

GIRAFFE

ВЫПУСК № 83 / ФЕВРАЛЬ 2024 ГОДА

ОТ СТРАТЕГИИ – К ТАКТИЧЕСКИМ ДЕЙСТВИЯМ

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ. Дорогие читатели, мы открываем новую рубрику. В ней будут публиковаться результаты работы предприятий GIRAFFE. В конце данной статьи вы сможете ознакомиться с тем, насколько успешно справились заводы GIRAFFE со своими задачами в январе 2024 года. А чтобы понять, в чем ценность выполнения каждого из блоков целей для организации и каждого отдельного сотрудника, читайте эту статью с самого начала.

Стратегическая карта (СК) GIRAFFE состоит из шести разделов – блоков целей. Методы реализации каждой цели оцифровываются и заносятся в **счетные карты** (СчК) предприятий, а программы и мероприятия преобразуются в ежемесячные и ежедневные задачи подразделений. Таким образом, каждый сотрудник, выполняя свои должностные обязанности, является важным звеном в достижении желаемого результата, а счетные карты становятся **технологией** достижения стратегических целей GIRAFFE. Наведение фокуса позволяет концентрировать силы сотрудников и другие ресурсы предприятия только на перспективных направлениях. Это помогает избежать частой ошибки, когда бизнес, сосредоточившись исключительно на получении прибыли, забывает о необходимости вкладываться в развитие человеческих ресурсов.

В блоке целей № 1 **«Рынки»** определено справедливое место, которое предприятие должно занимать на рынке. Здесь обозначены основные направления конкурентной борьбы по

каждому продукту. Выполнение целевых показателей блока помогает отстаивать занятые конкурентные позиции, наращивать потенциал. Все это работает на обеспечение **жизнеспособности** предприятия, гарантирует загрузку на текущий период и рыночный уровень заработной платы.

Блок № 2 **«Товары и услуги»** включает в себя оцифрованные цели по развитию продукта. Выполнение плановых показателей СчК ведет к росту удовлетворенности заказчиков GIRAFFE, упрочнению конкурентных преимуществ предприятий на рынке. Таким образом, продукция GIRAFFE соответствует требованиям рынка и остается востребованной, обеспечивая предприятия стабильным спросом.

Данный блок целей также предполагает реализацию спецпроектов и поиск новых товаров, которые в перспективе могут попасть в продуктовый портфель предприятия и блок целей «Рынки». Это залог устойчивого функционирования в долгосрочной перспективе, **гарантированная загрузка производств на 2025 год** и возможность для повышения уровня доходов сотрудников.

Блок СчК № 3 **«Управление ресурсами»** – это работа на опережение, нивелирование финансово-экономических рисков. Она касается всех имеющихся ресурсов: финансовых, технологических, физических, интеллектуальных. Выполнение целей этого уровня ведет к исключению финансовых потерь, формированию **резервного фонда**, повышению **ликвидности** предприятия.

Человеческому ресурсу отведен целый пласт задач, бла-

годаря которым рождаются и совершенствуются программы, такие как «Здоровье и благополучие», «Адаптация нового сотрудника», «HR-бренд». Реализация этих программ помогает не только привлекать в рабочий коллектив новые кадры, но и способствует **раскрытию потенциала** всех сотрудников предприятия.

Блок целей № 4 **«Операционные системы»** стимулирует предприятия к внедрению **эффективных инструментов** ведения бизнеса. Такие инструменты касаются финансовой и производственной систем, отчетов, маркетинга и другое. Мероприятия в СчК варьируются в зависимости от потребностей и этапа индивидуального развития каждого предприятия: у СВЭЧЕЛ, например, один из целевых показателей в СчК 2024 года касается исключения учета бизнес-процессов вне системы 1С ERP, а для ЛМЗ актуален показатель внедрения внутренних информационных систем. Также в рамках блока продолжена работа по внедрению программы эффективных продаж «Продукт – Рынок – Ресурсы».

Выполнение блока целей «Операционные системы» повышают эффективность, структурирует работу подразделений и отдельных сотрудников, исключая из повседневной деятельности лишние операции.

В рамках блока № 5 **«Организационная структура»** выявляются проблемные зоны в бизнес-процессах, ведется комплексная работа по предупреждению внештатных ситуаций. Среди целей блока – выполнение целевых показателей по программе безопасности труда, реализация програм-



мы обучения и развития, приведение иерархии предприятий в соответствие с нормами управляемости. Выполнение целей блока ведет к улучшениям в работе подразделений и организации в целом. Такое усовершенствование касается как компетенций и личностных качеств каждого отдельного сотрудника, так и качества процессов, коммуникаций, способов взаимодействия, управления и контроля.

Блоку №6 «Корпоративная культура» отведено особое значение в стратегической карте GIRAFFE. Именно эта «подводная часть айсберга» наиболее трудозатратна в реализации, не предполагает получения экономической прибыли, но придает компании максимальную устойчивость.

Одна из важных состав-

ляющих блока – программа «Планета – Люди – Прибыль». Реализуя эту программу, предприятия GIRAFFE занимаются благоустройством территорий, влияют на состояние городской среды и экологическую повестку.

Программа «Прозрачность – Доверие – Результат» направлена на формирование общих убеждений и принципов взаимодействия внутри команды GIRAFFE. Мероприятия, реализуемые в рамках программы, культивируют важные ценности, такие как Открытость и Честность, как внутри организации, так и с партнерами и клиентами.

В 2023 году в блоке целей «Корпоративная культура» появилась новая программа – перекрестная оценка соблюдения корпоративных правил. Это программа, ставшая продолжением концеп-

ции «Прозрачность – Доверие – Результат». Прозрачность в данном случае – это честная взаимная оценка предприятий группы. Оценке подлежит эффективность взаимодействия и соответствие договоренностям, положениям Корпоративного кодекса, ценностям GIRAFFE. Благодаря этому создается доверительная среда, где предприятия группы – как семья, которая даст честную обратную связь и ценную информацию для самоанализа. Инструмент помогает понимать, каким предприятие представит перед внешними заказчиками, позволяет руководителям увидеть как сильные стороны, так и точки роста. Это возможность вовремя внести изменения, чтобы наращивать конкурентные преимущества на рынке и повышать удовлетворенность

клиентов и партнеров. Благодаря перекрестной оценке реализуются принципы, закрепленные в Корпоративном кодексе GIRAFFE: «Мы – команда», «Успех» и «Клиент – наше всё».

Главным конкурентным преимуществом современной компании становится эффективная команда единомышленников. Сильная корпоративная культура определяет способность предприятия привлекать и удерживать лучшие таланты, совершенствовать коммуникацию и сотрудничество внутри коллектива и **управлять изменениями.**

Далее приведены показатели достижения целей каждого блока СчК. Таблица отражает, в каком объеме предприятиям удалось выполнить индивидуальный комплекс задач на январь.

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СЧЕТНЫХ КАРТ ЗА ЯНВАРЬ

Тип целей СчК	Содержание блока	Выполнение, %			
		ЛМЗ	ЗДМ	Крановые технологии	Жирафф рент
Блок 1. РЫНКИ	Выполнение планово-экономических показателей/ плана реализации/ целевого протока по продуктам.	75 %	0 %	0 %	100 %
Блок 2. ТОВАРЫ И УСЛУГИ	– Повышение качества продукции/услуг. – Повышение удовлетворенности заказчиков. – Реализация спецпроектов.	60 %	100 %	67 %	89 %
Блок 3. УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ	– Достижение целевых показателей программ: повышения ликвидности, безопасности труда, «Адаптация новых сотрудников», «HR - бренд», «Здоровье и благополучие». – Выполнение плановых финансово-экономических показателей: проток, удельный проток на н/час, чистая прибыль.	67 %	44 %	60 %	62 %
Блок 4. ОПЕРАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ	– Достижение целевых показателей внедрения программ: внутренних информационных систем, «Продукт-Рынок-Ресурсы». – Исключение главных рисков недостижения целей стратегической карты 2024 года.	80 %	0 %	33 %	17 %
Блок 5. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА	– Выполнение целевых показателей по программам: безопасности труда, обучения и развития. – Приведение иерархии предприятий в соответствие с нормами управляемости.	75 %	100 %	100 %	50 %
Блок 6. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА	Достижение целевых показателей корпоративных программ: «Прозрачность-доверие-результат», «Планета-Люди-Прибыль», программы перекрестной оценки соблюдения корпоративных правил.	100 %	100 %	100 %	100 %
Всего исполнение		75 %	52 %	64 %	70 %
ОЦЕНКА		удовлетворительно	неудовлетворительно	удовлетворительно	удовлетворительно

ПРОГРАММА ЛОЯЛЬНОСТИ: СТРОИМ ОТНОШЕНИЯ С ЗАКАЗЧИКОМ. ИНТЕРВЬЮ С ИРИНОЙ КОНДРАЧУК

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ. В конце 2023 года в рамках ежегодной стратегической сессии был намечен вектор дальнейшего развития бренда GIRAFFE. Наступило время пошаговой реализации планов. На протяжении всего 2024 года руководители проектов и направлений будут рассказывать о ходе исполнения задач в своих подразделениях.

На этот раз мы побеседовали с коммерческим директором СВЭЧЕЛ и узнали о механизмах построения отношений с клиентом.



Ирина Викторовна Кондрачук

коммерческий директор СВЭЧЕЛ

Ирина Викторовна, какая из задач отдела продаж является ключевой?

Когда речь идет о продажах и прибыли, то в центре внимания всегда оказывается клиент. Поэтому важнейшей функцией подразделения является укрепление отношений с уже имеющимися заказчиками, а также поиск новых. Такая деятельность не имеет спонтанный характер, а подчинена стратегии, разработанной для каждого из рынков и продуктов. Для усиления своих конкурентных преимуществ мы второй год подряд разрабатываем и реализуем программу лояльности.

Программа лояльности является одним из важнейших инструментов донесения ценностей, применяемых на всех предприятиях GIRAFFE. Мы исходим из идеи программы эффективных продаж «Продукт – Рынок – Ресурс»: чем больше коммуникаций произошло с потенциальным заказчиком, тем больше вероятность продажи или повторной покупки. По статистике для того, чтобы обеспечить гарантированную продажу, таких каса-

ний должно быть более 15-ти. Поэтому отдел продаж использует любой повод для полезного общения.

На промышленном рынке клиентами являются предприятия. Как построить отношения с организацией?

Любую организацию представляет человек или группа лиц. И чем больше представителей компании-заказчика удовлетворены нашей работой, тем прочнее деловые связи. Согласитесь, у разных людей различные потребности и мотивы. Это значит, что коммуникации с ними требуют персонализированного подхода. Чтобы его обеспечить, стоит четко разделять категории партнера и учитывать индивидуальные особенности.

В зависимости от степени личного влияния при принятии организационных решений мы выделяем категории: лица, принимающие решения (руководители предприятий), и лица, влияющие на принятие решений (конструктора, механики, энергетики, машинисты). В зависимости от уровня лояльности нашему бренду, работа направлена как на действующих и перспективных (новых) заказчиков, так и на потерянных клиентов. Так, отдел продаж никогда не исключает из вида тех, кто когда-то сотрудничал с предприятием. Мы продолжаем поддерживать добрые отношения, не позволяя о себе забыть. В момент, когда услуги СВЭЧЕЛ снова будут актуальны для бывшего заказчика, он в первую очередь обратится за консультацией к нам.

Ирина Викторовна, расскажите о программе лояльности.

Программа лояльности предусматривает набор действий, затрагивающих как рациональные, так и эмоциональные составляющие для выделенных категорий

клиентов. Коммерческая служба СВЭЧЕЛ обозначила такие показатели удовлетворенности, как **комфорт, вовлечение, удивление**, что соответствует формуле: «соответствовать требованиям – нравиться – превосходить ожидания».

Комфортное общение заказчика с личным менеджером – приоритет для нас. Если мы получаем более двух замечаний от одного клиента, то обязательно заменим менеджера, чтобы продолжить строить отношения, основанные на доверии. Клиент ощущает, что он значим.

Целям **вовлечения** служит реферальная программа, которая была запущена в 2023 году. Она построена по принципу «приведи друга – бонусы всем». Она получила большой успех среди клиентов СВЭЧЕЛ. За последний год 4 клиента воспользовались привилегией реферального вознаграждения. Общая сумма бонусов составила 320 000 рублей. Благодаря программе у СВЭЧЕЛ появилось 6 новых клиентов. В 2024 году программа продолжает действовать.

Также СВЭЧЕЛ всегда благодарит клиентов за благодарственные письма ответными презентами. В данном случае регламентирован максимально быстрый срок исполнения обязательств – не более 5 дней на доставку корпоративного подарка.

К инструментам **удивления** мы относим оснащение кабины машиниста каждого нового автокрана набором крановщика, поздравление с профессиональными, государственными и личными праздниками, подарки к юбилею сотрудничества. Разработана бонусная система с элементами геймификации: клиент в формате игры получает поощрения и может рассчитывать на скидку в обмен на совершение целевых действий, таких как, на-

пример, участие в опросах.

Для СВЭЧЕЛ одним из ключевых категорий заказчиков являются внутренние партнеры предприятия группы GIRAFFE. На них также распространяются программы.

Контроль исполнения программы лояльности проходит на еженедельных совещаниях с коммерческой службой под руководством коммерческого директора.

Возможно ли измерить такие абстрактные показатели, как комфорт, или удивление?

Новшество программы лояльности 2024 года – **индикаторы** достижения показателей. Если раньше результат был формализован, то теперь мы имеем оцифрованные цели по каждой категории клиентов. Для сегмента постоянных партнеров цель программы – реализация утвержденной стратегии и повторные продажи, а для категории потерянных клиентов – план по количеству заказчиков, которых мы должны к концу года вернуть.

Кроме того, ежеквартально отдел маркетинга GIRAFFE проводит опрос удовлетворенности разных категорий заказчиков. Удовлетворенность выражается в конкретном балле, который позволяет отследить изменения показателя. Благодаря непрерывному диалогу вся обратная связь аккумулируется в перечень корректирующих мероприятий. Так клиент понимает, что мы готовы слышать замечания и становиться лучше, а коммерческая служба, в свою очередь, постоянно повышает компетенции и прочно закрепляется в кругу доверенных организаций наших партнеров.

Следите за новостями в сообществе СВЭЧЕЛ ВКонтakte ▶



РУСЛАН ПЛОТНИКОВ: «ДЕРЖИМ КУРС НА РАЗВИТИЕ»

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ. Редакция газеты **GIRAFFE** провела встречу с директором по производству завода Дормаш, в рамках которой мы обсудили производственные планы и перспективы на 2024 год.



Руслан Николаевич Плотников

директор по производству ЗДМ

Руслан Николаевич, какие ключевые производственные задачи обозначены в счетной карте завода Дормаш на текущий год?

Согласно утвержденной экономической модели и подписанным контрактам на 2024 год, производство продукции распределено следующим образом: технологическое оборудование – 65%; секции башенного крана, крепления анкерные – 25 %; дорожная тематика – 10 %.

Что касается крановой тематики, это для нас серийная продукция. Доля такой продукции в продуктовом портфеле завода Дормаш за последние несколько лет выросла. В 2022 году завод изготовил 202 секции различных модификаций, в 2023 году выпуск составил уже 406 штук, на 2024 год план составляет 464 штуки. Более того, в прошлом году мы увеличили выпуск креплений анкерных для нашего партнера ООО «Жирафф Рент». Если в 2022 году реализация креплений составила 2,6 млн. рублей, то в 2023 году – 21,5 млн. рублей. На 2024 год подписан контракт с ООО «Жирафф Рент» на сумму 13,6 млн. рублей.

Какая продукция будет запущена в производство в ближайшей перспективе?

Между заводом Дормаш и нашим постоянным партнером ООО «Механизированный комплекс» подписан долгосрочный контракт на изготовление технологического оборудования для химической промышленности. Завод приступил к реализа-

ции проекта. В рамках исполнения обязательств с нашей стороны начата модернизация цеха. Под эти цели закуплено новое оборудование, в том числе – станок лазерной резки и устройство лазерной очистки, профилегибочная машина с ЧПУ контроллером, два листогибочных четырехвалковых станка с ЧПУ контроллером, два сварочных комплекса для автоматической сварки, а также самые современные сварочные полуавтоматы и другое. Оборудование уже поставлено на завод, в ближайшее время будет произведен его монтаж.

Контракт подписан со сроком выполнения в конце третьего квартала 2024 года. Всего нам необходимо изготовить 66 различных наименований продукции из нержавеющей и алюминиевого металлопроката в количестве 153 штук. Это большой объем сложной в изготовлении продукции, требующей от всех применения своих теоретических знаний и практического опыта на все 100 %. Приходится осваивать новые технологии сборки, вальцовки деталей. Так, нами освоена вальцовка сложных конусных деталей. Прежде чем получить готовую к установке деталь, пришлось сделать четыре пробных. Осваиваем технологию сварки нержавеющей металлопроката для различных видов марок стали. В этих вопросах нужно отдать должное нашим сотрудникам цехов, которые не просто ждут готового решения, а сами вникают в суть вопроса, изучают тему самостоятельно, предлагают решения. Сегодня для нас это большой опыт, позволяющий смотреть в будущее, ведь в стране происходит модернизация имеющихся производств и строительство новых заводов, где востребовано такое оборудование.

Какие направления развития производства обозначены на 2024 год?

В рамках инвестиционной программы 2024 года идет

проработка поставщиков станочного оборудования. Наиболее дорогостоящие из них – станок токарно-карусельный двухстоечный с ЧПУ и вертикально-зубофрезерный станок с ЧПУ. Новое оборудование позволит увеличить выпуск бандажей и венцов дорожной тематики, а также расширить ассортимент изготавливаемой продукции.

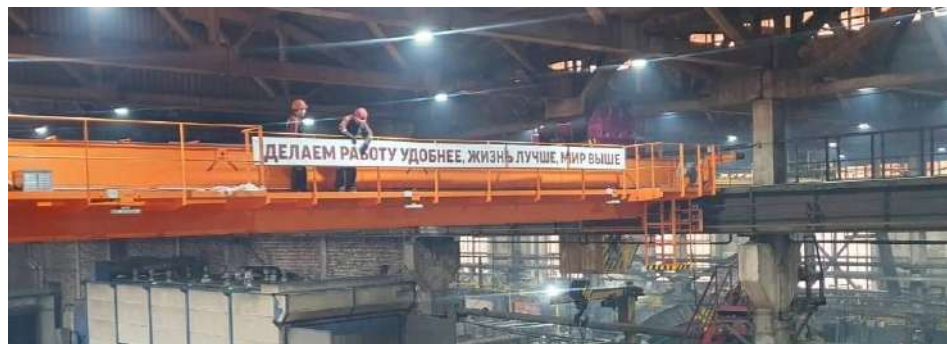
Решение всех поставленных задач требует от коллектива получения специальных знаний, умения работать на новом оборудовании, освоения дополнительных, смежных профессий.

В рамках утвержденного «плана по развитию СМК и повышения качества выпускаемой продукции

АО «Завод Дормаш» на 2024 год» проходит обучение и аттестация персонала производственных подразделений, ОТК, ИТР, а также аттестация сварочного оборудования для ПТО, НГДО, СК и ОХНВП и сварочной технологии.

Задачи, которые стоят перед нами, весьма сложные. Что-то приходится делать впервые, многому нужно учиться. Однако коллектив завода нацелен на получение положительного результата, ведь от успеха новых проектов напрямую зависит наше благосостояние. Преодолев трудности, мы нарабатываем опыт, позволяющий уверенно идти к новым победам.

НОВЫЙ МОСТОВОЙ КРАН УЖЕ В СТРОЮ!



ДЕЛАЕМ РАБОТУ УДОБНЕЕ. В Механосборочном цехе ЛМЗ завершается комплекс работ по монтажу, подготовке и проведению индивидуальных испытаний нового мостового крана. Новый кран грузоподъемностью 20 тонн был изготовлен совместными силами ООО «ЛМЗ» и АО «Дормаш».

Директор ЛМЗ **Максим Евгеньевич Корямин:** «За прошедший год мы заработали достаточно средств для того, чтобы инвестировать в новое оборудование. Так, новый мостовой кран будет подспорьем в реализации возможности обработки более тяжелых металлоконструкций на портално-фрезерном центре. Это позволит брать новую продукцию и осваивать ее. За счет установки данного крана у нас

появилась возможность переместить один из кранов грузоподъемностью 15 тонн на участок по освоению производства новых видов продукции МСЦ, поэтому в перспективе – выход на освоение крупнотоннажного оборудования для различных нужд металлургического сектора, горнодобывающей промышленности. В настоящее время в МСЦ идут работы по установке второго фрезерного станка, а в будущем планируется перенести туда еще один горизонтальный расточной станок и организовать в цехе отдельный участок крупной механообработки. Таким образом, расточники и операторы, начальник и бригадир участка будут находиться в одном месте – это удобная производственная логистика».

ЛМЗ ОРГАНИЗОВАЛ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЕ МЕРОПРИЯТИЕ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ

ДЕЛАЕМ ЖИЗНЬ ЛУЧШЕ. В Нязепетровске прошел День завода. Профориентационное мероприятие было организовано командой ЛМЗ.

Как не ошибиться с выбором будущей профессии и выбрать самые востребованные на рынке труда специальности? Об этом обучающимся СОШ № 1 рассказали специалисты завода. Торжественное мероприятие открыли директор СОШ № 1 **Наталья Витальевна Ковердяева** и директор ЛМЗ **Максим Евгеньевич Корямин**. Праздничное настроение создал образцовый коллектив нашего города «Светлое настоящее».

Для школьников работало 6 локаций. На них были представлены специальности технического профиля, которые востребованы на предприятии. Модераторы площадок, специалисты и ветераны предприятия смогли мастерски представить школьникам основные направления деятельности, плюсы выбора и точки для роста в каждой профессии.



В завершение мероприятия организаторы наградили самых активных школьников памятными подарками и пожелали ребятам отличной учебы.

ЧЕЛОВЕК НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ. МУЖСКАЯ ИСТОРИЯ



КОЛЛЕКТИВ. Дорогие читатели, в канун Дня защитника отечества мы традиционно рассказываем истории о людях с железной закалкой и стальным характером. Героем этого выпуска стал **Антон Юрьевич Бакаев**, представитель трудовой молодежи завода Дормаш. Он работает на предприятии с 2013 года.

Любовь Антона Юрьевича к технике стала решающей при выборе профессии. «Самая большая моя ценность – родители и дети, – рассказал

Антон. – Я не просто следовал своему сердцу, а пошел по стопам деда-водителя». Больше десяти лет мужчина остается предан семейному делу. За Бакаевым закреплены КамАЗ, автокран КС 5473, кран РДК. «По необходимости могу заменить коллег на Газели, SKODA, Renault Logan, в целом, любая марка мне доступна», – улыбается он. Мужчина привык сам решать все технические проблемы автотранспорта, такие заботы доставляют ему только удовольствие.

Антон Юрьевич имеет высшее образование, что, безусловно, помогает в работе. Он незаменим на участке, особенно как крановщик. Часто по производственной необходимости его вызывают в выходные дни, а он всегда готов с полной самоотдачей приступить к труду.

Руководители о сотруднике отзываются только положительно: «профессионал, активный, грамотный и трудолюбивый работник». Антон Юрьевич – обладатель Почетной грамоты Собра-

ния депутатов Верхнеуфалейского городского округа, один из ярких представителей завода, помещенных на Доску Почета нашего предприятия. Бакаев А.Ю.: «Одно из важных моих достижений – получение профессионального опыта и освоение новой профессии крановщика».

Служил мужчина в ракетных войсках стратегического назначения, в роте связи. «Самые яркие армейские воспоминания остались от дружеских отношений нашего многонационального подразделения, от красивых мест службы, – вспоминает он. – В РВСН попал случайно и не пожалел». Демобилизовался Бакаев А.Ю. в звании ефрейтор.

Антон Юрьевич много времени проводит с семьей, выезжает на природу, любит рыбалку. В доме все делает своими руками. Характер, по словам самого героя, у него сложный, вспыльчивый, но он отходчивый и добрый. Его мечта – видеть своих детей счастливыми, а страну – процветающей и свободной.

НА СТАРТ, ВНИМАНИЕ, ЗОЖ!



ДЕЛАЕМ ЖИЗНЬ ЛУЧШЕ.

В г. Касли прошел рождественский турнир по волейболу среди женских команд. Побороться за медали приехали сборные из Вишневогорска, Озерска и Нязепетровска. Девушки показали интересные и захватывающие игры, лучшие игроки и тренеры были награждены.

В упорной борьбе 2 место завоевала команда **нязепетровской СОШ № 27**. Лучшей в нашей сборной была отмечена студентка 3 курса «КПГТ» **Анна Копорушкина**. Помощь в подготовке и транспортировке команды Нязепетровска оказал **Литейно-механический завод**.



Сотрудники Дормаш возвращают в подрастающем поколении любовь к спорту собственным примером.

На территории завода прошел товарищеский матч по настольному теннису. В состязании приняли участие сотрудники предприятия и студенты Каслинского промышленного-гуманитарного техникума. В завершение турнира председатель совета ветеранов завода **Алексеева Наталья Алексеевна** вручила участникам сувениры и благодарственное письмо от имени генерального директора **Юмагулова Р.Г.**

ПОЗДРАВЛЯЕМ ЮБИЛЯРОВ ФЕВРАЛЯ!

С 35-летием: Александра Борисовича Курчавова оператора установок дробеструйной очистки ЗДМ	С 40-летием: Ивана Владимировича Цибо электросварщика МСЦ ЗДМ	С 45-летием: Олега Григорьевича Батуру начальника котельной ЛМЗ
Василия Александровича Ишутинова мастера участка МСЦ ЛМЗ	Дмитрия Владимировича Савиных главного инженера ЛМЗ	Желаем нашим дорогим юбилярам здоровья, благополучия и успехов во всех начинаниях!
Сергея Николаевича Цыпышева электромонтера службы ремонт ЛМЗ	Сергея Ивановича Кротова слесаря механо-сборочных работ МЗЦ ЛМЗ	

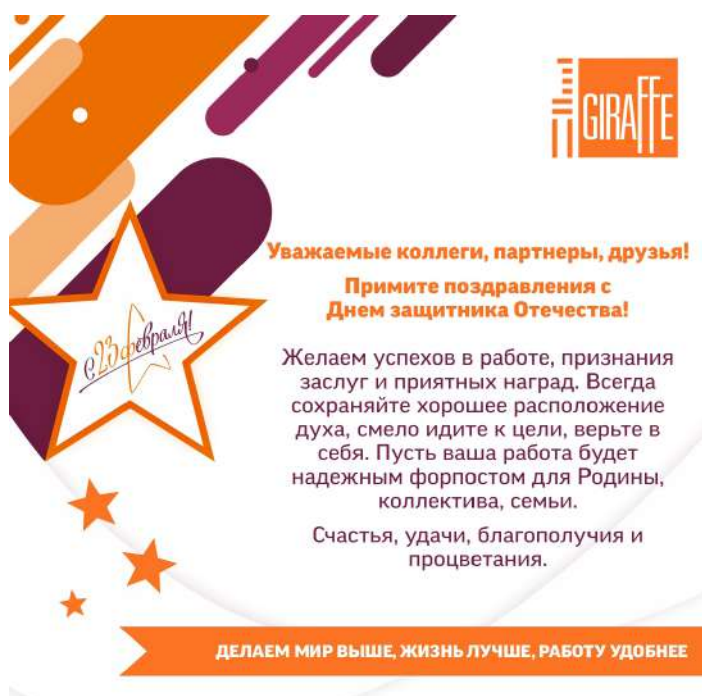
ПРЯМАЯ ЛИНИЯ С РУКОВОДИТЕЛЕМ

На СВЭЧЕЛ состоялось неформальное совещание на тему «Пешеходный переход на ул. 2-я Павелецкая». Сотрудники обратились к генеральному директору с вопросом об организации пешеходного перехода вблизи проходной предприятия.



Илья Николаевич Смирнов
генеральный директор СВЭЧЕЛ

«Со стороны администрации СВЭЧЕЛ было составлено обращение к депутату Государственной Думы РФ **Владимиру Владимировичу Бурматову** с прошением об организации безопасного дорожного движения и установке соответствующих объектов дорожной инфраструктуры. Мы получили положительный ответ. В результате строительно-монтажные работы будут реализованы в дорожно-строительном сезоне 2024 года».



ЕЖЕГОДНАЯ СПАРТАКИАДА

16 марта 2024

территория МБУ спортшколы г. Нязепетровска

ПРИГЛАШАЕМ ВАС НА ЗИМНЮЮ СПАРТАКИАДУ

- ✓ Лыжи (командная эстафета)
- ✓ Лыжи (личный зачет)
- ✓ Лыжи (семейная эстафета)
- ✓ Скандинавская ходьба (личный зачет)
- ✓ Мини-футбол (команды)
- ✓ Поднятие гири 16 кг, 24 кг (личный зачет)
- ✓ Армрестлинг (личный зачет)
- ✓ Перетягивание каната (команды)
- ✓ Подтягивание, отжимание на брусьях (личный зачет)
- ✓ Прыжки на скакалке
- ✓ Дартс
- ✓ «Веселые старты» для взрослых

Дорогие читатели!

Через редакцию газеты GIRAFFE каждый сотрудник может задать вопрос руководителю. Для этого напишите на электронный адрес

marketing@kprotekt.ru

Оставьте пометку «Прямая линия» в теме письма.

Редакция газеты получит разъяснения от вашего оппонента и опубликует его в очередном выпуске корпоративной газеты.

Вопрос останется анонимным.

Ждем ваших писем!