

ТРУДОВАЯ ВАХТА

Газета коллектива ФГУП «Серовский механический завод»

№ 1 (4419), среда, 5 января 2010 года

Год издания 61-й



КАК МЫ РАБОТАЕМ

Несколько шагов вперед

Подводя итоги 2010 году, стоит сказать, что он для нас выдался не из легких. Как, впрочем, и для других цехов завода. Но за этот период произошли разительные положительные перемены.

Что изменилось в самом цехе 9? В первую очередь, запущен в работу новый термический участок. Производственные объемы, по сравнению с 2009-м, значительно возросли. Потянулись к нам долгожданные экспортные заказы.

За коллектив свой я горд и рад. Все достойны наивысшей похвалы. Пришли к нам и новички, которые слились с командой цеха, сразу же прониклись задачами коллектива, стали добросовестно трудиться.

Появились и новые мастера. Прессово-механический участок возглавил Виталий Александрович Турецких. Стоит отметить наладчика станков с ЧПУ Алексея Николаевича Мурина. Очень качественно, грамотно, а значит, производительно проходит каждая их рабочая смена.

В январе продолжим работу над китайским заказом, укреплять сотрудничество с нашим московским партнером "Акватика". Предстоит отработка новых труб с алюминиевыми замковыми соединениями.

В пристрое нашего цеха разместится участок кузнечно-прессового оборудования.

В свое время хотели перевести изготовление тары в бывший цех 7, на площадку у завода ферросплавов. Но затем признана нерентабельной, и решено приобрести готовую тару, а доработку вести на нашем участке деревообработки.

Надеюсь, что новый год все встретили в радостном настроении, в кругу своей семьи. Я пожелаю всем здоровья, многим сегодня его не хватает гораздо больше, чем денег. И, конечно, счастья.

Ю.ЗАЙЧЕНКО,
начальник цеха 9

С верой в добрые перемены

Наш цех — начало начал в заводской производственной цепочке. Как он работает, так и завод в целом. А удачный зачин зависит от наличия всего необходимого.

В ушедшем 2010-м возникли серьезные трудности с поставкой металла. Вернее, во второй половине года. С наступлением лета работать приходилось фактически "с колес". Да и наше старенькое оборудование постоянно выходило из строя. Латали его, как могли и чем могли.

Занимались ДК-96 и ДК-119, изготовлением замковых соединений, малая доля заказов пришлась на 73-ю муфту.

С НОВЫМ ГОДОМ И НОВЫМ СЧАСТЬЕМ, ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

Пусть обязательно сбудутся все желания, которые мы по доброй традиции загадаем под бой курантов!

А МОЁ САМОЕ ГЛАВНОЕ ЖЕЛАНИЕ - ЧТОБЫ НАСТУПАЮЩИЙ 2011 ГОД БЫЛ ЕЩЕ ЛУЧШЕ, ЕЩЕ УСПЕШНЕЕ, ЧЕМ ГОД УХОДЯЩИЙ, ЧТОБЫ ОН ПРИНЕС НАШЕЙ УРАЛЬСКОЙ СЕМЬЕ РАДОСТЬ, ЛЮБОВЬ И ДОСТАТОК, А СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ - БЛАГОПОЛУЧИЕ И ПРОЦВЕТАНИЕ. ЧТОБЫ ПОЯВЛЯЛИСЬ НА СВЕТ ЖЕЛАННЫЕ И ЗДОРОВЫЕ РЕБЯТИШКИ, ЧТОБЫ НЕ БОЛЕЛИ РОДИТЕЛИ, ЧТОБЫ УДАЧА ВСЕГДА БЫЛА НА НАШЕЙ СТОРОНЕ!

А. МИШАРИН, Губернатор Свердловской области



В январе продолжим выполнять госзаказы.

Наш трудовой коллектив за год не обновился, трудимся прежним составом. Поскольку объемы производства в 2010 году несколько снизились, из четырех бригад сформировали три. Стабильнее других смена под руководством мастера Сергея Благодарова. Мои самые добрые отзывы и благодарность за труд кузнецам-штамповщикам из бригады Сергея Десяткова - Дмитрию Чугуну и Антону Братухину. И женская составляющая бригады не уступает мужской, трудятся люди на совесть. Эта бригада - остальным пример. Все бы так работали!

Каждый человек, вступая в новый год, верит в изменения в лучшую сторону. Вот и мы на 2011-й возлагаем большие надежды. В первую очередь, верим, что зарплата поднимется на достойный уровень, будет обгонять инфляцию. Во-вторых, строй железных агрегатов пополнится новыми, более мощными, что позволят поднять производительность труда, выдавать солидные объемы. Первые шаги в этом направлении уже делаются. В цехе смонтирован новенький козловой кран. Очередь за двухчастотным нагревателем, для которого готовим "рабочее" место.

А пожелание мое самое простое: чтобы мы не томились без работы, чтобы зарплата выдавалась стабильно, чтобы в каждой семье были счастье и любовь. Наверное, это то, чего хочется каждому человеку.

А.ЛИЗЮК,
заместитель
начальника цеха 1
по производству



Сила - в сплоченности

2010-й год уходит в прошлое. И мы, транспортники, откровенно говоря, этому рады. Достаточно сложным оказался он для нас. Заказчиков привлекают расценки на наши услуги, потому что они достаточно низкие. Но нам это совсем не в радость — работать приходилось себе в убыток.

В основном, выполняли заводские заказы. Люди трудились, можно сказать, в экстремальных условиях. Только закончат одну работу, как тут же необходимо приниматься за другую. Без сна и отдыха. Но в коллективе была взаимозаменяемость. Нужно сесть за автопогрузчик — сиделись, надо взяться за баранку грузовой машины — тоже без вопросов. Коллектив у нас небольшой, но сплоченный, проверенный временем, надежный. Наверное, в этом наша сила.

Особое хотел бы сказать спасибо водителям Сергею Егоровичу Ануфриеву, Владимиру Анатольевичу Андрееву, бригадире Николаю Петровичу Булашову, грузчику Николаю Павловичу Мякоткину, автослесарям Евгению Ивановичу Кошкину, Александру Николаевичу Широкову.

Очень надеемся, что новый год окажется более благополучным во всех отношениях. Что появятся деньги на ремонт нашей техники — многие машины уже давно его ждут — не дождутся. Что расширится перечень заказчиков, готовых к длительному и обоюдному сотрудничеству. Что каждый новый день будет радовать только добрыми вестями — на заводе, в городе, во всей нашей стране.

АДРЯЕЛОВ,
директор ООО
"Трансавто"

она не прекращалась. За это честь и хвала негласному президенту клуба Иде Павловне Корниенко.

И в этом году не отошли от традиции - в конце года подвели итоги. Проведено десять занятий. Год этот особенный - 65 лет Победы над фашистской Германией, и шесть занятий посвящены этой славной дате. Специальные мероприятия приурочены к юбилеям Ольги Берггольц и Александра Твардовского, композиторов Яна Френкеля и Давида Тухманова, поэтам Александру Фету и Ларисе Васильевой.

Декабрьское занятие обращалось к творчеству поэтов и композиторов от Евгения Баратынского (210 лет) до Ларисы Рубальской (65 лет), а это Веневитинов, Бунин, Куприн, Блок, Пастернак, Багрицкий, Есенин, Петров, Бродский. Самые яркие их стихи прочитала наизусть Ида Павловна. А всего наш руководитель знает наизусть до 400 стихотворений!

Ида Павловна декламировала стихи и "шестидесятников" - Андрея Вознесенского и Беллы Ахмадуллиной, недавно ушедших в мир иной, рассказала о жизни и творчестве.

Много своих стихов прочла наша неслыханная Нина Яковлевна Аникеева. Когда-то она, как и большинство членов нашего клуба, работала на Серовском механическом. Это необыкновенная женщина! Слушаешь ее стихотворения с замиранием сердца. Строки льются из души и для души.



ПРОИЗВОДСТВО В РУКАХ МАСТЕРОВ

КРЕПКИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННИКИ

К проведению заводских курсов мастеров были привлечены преподаватели Уральского государственного экономического университета. Вот отзыв о серовских механиках одного из них..

— По долгу службы приходится посещать разные города. Провожу курсы для руководства предприятий в рамках нашего университета. Недавно работала с горнометаллургическим профсоюзом Свердловской области, в который входят 84 предприятия. До этого были курсы повышения квалификации руководителей оборонной отрасли. Как бизнес-тренер провожу тренинги, связанные с вопросами менеджмента.

В Серове оказалась впервые. Особенно и по-доброму поразило, что серовчане очень доброжелательные, отзывчивые люди, готовые прийти на помощь. Убедилась в этом, как только вышла на перрон железнодорожного вокзала.

Что касается тружеников механического завода, занятия на курсах для которых проводила, скажу так: все мои ученики - крепкие производственники. Такое впечатление у меня сложилось как у педагога, который читает лекции по предметам, связанным с управлением и производственной инфраструктурой. Предлагала механикам комплекс заданий, связанных с оценкой взаимоотношений в коллективе, с пониманием того, какие процессы проходят внутри цеха. Очень сообразительный оказался народ! Идей и креатива достаточно. Люди готовы предлагать много хорошего, что могло бы рационализировать работу предприятия. Главное, правильно мотивировать.

Мотивация должна быть комплексной. Во-вторых, она обязана носить адресный характер. Подразумевается, что это должно быть полезно конкретному человеку. Все люди в одинаковой мере были мотивированы. Главного стимула в данном случае нет. У каждого он свой. Кого-то интересует исключительно заработная плата, и больше его ничем не заинтересуешь. Кому-то принципиально важно иметь гибкий график работы, потому что у него маленький ребенок. Кому-то нужны натуральные стимулы, связанные с такими благами, как выделение путевки, оплата проезда до места работы. Для кого-то принципиально важно содержание работы: если человеку это интересно, он будет это делать, если нет - то его не привлечет даже высокая зарплата.

Механики очень заинтересованы в получении знаний. Видно, что им интересно учиться. Они задавали вопросы до, во время и после занятий. А еще они очень благодарные слушатели! Жаль, мне не удалось пройти по цехам завода - никто не предложил.

Н.ОРЕХОВА,

преподаватель ГОУ ВПО

"Уральский государственный экономический университет", действующий бизнес-тренер

На 2 стр. читайте подборку материалов о заводских курсах мастеров — отклики слушателей.



КЛУБ КНИГОЛЮБОВ

32 ГОДА ВМЕСТЕ

**Я главного слова еще не сказала,
Грядущего с прошлым
узлом не связала.**

**А значит - меня не догнали года,
И я - молода.
Страдания и слезы людей собираю,
От подлой измены и лжи умираю,
Но вмиг воскресая от ярких лучей
И жарких очей.**

**Ничто не изменит меня, молодую,
Пока я вызревшим словом колдую
И предпочитаю как пламя сгореть,
Чем тихо стареть.**

Эти строки из стихотворения поэтессы Ларисы Васильевой можно считать "преамбулой" очередной встречи людей, которых объединила любовь к книге, желание познавать прекрасное.

В конце декабря 2010 года состоялось 332-е занятие заводского клуба книголюбов, которому от роду 32 года. На протяжении долгого времени книголюбское движение в цехах и отделах предприятия вело активную, можно сказать, бурную деятельность. У клуба богатая история, и ею может гордиться не только сам клуб общественников, но и завод. С наступлением перестроечного времени видоизменилась работа книголюб-механиков, но никогда

Свои стихи читали Валентина Васильевна Садовникова, Татьяна Дмитриевна Ушакова, Маргарита Васильевна Притчина.

В этот вечер звучали песни и романсы на стихи юбиляров. Галина Николаевна Хаустова прекрасно исполнила романс на стихи Рубальской и Петрова "А напоследок я скажу".

Украсил наш вечер гость - начальник поэзда "Серов-Приобье" Валерий Анатольевич Мальцев, который замечательно спел, аккомпанируя себе на гитаре, романс "Напрасные слова" и еще много других чудесных песен.

Когда зазвучала песня "Белый танец", я пригласила Леонида Меньшикова на вальс. Кстати, 5 января эта чета наших заводских ветеранов - Леонид Сергеевич и Нелли Ивановна - отмечают золотую свадьбу. С чем мы от всей души их поздравляем! Эта дружная семейная пара - постоянные активные участники клуба.

И еще об одном юбилее вспоминали книголюбы. О 60-летию газеты "Трудовая вахта". Аникеева по поводу этого сочинила от имени клуба стихотворение редакции газеты. Мы все желаем своей газете дальнейших творческих успехов. Ведь среди нас много рабкоров "Трудовой вахты", мы всегда вместе с заводскими.

Закончился вечер поздравлениями с Новым годом. Жизнь нашего заводского клуба книголюбов продолжается...

Л.ПОСТНИКОВА,
ветеран цеха 14



ЗАВОДСКИЕ КУРСЫ МАСТЕРОВ

ЦЕЛЬ - ВЫСШИЙ ПИЛОТАЖ

В конце года на базе политехнического техникума прошли заводские курсы повышения квалификации мастеров и рабочих, которые в кадровом резерве руководителей среднего звена.

Сознательно отказались использовать учебный класс нашего музея. Как-то подобные курсы у нас провалились. Народ не шел. И не столько по своей вине, сколько по вине руководства цехов, которое не отпускало их с производства.

На моей памяти это первые курсы по обучению механиков с приглашением преподавателей вузов. Обычно обходились своими силами, подключая специалистов нашего завода. В этот раз в течение десяти дней читали преподаватели Уральского государственного экономического университета. Перечисление тем говорит о разносторонности занятий: "Практика применения Трудового кодекса РФ в современных условиях", "Экономика производственного участка, цеха. Планирование производства на межцеховом и внутрицеховом уровнях", "Себестоимость продукции. Роль мастера в управлении затратами", "Управление качеством продукции на уровне цеха", "Организация нормирования и оплаты труда. Управление затратами на персонал", "Система управления персоналом. Психологические аспекты управления", "Основы менеджмента организации", "Методы управления и управленческие решения. Роль руководителя низового и среднего звена в управленческом процессе".

Программа повышения квалификации мастеров называлась так - "Организация и управление производственными бизнес-процессами".

Привлекли таких специалистов, которые могут в сжатые сроки, доступно и профессионально донести обширную информацию. У преподавателей университета большой теоретический и практический опыт. Некоторые из них являются практикующими бизнес-тренерами, имеют степень доктора экономических наук.

А выбрали именно это учебное заведение, потому что именно оно выиграло тендер на обучение. И лично я не разочаровалась - профессионалы высшего пилотажа!

Основная цель, которую мы ставили, планируя такое обучение, - повышение профессиональной грамотности руководителей среднего звена. Были желание и необходимость помочь мастерам наладить двусторонний диалог. Ведь зачастую они находятся между молотом и наковальней. С одной стороны, должны выполнять требования вышестоящего руководства, с другой - учитывать интересы рабочего. Наша задача состояла в том, чтобы помочь найти тот компромисс, который выгоден для обеих сторон.

Во-вторых, важно, чтобы мастера без каких-либо затруднений ориентировались в различных областях знаний - охране труда, нормировании производства и тому подобное. Современные требования к руководителям среднего звена достаточно высоки. Мастер несет ответственность за жизнь своих подчиненных, за выполнение планового задания, за качество продукции, микроклимат в коллективе. Он обязан быть законодательно подкован, уметь обеспечить рациональное использование каждого на участке своего рабочего времени.

Именно мастер является первым лицом на производстве, которое помогает новичку адаптироваться в рабочем коллективе и в целом на предприятии. От мастера зависит, приживется ли человек в стенах цеха, волеется ли в коллектив и какую пользу сможет принести.

О том, что будет такая учеба, стало известно несколько месяцев назад. В цехах готовили списки, куда включали как действующих мастеров производственных участков, так и молодые тружеников, сумевших себя зарекомендовать человеком слова и дела, с задатками организаторских способностей за время работы в цехе. Учитывался возрастной уровень механиков. Акцент делался на молодежь - людей с более гибким мышлением и крепкой психикой, не обремененных стереотипами, готовых совершенствоваться, развиваться и брать на себя ответственность.

Мы с Юлией Зыряновой, начальником группы по подготовке кадров, по очереди присут-

ствовали на занятиях. Сразу отметили, что они были организованы таким образом, чтобы было интересно слушателям, чтобы никто не оставался равнодушным, не ушел ни с чем.

В первый день на лекции люди пришли уставшие, даже недовольные - в цехах не хотели их отпускать, позволить на столько времени оторваться от производственного процесса. И они понимали, что без них нагрузка ложится на других. Но уже на следующий день на лицах читался интерес, азарт, глаза горели. На занятиях обыгрывались ситуации из производственной жизни, которые часто случаются на рабочих местах. Не преподаватель их навязывал, а сами люди предлагали рассмотреть ту или иную ситуацию, чтобы разобраться и понять, как не совершать ошибок и действовать правильно. Совместно искали возможные пути решения и компромиссы.



В процессе обучения немало времени посвящалось диалогу преподавателя и слушателей. Вопросов со стороны мастеров поступало множество. Особенно обсуждалась тема организации, нормирования и оплаты труда, рассматривались затраты предприятия на персонал.

В конце обучения раздали мастерам анкеты для обратной связи. Анализ ответов на вопросы позволил сделать благоприятный вывод: мероприятие удалось! Об этом говорят такие отклики: "Спасибо, все было очень интересно, но мало", "Все учителя и организаторы молодцы!", "Большое спасибо преподавателям и организаторам за полезную и интересную информацию".

Было и такое предложение: курсы организовывать с учетом опыта мастеров, так как для кого-то обучение стало повторением пройденного. Выказано и такое пожелание: "Необходимо, чтобы вместе с нами на занятиях были наши непосредственные руководители - начальник цеха, его заместитель".

В 2011 году планируем провести курсы для начальников цехов и их заместителей. Чтобы освежить, расширить их знания в области управления персоналом, особенно в психологическом аспекте. Хорошо, если продолжим сотрудничество с этим же университетом.

Не могу не отметить существенный минус в организации учебного процесса. Слушателям часто приходилось торопиться на лекции после работы в цехе либо идти на смену после учебы. Хотя приказом по заводу все они на время курсов освобождались от работы. Но руководство цехов вынуждало их не оставлять свои производственные обязанности, заниматься выполнением плана. А им еще необходимо было успевать готовиться к зачетам.

Преподаватели курсов проявили свой профессионализм. Хочется верить, что теперь наши мастера смогут проявлять в своей работе высший пилотаж.

Е.ГУБАЙДУЛЛИНА,
заместитель начальника ООТиУП



ТОЧКА ЗРЕНИЯ

С ЗАНЯТИЙ НЕ ХОТЕЛОСЬ УХОДИТЬ

Много нового для себя узнал. Преподаватели рассказывали настолько увлекательно, что сидишь, слушаешь и забываешь буквально обо всем другом. Стараешься ничего не упустить, не только записать, но и запомнить.

При рассмотрении любой темы часто возникали вопросы: а почему это так, а не иначе? На каждый из них отыскались ответы. А пробелы в образовании заполнились информацией. Лекции читались простым, понятным языком, приводились конкретные примеры. Несмотря на то, что занятия шли девять часов, уходить из учебного класса не хотелось.

Узнал, что входит в себестоимость продукции, которую производит завод. Откуда берется прибыль и как работать, чтобы эта прибыль была. Какие средства уходят в федеральный бюджет и какие остаются нашим труженикам на зарплату. Все это очень важно знать, чтобы понимать взаимосвязь того, с какой отдачей ты работаешь и что можешь получить за свой труд.

Такое обучение проходил впервые. И хотя обязанности

руководителя среднего звена мне знакомы не понаслышке - второй год остаюсь за мастера, когда возникает производственная необходимость, но после большой порции теоретических знаний у меня изменился подход к людям. Согласен, что у каждого человека свой стимул, и своих подопечных необходимо знать хорошо. Тогда будет ясно, к кому и как подойти, чтобы свое задание все выполнили отлично.

Так вышло, что на наш завод дважды устраивался. Сначала с 1988-го по 1993 год трудился, вместе с женой. Когда наступили тяжелые времена, ушел в поисках лучшей доли. Надо было обеспечивать семью - к тому времени у нас пополнение пришло. Много где побывал, многое повидал, сравнивал и понял, что на нашем механическом как-то человечнее к людям относятся, душевнее, что ли. И я снова вернулся сюда.

Ю. ПЯТКОВ,
слесарь по ремонту и эксплуатации газового оборудования цеха 5

МНЕ БЫЛО ИНТЕРЕСНО БУКВАЛЬНО ВСЁ

От учебы только самые хорошие впечатления. Грамотные преподаватели, интересно построенные лекции. Во время занятий стояла такая тишина, что любой посторонний звук казался громче грома. Настолько все были внимательными, старались не пропустить ни слова из сказанного лектором. Мне было интересно буквально всё! Еще ни разу не встречала людей такого уровня. Ведь к нам приезжали кандидаты и доктора экономических наук. Масштабно!

Конечно, всех интересовало нормирование труда. Задавали массу вопросов о том, из чего начисляется заработная плата и правильно ли это делается. Так что мы стали подкованными в экономических вопросах. Да и вообще по иному взглянули на свою жизнь. Мы ведь привыкли жить ограниченно: дом-работа, работа-дом. На работе только свой цех, свой участок, свои детали. А что происходит вокруг, нас не то чтобы не интересует, просто в суете рабочих будней нам уже ни до чего нет дела.

Вырывались за рамки своего производственного мирка и узнали, что происходит в мире, что ожидает всех нас в ближайшем будущем. Поняли, что кризис закончился пока лишь в наших мечтах, экономические нестабильные времена еще будут продолжаться, и нужно быть к этому готовыми.

Считаю, что чаще нужно проводить такие курсы повышения квалификации, чтобы люди становились грамотнее. И задачи, которые стоят перед нашим предприятием, стали яснее.

Е. ПОЛЯНСКАЯ,
мастер цеха 14



Снимки Л.ЗАЕВОЙ

ИДЕЙ - СЛОВНО ГРИБОВ ПОСЛЕ ДОЖДА!

Понравилось практически всё. Очень интересно, ярко. Преподаватели замечательные. Объясняли доходчиво, с учетом того, что у кого-то может вообще не быть специального образования. Знания мы получили полезные.

С наибольшим интересом я слушала лекцию по менеджменту управления. Для себя взяла множество интересных моментов, в частности, как нужно строить отношения в коллективе и стимулировать людей к труду. Идей сразу народилось, как грибов после дождя. Пока не буду ими делиться, попробую воплотить в жизнь. После учебы немножечко другой взгляд появился на производство, на свое рабочее место. В общем, узнала много нового.

Курсы объединили людей разных цехов. Поняла, как мы мало общаемся между собой, не обмениваемся передовым опытом, потому что в течение рабочего дня просто некогда. Не знаем, как и чем живут другие коллективы. На учебе помимо получения знаний мы обстоятельно обсуждали ситуации, которые случаются на производстве. Поделились опытом, впечатлениями. Разобрали, как правильно поступать в том или ином случае, как решить возникшую проблему.

Возраст у слушателей курсов разный - и люди предпенсионного возраста, и совсем молодые. И все, без исключения, с большим интересом вовлекались в процесс обучения и общения. У меня даже появилось желание какие-то форумы, семинары на заводе организовывать.

Единственный минус, и в этом виноваты сами слушатели, - отсутствие дисциплины. Вроде бы все уже взрослые, но вели себя словно дети малые. До обидного много времени потеряли из-за перекуров - по 15 минут от каждого часа лекций. Получается, что как минимум дополнительный час мы могли бы учиться! А он оказался для нас безвозвратно утерян. Лично мне не хватило времени. Я бы еще училась и училась!

О. ЩЕГЛОВА, заточник абразивными кругами цеха 4

МНОГИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕШАЕМЫ

Все преподаватели курсов раскрывали темы интересно. Занятия, которые длились с 9 до 18 часов, проходили одно за другим, время пролетало незаметно. Узнал очень много нового. Особенно запомнилась лекция, как необходимо строить свое общение с людьми, как заинтересовать человека производством. Стимулы есть разные. Одному необходимо пересмотреть зарплату, другому переоборудовать рабочее место. Третьему требуется "внимание, внимание". То есть уделять ему как мож-

но больше внимания, интересоваться не только тем, сколько он успел сделать за смену, но и тем, какое у него настроение, что происходит в семье. Не забывать хвалить, потому что доброе слово ценится как золото.

Я только год на заводе. Летом собирался уйти на другое место работы, не устраивала зарплата. Сказал об этом руководителю, и вопрос решился положительно. Так что многие проблемы решаемы. Только нужно уметь их решать. И нуж-

но учиться это делать.

Такое обучение должно войти в систему, проводиться периодически. Постоянно что-то новое появляется в законодательстве, разрабатываются новые компьютерные программы, совершенствуются психологические приемы и прочее. И чтобы трудиться с полной отдачей, быть полноценным работником, необходимо об этом знать.

Д. АНЕТЬКО,
слесарь
механосборочных
работ цеха 5

