

Арнест - Информ

Информационный бюллетень №7 (16)

Июль 2006 г.

Поздравляем!

ГОРИ, ГОРИ, МОЯ ЗВЕЗДА!

23 июля отметил 60-й год рождения патриарх завода, кавалер Ордена Почета, Ордена Петра Великого, Ордена Русской православной церкви Святого благоверного князя Даниила Московского III степени, кавалер Терского Казачьего креста имени генерала Ермолова и Ордена Знаковая Личность, обладатель Рубинового, Сапфирового и Жемчужного Крестов правительства Ставропольского края, академик Международной академии реального бизнеса, глубокоуважаемый президент ОАО «АРНЕСТ» Анатолий Борисович Александров.



Анатолий Александров
годы службы

Вся зрелая, сознательная жизнь Анатолия Борисовича связана с «АРНЕСТОМ». В 83-м пришел он на завод уже состоявшимся руководителем, закаленным на партийной работе и в цехах «Невинномысского Азота». И с тех пор, вот уже 23 года, неустанно, бесменно и преданно служит «АРНЕСТУ». Сколько выстрадано планов, сколько преодолено трудностей, сколько построено цехов, сколько побед и свершений было за эти годы!

Лидерами рождаются или лидерами становятся? Кто как, но Александров – прирожденный лидер. Его невозможно представить на вторых ролях. Посмотрите на солдатскую фотографию. Узнаете молодого Президента? Кажется, уже по этой фотографии можно предугадать, что этого человека ждет судьба полковника. Так и случилось. Блестящая, славная, завидная судьба – из маленького заводика сделать



Анатолий Александров

гигант аэрозольной отрасли страны! В труднейшие годы, на фоне всеобщей разрухи, предугадать будущее и повести завод по непроторенным тропам, создать новые технологии и продукцию такого качества, какую в России еще не делал никто. Прославить Невинномысск на весь Западный мир – сами немцы и французы теперь делают свои знаменитые лаки на «АРНЕСТЕ» и почитают за честь побывать у нас в гостях. Ай да Александров! Поистине, этот Человек достоин своей судьбы!

За плечами – 60 лет. Они вместили удачи и ошибки, победы и поражения, счастье и потери, и только одного не знал все эти годы Александров: бесчестия. В любой, самой трудной, самой безвыходной ситуации – вперед, с поднятой головой, до конца. До победы. Таким мы знаем своего Президента. Таким любим. Таким гордимся.

Дорогой Анатолий Борисович! С Днем рождения! С юбилеем! Будьте счастливы, живите долго!

Ваш коллектив «АРНЕСТА»

Признательность

СПАСИБО ЗА ЗАБОТУ!

Более 20 лет Анатолий Борисович Александров возглавляет наш «АРНЕСТ» – сначала в роли генерального директора, а в последние годы – президента. За время его руководства выросла вторая очередь завода. А ведь ко времени, когда Анатолий Борисович пришел на завод, корпуса второй очереди были долгостроем, а на крыше недостроенного корпуса нынешнего цеха баллонов тогда даже выросло дерево! За эти годы завод полностью обновился и в этом большая заслуга Анатолия Борисовича Александрова.

Помимо управленческого таланта А. Б. Александров обладает еще одной хорошей чертой – заботливым отношением к людям. Несмотря на всю строгость характера, он всегда помнил о жизненной, бытовой стороне дела и знал, что от организации быта зависит настрой рабочих, а значит, и производительность труда.

Те, кто давно работает, помнят, какие раньше были раздевалки, и какой сегодня на предприятии удобный бытовой корпус. Не каждый завод имеет такой прекрасный, современно оборудованный центр релаксации с заботливым медперсоналом. Любой из наших сотрудников может принять серию процедур, пройти меди-

цинский осмотр, не выходя за ворота завода – все можно сделать в обеденный перерыв.

А какая построена проходная! Проходная – лицо завода, и она под стать «АРНЕСТУ». Она не просто красива и современна, она удобно устроена: есть камера хранения, где сотрудники могут оставлять свои вещи, вместо «зигзагов», которые приходилось обходить раньше, стоит удобная «вертушка».

База отдыха «Дружба», на которой побывал каждый заводчанин – тоже дело рук Александрова. В свое время он позаботился, чтобы наши люди имели возможность про-

вести отпуск на море, при этом разумно потратившись.

А взгляните на нашу чистую, зеленую, всю в цветах территорию! Традиции чистоты, аккуратности, высокой культуры родились при Анатолии Борисовиче и бережно соблюдаются новым генеральным директором.

Поздравляя Анатолия Борисовича с юбилеем, от имени всех арнестовцев хочу высказать слова признательности за умелое руководство и пожелать нашему президенту здоровья и дальнейших успехов!

Василий СЕРГЕЕВ,
слесарь цеха
производства упаковки

**Наше интервью с президентом ОАО «АРНЕСТ»
Анатолием Борисовичем Александровым о жизни, времени и вечных ценностях**

Личность

ВОЗРАСТ СБЫВШИХСЯ

НАДЕЖДА

- Убеждена, и это не только мое мнение, что не будь в 90-е годы у завода такого директора, как Александров, не было бы сейчас и «АРНЕСТА» в его нынешнем преуспевающем виде. Соединение в одном человеке таких качеств, как стратегическое видение, сильная воля и умение потребовать от подчиненных беспрекословного выполнения этой воли сыграло в свое время решающую роль в деле выживания завода и стало залогом его дальнейшего развития. Анатолий Борисович, как Вы считаете, кому повезло больше: заводу, которому достался такой руководитель, или Вам, которому судьба предоставила возможность в максимально трудных условиях проявить свои таланты?

- Думаю, что повезло и мне, я в нужное время оказался в нужном месте, и коллективу предприятия, который решил для себя одну из главных задач успешно. К моменту, когда я возглавил завод бытовой химии, у меня за плечами уже была большая школа Невинномысского производственного объединения «Азот», где я прошел все этапы становления: работал слесарем, мастером, механиком, начальником цеха, заместителем секретаря и секретарем парткома предприятия. И эта производственная, политическая, жизненная школа во многом помогла в работе, за которую я взялся на нашем предприятии.

Когда я пришел на завод в 1983 году, была построена первая очередь, включающая реакторное отделение, цехи баллонов, клапанов и рондолей, которые мы сами vyrубали из полосы и обжигали. Цех наполнения тогда состоял из 2-х линий: 10-миллионной и 20-миллионной. Была самодельная линия по производству пенных препаратов. На пред-



*Молодой директор
Анатолий Александров
с рабочими завода*

приятию работало около 1000 человек, на многих участках применялся ручной труд. Граница завода проходила сразу за складскими помещениями и транспортным цехом.

Всю свою деятельность на «АРНЕСТЕ» я поделил на три этапа. В 1984 году Министерством химической промышленности назначило меня директором завода и началась моя работа по обеспечению жизнедеятельности предприятия. До 90-го года сохранялась централизованная система обеспечения сырьем, плановое распределение продукции в стране, все вопросы решались в Министерстве химической промышленности. А вот с начала 90-х годов начался второй период, период становления предприятия как самостоятель-

ной бизнес-единицы. На начальном этапе рынка была разрушена система централизованного распределения товаров, предприятия были предоставлены самим себе иплыли по течению. Нам за 5 лет пришлось с нуля выстроить собственную систему обеспечения материально-техническими ресурсами, систему продаж товаров и с этим, к счастью, мы успешно справились.

И третий период — с 1995 по 2000 год, - когда предприятие не просто сохранилось, но и вышло на лидирующие позиции на отечественном рынке. Мы первые в России получили грант мирового банка, и первые провели техническое перевооружение. Напомню, что грант пошел только на про-

изводство баллонов, а нужно было строить дальше, и, практически за пять лет, мы построили второй завод — без копейки со стороны. Никто - ни правительство края, ни правительство России, никакие ведомства не выделили нам ни копейки. Но мы это дело сделали. И благодаря этому мы сегодня живем.

Поэтому когда Вы спрашиваете, кому повезло больше, скажу, что в те годы повезло, наверное, заводу, коллективу. И вот почему. Тогда, на волне всеобщей демократии, эйфории и популизма со своих по-

стов слетели многие руководители. Приведу пример, который, наверное, уже забылся. В то время директором камвольно-прядельной фабрики работал Владимир Федорович Духанин, уважаемый руководитель, отличный хозяйственник. Но он был строгим и принципиальным, и во время очередных выборов его не избрали директором. Коллектив выбрал доброго, а точнее добренького, мягкого человека, который работал главным бухгалтером. И что в результате? Лишившись жесткого, волевого руководителя, камвольно-прядельная фабрика загнулась.

Такая же судьба могла ожидать и наш завод. Тогда передо мной остро стоял вопрос: либо стать добреньким для всех и в этот сложный для коллектива период пускать всю прибыль на заработную плату, либо, не колеблясь, вкладывать ее в техническое перевооружение, строительство и развитие, которые в конечном итоге и подразумевают рост заработной платы и благосостояния работников. Я не испугался, выбрал второе. И действительно проводил ту линию, которую считал нужной, так что волевая составляющая все годы моего руководства преваливала. Но другого пути в тот период просто не было.

Я много беседовал тогда с людьми, разъяснял, почему я так поступаю, и очень благодарен людям, которые меня понимали. Особо хочу сказать



о руководителях, которые прошли со мной бок о бок все трудности. Это Караулов Евгений Иванович, Безродная Светлана Анатольевна, Горчакова Валентина Федоровна, Бондаренко Александр Иванович, Кислухин Владимир Николаевич, Лобан Владимир Евгеньевич, Плотвина Зоя Дмитриевна, Проценко Сергей Георгиевич, Голда Ирина Артуровна. Эта команда проделала великий труд и создала базу для сегодняшнего поступательного движения вперед. Большое им за это спасибо!

- Анатолий Борисович, что, по-вашему, значит «успешный руководитель»?

- Американцы по этому поводу говорят так: кто работает долго, тот работает плохо. Я тоже не могу назвать успешным руководителя, который с 7 утра до 12 ночи сидит на заводе и предлагает это делать своим подчиненным.

Успешный руководитель тот, кто сумел реализовывать себя в своем деле. Если человек состоялся, достиг результатов и в глазах коллектива и по своим собственным параметрам - это успешный руководитель.

- Многие, кто трудился рядом с Вами, признают, что Ваша школа дорогого стоит. Эти люди уже не могут работать спустя рукава, в них выработались дисциплина, порядок, ответственность. Можете назвать своих соратников, в становлении которых Вы участвовали и которыми сегодня гордитесь?

- Скажу откровенно, что плохих руководителей, из тех, кто работал рядом со мной все эти годы, не было. У каждого из нас, и у меня в том числе, есть недостатки. Конечно, бывало, кого-то наказывали, депримилировали, объявляли выговоры, но это совсем не значит, что эти руководители были плохие. Я всегда считал, чтобы сформировать действительно свою команду, мало привести сторонних руководителей, к нам, например, часть людей пришла с «Азота» (Степаненко Виктор Иванович, Путылин Николай Афанасьевич, Маан Василий Дмитриевич). Важно самим

возрастить этот костяк. Считаю, что задача первого руководителя предприятия заключается в том, чтобы сформировать хорошую команду из разных людей, каждый из которых имеет свой характер. Я могу работать с любым руководителем, если он хорошо делает дело. И для меня не важно, каких он политических, религиозных и, может даже, морально-этических устоев, если, конечно, он не перегибает палку. Если руководитель вступает в противоречие с директором, критикует его - это нормальный процесс. К сожалению, элемент критики первого руководителя со стороны среднего и высшего менеджмента сейчас утерян. А отсутствие критики свидетельствует либо о полном безразличии, либо о боязни за свое будущее на предприятии. Это ухудшает моральный климат на предприятии, без критики снизу у фирмы нет будущего.

- У каждой уважающей себя фирмы должен быть корпоративный дух. Что, по-вашему, включает это понятие?

- Это понятие имеет две составляющие. Первая - когда коллектив верит своему руководителю и видит, что он голову кладет на плаху ради блага предприятия. И вторая - когда руководитель видит в коллективе ту опору, которая помогает ему решать поставленные задачи. Если такого нет, ни о каком корпоративном духе не может быть и речи, сколь ни декларируй, что мы самые лучшие, самые красивые. Пока люди не увидят соответствующей отдачи со стороны руководства, коллектив будет являть собой молчаливое большинство, которое кивает головами и потихоньку делает свое дело, то есть работает за зарплату, а не за идею.

- Анатолий Борисович, а что в Вашем понимании является вечными ценностями?

- Для меня вечная ценность - это вера. Вера в дело, которым занимаешься, вера в семью, в любовь, в дружбу. А над всем этим стоит вера в Бога или в высшее духовное начало, называть это можно как кому угод-

но. Каждый человек своим путем приходит к пониманию Духа, Высшего Начала. Это трудно объяснить и невозможно навязать. Но от этого Начала мы все исходим, оно формирует всю нашу жизнь - от рождения до смерти. Хотим мы этого или нет, но нравственные постулаты, на которые опирается вера, проходят через всю жизнь человека. И надо уметь с ним прислушаться, их понять и донести до других людей.

- Анатолий Борисович, Вы сказали, что у каждого свое понятие о Высшем. Что для Вас Бог?

- Наука уже доказала, что судьба каждого человека предначертана. Я душой пришел к пониманию Бога. Для кого-то это Высший разум. Все сущее, живое появилось по единому, высшему замыслу - посмотрите, как гармонично устроен мир! Каждый из нас - сгусток энергии, воплощенный в материю. Душа наша живет в области сердца - это тоже доказано наукой. Мозг наш - компьютер, управляющий телом, - но не душой! А душой руководит Создатель. Ему подвластны все живые сущности. Чтобы слышать Его, нужно слушать свою душу и жить по канонам, которые принесли в этот мир пророки. У нас это Христос, в Азии - Магомет. Я понимаю и принимаю любую веру, которая не ведет к разрушению. Религии даны, чтобы сохранить жизнь на Земле. Ведь если люди дадут волю своим страстям - они уничтожат друг друга. А рели-

гию. Сохранение жизни, уход от разложения общества - вот главная цель, объединяющая все религии.

Так что жить без этого нравственного, духовного стержня нельзя. Нам, родившимся в послевоенный период и до 70-х годов, повезло. Мы жили в хорошее время, не испытали больших трудностей, и цветущий период нашей жизни пришелся на пик развития высокой духовности, науки, культуры, искусства в нашем обществе. Мы застали времена, когда государство было заинтересовано в формировании нравственности и само же его формировало, имело на это ресурсы и полномочия. При смене формаций в нашей стране исчезло подобное координирующее начало, которое заботится о культуре, о духовности народа, о сохранении корней, языка. Образовался духовный вакуум. И эту нишу стали занимать разного рода авантюристы и манипуляторы людским сознанием. В такой ситуации роль Православия оказалась незаменимой. Даже сам наш древний славянский язык сохранился благодаря нашей вере. Философия христианства - это сегодня единственная сила, которая способна сохранить человеческое начало в людях. Жаль только, что на государственном уровне функцию, формирующую эти начала, сегодня никто не выполняет.

- Анатолий Борисович, что бы Вы еще хотели от жизни?

- Карьера, семья, материальная обеспеченность - все в



гиозные постулаты на протяжении тысячелетий сдерживают низменные страсти, не дают прорваться им наружу.

- Действительно, цивилизованное общество может существовать лишь при условии, если оно будет следовать нравственным критериям. Даже если вспомнить Кодекс строителя коммунизма - он тоже построен на религиозных постулатах. А большинство мировых религий основаны на добре, стремлении пробудить у человека лучшие качества.

- Да, ни одна религиозная система не призывает к наси-

жизни у меня состоялось, я реализовал все свои планы. Задача, которую я ставлю себе на ближайшие годы, - принять участие в развитии духовной жизни города, в строительстве храма Серафима Саровского, который только что заложен.

- Сохранение национальных корней, духовности - это благое дело, заслуживающее уважения и благодарности. Дай Вам Бог здоровья и сил на долгие годы!

- Спасибо!

*Беседовала
Елена УСТИНОВА*

К 35-летию «Арнеста»: предприятие в лицах и событиях

Торжества

ВОТ ОНИ, НАШИ ГЕРОИ!

В честь 35-летия лучшие арнестовцы отмечены наградами края, ведомства и завода. Награды вручены:

Почетный Знак Российской парфюмерно-косметической ассоциации

КАРАУЛОВУ Евгению Ивановичу, главному инженеру.

Медаль Ставропольского края «За доблестный труд» 3 степени

БЕЗРОДНОЙ Светлане Анатольевне, начальнику отдела экономики и стратегического планирования;

ШВАЛОВОЙ Прасковье Меньковне, загрузчику-выгрузчику цеха производства упаковки.

Почетная грамота Губернатора Ставропольского края

ИНДИКОВУ Георгию Сергеевичу, коммерческому директору;

БЕНДУС Александру Ивановичу, наладчику оборудования цеха производства упаковки;

КОМОВУ Сергею Аркадьевичу, наладчику технологического оборудования цеха наполнения.

Почетная грамота Государственной Думы Ставропольского края

ГУЩЕ Николаю Яковлевичу, директору по производству;

ГАДЖИЕВУ Гаibu Магомед-Рашидовичу, начальнику отдела внешне-экономических связей;

РУМЯНЦЕВУ Аркадию Николаевичу – начальнику цеха производства упаковки.

Почетная грамота министерства промышленности, транспорта и связи Ставропольского края

БЕЗРОДНОМУ Валерию Витальевичу, инспектору по режиму, зам. начальника штаба ГО и ЧС;

ПЕЛИХОВУ Павлу Петровичу, аппаратчику приготовления эмульсий цеха наполнения;

ЛАРИНОЙ Вере Петровне, специалисту по складскому хозяйству цеха хранения и грузоперевозок;

САВИНОВУ Александру Владимировичу, слесарю-электрику отделения энергообеспечения и ремонта оборудования;

СЕНИНУ Анатолию Павловичу, слесарю-инструментальщику ремонтного отделения.

Золотой Знак «АРНЕСТ» за личный вклад и преданность предприятию получили:

Сотрудники ОАО «АРНЕСТ»
АЛЕКСАНДРОВ Анатолий Борисович, президент ОАО «АРНЕСТ»;

САГАЛ Алексей Эдуардович, первый вице-президент ОАО «АРНЕСТ»;

АФОНИН Геннадий Федорович, генеральный директор ОАО «АРНЕСТ»;

ЛОБАН Владимир Евгеньевич, начальник производственно-диспетчерского отдела;

НАКОНЕЧНИКОВ Сергей Николаевич, заместитель начальника цеха наполнения;

ГУК Владимир Васильевич, наладчик оборудования производства аэрозольных упаковок цеха наполнения;

ФОМЕНКО Петр Викторович – наладчик оборудования производства аэрозольных упаковок цеха производства упаковки;

ГОЛДА Ирина Артуровна, начальник технологического отдела;

БАРАБАШ Геннадий Владимирович, сменный инженер-технолог цеха наполнения;

СИВЧИК Татьяна Николаевна, автоматчик на узловязальных и навивочных автоматах и станках производства упаковки.



сотрудники ОАО «Компания «АРНЕСТ»
САГАЛ Елена Михайловна, генеральный директор ОАО «Компания «АРНЕСТ»;

ПОПОВ Сергей Анатольевич, директор по закупкам;

ЛЕВШАКОВА Елена Филипповна, директор по экономике и финансам;

ТКАЧЕВА Татьяна Николаевна, начальник отдела логистики;

ПОПОВКИНА Елена Юрьевна, начальник отдела маркетинга;

ВОРОПИНОВА Татьяна Валентиновна, специалист по работе с персоналом;

ИВАНОВА Ирина Григорьевна, ведущий экономист;

КУЗЬМЕНКО Сергей Викторович, руководитель дивизиона ЮГ-ЦЕНТР отдела продаж;

КУДРЯШОВА Наталья Владимировна, менеджер сектора отгрузки сервисной службы.

Ветераны

БИБИКОВА Любовь Васильевна, литейщик пластмасс цеха производства упаковки;
КАПУСТИНА Валентина Сергеевна, сборщик продукции в аэрозольной упаковке цеха производства упаковки;

ГАЙВУК Лариса Ивановна, кладовщик цеха хранения и грузоперевозок;

АНДРЕЙЧЕНКО Валентина Дмитриевна, приемщик сырья цеха производства упаковки;

БАЗИЛЬ Любовь Федоровна, сборщик продукции в аэрозольной упаковке цеха наполнения;

БАЛЬБА Валентина Афанасьевна, контролер качества сырья и техпроцесса ОМК;

МОЙСЕЕНКО Людмила Михайловна, лаборант химического анализа ОМК;

ДОЛИНИН Владимир Иванович, водитель ЦХ и ГП;

ТЕРЯЕВА Наталья Михайловна, лаборант химического анализа ОМК;

КАРАУЛОВ Евгений Иванович, главный инженер;

ФЕДОСЕЕНКО Луиза Егоровна, литейщик пластмасс цеха производства упаковки;

ШВАЛОВА Прасковья Меньковна, загрузчик-выгрузчик цеха производства упаковки.

КИСЛУХИН Владимир Николаевич, вице-президент ОАО «АРНЕСТ»;

БУРЛЯЕВА Людмила Ивановна, ветеран предприятия.

Золотой знак ОАО «АРНЕСТ» за

долгосрочное партнерство получили:

ИСРАЕЛЯН Варздат Владимирович, дистрибутор, ЮФО

КУНАНБАЕВ Нурлан Сейтказинович, дистрибутор, Казахстан

ХЕЛЕМЕНДИК Александр Васильевич, дистрибутор, Украина

КИЛЬДЕБЕКОВ Алексей Геннадьевич, дистрибутор, Урал

ЩЕРБАКОВ Дмитрий Станиславович, дистрибутор, ЮФО

БЕРНД Зонненберг – генеральный директор БАСФ, Германия;

МИХАЭЛЬ Хорн – Генеральный директор ЛИАР, Германия;

РАЛЬФ Керхер - руководитель группы контрактного производства ЗАО «Шварцкопф и Хенкель», Германия;

ПЬЕР Аллер – директор по индустриальным проектам ЗАО «Л.Ореаль», Франция;

КОНОНОВ Виктор Николаевич – коммерческий директор ЗАО «Невская Косметика», Россия;

РОБУР Дмитрий – заместитель директора Inter Harz, Германия;

ЧЕРНОГОРОВ Александр Леонидович – губернатор Ставропольского края;

ГАВРИЛОВ Виктор Владимирович – председатель правления банка Ставропольского края СБ РФ.

От первого лица

К ЦИВИЛИЗОВАННОМУ РЫНКУ ТРУДА

11 июля 2006 года прошло заседание коллегии Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края по вопросу «О повышении эффективности взаимодействия органов государственной власти, органов местного самоуправления, объединений работодателей и профсоюзов в обеспечении трудовых прав работников в организациях Ставропольского края». Со своим видением этой проблемы на заседании выступил генеральный директор ОАО «АРНЕСТА» Геннадий Федорович Афонин. Его речь мы предлагаем сегодня вашему вниманию.

В рамках обсуждения этого вопроса мне более близки темы «Работодатель — работник» и «Власть — работодатель», и об этих аспектах хочу сказать членам нашей уважаемой коллегии.

Цель нашей сегодняшней встречи — выработать предложения, улучшающие условия нашей жизни и создающие более прогрессивное общество.

Я представляю передовое предприятие в России — ОАО «АРНЕСТА», которое ведет активную социальную политику. Не буду перечислять достижения и утомлять вас цифрами — с информативной об успешной деятельности нашей компании вы не раз знакомы. Сегодня я хочу поделиться некоторым положительным опытом и предложить его для внедрения в трудовые коллективы для улучшения механизма взаимодействия между работодателем и работником, а также обозначить проблемы, которые мешают нашей экономике двигаться вперед.

Мы видим, что в последние несколько лет в стране происходит экономический подъем, в строй вводятся новые предприятия, растет число рабочих мест. И в этом процессе мы, руководители, должны содействовать цивилизованному становлению рыночных отношений между наемным работником и работодателем.

Актуальность темы, которую мы сегодня рассматриваем, подтверждается и встречей президента Владимира Путина с руководителями международных объединений и главами национальных организаций профсоюзов стран большой восьмерки, прошедшей недавно в Москве. На встрече президент особо подчеркнул роль профсоюзов в решении проблем охраны и гигиены труда, хотя в этом вопросе профсоюзам принадлежит только контролирующая роль, а обеспечить необходимые условия должен работодатель.

Каким должен быть работодатель? Какова должна быть власть? Каков профсоюз? Должны ли отношения между ними быть гармонизированы или они обречены неизбежно вступать в противоречие? Ответив на эти вопросы, мы поймем, за счет чего можно повысить эффективность взаимодействия, и вообще, как нам строить отношения между работодателями и наемным работником.

С моей точки зрения, задача власти — создавать законы, условия для поступательного развития общества и бизнеса, что мы в нашей стране наблюдаем лишь в некоторой степени. Объясню: ранее, в социалистическом режиме, возможности государства реализовывала власть — строились заводы, города, люди обеспечивались

работой. Это хорошо видно на примере Невинномыска, который в свое время имел развитую инфраструктуру, технологичные производства, хороший рынок труда. На последнем отрезке времени, который пока нельзя назвать цивилизованным, власть и государство устарились от решения этих вопросов. Мы с вами были свидетелями законов, сдерживающих развитие общества, производства, предпринимательства (удушающая налоговая политика). За эти годы предприятия устарели, другие перешли в руки неэффективных собственников. В итоге, за последние 15 лет в крае не построено ни одного государственного или совместного предприятия! Власть должна активно участвовать в создании новых рынков труда, новых производств, а сегодня, например, муниципальная власть занимается только агитацией и призывами, в лучшем случае, переквалифицированием рабочих, уволенных с предприятий, и думает, что рынок сам собой все отрегулирует.

Любая хорошая система работает под управлением умелого дирижера. Не случайно люди, болеющие за будущее страны, не удовлетворены участием власти в процессе создания рынка труда. Власть должна находить и опираться на таких людей, которые не ждут указов со стороны государства, а сами сознательно участвуют в формировании гражданского общества. Как один из примеров реформации экономики могут привести проект Ассоциации менеджеров России. Он называется «Частно-государственное партнерство». Такое партнерство ставит целью реализовать общественно-значимые проекты и программы в широком спектре отраслей, от промышленности и науки до сферы услуг. Мы должны понимать, что бизнес и власть — не обособленные субъекты. Бизнес и власть — система, от слаженной работы которой зависит конкурентоспособность регионов нашей страны. Мы должны согласиться, что бизнес, создавший на этапе становления рынка национальный продукт, рабочие места, бизнес, платящий налоги, заслуживает право на легитимное участие в управлении государством. В настоящее время государство имеет деньги, но не имеет человеческих ресурсов, грамотных производителей и управленцев для того, чтобы эти деньги эффективно использовать. А один из основополагающих принципов экономики — КАПИТАЛ ДОЛЖЕН РАБОТАТЬ.

Поэтому команда менеджеров «АРНЕСТА» сформулировала следующее предложение для внесения в резолюцию нашего заседания:

Предлагаем Министерству труда активнее развивать территорию,

привлекать инвестиции, создавать производство совместно с частным капиталом и путем привлечения государственных денег, как это делают администрации Краснодарского края, Ленинградской области.

Не могу сейчас вспомнить ни одного проекта с совместным капиталом, кроме проектов с субсидированием кредитами, финансовой поддержки отдельных предприятий. Хотели было создать особую экономическую зону около Невинномыска, но и этот проект приостановился на неопределенное время.

Далее хочу обратить внимание участников коллегии на проблему обостряющегося дефицита кадров, которая продолжает демографическую тему, поднятую недавно президентом. По оценке экспертов, лето 2007 года будет последним, когда в институтах еще будет какой-то конкурс абитуриентов. Поступят дети, рожденные в 1989 году. А дальше, предупреждают специалисты, демографическая яма. 1990 год, положивший начало этапу гиперинфляции в стране, снизил рождаемость в несколько раз. Поэтому в институты через год-два идти будет некому. Не конкурентоспособные вузы отомрут сами собой, т.к. процент интеллектуальных людей в общей массе сократится в несколько раз. Поэтому через 2 года у нас будет отток молодой рабочей силы, а через 6-7 лет — нехватка специалистов с высшим образованием. Что еще плохо — в самой структуре высшей школы наблюдается большой крен в сторону юридических и гуманитарных специальностей при большом дефиците инженерных и технологических. Это известно всем уже 15 лет, но правительство и власть не принимают эффективных мер к изменению ситуации. Передовые предприятия, крупные холдинговые структуры вынуждены создавать свою систему подготовки специалистов, так называемые корпоративные университеты. Но их единицы. Поэтому второе предложение руководства «АРНЕСТА» таково:

Провести мониторинг учебных заведений Ставропольского края с анализом и предложениями. Уточнить потребность в инженерно-технических кадрах промышленности края. Создать конкретные условия в вузах для перепрофилирования специальностей, разработать мотивационные мероприятия и на их основе создать конкуренцию среди вузов за право ввести у себя востребованные экономикой специальности. Привлечь все предприятия для участия в подготовке для себя квалифицированных кадров.

Президент страны в одной из своих речей к Федеральному собранию обращает внимание на то, что уровень заработной платы наемного работника должен соответствовать доходам среднего слоя населения. Поступает правильный. Но как сделать, чтобы при полном его соблюдении работодатель получал прибыль, государство — налоги, а сам работник при этом полноценно выполнял свои обязательства, чувствовал ответственность, а не ждал этой минимальной зарплаты только за то, что он является на работу?

В дилемме «работодатель — ра-

ботник» мы имеем следующие составляющие: работодатель, он же собственник, по сути дела, эгоист, преследующий лишь одну цель — прибыль, и наемный работник, который тоже преследует лишь свой эгоистический интерес и хочет получить заработную плату побольше. Налицо противоречие. А противоречия и конкуренция, как известно, движут эволюцией. Задача предпринимателей и власти — разрешить это противоречие наиболее гуманным способом. И тут вступает профсоюз, стоящий между работодателем и работником. Кстати, как работодатель скажу, что современный профсоюз должен быть дипломатичным, умеренным. Понимая задачи той и другой стороны, он должен и работать на грани компромиссов. Соответственно и коллективный договор должен быть сбалансированным, т.е. учитывающим равно как интересы работника, так и стратегию и экономические возможности предприятия.

Труднее с полноценной отдачей работника, с адекватностью результатов оплате труда. Мы не имеем права платить людям за присутствие их на рабочем месте. Работа должна быть эффективной. Темпы роста производительности труда должны всегда опережать темпы роста заработной платы. Иначе просто не будет прибыли у собственника — не будет будущего у страны. То есть иметь полноценного и высокопроизводительного работника выгодно для общества. Нужно, чтобы это было выгодно и работнику. И эти выгоды следует ему показать, замотивировать, как сейчас принято говорить. Нужна гибкая система оплаты труда, позволяющая дифференцировать труд и участие каждого в рабочем процессе. Такая система применяется в группе компаний «АРНЕСТА», и она позволяет человеку дисциплинироваться, совершенствоваться, ставить самому себе более высокую планку. Немного опишу параметры.

Для рабочих у нас применяется простая схема: элемент сдельной оплаты труда, влияющий на гарантированную часть оплаты труда, т.е. оклад + премия по результатам работы за месяц + доплаты стимулирующего характера за промежуточные результаты + денежные выплаты социального характера: дотация на питание, оплата путевок на лечение и отпусков, материальная помощь по случаю рождения ребенка, к юбилейным датам и т.д.

Для ИТР и творческих работников разработана современная схема, включающая оценки в случаях достижения целей, как месячных, так и квартальных. Цели измеримые, четко описанные, результативные, они имеют вес, адекватный размеру бонуса. При этом сумма бонуса не превышает установленного процента. При начислении бонуса учитываются также выполнение плана прибыли по компании. Схема работает и приносит результаты.

Таким образом, наши предложения могут на деле повысить эффективность взаимодействия бизнесменов и власти в решении насущных проблем.

Актуальное интервью

Карлос ЛЕМА, директор по качеству:

«МАЛО ЗНАТЬ. НУЖНО ДЕЛАТЬ»

Несмотря на устойчивую репутацию продукции «АРНЕСТА», время от времени и у нас случается брак. Брак удорожает себестоимость продукции, и, соответственно, уменьшает прибыль. О том, что мешает нам эффективно работать, мы говорим с директором по качеству Карлосом Лемой.

- Карлос, какую цель преследовал семинар «Организация бизнес-процессов», который Вы провели с руководителями среднего звена предприятия?

- Цель семинара — освежить в памяти руководителей новые понятия, касающиеся основных бизнес-процессов и внутривидовых связей, которые уже в течение нескольких лет применяются на «АРНЕСТЕ». Дело в том, что каждой концепции время от времени нужно давать новую волну, новый импульс. Мы часто что-то пишем и не выполняем. Так вот цель семинара — не изобретать велосипед, а открыть второе дыхание.

Я попросил участников семинара назвать миссию предприятия, это был один из главных вопросов нашей встречи, а они с удивлением ответили, мол, мы это знаем, зачем повторять! Многие решили, что это пустая трата времени. Но ведь ответ на этот вопрос раскрывает наши главные устремления, это — вектор, показывающий, куда идти. Конечно, мы понимаем нашу миссию, знаем, кто наш поставщик, кто клиент, но в будничной спешке часто забываем об этом.

Вторая цель — увеличить ответственность, роль каждого руководителя и степень его участия в процессе. Сегодня на «АРНЕСТЕ» эти процессы ослаблены. Нужно ставить четкую задачу, конкретные временные рамки и жестко контролировать их исполнение. Недостаточно просто понимать концепцию, необходимо выстроить связи, усилить ответственность за риски и, вместе с тем, научиться работать в команде. Мне, как новому человеку, особенно видно — мы не работаем в команде. Для того, чтобы быть командой, необходимо, чтобы каждый осознал, что индивидуальность — это не значит «мое единичное королевство». Чем больше мы будем советоваться с другими, тем больше будет проявляться наша индивидуальность. Однако и умение признать, кто виноват в кон-

кретной ситуации — это тоже проявление индивидуальности.

- Карлос, а какие еще недостатки в организации бизнес-процессов Вы заметили свежим взглядом?

- Когда мы говорим «АРНЕСТ» и «Компания «АРНЕСТ» — мы подразумеваем одно целое. Мы очень тесно связаны. Предприятие производит, чтобы продавать, но оно никогда не поймет, сколько нужно производить, пока не узнает потребности рынка. Отсюда и возникает потребность в прогнозировании, стратегии, четком направлении — куда нам двигаться. Должна быть одна «голова», способная установить необходимые связи между двумя нашими структурами. Наша проблема в том, что мы относимся друг к другу как соперники, вместо того, чтобы улучшать отношения, работать на одну задачу. Т.е. мы киваем друг на друга, ищем виновных — и такой подход наблюдается с обеих сторон. Мы не спрашиваем друг у друга, как лучше сделать, не ищем совместные пути решения.

Есть и другие моменты, на которые «АРНЕСТУ» нужно обратить особое внимание. Прежде всего, это коммуникация. Информационная система должна стать ключевой. Информационные технологии играют большую роль в успехе любой компании, потому что дают возможность быстро осветить любую проблему, сделать ее гласной. Это мощное оружие для решения оперативных проблем.

Нужно понимать, что «АРНЕСТ-ИТ» — это не просто отдел, который устанавливает и чинит компьютеры. Функция «АРНЕСТА-ИТ» — руководить потоком информации внутри предприятия. У нас почти нет обратной связи. Создается масса документов, которые то ли доходят, то ли не доходят по назначению. Я, например, не знал, что сегодня готовится к выпуску серия обувной косметики, а ведь проект очень серьезный! Компания по про-

дачам выполняет свои функции отлично, но элемента коммуникаций не хватает. Причем не только на уровне директоров, но и на линейном уровне тоже. Если мы оглянемся назад, то пойдем, почему это получилось. Когда мы поделили бизнес на производство и продажи, то полностью разорвали все нити их связывающие. А ведь мы выполняем одно дело. Поэтому нужно добиваться, чтобы «АРНЕСТ-ИТ» использовал весь свой потенциал.

Я долго работаю в России, и одна из больших проблем, с которой я сталкиваюсь во всех компаниях, это проблема ответственности — никто не хочет ее брать на себя. Каждый пытается открыть над собой зонтик — так, на всякий случай, чтобы защититься и если что, выйти сухим из воды. Однако мы живем в мире риска, он есть в каждом начинании, и мы должны научиться принимать его на себя, а для этого нужны инициатива и ответственность.

- Так Вы считаете риск необходимым элементом бизнеса?

- Абсолютно правильно. Я уверен, что чем больше риск, тем значительнее и лучше будут плоды. Новая формация, в которую вступила Россия 15 лет назад — это, вообще, огромный риск. Многие компании, пришедшие в Россию, не знали, каков будет результат. Инвестировав огромные деньги, они рисковали, и — получили достойные плоды. В бизнесе риск необходим, но рисковать должны люди, которые могут брать на себя ответственность и умеют побеждать.

За последние годы компания «АРНЕСТ» достигла больших результатов — об этом на семинаре с гордостью говорили все руководители. Но жизнь продолжается, нельзя победить один раз, побеждать нужно каждый день. Мы должны быть открыты новому и должны понимать, что условия современной жизни меняются все более стремительно, и поэтому компания должна так же быстро реагировать на них и постоянно обновляться.

Новая жизнь в России имеет одно неоспоримое преимущество — прошли времена, когда роль личности была ничтожна, сегодня мы сами

определяем нашу судьбу. Конечно, есть и объективные элементы, которые влияют на ход событий, но главную роль играем мы — личности! Поэтому в будущее нужно смотреть с оптимизмом, таким образом, мы сами моделируем свой успех. А если все же произошла неудача, то каждый должен сказать сам себе: «Или я позволил, чтобы это случилось, или мое бездействие привело к этому».

- Карлос, Вы обозначили очень важную мировоззренческую тему. Работая в нашей компании, Вы ставите перед собой и дидактические цели? Во всяком случае, чувствуется Ваше желание привить людям определенные черты.

- Отнюдь. Я пришел сюда не для того, чтобы работать воспитателем. Я здесь, чтобы следить за исполнением поставленных задач. Мы четко прописали, чего хотим, и теперь требуем исполнения задуманного. Но для этого необходимо быть очень дисциплинированными и ответственными. И я знаю, каким путем этого добиться. Мне мало, что люди знают, что нужно делать, важно, чтобы они это исполняли. Если ты читал и забыл — вспоминай! А если знаешь и умеешь — не сиди сложа руки, делай! Я голову положу на то, чтобы бизнес-процессы выполнялись.

И еще. Существует пословица «Вы не знаете того, чего не можете измерить». Так вот, мы должны научиться измерять. На нашем семинаре был вопрос о внедрении ключевых показателей. Что такое ключевой показатель? Это элемент, который измеряет прогресс. Производительность труда — один из ключевых показателей. Чтобы решить, какой должна быть у нас производительность труда, какую планку ставить, нужно знать этот показатель на подобных производствах, у конкурентов и в мировом масштабе. Если мы хотим расти, то должны смотреть на других и стремиться к большему.

Есть еще один показатель — план. Вот, например, план выполнен на 92% и человек говорит: «Я не виноват, мне не додали сырья, либо комплек-



Карлос Лема

тующих». А кто виноват? Чтобы ответить на это вопрос нужно рассмотреть всю производственную цепочку. Не было материала? Таможня не растаможила? Рассматривая выполнение показателей, мы обязательно должны их увязывать с системой и искать решения проблемы.

Моя цель — добиться, чтобы бизнес-процессы соблюдались. Мало знать, нужно применять. Часто мы забываем элементарные вещи, а ведь именно из них складывается система. Человека нужно воспитывать многократными повторениями и контролем.

Поэтому в этой компании мы должны усиливать степень ответственности руководителей всех уровней, особенно среднего звена. А от высшего звена требуется, во-первых, последовательность, а вторых, жесткая требовательность. Без дисциплины не обойтись. А дисциплина — это ответственность, умение отвечать за свои поступки.

- Да, еще классик управления Апри Файоль сказал: «Дисциплина может заменить численность. Численность не может заменить дисциплину»

— Совершенно верно. Мы восхищаемся американскими, западными результатами. Но почему другие страны идут вперед? Да потому, что там очень сильный уровень ответственности. Разоряются те компании, у которых начинается хромать дисциплина.

Третий элемент, о котором мы забыли — это фокусирование целей. Когда мы идем по дороге, мы устанавливаем цель. То же самое в бизнесе, нужно знать, к чему мы движемся. И если мы хотим там кусочекхватить, туда успеть, то отвлекаемся от главного и рискуем растерять себя по мелочам и рассеять свои силы, так и не дойдя до цели. Когда я работал в «Кока-Коле», компания производила и бойлеры, и оборудование для безалкого-

льный напиток и множество других вещей. Определить главное, чем же занималась компания, было практически невозможно. Но однажды «Кока-Кола» сказала: «Все! Мы — компания, производящая безалкогольные напитки. Мы не бутылочная компания!». И бизнес пошел в гору. Так и «АРНЕСТ» должен определить — кто мы — компания, производящая аэрозоли или косметику и бытовую химию? Имеет значение, аэрозольная у нас упаковка или нет? Сегодня мы переросли рамки аэрозольной компании и вышли на косметический рынок и рынок бытовой химии. Мы не занимаемся упаковкой. Наш продукт — содержимое. Когда мы поймем, что для нас главное — мы будем способны двигаться с ясной целью в нужном направлении. Наши ресурсы не бесконечны, и потому свои усилия мы должны направить в плоскость нашего основного бизнеса, то есть сфокусироваться. А для этого нужна сила воли.

- Я сейчас вспомнила одно высказывание Генри Форда: «Препятствия — это то, что пугает тебя, когда ты отводишь свой взгляд от цели».

- Да, мы потеряли ориентир, вокруг нас много заманчивого, отвлекающего. Нам нужна концентрация. Концепция, которую я проповедую, применима и в больших, и в маленьких фирмах. Потому-то все и определяют свою миссию, специализацию. Впереди у нас серия семинаров, на которых мы вместе будем приходить к решению наших задач.

- Карлос, желаю, чтобы Вы осуществили задуманное, чтобы Вам в нашей компании было комфортно, и чтобы команду удалось построить!

- Спасибо, но хочу заметить, что это задача не одного человека. Это должно решаться общими усилиями.

Беседовала
Елена УСТИНОВА

Наши партнеры

НА СЛУЖБЕ РАЗВИТИЯ КРАЯ

В июле Торгово-промышленная палата Ставропольского края отметила свое 15-летие. На торжественном собрании, посвященном этому важному событию, генеральный директор ОАО «АРНЕСТ» Г. Афонин напомнил, что 15 лет назад мало кто понимал, зачем вообще нужна эта организация. Но деловые люди, которые имели зарубежных партнеров, видели, с каким уважением те относятся к своим торгово-промышленным палатам (ТПП). Поэтому 24 ставропольских предприятия, среди которых был и «АРНЕСТ», стали учредителями ТПП.

В начале ее деятельность сводилась лишь к выдаче сертификатов происхождения товаров, а сегодня ТПП оказывает десятки самых разнообразных услуг, среди которых есть и весьма востребованные — разработка товарного знака, выставочно-ярмарочная и оценочная деятельность. Как отметил в своем выступлении президент Торгово-промышленной палаты Ставропольского края Виталий Набатников, главная цель палаты — способствовать повышению конкурентоспособности ставропольских товаров и переводу экономики края на инновационную модель развития. Всего в России сегодня действует более 170 торговых палат. За годы своего существования ставропольская ТПП успела завоевать авторитет не только в крае, но и за рубежом.

Сегодня торгово-промышленная палата формирует промышленную, финансовую и торговую инфраструктуры края, помогая предприятиям и предпринимателям развиваться, строить бизнес, зарабатывать деньги, что несомненно способствует процветанию Ставрополья. Результатом 15-летней деятельности Торгово-промышленной палаты явилось почетное третье место, которое в прошлом году заняло Ставрополье в рейтинге ВЦИОМ по уровню комфортности малого и среднего бизнеса.

Накануне юбилея представители руководства ТПП края и РФ посетили одно из лучших предприятий Ставрополья — ОАО «АРНЕСТ». Гости были восхищены не только современным производством, но и высокой культурой, чистотой и красотой территории предприятия.

Пресс-служба ОАО «АРНЕСТ»



Генеральный директор ОАО «АРНЕСТ»
Г. Ф. Афонин показывает производство
руководителям ТПП

Физкульт - ура!

ЗАТО КАНАТ ТЯНУЛИ ЛУЧШЕ

22 июля в спорткомплексе «ОЛИМП» прошла X невинномысская межотраслевая спартакиада трудящихся, организованная Территориальным объединением организаций профсоюзов и Комитетом по физической культуре и спорту администрации города.

Группу компаний «АРНЕСТ» представляла команда из 12 человек, капитаном которой выступил специалист сервисной службы транспортной логистики компании «АРНЕСТ» Павел Теляков. Наша команда ежегодно участвует в межотраслевой спартакиаде и регулярно добивается хороших результатов. Но в этот раз нелегко было опередить спортсменом из 18 лучших команд города. Арнестовцы немного сдали позиции в легкоатлетических видах и уступили 1-е место, которое имели в прошлом году, команде «ЕвроХима». Зато в дартсе, перетягивании каната нашим спортсменам не было равных. В семейных стартах также лучшей оказались арнестовцы: победителем стала семья наладчика цеха баллонов Сергея Немькина.

В общекомандном зачете команда «АРНЕСТ» заняла 2-е место, участникам вручены кубок, грамоты, медали. Благодарю всех спортсменов за участие в спартакиаде.

Светлана ГЛУШКО, председатель профсоюзного комитета

Мы вас любим, ценим, дорожим!

От всей души поздравляем с Днем рождения!

Наши коллеги, родившиеся в июле:



ОАО «КОМПАНИЯ «АРНЕСТ»

Моргунова Наталья Ивановна	Специалист сектора отгрузки	01.07.
Воропинова Татьяна Валентиновна	Специалист по работе с персоналом	27.07.
Рощин Александр Михайлович	Ведущий специалист по креативу и дизайну	20.07.
Дмитриев Евгений Николаевич	Специалист по сопровождению продаж	15.07.
Кислухина Ирина Александровна	Бухгалтер	14.07.
Поповкин Алексей Иванович	Региональный менеджер по Закавказью и Дальнему Зарубежью	30.07.
Кислухина Елена Юрьевна	Специалист отдела маркетинга	23.07.
Голубь Михаил Николаевич	Начальник экономического отдела	24.07.
Афонин Игорь Александрович	Специалист по закупкам	31.07.
Бабонин Валерий Дмитриевич	Водитель	26.07.
Левакова Елена Филипповна	Директор по экономике и финансам	28.07.
Комарова Светлана Васильевна	Специалист отдела маркетинга	01.07.
Ткачева Мария Евгеньевна	Специалист по сопровождению продаж	10.07.
Клобуков Павел Евгеньевич	Директор по маркетингу	19.07.
Музафаров Владислав Валерьевич	Специалист отдела ТМИА	23.07.

ОАО «АРНЕСТ»

Литова Наталья Ивановна	бухгалтер I кат.	14.07.
Ткаченко Татьяна Михайловна	ведущий бухгалтер (по производству)	27.07.
Гаджиев Гаиб Магомед-Рашидович	начальник отдела	20.07.
Маракулин Эдуард Владимирович	начальник отдела	09.07.
Прутьян Анастасия Евгеньевна	специалист по кадрам I кат.	26.07.
Антипов Роман Александрович	зам. нач. по работе с локальными заказчиками	26.07.
Васильев Андрей Николаевич	зам. нач. по работе с транснациональными комп.	06.07.
Водолазкин Андрей Анатольевич	менеджер (по работе с поставщиками)	07.07.
Скорикова Галина Евгеньевна	специалист (по стандартизации и сертификации) 2 к.	20.07.
Черненко Наталья Николаевна	лаборант хим.анализа	13.07.
Захарова Светлана Андреевна	ведущий экономист	17.07.
Гугуев Олег Геннадьевич	ведущий инженер (по програм. обесп. оборудования)	18.07.
Кравцов Сергей Алексеевич	инженер-электроник 2 категории	15.07.
Почкаев Андрей Геннадьевич	инженер-электроник 2 категории	29.07.
Сероптанова Елена Николаевна	наладчик КИПиА	07.07.
Александров Анатолий Борисович	президент	23.07.
Агаджанова Любовь Алексеевна	сменный инженер-технолог I кат.	17.07.
Качанова Надежда Васильевна	ведущий инженер-сменный инженер-технолог I кат.	09.07.
Липий Елена Валерьевна	шлифовщик	21.07.
Демченко Любовь Николаевна	зайцев Александр Алексеевич	03.07.
Найденев Александр Борисович	инструментальщик слесарь по ремонту технологических установок	17.07.
Новак Ирина Николаевна	экономист по учету рабочего времени	07.07.
Зорина Татьяна Александровна	ведущий бухгалтер	13.07.
Сдобников Василий Александрович	специалист (по решению задач в области ГО и ЧС)	23.07.
Щербакова Лариса Васильевна	инженер (разработчик товаров бытовой химии) б/к	19.07.
Деркач Оксана Анатольевна	мелдестра	04.07.
Герашенко Сергей Юрьевич	грузчик	31.07.
Гиша Любовь Федоровна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	28.07.
Десятниченко Анатолий Иванович	начальник цеха	01.07.
Зеленая Кристина Львовна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	28.07.
Иньков Александр Сергеевич	сборщик продукции	18.07.
Колотюк Светлана Викторовна	грузчик	01.07.
	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	17.07.

Кравцов Сергей Николаевич	наладчик оборудования	08.07.
Мартынов Юрий Геннадьевич	в пр-ве аэроз.упаковок слесарь по ремонту технологических установок	01.07.
Мясоедов Владимир Анатольевич	грузчик	21.07.
Окушев Игорь Николаевич	слесарь по ремонту технологических установок	26.07.
Падерина Валентина Николаевна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	10.07.
Пелихов Павел Петрович	аппаратчик приготовления эмульсий	09.07.
Пеляк Галина Ивановна	укладчик-упаковщик	13.07.
Плис Светлана Алексеевна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	16.07.
Поляхова Людмила Александровна	оператор технологических установок	21.07.
Фелоскина Татьяна Валентиновна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	10.07.
Шабунина Марина Юрьевна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	14.07.
Арганов Андрей Евгеньевич	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	02.07.
Аржевикина Эвелина Анатольевна	укладчик-упаковщик	17.07.
Безлюдная Елена Юрьевна	машинист моечных машин	24.07.
Голубь Сергей Николаевич	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	09.07.
Гореликова Ирина Николаевна	резчик эластомеров и резины	25.07.
Ивахненко Геннадий Анатольевич	наладчик холодно-штамповочного оборудования	07.07.
Кушталь Сергей Леонтьевич	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	14.07.
Логвинов Владимир Николаевич	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	06.07.
Маглатов Артем Сергеевич	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	02.07.
Немыкин Сергей Витальевич	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	29.07.
Николайчук Александр Николаевич	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	21.07.
Новохацкая Елена Ивановна	аэроз.упаковок машинист расфасовочно-упаковочных машин	03.07.
Нуждина Лариса Васильевна	укладчик-упаковщик	20.07.
Петренко Ануш Михайловна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	30.07.
Приходько Анна Александровна	машинист моечных машин	15.07.
Рагулина Наталья Александровна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	17.07.
Рудковская Тамара Владимировна	печатник по жести 03.07.	07.07.
Рыбаков Сергей Иванович	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	29.07.
Свистухина Виктория Юрьевна	укладчик-упаковщик	19.07.
Селиванова Алевтина Михайловна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	24.07.
Сердюкова Наталья Егоровна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	20.07.
Супко Алексей Александрович	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	09.07.
Цолуковская Светлана Анатольевна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	15.07.
Черевиченко Владимир Викторович	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	08.07.
Шурупин Андрей Владимирович	наладчик машин и авт. лнн. по произв. изд. из плас.	14.07.
Юрченко Вячеслав Леонидович	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	11.07.
Гайвук Лариса Ивановна	кладовщик склада ТМЦ	13.07.
Дмитриев Анатолий Алексеевич	водитель погрузчика (АП41815 /п 5 т)	23.07.
Жуков Алексей Владимирович	механик	26.07.
Зозуля Татьяна Васильевна	кладовщик склада готовой продукции	12.07.
Кириченко Сергей Юрьевич	грузчик	17.07.
Кузнецов Дмитрий Евгеньевич	грузчик	24.07.
Рыжова Мария Васильевна	оператор эвм	04.07.
Селина Марина Леонидовна	кладовщик склада готовой продукции	28.07.
Скорикова Татьяна Викторовна	инженер складского хозяйства	07.07.
Скрипочка Иван Семенович	зам. начальника цеха	23.07.
Ступаков Алексей Владимирович	по складскому хозяйству	07.07.

Учредители:
ОАО «АРНЕСТ»,
ОАО «Компания «АРНЕСТ»
Главный редактор
Елена УСТИНОВА

Адрес и телефоны:
г. Невинномыск,
ул. Комбинатская, 6, каб. 209.
Пресс-служба ОАО «Арнест».
Тел./факс: (86554) 54-3-35

Бюллетень сверстан
в «Открытой» газете.
Отпечатано в ЗАО «Пресса»,
г. Ставрополь, ул. Тельмана, 244

Номер подписан в печать
26 июля 2006 г.
Тираж 999 экз.
Заказ № 385
Распространяется бесплатно