

традиции качества

гарантии эффективности

УРАЛЭЛЕКТРОМАШ



форум

МОЗГОВОЙ ШТУРМ

«Люди и город: инициатива, сплоченность, результат»



Представители Уралэлектромаша приняли участие в гражданском форуме «Люди и город: инициатива, сплоченность, результат», посвященном преодолению вызовов, связанных с санкциями недружественных стран. Одним из ключевых вопросов повестки стал кадровый дефицит, обострившийся на фоне роста объемов промышленного производства.

стр 2

тема

Бережем ВРЕМЯ и ДЕНЬГИ

Одна из главных тенденций 2023 года в машиностроении – рост цен на сырье, материалы и комплектующие, что увеличивает себестоимость готовой продукции. Чтобы оставаться на плаву и иметь конкурентные преимущества, необходимо рачительное отношение к материальным ресурсам.

Перед коллективом Уралэлектромаша стоит задача снижения технологических отходов и внутрицеховых потерь. Это не требует инвестиций и долгосрочной подготовки. Требуется более ответственное отношение персонала к выполняемым операциям, рационализация процессов и рабочих мест. То, что в советское время называлось научной организацией труда.

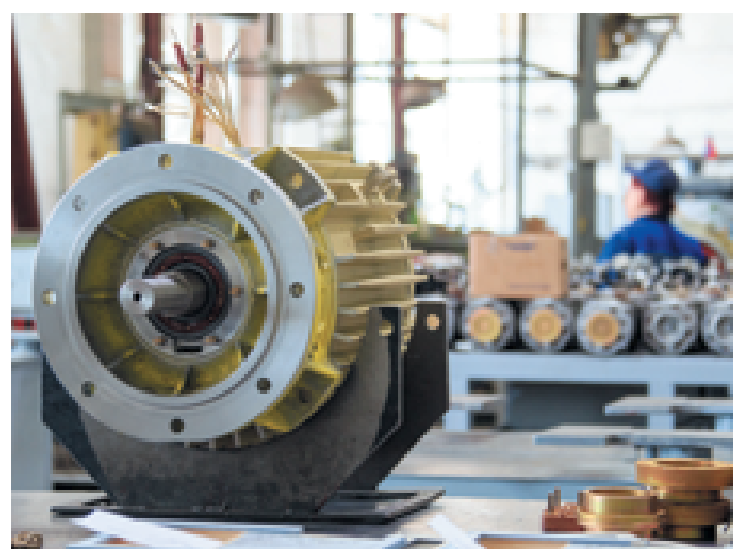
Сегодня в этом плане наиболее эффективна система 5С, разработанная японской компанией «Тойота», позволяющая в короткие сроки добиться роста качества продукции и снижения затрат. Система проста в применении, нужны лишь желание и самодисциплина.

ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:

О том, что необходимо для снижения потерь – **стр. 2**

О системе 5С – **стр. 3-4**. Сверните страницу по линии пунктира и получите вкладку-буклет, которую можно использовать в работе.

О том, что дает рациональный и бережливый подход на практике – **стр. 5**





форум

МОЗГОВОЙ ШТУРМ

«Люди и город: инициатива, сплоченность, результат»

В целом ситуация в городском промышленном комплексе позитивная, для всех заводов характерно увеличение объемов производства, в том числе по госзаказу. Для этого пришлось приложить немало усилий – менять логистику, искать новых поставщиков, вносить коррективы в ассортимент продукции. Предприятия адаптировались, продолжили реализацию своих инвестиционных программ.

- Прошлый год был сложным, - подчеркнул в своем выступлении на заседании Совета директоров промышленных предприятий генеральный директор ЗАО «Уралэлектромаш» Андрей Терещенко. - На протяжении предыдущих четырех лет предприятие в рамках исполнения поручения Президента РФ по увеличению доли продукции гражданского назначения активно развивало железнодорожное направление. Его доля занимала до 60% портфеля заказов. В прошлом году производители локомотивов снизили производство практически до нуля, т.к. были проблемы с поставкой импортных комплектующих. Этот рынок начал восстанавливаться буквально в конце I квартала 2023 года.

Пришлось на ходу, «по живому», перестраивать производство. Значительно снизилась доля высокосерийной продукции, увеличилась доля госзаказа. В силу технологических особенностей используются разные техпроцессы, разное оборудование, и нужны разные специалисты. По этим причинам плановые показатели в 2022 году несколько снизились как в производстве двигателей в штуках, так и в денежном выражении. Тем не менее, все задачи в рамках госзаказа были выполнены в сроки.

Предприятие выполняет намеченные планы по перевооружению, но были сделаны некоторые замены - в пользу того оборудования, которое необходимо в нынешних условиях. В ближайшее время ожидается большое поступление новой техники: машина литья под высоким давлением, испытательное, прессовое, металлообрабатывающее оборудование. В этом году будем активно его запускать и в дальнейшем реализовывать программу по модернизации литейно-заготовительного производства, которая из-за ковидных



ограничений была сдвинута на год. В прошлом году мы к ней благополучно приступили.

Численность предприятия сохранилась практически на прежнем уровне. В 2022 году зарплата была проиндексирована на 6% и в январе 2023 еще дополнительно на 12%. Несмотря на сложности, с которыми мы столкнулись, предприятие полностью выполняет свои обязательства по социальному пакету в рамках коллективного договора: выплачивается компенсация питания, предоставляется материальная помощь сотрудникам (дотации к отпускам, к значимым датам), дополнительное медицинское страхование. В рамках пропаганды здорового образа жизни оплачивается посещение бассейна и спортивного зала для игровых видов спорта, выделяются путевки на санаторно-курортное лечение, обеспечивается питьевой режим.

Со снятием ковидных ограничений активизировалась социальная жизнь – вернулись наши традиционные туристические слеты, спортивные соревнования, участие в мероприятиях, проводимых на уровне города.

С 2022 года предприятие активно ведет работу по импортозамещению. Разработано порядка 6 линеек электродвигателей взамен двигателей Siemens, TSA

(Австрия), Metalrota (Италия). Они были успешно применены на изделиях заказчика, в частности – на грузоподъемной и складской технике производства завода им. Калинина (Екатеринбург). Эта работа продолжается, мы обладаем всеми необходимыми компетенциями.

Ложку дегтя добавляют проблемы, характерные сегодня для всей машиностроительной отрасли. Прежде всего, с поставками подшипников. В рамках работ, в т.ч. и по импортозамещению, мы сталкиваемся с тем, что некоторые виды изделий в России достать пока просто невозможно.

Вторая серьезная проблема отрасли – своеобразные «клещи». С одной стороны, заказчики – это крупные государственные предприятия - в рамках соответствующих законов осуществляют ценовое регулирование. С другой стороны, поставщики – это практически монопольные металлургические предприятия, которые ведут собственную ценовую политику. Машиностроители оказываются зажаты между ними. Проблема общая для всех, и она требует решения.

Проблемы, связанные с поставками сырья и комплектующих, логистикой, были озвучены руководителями практически всех заводов. Второй важнейший вопрос касался дефицита кадров. Общая потребность в квалифицированных рабочих и ИТР составляет в Каменске-Уральском более 1 тысячи человек. Предприятия уже начинают достаточно жестко конкурировать на городском рынке труда, что не идет на пользу производству. Директорский корпус кровно заинтересован в системном и комплексном подходе к обеспечению промышленности необходимым персоналом.

В форуме приняли участие первый заместитель губернатора Свердловской области Алексей Шмыков и вице-спикер областного Законодательного Собрания Виктор Якимов, что говорит о внимании регионального руководства к проблемам уральской промышленности и готовности участвовать в их решении. По итогам обсуждения Советом директоров принят пакет предложений, который будет рассмотрен на областном уровне.

ресурсы

Снижение отходов и потерь

Если кто-то думает, что, работая на сделке, принцип которой - чем больше сделаешь, тем больше получишь, можно закрыть глаза на мелкие огрехи, он ошибается. Мелкие огрехи ведут к большим потерям – материалов, рабочего времени. И в итоге негативно сказываются на оплате.

Необходимо выполнять технологические операции, четко следуя технологической инструкции, чтобы обеспечить выход годного с первого раза. Именно такой подход позволяет зарабатывать больше, сберечь время, сырье и материалы. В противном случае растет доля внутрицехового брака, который приходится перерабатывать.

Второй момент - ответственное и внимательное отношение к результату выполнения операции, особенно при изготовлении серийных деталей. Не зря при выпуске на ЧПУ обязательно присутствует требование о предъявлении ОТК первой детали и о периодическом контроле оператором качества последующих деталей.

Очень важным остается контроль первого изделия на соответствие чертежу технологической документации. Получив первую деталь с какими-то отклонениями, которые невозможно устранить своими силами, нужно немедленно приостановить всю партию и поставить в известность начальника цеха/участка и технологов с целью определения причин и их устранения. Эти действия являются должностными обязанностями каждого работника, забывать про них недопустимо.

Нужно также помнить, что руководством приветствуется любая инициатива, способная принести пользу предприятию. За рационализаторские предложения, дающие экономический эффект, коллективным договором предусмотрено материальное вознаграждение.



сертификация

Ставка на «атомные» заказы

Одним из главных направлений сертификационной программы Уралэлектромаша на 2023 год является сертификация и лицензирование процессов производства и видов продукции для атомной промышленности. В приоритете также сфера взрывозащищенных двигателей. Закрепление позиций на этих рынках отражает стратегическую задачу предприятия – его активную диверсификацию: расширение номенклатуры изделий и освоение новых видов производств. О том, как ведется эта важнейшая работа, рассказывает заместитель генерального директора ЗАО «Уралэлектромаш» по спецтехнике Виталий ЗОРИН.

- По двигателям, предназначенным для атомной энергетики, разработаны конструкторская документация, техническое задание, программа и методика испытаний. В настоящее время разрабатываются сборочные чертежи. Изготовлены опытные образцы. Документация по ним направлена на рассмотрение и согласование в надзорный орган, который будет участвовать в их приемочных испытаниях. Это первый этап постановки на производство.

Затем, согласно требованиям стандарта, будет выпущена опытная партия, которая также пройдет все необходимые испытания. Параллельно с завершением опытно-конструкторских работ мы подадим документы для проведения технической экспертизы конструкторской документации в орган по сертификации.

Экспертиза – дело длительное, проводится порядка 2-2,5 месяцев. По ее итогам выдается заключение о соответствии конструкторской документации. Затем с органом по сертификации будем заключать договор на сертификацию продукции. Будем изготавливать опытные образцы, направлять их в аккредитованный испытательный центр. По результатам сертификационных испытаний и повторного анализа нашего состояния производства, будет принято решение о выдаче сертификата. Завершение процесса запланировано на ноябрь 2023.

Аналогичная процедура предусмотрена по взрывозащищенным двигателям. Она менее трудоемкая в плане сертификации, но имеет определенные нюансы в технической части - требует исполнения в стальном или чугунном корпусе.

В сертификационных мероприятиях участвуют отделы главного конструктора и главного технолога, отдел технического контроля и производственные подразделения. Работа плановая, в целом отлаженная, но в связи с изменениями общей экономической ситуации, требует особого внимания и быстроты реакции. Сертификация – живой процесс, и мы стараемся идти в ногу со временем.



Что это дает?

Основные цели - снижение потерь, повышение производительности труда и культуры производства.

Система 5С позволяет обойти конкурентов, снизить производственные затраты материалов и времени, улучшить условия труда и профессиональную заинтересованность работников.

Создает рабочую среду, которая может адаптироваться и развиваться под любые условия. Коллектив, работающий в рамках 5С, максимально защищен от изменений и потрясений рынка.



ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

- Чистое удобное рабочее место.
- Сокращение времени наладки оборудования.

- Сокращение времени на поиск необходимых комплектующих и деталей.
- Сокращение продолжительности производственного цикла.

- Снижение риска несчастных случаев и травматизма.

- Снижение потерь в связи с истечением сроков хранения комплектующих и материалов.

- Исключение пересортицы и попадания в производство некондиционных комплектующих.

- Увеличение выработки по сделке за счет сокращения потерь.

- Рост благосостояния предприятия и работников.



БЕЗОПАСНОСТЬ



КАЧЕСТВО



**ПРОЧТИ
ПОЙМИ
ПРИМЕНИ**



**5С
БЕРЕЖЕМ
ВРЕМЯ
И ДЕНЬГИ!**

Что это такое?

Это система организации эффективного и безопасного рабочего места, один из инструментов бережливого производства.

Разработана в японской компании Toyota. Успешно применяется в таких ведущих российских компаниях, как РЖД, КамАЗ, РусАЛ, Сбербанк и других.

Состоит из 5 простых правил, которые выполняет весь трудовой коллектив – от рабочего до генерального директора.

Все правила начинаются на букву «С», легко запоминаются и используются.



Как это работает?

1 шаг. СОРТИРУЕМ

Освобождаем пространство от ненужных вещей, сохраняем только самое необходимое для работы.

Избавляемся от ненужного хлама, который мешает рабочим процессам.

Все материалы, инструменты и документы рассортировываем на 3 категории: нужные всегда, нужные иногда и ненужные.

К ненужным относятся неиспользуемые и посторонние предметы, тара, отходы, брак.

В процессе сортировки ненужные предметы помечаются «красной меткой» и затем удаляются из рабочей зоны.

3 шаг. СОДЕРЖИМ В ЧИСТОТЕ

Определяем специальное время, закрепленное за уборкой, и ежедневно поддерживаем рабочее место в идеальном порядке. Уборку проводим 3 раза: за 5-10 минут до рабочего дня, 5-10 минут после обеда, по окончании рабочего дня, а также во время простоев.

И это не только про мусор и пыль. Во время регулярной уборки осуществляем проверку на исправность оборудования, что позволяет избежать непредвиденных ситуаций, аварий и сбоев в работе.

4 шаг. СТАНДАРТИЗИРУЕМ

Закрепляем правила предыдущих принципов в стандарты и неукоснительно их выполняем.

Используем схемы и знаки обозначения различных зон, помогающие быстро ориентироваться и не тратить лишнее время на поиски нужного.

Внедряем на своих рабочих местах лучший опыт коллег.

2 шаг. СОБЛЮДАЕМ ПОРЯДОК

Упорядочиваем размещение необходимых объектов.

Все предметы, используемые в работе, раскладываем по определенным местам и подписываем. Когда все под рукой и на своих местах, рабочий процесс ускоряется в разы.

Раскладываем предметы в соответствии с требованиями безопасности, качества, эффективности работы.

Правила расположения вещей: находятся на видном месте, легко взять, легко использовать, легко вернуть на место.

Необходимо найти «дом» для каждого предмета, сделать расположение рациональным, удобным.

При организации работы по сменам порядок должен быть единым для всех: крайне важно всегда оставлять нужные предметы в отведенных для них местах.

5 шаг. СОВЕРШЕНСТВУЕМ

Формируем привычку точного выполнения установленных правил, активно участвуем в дальнейшем улучшении процессов.

В результате все предыдущие шаги должны выполняться автоматически и превратиться в культуру производства.

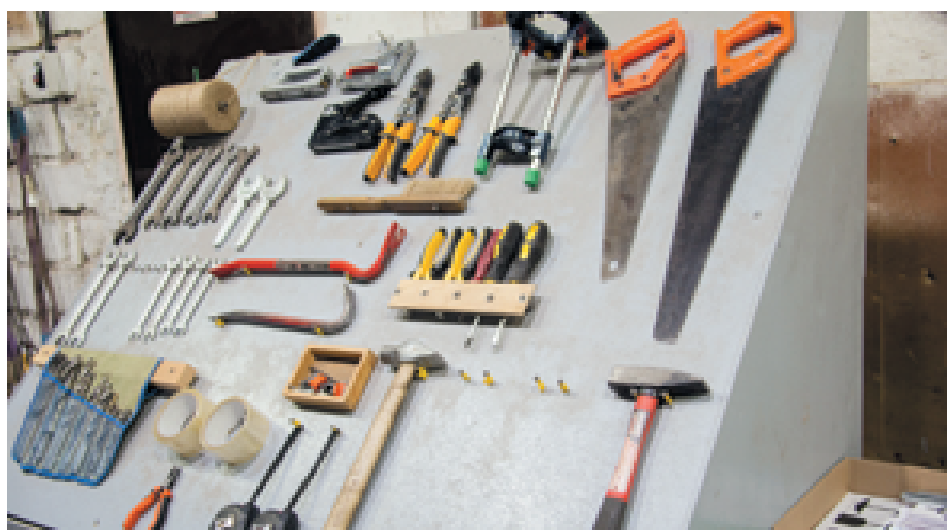
инициатива

ЗЕМЛЯ И НЕБО

«Революция по фэн-шую»



Оксана Берзина, мастер склада, работает на Уралэлектромаше 2 года. Один из них она, можно сказать, присматривалась. А во второй произвела «революцию» на вверенной ей территории. Все, кто видел склад предприятия до и после, говорят: «Земля и небо». Единодушно отмечая, что работать стало гораздо проще, удобнее и приятнее.



Сама того не зная, Оксана практически внедрила систему 5С - крутую мировую практику, над которой работали самые светлые умы японской «Тойоты». Ей просто захотелось сделать все удобным, «чтобы было чисто и уютно, как девочки любят».

Чтобы стартовать, ей и сформировавшейся группе поддержки потребовалась неделя. Изготовили стенд для инструментов, разложили расходные материалы, болты, гайки и прочее по ящичкам, чтобы потом оставалось этим только пользоваться. Все делалось в силу собственных возможностей и представлений о красоте и удобстве.

- Просто я люблю порядок, - улыбается Оксана. - Когда все понятно, все видно, легко найти что-то нужное. Поэтому и на складе так постаралась выстроить работу, чтобы у каждой вещи было свое место. Конечно, было опасение, что это может не прижиться. Но коллеги меня поддержали.

До нововведений все хранилось, как попало. В картонных коробках и многочисленных коробочках. На столе, под столом, на полках. Инструменты кругом - навалом... Оксана это очень не нравилось. Когда появлялось свободное время, вместе с коллегами они реставрировали и красили столы, делали новые столешницы.

Особая гордость - стенд, который они сами сконструировали и собрали. Молоточки - сюда, отвертки - сюда... Придумывали крепления, чтобы все это не падало, располагалось удобно и было видно, как на ладони. Чтобы не заказывать лишнее, использовать то, что в наличии. Сделали изолятор брака, реконструировали тележку...

Оксана очень благодарна коллегам, которые отнеслись к ее «революции» благожелательно и с энтузиазмом. Понимает, что не так просто им было решиться, многолетние привычки трудно менять.

- Люди столько лет работали и оставляли инструмент где попало, а тут вдруг я со своими идеями, - говорит она. - Конечно, переживала, не придется ли бегать за ними, конфликтовать, приучать. Но они позитивно все восприняли, активно включились. Оценили результаты и быстро привыкли. Вот уже скоро год порядка на складе, я каждый день прихожу - все на месте, как надо. Ничего никуда не пропадает, все хорошо.

Оксана убеждена, что внутренняя потребность в порядке есть у каждого. Ведь он намного облегчает любое дело, улучшает жизнь. Но для того, чтобы порядок появился, важно самому приложить усилия. Участвовать в его создании, а затем поддерживать. Только в таком случае будет результат. Преображение склада четко укладывается в

этот рецепт. Все вложили в него свои силы, вместе разработали простые, понятные правила и стараются их соблюдать.

Экспресс-опрос работников склада показал, что они довольны изменениями. «Удобно. Кладешь все на свои места и всегда знаешь, что где лежит. Все под рукой. Работа идет гораздо быстрее». «Это облегчает, улучшает и упрощает работу, экономит время». «Никто не бегаешь в поисках нужной вещи, просто подходим к стенду и берем то, что надо». «Стало приятней находиться на складе. Огромное спасибо Оксане Петровне! Все у нас стало по фэн-шую!» «Земля и небо!» Такие отзывы.

- К нам многие приходят, удивляются, смотрят, как на витрину в магазине: «Как у вас красиво!» - радуется Оксана. - А я отвечаю: «Мы же стараемся! Нам самим нравится». Безусловно, это приятно. Очень. И важно, я считаю. Для тех, кто приезжает за нашей продукцией, склад - лицо завода. Оно должно быть чистым, красивым, с улыбкой. Чтобы люди, побывавшие у нас, где-то там, в далеких городах, говорили про Уралэлектромаш: «А вы знаете, там так здорово!» Хочется быть лучшими.

То, что ее начинания совпадают с системой 5С, вобравшей в себя лучшие мировые практики, Оксану вдохновило. Значит, интуитивно она все делает правильно. В том числе - не останавливается на достигнутом. На языке 5С это называется «непрерывными улучшениями». Идей и дальнейших планов у нее много.

На данном этапе она планирует сделать стенд для строп, упорядочить их, размаркировать. Чтобы было удобно, красиво и в доступе. Чтобы не брать каждую стропу и не смотреть, на сколько она тонн. В перспективе намерена сделать стеллажи. Вместе с коллегами мечтает о том, чтобы на складе обновили пол.

Система 5С ее заинтересовала, говорит, будет здорово, если весь завод возьмется за изменения. Убеждена, что это не трудно, нужно только захотеть. Тех, кто считает, что это ерунда, приглашает на склад. Посмотреть и убедиться, что порядок работает.

- Когда мы начинали, некоторые нам говорили, что это показуха, что будет неудобно. Честно говоря, я и сама немного сомневалась, - объясняет Оксана. - Поэтому думала, прежде всего, о функциональности. О том, чтобы новшества были удобны и полезны. И все получилось. Главное - не бояться и начинать делать. Когда почувствуешь первые результаты, сомнений уже не будет. Процесс упорядочивания, рационализации, улучшений вдохновляет. И самым положительным образом сказывается на работе.





команда

МОЛОДОСТЬ – ЭТО ДРАЙВ!

На Уралэлектромаш приходит все больше молодежи. Завод старается привлечь представителей нового поколения, верит в них, создает условия для развития, профессионального и личного роста. Особую роль в этом процессе играет молодежная организация. О ее целях и задачах - наш разговор с новым молодежным лидером предприятия, начальником отдела по персоналу Еленой ТОКАРЕВОЙ.



- Почему молодежь выбирает Уралэлектромаш?

- Думаю, потому что чувствует нашу заинтересованность. Уверенность в том, что наш завод – самый лучший, и готовность помочь в адаптации на рабочем месте. Мы с удовольствием набираем молодежь, ведем агитацию. И с самого начала раскрываем наши козыри: достойная заработная плата, дружный коллектив, активная заводская жизнь, возможность обучения, карьерный рост, отличный соцпакет, вакцинация. Все, что нужно, для спортивных достижений - спортзал, соревнования, посещение бассейна...

- Кадровый «золотой фонд» предприятия как относится к молодежи?

- Очень позитивно. Молодость – это драйв. Молодежь - своей энергией, идеями, инициативами - заряжает весь коллектив. Жить становится интереснее.

- Они на самом деле все очень разные. Кто-то любит спортивные мероприятия, кто-то - слеты с играми на развитие лидерских качеств, на сплочение коллектива. Например, новогодний КВИЗ очень понравился, много было слов благодарности в наш адрес. Это дает нам стимул придумывать и продвигать новые внутризаводские мероприятия.

Растет интерес к участию в городских конкурсах профессионального мастерства для работающей молодежи. Успехи наших ребят вдохновляют. Прошлый год был для нас результативным. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Сергей Бражкин занял 1 место в городском конкурсе электромонтеров. Техник-конструктор отдела главного конструктора Денис Кузнецов в городском конкурсе компьютерного 3D-моделирования завоевал приз за креативность идеи. Это же здорово! Уверена, что и в этом году наша молодежь себя проявит.

- В каких видах спорта мы усилились за счет притока молодежи?

- Футбол, легкая атлетика. Впервые мы участвуем в кубке города по футболу 8x8. Это была инициатива самих спортсменов, и руководство предприятия ее поддержало. В конце апреля примем участие в городском кроссе "Весна Победы". Собралась волейбольная компания, планируем поиграть - с дальнейшей перспективой заявиться на городские соревнования. Активно участвуем в городской спартакиаде трудящихся. Недавно наша команда завоевала 2 место в соревнованиях по сдаче норм ГТО и 3 место по стрельбе из малокалиберной винтовки.

Мы настроены на победы и очень рассчитываем на пополнение рядов наших спортсменов. Очень приятно видеть наших победителей на пьедестале, это радость для всего завода, наша общая гордость. Приглашаю всех, кто хотел бы тренироваться и выступать на спортивных соревнованиях: дорогу осилит идущий!

- В «молодежке» есть актив? Те, на кого, безусловно, можно положиться?

- Да, конечно. Это Нина Пономарева, инженер-технолог ОГТ, у нее нереальная воля к победе. Это человек, который никогда не скажет "не могу". Такое спортивное воспитание - очень сильная вещь. Это Игорь Корнилов, оператор станков с ЧПУ, и его исключительные идеи. Это Юлия Мишарина, начальник отдела автоматизации, и ее креативный подход к решению всех вопросов. Я им очень благодарна.

- Предусмотрены какие-то формы поощрения активной молодежи?

- В первую очередь это самим работникам дает воз-

можность повысить самооценку, проявить себя в самых различных соревнованиях и тренингах, открыть новые грани своих талантов. Руководство завода ценит и выделяет сотрудников с активной жизненной позицией. В планах есть введение поощрения, например, вручение билетов на посещение культурно-массовых мероприятий. Речь о концертах, музеях, театрах.

- Что в весенней молодежной повестке?

- 7 апреля на территории завода пройдет вторая игра КВИЗ, к ней уже идет подготовка. Планируем участие в традиционных весенних экологических субботниках. И конечно же, майские праздники: Первомай, День Победы. Это очень важно для всей страны и очень важно для нас. Трудовые и военные подвиги, патриотизм – это то, что объединяет все поколения. В составе заводской колонны выйдем на первомайское шествие. Накануне 9 Мая традиционно будем вручать георгиевские ленты – на проходной завода и на главной городской площади. В День Победы примем участие в городских торжественных мероприятиях.

- Можно сказать, что для молодежной организации Уралэлектромаша наступает новый этап?

- Думаю, да. Мы настроены на развитие, активность. На то, чтобы расти – и количественно, и качественно. Например, проводить больше сборов по интересам, больше общения среди заводской молодежи для сплочения коллектива. В этом плане мы еще только начинаем понимать, что хотим видеть.

В данный момент создаем группу, планируется общий чат в Телеграмм-канале, где любой человек сможет задать интересующий его вопрос и оперативно получить на него ответ. По поводу работы и по поводу участия в каких-либо мероприятиях. Очень надеемся на полезные инициативы, яркие перспективные идеи. Новые электронные технологии общения помогают быстрее найти контакт.

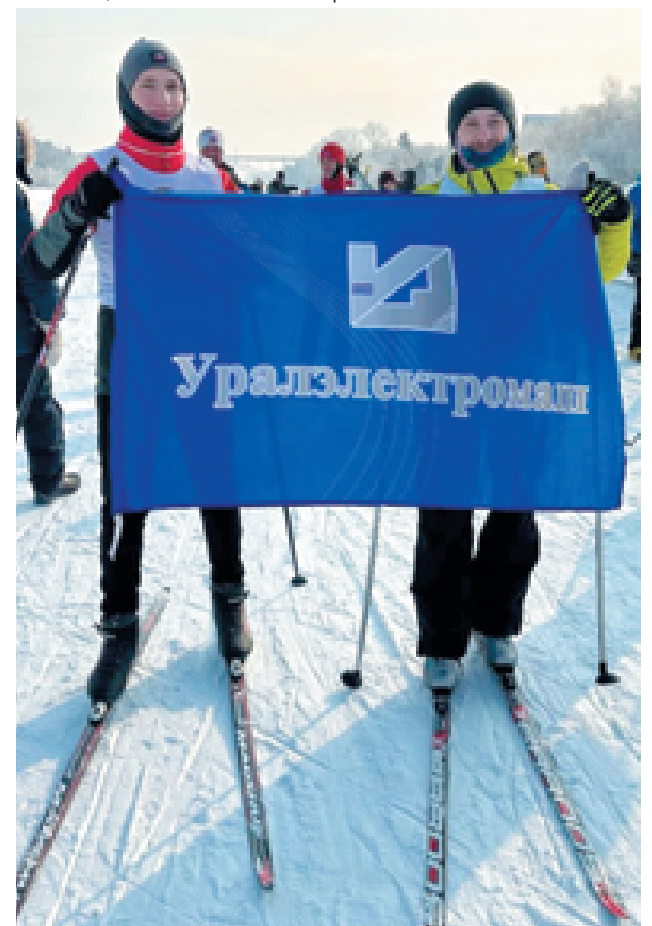


- Какова роль молодежной организации, какие задачи перед ней стоят?

- Изначально в человеке заложены какие-то способности, таланты. Именно в молодости они должны раскрыться. Чтобы человек понял свое предназначение, научился добиваться успеха и чего-то достиг. Старшим поколениям найти дорогу в жизни помогал комсомол. Он объединял, воспитывал лидеров, брал на себя решение важных для производства вопросов. Сейчас это задачи молодежного совета: помочь сплотиться, проявить свои лучшие качества, добиться максимальной отдачи и высоких результатов – в работе, в спорте, в творчестве. Во всем.

Многие, когда приходят работать на завод, стесняются. Нужно исключить эту неловкость, поддержать, вовлечь в заводскую жизнь. Мы узнаем, чем человек увлекается, и предлагаем наши мероприятия, в которых ему бы было интересно поучаствовать, попробовать себя. Так намного проще и быстрее происходит знакомство с коллективом, адаптация.

- Что находит наибольший отклик у молодых заводчан?



Призываем всех к активному участию в общественной жизни завода! Это обращение и к рабочим, и к сотрудникам заводоуправления, и к руководителям подразделений. Мы всех ждем, и каждому будем рады!