

# Кабельщик

**Вторая  
специальность —  
важный фактор  
стабильности**

Интервью с А.Б. Пешковым

с. 2



**Заводские  
династии**

Наша семья очень дружная  
Интервью с Т.Н. Царевой

с. 3



**Эффективность  
на производстве**

Рацпредложения сокращают  
издержки

с. 4

ИТОГИ И ПЛАНЫ

## Курс на эффективность

Мы уже писали о предварительных итогах и планах развития предприятия. Безусловно, они повлияют на работу каждого сотрудника. Но как именно? Что конкретно мы будем делать? Какие проекты и подразделения окажутся в центре внимания? Специально для газеты «Кабельщик» генеральный директор компании Артем Юрьевич Пидник подвел краткие итоги прошедшего года и дал пояснения по плану намеченных мероприятий.

### Кратко о результатах 2015 года

**Выход предприятия на самоокупаемость.** Ключевая цель для нашего предприятия на 2015 год. По итогам года завод вышел на положительный финансовый результат, цель достигнута.

**Рост активности, эффективности и доходности продаж.** Эта задача решена благодаря работе по нескольким направлениям. Во-первых, организован отдел активных продаж, в штат которого набраны новые амбициозные менеджеры, сконцентрировавшие свои усилия на поиске новых клиентов. Во-вторых, клиентам стали предоставляться более выгодные условия по отсрочкам платежа, срокам поставки, поставкам продукции из складского наличия, благодаря чему изменилась к лучшему структура клиентской базы: большую часть наших покупателей сейчас составляют конечные потребители из разных отраслей промышленности, доля посредников сокращена. В-третьих, коммерческая служба стала продавать продукцию дороже, рентабельность по каждой сделке существенно выросла. В-четвертых, внедрена CRM-система (система управления взаимоотношениями с клиентами), в которой систематизирована информация о компаниях-клиентах и их руководителях, результатах переговоров, истории сделок и т.д.

**Развитие новых продуктов и импортозамещение.** Продолжена модная ныне тенденция по брендированию продукции. В 2015 году ГК «Севкабель» было освоено еще 2 новых продукта-бренда: КабПротек® и Робастек®, также освоена линейка уже известных на рынке низкотоксичных силовых и контрольных кабелей с индексом -LTx. В прошедшем году очень хорошие результаты достигнуты по кабелям Кабтрон®: проданы сотни километров кабеля с высокой доходностью на сумму более 300 миллионов рублей. Здесь как нельзя кстати пришлось общероссийская тенденция по импортозамещению, которая помогла менеджерам завода пересогласовать импортную продукцию во многих проектах на наш Кабтрон®.

Это основные достижения. Хотя, безусловно, сделано было значительно больше. Руководители завода детально рассказали об этом в своих интервью для предыдущего номера «Кабельщика».

### Основные цели и приоритеты на 2016 год

**Рост эффективности производства.** В 2016 году особое внимание будет уделено производству. Необходимо проанализировать производственные процессы и провести ряд мероприятий, которые позволят повысить их эффективность. Приоритет — увеличение выработки на человека, а также сокращение потерь от аварийных простоев оборудования, длительных переналадок, брака, сверхнормативных отходов.

**Сокращение издержек.** В условиях падающего спроса и растущей ценовой конкуренции без снижения затрат, экономии ресурсов по всем направлениям предприятию не удержать своих позиций на рынке.

**Вход в ключевые проекты в качестве основного поставщика кабельной продукции.** Коммерческая служба должна более эффективно работать с крупнейшими компаниями по «живым» проектам, в том числе финансируемым государством. Их не так много, к сожалению, финансирование сокращается, но наша задача — зарекомендовать себя в качестве основного или одного из ведущих поставщиков на крупные объекты с большой потребностью в кабельной продукции.

### Важные проекты и мероприятия, запланированные на 2016 год

Для повышения эффективности производства с 1 февраля запущен проект «Бережливое производство». «Пилотной площадкой» для внедрения принципов и методик бережливого производства станет цех 4 — наиболее загруженный заказами в последние несколько месяцев. Основными целями проекта станут сокращение сроков производства и минимизация потерь рабочего времени, связанных с переналадками, браком, простоями по причине отсутствия полуфабрикатов, поломок оборудования. Этим на местах будут заниматься проектные группы, в состав которых войдут руководители, специалисты по планированию, по снабжению и логистике, технологи, мастера и рабочие.

Важное направление повышения эффективности производства — правильное распределение операторов по рабочим центрам и недопущение простоев в работе. Рабочий, умеющий работать на двух и даже трех рабочих центрах, имеет очень высокую ценность для компании. Дирекция по персоналу разработала программу обучения, которая позволит рабочим получить навыки работы на различном оборудовании. Тем самым руководство завода рассчитывает обеспечить сотрудников более стабильной работой, чтобы они смогли зарабатывать достойно. Допускать простои, а затем оплачивать их — в сегодняшних реалиях непозволительная роскошь.



Еще одно направление — использование материалов, позволяющих уменьшить себестоимость изделия без потери качества. Технологи и специалисты по снабжению продолжают поиск аналогов дорогих материалов. Будут проводиться опытные работы, и в случае

положительного результата их запустят в серийное производство.

Экономить также необходимо и топливно-энергетические ресурсы. Тарифы постоянно растут, повышая себестоимость нашей продукции. Каждый сотрудник должен понимать, что открытые зимой окна и двери, не выключенный за собой свет — это те расходы, за которые не готовы платить наши клиенты. Рацпредложения по энергосбережению будут очень кстати.

В условиях дефицита финансовых ресурсов важно не допускать образования излишних запасов на складах и в незавершенном производстве, надо повышать оборачиваемость запасов. Это направление оптимизации предъявляет более жесткие требования к системе планирования. Большую роль в данной работе играют наши IT-шники, специалисты планово-диспетчерского отдела, специалисты по снабжению и логистике.



Благодаря тому, что в октябре 2015 года ПАО «Россети» аттестовало кабели на 110 кВ нашего производства, мы имеем возможность более активно действовать в этом сегменте рынка. Это немногочисленные, но, как правило, крупные проекты. Задача коммерческой службы — привлечь максимум заказов на высоковольтные кабели с объектов в Северо-Западном и Центральном регионах. Задача производства — выполнить их качественно и точно в срок.

Активизация проектных продаж позволит увеличить загрузку и объемы производства за счет вхождения в крупные проекты по строительству и реконструкции нефтеперерабатывающих производств, обустройству инфраструктуры нефтяных и газовых месторождений, по строительству станций метрополитена, энергоблоков атомных станций, горно-обогатительных комбинатов и других крупных объектов. Сейчас перед отделом проектных продаж поставлена задача комплексно подходить к работе над проектами: налаживать связи как с заказчиками, так и с проектными институтами, подрядчиками по строительству и комплектующими организациями. Руководство компании рассчитывает, что ГК «Севкабель» сможет стать поставщиком кабельной продукции на объекты «Газпром нефть», «Новатэк», «Лукойл», «Роснефть», «Евраз», «Полиметалл» и других лидеров российской экономики.

НОВЫЕ НАЗНАЧЕНИЯ

# Вторая специальность — важный фактор стабильности

Интервью с Андреем Борисовичем Пешковым, директором по персоналу ГК «Севкабель»



**А.Б. Пешков начал трудовой путь в 1981 году машинистом турбинного оборудования Ермаковской ГРЭС. В дальнейшем работал на руководящих должностях в таких компаниях, как «Госкорпорация по организации воздушного движения», группа «ИЛИМ», Мостострой № 6, группа компаний «ТСН» (TSN Group) и др. С 16 ноября 2015 года приступил к работе в должности директора по персоналу ГК «Севкабель». «Кабельщик» расспросил нового руководителя о его планах.**

**— Андрей Борисович, какие направления в работе с персоналом Вы считаете самыми важными в текущей ситуации?**

— Хотелось бы, чтобы наш производственный персонал видел перспективы в завтрашнем дне и получал зарплату, соответствующую его квалификации.

Ситуация на рынке неоднозначная, и выходить из нее нам надо всем вместе. Считаю, что коммерческая служба компании работает достаточно эффективно и находит заказы, несмотря на сложности с экономической ситуацией в стране. Одна из главных задач — сокращение вынужденных простоев персонала, которые возникают из-за неравномерной загрузки оборудования.

Один из способов сократить простои — обучать производственный персонал вторым специальностям, чтобы при изменяющейся нагрузке предприятия человек мог в любой момент перейти на другое рабочее место, обеспеченное работой, что позволит получить заработную плату в полном объеме, а не сокращенную по причине простоя. Важно, чтобы работники были активны и понимали, что вторая, третья специальность или профессия необходима им, потому что позволяет не терять заработок в сложных условиях современного рынка.

Работу по обучению нужно интенсифицировать в зимний период, когда нагрузка ниже, чем в остальные периоды работы предприятия, и есть возможность для обучения.

**— Какие конкретные шаги предпринимаются по обучению?**

— Например, 9 декабря согласован проект приказа на очередное обучение порядка 20 сотрудников вторым профессиям. Первая группа — те, кто осваивает дополнительную специальность: скрутильщик-изолирующий жил обучается на опрессовщика кабелей и проводов пластикатами и резиной, плотник — на бронировщика кабелей, монтер КПП — на перемотчика. Во второй группе — люди, которые будут обучаться в рамках своей профессии работе на новом оборудовании, например, опрессовщик кабелей и проводов на экструзионной линии CV будет уметь работать на линии ME-90.

**— Если работник хочет пройти обучение второй специальности, что конкретно он должен сделать?**

— Прежде всего, заявить непосредственному руководителю о том, что он хочет обучаться работе на

другом оборудовании, получить вторую специальность или профессию. Можно написать заявление о своем желании и передать в отдел кадров. На основании полученной информации будут составлены списки, согласованы сроки, составлена программа. Должен быть резерв для возможности перемещать работников внутри предприятия в зависимости от загрузки производственных линий. Для получения дополнительной информации о возможности обучения можно обращаться в отдел кадров или непосредственно ко мне.

**— Помимо этой, какие еще программы Вы планируете проводить?**

— Будут проводиться мероприятия по повышению мотивации персонала, эффективности труда. В частности, предполагается запуск проекта «Бережливое производство» с целью создать такую производственную систему, которая позволит работнику более эффективно выполнять свои трудовые функции на рабочем месте, повысить производительность труда в «узких» местах, что, естественно, должно повлиять и на заработок сотрудника. Мы стремимся к тому, чтобы цели компании и цели сотрудника были сбалансированы, — когда это происходит, предприятие становится более конкурентным на рынке.

**— Как Вы предполагаете уменьшить текучесть кадров?**

— Всегда нужно помнить, что людей удерживает на предприятии не только зарплата. Помимо мероприятий по обеспечению финансовой стабильности, можно еще многое сделать. Важен индивидуальный подход к человеку, компетентный руководитель, грамотная система адаптации, улучшение условий труда и многое другое.

На заводе много сотрудников работает более 10 лет, сложились целые трудовые династии. Нужно понимать и закреплять то, что удерживает людей на предприятии. Я за то, чтобы и новые люди оставались на «Севкабеле» надолго и плодотворно работали в течение длительного времени.

РЕФЕРЕНЦ-ОБЪЕКТЫ

## Продукция нашего завода для МТВ «Академик Ковалев»

При монтаже систем новейшего морского транспорта вооружения «Академик Ковалев» использованы судовые кабели производства ГК «Севкабель».



В декабре 2015 года на Беломорской военно-морской базе Северного флота в Северодвинске (Архангельская обл.) состоялась торжественная церемония подписания приёмного акта и подъёма военно-морского флага на МТВ «Академик Ковалев» проекта 20180ТВ. Для оснащения судна было использовано более 300 маркоразмеров судовых кабелей в изоляции из резины и ПВХ производства ГК «Севкабель» общей длиной 187 км. Работы по монтажу производило ООО «Электромонтажное предприятие "ЭРА-СВ"».

Государственный контракт на строительство МТВ «Академик Ковалев» был заключен между Министерством обороны РФ и ОАО «Центр судостроения «Звездочка» в сентябре 2011 года. Церемония закладки судна состоялась 20 декабря 2011, и через 4 года МТВ «Академик Ковалев» в первый раз вышел в море. К началу декабря программа заводских ходовых, а затем и государственных испытаний была успешно завершена. В 2016 году «Академик Ковалев» совершит переход по Северному морскому пути на Дальний Восток, где пополнит состав вспомогательных сил Тихоокеанского флота.

*Морской транспорт вооружения проекта 20180ТВ — судно усиленного ледового класса, предназначенное для погрузки, выгрузки и транспортировки на кораблях ВМФ различных видов ракетного вооружения. Основные технические характеристики: длина — 107,6 м; наибольшая ширина — 17,8 м; полное водоизмещение — 6300 тн; экипаж — 60 человек.*

# Наша семья очень дружная

Рассказывает Т.Н. Царева, начальник режимно-секретного подразделения

**В 1950-80-е годы на крупных советских заводах рабочие династии были в большом почете. Чтобы привлечь и удержать людей, вокруг заводов создавалась серьезная инфраструктура: жилье, медсанчасти, детские сады, лагерь отдыха. Преемственность помогала снизить текучесть кадров и сохранить в коллективе здоровую рабочую атмосферу, ведь из поколения в поколение передавались не только профессиональные знания, но и этические нормы: честность, ответственность, трудолюбие. Завод становился центром жизни, семейные традиции переплетались с производственными.**

**Так было и на «Севкабеле», где до сих пор трудятся представители династий, зародившихся еще в 1950-е. Некоторые династии не прерывались, несмотря ни на что: теперь на завод приходит уже пятое поколение, поколение 20-летних. Сегодня мы открываем в «Кабельщике» новую рубрику, посвященную нашим заводским династиям. История продолжается!**

Яркий представитель старшего поколения нашей семьи — Петр Тихонович Ермаков. Его привела на завод его тетья, Анастасия Ермакова, в начале 1950-х годов. Он пришел сразу после армии, где служил на Северном флоте, и начал с рабочих специальностей, а потом стал начальником ремонтно-строительного цеха. С этой должности ушел на пенсию в 1995-м, проработав более 40 лет. Старшее поколение заводчан до сих пор вспоминает Петра Тихоновича с огромным уважением. В его цехе работало 30 человек, обеспечивавших все строительные-ремонтные работы в цехах и отделах, в учреждениях от завода, в летнем пионерском лагере. Всю заводскую мебель — столы, шкафы — раньше, например, не покупали, а делали здесь, своими руками. До сих пор в отделе кадров, в кабинете Л.А. Кузиной, стоит каталожный шкаф с документами, очень удобный — так тому шкафу больше 50 лет. Здешние плотники сделали.

Петра Тихоновича очень любили рабочие. Он был строгим, принципиальным, справедливым, всегда заботился о подчиненных. Раньше же на заводе было как — если человек прощтрафился, от него не отворачивались, а наоборот, все помогали. Был у нас отдел по учету и работе с пьяницами. Они попадали в медвытрезвитель, и на завод приходили штрафы. К такому работнику приставляли шефа, который говорил ему все время, что пить нельзя, что после работы надо домой идти, что семья на первом месте. Если кто-то в чем-то провинился, его могли вызвать и отругать: «Ты пони-

маешь, у тебя есть дети, есть семья, ты должен быть примером!»...

Петр Тихонович был моим дядей, и именно он меня привел сюда в 1981 году. Меня он тоже всегда поддерживал, спрашивал, не нужно ли что-то объяснить или помочь. Тогда для нас много значил авторитет старших: если взрослые говорят, что на заводе хорошо, то мы верили, что нам тоже будет там хорошо, что старшие помогут, если будут трудности. Я пришла на «Севкабель» сразу после школы, в 1981 году. Работала в отделе кадров. Сначала было страшно, конечно. Тогда завод был очень большим, в начале 1980-х — две с половиной тысячи человек. Первое время в цеха вообще боялась ходить. Там все гудит, звенит, ездит!.. Кары с барабанами носились — ух!..

Ничего, потом освоилась постепенно. Все относились доброжелательно: здоровались, интересовались, как дела, окружали вниманием, учили. Когда ты приходил на завод, совсем ребенком, ты как будто попадал в семью. Мне это очень нравилось.

Я всю жизнь проработала в отделе кадров. Сначала хранила архив с личными делами, тот самый, который во время войны зарывали в землю, а потом откопали, — и сколько бы людей не получило справок для подтверждения стажа и благодаря этому — разных выплат и льгот, если бы он потерялся, — страшно подумать!

Долго работали на «Севкабеле» мои сестра и брат. Сестра, Надежда Волкова (Антонова), с 1979 по 2009-й, пришла изолировщицей в цех № 4, позже стала начальником копировально-множительного бюро. Брат, Петр Николаевич Антонов, уже больше 15 лет работает опрессовщиком кабелей свинцом на первом кабельном производстве во 2-м цехе.

В 1982 году Надежда вышла замуж за Петра Волкова, который проработал 30 лет на заводе — сначала в прокатно-волоочильном цехе, затем во 2-м. Так мы породнились с Волковыми, которых тут на заводе тоже

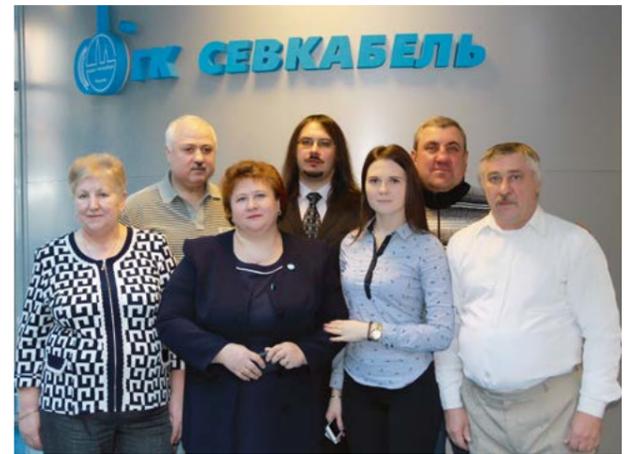


**Петр Тихонович Ермаков**  
Середина 1970-х гг.  
Фото из семейного архива

целая династия. Сестра Петра, Людмила Дмитриевна Волкова, по мужу Митровка, — на «Севкабеле» с 1976 года. Еще один брат, Александр Волков, с 1988 года работает электрогазосварщиком в РМУ. Степан Митровка, муж Людмилы, работает здесь с 1978-го.

Теперь и наши дети идут работать на завод, продолжают традицию. Их никто не заставлял. Моя старшая дочь, Маша, в прошлом году закончила университет и теперь работает менеджером по закупкам в ООО «ГК «Севгеокабель». Сын брата, Виталий, пришел на «Севкабель» в 2008 году после окончания института, на должность инженера ОТК. Моя младшая учится на журналиста, в прошлом году летом проходила практику в нашей пресс-службе.

Сейчас нас на заводе семь человек. Наша семья очень дружная. Я благодарна Богу, что он дал такое зерно. Мы все друг о друге заботимся. Если кому надо в работе помочь, или с деньгами, или с детьми посидеть — мы все рядом. Почему нас и много: если кто-то сооб-



*Во втором ряду, слева направо: Степан Иванович Митровка, Виталий Петрович Антонов, Александр Дмитриевич Волков. В первом ряду: Людмила Дмитриевна Митровка, Татьяна Николаевна Царева, Мария Владимировна Царева, Петр Николаевич Антонов.*

шал из родственников, что нужна работа, я находила им место на заводе, и мне никогда за своих не было стыдно. Все труженики, никто не пьянствовал, не прогуливал, все на Доске почета не раз «висели». Видимо, это в нас заложено — работать, как следует.

## Вся жизнь на заводе



**Людмилу Дмитриевну Митровку, распределителя работ участка хозяйственной службы, знают на предприятии почти все. В любую погоду, будь то снег, дождь или ветер, она следит за уборкой территории, не упуская ни одной мелочи. В этом году Людмила Дмитриевна отметит свой трудовой юбилей — 40 лет работы на «Севкабеле». Весь этот год ее фото можно увидеть на Доске почета. О Л.Д. Митровке — следующий выпуск нашей рубрики.**

**— Людмила Дмитриевна, традиционный вопрос: как Вы попали на завод?**

— В 1976 году я приехала в Ленинград навестить подругу. Я из Брянской области. Мне очень понравилось в Ленинграде, и я решила остаться. Я была бухгалтером по профессии, но не могла нигде устроиться — лимит был только на рабочих. Вот и пошла работать на станок в 10-й цех. В хозяйственный цех — раньше он назывался 18-й — перешла уже в 1981-м. Сразу дали общежитие на Наличной, 51. На «Севкабеле» встретила своего мужа, Степана. Он родом с Западной Украины, в Ленинграде служил в армии, и мы познакомились, когда их воинская часть приезжала на «Севкабель» на подсобные работы. После армии он вернулся в Ленинград, и мы поженились в 1978-м году. Он сразу устроился на завод, тут и проработал много лет — сначала бронирующим во 2-м цехе, теперь на прессах. Здесь

и два брата моих работали, Петр и Александр. Так вся жизнь на заводе и прошла.

**— Как проходит сейчас Ваш рабочий день?**

— Я слежу за территорией, веду учет в кладовой, при отгрузке помогаю. Основная моя забота — содержать территорию в порядке. Глаз да глаз нужен. Ничего особенного. Тут поругаюсь, там поругаюсь (*смеется*).

**— В этом году у Вас круглая дата — 40 лет на заводе. Что вас мотивирует так долго работать на одном предприятии?**

— Ну, во-первых, коллектив. Раньше очень много было молодежи, мы все дружили, вместе собирались, было много разных мероприятий: соревнования, поездки «на картошку», футбол на стадионе, лыжные походы, сами могли что-то организовать, это было нормально. Весело жили, дружно. А сейчас этого не хватает. У всех компьютеры, телефоны. «Отработал — пошел»...

А во-вторых, конечно, стабильность. Зарплата всегда была вовремя, ее платили всегда. Я помню только один раз, когда ее задержали на неделю. Я и перестройку-то не заметила. И зачем куда-то переходить? Я уже пять лет на пенсии, пора бы уже и заканчивать, все же возраст — 60 лет. А как закончишь? Вся жизнь здесь.

# Рацпредложения сокращают издержки

С начала 2015 года на «Севкабеле» максимально упростили процесс внесения рацпредложений: теперь работнику, который хотел бы внедрить свою идею, нужно только заполнить заявку и согласовать ее с руководителем. Если заявка принята, ответственность за внедрение переходит к специально уполномоченному сотруднику. Сейчас эту работу ведет ведущий инженер-энергетик Михаил Сергеевич Гонцов. За прошедший год было подано 16 рацпредложений от 20 работников «Севкабеля», главным образом инженерно-технических специальностей, а общий экономический вклад составил более полтора миллионов рублей!

Проекты, которые дали наибольший эффект, были отмечены денежной премией. Есть планы в 2016 году перекрыть достижения предыдущего периода в разы. По информации от технического директора П.В. Цветкова, в течение ближайших двух месяцев будет выработана детальная программа всего проекта по рационализаторству. В частности, в ней будет определен и «прописан» процент вознаграждения инициатора в зависимости от величины экономического эффекта.

В 2015 году самым успешным в финансовом плане проектом стало предложение по замене химических насосов M11PP на погружные TOP-1 в установке лужения WPT-400 в 6-м цехе. Оно было сделано инженером-конструктором отдела главного энергетика Александром Дмитриевичем Зезюлей и механиком цеха № 6 Александром Николаевичем Рыбкиным.

Предложение было простым, но эффективным. В установке лужения WPT-400 для орошения жилы водой и растворами использовались химические насосы M11PP фирмы Hendor, достаточно дорогие и имеющие большой срок поставки. Когда все 10 устройств вышли из строя, было предложено заменить их на более дешевые пластиковые погружные насосы, имеющиеся у поставщиков в наличии. В результате замены оборудования технология не нарушилась, качество лужения осталось на прежнем уровне. Экономический эффект от разницы в стоимости химических и обычных погружных насосов составил около 800 000 рублей. Авторы предложения получили благодар-

ность и денежную премию от руководства компании.

Александр Дмитриевич Зезюля ответил на несколько вопросов «Кабельщика».

— Александр Дмитриевич, как появилась идея рацпредложения?

— Озарений особых не было, это моя повседневная работа. Почти рутинная. Отдел главного энергетика отвечает за эксплуатацию энергетического оборудования, но мы занимаемся еще и подобными проектами. Довольно часто приходится искать замену дорогому оборудованию. По этому проекту со мной работал А.Н. Рыбкин, отвечавший за практическую реализацию.



А.Д. Зезюля и А.Н. Рыбкин около усовершенствованной установки

— Какие свои рацпредложения Вы еще можете отметить?

— Мне больше нравится предложение по изменению схемы компрессорной станции, которая позволила избежать покупки дополнительного осушителя. Экономический эффект был не такой значительный, всего около 200 000 рублей, но думать пришлось больше. Раньше я работал проектировщиком во ВНИПИЭТ, база — оттуда, здесь продолжаю применять навыки. Как в рамках своих должностных обязанностей, так и вне их. За 15 лет, пока работаю на заводе, перепроектировал системы оборотного водоснабжения в 1-м и 3-м цехах, «нарисовал» систему водоснабжения в 4-м цехе. По моим чертежам сделано инженерное обеспечение двух станций дегазации. А рационализаторские проекты раньше тоже были, но, хотя они и внедрялись, они рационализаторскими не назывались. Я просто делал свою работу.

Сейчас залогом выживания и успеха «Севкабеля» на рынке становится то, насколько быстро и решительно мы будем сокращать издержки производства. Ключевым фактором для покупателей в нынешних жестких условиях становится цена КПП. На качестве мы экономить не можем, так как ответственно относимся к нашей марке. Но снизить нерациональные издержки на производство без понижения уровня качества выпускаемой продукции — вполне. Так, конкурентоспособность предприятия и повышение его доходности напрямую зависят от осознанности действий каждого сотрудника.

ПОЗДРАВЛЯЕМ С 23 ФЕВРАЛЯ!

**Дорогие коллеги и друзья!**

**Поздравляем с праздником 23 февраля! Желаем вам успехов во всем, здоровья, энергии, оптимизма! Спасибо за ваше трудолюбие, мужество и решительность!**

ПОЗДРАВЛЯЕМ С 8 МАРТА!

**Дорогие коллеги, милые дамы!**

**Сердечно поздравляем вас с праздником 8 марта! Желаем солнечного настроения, счастья, здоровья, исполнения всех желаний!**

марта

С ПРИБАВЛЕНИЕМ!

Коллектив службы коммерческого директора сердечно поздравляет **Антоня Николаевича Шатнёва** с рождением дочери!

Пусть весело сияют глазки,  
Улыбка радуется всегда!  
Пусть для малышки,  
словно в сказке,  
Горит счастливая звезда!

С ДНЕМ РОЖДЕНИЯ!

**20 января заместитель генерального директора по экономике и финансам С.В. Ярмилко отметил свой день рождения**

Уважаемый **Сергей Валерьевич!** Поздравляем Вас с днем рождения и желаем счастья, здоровья, благополучия, ярких и интересных проектов, воплощения всех самых смелых замыслов. Пусть российская экономика преподносит только приятные сюрпризы!

С уважением,  
сотрудники финансово-экономической службы и бухгалтерии

Дорогие коллеги!

Вы всегда можете участвовать в создании газеты «Кабельщик»! Ваши вопросы, пожелания, новости и предложения по улучшению издания направляйте PR-менеджеру ООО «ГК «Севкабель» Ксении Кочкиной Тел.: +7 (812) 329-77-99, доб. 428; e-mail: K.Kochkina@sevkab.ru

Корпоративное издание группы компаний «Севкабель»

Адрес редакции:  
199106, г. Санкт-Петербург, Кожевенная линия, д. 40  
Отпечатано в РА «Алисар». Тираж 400 экз.