



Бережно заботясь о природе, мы дарим красоту и комфорт человеку, создавая продукцию высочайшего качества и используя самые современные и эффективные технологии

Миссия «Арнест»

Выходит с марта 2005 года

ИНФОРМ

КОРПОРАТИВНАЯ ГАЗЕТА

Октябрь 2008 г.
№ 10 (42)

НАШИ ЛЮДИ!

СОБЫТИЯ И ФАКТЫ

КРАСОТА ДИЗАЙНА



Согласно исследованию ведущего делового журнала «Коммерсантъ. Секрет фирмы», ОАО «Арнест» по итогам 2007 года вошел в список лидеров роста среди компаний России. В рейтинге «350 самых быстрорастущих компаний России» предприятие поднялось на 65 позиций по сравнению с прошлым годом.

Среднегодовой темп прироста ОАО «Арнест» за 5 лет составил 23,42%, а прирост за 2007 год – 34,95%.

Завершились съемки и монтаж рекламного ролика «Прелесть Professional» с участием чемпионов Европы по фигурному катанию Оксаны Домниной и Максима Шабалина. Выход ролика на телевидение состоится 17 ноября.

Директора ОАО «Арнест» - по экономике и финансам Андрей Борщев и коммерческий Георгий Индигов, каждый в своем функциональном направлении - вошли в первую пятерку рейтинга «Топ-1000 российских менеджеров», составленный ассоциацией менеджеров России и газетой «Коммерсантъ».

14 октября подписан договор между ОАО «Компания «Арнест» и компанией LaCoNiX на приобретение и поставку системы электронного документооборота «Центр управления предприятием» (ЦУП). При помощи этого модуля в компании «Арнест» будет решен ряд задач: автоматизация документооборота, управление взаимоотношениями с клиентами, управление поручениями, проектами и сотрудниками, интеграция подразделений в единую информационную среду. При успешном применении система будет распространена и на остальные предприятия ГК «Арнест».

В ОАО «Компания «Арнест» прошла сессия стратегического планирования, на которой была презентована торговая политика и маркетинговая стратегия на 2009 г. Сессия завершилась семинаром-практикумом «Повышение эффективности компании на основе современных технологий разработки стратегии и оптимизации бизнес-процессов».

Завершено четырехмодульное обучение руководителей высшего звена ОАО «Компания «Арнест» и их кадрового резерва по программе «Золотой легион управления «Арнеста». Все участники успешно сдали сертификационный экзамен «Навыки эффективного управления командой» и прошли обучение по четвертому модулю «Успешный руководитель».

В ноябре начнется IV спартакиада работников предприятий ГК «Арнест», в рамках которой пройдут соревнования по волейболу, стритболу, настольному теннису, стрельбе, мини-футболу, боулингу, плаванию, легкой атлетике, дартсу, перетягиванию каната и семейные старты. Полную информацию можно получить у руководителя сервисной службы ОАО «Компания «Арнест» Павла Телякова и наладчика цеха клапанов Игоря Несмелъцева.

С 7 по 10 октября ОАО «Компания «Арнест» приняла участие в 7-й специализированной выставке «Индустрия красоты» в Омске, прошедшей в рамках Сибирской недели здоровья и красоты.

Купите ли вы хороший, качественный продукт, который разлит в некрасивую или неудобную упаковку? А может, пройдете мимо невзрачного, сливающегося с полкой товара и потянетесь за дерзкой Straza или изысканной «Прелесть Professional»?

Какой станет продукция ОАО «Компания «Арнест», во многом зависит от мастера ведущего специалиста по дизайну Марины Мирановой.

- Удачный дизайн упаковки зависит не только от графики, но и от того, из чего баллон сделан, какой использован колпачок, какой грунт. От того, какую форму придали баллону, - говорит Марина.

Она занимается дизайном упаковки и всех видов POS-материалов: баннеров, макетов в прессу, буклетов, листовок и много другого. Причем весь спектр работ Марина делает не только для компании «Арнест», но и для ЗАО «Аэрозоль Трейд».

Разработка дизайна начинается с по-

лучения технического задания от бренд-менеджера. В нем указывается, на какую целевую аудиторию рассчитан продукт, говорится о необходимости сделать три концепции.

- Бывает, что уже с первой концепции понятно, что именно она «выстрелит». Но для альтернативы делается еще одна. А бывают такие сложные продукты, для которых разрабатывается по 10-15 концепций, пока не будет сделана та, которая понравится, - рассказывает Марина.

В качестве любимых творений она называет очистители воздуха Symphon, редилайн освежителей Garden, средства стайлинга Straza. Вдохновением для последней послужили обложки дисков музыки Hed Kandi, оформленные Джейсоном Бруксом.

- Мне интересно разрабатывать дизайн. Совсем не представляю себя в другой профессии. Люблю, когда есть поле для творчества, «с нуля» создавать упаковку.

Редизайн делать сложнее, необходимо максимально сохранить преемственность прежнего дизайна. Сейчас я делаю редизайн дезодорантов, но при этом меняю логотип, концепцию, и получается новый продукт.

Марина начала работу в компании с должности специалиста по дизайну. Через год стала специалистом первой категории, а через два - ведущим специалистом. За это время она «научилась осознавать потребности покупателей, вообще впервые занялась дизайном упаковки. И теперь, прежде чем разрабатывать дизайн некоего лака, я просматриваю, что делают наши конкуренты, почему эти лаки продаются, что в них может нравиться. Дизайн упаковки - это своего рода ремесленничество. Не высокое искусство. Главная цель - сделать такой дизайн, который будет продаваться».

Ольга ОСИПОВА

ИЗ ПЕРВЫХ УСТ

АКТУАЛЬНО

ВРЕМЯ ТРЕБУЕТ НОВЫХ РЕШЕНИЙ

**АНАТОЛИЙ
АЛЕКСАНДРОВ**

 председатель
Совета директоров
ОАО «Арнест»


17 октября состоялся Совет директоров ОАО «Арнест» по вопросам деятельности предприятий ОАО «Арнест» и ООО «Аэрозоль Новомосковск».

Рассмотрен вопрос о развитии в ОАО «Арнест» производства клапана и пластмассовых изделий. В течение длительного времени руководство предприятия ведет переговоры с рядом иностранных партнеров о возможности создания совместного производства клапана на территории «Арнеста». Однако, в связи с финансово-экономическим кризисом в мире, иностранные фирмы с большой осторожностью относятся к инвестированию средств в Россию и, в частности, в наше производство. Переговоры пока не имеют положительного результата, но работу по производству клапанов «Арнест» будет продолжать. Совет директоров рекомендовал усилить меры по контролю над работой действующего оборудования и повышением его производительности. В рамках программы сокращения ручного труда принято решение о закупке оборудования для сборки клапана. Так что в цехе клапанов скоро появится автомат надевания прокладки клапана (б/у) немецкого производства стоимостью 125 тысяч евро.

Заслушан отчет главного инженера Н. Я. Гуци о работе службы по закупкам оборудования. В свое время Совет директоров рекомендовал усилить это направление, для чего был назначен заместитель главного инженера по оборудованию С. И. Швецов, в компетенцию которого входит изучение рынка оборудования и организации тендеров. Совет директоров оценил работу службы положительно, одновременно отметив, что в ближайшее время, пока не стабилизируется экономика страны, рассчитывать на значительные объемы закупок оборудования не приходится. В связи с этим деятельность службы по оборудованию будет перенацелена на другие вопросы, существующие в службе главного инженера.

Серьезный вопрос стоит перед Советом директоров по совершенствованию структуры службы менеджмента качества. На одном из предыдущих заседаний мы решили, что нужно внимательно изучить работу службы и ОАО «Арнест», и ООО «Аэрозоль Новомосковск» с тем, чтобы ликвидировать дублирование функций и унифицировать работу службы менеджмента качества. Для принятия окончательного решения вопрос требует углубленного изучения, мы возвратимся к его рассмотрению в ноябре текущего года.

Важная тема – действия руководства ОАО «Арнест» в условиях финансово-кредитного кризиса. Требуется решения вопрос запаса товароматериальных ценностей, скопившихся на складах предприятия: это сотни тонн алюминиевых ронделей иркутского завода, которые не используются по ряду причин. В связи с изменением мировой конъюнктуры цен на нефть и энергоносители, падает цена на многие виды сырья и материальных ресурсов. Нам нужно проанализировать существующие запасы, принять радикальные меры по их переработке, а также принять решение о закупке стратегического сырья: спиртов, ронделей, пропан-бутана. Такой запас позволит «Арнесту» минимизировать затраты, но его создание привлечет дополнительные кредитные ресурсы.

В условиях снижения цен на сырье Совет директоров счел целесообразным ввести в практику тендеры на закупку товароматериальных ценностей и отчеты руководства предприятий об итогах этой работы на ежемесячных заседаниях.

Совет директоров принял решение также оказать материальную помощь в размере 50 тысяч рублей сотруднику цеха баллонов на операцию больному ребенку.

КРИЗИС ИЛИ ПОТЕНЦИАЛ ДЛЯ РАЗВИТИЯ?

О том, что послужило причиной мирового финансового кризиса, как эта проблема коснется бизнеса ГК «Арнест» и какие существуют планы по преодолению ситуации, рассказывают руководители группы компаний «Арнест».

**ЕЛЕНА
ЛЕВШАКОВА**

 директор
по экономике
и финансам
ОАО «Компания
«Арнест»


- Елена Филипповна, как осуществляется финансирование активов сейчас и как оно изменится в условиях кризиса?

- Сейчас финансирование активов предприятия осуществляется как за счет собственных капиталов, так и за счет привлеченных банковских кредитов. Причем, доля собственного капитала преобладает. Мы планируем остаться на этих позициях и не увеличивать долю заимствований.

- Если банки не будут увеличивать размер ссудной задолженности, то насколько устойчиво будет положение компании?

- Если нам поставят ограничение ссудной задолженности в действующих объемах, то к кризису ликвидности это не приведет. Полное сокращение задолженности станет для компании критичным, потому что и привлеченные, и собственные средства мы не держим на счетах, а вкладываем в развитие компании: в запасы, в дебиторскую задолженность и прочие активы. Разумеется, они все имеют свои сроки ликвидности, и мы не можем взмахом некоей волшебной палочки превратить активы в деньги.

- Какие проблемы могут возникнуть у компании в условиях кризиса и как их планируется преодолевать?

- Основные угрозы для торговой компании – снижение платежеспособности клиентов-дистрибьюторов, покупательской способности потребителей нашей продукции и увеличение стоимости финансирования. Чтобы избежать потенциальных угроз, мы осуществляем жесткий контроль над платежной дисциплиной наших дистрибьюторов, постоянный мониторинг их финансового состояния. В связи с тем, что наши товары позиционируются, в основном, в низком и среднем ценовом сегментах, мы предполагаем, что это поможет сохранить спрос на продукцию. Для преодоления неприятных ситуаций, связанных с увеличением стоимости финансирования, мы, в первую очередь, подбираем сопоставимые сроки финансирования и ставки, находим их оптимальное соотношение.

Стоит учитывать, что кризис – это еще и потенциал для развития компании, например, возможность завоевать дополнительную долю рынка. В кризисе может быть масса возможностей. Главное их знать и грамотно использовать.

- Что, по Вашему мнению, послужило причиной кризиса?

- Причиной кризиса в США и причиной его стала очередная финансовая пирамида. Американцы массово использовали вложения в недвижимость как инвестиции. Брали в банках кредиты, покупали недвижимость не для того, чтобы там жить, а, рассчитывая через несколько лет, когда цены станут выше, продать эту недвижимость, погасить кредит и вдобавок получить доход. При этом банки на основании

выданных кредитов размещали деривативные* ценные бумаги и выпускали их в обращение на рынок. Купив эти бумаги, можно было прийти в банк и получить кредит на недвижимость под залог этих бумаг. Так получилась финансовая пирамида. Одной и той же недвижимостью были подтверждены кредиты и ценные бумаги. До поры до времени эта схема работала. Когда на рынке предложение недвижимости превысило спрос, пошла обратная реакция: цены на недвижимость стали падать, часть американцев отказалась от погашения кредитов. Получить заемные средства банки не могли, потому что рыночная стоимость недвижимости больше не могла покрыть задолженность. Закономерно, что банки начали показывать убытки в своих балансах. А в экономике все взаимосвязано. На рынке начался обвал.

В России у кризиса есть и другие причины. Например, предприятия, пытаясь сэкономить, финансировали долгосрочные инвестиции за счет «коротких» денег, то есть привлекали краткосрочные кредиты. Существует закон рынка: «длинные» деньги всегда дороже. Кредит на три года выдается под значительно более высокие проценты, чем кредит на три месяца. Происходит это из-за того, что риск банка не вернуть ссуженные на долгое время деньги выше. Сейчас клиенты обращаются в банки за кредитом, чтобы погасить предыдущие «короткие» деньги. У банков тоже сложная ситуация и в новом кредите большинству таких клиентов отказывают. Предприятиям приходится изымать средства из бизнеса, чтобы погасить ссудную задолженность. Если же средств у предприятия нет, то начинается процедура взыскания долгов, которая может закончиться банкротством.

**АНДРЕЙ
БОРЩЕВ**

 директор
по экономике
и финансам
ОАО «Арнест»


- Андрей Николаевич, как осуществляется финансирование активов сейчас и как оно изменится в условиях кризиса?

- Задача любой финансовой службы – ликвидность, т.е. способность исполнять свои обязательства в полном размере в нужный срок. Мы должны вовремя выплатить зарплату, перечислить налоги, оплатить счета за сырье не позднее установленного контрактом срока. С учетом кризиса обеспечивать ликвидность стало сложнее. Благодаря долгому сотрудничеству с рядом банков мы обеспечиваем ее за счет перекредитовок. Но сейчас проценты за пользование кредитом выросли почти вдвое.

- Какие проблемы могут возникнуть у «Арнеста» в условиях кризиса и как их планируется преодолевать?

- Полученные от продажи произведенной продукции средства мы направляем на финансирование расходов: выдаем зарплату, оплачиваем сырье, налоги. Если мы не получим деньги от заказчиков – не сможем финансировать свои

расходы. Но основные заказчики ОАО «Арнест» – фирмы с известными в мире именами. Они не могут пожертвовать своим добрым именем и просрочить платеж. Тем не менее, мы достаточно активно работаем с покупателями по недопущению просрочек платежа.

- Если банки не будут увеличивать размер ссудной задолженности, то насколько устойчиво будет положение «Арнеста»?

- В последнее время ссудную задолженность мы не увеличиваем, к тому же у нас есть достаточно большой запас готовой продукции на складе, есть запас сырья, и, если будет нормально поступать выручка, «Арнест» будет в срок финансировать текущие расходы.

- Что, по Вашему мнению, послужило причиной кризиса?

- На мой взгляд, мировой финансовый кризис вызван не ипотечными проблемами американцев или неплатежом одного банка. Думаю, это несколько более сложные процессы, спровоцированные группой людей или группой корпораций, которые хотят заработать. Заработать на стабильном рынке трудно – мало рисков, невысокий доход. А когда неспокойно, когда кризис, можно получить огромную доходность.

**ВЛАДИСЛАВ
ГРОМЧЕНКО**

 директор
по персоналу
ГК «Арнест»


- Владислав Анатольевич, как отразится финансовый кризис на кадровой политике ГК «Арнест»?

- Последнее время постоянно встречаю в новостях сообщения о массовых увольнениях в крупных компаниях. PepsiCo увольняет 3,3 тыс. человек, банк Lehman Brothers – 750 сотрудников, банк HSBC – 1,1 тыс. сотрудников, UBS AG – 1,9 тыс. рабочих мест. Шведский автопроизводитель Volvo намерен сократить более 3 тыс. сотрудников на предприятиях в Швеции и за ее пределами.

Сокращают 10% от численности работающих на ОАО «КАМАЗ», 20% персонала в «Хоум Кредит энд Финанс Банк», 10% сотрудников ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат». На треть сократили персонал в торговых сетях «Патэрсон» и АЛПИ. К серьезному сокращению персонала готовится ритейлер Вестер. Управляющая компания «Максвелл Капитал» сократила персонал на 50%. Об увольнениях сотрудников сообщали в финансовых компаниях «УралСиб», «Антанта Пио Глобал», «Брокеркредитсервис», «Ренессанс Групп», «Велес Капитале» и корпорации «Открытие».

В группе компаний «Арнест» фактическая численность персонала соответствует плановым объемам производства и продаж, а кадровое планирование сбалансировано по отношению к внешним факторам. Мы подбираем и нанимаем квалифицированных сотрудников, регулярно выплачиваем заработную плату, и серьезных предпосылок к сокращению персонала пока не имеем. С другой стороны, мы четко понимаем, что последствия финансового кризиса проявятся и в 2009 году. Соответственно, при планировании численности и фонда оплаты труда на следующий год особое внимание будет уделяться соотношению плановой производительности труда и объемам продаж одного работника.

* Деривативная ценная бумага – финансовая бумага, стоимость которой является производной от стоимости и характеристик другой ценной бумаги (базового актива).

Мне повезло: в тот день, когда я пришла в цех баллонов брать интервью, из ремонта «выходила» четвертая линия. Наладчики внимательно прислушивались к шуму пускаемых машин и узлов, заботливо их осматривали и оттирали от смазки, и, несмотря на занятость, механик производства упаковки Сергей Ганноченко нашел время рассказать мне о производстве.

- Сергей Владимирович, пока обычная алюминиевая рондель превратится в изящный баллон, она проходит сложный технологический процесс. Расскажите нашим читателям об этом производстве.

- В цехе баллонов пять линий, две из которых относятся к старому производству и три - к новому. На линиях старого производства литография наносится на уже сформированный баллон (1 и 6 линии), на линиях нового производства печать идет по «стакану» (4, 5 и 7 линии). Это принципиальное различие старого и нового производства, естественно, что у них и разная технология изготовления баллона. На новых линиях мы преимущественно выпускаем баллоны для зарубежных заказчиков. А на линии №7 стакан обрабатывается щеткой шарошкой, которая наносит риски, на обработанную поверхность без предварительного его грунтования наносится краска. Баллон без

Изготовление такого баллона предполагает наличие высочайшей квалификации наладчиков

грунта, безусловно, красивее и интереснее, в его оформлении используется красота, серебристость самого алюминия. Краска просвечивает, сквозь нее серебрится алюминий, цвет получается более глубокий, двойной, перламутровый. Изготовление такого баллона предполагает наличие высочайшей квалификации наладчиков, на такую высокую точность обработки поверхности трудно настроить линию. Иногда на наладку линии под определенный вид баллона уходит 2-3 часа, а иногда смена и даже две. Все зависит от многих факторов, технологических параметров: от сорта алюминия, осадки, дизайна баллона, типа краски, температуры в печи, и к этому наладчики подходят очень серьезно. Вначале такие требования распространялись только на контрактных заказчиков, но сейчас персонал привык к таким условиям и требованиям, что различия между продукцией для транснационалов и для своей компании не видит. Чуть меньше требования при выпуске баллонов под инсектициды, на которых применяется грунтовка и четырехцветная печать. В инсектицидный баллон вложено меньше средств, да и согласитесь, инсектицид не является предметом любования хозяек, его хранят в кладовке и используют за один, максимум два раза. А баллон лака или крема используется многократно и служит не только функционально, но и является

ВСЕ ДЕЛО – В МАЛЬТИЙСКОМ КРЕСТЕ

В каждом номере нашей корпоративной газеты мы рассказываем об одном из подразделений группы компаний «Арнест». Сегодня мы знакомим вас с мастерами цеха по производству алюминиевого баллона ОАО «Арнест».



Машинист расфасовочно-упаковочных машин Ольга Николаевна Чавыкина

ся украшением туалетного столика женщины.

- Да, я вот держу в руках баллон – это действительно произведение искусства.

- Вообще, когда я в магазине смотрю на товары косметики и бытовой химии в других упаковках, то понимаю, что аэрозольный баллон – едва ли не самая красивая из них. Красивее нашего баллона разве что дорогие флаконы высшей парфюмерии, но это уже совсем другая ниша. Изготовление аэрозольного баллона - сложный технологический процесс: предварительно подготавливаются рондели для дальнейшей обработки, на прессе выдувается «стакан», обрезается по определенной высоте, для обезжиривания моется специальным раствором, затем лакируется его внутренняя поверхность, этим самым создается антикоррозионное покрытие для

защиты основного вещества от металлической среды. Дальше баллон идет в печь полимеризации, где с внутренней поверхности испаряется растворитель, лак полимеризуется, баллон проходит на машину грунтовки, там наносится наружное декоративное покрытие в виде грунта (в зависимости от вида дизайна) и затем идет литография баллона, т. е. собственно нанесение рисунка. После этого наносится лак, который закрепляет рисунок и служит за-

Мальтийский крест вращается, и, по мере вращения, производится формирование горловины баллона

щитой от воздействия окружающей среды, затем баллон поступает в печь и - на конусную машину, где происходит формирование силуэта баллона: горловины, купола. В зависимости от назначения баллона купол формируется под спрей-колпак, колпак, с канавкой или без. На выходе баллоны упаковываются в соты и контролеры ОТК проверяют их качество. Технологическая цепочка изготовления баллона закончена.

- И вот теперь мы подошли к вопросу поддержания оборудования в работоспособном состоянии. Я вижу, сегодня пускается линия после ремонта?

- Каждая линия один раз в год останавливается на планово-предупредительный ремонт. Сейчас капитальный ремонт с одновременной модернизацией прошел на четвертой линии. Мы заменили рычаги на прессе – это основные детали, которые участвуют в вытяжке баллона. Заменен также крейцкопф

- ползун, которым крепится держатель для вдавливания баллона. Это позволило увеличить обороты, мобильнее менять регулировку, чего нельзя было делать на старом прессе. К тому же пресс стал работать тише, если вообще это понятие можно применить к работе пресса, но, тем не менее, это повлияло на условия труда.

Ребята заменили основные детали на конусной машине, главная деталь которой имеет красивое название - мальтийский крест. Это такой механизм, плата, в которую крепится зажим, а в него уже вставляется баллон. Мальтийский крест вращается, и, по мере вращения, производится формирование горловины баллона. От мальтийского креста зависит качество таких параметров, как параллельность и биение горловины. Т. е. линия дна баллона должна быть строго параллельна линии горловины, а центр окружности горловины должен быть точно над центром окружности дна баллона. С износом мальтийского креста, зажимов и вкладышей симметрия баллона нарушается.

Одновременно произведен ремонт машин обрезки и мойки, замена транспортной цепи на новую, которую изготовили наши специалисты из РИЦ.

Также проведена модернизация на узле литографии, много деталей заменено в машине печати, которая является одной из шестичетных машин, используемых на предприятии, и более сложной в эксплуатации. В новых печатных машинах применены технологии, облегчающие настройку машины и в результате – труд наладчика.

- Итак, резюме: что же мы получили «на выходе»?

- В результате ремонта мы продлили срок службы четвертой линии, которая, по сути, является эксклюзивной. Хотя она и произведена в Риге, но, по мере износа деталей, многие из них заменены деталями, изготовленными в ремонтном отделении «Арнеста». Благодаря энтузиазму наладчиков, слесарей эта линия показывает стабильные результаты, здесь меньше поломок, аварийных выходов из строя оборудования, линия более маневренная. На ней изготавливаются все баллоны высотой менее 150 мм - под продукты «Моя прелесть», Rexona.

В ремонте приняли участие все наладчики, но особенно хорошо и добросовестно трудился наладчик оборудования Николай Васильевич Нечитайло. Он не просто принял активное участие в ремонте, но и активно трудился на пуске пресса, сильно переживал, чтобы линия четко заработала.

В этот день работала смена мастера Натальи Александровны Копытиной, ее я и попросила рассказать о людях, которые делают баллон.

- Сменная норма выпуска баллонов – 80 тысяч, за 9 месяцев этого года наш цех выпустил 52,5 миллионов штук баллонов, за 2007 год – более 70 миллионов. План выполняем, правда не всегда это дается легко, но наша дружная смена стремится к этому, потому что в выполнении плана и наша зарплата, и приработок.

В цехе выпускаются баллоны шести типоразмеров: 105, 110, 125, 150, 180, 190 мм высотой. В смене около 40 человек - наладчики и машини-

Про свою смену могу сказать только хорошее

сты расфасовочно-упаковочных машин. Раньше эта профессия называлась укладчики-упаковщики, но с установкой новой машины на 4 и 5 линиях упаковки труд женщин изменился: баллоны по транспортеру поступают в накопитель и пакуются в полиэтиленовую ленту, а машинист расфасовочно-упаковочных машин собирает эти упаковки в поддоны. Поддоны ставятся друг на друга, потом палетируются и отправляются в цех наполнения. С вводом новых машин сократилась численность персонала на участке упаковки, освободившийся персонал трудоустроен на заводе.

Про свою смену могу сказать только хорошее, большинство наших ребят и девчат - квалифицированные специалисты. У нас замечательные наладчики оборудования, работающие на машинах печати – Алексей Васильев, Константин Любавин и наладчик оборудования, обслуживающий конусообразующую машину - Виталий Блащиненко. Хорошие у нас и девочки – упаковщицы. Вот сейчас на линии Людмила Логвинова и Виктория Свистухина, работают давно, освоили не одну профессию, что позволяет нам всегда заменить отсутствующих.

Елена УСТИНОВА

ЗАМЕТКИ НА ПОЛЯХ

При экструзии рондели температура «стакана» составляет 150°.

По техническим условиям размещение линии по производству алюминиевого баллона требует помещения высотой не менее 8 метров.

Многие детали, используемые на линии в цехе баллонов, имеют интересные названия, такие как: мальтийский крест, задняя бабка, кулиса, присоска, толкатели.



Механик цеха Сергей Ганноченко и наладчики Виктор Величко и Вячеслав Сазанов.

ВОПРОС – ОТВЕТ

? Что ожидает старое производство наполнения ОАО «Арнест»?

Ответ: Н. Я. Гуца, главный инженер ОАО «Арнест»:

- В ближайшей перспективе линии старого производства наполнения будут эксплуатироваться. В соответствии с программой сокращения доли ручного труда и снижения технологических потерь прорабатывается вопрос модернизации отдельных узлов и машин восьмой и девятой линий наполнения азрозольных баллонов.

? Вопрос от специалистов ООО «Аэрозоль Новомосковск»: На каком оборудовании работают литейщики «Арнеста»?

Ответ: В. Е. Лобан, начальник производства упаковки ОАО «Арнест»:

- В литейном производстве ОАО «Арнест» используется оборудование немецкого и итальянского производства.

Литейное отделение №1 обеспечено термопластавтоматами Demag, Negri Bossi, на которых производятся колпаки Ø 35 и 45 мм, спрей-колпак Ø 45 мм, активатор пенки.

В литейном отделении №2 выпускаются полуфабрикаты на клапан (шток, карман), на распылительную головку, засасывающая трубка.

Для литья полуфабрикатов используются термопластавтоматы Demag и Sandretto.

На выдувных машинах Automa изготавливаются флаконы емкостью 250, 750 мл и 2 типа флаконов емкостью 500 мл.

Имеется автомат для выдува флаконов А-1000М (производство Россия) для литья флаконов под шампунь, отбеливатели, кондиционеры, средства для белья емкостью 400, 500 и 1000 мл.

? Рассматривается ли вопрос о повышении доплаты за вредные условия труда?

Ответ: А. Н. Борщев, директор по экономике и финансам ОАО «Арнест»:

- Условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации).

Доплата за условия труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест. Сроки ее проведения в организации устанавливаются исходя из того, что качество рабочего места должно оцениваться не реже одного раза в пять лет.

Аттестация рабочих мест в ОАО «Арнест» проводилась в 2004-2006 годах.

В октябре проводится оценка вновь созданных рабочих мест, а также рабочих мест, на которых изменились условия труда. По всем остальным рабочим местам аттестация будет начата в 2009 году.

В рамках Российско-Шведского семинара для лидеров и профсоюзных активистов Ставропольской краевой организации Росхимпрофсоюза 8 октября прошла встреча по обмену опытом руководства группы компаний «Арнест» со шведскими омбудсменами*. Предметом обсуждения стали особенности структуры заработной платы российских и шведских компаний, подходы при реализации социального партнерства между работодателями и представителями профсоюзов, специфика налоговых систем.

Семинар, состоявшийся в Новинномыске, длился четыре дня. Ряд мероприятий прошел на базе МХК Еврхим, а один день был целиком выделен для знакомства с деятельностью ОАО «Арнест».

Во встрече приняли участие Анатолий Александров, председатель совета директоров ОАО «Арнест», ООО «Аэрозоль Новомосковск», Владислав Громченко, директор по персоналу группы компаний «Арнест», Андрей Борщев, директор по экономике и финансам ОАО «Арнест», Светлана Кичигина, начальник департамента по управлению персоналом, Бенгт Фагер, руководитель шведско-российского регионального образовательного проекта, омбудсмен отделения профсоюза IF-Metall в Геттерборге, Матиас Йонссон – преподаватель шведско-российского регионального образовательного проекта, омбудсмен отделения профсоюза IF-Metall в Геттерборге, Наталья Гладкова, председатель Ставропольской краевой организации Росхимпрофсоюза, Галина Китайгородская, руководитель российско-шведского образовательного проекта, руководитель Учебного центра Росхимпрофсоюза, а также Александр Ситнов, председатель Российского профсоюза работников химических отраслей промышленности.

В течение последних лет Росхимпрофсоюз осуществляет в



Председатель Совета директоров ОАО «Арнест» А.Б. Александров (справа) и директор по персоналу ГК «Арнест» В.А. Громченко

ПРОФСОЮЗНЫЙ «ШВЕДСКИЙ СТОЛ»

России ряд образовательных проектов, главная цель которых – обмен опытом между шведскими и российскими организациями. Профсоюз IF - Metall объединяет более 400 тысяч представителей нескольких отраслей шведской промышленности: нефтехимической, автомобильной, фармацевтической, 22 тысячи из них трудятся в Геттерборге. А половину геттерборгского отделения профсоюза составляют работники завода Volvo. Представители IF-Metall посетили множество компаний в разных регионах России. По словам Александра Ситнова, выбор предприятия для посещения происходит с учетом его истории, значения для сферы его деятельности, ассортимента, стабильности и динамики развития. При этом за время существования проекта организаторы пришли к мнению, что «при всей разнице законодательной базы на среднем российском и шведском предприятии используются одинаковые технологии».

Матиас Йонссон рассказал, что в Швеции существует два вида профсоюзов: для рабочих и для служащих. Но, если на предприятии представлено несколько профсоюзов, то руководство имеет дело с самым большим из них. Главная организация IF-Metall подготавливает отраслевые соглашения, в которых прописыва-

ются минимальные требования, касающиеся зарплаты, условий труда. А потом отраслевое соглашение конкретизируется в коллективном договоре, который заключается на каждом конкретном предприятии. Отраслевые тарифные соглашения, по словам шведских омбудсменов, заключаются на три года, и в них оговаривается 10-процентное увеличение заработной платы за 3 года. Обычно эта информация вызывает удивление у представителей российских предприятий, на которых зарплата растет быстрее. Объяснение простое – в Швеции очень низкий уровень инфляции (не более 3,5% в год).

Анатолий Александров заинтересовался у шведских гостей существует ли взаимосвязь между ростом заработной платы и ростом производительности труда. При обсуждении системы оплаты труда принимается в расчет степень сложности выполняемой работы и уровень квалификации работника, – рассказал Матиас Йонссон. – Ну а чем выше квалификация работника, тем более эффективно работает предприятие. Отдельно замечу, что в коллективном договоре записано, что каждый год заработная плата должна вырасти на некий процент. Если профсоюз видит, что дела предприятия идут хорошо, он может выступить с предложением о дополнительной прибавке к зарплате. Эта инициатива работодателя ни к чему не обязывает, но на предприятии Volvo существует система, при которой, если прибыль больше рассчитанной, то процент прибавки к зарплате пересматривается.

По просьбе Владислава Громченко шведские омбудсмены рассказали о структуре заработной платы. Она похожа на российскую, но ее базовая часть составляет 75-80%. Также, как и российские рабочие, шведские получают компенсационные выплаты, связанные с условиями труда.

Рост зарплаты зависит от стажа, выполняемых операций и от того, как работник относится к повышению квалификации

– проходит ли какую-либо учебу, в том числе на предприятии, или нет. Во время переговоров по увеличению заработной платы рассматриваются достижения за год каждого работника и, в зависимости от них, принимается решение о перспективах увеличения каждой отдельной зарплаты. Такая система используется на всех предприятиях Швеции. Гости рассказали, что на шведских предприятиях существует параметр минимальной зарплаты и самая маленькая в той отрасли, которую курирует IF-Metall, составляет 16 тысяч крон.

«Еще в 80-е годы я читал о том, что в Швеции построен социализм. Верна ли информация, что за счет высоких налогов формируется определенная часть социальных гарантий населению», – заинтересовался Анатолий Александров.

Оказалось, что не менее 30% зарплаты любого шведского гражданина уходит на налоги, такую же сумму отчислений в бюджет направляет его работодатель. Эти деньги идут на оплату различных видов страховых. Еще около 20% составляет налоги на прибыль компании. «Социализм строится за счет дифференциации как видов налогов, так и категорий налогоплательщиков, а не за счет одного лишь налога на прибыль», – подчеркнул Матиас Йонссон.

Для знакомства с заводом директор по экономике и финансам ОАО «Арнест» Андрей Борщев провел шведским гостям экскурсию по подразделениям предприятия.

После экскурсии Матиас Йонссон заметил, что «Арнест» – абсолютно современное, высокотехнологичное производство. Он подчеркнул: «Приятно видеть, что предприятие инвестирует много средств в обновление оборудования. На примере шведских компаний могу утверждать, что то предприятие, которое не заботится о своем будущем и не инвестирует в само производство, имеет очень небольшой шанс на выживание в современном бизнес-мире».



Омбудсмен отделения профсоюза IF-Metall в Геттерборге Матиас Йонссон в цехах «Арнеста»

* Омбудсмен – представитель чьих-либо интересов, должностное лицо, уполномоченное конституцией или специальным законом контролировать деятельность правительственных учреждений, министерств и ведомств.

ЗАГРАНИЦА НАМ ПОМОЖЕТ!

- Вячеслав Борисович, в какие страны экспортируется продукция компании?

- Наши товары можно найти в магазинах Узбекистана, Казахстана, Таджикистана, Туркмении, Грузии, Армении, Азербайджана, в Белоруссии, на Украине. Сейчас начали работать на рынках двух стран Прибалтики – Латвии, Эстонии. В планах продажи в Литве. На данный момент поставки в Грузию в связи с известными событиями приостановлены, но мы прорабатываем схемы восстановления сотрудничества с грузинскими компаниями.

- Каких результатов достиг дивизион «Зарубежье» за время своего существования?

- За три года работы дивизиона «Зарубежье» мы добились представленности почти во всех странах бывшего СССР. Есть значительное увеличение объемов продаж, даже по сравнению с 2006 годом. И мы ожидаем прирост показателей по сравнению с 2007 годом.

- Какие доли на зарубежных рынках занимает наша продукция?

- Продукция компании «Арнест» особо популярна в таких странах как Азербайджан, Белоруссия, Казахстан. В последней, по данным известной исследовательской компании, в 2007 году мы заняли 1-е место по дистрибуции, обогнав при этом таких мировых лидеров как Procter&Gamble, Schwarzkopf&Henkel. На казахском рынке в сегменте средств для укладки волос мы занимаем 30% в штучном выражении. Остальные рынки являются для нас быстрорастущими, перспективными, и наше влияние там с каждым годом усиливается.

Современный бизнес предполагает постоянное развитие, расширение границ. В некоторых случаях границ вполне реальных. С другими государствами. О том, как функционирует отдел продаж за рубежом и какие страны стоят в планах экспансии, рассказал руководитель дивизиона «Зарубежье» отдела продаж Вячеслав Леушин.



- Какой продукт компании пользуется наибольшим успехом за рубежом?

- Это так называемая «серая» Прелесть – продукт с многолетней историей. Но мы прикладываем много усилий, чтобы вывести на зарубежный рынок стратегически важные и приоритетные для компании бренды: «Прелесть Professional», «Прелесть Био», Symphony. И с каждым годом доля этих продуктов на рынках все больше увеличивается.

- Осуществляется ли рекламная и трейдмаркетинговая поддержка продукции за рубежом?

- Да, конечно. У нас есть определенный бюджет на продвижение

наших продуктов во всех странах. Мы осуществляем акции как для торговых представителей, так и акции в торговых точках – для конечного потребителя. В 2007 году рекламные ролики «Прелесть Professional» транслировались на телевидении Белоруссии, а реклама «Прелесть Био» была на азербайджанском ТВ. Все ролики были адаптированы: переведены на национальный язык, подобраны другие модели. В Баку ездят машины доставки, клеенные рекламной наших брендов.

- Есть ли отличия в схеме работы в странах Азии и в Прибалтике?

- Прежде всего есть отличие работы дивизиона «Зарубежье»

от дивизионов, работающих в России. У нас отсутствуют консигнационные склады, и потому осуществляется прямая отгрузка. Особенности работы в каждой из стран Зарубежья обусловлены местным законодательством. Сколько стран – столько таможенных кодексов, налоговых законов. В Прибалтике есть определенные сложности в работе из-за того, что страны небольшие, невысокая численность населения, существует очень плотная конкуренция с европейскими производителями. Тем не менее у нас увеличиваются отгрузки в Латвию, идут вторичные заказы, и не только от дистрибьюторов, то есть товар теперь продается непосредственно в магазинах.

В странах Закавказья и средней Азии особенности работы определяются разницей менталитета. Так, слово, сказанное на переговорах, намного весомее, чем сам договор. И если что-то пообещал, то необходимо выполнить. Поэтому мы всегда взвешенно подходим к обещаниям и если что-то можем сделать для дистрибьютора (определенные спецпрограммы, дополнительные условия), тогда мы это анонсируем и делаем. Есть и такая особенность работы в этих странах: в них работает по одному дистрибьютору, двое уже не уживаются. В азиатских странах нам прихо-

дится вести жесткую конкурентную борьбу за потребителя с турецкими производителями.

Существуют и особенности потребления. Допустим, в России продажи лака для волос выше продаж мусса, а в странах Закавказья, Азии наоборот. Это вызвано особенностями строения волоса и тем, что кавказские и азиатские мужчины в большинстве своем пользуются муссом для укладки волос, между прочим муссом «Прелесть».

- Каковы перспективы развития вашего дивизиона?

- Очень динамичная зона развития - азиатские рынки (Таджикистан, Узбекистан, Туркмения). Важен для компании и спецпроект – выход на рынок Ирана. Сейчас там работает наше дочернее предприятие, и пока мы продаем в свободной экономической зоне – на острове Киш в Персидском заливе. Но чтобы выйти на весь рынок необходимо пройти сертификацию, сейчас идет финализация этого процесса. Нужно понимать, что Иран – это дальше Зарубежье, с особым законодательством в части вывода новых товаров на рынок: они очень неохотно пускают к себе других производителей. Если мы построим структуру сбыта в Иране, тогда сможем на основе этого опыта думать о продажах в другие страны. Очень перспективны и интересны для нас восточные страны: Сирия, Ирак, Пакистан, Афганистан, Индия. Думаю, свое продвижение мы будем для начала направлять туда. Экономическое состояние этих стран позволяет развивать бизнес более динамично и получить результаты быстрее, нежели в Европе.

Ольга ОСИПОВА

ПОДГОТОВКА КАДРОВ

ЭКСПЕРТЫ КАЧЕСТВА

Руководители и специалисты ОАО «Арнест» прослушали курс по программе «Внутренний аудитор систем качества» у главного эксперта АНО «Центр консалтинга и обучения Всероссийской организации качества» Альбины Васильевны Ваньковой. По окончании курса слушатели успешно прошли тестирование и получили сертификаты внутренних аудиторов.

В «Арнесте» действуют система менеджмента качества, соответствующая требованиям ГОСТ Р ISO 9001-2001. В ходе функционирования системы качества могут возникать непредвиденные ситуации, которые приведут к нарушению требований стандарта, что может отрицательно сказаться на качестве продукции, а при обнаружении в ходе инспекционных проверок - к приостановлению деятельности сертификата. Поэтому на предприятии регулярно проводятся внутренние аудиты системы менеджмента качества. Цель аудитов - убедиться в том, что система менеджмента качества, действующая на предприятии, эффективно функционирует, отвечает требованиям

стандарта ISO 9001 и способна обеспечить достижение организацией установленных целей. Кроме того, внутренние аудиты служат основой для заявления организации о своем соответствии. По правилу аудиты должны проводиться специально подготовленными и уполномоченными работниками предприятия, и теперь у «Арнеста» есть собственные эксперты качества, которые могут провести внутренний аудит систем качества предприятия.

Системный подход к менеджменту качества побуждает наше предприятие анализировать требования потребителей, определять процессы, способствующие выпуску качественной продукции и поддерживать эти процессы в управляемом состоянии. Максимальное удовлетворение требований и ожиданий потребителей благотворно влияет на уровень конкурентоспособности «Арнеста» и позволяет нам уверенно смотреть в завтрашний день.

Ирина ГОЛДА,
начальник ОМК
ОАО «Арнест»

КАЧЕСТВО

ВОЗРОЖДЕНИЕ НАЧИНАЕТСЯ С ЛАБОРАТОРИИ

Коллектив отдела менеджмента качества ООО «Аэрозоль Новомосковск» приступил к работе в новом помещении. Переезд лаборатории ОМК был запланирован и успешно реализован в связи с размещением в ближайшем будущем на заводе контрактного производства.

- Помещение, в котором ранее также располагалась лаборатория, нам досталось в относительно хорошем состоянии, - рассказывает главный технолог ООО «Аэрозоль Новомосковск» Е.Ю. Шишкова, - потребовался лишь незначительный косметический ремонт. Новая лаборатория полностью соответствует действующим строительным нормам и правилам и одобрена представителями фирмы «Schwarzkopf & Henkel».

Прежде две лаборатории ОМК размещались в административно-бытовом корпусе на разных этажах, что создавало неудобства лаборантам при выполнении анализов. В новом помещении места хватит и для существующего и для нового оборудования, закупка которого осуществляется в настоящее время.

Коллектив ОМК с воодушевлением трудится в просторной и удобной лаборатории и с нетерпением ожидает интересной и разнообразной работы на современном оборудовании.

На фото - одна из лучших сотрудниц - лаборант химического анализа Галина Васильевна Никлюдова заканчивает выполнение хроматографического анализа смеси углеводородных пропеллентов. Галина Васильевна работает в химической лаборатории более двадцати лет, пять из которых - в ООО «Аэрозоль Новомосковск». Она с энтузиазмом изучает новые методы анализа и готова к освоению сложного оборудования.



В 2009 году соседями ОМК станут сотрудники научно-технического отдела. Сейчас ведутся ремонтные работы в помещениях лаборатории НТО и микробиологической лаборатории.

Татьяна ЮРОВА,
старший инженер сектора менеджмента
качества ООО «Аэрозоль Новомосковск»

Торговая марка «Прелесть Professional» стала официальным спонсором первого сибирского международного кинофестиваля семейного и детского кино «В кругу семьи».

Фестиваль проходил с 14 по 19 октября в Новосибирске в рамках общенациональной программы «В кругу семьи» и «Года семьи» в России.

По словам руководителя дивизиона «Восток» Алексея Ляпина, «участие в этом мероприятии поможет компании увеличить знание о продукции в данном регионе. Регион Центральная Сибирь и Новосибирская область являются для нас проблемными. Это связано с поздним выходом компании на местный рынок и с сильными позициями на нем компании «Сибир». Фестиваль



Ирина Алферова и Александра Чиликина

дает возможность нашей целевой аудитории больше узнать о продукции компании «Арнест», поддержать имидж бренда. Наш

логотип представлен на рекламных щитах по всему городу. Проявляя внимание к таким социальным вопросам, как пропаганда

семейных ценностей, мы формируем лояльность потребителей».

Международный кинофестиваль является центральным и самым значимым событием программы «В кругу семьи». Его цель - укрепление государственной идеологии, направленной на возрождение семьи в России.

На праздник кино прибыли более 20 зарубежных гостей из 15 стран мира.

Особое место на площадках кинофестиваля и внимание на церемониях и пресс-конференциях организаторы уделяли интеграциям брендов и торговых марок спонсоров, слова благодарности звучали с главной сцены кинофестиваля и со всех мероприятий.

Большую работу по сотрудничеству компании с организаторами фестиваля провела региональный менеджер «Центральная Сибирь» Александра Чиликина.

Международный кинофестиваль «В кругу семьи» вызвал

широкий резонанс как в российских, так и в зарубежных СМИ. В репортажных съемках и телесюжетах с мероприятий и пресс-конференций присутствует логотип «Прелесть Professional».

Бренд «Прелесть Professional» был официальным спонсором двух церемоний закрытия кинофестиваля - для детей и для взрослой публики. Все дети, присутствовавшие в зале, получили воздушные шары с логотипом «Прелесть Professional». Победители и лауреаты фестиваля, а также члены жюри получили подарки с продукцией компании «Арнест» и брендированных плюшевых медведей, которые долго будут напоминать об участии в празднике. Взрослые победители сразу бросились дарить мишек детям. Ирина Алферова вручила пушистый сувенир воспитаннику детского дома, который она часто посещает.

Ольга ОСИПОВА

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

ВАШЕ МНЕНИЕ УСЛЫШАНО

Анонимное анкетирование, которое было проведено среди сотрудников ОАО «Арнест», выявило приоритетные мотивы, способствующие стабилизации кадрового состава предприятия. Какие нематериальные поощрения важны для работников? Что становится причиной конфликтов с руководством? Как необходимо обустроить рабочее место? Лучше всего ответы на эти вопросы знают сами работники предприятия.

Сотрудники ОАО «Арнест» ответили на вопросы и в свободной форме рассказали о значимых для них проблемах. В анкетировании приняло участие 425 чел., в т.ч. рабочих - 319, специалистов - 92, линейных руководителей - 12 и руководителей административно-управленческого аппарата - 2 человека.

Большинство работников понимают миссию предприятия и осознают, что перед ними ставятся конкретные цели, но при этом половина опрошенных считает, что информация о предприятии им недоступна.

Высокий процент сотрудников «Арнеста» считает, что оплата труда не в полной мере соответствует требованиям квалификации. Вместе с тем, помимо заработной платы были выявлены другие мотивирующие факторы. Из них наиболее важным поощрением за особые достижения персонал считает премии, путевки в оздоровительные учреждения, корпоративный отдых, дополнительное обучение, продвижение по службе. В качестве наименее важных названы похвала, одобрение, статьи в газетах, билеты в концерт. Видимо, данная мотивация успешно реализуется сегодня.

Основными причинами возникновения недоразумений и конфликтов с руководителями анкетированные назвали невнимательное отношение к нуждам работников, несправедливое распределение премий, частую сменяемость состава коллектива (в цехе наполнения).

За время, прошедшее с последнего анкетирования, от-

мечена положительная динамика в ответах по доставке на работу/с работы, обеспечению спецодеждой, организации питания.

По вопросу оснащения рабочих мест наибольшее количество вопросов и пожеланий пришло от цеха наполнения. Волнует работников и вопрос температурного режима. Особенно это касается работы в летний период в цехах баллонов и наполнения.

Не может не волновать персонал вопрос заработной платы. В ОАО «Арнест» существует стабильный рост зарплаты. Так, за 9 месяцев 2008 года средняя зарплата составила 14 349 рублей, в т.ч. средняя зарплата рабочих - 12 237 рублей. За аналогичный период прошлого года заработная плата составила 13 840 рублей и 11 575 рублей соответственно. Рост заработной платы составил 4% и 5,7%. Прогноз роста заработной платы в 2008 году по сравнению с 2007 годом - 10%.

На данный момент формируется пакет документов для администрации предприятия. В него войдут результаты анкетирования, экономические расчеты, прогноз объемов производства, мониторинг уровня заработной платы предприятий города. После того, как руководство ОАО «Арнест» рассмотрит документацию, будет принято решение о том, как преодолеть указанные проблемы.

Светлана КИЧИГИНА,
начальник департамента
по управлению персоналом
ОАО «Арнест»

СПОРТ

ЦЕЛЬ - ВОЙТИ В ТРОЙКУ ЛИДЕРОВ

Еще в прошлом году волейбольная команда «Арнеста» (капитан Сергей Немыкин) играла в подгруппе «В». В этом году, в упорной борьбе заняв первое место, команда перешла в группу «А» и не останавливается на достигнутом. В прошедших кубковых соревнованиях, посвященных Дню города, наши мужчины заняли второе место. Мы верим в наших волейболистов и рассчитываем, что в предстоящем первенстве города команда «Арнеста» войдет в тройку сильнейших команд города.



Положительную динамику по сравнению с прошлым годом показывает и команда легкоатлетов. В этом году по сравнению с прошлым ребята продвинулись и заняли второе место. Героем эстафеты заслуженно можно считать Евгения Харужина: на этапе 800 метров он впервые обогнал представителя команды «Азот» и показал хороший пример для участников будущих эстафет команды «Арнеста».

Игорь НЕСМЕЛЬЦЕВ,
председатель спортивной
комиссии профкома
ОАО «Арнест»

НАЗНАЧЕНИЯ

С 15 октября приступил к работе коммерческий директор ЗАО «Аэрозоль Трейд» Виталий Черкасов, который работал в компании Henkel-Россия, в дальнейшем занял должность регионального руководителя по работе с ключевыми клиентами ОАО «Нэфис косметикс». В зону ответственности Виталия Александровича входит построение структуры отдела продаж ЗАО «Аэрозоль Трейд», контроль над выполнением планов продаж, работа с дистрибьюторами, коучинг сотрудников.

БЕЗОПАСНОСТЬ



ПОБЕДЫ ЕЩЕ ВПЕРЕДИ

В поселке Кураково Тульской области, на базе Спасательного центра МЧС России прошли областные соревнования санитарных постов.

Санитарный пост ООО «Аэрозоль Новомосковск», как победитель городских и районных соревнований, защищал честь Новомосковска и Новомосковского района.

В ходе соревнований личный состав санитарного поста в составе: П.Е. Косинова, С.А. Черепенькиной, С.В. Кретьова, И.М. Кузнецовой и С.А. Кузовкиной показали высокие теоретические знания и практическую выучку в оказании первой медицинской помощи пострадавшим и эвакуации больных в безопасные районы, пройдя практически без ошибок все четыре этапа соревнований. Команда отлично действовала в очаге химического заражения и показала высокие результаты в

овладении средствами индивидуальной химической защиты.

В результате упорной, а временами и тяжелой борьбы с 15 командами санитарных постов всех районов Тульской области, санитарный пост ООО «Аэрозоль Новомосковск» занял четвертое место, пропустив вперед две команды из Тулы и одну из Узловского района, которые уже не один год являются призерами данных соревнований.

За высокий профессионализм, проявленный в ходе проведения соревнований, команда санитарного поста награждена почетной грамотой Тульского отделения Российского Красного Креста. Верим, что главные победы аэрозольцев еще впереди.

Игорь КРЕНИЦКИЙ,
начальник штаба ГО
ООО «Аэрозоль
Новомосковск»