



ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ ГАЗЕТА ОАО «КАМАЗ»

№ 28 (3757)
12 сентября 2014 г.

ВЕСТИ КАМАЗА

www.kamaz.ru

16+



«Горячая линия»
службы комплаенса:
есть нарушения —
есть сообщения!

2

Ильдар Шамилов —
гость рубрики
«Без галстука»

3

Как «генерал»
Араарат покорял:
история горного похода

4

С МЕСТА СОБЫТИЙ

Дело с трубой

Текст и фото: Анжелика АКУЕВА

На днях у Ильмира Шайдуллина родилась дочка. Малышку назвали Резедой. Новоиспечённый отец рассказывает о крупном событии в своей семье волнуясь. Впереди у него — бессонные ночи, переживания и прочие радости родительства. Впрочем, молодой замначальника заготовительного цеха по технической части ПРЗ недавно пережил, так сказать, большой тренировочный этап: мало спал, плохо ел и много нервничал. Ильмир Шайдуллин с начала года занимался крупным общезаводским проектом с экономическим эффектом в сотни миллионов рублей. Крупный проект — как ребёнок, скажет любой, кто хоть раз впрягался в такую работу.

На прессово-рамном заводе в рамках проекта «Шасси с компонентами «Даймлер» был перенесён участок трубогибочных станков из цеха шасси в заготовительный цех. Раньше трубы для системы выхлопа и системы охлаждения, а также узла оперения резали в заготовительном цехе, потом отправляли их гнуть в цех шасси. Путешествия компонентов по заводу дорого обходилось предприятию. Перевозка заготовок с одного конца завода на другой вела к большими потерями: затратам времени, ухудшению обратной связи. Что говорить: половина простоев главного сборочного конвейера приходилась именно на этот участок. А ситуация на рынке требовала решить проблему. «Примерно год назад трубогибочный участок перестал справляться с плановыми объёмами производства, ведь потребность в трубах под «Евро-4» стала расти. При имеющемся положении дел наращивать объёмы было невозможно», — говорит Ильмир Шайдуллин. — Площадка сложная, это нельзя скры-

вать. Изначально станки монтировались на свободных площадках, подходы к ним не выстраивали, ставили, где есть место, где удобно». Но что такое перенос производства внутри работающего предприятия? Сложнейшая техническая и логистическая задача, как ремонтировать поезд на ходу. «Перенос поначалу показался нам неподъёмным. Это громадный масштаб работ, да и участок пугал, — рассказывает Ильмир Шайдуллин. — Площадка для

изменения. Для оптимизации работ внедрили мобильные тележки, обучили рабочих», — говорит Шайдуллин. Также было закуплено дополнительное оборудование.

Строительно-монтажные работы на участке заняли два месяца, перемещение и освоение — месяц. «Не помню, как пролетело время с Нового года по май, четыре месяца из личной жизни вычеркнуты», — смеётся Шайдуллин.

Теперь на участке площадью в 1000 квадратных метров работает десять станков, в том числе высокоточное оборудование с ЧПУ.

Так как работа ведётся на новейшем оборудовании, коллектив участка — один из самых молодых на заводе.

«Новые станки позволяют нам производить сложногнутое трубы разной геометрии в трёх плоскостях, — радуется Шайдуллин. — До этого у «КАМАЗа» не было таких возможностей. На старых станках трубы частично гнули, частично собирали по частям сваркой. Сейчас мы гибим трубы нужной кон-

фигурации без сварки, а это существенная экономия времени». Оптимизация технологии — в процессе. «Пока что участок работает круглосуточно, планируем к ноябрю перейти на двухсменный график», — говорит Александр Макаров.

Основное направление работ участка — комплексирующие для автомобилей

«КАМАЗ» класса «Евро-4» и «Евро-5», с прицелом на «Евро-6». И с момента, как участок был смонтирован, единственная пара часов просто пришла на момент освоения. Нет простоев, нет напряжённости, сборочный конвейер обеспечивается вовремя. Главное, ради чего затевалася масштабный переход, получилось.



«Новый участок создавался при активном участии начальника цеха Талгата Хамитовича Шарапова, у которого большой авторитет и сильный коллектив, заместителя главного инженера Расула Маликова Гарипова, всей нашей команды: и руководителей, и рабочих. Это наше большое общее дело», — говорит Ильмир Шайдуллин.

«Новый участок позволяет нам производить сложногнутое трубы разной геометрии в трёх плоскостях, — радуется Шайдуллин. — До этого у «КАМАЗа» не было таких возможностей. На старых станках трубы частично гнули, частично собирали по частям сваркой. Сейчас мы гибим трубы нужной кон-

фигурации без сварки, а это существенная экономия времени». Оптимизация технологии — в процессе. «Пока что участок работает круглосуточно, планируем к ноябрю перейти на двухсменный график», — говорит Александр Макаров.

Основное направление работ участка — комплексирующие для автомобилей

без ограничений. Ставка по кредиту зависит от размера первоначального взноса и срока кредита. По сравнению со рыночным предложением ставки снижены на 0,75-2% годовых. Например, при первоначальном взносе от 50% и срочке ипотеки до 10 лет ставка для камазовцев составит 11% годовых, что на 2% ниже, чем действующая процентная ставка для населения.

Кроме того, мы договорились со Сбербанком об улучшении других параметров кредитования. В ипотечном предложении для камазовцев отсутствуют требования по страхованию жизни, минимальный первоначальный взнос снижен с 15 до 10%. Для работников группы компаний ОАО «КАМАЗ» единий процентная ставка действует в течение всего срока кредита, как в период строительства дома, так и после введения его в эксплуатацию. Стандартная тарифная

сетка банков предполагает увеличение ставки на период строительства, так как это более рискованное вложение для банка в отсутствие договора залога.

Уверен, программа может быть интересна тысячам камазовцев: это очень конкурентоспособное предложение на рынке, которое позволит многим нашим работникам улучшить жилищные условия. Думаю, особенно востребована эта программа будет среди молодых специалистов, что очень актуально для предприятия.

Также Самат Гарафутдинович

привёл

расчёты, наглядно демонстрирующие выгоды специального предложения: «При среднем кредите в один миллион рублей при разнице в 2% годовых экономия составит примерно 20000 рублей в год. А так как ипотека обычно берётся на 15-30 лет, то сумма ущербления ресурсов полу-

НОВОСТИ

Признан лучшим

Победителем ежегодного конкурса «Лучший коммерческий автомобиль года в России» в номинации «Грузовик года» стал КАМАЗ-М1842 (5490). Церемония награждения состоялась в Москве, в рамках Международной специализированной выставки грузовой техники AUTOTRANS-2014.

Конкурс «Лучший коммерческий автомобиль года в России» проводится в 14-й раз и имеет статус самого авторитетного в автомобильной индустрии. За право стать призёром конкурса ежегодно борются производители грузовиков, автобусов, фургонов, официально продаваемых и эксплуатирующихся на территории РФ. Жюри конкурса традиционно состоит из авторитетных журналистов, активно освещющих в своих изданиях автотранспортную тематику. Среди них главные редакторы и обозреватели таких крупных изданий как «КомГранс», «Автопанorama», «Автопарк» и др. Основной критерий при отборе номинантов конкурса — вклад транспортного средства в повышение эффективности перевозок.

Утилизация: правила от «КАМАЗа»

С 8 сентября ОАО «КАМАЗ» реализует программу утилизации автомобилей, которая продлится до 31 декабря 2014 года.

В соответствии с положениями программы, скидка в 350 тысяч рублей будет предоставляться покупателю грузовика КАМАЗ при сдаче им в утилизацию любого бывшего в употреблении транспортного средства. При этом на момент сдачи в утилизацию автомобиль должен быть полнопротектным и не менее полугода находиться в собственности участника программы. Так же приобрести новый КАМАЗ можно будет по схеме «трейд-ин». В этом случае покупатель получит скидку в 300 тысяч рублей.

Программа утилизации ОАО «КАМАЗ» будет реализовываться через дилерскую сеть компании.

Заказы есть

И уже несколько тысяч человек обратились на «КАМАЗ» и в дилерские центры компании с пожеланием приобрести автомобиль. Одни из московских дилеров уже заказал у «КАМАЗа» 670 автомобилей по программе утилизации. В общей сложности заказы получены на более чем 5000 грузовиков.

Генеральный директор ОАО «КАМАЗ» Сергей Когогин отметил, что такое значительное число заказов говорит о своевременности запущенной программы: «Мы уверены в успехе данной программы. Благодаря значительному количеству мер господдержки, осуществляемых Правительством РФ, мы запустив собственную программу стимулирования спроса, сможем значительно обновить автопарк грузовиков России, тем самым поддержать отечественного потребителя в условиях падения рынка».

Первые поставки грузовиков клиентам по программе утилизации «КАМАЗ» начнут на следующей неделе.



Станок CB-80 работает с трубами диаметром от 32 до 60 мм, а CB-130 гибят трубы диаметром от 80 до 130 мм



Наладчик Юрий Нагин: «Очень интересная для меня работа, здесь всегда много нюансов, а я люблю «встряхивать мозги»

ЖИЛИЩНЫЙ ВОПРОС



Камазовцы получат ипотеку на особых условиях

Текст и фото: Анжелика АКУЕВА

С сентября «КАМАЗ» совместно со Сбербанком запустил специальную ипотечную программу только для работников группы компаний автогиганта. Камазовцы теперь могут получить ипотечный кредит на особых, более выгодных условиях.

О корпоративном взаимодействии договорились в декабре прошлого года генеральный директор ОАО «КАМАЗ» Сергей Когогин и председатель правления Сбербанка Герман Греф. Руководители во время встречи в Набережных Челнах обсудили в числе прочих вопросов создание специальных кредитных программ для работников ОАО «КАМАЗ».

Новая программа имеет ряд существенных преимуществ по сравнению со стандартными кредитными продуктами. Это пониженная процентная

ставка, упрощённая форма получения кредита, снижение размера первоначального взноса. Банк осуществляет кредитование сотрудников группы компаний «КАМАЗ» в рамках кредитных продуктов «Приобретение готового жилья», «Приобретение строящегося жилья» и «Загородная недвижимость».

Подробнее о плюсах новой программы рассказал директор департамента финансов Самат Саттаров: «Новая ипотечная программа рассчитана на все категории работников «КАМАЗа»

без ограничений. Ставка по кредиту зависит от размера первоначального взноса и срока кредита. По сравнению со рыночным предложением ставки снижены на 0,75-2% годовых. Например, при первоначальном взносе от 50% и срочке ипотеки до 10 лет ставка для камазовцев составит 11% годовых, что на 2% ниже, чем действующая процентная ставка для населения».

Кроме того, мы договорились со Сбербанком об улучшении других параметров кредитования. В ипотечном предложении для камазовцев отсутствуют требования по страхованию жизни, минимальный первоначальный взнос снижен с 15 до 10%. Для работников группы компаний ОАО «КАМАЗ» единий процентная ставка действует в течение всего срока кредита, как в период строительства дома, так и после введения его в эксплуатацию. Стандартная тарифная

сетка банков предполагает увеличение ставки на период строительства, так как это более рискованное вложение для банка в отсутствие договора залога.

Уверен, программа может быть интересна тысячам камазовцев: это очень конкурентоспособное предложение на рынке, которое позволит многим нашим работникам улучшить жилищные условия. Думаю, особенно востребована эта программа будет среди молодых специалистов, что очень актуально для предприятия.

Также Самат Гарафутдинович

привёл

расчёты, наглядно демонстрирующие выгоды специального предложения: «При среднем кредите в один миллион рублей при разнице в 2% годовых экономия составит примерно 20000 рублей в год. А так как ипотека обычно берётся на 15-30 лет, то сумма ущербления ресурсов полу-

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ РЕДАКЦИИ: 45-23-30, 37-31-99

НОВОСТИ

Одним махом

На заводе двигателей объявлен приём заявок на конкурс профессионального мастерства. В субботу 27 сентября соревнования должны пройти сразу по 14 специальностям. К участию приглашены молодые рабочие, желающие попробовать свои силы. В списке конкурсных специальностей: водитель погрузчика, оператор стакнов с программным управлением, оператор автоматических и полуавтоматических линий, стакнов и установок, инженер-технолог, токарь, испытатель двигателей, электрогазосварщик, слесарь, наладчик стакнов и манипуляторов с программным управлением, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, мастер, наладчик автоматических линий и агрегатных стакнов, наладчик КИПиА, термист. Победители традиционно получают путёвки на море (чемпионы прошлого конкурса отдыхали этим летом в Анапе) и повышение квалификационного разряда.

Перезагрузка Совета

На автомобильном заводе утверждён новый состав Совета мастеров. Предложения рассматривались в рамках отчётно-выборной конференции этой общественной организации.

В Совет вошли девять человек — представители автосборочного и агрегатного производств, ремонтной службы, отдела технического контроля. Состав организаций серьёзно обновился, в его большинстве молодые мастера, активно участвующие в проектах по продвижению ПСК. Возглавил её Альфред Гайсин, являющийся председателем Совета мастеров ОАО «КАМАЗ».

Заместитель директора АвЗ по персоналу Виктор Поляков уверен: для эффективной работы Совета нужны молодые инициативные мастера, которые смогут достойно принять эстафету от своих предшественников. А задачи перед младшим руководящим составом стоят серьёзные — необходимо укреплять дисциплину и повышать производительность труда. Стратегический план действий Совета мастеров ОАО «КАМАЗ» будет свёрстан после того, как во всех организациях и подразделениях пройдут перевыборы.

Обгоняя время

В этом году свой профессиональный праздник — День машиностроителя — камазовцы будут отмечать 19 сентября, раньше календарного срока. Такой уж характер у работников компаний, им всё время хочется быть впереди планеты всей. Неизменное место встречи — ДК «КАМАЗ», праздничная атмосфера, поздравления руководства и чествование лучших.

В этом году главной награды компании, звания «Заслуженный работник «КАМАЗа», будут удостоены 19 человек. Будут вручены 101 почётная грамота и 99 государственных писем.

На праздничном вечере, который пройдёт накануне 45-летия, ветераны вспомнят, а их преемники узнают об основных вехах развития компании. Концертная программа порадует выступлением известных артистов, а любимые песни в их исполнении перенесут гостей праздника в разные эпохи становления автогиганта.

НАГЛЯДНО**Одевайтесь правильно!**

Татьяна БЕЛОНОЖКИНА

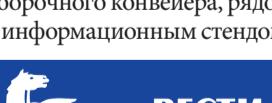
На автомобильном заводе после корпоративного отпуска появился стенд, за витриной которого представлены образцы спецодежды и средств индивидуальной защиты, используемые на предприятии.



Раньше манекены «жили» в кабинете, где будущие работники АвЗ проходили вводный инструктаж по охране труда. Наглядное пособие, дающее представление о самых популярных средствах индивидуальной защиты — очках, беруши, перчатках, — это, конечно, хорошо. Но эффективность

использования манекенов вырастет, если их поместить прямо в гембю, — решили руководители АвЗ.

Теперь сверять себя с эталоном работники предприятия могут чаще. Стоят образцы на самом подном месте, на 22-й позиции главного сборочного конвейера, рядом с информационным стендом.

Смотрите телепрограмму

В пятницу в 19.15

(повторы — в субботу в 12.45 и во вторник в 6.15)

на канале «Рен-ТВ Наб. Челябинск»

Поднесите камеру смартфона к QR-коду — и вы сможете увидеть телепрограмму «Вести КАМАЗ» на экране своего телефона.

**НОВАЯ ПРОФЕССИЯ****Играющий тренер**

Ольга ЖИГУЛЬСКАЯ

Не так давно четверо камазовцев — Артём Груздов, Роман Фёдоров, Филипп Семёнович и Игорь Цветков — получили сертификаты фирмы «Даймлер», подтверждающие их квалификацию как лин-тренеров, соответствующих международным критериям. Все четверо с начала работы камазовской Фабрики процессов были попарно задействованы именно на этом фронте. В мире профессия «лин-тренер» уже широко известна — но не в России.

Официальное название должностей называемых сотрудниками в формате штатного расписания значилось как «консультант по развитию Производственной системы «КАМАЗ» или «главный специалист КРПС». Но время меняется быстро. Сейчас А. Груздов стал председателем КРПС, а И. Цветков отбыл на «Мотовилиху». Чему же учат лин-тренеры и чему учатся сами? На наши вопросы ответил Роман Фёдоров.

— В ряде вузов абитуриентов уже приглашают стать специалистами по качеству, а где готовят лин-тренеров? Расскажите о своём пути.

— Окончив вуз, я некоторое время занимался преподавательской деятельностью, но «теория суха», и я ушёл на производство. Идеями новой модели менеджмента, «бережливого производства», проникся в 2006 году, работая в команде служб стратегического развития в КИСМе. Участие в семинарах и тренингах, которые регулярно проводили на «КАМАЗе» консультанты ведущих мировых фирм, поездки на «Даймлер», а также постоянное самообразование — вот главные источники повышения квалификации. И практика, конечно, работа непосредственно в гембе, где происходят изменения. Что касается сертификатов, то к ним мы шли долго, около года, наша деятельность коллеги с «Даймлером» пристально отслеживали, мы проходили свои испытания, во внимание принималось не только умение «красиво» вести тренинги, но и конкретные результаты. А это — реализуемые личные проекты обучившихся, применяемый в работе лин-инструментарий и т.д., причём независимые аудиторы строят свои выводы на основе не бумаг-отчётов, а на ситуации в реальном производстве. На котором, кстати, я провожу 50% времени.

— Какими качествами обязательно должен обладать лин-тренер?

— Необходимые «приложения» к знаниям — стрессоустойчивость (надо быть готовым: на заводе никто не ждёт тебя с распростёртыми объятиями); умение заинтересовать (как только люди начинают понимать, что улучшения — для них, а не против, ситуация меняется). При обучении



нужно очень быстро ориентироваться в настроении аудитории и разворачивать её в нужное русло, перенастраивать.

— Вы помните рубеж в отношении заvodchikov k «sluzhitelei» PCK?

— Наверное, проект «Маяк». Рабочие поняли, что никого не увольняют, не нака-

«Чего? 10 турбокомпрессоров за 18 минут? Да щас соберём и домой пойдём!» Я говорю: «Соберите! И вы свободны». А не получается. Потому что ведь не в штуках дело, а в организации работы — конвейера или офиса, не важно. «На выходе» мы должны получить конкретное состояние человека, который обладает перечнем конкретных навыков.

— А чего категорически делать нельзя?

— Тренер не может давать прямых решений, откровенных подсказок, группа сама должна под его руководством прийти к нужным выводам. Нельзя обнаруживать свои эмоции, это профессиональный просчет. Тем более — кричать, хотя порой сдерживаться очень трудно, особенно когда видишь, что решение — на поверхности, а люди топчутся на одном месте. Это как в споре: кричишь — значит, проиграл. Несмотря после восьми часов тренинга бывает состояние «выжатого лимона»: держать каждую минуту полтора десятка людей (каждый — со своим характером) — очень энергозатратное дело.



Лин-тренер Фёдоров готовых решений не даёт

— У вас бывают группы разной степени подготовленности...

— Да, но труднее всего — с технологиями, которые уверены, что всё знают и что «так делать нельзя». Я в этих случаях говорю: вы здесь не для того, чтобы показывать знания, а чтобы узнать новое.

— А «тузы»?

— Казалось поначалу, что директора, крупные руководители, которые, как говорится, не привыкли работать руками и порой даже не связанны с производством, будут вялыми высокомерными скептиками. Но был поражён, увидев, какой мощный поток энергии от многих идёт, как они умеют слушать. Из наших как очень конструктивный запомнился замгенерального директора по безопасности Шамилов, из недавних гостей — Кириенко, возглавлявший делегацию «Росатома».

— На ФП происходит имитация процессов. А что невозможно сымитировать самому лин-тренеру?

— Кто-то из известных людей сказал, что невозможно имитировать темперамент, чувство юмора и атмосферу. Могу добавить: невозможно «сыграть» убеждённость. Можно напичкать голову знаниями, определениями, терминами. Но если у тебя самого нет уверенности в правильности того, что ты делаешь, это обязательно обнаружится в процессе работы с людьми, во время тренингов. Для меня очень важна обратная связь. Когда создаётся команда, это сразу чувствуется. Смож «зажечь» людей — записывай в актив ещё одну победу.

ГОРЯЧИЙ ТЕЛЕФОН**Звоните громче!**

Этот телефон на «КАМАЗе» — один из самых лёгких: 37-18-37. Позвонив на «Горячую линию» службы комплаенса, любой камазовец, не называя себя, может сообщить о своих подозрениях на предмет самых разных нарушений в области закупок товаров и услуг, этики и внутреннего распорядка. Каждый такой факт — повод для служебного расследования.

О некоторых случаях, не выходя за рамки конфиденциальности, СВАиК — служба внутреннего аудита и комплаенса ОАО «КАМАЗ» — периодически информирует читателей «ВК».

Всего за восемь месяцев 2014 года на «Горячую линию» поступило более 100 обращений. С начала её работы в ноябре 2012 года число телефонных и электронных сообщений составляет 185.

Так, в феврале этого года стало известно о поставках на «КАМАЗ» товаров и услуг с участием лица, ранее замеченного в коррупционных схемах. Вследствие этого ОАО «КАМАЗ» понесло финансовые потери. Сигнал полностью подтвердился. Результаты комплаенс-расследования были рассмотрены на заседании Координационного совета по комплаенсу, который принял решение приостановить операции с контрагентом.

В другом сообщении говорилось о том, что деятельность одного из наших поставщиков через подставное лицо (своего родственника) руководит один из высокопоставленных камазовских управлениев. При принятии решения о закупке товарно-

материальных ценностей этот человек, занимавший на «КАМАЗе» солидный пост, использовал свои служебное положение и связи, вследствие чего нанёс немалый ущерб компании. По итогам служебного расследования он был уволен.

В 34% случаев находят подтверждение сообщения на «Горячую линию» о возможных нарушениях этики и внутреннего распорядка. Так, были установлены случаи несправедливых начислений и распределений премий, работы по поддельному диплому, допущения к работе в качестве материально-ответственного лица человека, ранее судимого, нарушения Кодекса корпоративной этики со стороны отдельных руководителей среднего звена, нарушения при начислении различного рода выплат. По всем этим нарушениям приняты соответствующие меры, в основном — в форме привлечения виновных к дисциплинарной ответственности и депремирования должностных лиц.

В ближайшее время мы планируем проведение опроса до-верия к работе «Горячей линии». Разумеется, деятельность нашей службы не сводится лишь к обработке звонков и сообщений. Мы регулярно выявляем признаки комплаенс-нарушений как в основном обществе, так и в дочерних компаниях ОАО «КАМАЗ». Например, установили, что по заключённому агентскому договору на организацию ремонта имущества выплачивалось необъяснимо большое агентское вознаграждение, в то время как работы проводились силами самого дочернего общества. Только по результатам проверок ревизионных комиссий по итогам 2013 года был принят ряд кадровых решений. Конечно, невозможно поймать за руку каждого авантюриста. Но одно должно быть понятно всем: недобросовестные намерения неотвратимо влекут за собой наказание. Однако это возможно только при активной поддержке всего нашего коллектива, в котором, безусловно, трудится абсолютное большинство порядочных профессионалов.



Комментируя работу «Горячей линии», руководитель службы внутреннего аудита и комплаенса ОАО «КАМАЗ» Андрей Комаров отметил:

— В последнее время мы значительно продвинулись в плане регистрации обращений. Налажена система автоматической записи полученных сообщений. Это позволяет возвращаться к первоисточнику сообщения через любой промежуток времени и избежать проблем с интерпретацией. На корпоративном сервере «Комета» выкладывается оперативная информация о результатах рассмотрения. По понятным причинам облюдения анонимности она не содержит деталей, но общая картина доступна любому сотруднику компании. Не могу не отметить и такой факт: участились случаи, когда «горячий телефон» стал использоваться в целях нечестной конкуренции. Бывает, некие компании, желая заключить с ОАО «КАМАЗ» договор, пытаются оговорить своих конкурентов. По таким сообщениям тоже проводятся проверки, однако решение об отказе от работы или заключения договора с этими фирмами принимается только в случае неопровергнутого подтверждения поступившей информации. Сложность в работе «Горячей линии» вносит недостаток информации и отсутствие возможности обратной связи. Порой тех деталей, которые содержит сообщение, недостаточно, чтобы подтвердить сигнал или опровергнуть. А уточнить не у кого, потому что чаще всего сообщающие не оставляют контактов — к сожалению. В ближайшее время мы планируем проведение опроса до-верия к работе «Горячей линии». Разумеется, деятельность нашей службы не сводится лишь к обработке звонков и сообщений. Мы регулярно выявляем признаки комплаенс-нарушений как в основном обществе, так и в дочерних компаниях ОАО «КАМАЗ». Например, установили, что по заключённому агентскому договору на организацию ремонта имущества выплачивалось необъяснимо большое агентское вознаграждение, в то время как работы проводились силами самого дочернего общества. Только по результатам проверок ревизионных комиссий по итогам 2013 года был принят ряд кадровых решений. Конечно, невозможно поймать за руку каждого авантюриста. Но одно должно быть понятно всем: недобросовестные намерения неотвратимо влекут за собой наказание. Однако это возможно только при активной поддержке всего нашего коллектива, в котором, безусловно, трудится абсолютное большинство порядочных профессионалов.

БЕЗ ГАЛСТУКА

Секреты от Шамилова

Ольга ЖИГУЛЬСКАЯ

Завтра российские айтишники отмечают День программиста. Он был учреждён пять лет назад. Выбор пришёлся на 256-й день года: это количество целых чисел, которое можно выразить с помощью одного восьмиразрядного байта. Отнюдь не чужим приходится праздник Ильдару Шамилову — выпускнику КАИ, инженеру-системотехнику по образованию. Сегодня самый главный на «КАМАЗе» человек по безопасности — гость нашей «очень личной» рубрики.

— Ильдар Асхатович, когда вы только появились на «КАМАЗе» зимой 2003 года, помнится, признавались, что мечтали в детстве стать журналистом?

— Не только мечтал — даже был им! В школе: внештатным корреспондентом городской газеты и на радио в качестве заместителя редактора радиогазеты участвовал в подготовке программы. «Шеф» — главный редактор, у меня был восьмиклассник, от него первый и единственным мастер-класс получил, как интервью у директора школы взять. Однажды нашу передачу даже Москва, «Пионерская зорька», транслировала. Событие было на весь городок! А потом мы переехали. За десять лет учёбы мне пришлось сменить пять школ.

— А почему так получилось?

— Отец военным был. Первый класс запомнился очень сильно, в школу я пошёл в городе Черняховске в Калининградской области. Приезжая на каникулы в Татарии к родне, очень гордились, что мы живём на западной границе, где мой папа защищает Родину. Само это обязывало быть смелым и никогда не показывать свою слабость. Двоюродные братья не скрывали зависти. Было немало приключений в детстве. Один свой секрет, например, я открыл маме, только став уже совсем взрослым. Лет восемь мне было, мы с одноклассницей Наташейшли домой из школы, когда вдруг увидели, что в реке Инструх в водовороте барахтается мальчишка — видимо, лёд треснул, и он провалился. Бросили ему шарф — не дотягивается, прыгнули в воду за него, держась за руки. Спасли. Костёр потом развели, сушили одежду.

Дома тогда особо ничего не заподозрили: мы часто «хоть вымыши» возвращались, играли, пещеры в снегу рыли.

— Вы уже в школе решали поступать на факультет АСУ — модное направление?

— Меньше всего думал о том, что оно модное! Увлекался робототехникой, системами управления, радиоэлектроникой. Занимался в кружках, помогали любимые домашние журналы — «Техника — молодёжи», «Квант», «Наука и жизнь». Классе в пятом сбрасывал даже маленького управляемого робота на контактах. Потом радиоприёмник и радиопередатчик. Правда, с основами физики ещё было не всё здорово, поэтому моё изобретение парализовало в нашем доме всё телевещание: видимо, частоты совпали. Пришлось объясняться. Став старше, обожал «шёлкать» задачки по оптике, астрономии. В девятом классе учительница физики очень меня в этом направлении поддержала (кстати, у меня и мама тоже преподавала математику и физику), и я уже тогда решил, что буду инженером.

— Откуда это у каистов — «КАИ — пуп Земли»?

— Ладно, есть ещё и КГУ — «породивший» КАИ... Шучу, конечно. Но все же знают, что это действительно одна из сильнейших в стране альманахов инженерных кадров, готовившая классических специалистов самого широкого профиля — и гражданских отраслей, и оборонной. А ещё каисты, по-моему, безотказные, лёгкие на подъём и очень дружные. В самых сверхсекретных научных центрах не без каиста. По распределению я попал на казанский завод «Радиоприбор». И сразу нам, группе молодых специ-

алистов (самому старшему было 27 лет), доверили очень серьёзный и ответственный проект — мы создавали новую модель управления термогальваническим производством на основе АСУ ТП. Приезжал с ревизией даже отраслевой министр.

— **«Доверяй, но проверяй»?**

— Ну, это оборотная сторона медали! А вообще я уже тогда понял: только грамотные и культурные люди могут работать на современном предприятии. И я рад, что мои знания «в нужный момент» оказались «в нужном месте».



Отпуск — время для путешествий

формального, а искреннего, человеческого. К нам, вчерашним студентам, например, любил заходить после своей смены (он заканчивал её часа в три дня, потому что работал с 6:30) немолодой уже токарь, очень уважаемый человек, герой соцтруда. В задушевных беседах о том о сём незаметно и ненавязчиво в сознании закреплялись какие-то очень серьёзные установки. И по части профессии, и по части взаимоотношений.

— Правда, что у вас есть награды за службу в органах безопасности? Хотя журналисты даже Путина про этот период не спрашивали...

— Можно и ответить, потому что награды на «КАМАЗе» вы сделали для себя какие-то открытия?

— И продолжала делать, потому что «КАМАЗ» растёт.

Впитывает в себя лучшее из других культур. По-моему, за прошедшие десять лет очень

изменились и производство, и люди.

Я имею в виду не только

технологии — выросла общая

культура, правовая — над чем

скромно трудится и наш блок

безопасности — в том числе.

Думаю, иначе компания не

смогла бы добиться столь высоких результатов. Люди здесь

работают от души. Не так,

как в других организациях, делая

для себя зарубки — о, столько

до пенсии. А так: живём и

живём, работаем и работаем.

Думаю, иначе компания не смогла бы добиться столь высоких результатов. Люди здесь работают от души. Не так, как в других организациях, делая для себя зарубки — о, столько до пенсии. А так: живём и живём, работаем и работаем.

Думаю, иначе компания не смогла бы добиться столь высоких результатов. Люди здесь работают от души. Не так, как в других организациях, делая для себя зарубки — о, столько до пенсии. А так: живём и живём, работаем и работаем.

На предложенный тренером вопрос каждый даёт свой ответ

воздухах. Также заказы размещаются в дистанционной площадке на портале РОСТА о том, что получилось. Там создаётся форум по темам, и тренер реагирует на ответы. Затем к теме присоединяется следующая группа, которая также делится опытом с коллегами.

Занятия в школе менеджмента строятся похоже: получили знания — отработали их на практике. Практическая часть является обязательной, выполнение заданий влияет на итоговую оценку. Группа будет встречаться каждую неделю в течение полутора на собранных в комплекс модулях, дающих навыки управления процессами и людьми. Усвоив чёткие алгоритмы, учащиеся школы должны довести их до автоматизма, чтобы с лёгкостью применять на практике. Школа является первой ступенью управленческой подготовки, программой предусмотрены встречи с руководителями компании, мастер-классы от более маститых коллег.

На сегодня самые востребованные модели — «Поиск, анализ, структурирование информации», «Публичное выступление»,

«Лёгкая переписка», «Методы анализа и решения проблем», «Тайм-менеджмент»,

«Управление конфликтами».

Технология мини-семинаров была разработана университетом и опробована в 2013 году. Каждое занятие — это небольшой по времени (четыре часа) эффективный модуль обучения. «Многие привыкли к тренингам», — говорит заместитель директора Корпоративного университета Татьяна Голубцкая. — Просто слушать лектора уже неинтересно, поэтому включены игровые элементы. Задача мини-семинара — дать базовые знания по заявленной теме, рассставить акценты, дать определённые инструменты. Человек возьмёт самое необходимое, самую соль». После камазовцу рекомендуют

выполнить задание и рассказать на

дистанционной площадке на порталах РОСТА о том, что получилось. Там

создаётся форум по темам, и тренер реагирует на ответы. Затем к теме присоединяется следующая группа, которая

также делится опытом с коллегами.

Занятия в школе менеджмента строятся

похоже: получили знания — отрабо-

тали их на практике. Практическая

часть является обязательной, выполне-

ние заданий влияет на итоговую оценку.

Группа будет встречаться каждую

неделю в течение полутора на собранных

в комплекс модулях, дающих навыки

управления процессами и людьми.

Усвоив чёткие алгоритмы, учащиеся

школы должны довести их до автомa-

тизма, чтобы с лёгкостью применять

на практике. Школа является первой

ступенью управленческой подготовки,

программой предусмотрены встречи

с руководителями компании, мастер-

классы от более маститых коллег.

Задачи Корпоративного университета

«Корпоративный университет — это структура проектирующая, управляемая, — поясняет его директор Светлана Михеева. — Наша задача — определить, кого, чему, как учить, и обеспечить организационные условия. Большую часть подготовки ведёт РИПТИБ, часть — в подразделениях «КАМАЗа», на за-

водах. Также заказы размещаются в дистанционной площадке на портале РОСТА о том, что получилось. Там создаётся форум по темам, и тренер реагирует на ответы. Затем к теме присоединяется следующая группа, которая также делится опытом с коллегами.

Занятия в школе менеджмента строятся похоже: получили знания — отработали их на практике. Практическая часть является обязательной, выполнение заданий влияет на итоговую оценку. Группа будет встречаться каждую неделю в течение полутора на собранных в комплекс модулях, дающих навыки управления процессами и людьми. Усвоив чёткие алгоритмы, учащиеся школы должны довести их до автомa-

тизма, чтобы с лёгкостью применять

на практике. Школа является первой

ступенью управленческой подготовки,

программой предусмотрены встречи

с руководителями компании, мастер-

классы от более маститых коллег.

На сегодня самые востребованные

модели — «Поиск, анализ, структурирование информации», «Публичное выступление»,

«Лёгкая переписка», «Методы анализа и решения проблем», «Тайм-менеджмент»,

«Управление конфликтами».

На сегодня самые востребованные

модели — «Поиск, анализ, структурирование информации», «Публичное выступление»,

«Лёгкая переписка», «Методы анализа и решения проблем», «Тайм-менеджмент»,

«Управление конфликтами».

На сегодня самые востребованные

модели — «Поиск, анализ, структурирование информации», «Публичное выступление»,

«Лёгкая переписка», «Методы анализа и решения проблем», «Тайм-менеджмент»,

«Управление конфликтами».

На сегодня самые востребованные

модели — «Поиск, анализ, структурирование информации», «Публичное выступление»,

«Лёгкая переписка», «Методы анализа и решения проблем», «Тайм-менеджмент»,

«Управление конфликтами».

На сегодня самые востребованные

модели — «Поиск, анализ, структурирование информации», «Публичное выступление»,

«Лёгкая переписка», «Методы анализа и решения проблем», «Тайм-менеджмент»,

«Управление конфликтами».

На сегодня самые востребованные

модели — «Поиск, анализ, структурирование информации», «Публичное выступление»,

«Лёгкая переписка», «Методы анализа и решения проблем», «Тайм-менеджмент»,

«Управление конфликтами».

На сегодня самые востребованные

модели — «Поиск, анализ, структурирование информации», «Публичное выступление»,

«Лёгкая переписка», «Методы анализа и решения проблем», «Тайм-менеджмент»,

«Управление конфликтами».

На сегодня самые востребованные

модели — «Поиск, анализ, структурирование информации», «Публичное выступление»,

«Лёгкая переписка», «Методы анализа и решения проблем», «Тайм-менеджмент»,

«Управление конфликтами».

На сегодня самые востребованные

модели — «Поиск, анализ, структурирование информации», «Публичное выступление»,

«Лёгкая переписка», «Методы анализа и решения проблем», «Тайм-менеджмент»,

«Управление конфликтами».

ТУРИСТСКИМИ ТРОПАМИ

Флаг «КАМАЗа» на горе Арарат

Анжелика АКУЕВА

Этим летом на горе Арарат появился флаг ОАО «КАМАЗ». Водрузил его генеральный директор автогиганта Сергей Когогин. На легендарную вершину он поднялся в составе обычной туристической группы, вместе с сыном и друзьями.

Идея горного похода родилась у Сергея Когогина совместно с членом Совета директоров ОАО «КАМАЗ» Рубеном Варданцем. «В одной из бесед мы решили: сыновьям исполнилось по 18 лет, парням нужно событие, близкое к подвигу», — рассказывает Сергей Анатольевич. — «Рубен предложил покорить Арарат, я эту идею сразу поддержал. Когда дома обсудили задумку с сыном Дзюном, он пришёл в большой восторг. В студенческие годы я ходил в горы, поднимался на высоту больше 4000 метров. И даже при этом опыте я не до конца представлял все трудности восхождения. А сын их представлял ещё меньше меня. И когда идея нашего путешествия стала обретать материальные формы, испуга не было. Это было спокойствие дилетантов», — смеётся со-беседник.

Подъём на Арарат путешественники совершают в Турецкой Республике. Именно там, недалеко от армянской и иранской границ, находится легендарная вершина. «Мы приехали в Турцию: хорошая погода, интересные пейзажи, красавица дорога. Познакомились с уникальным озером Ван, побывали на историческом острове Ахтамар, — вспоминает путешественник. — Всё это так расслабляло. А потом выехали в горы, загрузили рюкзаки и пошли вперёд. Первый переход с высоты 2200 метров над уровнем моря до 3200 метров я не назвал бы сложным. Мы, скорее, разминались, идти было приятно и весело: хорошая физическая нагрузка, непривычная обстановка, замечательные природные виды. Базовый лагерь на высоте 3200 метров — это прекрасное место с кучей палаток и поход-



Сергей Когогин с сыном одолели пятитысячник

ным душем с водой из горной реки. Все сюрпризы начались позже. Тропа, по которой мы поднимались до следующей отметки в 4200 метров, оказалась не такой простой. К тому же организаторы скратили на сутки период акклиматизации (адаптации организма к высокогорным условиям). Поэтому с высоты 3200 мы поднялись на 4200, а потом сразу ушли на вершину».

Главное препятствие для путешественника — горная болезнь, которая вызывается недостатком в воздухе кислорода. Лёгкая форма «горняшки» (так её называют туристы) вызывает нарушение дыхания, сильное сердцебиение, слабость. Более серьёзные изменения начинаются на высоте 3000 метров. К уже перечисленным симптомам добавляются потеря аппетита, бессонница, сердёзные затруднения дыхания, рвота, частый кашель, потеря координации, вплоть до потери сознания.

Команде не повезло с погодой. В ночь восхождения на гору сел туман, началась метель, и с высоты 4800 было совсем некомфортно идти. Подъём начался в час ночи: группы идут, пока мороз держит камни, на леднике не так опасно, а утром встречают на вершине рассвет. Правда, рассвета из-за непогоды наша



Камазовский стяг на вершине Арарат держали всей многонациональной командой

команда не увидела: видимость наверху была не больше 20 метров. Но покорители гор были совершенно счастливы, что выполнили задуманное. «Подъём оказался непростым, — признаётся Сергей Когогин, — хотя задания по подготовке к восхождению, которые давали организаторы, я выполнил легко, в разы больше необходимого, и в целом нахожусь в хорошей физической форме. Раньше, лет 30 назад, ходили на Урал, Тянь-Шань, Кавказ, физические возможности были почти не ограничены. Бывало, в сложных ситуациях в горах приходилось нести рюкзак до 40 килограммов: у участников были проблемы, и мы с руководителем похода делили их поклажу пополам. Пребывание в горах даёт очень много в плане душевного равновесия. Горный поход — вещь не публичная, никто там тебя не знает, три четверти нашей команды я видел впервые, обычный туризм без особого комфорта».

Впрочем, сейчас туристом быть легче, технологии ушли далеко вперёд: сейчас всё лёгкое, обувь невероятно удобная».

Из 14 человек команды с маршрута по состоянию здоровья сошли трое (из них две женщины). Камазовцы дошли все. «Есть в этом восхождении определённый символизм, ведь среди всех гор Арарат занимает особое место. На этой горе Всеевышний дал человечеству второй шанс», — рассуждает руководитель автогиганта. — «Мы очень заняты на работе, детям и семье уделаем совсем немного времени. Считаю, каждый отпуск надо делать то, что оставит впечатление на всю жизнь. Самое важное, что я увидел в поездке, — у сына есть настоящий характер. Я видел, как он переносил горную болезнь, как шёл вперёд. Дома сын спросил, какую гору мы будем покорять следующей. Мы пока не решили, но точно знаем, что Арарат — не последний наш поход».

Восхождение на Арарат, на высоту 5165 метров, занимает порядка пяти дней. Экстремальный маршрут для горного туризма проходит через каменистые осыпи и ледники, требует огромного количества снаряжения: от спального мешка на 20 градусов мороза до телескопических трекинговых палок, а главное — очень хорошего физического состояния. Лучшим временем для восхождения считается период с июня до середины сентября. Впрочем, главная вершина Турции покрыта вечными снегами круглый год.

ОТДЫХАЕМ ВМЕСТЕ

Поехали!

В минувшие выходные молодые работники завода двигателей побывали в Болгаре.

Экскурсии для работников завода по инициативе профкома проводятся регулярно, один-два раза в год. Дизелисты ездили в Москву, Кунгур, Казань, Ижевск, Бийск. «Группы мы формируем по мере поступления заявок, — рассказывает председатель профкома завода Хаким Мингалимов. — И молодёжь всегда призываем: не отделяйтесь, участуйте!»

Определённые матчи будут сыграны в ближайшие выходные. До окончания первенства осталось всего три игровых дня.



В Болгаре есть что посмотреть: листы имеют возможность отдохнуть летом на море. В этом году профком завода приобрёл 100 путёвок в Крым. Сейчас там находится последняя партия отдыхающих из числа тех, кто работает во вредных условиях.

Скоро 45

По случаю приближающейся юбилейной даты в гости своих ветеранов пригласили работники

автомобильного завода. Специально для этой встречи подготовлен фильм о новинках автотехники, сошедших в этом году с конвей-

ров АвЗ. Порадовал гостей и праздничный концерт: были исполнены любимые песни и красочные хореографические композиции.

Родителям на радость

В эти выходные в арт-холле и фойе ДК «КАМАЗа» детей работников компании будут ждать 25 мастеров прикладного искусства.

Камазята получат уроки рисования по дереву, глине, камню; бисероплетению и плетению поясов; изготовлению игрушек, оберегов, открыточек; лепке, вышивке лентами, вязанию. Уже вовсю идёт подготовка разнообразных подручных материалов. Можно

прийти на мастер-класс и с любими красками, своими заготовками и материалами. Тема для творчества — «Наша камазовская семья».

Все наставники из клуба народных умельцев под крышей ДК «КАМАЗа» в День машиностроителя на подготовку разнообразных подручных материалов. Можно

О ПРОФЕССИИ – С ЛЮБОВЬЮ

Женское дело

Текст и фото: Анжелика АКУЕВА

В Набережных Челнах прошёл конкурс профмастерства среди дальнобойщиков. За звание лучшего водителя боролись 45 мужчин и одна женщина.

В этом году праздник посвятили 45-летию с начала строительства Камского автозавода и 10-летию образования Ассоциации грузовых автопревозчиков города Набережные Челны и региона Закамье. Конкурс собрал экипажи из Москвы, Нижнего Новгорода, Казани, Набережных Челнов, Нижнекамска и Бреста. В парке «Прибрежный» 46 участников из 23 компаний показали немало численных, к сожалению, зрителям искусство управления длинномерами. Водителей ждали испытания «Змейка», «Тоннель», «Колея», а за мастерством участников наблюдал главный судья соревнований, легендарный российский автогонщик Владимир Чагин.

Заявка единственной женщины-водителя придала конкурсу особую интригу: имя участницы организаторы скрывали до последнего. Украшением соревнований оказалась членница Анна Обухова, водитель частного предприятия. Она выступала на эффектном грузовике с жёлтой кабиной и тентом, а на конкурс попала практически сразу из рейса.

Анна — мать двух детей. За рулём уже 16 лет, из них десять профессионально. Обладательница золотой медали и красного диплома призналась, что вовсю не собирается быть водителем. «Во времена работы в университете я стала подрабатывать в такси по базальной причине — не хватало денег. А через пару месяцев поняла, что такси не только ради заработка. Пришло чувство, что именно за рулём я на своём месте», — говорит Анна. После такси была «Газель», потом — крупный общественный транспорт. «Я знала, что сяду работать на фурму, и слышала о ней, готовилась, набиралась опыта. Потом попросила руководство доверить мне управление автофургоном. Они сомневались. Но когда представился случай заменить водителя, застрявшего на фуре где-то под Барнаулом, я им воспользовалась и с заданием справилась». После этого испытания руководство решило, что изящная сотрудница совладает с любой машиной.



Анна Обухова нашла своё призвание за рулём

«Я не сяду за руль крохотного автомобилчика типа «Матиз», мне нравится крупный транспорт. Ездить на нём гораздо легче: видеть все видишь, все тебя видят, — считает Анна. — Кому что даётся свыше. Кому-то дан талант петь, танцевать. Я ни того, ни другого не умею и делать не буду. Мне дано водить. И с ремонтом я справляюсь. Когда ешё вишила легковушку, трижды сбирала-разбирала двигатель».

Близкие противились тому, что их любимая отличница, блестящая и перспективная Анна хочет сидеть за баранкой. «У меня была возможность получить хорошее место с привлекательной зарплатой и ходить на работу в красивом костюме. Но это не мое. А вот за рулём я чувствую себя на своём месте и счастлива. С тех пор, как я за рулём фуры, на вопрос «Как дела?» всегда отвечаю: «Отлично». Когда родные увидели, что у меня на этой работе горят глаза, поддержали меня. Найти своё очень важно. Множество людей выходят на пенсию, так и не найдя своего дела, предназначения. Желаю всем найти своё призвание, ведь никогда не поздно попробовать», — говорит Анна Обухова.

Первое место в автосоревновании заняла команда ЗАО «Эссен Продакшн», на втором — белорусский «Белтрансконсалт», замкнула пьедестал команда логистического центра ОАО «КАМАЗ». Лучший результат на автомобиле КАМАЗ показал Иван Петров из логистического центра.



Профессиональный водитель легко впишет фуру в самый крутой поворот



Какие автогонки без «КАМАЗа»?

УВЛЕЧЕНИЯ

Готовьте килты!

Камазовцам предлагают примерить килты: в Набережных Челнах начались приготовления к шотландскому балу. Его организацией занимается группа старинных танцев и кельтики, ответственный за подготовку — инженер-конструктор НТЦ Фарид Теркулов.

В воскресенье 7 сентября группа старинных танцев и кельтики открыла новый танцевальный сезон. Исполнялись шотландские, ирландские танцы, вальсы, средневековые буффоны и контрапассо. В происходящем активно вовлекали гостей, предлагая разучить фигуры морески и тарантеллы тут же показать, что запомнили, под музыку. Пройдя круг-другой, разгорячёные гости с охотой выходили и для следующих танцев.

Открытие сезона — это ещё и открытие нового учебного года в школе танцев. Фарид Теркулов занимается в студии четыре года, в этом году будет обу

чать новичков и выступит в роли хозяина шотландского бала. «Я буду проводить занятия для тех, кто недавно к нам пришёл, — говорит Фарид. — Моя задача — дать базовые движения. В программе контрапассы, польки, вальсы, простые кельтики. В старшей группе осваивают постановочные и более сложные длительные танцы. Например, полная версия парижской вариации французской кадрили длится 15 минут, и набор фигур не повторяется».

Стать участником бала может каждый: желающих ждут в МЦ «Шатлык» по четвергам в 19.30 на занятиях начинающей группы.

Танцы с народом: горячие глаза, шутки и смех

Объявление

В химико-спектральную лабораторию технологического центра требуется лаборант химического анализа. Тел.: 8-927-247-24-42, 37-44-61.



Инженер-конструктор Фарид Теркулов взьмёт на себя обучение новичков



Танцы с народом: горячие глаза, шутки и смех

ФУТБОЛ

С надеждой на победы

«КАМАЗ» поздравил юных спортсменов: в минувшие выходные состоялся ежегодный открытый праздник «Посвящение в футбольисты» для воспитанников Регионального центра подготовки футболистов 2005 года рождения.

Детей поздравили заместитель генерального директора ОАО «КАМАЗ» по безопасности Ильдар Шамилов, генеральный директор спортивного клуба «КАМАЗ» Геннадий Макаров, главный тренер основной футбольной команды «КАМАЗ» Владимир Клонцак. Ребятам вручили подарки от ОАО «КАМАЗ», также участникам команды «КАМАЗ-2005» были пода-

ты именные футболки. После произнесения клятвы футболисты маленькие спортсмены показывали свои умения и способности владения мячом. По завершении праздника на полях были приглашены все родители, начинаяющим футболистам раздали воздушные шары. Отпуская шары в небо, ребята загадывали желания. Наверняка одно и то же: «Победа!»

АНОНС

Родителям на радость

В эти выходные в арт-холле и фойе ДК «КАМАЗа» детей работников компании будут ждать 25 мастеров прикладного искусства.

Камазята получат уроки рисования по дереву, глине, камню; бисероплетению и плетению поясов; изготовлению игрушек, оберегов, открыточек; лепке, вышивке лентами, вязанию. Уже вовсю идёт подготовка разнообразных подручных материалов. Можно

прийти на мастер-класс и с любими красками, своими заготовками и материалами. Тема для творчества — «Наша камазовская семья».

Все наставники из клуба народных умельцев под крышей ДК «КАМАЗа» в День машиностроителя на подготовку разнообразных подручных материалов. Можно