



ГАЛЬВАНИКА

Одним из достоинств нашего предприятия долгие годы был участок покрытия металла гальваническим способом – ГАЛЬВАНИКА. Гальваническая линия предусматривает несколько способов покрытия металла: цинк, никель, хромирование, электрополировка и др. Для обеспечения функционирования гальванического производства предприятие содержит очистные сооружения, которые исключают сброс загрязняющих стоков в окружающую среду. С целью сокращения потребности воды из городского водопровода на предприятия

функционирует заводская система водооборота. У цеха и специалистов, работающих на участке большой производственный опыт и квалификация – знание тонкостей металлообработки. Есть на предприятии человек, который по настоящему любит свое дело и всегда с болью в сердце рассказывает о том, что тревожит его как специалиста, вложившего в гальванику силы, время, энергию и здоровье. Сегодня мы разговариваем с наладчиком участка гальванического покрытия, старейшим работником завода ТЕРМАЛЬ - **Меняйло Анатолием Ивановичем.**

Анатолий Иванович, что такое гальваника, кому и для чего она нужна?

Гальваника- это электрохимический метод нанесения металлических и химических покрытий на электропроводящий материал для придания ему защитных антикоррозийных, декоративных, антифрикционных свойств: твердости, износостойкости и прочности.

Гальваника была изобретена еще в прошлом веке. После открытия и освоения электричества люди стали задумываться о его применении в различных отраслях, одной из которых стала металлообработка.

Рабочие характеристики любого изделия во многом зависят от качества обработки его поверхности. Для того чтобы растянуть на более или менее приемлемый срок службу металлических деталей, на их поверхность нужно нанести защищающий от ржавчины слой вещества более устойчивого к коррозии. Самый

распространенный метод нанесения таких покрытий – гальванический. Осаждение металлов из растворов солей под действием электрического тока изобрел в конце 30-х годов XIX века Борис Якоби.

Занимаясь улучшением существовавших в то время гальванических источников питания, русский ученый обнаружил, что медь, осаждаемая из электролита на катод, повторяет форму самого электрода. Позже и открытие Б.Якоби нашло применение во множестве технологий, напрямую не связанных с электротехникой.

Сегодня без гальваники не обходятся десятки тысяч современных производств: от очистки металлов от сопутствующих примесей, до выпуска различных пресс-

обработку различных крепеж, корпуса некоторых трубчатых и высоковольтных электронагревателей, различные комплектующие электротермического оборудования и многое другое

Как давно работает гальваника на нашем заводе?

Гальваника функционирует на предприятии более 33 лет. В начале 1971 года были запущены две первых линии покрытия: линия фосфата и электролужения. Затем в 1972 году наладили еще две линии: оцинкования и травления алюминия. В 73 году запустили линию никелирования и электрополировки нержавеющей стали. Параллельно с этим монтировалась травильное отделение, сначала линия травления стали, а потом травления меди.

За это время мной и моим напарником по работе было подано 56 рационализаторских предложений, из которых 32 внедрены в производство. В то время считалось, что все изобретения и внедрения дали экономии заводу более одного миллиона рублей. Наши работы трижды выставлялись на ВДНХ и дважды получали бронзовые медали. В 1989 году за достигнутые успехи был удостоен звания «Заслуженный рационализатор РСФСР»



форм. Антикоррозийного и упрочняющего покрытия требуют корпуса автомобилей, часов, оправы очков, различная фурнитура и бижутерия. Применительно к нашему производству в гальванике проходит

ГАЛЬВАНИКА

Окончание. Начало на стр. 1

Сколько и какие линии работают на предприятии сегодня?

Раньше наша гальваника была одной из самых лучших в городе. У нас работали все линии. Мы выполняли практически все, что может делать гальваника. К сожалению, в переходный период положение участка ухудшилось. Был на заводе период, когда про ремонт оборудования и изношенных деталей и думать не хотелось. Тогда стояла одна задача - выжить. Такая ситуация привела цех гальванического покрытия в нерабочее состояние и много квалифицированных специалистов мы потеряли.

Сегодня ситуация стала меняться. В гальванике работает 12 человек: 5 операторов на линиях, два наладчика, один сантехник, вентиляторщик, корректировщик, мастер участка и технолог.

Какие основные проблемы беспокоят Вас, и насколько успешно удается их решать?

Конечно, участок требует капитального ремонта. По своей сути, гальваника - самый насыщенный сложным оборудованием участок: 7

линий покрытия на каждую порядка 18 ванн. Мне кажется, что в первую очередь нам необходимо отремонтировать автооператоры и систему вентиляции.

После выполнения этих процедур гальваника получит второе дыхание, а потом можно будет перевести автооператоры на управление микропроцессорами.

Положительным фактором считаю, когда руководство предприятия регулярно посещает наше производство, не забывает про нас. Нам удалось вовремя выработать решение и укрепить несущие стойки и фермы перекрытия крыши, и перенести с подвального помещения на первый и второй этажи выпрямители, которые ранее находились в сырости, а сегодня работают в благоприятных условиях с автономной системой охлаждения. Медленно, но все-таки ремонтируется система водооборота и вентиляции, выполняется текущий ремонт гальванических ванн.

Гальваника - это вредное производство, или миф о вредности не соответствует действительности?

Гальваника это конечно вредное производство, но необходимое заводу для выпуска конкурентоспособной продукции. Мы работаем с химикатами,

да вы и сами, наверное, чувствуете это. Конечно, нам нужна более мощная вентиляция, но на заводе многое нужно сделать, и мы относимся к этому с пониманием. Руководство выделяет средства на спецжиры за производственную вредность, есть у нас и респираторы, другое дело, что не каждый их применяет, но это, как говорится, уже на совести людей.

Какие перспективы у гальваники, и чего ждать людям, которые здесь трудятся?

Само по себе производство гальванического покрытия - дело очень перспективное. Сегодня в городе работает несколько гальваников, и, насколько мне известно, все они полностью загружены, никто не берет сторонние заказы. Значит потребность в таких услугах есть. На мой взгляд, руководителям завода следует изучить этот вопрос, понять, что требуется в первую очередь, а дальше выделить средства на ремонт и восстановление тех линий, которые в дальнейшем будут приносить стабильный доход. Если это сделать, то людям, которые здесь трудятся, жить будет чуть легче, чем сегодня.

КСТАТИ

Об экспериментальном участке:

На месте бывшего механического участка предприятия «Полимерметалл» в обособленном помещении будет организовано производство опытных образцов, которое возглавляет мастер участка - Виктор Шашков. Решении о расширении производственных площадей было принято руководством завода еще в сентябре. В течение всего этого времени оборудование Полимерметалла - токарные,

сверлильные и режущие станки демонтировались и переносились во второй пролет, где раньше собирали электроплиты и тепловентиляторы. Как отмечает технический директор Концерна «Термаль» - Елена Ахмеджаева, это необходимо для того, чтобы оптимизировать



работу экспериментального цеха, улучшив производственно-технические условия. Производство опытных образцов - дело серьезное, ответственное, и при этом достаточно творческое. Специалистам необходимо правильно рассчитать и подобрать все позиции, чтобы в

дальнейшем было проще и менее затратно перейти на серийное производство наших изделий. Экспериментальный цех находился в небольшой комнате, где одновременно была расположена кладовая штампов и пресс форм. Работать было не удобно. Сегодня у цеха появляется второе дыхание и в этом помещении будут появляться первые новые водо- и воздухонагреватели.

TERMAL

НА МЕЖДУНАРОДНОМ ЯЗЫКЕ

РОСПАТЕНТ зарегистрировал товарный знак

Группа предприятий "Термаль" стала обладателем двух свидетельств Российского агентства по патентам и товарным знакам, на основании которых наше предприятие имеет исключительное право использования фирменного наименования "ТЕРМАЛЬ" на русском и

английском языках.

Смысловое значение товарного знака (фирменного наименования) "TERMAL" соответствует характеру выпускаемой продукции, основанной на преобразовании электрической энергии в тепловую.

Свидетельства № 263876 от 20 февраля 2004 года и №273628 от 18 августа 2004г./международная версия/ зарегистрированы в Государственном

реестре товарных знаков и знаков обслуживания РФ. В соответствии с Федеральным Законом "О товарных знаках, знаках обслуживания и наименованиях мест происхождения товаров" срок действия регистрации товарного знака - 10 лет с правом продления на 10 лет каждые последующие 10 лет, что делает его одним из самых долговечных символов в деятельности компании.

ПРЯМОЙ РАЗГОВОР

В конце ноября в цехе электрогерметического оборудования состоялась вторая встреча генерального директора завода с рабочими и служащими цеха. На встрече присутствовали и руководители высшего звена: Завьялов М.Ю., Монякова С.Ю., Скрипский Г.С. Купцова Е.Д., Киселев А.А., Медведева С.В., Ахмеджаева Е.Б., Куренкова Н.В. и др.

Генеральный директор В.А. Буланов подвел итоги первой встречи, которая проходила в сентябре этого года,

затронул решение таких проблем как перебои с обеспечением спецжирами за вредное производство, нехватка инструмента и спецодежды, изменение санитарно-гигиенических условий труда в цехе, в частности ремонт туалетов.

За 4 дня до встречи рабочие подготовили вопросы для В.А. Буланова в письменном виде и опустили в специальный ящик, расположенный на доске объявлений в цехе. В свою очередь В.А. Буланов выступил с ответным вопросом к

работникам цеха: Почему не выполнен план производства? Снова возвращались к нехватке инструмента и материала, взаимодействию между участками в цехе, между отделом снабжения и цехом и т.д.

Эмоциональные ответы и развернувшаяся горячая дискуссия на эту тему среди работников говорит о существовании противоречий и в самом коллективе ЦЭТО, а не только всему виной несогласованность действий руководства. Именно последнее В.А. Буланов решает периодическими встречами с рабочими и декадниками с мастерами.

НАШИ ЮБИЛЯРЫ

20 ноября 2004 года исполнилось 70 лет со дня рождения одному из старейших работников предприятия – Гусеву **Владимиру Петровичу**, заместителя главного конструктора. Более сорока лет он работает на заводе «Термаль», сначала в качестве инженера-конструктора, затем начальником конструкторского бюро, ведущим, главным конструктором. Большой опыт работы, добросовестное, грамотное отношение к своей работе, чуткое отношение к людям позволили ему снискать авторитет и уважение среди работников предприятия. Гусев В.П. имеет большое количество рационализаторских предложений, наград и поощрений. Ему присвоено звание «Почетный рационализатор», «Ветеран труда завода», награжден



медалью «Ветеран труда».

18 ноября 2004 года отмечала свой юбилей директор ООО «Нижегородский ТЭН» **Юферева Галина Николаевна**. Более 28 лет отдала она работе на предприятии, пройдя путь от рядового служащего до руководителя высшего звена. Своими деловыми качествами, профессиональным мастерством, активной жизненной позицией Галина Николаевна заслужила авторитет всего коллектива завода. С ее именем неразрывно связана история трудового коллектива, его прославленных традиций.



22 ноября 2004 года отметила юбилейную дату начальник отдела стандартизации и сертификации **Зубкова Алевтина Ивановна**. Ее работа на предприятии началась в 1961 году с должности инженера-конструктора. Вся трудовая деятельность Алевтины Ивановны связана с заводом «Термаль». Коллектив завода знает ее как человека с большим профессиональным и жизненным опытом, грамотного руководителя, уважаемого и авторитетного специалиста. Зубкова А.И. имеет множество наград и поощрений, является Ветераном труда предприятия.



КСТАТИ

О Мевако-Перфоком:

В ноябре топ-менеджером предприятия «Мевако-Перфоком», которое успешно занимается производством перфорированного металлического листа назначен Анатолий Блинов, ранее возглавлявший коммерческую службу нашего предприятия в должности коммерческого директора.

Блинов опытный руководитель, долгое время возглавлявший лизинговый центр, который успешно оказывал финансовое содействие нижегородским предприятиям в кредитных ресурсах. Трудовая карьера Анатолия Блинова начиналась на заводе ТЕРМАЛЬ, куда он пришел со Станкозавода молодым специалистом и работал в качестве руководителя отдела снабжения, а

затем отдела сбыта несколько лет. О Блинове отзываются, как об ответственном человеке, грамотном руководителе с перспективным мышлением и успешным управленческим опытом. Он знает завод, производство и умеет эффективно решать нестандартные задачи. На начальном этапе своего руководства предприятием, по словам Блинова, он постарается сохранить темпы работы компании и проработает вопросы о производстве не только перфорированного металлического листа, но и изделий из него, поскольку потенциальные заказчики заинтересованы получить услуги из одних рук.

ВЛАДИМИР БУЛАНОВ

В сентябре концерн «Термаль» и газета «КоммерсантЪ» Нижний Новгород» приступили к реализации совместного проекта «Новые кадры». Сегодня большинство руководителей промышленных предприятий делают ставку на молодых специалистов, «взрачивая» их со студенческой скамьи. Поэтому в рамках проекта студенты технических специальностей Нижегородского государственного политехнического университета (НГТУ) получили возможность не только пройти стажировку, но и заявить о себе потенциальному работодателю. В свою очередь руководство концерна «Термаль», имя которого хорошо известно на российском рынке, убедилось в том, что сегодняшние студенты заинтересованы в налаживании контактов с работодателем. Десять студентов НГТУ, проходящих стажировку в концерне «Термаль», получают полугодовую подписку на ежедневную газету «КоммерсантЪ» - деловое издание, которое поможет им правильно ориентироваться и быть в курсе

Владимир Анатольевич, говорят, что одной из причин кадрового голода, который испытывают сегодня промышленные предприятия, стало массовое сокращение работников.

Действительно, десять лет назад многие высококвалифицированные

рабочие кадры оказались на улице. Но я бы не валил всю вину и ответственность за разрушение отечественной промышленности только на руководителей предприятий. К сожалению, последние десять лет рабочие люди находятся не в почете у населения и государства. Сегодня престижнее работать в банке, а не на заводе. Хотелось бы, чтобы ситуация изменилась. Однако государству пока не удастся найти реальные механизмы, чтобы эту ситуацию переломить. ПТУ и техникумы не восстанавливаются. Они по-прежнему барахтаются сами по себе.

То есть вопрос престижа стоит по-прежнему остро?

Без сомнения. Буквально на пальцах можно пересчитать людей в возрасте около 35 лет, имеющих 5 – 6 разряд. Они получают максимальную заработную плату, работают на своем месте. Но я понимаю, что в душе у них все таки есть некий дискомфорт.

На сегодняшний день возраст большей половины наших работников перевалил за 50 лет: придя на предприятие около двух лет назад, мы в первую очередь пригласили на работу пенсионеров, долгие годы проработавших на заводе. На сегодняшний день это наиболее квалифицированные кадры. Самое главное, что у них есть закалка. Около 30% работников -- в возрасте от 30 до 50 лет и около 20% -- в возрасте до 30 лет. Мне приятно, что молодежь начала приходить на предприятие.

Каковы основные направления производства вашего предприятия сегодня?

Сегодня любой завод делает все, что продается. Диапазон широкий -- начиная

от перфорированного листа (это новое перспективное направление) и заканчивая изделиями для судостроения. Приятно констатировать, что судостроение начинает оживать. Мне также нравится производить и продавать бойлеры и тепловентиляторы и конкурировать с другими предприятиями.

Недостаток каких кадров сегодня испытывает ваше предприятие?

В первую очередь нам необходимы слесари механосборочных работ 4, 5 и 6 разрядов, которые могут работать с чертежами. Большая проблема с фрезеровщиками,



продолжение стр.6

НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Компания «Полимерметалл», расположенная на промышленной площадке завода «ТЕРМАЛЬ» открывает вторую линию металлообработки и покраски.

В течении августа и сентября на промышленной площадке «Термаль» шли работы по демонтажу старого покрасочного оборудования – специальных покрасочных камер, неудовлетворяющих качеству и объемам производства группы предприятий ТЕРМАЛЬ и сторонних организаций. Еще весной этого года руководством было принято решение строить вторую линию для порошковой покраски металла. Обусловлено это было тем, что у предприятия «Полимерметалл», были ограниченные возможности в оказании услуг по покраске. Как утверждает технический персонал «Полимерметалла», на предприятие часто приходили заказчики, которым нужно было покрасить различные козырьки или лестничные марши, те или иные металлоконструкции длиной до семи – восьми метров. Тогда мы не могли

удовлетворить их потребностям и предприятие лишалось серьезной доли в притоке денежных средств. Сегодня у предприятия такой проблемы быть не должно.

Менеджеры «Полимерметалла» ведут активную работу по привлечению новых заказов, включая производство металлоконструкций. Предприятие находится в постоянном развитии, появился свой слесарный участок, где работают порядка 15 человек. Технические возможности и творческий



подход специалистов позволяют делать различные металлоконструкции, вплоть до изготовления нестандартных изделий, таких как сборно-разборная эстрадная сцена из алюминия и многое другое. За это направление отвечает заместитель по производству Сергей Бойков. Конструктора «Полимерметалла» работают в жестком графике с выездом на место, ведут переговоры и расчеты, часто приходится задерживаться и оставаться после работы, чтобы довести до конца запланированное. При этом видно, что предприятие заботится о своих сотрудниках, в первую очередь о рабочих. Если вы пройдете по производству, то увидите, как одеты сотрудники, задействованные в производстве. Пока не у всех, но все-таки есть красивая спецодежда, защищающая при работе с металлом и красками. По словам мастера покрасочного участка Сергея Горюхова, в последнее время работы значительно прибавилось. «Особенно тяжело было во время монтажа и пуско-наладки, было просто неудобно и дискомфортно. Но сейчас большая часть работы выполнена, и коллектив предприятия потихоньку приходит в нормальный режим».

БАЛЛАСТУ ПЛАТИТЬ НЕ БУДУ

с токарями 5 и 6 разрядов, которые могут точить высококлассные изделия. Большая проблема со сварщиками-аргонщиками, которые варят титан и нержавейку.

Какие задачи вы решаете как руководитель предприятия, привлекая на завод стажеров?

Хочу сказать сразу, что я не строю особых иллюзий на этот счет. За последние два года в моем кабинете побывало около 70 человек, и только трое из них работают сегодня на предприятии.

Каждому студенту мы устраиваем экскурсию по заводу. У половины, когда они выходят из цеха, настроение падает: о чем мечтать -- производство есть, производство. Тем не менее это хорошая идея.

Сейчас мы привлекаем стажеров

дизелестроительного техникума и политехнического университета, которым мы предлагаем последние два года учебы

взаимодействовать с заводом. Я считаю, что, если в результате нашего с вами эксперимента через один-два года сюда придут 5 – 7 человек, я получу полностью адаптированные кадры.

Во время стажировки люди получают заработную плату?

Я считаю, что любой труд должен быть оплачен. Поэтому на каждой встрече со студентами я повторяю, что бесплатный труд в принципе аморален. Размер материального вознаграждения оговаривается индивидуально. Кто-то получает 1,5 – 2 тыс. руб. На фоне стипендии, которую они сейчас получают за 4-часовую деятельность, – это хорошо.

Если кому-то нужен просто штамп или характеристика – без вопросов. Я только прошу не морочить голову ни себе, ни мне и не терять время. Мы предлагаем стажерам свободный график, позволяющий им продолжать обучение на дневном отделении.

Насколько уровень подготовки молодых специалистов соответствует вашим требованиям?

В моем представлении большая часть студентов, особенно те, у которых

средний балл диплома 4,5 и выше, – «жители виртуального мира».

Они начитанны, знают компьютер, владеют интернетом, но абсолютно не адаптированы и не понимают реалий

экономики. Они напичканы огромным количеством информации, которая может быть, никогда им не понадобится. Я не хочу обидеть ни один из вузов, потому что это касается и гуманитарных и технических специальностей.

В принципе, это проблема системы образования.

Вы не предпринимали попытки работать с вузами для целенаправленной подготовки специалистов?

Сегодня у нас находятся на практике студенты дизелестроительного

техникума, который готовит слесарей механосборочных работ. В перспективе через два-три года они могут стать мастерами. У нас также заключен договор с политехом на подготовку для нас конструкторов и технологов. Нескольким человек уже работают. Однако мы пока не готовы, как НИИС, вести

целенаправленную подготовку стипендиатов. У нас еще не та экономическая ситуация. Я понимаю, что так или иначе, но нам придется переманивать специалистов из того же самого НИИСа, «Гидромаша» или «Теплообменника». Для этого им надо предложить большую заработную плату и большой социальный пакет. У нас сегодня тоже есть молодые дарования, которые могут переманить. Однозначно, что балласту я платить не буду. Мне не интересны люди, которые абы чем и абы как занимаются.

Как строится работа по мотивации работников?

Первое, что мы сделали, – возобновили Доску почета. Это немаловажный фактор, когда люди каждое утро видят передовиков производства. Доска обновляется раз в полгода. Но в основном туда занесены фотографии работников старшего поколения. Фотографии снимаются и с благодарственным письмом отправляются в семью. Одновременно с занесением на Доску почета выдается денежная премия.

Мы также решили вопросы со спецодеждой и освещением в цехах. Кроме того, сегодня почти на всех станках помещены фотографии работающих на них специалистов. Я прекрасно понимаю, что удовлетворить все потребности невозможно. Со временем встанет вопрос о бесплатной столовой и автобусе для второй смены. В принципе я к этому готов.



экономики. Они напичканы огромным количеством информации, которая может быть, никогда им не понадобится. Я не хочу обидеть ни один из вузов, потому что это касается и гуманитарных и технических специальностей.

Вы не предпринимали попытки работать с вузами для целенаправленной подготовки специалистов?

Сегодня у нас находятся на практике студенты дизелестроительного

техникума, который готовит слесарей механосборочных работ. В перспективе через два-три года они могут стать мастерами. У нас также заключен договор с политехом на подготовку для нас конструкторов и технологов. Нескольким человек уже работают. Однако мы пока не готовы, как НИИС, вести

целенаправленную подготовку стипендиатов. У нас еще не та экономическая ситуация. Я понимаю, что так или иначе, но нам придется переманивать специалистов из того же самого НИИСа, «Гидромаша» или «Теплообменника». Для этого им надо предложить большую заработную плату и большой социальный пакет. У нас сегодня тоже есть молодые дарования, которые могут переманить. Однозначно, что балласту я платить не буду. Мне не интересны люди, которые абы чем и абы как занимаются.

Как строится работа по мотивации работников?

Первое, что мы сделали, – возобновили Доску почета. Это немаловажный фактор, когда люди каждое утро видят передовиков производства. Доска обновляется раз в полгода. Но в основном туда занесены фотографии работников старшего поколения. Фотографии снимаются и с благодарственным письмом отправляются в семью. Одновременно с занесением на Доску почета выдается денежная премия.

Мы также решили вопросы со спецодеждой и освещением в цехах. Кроме того, сегодня почти на всех станках помещены фотографии работающих на них специалистов. Я прекрасно понимаю, что удовлетворить все потребности невозможно. Со временем встанет вопрос о бесплатной столовой и автобусе для второй смены. В принципе я к этому готов.

КСТАТИ

30 ноября состоялось отчетно-выборное собрание состава и председателя в части вопросов оперативного профсоюзного комитета нашего предприятия, на котором прежним составом профкома был представлен отчет о выполнении поставленных задач. К их числу относились вопросы защиты социальных интересов рабочих и служащих предприятия, улучшение условий оплаты труда, состояние охраны труда и техники безопасности, укрепление профсоюзного единства и многое другое. В целом работа профкома признана удовлетворительной, однако есть некоторые замечания относительно недостаточной активности членов комитета прежнего



О профкоме

решения социальных проблем и управления персоналом. На собрании отмечалось, что профком завода должен быть более влиятелен и последователен при рассмотрении и решении вопросов социальной защиты и взаимодействия коллектива сотрудником предприятия и руководства. Напомним, что председателем Профкома с 1992 года является Юрий Васильевич Базанов, который работает на заводе более пятнадцати лет. Он хорошо знает предприятие и его коллектив, понимает причины тех или иных противоречий и возможности решения острых ситуаций.

КСТАТИ

Руководство и профком предприятия выражает Зайцева Андрея – 6 лет, Сахарову Вику – 8 лет, Наумову Марию признательность родителям, чьи дети регулярно принимают – 7 лет и Бочкарева Олега – 14 лет. Некоторые из участие в конкурсах детского рисунка и своевременно представленных работ будут использованы в иллюстрации на предоставляются на демонстрацию свои работы. Мы благодарим детских календарях фирменной сувенирной продукции нашего за труд: Орехово Артема – 7 лет, Бочкарева Антона – 8 лет, предприятия. Мы всегда ждем Ваших работ!

О детском творчестве:

ЧАС МАСТЕРА

11 ноября в 15-00 в кабинете генерального директора прошел Декадник. Эта новая заводская традиция подразумевает под собой более тесное взаимодействие руководства завода и мастеров ЦЭТО, а, следовательно, и рабочих, ведь именно непосредственно от мастеров рабочие получают большую часть информации о развитии и деятельности завода. Час мастера будет проходить 1 раз в три месяца, в ходе

которого будут обсуждаться производственные вопросы, что позволит более оперативно работать и руководству и мастерам.

В ходе совещания Буланов В.А озвучил свое видение ближайшего будущего:

Должность начальника участка упраздняется. Главными действующими лицами на площадке становятся мастера. Будет разработана новая

управленческая структура цеха. «Сейчас успех или поражение в производстве находится только в руках производителей, а не мастеров», - заявил ВА Буланов.

ТЕРМАЛЬ ПРИЗНАН ПОБЕДИТЕЛЕМ ФЕСТИВАЛЯ ИНТЕРНЕТ-ПРОЕКТОВ

По инициативе Администрации города Саратова был проведен межрегиональный фестиваль интернет-проектов "Новая реальность XXI века".

В номинации "Реальная экономика" - ЗАО "Концерн "Термаль" признан победителем и награжден почетным дипломом за подписью Мэра города Ю.Н. Аксененко.

Фестиваль проходил при поддержке Intel Inside, Яндекс, Microsoft, ТрансТелеКом, Конверсия - связь, АТТО и других серьезных корпораций.

По мнению организаторов, данный фестиваль призван популяризировать и повысить значимость интернет-ресурсов в сфере производства и услуг с целью их дальнейшего позиционирования и продвижения.

Наши поздравления

Администрация, профком и коллектив ЗАО "Концерн "Термаль" сердечно поздравляют Вас с днем рождения.
 Желаем всем крепкого здоровья, хорошего настроения, успехов в делах и семейного благополучия.

Октябрь

Ахмеджаева Елена Борисовна
 Антипин Андрей Георгиевич
 Набатчикова Нина Афанасьевна
 Шамина Светлана Валентиновна
 Любезнова Галина Александровна
 Вишнева Светлана Вениаминовна
 Патина Татьяна Павловна
 Кузьмин Дмитрий Сергеевич
 Конова Ирина Евгеньевна
 Новикова Анна Евгеньевна
 Кельдюшева Лидия Николаевна
 Дербенева Надежда Дмитриевна
 Чижов Александр Николаевич
 Соловьева Альбина Валентиновна
 Терехов Олег Кимович
 Шеронов Владимир Павлович
 Кондрашов Владимир Александрович
 Лямин Анатолий Петрович
 Смирнова Маргарита Константиновна
 Ельяшевич Дмитрий Федорович
 Филиппов Сергей Николаевич
 Федурин Татьяна Ивановна
 Васильева Нина Владимировна
 Приходько Любовь Алексеевна
 Сурыков Дмитрий Александрович
 Метелев Андрей Иванович
 Евсеева Альбина Николаевна
 Рябичев Алексей Валерьевич
 Лязина Татьяна Владимировна
 Смирнова Елена Александровна
 Фролов Виктор Андреевич
 Суриков Валерий Алексеевич
 Кузьмин Дмитрий Сергеевич
 Урих Александр Викторович
 Горева Наталия Анатольевна
 Красильников Владимир Григорьевич
 Горячев Сергей Иванович
 Балдов Владимир Владимирович

Ноябрь

Фомин Михаил Николаевич
 Гусев Владимир Петрович
 Шатаева Нина Константиновна
 Решетько Наталья Владимировна
 Козлова Валентина Александровна
 Матвеев Константин Львович
 Пудовкина Елизавета Александровна
 Сахарова Наталья Александровна
 Недоросткова Елена Геннадьевна
 Щербаков Михаил Николаевич
 Гутков Игорь Александрович
 Смирнова Валентина Викторовна
 Адельшин Харис Фатыхович
 Красавина Наталья Валерьевна
 Клементьев Глеб Алексеевич
 Смирнов Павел Родионович
 Денисова Лидия Григорьевна
 Живоедова Людмила Константиновна
 Зубкова Алевтина Ивановна
 Шпалюкин Андрей Геннадьевич
 Савельев Илья Анатольевич
 Серебренник Лазарь Иосифович
 Швецова Ольга Николаевна
 Калинин Олег Витальевич
 Зябрев Валерий Викторович
 Алатов Анатолий Иванович
 Федяева Ирина Юрьевна
 Рубцова Тамара Дмитриевна
 Казнин Сергей Викторович

Декабрь

Завьялов Михаил Юрьевич
 Матюшина Наталья Константиновна
 Войман Олег Александрович
 Марков Константин Константинович
 Корнилов Евгений Анатольевич
 Курякина Галина Станиславовна
 Кузьмин Игорь Николаевич
 Пузова Любовь Петровна
 Орлов Вениамин Александрович
 Коленов Дмитрий Викторович
 Павликов Николай Иванович
 Комиссаров Николай Александрович
 Степаненко Марина Борисовна
 Афанасьева Елена Константиновна
 Кожина Елена Михайловна
 Ломакина Валентина Алексеевна
 Архипова Наталья Николаевна
 Мосягина Наталья Васильевна
 Левкин Олег Захарович
 Парамонов Валерий Александрович
 Тон Борис
 Чурсина Валентина Николаевна
 Давыдов Николай Александрович
 Телегин Юрий Николаевич
 Абдужаббарова Ирина Вячеславовна
 Махова Евгения Николаевна
 Лопарева Зифа Сяярровна
 Киселева Любовь Александровна
 Хижин Валерий Анатольевич
 Смирнова Ольга Вадимовна
 Коровин Павел Евгеньевич
 Орлов Александр Васильевич
 Вишнякова Татьяна Евгеньевна
 Ипполитов Вячеслав Андреевич
 Краснов Андрей Викторович
 Шевченко Людмила Николаевна
 Чегаев Виктор Иванович
 Воробьев Александр Николаевич
 Баичкин Виктор Павлович
 Герасимов Сергей Николаевич