



РОСЭНЕРГОРЕСУРС

№7, июнь 2014 г.

Терещенков Д. К.:
«У нас очень
редко увольняются
сотрудники»

Каркоцкая Ю. П.:
«Контрафактная
продукция может
быть очень похожа
на оригинальную,
но все же отличить
ее от настоящей
можно»

Спиральная арма-
тура «САРМАТ» —
простота монтажа,
бюджетная цена,
высокие техниче-
ские характеристики

НОВОСТИ



КОНФЕРЕНЦИЯ ДЛЯ ПРОЕКТИРОВЩИКОВ И ИНЖЕНЕРОВ В ОБЛАСТИ ЭНЕРГЕТИКИ И СВЯЗИ

16 апреля 2014 года компания ООО ПО «РосЭнергоРесурс» провела конференцию для проектировщиков и инженеров в области энергетики и связи. Тема конференции звучала так: «Инновации в сфере энергетики и связи». В рамках конференции выступили представители известных российских компаний-производителей: ЗАО ПО «Форэнерго», ЗАО «ЛАИЗ», ЗАО «НПО «Стриммер», представители группы компаний «ОптикЭнерго» (ООО «Сарансккабель-оптика», ООО «Эм-Кабель», ООО «Сармат»). «РосЭнергоРесурс» является официальным дилером данных компаний.

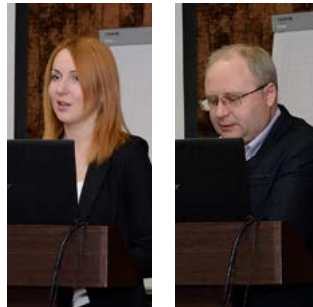
«Целью конференции было не только познакомить присутствующих с инновационными разработками производителей, — поясняет директор ООО ПО «РосЭнергоРесурс» Светлана Иванова Корчагина, — но и решить проблему отсутствия конструктивного взаимодействия между поставщиками, производителями, проектировщиками, инженерами. Так как из-за отсутствия коммуникаций, нередко случается так, что при проектировании объекта в проект включаются уже устаревшие, а иногда и снятые с производства детали. Исключение такой ситуации позволит уменьшать сметы на реализацию проектов и строить



современные и более эффективные линии связи и энергетики».

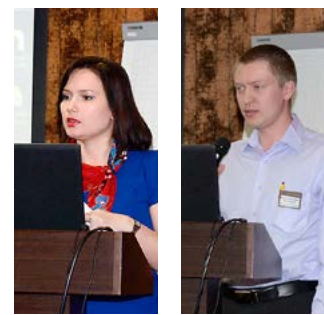
Конференция продолжалась целый день (с 10 до 18 часов), за это время представители производителей успели рассказать о новых разработках своих предприятий и даже показать некоторые из них. Объяснить, чем отли-

чается новое поколение товаров от старого, рассказать об их преимуществах и способы монтажа. Также спикеры рассказали и о характеристиках своей продукции в сравнении с зарубежными аналогами, и это убедительно продемонстрировало, что наша отечественная продукция ничуть не уступает, а иногда даже



превосходит их в эксплуатационных параметрах.

Если вы тоже хотите быть в курсе современных разработок в сфере энергетики и связи — все материалы конференции вам с радостью предоставят сотрудники ООО ПО «РосЭнергоРесурс».



НОВОСТИ КОМПАНИИ

ООО ПО «РосЭнергоРесурс» стал официальным поставщиком ЗАО «СТРОЙТРАНСГАЗ»

Группа СТГ (ЗАО «Стройтрансгаз») — международный диверсифицированный строительный холдинг, лидер российского рынка. Одним из основных направлений деятельности компании является возведение объектов электроэнергетики, также компания выполняет полный комплекс работ на инфраструктурных проектах нефтегазовой отрасли. Ключевые направления деятельности компании — проектирование, строительство, реконструкция, ремонт и обслуживание объектов нефтегазовой инфраструктуры.

Специализированная сбытовая компания ООО ПО «РосЭнергоРесурс» успешно прошла квалификационный отбор поставщиков для ЗАО «СТРОЙТРАНСГАЗ» и внесена в соответствующий реестр. Поставляемая компанией ООО ПО «РосЭнергоРесурс» продукция предприятий, входящих в ПО «Форэнерго», в очередной раз подтвердила высокое качество и надежность арматуры, изоляторов и инструмента, выпускаемых ведущими отечественными производителями: ЗАО «МЗВА», ЗАО «ЮМЭК», ЗАО «ИНСТА» для российской энергетики.

НОВОСТИ ОТРАСЛИ

ГЭК КНР намерена построить в Якутии ветроэнергетический комплекс

ГЭК (государственная электроэнергетическая корпорация) Китайской Народной Республики планирует реализовать в Республике Саха проект по сооружению энергетического парка, генерирующего электричество с помощью ветра, сообщила в пятницу, шестнадцатого мая 2014 года, пресс-служба министерства энергетики и жилищно-коммунального хозяйства Якутии.

По мнению экспертов ГЭК Китая, стоимость электричества, вырабатываемого дизельными электростанциями в прибрежных районах Республика Саха, является чрезмерно высокой, тогда как ветровые генераторы смогут существенно удешевить себестоимость электротока.

На Алтае к 2015 году будет построена новая солнечная электростанция

Строительство на Алтае первой очереди Кош-Агачской солнечной электростанции, которая принадлежит компании «Авелар Солар Технолоджи», мощностью 5 МВт будет завершено в третьем квартале 2014 года. Вторую очередь аналогичной мощности введут в строй в 2015 году вместе с присоединением электростанции к сетям.

экономический и технологический эффект», — считает директор департамента технологического развития и инноваций ОАО «Россети» Владимир Софьин.

Строительство Кош-Агачской солнечной электростанции на Алтае ведется в рамках реализации постановления правительства, направленного на стимулирование использования возобновляемых источников энергии на оптовом рынке электрической энергии и мощности. Согласно планам руководства страны, к 2020 году суммарная мощность солнечных электростанций должна быть доведена до 1,5 ГВт.

www.novostienergetiki.ru





Терещенков
Данил Константинович,
руководитель отдела персон-
нала и коммуникаций:

«У НАС ОЧЕНЬ РЕДКО УВОЛЬНЯЮТСЯ СОТРУДНИКИ»

— *Расскажите, как работает в компании «Рос-ЭнергоРесурс».*

— Очень хорошо! У нас прекрасный дружный, веселый коллектив, замечательный директор. Вся компания работает как единая команда. Каждый работает на общий результат и все вместе движемся к общей цели.

Мы стараемся работать с превышением. Что это значит? Суть идеи заключается в том, чтобы предоставить чуть больше того, что от тебя ожидают. И это не только в отношении клиента, но и поставщика, и — в том числе — и коллег, с которыми ты работаешь. И разумеется, что и от новых сотрудников мы ждем того же.

— *Какие условия работы в компании?*

— Официальное трудоустройство, оплачиваемый отпуск 28 дней. Работаем мы 5 дней в неделю, с понедельника по пятницу, а вот выбрать рабочий график каждый может такой, как ему удобнее: с 9 до 18 или с 8 до 17. Перерыв на обед — час, у нас есть специально оборудованная кухня, с холодильником, микроволновкой, раковиной — кухней может воспользоваться каждый сотрудник, кроме того, в задании работает столовая. Просторные офисы, удобные рабочие места, эргоно-

мичные кресла, не лимитированный доступ в Интернет. Дресс-кода нет. Уютно, тепло, светло.

К новичкам у нас относятся очень доброжелательно, помогают им. За неделю они полностью адаптируются в коллективе.

В компании проводятся различные командообразующие мероприятия, корпоративы на такие праздники, как Новый год, 23 февраля, 8 марта, день рождения компании. Мы стараемся всегда придумывать что-то интересное, например, как-то на 23 февраля мы устроили практически настоящий призывной пункт: «медики» работали, приемная комиссия. Отлично повеселились.

Есть волейбольная команда. Раз в неделю ребята собираются в спортзале и играют в свое удовольствие, а потом хвастаются, кто выиграл.

Регулярно проводятся мотивирующие игры. Например, перед Новым годом соревнования проводились внутри отдела продаж. Победители получали ценные призы, премии, дополнительные выходные.

Сейчас, кстати, у нас тоже идет акция: если наш сотрудник приведет знакомого на открытую вакансию, и чело-



век остается у нас работать, тот, кто привел, получает приз.

— *В компании большая текучка?*

— Нет, у нас очень редко увольняются сотрудники. За то время, что я здесь работаю — а это почти 3 года — ушло всего человек 7 или 8 по личным причинам. А один потом вернулся. Бывшие сотрудники до сих пор приезжают к нам в гости с тортиками — чаю попить со старыми коллегами. Говорю же — коллектив у нас просто чудесный!

В основном, работа по поиску новых сотрудников связана с постоянным ростом компании. У нас регулярно расширяется штат, появляются новые вакансии.

— *Как Вы ищете новых сотрудников?*

— В основном, размещаем объявления на сайтах ngs.ru, erabota.ru, HeadHunter и т. п., а также там, где бывают и могут прочитать наше объявление нужные нам кандидаты. Моя цель распространить информацию о вакансии среди как можно большего количества людей. Раньше пытались работать с кадровыми агентствами, но это оказалось малоэффективно. У нас достаточно строгие требования к претендентам на должность, мы всегда ищем человека, который нам идеально подойдет. А у кадрового агентства главная задача — закрыть вакансию. И они не будут вдумчиво подходить к каждому кандидату. Приходится искать самим.

У нас разработана технология поиска и найма сотрудников, которую я постоянно совершенствую.

Для начала, когда в компании открывается вакансия, мы садимся вместе с директором и начальником того отдела, куда планируется принять специалиста, и начинаем составлять его портрет. Очень



ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ «РОСЭНЕРГОРЕСУРС»

1) Потенциал сотрудников

Сотрудники — основное конкурентное преимущество компании. Мы намерены создавать все условия для соблюдения интересов наших сотрудников, поэтому для компании важны:

- профессиональное и личностное развитие сотрудников;
- справедливая оценка вклада каждого сотрудника;
- инициативность сотрудников;
- создание благоприятного морально-психологического климата и нормальных условий труда на рабочих местах;
- забота о здоровье и благополучии сотрудников и членов их семей.

2) Лидерство

Мы стремимся быть лидерами во всех сферах своей бизнес деятельности. Мы уверены, что безвыходных ситуаций не бывает. Найти пути их решения — вот наша основная задача.

Нам присущ «бойцовский дух»: мы уверены в своих силах, и сможем решить любую задачу быстрее и лучше наших конкурентов; Мы не останавливаемся на полпути, ссылаясь на трудности, мы достигаем намеченной цели.

3) Результативность

Мы стремимся к оптимальному использованию всех ресурсов, грамотному управлению, оперативности и точности исполнения поставленных задач, высокой производительности труда во всех сферах деятельности компании, к достижению максимально возможных результатов при условии оптимального использования человеческих, природных и финансовых ресурсов. Мы умеем мобилизоваться и выполнять задачи в кратчайшие сроки.

4) Профессионализм

Глубокое знание своей специальности, ответственное и добросовестное отношение к обязанностям, качественное и своевременное выполнение поставленных задач, совершенствование профессионального уровня. Отношения внутри компании строятся на основе прямой заинтересованности сотрудников в результате работы, что позволяет им стать профессионалами. Принять оптимальное решение, дать грамотную консультацию в пределах своей компетенции — дело каждого сотрудника компании. Все решения в компании принимаются с точки зрения компетентности и целесообразности, а не в угоду чьим-то амбициям или лоббированию.

5) Клиентоориентированность

Нацеленность на клиента, способность компании извлекать дополнительную прибыль за счет качества сервиса, глубокого понимания и эффективного удовлетворения потребностей целевого клиента. Целевой клиент — приоритетный для компании в долгосрочной перспективе.

Равенство позиций — отношения с поставщиком и клиентом, при которых отсутствует доминирование одной из сторон на любом этапе. Мы готовы к открытому диалогу, мнение наших клиентов и партнеров по бизнесу для нас исключительно интересно и важно

6) Справедливость и честность

Справедливость и честность на протяжении многих лет формируют уважительное отношение к нашей компании. Это те ценности, на которых мы строим взаимоотношения как с «внутренними», так и с «внешними» клиентами. Мы не даем пустых обещаний и всегда четко выполняем свои обязательства. Мы даем гарантию лишь того, что в состоянии выполнить. Поэтому мы ожидаем соблюдения этих принципов от каждого клиента, делового партнера, а в первую очередь, от каждого сотрудника компании.

важно «увидеть» нового сотрудника. У нас не бывает стандартных требований, под каждую вакансию мы прописываем список индивидуальных требований. Каким он должен быть? Причем по уровням: его профессиональная подготовка, черты характера, его мотивация, отношение к работе и работодателю и т. д. Эти требования прописываются в объявлении о работе, и при собеседовании с кандидатом ориентируемся на созданный «портрет». Каждое объявление о новой вакансии индивидуальное, они не дублируют друг друга.

К сожалению, очень много времени тратится на раскату: пока повесили объявление, пока человек прислал резюме, прошел собеседования... Хочется оптимизировать этот процесс, создать свою базу претендентов.

— После того, как с портретом кандидата определились, объявление повесили, как выбираете, кого взять? Какие этапы отбора человек в компанию?

— Этап первый — изучение резюме, которые мне присылают. Далее тех, кто прошел отбор по резюме, я приглашаю на первое собеседование. На нем я выясняю все интересующие нас вопросы, иногда прошу заполнить тест. У нас есть специальные тесты, их можно заполнять как здесь, так и дома. По результатам первого этапа я уже очень многое знаю про кандидата, как правило, на этом этапе уже видно, кого стоит пригласить на повторное собеседование. Наши тесты могут рассказать о многом: как человек ведет себя в тех или иных ситуациях, готов ли к бумажной работе, как относится к критике, насколько он внимательный, спокойный, активный и так далее.

По итогам тестирования человека приглашают на второе собеседование — уже непосредственно с руководителем отдела и/или с директором.

— Сложно находить подходящих кандидатов?

— Сложно. Мы позиционируем себя определенным образом: нам нужны люди, которые, фигурально выражаясь, будут не просто сидеть в телике, а будут толкать ее. В компании есть определенные стандарты, и мы не хотим идти на компромиссы и нанимать людей, которые им не соответствуют. Поэтому иногда некоторые вакансии закрываем месяцами. Вот, например, мы уже пятый месяц ищем менеджеров по продажам. В начале года решили расширить отдел еще на трех человек. Пока нашли только одного.

Менеджеров по продажам находить сложнее всего. Потому что на собеседованиях многие соловьем поют, как они прекрасно продают, технологию продаж знают, работу с возражениями проводить умеют.

А попросишь прямо на собеседовании позвонить клиенту и сделать предложение — и понимаешь, что человек никогда не продавал.

— А компания же обучает новичков?

— Да, у нас есть специальный обучающий класс, оборудованный компьютером с выходом в Интернет. Есть обучающие видеосеминары, тренинги.

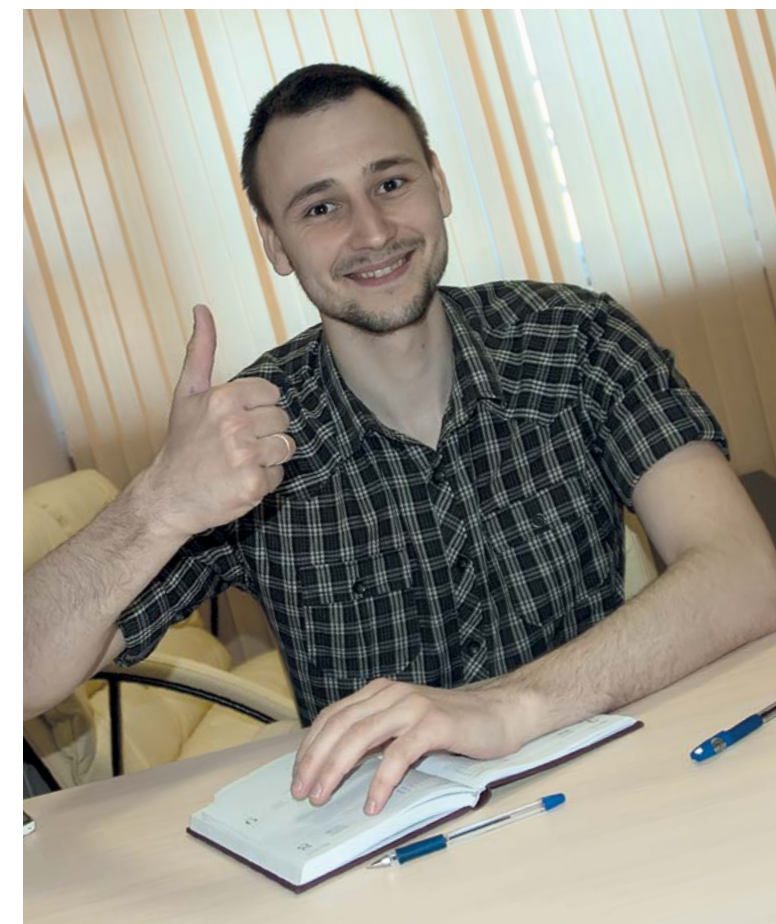
Обучение состоит из двух этапов: сначала обучение в целом по профилю компании, а затем уже идет подготовка в разрезе должности по градиенту, т. е. от простого к сложному.

— Вам самому нравится работать в компании «РосЭнергоРесурс»?

— Ну конечно!

Меня здесь устраивает абсолютно всё. Коллектив очень дружный, общение с коллегами всегда легкое, приятное. И работа интересная. Я занимаюсь не только подбором персонала, еще делопроизводством, организацией коммуникаций, информационным центром, а также на мне — организация корпоративов и дней рождений сотрудников.

Я сюда пришел на вакансию менеджера по персоналу после обучения в институте, до этого у меня не было опыта работы в этой области. Конечно, знания в институте я получил — у меня специальность как раз «Управление персоналом» — но очень многому учился уже здесь, в «РосЭнергоРесурсе».



МЕНЕДЖЕР РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОДАЖ

В связи с расширением компании нам требуется региональный менеджер.

Мы — группа единомышленников, работающих в энергетической отрасли.

Наша цель: лучшие решения и продукция, обеспечивающие долгосрочную и безопасную эксплуатацию энергосистемы России.

Мы продаем только проверенный и качественный товар, являемся дилерами крупных заводов.

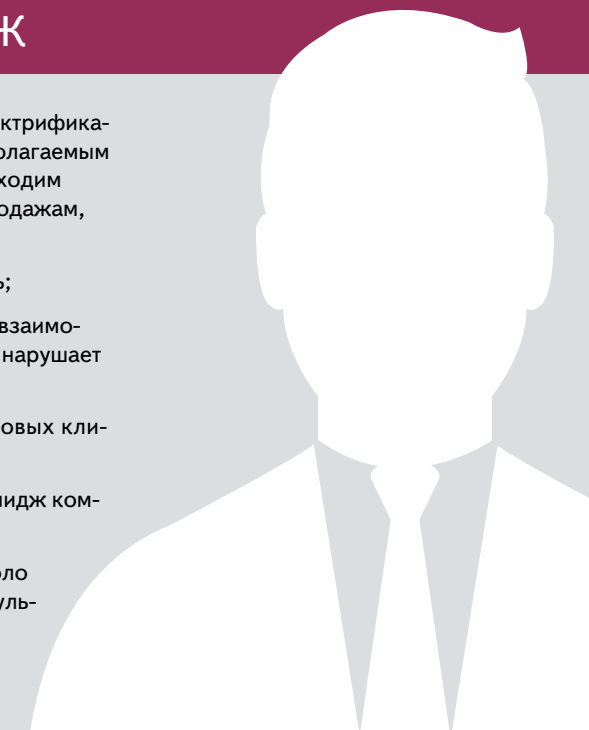
Мы поставляем все оборудование для строительства линий электропередач, начиная от фундаментов опор, заканчивая всей арматурой и изоляторами всех видов.

Мы ценим и поддерживаем своих партнеров и клиентов. Это делает нас сильнее и успешнее на протяжении более 10 лет.

В связи с принятым курсом электрификации Дальнего Востока и предполагаемым увеличением продаж нам необходим региональный менеджер по продажам, который:

- ▶ любит и умеет продавать;
- ▶ выстраивает дружеские взаимоотношения с клиентами, не нарушает своих обещаний;
- ▶ знает, как привлекать новых клиентов;
- ▶ сохраняет «высокий» имидж компании.

Оплата на начальном этапе около 20000 рублей, далее — по результатам, «потолка» нет, лучшим сотрудникам — более 60000 рублей.





Юлия Каркоцкая, управляющая проектами
ООО «Стример Мск»:

«КОНТРАФАКТНАЯ ПРОДУКЦИЯ МОЖЕТ БЫТЬ ОЧЕНЬ ПОХОЖА НА ОРИГИНАЛЬНУЮ, НО ВСЕ ЖЕ ОТЛИЧИТЬ ЕЕ ОТ НАСТОЯЩЕЙ МОЖНО»

— Юлия, мы знаем, что не так давно Ваша компания выиграла суд с производителями контрафактной продукции.

— Да, совершенно верно. К сожалению, и нас коснулась проблема контрафакта. Мы столкнулись с деятельностью нечестных конкурентов, подделывающих наш основной серийный продукт — разрядник РДИП-10. Некачественные изделия выпускались на базе производственной компании, которая в прошлом была партнером «Стримера». Для производства использовалась запатентованная технология ОАО «НПО "Стример"». Однако, ввиду низкой стоимости некоторые покупатели приобретали «ложные» РДИПы, не опасаясь ни ответственности за распространение заведомо контрафактной продукции, ни за аварийные последствия, возможные на объектах энергетики, которые могут возникнуть при применении некачественного оборудования.

Хочется подчеркнуть, что мы не голословно обвиняем производителей контрафакта — в рамках судебного процесса, инициированного «Стримером», была проведена экспертиза выпускаемой продукции, по результатам которой последняя была признана контрафактной, т. е. нарушающей патентные права и опасной для применения на воздушных линиях электропередачи.

21 ноября 2013 года «Стример» одержал победу в суде. Компаниям «Гефест» и «Хорда» было запрещено про-

изводить и реализовывать изделия, имитирующие разрядники РДИП-10. В настоящее время решение суда уже вступило в силу.

— Казалось бы, раз они воспользовались Вашей технологией и производственной базой, их продукция не должна была отличаться. С чем же связано низкое качество контрафактной продукции?

— Как правило, производители контрафакта не заботятся о том, чтобы построить полноценный научный и экспериментальный центр для создания и тестирования новой продукции, в отличие от их честных конкурентов.

К тому же, конструкторский потенциал таких компаний очень скромный, нет возможности провести испытания в условиях, приближенных к реальным, проверить изделия. На кустарных предприятиях, которые в большинстве своем и являются производителями контрафакта, нет достойной системы контроля качества и технологии производства. Каждый же разрядник, выпускаемый «Стримером», обязательно проходит выходной контроль перед отправкой покупателю. Наша компания располагает профессиональными ресурсами и оборудованием для всех необходимых проверок и испытаний.

— Как покупателю отличить контрафактную продукцию?

Оригинальное оборудование производства ОАО «НПО "Стример"» имеет ряд отличительных особенностей.

На изделии указан производитель: ОАО «НПО "Стример"». Во всей прилагаемой документации наш разрядник имеет одно наименование: РДИП-10-IV-УХЛ1. Данное изделие сертифицировано как средство молниезащиты воздушных линий электропередачи от грозовых и индуктированных перенапряжений. Имеются патенты и протоколы испытаний аккредитованной лаборатории.

Разрядники должны быть в индивидуальной упаковке, плотно связанные скотчем по 5 штук, с надежно закрепленными прокалывающими зажимами. Коробка надежно укреплена фирменным скотчем с маркировкой «Стример».

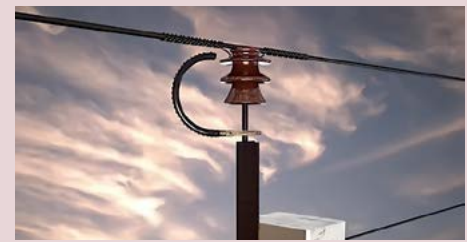
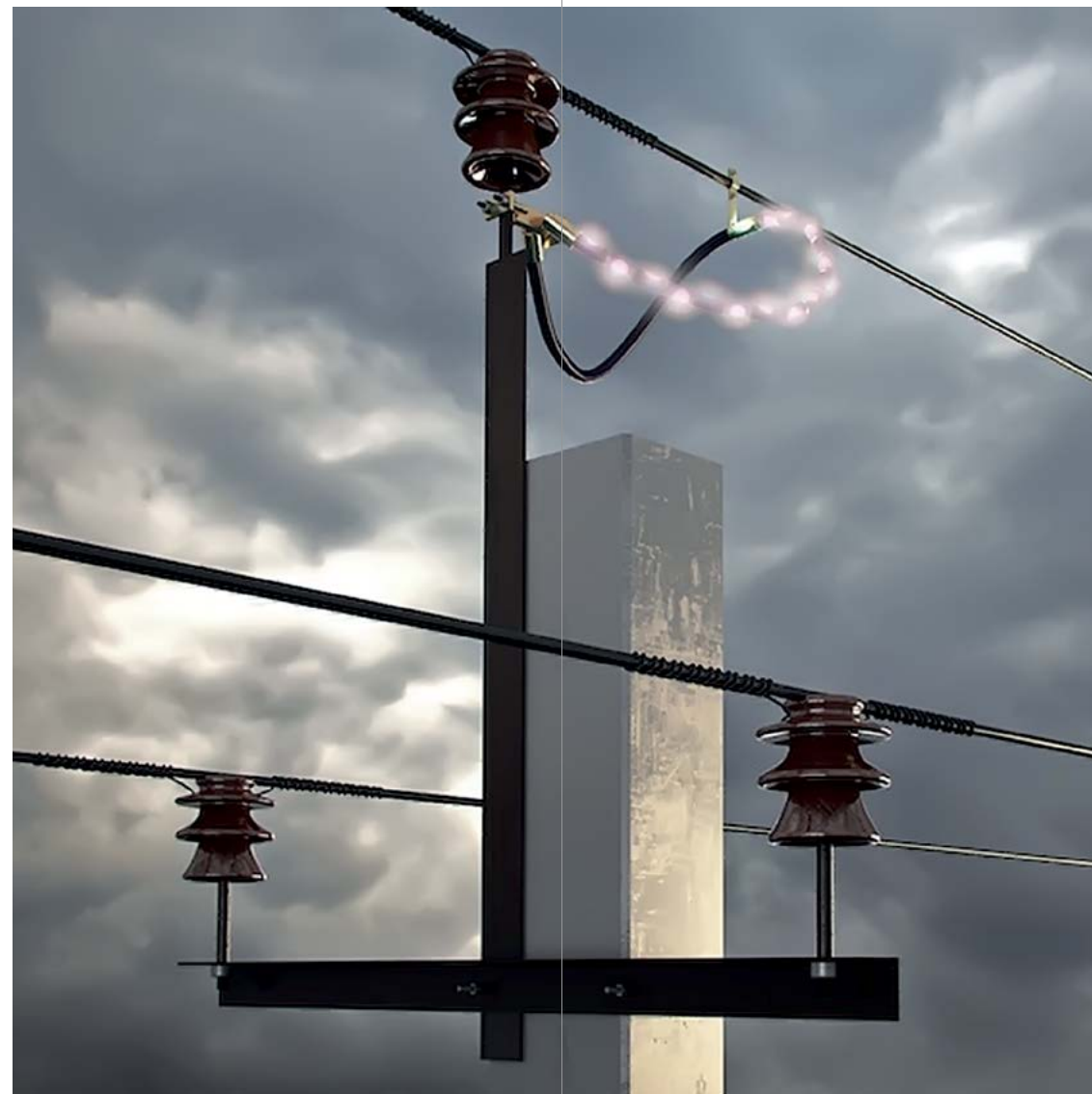
Кроме того, приобретая изделия у новых поставщиков, тщательно проверяйте на соответствие действительности их патенты и сертификаты. Как правило, у производителей контрафактной продукции или их представителей они отсутствуют, или же они есть, но оформлены на часть изделия (или вообще на другое изделие).

Контрафактная продукция может быть очень похожа на оригинальную, но всё же отличить ее от настоящей можно: иногда — по слегка измененному названию (которое очень похоже на оригинальное, но всё же другое), а часто — по измененному виду изделий и низкому качеству исполнения: правда, это не всегда можно определить на глаз. Часто для того, чтобы понять, качественная продукция или нет, необходимо обращаться к независимым экспертам и проверять ее.

Также вас должна настораживать слишком низкая цена. Честный производитель просто не сможет продавать продукцию по ценам значительно ниже среднерыночных: он вкладывает деньги в научные исследования, системы контроля качества, платит достойную «белую» заработную плату и налоги.

Подробная информация как распознать контрафактный РДИП размещена у нас на сайте в одноименном разделе.

Для того чтобы надежно защитить оборудование воздушных линий электропередачи и подстанционное оборудование от последствий грозовых перенапряжений, обезопасить жизнь и здоровье людей, обслуживающих воздушные линии, защитить объекты электроэнергетики от аварий и связанных с ними дополнительных финансовых потерь, рекомендуем нашим клиентам использовать только оригинальное оборудование производства ОАО «НПО "Стример"». Самый простой способ обезопасить себя от подделки — покупать продукцию напрямую у компании «Стример» или ее официальных дилеров. Например, по Сибирскому региону официальным дилером компании «Стример» является ООО ПО «РосЭнергоРесурс».

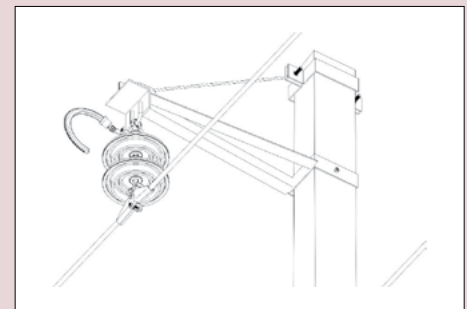


РАЗРЯДНИК РМК-20-IV-УХЛ1

производство
ОАО «НПО "Стример"»

Предназначен для защиты воздушных линий электропередачи напряжением 10–20 кВ трехфазного переменного тока с защищенными и неизолированными проводами от индуктированных грозовых перенапряжений и их последствий. Рассчитан для работы на открытом воздухе при температуре от –60 до +50 °С в течение 30 лет.

Принцип работы:



Основными элементами РМК-20 являются: мультикамерная система (МКС), несущий стеклопластиковый стержень и узел крепления разрядника к стержню изолятора. Разрядник устанавливается на металлический стержень изолятора с искровым воздушным промежутком $S=3-6$ см между верхним концом разрядника и проводом. При воздействии грозового перенапряжения сначала пробивается искровой воздушный промежуток, а затем — МКС разрядника.





SARMAT

КОМПАНИЯ ООО ПО «РОСЭНЕРГОРЕСУРС» ЯВЛЯЕТСЯ ОФИЦИАЛЬНЫМ ДИЛЕРОМ КОМПАНИИ ООО «САРМАТ»

ООО «САРМАТ» производит спиральную арматуру, предназначенную для крепления оптических кабелей связи, встроенных в грозозащитный трос (ОКГТ), грозозащитного троса (ГТ), самонесущих оптических кабелей связи (ОКСН), самонесущих изолированных проводов (СИП) и неизолированных проводов на опорах линий электропередачи напряжением до 35 кВ и выше. В качестве сопутствующего оборудования к спиральной арматуре «САРМАТ», производитель рекомендует использовать гасители вибрации производства ЗАО «МЗВА» (компания ООО ПО «РосЭнергоРесурс» также является официальным дилером ЗАО «МЗВА»), и по просьбе клиентов готова предоставить схемы установки гасителей вибрации и спиральной арматуры).

На базе ООО «Испытательный Центр "Оптикэнерго"» (г. Саранск) систематически производятся совместные испытания арматуры «САРМАТ» и кабеля ОКГТ, ОКСН. Особенно важны подобные испытания, когда конструкция оптического кабеля/троса и арматура для него являются эксклюзивными. Все конструкционные модификации спиральной арматуры проходят испытания на базе аккредитованного в ОАО «Россети» — ООО «ИЦ "Оптикэнерго"» перед тем, как реализуются заказчикам. Каждая марка зажима рассчитывается непосредственно под определенный диаметр кабеля и его нагрузку, что обеспечивает работу зажима на протяжении всего положенного срока эксплуатации — не менее 25 лет.

Номенклатура САРМАТ

- зажимы натяжные спиральные для ГТК, ГТ, ОКСН, ОКГТ, АС **типа ЗНС**;
- зажимы поддерживающие спиральные для ГТК, ГТ, ОКСН, ОКГТ, АС **типа ЗПС**;
- протекторы защитные спиральные в местах установки гасителей вибрации (также для многороликовых подвесов длиной до 6,5 метров) для ГТК, ГТ, ОКГТ, ОКГТ, АС **типа ПЗС**;
- протекторы шлейфовые спиральные для проводов А, АС, АСК **типа ПШС**;
- протекторы соединительные спиральные для проводов А, АС, АСК **типа ПСС**;
- протекторы ремонтные спиральные для проводов А, АС, АСК **типа ПРС**;
- зажимы вязки спиральные для крепления проводов к изоляторам в трех вариантах: центральные, боковые и двойные **типа ЗВС**.

Производство спиральной арматуры компанией «САРМАТ» осуществляется на высокотехнологичном оборудовании, изготовленном на заказ компанией SAPREM S. A. по технологии, предоставленной испанской стороной.

Производство спиральной арматуры «САРМАТ» осуществляется из материалов, которые прошли многолетнюю положительную практическую проверку у потребителей SAPREM S. A.

1. Стальная проволока, плакированная алюминием, производства «Trefinasa». Используется для изготовления спиральной арматуры, имеет ряд преимуществ: высокая устойчивость к кор-

розии, более низкое сопротивление к электрическому току по сравнению с оцинкованной сталью.

2. Специальный клей производства Quilosa. Применяется для склейки спиралей между собой, а также для нанесения абразивного состава, имеет высокую механическую прочность соединения, стойкость к воздействию влаги.

3. Комплектующие для натяжных и поддерживающих зажимов. Такие, как коуши и узлы крепления типа «муфта», которые изначально поставлялись испанской стороной. В настоящее время освоены комплектующие российского производства, что позволило оптимизировать сроки поставки и цены на продукцию.

Производство «САРМАТ»

Производство нацелено на высокое качество выпускаемой продукции, постоянное расширение спектра производимых изделий, соблюдение установленных сроков поставки, постоянный процесс разработки новых и совершенствования уже имеющихся технологических приемов, применяемых в производстве. Проведенный мониторинг по объему выпуска оптического грозотроса позволил сформировать складской запас спиральной арматуры по наиболее распространенным конструкциям ОКГТ с диаметром от 8 до 16,5 мм и нагрузкой кабеля до 120 кН, в связи с чем комплектация срочных заказов производится в течение двух рабочих дней. Производство спиральной арматуры «САРМАТ» осуществляется в соответствии техническими условиями.

Особое внимание остановим на новой конструкции универсального поддерживающего зажима типа ЗПС-М, на которую получен патент. **Простота монтажа ЗПС-М, его бюджетная цена наряду с высокими техническими характеристиками делают конструкцию уникальной.** Параллельно решается проблема заземления спиральной арматуры посредством специальной вставки, которая монтируется на конечную часть протектора натяжного или поддерживающего зажима.

В настоящее время патентуется и запускается в производство новая модификация поддерживающего зажима ЗПС-Млс.

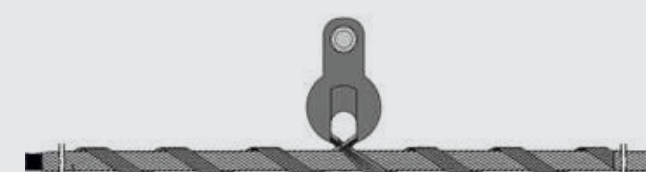
К преимуществам новой конструкции можно отнести:

- простоту монтажа,
- стандартный узел крепления — 7 т, 12 т,
- повышенную прочность заделки,
- узел крепления выдерживает соответствующую разрушающую нагрузку по ГОСТу «Ряд разрушающих нагрузок»,
- универсальность использования как для тросов, так и для кабелей связи,
- возможность использования на больших пролетах,
- бюджетная цена.

Технологические возможности ООО «САРМАТ» позволяют производить спиральную арматуру для тросов и кабелей диаметром до 35 мм и разрывной нагрузкой кабеля до 350 кН и комплектовать в месяц порядка 1000 км кабеля/троса. Работа технической службы нацелена на постоянное совершенствование конструкций, улучшение технических параметров продукции с учетом экономичности производства и удешевления стоимости зажимов.

При необходимости технические специалисты ООО ПО «РосЭнергоРесурс» дилеров ООО «САРМАТ» готовы провести инструктаж по монтажу спиральной арматуры.

Продукция САРМАТ рекомендована к применению на объектах ОАО «ФСК ЕЭС» и ОАО «Россети», гарантийный срок — 5 лет.



Зажим поддерживающий спиральный ЗПС-Мкс для ОКГТ, ГТ, ГТК, МЗ, проводов типа АС и ОКСН



Зажим поддерживающий спиральный ЗПС-Млс для ОКГТ, ГТ, ГТК, МЗ, проводов типа АС и ОКСН

КАК ЗАСТАВИТЬ СЕБЯ РАБОТАТЬ В ЖАРУ

Лето — прекрасная пора, вряд ли кто с этим поспорит. Но как же трудно летом заставить себя работать! Особенно, когда на улице +30, с ярко-синего неба жарит солнце, призывно шелестит листва на деревьях под окнами, а все знакомые наперебой рассказывают об отпусках.

Но хочешь не хочешь, а работать надо. Так давайте подумаем, что делать для того, чтобы летом наша продуктивность на работе не падала.

Парадоксально, но главное правило: чтобы хорошо работать, надо полноценно отдыхать. Проводите выходные максимально активно и насыщенно: поездки за город, на пляж, купание, сплавы, пикники, интересные мини-путешествия... Чтобы в понедельник вы радостно шли на работу отдыхать там от бурных выходных.

И тогда у вас не будет ощущения, что лето проходит мимо вас.

Также к пункту про отдых можно отнести и следующий совет: берите пример с южных стран и по возможности устраивайте себе сиесту в самое жаркое время дня. Самые сложные дела лучше планировать на утро или вечер — ведь в жаркий полдень вы вряд ли будете в состоянии ими заниматься. Распределите свои силы с умом.

И постарайтесь в обед выходить прогуляться: до ближайшего сквера или аллеи, или хотя бы на балкон офисного здания. Вдохните лето полной грудью, забудьте на часок о работе... А потом вы с новыми силами и даже определенным энтузиазмом вернетесь под приятную прохладу офисного кондиционера или вентилятора.

Поставьте вентилятор поближе, почаще открывайте окно, впуская свежий воздух в помещение. Есть один полезный секрет: если направить вентилятор в бутылку или любую емкость со льдом, он охладит помещение не хуже кондиционера.

Поменьше ешьте и больше пейте воды. Это поможет организму легче перенести жару. Да и для фигуры полезно!

Старайтесь одеваться в более легкие, натуральные ткани, предпочтите вещи свободного покроя. Так вам будет значительно прохладнее даже в самый жаркий день.

И помните, что существуют официальные санитарные требования к температуре в офисе и производственных помещениях. Максимально допустимая в помещении температура: +28 °С. Если на вашем рабочем месте температура выше — вы имеете право на сокращенный рабочий день. Причем, чем выше температура, тем короче должен быть рабочий день. Так, если температура воздуха составляет +29 °С, то вы можете работать не стандартные 8, а 6 часов. Если же в офисе уже стало +32,5 °С, то рабочий день должен составлять всего один час!

Желаем, чтобы ваше лето было полно позитивных эмоций, продуктивной работы и ярких впечатлений! И мы надеемся, что наши советы вам в этом помогут.

