

ЭНЕРГИЯ СВЕТА



РОСЭНЕРГОРЕСУРС

№ 24,
СЕНТЯБРЬ 2018

**ЕВГЕНИЯ
ПЕТРОВА:**
«Мы всегда
движемся
вперед!»

**РЛНД —
КАК ВЫБИРАТЬ
И ГДЕ ПРИМЕНЯТЬ?**

**ФИНАНСОВОЕ
ПЛАНИРОВАНИЕ**

ЗАПУСК ПРОИЗВОДСТВА
МОНТАЖНОЙ ЛЕНТЫ

Компания «РосЭнергоРесурс» в 2017 году запустила производство монтажной ленты под своим брендом. В августе 2018 года монтажная лента нашего производства прошла добровольную сертификацию по ТУ.

Наши специалисты особое внимание уделяют качеству монтажной ленты — ведь при производстве этого, казалось бы, простого изделия, важно отслеживать, чтобы лента одновременно была достаточно гибкой и при этом — прочной, выполняла свое назначение и не рвалась при монтаже и в процессе эксплуатации. Монтажная лента выпускается в упаковках по 25 м и 50 м.

Благодаря тому, что мы сами занимаемся производством этой продукции, **мы можем предложить нашим клиентам монтажную ленту достойного качества и по выгодной цене.**



НОВОСТИ

«РОСЭНЕРГОРЕСУРС»
ЗАПУСТИЛА
ПРОИЗВОДСТВО РЛНД

Разъединители типа РЛНД появились на рынке не так давно, но стремительно набирают популярность. О причинах такого успеха читайте в статье на стр. 6.

Компания «РосЭнергоРесурс» запустила собственное производство разъединителей типа РЛНД.

ПРОДУКЦИЯ ВЫПУСКАЕТСЯ
ПОД НАШИМ БРЕНДОМ И
С ГАРАНТИЕЙ КАЧЕСТВА ОТ
«РОС-ЭНЕРГОРЕСУРС».

Под выпуск разъединителей типа РЛНД в компании разработаны ТУ, по которым и производятся эти изделия. Продукция прошла полную сертификацию соответствия. РЛНД под торговой маркой «РосЭнергоРесурс» сертифицированы по обязательной сертификации ГОСТ Р, а также — по стандартам добровольной сертификации. Проверка продукции на соответствие всем стандартам связана с

политикой нашей компании — мы очень тщательно относимся к качеству выпускаемых нами изделий, и посчитали необходимым пройти все возможные проверки качества для того, чтобы смело гарантировать нашим покупателям, что производимые нами РЛНД соответствуют ГОСТ Р и ТУ.



НОВОСТИ

«РОСЭНЕРГОРЕСУРС» СЕРТИФИЦИРОВАН
ПО СТАНДАРТУ ISO 9001

Наша компания в июле 2018 г. сертифицировалась по международным стандартам качества ISO 9001.

СПРАВКА

Серия стандартов ISO затрагивает различные аспекты управления качеством. Стандарты содержат рекомендации и инструментарий для компаний и организаций, которые хотят, чтобы их продукция и услуги постоянно улучшались.

ISO 9001 устанавливает критерии системы менеджмента качества и является единственным стандартом серии, по которому возможно осуществлять сертификацию (хотя это не является обязательным требованием). Он может быть использован любой организацией вне зависимости от сферы деятельности. Данный стандарт основан на ряде принципов по менеджменту качества, таких как, ориентация на клиента, мотивация и вовлеченность высшего руководства, процессный подход и постоянное усовершенствование. Применение ISO 9001 гарантирует, что клиенты получают высококачественные товары и услуги.

www.iso.org



Специалисты компании «РосЭнергоРесурс» изучили систему менеджмента качества, системы оценки товара, сырья. По системе ISO 9001 сертифицирована вся компания «РосЭнергоРесурс» и персональные сертификаты специалистов в этой системе получили два наших сотрудника: генеральный директор компании Светлана Ивановна Корчагина и технический специалист Александр Викторович Манаков.

Эти специалисты постоянно на связи и могут помочь оценить уровень оказанных услуг и качество продукции.

Таким образом, в нашей компании поднялись на новый уровень продажи качественной продукции и оценка качества продукции и сервиса.

НОВОСТИ

УЧАСТИЕ В КОНФЕРЕНЦИИ «СТРИМЕР»-2018



Компания «РосЭнергоРесурс» приняла участие в ежегодной конференции дистрибьюторов, организованной АО «НПО "Стример"». Конференция проводилась 7–8 июня 2018 г. в Санкт-Петербурге.

Двухдневная конференция была насыщена различными мероприятиями и была разделена на теоретическую и практическую части.

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ КОНФЕРЕНЦИИ ПРОХОДИЛА 7 ИЮНЯ, ВКЛЮЧАЛА В СЕБЯ ДОКЛАДЫ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ АО «НПО "СТРИМЕР"» О ДОСТИЖЕНИЯХ И ДАЛЬНЕЙШИХ ПЛАНАХ КОМПАНИИ, принципах ее взаимодействия с партнерами, наиболее эффективных инструментах продвижения продукции компании и др. Теоретическая часть конференции завершилась двумя

семинарами. Была презентована новая продукция «Стример»: мультикамерные разрядники на ВЛ 6–20 кВ, новые разрядники с гашением в импульсе для ВЛ 6–20 кВ. Особое внимание было уделено конструкционным особенностям новых разрядников, изменению ассортиментной линейки, особенностям применения продукции, а также принципам молниезащиты ВЛ 6–20 кВ, ВЛ 35 кВ и выше. По окончании программы все слушатели получили сертификаты об участии в семинарах. Завершился первый день конференции посещением Научно-исследовательского центра АО «НПО "Стример"», где представители компаний-дистрибьюторов осмотрели макет ВЛ с разрядниками и увидели, как проходят лабораторные испытания устройств.



Практическая часть конференции проходила 8 июня на производственной площадке «Стримера» в д. Новое Десяткино Всеволожского района, где директор производства провел подробную экскурсию и ответил на многочисленные вопросы участников.

ОО ПО «РосЭнергоРесурс» благодарит организаторов данного мероприятия за ценную техническую информацию и возможность пообщаться в неформальной обстановке.



НОВОСТИ

ООО ПО «РОСЭНЕРГОРЕСУРС» СТАЛО ДИСТРИБЬЮТОРОМ КОМПАНИИ «СВЯЗЬСТРОЙДЕТАЛЬ»



ЗАО «СвязьСтройДеталь» было основано в 1993 году на базе опытного завода — производственного подразделения ОАО «Мостелефонстрой», чья история началась в 1928 году.

За эти годы компания зарекомендовала себя как одно из ведущих предприятий, занимающихся производством оборудования для телекоммуникационного рынка. Компания активно развивается, расширяет ассортимент, выходит на новые рынки.

«СвязьСтройДеталь» производит и продает изделия для строительства объектов инфраструктуры связи, монтажа и измерения медножильных и оптических кабелей связи, а также — для

строительства объектов инженерной инфраструктуры. На производстве изготавливается продукция из металла, бетона, пластмассы, волокно-оптические компоненты. Также у компании есть своя испытательная лаборатория и обучающие классы.

На предприятии с 2001 года внедрена система менеджмента качества. Ее соответствие ГОСТ ISO 9001–2011 подтверждено сертификатом.

Мы рады, что теперь можем предложить нашим клиентам широкий ассортимент продукции высокого качества от проверенного российского производителя по цене дистрибьютора.

АНДРЕЙ НИКОЛАЕВИЧ ПОЛЕВ, коммерческий директор ОО ПО «РосЭнергоРесурс»:

«Географическое положение наших компаний не позволяет часто встречаться. Данное мероприятие стерло границы! Было много общения со всеми подразделениями компании «Стример»! Благодаря конференции я обновил в памяти технические характеристики всех продуктов. Было приятно посетить производство, увидеть динамику развития компании не на «слайдах», а «вживую»! Действительно ценно!»

streamer.ru
rernsk.ru



ЕКАТЕРИНА ИВАНОВНА ДАУРЦЕВА, специалист отдела снабжения компании «РосЭнергоРесурс»:

Компания «СвязьСтройДеталь» зарекомендовала себя как производителя продукции высокого качества и ответственного поставщика. У них очень удобный сайт, грамотные специалисты всегда готовы оказать техническую поддержку при подборе продукции, высокий уровень обучения дистрибьюторов.



РЛНД — КАК ВЫБИРАТЬ И ГДЕ ПРИМЕНЯТЬ?

Эта продукция, если произведена добросовестным производителем, отличается высоким качеством, долговечной эксплуатацией и надежной работой. Стоимость РЛНД находится на более низком уровне, по сравнению со многими другими моделями разъединителей.

Наименование РЛНД имеет свою характерную расшифровку:

НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ РАЗЪЕДИНИТЕЛИ ТИПА РЛНД ПОЯВИЛИСЬ СРАВНИТЕЛЬНО НЕДАВНО. ЗА КОРОТКОЕ ВРЕМЯ ЭТИ РАЗЪЕДИНИТЕЛИ ПРИОБРЕЛИ ЗАВИДНУЮ ПОПУЛЯРНОСТЬ И ОПРАВДАЛИ ДОВЕРИЕ МНОЖЕСТВА СПЕЦИАЛИСТОВ, КОТОРЫЕ РЕШИЛИ ПРИМЕНИТЬ ИХ. В ЧЕМ ЖЕ УСПЕХ РЛНД? ВСЕ ОЧЕНЬ ПРОСТО!

РЛНД – 1-10 П/400 УХЛ1

- * Р — разъединитель;
- * Л — линейный;
- * Н — наружной установки;
- * Д — двухколонковый;
- * 1 — количество заземлителей;
- * 10 — номинальное напряжение, 10кВ;
- * П — степень загрязнения изоляции (усиленного исполнения);
- * 200, 400, 630 — номинальный ток, А;
- * УХЛ — климатическое исполнение;
- * 1 — категория размещения (наружной установки).



Конструкция РЛНД представляется в виде рамы, на которой размещена подвижная либо неподвижная контактная система, которая отвечает за включение и выключение электрического тока и заземление контактных ножей, а также привод ПРНЗ-10.

ПРНЗ-10

П — привод к разъединителю;

Р — ручной;

Н — наружной установки;

З — для разъединителя с ножом заземления;

10 — номинальное напряжение, кВ

Изоляция разъединителя состоит из 4-6 специальных изоляционных элементов, половина которых размещается на рычагах, а остальная половина — на швеллерах.

Стандартная комплектация поставки РЛНД:

- разъединитель,
- привод,
- технический паспорт с инструкцией по эксплуатации.

Разъединители типа РЛНД применяются в разнообразных целях и сферах энергетической отрасли. Но, чаще всего, их используют:

- Для замыкания или включения участков электрической цепи под напряжением при отсутствии постоянного нагрузочного тока;
- Для заземления отключенных частей электрической цепи с помощью заземлителей;
- Для обеспечения безопасных и качественных работ по обслуживанию электротехнического оборудования;
- Для мгновенного прерывания электрического тока холостого хода в трансформаторах или другом оборудовании по преобразованию электрической энергии.

Модель РЛНД-1-10 работает только в ручном режиме и служит для быстрого управления главными и заземляющими ножами разъединителей.

Самыми популярными моделями РЛНД считаются:

- РЛНД-1-10-400 УХЛ1
- РЛНД-1-10-630 УХЛ1
- РЛНД-1-10-200 УХЛ1



Преимуществом данных моделей является поддержка работы в самых разных географических и климатических условиях. Они могут применяться практически везде и всегда.

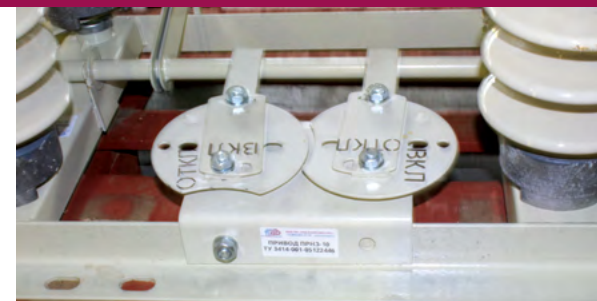
Основные характеристики применения РЛНД:

1. Применяются в местностях с температурой воздуха от -60°C до +40°C, что делает их универсальным решением для любой географической точки.
2. Могут устанавливаться и бесперебойно функционировать на объектах с высотой до 1000 метров над уровнем моря.
3. Сохраняют полноценную работу при аномальных погодных условиях, например, при высокой скорости ветра 40 м/с без гололеда. Если есть гололед, то разъединитель сможет выдержать ветер со скоростью 15 м/с.
4. Функционируют под 10-миллиметровой коркой льда (эта особенность разъединителей типа РЛНД является заметным преимуществом перед аналогами). РЛНД часто устанавливают на столбах перед трансформаторными станциями с воздушным вводом. А также нередко их можно встретить в составе ячеек КСО (камеры сборные одностороннего обслуживания).

Технические особенности разъединителей типа РЛНД:

- Номинальный ток, А – 200, 400, 630
- Допустимое напряжение – 12 кВ
- Номинальное напряжение – 10 кВ
- Длина пути утечки внешней изоляции – 0,3

При выборе разъединителя важно обращать внимание на такие особенности, как конструкция рамы и привода. Очень часто при их производстве используют некачественный или



недостаточной толщины металл, что значительно сокращает срок эксплуатации РЛНД. Проверять прочность и надежность рамы и привода, вы исключаете риск быстрого износа и деформации прибора. Также советуем тщательно изучать сопроводительные документы и проверять наличие сертификатов качества на эту продукцию у поставщика.

Разъединители с напряжением до 10 килвольт подлежат обязательному декларированию в системе ГОСТ Р. В этом можно убедиться на сайте Росаккредитации. Декларация выдается только тем производственным компаниям, у которых есть утвержденная система менеджмента качества, соответствующая международным стандартам ISO 9001. Таким образом, наличие декларации ГОСТ Р и сертификата соответствия требованиям стандарта ISO 9001 подтверждает надежность поставщика и высокое качество предлагаемой им продукции. Также особым подтверждением качества разъединителей служит документ о добровольной сертификации соответствия нормативным документам, таким как ТУ (технические условия) и ГОСТ Р. Но в случае с РЛНД к документу о добровольной сертификации в обязательном порядке должна быть приложена декларация ГОСТ Р. Только в этом случае можно не сомневаться в качестве разъединителя переменного тока типа РЛНД.

ФИНАНСОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

Первое, с чего необходимо начать финансовый учет — это **идеальная запись всех потраченных денег**. Эти записи можно делать в таблице Excel или использовать любую из программ по планированию личных финансов — существует достаточно широкий выбор приложений для смартфонов, для компьютеров, есть даже версия 1С специально для личного пользования. Имеет смысл попробовать, что удобнее для каждого конкретного человека. Благодаря этим записям мы получим важнейшую информацию, а именно: поймем, сколько мы зарабатываем и куда мы тратим деньги. Минимальный период для анализа — месяц, за это время обычно человек уже получил все свои регулярные доходы и осуществил обычные расходы и постоянные платежи. Подробной детализации в записи расходов не требуется — достаточно выделить **основные категории: питание, одежда, спорт, обучение, кредиты, коммунальные платежи, проезд** и пр. — у каждого эти категории свои. После того, как мы получили информацию о нашем личном бюджете, приступаем к анализу. Существуют разные точки зрения на то, как должна выглядеть структура трат, одна из оптимальных следующая:

50% от дохода — на обязательные нерегулируемые траты (ипотека, кредиты, аренда жилья, коммунальные платежи, страховка, проезд и пр.). Это траты, на которые мы, по большому счету, не можем повлиять, на них нельзя сэкономить, их сложно уменьшить.

30% от дохода — это те траты, на которые мы можем повлиять: питание, домашние расходы, покупка одежды, развлечения и пр. Это именно та часть средств, с которыми надо работать и оптимизировать.

10–20% от дохода — накопления. Таким образом, в момент получения зарплаты или любого иного дохода, мы сразу делим сумму на три категории в соответствующем процентном отношении.

ПРОБЛЕМА УЧЕТА ФИНАНСОВ АКТУАЛЬНА ВСЕГДА И ДЛЯ ВСЕХ. УСПЕШНОЕ ФИНАНСОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ — ЗАЛОГ БЛАГОПОЛУЧИЯ КАК ЛИЧНОГО, ТАК И КОМПАНИИ. ОСНОВА ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ — СТРОГИЙ КОНТРОЛЬ РАСХОДОВ И ДОХОДОВ И УЧЕТ ВСЕГО, СВЯЗАННОГО С ФИНАНСАМИ

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ НЕРЕГУЛИРУЕМЫЕ ТРАТЫ

Очень важно, чтобы этот тип трат составлял не больше 50% от общего дохода. Комфортная сумма выплат по кредитам составляет не более 30% от общего объема доходов. Таким образом, первое, что мы оцениваем при анализе своего бюджета: укладываемся ли мы с нерегулируемыми тратами в эти 50%. Если нет — надо принимать меры: увеличивать доход, рефинансировать, реструктуризировать кредиты и пр.

РЕГУЛИРУЕМЫЕ ТРАТЫ

Эта часть нашего бюджета самая продуктивная в плане контроля и оптимизации. После того, как у вас появилась информация, сколько вы тратите на разные категории, важно подумать, на чем можно сэкономить, какие траты сократить. **И запланировать, сколько вы хотите потратить в следующий месяц.**

НАКОПЛЕНИЯ

Накопления оптимально разделить пополам: **1) часть суммы (10% от дохода)** идет в неприкосновенный запас, который направлен на создание «подушки безопасности» (примерно в размере трех зарплат на случай непредвиденных расходов: болезни, увольнения и пр.), накопления на старость и прочие долгосрочные цели; **2) вторая половина суммы** — целевые накопления, например, на

строительство дома, на отпуск, на ремонт, на крупные покупки типа автомобиля или квартиры и пр.

Накопления удобнее всего делать на депозитном счете в банке. У многих банков есть интересные предложения по счетам, на которые можно переводить определенные суммы денег для накоплений. При открытии депозитного счета важно, чтобы туда было удобно переводить деньги — иначе высок риск потратить их до того, как вы дойдете до банка; важно иметь возможность пополнения счета на любую сумму (некоторые банки требуют минимальную сумму платежа в несколько тысяч или десятков тысяч). Наиболее выгодно для накоплений — капитализировать проценты к основной сумме, так сумма накоплений растет быстрее.

Кроме того, существуют разные интересные предложения, например, программы типа «копилки» — каждый раз, когда вы рассчитываетесь картой, определенный процент автоматически уходит на накопительный счет.

В результате этой несложной работы вы получите финансовую стабильность, ощущение контроля над своим бюджетом, большую свободу и уверенность в завтрашнем дне.

stock.adobe.com/ Philis Photography



ГАЗПРОМБАНК



от **11,4%**
ставка
по кредиту

ЕСТЬ ЖЕЛАНИЕ? НЕ СТОИТ ОТКЛАДЫВАТЬ!

ЛЕГКИЙ КРЕДИТ

8-800-100-07-01 | gazprombank.ru

*0701 | для абонентов МТС, Билайн, Мегафон, Теле2, Мотив

Кредит без обеспечения. Минимальная ставка по кредиту – 11,4% годовых. Процентная ставка увеличивается на 1,0 п. п. в случае отсутствия личного страхования. Валюта кредита: рубли РФ. Максимальная сумма кредита: 3 млн руб. Максимальный срок кредита: 5 лет. Требования к заемщику: гражданство РФ, возраст от 20 до 70 лет. Подробная информация на сайте www.gazprombank.ru и по тел.: 8-800-100-07-01. Информация приведена на 21.06.2018 и не является офертой. Банк ГПБ (АО). Генеральная лицензия Банка России № 354. Реклама.



ЕВГЕНИЯ ПЕТРОВА:

«МЫ ВСЕГДА
ДВИЖЕМСЯ ВПЕРЕД»

ЕВГЕНИЯ СЕРГЕЕВНА ПЕТРОВА работает в ООО ПО «РосЭнергоРесурс» ведущим бухгалтером. Мы поговорили с Евгенией о том, как она начала работать в компании, что изменилось за это время в «РосЭнергоРесурс», и о вещах, которые остались неизменными: об атмосфере в компании, о психологическом комфорте в коллективе и о том, почему ей нравится здесь работать

В 2019 ГОДУ КОМПАНИЯ «РОСЭНЕРГОРЕСУРС» БУДЕТ ОТМЕЧАТЬ ЮБИЛЕЙ — 15 ЛЕТ СО ДНЯ СОЗДАНИЯ. В СВЯЗИ С ЭТИМ ВАЖНЫМ ДЛЯ НАС СОБЫТИЕМ МЫ РЕШИЛИ СДЕЛАТЬ СЕРИЮ ИНТЕРВЬЮ С СОТРУДНИКАМИ, КОТОРЫЕ МНОГО ЛЕТ РАБОТАЮТ В КОМПАНИИ, ВСПОМНИТЬ ВМЕСТЕ С НИМИ, КАКОЙ КОМПАНИЯ БЫЛА НА ЗАРЕ СТАНОВЛЕНИЯ И СРАВНИТЬ С ТЕМ, КАКОЙ ОНА СТАЛА

— Евгения, сколько лет ты работаешь в компании?

— Я пришла осенью 2013 года, так что в этом году мини-юбилей — пять лет. Устраивалась я на должность бухгалтера, сейчас я ведущий бухгалтер.

— Почему ты решила прийти работать именно в «РосЭнергоРесурс»?

— Меня пригласила сюда главный бухгалтер компании. Компания расширялась, искали сотрудника, и мне сделали такое предложение. Я решила съездить посмотреть, что за компания, пришла на собеседование. Помню, как волновалась! До этого я долгое время работала в одной компании, и для меня процесс смены работы был очень волнителен и непривычен. Но на старом месте я уже не видела перспектив роста, надо было что-то менять. Но очень боялась: такая большая компания, как я здесь буду работать!

Мне здесь сразу очень понравилось. На собеседовании я познакомилась с директором Светланой Ивановой, и она произвела на меня неизгладимое впечатление! Только

она улыбнулась, как я поняла, что она супердиректор! Я не верила, что бывают такие руководители — дружелюбные, открытые, улыбчивые!

Так что я сразу согласилась, отработала положенные две недели на старом месте и вышла сюда, начав изучать компанию «РосЭнергоРесурс» и ее коллектив.

— Как ты отнеслась к тому, что «РосЭнергоРесурс» — это компания, которая работает на рынке энергетики?

— У меня сразу сложилось впечатление, что компания очень серьезная, и оно до сих пор сохраняется. Все-таки работать на энергетическом рынке и нести ответственность за энергетику страны — это не просто продавать. Сразу складывается ощущение чего-то глобального, сильного, мощного, причастности к чему-то очень важному на уровне целой страны. Это особое ощущение гордости, когда у меня спрашивают, где я работаю, и я отвечаю: «В компании, которая занимается поставками высоковольтного оборудования».

— Специфика твоей работы зависит от того, чем занимается компания?

— По большому счету, бухгалтерия везде одна и та же. Но имеет

значение то, насколько четко и оперативно мы работаем — ведь клиенты оценивают компанию отчасти и по работе бухгалтерии — по тому, насколько правильно и вовремя подготовлены документы. Если бы мы относились к этому безалаберно, то думаю, о компании складывалось бы не лучшее впечатление у контрагентов.

— Как за эти пять лет, что ты тут работаешь, изменилась компания?

— Пять лет назад мы работали в другом офисе — в здании администрации завода «Сибсельмаш». За это время сменили офис на более комфортный, просторный, красивый. Значительно увеличился коллектив. Выросли все отделы, в том числе и наша бухгалтерия, заметнее же всего, наверное, увеличилось производство. У компании сейчас свое большое производство, которое постоянно развивается.

Моя работа тоже поменялась. Стало намного больше ответственности, другой функционал, другие объемы и масштабы. Компания постоянно растет, и, как следствие, — увеличивается объем работы и масштабность задач. Чем больше растет компания, тем больше растем и мы — в плане своего профессионального развития.

— С какими сложностями приходится сталкиваться в процессе работы?

— Сложности рутинные. Бывает, что теряются документы, чтобы этого избежать, приходится тщательно следить за сотрудниками — особенно за некоторыми (улыбается).

— Как строится твой рабочий день? Есть какой-то четкий план?

— Такого, чтобы весь день был жестко расписан, у меня не бывает.

Я занимаюсь банками: получаю информацию о поступлении денежных средств и далее передаю ее в отдел продаж, выполняю исходящие платежи, занимаюсь подготовкой к отчетности и частично — производством. Производственный блок очень большой, поэтому работа по нему разделена между мной, аналитиком, экономистом, каждый отработывает свой кусочек.

Утро начинается всегда стандартно — с 8 до 9 утра я делаю выгрузку банка, смотрю оплаты, поступления денег. Эта информация сразу передается в отдел продаж, чтобы они знали, кто из клиентов перевел деньги. Это стартовый момент, когда они увидели, кто заплатил и помчались сразу оформлять заявку на доставку, оформлять реализацию, звонить на склад...

Дальше я планирую свой день в зависимости от того, какие сейчас есть текущие задачи. Я знаю, что, когда надо сделать, и выстраиваю рабочий план дня по актуальным задачам. Но постоянно происходит так, что кто-то пришел с более срочной задачей, появилось более важное дело, и запланированное откладывается. В общем, можно сказать, что у нас очень гибкое планирование.

— Ты занимаешься бухгалтерским учетом на нашем производстве. Расскажи про то, насколько это сложно.

— Производство сложно тем, что надо вести учет всех материалов, метизов, комплектации и т. д. Раньше у нас был только литейный цех, Там объем работы был минимальным — только вести учет материалов и выпуска продукции. А сейчас производится абсолютно другая продукция — различные металлоконструкции. Тут совсем другой объем работы. Кроме материалов, нужно учесть каждый болтик, каждую гайку, каждое сделанное сотрудником отверстие, каждый разрез — всю выполненную работу. Раньше это была очень сложная работа, сейчас стало намного легче, потому что что IT-отдел постоянно работает над усовершенствованием программы, ими написано много дополнительных обработок, с помощью которых весь учет делается намного проще.

— Чем отличается атмосфера в «РосЭнергоРесурс» от других компаний?

— Мне кажется, у нас сотрудники так подобрались, что все дружат. Мы как одна большая семья, всегда стараемся друг другу помогать. Если нужна помощь — всегда идут навстречу. Достаточно лояльно относятся к тому, что сотрудник может опоздать или взять отгул — главное, чтобы работа была выполнена, важен результат, а стоять над душой с секундомером и кнутом никто не будет.

Руководство вообще шикарное. Каждое утро генеральный директор заходит во все отделы, улыбается и здоровается, это ее «Доброе утро, други мои» — абсолютно прекрасно. Наверное, такая атмосфера сложилась именно за счет того, что генеральный директор — она же собственник — всегда с нами. У нее отдельный кабинет, но он всегда открыт. И любой сотрудник может зайти и попросить совета, как по работе, так и по личным вопросам. Здесь нет отношения к людям, что «пришел, сиди и работай, тебе платят, ты молчи». Здесь очень душевно относятся к каждому сотруднику, это очень важно для комфортной атмосферы и продуктивной работы — это я говорю, как человек, который может сравнить «РосЭнергоРесурс» с другими компаниями и совсем иным отношением руководства к сотрудникам.

— Как проходят корпоративы?

— На высшем уровне! Весь коллектив всегда их ждет с нетерпением. Всегда интересно, что же там придумали в этот раз — обычно до последнего остается загадкой, что там будет, какой концепт, что получится, какие будут эмоции... Это всегда сюрприз, но обычно получается все очень круто.

Кстати, не так давно на корпоративе была романтическая история: один наш сотрудник сделал коллеге предложение руки и сердца, это было очень трогательно. Они в прошлом году поженились.

— Какие еще интересные мероприятия бывают в компании?

— Мы активная компания, всегда движемся вперед. Устраиваем разные конкурсы, после работы остаемся поиграть, например, в волейбол, не в офисе, конечно, а арендуем зал, мы все делимся на игроков и болельщиков, все проходит на позитиве. Это здорово, так как помогает отвлечься от рутины и пообщаться с коллегами, узнать друг друга поближе.

У нас сейчас в компании проходит конкурс на лучшую фотографию ЛЭП — интересно поучаствовать. Я целенаправленно ездила в одно место, где видела красивую ЛЭП, чтобы снять ее для конкурса.

Работать здесь нескучно. Дни пролетают — вот только понедельник пришел, как уже пятница. Мне кажется, что я совсем недавно сюда пришла, а оказывается — уже пять лет прошло.

Учредитель

и издатель:

ООО ПО

«РосЭнергоРесурс»,

630108,

Новосибирск,

ул. Станционная, 15/2,

тел.: +7 (383)

36-321-36,

383-02-40,

rer@ernsk.ru,

www.ernsk.ru

Главный редактор:

Баузер Н. И.

Выпускающий

редактор: Махно А. М.

Создание журнала:

агентство

«Парафраз»,

тел. (383) 299-87-01,

info@2phrase.ru,

www.2phrase.ru

Использованы фото:

www.stock.adobe.com

Отпечатано:

типография

«СМУК»,

г. Новосибирск,

ул. Красный

проспект, 79,

офис 217.

Дата выхода в свет

6.09.2018 г.

Тираж 500 экз.

Распространяется

бесплатно.

РАЗОЧАРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРИ РАЗВИТИИ ПО СПИРАЛИ

В предыдущих номерах журнала мы начали тему спирального развития организаций: от самого простого «красного» уровня до максимально эволюционного «бирюзового». Мы обсудили особенности функционирования организаций, способы движения по спирали, светлые и темные стороны в корпоративной культуре.

На разных этапах развития организации — разные принципы и инструменты управления и разные разочарования... У руководителя любой организации на каждом уровне ее развития возникают определенные сложности и потребности в поддержке и понимании от подчиненных. Но, к сожалению, далеко не всегда это взаимодействие оказывается продуктивным. Давайте разберем, почему.

ФИОЛЕТОВЫЙ УРОВЕНЬ — ВОПРОС ДОВЕРИЯ

Как правило, на этом уровне руководитель молодой компании сталкивается с первым предательством. Внезапно выясняется, что партнер и/или коллеги, которые казались единомышленниками и — нередко — друзьями, вовсе не так относятся к руководителю и к компании. И оказываются совершенно не готовы работать сверхурочно или даже просто — в полную силу. Без соответствующих мер от руководства. И руководителю приходится перестраиваться от формата «мы все близкие люди и работаем на общее дело» к формату жесткого руководства и иерархии.

КРАСНЫЙ УРОВЕНЬ — СТРОГИЙ КОНТРОЛЬ

Разочаровавшись на предыдущем уровне в способности людей хорошо делать свою работу без жесткого контроля, руководитель приходит к мысли, что ему необходимо контролировать каждое действие сотрудников. В итоге у руководителя

львиная доля времени тратится на ручное управление и напоминания каждому работнику о его обязанностях. **Выходом из кризиса этого уровня становится момент, когда руководитель осознает, что такая система неэффективна и начинает подбирать сотрудников, которые решают задачи сами, а не просто бездумно выполняют его поручения.**

СИНИЙ УРОВЕНЬ — ФОРМИРОВАНИЕ ПРАВИЛ

В момент, когда руководитель пытается отойти от личного контроля каждой мелочи в работе компании, он закономерно приходит к мысли, что **для того, чтобы оценить продуктивность работы сотрудников, нужны четкие прописанные правила и должностные инструкции** — то, на что будут опираться и сами работники, и те, кто будет проверять их деятельность.

Но оказывается, что правила не работают просто так, от самого факта их внедрения! Это становится новым разочарованием руководителя. Необходим специальный человек, который будет контролировать исполнение существующих правил в работе организации.

Далее, казалось бы, проблема решена: есть правила и инструкции, есть контроль исполнения правил, все работает! Но, к сожалению, правила очень быстро устаревают — в связи с развитием организации, изменениями в мире и пр. И обычно последним об этом узнает руководство. Выходом становится привлечение сотрудников к написанию правил, вовлечению их в жизнь компании — ощущение причастности к правилам организации вдохновляет их на то, чтобы проявить инициативу. Но и тут есть свои подводные камни. За процессами, текушкой люди перестают видеть общую цель. Отсутствие системного подхода приводит к потере взаимодействия и снижению эффек-

тивности работы. Чтобы преодолеть этот кризис необходимо научить сотрудников выходить за пределы зоны их ответственности и брать на себя больше, учиться самостоятельно принимать решения. Так формируется следующая культура — «оранжевая», культура «драйва».

ОРАНЖЕВЫЙ УРОВЕНЬ — ПОИСК СМЫСЛА

На этом уровне возникает **основная проблема, связанная с отсутствием глобальной цели в работе компании**. Вроде бы, и работает организация эффективно, и доход есть, но теряется смысл. А без смысла очень сложно двигаться вперед и быть продуктивным, энергичным и заинтересованным в результате. И для преодоления этого разочарования необходимо найти более высокую цель, чем просто заработать больше денег. Только так появляются энергия и эмоции, необходимые для дальнейшего развития компании.

ЗЕЛЕНЫЙ УРОВЕНЬ — ВСЁ ПОВТОРЯЕТСЯ

Если забыть уроки, которые компания прошла на предыдущих этапах, разочарования могут повторяться. **Развитие любой организации происходит по спирали, а движение по спирали возможно как вверх, так и вниз.**

На этом уровне важнее всего, пожалуй, не забывать сделанные выводы и опираться на них в работе. Важно уметь доверять, уметь делегировать полномочия, не забывать о высоких целях, но и, разумеется, помнить про эффективное зарабатывание денег — важнейшую составляющую любого бизнеса.

Таким образом, при развитии компании важно на каждом уровне развития пройти необходимые уроки, сделать выводы и продолжить применять эти знания на каждом последующем этапе. Только так компания может прийти к высшему уровню своего развития — бирюзовому.