

G4SPRESS

Group 4 Securicor

G4S Eesti infoleht nr 6 (84) • November / detsember 2008 • Ilmub aastast 1995

“ Это хорошая боль. Эта боль мне нравится.”

Таави Тамбур
Читайте на странице 7

Общие правила

Чтобы оказывать одинаковую услугу по всей Эстонии, следует выработать одинаковые стандарты, рассказывает Урмас Пиир. Это ужасное слово – будто из советских времен, но иначе нельзя. Наши подразделения по всей Эстонии должны слиться в одну семью, а в семье для всех действуют одинаковые правила.

Читайте на странице 2

Работники поставили работодателю оценку 3,7

В ходе впервые проведенного по всей Эстонии исследования удовлетворенности условиями труда, работники различных предприятий концерна G4S оценили своего работодателя на 3,7 балла по пятибалльной шкале.

Читайте на странице 3



Дельфины, которые не плавают

Кто из нас в детстве что-нибудь не коллекционировал? Новая рубрика рассказывает о работниках G4S? Которые собирают что-нибудь интересное. Руководитель Западного бюро Кайди Сяяк собирает фигурки дельфинов.

Читайте на странице 6

31.10.2008 работники
G4S Eesti
3531

G4S Koolitus 4

Ühisteenusud 89

Alarmtec 22

G4S Sularahakeskus
312

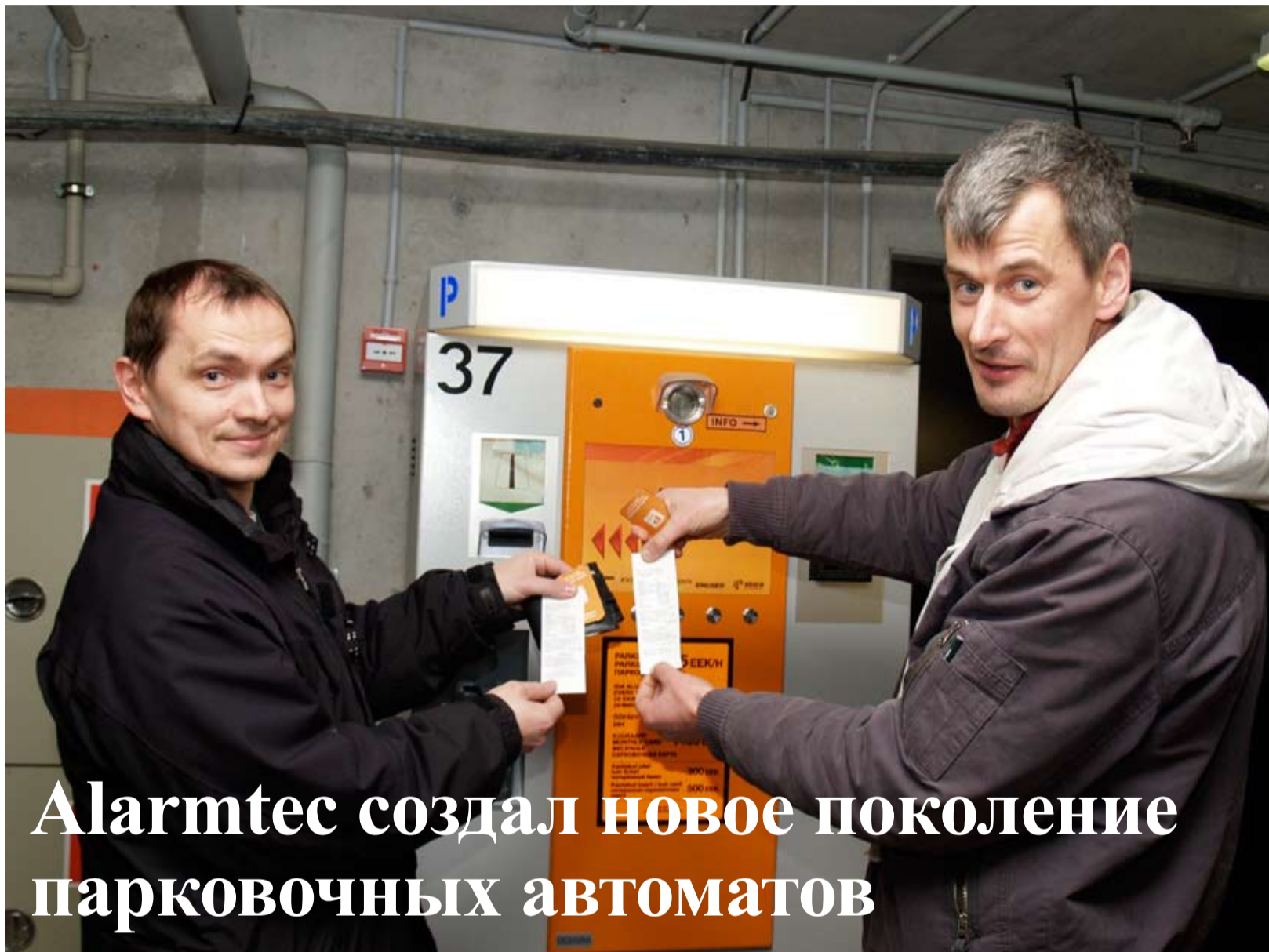
1785

G4S Eesti

G4S Lääne-Eesti 289

G4S Lõuna-Eesti 465

G4S Ida-Eesti 565



Alarmtec создал новое поколение парковочных автоматов

В результате почти четырехлетней работы фирмы Alarmtec, в Эстонии появились первые платежные автоматы, с помощью которых можно оплачивать парковку банковской картой.

Alarmtec, входящий в концерн G4S Eesti AS, скомплектовал и внедрил первые в Эстонии платёжные автоматы, отвечающие самым последним и строгим требованиям безопасности, которые с помощью онлайн-авторизации позволяют оплачивать парковку автомобиля банковской картой.

Так называемые *unattended*, или не требующие наблюдения (безнадзорные) аппараты, используются по всему миру уже более десяти лет. Первые из автоматов были практически не защищены, так как будучи не подключенными к общей сети, не могли проверить состояние счёта плательщика, и платежи можно было совершать «пустой» картой.

Высокая безопасность
«Безопасность обеспечена!» говорит директор по продажам и развитию фирмы Alarmtec **Принт Орассон**. «Именно поэтому развитие проекта потребовало столько времени.» Alarmtec начал заниматься проектом парко-

вочных платежных систем еще в 2004 году. «Тогда казалось невероятным, почему нельзя сделать платёж карточкой? В чём же дело?»

А дело было в безопасности. Требования к электронным сертификатам безопасности Visa и MasterCard, с помощью которых и обеспечивается безопасность сделки, год от года ужесточаются, и условия обеспечения платежеспособности карт, предъявляемые банкам, предельно высоки. Это тоже одна из причин, по которой у нас до сих пор не были распространены карточные парковочные платёжные терминалы. «У нас эти требования предъявляются к каждому терминалу, и несколько лет мы искали считывающие устройства для карт, которые отвечали бы всем стандартам» поясняет Орассон. В других странах западной Европы, где платить за парковку банковской картой можно уже давно, новые требования так строго не выполняются. По крайней мере пока. «Эстония в этом смысле пионер» гордится Орассон.

Система платежных карточек EMV

EMV - это жёсткие требования международного стандарта карточных платежей, разработанного ведущими фирмами Euro-, Visa и MasterCard, которые также применяются и к парковочным платежным терминалам фирмы Alarmtec.

Данная система позволяет подтверждать сделку ПИН-кодом, и подписать клиента на чеке больше не нужна.

В скором времени EMV-карты заменят все действующие до сих пор карты с магнитной полосой. Эти изменения коснутся более полутора миллиардов карт Visa-, Eurocard- и MasterCard по всему миру. Первые банковские карты с чипом начали использоваться в Эстонии Hansapank'ом уже в 2003 году.

Новый стандарт позволяет заметно снизить злоумышленное использование поддельных или утерянных банковских карт.

«В итоге мы нашли необходимое оборудование и фирму, которая справится с его установкой, но на этом проблемы не закончились» говорит Орассон. Оказалось, что эти платежи никто не может принимать. В Эстонии приемом и обработкой карточных платежей занимается Swedbank и центр карточных платежей. Для того, чтобы банк мог принимать платежи с парковочных автоматов, потребовались бы нешуточные инвестиции и получение соответствующих сертификатов и документов. «Если исходить из того, что парковочных касс с кассиром десятки тысяч, а в случае платёжных терминалов речь идёт о сотнях единиц, то в случае

последних стоимость развития проекта заметно выше» поясняет Орассон.

Чтобы не затягивать развитие проекта, операторы готовы были взять весь риск на себя. «Но, по сути дела, снижение уровня безопасности автомата означает и повышение риска для клиентов», говорит технический директор Alarmtec **Марти Ранне**. «Например, однажды мошенники установили на терминале считывающие устройства для магнитных полос. Однако мы уже достигли того момента, когда первый терминал работает»

С прицелом на Латвию и Литву
Первый безнадзорный пла-

тежный терминал был запущен в работу 3 ноября в здании парковки торгового центра Rotermanni, обслуживаемого фирмой Ühisteenusud.

Когда клиент приходит платить за парковку, сумма платежа появляется на экране и терминал через интернет связывается с системой Swedbank'a. Между терминалом и банком устанавливается связь – в первую очередь проверяется правомерность платежного терминала, затем распознается, верен ли ПИН-код и т.д. На экране появляется подтверждение об успешности сделки или её отклонении.

Так как платежи принимает Swedbank, платежи можно совершать картами всех банков, но в то же время платить можно и наличными.

Результатом четырехлетней кропотливой работы инженеров фирмы Alarmtec стало уникальное достижение, которое позволяет предотвращать всевозможные платежные махинации. В скором времени будут установлены десятки таких платежных терминалов, в том числе и в Таллинском Аэропорту.

В скором времени начнётся внедрение аналогичной системы в Латвию и Литву.

Мезлис Пиллер

Правила единой семьи

Колонка руководителя



Урмас Пийр
Менеджер по развитию

За последние семь лет мы значительно выросли. Каждый год у нас появлялось столько новых клиентов, сколько у следующего по величине конкурента их было вообще. Такой успех обеспечен тем, что мы всегда находимся рядом с клиентами. В Йыхви с ними говорят на «йыхвиском» языке, в Тарту – на «тартуском». Возникла ситуация, когда в разных городах Эстонии клиентам предоставляются разные услуги.

Совершенно ясно, за таллинскую часовую стоимость клиенту можно предложить отличного, хорошо оплачиваемого и обученного охранника, работа которого координируется центром управления, руководится начальниками охраны, контролируется патрулями и внутренним контролем. Но ведь есть объекты, где клиент согласен платить лишь часть таллинской цены. Можем ли мы и ему предложить описанную выше услугу? Это очень сложно, но возможно. И мы это делали. По-нарвски, по-тартуски и по-хаапсалуски. Мы обслуживали клиентов по-всякому.

В пылу обслуживания и роста мы собрали вместе много разных клиентов, которым дали разные обещания и правила поведения. У этой многочисленности есть и обратная сторона. В Таллинне клиент не понимает, почему он должен платить больше, чем в Выру? Ведь мы G4S и в Выру, и в Таллинне.

В период экономического спада этот вопрос возникает все чаще и чаще. Поэтому нам придется приступить к инвентаризации. Посмотреть, что мы можем предложить клиентам. И предложить так, чтобы одна и та же услуга была как в Таллинне, так и в Выру. Это непременно влечет за собой пересмотр цен, но если клиент из Выру будет получать столько же услуг, как в Таллинне, он согласится платить чуть больше. К нашим услугам прибегают не красоты ради, а для дела.

Чтобы мы могли предлагать эти услуги одинаково, надо установить стандарты. Такое ужасное слово – словно родом из времен СССР, но иначе нельзя. Наши предприятия по всей Эстонии должны стать одной семьей, а в семье должны действовать единые для всех правила.

Хорошие идеи и трудовые решения есть везде: в Таллинне больше используются программы, Тарту наиболее успешен в поиске эффективности, в Йыхви удается быть максимально близко к клиенту, в Пярну клиент – Король. Перенимая что-то от каждого, мы создаем ситуацию, когда у работников предприятия, занимающих одинаковую должность, одни и те же задачи и в Кейла, и в Раквере, и в Валга.

Нынешняя программа объединения вспомогательных услуг показывает, что мы тратим деньги эффективнее, чем конкуренты или другие подобные нам предприятия. Однако эта эффективность далась нам ценой больших усилий работников. Ведь мы используем наши обширные базы данных только в половину мощности. И все же что-то в них не внесено, и поэтому выводы, которые делает компьютер, могут быть ошибочными. Виноваты в этом не приборы, а наша поспешность. Конечно, неразумно, когда для отчетности приходится проделывать огромную работу в таблицах Excel, чтобы данные стали «съедобными» для компьютера, хотя уже сегодня программа позволяет напрямую делать это через центр управления, но силу имеют наши привычки – мы всегда так поступали, это не поддерживается и т.д. и т.д.

У нас есть еще много способов, как предлагать клиентам больше, не увеличивая внутренние затраты и в то же время облегчив сотрудникам рабочую нагрузку.

Предприятия по всей Эстонии должны стать одной семьей, а в семье должны действовать единые для всех правила.

Янек Муруранд – 15!!

Руководитель службы представительских объектов северного региона Янек Муруранд отпраздновал 15-летний юбилей работы в нашей фирме! Вышло так, что в этом полугодии ни у кого больше такой круглой даты не исполнилось, и в честь этого Янеку выпала возможность поболтать за обедом с председателем правления, а также чек на путешествие и еще один замечательный чек в придачу.

В 1993 году, вернувшись из армии деревенский паренек Янек не смог найти для себя более подходящей работы и устроился охранником. И



до сих пор не раскаялся, шагая потихонечку по карьерной лестнице: сначала просто охранник, затем его перевели в экипаж, потом стал старшим оператором, затем руководителем подразделения охраны и впоследствии

руководителем одного из отделов. Не боялся рутины и не искал вызовов судьбы. «В такой большой фирме, как наша, можно каждый день находить для себя что-то новое» говорит Янек о преимуществах работы в большой компании. Самым «веселым» временем, вспоминает Янек, была середина 90-х, когда Янек работал в экипаже в центре города. Находясь там бары и, особенно, гостиница Viigi, как магнит притягивали много разнужданных людей, и охранником приходилось с ними разбираться. Огнестрельным оружием, к счастью, воспользоваться не

пришлось, но внушительные мускулы Янека, которые видны и из под куртки, тогда ему оченьгодились.

Сейчас Янек человек, знающий об охране практически всё, и постоянное самосовершенствование требуется только для того, чтобы идти в ногу с современными и постоянно развивающимися техническими новинками.

Всё знает, занимается спортом, гуляет с собакой и никакого стресса!

Список работников с пятилетним и десятилетним стажем можно найти в интернете net.g4s.ee

Молодежный клуб G4S ждет детей

Большинство руководителей фирм знают, что важнейшим богатством фирмы являются ее работники. И что главное богатство каждого человека – его дети. Чем лучше отношение к сотрудникам, тем успешнее предприятие. Дружелюбное отношение к сотрудникам означает не только хорошую зарплату, но и заботу. Ключевыми словами охранной фирмы G4S являются именно забота и поддержка не только своих работников, клиентов, коллег и партнеров по работе, но и детей своих работников.

Именно с учетом этого аспекта предприятием был создан Молодежный клуб G4S. В Молодежный клуб G4S, которому в марте будущего года исполнится семь лет, ожидаются дети всех ра-

ботников. Не важно, ребенок ли это простого сотрудника или руководителя. Мы ждем всех!

На данный момент по всей Эстонии в клубе состоят более 500 человек, а регионы клуба действуют в Таллинне, Тарту, Пярну, Раквере, Йыхви и Выру. Планируется расширение деятельности в Кейла, а также возобновление жизни клуба в Хаапсалу. Большинство членов Молодежного клуба G4S – это дети 7-15 лет, которые хотят входить в организацию, деятельность которой не ограничивается возможностью заниматься внешкольной деятельностью, а расширяет кругозор и пропагандирует здоровый образ жизни. Ежемесячно проходят мероприятия, во время которых члены клуба посещают ин-

тересные места, встречаются с людьми из различных сфер жизни и разных специальностей, проводят интересные спортивные дни и вместе учатся жить безопасно. Летом у детей есть возможность почувствовать себя в роли работника G4S и заработать деньги в молодежной рабочей дружке. Первая зарплата детей многих работников была получена именно в рабочей дружке молодежного клуба. Ежегодно проходят зимние дни клуба и летний лагерь, когда члены Молодежного клуба G4S собираются со всех уголков, чтобы позаниматься спортом, сходить в поход или просто отдохнуть, а заодно обрести новых друзей.

В клубе имеется символическая ежегодная плата в 100 крон, за которую член

клуба получает карточку клуба со своим фото. Члены Молодежного клуба G4S могут принимать участие во всех мероприятиях клуба.

Для вступления в Молодежный клуб G4S надо заполнить анкету на домашней страничке www.g4sklubi.ee и отправить ее. Можно обратиться непосредственно к руководителю клуба, которым в Таллинне является Трийн Марипуу, в Тарту – Марве Кибена, в Пярну – Регина Похла, в Раквере – Алена Тамм, в Йыхви – Лийви Кингу, а в Выру клубной молодежью занимается Эмери Абель. Контакты руководителей клубов можно найти либо в телефонной книге Notes, либо на домашней страничке клуба.

Марве Кибена

Как стать членом спортклуба G4S

Если хочешь стать членом спортклуба G4S, тогда...

- в твоём распоряжении спортивное снаряжение и помещения, арендуемые спортклубом, совершенно бесплатно.
- можешь носить символику клуба и представлять его.
- можешь участвовать бесплатно или по сниженной цене в массовых спортивных мероприятиях в которых участвует G4S с/к
- будешь здоровым и будешь иметь много здоровых знакомых в предприятии
- после того как станешь членом клуба, тебе выдадут членское удостоверение и Т-рубашку с символикой клуба.

Если ты работник G4S, или его (ее) жена (муж), то поступи следующим образом:

- заполни анкету которую получишь у администратора Таммсааре тее 25, тел 6511 999
- захвати с собой фотографию 3x4 для членского удостоверения
- удостоверение получишь примерно через 2 недели после подачи заявления. За две недели надо уплатить 200 крон членского взноса и годовую оплату 400 крон. Если присоединишься во второй половине года, до полугодия оплата будет 200 крон.
- охранникам и контролерам годовой взнос на 50% ниже: за год 200 крон, за полгода 100 крон.
- дети работников G4S

младше 14 лет могут также быть членами клуба. Для них действует льготная цена.

- все денежные операции производятся через банк
 - расчётный счёт в Ханнабанке 221016380577.
- Если ты не работаешь в концерне G4S то оплата за вступление в клуб с 01.01.2009 500 крон и годовой взнос 1000 крон.
- Все вступившие в спортклуб получают Т-рубашку с символикой клуба по адресу Мустамяе тее 5, тел 6888 393 .

На нынешний день у членов клуба есть следующие возможности

- пользоваться спортзалами арендуемыми клубом G4S.
- частично пользоваться инвентарём клуба.

• пользоваться льготами которые предоставляются членам клуба на спортивных мероприятиях

Пользуясь спортивным помещением или стадионом, всегда носить при себе членскую карту. Карта действительна только если уплачен годовой взнос. Список уплативших обновляют каждые 25. число текущего месяца.

• если вы потеряли членскую карту, всё начинается с начала: фотография, заявление и оплата за вступление (при несчастном случае оплате обсуждают в руководстве клуба на основе заявления).

Информация по телефону 44258, 50 64 474, helges@ee.g4s.com.

Хелгес Мяндретс



G4SPress
G4S Eesti infoleht
Ilmub aastast 1995
Telefon 6 511 700,
6 511 825

Väljaandja:
AS G4S Eesti
Tammisaare tee 25
Tallinn 11314

Toimetus:
Katrin Paas
Andres Lember
Meelis Piller

Toimetuse kolleegium:
Imre Soom
(Ida region)
Kristi Hunt
(Ühisteenused)

Marve Kibena
(Lõuna region)
Kaidi Säask
(Lääne region)

Janno Juhkov
(Sularahakeskus)
Merlyn Laur
(Alarmtec)

Kujundus: Meelis Piller
Trükk: AS Spin Press
Tiraaz: 1500



Работники поставили работодателю оценку 3,7

В ходе впервые проведенного по всей Эстонии исследования удовлетворенности условиями труда, работники различных предприятий концерна G4S оценили своего работодателя на 3,7 балла по пятибалльной шкале.

Наивысшая средняя оценка была в Северном регионе – 3,87, затем идут Западный регион (3,86), Южный (3,76), Ühisteenused (3,73), Восточный регион (3,56) и Sularahakeskus (3,36).

Неудобства причиняет форма

Исследование показало, что основные проблемы работников связаны с зарплатой, униформой и доступностью информации, однако отношения с сотрудниками и начальством оцениваются, как достаточно хорошие.

По результатам со всей Эстонии видно, что многие охранники выражают недовольство формой одежды. И это не смотря на то обстоятельство, что новая, только что введенная форма, была разработана, учитывая прошлые исследования мнения работников. Новой формой довольна примерно половина работников.

Общим мнением является то, что мы работаем в сплоченном коллективе, обязанности работников понятны и клиенты хорошо относятся к нашим сотрудникам.

Самую высокую оценку в ходе исследований получили отношения внутри коллек-

тива, в Западном регионе она составила 4,59 балла. Самую низкую в ходе исследования оценку (2,93) поставили работники Sularahakeskus в вопросе отношения к своему работодателю.

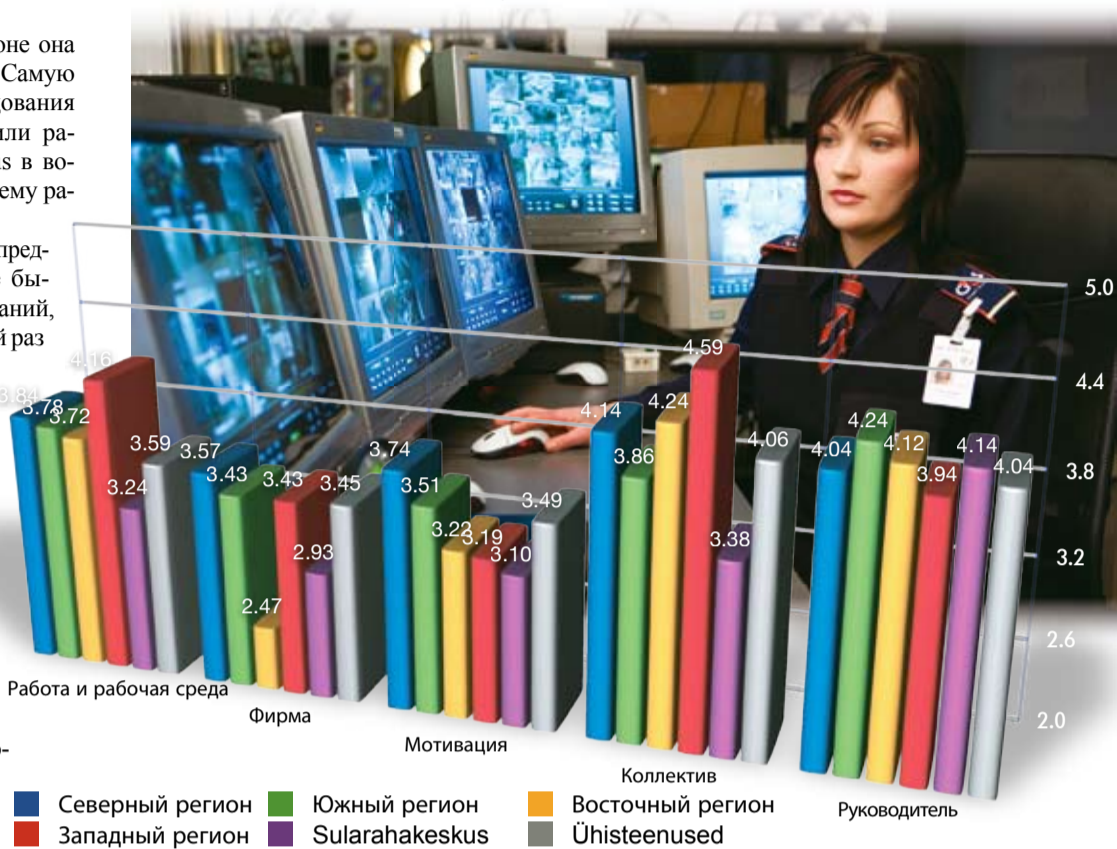
В отличие от других предприятий, где ранее не было подобных исследований, проведенный уже в 6-ой раз опрос в Северном регионе, не только зафиксировал проблемы, но и предоставил руководителям хорошую возможность проанализировать проведенную ранее работу по улучшению условий труда.

Опрос показал, что в северном регионе, по сравнению с прошлыми годами, стало меньше недовольных заработной платой. И, хотя в последний год

зарплата особо резко не выросла, в связи с экономическими изменениями люди выше ценят стабильное место работы, нежели быстрый рост доходов. По всей Эстонии не удаётся работать общей линией, так как нет возможности сравнить результаты анализа с результата-

Опрос удовлетворенности работников G4S

С мая по сентябрь был проведен опрос удовлетворенности, который по пятибалльной шкале дал оценку предприятию, коллективу и рабочей среде. Средние оценки предприятию были следующие:



ми прошлых лет. Чем ближе работники к главной конторе, тем больше они знают о политике фирмы в отношении зарплат.

Важнейшие мнения

Специалист по персоналу Ауне Мартмаа, которая последние 6

лет отвечает за составление и проведение подобных исследований в Северном регионе, считает, что в последние годы тон ответов стал дружелюбнее. «Конечно люди хотят получить желаемую зарплату не работая дополнительные часы, это человеческая натура, однако больше нет ругани и озлобленности выражаемой на бумаге» описывает Ауне позитивную тенденцию. Помимо вопроса заработной платы, у людей возникли также другие ожидания, уделяется большее внимание другим, не денежным поощрениям.

Вопросы, ответы на которые нельзя выразить цифрами, всегда самые интересные и работа с ними занимает у Ауне больше всего времени. Именно мнения, жалобы и предложения, выраженные в свободной форме, это та часть опроса, которая больше всего помогает в исправлении ошибок и повышении удовлетворения работников.

По всей Эстонии работники интересуются возможностью дополнительного обучения и обучения языкам.

В Западном регионе возникла одна «ячейка», судя по комментариям которой, работать там откровенно опасно для жизни – убийственные переработки грозящие инвалидностью через пару лет.

Из исследования также выяснилось, что в регионы (и тут тоже заметен Западный реги-

В инфранете net.g4s.ee: Новости/Опрос 2008 года

Контактные лица:
 Восточный регион – **Имре Соом**
 Западный регион – **Прит Мелль**
 Северный регион – **Ауне Мартмаа**
 Sularahakeskus – **Кятрин Сееберг**
 Ühisteenused – **Урве Веетьусме**

он) не поступает вовремя газета G4Spress, и многие работники не знают о том, что у фирмы есть инфранет (G4Snet). В то же время работники довольны, что G4Spress теперь выходит на двух языках. Прямо сейчас издательство призывает всех руководителей охраны к сотрудничеству – отзовитесь, пожалуйста, газету на объекты! Также в продолжение просьба к кадровикам: давайте новым работникам визитные карточки G4Snet, и если у вас их нет или они закончились, обратитесь за ними к Катрин Паас.

По всей Эстонии опрос проводился с мая по сентябрь 2008 года. Среди работников распространяли 721 анкету и получили 412 ответов.

Катрин Паас

Результаты опроса – рабочий инструмент для руководства

Из исследований удовлетворенности персонала первых лет, стало видно, что между собой регионы несравнимы, из-за слишком разных компонентов выборки. Сначала лучше всего мы смогли проанализировать Северный регион, но с годами, конечно, улучшается анализ обстановки и в других регионах.

Мы смогли сравнить регионы между собой и сопоставить результаты с предыдущими опросами, проведенными в прошлые годы. И, конечно, опросы и составляются с учётом того, чтобы в будущем их можно было сравнивать и исследовать. Первые всеэстонские результаты опроса показали проблемы, а в ходе дальнейших исследований выяснится и вся суть.

Опросы, это очень долгосрочный рабочий инструмент для руководства.

Позитивный момент Северного региона в том, что со временем участие работников в опросах стабильно растёт. Если работник отвечает на вопросы,

это значит, что он чувствует необходимость общения с работодателем, и он чувствует, что от этого есть польза. Так как в Восточном регионе процент участия работников составил всего 31, первым шагом следует пересмотреть систему и механизм опроса. В то же время радуют больше 80 процентов участия в опросе работников Ühisteenused.

Намного меньше людей высказывают нейтральное мнение, это хорошо, так как нам важна позитивная или негативная оценка, над которой мы можем работать в дальнейшем. На данный момент положение оставляет хорошее впечатление, однако недовольство в Sularahakeskus и в Восточном регионе, в секторе которое мы обозначили как «Фирма», заставляет задуматься и действовать. Например, предложение доверенным лицам о посещении учебных дней, сразу нашло поддержку. Однако на жалобы работников о том, что они не могут отдыхать

сразу больше 14 дней, мы можем сказать – это ни в коем случае не является политикой нашей фирмы. Если работник хочет отдохнуть дольше, следует сообщить об этом своему руководителю во время составления графика отпусков. Подобные графики составляются в январе, и это как раз самое лучшее время сказать о своих желаниях касательно сроков отпуска.

Низкий процент знающих о зарплатной политике предприятия – нормальная на данный момент ситуация, так как данная политика в нашей фирме еще довольно молода, и, честно говоря, я боюсь большего количества людей с информационным голодом по данному вопросу.

Но, так как каждый руководитель расставляет для себя приоритеты, я надеюсь, что приоритеты руководителя это выгода подчиненного.

Ээла Вестрём
 Директор по персоналу

Изменения в руководстве G4S регионов стран Балтии и Финляндии

С 1 января 2009 года **Лаури Салоранта** покидает пост директора регионов стран Балтии и Финляндии, но остается председателем совета G4S Балтии.

В то же время в Северном и Западно-Европейских регионах проводятся структурные изменения, в ходе которых у Лаури Салоранта руководящую

должность предприятиями G4S Латвии, Литвы и Эстонии примет **Филип Лимверс**, но который в то же время и дальше будет работать финансовым директором региона.

Операции в регионе G4S Финляндии переводятся в подчинение руководителя региона **Давида Литбеттери**.

Напрямую **Давиду**

Литбеттери начнут рапортовать также Бельгия и Люксембург, которые до сих пор вместе с Голландией обрывают регион Бенилюкса, которым руководил директор G4S Голландии **Ханс Дуйст**.

Уходит с должности финансового директора G4S Balticsi много лет проработавший **Тармо Кесккюла**, начавший

работу финансовым директором ESS еще в 1995 году.

Тармо Кесккюла будет председателем правления предприятия по недвижимости Rotermann Grup.

Лаури Салоранта, финн по происхождению, бывший морской офицер, начал работу в ESS в 1994 году. Он был директором по обслуживанию.

У **Лаури Салоранта**, которого называют «министром иностранных дел» предприятия, была ключевая роль в фирме по развитию обслуживания по западным стандартам и сотрудничеству с главной, глобальной конторой концерна.

G4S благодарит **Лаури** и **Тармо** за внесенный вклад в работу.

КОДОТКО

G4S приглашает лучших работников на новогодний гала-вечер 12 декабря

Новогодний гала-вечер концерна и торжественный приём лучших работников Председателем правления **Андрусом Осипом** пройдёт 12 декабря в Таллине в павильоне Эстонских выставок на Пирита тез

В конце года приглашение на самое праздничное мероприятие G4S получат лучшие работники концерна, результаты работы которых в течение года были наилучшими и те, кто имеет особые заслуги. На праздник будут приглашены 500 человек вместе с супругами. Приглашение на двоих будет выслано не позднее конца ноября месяца. На приёме председателя Правления отличным работником, много лет проработавшим в фирме, будут вручены традиционные нагрудные знаки G4S. Награды получат лучшие работники года: лучшие работники охраны, обслуживающий персонал и техники. Будут вручены также и специальные призы. Впервые на гала-приеме будет отмечен лучший представитель Молодёжного клуба G4S. Кульминация вечера - номинация Работник года с вручением этого титула.

В перерывах церемонии вручения можно посмотреть шоу фокусников и воздушных акробатов, танцевальные номера, балет и мимов. Торжественный вечер ведёт конференсье **Тоомас Лухатс**. Играет на вечере ансамбль **Ламент**, в состав которого входят лучшие музыканты Эстонии.

Для того, чтобы вечер был более торжественным, чем раньше, решено было отказаться от buffet и повара **Frens** предложат праздничные блюда. и будут накрыты столы на 10 человек. Так как вечер пройдёт особо торжественно, дамам подходит вечерний туалет, а мужчинам смокинг или чёрный костюм с нагрудными знаками G4S за заслуги. Для какой вечерней одежды подходят знаки и как их закрепить их на платье или костюме, можно прочитать зайдя на net.g4s.ee.

Двери Павильона Эстонских выставок, где пройдёт гала-приём G4S, откроются в 18.30 и вечер продлится до полуночи.



Парень с пятью кольцами

Охранника представительской группы Таави Тамбура, одного из лучших эстонских бегунов на длинные дистанции, портретирует Янно Юхков.

Знакомая походка. Эту легкую походку с немного отклоненным назад корпусом я уже раньше видел по телевизору. В спортивных новостях. В последний раз – полтора месяца назад на чемпионате Эстонии по марафону, в предпоследний – на пьедестале почета «Забег двух мостов» Яансона. Упрямые выющиеся волосы уложены через голову, на плече спортивная сумка – с ног до головы в черном, Таави (25) спокойно входит в спортхолл Kalev.

На самом деле мне повезло, что Таави вообще согласился на интервью, ведь сейчас он отдыхает между двумя сезонами, и мое легкомысленное предложение немного позаниматься вместе не мешает его планам. Мне нравятся везения.

Запах манежа привычно бьет в нос. Я люблю этот запах резины, пота и поражений.

Таави идет вперед, по-своему берет у администратора для нас обоих ключи от раздевалки и, перекинув сумку на другое плечо, говорит своим тихим голосом: «Вообще-то я не бегаю в помещении, чаще все-таки на улице – в лесу, у моря». А я даже не представляю, как можно пробежать обычный километраж тренировки – 15-20 км – в многолюдном зале по двухсотметровому кругу. Это ведь 75-100 кругов. И это неизменно скучно.

Таави считает, что для разминки сегодня хватит 10-минутного бега трусцой. Я тоже так думаю. Мы начинаем.

Рядом первый курс факультета физкультуры Таллиннского университета как один прыгает в длину, на тренажерах Мярт Израэль с парой товарищей по тренировке делают полуприсяды со стокилограммовой нагрузкой. Я среди своих.

– Слушай, Таави, – стара-

юсь я не запыхаться. – Тебе не скучно бегать?

– В каком смысле? В каком смысле скучно? – Таави не задыхается, и не похоже, что в ближайшем будущем он соберется это делать.

– Ну, в том смысле, что все одно и то же. С ноги на ногу. Изо дня в день.

– А-а. Нет.

– Но после получаса бега или катания на лыжах ведь все мысли обдуманы минимум два раза. О чем ты вообще думаешь, когда бегаешь?

Ответ скучен, но от убежденного спортсмена другого и не ожидаешь:

– Слежу за техникой бега, перерывами, вырабатываю тактику, на каком отрезке смогу отдохнуть, кому могу «сесть на колесо», кого нельзя тащить за собой, где и за кем последовать, если кто-то сделает рывок.

Я размышляю. Тут после тренировки в баню с пивком не ходят. Это работа во имя результата.

– Отдохнуть? Как можно отдыхать во время бега?

– На некоторых отрезках бегу медленнее. Например, 5-километровый отрезок в марафоне на минуту медленнее.

– И эта минута помогает отдохнуть?

– Помогает.

Мне этого не понять.

Таави на полставки работает в одном таллинском охранником/администратором. На полставки – потому что оставшееся время необходимо для тренировок и отдыха от них. Сейчас, после нескольких кругов, мне уже кажется, что он знает, чего хочет, и именно это не позволяет ему больше работать. Он знает, что жизнь – искусство компромиссов. Знает, что его жизнь в его, а не в чьих-то чужих руках. Точнее, в ногах.

Таави Тамбур

2006 – третье место в чемпионате Эстонии в беге на 10000 м.

2006 – чемпион Эстонии по марафонскому бегу.

2008 – второе место в чемпионате Эстонии по марафонскому бегу.

2008 – второе место в чемпионате Эстонии по полумарафонскому бегу.

В год пробегает в среднем 5000 км и изнашивает 3-4 пары кроссовок. За 5000 км организм сжигает примерно 300000 килокалорий, что равняется 700 литрам пива.

Пробежали четыре круга. Израэль перешел к полным приседам.

– Стив Префонтейн, бывший американский бегун на средние дистанции, сказал однажды, что забег на три мили выигрывает не тот, кто быстрее бежит, а тот, кто может дольше терпеть боль...

Таави соглашается:

– Это хорошая боль. Она мне нравится.

В зале жарко, но от такого ответа бросает в дрожь.

После бега и нескольких ускорений мы немного расходимся в дальнейших планах. Я еще побегал бы с ускорением, Таави хочет отдохнуть.

– Ну, давай тогда попрыгаем.

– Согласен.

На мягком мате для прыжков Таави легко преодолевает отрезок в несколько десятков метров на правой ноге.

– Таави, чего ты хочешь от жизни? – намеренно подли-

ваю я масла в огонь. – Олимпиады? – Через год будет чемпионат Европы, я хочу пробежать там марафон. (Прыжки на левой ноге). – Конечно, Олимпиада.

Вот как! А я ведь только провоцировал.

– Лондон 2012, – заявляет Таави. Мне кажется, что его подбородок слегка приподнялся.

– В следующем году я более серьезно подойду к бегу на 5000 метров, – говорит Таави, спускаясь с небес на землю.

– Ну, а прочая жизнь? Жена, дети?

Спутница жизни у него есть – тоже бегунья и сотрудница G4S Ольга Андреева. Других сфер жизни и нет.

Лучший возраст бегуна только-только начался.

Тем более, что теперь у Таави наконец появился клуб, Stamina, который немного помогает этому талантливому и целеустремленно тренирующемуся спортсмену экипировкой для бега.

И выдал часы-пульсометр.

– В своем спортивном блоге спортсмен-любитель и журналист Прийт Пуллеритс подкалывает всех, кто носит этот прибор. Это действительно нужная штука или просто выпендрейный аксессуар?

Таави такое истеричное мнение не по душе. Если что-то приносит хоть какую-то пользу, пусть будет:

– Я не знаю, так как он нужен прежде всего моему тренеру, который после тренировки получает из часов необходимую информацию. Главным образом для того, чтобы я не тренировался слишком много.

Простым смертным это не грозит.

Вопреки воле Таави, я веду его в сектор прыжков в высоту, прыгаю и прошу повторить. Он сомневается, но для меня все же прыгает и легко берет 140 см. Выше не пробует. Не рискует повредить себя неосторожным движением. Пять олимпийских колец слишком рядом. Израэль приступает к метанию ядра.

Я не хилый парень, но неделю спустя на примерно пятикилометровом «Забеге двух стадионов» все же уступил 5.36 результату Таави, пробежавшего эту дистанцию несколько лет назад. То есть 7 секунд на каждые 100 метров. И это удручает.

Я не хилый парень, но неделю спустя на примерно пятикилометровом «Забеге двух стадионов» все же уступил 5.36 результату Таави, пробежавшего эту дистанцию несколько лет назад. То есть 7 секунд на каждые 100 метров. И это удручает.

Выборы Представителей работников в торговой группе AS G4S Eesti

Объявляется открытым начало выборов доверенных работников в торговой группе отдела обслуживания.

Выставлять свои кандидатуры могут как единичные работники, так и группы людей. В обоих случаях следует проделать предварительную работу, и обеспечить кандидатам определенную известность.

Это означает, что мы ожидаем письменные заявления кандидатов, с указанием имени и занимаемой должности, заверенные как минимум 25 коллегами кандидата или группы кандидатов, которые, в свою очередь, должны указать свои имена и занимаемые должности.

Заявления можно отправить не позднее 1 декабря 2008 года в отдел кадров по адресу Tallinn 11314, Tammsaare 25, или принести в центральную контору G4S по тому же адресу и оставить у администратора.

Выдвинутые кандидаты должны также подтвердить свое согласие участвовать в выборах. Если нужно больше дополнительной информации об обязанностях и правах представителя, Рабочий комитет и отдел кадров организуют дополнительные инфочасы.

На все вопросы о проведении выборов отвечает Ээла Вельстрём и Директор по персоналу Северного региона Вальдур Пезбо, а также доверенные лица Марвин Торга и Вахур Труупыльд. Контактные данные Рабочего комитета можно найти в телефонной книге G4S и в G4Snet.

Желаю всем активного участия в выборах!

Ээла Вельстрём
Директор по персоналу

коллекция

G4Spress открывает новую рубрику «Коллекция», в которой будет рассказывать о людях, которые собирают необычные коллекции. Ведь у каждого предмета в коллекции своя история, почему бы не поделиться ей с коллегами. G4Spress ждёт информации об интересных коллекционерах и их коллекциях.



Дельфины, которые не плавают

Кто из нас в детстве не собирал что-нибудь – марки, фантики, модели самолётиков и пароходов и так далее? Руководитель Западного бюро Кайди Сякя собирала в детстве, по её словам, практически всё, начиная спичечными коробками и заканчивая художественными марками.

Примерно лет шесть назад ей подарили фигурку дельфина, затем еще одну, и так было положено начало коллекции дельфинов.

У предметов коллекции обычно есть определенные

критерии, которыми ограничивается выбор: размер, материал, происхождение, эпоха и так далее. «Основной и главный мой критерий – дельфины с как можно большего количества разных стран» говорит Кайди.

Не смотря на то, что в коллекции Кайди уже больше сотни дельфинов, об этих животных она знает не больше обычного человека, то есть то, что показывают по телевизору.

Дельфины из коллекции Кайди родом из 34 разных

стран, однако самая интересная история у дельфинчика из Таиланда.

Один эстонский журналист как раз находился в Таиланде, в эпицентре цунами, принесшего огромные разрушения. Природа совершенно «перепалала» те места, повсюду были тела погибших. Для помощи выжившим местным жителям был возведен ангар, в котором людям раздавали еду и товары первой необходимости.

В ангаре за прилавком какая-то женщина смотрела

телевизор, на котором стояла фигурка дельфина. Журналист, зная о коллекции Кайди, подошел к этой женщине и выпросил фигурку себе. Сейчас этот дельфинчик украшает коллекцию Кайди – как маленькое напоминание о почти 170 тысячах человек, погибших в природной катастрофе.

На вопрос, собирает ли Кайди что-то еще, она ответила «Пожалуй, деньги! Но это не так хорошо удаётся».

Мезлис Пиллер

