

GIRAFFE: Делаем мир выше, жизнь лучше, работу удобнее

GIRAFFE

ВЫПУСК № 93 / ДЕКАБРЬ 2024 ГОДА
С НОВЫМ ГОДОМ, КОЛЛЕГИ!

Уважаемые заводчане, коллеги, друзья!



Краны GIRAFFE – это история нескольких поколений, результат мастерства, профессионализма и упорства на пути к задуманному. С благодарностью к тем, кто стоял у истоков, и тем, кто создаёт историю GIRAFFE сегодня, можно смело сказать, что за нами – будущее отечественного башенного краностроения.

За этот год мы сделали шаг вперёд согласно намеченному плану. Давайте и впредь ставить перед собой амбициозные цели и наращивать командную мощь. Пусть в наступающем 2025 году работа кипит, а дом ваш будет полная чаша, дорогие заводчане!



Корямин Максим Евгеньевич
директор ООО «Литейно-механический завод»

Дорогие коллеги! С наступающим Новым годом!

В 2024 год мы вступили с большими планами и твёрдым намерением. За добросовестный труд текущие результаты выражаю благодарность ветеранам, которые закладывали фундамент сегодняшних побед, наставникам, которые передают ценное знание, и сотрудникам, которые создают прямо сейчас.



Уважаемые заводчане, коллеги, наше единство – ключ к новым возможностям, профессиональному и личному росту. Пусть наступающий год станет годом высоких достижений и добрых перемен. Крепкого здоровья процветания, мира, согласия!



Юмагулов Ринат Галимьянович
генеральный директор АО «Завод ДОРМАШ»

Уважаемые коллеги, партнёры!



В последние дни уходящего года рада поздравить вас с наступающими праздниками. Хочу пожелать каждому найти и ощутить свою суперсилу в команде GIRAFFE. Я уверена, что люди, которые живут своим делом, приходят на работу с энтузиазмом, счастливы по-настоящему. Ведь работа – это не обратная сторона жизни, а продолжение самого человека.

Пусть коллеги, друзья и дорогие вам люди радуют своей поддержкой и надёжным плечом. Гармонии во всех сферах жизни: радости от проделанной работы, тепла в отношениях с близкими, самореализации и крепкого здоровья!



Казанцева Ирина Сергеевна
исполнительный директор ООО «Крановые технологии»

Уважаемые коллеги, партнеры, друзья!

Провожая уходящий год и подводя его итоги, каждый из нас вспоминает ценные моменты в семье, в трудовом коллективе. Мы приложили немало усилий, чтобы сохранить и преумножить самые важные вещи, такие как благополучие родных, успехи детей, возможность работать, отдыхать, заниматься спортом, помогать тем, кто нуждается в поддержке.



Хочу пожелать, чтобы всё доброе, что радовало вас, получило своё продолжение в году наступающем. Пусть никогда не покидает вера в себя, в людей, в нашу команду. Больших свершений, новых открытий и исполнения всего задуманного в новом 2025 году!

Смирнов Илья Николаевич
генеральный директор АО «СВЭЧЕЛ»



GIRAFFE

ПОДВОДИМ ИТОГИ 2024 ГОДА

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ.
Руководители предприятий рассказали об итогах года и ответили на вопросы редакции в формате блиц-опроса.



Максим Евгеньевич Корямин
директор ЛМЗ

Максим Евгеньевич, по итогам первого полугодия Вы отмечали проблему дефицита кадров как один из главных факторов, влияющих на достижение целевого уровня финансово-экономических показателей. Удалось ли преодолеть нехватку к концу года?

С обострением ситуации на рынке труда мы многократно увеличили усилия в части формирования кадрового резерва. Однако рабочих рук по-прежнему не хватает. Поэтому в нашем поле зрения порядка 42-х выпускников, обучающихся сегодня в филиале КПГТ, – это операторы станков с ЧПУ и слесари механосборочных работ. Ребята, которые на практике показывают способность работать и выдавать продукцию, зачисляются в штат учениками. ЛМЗ даёт им работу и оплачивает её.

В этом году на территории инструментального цеха ЛМЗ организован учебный центр. Освоив необходимые навыки и приобщившись к культуре производства, молодые люди смогут перейти на оплачиваемые должности в заготовительный цех. Сейчас в подчинении мастера семь токарей-универсалов. А если они покажут хорошие знания на универсальных станках, мы будем переучивать их дальше – работе на станках с ЧПУ. Также ждём в этом и следующем году возврата ребят, которые ушли служить в ВС РФ по призыву.

Уделяя внимание новым сотрудникам, мы одновременно стремимся сохранить и сплотить костяк коллектива. В 2024 году в рамках реализации программы «Здоровье и благополучие»

в социальную сферу ЛМЗ было вложено 16 миллионов рублей, в том числе на спорт – 1,3 миллиона рублей, различные детские праздники и мероприятия для города – 3 миллиона рублей, профориентацию и обучение – 1,4 миллиона рублей, ветеранам было выделено 237 тысяч рублей. На питание ежемесячно мы выделяем 250 тысяч рублей, на здравпункт, в составе которого работают стоматологи, – порядка 80 тысяч рублей. Разве какое-либо ИП способно конкурировать с промышленным предприятием на рынке труда?

Каким из достижений года может гордиться Литейно-механический завод?

Этот год был не менее насыщенным и напряженным, чем все предыдущие. По его итогам реализация составит 57 единиц крановой техники. Металлоконструкций будет выпущено меньше, чем планировалось, но есть и положительный результат: в рамках проекта по производству металлоконструкций ЛМЗ освоил новый продукт – реклаймеры (специальный тип погрузочно-разгрузочной техники).

Кроме этого, порядка 6,5 миллионов рублей в месяцы мы зарабатываем, оказывая услуги механической обработки. В этом году мы приобрели и запустили в работу новый фрезерный портальный станок с ЧПУ, он менее габаритный, чем тот, что уже имелся у нас. Это позволило разгрузить большой станок, запускать параллельно ряд заказов на новом станке и делать уникальные вещи, которые можно делать только на этом станке. В частности, мы можем теперь фрезеровать формы сложных конфигураций, научились обрабатывать барабан со специальной нарезкой для высотных кранов. В рамках реализации этого проекта мы провели перепланировку площадей в механосборочном цехе и организовали участок крупногабаритной мехобработки,

провели в нем замену окон, чтобы улучшить условия труда, повысить освещенность и энергосбережение на предприятии. Обучили двух операторов, которые осваивают работу на этом станке. Сейчас требуется принять еще двух операторов на это оборудование.

Вместе с новым портално-фрезерным центром мы запустили САМ-систему моделирования на компьютере процессов механической обработки. Кроме того, до конца года ожидаем поступление дополнительной закалочной печи для того, чтобы увеличить объемы термической обработки. Под эту печь сейчас идет реконструкция термического участка.

Какова перспектива загрузки производственных мощностей ЛМЗ на предстоящий год?

Крановая продукция – традиционно в портфеле наших заказов. По результатам сессии стратегического планирования в план продаж ЛМЗ включено 68 кранов, из которых 10 шт – это модернизация башенного крана грузоподъемностью 12 т, и один опытный образец крана TDK-10.180 с доработкой по программе улучшения потребительских свойств. В этом кране будет постоянная двукратная запасовка, скоростная грузовая лебедка и прибор безопасности собственного изготовления и с собственным программным обеспечением. Если же будут кризисные явления и снижение спроса на крановую продукцию, то есть решения и на этот счёт.

В 2025 году, пока будут продолжаться проектные работы по замещению комплектов из недружественных стран, мы продолжим участвовать в реализации проектов по производству крановой продукции. Успешная

ДОБРЫЕ ДЕЛА GIRAFFE

Планета – Люди – Прибыль.
GIRAFFE закрыл благотворительный сбор на сумму 300 тысяч рублей, чтобы помочь семье мальчика из Нязепетровска.



Недавно Кириллу Глухову исполнилось три года.

В столь юном возрасте малыш борется с онкологией.

Ребёнок проходит специфическую терапию,

ради которой должен регулярно ездить

в Челябинск, за 200 километров от дома. Всего за время лечения ему предстоит осуществить 20 поездок, 12 из них – в 2024 году. Для оплаты дороги до места лечения и обратно благотворительное движение «Искорка фонд» объявило сбор средств. Узнав о болезни малыша, предприятия GIRAFFE – ЛМЗ, Крановые Технологии и Жирафф Рент – совместно оказали спонсорскую помощь на покрытие расходов, связанных с прохождением лечения. Мы желаем Кириллу смело пройти все необходимые процедуры и скорейшего выздоровления!

Если вы тоже хотите оказать помощь детям «Искорка фонд», но не знаете как, отправьте любую комфортную сумму на счёт благотворительной организации через официальный сайт. Даже маленькие, но регулярные поступления имеют вес.

ПОМОГАТЬ ЛЕГКО



реализация подобных заказов, по опыту двух прошлых лет, позволяет проводить модернизацию, преумножать благосостояние заводов и его сотрудников. В этом году вместе с Центральным аэрогидродинамическим институтом ЛМЗ начал участвовать в изготовлении опытных образцов роботизированных клепальных комплексов для фюзеляжей самолета. Мы будем делать узлы этой установки (два уже запущены в производство), и если летом следующего года ЦАГИ успешно запустит свой продукт, то Объединенная авиастроительная корпорация потребует в 2026-2027 годах до сорока таких комплексов. Так что смотрим мы в будущее не на один год вперед.



Ринат Галимьянович Юмагулов
ген. директор
Завод Дормаш

Ринат Галимьянович, какой из проектов 2024 года стал главной точкой роста для Завода Дормаш?

Самой главной точкой роста завода в 2024 году стал «Прорыв-24». Под этот проект было приобретено много нового дорогостоящего оборудования, в том числе: сварочные колонны, новейшие «продвинутые» сварочные аппараты, установка лазерной резки, вальцы и многое другое. Благодаря упорству наших сотрудников и тяге к новому, практически все было введено в работу в кратчайшие сроки. Также, понимая, что наша транспортная доступность желает лучшего, и у сотрудников есть проблемы добраться до работы и с работы, мы приобрели корпоративный транспорт.

Проведена огромная работа по сертификации и декларированию продукции на соответствие требованиям ТР ТС 010/2011 «О безопасности машин и оборудования» и ТР ТС 032/2013 «О безопасности оборудования, работающего под избыточным давлением». Пройдена аттестация персонала на 1,2,3 уровень оборудования и технологии

сварки в НАКС на ГТУ ОХН-ВП. Были отработаны технологии вальцовки, сварки алюминия. За этими словами стоит долгая, кропотливая работа наших сварщиков, технологов, руководителей производства. Всего с завода отгружено 12 алюминиевых ёмкостей 100 м³. Не меньше внимания пришлось уделить изделиям из нержавеющей металлопроката, эта продукция тоже сложная и ответственная. Вся продукция, выпущенная с предприятия, прошла неразрушающий контроль сварных соединений. Огромный объем работы был проведён нашими отделами: ТЦ, ОСиМ, ПДО, ОТК, ОГТ, ОК, ОМТС, СР.

В компетенциях коллектива по решению сложных задач я никогда не сомневался, в этом году мы получили хороший дополнительный опыт в их решении. Но мы не намерены останавливаться на достигнутом, ведь жизнь не стоит на месте, а значит, завод также должен развиваться.

Что, на Ваш взгляд, наиболее первично: выполнение плановых показателей по экономике, или высокая оценка выполнения всех показателей счётной карты?

Выполнение только всех показателей счётной карты, а не отдельно взятого приводит к получению общего положительного результата. Приведу простой пример. В счётной карте есть показатель – «Адаптация новых сотрудников». Чем больше сотрудников влилось в наш коллектив, тем больше мы сможем выпустить продукции, выполняя при этом экономические показатели.

Оглядываясь назад, за что Вы могли бы похвалить коллектив Завода Дормаш?

Этот год, несмотря на все положительные моменты, стал для завода непростым. Хотелось бы поблагодарить заводчан за самоотверженный труд, самоотдачу, понимание важности выполнения поставленных целей, несмотря на высокий темп и огромный объём работ. Большое вам человеческое спасибо, дорогие коллеги!



Ирина Сергеевна Казанцева
исп. директор
«Крановые технологии»

Ирина Сергеевна, расскажите о работе, проведенной в области развития конкурентных преимуществ продуктов и услуг GIRAFFE.

Подводя итоги 2024 года, можно сказать, что мы на верном пути, но предстоит еще много работы. Тенденции рынка сейчас таковы, что для сохранения конкурентоспособности необходимо бежать в два раза быстрее и быть на много шагов впереди конкурентов. Не секрет, что основными нашими конкурентами на рынке башенных кранов на данный момент выступают китайские производители, которые предлагают существенно более низкие цены на свою продукцию.

Для того, чтобы укреплять свое положение на рынке башенных кранов мы в течении года работаем над развитием конкурентных преимуществ и повышением потребительских свойств нашей продукции. С этой целью ежегодно утверждаются соответствующие программы, в которых закреплены мероприятия, ответственные лица и контрольные точки. Ежемесячно мы оцениваем результативность мероприятий и при необходимости корректируем их. К примеру, по кранам башенным TDK-10.180 на данный момент мы пересматриваем мероприятия и полезные действия продавцов в соответствии с нынешними рыночными реалиями.

Безусловно основным критерием успеха и конкурентным преимуществом на сегодняшний день для нашей компании является возможность использования инструментов государственной поддержки, которых нет у китайских производителей. Мы уже определили основные направления в этом вопросе и приступили к реализации, активно взаимодействуя с Южно-Уральской торгово-промышленной палатой, Минпромторгом ЧО и Минпромторгом РФ.

Каковы последние результаты опроса удовлетворенности заказчиков GIRAFFE?

Мы уделяем особое внимание вопросам удовлетворенности наших заказчиков. В 2024 году целевые показатели по этому направлению были повышены в сравнении с предыдущими периодами и к окончанию текущего года мы прогнозируем их выполнение.

В 2024 году в GIRAFFE стартовала новая программа развития HR-бренда. Как Вы оцениваете результат проведения комплекса мероприятий в области кадровой политики?

Да, в 2024 году GIRAFFE приступил к реализации новой программы по HR-бренду. Она включает в себя как разработку и выполнение плана мероприятий по HR-бренду, так и работу по кадровым стратегиям. Направление по HR-бренду и кадровой политике мы считаем для себя одним из наиболее приоритетных и по результатам текущего года можем сказать, что уже видим первые плоды этого труда. Вопрос HR-бренда и кадровых стратегий – это работа на долгосрочную перспективу развития и успеха компании, и мы непременно будем и дальше уделять ему максимальное внимание.

Что, на Ваш взгляд, наиболее первично: выполнение плановых показателей по экономике, или высокая оценка выполнения всех показателей счётной карты?

Любая коммерческая организация должна быть прибыльной и показатель по экономике является основополагающим, но это ничуть не снижает значимость других пунктов счётной карты так как в конечном итоге все они направлены на достижение экономических показателей – каждая цель, как кирпичик важна и без нее не будет ни роста, ни развития. Только достижение всех показателей счётной карты позволит нашей компании год за годом укреплять свои позиции на рынке и достигать новых высот.

Продолжение на полосе 4

ГЕОГРАФИЯ «НАШИХ»



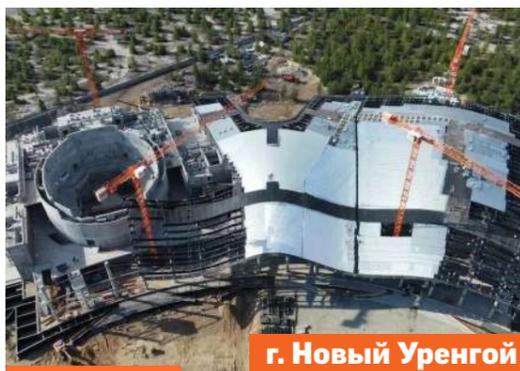
г. Екатеринбург



г. Уфа



г. Благовещенск



г. Новый Уренгой



г. Химки, МО



г. Киров



г. Тюмень



г. Серпухов



г. Екатеринбург



г. Челябинск



**Илья
Николаевич
Смирнов**
ген. директор
СВЭЧЕЛ

ПОДВОДИМ ИТОГИ 2024 ГОДА. ПРОДОЛЖЕНИЕ.

Илья Николаевич, справился ли СВЭЧЕЛ с задачами стратдокументов?

По результатам комплексного анализа достижения целей счётной карты коллектив СВЭЧЕЛ получил положительную оценку своей работы. В течение года мы двигались в рамках выбранной концепции стратегического менеджмента. Благодаря этому было создано взаимодействие между стратегией и организационными процессами: прослеживалась чёткая связь между тем, как мы проявляем себя на рынке, и тем, что происходит в самой организации.

Решены важнейшие задачи на предприятии. В этом году было приобретено два станка с ЧПУ. Новое оборудование повышает экономическую эффективность производства и закрывает потребности по основным комплектующим сразу двух

направлений: производство крановых кабин, ремонт и изготовление деталей нагнетателей.

Одним из острых вопросов являлось отставание от графика процесса производства. Были предприняты меры по устранению таких рисков и проведено нормирование работ. СВЭЧЕЛ отточил свои организационные, профессиональные навыки и приобрел новые. На предприятии проведена оценка компетенций сотрудников. Удалось повысить исполнительную дисциплину инженерно-технических специалистов: поставленные задачи выполняются добросовестно и в срок. Отдельно хотелось бы отметить высокий уровень вовлеченности коллектива в корпоративную жизнь.

Вместе с внутренними изменениями преобразуется и внешний облик предприятия. Мы сделали большой шаг в сторону улучшения условий труда. В этом году на предприятии организованы новая столовая, корпоративный транспорт, гостевой маршрут, асфальтированные пешеходная зона и автостоянка. Появился новый арт-объект.

Что бы Вы назвали самым важным достижением 2024 года?

Стабильная работа и успешная реализация проектов – таков итог 2024 года. Также предприятием были успешно выполнены все пункты по корпоративным программам.

Но, а самое главное – это то, что нам удалось сохранить коллектив в полном составе. Главной гордостью, богатством предприятия и главным его капиталом я считаю свой профессиональный коллектив, людей, которые вкладывают в любимое дело не только труд, знания и опыт, но и частичку своей души.

Расскажите, в каком направлении будет двигаться СВЭЧЕЛ в 2025 году?

Устойчивая работа предприятия требует комплексного подхода. Поэтому обозначу основные направления развития предприятия.

Инновации, гибкость и адаптивность. Мы намерены инвестировать в создание уникальной продукции, способной удовлетворять меняющиеся потребности клиента.

Масштабное видение. Наряду с глобальным видением своего бизнеса: «Нам дове-

ряют строить будущее», мы должны учитывать местные особенности и потребности рынка, на котором работаем.

Развитие персонала. Мы сохраним высокий уровень вовлеченности в вопросы возвращения собственных кадров, обучения персонала новым навыкам и раскрытия потенциала каждого отдельного сотрудника в нашей команде.

Устойчивость и социальная ответственность. Мы продолжим реализовывать программы «Здоровье и благополучие», «Планета – Люди – Прибыль», ведь они не просто являются основой нашей корпоративной культуры. Развивая социальную ответственность, мы мыслим и действуем из позиции долгосрочного функционирования.

С уверенностью могу сказать, что сегодня предприятие способно реализовать более масштабные проекты, чем год назад. В 2025 году нас ждут новые задачи, которые потребуют дальнейшего совершенствования организации процессов, реализации сильных сторон сотрудников и роста уровня компетенций.

ЛУЧШИЕ СОТРУДНИКИ СВЭЧЕЛ



**Артём Сергеевич
Медведев**
инженер-технолог по
металлоконструкциям КТБ

Артём Сергеевич работает на СВЭЧЕЛ с 2021 года. Вспоминая о самом интересном своём проекте, он отмечает работу над кабиной для козлового крана ТулаЖелДорМаш: «Благодаря полной переделке конструкторской документации для изготовления данной кабины под наше оборудование, удалось упростить сборку каркаса кабины в разы». Артём Сергеевич достигает высоких показателей в работе благодаря внутренней дисциплине, тактичности, готовности помогать и принимать помощь. Если бы Медведев А.С. написал книгу, она бы называлась «Технический монолог».



**Юрий Александрович
Тюменцев**
токарь 6 разряда
ПГТО

Токарное дело Тюменцев Ю.А. начал осваивать в конце 80-х годов, сразу после окончания школы. Сегодня Юрий Александрович выполняет сложнейшие токарные операции. Вырезать старые уплотнения, не повредив коновку не более 2 мм шириной, аккуратно закатать новый усик и затем проточить его в нужный диаметр, – тонкая работа, можно сказать, ювелирная. А ведь таких усиков на роторе бывает больше 100 штук! Тюменцев Ю.А. постоянно учится новому. Умение работать на всех токарных станках, станках фрезерной группы, долбежном станке – хорошее тому подтверждение.



**Марат Галимуллович
Мухамедеев**
наладчик
электрооборудования СК

Марат Галимулович начал работу на СВЭЧЕЛ в 2014 году наладчиком электрооборудования. «На выбор моей профессии повлияло детское увлечение радиоэлектроникой», – рассказал он. Марат Галимулович неоднократно выступал наставником для своих коллег. Самостоятельно разработал рабочую документацию по переводу мостовых кранов на радиоуправление. Мухамедеев М.Г. не планирует останавливаться на достигнутом и намерен в будущем освоить профессию программиста. По его мнению, именно упорство помогает человеку в покорении новых высот.



**Елена Николаевна
Вологодская**
бухгалтер

Елена Николаевна со школьной скамьи мечтала стать экономистом. Получив желаемую профессию, она развивалась по специальности, а с 1996 года и по настоящее время работает бухгалтером. Стаж на СВЭЧЕЛ – 5 лет. Вологодская Е.Н. входит в состав рабочей группы, которая реализует программу оптимизации процесса производства кабины крана в рамках национального проекта «Производительность труда». «Приятно осознавать, что из моей деятельности и работы коллектива складываются достойные результаты предприятия», – подчеркнула Елена Николаевна.



**Максим Викторович
Бородулин**
инженер-технолог
по электропроводам КТБ

Максим Викторович начал трудовой путь на СВЭЧЕЛ в 2014 году электромонтажником, а спустя три года был переведен в КТБ. Для участка ЭМУ он разработал таблицы операций производства по сборке различных кабин. Самым интересным реализованным проектом для него стала кабина управления КА-260. Его роль заключалась в разработке норм расхода для закупа, подготовке сборки электрической части. Бородулин М.В. помогает в обучении новых сотрудников в отделе КТБ. «Данной профессии я посвятил ни один год, и сейчас она стала моим призванием», – говорит он.



**Артём Иванович
Кульков**
газорезчик
ПМКК

Стаж работы Кулькова А.И. – 21 год. Артём Иванович начал свой трудовой путь в 16 лет с работы слесарем. Позже обучился на газорезчика, профессии обучил его Нольд П.В. Самый интересный реализованный проект по мнению Кулькова А.И. – это опоры для нефтепроводов. Он выполнял работы по нагреву конструкций для исправления дефектов в размерах. Сложность состояла в грамотном расчёте времени нагрева поверхности металла индивидуально для каждого элемента. «Я счастливый человек, у меня есть семья, дети и любимая работа», – поделился Артём Иванович.

ПОЗДРАВЛЯЕМ ЮБИЛЯРОВ ДЕКАБРЯ!

<p>С 20-летием: Александра Руслановича Гордеева ученика слесаря-ремонтника СР ЛМЗ</p>	<p>С 30-летием: Максима Вадимовича Краснова электросварщика МСЦ ЗДМ</p>	<p>С 55-летием: Елену Владимировну Ларионову уборщицу помещений АХО СВЭЧЕЛ</p>	<p>С 65-летием: Шауру Каюмовну Сайгафарову бухгалтера СВЭЧЕЛ</p>
<p>Викторию Андреевну Носкову инженера-технолога ТЦ ЗДМ</p>	<p>С 45-летием: Наталью Сергеевну Андриянову маляра МСЦ ЛМЗ</p>	<p>Марину Станиславовну Хрусталеву машиниста крана СР ЗДМ</p>	<p>Игоря Вячеславовича Мартынова слесаря-ремонтника СР ЛМЗ</p>
<p>Егора Евгеньевича Вахрушева обрубщика ЗДМ</p>	<p>Елену Владимировну Дружинину повара ЦОП ЗДМ</p>	<p>С 60-летием: Любовь Анисимовну Ковальчук слесаря-электромонтажника ГПСУ СВЭЧЕЛ</p>	<p>Людмилу Михайловну Коптелову инженера по нормированию ОУП ЛМЗ</p>
<p>С 30-летием: Ирину Олеговну Копылову распределителя работ МСЦ ЛМЗ</p>	<p>С 50-летием: Елену Владимировну Хажипову техника по учету ТМЦ МЗЦ ЛМЗ</p>	<p>Андрея Николаевича Борисова охранника ОВО ЗДМ</p>	<p>Александра Владимировича Данькова термиста МЗЦ ЛМЗ</p>

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СЧЕТНЫХ КАРТ ЗА НОЯБРЬ

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 %	67 %	0 %	100 %
Блок 2. ТОВАРЫ И УСЛУГИ	– Повышение качества продукции/услуг. – Повышение удовлетворенности заказчиков. – Реализация спецпроектов.	60 %	0 %	71 %	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 %	67 %	87 %	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.	60 %	33 %	50 %	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», «Планета-Люди-Прибыль», программы перекрестной оценки соблюдения корпоративных правил.	100 %	100 %	100 %	100 %
Всего исполнение		71 %	68 %	79 %	83 %
ОЦЕНКА		удовл.	удовл.	хорошо	хорошо