

dialog

ПОЛЕЗНАЯ И ИНТЕРЕСНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОТ КОМПАНИИ SIEVERT BAUSTOFFGRUPPE

2 | 2015

Кратко

на русском языке

**sievert
baustoffgruppe**
ДИАЛОГ С
РУКОВОДСТВОМ
ОТКРЫТ

quick-mix
ВЫСТАВКА ВЫСО-
КОКАЧЕСТВЕН-
НЫХ ФАСАДОВ

hahne
НАША РАБОТА
ЗА РУБЕЖОМ

sht
СТРУКТУРА
ЛОГИСТИКИ
ПОЛИМЕРНЫХ
МАТЕРИАЛОВ





Использовать шанс. Сейчас.

Уважаемые читатели и читательницы,

с 1 июля 2015 г. компания quick-mix Putztechnik стала частью семейства компаний Sievert. По прошествии полугода настала пора подвести промежуточный итог процесса интеграции. Мы проделали большую работу. Аргументы, ставшие причиной объединения с предприятием, которое сформировало третью часть тогдашней Baustoffgruppe, сохраняют свою актуальность до сих пор. Речь шла об оптимизации наших предприятий под нужды региональных рынков и обеспечении доступа к рынку для профессиональных трудовых ресурсов. Кроме того, мы хотели создать ассортимент нашей продукции премиум-класса и расширить багаж технических знаний.

Слияния предприятий ставит серьезные требования к процессу объединения. По сегодняшнему состоянию мы можем однозначно сказать, что интеграция quick-mix Putztechnik идет верным путем. В следующие месяцы предстоит преодолеть еще немало преград.

Успехи интеграции отслеживаются в отдельных проектах, например, техника, сбыт и ИТ, по принципу светофора. Мы определяем области, где все идет хорошо (зеленые), где необходимы определенные корректировки (желтые) и где необходимо срочное вмешательство (красные). Я не буду

скрывать, что за прошедшие недели для многих сфер на светофоре горел красный свет. Мы сосредоточили все свое внимание на проблемах и сегодня можем сказать, что практически во всех областях зажегся зеленый свет, и лишь немногие остаются ждать на желтом. Касательно областей, которые еще находятся в желтой зоне, я с уверенностью могу сказать, что скоро и им будет включен зеленый свет.

Наша интеграционная команда и все участники проделали выдающуюся работу. За это я хотел бы сердечно поблагодарить вас всех, как новых сотрудников quick-mix Putztechnik, так и прежних работников quick-mix.

Особенно нас радует то, что мы получили хороший резонанс от рынка и от наших клиентов. Наши ожидания исполнились, а наши партнеры и клиенты благосклонно рассматривают дальнейший процесс интеграции.

И даже если по прошествии этой половины года у нас есть повод гордиться достигнутым, мы не собираемся расслабляться. В следующие месяцы нам предстоит решить сложные задачи.

Теперь мы получили такие производственные мощности и технические возможности, о каких раньше могли только мечтать. В целом развитие рынка мы оцениваем как стабильное, с небольшим ростом. И теперь мы имеем возможность войти на подготовленный рынок с нашей высоко-

качественной продукцией. Поэтому нужно незамедлительно хвататься за эту возможность и использовать все доступные шансы.

Не менее значимые задачи пришлось решать и в области технологии. Новые структуры обеспечат работу всех 22 предприятий как единого организма. Мы создадим продуманную сеть взаимодействия между заводами и оптимально согласуем предприятия на местах в зависимости от мощностей и производственных программ. Превосходные заводы quick-mix Putztechnik в данном случае станут просто незаменимы.

Мы все уже знаем, что величина не имеет ценности сама по себе. Большое количество заводов даст преимущество только при очевидной оптимизации структуры предприятий. На это определенно потребуется больше времени, чем несколько месяцев. То же самое касается и потенциала перекрестных продаж в сфере сбыта. Но уже сегодня мы станем немного лучше, чем были вчера. Делать вещи правильно — этого недостаточно, необходимо делать правильные вещи.

За прошедшие шесть месяцев мы доказали, что можем успешно работать вместе. В сфере сбыта, технологии и производства Sievert Baustoffgruppe существует еще множество не открытых потенциальных богатств, которые ждут нас. Я уверенно могу сказать, что летом следующего года мы уже сможем рассказать Вам о них.

**Искренне ваш
Штефан Эгерт**

Выходные данные:

dialog является публикацией компании
 Sievert Baustoffgruppe
 Mühlenschweg 6, 49090 Оснабрюк
 Телефон: + 49 (0) 541- 601 00
 www.sievert-ag.de

Редакция:
 Ильзе Майер-Лемке, Руи Маседо,
 Томас Зайдель, Хельмут Вильке

Редакционное воплощение и реализация:
 DIEWERBEREI®, Оснабрюк



Пожелания удачи и диплом для ЗАО «Квик-микс»: Дмитрий Мордасов, руководитель отдела продаж; Рональд Франке, руководитель отдела маркетинга и технической поддержки; Александр Королев, генеральный директор; Елена Деркач, начальник экономического отдела; Ханс-Вольф Зиверт, председатель наблюдательного совета Sievert AG и Штефан Эгерт, председатель правления Sievert AG. (слева направо).



Фото: Геррит Зиверт

КОНФЕРЕНЦИЯ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ 2015

ЗАО «Квик-микс» отмечено как общество года

Для традиционного обмена опытом и идеями о развитии предприятия руководители Sievert Baustoffgruppe в очередной раз собрались в Оснабрюке 4-го декабря.

Ханс-Вольф Зиверт в качестве председателя наблюдательного совета открыл заседание под девизом «Радость и стремление» докладом о текущем состоянии Sievert

Baustoffgruppe. Первоочередными задачами здесь были организация работы и трудовые ресурсы. В заключении председатель правления Штефан Эгерт представил данные, факты и задачи развития концерна. В этих рамках наибольший интерес вызвало состояние интеграции компании quick-mix Putztechnik (см. Редакционная статья, стр. 2). Как и каждый год, одна из компаний Sievert получила награды за особые успехи. В это случае речь шла о ЗАО «Квик-микс», Москва.

Центральным пунктом вечерней программы стал весьма содержательный доклад доктора наук, профессора Хайди Келлер. Под заглавием «Невидимое и само собой разумеющееся» она рассказала о связи личности, раз-

вития и культуры. Госпожа Келлер с 1984 года и до ухода в отставку в 2014 году была профессором психологии (специализация: развитие и культура) в университете Оснабрюка.

Для расположения к общению была воссоздана уникальная обстановка крестьянской усадьбы. Здесь участники могли обсудить все животрепещущие вопросы или ежедневные задачи. Мероприятие завершилось совместным ужином, сопровождавшимся удачной художественной программой. ■

МЕДАЛЬ ЮСТУСА МЁЗЕРА

для Ханса-Вольфа Зиверта

4 января 2016 года Ханс-Вольф Зиверт будет награжден медалью Юстуса Мёзера, высшей наградой города Оснабрюк после почетного гражданства. Единогласное решение городского совета стало признанием особых заслуг

Ханса-Вольфа Зиверта в немецко-китайском научном и межкультурном обмене, а также в создании и развитии отношений между Оснабрюком и его китайским городом-побратимом Хэфэй. В качестве создателя мостов

в экономике, науке и культуре Ханс-Вольф Зиверт в 2013 году уже был награжден званием почетного гражданина города Хэфэй. ■

ДОБИВАТЬСЯ УСПЕХА ДРУГИХ

Программа взаимодействия сотрудников «Führungsdialog» начинается в 2016 г.



Наряду с множеством других тем – охватывающих все подразделения и предприятия – ежегодная программа взаимодействия сотрудников была одним из самых часто упоминаемых пожеланий в списках мероприятий, которые были составлены сотрудниками вместе с их руководителями весной 2015 года после опроса сотрудников в 2014 г. Отдел персонала немедленно среагировал и разработал такую форму взаимодействия. Появление программы «Führungsdialog» (Диалог с руководством) – сокращенно «FüDi» – было приурочено точно к началу 2016 года.

Какие цели преследует такая форма взаимодействия сотрудников?

«Ежегодный разговор с сотрудниками в первую очередь является инструментом руководства. Для меня всю суть руководства можно выразить тремя словами», говорит Томас Зайдель, начальник кадрового отдела, «Руководить — это значит: Добиваться успеха других. Чтобы достичь этого, недостаточно говорить друг с другом просто о распределении текущих задач. Необходим диалог, идущий вглубь и за пределы рабочей рутины. Сюда же относится и обратная связь с сотрудниками, которая, естественно, должна иметь ценностный и уважительный характер. Потому что именно руководители являются залогом профессионального развития своих сотрудников.»

Программа диалога с руководством «Führungsdialog», как и практически каждая беседа с сотрудниками, включает в себя шкалу оценки успехов. Этот диалог рассматривается не как день выставления оценок, а как важная веха персонального развития, которая в любом случае определяется успехами и потенциалом сотрудников. Очень важно, что сотрудник может высказать собственные ожидания касательно своего профессионального развития и определить потенциально существующую потребность в повышении

квалификации. Кроме того, очень желательно образование обратной связи между сотрудником и руководителем, благодаря которой сотрудник может выдвигать предложения по улучшению сотрудничества.

Структура «Führungsdialog»

Диалог с руководством должен быть прост и эффективен в реализации, но при этом предполагать достаточную гибкость. Главной темой диалога – в зависимости от должности и отрасли занятости – выступают от четырех до шести так называемых модулей умений:

квалификация, методические умения, личностные и социальные навыки для всех сотрудников, навыки руководства и продаж для сотрудников на соответствующих позициях. Руководитель выбирает, в зависимости от индивидуальных требований к виду деятельности, в каждом модуле умений как минимум



Томас Зайдель, начальник кадрового отдела

один из указанных блоков умений, не менее пяти, но не более десяти. Сотрудник получает ориентировочные указания на то, как руководитель оценивает индивидуальные достижения данного сотрудника. «Важен каждый элемент, который может касаться развития сотрудника. Мы смотрим вперед, а не только оглядываемся на пройденный путь», поясняет Томас Зайдель.



В чем особенности программы FüDi?

«Führungsdialog» включает в себя как классические и проверенные элементы, так и многочисленные инновации. Например, необычным является то, что данная программа предполагает доверительный разговор между сотрудниками и руководителями. Это значит, что содержание разговора может быть доступно третьим лицам, например, отделу кадров, только при согласии сотрудника.

Также снижена нагрузка на руководителей при реализации программы. Им можно не бояться, что число бесед по данной программе будет слишком велико: поскольку сам метод сфокусирован на развитии персонала и не привязан к вопросам вознаграждения или целевым показателям, в течение года нет фиксированных сроков, когда должна быть проведена такая беседа», объясняет Томас Зайдель. «Если кто-то, например, руководит двенадцатью сотрудниками, беседы можно распреде-

лить так, чтобы на каждый месяц приходилось всего лишь по одной беседе. Если же руководитель ответственен более чем за двенадцать человек, некоторые беседы можно делегировать непосредственным начальникам, ответственность при этом все равно остается за руководителем.»

На базе чего разработана программа?

В разработке концепции активно участвовали как руководящие специалисты, так и представители сотрудников. Между проектом и окончательной версией, которая вступает в силу с 1-го января 2016 года, был масштабный процесс согласования. Поскольку главной целью было создание единой концепции для всех предприятий, в том числе и вне Германии. «И это нам удалось, поскольку правление и руководители предприятий сумели наладить очень конструктивное взаимодействие с представителями сотрудников, где нашлось место и уместной критике.» К мо-

менту появления окончательного варианта программы рабочие советы двух предприятий отказались участвовать в проекте. «Мы очень жалеем об этом», подчеркивает Томас Зайдель, «но всегда рады будем видеть эти предприятия присоединившимися к нашему диалогу». Чтобы не создавать дополнительной нагрузки для только начавшегося в июле процесса интеграции, компания Putztechnik в 2016 году тоже пока остается в стороне. «Но уже с 2017 года мы будем рады приветствовать коллег из Putztechnik в нашей программе.»

Для оптимальной поддержки руководящего состава и подготовки к беседам с сотрудниками будут проводиться однодневные тренинги на различных предприятиях по всей Германии.

Кстати: Программа «Führungsdialog» предназначена не только для улучшения культуры управления на предприятии, развития диалога и взаимодействия между руководителями и сотрудниками – она должна приносить радость! ■



В восторге от Synercube: Участница семинара Виола Бауман (передний ряд, 6-я справа) со своими соратниками, преподаватели Synercube GmbH, главный покровитель Ханс-Вольф Зиверт (задний ряд, 2-й слева) и организатор Катерина Мейер (задний ряд, 1-я справа).

тике с 1-го по 5-е ноября был проведен первый «Семинар Synercube Leadership» в рамках новой концепции в главном управлении Sievert Baustoffgruppe. Под эгидой Ханса-Вольфа Зиверта в данном пилотном проекте приняли участие 26 магистров университета Оснабрюка и института мировой этики при университете Тюбингена, а также — в качестве представителя дома Sievert — Виола Бауман, младший менеджер производства Geotechnik.

В рамках динамического учебного процесса в группах участники изучали современные вопросы управления: Позитивное влияние собственной результативности и результативности коллектива, конструктивный подход к конфликтам и создание связей путем общей системы ценностей.

Ханс-Вольф Зиверт восторженно отзывался о мероприятии: «Просто невозможно было поверить, насколько увлеченно студенты участвовали в дискуссиях по представленным материалам.» ■

УПРАВЛЕНИЕ ДОЛЖНО БЫТЬ ТРЕХСТОРОННИМ

Новая модель управления Synercube лишает смысла систему GRID

Уже более 25 лет руководство в Sievert Baustoffgruppe осуществляется по модели GRID. Модель GRID (англ. «сетка») включает в себя оба направления руководства: «Ориентация на результат» и «Ориентация на человека». На основе двух исследований профессора Карстена Мюллера из университета Оснабрюка, при участии которого проводился последний опрос сотрудников в группе Sievert, данную

двунаправленную модель удалось дополнить третьим измерением: «Ориентация на ценности» расширяет значительную сетку координат управления до куба управления, Synercube. Новая концепция управления будет вводиться в Sievert Baustoffgruppe шаг за шагом. Соответствующие семинары проводятся преподавателями Synercube GmbH.

Для проверки новой теории на прак-



БЫЛИ ЛИ РЕЗУЛЬТАТЫ?

Опрос сотрудников 2014/2015: Всегда держать связь

Какими же были последствия? Этот главный вопрос был задан всем сотрудникам Sievert Baustoffgruppe, чтобы подвести итог прошлых результатов опроса. Вот краткое резюме.

«Общее число отзывов по почте было намного выше среднего», говорит Бригитта Хефеле, с лета 2015 года занимающая должность референта по развитию персонала в Sievert Baustoffgruppe. «Коллеги чувствовали себя хорошо проинформированными о результатах опроса в своей отчетной части. То, что реализация желаемых мер была воспринята частично критически, имеет два объяснения. С одной стороны, по мнению некоторых сотрудников, к моменту рассылок почтовых открыток было реализовано слишком мало мер. Однако большая часть их была реализована и вполне наглядно представлена. С другой стороны, для изменений просто нужно время. Опрос показал, что готовность участвовать в таких переменах очень высока. Эта увлеченность должна

использоваться в повседневной работе для постоянных и долгосрочных процессов изменений.»

Можете ли Вы назвать конкретные примеры?

«Важным требованием было построение внутренней коммуникации. В этом направлении уже сделано очень много. Так, например, с помощью рассылки quick-mix Newsletter было создано средство для регулярного распространения важной информации. Другим важным пунктом опроса стал вопрос о повышении квалификации. Моя должность в отделе кадров появилась не в последнюю очередь в связи с данным требованием. К моим задачам также относится консультирование и поддержка руководителей и сотрудников во всех вопросах касательно повышения квалификации и дополнительного образования. Для этого и предусмотрены ежегодные беседы с сотрудниками, которые с 2016 года будут регулярно проходить между руководителями и сотрудниками, что станет важнейшим инструментом для определения необходимости в повышении квалификации.» (Больше по теме «Führungsdialog» на странице 4.)

Каким Вы видите дальнейшее развитие?

«Внедрение мер не может оказывать мгновенного действия. Необходимо рассматривать эту задачу как непрерывный процесс и не стоит ждать результатов следующего опроса, чтобы начать что-то делать. Иными словами: Мы должны быть постоянно открыты для критики. И это не теоретическая предпосылка, после которой мы перейдем к повестке дня. После опроса



Бригитта Хефеле

по открыткам мы уведомили по электронной почте всех руководителей предприятий о необходимости провести беседы с сотрудниками. Результаты показали, что для получения реальных улучшений еще необходимо много и целенаправленно работать. Многие хорошие идеи были уже реализованы, для других еще

требуется время. А некоторые меры еще «лежат в столе». Здесь нам важно участие каждого. Важно, чтобы желаемые изменения были на уровне отдела внедрены именно в повседневную практику.» ■



КРУПНЫМ ПЛАНОМ: SIT

Творцы информационных технологий Sievert

Марк Юлиен Гаскамп, Штефан Кречмер, Аксель Козенски, Альфонс Штельцер (начальник ИТ), Детлев Франкенберг, Хейко Роелофсен, Матиас Шаве, Марко Гусс, Эрвин Уима (слева направо)

На фото не присутствует Верена Майер, которая в данный момент получает образование SIT в качестве специалиста по информационным технологиям.



Отдел информационных технологий Sievert заботится о том, чтобы в ИТ-сфере предприятия все работало безупречно 24 часа в сутки. Но за какие конкретные задачи отвечает каждый из трех отделов? К кому необходимо обратиться, чтобы подыскать подходящее решение или если что-то просто не работает?

Отдел ПК/ Серверы/ Сети

Томас Юнге: «Центральной задачей нашего отдела является поддержка, расширение и администрирование сетей в главном управлении и на местах. Сюда же относится управление и об-



Борис Томпаков, Михаэль Дёринг, Томас Юнге (слева направо)

служивание серверов в центральном офисе. Кроме того, мы отвечаем за обеспечение аппаратными средствами, среди прочего — пользователей ПК и ноутбуков, а также за вспомогательные ИТ-материалы и их внедрение. Т.е., мы интегрируем новые программные продукты в уже имеющиеся системы.»

- Подготовка и внедрение аппаратных средств ИТ
- Поддержка пользователей
- Поддержка первого уровня, в том числе и для телефонных систем DeTeWe

Отдел IBM Notes / Mobile (DME, iPhone, iPad) / CuRT

Йорг Кёббе: «Поле деятельности нашего отдела очень широко. IBM Notes для Sievert AG и его подразделений является программным обеспечением, обеспечивающим совместную работу коллег и партнеров и охватывающим около 1400 сотрудников по всему миру. Это стандартные приложения, например, электронная почта, календарь, задачи и управление адресами. Дополнительно используются специализиро-



Райнер Люткенхаус, Мартин Лога, Йорг Кёббе (слева направо)

ванные решения, например, для управления графиком отпусков, управления командировочными расходами, групповой календарь и различные рабочие потоки. В общей сложности, говоря о сфере применения Notes, мы можем упомянуть порядка 300 различных приложений для совместной работы. Зона нашей ответственности простирается от полной поддержки и администрирования до программирования. Ну и по вопросам обучения — это тоже к нам.»

- Информационно-техническая поддержка системы управления связями с клиентами «CuRT»
- Mobile: Интеграция мобильных пользовательских устройств (iPhone и iPad) в систему Sievert по всему миру. Примером приложения может служить DME, позволяющее передать на пользовательское устройство данные в учетной записи рабочей почты, включая календарь, задачи и контакты.

Отдел SAP и WinSped

Матиас Шаве: «Здесь в первую очередь занимаются поддержкой систем SAP и WinSped. SAP является центральным программным обеспечением Sievert Baustoffgruppe в сфере финансовой бухгалтерии, учета основных средств, учета издержек производства, материально-технического снабжения, логистики, сбыта, производственного планирования, управления производством и менеджмента качества. Для всех этих задач необходимы люди SIT.

WinSped является программным обеспечением компании sht для планирования маршрутов, размещения и расчетов. Профессиональное и техническое администрирование системы выполняют специалисты SIT. Помимо этого мы занимаемся администрированием базы данных и программированием интерфейсов для других приложений, используемых в Sievert Baustoffgruppe, а также клиентами и поставщиками компании sht.»

- Поддержка отраслевых отделов при внедрении новых бизнес-процессов
- Создание интерфейсов обмена данными с другими приложениями
- Реализация собственных разработок (от малых средств обработки данных до комплексных пакетов, например, расчет бонусов для quick-mix или LIMS.)
- Поддержка при реализации массовых процессов (например, регулярный обмен базами данных между WinSped и SAP) ■

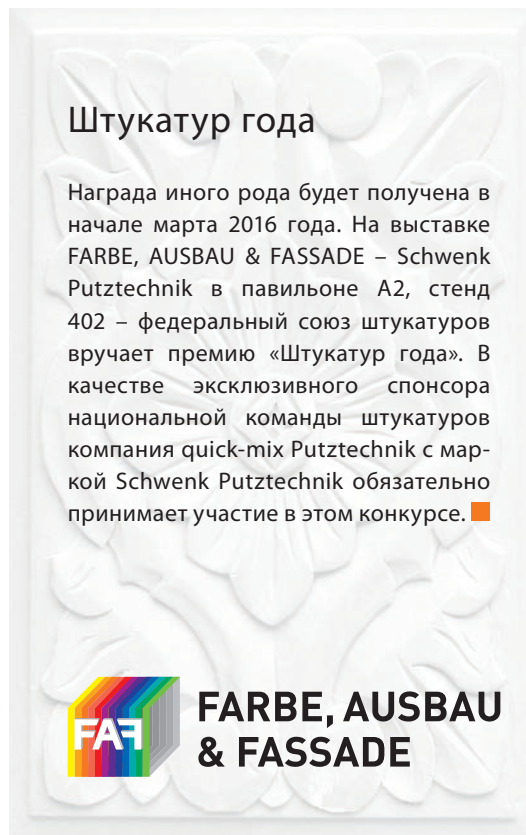
СДЕЛАНО НА ОТЛИЧНО

Schwenk Putztechnik / quick-mix Putztechnik признаны лучшим поставщиком по версии Top Lieferant 2015 года



Top Lieferant 2015

Компания Schwenk Putztechnik / quick-mix Putztechnik была награждена членами объединения специализированных торговых предприятий EUROBAUSTOFF в номинации Отделка/ теплоизоляция фасадов как «Top Lieferant 2015». Эта награда стала признанием выдающихся заслуг в области качества продукции, освоения рынка и ориентированности на клиента. Огромная благодарность и сердечные пожелания самого наилучшего всем тем, благодаря кому был достигнут этот успех.



Штукатур года

Награда иного рода будет получена в начале марта 2016 года. На выставке FARBE, AUSBAU & FASSADE – Schwenk Putztechnik в павильоне A2, стенд 402 – федеральный союз штукатуров вручает премию «Штукатур года». В качестве эксклюзивного спонсора национальной команды штукатуров компания quick-mix Putztechnik с маркой Schwenk Putztechnik обязательно принимает участие в этом конкурсе. ■

 **FARBE, AUSBAU & FASSADE**



**СТРОИТЕЛЬНЫЙ
ФОРУМ 2016**
Зарегистрироваться!

Строительный форум 2016

Известные докладчики освещают специальные темы в сфере строительства. [> Больше](#)

BAUFORUM 2016 И ЗИМНИЕ СЕМИНАРЫ SCHWENK

В 2016 году компания quick-mix по всей Германии проведет 17 семинаров по специальным темам: стены/ фасады, плитка/ пол, озеленение и благоустройство/ дорожное строительство, санирование/ реставрация. В начале года это предложение будет расширено семинаром по технике продаж, таких семинаров запланировано около 60. Целевую аудиторию, в которую входят специализированные организации по торговле стройматериалами, специалисты по строительству, строительные предприятия, архитекторы и проектировщики, ожидает пестрая смесь выступлений по

Идет онлайн-регистрация на строительный форум BAUFORUM 2016.

специализированным темам и ряд именитых докладчиков, которые обещают информативную и увлекательную программу.

Семинары, отличающиеся завидной посещаемостью, расскажут не только о важнейших инновациях и тенденциях, но и помогут в планировании и реализации будущих строительных проектов. Благодаря слиянию с Schwenk Putztechnik программа была расширена новой серией семинаров: зимние семинары Schwenk. Таким образом целевая аудитория получает не обширный и поверхностный комплекс семинаров, а возможность углубленного изучения отдельных специфических тем. ■



Громкое событие – форум специалистов деревянного строительства «Forum Holzbaukompetenz» 12 ноября 2015 года в Биберахе.

УМЕНИЯ, КОТОРЫЕ РАСТУТ

Полный успех «Forum Holzbaukompetenz»

Свыше 100 участников прибыли 12-го ноября в Биберах, куда компании STEICO – мировой лидер в производстве и сбыте древесноволокнистых изоляционных материалов – и Schwenk Putztechnik приглашали на мероприятие «Forum Holzbaukompetenz». В качестве межотраслевой платформы,

данное мероприятие в равной мере было рассчитано как на инженеров деревянного строительства и плотников, так и на штукатуров и специалистов-отделочников. Архитекторов и продавцов стройматериалов также можно было увидеть в числе заинтересованных слушателей, так что ни

один из аспектов деревянного строительства не остался неохваченным. Искуснейшие докладчики полностью захватили внимание слушателей, поскольку охват рассматриваемых тем простирался от многоэтажного деревянного строительства, физических свойств известковых покрытий во внутренних помещениях и возможностей энергосбережения в деревянных домах до правовых проблем совмещения системных компонентов в разрешенных системах. Благодаря положительному резонансу форум состоится и в 2016 году. ■

SCHWENK PUTZTECHNIK

Новая концепция брошюр марки Schwenk Putztechnik действительно убеждает



Системы отделки фасадов

Группа «quick-mix» создала для марки «Schwenk Putztechnik» принципиально новую концепцию брошюр для новой высококачественной штукатурной системы. Новые брошюры с разделами «Основы и планирование», а также «Обработка и нанесение» предлагаются для наружной отделки новых зданий, старых зданий и цоколей, а также для внутренней штукатурки.

Ноу-хау в деревянном строительстве

По тому же принципу представлены две отдельные брошюры для деревянного строительства. Здесь Schwenk Putztechnik готова предложить свой опыт в сегменте минеральных штукатурных и многослойных теплоизоляционных систем в деревянном строительстве. ■

Новые брошюры идеальным образом позволяют нам еще более целенаправленно обращаться к архитекторам и проектировщикам, а также специалистам-исполнителям.

СИЛЬНАЯ КОМАНДА ВНУТРЕННЕЙ СЛУЖБЫ

Отслеживание заказов в польском подразделении quick-mix

Они работают не на передовой, но зачастую в стрессовой рутине ежедневных обязанностей они — мощная поддержка для коллег из выездной службы. Поэтому команда по отслеживанию заказов и в польском подразделении quick-mix на предприятии в Стшеллине зачастую вносит решающий вклад в успех всего дела. И это здорово!

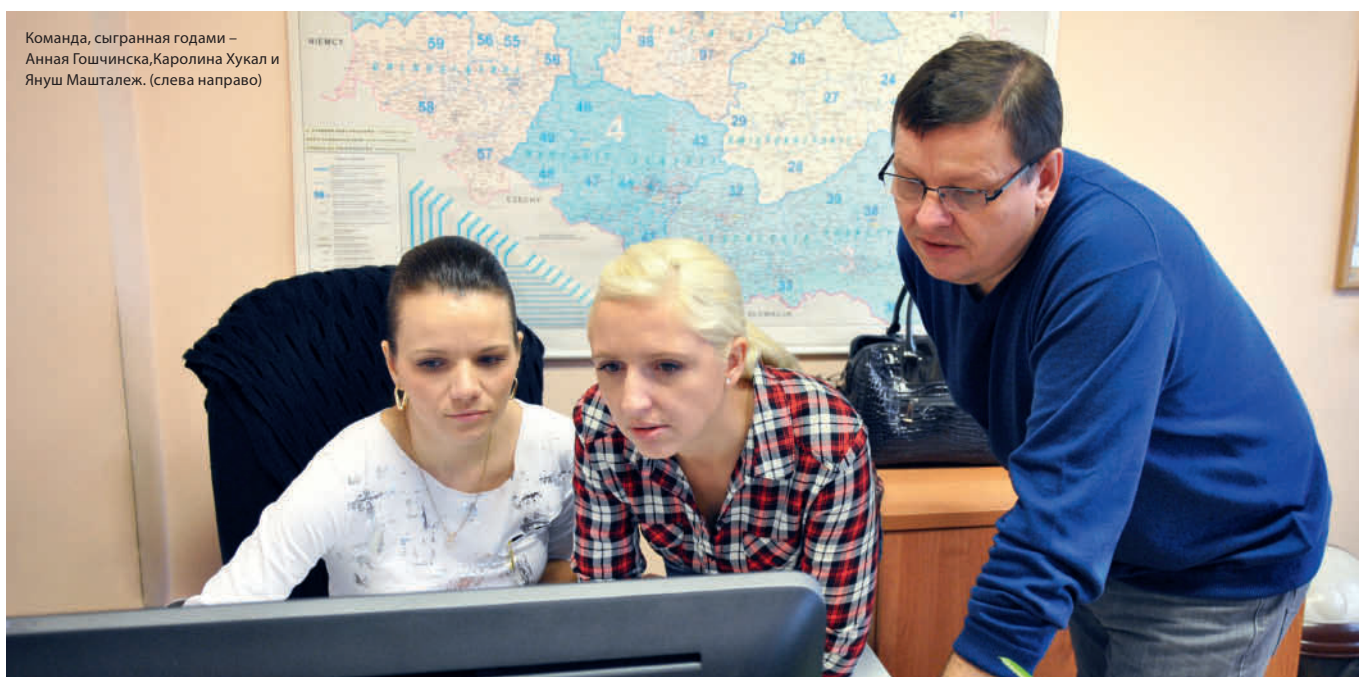
В соответствии с тремя регионами сбыта в Польше в quick-mix задействованы трое коллег по отслеживанию заказов, по одному на каждый регион. В качестве прямого контактного лица для клиентов и в качестве связующего звена между клиентами и выездной службой эти люди выполняют широкий ряд задач. Сюда, в первую очередь, относится поддержка выездной службы при продаже и поддержание контактов с уже имеющимися клиентами. Другими задачами является контроль заказов по системе SAP, координирование логистики и поиск новых клиентов. Это также удобное место для работников выездной службы, чтобы быстро узнать о состоянии заказа.

Анна Гошчинска работает в коллективе с сентября 2006 года. Она отвечает за клиентов из южного региона сбыта, великолепно справляется со своей работой и вместе с техническими консультантами южного региона

сформировала отличную команду.

Улыбка для каждого и огромное терпение в непростых ситуациях – по этому принципу Каролина Хукал работает в службе отслеживания заказов уже с 2007 года. Она отвечает за клиентов из северо-западного региона. Замечательна она своим искусством терпения – как с клиентами, так и при работе с коллегами по сбыту в регионе. Главная цель — довольный клиент.

Януш Машталей относится к ветеранам польского отделения quick-mix. Он начал работу 1-го июля 2002 года, а в 2007 году стал заместителем начальника отдела. Сфера его ответственности распространяется на клиентов из центрального/восточного региона, в то же время он координирует работу всего отдела. Благодаря выдающимся профессиональным знаниям его поддержка всегда востребована в случаях, когда необходимо решение для какого-то особого заказа. ■



Команда, сыгранная годами –
Анна Гошчинска, Каролина Хукал и
Януш Машталей. (слева направо)



После успешного старта серии мероприятий, нашедших живой отклик в целевой группе, симпозиумы 2016 года пройдут в других польских городах.



Анджей Лабе рассказал, помимо много другого, о реставрации керамических полов.

РЕСТАВРАЦИЯ ИСТОРИЧЕСКИХ ЗДАНИЙ

Симпозиумы в пяти крупных польских городах

Регулярный обмен опытом с целевой группой является необходимым условием для обеспечения и развития успеха на рынке. С этой целью в 2015 году компания quick-mix провела в Польше ряд симпозиумов, привлечших большое количество посетителей.

В пяти крупных польских городах – Вроцлав, Познань, Гданьск, Варшава и Краков – под руководством директора по производству Мацея Нокона прошли профессиональные конференции под названием «Особые аспекты реставрации исторических зданий». Участниками стали архитекторы, реставраторы и профильные предприятия, специализирующиеся на таких задачах. Мероприятия были проведены компанией quick-mix как

производителем долговечных высококлассных строительных материалов и специалистами по санированию, компанией «Labe». Информационную поддержку мероприятий обеспечило краковское издательство «Raport», выпускающее ежеквартальный журнал «Реставрация и исторические здания».

Во время встреч, которые произвели очень хорошее впечатление на целевые группы, на примере выбранных объектов было продемонстрировано применение продуктов «quick-mix» и «tubag» для решения различных задач реконструкции. Темами презентации Мацея Нокона стали, помимо прочего:

- Не содержащий цемента кладочный и штукатурный раствор, штукатурный и заделочный растворы
- Санирующая штукатурка
- Методы укрепления кладки стен
- Защита исторических зданий от сырости

Анджей Лабе, представлявший фирму «Labe», продемонстрировал методы реставрации керамических полов с помощью исторической каменной плитки.

Другой темой был уход за настенной плиткой в стиле модерн. В этой презентации были использованы многочисленные примеры из Германии и Польши.

По завершении докладов была открыта дискуссия с углублением в отдельные аспекты реставрации, позволившая гостям обменяться профессиональным опытом. В целом данный ряд симпозиумов показал себя отличной платформой для обсуждения региональных наработок в санировании исторических зданий.

На 2016 год запланировано проведение симпозиумов еще в пяти городах Польши. ■



Мацей Нокон

hahne во всем мире

Зарубежная работа становится все интенсивней



Когда Хуберт Лоокс в 2009 году стал исполнительным директором Heinrich Nahne GmbH & Co. KG, основной стратегической задачей было поставлено развитие бизнеса за пределами страны. Сейчас два проекта ожидают успешной реализации.

Чехия: Превосходное санирование с системами hahne

Частный реабилитационный центр в чешском городе Бероун причисляют к самым современным зданиям такого рода. С момента его приватизации в 2007 году он был в архитектурном и техническом плане преобразован по высшему разряду. В рамках перестройки кровли площадью около 600 м² в крышу-террасу для пациентов были затребованы ноу-хау и продукты марок «hahne».

Сложность состояла в том, что из расчетов статической нагрузки допу-

скалось только незначительное увеличение веса. Решением проблемы стало использование легкого бетона с ограничением только по естественной прочности. Поэтому было необходимо проложить распределяющий нагрузку слой из паропроницаемой растекающейся массы на основе эпоксидной смолы (HADALAN® EBG 13E и HADALAN® FGM003 57M). Благодаря такому решению можно гарантировать, что на основание не воздействует избыточная нагрузка и поверхности легкого бетона не грозит разрушение. Герметизация всей поверхности была обеспечена однокомпонентным светопрочным покрытием из полиуретановой смолы HADALAN® FBA 32P. В сочетании со специальным волокном DAKORIT® DV110 89V был выполнен стык между стеной и основанием. Работа была завершена укладкой мозаичных плит на опоры-подставки.

Большую роль в успешном использовании продукции «hahne» в Чехии сыграла профессиональная поддержка местного дилера, фирмы «Vauprotect», проделавшей отличную работу под руководством Вита Вальвуды.





1



2



3



4

1 | Команда Klebag на предприятии в Эннетбюргене. 2 | Успешное сотрудничество заверено: доктор Вольфганг Гэде (слева) и Райнер Фольгман, hahne Bautenschutz. 3 и 4 | эффективное применение продукта «hahne» в Швейцарии: Создание нового многоцветного пола в частном доме. Инновационная система состоит из многофункциональной эпоксидной смолы HADALAN® MBH 12E (проверено по EC1, светоустойчиво) в комбинации со специальным наполнителем, который из-за малой плотности остается в растекающейся массе в подвешенном виде и создает 3D-эффект. По желанию для пола может быть выполнено глянцевое, шелковистое блестящее или матовое покрытие.

Швейцария: Тесное сотрудничество с Klebag Chemie

Сотрудничество с Klebag Chemie AG, ведущим швейцарским предприятием в области клеящих материалов для укладки пола, паркета и плитки, берет свое начало еще с 2010 года. Производство расположено в Эннетбюргене на берегу Фирвальдштетского озера, где на площади в 2000 м² разместились логистический центр, отдел НИОКР, отдел пересылки и отдел технической поддержки. Тесное сотрудничество,

в том числе в хранении и логистике продуктов «hahne» компанией Klebag, обеспечивает быстрое обслуживание швейцарским клиентам и компетентную техническую поддержку на месте.

В 2014 году предприятие было приобретено фирмой Sika Schweiz AG, которая продолжила деятельность «Klebag» под руководством Михаэля Альбрехта. Техническое руководство принял на себя доктор Вольфганг Гэде, который много лет отвечал за руководство заводом и разработку продуктов. Успешное продолжение и

расширение сотрудничества предприятий было достигнуто не в последнюю очередь благодаря конструктивным взаимоотношениям между доктором Гэде и Райнером Фольгманом, менеджером по работе с ключевыми клиентами в сфере промышленности/экспорта в компании hahne. Примером могут служить регулярные тренинги по темам санирования балконов, полов и крыш, которые проводились в собственном техническом центре в Эннетбюргене. ■

КУРС НА ИНТЕГРАЦИЮ

О текущем состоянии стратегии роста sht



Четкое следование выбранному пути: исполнительные директора sht Руй Маседо, Никлас Зиверт и Ульрих фон Хан (слева направо)

Компания sht, как и прежде, находится в процессе реструктуризации и за прошлый год показала значительный прирост в обороте и трудовых ресурсах. Свою роль в этом сыграл не только рост в новых сферах деятельности, но и приобретение различных фирм. Исполнительные директора Руй Маседо, Никлас Зиверт и Ульрих фон Хан рассказали, какие цели преследует стратегия роста и куда должен вести этот путь.

Компания sht уже в течение нескольких лет показывает тенденцию к амбициозному росту. Вы постоянно приобретаете новые предприятия. Что является главным стимулом для этого?

Маседо: «После потери фирмой sht в 2010 году прибылей от бетонного за-

вода Зибо возник вопрос: следует ли консолидироваться и играть в концерне преимущественно роль перевозчика, либо нужно расти и выходить на рынок в качестве межотраслевой логистической компании с долгосрочной перспективой. Правление и участники общества решили сделать ставку на последний вариант.»

Результатом стал значительный рост оборота. Почему же это развитие не стало источником роста реальных прибылей?

Маседо: «Успешные преобразования требуют времени. Сотрудники должны прочувствовать структуры и процессы, оборудованию тоже нужна притирка. К тому же репутация на рынке не дается просто так, ее необходимо заработать. Снижение оборотов в цементной промышленности неизбежно приводило к гистерезису издержек в отраслях с малой прибыльностью при медленном развитии пакета услуг. Тем не менее, мы довольны вектором развития нашей рентабельности. Конечно, хотелось бы все получить побыстрее (смеется), поскольку мы еще не получили наши собственные ожидаемые результаты.»

Год назад руководство sht в интервью журналу dialog объявило о расширении спектра предложений. Каких ключевых этапов удалось достичь за это время?

фон Хан: «Компания sht существенно диверсифицировала свой список клиентов и портфолио продуктов. Индустрия стройматериалов была и остается важнейшим сегментом, но мы расширили спектр предлагаемых нами услуг для новых клиентов и отраслей. Таким образом, наряду с классическими полями деятельности в складском хозяйстве за последние пару лет были реализованы новые элементы создания ценностей. К примеру, на нашем нидерландском дочернем предприятии N.T.M. мы выполняем бункеровку полимерного гранулята. В Лейпциге мы обслуживаем таможенный склад и склад опасных веществ, а в Штокштадте мы предлагаем многочисленные услуги в сфере электронной коммерции. Не следует забывать и о новых сферах деятельности, связанных с нашей сертификацией GMP+ или SQAS.»

Предварительный итог выглядит обнадеживающе. Но давайте вспомним о i4T. После приобретения Вами предприятия в 2010 году sht должна была явно перейти на интермодаль-

ные перевозки. Что происходит в этом секторе?

Зиверт: «Этот рынок принципиально изменился за последние пять лет. Крупные концерны в качестве эксплуатационников и заказчиков экологичной логистики уже стали вымирающим видом. Для многих транспортных компаний речь больше не идет об экологии, а прежде всего о рентабельности. А низкие цены на дизельное топливо приво-

рынок просто разрушен. Поэтому мы расставили соответствующие приоритеты. После нашего выхода из общества текущая деятельность была продолжена оставшимися участниками с образованием собственной фирмы в Польше, поэтому в работе с клиентами практически ничего не изменилось. Высвободившиеся ресурсы мы целенаправленно инвестируем в расширенные проекты и новые предприятия.»

Компания sht уверенно идет по пути межотраслевого поставщика логистических услуг. В чем Вы видите наибольшие сложности на ближайшие пять лет?

Маседо: «В первую очередь речь идет о нашем позиционировании на рынке. Сможем ли мы оставаться конкурентоспособными и сможем ли получать прибыль от наших услуг? Сложность ситуации значительно возросла за про-

«Мы хотим с помощью преобразований наших предприятий и современного оборудования сделать рабочие задачи настолько интересными, чтобы молодые люди стремились работать в нашей отрасли.»



Sievert
handel
transporte

дят к тому, что для интермодальных и комбинированных перевозок все большую привлекательность приобретает автотранспорт, а не железная дорога. Однако sht не перестала заниматься интермодальными перевозками. Мы концентрируемся на нишевых задачах и проектах, где использование интермодальных перевозок безоговорочно имеет смысл и будет рентабельным. Вся необходимую гибкость услуг мы готовы предоставить в любом случае.»

Посмотрим на другой проект. В Польше, спустя много лет, Вы отказались от работы с Silo Trans Nowiny. Что было причиной?

фон Хан: «Господин Зиверт как раз говорил о гибкости. Поскольку наши ресурсы не безграничны, мы регулярно пересматриваем и корректируем наши стратегии. Вкратце: Мы пришли к выводу, что на польском рынке для sht нет перспектив развития. Тамошний транспортный

Сравнивая с прошлым, можно увидеть, что многие подразделения sht получили новую структуру. Каких изменений можно ждать в этом и следующем, 2016 году?

Зиверт: «После приобретения активов фирмы Schuck в Штокштадте и фирмы Gass в Хаусахе основное наше внимание уделяется интеграции. В первую очередь речь идет о сотрудниках и процессах, но не будем забывать и о клиентских базах и товаропотоках. Необходимо время и активное участие всех заинтересованных лиц, прежде чем это предприятие вольется в систему sht. К началу наступающего года запланирована интеграция Sievert Benthack GmbH & Co. KG в Sievert Handel Transporte GmbH. Это решение имеет под собой чисто организационные причины, поскольку после приобретения SBT в 2011 году все сотрудники считают себя членами одной большой семьи sht.»

шедшие годы, поэтому потребуются дальнейшие структурные преобразования. Главной же задачей следующих лет станет такой момент: сможем ли мы привлекать и удерживать увлеченных, мотивированных и компетентных сотрудников. Особенно это касается водителей-профессионалов. Мы хотим с помощью преобразований наших предприятий и современного оборудования сделать рабочие задачи настолько интересными, чтобы молодые люди стремились работать в нашей отрасли. Логистика заслуживает более высокой оценки. И мы работаем над этим.» ■



Профессор, доктор наук Арндт Зинн (директор центра ZEIS при университете г. Оснабрюк), профессор, доктор наук Бернд И. Хартман (декан факультета правоведения в университете г. Оснабрюк), профессор, доктор наук Георг Гесс (кафедра китайского права), профессор, доктор наук Ханс-Вольф Зиверт и профессор, доктор наук Вольфганг Люке (ректор университета г. Оснабрюк) слева направо.



Приветственная речь при открытии центра: Китайский посол Ши Миндэ прибыл в Оснабрюк по приглашению фонда Зиверт.

CIRCLE — НА СТАРТ

Преподаватели китайского права в фонде

19 октября 2015 года в университете Оснабрюка официально открылся Центр международных исследований китайского права и экономики (англ. - Center for International Research on Chinese Law and Economics (CIRCLE)). В качестве почетного гостя в мероприятии принял участие посол Китая в Германии, господин Ши Миндэ.

Новый исследовательский центр такого типа уникален для Германии и главными задачами для него является изучение китайского права и китайской экономики. В день официального открытия профессор, доктор наук Георг Гесс, который с летнего семестра 2015 года является приглашенным профессором по изучению китайского права в университете Оснабрюка, прочел вводную лекцию на тему «Экономическая и уголовная ответственность в КНР». Приглашение преподавателей было организовано фондом науки и культуры Sievert Stiftung für Wissenschaft und Kultur.

Ханс-Вольф Зиверт в качестве председателя правления фонда видит задачу приглашенных преподавателей в том, чтобы передать жизненно необходимые экономические и правовые знания, без которых торговля с Китаем невозможна, непосредственно будущим юристам: «Благодаря многим десятилетиям работы с Китаем мне известно, что мы не сможем обойтись без изучения правовой системы этой страны, если мы хотим укрепить наши экономические отношения. Китай является крупнейшим народным хозяйством в мире и поэтому играет важнейшую роль даже для предприятий здесь.»

Целью центра CIRCLE является объединение всех правовых аспектов в рамках одного учебного заведения и усиленное изучение экономического права с привлечением соответствующих отраслей экономической науки на профессиональном уровне. «Институт должен стать ведущим исследовательским и образовательным учреждением в Германии, которое занимается китайским правом на междисциплинарном уровне», говорит правовед и основатель центра доктор Арндт Зинн, профессор, являющийся также директором ZEIS (Центра изучения европейского и международного уголовного права). Наряду с исследованиями важной целью обучения является формирование языковой компетенции. ■