

Арнест

- Информ

Информационный бюллетень №2 (23) февраль 2007 г.



Сердечно
поздравляем вас
с праздником

8-е Марта!

Милые женщины!

С этим праздником приходит к нам весна - улицы расцветают улыбками, первыми подснежниками и фиалками, открытками с милыми признаниями в любви. В душе тает зимняя депрессия и хочется жить, радоваться и... влюбляться.

В этот день женщины становятся объектом особенно пристального внимания мужчин, положительные эмоции витают в воздухе, мир преображается!

Этот день любим и женщинами, и мужчинами. Женщинам приятно чувствовать себя героинями дня и получать подарки, а мужчинам доставляет радость поздравить любимых и дорогих женщин: маму, жену, подругу, бабушку, сестру и дочку с наступлением весны!

На Арнесте более половины сотрудников составляют женщины - и все они красивы! Это вашими руками, дорогие женщины Арнеста, делается лучшая в России косметика для волос!

Желаем вам, дорогие наши, счастья, мира и добра! Пусть всегда вас окружают любящие вас люди! Пусть в доме будет покой и уют. Любви вам! С праздником!

Президент ОАО «Арнест» А. Э. САГАЛ
генеральный директор ОАО «Арнест» Е. И. КАРАУЛОВ
председатель Совета директоров ОАО «Арнест» А. Б. АЛЕКСАНДРОВ
генеральный директор ОАО «Компания «Арнест» Е. М. САГАЛ

От первого лица

ВАШИ ЛИЧНЫЕ ДЕНЬГИ

13-я зарплата на АРНЕСТЕ выплачивается с советских времен и служит средством мотивации за выполнение годовых результатов работы.

Действующий коллективный договор предусматривает выплату административной 13-ой заработной платы не позднее 1 квартала по результатам прошедшего года при условии выполнения показателей бизнес-плана.

Бизнес-план 2006 года состоял из нескольких разделов: производство, продажи, прибыль.

План производства завод не выполнил: из запланированных 122 миллионов баллонов мы выпустили 120 миллионов.

Второй раздел - продажи - выполнен лишь на 86%. В итоге на 1 января 2007 года остатки на складе стали выше, чем на 1 января 2006 года.

С такими показателями, естественно, мы не сделали план по прибыли.

С точки зрения здравого смысла, при невыполнении плана на 13-ю зарплату платить не следует.

Евгений Иванович, строгий, но справедливый генеральный директор, сумел убедить Совет директоров и акционеров, выплатить 13-ю зарплату и, тем самым, мотивировать коллектив на более производительный труд в 2007 году. Акционеры согласились, и 13-я зарплата за 2006 год была выплачена.

Администрация предлагает выплачивать ежемесячно 13-ю

зарплату в течение текущего года. Тут нужно заметить, что 13-я зарплата для большинства людей является средством накопления на крупные покупки, на учебу ребенка и т. д. Это нормальная практика. С нововведением право накапливать эту зарплату не теряется. При желании человек открывает либо еще одну сберкарту, либо сберкнижку. Накопление на сберкнижке дает определенный процент. Бухгалтерия и ОТиЗ помогут работнику рассчитать, какую часть его зарплаты нужно переводить на сберкнижку, чтобы добиться размера своей 13-й зарплаты в конце года.

При этом очевидны 4 выгоды для работника:

- работник получает авансом еще не заработанную зарплату (будет ли выполнен бизнес-план, доработает ли человек до конца года?);

- полученные ежемесячно деньги не обесценены инфляцией;

- если работник кладет деньги на сберкнижку, то получает на них проценты (когда



предприятие выплачивает 13-ю по итогам года, оно эти деньги накапливает и само экономит проценты за кредиты);

- реальная зарплата становится более «прозрачной».

Таким образом, если перевести 13-ю заработную плату в разряд ежемесячных выплат с 1 апреля - даты принятия нового коллективного договора - вопрос о том, что предприятие пользуется деньгами - отпадает, теперь это деньги работника: каждый месяц - в размере 1/12 части от 13-й заработной платы.

На собраниях в цехах мне задавали вопрос: Почему не индексируется 13-я зарплата?

У нас индексируется окладная, премиальная части зарплаты, талоны на питание, и все эти выплаты являются оплатой труда. 13-я заработная плата привязана к общему фонду оплаты труда и к общему размеру заработной платы. Поэтому совокупная заработная плата индексируется в составе окладной части и премиальной части, которая начисляется на окладную часть. При включении 13-ой зарплаты в ежемесячные выплаты, она будет начисляться вне зависимости от фактического выполнения показателей бизнес-плана и, соответственно, индексируется вместе с заработной платой.

Опрос показал, что большинство работников хотят получать денежную компенсацию вместо компенсации стоимости путевок на базу отдыха «Дружба». Это пожелание будет удовлетворено.

При уходе в отпуск сохранится градация выплат сумм работникам, проработавшим до 10 лет и более 10 лет - согласно пожеланиям большинства работников.

Талоны на питание будут выдаваться по индивидуальному выбору каждого работника: согласно опросу большинство работников предпочли денежные выплаты.

Андрей БОРЩЕВ,
директор по экономике и финансам

Кагры

Генеральным курсом развития Арнеста является оптимизация бизнес-процессов, важная составляющая которых - рост производительности труда. Но в последние годы рост производства продукции настолько высок, что стало невозможным качественно выполнять план с существующим штатом рабочих. В связи с этим в 2007 году на предприятии созданы новые рабочие места.

ШТАТ АРНЕСТА РАСТЕТ



В цехе наполнения:

- сменный мастер – 2 чел.;
- начальник участка ППТ – 1 чел.;
- наладчик оборудования – 4 чел.;
- грузчик – 6 чел.;
- сборщик продукции в аэрозольной упаковке – 8 чел.

В цехе клапанов:

- наладчик оборудования – 3 чел.;
- автоматчик на узловых и навивочных автоматах и станках – 1 чел.

В службе заместителя генерального директора по общим вопросам:

- инспектор по экономической безопасности – 1 чел.
- Всего за 2 месяца на постоянной основе принято 29 чел.

Работа по дальнейшему переводу работников из временных в постоянные будет продолжаться.

Татьяна ЖАВОРОНКОВА,
начальник ОТиЗ

Калгоговор

ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

Для сотрудников ОАО «Арнест» коллективным договором 2006 г. были предусмотрены выплаты социального характера. Нижеприведенный отчет показывает статьи выполнения.

Наименование	Бизнес-план 2006г.	Факт 2006г.	Отклонения: факт 2006-б-п 2006.
1. Материальная помощь, выплаченная работникам в связи с событиями			
1.1 Материальная помощь к юбилейным датам	60	74	+14
1.2 Материальная помощь на оплату ритуальных услуг	70	88	+18
1.3 Материальная помощь на рождение ребенка	100	69	-31
1.4 Материальная помощь по уходу детьми-инвалидами	100	74	-26
1.5 Материальная помощь по уходу за ребенком	70	103	+33
1.6 Материальная помощь на лечение, протезирование	100	108	+8
1.7 Материальная помощь при уходе на пенсию согласно положению	215	270	+55
1.8 Материальная помощь, представленная отдельным работникам по заявлению по семейным обстоятельствам.	650	375,2	-274,8
Итого	1365	1161,2	-203,8
2. Материальная помощь, выплаченная всем работникам			
2.1 Материальная помощь к отпуску	1600	1367,3	-232,7
2.2 Дотация на питание	4800	4229,4	-570,6
2.3 Выходное пособие при прекращении трудового договора согласно ТК	88	88	0
2.4 Оплата путевок работникам и членам их семей на, отдых База отдыха «Дружба»	770	848,9	+78,9
Итого	7258	6533,6	-724,4
Итого по выплатам социального характера	8623	7694,8	-928,2
В среднем на одного работника социальный пакет на год (тыс. руб.)	9,528	9,316	-0,212

Всего на выплаты социального характера за 2006 год израсходовано 7 миллионов 695 тысяч рублей, что в пересчете на 1 работника составило 9 тысяч 316 руб.

Елена ЕВГЛЕВСКАЯ,
Заместитель председателя профкома

Кадровая политика

СОТРУДНИЧЕСТВО

Многие зарубежные компании давно и успешно используют практику подготовки и ведения своих специалистов еще со школьной скамьи. Так, например, корпорация «Microsoft», подбирает свой персонал еще в начальных школах и ведет его в течение всего процесса обучения, адаптируя школьную и вузовскую программу данных людей под свои потребности. В итоге они получают квалифицированный персонал, навыки и знания которых заточены непосредственно под нужды организации.

Группа компаний «Арнест» имеет большой опыт взаимовыгодного сотрудничества с высшими учебными заведениями страны. В рамках этого сотрудничества студентам предоставляется возможность получить практические знания и навыки, необходимые для дальнейшего трудоустройства на нашем предприятии, а Арнесту, как работодателю – поиск перспективных сотрудников.

В частности, с Кубанским Государственным Технологическим Университетом (далее КГТУ) ОАО «Арнест» связывают давние партнерские отношения, многие выпускники этого ВУЗа давно и успешно работают на предприятии.

13 февраля в рамках продолжения сотрудничества с КГТУ в ОАО «Арнест» прошла встреча преподавателей и студентов с руководителями предприятия. Для них была организована экскурсия по предприятию, в ходе которой гости ближе познакомились с деятельностью ОАО «Арнест» и встретились с руководителями подразделений.

В рамках развития сотрудничества принято решение о разработке учебных программ и проведении обучения сотрудников нашей компании преподавателями кафедр «Технология эфирных масел» на базе ОАО «Арнест» по программе «Технология отрасли». Такие программы без отрыва от производства пройдут сотрудники цеха наполнения, производственно-диспетчерского отдела, технологического отдела и от-



дела менеджмента качества. Так же было решено, что студенты КГТУ, которые стажировались и проходят преддипломную практику в ОАО «Арнест», будут разрабатывать дипломные проекты в соответствии с потребностями предприятия.

Есть перспектива, что в ближайшем будущем наша команда пополнится лучшими выпускниками КГТУ.

В дальнейшем группа компаний «Арнест» планирует расширение географии сотрудничества с высшими учебными заведениями страны.

Отзыв студентки 5-го курса факультета «Технология эфирных масел и парфюмерно-косметических продуктов» Юлии Ракитиной: Я была приятно удивлена многими вещами.

Сразу же бросается в глаза современный интерьер и чистота как производственной, так и административной территории зданий. Дружный и приветливый коллектив создали все условия, чтобы наше пребывание на заводе прошло с наибольшей пользой и оставило хорошее впечатление. Особенно поразила полноценная экскурсия по всем отделам и цехам, огромные масштабы и оснащённость современным высококачественным оборудованием.

От имени всех студентов благодарю коллектив Арнеста за интереснейшую поездку. Я очень хочу работать в Арнесте, и уверена, что мои задумки осуществляются.

Светлана НЕСМЕЛЬЦЕВА,
начальник отдела кадров ОАО «АРНЕСТ»

Новинки

С «ЛИРОЙ» НЕ СТРАШНЫ НИ ДОЖДЬ, НИ СЛЯКОТЬ

«Наши туфли – лучшие в мире, если других не видел». Ранее эта фраза считалась афоризмом. Однако сегодня рынок изобилует обувью, призванной удовлетворить вкусы любого покупателя. Мы можем выбирать и носить обувь удобную, обувь модную в этом сезоне или из коллекции прошлого, обувь спортивную, обувь элегантную и

т.д. Мы к ней привыкаем, и у нас даже появляются любимые сапожки или туфли, с которыми бывает трудно расстаться. Для того чтобы любимая обувь прослужила намного дольше и всегда выглядела безупречно, за ней нужно правильно ухаживать. Как? Прежде всего, нужно позаботиться о средствах по уходу за обувью.

Компания «Арнест» выпустила новую серию средств по уходу за обувью «Ли́ра», позволяющую сделать этот процесс профессиональным, приятным, легким. Широкий ассортимент представлен различными средствами по уходу за обувью из всех видов кожи, текстильных и синтетических материалов. Средства предназначены для защиты обуви от влаги, грязи и холода, обеспечивают долговременный блеск. Рецептуры серии разработаны в соответствии с самыми высокими требованиями качества и высокой эффективности.

Лучше всего защищают верх обуви от загрязнений и деликатно действуют на обувь кремы. Они покрывают поверхность пористой глянцевой пленкой сразу после высыхания, которая не препятствует испарению влаги. Кремы для обуви «Ли́ра» имеют удобную упаковку в виде тубы с аппликатором. Входящие в состав крема высококачественные воски обеспечат вашей обуви долговремен-

ную защиту и устойчивый блеск. Смазывать обувь кремом нужно не реже одного раза в неделю - и не только перед выходом из дома, но и после возвращения с улицы. Перед выходом на улицу следует воспользоваться полиролью для обуви «Ли́ра». Современная форма полироли позволит быстро и

без лишних усилий обновить изделия из кожи и обеспечить долговременную защиту и устойчивый блеск. Высокотехнологичный состав восстанавливает, питает и освежает цвет, обеспечивает долговременную защиту от влаги и снега. Такой режим ухода за обувью надежно предохранит вашу обувь от трещин.

Если, вернувшись домой, вы обнаружили, что обувь сильно загрязнена воспользуйтесь очистителем замши, кожи и текстиля «Ли́ра», который позволит быстро и эффективно очистить обувь из сложных фактурных материалов. Одним из главных преимуществ очистителя «Ли́ра» является то, что его не нужно смывать водой.

Решить проблему тесной и неудобной обуви из любых видов кожи поможет новое средство для растяжки узкой обуви «Ли́ра». Высокотехнологичный состав придает коже мягкость и эластичность.

Новую обувь полезно обраба-

тывать средством, предохраняющим от влаги и грязи. Для этого как нельзя лучше подойдет водоотталкивающая пропитка «Ли́ра». Благодаря жиросоталкивающим свойствам изделия прослужат значительно дольше. Уникальная рецептура не забивает поры тканей и кожаных изделий, позволяя обработанным вещам «дышать», сохраняя при этом фактуру материала.

Обеспечить свежесть и приятный аромат на весь день призваны дезодоранты для обуви «Ли́ра». Высокоэффективные средства, содержащиеся в дезодорантах, предотвратят появление неприятных запахов.

Соблюдая эти несложные правила и используя средства для обуви «Ли́ра», вы можете быть уверены в том, что ваша обувь всегда будет иметь красивый и ухоженный вид!

Виолетта ЮРЬЕВА,
менеджер по рекламе
и PR компании «Арнест»



Персонал

Формирование команды

Многие компании стали уделять больше внимания процедурам подбора персонала и оценивать не только профессиональные знания кандидатов, но и личностно-деловые качества. В группе компаний «Арнест» также действуют самые современные технологии подбора сотрудников, которые мы используем уже более года. Принцип дирекции по управлению персоналом - нет хороших или плохих работников - есть хорошие или плохие работники по отношению к конкретной позиции.

В настоящее время популярны разные методы, позволяющие оценить компетенции* сотрудников, но только их совокупность может дать адекватную оценку. Именно такой совокупностью является Оценочный Центр (Assessment, OC). Он включает в себя ряд технологий, направленных на выявление сильных сторон и дефицитов кандидатов и сотрудников компании.

Перед оценочным центром как ключевой процедурой подбора персонала в группе компаний «Арнест» стоят следующие задачи:

- оценить готовность кандидатов к исполнению возложенных на них или новых функций в рамках предлагаемой должности;
- оценить возможности кандидатов приспособиться к новым условиям работы;
- выбрать наиболее адаптивных и эффективных кандидатов;
- определить потребности кандидатов в обучении.

Таким образом, мы решаем комплексную задачу: оцениваем степень готовности кандидатов к той или иной позиции, их способность быстро войти в

ритм работы и готовим программы обучения сотрудника в рамках новой должности.

Важной и ключевой особенностью подбора персонала в «Арнесте» является роль в процедуре непосредственного руководителя, поскольку он формирует себе команду. Специалисты по подбору персонала только помогают выдержать подход к выбору и показать сильные и слабые стороны кандидатов.

В программу OC входят такие процедуры как батареи тестов, групповые дискуссии, деловые игры, личные презентации, интервью. Остановимся подробнее на каждой из них.

● Тестирование позволяет определить уровень работы с информацией и, как следствие, обучаемость сотрудника. А поскольку компания инвестирует серьезные средства в обучение и развитие персонала, крайне важно, чтобы эти инвестиции принесли результат.

● Групповые дискуссии и деловые игры выявляют умение убеждать, аргументировать свою точку зрения, лидерские качества, работу в команде, навыки общения, способ-

ность принимать решения и принимать ответственность.

● Представление кандидатом презентации дает представление о понимании им профессиональных аспектов, его знаниях и навыках, инновационности, нацеленности на результат, аналитическом мышлении, умении аргументировать.

● Интервью оценивает понимание бизнеса, аналитическое мышление, умение аргументировать и отстаивать свою точку зрения и, конечно же, профессиональные аспекты.

В Оценочном Центре оценивается один и тот же критерий неоднократно и разными людьми, оценивается видимое поведение, т. е. оценки ставятся только за демонстрацию навыков и компетенций, и эксперты не делают предположений - кандидат хотел, но не смог, может быть, волновался и т.д. Оценки ставятся только за реальное поведение, действия и аргументы. Оценочный Центр позволяет оценить деловые навыки, личные качества, сильные стороны и дефициты, выявить основные ресурсы и потенциал, а так же сделать прогноз успешности сотрудника и разработать рекомендации по обучению и планированию карьеры. Как правило, одну вакантную позицию мы закрываем, выбирая из 6-8 соискателей, прошедших еще и предварительные процедуры отбора. Компания динамично развивается и нам нужны лучшие сотрудники, которые могут расти вместе с компанией.

Любая открытая вакант-

ная позиция в группе компаний закрывается только через Оценочный Центр, как наиболее эффективную процедуру. В конкурсах могут участвовать как внутренние, так и внешние кандидаты. В компании действует программа «Открытые возможности»: каждый сотрудник компании, демонстрирующий высокие результаты работы, может принять участие в конкурсе на открытые вакансии любого предприятия группы «Арнест». Об этой программе мы более подробно расскажем в одном из ближайших номеров.

Один из последних примеров - конкурс на позицию главного инженера ОАО «АРНЕСТ», в котором посредством Оценочного Центра победил Николай Яковлевич Гуца. Даже на позиции такого высокого уровня в обязательном порядке проводится конкурс.

Оценочный Центр - это возможность проявить себя, открыть в себе что-то новое, понять, в каком направлении развиваться. Мы рады видеть сотрудников компании, ориентированных на развитие. Участвуйте в конкурсах, занимайте более высокие позиции, дерзайте.

* Компетенции:

1) это поведенческие модели, которые при хорошем их исполнении приводят в результате к эффективному выполнению работы;

2) это характеристики, необходимые для успешной управленческой деятельности.

Ангелина ВЕРБИНА,
специалист по подбору персонала

Производство

С каждым годом Арнест все более интегрируется в европейскую экономику. Растет не только список компаний, производящих у нас контрактную продукцию, расширяются и линейки продуктов. В этом году Арнест планирует выпустить для своего давнего партнера – Schwarzkopf & Henkel продукты в полимерной упаковке. Понятно, что таким заказчикам нужно соответствовать, прежде всего, качественной продукцией. О качестве продукции, путях его повышения мы беседуем с начальником отдела менеджмента качества Николаем Петровичем Кармацким.



В ВОПРОСАХ КАЧЕСТВА МЕЛОЧЕЙ НЕ БЫВАЕТ

- Николай Петрович, из каких составляющих складывается качественный продукт?

- Качественный продукт можно произвести при условии соблюдения трех параметров:

- ◆ имея высоко обученный квалифицированный персонал;
- ◆ используя высококачественное сырье;
- ◆ безусловно соблюдая технологическую дисциплину.

Давайте посмотрим, как эти условия соблюдены на нашем предприятии. В последние годы резко возрос объем производства, следовательно, растет и числен-

ность персонала, пришло много новичков. Хороший технический специалист воспитывается годами, у нас же в таких недостаток. Недостаточно обученный персонал часто не обращает внимания на мелочи, а в вопросах качества мелочей не бывает. Так что человеческий фактор во все времена и в любом виде человеческой деятельности играет определяющую роль.

В качестве примера влияния сырья можно рассмотреть пример с алюминиевыми ронделями. В 2006 году процент потерь, связанный с использованием алюминиевых ронделей производства Иркутского алюминиевого завода при-

вело к возрастанию технологического брака в 10 раз по отношению к нормам. Качество этих ронделей уступает европейскому. Брак баллонов, сделанных из этих ронделей, является скрытым, сразу же при приемке партии его невозможно обнаружить, а обнаруживается он через 2-4 месяца. Поэтому мы имеем возврат продукции.

- Получается, что стало больше рекламаций от потребителей?

- Я не могу сказать, что их стало больше. Вырос объем производства, пропорционально увеличилось и количество замечаний. Обострение вопросов качества связа-



но с тем, что резко увеличились объемы контрактного производства для транснациональных компаний. А у этих компаний требования абсолютного соответствия образцу. Мы работаем традиционно по ГОСТам, европейские же компании выставляют требования, которые устраивают их. И мы, как производители, обязаны эти требования выполнить, иначе наши заказчики уйдут к другим. Чтобы быть конкурентоспособными, мы вынуждены поднимать планку качества.

- Мне казалось логичным, если мы имеем ISO 9001, то уже соответствуем европейскому стандарту. А что же получается?

- Мы и соответствуем. Если бы качество продукции было совсем низкое, то Арнест вряд ли смог бы привлечь столько (и каких!) клиентов контрактного производства.

У нас есть интегрированная система менеджмента качества (ИСМ), которая базируется на стандартах ИСО 9001. Она, конечно, замечательная, но меняющаяся внешняя среда требует, в том числе, и усовершенствования ИСМ. Сейчас эта система не полностью отвечает требованиям рынка, поэтому мы работаем над ее адаптацией к конкурентной среде.

Как говорится, совершенству нет предела.

- Что конкретно делается для улучшения качества продукции?

- Ситуация по качеству меняется не от решения глобальных задач, а от маленьких конкретных шажков. Сейчас в цехе наполнения практически преодолена проблема разрыва контрольных перемишек на муссах, дезодорантах. Раньше перемишки часто рвались, сейчас брак сведен к минимуму. Задача-максимум – свести этот брак к нулю.

Существуют различные способы приемки продукции: пооперационно и попартионно. Всегда у нас превалировала пооперационная система. Теперь будем смещать акцент на попартионную приемку - на контроль будет отбираться конечный продукт.

Налаживается работа по входному контролю органического сырья, закуплен инфракрасный спектрофотометр. Теперь входной контроль органического сырья ведется с помощью инфракрасной спектрофотометрии, так что плохое сырье никогда не попадет на наш склад.

Каждый этап производства принципиально важен для качества продукта, ведь продукт окончательно складывается из маленьких операций.

Беседовала

Елена УСТИНОВА

Кадровая политика

УЧИМ АНГЛИЙСКИЙ



С выходом на международные рынки российские предприятия сталкиваются с проблемой коммуникации с зарубежными партнерами, и в этой ситуации есть два выхода: либо нанимать достаточно дорогостоящих переводчиков, либо дать возможность своим сотрудникам изучить иностранные языки. Компаниям со сложившейся успешной командой, в которой не все знают языки, неэффективно разрушать коллективы и нанимать новых людей со знанием иностранного языка - понадобится много времени, прежде чем новый сотрудник адаптируется и начнет приносить прибыль компании, и еще не факт, что этот новый сотрудник сможет стать успешным.

Наиболее целесообразным выходом из такой ситуации являются корпоративные курсы иностранных языков, которые организует предприятие для своих сотрудников. Именно по этому пути пошло руководство группы компаний «Арнест» и организовало курсы английского языка в рамках программы корпоративного университета. С февраля в группе компаний началось обучение сотрудников ОАО «Арнест» и ОАО «Компания «Арнест» английскому языку, основная цель которого - формирование навыков разговорной речи. Обучение сконцентрировано на изучении бизнес-лексики, а не на грамматике английского языка.

Желающих оказалось более 100 человек. Участники группы прошли тестирование, по результатам которого были сформированы 4 группы в зависимости от уровня знаний английского языка. Одна груп-

па - начальный уровень, две группы - средний уровень, одна группа - знание выше среднего. В перспективе планируется обучение еще двух групп, которые владеют английским языком на базовом уровне. Продолжительность курсов составляет 4,5 месяца. Основную часть стоимости курсов взяло на себя предприятие, а 30% стоимости оплачивают участники, которые поделились с «АРНЕСТ-Информ» своими мнениями:

Ведущий инженер по разработке нормативной документации Н. В. Гонтарь: - Алла Васильевна Добровольская имеет большой опыт работы и умело применяет его на практике. Это дает нам возможность получать необходимые знания для выполнения работы качественно и в короткие сроки, не ожидая перевода документов. Это тем более ак-



туально сейчас, когда мы начали работы по сертификации продукции в Иране и странах Прибалтики.

Инженер-разработчик товаров бытовой химии И. В. Монахова: - Очень рада созданию групп изучения английского языка на нашем предприятии. Надеюсь, что полученные знания помогут мне в работе с научной литературой и облегчат контакт с инофирмами - поставщиками сырья. Уже после посещения первых занятий наша группа осталась довольна методикой преподнесения учебного материала в доступной и интересной форме. С нашим преподавателем Аллой Добровольской хочется идти вперед за знаниями.

Наладчик цеха баллонов И. Г. Несмелъцев: - Нравится то, что в ходе занятий мы общаемся исключительно на английском языке.

Бренд-менеджер ОАО «Компания «Арнест» Н. В. Дворников: - Очень интересная форма проведения занятий и подача материала - это ключевые моменты, влияющие на усвояемость информации и желание заниматься.

Бухгалтер ОАО «Компания «Арнест» Е. В. Голубева: - Английский нравится, т. к. занятие проходит только на английском языке. Единственная трудность - сразу после рабочего дня трудно настроиться на обучение.

Алексей КАЗИМИРОВ, ведущий специалист по подготовке кадров

Спорт

А ну-ка, парни!

В феврале во Дворце спорта ОЛИМП прошли соревнования профсоюзных коллективов города «А ну-ка, парни!», посвященные Дню защитника Отечества. В соревнованиях приняли участие 28 коллективов.

Команду Арнеста представляли Игорь и Александр Несмелъцевы, Александр Бурцев, Андрей Шевелев. Спортсмены показывали свое мастерство в стрельбе из пневматической винтовки, жиме гири, броске мяча в кольцо, дартсе, прыжках в длину, комбинированной эстафете. Арнестовцы в общекомандном зачете заняли 2 место.

Зато в перетягивании каната, которое шло вне конкурса, наши парни оказались сильнейшими в городе и заняли 1 место!

Поздравляем победителей и желаем дальнейших успехов!

А. НЕСМЕЛЬЦЕВ,
капитан команды.



Назначения

ОАО «Арнест»

С 1 февраля 2007 года **начальником участка продукции в полимерной таре** цеха наполнения назначен Свидлов Николай Семенович, ранее работавший наладчиком технологического оборудования 6 разряда того же цеха.

ОАО «Компания «Арнест»

09.01.2007 г. к работе на позиции офис-менеджера приступила Змазнева Инна Леонидовна. Ранее Инна занимала позицию менеджера в ООО «Апрель».

10.01.2007 г. территориальным менеджером (г. Уфа) назначена Чернова Елена Павловна, ранее Елена занимала позицию менеджера по работе с оптовыми клиентами в ООО «Альтадис Балкан стар.».

10.01.2007 г. территориальным менеджером (г. Тюмень) назначена Сафронова Юлия Сергеевна, ранее Юлия занимала позицию началь-

ника отдела розничных продаж в торговой сети R-Modul ООО РМ-Маркет.

10.01.2007 г. к работе на позиции стажера отдела сопровождения продаж приступил Гольцев Дмитрий Александрович. Ранее Дмитрий занимал позицию директора некоммерческого партнерства НП «Автоальянс» г. Пермь.

15.01.2007 г. на позицию аналитика департамента директора по маркетингу переведена Золотарева Наталья Николаевна, ранее занимавшая должность экономиста по организации и нормированию труда 1 категории ОАО «Арнест».

16.01.2007 г. к работе на позиции регионального менеджера г. Одесса (Дивизион Украина) приступил Драгомирецкий Сергей Юрьевич, ранее занимавший позицию регионального менеджера компании «Кампари-Украина».

22.01.2007 г. к работе на позиции территориального менеджера г. Киев (Дивизион Украина) приступил Бабич Александр Анатольевич. Ранее Александр занимал по-

зицию регионального менеджера в ООО «Сирена Эксим».

29.01.2007 г. к работе на позиции офис-менеджера представительства в г. Екатеринбург приступила Закирова Лариса Викторовна.

05.02.2007 г. к работе на позиции специалиста по подбору персонала Дирекции по управлению персоналом приступила Вербкина Ангелина Константиновна. Ранее Ангелина занимала позицию консультанта по подбору персонала (рекрутера) кадрового агентства «Персонал-Сервис» (г. Пятигорск), а также должность главного бухгалтера данного агентства.

06.02.2007 г. к работе на позиции территориального менеджера г. Самара (Дивизион «Юг-Центр») приступил - Золотов Виталий Николаевич. Ранее Виталий занимал позицию регионального представителя ЗАО «КФ «Ирида-Нева».

07.02.2007 г. к работе на позиции территориального менеджера г. Иркутск (Дивизион «Восток») приступила - Манушкина Оксана Викто-

ровна. Ранее Оксана занимала позицию территориального менеджера ООО «Леонтон Трейдинг».

07.02.2007 г. к работе на позиции территориальный менеджер г. Екатеринбург (Дивизион «Восток») приступила Мещерякова Евгения Валерьевна. Ранее Евгения занимала позицию менеджера координатора СВО «Арнест-Невская Косметика» в г. Екатеринбург.

15.02.2007 г. к работе на позиции территориальный менеджер г. Саратов, г. Пенза (Дивизион «Юг-Центр») приступил Урекин Андрей Иванович. Ранее Андрей занимал позицию менеджера координатора СВО «Арнест-Невская Косметика» в ООО «Фортуна - 99» г. Пенза.

19.02.2007 г. к работе на позиции территориальный менеджер г. Ижевск, г. Набережные Челны (Дивизион «Юг-Центр») приступил Салахов Ленар Харисович. Ранее Ленар занимал позицию менеджера координатора специализированного отдела ОАО Концерн «Калина» в г. Набережные Челны.

Вакансии

ОАО «Арнест»

Ведущий специалист по учету спирта в бухгалтерии.

Требования: высшее экономическое образование, знание бухгалтерского учета, работа с налоговыми органами, ПК, опыт от 5 лет.

ОАО «Компания «Арнест»

Бренд-директор (группа косметика), **Бренд-директор** (группа бытовой химии):

Требования: высшее образование, уверенный пользователь ПК, опыт работы в маркетинге, навыки управления проектами, руководства коллективом, лидерские способности, знание основ рекламной деятельности и медиапланирования, управление продуктовым портфелем.

Ведущий бренд-менеджер (группа бытовой химии), **Бренд-менеджер** 1 категории (группа бытовой химии), **Бренд-менеджер** 2 категории (группа косметика)

Требования: высшее образование, уверенный пользователь ПК, опыт работы в маркетинге, знание основ маркетинга, аналитические способности, опыт в проектной работе, управление продуктовой линейкой, умение работать в команде.

Ассистент (группа бытовой химии), **Ассистент** (группа косметика).

Требования: высшее образование, уверенный пользователь ПК, опыт работы в маркетинге, знание основ маркетинга, аналитические способности, умение работать в команде, амбициозность.

И.о. начальника отдела трейд-маркетинга и аналитики

Требования: высшее образование, уверенный пользователь ПК, аналитические способности, опыт работы в торговой организации, управленческие навыки.

Специалист отдела трейд-маркетинга и аналитики

Требования: высшее образование, уверенный пользователь ПК, аналитические способности, опыт работы в торговой организации.

Территориальные менеджеры в городах: Днепрпетровск, Донецк, Одесса, Алматы, Актау, Казань, Крым, Могилев, Нижний Новгород, Тула.

Требования: высшее образование; опыт работы в FMCG-компаниях на аналогичной позиции от 2-х лет (парфюмерия, косметика, товары бытовой химии желательны); компетенции: ориентация на результат, планирование и контроль, эффективная коммуникация, навыки: ведения переговоров и презентаций.

ГРАФИК ПРОВЕДЕНИЯ СОБРАНИЙ

по подведению итогов коллективного договора за 2006 год, принятию коллективного договора на 2007 год и информационных дней в трудовых коллективах ОАО «Арнест»

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Дата, время проведения	Ответственные от коллектива	Ответственные от администрации и профкома
1.	Цех клапанов	14.03.2007 15.30	Лобан В.Е. Шумейко Д.Н.	Караулов Е.И. Гуша Н.Я. Боршев А.Н. Вестерковский Р.Н. Глушко С.П. Андропова Н.И.
2.	Цех баллонов	19.03.2007 15.30	Румянцев А.Н. Гречкин А.И.	Караулов Е.И. Гуша Н.Я. Боршев А.Н. Вестерковский Р.Н. Глушко С.П. Андропова Н.И.
3.	Цех наполнения	15.03.2007 15.30	Десятниченко А.И. Харужина Т.Н.	Караулов Е.И. Гуша Н.Я. Боршев А.Н. Вестерковский Р.Н. Глушко С.П. Андропова Н.И.
4.	УП и ХХС	21.03.2007 08.00	Десятниченко А.И. Аверин В.М.	Караулов Е.И. Боршев А.Н. Вестерковский Р.Н. Глушко С.П. Андропова Н.И.
5.	Энергомеханическое производство	22.03.2007 15.00	Зайцев М.В. Лапаев А.В. Малинина О.Н. Щеглов С.И. Сухов В.В.	Караулов Е.И. Гуша Н.Я. Боршев А.Н. Вестерковский Р.Н. Глушко С.П. Андропова Н.И.
6.	ЦХ и ГП	15.03.2007 08.00	Коноваленко К.Л. Бахвалова А.Б.	Караулов Е.И. Индиков Г.С. Боршев А.Н. Вестерковский Р.Н. Глушко С.П. Андропова Н.И.
7.	Заводоуправление НТЦ ОМК	16.03.2007 15.00	Несмельцева С.Н. Кармацкий Н.П. Голда И.А. Головчанская О.В.	Караулов Е.И. Боршев А.Н. Вестерковский Р.Н. Глушко С.П. Андропова Н.И.

Заседание центральной комиссии по итогам проведения собраний состоится 2 апреля 2007г.

Конференция трудового коллектива состоится 5 апреля 2007г. в конференц-зале.

Евгений Караулов, генеральный директор
Светлана ГЛУШКО,
председатель профсоюзного комитета.

Мы вас любим, ценим, дорожим!

От всей души поздравляем с Днем рождения!

Наши коллеги, родившиеся в марте:



ОАО «КОМПАНИЯ «АРНЕСТ»

КОРНАЧ С.П.	СПЕЦИАЛИСТ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ПРОДАЖ	13.03.
ВЕСТЕРОВСКИЙ Р.Н.	ДИРЕКТОР ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ	14.03.
ПИЩЕВА Е.Е.	НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ТРЕЙДМАРКЕТИНГА	14.03.
РОЖКОВ А.Н.	НАЧАЛЬНИК ЮО	21.03.
МАРДАМШИНА Ю.В.	ОФИС-МЕНЕДЖЕР	28.03.
ЦУКАНОВ А.П.	РУКОВОДИТЕЛЬ СЕРВИСНОЙ СЛУЖБЫ	31.03.
ИГНАТОВА ВАЛЕНТИНА ИВАНОВНА	кладовщик	31.03.

ОАО «АРНЕСТ»

Бельмас Жанна Владимировна	специалист по контрактному наполнению	01.03.
Молотова Алла Викторовна	укладчик-упаковщик	01.03.
Шумейко Дмитрий Николаевич	наладчик холодно-штамповочного оборудования	01.03.
Сидорова Ирина Митрофановна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	01.03.
Галицин Павел Федорович	электрогазосварщик	02.03.
Лыкова Наталья Васильевна	аппаратчик приготовления эмульсий	02.03.
Минка Любовь Самуиловна Стояновский	лаборант хим.анализа	03.03.
Александр Богданович	наладчик КИПиА	03.03.
Крутько Наталья Петровна	укладчик-упаковщик	04.03.
Калюшин Игорь Михайлович	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	04.03.
Панащенко Инна Владимировна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	04.03.
Федянина Елена Николаевна	сменный мастер	04.03.
Мажарова Ирина Анатольевна	кладовщик склада полуфабрикатов	04.03.
Чумаков Алексей Николаевич	слесарь по сборке металлоконструкций	05.03.
Маловичко Ирина Александровна	контролер качества продукции техпроцесса	06.03.
Сивков Владимир Николаевич	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	06.03.
Горбунова Алиса Юрьевна	оператор технологических установок	06.03.
Шек Елена Ивановна	инженер коммерческого отдела	07.03.
Карпов Иван Валерьевич	грузчик	07.03.
Линникова Елена Андреевна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	07.03.
Трегуб Вера Алексеевна	санитарка	08.03.
Михеева Елена Петровна	вед.специалист по работе с транснациональными компаниями	09.03.
Левашова Татьяна Николаевна	экономист	09.03.
Швалов Евгений Александрович	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	09.03.
Бекирова Елена Николаевна	кладовщик склада ТМЦ	09.03.
Базиль Любовь Федоровна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	10.03.
Маловичко Елена Петровна	кладовщик склада готовой продукции	10.03.
Меренков Николай Васильевич	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	11.03.
Масенко Андрей Васильевич	водитель погрузчика - грузчик	11.03.
Холмова Нина Ивановна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	12.03.
Ларина Вера Петровна	специалист по складскому хозяйству	12.03.
Гонтарь Наталья Владимировна	ведущий инженер по разработке норматив. докум.)	13.03.
Мосина Наталья Юрьевна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	13.03.

Курченко Надежда Борисовна	экономист по учету рабочего времени	14.03.
Розенбах Светлана Владимировна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	14.03.
Великорейский Андрей Александрович	инженер НТЦ	15.03.
Лапина Елена Викторовна	водитель погрузчика	15.03.
Клименко Галина Ивановна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	15.03.
Чавыкина Ольга Николаевна	укладчик-упаковщик	16.03.
Червякова Елена Николаевна	ведущий инженер коммерческого отдела	17.03.
Спицына Ирина Викторовна	специалист по контрактному наполнению	17.03.
Пеньков Виталий Александрович	слесарь по сборке металлоконструкций	17.03.
Джегутханов Валерий Викторович	сменный инженер-технолог	18.03.
Воропинов Дмитрий Николаевич	слесарь аварийно- восстановительных работ	19.03.
Питько Олег Евгеньевич	оператор технологических установок	19.03.
Олейникова Наталья Борисовна	сменный мастер	20.03.
Холоднякова Алина Дмитриевна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	20.03.
Сердюков Михаил Петрович	энергетик	21.03.
Нечай Лариса Федоровна	литейщик пластмасс	21.03.
Злобина Алла Григорьевна	оператор этикетировочного станка	21.03.
Кузьмин Михаил Юрьевич	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	22.03.
Гурнакова Людмила Леонидовна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	22.03.
Акимов Владимир Анатольевич	кладовщик склада химсырья	22.03.
Схабовская Вилена Анатольевна	кладовщик склада готовой продукции	22.03.
Попов Андрей Витальевич	наладчик оборудования в пр-ве аэроз.упаковок	23.03.
Головина Наталья Ивановна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	23.03.
Качанова Наталья Анатольевна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	23.03.
Походенко Олег Стефанович	аппаратчик приготовления эмульсий	23.03.
Рассказова Екатерина Юрьевна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	23.03.
Павлова Ольга Васильевна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	24.03.
Пляшешник Раиса Ивановна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	24.03.
Мальшева Валерия Анатольевна	водитель погрузчика	25.03.
Коваленко Ирина Алексеевна	начальник производственно- диспетчерского отдела	27.03.
Васильева Наталья Ивановна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	27.03.
Сильченко Анна Васильевна	литейщик пластмасс	28.03.
Попков Сергей Иванович	грузчик	28.03.
Голубенко Анатолий Андреевич	ведущий инженер коммерческого отдела	29.03.
Красношапка Анастасия Васильевна	специалист по таможенному оформлению	29.03.
Горячева Наталья Николаевна	укладчик-упаковщик	29.03.
Лобанова Ольга Дмитриевна	машинист моечной машины	29.03.
Коваленко Елена Владимировна	переводчик наладчик оборудования	30.03.
Коваленко Алексей Владимирович	в пр-ве аэроз.упаковок	30.03.
Груздева Ирина Ивановна	сборщик продукции в аэрозольной упаковке	30.03.
Диденко Лариса Николаевна	литейщик пластмасс	30.03.
Бабакова Ирина Николаевна	оператор технологических установок	30.03.

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

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

Бюллетень сверстан 28.02.2007г.
Отпечатано в ООО «Ставропольские
губернские ведомости».
356231, СК, Шаповский р-он,
с. Татарка, ул. Тельмана, 1/17.

Номер подписан в печать
28.02.2007г.
Тираж 999 экз.
Заказ № 073.
Распространяется бесплатно