

GIRAFFE

ВЫПУСК № 92 / НОЯБРЬ 2024 ГОДА

СЕССИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ: ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ GIRAFFE

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ.

В ноябре состоялась сессия стратегического планирования (ССП). В рамках мероприятия традиционно на одной площадке встречаются представители предприятий, чтобы наметить общий вектор развития GIRAFFE. Начальник отдела маркетинга GIRAFFE ответила на вопросы редакции об итогах сессии.



Анастасия Андреевна Варавва

начальник ОМ GIRAFFE

Анастасия Андреевна, отличалась ли ССП-2024 от предыдущих?

Да, традиционно на ССП мы подводим итоги уходящего года и локально работаем на формирование целей и показателей на предстоящие 12 месяцев. На этот раз участникам сессии было предложено взглянуть в будущее на несколько лет вперёд и установить фокус на качественный рынок к 2027 году. Срок обозначен не случайно: существует прогноз ухудшения геополитической обстановки и упадка в разных отраслях отечественной промышленности, что, в том числе может негативно сказаться на рынках присутствия GIRAFFE. Пик стагнации, согласно предварительным данным, ожидается на стыке 2026-2027 годов. К этому моменту мы намерены, вопреки общей тенденции, не только стоять на ногах уверенно, но и увеличить проток в 2 раза по всем предприятиям группы. У GIRAFFE уже есть большой задел в виде нового оборудования, бесценного опыта освоения новых про-



дуктов, профессиональных компетенций, а самое главное – ещё 2 года на то, чтобы «нарастить мышцы». Ведь кризис, как известно – время возможностей, которые открываются лишь «тем, кто вёсел не бросил» и сохранил функциональность в непростые времена. И чем более амбициозные цели мы будем перед собой ставить, тем больше ресурсов у нас будет для их достижения. При этом, нам, как в известном анекдоте, не придётся «бежать быстрее голодного льва», а всего лишь обогнать конкурентов.

Что имеется ввиду под «мышцами»?

Это ресурсы предприятий GIRAFFE: станки и оборудование, современное программное обеспечение, оснащённость всех технологических процессов кадровым составом, которая, в том числе предполагает грамотную организационную структуру и фокус на рост профессиональных навыков.

На сессии поднимался вопрос важности кадровой политики и необходимости осознания ценности реализации кадровых стратегий: то, как эффективно мы будем привлекать персонал, адаптировать новичков, взаимодействовать с молодежью, непосредственно влияет на эффективность работы как внутри компании, так и с внешним заказчиком.

Как нарастить потенциал по указанным направлениям?

Отвечая на вопрос, как ликвидировать разрыв между текущей реальностью и желаемой, участники ССП воспользовались методом декомпозиции. Мы расписали цели и задачи на дистанции в 2025-2026 год. Если говорить конкретнее, то мы определили продукты в нашем продуктовом портфеле, которые имеют перспективу на ближайшие минимум несколько лет. Наша цель на указанной дистанции – развитие направлений, имеющих долгосрочную перспективу, благодаря которой мы можем гарантированно загружать производственные мощности и предоставлять работу сотрудникам на протяжении длительного периода. Это не исключает освоение новых продуктов, позволяющих разово получить высокую маржу. Такие проекты будут приниматься в работу по остаточному принципу: при наличии свободных на то ресурсов. В целом же, мы сместили фокус на продукты, которые имеют перспективу серийного производства. Потому что в сейчас принципиально важна гарантия загрузки заводов GIRAFFE в долгосрочной перспективе.

В части модернизации производств мы намерены и дальше инвестировать в



развитие производственных возможностей. Учитывая тот факт, что предприятия GIRAFFE не закредитованы, то в условиях увеличения протока в 2 раза, сотрудники GIRAFFE, помимо загрузки и наличия работы, смогут рассчитывать на позитивные изменения условий труда и финансовый рост. Таким образом, даже в непростые времена, мы будем уверенно смотреть в будущее и чувствовать себя спокойно.

Получается, помимо целей на год, в стратегической карте появились цели на перспективу 2025-2027. Какие из них будут приоритетными?

Целей не станет больше. Кроме того, если ранее при формировании стратегической карты хотелось дать импульс в реализации всех Блоков и наблюдалось обилие количества целей, то в этом году мы проредили пе-

речень и оставили только те, решение которых позитивно скажется на многих аспектах, в том числе опосредовано выполнит цели второго порядка. Удерживая фокус, мы будем осознанно бить в точку, от которой зависит больше.

Какие основные выводы можно сделать по итогам ССП?

Поделюсь, что стало основным инсайтом для меня. В надвигающемся кризисе важно сплотиться и как никогда вспомнить, что группа компаний – не пустое слово. Это предполагает, что предприятия ориентируются в своей работе не столько на собственные интересы, сколько на цель группы GIRAFFE. Коммерческие службы возьмут обязательства по загрузке заводов. Заводы в свою очередь обеспечат, чтобы коммерческие службы в срок выполнили

свой заказ и качество продукции устроило покупателя. Служба сервиса повысит вероятность повторных продаж за счет удовлетворения потребности владельцев кранов GIRAFFE в поставках запасных частей и решения их вопросов по рекламациям. А отдел главного конструктора обеспечит улучшение потребительских свойств наших кранов, усиливая конкурентные преимущества GIRAFFE на рынке. Перед своим подразделением также ставлю цели по реализации максимально актуальных инструментов донесения ценности GIRAFFE, чтобы усилить эффективность сбытовых усилий продавцов. Таким образом, от каждого участника процесса зависит, достигнем ли мы успеха. Думаю, это понимание пришло ко всем участникам по итогу трёх рабочих дней на ССП.

Что позволит предприятиям получать синергетический эффект?

Раньше у каждого предприятия GIRAFFE была своя стратегическая карта. В этом году сами сотрудники вышли с инициативой об объединении некоторых Блоков стратегической карты, а именно: «Рынки», «Товары и услуги», «Корпоративная культура». Участники сошлись во мнении, что эти Блоки должны быть общие: мы вместе завоёвываем одни рынки и нам важно всем быть в этом заинтересованными; мы вместе обеспечиваем необходимое качество продукции и услуг, и, как вытекающее – удовлетворенность клиента, и все должны работать на неё; мы развиваем корпоративную культуру в одном ключе и все должны быть в едином поле. Это акцент, который позволит работать на одни цели и достигать синергетического эффекта.

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СЧЕТНЫХ КАРТ ЗА ОКТЯБРЬ

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.	25 %	33 %	100 %	100 %
Блок 2. ТОВАРЫ И УСЛУГИ	– Повышение качества продукции/услуг. – Повышение удовлетворенности заказчиков. – Реализация спецпроектов.	80 %	50 %	83 %	100 %
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.	78 %	78 %	100 %	69 %
Блок 4. ОПЕРАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ	– Достижение целевых показателей внедрения программ: внутренних информационных систем, «Продукт-Рынок-Ресурсы». – Исключение главных рисков недостижения целей стратегической карты 2024 года.	20 %	33 %	0 %	43 %
Блок 5. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА	– Выполнение целевых показателей по программам: безопасности труда, обучения и развития. – Приведение иерархии предприятий в соответствие с нормами управляемости.	100 %	50 %	100 %	100 %
Блок 6. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА	Достижение целевых показателей корпоративных программ: «Прозрачность-доверие-результат», «Планиета-Люди-Прибыль», программы перекрестной оценки соблюдения корпоративных правил.	100 %	100 %	50 %	100 %
Всего исполнение		68 %	65 %	85 %	83 %
ОЦЕНКА		удовл.	удовл.	хорошо	хорошо

ЛУЧШИЕ СОТРУДНИКИ ЛМЗ



**Константин Юрьевич
Стерляжников**
фрезеровщик МЗЦ

Константин Юрьевич устроился на ЛМЗ в 2007 году, сразу после получения диплома. Работал на заводе электриком, а позже освоил профессию фрезеровщика. Стерляжников К.Ю. – участник и шестикратный победитель конкурсов профессионального мастерства. Как отмечают коллеги, он «не боится брать инициативу на себя», «всегда готов прийти на помощь», «активист, спортсмен». Сам Константин Юрьевич о своём коллективе говорит: «Мы как часовой механизм: делаем общее дело. Признателен всем и каждому за совместный труд».



**Ирина Ивановна
Боронёнова**
старший инженер ЦЗЛ

Ирина Ивановна устроилась на завод в 3 механический цех в 1982 году по совету своего отца, который сам посвятил предприятию 40 трудовых лет. Уже через год она продолжила свою деятельность в Центральной Заводской Лаборатории, где работает по сей день.

Своим значимым достижением считает повышение уровня квалификации: из лаборанта механических работ она выросла до старшего инженера.

В коллективе Ирину Ивановну знают как профессионала своего дела и очень отзывчивого человека.



**Иван Александрович
Кошманов**
электросварщик МСЦ

В 2016 году Иван Кошманов окончил Нязепетровский филиал КПГТ, а уже в 2017 году устроился учеником электросварщика на ЛМЗ. Его наставником стал Гречушников А.В. В 2019 году Иван Александрович был награжден грамотой за отличную работу. Мастер МСЦ Кирилов О.С. говорит об Иване: «Ответственный, исполнительный, целеустремленный молодой человек, отличный сварщик». На вопрос о том, чему хотел бы еще научиться в ближайшее время, Иван Александрович отвечает: «Хотел бы научиться варить под давлением воздуха».



**Анастасия Александровна
Шлёмина**
специалист по кадрам

Анастасия Александровна устроилась на завод в 2022 году. О своей деятельности она рассказывает: «Моя работа, как и любая другая, ответственна, очень важна, требует определенного запаса сил и стрессоустойчивости. Несмотря на все трудности, каждый день на завод я иду по любви». Достижением считает освоение новой профессии и успешное прохождение курсов по планированию. На вопрос об успешных людях, Анастасия Александровна ответила: «Успех – это умение двигаться от неудачи к неудаче, не теряя энтузиазма. Умение ждать и оценивать».



**Лия Гатауловна
Игошина**
ведущий специалист по
отгрузке ПДО

Лия Гатауловна – творческий человек с художественно-педагогическим образованием. Не удивительно, что устройство на завод в 2014 году она считает «абсолютно новым этапом жизни». «Меня пригласили на должность инженера ПДО. Тогда внедряли новую программу «1С-Предприятие» и мне посчастливилось принять непосредственное участие в её освоении и улучшении, – вспоминает она. – Я признательна коллегам за поддержку». Лия Гатауловна на работу всегда ходит с улыбкой, ведь считает, что «улыбка – это самый узнаваемый и универсальный способ коммуникации».



**Антон Павлович
Булатов**
главный технолог
ОГТ

Антон Булатов познакомился с предприятием будучи учеником старших классов. Посетив экскурсию по ЛМЗ, он задумался о выборе будущей профессии и дальнейшем образовании. Выбор пал на специальность «Технология машиностроения» в Нязепетровском филиале ЮУрГУ. Приглашение в команду технологов ЛМЗ талантливый студент получил на защите дипломных проектов и вот уже 13 лет работает на родном заводе. Антон Павлович отмечает: «С тех пор, как предприятие начало осваивать альтернативные виды продукции, я постоянно расту профессионально».

ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ. ЧТО ЖДЁТ НАС В 2025 ГОДУ?

УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ. Программа «Здоровье и благополучие» – единый стратегический документ, в центре которого стоит сотрудник и отношения внутри коллектива. Содержание программы утверждается на ежегодной стратегической сессии в рамках урегулирования кадровой политики GIRAFFE. Эта корпоративная программа является одним из самых обширных разделов Блока №3 стратегической карты – «Управление ресурсами». Начальник отдела управления персоналом ГК GIRAFFE рассказала о перспективах преобразования программы в 2025 году.



Татьяна Владимировна Вахрушева
начальник ОУП
ГК GIRAFFE

Татьяна Владимировна, здравствуйте. Какие из нововведений 2024 года получили самый большой отклик коллектива?

Максимальный рейтинг среди нововведений 2024 года получили мероприятия, которые касаются условий труда. На Заводе Дормаш и СВЭЧЕЛ в этом году появился корпоративный транспорт, а в Нязепетровске произведен ряд улучшений в вопросах доставки сотрудников на работу. Безусловным лидером среди прочих инициатив на предприятиях горнозаводской зоны стала акция «Салат без майонеза за 1 рубль». Как отмечают посетители заводских столовых, «стало дешевле и вкуснее». Подобные мероприятия, я считаю, соответствуют миссии GIRAFFE: мы делаем работу удобнее, и это правда. Условия труда на предприятиях улучшаются с каждым годом, в том чис-

ле, за счёт дорогостоящих ремонтов и благоустройства территорий. Все инициативы исходят из интересов сотрудников и их комфорта на рабочем месте. В этом году организованы новые помещения для отдыха, на Челябинском предприятии создано новое пространство для принятия пищи, проведены дорожные работы для удобства как пешеходов, так и автовладельцев.

Также популярностью пользовалась программа «Я рекомендую», согласно условиям которой сотрудники предлагают кандидатов на должности специалистов и получают денежное вознаграждение за помощь в подборе персонала. Для коллег это приятная премия, а для компании – фундамент для крепкого и сплоченного коллектива и показатель их лояльности компании.

Как формируется программа на следующий год?

«Здоровье и благополучие» – комплексная программа, которая реализуется не первый год. Мы накопили ценный опыт проведения многих мероприятий, а теперь идём по пути совершенствования. При подготовке, например, очередного праздника, мы стремимся уделить ещё больше внима-

ния деталям. Помогают в этом активные сотрудники, которые проходят опросники и охотно дают качественную обратную связь. Все предложения по улучшению организации событий предстоящего года принимаются во внимание при формировании новой программы. Таким образом, в концепции Прозрачности и Доверия мы вместе наращиваем уровень корпоративных мероприятий.

Какие предложения от сотрудников чаще всего поступают?

Есть большой запрос на активный отдых совместно с коллегами: проводить больше туров выходного дня, турниры по различным видам спорта, коллективно тренироваться и показывать результаты на корпоративных спортивных мероприятиях, чаще встречаться для неформального общения.

Приятно, что в рамках опросов мы получаем много благодарностей и позитивных отзывов с пожеланием «просто продолжать то, что уже делается».

Что нового будет в программе 2025 года?

Содержание программы в основном будет изменено в сторону увеличения доступности той или иной программы для ещё более широкого круга сотрудников, а также совершенствования каждого мероприятия. Например, в рамках подготовки самых массовых спортивных событий Зим-

ней и Летней спартакиады будет пересмотрен перечень спортивных дисциплин и деление участников на категории, улучшены условия и снаряды для спортсменов. Конечно же, ежегодно мы улучшаем судейство, организацию детского досуга, а также питание команд и гостей мероприятия.

Одновременно мы постепенно будем внедрять новые идеи, про- верить их жизнеспособность и отслеживать отклик коллективов. Так, в программе появились творческие конкурсы, которые имеют принципиальное отличие от традиционных тематических выставок работ, детских поделок и новогодних игрушек: участниками будут не только дети GIRAFFE, но и сами сотрудники.

За участие в жизни предприятия, конечно же, предусмотрены приятные корпоративные подарки. Мы стремимся создавать такие условия для сотрудников, чтобы работа была гармоничным продолжением личных интересов, а коллектив был второй семьей. Поэтому призываю дорогих коллег занять активную жизненную позицию, участвовать в мероприятиях и пользоваться всеми возможностями, которые предоставляет корпоративная программа «Здоровье и Благополучие».

МАССОВЫЙ СПОРТ И ЗОЖ



СПАРТАКИАДЫ

КОМАНДНЫЙ ДУХ



КОМФОРТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА



ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ



КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПОХОДЫ И ВЫЕЗДЫ



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАГРАДЫ



КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ



МОЛОДОЕ ПОКОЛЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ GIRAFFE

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. Кадры – один из главных стратегических ресурсов компании. Поэтому GIRAFFE создаёт надёжную платформу для карьерного старта будущего поколения специалистов. Наши предприятия участвуют в общественной и культурной жизни и тесно сотрудничают с образовательными учреждениями своих городов. В 89 выпуске газеты мы рассказали, какие возможности открывает GIRAFFE для молодых людей Нязепетровска. А чтобы узнать о взаимодействии с учебными заведениями в Верхнем Уфалее, мы побеседовали с начальником отдела персонала Завода Дормаш.



Наталья Сергеевна Абросимова
начальник ОК
Завод Дормаш

Наталья Сергеевна, здравствуйте. Расскажите, какие мероприятия уходящего года в сфере работы с подрастающим поколением Вы могли бы отнести к новым для Завода Дормаш?

Ранее мы акцентировали внимание на взаимодействии со студентами, не касаясь школьников. Работа с младшим поколением для нас – новый опыт, который демонстрирует положительную динамику в развитии кадровой стратегии этого года.

В ноябре завод принял участие в профориентационном мероприятии, организованном Управлением образования Верхнеуфалейского городского округа для школьников 6-11 классов. Мы рассказали детям о нашем производстве и профессиях. Большой интерес вызвал интерактив, в рамках которого представители завода предложили ребятам самостоятельно собрать башенный кран из металлического конструктора.

Хорошим результатом для нас стал интерес со стороны молодёжи: представители сразу нескольких образовательных учреждений обратились с просьбой о прове-



дению экскурсий по Заводу Дормаш. В ноябре мы провели три экскурсии для учеников СОШ №2, СОШ №1 и СОШ №7 Гимназии Верхнего Уфалея.

У многих из ребят на предприятии трудятся родители, и здорово, что дети видят, чем заняты на рабочих местах мамы и папы. Мы хотим, чтобы дети получали больше информации о различных профессиях и на момент выпуска из школы делали осознанный выбор.

Как происходит работа со студентами?

Не первый год мы сотрудничаем с Верхнеуфалейским филиалом Каслинского промышленно-гуманитарного техникума. В рамках партнёрства наше предприятие часто приглашает на студенческие праздники. Мы поздравляем молодых людей и преподавателей с Днём студента, Днём учителя, Новым годом. Есть позитивный опыт проведения турниров по теннису, дартсу, волейболу между сотрудниками Завода Дормаш и учащимися. В будущем планируем расширить перечень совместных мероприятий.

В 2024 году в рамках реализации профориентационного проекта «Первые в профессии» мы взяли шефство над 1-ым курсом «Сварочного производства» КПГТ. Первым этапом стало знакомство. Молодые люди в сопровождении представителей предприятия посетили выставку «Завод Дормаш – 55 лет в истории страны», открытую в Верхнеуфалейском

краеведческом музее. Для 28 студентов была организована ознакомительно-познавательная экскурсия по цехам завода, которую провел для них Новеньков А.М. Ребята познакомились с различным оборудованием, в том числе, обновленном в текущем году: установками лазерной и плазменной резки, сварочными колоннами, станками с ЧПУ. Студентам понравилось предприятие и впечатлили масштабы цехов.

Какие возможности для студентов предоставляет Завод Дормаш?

Считаю, стоит рассказать о конкретных примерах. В этом году предприятие обучило сварщика и несколько слесарей МСР. Молодые специалисты получили хорошие знания и практиче-

ские навыки и уже сейчас часть из них привлекаются к ответственным работам, в том числе на проекте «Б03». У нас в штате есть инженер-технолог, который уверенно совмещает обучение с работой на предприятии. Благодаря такому успешному опыту, мы намерены принять на работу ещё двух инженеров-технологов из числа студентов КПГТ.

Все эти примеры отражают главное: предприятие предоставляет молодым людям возможность прикоснуться к культуре производства, стать частью крупного проекта и познакомиться с мастерами своего дела, ведь на предприятии развита система наставничества. Вопрос адаптации молодых специалистов курируется отделом персонала, мы стараемся внимательно относиться к каждому. Всё это даёт начинающему специалисту опору и уверенность.

Студенты, зачисленные в штат, могут смело рассчитывать на сокращенный рабочий день. При этом, у них идёт стаж, отчисляется заработная плата и предоставляются все социальные возможности, которые полагаются каждому сотруднику GIRAFFE.

ГЕОГРАФИЯ «НАШИХ»



Краны GIRAFFE на строительстве проекта СК «Велестрой».

На территории «Крытая пешеходная галерея-променад» площадью около 80 тысяч кв. создадут «город в городе», где можно будет гулять среди зелени, заниматься спортом и развлекаться всей семьей.
г. Новый Уренгой

Вот-вот настанет время волшебства и исполнения желаний!

ЛИТЕЙНО-МЕХАНИЧЕСКИЙ ЗАВОД, СВЭЧЕЛ И ЗАВОД ДОРМАШ ОБЪЯВЛЯЮТ

СТАРТ ЕЖЕГОДНОГО КОНКУРСА ЁЛОЧНОЙ ИГРУШКИ!

Дорогие коллеги!
Вдохновляйтесь фантазией своих детей и внуков, мастерите вместе и приносите ваши работы в ОУП. Все игрушки попадут на выставку, а победители по традиции будут награждены подарками от GIRAFFE.

ПОЗДРАВЛЯЕМ ЮБИЛЯРОВ НОЯБРЯ!

С 25-летием:

Дарью Ринатовну Османову

инженера-технолога
КТБ СВЭЧЕЛ

С 35-летием:

Ивана Игоревича Акаёмова

начальника ОТК ЛМЗ

С 35-летием:

Елену Сергеевну Кашпурову

контролера ОТК ЗДМ

С 40-летием:

Игоря Юрьевича Гаврилова

кузнеца на молотах и прессах МЗЦ ЛМЗ

С 50-летием:

Любовь Николаевну Соловьеву

охранника ОВО ЗДМ

ПРОСТОЕ ДЕЛО С ОГРОМНЫМ ЗНАЧЕНИЕМ

ПЛАНЕТА-ЛЮДИ-ПРИБЫЛЬ. Дорогие читатели, в рамках рубрики «Интересные люди» вы узнаете о коллегах, которые работают с нами плечом к плечу, их трудовом пути и достижениях на рабочем месте. На этот раз мы расскажем, какую пользу практически каждый из нас может приносить обществу. Героем сегодняшнего интервью стал начальник КТБ СВЭЧЕЛ **Антон Александрович Ананьев**, который с 2021 года является донором крови. Он поделился, что мотивирует совершать добрые дела и как подготовиться к процедуре.

Антон Александрович, почему вы приняли решение сдавать кровь?

Приведу несколько причин. Первое и главное – это спасение жизней. Донорская кровь крайне необходима людям в тяжелых ситуациях: женщинам во время родов, новорожденным при обнаружении гемолитической болезни, пациентам, которым требуются трансплантация органов, протезирование или операция на сердце, пострадавшим в ДТП или авариях на производстве. Второе – чувство значимости и

полезности. Меня мотивирует то, что я делаю что-то хорошее и важное. Это возможность ощутить себя частью большого дела.

Расскажите, как подготовиться к сдаче крови?

За три дня до сдачи крови нужно исключить лекарства, содержащие аспирин и анальгин. За два дня – перестать употреблять любые спиртные напитки. За сутки до процедуры предусмотрено соблюдение диеты.

Если Вы решились на донорство впервые, помните, что перед сдачей крови стоит хорошо выспаться, а утром обязательно покушать! Идеальный донорский завтрак – каша на воде с хлебом без масла и сладкий чай с сухим печеньем.

Что Вы посоветуете тем, кто задумывается о том, чтобы стать донором?

Думаю, нужно подходить к этому осознанно: важно помогать другим, не нанося вред себе. Внимательно изучите список противопоказа-

ний. Не стоит сдавать кровь при лёгком недомогании, так как кровь ослабленного человека не смогут перелить.

А если есть причины, по которым вы не можете сдавать кровь, можно выбрать другой из множества способов быть полезным обществу.



ПРЯМАЯ ЛИНИЯ С РУКОВОДИТЕЛЕМ

ВОПРОС СВЭЧЕЛ. У нас прекрасная новая столовая, которая стала местом притяжения и общения всего коллектива. Возникло опасение, что большое скопление людей может негативно сказаться на заболеваемости в сезон ОРВИ. Просим принять меры по усилению очистки этого пространства.



Илья Николаевич Смирнов
генеральный директор СВЭЧЕЛ

«Уважаемые коллеги, ваш запрос рассмотрен. В ближайшее время в столовой будет установлен бактерицидный рециркулятор воздуха, который очищает воздух от вирусов, бактерий, микробов и аллергенов. Устройство будет работать непрерывно, в том числе в присутствии людей».

Дорогие читатели!

Задайте анонимный вопрос руководителю. Для этого напишите на электронный адрес marketing@kprotekt.ru Редакция получит разъяснения от вашего оппонента и опубликует ответ в очередном выпуске корпоративной газеты.