

ЭНЕРГИЯ СВЕТА



РОСЭНЕРГОРЕСУРС

№ 23,
ИЮНЬ 2018

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ
КАЧЕСТВЕННОЙ
ПРОДУКЦИИ
ПРИ СТРОИТЕЛЬСТВЕ
ЛЭП: роскошь или
необходимость?**

**РЕЗУЛЬТАТЫ
КОНКУРСА
«ЭЛЕКТРОРЕКЛАМА-2018»**

**БЫВАЮТ ЛИ
В РАБОТЕ
«РосЭнергоРесурс»
форс-мажоры?**

НОВОСТИ

ПОБЕДА В КОНКУРСЕ
«ЭЛЕКТРОРЕКЛАМА-2018»

По итогам ежегодного специализированного отраслевого конкурса «Электрореклама-2018» (<https://marketelectro.ru/electroreklama>) компания «РосЭнергоРесурс» вошла в шорт-лист победителей. 17 апреля 2018 года в Москве в ЦВК «Экспоцентр» состоялась церемония награждения.

Цель конкурса — выявить, продемонстрировать коллегам и другим профессионалам лучшие образцы рекламной продукции компаний электротехнической и энергетической отраслей, лучшие творческие рекламные решения.

Видеоролик компании «РосЭнергоРесурс» занял второе место в номинации «Видеореклама». Фильм был выпущен как новый имиджевый видеоролик — для того, чтобы рассказать о себе, для привлечения новых клиентов, для увеличения узнаваемости бренда. Видеоролик рассказывает, в первую очередь, об энергии внутри компании, о людях, работающих в ней, и об их отношении, в целом, к тому, что они делают. Концепция фильма построена на «живых» отзывах сотрудников и партнеров.



«От первого лица (цитаты из видеоролика)»:

«МЫ ЗАНИМАЕМСЯ ПОСТАВКАМИ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ СТРОИТЕЛЬСТВА И РЕМОНТА ЛИНИЙ ЭЛЕКТРОПЕРЕДАЧ».

«Мы делаем важное дело — ведь нельзя жить без света. Когда где-то загорается лампочка, мы считаем, что это и наша победа».

«МЫ ЧУВСТВУЕМ СВОЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ — НАШУ ОБЩУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЗАВТРАШНИЙ ДЕНЬ».

«Здесь каждый понимает, для чего он работает».

«ЕСЛИ КЛИЕНТ ПРОСИТ ЗАВЕДОМО НЕКАЧЕСТВЕННУЮ ПРОДУКЦИЮ — МЫ НЕ БУДЕМ ЕЕ ПОСТАВЛЯТЬ. ВЕДЬ ТО, ЧТО СТРОЯТ НАШИ КЛИЕНТЫ, ДОЛЖНО ОСТАТЬСЯ НАШИМ ДЕТЯМ И ВНУКАМ».

ООО ПО «РосЭнергоРесурс» благодарит своих клиентов, которые приняли участие в съемке, а также коллег и съемочную группу компании LBL-PRODUCTION

АЛЕКСАНДР ЩЕГОЛЕВ:
«ГОРЖУСЬ ТЕМ, ЧТО РАБОТАЮ
В «РОСЭНЕРГОРЕСУРС!»

АЛЕКСАНДР ЩЕГОЛЕВ работает в ООО ПО «РосЭнергоРесурс» на складе — старшим кладовщиком. Мы поговорили с Александром о его карьерном росте за время работы в нашей компании, об изменениях, которые произошли с «РосЭнергоРесурс» за последние восемь лет, о том, каково ему работать здесь, чем наша компания отличается от других и почему ему нравится в ней 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 ЭТАПЕ СТАНОВЛЕНИЯ И СРАВНИТЬ С ТЕМ, КАКОЙ ОНА СТАЛА

— Александр, как давно ты работаешь в компании?

— В компанию «РосЭнергоРесурс» я пришел восемь лет назад. Знакомый работал тут, и позвал меня — в компании как раз было очередное расширение, набирали людей. Он очень положительно отзывался о руководстве, говорил, что в обиду не дадут, всегда поддержат, условия работы — хорошие. Я согласился и не пожалел.

Устроился на должность рабочего склада. Я был комплектовщиком — собирал заявки для клиентов. Потом начал расти, продвигаться — можно сказать, что вместе с компанией.

«РосЭнергоРесурс» расширялся, и в какой-то момент возникла потребность в автопогрузчике. Кстати, в это время чувствовалось, что есть заметные сдвиги в развитии. Когда приобрели автопогрузчик, меня отправили на обучение,

чтобы я получил права на управление им. Примерно тогда же мы переехали на новый склад большей площади, там погрузчик мог свободно ездить, поставили новые удобные стеллажи с ячейками. Склад на глазах становился более удобным, работа — более продуктивной.

Потом коллектив увеличивался, и меня повысили до кладовщика. Я старался добросовестно выполнять свою работу, чтобы оправдать оказанное доверие. Видимо, неплохо зарекомендовал себя, и позже стал старшим кладовщиком. Все время работы в компании я стараюсь учиться новому, осваивать новые технологии, расти профессионально.

— Было сложно?

— Было. Но меня это не особо смущало, волновали другие вещи: хотелось достичь уважения коллег и руководства, работать без ошибок, качественно выполнять свою работу.

Усталость была, конечно, но у меня был стимул работать хорошо.

Коллеги очень поддерживали меня, когда я учился новому. Если я в чем-то сомневался, всегда мог обратиться к коллегам, и они помогли разобраться. Бывало, что

мне не хватало знаний, были какие-то сомнения, но мне подсказывали и по технической части, и по продукции. Никогда не было такого, чтобы кто-то сказал: «Почитай сам книжки, посмотри в каталогах». Всегда была поддержка и помощь. У нас в работе возникает много нестандартных ситуаций, и благодаря тому, что всегда можно обратиться за советом к специалистам, у которых имеется большой опыт, легко разобраться в ситуации и учесть все нюансы — и получается, что ничего страшного в этом нет. Сейчас я уже многое знаю, и обращаюсь за помощью значительно реже. Теперь бывает, что и ко мне обращаются за советами и подсказками. А еще если я долго не звоню в офис, мне сами звонят и спрашивают, как дела, почему я пропал, почему не звоню. Радует такое отношение и то, что всегда можно не только по рабочим вопросам общаться, но и по человечески, по личным.

— Ты достаточно давно работаешь в компании. На твоих глазах многое изменилось. Что бы ты мог отметить?

— Первое, что могу отметить, — это увеличение самой компании. Также увеличились складские и производственные площади, раньше мы ютились с производственным отделением в одном здании. От холодного склада мы перешли к теплоте

складу. Это огромный плюс, огромное достижение. Здание старого склада было построено еще во время войны. Техническое состояние было плохое, катастрофа, а не здание. Сплошной экстрим. Но как-то привыкали к этой обстановке.

Переезд на новый склад обусловлен тем, что компания вышла на новый уровень на новые обороты. Перестало хватать места для продукции, и это при том, что негабарит мы размещали на территории, прилегающей к складу, а не в самом здании. Сейчас же всему хватает места.

условиях: там и удобные диваны стоят, и можно выпить чаю, кофе. На старом складе у нас тоже были попытки это сделать, но особо достигнуть уюта не получалось.

— Как организована работа склада?

— Все начинается с поступления продукции на склад. Мы ее принимаем, осматриваем, смотрим целостность, соответствие ГОСТу или другим нормам, проверяем количество. Некоторым позициям требуется наличие сертификатов, паспортов, смотрим документы. Это происходит в зоне приемки, ее рабочие на начальном этапе 50% работы делают.

Дальше, когда поступает заказ, проверяем наличие необходимого количества продукции на складе. Человек, который начинает укомплектовывать для заказа позиции, смотрит, как все это оптимальным образом упаковать, может ли сочетаться все заказанное на одной палете. У нас товар может быть из фарфора, стекла, пластика, металла, одни материалы могут повредить другие. Если клиенту необходимо разместить на одном палетоместе продукцию из разных материалов, начинаем думать, как обез-



ОЧЕНЬ ИНТЕРЕСНО НАБЛЮДАТЬ, КАК РЕАЛИЗУЮТСЯ ПЛАНЫ КОМПАНИИ, КАКИЕ ЦЕЛИ ОНА ПЕРЕД СОБОЙ СТАВИТ. ИНТЕРЕСНО РАБОТАТЬ В СФЕРЕ ЭНЕРГЕТИКИ — ЕСТЬ ОЩУЩЕНИЕ, ЧТО МЫ ДЕЛАЕМ ВАЖНОЕ, НУЖНОЕ ЛЮДЯМ ДЕЛО

После переезда оказалось, что склад может быть комфортным местом работы. У нас сейчас большие площади, есть отдельные зоны приемки, отгрузки, есть комфортные раздевалки, столовая. Появилась техника, которая упрощает и оптимизирует нашу работу, и в планах значится еще больше оборудования для оптимизации работы. Я вижу перспективы дальнейшего развития, и это очень радует.

Новый склад от старого отличается и удобной зоной для клиентов. Сейчас, когда клиент заходит, он видит, что это склад высокого уровня. При оформлении документов на получение товара клиент находится в комфортных

опасить хрупкий товар: стекло, фарфор от металла. Думаем, чем проложить, как упаковать, чтобы не повредилось при перевозке и клиенту пришло все в сохранности. Это занимает довольно много времени. Бывают сложные задачи, мы тогда собираемся коллективом, чтобы придумать, как лучше сделать, и общими усилиями мы находим самый подходящий вариант. Помогаем друг другу находить оптимальное решение. Для нас очень важно, чтобы клиент получил всю продукцию в целом виде, в идеальном состоянии.

— Как организована система хранения?

— У нас установлены стеллажи, они пронумерованы, в них выделены пронумерованные ячейки. И каждый товар находится в своей ячейке. При комплектации заявки указываются номера стеллажа и ячейки. Благодаря этой системе, каждый сотрудник легко может найти любой товар, мы всегда знаем, где что находится.

— Что можно еще сделать в вашем подразделении, чтобы работа стала эффективнее?

Хотелось бы еще большего развития склада, увеличения площадей. Чтобы не склад для объема, а объем — для склада. Рост продолжается, и уже даже в этом просторном помещении нам становится тесно. Этот год начался очень активно — никогда в начале года не было такого объема работы. И возникли новые идеи, потребности. Оказалось, что площадей уже опять не хватает. Компания активно занялась производством и продажей металлоконструкций, а они — негабаритные, занимают много места. Хотелось бы, чтобы хватало помещений, чтобы удобно все это разместить.

— Сейчас на склад переехал отдел логистики. Что изменилось в вашей работе в связи с этим?

— Сотрудники отдела логистики стали к нам чаще обращаться, чтобы уточнить объем того или иного товара для заказа машины именно под этот объем. Благодаря этому логисты заказывают машину с нужными габаритами, а это позволяет экономить средства, оптимизировать расходы. В итоге транспортировка товара получается более выгодной для клиента. Мы стали единым коллективом с отделом логистики, и очень рады продуктивному взаимодействию.

Много информации и они нам предоставляют. Начинаем вместе составлять план действий, более эффективно работаем, совместно определяя, что нужно отгружать в первую очередь, выделяем приоритетность клиентов и обозначаем срочность: что можно сделать попозже, а что — как можно быстрее. Нам стало легче работать, и они очень хорошо отзываются о нашем взаимодействии. Работа стала эффективнее, клиент стал быстрее получать свою продукцию.

— Получаете обратную связь от менеджеров?

— Получаем. Менеджеры нас нередко благодарят. Даже пиццу нам привозят в благодарность от клиента. Например, товар очень хорошо упаковали, он доехал в целостности и сохранности, и у клиента возникает желание отблагодарить за то, что все в таком идеальном состоянии доставлено. А менеджеры передают похвалу нам. Приятно, конечно, что менеджер не только сам услышал хорошие слова, но и нас поблагодарил. Это вдохновляет на дальнейшие подвиги.

— Можешь вспомнить какие-нибудь нестандартные ситуации в работе?

— Их было очень много. Был авральный период, когда для того, чтобы обслужить все заявки приходилось работать допоздна и даже по ночам. Приезжали наши руководители, которые и вдохновляли, и сами во всем помогали нам. Эта поддержка очень о многом говорит. Не было никогда такого, чтобы нам сказали: «Это ваши проблемы, а мы поехали отдыхать». Руководство всегда было заинтересовано в том, как мы там справляемся.

Как-то, помню, была отгрузка секций — таких панелей 2,5 на 2,5 метра. Когда эти объемы поступали на склад, даже менеджеры приезжали из офиса нам помогать, так как требовалось большое количество сил. Целую фуру загрузили этими панелями. Их было около 150 штук, никто не верил, что влезет. Но мы укомплектовали. Уставали ужасно, чтобы как-то стресс снять, решили погнать мяч — поиграли в футбол. В другой раз — в перерывах в карты играли, которые сами же и нарисовали. Это очень помогало: посмеялись, повеселились, и, вроде, и отдохнули. И работать стало легче, дружнее.

Все машины тогда загрузили в срок, и отправили клиентам вовремя.

— Что тебя держит в этой компании?

Постоянное развитие. Здесь интересно, что будет дальше. Постоянно идет продвижение, развитие, возникают новые задачи. Очень интересно наблюдать, как реализуются

планы компании, какие новые цели она перед собой ставит и сможет ли их достичь. Вообще интересно работать в сфере энергетики — есть ощущение, что мы делаем важное, нужное людям дело.

Я стараюсь развиваться вместе с компанией, идти в ногу со временем, осваивать новые технологии, и не отставать. И развиваться мне хочется именно здесь.

У нас в компании очень хорошая атмосфера, коллектив нравится, руководство. В компании очень уютно и комфортно работать.

У нас очень дружные ребята, мы собираемся вместе на праздники и просто встречаемся. Есть ощущение, что мы — одна семья. Так намного проще и работать, когда есть полное взаимопонимание. У нас очень весело проходят корпоративы, всегда позитивно, душевно. Иногда в помещениях, иногда — выезжаем на природу. Там пейнтбол, пикник — поиграли и за стол — красота!

— Чем «РосЭнергоРесурс» отличается от других компаний?

— Своей отзывчивостью, заботой о сотрудниках. На рынке компания тоже отличается от конкурентов — стремлением сделать для клиента все возможное, чтобы у него закрылась задача вовремя, и не возникали проблемы, связанные со срывами сроков, поставкой некачественного товара. Наша компания заинтересована в долгосрочных, крепких партнерских отношениях с клиентами, а не в разовых заказах. Мы оказываем комплексную услугу, работаем «под ключ», обслуживаем даже самые сложные и нестандартные заявки, найдем для клиента все, что ему нужно.

Я горжусь тем, что работаю в «РосЭнергоРесурс», и компания дает мне то, что мне необходимо.

Желаю нашей компании процветания, чтобы люди у нас не переставали относиться друг к другу так же уважительно, помогали друг другу, чтобы присутствовали добро, взаимовыручка, понимание, веселье, оптимизм.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КАЧЕСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ ПРИ СТРОИТЕЛЬСТВЕ ЛЭП: РОСКОШЬ ИЛИ НЕОБХОДИМОСТЬ?



Мы с вами работаем в сфере энергетике. И наша ответственность при выборе продукции, которая используется при ремонте и строительстве ЛЭП, чрезвычайно высока. Мы регулярно видим новости о выходе из строя той или иной подстанции, нарушении подачи электроэнергии. С чем это связано? С изношенностью электросетей, с высокой нагрузкой на них, но и, не в последнюю очередь, — с тем, что при строительстве подрядчик решил сэкономить и поставил некачественные, дешевые изоляторы, прокалывающие зажимы, муфты, арматуру и т. д. Мы не раз уже поднимали эту всегда актуальную тему про то, как важно обращать внимание на соответствие продукции существующим нормам.

Как же можно проконтролировать качество продукции и к чему приводит использование некачественной продукции при строительстве и ремонте электросетей?

При выборе комплекта арматуры для строительства ВЛ необходимо

учитывать такие характеристики, как **удобство монтажа, достаточная механическая прочность арматуры для анкерного и промежуточного крепления провода на опорах, а также узлов крепления, обеспечение качества электрического контакта, возможность надежной работы арматуры с проводами из различного материала (например, медными и алюминиевыми), влагозащищенность контактных соединений и многие другие.** При этом, в случае отсутствия явных, визуально определяемых дефектов линейной арматуры, оценить ее качество до начала монтажа практически невозможно. Скрытые дефекты возможно определить либо при проведении монтажных работ, либо они могут проявиться только в процессе эксплуатации объекта. В данной ситуации очень многое зависит от добросовестности поставщика и производителя — насколько серьезно осуществляется выходной контроль продукции производителем, поэтому от надежности и ответственности поставщика

напрямую зависит надежность работы построенных и введенных в эксплуатацию энергообъектов.

Например, возьмем прокалывающий зажим. Его качество и ошибки при его монтаже не всегда можно определить визуально, до введения ВЛ в действие. Последствия могут проявиться после достаточно большого периода эксплуатации или же в момент кратковременной перегрузки линии. Особым и достаточно сложным вопросом при выборе зажимов является их влияние на механическую прочность провода после монтажа. Если зажим после монтажа ухудшает механическую прочность провода более, чем на 10%, то это может привести к уменьшению механической прочности всего жгута проводов, натянутых в линии. Результатом ошибки при выборе зажима может явиться обрыв проводов в процессе эксплуатации при повышении натяжения, например, при минусовых температурах окружающей среды. Возможно и «перекусывание» проводов в процессе монтажа, причем наиболее вероятно такая ситуация при монтаже зажимов на проводнике, выполненном в однопроволочном исполнении. В результате, возможно не только уменьшение несущей способности линии, но и потеря «нуля» в сети, что приведет к перекосу фаз сети и тяжелым последствиям для потребителей электроэнергии.

Или другая нередкая проблема при использовании некачественных прокалывающих зажимов — отсутствие герметичности. Зажим при срывании головки должен герметизироваться сразу. Если этого не происходит — на изоляцию будет попадать влага, что приведет в итоге к разрушению и изоляции, и провода. Также к нарушению изоляции приводит следующая распространенная

при использовании некачественных зажимов ситуация: прокалывающий зажим не может до конца проколоть изоляцию, из-за чего не происходит соединения с проводом; в результате приходится убирать этот зажим, ставить другой... На изоляции появляется не одно негерметичное отверстие, а несколько — как следствие, опять же — разрушение изоляции и увеличение вероятности короткого замыкания.

Нарушение изоляции ведет к потерям электроэнергии, утечке, но самое главное и опасное — к риску короткого замыкания. В результате: отключение подстанции, отключение потребителей, возможно — порча бытовой техники, производственных станков. Если подстанция старая, там может не сработать автоматика при коротком замыкании, и в результате сгорит оборудование самой подстанции, трансформаторы — что приводит к несравнимым затратам на восстановление.

В ИЮЛЕ 2017 Г. В НОВОСИБИРСКОМ ЖИЛОМ КОМПЛЕКСЕ «МАТРЕШКИН ДВОР» ИЗ-ЗА СКАЧКА НАПРЯЖЕНИЯ У ЖИЛЬЦОВ КОМПЛЕКСА СГОРЕЛА БЫТОВАЯ ТЕХНИКА, ПЕРЕГОРЕЛИ ЛЮСТРЫ, ЭЛЕКТРОРОЗЕТКИ, ВЫБИЛО АВТОМАТЫ В ЭЛЕКТРОЩИТКАХ. ОБЩАЯ СУММА УЩЕРБА СОСТАВИЛА НЕСКОЛЬКО СОТЕН ТЫСЯЧ РУБЛЕЙ.

<https://news.ngs.ru/more/50640411>

Некачественная продукция хуже выдерживает и механические нагрузки — скажем, при сильном порыве ветра некачественный зажим просто сломается — в нем не заложен должный запас прочности. Незакрепленный провод падает на землю — его может зацепить проезжающая машина, проходящий мимо человек, что создает не только риски короткого замыкания, но и риски для жизни и здоровья людей. Или незакрепленный провод цепляется за другой, что также может привести к короткому замыканию или даже возгоранию.

Использование одного некачественного зажима может повлечь за собой расходы в связи с порчей другого оборудования. Например: ломается зажим на ВЛ, где висят гирлянды недорогих стеклянных изоляторов. В итоге падают и разбиваются изоляторы, что опять же приводит к дополнительным расходам. Или у некачественных зажимов нередко бывают острые края: на ветру провода раскачиваются, постепенно перетираясь о зажим, в результате — повреждение провода, поломка на линии.

Короткое замыкание или искрение провода особенно опасно там, где стоят старые, деревянные опоры ЛЭП. Конечно, когда-то они были пропитаны соответствующими противопожарными растворами, но за годы, а то и десятилетия работы, уже давно высохла та пропитка, и при искрении провода они вполне могут загореться.

При использовании некачественных изоляторов возможно возникновение пробоя изолятора, и по опоре пойдет ток на землю. При перекаленном стекле в стеклянных изоляторах возможно их повреждение вследствие внутреннего напряжения — и без видимых причин внезапно лопаются изоляторы. Причем некачественными бывают изоляторы из любого материала, не только стеклянные или фарфоровые. Недавно, например, был случай — в Краснодарском крае из-за использования некачественных полимерных изоляторов сгорела вся линия, и подрядчику строительства, которого подвел поставщик, пришлось восстанавливать всю линию за свой счет. Стоимость ущерба вследствие использования некачественной продукции при ремонте и строительстве ЛЭП может составлять от нескольких тысяч до нескольких миллиардов рублей!

Возникновение повреждений на объектах вследствие применения некачественных материалов влечет за собой не только материальные затраты на восстановление, но

и наносит ущерб репутации компании. Мы очень внимательно относимся к выбору поставщиков, так как хотим быть уверенными, что наши клиенты получают только продукцию высочайшего качества, которая будет надежно и бесперебойно работать долгие годы.

Для того, чтобы снизить риски при приобретении продукции, необходимо проверять документы на соответствие нормативам. И при этом особое внимание обращать на то, что именно указано в сертификате соответствия. Нередки случаи, когда производители проверяют свою продукцию только на механические разрушения, а не на функциональное действие. Это говорит о том, что продукция может быть изготовлена из прочного материала, но не выполнять свою функциональную задачу. Например, прокалывающий зажим может пройти испытания и быть сертифицирован на соответствие по нормативам на механическую нагрузку и при этом совершенно никак не испытан на нагрузку напряжением. Такой зажим становится «котом в мешке», и если окажется, что он не выполняет свое назначение, то становится просто хорошо выполненной «коробочкой», которая не несет никакого полезного функционала, а, наоборот, может спровоцировать утечку тока, что, в свою очередь, может принести немало негативных последствий.

«РосЭнергоРесурс» обеспечивает комплексные поставки всей необходимой для строительства ЛЭП продукции. Мы тщательно контролируем качество продукции на всех этапах, работаем только с проверенными производителями, которые имеют все необходимые сертификаты качества. На всю продукцию, которую поставяет ООО ПО «РосЭнергоРесурс», дается гарантия.

Мы строго соблюдаем сроки поставки продукции, которые указываем в договоре, всегда подбираем оптимальный способ доставки, как по срокам, так и по стоимости.

«МЫ ВСЕГДА ОЗВУЧИВАЕМ РЕАЛЬНЫЕ СРОКИ»

ВСЕМ ИЗВЕСТНА ФРАЗА «ПОКА ГРОМ НЕ ГРЯНЕТ — МУЖИК НЕ ПЕРЕКРЕСТИТСЯ». ТАКОГО ПРИНЦИПА ЧАСТО ПРИДЕРЖИВАЮТСЯ В ВЕДЕНИИ БИЗНЕСА И ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ДОГОВОРОВ. А ПОТОМ МЫ СЛЫШИМ РАССКАЗЫ ПРО ФОРС-МАЖОРЫ, ОБСТОЯТЕЛЬСТВА НЕПРЕОДОЛИМОЙ СИЛЫ И ПРОЧИЕ «СОВЕРШЕННО НЕПРЕДВИДЕННЫЕ И НЕОЖИДАЕМЫЕ» ПРОБЛЕМЫ, ИЗ-ЗА КОТОРЫХ НЕВОЗМОЖНО ВЫПОЛНИТЬ СВОИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В СРОК. НО ТАК ЛИ ЭТО НА САМОМ ДЕЛЕ? МОЖНО ЛИ ПРЕДУПРЕДИТЬ ФОРС-МАЖОРНЫЕ СИТУАЦИИ И ЗАРАНЕЕ ПРЕДУСМОТРЕТЬ КАКИЕ-ТО ДЕЙСТВИЯ, ЧТОБЫ УМЕНЬШИТЬ РИСКИ КАК СВОИ, ТАК И КЛИЕНТА?

Сотрудники компании «РосЭнергоРесурс» делают все возможное для того, чтобы клиент получил заказанную продукцию вовремя. Мы стремимся, чтобы работать с нами было выгодно и удобно. Разумеется, в любой работе невозможно полностью исключить риски нештатных ситуаций, на которые сложно повлиять. Сегодня мы поговорим о том, какие бывают форс-мажоры в работе специалистов по снабжению нашей компании, и главное — какие существуют способы, чтобы предупредить и избежать подобных ситуаций, а также — что можно сделать, чтобы минимизировать негативные последствия, если форс-мажорная ситуация все же наступила.

КАКИЕ БЫВАЮТ ФОРС-МАЖОРЫ В РАБОТЕ ОТДЕЛА СНАБЖЕНИЯ?

Непредвиденные ситуации на то и непредвиденные, что не всегда удается их предугадать. Бывают вообще неожиданные повороты, когда приходится мобилизоваться всем отделом и совместно искать пути решения. Бывают более привычные причины, которые возникают периодически, и там мы уже знаем, что делать. Как правило, ситуации, которые могут сорвать сроки поставок, возникают со стороны поставщика: задержка отгрузки продукции, отсутствие продукции, внезапное изменение цены товара, брак или пересорт и т. п.

С этими, основными, причинами, которые могут сорвать сроки поставок, мы умеем довольно эффективно справляться, у нас уже отработаны алгоритмы решения и пути выхода из ситуации.



В ЛЮБОЙ РАБОТЕ НЕВОЗМОЖНО ПОЛНОСТЬЮ ИСКЛЮЧИТЬ РИСКИ НЕШТАТНЫХ СИТУАЦИЙ, НА КОТОРЫЕ СЛОЖНО ПОВЛИЯТЬ

КАКИЕ ЖЕ СУЩЕСТВУЮТ ПУТИ РЕШЕНИЯ ВЫШЕПЕРЕЧИСЛЕННЫХ ЗАДАЧ?

Решение всегда зависит от ситуации. Давайте разбираться по пунктам.

Чтобы избежать **задержки сроков при отгрузке продукции**, мы заранее выясняем у поставщика дату готовности продукции к отгрузке, а также совместно с нашим отделом логистики пытаемся разработать оптимальную схему доставки, чтобы привезти товар, как можно быстрее. Обязательно держим в курсе клиента, и, если вдруг возникает угроза срыва сроков, информируем его о возникшей ситуации, и о том, что мы делаем и какие шаги предпринимаем, чтобы этого избежать.

Если в процессе работы выясняется, что **продукция, которая на момент согласования была в**

наличии, в настоящий момент **отсутствует**, мы предпринимаем срочные поиски этого товара, смотрим все возможные предложения на рынке. И выбираем оптимальный вариант.

Если **изменяется цена продукции**, мы ведем переговоры с поставщиком о возможности снижения цены до требуемой, либо, в случае, когда поставщик не идет на компромисс, рассматриваем варианты аналогов, стоимость которых укладывается в рамки первоначального бюджета. Были даже случаи, когда при замене поставщика получалось значительно снизить расходы клиента.

При **задачах, связанных с качеством товара, браком**, оперативно связываемся с поставщиком и организовываем замену.

При возникновении нештатной ситуации, требующей каких-то небанальных решений, мы собираемся не только всем своим отделом, но и со специалистами других отделов для поиска совместного решения. Устраиваем мозговой штурм, во время которого озвучиваются самые разные пути выхода: от реальных до совершенно нелепых. В итоге находим оптимальное решение.

КАК ВЫ РЕШАЕТЕ ВОПРОС С КЛИЕНТАМИ В СЛУЧАЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ФОРС-МАЖОРА?

После того, как появляется информация о возможных изменениях условий поставки, мы анализируем ее и намечаем пути выхода из ситуации, смотрим варианты решения задачи. Следующим шагом

является обсуждение сложившейся ситуации с коммерческим отделом, специалисты которого, в свою очередь, транслируют информацию заказчику, и сообщают нам его решение и пожелания.

КАК ВООБЩЕ, ПО ВАШЕМУ МНЕНИЮ, ПРАВИЛЬНО РЕАГИРОВАТЬ НА ФОРС-МАЖОРНЫЕ СИТУАЦИИ?

Наверное, самое главное — не паниковать, верить в себя и компанию. Любую проблему можно решить, если подойти к ней с правильной стороны. Мы стараемся всегда мыслить конструктивно. Оцениваем обстановку, привлекаем участников для решения, определяем сроки. И после этого начинаем искать лучшее решение, как и при работе с любой задачей.

МОЖНО ЛИ ИЗБЕЖАТЬ ФОРС-МАЖОРОВ И НЕПРЕДВИДЕННЫХ СИТУАЦИЙ? ЧТО ВЫ ДЕЛАЕТЕ ДЛЯ ЭТОГО?

Полностью исключить такие ситуации, к сожалению, невозможно. Но мы делаем все, чтобы минимизировать их. Работаем над ошибками, прогнозируем и анализируем, чтобы их предотвратить. Ищем альтернативных поставщиков, рассматриваем варианты новой продукции.

Но... Ведь если не будет нестандартных задач, которые требуется решать, то и не будет развития, ни в профессиональной сфере, ни в личной. Мы как раз и занимаемся задачами, которые невозможно поставить «на поток», — в них всегда значительную роль играет человеческий фактор. Работа над такими непростыми задачами помогает приобрести ценный опыт, на основе которого мы постоянно улучшаем качество своей работы и делаем все возможное, чтобы свести форс-мажоры к минимуму.

СУЩЕСТВУЮТ ЛИ КАКИЕ-ТО ПРИНЦИПЫ, ПРАВИЛА В ВАШЕЙ РАБОТЕ, КОТОРЫЕ ПОЗВОЛЯЮТ НЕ СРЫВАТЬ СРОКИ?

Существуют. Мы всегда озвучиваем реальные сроки поставки и оперативно предпринимаем необходимые действия.

При решении форс-мажорных ситуаций очень большое значение имеет репутация компании и личные взаимоотношения с поставщиком. Важно сделать так, чтобы поставщик сам старался сделать все возможное и невозможное для выполнения своих обязательств. Это все получается только при взаимном уважении, честности и симпатии. Вам понравится работать с людьми, которые вас обманывают, не держат слово и просто скрываются или избегают общения просто потому, что им не хочется хорошо выполнять свою работу? Вряд ли. Это и можно назвать принципами, только, к сожалению, у всех они разные.

СВЕТЛЫЕ И ТЕМНЫЕ СТОРОНЫ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ. НА КАКОЙ СТОРОНЕ НАХОДИТСЯ ВАША КОМПАНИЯ?

В прошлом номере мы начали рассказывать о теории спиральной динамики и об организациях будущего. После выхода журнала наши читатели задали вопрос: «А как определить, на каком уровне развития корпоративной культуры находится наша компания?» Мы решили поднять этот вопрос в продолжении темы.

В каждой компании — своя корпоративная культура, и она имеет неоднородный характер: разные подразделения могут находиться на разных уровнях развития культуры. И чтобы понять, на каком уровне все-таки находится компания в целом, имеет смысл посмотреть на принципы и нормы всех подразделений и неформальных групп, соотносить с уровнями спиральной динамики. Преобладающее большинство определяет уровень развития корпоративной культуры всей компании. Также не стоит забывать, что при переходе корпоративной культуры на новый уровень, старый не исчезает в никуда, а становится фундаментом для развития нового уровня. Чтобы расти вверх по спиральной динамике, очень важно смотреть в будущее, не забывая о прошлых успехах и падениях. Ведь это именно прошлый опыт сделал нас такими, какие мы есть.

Для гармоничного развития любой компании очень важно не только осознавать, на каком уровне развития находится ваша организация, но и понимать, что на каждом этапе существуют светлые и темные стороны.

Что это значит?

Корпоративная культура может быть сильной и слабой, темной и светлой. Это две очень важные характеристики, два вектора, обойти

которые, говоря о развитии организации, невозможно.

Между светлой и темной сторонами всегда существует противоборство, и перед компанией постоянно стоит вопрос: на какой стороне она находится — на темной или на светлой? Каждая сторона имеет свои плюсы и минусы. В идеале, конечно же, занять позицию на светлой стороне — это направление значительно более продуктивно. Но невозможно не учитывать факт существования стороны темной и особенности ее проявления. Про нее надо знать, и уметь включать время от времени — для баланса и большей эффективности деятельности и развития.

Профессиональный руководитель должен владеть искусством и темной, и светлой стороны, уметь ими пользоваться и гармонично их сочетать.

Итак, давайте посмотрим, **в чем же заключаются темные и светлые стороны в корпоративной культуре компаний**, находящихся на разных уровнях в спиральной динамике.

1. НА ПЕРВОМ (БЕЖЕВОМ) УРОВНЕ сложно говорить о какой-либо стороне, поскольку здесь основным являются инстинкты самосохранения и выживания. Здесь еще не включаются моральные аспекты.

2. ВТОРОЙ УРОВЕНЬ — ФИОЛЕТОВЫЙ — культура принадлежности (семьи). На этом этапе в организации уже начинают выявляться темные и светлые стороны.

СВЕТЛАЯ СТОРОНА заключается в том, что выживать, добывать мамонта, зарабатывать деньги и прочее проще всем вместе, не разделяя обязанности и должности. Люди учатся объединять усилия и вместе идти к общей цели.

ТЕМНАЯ ЖЕ СТОРОНА на этом

уровне проявляется в момент, когда в коллективе начинается расслоение на людей, которые работают, не щадя себя, и тех, кто предпочитает побольше отдыхать — пользуясь плодами трудов первых, не стремясь внести свой вклад в общее дело. И постепенно в организации становится все больше таких «отдыхающих».

И для того, чтобы продолжать продуктивную работу, организация переходит на следующий уровень, где происходит «рождение менеджера».

3. ТРЕТИЙ — КРАСНЫЙ УРОВЕНЬ. Это культура власти, этот уровень на английском называется «Power», что переводится как «сила, энергия, власть, мощь».

СВЕТЛАЯ СТОРОНА этого уровня: появляется лидер, управленец, который организует работу остальных, он учится управлять, он может организовать других на эффективную работу. Они взаимодействуют с внешним миром, с конкурентами, побеждая их.

ТЕМНАЯ СТОРОНА заключается в следующем: человек начинает управлять людьми, которые на предыдущем уровне считали себя равными ему. Сначала начинается неформальный уровень руководства — просьба, предложения, позже иерархия выстраивается более жестко, менеджер ставит конкретные задачи и требует их выполнения. Все управление — «ручное»: управленец, директор, руководитель лично контролирует все бизнес-процессы. Компания слаба в стратегии, в планировании, в организации внутренних бизнес-процессов.

В какой-то момент происходит определенный кризис. В результате кризиса организация либо

разрушается, либо переходит на следующий уровень.

4. ЧЕТВЕРТЫЙ, СИНИЙ УРОВЕНЬ — культура правил (правды).

СВЕТЛАЯ СТОРОНА: здесь появляется понятие чести, правил. В организации формируются правила игры, строгие законы, в соответствии с которыми все действуют. Организация уже энергична. Руководитель перестает «вручную» управлять всеми бизнес-процессами, он начинает делегировать.

ТЕМНАЯ СТОРОНА: слишком много правил. Это в результате приводит к тому, что организация теряет энергию, все погрязли в правилах и прописывании бизнес-процессов, все слишком любят правила, их начинают подробно прописывать при решении каждой проблемы. По статистике, 15 % правил в любой организации за год умирает, их надо вычищать, они становятся мертвым грузом.

И при положительном прохождении этого этапа рождается следующий уровень корпоративной культуры.

5. ОРАНЖЕВЫЙ, ПЯТЫЙ УРОВЕНЬ — культура драйва.

По энергетике эта культура похожа на красную. Но тут есть принципиальные различия: на красном — война, здесь — игра; на красном — «нужна одна победа», здесь — выигрыш; на красном компания побеждает, уничтожает конкурентов, на оранжевом — соревнуется, доказывает, что она лучше. На этом уровне присутствует культ успеха.

СВЕТЛАЯ СТОРОНА: любой может стать любым. Каждый сотрудник не имеет ограничений: пришел на должность офис-менеджера, а через несколько лет и стал генеральным директором — почему бы и нет? Мир кажется не имеющим границы. Если есть драйв, человек не имеет ограничений.

ТЕМНАЯ СТОРОНА: здесь в чистом виде и в худшем своем проявлении реализуется маркетинг. На этом уровне расцветает культура потребления, культура бесконечного расширения. Как следствие — происходит выгорание. Человек смотрит на свои 56 костюмов, 10 автомобилей и яхту, и понимает, что это его не радует. Внутри — пустота.

И происходит рождение следующей культуры.

6. ЗЕЛЕНый ШЕСТОЙ УРОВЕНЬ — культура справедливости.

СВЕТЛАЯ СТОРОНА: появляется что-то более важное, чем деньги, — смысл. Он



становится основной доминантой всей деятельности организации.

ТЕМНАЯ СТОРОНА: как ни странно это звучит — толерантность. На этом уровне толерантность ставится во главу угла, мы позволяем всем быть всем. В своем изначальном значении это хорошо. Но в результате толерантность начинают путать с безразличием.

Далее организации либо проходит кризис и переходит на высший — бирюзовый уровень. Либо не проходит, что приводит компанию к обнулению — к возвращению на второй уровень в развитии.

7. СЕДЬМОЙ УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ — БИРЮЗОВЫЙ, ЭВОЛЮЦИОННЫЙ.

Это высший уровень развития организации. На этом этапе жизнь представляется разворачивающийся путь, главный смысл — найти свое предназначение. На этом уровне в организации выстраивается самоуправление на основе взаимодействия равноправных коллег, которые стремятся реализовать свое предназначение.

Каждая организация начинает своей путь развития от низших, бежевого, фиолетового и красного уровней. И если компания смогла благополучно пройти через «риффы» каждого уровня, не споткнуться на крайностях как темной, так и светлой сторон, она эволюционирует от уровня к уровню, развивается и становится более сильной и успешной. И знание руководителем темных и светлых сторон корпоративной культуры, умение их с умом использовать в свою пользу — это залог успешного развития организации.

* По материалам тренинга Сергея Бехтерева, посвященного спиральной динамике развития корпоративной культуры.

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
6.06.2018 г.
Тираж 500 экз.
Распространяется
бесплатно.



ГАЗПРОМБАНК



ПОДДЕРЖИВАЕМ ВАШИ УВЛЕЧЕНИЯ!

ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ КРЕДИТ

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

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

Банк ГПБ (АО). Генеральная лицензия Банка России № 354. Реклама.