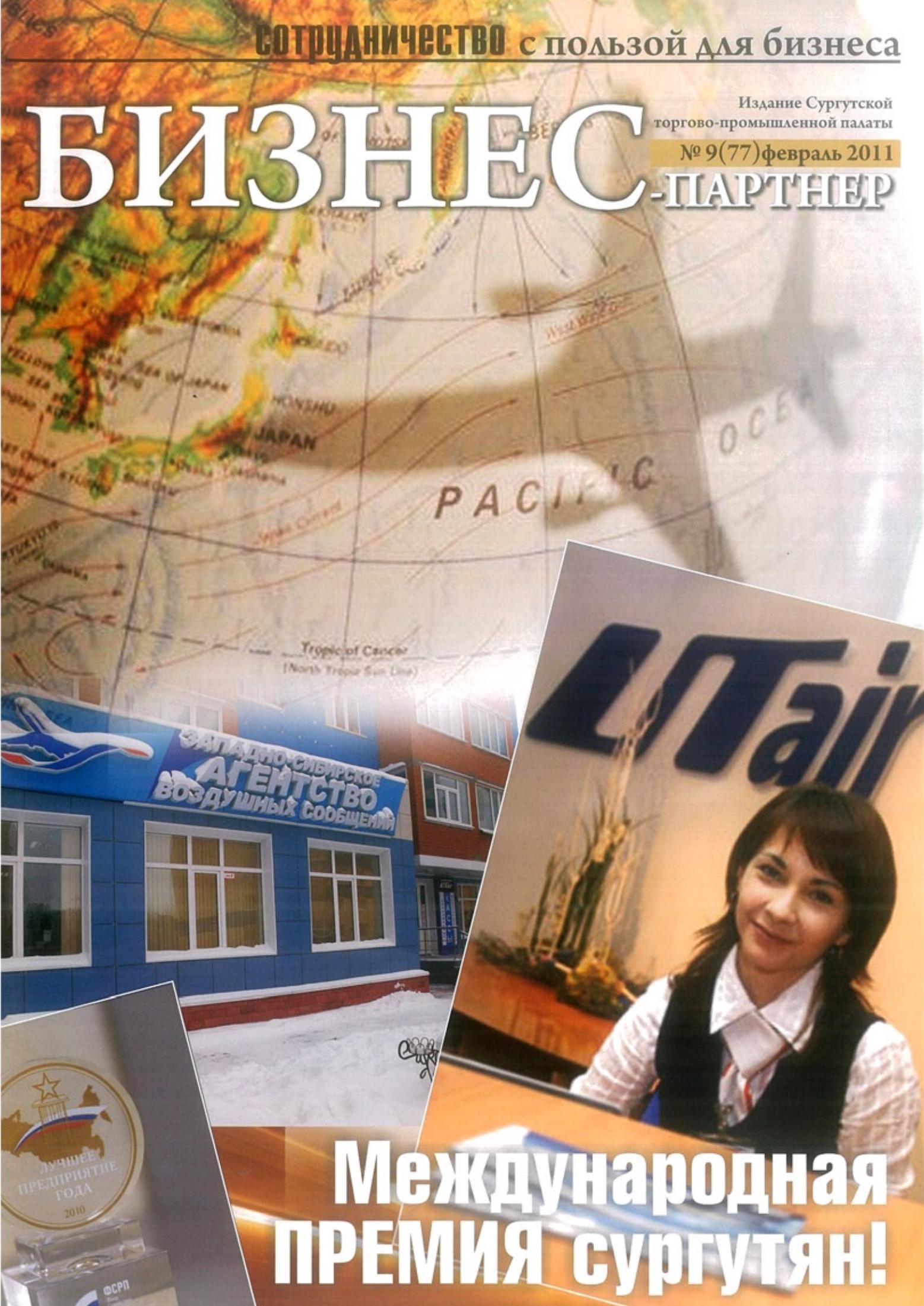


СОТРУДНИЧЕСТВО с пользой для бизнеса

БИЗНЕС-ПАРТНЕР

Издание Сургутской
торгово-промышленной палаты

№ 9(77) февраль 2011



Чтобы звучала музыка...

Уважаемые предприниматели!

В нашем городе много талантливых личностей, кто-то уже достиг больших успехов, – кому-то еще предстоит сделать большее, чем он сделал. Главное – чтобы была для этого возможность.

В Детской музыкальной школе №4 г. Сургута с 2002 года у Заслуженного учителя РФ Короля Александра Николаевича обучается по классу баяна талантливый музыкант, Александр Матвейчук. В свои 15 лет Александр – лауреат и дипломант региональных, всероссийских и международных конкурсов. В 2008 и 2009 годах он становился победителем конкурса отбора в номинации «Лучший ученик школ искусств города Сургута». В 2009 году получил Золотую медаль на Международном музыкальном Фестивале-конкурсе «Петро-Павловские ассамблеи». В 2009 и 2010 годах успешно выступал за ХМАО на VII и IX Молодежных Дельфийских играх России. В ноябре 2010 года стал победителем Российского конкурса юных исполнителей на народных инструментах «Самоцветы России».

Достойно представлять город Сургут и ХМАО на конкурсах различных уровней, помимо личного таланта, Саше помогает хороший инструмент «Юпитер» Личного баяна у юного музыканта нет. В настоящее время он занимается и выступает на школьном инструменте. В 2011 году Саша заканчивает музыкальную школу и мечтает продолжить свое образование в Сургутском музыкальном колледже. Для того, чтобы повышать свое профессиональное мастерство и достойно защищать честь города и округа на различных конкурсах, музыканту необходим личный инструмент. В данном случае нужен баян «106/64*120/58-IY-15» цельнопланочный, готововыборный.

Стоимость баяна «Юпитер» на фабрике – 400000 (четыреста тысяч) рублей. Сашу воспитывает одна мама. Приобрести музыкальный инструмент семья не имеет финансовой возможности.

Просим Вас оказать финансовую поддержку для приобретения баяна «Юпитер» Матвейчук Александру. Уверены, что при Вашей поддержке, благодаря будущим успехам Александра, о городе Сургуте узнают далеко за пределами России.

На имя Матвейчук Александра Сергеевича в Сургутском отделении Сбербанка России 5940
(БИК 047102651) открыт расчетный счет 40817810767172503726 или на расчетный счет Благотворительного фонда «Благовестъ» с указанием целевого назначения платежа «для приобретения баяна Матвейчук Александру»).

Региональный Благотворительный Фонд содействия развитию человека, общества и культуры «Благовестъ» р/с 40703810567170000467 в Сургутском ОСБ 5940 Западно-Сибирского банка

СБ РФ к/с 3010181080000000651, БИК 047102651, ИНН 8602169094

Мы обещаем, что Вы не пожалеете об оказанной поддержке, и любая победа, одержанная Сашей – это будет Ваша победа!



Учредитель:
Сургутская торгово-промышленная палата
Куратор проекта, главный редактор:
генеральный директор СТПП
Владимир Болотов
Выпускающий редактор:
Ольга Еремина
Журналисты:
Ольга Еремина
Наталья Трофименко
Компьютерная верстка, дизайн:
Светлана Ткачук
Светлана Сафиуллина
Тираж: 300 экз.
Подписано в печать: 15.02.2011 г.
Наш адрес: 628400, Россия, ХМАО,
г. Сургут, ул. 30 лет Победы, д.34а
Тел./факс: (3462) 501-555
E-mail: izdat1@stpp.surguttel.ru
www.tppsurgut.ru
Распространяется бесплатно

Бесплатная реклама?

Для Членов СТПП -
ДА!



Тел. отдела
рекламы и издательства СТПП

501-555

*раз в год предприятия, являющиеся
Членами СТПП, могут разместить
рекламу формата А4
в журнале "Бизнес-Партнер"



6

**СДЕЛАЙ СВОЙ
ВЫБОР!!!**

4



ВЫБОРЫ-2011

Под лежачий камень вода не течет..... 2

МНЕНИЕ

Здесь есть команда?..... 4

СОЦИАЛЬНО

О тех, кому не все равно..... 6

ПОРТРЕТ УСПЕХА

Международная премия сургутян..... 8

СОБЫТИЕ

«Наджа» отмечает совершеннолетие..... 10

ИНФОРМАЦИЯ

Приглашаем стать

членом Сургутской ТПП..... 14

ЧЛЕНЫ СТПП

Чтобы сохранить тепло..... 15

ИНФОРМАЦИЯ

..... 16



10

«БИЗНЕС-ПАРТНЕР» получают: государственные и муниципальные структуры: администрация г. Сургута; администрация Сургутского района; инспекция МНС РФ; Другие общественные, научные и экономические структуры: члены Сургутской торгово-промышленной палаты; банки и их представительства; редакция газеты «Торгово-промышленные ведомости»; А также: представители деловых кругов ХМАО и других регионов России и зарубежья — гости Сургутской ТПП; участники международных, областных и межрегиональных выставок, форумов и мероприятий, проводимых Сургутской ТПП.

13 марта сургутяне приглашены сделать выбор сразу двух уровней: состоятся выборы в Думу ХМАО и выборы в Думу г. Сургута. Судя по многочисленным опросам, горожане не настроены активно принять участие в выборе депутатов городской и окружной Думы. В октябре 2010 года на выборах Главы города проголосовало меньше четверти избирателей, причины были различными – от отказа в знак протеста до мнения «за нас уже и так все решили». На уровне всеобщей аполитичности такая ситуация заставляет встревожиться. Но активная предвыборная компания, которая проходит в нашем городе, должна дать свои плоды.

Под лежачий камень вода не течет

КАКИЕ ВЫБОРЫ НАС ОЖИДАЮТ 13 МАРТА

Согласно окружному законодательству, в муниципалитетах численностью свыше 80 тысяч человек, должны быть образованы одномандатные округа. Вместо пяти традиционных округов мартовские парламентские выборы будут представлены 25 избирательными округами. Соответственно, для получения депутатского мандата по новой схеме надо победить в одном из 25 округов, в то время как раньше было достаточно занять одно из первых пяти мест. Новая схема предусмотрена в окружном законе, который нужно выполнять, да и местное самоуправление от этого только выиграет: жители будут четко понимать, кто из депутатов представляет их интересы в Думе. Таким образом, избирателям придется выбрать кандидатов именно по своему избирательному округу, и выбор для них упростится.

У обеих избирательных схем есть свои плюсы и минусы. Пятиизбирательная система, можно сказать, несколько

снижала персональную ответственность перед избирателями, да и шансов победить у кандидатов было больше. К слову, эта схема еще и дешевле одномандатной: не нужно тратить деньги на создание 25 избирательных комиссий, не нужно будет проводить довыборы.

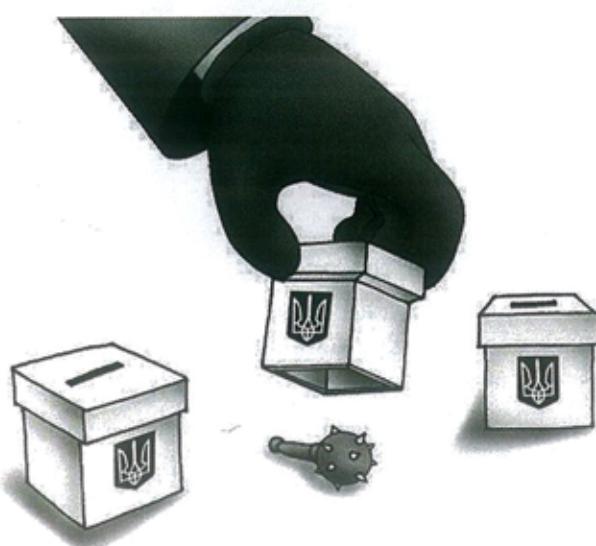
ПРОЦЕДУРА ГОЛОСОВАНИЯ

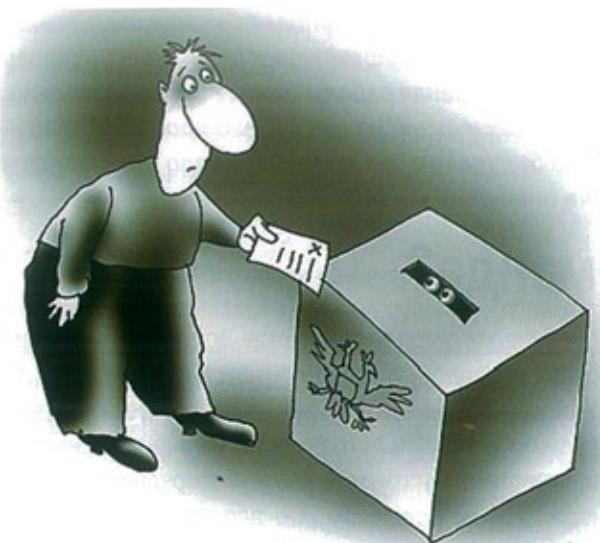
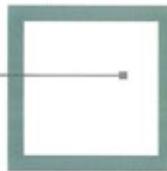
Все участковые избирательные комиссии будут оснащены USB-модемами для организации электронного взаимодействия с территориальной избирательной комиссией, им будет обеспечен доступ к городскому web-ресурсу «Выборы». В результате чего станет доступен регулярный обмен информацией между участковыми комиссиями. Это облегчит работу членам УИК и позволит более оперативно представлять в территориальную избирательную комиссию первые экземпляры протоколов об итогах голосования.

Кроме того, мобильная связь также будет способствовать своевременности получения информации, в том числе и от избирателей, и позволит дополнительно обеспечивать безопасность на избирательных участках. Избирательная комиссия Ханты-Мансийского автономного округа-Югры поставит в город Сургут, на каждый избирательный участок, оборудование для электронного считывания бюллетеней и формирования электронных протоколов.

КТО ОНИ – КАНДИДАТЫ

Стоит отметить партийную активность на текущих выборах: «Единая Россия», «Справедливая Россия» и ЛДПР присутствуют практически на всех избирательных округах, а КПРФ пред-





ставлена на 16 из 25 участков. Что побуждает баллотироваться в кандидаты? Несомненно, в органы власти человек должен идти только в том случае, если он достиг максимума на своем текущем месте работы и для дальнейшего развития необходимы властные рычаги. Список кандидатов в нынешних депутатских выборах представлен 114 кандидатами: врачами, бизнесменами среднего и крупного звена, представителями градообразующих предприятий, коммунальщиками, директорами школ, строителями. У каждого кандидата своя программа, свои предложения и идеи. Но, как это ни прискорбно, пол, возраст, доходы и личная жизнь тех, кто у власти либо рвется к ней, всегда интересовали избирателей гораздо больше, чем возможности воплотить в жизнь свои проекты. Существуют откровенно негативные мнения обо всех кандидатах сразу, как о некой массе. Кандидаты на самом деле отличаются от рядовых обывателей. Да, признавать свои успехи и достижения не принято. Но разве это плохо, когда человеку есть, чем гордиться? Историю всегда двигали те, кто отличается от других. И если бы люди не стремились совершенствоваться и развиваться, то мы до сих пор жили бы в каменном веке.

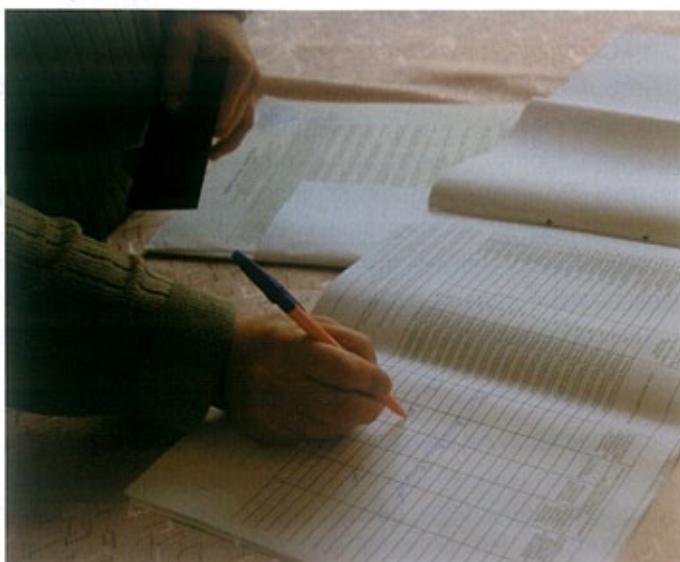
Все-таки судить надо по делам, по тому, чего человек достиг. Выбирать надо тех, кто доказал свои достижения не словами, а делами: хозяйственников и управленцев, а таких больше всего сре-

ди бизнесменов. Бизнесу приходится решать множество всевозможных проблем. Бизнес всегда на виду, под контролем государства и рядовых жителей.

ПОЧЕМУ НАДО ИДТИ НА ВЫБОРЫ

Депутат – не исполнительная власть. Его задача – приняв от вас заявление, подготовить соответствующее ходатайство в тот орган, который должен принимать решение, – это и местная администрация, и губернатор, и, при необходимости, прокуратура. Депутату обязаны отвечать в установленные законом сроки, давать ответы по существу. И в этом смысле он начинает эффективно представлять интересы того гражданина, который к нему обратился, в вышестоящих органах власти. Депутату иногда приходится решать проблемы не отдельного избирателя, а целого трудового коллектива или предприятия, расположенного на территории округа.

«Плохое правительство выбирают хорошие люди, которые не ходили на выборы», и это верно. Поэтому надо идти на выборы и голосовать. Хотя бы ради тех людей, которые в предвыборных списках достойны быть выбранными, а такие люди там есть. Выбор должен основываться на конкретных личностных качествах кандидата, способен ли он отстаивать мнение избирателей и предвыборную программу, есть ли у него для этого опыт, знания, желание.



Бизнес – это командная игра, и термины «лидер», «команда», «группа» все чаще употребляются на предприятиях, руководство которых стремится к повышению эффективности деятельности и опережению конкурентов. Как и в спортивной игре, в бизнесе коллективная работа важнее индивидуальной, ведь конечный результат зависит от эффективной работы всех участников рабочего процесса. Команды необходимы главным образом для того, чтобы как можно быстрее в нынешних, быстро меняющихся условиях, принимать верные управленческие решения. Иначе опередят другие.

Здесь есть команда?

Западные компании сейчас практически полностью ориентированы на работу команд, привлекая в них лучшие кадры различных областей деятельности. На российских предприятиях весь бизнес, как правило, держится на одном руководителе, который сам ответственен за все принимаемые решения и делегирует ответственность с большой осторожностью. Однако, сейчас становится понятным, что такой стиль руководства менее эффективен.

По мнению некоторых сургутских руководителей, нужно выстраивать всю кадровую систему так, чтобы вопрос создания эффективных команд в принципе не стоял. Ведь, по сути, предприятие это и есть группа людей, объединенных в команду с лидером в лице руководителя, преследующую одинаковую цель.

Однако мотивация сотрудников в Сургуте сейчас гораздо ниже мотивации первых руководителей, а некоторые работники и вовсе не знают или не осознают целей предприятия. К тому же, часто хорошие специалисты легко уходят в конкурирующие предприятия а пришедшие им на замену плохо знакомы и мало взаимодействуют друг с другом, а молодые специалисты преследуют собственные цели – получить начальный стаж работы и отправиться в дальнейшее плавание.

Поэтому, создание высокоэффективной команды из ключевых сотрудников-профессионалов и ее постоянное функционирование являются важной задачей грамотного управления на предприятии.

Семен Гладун, РА «Амалкер»

«Сегодня успех крупной компании зависит не от одного лидера, а от сплоченной команды. Но сформировать по-настоящему работоспособную команду не так-то просто. В команде работники обмениваются опытом. Во время коллективной работы рождается большое количество креативных идей. Команда делает людей счастливыми, давая возможность получать удовольствие даже от рутинной работы, поскольку она становится условием пребывания в коллективе друзей и единомышленников».

Денис Михуля, «Югорский Бизнес Консалтинг»

«Безусловно, создание рабочих групп – это более эффективный путь решения проблем на крупных предприятиях. Что касается малых предприятий, они

автоматически должны быть командой. Если коллектив не будет командой, которая движется к одной цели, то не будет эффективной работы и результатов. У каждого сотрудника есть свои обязанности, но вне зависимости от должностных инструкций, каждый сотрудник является менеджером по продажам, т.к. все заинтересованы в продвижении своего товара. Если один член команды не заинтересован, то другой может потерять клиента, а значит, и прибыль. Таким образом, они автоматически заинтересованы в поиске совместных решений и поддержке друг друга».

Наталья Абрамова, МТС

Командообразование является одним из наиболее эффективных и актуальных механизмов управления персоналом в компаниях, которые находятся в развитии. Это незаменимый инструмент, который позволяет находить оптимальные решения и налаживать качественное взаимодействие внутри коллектива при появлении новых задач, открытии новых направлений, реструктуризации бизнес-процессов, назначениях. Важные характеристики команды – это совпадение личных качеств и интересов с командной ролью и интересами, высокий уровень самоорганизации и ответственности, командный дух. Настоящая команда готова вместе решать не только задачи, но и проблемы, т.е. она устойчива и эффективна в случае непредвиденных изменений и внезапных трудностей. Все это – важные качества при работе на динамичных развивающихся рынках. Построение команды позволяет максимально раскрыть потенциал каждого сотрудника и за счет синергетического эффекта достигать значительно больших результатов.

Итак, команда нужна, если руководитель преследует следующие цели:

1. Выработка качественного решения, идеи (реализация эффективного проекта). Чем многочисленнее группа, которая работает по принципу дополнения друг друга, тем на большее она способна;
2. Повышение эффективности (профессиональной, творческой) сотрудников;
3. Мотивация персонала;
4. Решение проблемы неосознания целей компании на разных уровнях иерархии;
5. Решение проблемы неравномерного распределения

ления функций персонала, отсутствия системы делегирования полномочий; несогласованности работы между отделами, подразделениями.

6. Улучшение корпоративной культуры, корпоративного духа, решение конфликтных ситуаций на предприятии.

На практике в состав команды входит от 3 до 15 человек. В организации обычно существует несколько видов команд: управленческая команда, команда-отдел, целевая команда, проектная команда, команда по оперативному решению сложных ситуаций, команда по реорганизации процессов. Каждая команда имеет свой набор решаемых задач и полномочий.

Важным членом команды является ее лидер или руководитель. Как правило, он назначается или выявляется при определении ролей членов группы (однако стоит помнить и о возникновении неформальных лидеров и учесть этот момент еще при формировании групп).

Создание команд в сургутских компаниях

Число высокоеффективных команд в глобальном смысле этого слова не только в Сургуте, но и в России пока ограничено. Опросив руководителей сургутских предприятий, мы получили вывод о слабом развитии командообразования в местных организациях, которым часто просто не хватает в штате квалифицированных специалистов из-за текучести кадров. А в высокоеффективную команду должны входить проверенные, зарекомендовавшие себя специалисты с опытом работы на данном предприятии, знающие всю «кухню» изнутри. Кадровые проблемы являются следствием выбора неверного вектора развития предприятия, и, зачастую, неправильного стиля руководства.

В местных компаниях, как правило, организуются так называемые оперативные рабочие группы, но чаще не для решения глобальных проблем и разработки новой услуги или концепции товара, а для решения разовых или временных задач.

Популярная форма команды на некоторых сургутских предприятиях – команда-отдел или команда-подразделение. Т.е. совместное достижение поставленных перед отделом задач, при эффективном решении которых отдел получает вознаграждение в виде премии или соответствующих бонусов, что мотивирует всех сотрудников отдела участвовать в достижении общих целей.

Татьяна Добровольская, СТПП

В нашей компании есть опыт создания рабочих групп. Рабочая группа создавалась руководителем для мотивации сотрудников одного отдела, для выработки новых креативных идей и путей его дальнейшего развития. Итогом стал ряд перспективных проектов, разработанных

рабочей группой. По каждому проекту был назначен ответственный, определена роль каждого участника группы. Роли определялись самими участниками группы. Взаимодействия внутри группы также организовывались ее участниками. А итоговые результаты докладывались на встрече группы с руководителем. На мой взгляд, организация подобных рабочих групп эффективна, это стимулирует работников на развитие, на творчество, на активную деятельность как внутри группы, так и в целом в компании. Однако, руководитель должен периодически проводить совместные встречи и контролировать деятельность и результативность рабочих групп, необходим контроль над внедрением разработанного проекта, оценка его результатов. Чтобы добиться эффекта, в группе должны быть задействованы участники, которые уже имеют опыт совместной работы (например, это работники смежных отделов, которые пересекаются в основной деятельности), в таком случае участники группы свободнее высказывают свое мнение при решении каких-либо вопросов и проще достигают согласия.

Наталья Абрамова, МТС

В МТС каждое подразделение построено по принципу команды, т.к. имеет групповую идентификацию, общие цели, зону ответственности, критерии оценки результата и другие ключевые черты команды. Мы постоянно занимаемся развитием качественных характеристик команд, используя разные методы командообразования, в том числе «веревочные» и аудиторные тренинги, индивидуальные планы развития, обучение. Наша основная цель – сформировать команду, каждый член которой принимает ответственность за общий результат, открыт по отношению к коллегам, готов оказать помощь, соблюдает правила и договоренности. В рамках тимбилдинга могут встречаться сотрудники всех или нескольких подразделений, в зависимости от текущей задачи. Мы проводим также специальные командные тренинги для руководителей, направленные на развитие навыков командообразования, которые они дальше применяют в рамках своих подразделений.

Часто команда формируется специально под конкретный новый проект, для выработки наиболее эффективной механики реализации. В такие рабочие группы, как правило, входят руководители и специалисты разных подразделений, обладающие разными навыками, опытом и личностными качествами. Проектные команды незаменимы при внедрении новых идей, реализации сложных межфункциональных проектов, создании новых бизнес-процессов.

Наталья Трофименко

Что надо, согласно пословице, сделать состоявшемуся человеку? Посадить дерево, вырастить сына, построить дом? А вот восточная мудрость вместо дома велит построить мост. Почему? Потому что не для себя, а для других. Бизнес-сообщество нашего города не остается в стороне от чужого горя: Сургутская торгово-промышленная палата нередко призывает местных предпринимателей оказать адресную поддержку нуждающимся в этом людям, принять участие в благотворительных акциях, и отклик на такие призывы находится.

О тех, кому не все равно

Для малого бизнеса благотворительность – это скорее порыв души. Она часто выражается в виде адресной помощи: ребенку, пенсионеру, инвалиду. Для бизнеса крупного – это значимые социальные проекты, направленные, прежде всего, на развитие собственной компании. Благотворительная деятельность российских предпринимателей имеет давние и славные традиции. Желание помочь тем, кто в этом нуждается – одно из основных условий возрождения цивилизованного предпринимательства в нашей стране.

Сегодня много и с удовольствием рассуждают о социальной ответственности бизнеса. Кто-то считает ее неотъемлемой частью развития бизнеса, для кого-то это

способ привлечь внимание к своей компании, но чаще всего, хочется надеяться, это все же отклик на чужую беду или необходимость поддержки.

Конечно, бизнес не может заменить государство в части погашения базовых потребностей социально-незащищенного населения. Выплата налогов подразумевает, что часть из них не может, а должна быть потрачена на социальные нужды. Хотя обеспечить некоторые мероприятия под силу и малому бизнесу, и оставаться в стороне от таких мероприятий просто непозволительно.

Надо говорить прежде всего о развитии бизнеса. При наличии хорошего климата для малых предприятий благотворительность сможет превратится в систему. Кроме того, и налоговая система должна быть стимулирующей к благотворительности.

Активную благотворительную деятельность в акциях принимают члены Сургутской торгово-промышленной палаты, представители малого и среднего бизнеса г. Сургута:

Лозинский Александр Николаевич (генеральный директор ООО Мясокомбинат «Сургутский»);

Лихоузов Владимир Николаевич (директор ООО «Компания РиА»);

Рябов Сергей Викторович (генеральный директор ООО «Промсиб»);

Русинова Вера Александровна (генеральный директор ООО ТД «Кристалл-сервис»);

Пархомович Наталья Викторовна (директор ООО УЗ ЛДЦ «Наджа»);

ИП Ткачев Алексей Владимирович;

Зaborских Игорь Васильевич (директор ООО «Офис-Лайн»);

Иванова Юлия Владимировна (ООО «МилкХаус»);

Бурденюк Иван Васильевич (директор ЗАО «Норд-Снаб»);

Косачев Александр Александрович (председатель Совета районного союза потребительских обществ);

Пахтаева Валерия Альбертовна (директор ООО «Кешка-сладкоежка»);

Чефранов Андрей Леонидович (ООО «Гулливер»);

Малярвейн Оксана Анатольевна (ООО ТД «Левша»);

Пустозеров Сергей Михайлович (директор СГМУП «Сургутский Хлебозавод»);

Горшкова Татьяна Викторовна (генеральный директор ООО «Фирма Пафос»);

Сахарова Анастасия Григорьевна (генеральный директор ООО «Детский мир»);

Банникова Людмила Алексеевна (директор филиала ОАО ГСК «Югория»);

Пахотин Дмитрий Сергеевич (генеральный директор ООО «ПВ-Профи»);

ИП Альшин Марат Шамильевич;

ИП Айвазян Ховик Владимирович;

Зачем это нужно малому бизнесу? Наше налоговое законодательство совершенно не способствует благотворительности. Но! Это – одна из составляющих позиционирования каждой компании себя на рынке. Понятие о социальной ответственности бизнеса – это та культура, которая к нам несколько лет назад была занесена со стороны международных корпораций. Главное сообщение, которое заключается в понятии социальной ответственности – бизнес в местах своего присутствия должен вкладывать деньги для того, чтобы улучшать качество жизни людей в регионах, где бизнес, собственно, ведет свой бизнес. И, безусловно, это клиенты, которые очень позитивно реагируют на момент социальных программ в деятельности компании.

Идеальных налоговых условий для фирм и граждан, которые занимаются благотворительностью, не существует ни в одном государстве мира. Так, во многих европейских странах граждане, который жертвуют личные деньги, вынужден платить с них налоги. Несмотря на отсутствие ощутимых льгот, средства на благотворительность жертвуют до 95 процентов предпринимателей Европы.

Сторожук Николай Каллиникович (председатель совета директоров ЗАО «Сибпромстрой»);

Гиголаев Александр Амиллонович (директор ООО «Русторгсервис»);

Хамхоев Иса Яхъяевич (директор ООО «Инторгком»);

Лысенко Иван Алексеевич (генеральный директор ЗАО «Фитнес»).

Торгово-промышленная палата и адресаты благотворительных акций выражают благодарность всем тем, чья активная гражданская позиция и отзывчивость находит отклик в конкретных делах.



Участие в серьезном конкурсе для предприятия – всегда большая ответственность. Тем более, если это конкурс федерального масштаба. Сургутские компании неоднократно давали повод гордиться качеством сервиса, продукции и услуг. В конце 2010 года заслуженную награду получила компания Западно-Сибирское агентство воздушных сообщений.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРЕМИЯ СУРГУТЯН



Именно от четкой и внимательной работы бухгалтеров зависит не только успех отдельно взятого предприятия, но и экономика всего государства. Сложное законодательство, постоянно меняющиеся налоговые ставки, введение новых форм учета, запутанные системы исчисления налогов требуют от специалистов высокой квалификации, а главное – обширного и разнообразного опыта в области налогового и бухгалтерского учета, составления отчетности. Руководитель компании, в которой работают бухгалтеры-профессионалы, может не беспокоиться о качестве, точности и полноте бухгалтерского учета, оказании услуг по ведению документооборота компании, а сосредоточиться на решении более важных стратегических проблем.

9 декабря 2010 года в Москве состоялась церемония награждения лауреатов Ежегодной международной премии «Лучшее предприятие года 2010» с присуждением почетного звания «Предприятие высокой организации бухгалтерского учета» и вручением почетного знака «Бухгалтер года» руководителям финансово-экономического управления предприятий-лауреатов. Была отмечена и наша местная компания — Западно-Сибирское агентство воздушных сообщений.

Международная премия «Лучшее предприятие года» учреждена по инициативе депутатов Государственной Думы Фондом содействия развитию предпринимательства (ФСРП) и проводится при содействии Государственной Думы Федерального Собрания РФ, Совета Федерации Федерального Собрания РФ, Совета министров Союзного государства Белорусси и России, Министерства экономического развития РФ, Московской городской Думы, Счётной Палаты Российской Федерации, Ассоциации региональных банков, Союза налогоплательщиков России, Международного клуба лидеров бизнеса (Швейцария).

Уже почти 12 лет компания Западно-Сибирское агентство воздушных сообщений осуществляет свою деятельность. За этот период компания, безусловно, достигла огромных успехов. На сегодняшний день Агентство осуществляет продажу авиабилетов более 120 авиакомпаний, включая 20 международных. Весь комплекс услуг по продаже авиабилетов предоставляется авиапассажирам не только в крупных городах Тюменской области – Тюмени, Сургуте, Ханты-Мансийске, Ноябрьске, Нижневартовске, Березово, Белоярском, но и в самых отдаленных северных поселках – Тазовском, Мыс-Каменном, что позволяет даже жителям Крайнего Севера в любое время приобрести авиабилеты на необходимый им маршрут. Открыты офисы и в других городах Российской Федерации – Москве, Санкт-Петербурге, Уфе, Краснодаре, Сочи, Минеральных Водах, Пятигорске. Всего в 24 городах и населенных пунктах России работает 42 железнодорожных и 78 авиационных кассы под брендом «Западно-Сибирского агентства воздушных сообщений». С 2004 по 2009 год 26500 самолетов ТУ-154 улетели с пассажирами – клиентами ООО «ЗС АВС». А это 4,5 миллиона пассажиров!

Премия «Лучшее предприятие года» присуждается отечественным и зарубежным предприятиям, работающим на территории Российской Федерации, достигшим высоких результатов в профильной деятельности и лучших социально-экономических показателей. Лауреатами ежегодной международной премии «Лучшее предприятие года 2010» стало более 80 организаций и предприятий из разных регионов Российской Федерации. В церемонии приняли участие представители федеральных и региональных органов государственной власти, представители крупного и малого бизнеса, деловых кругов РФ.

Отбор номинантов премии проходил на основании аналитического исследования, проводимого подкомитетом по развитию государственно-частного партнерства Комитета Государственной думы по экономической политике и предпринимательству, Фондом содействия развитию предпринимательства на основании данных Росстата, справочника Администрации Президента Российской Федерации, рейтинговых агентств и других открытых источников информации. Лауреаты премии определяются по показателям финансовой отчетности предприятий и представляют как крупный бизнес, так и предприятия среднего и малого бизнеса.

Целью проекта является формирование нового имиджа российского бизнеса. Сегодня многие российские предприятия сочетают в себе высокую рентабельность, устойчивое положение на рынке и интенсивное развитие. Именно эти предприятия становятся «героями» отечественной экономики, формируют новую экономическую элиту страны.

Ежегодная международная премия «Лучшее предприятие года» представляет собой публичную акцию (по своему характеру и по уровню привлекаемых для ее реализации ресурсов), вызывающую значительный интерес не только в деловых изданиях России, но и в зарубежных средствах массовой информации.

Конкурс стал традиционно ежегодным для руководителей финансово-экономического управления предприятий, призван повысить престиж и общественную значимость профессии бухгалтера, профессиональное мастерство и качество работы специалистов в этой сфере.



Хронология компании:

1999 – основано ООО «Западно-Сибирское Агентство воздушных сообщений»

2002 – вступление в Ассоциацию по транспортно-экспедиционному обслуживанию населения «Ространссервис»

2002 – вступление в члены Сургутской торгово-промышленной палаты

2008 – победа в окружном конкурсе «Товар Югры-2008» в номинации «Лучшие услуги в разделе «Транспорт» услуги по продаже авиа- и железнодорожных перевозок»

2010 – победа в ежегодной международной премии «Лучшее предприятие года 2010», вручение почетного знака «Бухгалтер года»

Вручение премии «Элита национальной экономики» является своеобразным институтом общественного признания и поощрения тех компаний, бизнес которых наиболее близок к стандартам социальной ответственности и ведется на основе внедрения передовых промышленных и информационных технологий.

В далеком холодном феврале 1993 года в Сургуте, на первом этаже обычной панельной пятиэтажки, в небольшом помещении с непрятзательной обстановкой открылся скромный кабинет ультразвуковой диагностики, который был так необходим городу, что принимал пациентов по 12 часов в сутки без обеденного перерыва и выходных дней. Первое время его бесперебойную и слаженную работу обеспечивали пять сотрудников (включая администрацию), а количество принятых горожан составляло две с половиной тысячи человек в год...

«Наджа» отмечает совершеннолетие

С этого скромного кабинета УЗИ началась история крупнейшего сургутского негосударственного медицинского лечебно-диагностического центра «Наджа», который 15 февраля 2011 года отмечает 18 лет со дня основания. К своему совершеннолетию центр располагает консультативно-диагностическим отделением, клинико-диагностическим и амбулаторно-диагностическим отделениями, а также отделением профессиональных медицинских осмотров, которые размещаются на 1000 квадратных метрах собственных площадей. Коллектив «Наджи» – это 130 высококвалифицированных специалистов, владеющих 30 медицинскими специальностями, оказывающих населению города Сургута более 1000 видов медицинских услуг. В настоящее время в течение одного месяца «Наджа» принимает более 10 000 пациентов.

О дне рождения, коллегах, новых медицинских технологиях, планах на будущее – наш разговор с директором «Наджи» Натальей Пархомович.

– Наталья Викторовна, вы согласны с утверждением, что если научиться организовывать трех человек – то в дальнейшем количество уже не имеет значения?

– Согласна, только сделаю небольшое дополнение. Не просто организовать трех человек, но и создать структуру, в которой каждый из них будет иметь свою собственную зону ответственности.

– А на какой срок максимально вы оставляли «Наджу», уезжая из города в отпуск или по делам? Можете сказать, что если придется надолго уехать, – центр будет слаженно и бесперебойно работать месяц, два месяца, год? Или наступит полный коллапс без вашей твердой руки?

– Могу совершенно спокойно уехать на один-два месяца. Больше – пока не было необходимости. Но вряд ли год без меня будет благополучным. И не потому, что коллектику нужна твердая рука. Коллектив за эти годы превратился в отлаженный производственный механизм, где каждый решает свои задачи. Для успешной работы «Наджи» важна способность сотрудников работать в команде, их умение слышать друг друга. Моя главная задача, как руководителя, – обеспечивать благоприятную психоэмоциональную составляющую рабочего процесса, давать заряд позитива, конструктивизма, создавать обстановку, располагающую к коллегиальному принятию решений.

– Вы прислушиваетесь к чужим советам? Или предпочитаете все решать самостоятельно?

– Последнее слово по любому производственному вопросу остается всегда за руководителем. Но если решение я принимаю сама, прийти к нему помогает коллектив. Всегда выношу важные вопросы на всеобщее обсуждение, собираю коллег, выслушиваю их предложения, стараюсь увидеть проблему с разных сторон. Любая тема нами активно обсуждается, и не потому, что так положено по должностной инструкции, а потому что все болеют за предприятие. Я учусь у своих коллег, они – у меня, и это постоянная энергетическая подпитка, которая заставляет работать, думать, двигаться вперед. Со стороны советы никогда не слушаю – неизвестно, чем они мотивированы.

– Легко ли было начинать свое дело в 1993 году в Сургуте?

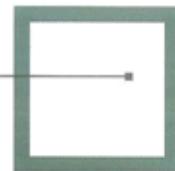
– Легко, когда делаешь свою работу, не задумываясь, легко тебе или трудно. Первый год нашей работы – это бесконечная бумажная волокита. По маршруту «соцстрах, налоговая, банк» я тогда ездила на автобусе. Поставить на учет, отстоять очередь, взять справку, заполнить бланк, отстоять очередь, привезти справку, отдать документы, занять очередь, взять еще одну справку – при этом мы еще и работали в то время, как рестораны: до последнего клиента. Все врачи тогда были совместителями, приходили на работу после своей основной смены в поликлинике и работали до одиннадцати, двенадцати часов ночи, в праздники, в выходные дни, и я вместе с ними. Ежедневно приходилось решать массу проблем: ложась спать, я думала о работе, ночью не удавалось заснуть, так как думала о работе, утром просыпалась с мыслями о работе.

– Сейчас тоже приходится работать по 24 часа в сутки?

– Сейчас, конечно, нет. И это производная от того, что ты научился работать.

– С кого брали пример, начиная свое дело? Были ли вообще такие ориентиры или вы шли своей дорогой, ни на кого не равнялись?

– С нами немногие начинали, ну а уж в медицине в Сургуте мы были первыми. Учились на своих ошибках, этап за этапом. Для оценки и анализа тогда не было ни необходимых знаний, ни времени. Ориентироваться, в общем, было не на кого. Это сегодня мы, прежде чем открывать новую услугу или целое направление, делаем мониторинг рынка, причем не только в Сургуте, но и в других городах.



Тогда все было проще и сложнее одновременно. Наверное, можно сказать, что вначале мы изобретали велосипед – и не без успеха его изобрели.

– В 1993 году, когда в Сургуте впервые услышали красивое иностранное слово «Наджа», вы предполагали, каким станет ваш центр через 18 лет? Каким хотите видеть его через два года, пять, десять лет?

– Когда мы начинали, я думала, что через пять лет буду отдыхать, почивая на лаврах. Молодость... В этом процессе невозможно и нельзя поставить точку. Если ты не будешь развивать предприятие, то начнется регресс, и можно потерять все то, что уже достигнуто... Когда мы начинали, у нас был один кабинет. Потом их стало два, потом четыре, через год в этом же здании появилась аптека, а кабинетов стало уже восемь. Через несколько лет зашел в гости приятель, рассказал, что рядом начали строить дом, спросил, не хотим ли мы купить новое помещение для центра, двести квадратных метров. Первая мысль была: «Зачем нам столько?». А уже через год открыли в новом здании отделение профессиональных медицинских осмотров и поняли, что нам там тесно! И так во всем. В этом году мы купили отдельно стоящее здание по улице Безверхова, открыли новое амбулаторно-диагностическое отделение. Сейчас занимаемся еще одним большим серьезным проектом, готовим открытие хирургический корпуса. Сегодня наш прайс 1300 наименований услуг населению, это больше тридцати страниц формата А4.

Только сегодня с коллегами говорила о том, что главная цель ближайших двух лет – рассчитаться с кредитами и реализовать то, что наметили. Никаких новых проектов! Но мы и два года назад так говорили. И три года назад так же рассуждали. Но главным богатством любого предприятия являются люди-профессионалы! Именно они приходят с хорошими идеями! Появляется осознание того, что возможно еще что-то сделать – и мы беремся за реализацию новых планов. Конечно, в начале девяностых я не могла предположить, какой станет «Наджа» через 18 лет, но хочется верить, что через два, три, пять лет мы не просто сохраним то, что уже достигнуто, но останемся при этом современными, будем держать руку на пульсе времени. А о планах – спросите меня еще через пару лет.

– Наталья Викторовна, расскажите об открытии нового хирургического корпуса. Для вас это абсолютно новое направление в работе?

– Лазерной хирургией мы занимаемся уже несколько лет. Отечественная медицина далеко шагнула в этой области за последние годы: в ведущих клиниках страны, например, внедряются новейшие технологии применения лазера для лечения венозных заболеваний, удаления узлов щитовидной железы с минимальными негативными последствиями, без серьезного оперативного вмешательства, и многое другое. Мы эти методики также уже несколько лет используем, будучи по ряду направлений первыми не



только в Сургуте, но и в Тюменской области.

Сегодня готовимся к открытию центра амбулаторной и пластической хирургии. Мечтаем пластическую хирургию поднять в Сургуте на новый уровень, сделать ее более современной и профессиональной. Никого не хочу обидеть, говорю о том, к чему мы стремимся. Мы готовы будем предоставить горожанам широчайший спектр услуг, планируем внедрение современных технологий в области «медицины боли» (малой, амбулаторной хирургии) и пластической хирургии. В этом году вступает в силу закон, согласно которому в этой области смогут работать только сертифицированные специалисты, а не хирурги с опытом работы. В настоящее время мы уже оплачиваем обучение специалиста, который придет работать в «Наджу», имея сертификат пластического хирурга.

– Судя по всему, вы уже активно претворяете в жизнь мечту Президента об инновациях и модернизации?

– У Булгакова было, помните: «разруха не в клозетах, а в головах», так вот: модернизация с инновациями – тоже в головах... Мы очень много выписываем медицинских журналов, треним на учебу, повышение квалификации своих докторов немалые средства, организуем и проводим научно-практические конференции, выезжаем для участия в конференциях, круглых столах, семинарах в другие города, постоянно обмениваемся опытом с коллегами из других медицинских учреждений округа и страны. Мы следим за открытиями в области практической медицины, постоянно внедряем что-то новое. Всегда приглашаем своих коллег из муниципальных учреждений здравоохранения к нам познакомиться с этим новым... и зачастую сталкиваемся с нежеланием расти и учиться. Проблема ли это профессионального выгорания, нашей ментальности – не знаю.

Зачастую сталкиваемся с ситуацией, когда врач в муниципальной поликлинике не только не расскажет своему пациенту о новом методе лечения, но еще и будет отговаривать с одним единственным аргументом: «Зачем вам это надо?». Примеров тому – масса. Это касается таких наших инноваций, как гастропанель, маммомат, прививок гардоксила, церварикса, пентаксима. В лабораторной диагностике сегодня – очень много нового. Например, скрининговые исследования кала на лямблии. Кто обследовал детей традиционным способом, знает – как это мучительно, долго и зачастую не дает 100% гарантии правильного результата. Мы этот метод нашли в «Тюменском научно-исследовательском институте краевой инфекционной патологии» в Тюмени, связались с коллегами, получили реагенты, делаем этот анализ – единственные на сегодняшний день в городе. И все равно найдутся врачи, которые выступают против. Или такое исследование, как иммуноцитохимия – когда на ранних стадиях можно определить прогноз течения опухолевых заболеваний. Медицинское сообщество неожиданно оказывается против нововведений. Почему? Не знаю, мы ничего не можем с этим поделать. За последние два года мы организовали и провели две научно-практические конференции: «Рак шейки матки – современные аспекты диагностики, профилактики и лечения» и «Мужское здоровье – междисциплинарная проблема». Первая собрала 130 специалистов, вторая – 20. При этом учиться пришли корифеи, которым, казалось, уже и учиться нечему... А остальные? Мотивы и причины такого отношения к собственному профессиональному росту мне никогда не понять.

– Кто на кого больше влияет: ваш бизнес на вас или вы на него? Как сильно вы лично изменились за эти 18 лет?

– Бизнес дисциплинирует, учит осторожности по отношению к людям. Коллектив из 130 человек не может на меня не влиять. Сейчас зачастую мне приходится отступать от своих стереотипов 10-летней давности. Ответственность за коллег заставляет расширять диапазон выбора решения.

– За какие провинности вам приходилось увольнять своих сотрудников? Часто ошибаетесь в людях, принимая их на работу? У вас есть служба по подбору персонала?

– Малое предприятие не может себе позволить иметь службу по подбору персонала. Решение о приеме на работу принимаю не только я, претендент обязательно проходит собеседование и с главным врачом. Один из основных моментов, увеличивающий шанс при приеме на работу в «Наджу», – это желание учиться, умение слушать, задавать много вопросов. Если возникает необходимость – мы приглашаем специалистов из других городов. Хотя доля совместителей в нашем коллективе год от года становится меньше. Сейчас это около 20 человек.

За 18 лет работы у нас не было конфликтов, связанных с трудовым законодательством. Я никогда никого не увольняла. Бывало, что уходили сами. Но это обычные рабочие моменты. В коллективе остаются «наши» люди, те, которых мы понимаем и которые понимают нас. В «Надже» очень хороший микроклимат.

– Сегодня кто-то или что-то мешает вам претворять свои планы в жизнь, тормозит развитие бизнеса в нашем городе?

– Многое мешает. Например, нестабильность законодательной базы. С первого января вновь увеличены налоги на фонд заработной платы. Нас уровняли с крупными предприятиями, повысив планку до уровня 34,5 %. Откуда мы возьмем эти деньги? Правильно, платить будет пациент. А это только раскрутит новый виток инфляции. При том, что мы постоянно работаем над оптимизацией своего прайса, и некоторые услуги у нас либо низкорентабельные, либо вообще не приносят никакого дохода. Мы делаем все, чтобы пациент платил меньше. Государство – наоборот. А ведь появление новых методик, покупка высокотехнологичного оборудования, учеба специалистов – это то, на чем мы не можем экономить ради наших клиентов. Очень много времени и сил отнимают различные проверки. Команда не успевает заниматься правильной работой, заполняя бесконечные журналы, инструкции, принимая инспекции, комиссии и так далее...

– Какими достижениями особенно гордитесь в профессии и в личной жизни?

– Горжусь своими сыновьями, своим делом, в которое вкладываю душу. Горжусь своим коллективом, тем, что моих сотрудников хотят видеть в других медицинских учреждениях, зовут их туда работать, а они – остаются в «Надже».

– Ваш личный стимул для развития, движения, поиска?

– Стимул всегда был одним: быть лучшими, быть первыми. Не знаю, хорошо это или плохо. Быть лучшим, чтобы тобой гордились твои дети – это, по-моему, самая главная мотивация для любого взрослого человека.

– Чему хотите научиться еще? Иностранным языкам, вышиванию крестиком?

Хочу сидеть на берегу синего моря и рисовать картины.



STRONG

ФИТНЕС-КЛУБ

ул. 30 лет Победы 66
ГМ "Богатырь"
www.fitnes-strong.ru
тел. 21-05-22
с 9:00 до 22:30



ТРЕНАЖЕРНЫЙ ЗАЛ



Самый большой тренажерный зал в г. Сургуте
Более 100 тренажеров на все группы мышц
Гантельный ряд от 1 до 61 кг

МАГАЗИН СПОРТИВНОГО ПИТАНИЯ



BCAA, L-Глютамин, Аминокислотные комплексы, Батончики, Витамины и минералы, Высокобелковые смеси (протеины), Гейнеры (белково-углеводные смеси), Креатин, Сжигатели жира и многое другое известных мировых производителей: BSN, Dymatize Nutrition, Genetic Force, MSN, Multipower, Optimum nutrition, Power System, Prolab, Twinlab, Ultimate Nutrition...

ДЕТСКАЯ ИГРОВАЯ КОМНАТА



Просторная детская игровая комната (шведская стенка, развивающие игры, детский лабиринт, горки, сухой бассейн, батут, игрушки. Советские мультфильмы на большом экране, мягкие кресла. Ходунки для самых маленьких.

Солярий



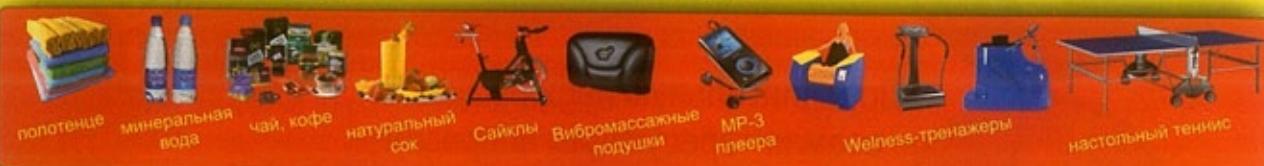
Два мощных турбосолярия с новыми лампами.
Косметика для солярия.



Кафе

Вы сможете попробовать белковые, углеводные коктейли, а также добавки доказавшие свою эффективность креатин, глютамин, L-карнитин, и специальные пред- и после тренировочные комплексы. Также в кофетерии Вы сможете попробовать интересующий Вас продукт ПЕРЕД его покупкой, данная услуга предоставляется ТОЛЬКО в нашем клубе!!!

В стоимость абонемента входит:



ШКОЛЬНИКАМ
и
ПЕНСИОНЕРАМ
1000
руб. в месяц

ЧЕМПИОНЫ ВЫБИРАЮТ
"STRONG"



СЕМЕЙНЫЙ
3000
руб. в месяц



СТУДЕНТАМ
3000
руб. в месяц

ПЕРВОЕ ПОСЕЩЕНИЕ
БЕСПЛАТНО

ПРИГЛАШАЕМ СТАТЬ ЧЛЕНОМ СУРГУТСКОЙ ТПП!

Сургутская торгово-промышленная палата признает Ваш весомый вклад и предлагает взаимовыгодное сотрудничество в развитии экономики города.

СТПП – это площадка, где ведется постоянный диалог и формируются отношения между бизнесом и властью, координируется деятельность представителей делового сообщества, оказывается необходимая помощь заинтересованным организациям и предпринимателям. На сегодняшний момент Сургутская ТПП представляет собой эффективную модель инфраструктуры поддержки бизнеса, которая включает в себя, прежде всего, целый комплекс услуг, предоставляемых предприятиям, организациям и индивидуальным предпринимателям.

Предлагаем Вашему предприятию рассмотреть возможность вступления в члены СТПП, тем самым приняв активное участие в жизни и работе Палаты, а также приобрести возможность расширить деловые контакты Вашего предприятия посредством обширной базы данных, имеющейся в распоряжении Сургутской ТПП.



Дополнительную информацию по всем интересующим вопросам, а также по вопросам вступления в членство Сургутской ТПП, вы можете получить

**в отделе координации по тел/ф.: (3462) 500-953
или на официальном сайте: www.stpp.surguttel.ru**

**Членство в торгово-промышленной палате –
признак надежности, добросовестности
и стабильности предприятия!**

Меры по обеспечению эффективной теплоизоляции сооружений, другими словами минимизация теплопотерь, в идеале должны закладываться в проект здания, под конкретные условия эксплуатации. Однако большинство построек советской и постсоветской эпохи являются крайне неэффективными с точки зрения теплоизоляции и, соответственно, энергосбережения. К сожалению, в первую очередь это касается серийной блочной застройки, которая в нашем регионе составляет основу жилого фонда.

Чтобы сохранить тепло

Для решения этой проблемы в 2003 г. в России были ужесточены требования по СНиП № 23.02.2003 «Тепловая защита зданий». Возникла потребность в новых технологиях, позволяющих производить высококачественную теплоизоляцию зданий не только на стадии строительства, но и при реконструкции и утеплении уже имеющихся зданий, не отвечающих новым требованиям нормативных документов.

В данный момент на рынке представлено большое количество материалов, систем и технологических решений, позволяющих обеспечить высокий уровень теплоизолированности здания, как на стадии строительства, так и при реконструкции.

Одними из наиболее эффективных и в то же время эффектных материалов в данном сегменте являются фасадные теплопанели (более 60% европейского и североамериканского рынка). Тем удивительнее относительная неизвестность данной технологии на отечественных просторах, особенно в северных регионах страны, где проблема теплоизоляции зданий стоит наиболее остро.

Фасадная теплопанель представляет собой плиту из утеплителя и защитно-декоративную плиту либо плитку, которые соединены друг с другом. Теплопанели сочетают в себе красоту настоящей кирпичной кладки, хорошую гидроизоляцию и теплоизоляционные свойства, экологическую чистоту, всесезонность, простоту и скорость монтажных работ в сравнении с вентилируемыми фасадами, а также преимущество в длительности и надежности эксплуатации.

Компания ООО НТК «Центр Инженерных Технологий» представляет на рынке Югры отлично зарекомендовавшие себя, проверенные временем европейские образцы теплопанелей, облицованные клинкерной плиткой. А также оригинальную отечественную разработку – «ФАСПЛАСТЕР» – инновационный строительный материал, сочетающий в себе все достоинства клинкерных теплопанелей, но при этом не обременяющий конечного потребителя высокой ценой. В плитах ФАСПЛАСТЕР наружный защитно-декоративный слой выполнен из высококачественного бетона, а не из клинкерной плитки, что позволило заметно снизить себестоимость производства, сохранив качество. Лицевая сторона таких панелей декорирована включениями из натурального камня и имеет несколько вариантов дизайна, имитирующих наиболее распространенные виды кирпичной кладки. Количество цветов панелей практически не ограничено, а отсутствие

извести и солей в составе материала исключают высолы и другие проблемы, связанные с агрессивным действием влаги, что характерно для некоторых других технологий.

Панели монтируются на стенные поверхности из кирпича, бетона, газобетона, бетонные блоки, на фасады зданий с деревянной несущей конструкцией, металлической несущей конструкцией. При этом не требуется предварительная обработка и дополнительные опоры, так как каждый элемент является несущим для себя самого. Панели крепятся при помощи саморезов, что обеспечивает простоту монтажа и, как следствие, низкую стоимость работ и отсутствие необходимости нанимать высокооплачиваемых работников. Отсутствие «мокрых» процессов способствует большой скорости и возможности производить работы в любое время года.

Отечественные теплофасадные панели, вследствие невысокой собственной стоимости, а также минимальной стоимости монтажа, отлично подходят для реализации государственных программ по реконструкции старого и ветхого жилья, строительства домов по программе «Доступное жилье», для санации и утепления жилых зданий.

Ближе познакомиться с техническими и теплоизоляционными характеристиками, оценить эстетическую привлекательность фасадных теплоизоляционных панелей можно на форуме «Строительная весна» (стенд компании НТК «Центр Инженерных Технологий»), который будет проходить с 16 по 18 марта по адресу: ул. Аэрофлотская, 23, автосалон «Вольво».

**Научно-Техническая Компания
«Центр Инженерных Технологий»
Россия, ХМАО, г. Сургут ул. Ленина 18/1
(3462) 28-68-68**



Знакомьтесь - новые члены палаты

Общество
с Ограниченной Ответственностью
«Студия цветов»

Год основания: 23 января 2009 года
Руководитель: Бердов Сергей Иванович
Должность руководителя: Директор
Вид деятельности: Оптово-розничная торговля цветами и другими растениями
Адрес: 628401 Тюменская обл.,
г. Сургут, ул. Рыбников 31 склад №5
Тел./факс: 8(3462)26-13-45
E-mail: sibflow@wsnet.ru

Краткая информация о организации

ООО «Студия цветов» занимается оптово-розничной продажей цветов и других растений, семян, удобрений, керамики, пластика, фурнитуры. Сотрудничает с такими фирмами, как ООО «7Цветов», ООО «7Цветов – Декофлор», ООО «ЦТК», ООО «СЗТК», ООО «Компания «Идеал» и т.д. В штате сотрудников числится 15 человек с высшим и средне-специальным образованием. Коллектив дружный, сплоченный.

ООО «Студия цветов» имеет обширную клиентскую базу как в г. Сургуте, так и в г. Когалым, г. Ханты-Мансийск, г. Нягань, г. Надым, г. Нефтеюганск, г. Стрежевой, г. Новый Уренгой, г. Нижневартовск.



Центр Бизнес-Программ Сургутской Торгово-Промышленной Палаты
Календарь образовательных мероприятий (март-апрель 2011 г.)

МАРТ

С 28 февраля по 3 марта **Повышение квалификации в области обращения с отходами I – IV классов опасности**

Ведущий: Епифанова Ирина Петровна, эксперт-экоаудитор в области охраны окружающей среды и экологической безопасности, г. Екатеринбург.

10-11 марта Тренинг «Практика эффективной коммуникации в семье и на работе»

Ведущий: Черепанова Вера Никандровна, к.п.н., доцент, психолог высшей категории, г. Тюмень.

17 марта Семинар «Государственный кадастровый недвижимости»

Ведущий: Аликиева Альбина Мунировна, к.ю.н., ТюмГУ, г. Тюмень.

22-23 марта Программа «Правовое и документационное обеспечение кадровой работы в организации»

Ведущие: Зайцева Лариса Владимировна, к.ю.н., доцент кафедры ТюмГУ, г. Тюмень.

Панфилова Татьяна Алексеевна, ТюмГУ, г. Тюмень.

29 марта Семинар «Юридическое администрирование. Особенности организации договорной работы на предприятии»

Ведущий: Титиевский Андрей Николаевич, ТюмГУ, г. Тюмень.

30-31 марта Бизнес-тренинг «Современные методы подбора персонала»

Ведущий: Иващенко Людмила Ивановна, Консалтинговая Группа «Афина-Паллада», г. Екатеринбург.

АПРЕЛЬ

1-2 апреля Тренинг «Современный секретарь: миссия выполнима»

Ведущий: Иващенко Людмила Ивановна, Консалтинговая Группа «Афина-Паллада», г. Екатеринбург.

4 апреля Семинар «Ценообразование и тарифное нормирование в строительстве»

Ведущий: Братчикова Елена Васильевна, «Облгосэкспертиза» Свердловской области, гл. эксперт, г. Екатеринбург.

Практический семинар «Электронный аукцион. Порядок проведения электронных торгов. Участие в электронных аукционах по 94 ФЗ»

Ведущий: Дубских Виктор Николаевич, к.э.н., доцент, ООО «Аудиторская фирма Тотал-Аудит», г. Екатеринбург

Подробная информация

тел./ф.: (3462) 501-600, E-mail: udc@tppssurgut.ru



УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ЛЕЧЕБНО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР

«НАДЖА»

предлагает
комплексное медицинское обслуживание:

www.nadja.com

www.monadja.ru



- ✓ Отделение профмедосмотров
- ✓ Узкие специалисты
- ✓ Детские специалисты
- ✓ Диагностическое отделение
- ✓ Все виды анализов
- ✓ Аптека

1993 –
– 2011



г. Сургут

ул. Мелик-Карамова, 76В 266-066
пр. Комсомольский, 13 500-553
ул. Сергея Безверхова, 3/7 241-000

Мы заботимся о Вашем здоровье с 1993 года!