



2008 • Январь
Выпуск № 1 (1964)

Газета НПО «ЭЛСИБ» ОАО

«ЭЛСИБУ» -
55 лет

ГЕНЕРАТОР

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

Только вперед!

В начале года принято подводить итоги и строить планы на будущее. В 2007 г. была проделана масштабная работа по развитию предприятия, и сегодня можно смело сказать: у «ЭЛСИБа» большое будущее. Генеральный директор Корней Гиберт поделился с редакцией газеты «Генератор» своими выводами о проделанной на предприятии работе.

Дорогие сотрудники!

Оптимистичные прогнозы экспертов начали сбываться: прошлый год убедительно доказал, что российское машиностроение ждет большое будущее. В полной мере это видно на примере новосибирского научно-производственного объединения «ЭЛСИБ», специализирующегося на проектировании и производстве энергетического оборудования.

Очевидным доказательством успехов стали значительные производственные достижения. В конце 2007 г. благодаря оперативной и слаженной работе коллектива завода был отгружен уникальный турбогенератор ТВМ-500 для Рефтинской ГРЭС. Мощность машины - 500 МВт, что, по словам исполнительного директора «ЭЛСИБа» Анатолия Колесникова, не является пределом возможностей завода. После окончательной реконструкции экспериментального корпуса, восстановление которого началось еще 2007 г., «ЭЛСИБ» сможет выпускать генераторы мощностью 800 МВт и выше.

Стабильный рост экономики страны, увеличение потребления энергии в корне изменили ситуацию. Для удовлетворения потребностей в электроэнергии необходимо в кратчайшие сроки увеличить объемы строительства и реконструкции электростанций почти в 10 раз. В России за 5 лет планируется ввести около 40 тыс. МВт генерирующих мощностей. Это формирует большой спрос на энергетическое оборудование, а значит, и на продукцию «ЭЛСИБа». В этой ситуации руководство предприятия приступило к масштабной модернизации и расширению производства. Для этого в конце декабря 2007 г. Совет директоров утвердил Стратегию развития на 2007 - 2011 гг., которая призвана вывести «ЭЛСИБ» в лидеры отечественного машиностроения. В ней отражены основные направления деятельности завода, базовые положения маркетинговой, инновационной, производственной стратегий. Основные направления развития - проектирование и производство гидрогенераторов средней и большой мощности, производство турбогенераторов с воздушным охлаждением мощностью 50 - 200 МВт для паровых и газовых турбин, выпуск высоковольтных асинхронных электродвигателей и специальных



Корней Гиберт:
- У нас большие возможности.

высоковольтных двигателей. Среди базовых маркетинговых задач - адаптация к структурным изменениям на рынке энергетического оборудования с перестройкой каналов сбыта, быстрое развитие полноценного сервисного обслуживания и др. В результате реализации Стратегии компания должна подготовить и начать развитие новых видов бизнеса в электротехнике, электромашиностроении с целью повышения финансовой устойчивости и стабильности.

Согласно Стратегии, только за 2008 г. планируется освоить более 420 млн. рублей, причем это только промежуточные цифры. Реальные вложения в развитие предприятия, а значит, и в увеличение доли Сибири на рынке машиностроения, будут значительно выше.

Как следствие роста потребностей в генерирующем оборудовании, перед НПО «ЭЛСИБ» стоит задача кратного увеличения возможностей предприятия по производству генераторов. Цели НПО «ЭЛСИБ» на период до 2011 г. - расширение производственных, технологических и инновационных возможностей компаний для обеспечения выпуска до 20 - 22 турбогенераторов, 5 - 6 гидрогенераторов и до 500 электродвигателей в год. Что касается ближайших планов, то в 2008 г. планируется реализовать продукцию на сумму около 2200 млн. рублей, а в 2009 г. - уже более 4140,6 млн. рублей.

Позитивные итоги «ЭЛСИБа» в 2007 г. стали началом большого пути развития завода. Впереди - масштабные планы модернизации и технического перевооружения, новые научные разработки, увеличение объемов производства и освоение иностранных рынков. А это значит, что новосибирским машиностроителям предстоит сыграть большую роль в развитии энергетики не только России, но и зарубежных стран.

В новый год с новой структурой!

Управление предприятием стало более эффективным

1 января 2008 г. на НПО «ЭЛСИБ» ОАО вступила в действие новая организационная структура управления предприятием. Она разработана как логическое продолжение процесса реформирования, начатого еще в прошлом году с объединения бизнес-единиц, и представляет собой качественно новую модель организации предприятия современного типа. О целях реформирования и его достижения рассказывает Директор по персоналу и организации Олег СМЕРДОВ.

- Олег Алексеевич, чем вызвана необходимость реформирования?

- В декабре Совет директоров НПО «ЭЛСИБ» ОАО утвердил очень важный документ - Стратегию развития предприятия до 2011 г. В ней обозначены масштабные цели - увеличение объемов производства, освоение выпуска новой продукции, выход на новые рынки сбыта, в том числе ближнее и дальнее зарубежье. Для этого заводу необходимо реализовать ряд крупных инвестиционных проектов, которые обеспечат обновление и расширение парка основного производственного оборудования, поддержку и развитие инфраструктуры безопасности, связи и коммуникации. Без развития и оптимизации организационной структуры такие качественные сдвиги реализовать было гораздо сложнее. Новая структура отличается

вечает изменившейся политике компании и соответствует тем целям, которые сегодня стоят перед «ЭЛСИБом».

- Какое изменение можно назвать ключевым?

- Базовым новшеством стало введение должности исполнительного директора, основная задача которого - централизация полномочий и ответственности в руководстве основными процессами предприятия: проектированием, производством, снабжением, управлением проектами. Появление новой должности - первый шаг перехода к технологии проектной модели управления бизнес-процессами.

Исполнительный директор станет руководителем практически полного процесса изготовления продукции, начиная с конструкторско-технологической проработки и заканчивая упаковкой и отгрузкой. Таким образом, в его прямом подчинении будут находиться 4 дирекции (техническая, дирекция по производству, управление проектами, закупкам), а также З управления: жизнеобеспечения, по качеству и управление информационных технологий и связи. Последнее подразделение, кстати, также является новшеством организационной структуры.

- Почему появилась необходимость внедре-

ния новой структурной единицы?

- Существовавший ранее отдел информационных технологий уже не мог в полной мере обеспечить завод IT-продуктами в необходимом объеме. Как результат явное технологическое отставание «ЭЛСИБа». Это стало очевидным после проведенного в сентябре - октябре 2007 г. IT-аудита. Нужно понимать, что в современном экономическом пространстве владение технологиями управления информацией и знаниями играет ключевую роль в организации управления и представляет собой несомненное конкурентное преимущество компании. Недостаточное развитие IT будет тормозить продвижение к стратегическим целям. Именно поэтому руководство «ЭЛСИБа» коренным образом пересмотрело стратегию в области информационных технологий. Таким образом, в новой корпоративной структуре представлено управление информационных технологий и связи. Его основные функции - формирование комплексной IT-стратегии, внедрение программных продуктов и решений, которые обеспечивают надежную информационно-технологическую поддержку всех бизнес-процессов предприятия и позволят получить преимущества в конкурентной борьбе.

(Окончание на стр. 3)

НАШИ НАГРАДЫ

Мы среди крупнейших!

Новосибирский завод «ЭЛСИБ» занял 294-е место в рейтинге «Крупнейшие компании России. Топ-300». Рейтинг отечественных предприятий ежегодно публикуется в альманахе издательского дома «Коммерсантъ».

По оценкам экспертов, рыночная стоимость предприятия на 29.06.07 г. составила \$ 105 млн.



Развитие завода - наша общая заслуга.

ДЕЛА ТЕКУЩИЕ

Смена поколений турбогенераторов

В наступившем 2008 г. практически заканчивается смена поколений выпускаемых «ЭЛСИБом» турбогенераторов. На место флагмана нашего завода - турбогенератора с водородным охлаждением серии ТВФ-110-2ЕУ3 - пришли генераторы с воздушным охлаждением серии ТФ-125-2У3. Выпуск ТВФ-110-2ЕУ3 начался с 1984 г. Первый был изготовлен и поставлен на Новосибирскую ТЭЦ. За прошедшую четверть века изготовлено почти 100 таких генераторов, которые работают во всех регионах России, странах СНГ, а также в Китае, Монголии и Сербии. Суммарная мощность генераторов серии ТВФ-110-2ЕУ3 сопоставима с крупнейшими генерирующими компаниями страны. Находящийся сейчас в изготовлении генератор ТВФ-110-2ЕУ3 для Новокузнецкой ТЭЦ может оказаться одним из последних в этой серии.

На смену серии ТВФ с 90-х гг. прошлого века, в соответствии с тенденциями развития энергомашиностроения и технической политикой РАО «ЕЭС России», разработаны и изготавливаются все в больших количествах генераторы с воздушным охлаждением. Основными преимуществами такого типа генераторов являются их большая маневренность, что очень важно для энергетиков, простота обслуживания на электростанциях и пожаробезопасность. Первым генератором нашего завода мощностью 110 МВт с воздушным охлаждением стал генератор ТФ-110, поставленный на ТЭЦ города Бишкека в 1999 г. Генератор постоянно находится в эксплуатации и имеет самые наилучшие отзывы. В 2005 г. была проведена значительная модернизация генераторов этого типа. С 2006 года в эксплуатацию на ТЭЦ2 города Астана был введен генератор ТФ-125-2У3, с расширенными возможностями по мощности. Испытания и эксплуатация генератора показали, что не только в России, но и в мире трудно найти аналог ТФ-125-2У3, который мог бы вырабатывать в максимальных длительных режимах 150 МВт.

В конце января этого года на испытательном стенде «ЭЛСИБа» был сдан заказчику генератор ТФ-125 для Железногорской ТЭЦ. Генератор изготовлен по заказу Концерна «Росатомстрой». В завершающей стадии изготовления находится еще один генератор ТФ-125 - для Выборгской ТЭЦ города Санкт-Петербурга.

В середине января подписаны два новых договора поставки на генераторы ТФ-125-2У3 - для электростанций Твери и Великого Новгорода. По нашим прогнозам, за первое полугодие будут законтрактованы еще 2 - 4 машины такого класса.

Таким образом, наш завод практически полностью перешел на выпуск генераторов с воздушным охлаждением, а генераторы с водородным охлаждением постепенно уходят в историю.

Дмитрий ЯКОВЛЕВ.

ХОРОШАЯ НОВОСТЬ



На «ЭЛСИБе» пополнение - приобрели 6 новых кар!

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ

Итоги Совета директоров

24 декабря 2007 г. состоялось заседание Совета директоров НПО «ЭЛСИБ» ОАО. В нем приняли участие К. К. Гиберт, В. С. Епифанин, А. В. Лымарев, А. А. Невейко. Были принятые следующие решения: внести изменения в перечень ключевых показателей эффективности Общества на 2008 г., утвердить положение о кредитной политике НПО «ЭЛСИБ» ОАО и годовую комплексную программу закупок на 2008 г.

Был утвержден Регламент проведения процедуры закупок товаров,

работ, услуг для нужд НПО «ЭЛСИБ» ОАО, а также состав центральной закупочной комиссии Общества; приняты стандарты Общества в области учетной политики и порядка предоставления финансовой отчетности.

Кроме того, Совет директоров принял решение одобрить сделку, связанную с безвозмездной передачей имущества Общества Некоммерческому фонду «Ветераны «ЭЛСИБ» на содержание и организацию работы Фонда на первое полугодие 2008 г.

Утвержден регламент разработки, утверждения, исполнения и оценки эффективности инвестиционных программ Общества.

Совет директоров принял уникальный документ - Стратегию общества на 2007 - 2011 гг. В ней определены целевые показатели развития Общества, четко обозначена цель - сконцентрировать внимание на интересных (с точки зрения конъюнктуры рынка) продуктах, выпускаемых на заводе: турбогенераторах, крупных электрических машинах и сервисе оборудования.

Эпоха стабильного развития

Для «ЭЛСИБа» закончилась эпоха застоя и неопределенности. Уверенно шагая, наш завод вступил в новый 2008 г. Сегодня целью «ЭЛСИБа» является развитие, первоочередной задачей которого является модернизация оборудования. В этом и многом другом редакции газеты «Генератор» помог разобраться начальник управления инвестиционной политики и инноваций НПО «ЭЛСИБ» ОАО Евгений ЛИСИЦИН.

- Евгений Геннадьевич, расскажите о ближайших планах по модернизации оборудования и техническому перевооружению в 2008 г.

- Согласно плану инвестиций 2008 г. техническое перевооружение затронет почти все производственные участки завода. Заготовительный участок помимо плазморежущего оборудования пополнится лазерной установкой. На участок механической сборки будут закуплены новые обрабатывающие центры. Программа технического перевооружения не обойдет и изолировочно-обмоточный участок - в 2008 г. мы планируем приобрести станки для изоляции стержней, пресс для опрессовки пазовой части стержневой обмотки, формообразующий станок для КЭМ и другие установки.

- Обновление парка оборудования завода потребует больших капиталовложений. Каковы предполагаемые источники финансирования плана инвестиций 2008 г.?

- В основном это будут лизинг и кредитные средства. Возможно, часть оборудования будет закуплена на собственные финансовые средства завода.

- В 2007 г. на «ЭЛСИБ» впервые поступила турецкая газо- и плазморежущая установка. Как прошли испытания и пуско-наладочные работы? В чем преимущества новой установки?

- На «ЭЛСИБе» долгое время не производились монтаж и пусконаладочные работы нового оборудования. Некоторых трудностей мы просто не предполагали и все «подводные камни» ощущали при монтаже и ПНР ленточно-пильного и плазморежущего оборудования. Эта ситуация нас многому научила, и в дальнейшем мы постараемся производить ПНР на высоком уровне.

При выборе поставщика наши специалисты следуют принципу максимального оснащения, чтобы избежать дополнительных потерь времени на подготовку оснастки.

Среди преимуществ ленточно-пильных установок прежде всего стоит отметить скорость и точность резки заготовок. Кроме того, новое современное оборудование позволяет сделать любое позиционирование заготовок в зоне резания, на аппаратах также может осуществляться пакетная резка. Это в несколько раз повышает производительность и снижает трудоемкость всего участка. Внедрение турецкого плазморежущего оборудования позволит значительно снизить потребление пропана, что, в свою очередь, ведет к значительному сокращению издержек за счет реорганизации



Плазморежущая установка AJAN уже в работе.

ции газомеханической службы. В течение 2008 - 2010 гг. мы планируем полностью обновить парк плазморежущего оборудования заготовительного участка.

Известно, что «ЭЛСИБ» в 2008 г. планирует увеличить выпуск гидрогенераторов. Для решения проблемы роста производства сегментов ротора предлагается покупка лазерной установки. Она заменит редко используемый пресс и позволит значительно сократить расходы на производство штампов на каждый вид гидрогенераторов.

- Планируется ли модернизация существующего на предприятии оборудования?

- Конечно. Например, токарно-карусельный станок участка механической обработки будет отправлен на модернизацию на ОАО «Реммаш» (г. Санкт-Петербург). Приблизительно через 8 месяцев мы планируем снова запустить его в работу. На

многих участках завода будут модернизированы металлообрабатывающие станки.

- Реализация программы по энергобезопасности предприятия началась в 2007 г. Какие мероприятия запланированы на 2008 г.?

- В этом году нам предстоит большая работа по развитию энергосистемы «ЭЛСИБа». Еще в 2007 г. начались работы по переводу работы кузнецких печей термического участка инструментального корпуса на природный газ. В настоящее время эти печи используют сжиженный газ, который хранится на пропановой станции предприятия. Срок эксплуатации станции истекает в этом году. Также планируются экспертиза и пуск нового газопровода природного газа.

Помимо реализации программы по энергобезопасности на 2008 г. запланирована программа осушки сжатого воздуха методом вымораживания. Она предполагает установку осушителей сжатого воздуха холодильного типа. Эффект реализации программы будет достигнут за счет улучшения параметров сжатого воздуха и, как следствие, снижения отказов оборудования, а также повышения долговечности его работы. Инвестпрограмма не обойдет стороной и систему очистки воды из скважин.

Итоговыми мероприятиями плана инвестиций 2008 г. станут замена компьютерной техники КТЦ, обновление имеющегося и приобретение нового программного обеспечения, переоснащение метрологической службы.

Татьяна МАЗНЕВА.



Новые лентопильы отличаются большой эффективностью.

В новый год с новой структурой!

(Окончание. Начало на стр. 1)

- Какие изменения произошли внутри отдельных дирекций?

- Достаточно существенные, и все они связаны с оптимизацией процессов управления предприятием и повышением его эффективности. Рассмотрим каждую дирекцию в отдельности.

В дирекции по производству организованы два новых структурных подразделения - отдел технической подготовки производства (раньше - группа ремонта оснастки) и ремонтное производство. Создание последнего стало логическим продолжением консолидации активов НПО «ЭЛСИБ». Оно ознаменовало очередной этап выполнения стратегической программы по развитию полноценного пакета сервиса, отвечающего потребностям рынка и ожиданиям клиентов. Функции ремонтного производства - услуги шеф-монтаж-

структуре которой появились сразу два новых отдела - обеспечения ТМЦ и организации конкурентных закупок. Необходимость в их создании назрела уже давно и связана с серьезными организационными проблемами, ранее существовавшими в дирекции, а также в результате столкновения с недобросовестными поставщиками, срывающими сроки предоставления необходимых материалов. Теперь организация закупок сырья, материалов, инструмента и т. д. будет осуществляться по конкурентному принципу, что приведет к сокращению издержек и снижению себестоимости продукции. Как видите, новая организационная структура комплексно отражает новый подход к управлению компанией и внедряет его принципы на каждом уровне бизнес-процессов.

Возьмем техническую дирекцию. Главное новшество

чему возникла необходимость появления нового подразделения?

- Потому что таковы условия перехода завода на качественно новый уровень управления - масштабное техническое перевооружение «ЭЛСИБа» и связанные с этим крупные вложения ставят перед руководством задачу по их оптимальному распределению, учету и контролю качества и сроков исполнения инвестиционных проектов. Безусловно, эти проекты реализуются уже сейчас, но их возрастающий объем и важность требуют организации управления ими на более высоком уровне. Для этого и была создана дирекция по развитию, в

новые перспективы и ставит новые задачи. Расширение масштабов бизнеса, вывод его на качественно новый технологический уровень - цель, поставленная акционерами компании, требует решения задачи формирования и реализации стратегического плана, организации процесса стратегического планирования развития компании.

Новая организационная структура комплексно отражает новый подход к управлению компанией и внедряет его принципы на каждом уровне бизнес-процессов

Объективное по-

вышение важности маркетинговой работы для адаптации к рыночным изменениям потребовало повышения статуса ответственного за данную работу подразделения.

- Есть ли дирекции, которых некоснулось реформирование?

- Объективно реформирование затронуло все без исключения структурные подразделения. Даже если не изменились функции, состав и статус, новыми стали принципы организации работы дирекции. Это касается дирекций по безопасности и режиму, по экономике и финансам. Кстати, обратите внимание, что дирекция по корпоративному управлению переименована в дирекцию по корпоративным и правовым вопросам, что более точно и полно отражает ее назначение и функции.

- Очевидно, что и дирекция по управлению персоналом существенно видоизменилась и внешне и внутренне. Что скрывается за новым названием «дирекция по персоналу и организацию»?

- За этим скрывается понимание того, что управление персоналом - это более сложный процесс, чем просто оформление трудовых отношений, приказов и личных дел. Бизнес делают люди. Это значит, что они - самый главный стратегический ресурс предприятия.

- А новый отдел организационного инжиниринга...

Думаю, для многих его появление, да и само название, покажется непонятным.

- На самом деле все очень просто. Меняются условия ведения бизнеса, появляются новые задачи, соответственно меняется и структура управления. Должны меняться и мы сами, наши подходы к управлению. Это большая и кропотливая работа. Самое трудное - изменить привычки людей, заставить их по-другому работать. И это не только изменения в должностных инструкциях, регламентах и стандартах, это еще и изменения в самом нашем поведении, нашем отношении к выполняемой работе. Отдел организационного инжиниринга - это подразделение, которое будет производить необходимые изменения в документах, а также будет помогать внедрять новые подходы в управлении. Другими словами, это инженеры, которые моделируют и настраивают рабочие процессы в соответствии с новыми задачами и структурными изменениями.

Денис КИНАШ.



В дирекции по производству - два новых подразделения.

тажа, ремонта и обслуживания. Раньше эти функции выполняли выделенные из НПО самостоятельные бизнес-единицы.

В дирекции по управлению проектами организован отдел кооперации. Его функции - организовать изготовление узлов, деталей, элементов оснащения на других предприятиях для того,

создание отдельного структурного подразделения, ответственного за научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки НИОКР, - технического совета, который будет работать в режиме рабочей группы. Совет был создан для возрождения и сохранения на предприятии инновационного и интеллектуального потенциала.

- Согласно новой структуре из состава технической дирекции ушли управление по качеству (теперь его курирует исполнительный директор), а также управление инвестиционной политики и инноваций, отдел организации строительства и ремонта. Последние подразделения в несколько измененном виде перешли в подчинение новой дирекции - дирекции по развитию. По-

состав которой вошли управление инвестиционной политики и инноваций, отдел капитального строительства и новый отдел исполнения и мониторинга инвестиционных проектов. Последняя структурная единица, кстати, будет заниматься контролем формирования отчетности и анализом исполнения плана инвестиций, собирая данные и расчеты фактического экономического эффекта от внедрения инвестпрограмм и др.

- А как насчет еще одной новой дирекции - дирекции по маркетингу? Почему существовавшего ранее отдела по маркетингу и стратегическому планированию было недостаточно?

- В этом году на предприятии впервые за долгие годы была разработана и утверждена Стратегия развития компании до 2011 года. Ранее на заводе никогда не существовало стратегического плана на такую долгую перспективу. Изменившаяся за последние годы внешняя и внутренняя среда открывает перед компанией

Изменившаяся за последние годы внешняя и внутренняя среда открывает перед компанией новые перспективы и ставит новые задачи

точку для того, чтобы ускорить сроки выпуска изделий в случае, если наше собственное производство перегружено. Кроме того, отдел кооперации будет заниматься организацией предоставления подобных услуг другим компаниям, когда будут появляться свободные мощности или если это предусмотрено договорами по комплектным поставкам.

Пересмотрен и состав дирекции по закупкам, в



На должность технического директора назначен Антон Геннадьевич ГРЕБЕНЩИКОВ. Родился в Новосибирске 19 сентября

Любые изменения в первую очередь касаются людей. Меняется бизнес - меняются обязанности, требования к квалификации, заработная плата и т. п. Сегодня успешное прибыльное предприятие - это не только и не столько новейшее оборудование и современные технологии, а в первую очередь это его сотрудники. Введение в структуру дирекции по персоналу и органическому новой структурной единицы - управления по подбору, оценке и развитию персонала - направлено не только на решение проблемы текущей нехватки кадров по многим специальностям, но и на перспективу создания стабильно функционирующей системы, которая обеспечит воспитание кадров внутри предприятия, формирование кадрового резерва. Для этого внутри нового управления будет работать корпоративный учебный центр.

- Есть ли дирекции, которых некоснулось реформирование?

- А новый отдел организационного инжиниринга...

Думаю, для многих его появление, да и само название, покажется непонятным.

- На самом деле все очень просто. Меняются условия ведения бизнеса, появляются новые задачи, соответственно меняется и структура управления. Должны меняться и мы сами, наши подходы к управлению. Это большая и кропотливая работа. Самое трудное - изменить привычки людей, заставить их по-другому работать. И это не только изменения в должностных инструкциях, регламентах и стандартах, это еще и изменения в самом нашем поведении, нашем отношении к выполняемой работе. Отдел организационного инжиниринга - это подразделение, которое будет производить необходимые изменения в документах, а также будет помогать внедрять новые подходы в управлении. Другими словами, это инженеры, которые моделируют и настраивают рабочие процессы в соответствии с новыми задачами и структурными изменениями.

Денис КИНАШ.

Новые назначения

1971 г. В 1993 г. окончил Новосибирский электротехнический институт (ныне НГТУ) по специальности «инженер-механик». С 1996 по 2007 гг. работал на «Сибстанкэлектроприводе» (производство генераторов и тяговых электродвигателей для электропоездов РЖД и др.). Начал с должности инженера-механика, работал фрезеровщиком, а в 2004 г. стал главным инженером ООО «Сибэлектропривод».

Антон Геннадьевич имеет большой опыт разработки и реализации инвестиционных проектов, программы технического перевооружения и модернизации. При его участии разработаны и внедрены в производство новые изделия.

Женат, воспитывает сына.

ЭНЕРГИЯ МОЛОДОСТИ

Мы начинаем КВН!

На «ЭЛСИБе» появилась новая традиция - КВН. Зародилась она 28 декабря в актовом зале старого заво-дуправления. Если тебе не удалось попасть на первую игру веселых и находчивых заводчан, в нашей статье мы расскажем, что же ты пропустил. Ну а если твое имя в списке команд или среди болельщиков - просто вспомни о счастливых мгновениях!

Первые наши КВН-щики

Желающих отпраздновать новый год и заодно поболеть за своих коллег собралось немало.

Еще до начала игры, пока команды волновались, прячась за кулисами, болельщики активно поддерживали новоиспеченные КВН-щики. В ход шло все: кричалки, свистелки, дудки, плакаты...

Сотрудники завода разделились на три команды: «Движок», состоящая из представителей дирекции по производству, техническая дирекция назвала свою команду «Заготовки» и, наконец, сборная команда заво-дуправления вышла в свет, имея себя «МУМ-банду».

А судьи кто?

Как известно, самая почетная и в то же время сложная обязанность - это оценивать участников игры. Судить новоявленных КВН-щики пришли представители разных сфер. Татьяна Подчесова, генеральный директор ЗАО «Новосибирскэнергосбыт», Ирина Минх, олимпийская чемпионка по баскетболу, Наталья Андреева, генеральный директор РА «Ремарка», ректор Новосибирского государственного технического университета Николай Пустовойт и Галина Попова, генеральный директор ООО «Комсо-мольская правда» - Новосибирск». И, конечно, возглавил судейскую коллегию, как и полагается перед Новым годом, - Дед Мороз Владимир Кузнецов, по совместительству - директор по управлению проектами. Ирина Минх, которой не понаслышке знаком дух соревнований, пожелала участникам легкого волнения и удачи. После ключевой фразы: «Мы начинаем КВН!» - представление началось!



Лучшие шутки

Команда «Заготовки»

- А куда вы медведя тащите?
- Медведя? В президенты!

Команда «Движок»

- У тебя есть счет в банке?
- Есть, да только не в мою пользу...

Команда «МУМ-банда»

- Сколько корней в слове Гиберт?
- Один!
- А вот и нет, два. Корней Корнеевич.



«Движок» вырвался вперед!



Знакомьтесь, Шилицын. Это ему досталась только верхняя часть робы.

Смех продлевает жизнь и...

...улучшает настроение! Проверено на собственном опыте. Уже с первых минут «Визитной карточки» стало ясно, что смех до колик и слез гарантирован. «Визитка» на тему «Новогоднее обращение к народу» прошла ярко и динамично, зал не смолкал ни на минуту. Весело, иногда неожиданно, а где-то даже с тонкой иронией участники обыграли будние дни на заводе, рассказали о пропускном режиме и охране, помечтали о 13-й зарплате (кто ж о ней не мечтает! - Прим. авт.) и пофантазировали о будущем «Турбинки». В этом конкурсе впервые появился таинственный Шилицын, которому досталась только верхняя часть робы. Кстати, на конкурсе капитанов зачитывали именно его послание к Деду Морозу.

Второй конкурс - «Разминка» - был приятным сюрпризом для всех присутствующих. Особенно для участников. Организаторы КВН этот конкурс изначально не внесли в программу - это был новогодний сюрприз. Несмотря на явное волнение, все участники КВН проявили находчивость и сразу давали смешные ответы на поступающие из зала вопросы.

«Озвучка» и конкурс капитанов прошли на одном дыхании, команды не давали зрителям скучать, демонстрируя чудеса остроумия. Самым запоминающимся стал конкурс «Домашнее задание», в котором команды представили свое видение новогоднего утренника. Участники танцевали в

костюмах медведей и мышей, исполняли новогодние песни в новой интерпретации, в общем, творчества заводчан не занимать! Белый лебедь из команды «МУМ-банда» в этом конкурсе был таким душкой, что запомнился всем! Он оказался, конечно, не столь грациозным как в «Лебедином озере», - не помогли даже воздушная балетная пачка и чепчик. Однако сильные мужские руки, белая майка вместо корсета, заключительная сцена умирания от птичьего гриппа - все это превратило прекрасного лебедя в самого смешного в мире. На все сто процентов!

Команды выступали настолько весело и задорно, что жюри было сложно выбирать победителя. И все же по итогам игры с небольшим отрывом победила команда «Движок».

Газета «Комсомольская правда» вручила приз зрительских и читательских симпатий. Они оказались на стороне команды «МУМ-банды». Молодость и энергия этих ребят покорили «комсомольцев».



Весело шутила «группа в полосатых майках».



«МУМ-банда» - клевая команда.

КОММЕНТАРИИ

Победа, несмотря ни на что...

И состоялся КВН... Всем было весело и интересно. Молодцы все участники команд. Их задору, энергии можно позавидовать. Весь вечер прошел на одном дыхании. Жюри, болельщики, зрители и сами участники получили заряд бодрости и веселья.

Но так это выглядело со стороны зала. Заглянем за кулисы.

Если бы наши «заботливые» начальники оказали хоть какую-нибудь моральную или материальную поддержку, то нам не пришлось бы использовать в качестве шарфов обтирочный материал. Состав команды менялся каждый день из-за невозможности присутствовать на репетиции. Легендарный М. Н. Шилицын так и не пришел даже поболеть - работа прежде всего! В день игр бегали между репетициями на участки в цехах, ведь в нашей команде - руководитель участка, четыре мастера, два кладовщика и распределители работ. Конец года... Естественно, ни о каких прическиах, макияжах и маникюре в день выступления думать было некогда.

А мы победили! Огромное спасибо дружелюбному залу, особенно активным болельщикам и беспристрастному жюри.

Мы благодарны руководству «ЭЛСИБа» за этот вечер, где царили праздник и хорошее настроение!

Команда «Движок».

Оказывается, я на такое способен!

Для нас КВН - это огромный импульс, благодаря которому удавалось отыскивать силы на репетиции даже в самый трудный рабочий день! А еще мы стали не просто командой, а настоящими друзьями. И объединили нас общее дело и целое море смеха. Вечер, хочется домой и кушать, но мы сидели до последнего и сочиняли, сочиняли... Пока не доходило до сумасшествия или не начиналась всеобщая истерика. А сколько раз мы заново переписывали сценарий - и не сосчитать!

На репетициях всегда творился творческий беспорядок, как и в головах у участников команды. Зато попутно придумывались новые идеи и создавались яркие образы. Например, Снегурочки в пунтах и белых чулках, надетых на чудные мужские ножки. Или убойного лебедя, потрясшего всех изящной сценой «умирания». Вообще, быть веселым и находчивым - это интересно, поэтому ты делаешь такие вещи, которые тебе никогда раньше даже в голову не приходили.

А еще мы все поняли, что хороший КВН - это большая и сложная работа, а не просто развлечение. И пусть на сцене шутят и смеются, но сами участники к игре относятся очень серьезно. Нужно просчитать каждую мелочь: как выйти, кому отдать микрофон, как успеть переодеться в костюм, а написание сценария - это вообще отдельная история.

Нас неприятно удивил несколько агрессивный настрой некоторых участников из других команд. Создавалось ощущение, будто бы мы не в КВН играть собирались, а войну друг другу объявили. Надеемся, что в следующий раз все будет гораздо оптимистичнее и позитивнее. Не знаем, как остальные команды, но «МУМ-банда» настроена на победу!

Команда «МУМ-банда».

Первый блин

Самое позитивное, пожалуй, это то, что КВН все-таки состоялся. Еще приятно удивили команды-соперники своим профессионализмом. И, конечно же, наши болельщики, им отдельное спасибо, очень поддержали. Очень надеемся, что КВН станет традиционным на «ЭЛСИБе» и приглашаем новые команды подать заявки и принять участие в следующей игре.

Команда «Заготовки».



Сотрудников встречали Дед Мороз и Снегурочка.

Конец года! Аврал на работе, подарки, как всегда, не куплены, не говоря уже о новогоднем костюме! И никакого праздничного настроения... Наверное, такая паника охватила многих наших сотрудников. Чтобы ощущение Нового года проникло и в их сердца, Дед Мороз и Снегурочка решили прийти на помощь. В мешке вместе с подарками они несли улыбки, радость и веселье. А помогали им в этом символ года - озорной Крысенок.

Утренняя зарядка от сказочных героев

Утром 29 декабря освещенные зарядкой на общественном транспорте наши сотрудники, как обычно, спешили на завод. Спать хотелось до ужаса, силы были на исходе - как-никак, последний рабочий день года! Взбодриться и прийти в тонус нашим коллегам помогла ритмичная новогодняя музыка, доносящаяся из динамиков. Но каково было удивление сотрудников, когда вместо суповой охраны их встречали на проходной сказочные герои! Под веселую музыку Дед Мороз и Сне-

гурочка вручали новогодние сувениры, а забавный Крысенок на правах символа года желал всем счастья и успехов.

Новогодняя разведка

«К вам идет новогодняя комиссия. Готовьтесь!» - строго рапортовал загадочный голос на другом конце трубки. Такие странные звонки поступили не каждому сотруднику в последний рабочий день года, а только участникам конкурса на лучшее украшение кабинета. Новогодняя комиссия выглядела весьма странно: бородатый мужчина в красном халате с огромной палкой, девушка в голубом туалете и пара девчонок в странных шапках. Заходят в кабинеты, требуют песню спеть или стишок рассказать. Постойте, так это же Дед Мороз и Снегурочка в компании Крысят! Таким гостям хочется с удовольствием показать результаты своих творческих стараний. Удивлять на «ЭЛСИБ» умеют, это точно. Одни поразили целой коллекцией мышей, другие ярким и оригинальным декором, а третьи просто теплым гостеприимством.



В конкурсе кабинетов победило творчество.

В гостях у детства

Наверняка многим из вас хотелось хоть на мгновение стать ребенком, окунуться в атмосферу беззаботности и счастья. К сожалению, повернуть время вспять не под силу даже самому могущественному из волшебников - Деду Морозу. Зато он может провести в страну детства, правда в сопровождении своего неугомонного чада. Надеюсь, ты не разучился верить в сказки? Тогда слушай...

«В самый канун Нового года на землю спустился Ангел, чтобы принести добро всем детям на Земле. А для этого он научил ребят шалить, шутить и смеяться...» С этой сказки начался новогодний утренник, организованный для детей сотрудников НПО «ЭЛСИБ». А потом в зале появилась смешная Елка, которая сошла сума и возомнила, что она береза. И решила больше на Новый год не наряжаться. Зато детворе она показала множество до того

смешных конкурсов, что взрослые не удержались и сами с удовольствием пустились в хоровод. Когда пришли Дед Мороз и Снегурочка, восторг был неописуемый! А закончился утренник самой настоящей дискотекой. Ритмы современного детства, конечно, несколько отличаются от песен нашей молодости. Зато ремиксы на «Буратино» и «Прекрасное дале-

ко» заставили пуститься в пляс и детей и взрослых. На танцполе можно было увидеть целый отряд пиратов, династии людей-пауков, стайки снежинок, маленький цыганский табор, крокодила и множество других плодов неуемной фантазии родителей, сшивших все эти чудесные костюмы для своих детей.

С праздника малышня уходила довольная и уставшая, а родители просто светились от счастья, потому что удалось помолодеть лет на 10, это точно.

Анастасия ЯЦЕНЮК.



И дети и взрослые пустились в хоровод!

КСТАТИ

Весело, весело встретим Новый год!

Новый 2008 год бухгалтерия встретила с размахом: и пели, и танцевали, и стихи Деду Морозу рассказывали, а сколько веселых сценок и конкурсов организовали - и не перечесть! Бухгалтеры НПО «ЭЛСИБ» поздравляют всех с Новым годом и советуют всем подразделениям завода отмечать

праздники так же дружно и весело! Поросята мы снаружи - Только лишь под Новый год! Остальное время дружим Мы с балансом, ну и вот! Если кто-то знает лучше И забавней коллектив, Пусть он нам докажет это - Ведь на то и объектив!



Бухгалтерия не хочет расставаться с годом денежной Свинки.

Как вести себя в мороз?

Уважаемые сотрудники, особенно молодые! Одевайтесь зимой теплее, закрывайте поясницу, живот, шею, старайтесь не носить короткую юбку и открытых кофты. Берегите почки: если вы их заморозите и они начнут болеть, то это очень серьезно - этот орган сложно поддается лечению, а если почки отказывают, то восстановить их уже нельзя. Одежду зимой лучше носить из натуральных тканей, а не из синтетики. Что касается обуви, то прежде всего запомните: сапоги или ботинки не должны быть тесными, в них должно быть свободное место, так как воздух сам по себе является хорошим изолятором тепла.

Питание зимой должно быть сбалансированным, ежедневный рацион должен включать необходимое количество белков, жиров, углеводов. Не забывайте и про витамины! Кушайте больше картошки, пейте отвары из шиповника, морсы из смородины. Витамин А вы найдете в сливочном масле, поэтому по утрам съедайте бутерброд. Помните: пища должна быть калорийной, следует также употреблять больше горячих и жидких блюд. И главное - берегите себя!

БУДЬ ЗДОРОВ

Коль замерз ты - не серчай, лучше выпей теплый чай!

Не болей!

Воздействие низких температур на организм человека может вызвать общее переохлаждение и отморожение различных частей тела. Холод вызывает длительный спазм сосудов, нарушение микроциркуляции и тромбообразование, а в результате - трофические нарушения в тканях.

При общем охлаждении температура тела становится ниже 35 градусов и происходит нарушение в работе сердечно-сосудистой и дыхательной систем.

При отморожении отдельных частей тела различают скрытый период, когда нельзя определить глубину поражения, но заподозрить отморожение можно - по побелению кожных покровов и отсутствию болевой чувствительности. Вторая стадия - реактивная, когда после согревания появляются боль, отек, местное повышение температуры, покраснение с синюшным оттенком, могут появиться пузыри.

Что делать?

Резкое растирание и согревание приводят к возрастанию потребности в кислороде, а суженные в результате обморожения сосуды организма не могут доста-

вить его в необходимом количестве, и происходит отмирание тканей.

Поэтому наряду с легким массажем отмороженной области и протиранием ее спиртом необходимо обеспечить пострадавшего обильным горячим питьем (чаем, компотом из сухофруктов, отваром трав и шиповника) и доставить его в теплое помещение.

Общее переохлаждение характеризуется снижением температуры тела. Пострадавший заторможен, его речь затруднительна, движения скованы. Если человек находился на холода продолжительное время, то возможно развитие комы: человек теряет сознание, у него резко снижается давление, пульс и дыхание едва определяются. Пострадавшего нужно немедленно занести в теплое помещение, однако сразу раздевать его, вопреки стереотипам, не следует - это может привести к усиливанию комы и даже летальному исходу. Постарайтесь согреть его изнутри - обильно пойте горячей жидкостью, а уже после этого можно человека переодеть.

Если состояние очень тяжелое, то немедленно одновременно с оказанием первой помощи вызывайте «Скорую».

Татьяна Николаевна:
-Заводчане, берегите себя.

БЕЗОПАСНОСТЬ

ции в СМИ и иных открытых источниках и др.

О чем можно говорить, но лучше молчать

Если у тебя возникло ощущение, что о работе за ее пределами лучше вообще не говорить, то, в принципе, это правильное решение. В конце концов, нужно же все-таки отвлекаться! Однако согласно действующему законодательству Российской Федерации, к документам, содержащим сведения, составляющие коммерческую тайну, не могут быть отнесены (Постановление Правительства РФ от 05.12.91 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну»):

- Учредительные документы и Устав;

- Документы, дающие право заниматься предпринимательской деятельностью (регистрационные удостоверения, лицензии, патенты);

- Сведения по установленным формам отчетности о финансово-хозяйственной деятельности и иные сведения, необходимые для проверки правильности исчисления и уплаты налогов и других обязательных платежей в государственную бюджетную систему РФ;

- Сведения о платежеспособности;

- Сведения о численности, составе работающих, их зарплатной плате и условиях труда, а также о наличии свободных рабочих мест;

- Документы об уплате налогов и обязательных платежей;

- Сведения о загрязнении окружающей среды, нарушении антимонопольного законодательства, несоблюдении безопасных условий труда, а также других нарушениях законодательства РФ и размещении причиненного при этом ущерба;

- Сведения об участии работников предприятия в производственных кооперативах, товариществах, акционерных обществах, объединениях и других организациях, занимающихся предпринимательской деятельностью.

Однако представление этих сведений производится исключительно с разрешения Генерального директора, председателя комиссии по отнесению сведений к коммерческой тайне НПО «ЭЛСИБ» ОАО, ответственных за их составление и хранение лиц.

Да уж, хранить тайны непросто! Но это необходимое условие победы предприятия в конкурентной борьбе. Недаром говорится, что молчание - золото!

Анастасия ЯЦЕНКОК.

ДОСКА ПОЗОРА

За период с 1 марта по 31 декабря 2007 г.:

419 человек были задержаны ЗАО ЧОП «Электра» за нарушение пропускного и внутриобъектового режима.

188 человек были задержаны за нахождение на территории завода в нетрезвом состоянии, из которых 68 человек - работники «ЭЛСИБа». Причем некоторые умудрялись прийти пьяными на работу неоднократно: Кряжников С. П., Реутов В. Ф., Суров Е. И., Василенко А. И., Четверяков Н. И., Панчугина А. И., Рябухин И. П., Попов А. В., Новиков С. А., Жидкин С. А.

37 человек пытались пронести спиртные напитки, но были остановлены бдительными сотрудниками охраны.

45 человек были задержаны за попытку хищения.

149 человек задержаны за нарушение пропускного режима.

Меньше знаешь - крепче сиши.

Народная мудрость.

А ты умеешь хранить тайны? Если нет, то придется научиться, потому что в НПО «ЭЛСИБ» ОАО с 29 декабря 2007 г. начал действовать Приказ № 74 «О введении в действие Положения «По обеспечению сохранности коммерческой тайны». Он предусматривает целый комплекс работ и мероприятий, благодаря которым «большой-большой секрет маленькой такой компании» не выйдет за ее пределы.

Тайна, я тебя знаю...

Положение «По обеспечению сохранности коммерческой тайны» (далее - «Положение») не является новаторством «ЭЛСИБа». Подобные документы существуют практически во всех здравомыслящих компаниях, желающих занять достойное положение на рынке. В век бурного развития информационных технологий обладание определенными сведениями становится важнейшим конкурентным преимуществом, не говоря уже об уникальных разработках и перспективных проектах. Так что если видите на документе гриф «Коммерческая тайна» и «Конфиденциально», то знайте: здесь содержатся стратегические данные, перечисленные в «Перечне сведений, составляющих коммерческую тайну НПО «ЭЛСИБ» ОАО» (далее - «Перечень»). Попробуем коротко рассказать о том, о чём рассказывать как раз никому нельзя (простите за каламбур).

Научно-техническая, технологическая деятельность (п. 4.1.1. - п. 4.1.15. «Перечня») - наша главная «фишка» на рынке. Раньше времени о ней наши конкуренты узнать не должны, а равно и о целях, задачах, программах перспективных разработок, научных и прикладных исследований. Ключевые идеи научно-исследовательской работы и в целом НИОКР и всю документацию, связанную с ними, вплоть до получения патента, мы должны беречь как зеницу ока! Это же касается чертежей, инструкций по монтажу и эксплуатации, материалов, из которых изготовлены отдельные детали, программ и данных об условиях экспериментов и т. п.

Производственная деятельность (п. 4.2.1. - п. 4.2.8. «Перечня») - базовое условие существования завода, которое делает его уникальным. Поэтому к коммерческой тайне относятся сведения: о структуре производства, наших мощностях, типах и размещении оборудования, запасах сырья, материалов, комплектующих и готовой продукции. Хранить в секрете следует и условия заказа, а также информацию о заказчиках, подрядчиках, поставщиках, клиентах, конкурсах, партнерах и т. п., которые не содержатся в открытых источниках.

Что касается маркетинговой деятельности (п. 4.6.1. -

Не болтай!



п. 4.6.14.), то тут нужно быть очень осторожными. Аккуратно следуйте обращаться практически со всей связанный с ней информацией: о мероприятиях по маркетингу и стратегии цен, финансовых отчетах и прогнозах; спецификации и себестоимости продукции и планах ее сбыта и др. В наших интересах не допустить, чтобы конкуренты узнали и о применяемых предприятием оригинальных методах изучения рынка и осуществления продаж, о подготовке к аукционам, тендерах и их результатах.

Финансовая и бухгалтерская деятельность также являются предметом коммерческой тайны (см. п. 4.5.1. - п. 4.5.13. и п. 4.9.1. - п. 4.9.11.). Не должна поступать в открытые источники информация, касающаяся наших финансовых планов, текущих финансовых операций, данные о распределении прибыли, формировании себестоимости и т. п. То же касается содержания регистров бухгалтерского учета и внутренней бухгалтерской отчетности, материалов и результатов аудиторских проверок, информации о кредиторской и дебиторской задолженности и т. п.

Естественно, это далеко не полный перечень сведений, относящихся к коммерческой тайне. При работе с информацией важно соблюдать главный принцип - не навреди. Если ты чувствуешь, что поступившие или полученные тобой сведения могут нанести ущерб предприятию в случае их разглашения, лучше проконсультироваться у своего руководителя.

...выносить за пределы НПО «ЭЛСИБ» ОАО документы с грифом «Коммерческая тайна» и «Конфиденциально» (см. п. 7.5. «Положения»). Если, конечно, у тебя на это нет веских причин и не имеется разрешение твоего начальника и службы экономической безопасности.

Что еще нельзя делать, если ты работаешь с секретными документами? Само собой, использовать содержащиеся в них сведения для открытых выступлений или публикаций в СМИ, размещать информацию на стенах и плакатах. Я уже не говорю об устной или письменной передаче этих сведений кому-либо, даже своим близким друзьям и родственникам. И вообще, если к тебе обратился с вопросом журналист или частное лицо с просьбой прокомментировать ту или иную ситуацию на заводе, то помни: от имени компании могут выступать только генеральный директор и директора по направлениям с его разрешения, а также руководитель пресс-службы.

Если возникла необходимость сделать копию с документа, содержащего коммерческую тайну, то нужно сначала получить разрешение у своего начальника, а также у отдела экономической безопасности. При этом каждая копия регистрируется в журнале под соответствующим номером. Если же документ нужно распечатать, то на обороте последнего листа каждого экземпляра указывается фамилия и телефон исполнителя, количе-

НАШИ ВЕТЕРАНЫ



Геннадий Ожередов -
президент Фонда
«Ветераны «ЭЛСИБ».

В декабре 2008 г. НПО «ЭЛСИБ» ОАО отпразднует свое 55-летие. Срок, нужно сказать, не маленький. За это время с завода на пенсию ушли немало работников, которые участвовали в его строительстве, делали чертежи и предлагали конструкторские разработки, собирали первые генераторы. Теперь эти люди - золотой фонд «Турбинки», о которых предприятие продолжает заботиться и сегодня. До недавнего времени эта задача реализовывалась через Совет пенсионеров, однако в ноябре Совет директоров утвердил создание Некоммерческого фонда «Ветераны «ЭЛСИБ». О целях и задачах этой организации корреспонденту газеты «Генератор» рассказал ее первый президент Геннадий Михайлович ОЖЕРЕДОВ.

- Геннадий Михайлович, кому принадлежала идея создания «Фонда»?

- Корнею Корнеевичу Гиберту. Это была его инициатива, и он ее выдвинул на одной из встреч с председателем Совета пенсионеров Валентиной Петровной Рязановой. Дело в том, что снова возник вопрос с финансированием Совета, средств как всегда не хватало даже на оказание элементарной помощи. Чтобы каждый раз не ходить и не выбивать каждую копейку для ветеранов, было принято решение создать организацию с заранее определенным бюджетом, которая могла бы планировать свою деятельность на год. Так родилась идея Фонда.

- Почему Совет пенсионеров уже не мог эффективно справляться со своими задачами?

- Потому что изначально создавался для других целей. Совет пенсионеров появился в 1991 г. после распада СССР как общественная организация для оказания социальной помощи пенсионерам и ветеранам, для которых последним местом работы был наш завод (тогда еще «Сибэлектротяжмаш»). Идея была такова: предприятие предоставляло Совету субсидию, на которую по оптовым ценам приобретались продукты первой необходимости (сахар, лук и т. п.). Эти товары затем все по той же низкой стоимости продавались пенсионерам. Часть средств уходила и на оказание материальной помощи. Когда деньги заканчивались, Совет снова обращался за помощью к руководству «ЭЛСИБа». Хочется отдать должное всем председателям Совета: Юлии Васильевне Базиной, Владимиру Михайловичу Шалимову, Адольфу Андреевичу Тарасюку, Валентине Васильевне Рязановой за их самоотверженный труд, энергию и энтузиазм. Ведь руководство завода далеко не всегда шло на уступки, приходилось обивать пороги, искать помощь на стороне.

- Какие первоочередные задачи стоят перед Фондом?

- Согласно Уставу, главная цель организации - формирование материальной базы для оказания помощи пенсионерам «ЭЛСИБа». Я предполагаю, что работа с ними будет строиться на принципах заботы, уважения, активного вовлечения в общественную жизнь и формирования связи между поколениями машиностроителей. Во-первых, Фонд будет оказывать материальную помощь, которая может быть выражена не только в деньгах, но и в приобретении товаров первой необходимости.

Хороший Совет - «Фонду» в помощь

Фонд «Ветераны «ЭЛСИБ»
приступил к работе

Таким образом, наши бывшие работники, которые по сути посвятили свою жизнь заводу, будут знать, что они не забыты. Для этого уже в ближайшее время мы начнем обещать квартиры тех пенсионеров, которые живут в отдаленных районах, не имеют средств связи или болеют. Навещать мы будем не с пустыми руками - на каждую поездку запланировано по 150 рублей, так что на пачку чая с конфетами точно хватит. Во-вторых, было принято решение чаще собирать пенсионеров. Если раньше по праздникам обычно просто раздавали подарки, то теперь будем устраивать чаепития. Помимо «красных дней календаря», планируется ежеквартально проводить чествование именинников, собирая всех желающих за обеденным столом. В-третьих, планируется активно привлекать к реализации задач Фонда молодежь, чтобы они перенимали опыт у своих предшественников. Пенсионеры должны чувствовать, что их труд вложен не напрасно, а на созданной их руками базе трудится новая плеяды машиностроителей. Вообще, молодежь могла бы нам помочь. Если бы на заводе удалось организовать некое подобие «Тимура и его команды», думаю, было бы просто прекрасно. К организации молодежного движения можно подключать их руководителей.

- Фонд создан совсем недавно. Есть ли уже план работы на год?

- У нас уже сегодня есть утвержденная программа мероприятий, в которой указано, сколько средств будет выделено на реализацию того или иного этапа. Конечно, бюджет у нас весьма ограниченный, зато мы точно уверены, что располагаем определенной суммой денег, которую точно можем потратить на нужды наших ветеранов. Кстати, при разработке программы я постарался отразить индивидуальный подход к выделению средств. На мой взгляд, оказание материальной помощи должно дифференцироваться в зависимости от стажа работы человека на заводе и его индивидуальных заслуг.

- Будет ли проводиться перерегистрация членов?

- Нет, все члены Совета пенсионеров автоматически входят в Фонд. Более того, было принято решение о системе автоматического включения работников «ЭЛСИБа» в организацию, как только они достигают пенсионного возраста. Эта работа будет проводиться совместно с дирекцией по персоналу и орггруппе НПО «ЭЛСИБ».

- Чем еще Фонд будет радикально отличаться от Совета?

- Наличием технической базы. Раньше все делалось вручную, даже книга регистрации заполнялась от руки. Теперь мы хотим создать электронную базу данных, в которой возможно было бы проводить выборку, оперативно вносить корректировки и быстро находить нужную информацию. Хотелось бы, чтобы завод помог нам закупить компьютеры и другое офисное оборудование (ксерокс, принтер и т. п.), потому что средства Фонда весьма ограничены.

- Где территориально будет размещаться Фонд?

- На том же месте, что и Совет пенсионеров. Правда, там сейчас делают ремонт, и если предприятие выделит средства, то мы купим новую мебель. Хочется, чтобы это было цивильное помещение, где можно будет собираться активом и проводить собрания, не боясь замерзнуть или простыть.

- Спасибо, Геннадий Михайлович, желаю вам успехов в работе Фонда.

- Спасибо.

Беседу вели Анастасия ЯЦЕНЮК.

ЗНАЙ НАШИХ



Зинаида Наумовна
(слева) - душевный
и открытый человек!

Боевой задор по жизни

Энергичность, активность, бодрость духа... Только ли для молодого возраста характерны такие человеческие качества? Так считают многие и ошибаются! Жизнелюбие, оптимизм не зависят от возраста. Эти качества помогают не просто жить и работать, а переносить все невзгоды и трудности. У многих людей старшего возраста энергичность и бодрость духа, как говорится, в крови...

Активность и боевой задор всегда отличали Зинаиду Наумовну Коновалову. Сильный, упорный характер у нее появился еще в юности. Погодному быть не могло, ведь ее детство совпало с войной. Отец и старший брат ушли на фронт, а мать с шестью ребяташками ощущала все тяготы военного времени. После войны Зинаида Наумовна приобрела специальность и переехала в Новосибирск.

На «Турбинку» она пришла в 1956 году по направлению, сразу же после техникума. Сначала попала в цех изготовления комбайнов, а уже затем, набравшись практического опыта, перешла в отдел стандартизации.

- Наш коллектив стоял у истоков системы стандартизации на предприятии. Когда я только начинала работать, своих стандартов на предприятии еще не было, - вспоминает Зинаида Наумовна, - за основу мы брали документацию «Электросибы». Но потом и свои начали разрабатывать.

Боевой дух никогда не давал ей

сидеть на месте, и Зинаида Наумовна, уже будучи высококвалифицированным специалистом, окончила в Москве институт повышения квалификации. Своим опытом здесь, на «ЭЛСИБе», она стала делиться с коллегами.

Под ее умелым руководством в кратчайшие сроки на заводе была разработана и внедрена Единая система конструкторской документации (ЕСКД). Занимая должность начальника бюро нормоконтроля, она вела активную общественную работу - возглавляла санитарную дружину конструкторско-технологического отдела стандартизации и БТД при штабе ГО, несколько лет избиралась членом завкома. Зинаида Наумовна неоднократно награждалась Почетными грамотами, имеет юбилейную медаль.

До недавнего времени Зинаида Наумовна была заместителем председателя Совета пенсионеров НПО «ЭЛСИБ». 7 лет она посвятила Совету. Сейчас она входит в актив Фонда «Ветераны «ЭЛСИБа».

- Зинаида Наумовна просто замечательный человек, - рассказывает Валентина Петровна РЯЗАНОВА, ее коллега. - Тех людей, как говорится, «днем с огнем не сыщешь»: ответственная, боевая, отзывчивая и добросовестная. На нее всегда можно положиться. А как она переживает за наших ветеранов - просто «болеет всей душой». За это ее все любят и очень ценят.

Татьяна МАЗНЕВА.

ПАМЯТЬ

Мателло Иван Иванович

05.07.1928 - 22.01.2008 гг.



рии, в Шанхае и других странах и городах. За свои производственные заслуги он не раз отмечался наградами и медалями.

Ивана Мателло отличало удивительное жизнелюбие, он умел располагать к себе людей. Доброжелательный, отзывчивый, общительный - таким он навсегда останется в памяти коллег. Он был

наставником для многих поколений машиностроителей, незаменимым работником и добрым человеком, всегда готовым прийти на помощь. Он привел на завод многих своих родственников, а сегодня у станка трудится уже его внук.

Коллектив НПО «ЭЛСИБ» выражает искренние соболезнования семье и родственникам Ивана Ивановича.

С ЮБИЛЕЕМ!

В январе поздравляем

С юбилеем:

НАГОРНУЮ Светлану Васильевну, заместителя директора по экономике ООО «ЭЛСИБ-АСЭ»

РУБАНОВА Ивана Ивановича, электросварщика ручной сварки ООО «Механика»

КОНЯШЕВУ Светлану Сергеевну, оператора электронно-вычислительных машин финансового отдела

СТУКОВА Владимира Иннокентьевича, стропальщика заготовительного производства

ЧУБАКОВА Вячеслава Александровича, ведущего инженера по наладке и испытаниям управления по качеству

КАЗУТИНА Александра Васильевича, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования ООО «ЭЛСИБ-О»

АНДРЮШЕНКО Владимира Васильевича, токаря заготовительного производства

КИРЕЕВУ Любовь Дмитриевну, изолировщика изоляционно-обмоточного производства

ЖОЛОБОВУ Лилию Рихардовну, руководителя группы управления по подготовке производства

С трудовым юбилеем:

БЫКОВА Геннадия Сергеевича, слесаря-инструментальщика управления по подготовке производства

РЯЗАНОВУ Валентину Павловну, уборщица производственных помещений хозяйственного отдела

МАЛЕТИНУ Светлану Васильевну, инженера-конструктора 2-й категории заготовительного производства

ЗАЙНУЛИНУ Алину Хусаиновну, лакировщика жести и труб сборочного производства

ЕДОКИМОВУ Марину Геннадьевну, инженера-конструктора 1-й категории управления конструкций разработок асинхронных двигателей и синхронных генераторов

УВАРОВА Александра Васильевича, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования ООО «Механика»

ГИСС Татьяну Васильевну, оператора котельной ООО «ЭЛСИБ-О»

25 января - юбилей у Светланы Сергеевны Коняшевой, оператора ЭВМ финансового отдела. Она работает в этой должности с 1976 г.

- Она очень ответственно и добросовестно относится к своей работе, - говорит Татьяна БРАВОВА, начальник финансового отдела. - Очень трудолюбивый и исполнительный сотрудник. И еще она просто замечательный человек - искренний и отзывчивый!

- Если в двух словах попробовать описать характер Светланы, то это жизнерадостность и оптимизм. Она не унывает в любой ситуации, - рассказывают коллеги юбиляра.

Дирекция по экономике и финансам и редакция газеты «Генератор» поздравляют Светлану Коняшеву с юбилеем и дарят следующие строки:

*От юбиляев не уйти.
Они настигнут, словно птицы.
Но главное - сквозь годы пронести
Тепло души, сердечности частши.
Мы от души Вас поздравляем!
И в жизни главного желаем:
Здоровья, счастья, радости
И лет до ста - без старости!*



Светлана Коняшева - замечательная женщина!

ПОЗДРАВЛЯЕМ

С днем рождения, друзья!



А. Ермохина, Л. Поплаухина, Н. Самойлова, Ф. Шакирова (слева направо) - именинницы января.

В коллективе Управления бухгалтерского и налогового учета в январе День рождения сразу у четырех сотрудниц: Анастасии Викторовны Ермохиной, Нины Ивановны Самойловой, Людмилы Александровны Поплаухиной, Флюзы Альбертовны Шакировой.

Коллеги и друзья желают им крепкого здоровья, успехов в работе, удачи в жизни и дарят им эти стихи:

*День рождения - особая дата,
Этот праздник ни с чем не сравнишь,
Кто-то мудрый придумал когда-то
Именинник радость дарить.
Радость встречи, веселья, улыбок,
Пожеланья здоровья и сил,
Чтобы счастье безоблачным было,
Чтоб успех каждый день приходит!*

Особо хочется поздравить Анастасию Ермохину - ей исполнилось 20 лет! Такой приятный юбилей!

ВСТАВАЙ НА ЛЫЖИ!

Уважаемые сотрудники!

В 2008 году - 55 лет нашему заводу.
Даешь юбилейный старт!

Приглашаем вас и членов ваших семей 9 февраля на спортивный праздник «Лыжня «ЭЛСИБа» - 2008», который состоится на территории завода. Начало в 11 часов.

В программе:

- лыжные забеги (мужской, женский и детский зачеты);

- семейные веселые старты (без лыж!).

Будет множество интересных сюрпризов, смеха и веселья. Победителям - призы и всенародная слава, всем участникам - подарки и угощения.

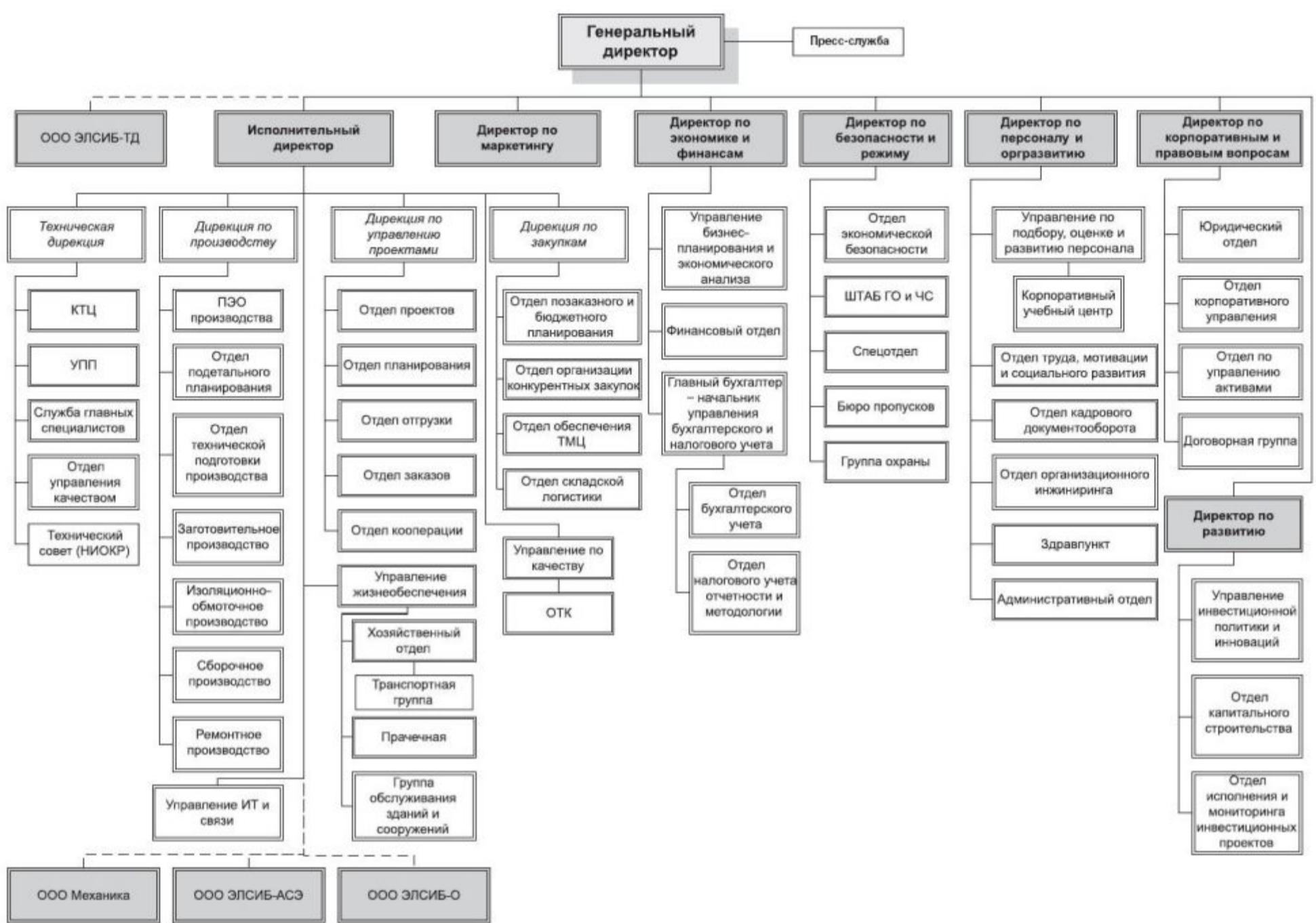


Для детей будут работать аттракционы.

Заявки на участие принимаются в пресс-службе (к. 409) до 6 февраля.

Проиграют все, кто не придет!

Счастливые супруги Ирина Шалидзе и Алексей Корчуганов.



УЧИСЬ – НЕ ЛЕНИСЬ!

Наши директора

С 1 января 2008 г. утверждена новая структура НПО «ЭЛСИБ» ОАО, а значит изменились должности сотрудников, пришли новые топменеджеры. А поскольку начальство нужно знать в лицо, предлагаем нашу «шпаргалку».



Генеральный директор - Гиберт Корней Корнеевич



Исполнительный директор - Колесников Анатолий Алексеевич



Технический директор - Гребенщикова Антон Геннадьевич



Директор по производству - Безмельницын Дмитрий Аркадьевич



Директор по управлению проектами - Кузнецова Владимир Викторович



Директор по закупкам - Серебряков Дмитрий Валерьевич



Директор по маркетингу - Артемов Александр Николаевич



Директор по экономике и финансам - Иванов Константин Антонович



Директор по безопасности и режиму - Болтенко Михаил Васильевич



Директор по персоналу и развитию - Смирнов Олег Алексеевич



Директор по корпоративным и правовым вопросам - Чучманский Эдуард Сергеевич



Руководитель пресс-службы - Евстахьева Елена Викторовна

Директор по развитию - вакансия.

Заводское могущество прирастать будет резервом

На рынке труда сегодня ощущается острая потребность в квалифицированных кадрах. В этих условиях на «ЭЛСИБе» решили максимально использовать внутренние ресурсы, самостоятельно растигать высококлассных специалистов. Для этого, по сути, и была разработана программа кадрового резерва. Практически весь декабрь наших сотрудников тестировали «вдоль и поперек», выявляя их затаенные и скрытые способности. И не зря! Оказалось, что потенциал у наших с вами коллег огромен, и если его развивать в нужном направлении, то перспективы «ЭЛСИБа» впечатляющи.

Работа с кадровым резервом на предприятии осуществляется в соответствии с Положением о кадровом резерве НПО «ЭЛСИБ» ОАО (Приказ генерального директора № 72 от 29.12.2007 г.). На сегодня кадровый резерв находится в стадии формирования: приняты все заявки, закончены оценочные процедуры, включая тестирование «Интерпретация информации (числовой и вербальной)». В итоге из 417 участников была определена группа потенциальных кандидатов в кадровый резерв в составе 66 человек. С каждым из них была проведена комплексная работа, включающая собеседование, анкетирование, тестирование

«На интеллектуальную лабильность» (т. е. способность переключения внимания, умения быстро переходить с решения одних задач на выполнение других, не допуская при этом ошибок) и «Тест-опросник CPI». Кроме того, были получены индивидуальные характеристики каждого кандидата от их непосредственных руководителей.

Круто ты попал...

Попасть в кадровый резерв – большой профессиональный плюс каждого. Это означает, что у тебя есть потенциал стать эффективным руководителем. Если, конечно, ты будешь усердно трудиться и грызть горы науки во время специальной образовательной программы.

В настоящее время еженедельно проводятся заседания комиссии по кадровому резерву (первое заседание было в конце декабря, второе - 24 января, третье - 31 января и последнее - 7 февраля). Комиссия на основе анализа результатов комплексной оценки и тестирования выявляет наиболее перспективных сотрудников для включения их в кадровый резерв «ЭЛСИБа». По итогам всех заседаний будет составлен итоговый список лиц, рекомендуемых для зачисления в кадровый резерв, который будет утвержден специальным приказом генераль-

ного директора. Последующая организация работы с кадровым резервом будет основываться на разработке и реализации индивидуальных планов профессионального развития участников программы. В них будут предусмотрены конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение специалистом необходимых теоретических знаний и практических навыков для более глубокого освоения ими основ текущей и перспективной профессиональной деятельности. Ежегодно по итогам реализации индивидуальных планов профессионального развития управление по подбору, оценке и развитию персонала будет проводить оценку готовности резервистов к назначению на планируемую должность, что позволит скорректировать план обучения на следующий год.

Необходимо сказать, что работа с кадровым резервом носит непрерывный характер и направлена на планомерное и своевременное удовлетворение потребностей предприятия в компетентных работниках, обеспечение единой стандартов в подготовке работников предприятия, создание условий для их профессиональной самореализации.

Ольга ХРАМЦОВА.

ИПОТЕКА

«Альфа» Вашей новой квартиры

Жилищный вопрос в России, пожалуй, один из самых актуальных. Не обошел он и многих сотрудников нашего завода. Руководство «ЭЛСИБа» решило помочь своему коллективу решить эту проблему: со многими банками были проведены переговоры, по результатам которых удалось добиться некоторых льгот для наших работников. В этом номере «Генератора» мы представляем вам лишь одну из ипотечных программ, предоставленных «Альфа-банком». В настоящее время с этим банком достигнута договоренность по вопросу предоставления ипотечных кредитов работникам НПО «ЭЛСИБ» ОАО на льготных условиях. Предлагаются следующие скидки для на-

ших сотрудников - корпоративного клиента Банка:

- * снижены процентные ставки до 0,5%;
- * снижена комиссия за выдачу кредита в 2 раза;
- * скидки на услуги агентств недвижимости - партнеров Банка;
- * решение о выдаче кредита за 72 часа!
- * выгодные условия досрочного погашения: начиная с 3-го месяца!

Отдел труда и мотивации продолжает работу по организации ипотечного кредитования работников предприятия. Обо всех изменениях будем сообщать. По интересующим вас вопросам можно обращаться по телефону 12-65.

одобрения сделок, организовывать встречи с работниками банка для выяснения условий предоставления кредитов. В ближайшее время будет проведено собрание, на котором представители банка представят возможные варианты получения кредитов и ответят на интересующие вопросы. О времени и месте проведения собрания будет сообщено дополнительно.

Отдел труда и мотивации продолжает работу по организации ипотечного кредитования работников предприятия. Обо всех изменениях будем сообщать. По интересующим вас вопросам можно обращаться по телефону 12-65.

Максим БЕЗЕНКОВ.

Параметры	Процентные ставки «Альфа-Банк» для корпоративных клиентов
Первоначальный взнос от 15% min 20 000 - max 1 500 000	5 - 15 лет - 11,5% 16 - 20 лет - 11,6% 21 - 25 лет - 12%
Первоначальный взнос от 10% min 20 000 - max 150 000, иные регионы	5 - 15 лет - 12,5% 16 - 20 лет - 12,7%
Кредит под залог min 20 000 - max 1 500 000	5 - 15 лет - 12%
Рефинансирование min 20 000 - max 500 000	5 - 15 лет - 12%
Кредит на приобретение жилого дома (коттеджа) min 50 000 - max 500 000	5 - 15 лет - 12,5%

КОНКУРС

Сезон фотоохоты считать открытым!

Уважаемые фотолюбители! Надеемся, вы воспользовались новогодними каникулами, чтобы повысить «птичек» из объектива. Если это так, то тогда наши темы работ для вас: «Мои новогодние приключения», «Новогодняя сказка», «Сибирские забавы». Напоминаем условия конкурса:

1. Начиная с января 2008 г. в каждом номере газеты «Генератор» будет публиковаться тема для фотоконкурса на будущий месяц.

2. До 15-го числа каждого месяца необходимо приносить в пресс-службу фотографии (не более 5 шт.) только по заданной теме. Снимки можно представлять как в печатном, так и электронном виде (весом не менее 300 кБ). Некачественные материалы (размытые, нечеткие, с плохим разрешением и т. п.) к участию в конкурсе не допускаются.

Вместе со снимками автору работы необходимо предоставить: ФИО (полностью), должность, структурное подразделение, контактные телефоны.

3. Из переданных работ конкурсная комиссия отбирает снимки, которые допускаются до читательского голосования. Их публикуют в газете «Генератор».

4. В течение месяца со дня выхода газеты, но не позднее 20-го числа каждого месяца, читатели могут голосовать за опубликованные работы. Свои голоса можно присыпать по электронной почте на адрес rio@elsib.ru, передавать в устной или письменной форме любому сотруднику пресс-службы (к. 409, здание заводоуправления) или по тел.: 12-55 (внутренний), (383) 342-69-67.

5. Автор фотографии, набравшей наибольшее количество голосов, выходит в финал. Условия финала будут оговариваться дополнительно.

6. Лучшие работы по итогам года будут размещены в фотогалерее «ЭЛСИБа», месторасположение которой пока хранится в строжайшем секрете.