

NAYADA

**23 ГОДА
ПРО СОЗДАВАТЬ**

Наше главное слово — Создать!
Создавать красивые и полезные продукты
для организации рабочего пространства!
Создавать пространство для роста людей
и компаний!

интервью со старожилами
и молодыми сотрудниками
компании

новые продукты

премия NAYADA-CHALLENGE

самые интересные события
компании



 **NAYADA**
МЕБЕЛЬ ДВЕРИ ПЕРЕГОРОДКИ

СОДЕРЖАНИЕ

04

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

06

23 ГОДА ПРО СОЗДАВАТЬ — ИНТЕРВЬЮ У СТАРОЖИЛ КОМПАНИИ

23 года в самых ярких историях сотрудников.



12

NAYADA — НАСТОЯЩЕЕ-БУДУЩЕЕ

Взгляд молодых сотрудников в будущее.



18

ПРОИЗВОДСТВО NAYADA

- 20 — Оборудование и технологии / обработка стекла
- 21 — Мебельное производство
- 22 — **НОВАЯ ПОКРАСОЧНАЯ ЛИНИЯ**

24

ВОТ КАК ЭТО ДЕЛАЕТСЯ!

Серия статей о продуктах компании.

- 25 — Проектная мебель
- 26 — Тренды рынка офисной корпусной мебели: перспективы линейки LAVORO
- 30 — О новых продуктах линейки Smartwall
- 32 — Система NAYADA-QUADRO: новинка от идеи до воплощения
- 34 — GEMSTONE: история одной коллекции проекта «12 АРХИТЕКТОРОВ. КАБИНЕТЫ»

36

«О ПРОЕКТАХ».

ПРЕМИЯ NAYADA-CHALLENGE



42

«О ПРОЕКТАХ». САМЫЕ ЯРКИЕ ПРОЕКТЫ



48

СОБЫТИЯ КОМПАНИИ

Самые интересные и запоминающиеся события в компании.



50

О КОРПОРАТИВНОМ ОБУЧЕНИИ И ЕГО ПОЛЬЗЕ ДЛЯ БИЗНЕСА



ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

ДОРОГИЕ КОЛЛЕГИ!



ДМИТРИЙ ЧЕРЕПКОВ
Президент компании

NAYADA. 24-Й ГОД ЖИЗНИ.

Для нас это время является важным для перехода в новое качество организации. Как и люди, компании тоже проходят свои жизненные этапы от зарождения, детства, взросления и т.д. Но, в отличие от человека, их жизненный период может быть больше. И это зависит от того, как компания адаптируется к своему новому возрасту. Правильнее сказать: как она себя готовит к тому, чтобы выйти на следующий этап своего развития. Ведь если оставлять без изменений подходы в управлении, то это сокращает время ее жизни. То, как мы работаем последние лет 10–15, пожалуй, относится к периоду «давай-давай» (или «детство»). Мы активно запускали новые направления, для нас были очень ценны достижения из разряда «Больше», «Лучший менеджер» (больше всего продает) и тому подобное. В меру сил мы, разумеется, заботились об эффективности, и были в рынке, но наша жажда и понимание лидерства как ценности (именно в объемах, количестве проектов, продуктов) была в большем приоритете. Все, казалось бы, хорошо, нам это нравилось, нас это заводило.

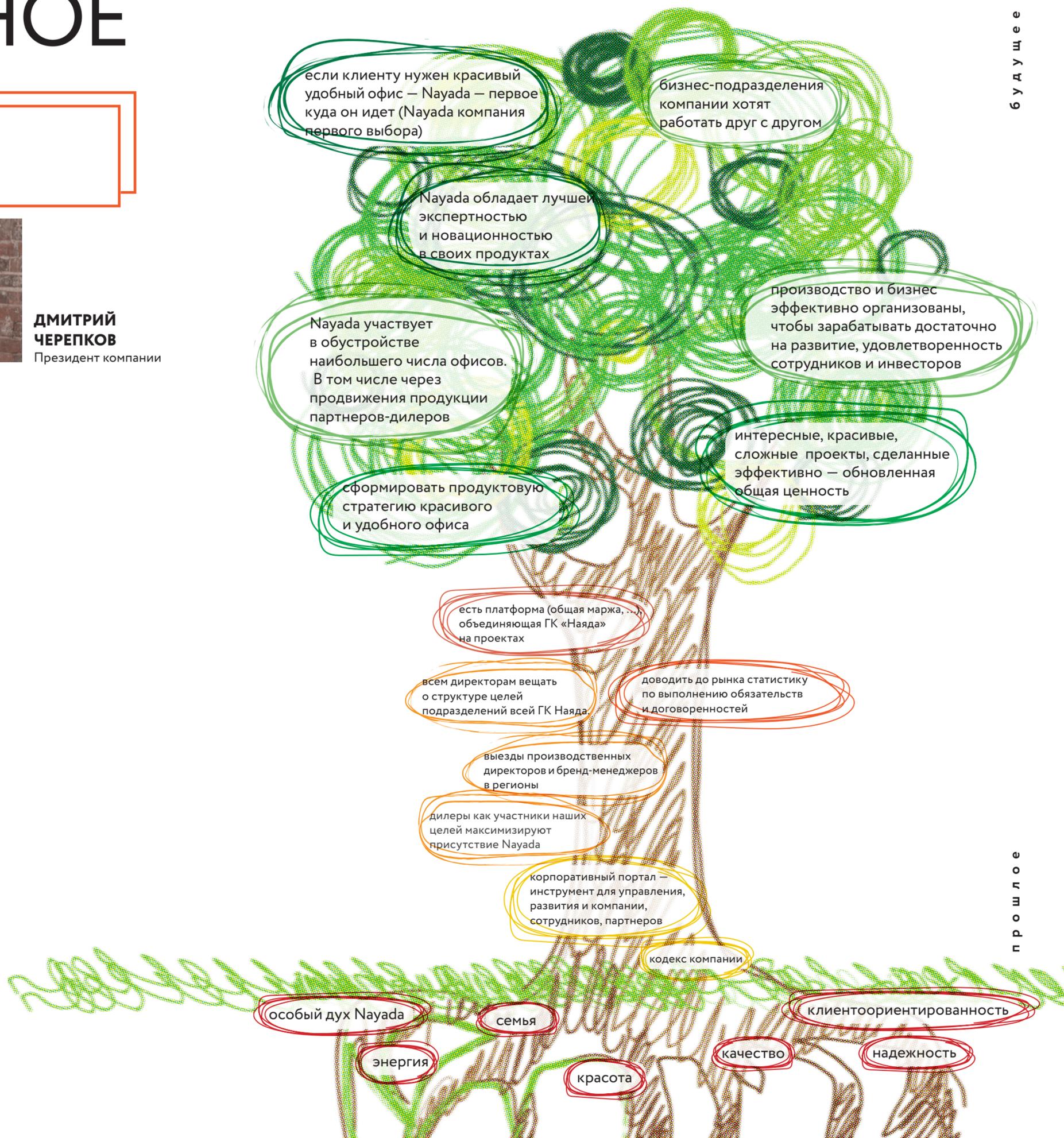
Но постепенно мы росли и пришли к точке, когда мы видим, что то, что раньше объединяло компанию — «Сделать сложный, уникальный проект» уже не разделяется всеми так очевидно. Объединяющая идея раздвоилась на две: Часть за «Клиента и его проект», а вторая за «Порядок, эффективность». И вот те, которые думают о порядке и эффективности почему-то воспринимаются первыми как равнодушные к компании, потому что не идут на встречу Клиенту. А вторые считают равнодушными первых — ведь те в недостаточной степени думают о том, как тратятся ресурсы компании.

Одна из задач нашего переходного времени — создать сотрудничество этих сторон-взглядов на наш бизнес-процесс. Не истребить тех, кто за порядок, а научиться использовать эту компетенцию для дальнейшего развития. Потому как потребность быть эффективными — это свойство нашего сегодняшнего жизненного цикла («Юности»).

Наши уважаемые руководители даже уже придумали площадку «Парламент», где эти две партии будут регулярно встречаться и создавать такое сотрудничество для проектов. И каждый сотрудник, если не решается у него какая-то задача по причине разного взгляда на проблему, может туда обратиться. Эта площадка — не очередной бюрократический элемент администрирования, а место, где по-человечески все проблемы будут рассмотрены. И это тоже часть этапа взросления-перехода, когда власть больше передается туда, где проблема видна лучше всего.

Работы, в целом, как всегда, много, и на самом деле мы оказываемся сейчас в точке, когда нам еще предстоит найти способы управления по-новому. Может, это будет Парламент, а может какое-то другое обновление. По пути к будущему, которое стоит корнями на нашем сильном прошлом, мы видим такие направления приложения усилий чтобы быть Компанией — надежным экспертом в своем деле, с эффективно сотрудничающими подразделениями, и участвующей в создании максимального количества офисов, в том числе самых уникальных:

1. Развитие наших возможностей в информационном обмене, обучении, быстром и адекватном принятии решений через корпоративный портал.
2. Среды, в которой подразделения эффективно сотрудничают.
3. Активного выхода к нашим Клиентам с новым, более полным продуктовым портфелем и компетенцией управления проектом.



23 ГОДА КОМПАНИИ

23 ГОДА
В САМЫХ ЯРКИХ
ИСТОРИЯХ
СОТРУДНИКОВ

NAYADA – особенная компания, которая открыта ко всему новому, всегда в движении и готова к новым вызовам. История компании начинается с 9 августа 1995 года – с этого момента произошло множество важных событий и накоплено огромное количество успешно реализованных проектов по всей России и за рубежом. У NAYADA действительно чувствуется своя особенная атмосфера и энергия. В чем же этот секрет и что делает компанию такой особенной? На эти вопросы лучше всего ответят сами сотрудники.

14 историй из жизни компании



**ДУДКИН
СЕРГЕЙ ПЕТРОВИЧ**
Генеральный директор «Наяда-Столица»

Какое, на ваш взгляд, событие или проект, лучше всего отражает отношение компании NAYADA к Заказчикам?

2015. Для меня особенно запомнился проект для Музея современного искусства «Гараж». Работа над этим проектом – и правда целое событие в мировом культурном обществе. И сроки открытия были просто сумасшедшие – даже буквально в течение нескольких часов до открытия из разрухи создали красоту. Даже сам архитектор Рем Колхас сделал комплимент, что такого результата не ожидал.

2015



АРИНА ЛОЗА
Руководитель Департамента по работе с Генподрядными организациями и Инвесторами

2001. Если говорить честно, то вся NAYADA была на этом и построена. Есть компании, которые продают стандартные продукты, они их отработывают, доводят до совершенства и продают. Наша компания изначально развивалась таким образом, что мы создавали продукты, реагируя на потребности Клиентов. В моей жизни был такой опыт, когда я приехала на встречу в торговый центр в Митино (мы только начинали тогда работать по торговым центрам) и заказчик сказал «Нам нужны витрины», а в то время мода на перегородки была совсем другая, витрин в нашем уже привычном представлении сегодня еще не было толком. Еще Заказчик захотел к витринам двери с глухой частью. Я совершенно уверенно ответила: «Конечно, мы всё сделаем». Приезжаю в офис, а мне говорят, что такой двери с глухой частью (имеется в виду одинарный витраж) у нас нет. Но я ведь уже пообещала Заказчику – тут и Виктор Васильевич (руководитель конструкторского бюро NAYADA НИОКР) подключился, и инженеры придумали какую-то поперечину-вставку – в результате у нас получилась дверь одинарный витраж.

2001



ДАНИС ГАЛИМОВ
Директор «NAYADA-Казань»

У нас Клиент всегда на первом месте в любом мало-мальском проекте. Мы всегда стремимся к лучшему в отношении Заказчиков.



**ДЕВЯТОВ
ВИКТОР ВАСИЛЬЕВИЧ**
Заместитель генерального директора «Наяда-Столица», руководитель конструкторского бюро NAYADA НИОКР



ДУДКИН СЕРГЕЙ ПЕТРОВИЧ

А какое событие повлияло на развитие компании?



АРИНА ЛОЗА

2000–2001. На развитие компании очень сильно влияет сам Дмитрий Анатольевич, который постоянно развивается. Он — локомотив для развития многих сотрудников, в том числе и моего личного развития. Когда я только пришла в компанию, именно он стал тем, кто нас сдвинул, замотивировал идти на тренинги личного роста и развиваться. Я вообще в бухгалтерии работала, когда пошла на тренинг личного роста. Для меня всегда главным был результат. Это не всем было комфортно, например, когда ты приходишь и понимаешь, что нужно построить проект генподрядчику в экстремально короткий срок вопреки всем стандартным нормам, потому что нужен результат. Вот такая всегда была нацеленность на результат и это очень помогало двигаться вперед и приобретать большое количество Клиентов.

И в целом эта история с Дмитрием Анатольевичем и его видением личного развития позволила вовлечь в эту волну всех — и компания реально двигалась, развивалась. Здесь сыграло роль множество факторов, в том числе высокий спрос на рынке, но, если не было внутреннего настроя — всё могло пойти не так.

ДАНИС ГАЛИМОВ

2011–2012. Вспоминается наш крупный проект для торгового центра, где мы самыми первыми из всего холдинга ставили противопожарные цельностеклянные перегородки. Благодаря этому проекту мы открыли не просто представительский офис, а демонстрационный шоурум в Казани. Именно его открытие дало мощный толчок для новых достижений, новых продуктов, для новых продаж.

2011. Открытие шоурума.

ДЕВЯТОВ ВИКТОР ВАСИЛЬЕВИЧ

1998 — Вспоминаются два крупных события. Первое — это выпуск своей системы NAYADA-Standart. Изначально мы работали с поставщиком из Франции и в какой-то момент пришло понимание того, что перспектива этого сотрудничества тупиковая и нужно создать здесь свою систему. Я думаю, что это одно из самых серьезных и важных решений, которые были приняты. Совпало принятие этого решения, правда, с кризисом, но из-за того, что у нас был достаточно крупный проект, все удалось реализовать успешно.

2008 — А второе событие — наша первая выставка I Saloni в Италии в 2008 году, где мы для себя построили стенд. Мы поняли, что и внешним видом, и ассортиментом продукции, и качеством исполнения несколько не хуже других, а местами даже превосходим представленные на выставке образцы, что вселило в нас дополнительную уверенность в правильности нашего пути, в правильности подходов к проектированию, изготовлению и качеству.

Вспомните момент, отражающий идеологию компании, который особенно затронул вас?

2013. Salone del mobile Milano. На наш стенд зашёл дилер одной крупной корпорации и начал нас очень подробно расспрашивать про всё. Оказалось, что он уже 20 лет занимается перегородками и испытал приятный шок от нашей продукции. Он не предполагал, что может появиться компания с таким широким ассортиментом, инновационными разработками и таким высоким качеством. Он сильный профессионал и его удивление дорогого стоит. И в действительности, наша идеология чувствуется в том, что мы всей душой любим то, что создаем и делаем всё, чтобы быть лучшими.

2004. Когда мы начинали работать над офисными проектами, всё было достаточно просто, а вот это сейчас наоборот — дизайны современных офисов требуют срочно включиться в работу и создать под проект новые продуктовые решения. Мы никогда не отказывались от проекта, даже если видели, что не можем реализовать. Однажды работали над офисом NOKIA, проект был настолько сложный, что вообще непонятно как сделать для него перегородки. Прототипы для систем перегородок создал Виктор Васильевич — была сделана стена, а в неё вписано криволинейное стекло. Я к тому, что каждый проект не рассматривается как «это мы можем/не можем», а всегда находим подход, думаем «как это сделать», наверное, в этом и проявляется этот особенный творческий момент. Наши Клиенты всегда именно за этот подход и ценят нас.

2017. «Наше главное слово — СОЗДАВАТЬ!» — именно из этого лозунга мы всегда исходим и в большинстве своём проекты делаем такими, чтобы они были необычными, всегда с инженерной интересной разработкой. И наша сила в том, что ни одна компания-конкурент не может повторить. Недавно у нас был самый большой проект за всю нашу 15-летнюю историю — офис «Транснефть» в Казани (проект «Транснефть-Прикамье»). Одна из частей этого проекта — акустический зал в противопожарном исполнении. Для нас это было трудно, но мы это сделали, а Заказчик остался очень доволен.

«**МЫ ВСЕЙ ДУШОЙ ЛЮБИМ
ТО, ЧТО СОЗДАЕМ И ДЕЛАЕМ
ВСЁ, ЧТОБЫ БЫТЬ ЛУЧШИМИ.**»



ДУДКИН СЕРГЕЙ ПЕТРОВИЧ

А если представить, что вы можете отправить себе письмо на момент начала работы в NAYADA, какие бы вы советы себе дали?

2002–2003. Вспомнилось вот что: тогда были две проблемы — не хватало денег и наклипсовых нащельников. Каждое моё утро начиналось с того, что смотрел приход денег, и записывал себе. Раньше всё было не в электронном виде, а вывешивали бумажку. А второе — мне говорили менеджеры, сколько им «клипс» нужно, и я распределял. Дмитрий Черепков хотел вывести этот нащельник из оборота — надо было еще тогда послушаться. [смеётся] И поэтому мой совет себе, на самом деле, прост: делай, что должен делать — и будь, что будет. Надо гнуть свою линию — быть честным, правильным, всё время двигаться вперёд, думать о будущем, приближать его.

АРИНА ЛОЗА

1999. Вот честно, никакой совет себе не дала бы, потому что благодарна за всё и оставила бы всё как оно было и есть. Каждый этап был интересным и новым опытом, и, наверное, этот каждый этап и появлялся благодаря тому, что был пройден предыдущий. Даже в трудные моменты я всегда понимала, что делаю всё для того, чтобы что-то изменилось в жизни, чтобы двигаться вперед. И компания создала такие условия, когда это всё можно воплощать в жизнь. Поэтому в свое время я прошла этап внутренней «ломки» и начала работать в продажах. Это был для меня переломный момент, который я не стала бы менять.



ДАНИС ГАЛИМОВ

2008. Я бы дал совет: не бояться новых и сложных проектов, того, чего мы раньше не делали. Не бояться эксклюзивных вещей, постоянно стремиться к новым вещам, которые не делают другие — в этом наша сила, я думаю.

Этот совет не только применим, он, можно сказать, стал нашим слоганом: мы постоянно в поиске новых продуктов, постоянно в поиске новых инженерных решений. Мы крутимся всегда вокруг одной мысли: делать лучше, чем другие, делать не то, что другие обычно делают.

ДЕВЯТОВ ВИКТОР ВАСИЛЬЕВИЧ

1997. Что-то из разряда «посмелее в решениях», как-то так. Потому что на тот начальный этап, конечно, были сомнения: стоит или не стоит в что-либо инвестироваться. Принятие решения — это всегда выбор между путями развития. И перед тем, как тот же самый 1998 год выбрать путь самостоятельной разработки новых конструкций и увеличения ассортимента, мы все аккуратно взвешивали, советовались с коллегами. Долю сомнения добавлял кризис. А сейчас кажется, что нужно было быть посмелее в тот момент. Больше верить в то, что у нас достаточно сил для того, чтобы выйти на новый уровень.

Сейчас, я считаю, достаточно высокий уровень компании. То, что мы один из мировых лидеров — я не сомневаюсь!



А если говорить про развитие компании - тоже создавались какие-то системы?

1998–2008. За всё время работы могу сказать, что до 2008 года был очень активный темп. Начиная с 1998 года, запускали примерно систему в год. При этом какая-то система уходила на замену, либо это была очень серьёзная модернизация существующей. Сейчас немного темп снизился: система — в 1,5 года. Сейчас мы активно работаем с противопожарными системами, раздвижными системами SmartWall, а также разрабатываем системы для «чистых» помещений.

А какое событие для Вас отражает именно отношение NAYADA к своим Клиентам?

В моем опыте не было такого явного события. С самого начала мы всегда «ставили» Клиента достаточно высоко и требования выслушивали внимательно, стараясь максимально реализовать все его задумки.

«**МЫ ПОСТОЯННО В ПОИСКЕ НОВЫХ ПРОДУКТОВ, ПОСТОЯННО В ПОИСКЕ НОВЫХ ИНЖЕНЕРНЫХ РЕШЕНИЙ.**»

NAYADA— НАСТОЯЩЕЕ- БУДУЩЕЕ

ВЗГЛЯД
В БУДУЩЕЕ



ВОЛКОВ АЛЕКСЕЙ

Департамент активных продаж
Менеджер по продажам
Работает в компании с 2016 года

ЛУНГУЛЛО ДИАНА

Проектно-сметный отдел
Инженер-проектировщик
Работает в компании с 2016 года

ЛУХТИНЕР АНАСТАСИЯ

Юридический отдел
Юрист
Работает в компании с 2017 года



Как вы считаете, что делает компанию привлекательной для Заказчиков?

В первую очередь это, разумеется, наша линейка продуктов. Компания NAYADA делает очень много, и самое главное, мы специализируемся на нестандарте. Это больше всего нужно клиентам сейчас, потому что стандартные решения могут предложить очень многие компании, а за нестандартом идут только к нам. Поэтому, я бы выделил привлекательность в глазах Заказчиков именно за то, что компания NAYADA — единственная на рынке, кто может вообще предложить такой широкий спектр услуг и именно нестандартную продукцию.

Для Заказчиков NAYADA — крупная компания, которая давно работает и является лидером на рынке, её все знают. Я думаю, что это и обеспечивает постоянный приток клиентов. NAYADA уделяет большое внимание своей репутации и имиджевой составляющей, что позитивно сказывается на узнавании бренда. Безусловно, это и сама продукция. Мы инновационная компания, всегда что-то новое создаем. То, что не делают другие. И делаем это качественно. Сейчас есть много однотипных маленьких компаний по перегородкам. А NAYADA зарекомендовала себя как «первооткрыватель» и высокий профессионал в этой сфере. И поэтому те клиенты, которые хотят себе качественный и красивый продукт — они, конечно, обратятся в NAYADA.



Всегда полезно взглянуть на себя свежим взглядом, зарядиться новыми мыслями и привести в компанию что-то новое. Мы пообщались с несколькими сотрудниками, которые работают в NAYADA не так давно, но очень результативно. Про наше настоящее, про наше развитие, про наш потенциал, про наше будущее.

....и для сотрудников?

Конечно же, условия работы. Я успел поработать в 2–3 компаниях и здесь все совершенно по-другому. В NAYADA же всё красиво, всё так здорово, просто приходишь на работу с удовольствием! Про уровень зарплат говорить, конечно, не принято, но и он, на самом деле выше, нежели у конкурентов.

До прихода в NAYADA я работала в другой сфере и о такой компании и вовсе не слышала. Первое впечатление на меня произвёл шоуром в центральном офисе. Я тогда подумала: «Ого, ничего себе, так здорово! Как тут красиво!» Мне повезло, в компании у нас люди открытые, это всегда общение — тоже является плюсом лично для меня. Я не сталкивалась никогда в NAYADA с откровенным негативом, всегда люди стараются помочь и подсказать. Плюс к каждому новичку приставляется куратор, который всегда подскажет. Всем новым сотрудникам устраивают экскурсии по заводу — они видят, как всё создается на всех этапах. Огромный плюс, который я отдельно хочу отметить, это то, что в компании ведётся большая работа по обучению сотрудников. Сейчас на строительном рынке это не так часто встречается: что компания обучает сотрудников за свой счет. У нас очень много разных тренингов — люди могут выбрать, какие компетенции они хотели бы в себе развить. Это огромный плюс лично для меня и огромное преимущество компании для всех сотрудников.

Компанию для сотрудников делают привлекательной сами сотрудники, а именно та энергетика, тот заряд положительных эмоций, которым так и веет в NAYADA. А в дружном и сплоченном коллективе всегда хочется работать и развиваться, что привлекает и удерживает наших клиентов.



СОТРУДНИКИ ГОРЯТ СВОЕЙ РАБОТОЙ И ХОТЯТ СДЕЛАТЬ ЕЁ ЛУЧШЕ



ВОЛКОВ АЛЕКСЕЙ

Что позволяет Компании находить точки роста?

Я думаю, что это довольно молодой коллектив. Здесь работают очень разные люди. На моем прошлом месте работы все люди были будто одинаковые — одинаково мыслили, одинаково работали. У них есть, например, цель — и получается, что они идут к какой-то одной точке одинаково, такой треугольник сужается. У нас наоборот — люди совершенно все разные, мыслят все по-разному и, я думаю, только поэтому можем находить именно разные точки. Например, кто-то что-то предложит, кто-то на это посмотрит совершенно с другой стороны. Скажет этому человеку, и он уже сам будет думать по-другому. То есть у нас треугольник в другую сторону расположен, у нас большая зона охвата. Мы можем посмотреть на одну и ту же проблему с разных сторон. Поэтому и точки роста находятся только благодаря сотрудникам. Сотрудники — я имею в виду сотрудников всех рангов, начиная от монтажников, грузчиков, водителей и заканчивая президентом компании. Все совершенно разные, смотрят на проблему с разных сторон, и каждый умеет прислушиваться.

ЛУНГУЛЛО ДИАНА

У нас есть целый дивизион сотрудников, которые «держат руку на пульсе». Например, среди менеджеров — это Дима Ящук, он постоянно высматривает, что есть на рынке, что есть у конкурентов. Чем мы можем быть лучше, что мы можем предложить. Сотрудники горят своей работой и, конечно же, хотят сделать её лучше — я это вижу, это как раз даёт тот рост компании. Люди мотивированные, идёт развитие. Им показали первоначально, что вы можете тут развиваться, они уже дальше самостоятельно развиваются, изучают рынок, новинки и пытаются всё внедрить. Соответственно, также влияет открытый диалог с руководством компании, где всегда можно обратиться с инициативами. В Корпоративном портале есть наш NAYADA-Challenge, где можно высказать мнение, отметить заслуги сотрудников. Вот эта открытость и желание компании развиваться позволяет «двигать» Наяду.

ЛУХТИНЕР АНАСТАСИЯ

Результативность работы компании напрямую зависит от того, как в ней работают. В NAYADA все любят свою работу это позволяет как находить новых клиентов, так и продолжать сотрудничество со старыми.

Как изменился ваш уровень профессионализма за время вашей работы в NAYADA? Благодаря чему?

Мне кажется вырос раза в два точно. Раньше работа была однообразная: прямо вот одно и то же каждый день в одном ритме. Без выхода за рамки границ. Мне кажется, что там я приблизился к какой-то одной границе и дальше уже не смог. Есть такая поговорка: «Если ты самый умный в комнате, то ты не в той комнате находишься». А в компании NAYADA, тебя двигает профессионализм людей, которые работают 10–15 лет, и, и наши нестандартные заказы: постоянно, каждый раз что-то новое. Мне лично это нравится. То есть, ты приходишь на работу, предыдущий день был не такой как этот, и не такой как следующий. Каждый день что-то новое. И из этого нового ты извлекаешь какой-то опыт. Опыт суммируется, и у тебя уже багаж полезного опыта. Поэтому, находясь в NAYADA, я чувствую, что пока ещё в «правильной комнате» нахожусь.

Если говорить на собственном примере — когда я пришла в Наяду, я сменила профиль. Я работала в фасадных системах, в окнах, и вообще — я архитектором была. Я подумала: «почему бы не попробовать что-то интересное?» Для меня, когда я пришла сюда, всё было новое, интересное, с точки зрения перегородочного, дверного бизнеса. Такой рывок был. Также и я смогла своим опытом поделиться, потому что мы делаем нестандартные вещи: ограждения. Здесь это применилось. Я расту. Я чувствую, что я расту. Вижу куда двигаться, есть над чем работать: над собой и в профессиональной сфере. Хочется и в компании это применить. Двигаясь вперёд и вверх, прогрессировать вместе с компанией.

Уровень профессионализма за время работы в компании, несомненно, вырос. И это, конечно же, заслуга моего руководителя. Он всегда объясняет непонятные нюансы по оформлению документов, и даже позволяет сходить с ним в суд, чтобы познакомиться с процессом судопроизводства по нашим делам. А также непосредственная работа с нашим СРО даёт свои плоды, следовательно, и опыт.





«СЕЙЧАС ЗАКАЗЧИК ОРИЕНТИРОВАН НА УНИКАЛЬНОЕ РЕШЕНИЕ ДЛЯ СВОЕГО ПРОЕКТА, ДИЗАЙНЕРЫ В КАЖДОМ ПРОЕКТЕ ХОТЯТ ЧТО-ТО НОВЕНЬКОЕ РАЗРАБОТАТЬ»



ВОЛКОВ АЛЕКСЕЙ

Как вы считаете, как в будущем изменится ваша работа?

Хотелось бы чего-то высокотехнологичного, например, работа с 3D принтерами. Я думаю мы будем печатать 3D логотипы или профиля и фурнитуру и, например, встраивать их в перегородки. Я бы хотел вот именно в такой сфере поработать. Да, у нас очень много нестандарт, но опять же — это нестандарт на базе понятных вещей.

Что нужно изменить в компании, чтобы уже в настоящем готовиться к будущему?

Хочется больше автоматизации. Например, в моей работе было бы полезно иметь мобильное приложение по обработке входящих запросов с системой уведомлений на телефон. Часто принимаю звонки или отвечаю на письма в дороге, это бы очень упростило и сократило временные затраты. Сегодня все хотят все быстрее, например, онлайн расчет перегородок. Выбрал нужные параметры — и все готово. Надо в этом направлении, я думаю, больше двигаться и быть «ближе к людям», как говорится.

ЛУНГУЛЛО ДИАНА

ВМ-проектирование для меня является очень актуальным. Сейчас заказчик ориентирован на уникальное решение для своего проекта, дизайнеры в каждом проекте хотят что-то новенькое разработать. Хотелось бы, чтобы мы более гибко на это отвечали.

Как изменится наша работа — я надеюсь, что она будет более автоматизированная, что мы будем идти в ногу со временем. Для этого сейчас есть все возможности.

Есть регламентированные взаимодействия между подразделениями, которые зачастую подтормаживают многие процессы. Надеюсь, что мы это преодолеем, я в этом уверена — и это будущее.



ЛУХТИНЕР АНАСТАСИЯ

По поводу каких-либо существенных изменений в моей работе — затрудняюсь ответить. Они напрямую зависят от изменений, которые принимаются в законодательстве.

В компании было бы неплохо изменить подход к некоторым вопросам приема-передачи документов. Отчасти, мое мнение связано с постоянными нюансами по поводу сдачи комплектных договоров.



ПРОИЗВОДСТВО NAYADA

МЕСТО, ГДЕ
ВОПЛОЩАЮТСЯ
СМЕЛЫЕ МЕЧТЫ

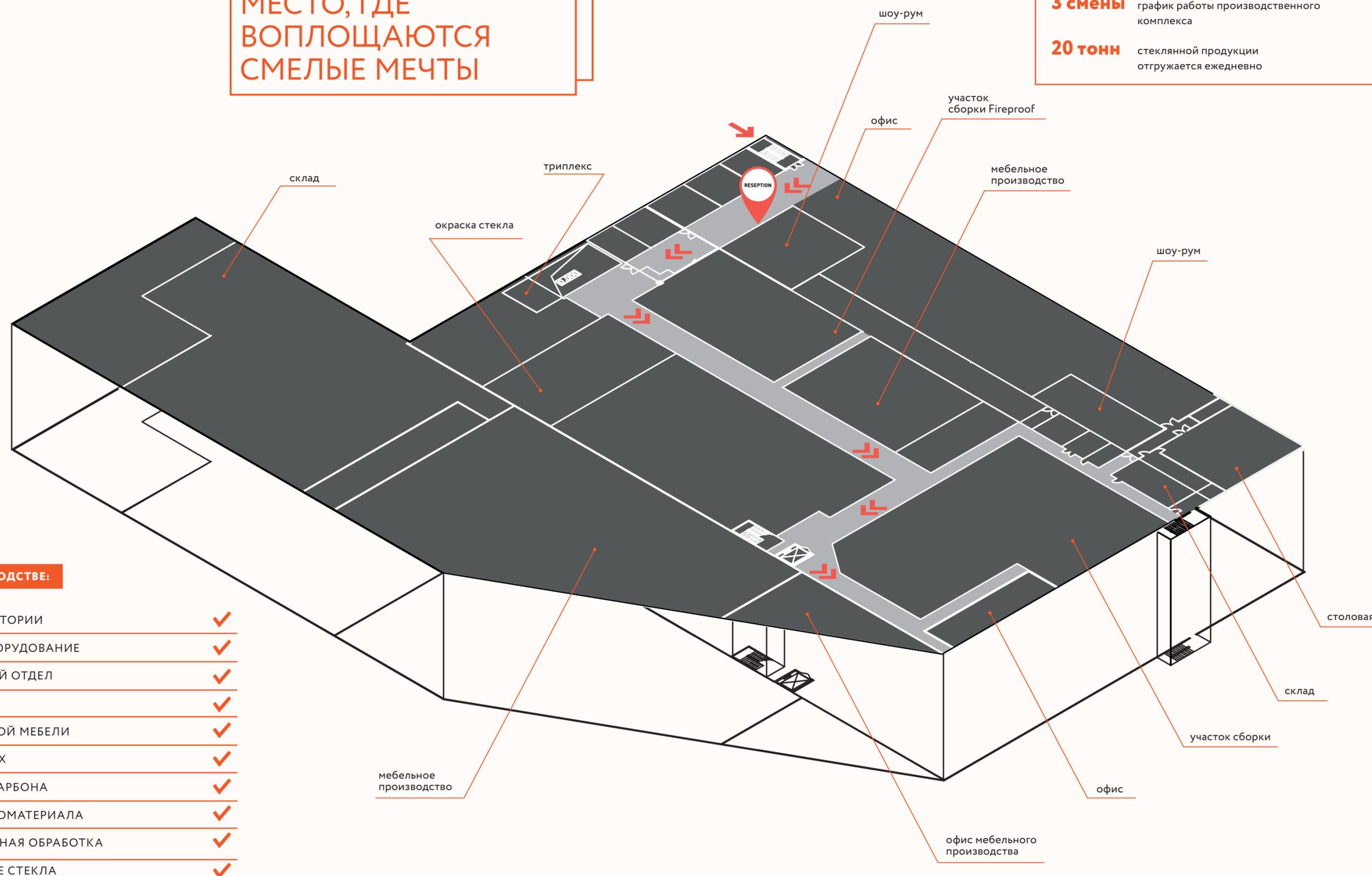
20 000 м² площадь производственно-логистического комплекса

2008 год запуск производства

1000 сотрудников каждый день трудятся в офисах и цехах комплекса

3 смены график работы производственного комплекса

20 тонн стеклянной продукции отгружается ежедневно



ФАКТЫ О ПРОИЗВОДСТВЕ:

- СКЛАДСКИЕ ТЕРРИТОРИИ ✓
- СОВРЕМЕННОЕ ОБОРУДОВАНИЕ ✓
- КОНСТРУКТОРСКИЙ ОТДЕЛ ✓
- СБОРОЧНЫЙ ЦЕХ ✓
- ЦЕХ ЭКСКЛЮЗИВНОЙ МЕБЕЛИ ✓
- ПОКРАСОЧНЫЙ ЦЕХ ✓
- ЦЕХ ОБРАБОТКИ КАРБОНА ✓
- ЦЕХ РАСКРОЯ ПИЛОМАТЕРИАЛА ✓
- 3D И КРИВОЛИНЕЙНАЯ ОБРАБОТКА ✓
- ЦЕХ ПО ОБРАБОТКЕ СТЕКЛА ✓

ОБОРУДОВАНИЕ И ТЕХНОЛОГИИ / ОБРАБОТКА СТЕКЛА

Стеклообрабатывающая компания, входящая в состав Группы Компаний NAYADA. Основным направлением деятельности компании Nayada Glass Technology является производство качественных изделий из стекла.



Черепков Алексей Анатольевич
Директор ООО «Гласс-техноджи»
Бренды: Artelle, NGT



↑ кромочные станки итальянской компании Z.Bavelloni



↑ загрузчик листов стекла Hager и автоматический стол резки итальянской компании Intermac, позволяют быстро и точно производить резку



↑ многофункциональный обрабатывающий центр с ЧПУ. /Intermac –Италия/



вакуумная электрическая печь для изготовления триплекса



финская печь термической обработки. /Tamglass – Финляндия/

« Российский рынок стекла активно развивался, будучи самым перспективным в Европе, в период нулевых, инвестиции в отрасль доходили до 1 млрд. долларов в год. Поэтому стекольная отрасль достаточно быстро достигла самодостаточности и занимает 3 % от мирового. При этом менялась технологическая структура рынка с увеличением доли флоат-стекла («плавающее», метод термополировки). На сегодняшний день - уже обратная картина. Россия столько же, но уже экспортирует, а импорт остался только на уникальные виды продукции, которые в России не производятся. Либо производятся, но в недостаточном объеме.

Активно применяются различные виды стекла с заданными свойствами: сверхпрозрачное (просветленное) стекло, смарт-стекло(умное), к-стекло, и-стекло (энергосберегающие), самоочищающееся, антибликовое, акустическое, моллированное, ламинированное(триплекс). К настоящему времени, в России также начинается качественное увеличение спроса на стекло в сторону их потребительских свойств. В частности, возрастает интерес к смарт-стеклу (изменяемая светопрозрачность). Поэтому наше производство активно развивает и это направление. Мы удовлетворяем запросы Заказчиков, постоянно работая над улучшением условий предложения, сервиса и качества.

По направлению триплекс, помимо существующей печи 1.8x4.0, нами была установлена мощная новая печь размерами 2,37x4,2, которая позволяет получать продукцию более крупных размеров и существенно увеличить процент загрузки. Кроме этого, мы внедрили новейшее немецкое оборудование для пескоструйной обработки, которое позволяет получать матовое стекло как сплошное, так и по трафарету, в том числе с красивым градиентным переходом. Поэтому в плане тенденции развития в сфере стекла стоит выделить эти три направления: смарт-стекло, триплекс и пескоструйная обработка»

МЕБЕЛЬНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

Производственную базу мебельного участка составляют высокотехнологичные и современные станки импортного производства, сотрудники регулярно проходят аттестацию и обучение, повышают эффективность работы.



Воробьев Сергей Анатольевич
Директор фабрики проектной мебели LEPOTA

« Наши Заказчики и их пожелания – это всегда приоритет нашей деятельности. Улучшать качество нашей продукции и услуг – это постоянный процесс, для этого мы регулярно внедряем новые технологии и закупаем новое оборудование. В начале 2018 года мы установили новый высокопроизводительный раскройный центр, который может работать с композитными материалами: компакт пластик (HPL), стекломгнезит (СМЛ), гипостружечный лист (ГСП), гипсоволоконный лист (ГВЛ). Эти материалы активно используются в новых проектах, где есть требования КМ1 по противопожарным свойствам используемых материалов. В мае 2018 запустили новую покрасочную линию. Это позволило нам увеличить производительность и скорость покраски в 8 раз, а также улучшить качество покраски. На производстве мы стремимся к уменьшению влияния человеческого фактора на качество продукции, внедряя, например, схемы автоматизации, когда готовые чертежи сразу грузятся в память станка с ЧПУ.»



Раскройный центр



Обрабатывающий центр с 3D ЧПУ



Обрабатывающий центр с ЧПУ Busellato - Италия



Сложные детали



Контроль качества и упаковка для транспортировки



Оборудование для раскройки профиля



ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПОКРАСОЧНОЙ ЛИНИИ :

- высокая скорость нанесения: новая линия работает с производительностью до 1 500 м² за смену!
- финишное покрытие возможно наносить на плоские детали из ДСП, МДФ, ГВЛ, ГСП
- все виды финишной отделки: прозрачные, матовые и глянцевые покрытия, в том числе высокий глянец
- высочайшее качество исполнения
- используются современные, экологичные лакокрасочные УФ материалы, которые имеют высокую износостойчивость

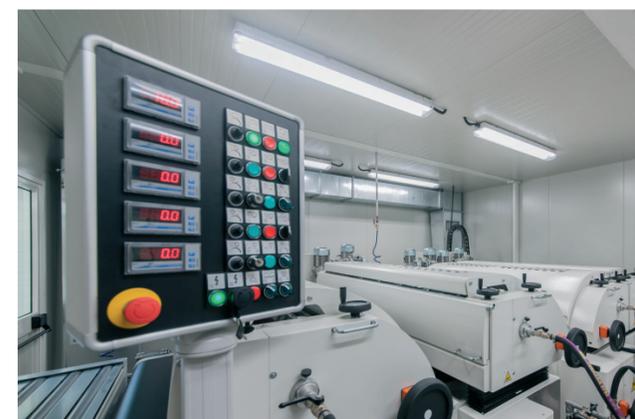
НОВАЯ ПОКРАСОЧНАЯ ЛИНИЯ

На производстве фабрики проектной мебели LEPOTA, входящей в компанию NAYADA, запущена в эксплуатацию новая современная автоматизированная покрасочная линия для финишной отделки.

Работа линии основана на технологии ультрафиолетовой сушки, которая позволяет получать готовые изделия с высокой производительностью. Линия предназначена для нанесения различных видов лакокрасочных материалов на плоские поверхности (например, мебельные элементы двери, стеновые панели).

В состав новой линии входят: шлифовальный станок, три вальцовых станка для нанесения разных слоев лакокрасочных материалов с разным функционалом. После каждого вальцового станка установлена ультрафиолетовая (УФ) сушка для кристаллизации финишной отделки. Станки для нанесения финишных слоев закрыты герметичной кабиной для исключения попадания пыли на поверхность деталей.

В покрасочном цеху установлена система создания избыточного давления для снижения попадания пыли в помещении.



ВОТ КАК ЭТО ДЕЛАЕТСЯ!



02.

ТРЕНДЫ РЫНКА ОФИСНОЙ
КОРПУСНОЙ МЕБЕЛИ:
ПЕРСПЕКТИВЫ ЛИНЕЙКИ
LAVORO

03.

О НОВЫХ ПРОДУКТАХ
ЛИНЕЙКИ SMARTWALL



СЕРИЯ СТАТЕЙ
О ПРОДУКТАХ
КОМПАНИИ



05.

GEMSTONE: ИСТОРИЯ ОДНОЙ
КОЛЛЕКЦИИ ПРОЕКТА «12
АРХИТЕКТОРОВ. КАБИНЕТЫ.»

01.

ПРОЕКТНАЯ МЕБЕЛЬ



01. ПРОЕКТНАЯ МЕБЕЛЬ



Сергей Воробьев

Директор фабрики проектной
мебели LEPOTA

Руководит фабрикой с 2016 года

Бренды: Lepota, Lepota for hotels,
SmartWall



«**МЫ УСПЕШНО РАЗВИВАЕМ
И ПРОДВИГАЕМ ДВЕ ТОРГОВЫХ
МАРКИ: МЕБЕЛЬНОЕ ПРОИЗ-
ВОДСТВО LEPOTA® И ПРОИЗ-
ВОДСТВО ТРАНСФОРМИРУЕ-
МЫХ СТЕН SMARTWALL®**»

Наша главная сила в том, что мы всегда очень индивидуально подходим к каждому проекту и Заказчику, делая то, за что не берутся другие компании. Фактически, работаем как ателье по индивидуальным заказам. На сегодняшний день, по такому принципу мы успешно работаем и на очень крупных проектах — именно это и является для нас большим источником развития. В рамках одного проекта мы можем предлагать большой спектр продуктов: облицовку стен, двери, перегородки и стены-трансформеры, встроенную мебель, офисную оперативную и директорскую мебель и многое другое.

Современные офисы стремятся «вверх», задавая повышенные требования по безопасности, в том числе пожарной безопасности. Последнее время мы встречаем много проектов, которые должны соответствовать стандарту LEED*. Нам очень интересно, что совместно с архитекторами разрабатываем новые продукты, которые в последствии входят в брендбуки наших Заказчиков (например, как это случилось с сетью отелей Azimut Hotels и Holiday Inn). Осваиваем новые для нас технологии — например, сейчас с помощью инженеров и технологов мы внедряем новые акустические панели с возможностью охлаждения и обогрева помещения. Вовсю работаем с пока новыми для основного рынка материалами в отделке мебели и стеновых панелей: например, легкий бетон в мебели (коллекция Pigresco), магнитномаркерные пластики и войлок в стеновых панелях Regina и раздвижных перегородках SmartWall.

* Добровольная система сертификации зданий, относящихся к «зеленому» строительству, разработанная для оценки энергоэффективности и экологичности строительных проектов.

02. ТРЕНДЫ РЫНКА ОФИСНОЙ КОРПУСНОЙ МЕБЕЛИ: ПЕРСПЕКТИВЫ ЛИНЕЙКИ LAVORO

Современная система оперативной офисной мебели, отражающая актуальные тенденции дизайна офисного пространства. Коллекция разработана и произведена на фабрике проектной мебели. В производстве используются только экологичные материалы и комплектующие высокого качества. В коллекции 7 видов мебели для комплектации офиса «под ключ».



Марина Белова
Руководитель отдела
«Серийная Мебель»



↑ **LAVORO Reception** — профессиональное обустройство приемной офиса. Коллекция представляет собой совокупность отдельных элементов стоек-ресепшн, комбинируя которые можно составить конструкции любой длины и конфигурации. Принцип модульности, широкий модельный ряд и множество аксессуаров позволяют обустроить зоны приемной на любой вкус самого взыскательного покупателя. Серия создана с учетом эргономических, функциональных и конструктивных требований современного мира офисной мебели.

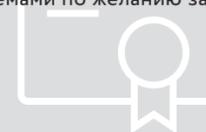


↑ **Lavoro Executive** — мебель для кабинета руководителя.

ЭКСКЛЮЗИВНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ

« На сегодняшний день можно выделить несколько тенденций развития рынка офисной мебели. Прежде всего, это быстрая адаптация офиса для решения появляющихся задач. В свете экономии площадей и сокращения бюджетов на содержание офиса, наиболее оптимален условно «открытый офис», в котором должно быть предусмотрено зонирование пространства при помощи различных мебельных решений. В офисах выделяется больше зон для переговоров и командной работы, используются IT-технологии, интегрированные в мебель. Офис становится более гибким и мобильным, многие сотрудники не привязаны к рабочим местам и работают не только в разных зонах офиса, но и в разных офисах компании. Многие торговые компании вынуждены использовать зоны работы сотрудников еще и как шоурумы для демонстрации своих продуктов. Это требует от производителей офисной мебели поиска новых решений для хранения личных вещей сотрудников. Чаще дизайн офисов сочетает смешанное пространство, где одновременно используются приемы домашней и офисной обстановки. Очень важной тенденцией в развитии офисной мебели сегодня является забота о здоровье сотрудников, что во многом влияет не только на продуктивность и эффективность работы каждого сотрудника, увеличение лояльности сотрудников к компании, но и на успех компании в целом. Наша линейка серийной мебели Lavoro как раз разработана с учетом всех этих тенденций, позволяя решить все задачи по обустройству офиса.

→ **Lavoro Meeting** коллекция модульных складных столов, гармонирующая с коллекцией оперативной мебели LAVORO 3.0. Эффективное решение для переговорных зон, конференц-классов, учебных центров, временных рабочих мест сотрудников. Быстрая адаптация офисных помещений к постоянно меняющимся потребностям офиса. Металлокаркасы производство Италия. Переговорные столы могут быть оборудованы встроенной электропроводкой и мультимедийными системами по желанию заказчика.



← **Lavoro 3.0** — мебель для персонала. 4 варианта дизайн-опор позволяют выделить рабочие места топ-менеджеров в той же стилистике, что и рабочие места сотрудников. Столы системы «Bench» с возможностью экономии на опорах и креплениях столов к персональным системам хранения позволяют существенно экономить бюджеты проектов. Система панелей-экранов для всех видов разделения сотрудников. 3 варианта отделки: тканевые, ЛДСП и акрил.

→ **Lavoro Lockers** для решения задачи «чистый офис» разработана система офисных локеров. Каждая ячейка является персональной и оборудована замком.



← **Lavoro Storage** системы хранения могут быть использованы не только для зонирования пространства, но и как места для сидения. Нет необходимости тратить место и деньги для кресел посетителей. Модульные библиотеки сочетают в себе соединение домашней и офисной обстановки.

НОВИНКИ



↑ **стол LEVEL** — регулируемые по высоте столы LEVEL, созданные для работы в формате «Стоя-Сидя». Стол LEVEL создает динамичное рабочее место. Электрическая регулировка позволяет менять высоту столешницы до 1,195 см. Стол LEVEL очень удобен для коммуникации и поэтому также идеально подходит и в качестве переговорного стола.

→ **стол GLOSS** — складной стол GLOSS позволяет создавать гибкую рабочую обстановку. Мобильные, командные форматы работы и деск-шеринг стали естественной частью нашей жизни. Большая потребность в гибкости находит свое выражение и в современной офисной мебели.

Складной стол с хромированным подстольем и колёсами со стопором — это мобильное решение для многофункциональных пространств. Кроме наличия экономящих место возможностей 'fold-and-store' (складывай и храни) GLOSS еще и великолепно спроектирован. Потребуется всего один человек без специализированных знаний и каких-либо инструментов для перестановки. Механическая система блокировки делает стол легко маневренным. Предусмотрена система ANTISHOK, обеспечивающая безопасность рук пользователя во время открытия. В сложенном виде GLOSS легко проходит через двери и лифты, а также может храниться в небольших комнатах.

Металлический каркас поставляется в собранном виде. Толщина столешниц составляет 18 мм. Стол может быть изготовлен в двух вариантах отделки: черный глянец, белый глянец.



↑ **стол GLOSS** — демонстрация складывания стола.



↑ **кабинет SENSE** — сочетает в себе традиции и современный дизайн, являясь оптимальным решением для организации пространства кабинета руководителя. Коллекция включает в себя рабочее место руководителя (стол), модульную систему хранения, столы для совещаний и журнальные столы.

СОЧЕТАНИЕ ТРАДИЦИЙ
И СОВРЕМЕННОГО ДИЗАЙНА

03. О НОВЫХ ПРОДУКТАХ ЛИНЕЙКИ SMARTWALL



Ирина Еремеева
Руководитель направления
SmartWall

«Рынок fit-out с применением трансформируемых перегородок можно условно разделить на две части: реализация стандартных решений по разделению пространства и наоборот — сложные нестандартные технические проекты. Архитекторы и дизайнеры зачастую создают что-то нереальное и для решения таких задач требуется постоянно изобретать какие-то нестандартные решения, идти на шаг впереди всех производителей стен-трансформеров и предлагать инновационные решения. Трансформация помещений от небольших офисов до больших открытых пространств невозможна без раздвижных перегородок — они и функциональны, и практичны, и визуально адаптируемы к любым дизайнерским решениям. Вместе с нашей командой профессионалов мы делаем качественный продукт, создавая новые стандарты в работе с трансформацией пространства.»



ТЕКУЩАЯ ЛИНЕЙКА SMARTWALL

- Акустическая раздвижная перегородка NAYADA-SmartWall H5 толщиной 100 и 83 мм высотой до 5 метров со звукоизоляцией до 42 дБ.
- Акустическая раздвижная перегородка NAYADA-SmartWall H7 толщиной 110 мм высотой до 7 метров со звукоизоляцией до 54 дБ.
- Раздвижная перегородка NAYADA-SmartWall G5 с остеклением.

НОВИНКИ

Линейка SmartWall пополнилась новыми продуктами: Система H5F с пожарным сертификатом К0 (45) для помещений и проектов, где заказчик предъявляет высокие требования к пожарной безопасности. В качестве заполнения секций данной системы применяется негорючий материал — стекломгнезит, окрашенный в любой цвет по RAL. Широко используется в проектировании и строительстве помещений в школах и детских садах.

Система WG5 — абсолютно уникальное изобретение на рынке трансформируемых систем, так как все характеристики по звукоизоляции и трансформации сохраняются, а сама раздвижная перегородка выполнена из двойного стекла. На данный момент в России нет аналогов среди механических раздвижных систем подобных WG5. Перегородка имеет в своем опционе однопольную дверь.

👍 2016 ГОД

NAYADA объединила трансформируемые системы под единым брендом SmartWall. Ребрендинг обусловлен эволюционным процессом развития собственного производства NAYADA и адаптацией трансформируемых решений под нужды и запросы российских и зарубежных Заказчиков.

СОЗДАВАЯ НОВЫЕ СТАНДАРТЫ В РАБОТЕ С ТРАНСФОРМАЦИЕЙ ПРОСТРАНСТВА



04. СИСТЕМА NAYADA-QUADRO: НОВИНКА ОТ ИДЕИ ДО ВОПЛОЩЕНИЯ

Новая разработка NAYADA-Quadro отвечает самым современным требованиям в области архитектуры и дизайна интерьеров, объединяя в себе достоинства каркасных и бескаркасных перегородок NAYADA.

ТЕХНИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ:

толщина перегородки	76 мм
толщина стекла	6/8 мм
толщина глухого заполнения	6/8 мм
максимальная высота	3,0 м
звукоизоляция	25-35 дБ

Особенность новинки — ее вариативность дизайн-решений. Есть возможность по-разному создавать оформление за счёт установки накладных декоративных планок, в том числе под произвольным углом. Малая толщина декоративных планок позволяет проектировать перегородки со сложным рисунком расцветок, не нарушая зрительной лёгкости конструкции.

NAYADA-Quadro включает в себя перегородку и специально разработанную к ней дверь, при этом конструкция предусматривает установку дверных проемов и с любыми другими дверями NAYADA. Отличительная черта конструкции — одинарное заполнение секций каркасной перегородки, которое находится по центру профилей. Это придаёт изящный и современный внешний вид всей конструкции. Каркасные перегородки подходят для оформления как офисных и общественных, так и жилых помещений, легко вписываясь даже в небольшие помещения.



ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ: зоны Reception, переговорные, кабинеты руководителей компаний, рабочие зоны, коридорные зоны.



05. GEMSTONE: ИСТОРИЯ ОДНОЙ КОЛЛЕКЦИИ ПРОЕКТА «12 АРХИТЕКТОРОВ. КАБИНЕТЫ.»



Франческо Морена (Francesco Morena)

Итальянский архитектор

Город: Monfalcone

Основатель студии архитектурного проектирования MORENA ARCHITECTS

Архитектор ведёт обширную международную профессиональную деятельность в области архитектуры, проектирования, реставрации и городского планирования. Кроме этого, является экспертом в области планирования музейных и офисных зданий. В 2013 году был удостоен приза за лучшее офисное здание в Италии.



изготовление прототипа стола руководителя из коллекции Gemstone в Италии

презентация коллекции Gemstone на выставке I Saloni в Милане

Франческо Морена презентовал полную коллекцию мебели Gemstone. Теперь коллекция состоит из 9-ти предметов мебели

ЯНВАРЬ – МАРТ 2015

АПРЕЛЬ 2015

ИЮЛЬ 2015

МАРТ 2016

ФЕВРАЛЬ 2017



Франческо Морена:

По сути, проект выражает контраст между мягкой, приятной на ощупь поверхностью – такой как древесина оливкового дерева, и твердыми объектами – например, выдвигаемыми ящиками, которые имеют сияющий металлический оттенок, присущий натуральным минералам. Процесс выдвигания ящиков стола, каждый из которых имеет свою форму, создает динамический эффект и мерцание путем отражения в них множества окружающих объектов. Отсюда и название коллекции – «Драгоценность», подсказанное естественными геометрическими формами и созданное в результате сотрудничества с компанией NAYADA – компанией, которая смотрит в будущее, и сумела охватить это «исследование» в части использования форм и материалов.



Архитектор Франческо Морена является владельцем студии Morena Architects Studio. Он ведет обширную международную профессиональную деятельность в области архитектурного планирования, проектирования, реставрации и городского планирования. Ему как эксперту в области архитектурного планирования принадлежит ученое звание «Cultore della materia» («Эксперт»), присвоенное университетом города Венеции (Италия). Он завоевал множество наград и широко представил свои работы как в Италии, так и за ее пределами.

Коллекция Gemstone, предназначенная для корпоративных офисов, представляет рабочий стол в качестве главного изделия данной коллекции и стремится исследовать сложные взаимоотношения между природой и дизайном. Выбранные формы изменяются в пространстве и переходят от основания, похожего на скалу с неоднородной поверхностью, к шлифованной плоскости столешницы, составленной из чистых и совершенных срезов, что практически создает метафору натурального происхождения объектов, которые нас окружают. Стол, рабочие столы кажутся вырастающими прямо из земли, выражающими идею и предвкушение того, как можно трансформировать природу в нечто одновременно прекрасное и полезное, при этом по-прежнему оставаясь в гармонии с ней.

IS INSPIRED BY
CRYSTALS AS A
GEMSTONE COLLECTION

изготовлен прототип опоры методом 3D печати

запуск коллекции в серийное производство

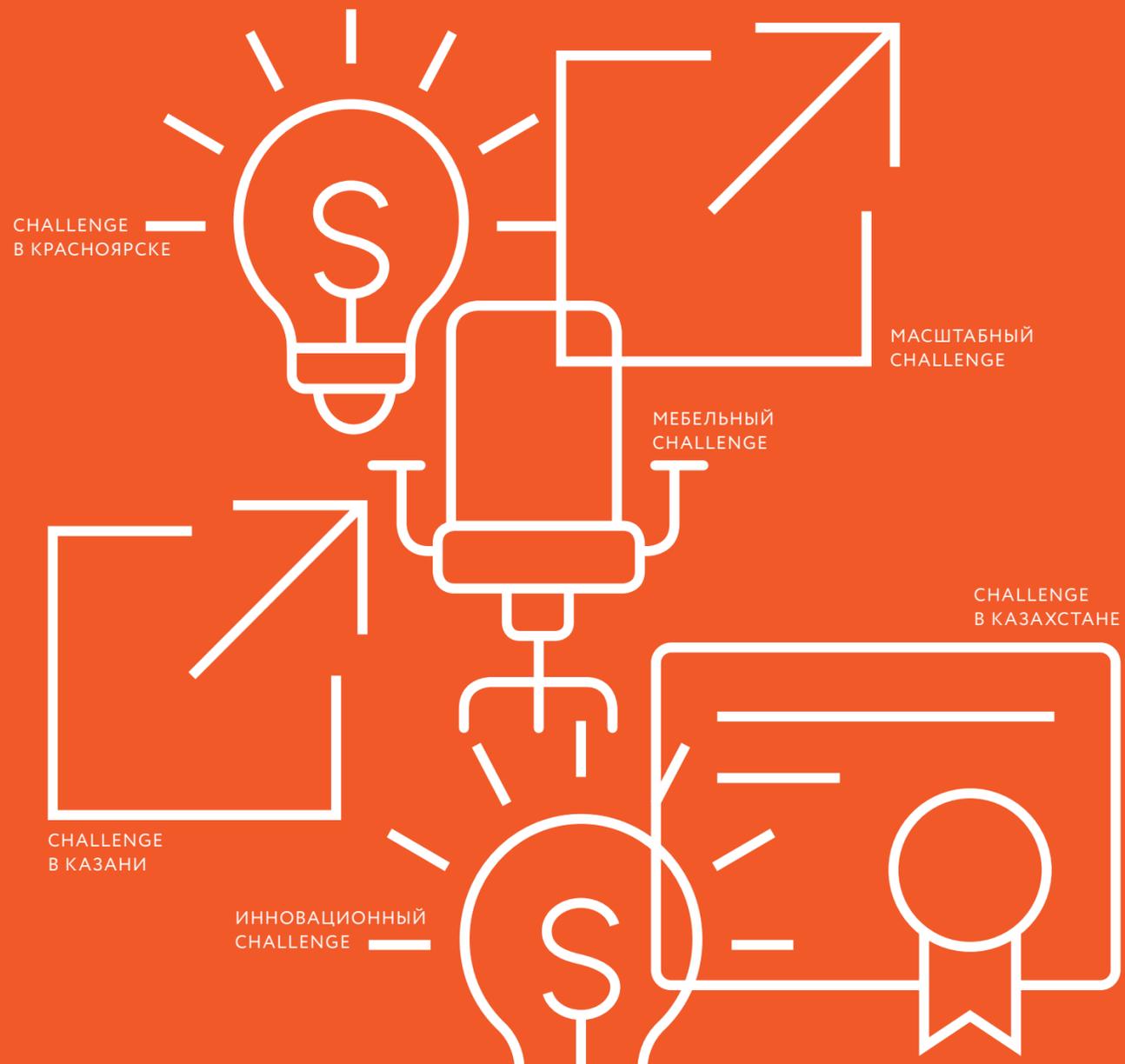
О ПРОЕКТАХ

ПРЕМИЯ
NAYADA-CHALLENGE:
ЛУЧШИЕ ИЗ ЛУЧШИХ

ТРАДИЦИЯ КОМПАНИИ С 2017 ГОДА

Новая традиция компании NAYADA-CHALLENGE посвящена вызовам, рекордам и личным заслугам всех отделов и сотрудников компании.

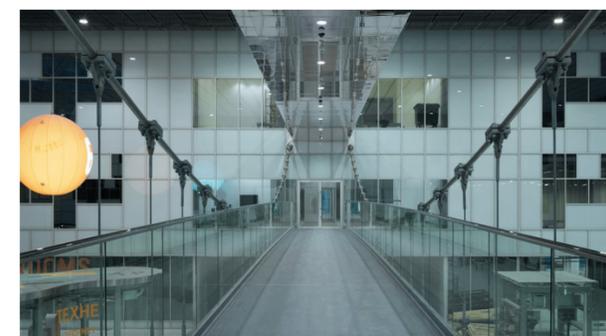
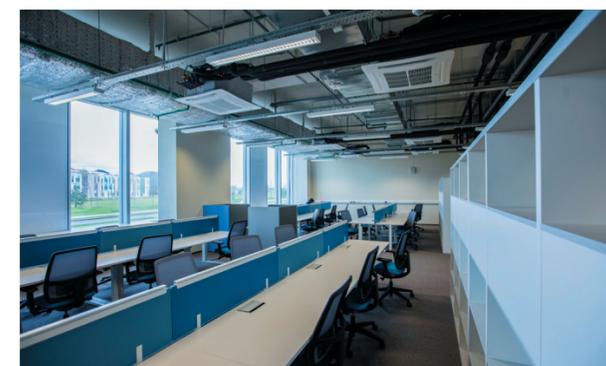
Основная цель — награждать сотрудников за успешно завершённые знаковые проекты, за достижения в работе и, главное, благодарить друг друга, мотивируя к новым вершинам!



МАСШТАБНЫЙ CHALLENGE / МОСКВА

СКОЛКОВО ТЕХНОПАРК

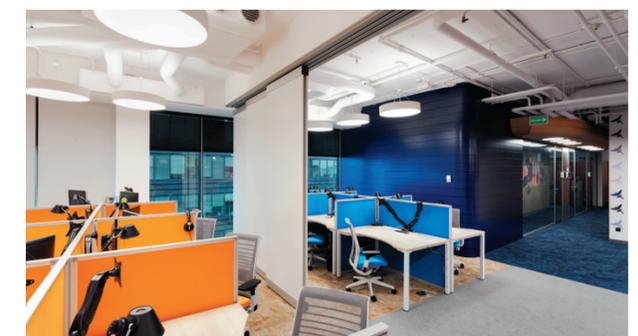
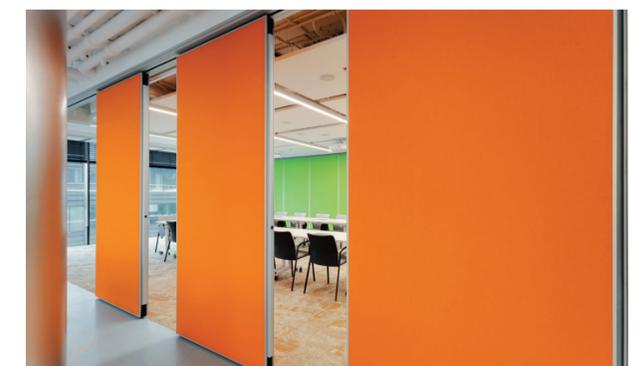
Сколково Технопарк - это 96228 м2, на которых наука и бизнес дополняют друг друга, создавая особую инновационную экосистему. Элементы инфраструктуры составляют пять кластеров: информационные технологии, медицинские технологии, биоэффективные технологии, ядерные технологии, технологии энергоэффективности. Для проекта NAYADA выполнила комплекс отделочных работ по обустройству внутренних пространств: ограждения, перегородки, двери, мебель, стойки ресепшн, остекление лифтовых шахт, облицовка стен.



ИННОВАЦИОННЫЙ CHALLENGE / МОСКВА

ОФИС ИНТЕРНЕТ-КОМПАНИИ

Офис стал настоящим вызовом для подразделения NAYADA-SmartWall, ведь именно для данного проекта в экстремально короткие сроки была разработана и успешно установлена инновационная система акустических стеклянных трансформируемых перегородок с остекленными дверными секциями. Применение светопрозрачного дверного полотна в раздвижных перегородках — настоящая инновация!

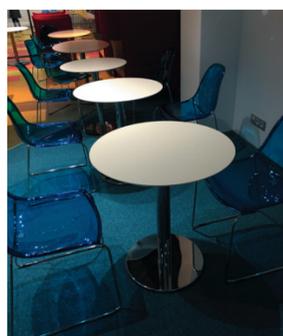
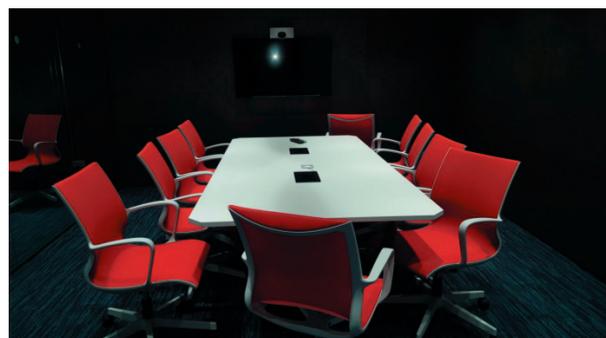




МЕБЕЛЬНЫЙ CHALLENGE / МОСКВА

ОФИС ГОСКОРПОРАЦИИ

Офис госкорпорации предназначен для высшего руководящего состава и проведения переговоров, что потребовало от NAYADA нестандартных, эксклюзивных решений в проектировании и изготовлении мебели, ее функциональности, эргономики и эстетики. Особенность проекта заключалась в реализации столь сложного проекта в максимально сжатые сроки, обеспечении взаимодействия и поставки мебели от 7 зарубежных и 7 отечественных поставщиков. Общее количество мебели, поставленной и смонтированной на проекте составило 490 единиц.



CHALLENGE В КАЗАНИ / РЕГИОНЫ

АДМИНИСТРАТИВНОЕ ЗДАНИЕ «ТРАНСНЕФТЬ- ПРИКАМЬЕ»

Проект стал самым масштабным за историю представительства NAYADA в Казани! В здании полезной площадью 20 тыс. 337 кв. м создано более 600 комфортных рабочих мест и расположено 551 помещение, главное из которых – территориальный диспетчерский пункт. Он позволяет управлять 25 магистральными нефтепроводами общей протяженностью более 6 тыс. км, проходящими по территориям 11 российских субъектов. Продукция NAYADA используется в оформлении приветственной зоны-холла, кабинетов руководителей и офисных пространств, конференц-залов, лифтовых зон каждого этажа, коридоров, зон общественного пользования. Особой гордостью проекта стала работа над облицовкой стен и потолка главного конференц-зала на 500 мест. Дизайнером была поставлена задача изготовить разноплоскостную 3D стену с различным вылетом панелей в акустическом исполнении, с учетом требования пожароустойчивости.



CHALLENGE В КРАСНОЯРКЕ / РЕГИОНЫ

ФГУП «ГОРНО-ХИМИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ» В ЖЕЛЕЗНОГОРСКЕ. КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

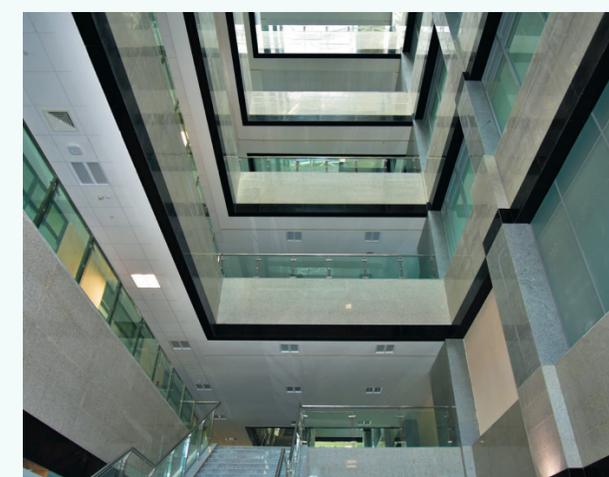
Этот проект – показательный пример интеграции отдельных элементов прошлого интерьера в новый. Архитектор Дмитрий Емельянов сохранил кирпичную стену в бывшем актовом зале комбината, где теперь размещаются многофункциональное офисное пространство, кабинеты руководителей и трансформируемая площадка для переговоров и встреч. Зонируют функциональные пространства цельностеклянные перегородки NAYADA-Crystal с заполнением из прямого и молированного стекла. По дизайн-проекту «Росатома», где многие элементы интерьера представлены в радиусном исполнении, перегородки также выполнены с изогнутым стеклом. Мебель NAYADA изготовлена на заказ по эскизу дизайнера: стеллажи сложной формы с передвижными библиотечными лестницами, стеклянная презентационная панель с подсветкой, магнитно-маркерные доски, стойка ресепшн, две кухни и подоконники из искусственного камня.

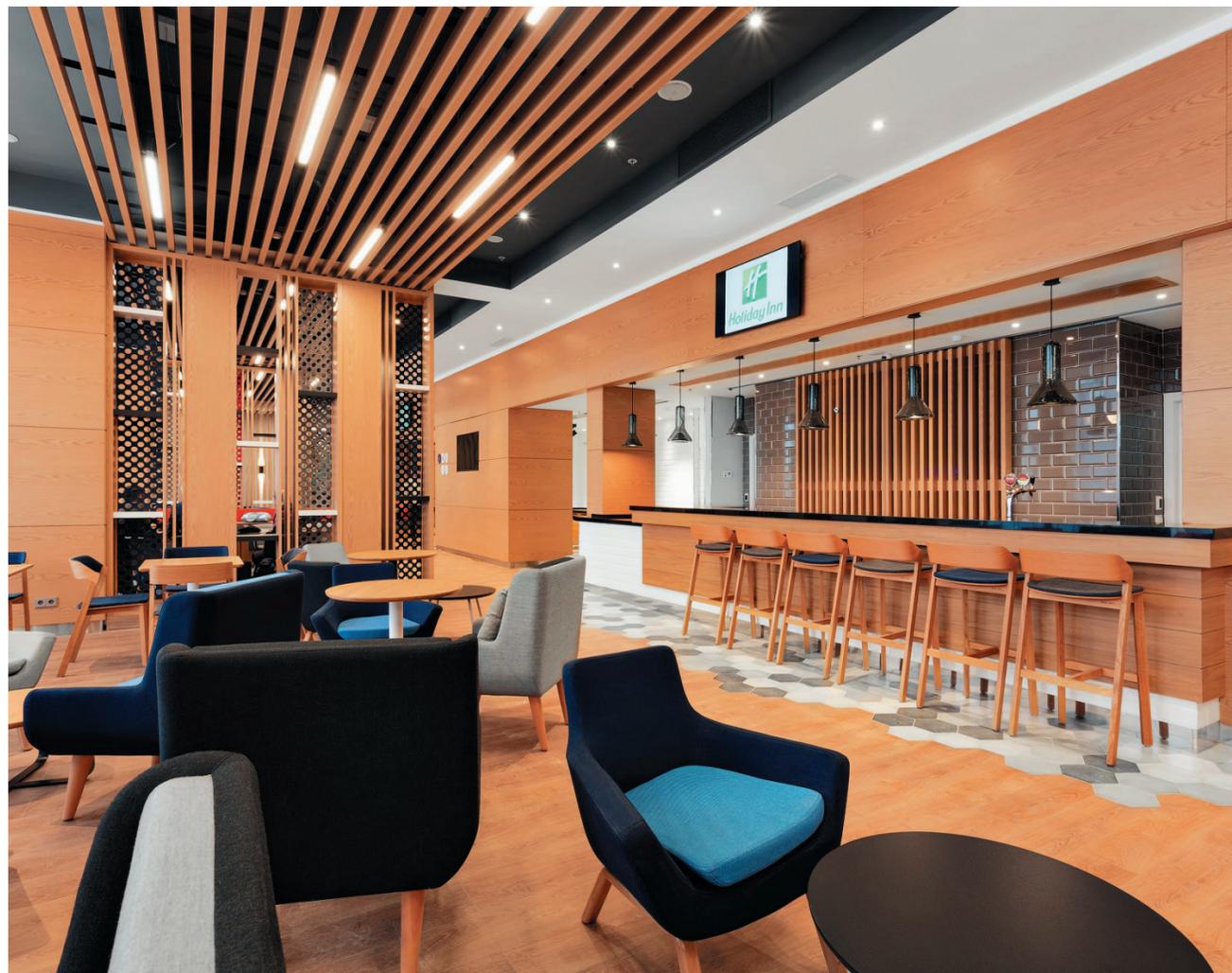


CHALLENGE В КАЗАХСТАНЕ / РЕГИОНЫ

ШКОЛА МЕДИЦИНЫ В НАЗАРБАЕВ УНИВЕРСИТЕТЕ

Установили трансформируемую систему NAYADA-SmartWall в конференц-зал на пять сотен человек.





ХОЛИДЕЙ ИНН ОТЕЛЬ

Город: Москва
 Архитектура: АПБ Фьюжн
 Площадь: 11 000 кв.метров
 Продукция: LEPOTA, NAYADA-Regina, NAYADA-Furniture, NAYADA-Doors, NAYADA-SmartWall

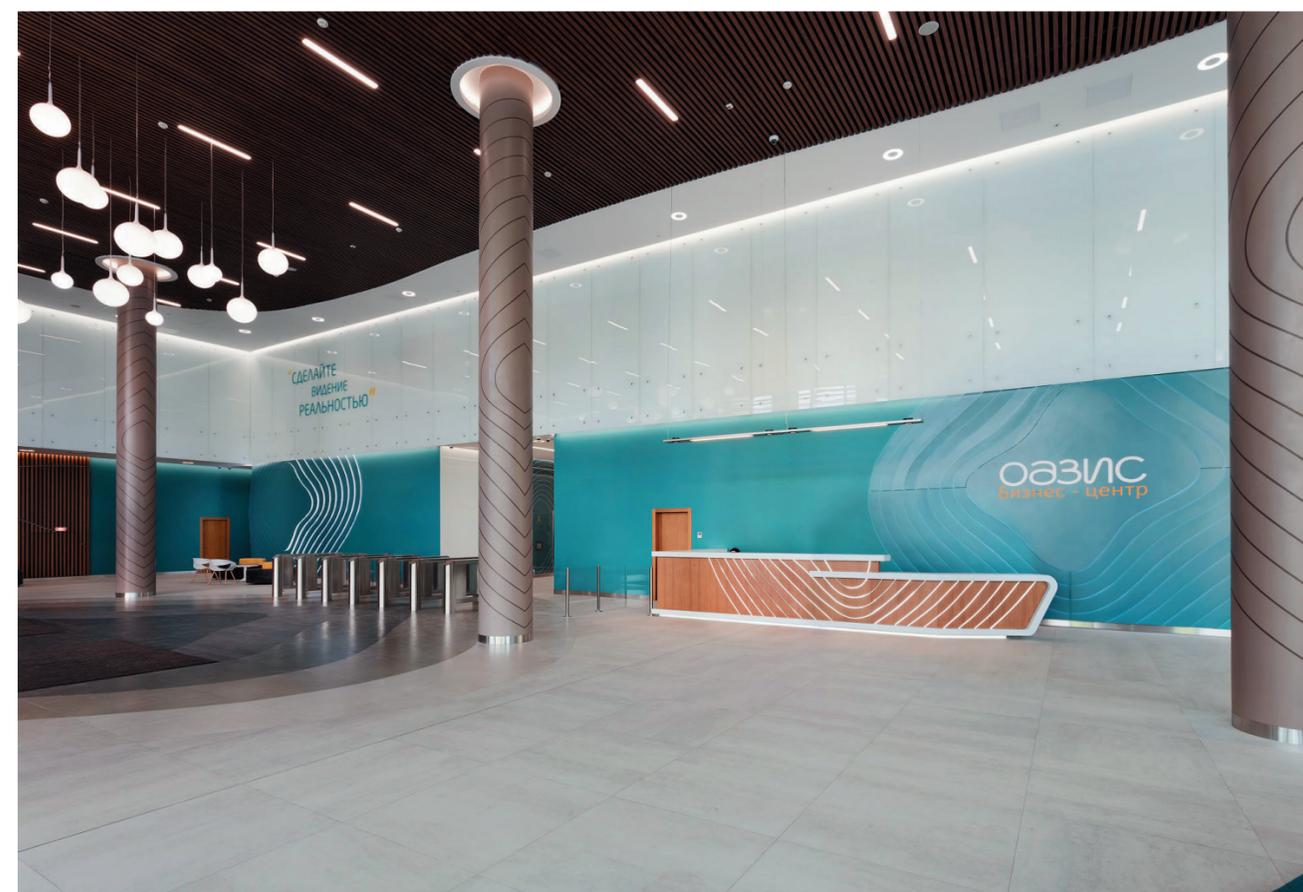
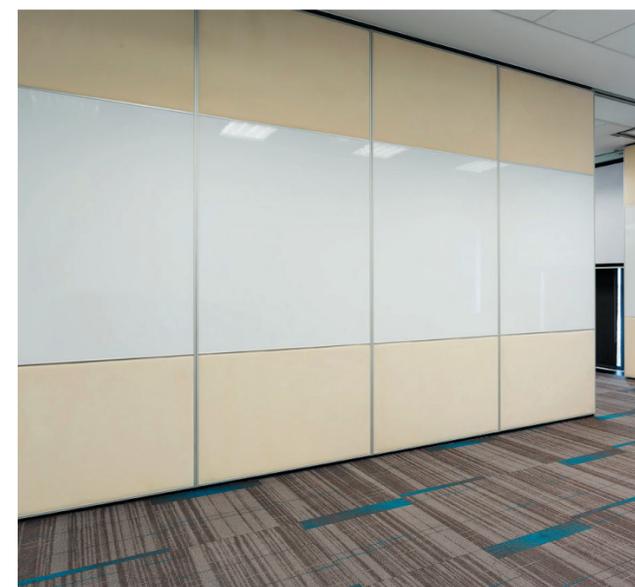
Благодаря удобному расположению рядом с аэропортом Шереметьево, данный отель — идеальное место для проживания российских и иностранных путешественников. Новый отель насчитывает 190 номеров «нового поколения». Здание отеля спроектировано с учетом отзывов и мнений постояльцев. Интерьер отеля и его цветовое решение поддерживают концепцию современного пространства, сочетающего в себе динамичность и уют. Компания NAYADA реализовала большой комплекс работ по обустройству Express Café & Bar, лобби, а также рабочие зоны. Для проекта изготовлены нестандартные деревянные настенные и потолочные панели, барные стойки и стойки ресепшн, двери по всему объему, ряд оперативной мебели Lavoro.



БЦ ОАЗИС

Город: Москва
 Архитектура: SCG LONDON
 Площадь: 58,5 тыс. кв. метров
 Продукция: NAYADA-Twin, NAYADA-Intero, NAYADA-Standart, NAYADA-Vitrage II, NAYADA-Fireproof, NAYADA-Parapetto, NAYADA-SmartWall

Современный лаконичный интерьер создан с большим количеством материалов из натурального камня, дерева и стекла. Просторный атриум с высокими потолками во входной зоне облицован большеформатным закаленным стеклом триплекс NAYADA. Огромный объем работ NAYADA, безусловно, приходится на перегородки. Структура бизнес-центра предполагает коридорно-кабинетную планировку, поэтому основные задачи по эффективному зонированию удалось решить с помощью стационарных и раздвижных систем перегородок.



О ПРОЕКТАХ

САМЫЕ ЯРКИЕ
ПРОЕКТЫ

ГРАН-ПРИ



BEST
OFFICE
AWARDS
2017



ТОП-25
лучших офисов
мира

ОФИС ADIDAS

Заказчик: Adidas Group

Город: Москва

Проектирование: ABD architects

Руководитель проекта:
Денис Кувшинников

Продукция: NAYADA-Intero-400,
NAYADA-Crystal, NAYADA-SmartWall,
NAYADA-Twin,

NAYADA-Fireproof EIW-30

Новый офис известного бренда спортивной одежды Adidas HOME OF SPORT расположился на шести этажах бизнес-парка «Крылатские холмы», став настоящим офисом-гигантов с площадью 20 000 квадратных метров.

Для проекта NAYADA установила несколько систем перегородок и дверей по всем шести этажам, включая новинку NAYADA-Intero-400 с повышенной звукоизоляцией.

В зоне переговорных установлены системы перегородок NAYADA-Twin с встроенными дверями Intero, а также цельностеклянные перегородки NAYADA-Crystal с использованием большеформатных стекол – их габариты составляют 3х2 метров.

По всем этажам офиса также установлены противопожарные металлические и стеклянные двери NAYADA-Fireproof EIW-30.

Академия Adidas состоит из классов и лекционных залов, разделенных трансформируемыми перегородками NAYADA-SmartWall.





ОФИС ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ

Город: Москва

Проектирование: ABD architects

Площадь: 3000 кв.метров

Производство: NAYADA-Crystal, NAYADA-SmartWall,
NAYADA-Fireproof Eiw-45, NAYADA-Intero

В офисе предусмотрено открытое рабочее пространство, кабинеты для руководства, отдельные помещения для исследований (Innovation rooms) и лаборатории. Блоки основных помещений зонированы цельностеклянными перегородками NAYADA-Crystal с встроенными белоснежными ламинированными дверями. В конференц-зале и кафе-терии установлена полуавтоматическая система трансформируемых перегородок NAYADA-SmartWall. Во входных зонах – противопожарные конструкции NAYADA-Fireproof Eiw-45. В общественных помещениях установлены одностворчатые и двустворчатые двери NAYADA-Intero.

ШОУРУМ В КАЗАНИ

Город: Казань

В шоуруме представлено множество новых разработок компании. В качестве основного материала оформления выбран компакт-пластик как в однотонных, так и с фантазийно-древесным декором. В обновлённом шоуруме установлена скрытая дверь NAYADA-Stels. Цельностеклянная перегородка NAYADA-Crystal представлена в непривычном для нее формате – с текстурным покрытием Sahara Black и декоративными разделительными элементами.



LOMOV GYM

Заказчик: Lomov Gym

Город: Москва

Архитекторы: Илья Сажин, Денис Якубов

Площадь: 2800 кв.метров

Проект нового фитнес-центра выделяется продуманной до мелочей инфраструктурой особенным брутальным почерком, созданным архитектором Ильей Сажиним.

В основе концепции проекта прослеживаются элементы «фабрики». Металлический пол во входной зоне, бетонные стены, арочные проемы, металлическая ферма в центральной зоне, кабина «крановщика» в центре зала (пункт наблюдения), ограждения в виде металлических бочек – всё это создает атмосферу цеха, только работают здесь не на станках, а на тренажерах и конечный выпускаемый продукт – это сила и здоровье.



ОФИС ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ КОМПАНИИ

Город: Москва
 Продукция: NAYADA-Crystal, NAYADA-Regina,
 NAYADA-SmartWall H7

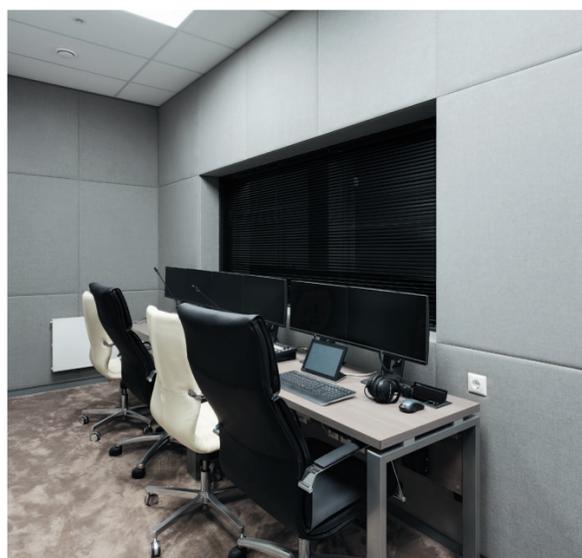
Заказчиком была поставлена задача транслировать в интерьере офиса высокий уровень развития компании, мироощущение и собственный подход к бизнесу. Украшением и настоящей «фишкой» интерьера стали нестандартные панели с отделкой шпоном и узорчатой фрезеровкой, использованные для декорирования стекла в перегородках NAYADA-Crystal. Компания NAYADA изготовила их по индивидуальному эскизу архитектора проекта Ксении Майминой. Продукты компании NAYADA позволили создать сдержанный представительский интерьер с использованием только экологически чистых материалов в полном соответствии с природно-ориентированной позицией компании-заказчика.



ОФИС ГОСКОРПОРАЦИИ

Город: Москва
 Архитектор: Петр Харламов
 Площадь: 11 000 кв.метров
 Продукция: NAYADA-Regina, NAYADA-Doors,
 NAYADA-SmartWall, NAYADA-Stels, NAYADA-Reception

Поскольку основной задачей Корпорации является обеспечение технологического преимущества России, то и при оборудовании собственного офиса заказчик сделал выбор в сторону высокотехнологичных решений и строгого лаконичного интерьера. Для проекта компания NAYADA выполнила огромный объем работ и, в особенности, мебельных решений - от нестандартных стеновых панелей, потолков, сложных 3D панелей с подсветкой в кабинетах до отдельной акустической спецкомнаты синхронистов, а также все перегородки и двери.



SKOLKOVO КАМПУС

Город: Москва
 Проектирование: Архитектурное бюро «Элис»
 Архитектор: Николай Лютонский
 Продукция: NAYADA-Parapetto,
 NAYADA-SmartWall, NAYADA-Fireproof EIW-45,
 NAYADA-Fireproof EIW-60

Международная гимназия инновационного центра «Сколково» площадью свыше 22 000 кв. метров.

Архитектурно-планировочные и дизайн-решения нового здания гимназии обеспечивают разнообразие форм обучения, создавая уникальную среду, которая способствует свободе общения и комфорту учащихся.

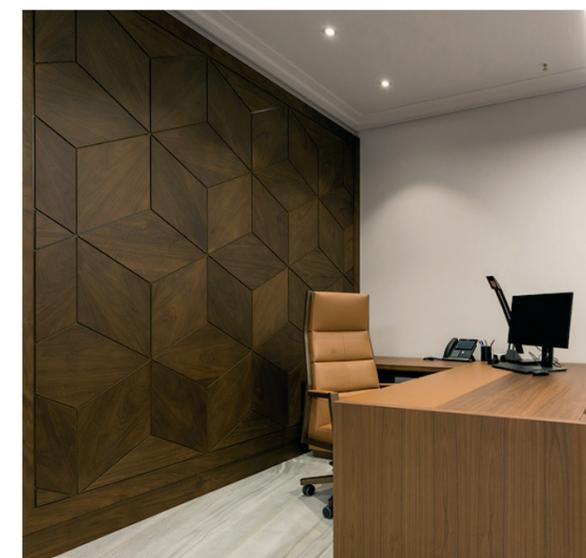
- Современные учебные классы;
- естественно-научные лаборатории;
- студии для художественного и технического творчества;
- телестудия и студия звукозаписи, актовый зал;
- 2 бассейна, многочисленные залы для занятий, творческие студии и рекреационные зоны.



NIRIT-XINWEI

Город: Москва
 Архитектор: Spline-design
 Продукция: NAYADA-Crystal, NAYADA-Regina,
 NAYADA-Fireproof, NAYADA-Reception

Интерьер офиса отражает технологическую направленность компании и эргономику. В проекте NAYADA удалось реализовать множество интересных идей: мраморная монолитная стойка ресепшн, настенный макет Земли из дерева, панно в виде пчелиных сот и многое другое.



СОБЫТИЯ КОМПАНИИ

САМЫЕ ИНТЕРЕСНЫЕ МОМЕНТЫ

КОРПОРАТИВНЫЙ СПЛАВ ПО РЕКЕ



ТЮМЕНЬ – ЕКАТЕРИНБУРГ – ЧЕЛЯБИНСК

Представительство компании NAYADA в Тюмени устраивает сплавы по рекам России! А последние несколько лет к этому приключению присоединяются Екатеринбург и Челябинск.

Тематика каждый год разная - побывали на Диком Западе, плоты превращались в пиратские корабли, водили хороводы на Ивана Купала, становились Богами Олимпа, медитировали на фестивале хиппи и многое другое. Восхождение на вершины, походная баня и еда на костре, игры и конкурсы, пение под гитару - обязательные атрибуты поездок!

КАРАОКЕ-PARTY!



Звонкие песни, бурные аплодисменты и танцы до упаду! Не перестаем восхищаться многогранному таланту наших коллег. В этот новогодний вечер в стиле Караоке узнали какие же у нас Артисты и Певцы! Под их номера было ну просто невозможно не присутствовать в пляс!)

15-ЛЕТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА В КАЗАНИ!

Формат мероприятия как всегда отличался оригинальностью, где главные условия: весело и с пользой. Перед коллективом была поставлена задача открыть секрет успеха своей команды с помощью увлекательного квест-приключения «Форт Боярд». Невидимый баланс между бизнес-форматом и развлекательным форматом присутствовал и увлекал участников на всем протяжении квеста. Коллектив NAYADA-Казань отправился в настоящее приключение и испытал свои силы, встречаясь лицом к лицу со своим страхом и скорой победой его, на деле чувствовал надежное плечо своих коллег. Каждое испытание – это состязание с Фортом в смекалке, ловкости и силе.



ПРОКАТИЛИСЬ С ВЕТЕРКОМ!



Мы обожаем нашу традицию велопробегов! Что может быть лучше в редкие солнечные моменты нашего лета?) В один из летних велопробегов мы преодолели расстояние 31.4 км! На велосипедах мы проехали по самым живописным местам районов Северное Чертаново, Ясенево, Теплый стан, Тропарево-Никулино, Проспект Вернадского. Маршрут прошел через Битцевский лес, лесопарк и санаторий Узкое, Тропаревский и Юго-Западный лесопарки, Удальцовские пруды. Очередной заряд энергии и позитива!

НА ВОЛНЕ NAYADA FM

У нас появилась еще одна крутая традиция – устраивать собственные радиозаписи! Наш 22-ой день рождения мы встретили суперпозитивно в прямом эфире радио NAYADA FM, превратив офис в настоящую студию. Вещали чуть ли не на весь мир, объединившись вместе со всеми коллегами и партнерами из разных городов и стран! И Новый год мы решили встретить подобным образом, опыт ведь уже имеется.



ВОЛШЕБНЫЙ ВОСТОК: НАШИ В САМАРКАНДЕ!



Победители NAYADA-Challenge отправились в один из самых атмосферных и колоритных городов – Самарканд! Вкуснейшая национальная кухня, Тимбилдинг на Восточном базаре, командное приготовление плова, посещение самых красивых мест и достопримечательностей и дружественная веселая атмосфера! Чем еще заполнилась поездка – спросим у коллег :)



Ксения Ткачук:

«Поездка в Самарканд – моя первая корпоративная поездка и, надеюсь, и не последняя :) Помимо того, что восхитила красота старинных построек, важно, что вся наша программа прошла максимально познавательно и не скучно. Из достопримечательностей больше всего понравились и запомнились площадь Регистан и комплекс Шахи-Зинда. Достаточно взглянуть на фотографии и будет всё понятно без слов! А благодаря кулинарному мастер-классу, я усвоила для себя некоторые хитрости касемо приготовления плова. Также нам показали, как лепят и запекают лепёшки в тандыре»



Екатерина Белова:

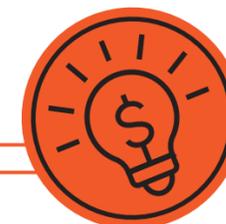
«Несмотря на сложности с погодой, атмосфера у нас была очень дружная. А все потому, что была отличная компания и супер-гиды! Люди все – очень гостеприимные, внимательные, кухня вкусная. Все основные достопримечательности, на которых мы были, по сути являются одностилевыми сооружениями. Но при этом меня поражает работа мастеров в отделке фасада всех зданий – огромное количество бело-зелено-голубых оттенков с колоссальной работой рук! Это куча мелкой мозаики, лепнины, рисунков, вручную в свое время вырезанных/нарисованных на камнях, плитке и т.д. Получается очень красивый узор! Детали потрясают! Макросъемка удалась!)) Больше все понравилась атмосфера, цены, обеды с барашкой, работа гида, рынок, а также ужин с пловом. Еще мы познакомилась в неформальной обстановке с местной публикой, ездили в караоке. Вот там был настоящий Самарканд!)) Несколько столов просто стали одним целым, все гуляли, общались, веселились! Публика явно более раскрепощенная, нежели мы привыкли, обстановка располагающая и приветливая. Огромное спасибо нашей компании за возможность выбраться из рутины, увидеть, попробовать и ощутить вкус и запах нового города!»

NAYADA FM

ОБУЧЕНИЕ — ИМЕННО ТОТ ИНСТРУМЕНТ, КОТОРЫЙ ОБЕСПЕЧИВАЕТ РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКА



ЧЕЛОВЕК ЗА ВРЕМЯ РАБОТЫ
В ОРГАНИЗАЦИИ СПОСОБЕН
РАЗВИВАТЬСЯ, ОБЕСПЕЧИВАЯ СВОИМ
РАЗВИТИЕМ ПРИБАВОЧНУЮ
СТОИМОСТЬ БИЗНЕСУ



О КОРПОРАТИВНОМ ОБУЧЕНИИ И ЕГО ПОЛЬЗЕ ДЛЯ БИЗНЕСА



Олеся Коростелёва
директор по управлению
персоналом

ЛЮБЫЕ ЗАТРАТЫ КОМПАНИИ ДОЛЖНЫ ОКУПАТЬСЯ.

Эта фраза — очень радует слух любого Генерального директора или Владельца бизнеса. Оно и понятно: мы живем в реалиях, которые чаще к нам строги, и при определении приоритета для той или иной статьи затрат, любой CEO или собственник предпочтет понести ту затрату, которая понятно каким образом и в какое время принесет прибыль. Понятная и, самое главное, привычная парадигма. Она перешла в нашу современную реальность из тех времен, когда наиболее ценными качествами у персонала считались так

называемые Hard skills (англ. «твердые навыки»). И вот сейчас очень своевременно вспомнить о названии статьи — «О корпоративном обучении и его пользе для бизнеса».

Корпоративное обучение — это внушительная статья затрат. И эти затраты окупаются не вполне прозрачно и далеко не сразу. Но они окупаются. Как? Станет понятно, если относиться к ним — как к инвестициям.

Одной из ведущих парадигм в сфере управления персоналом является парадигма, определяющая отношение к сотрудникам организации не как к «кадрам», «ресурсам», а как к капиталу (человеческий капитал организации).

Смена отношения не случайна. Капитал определяется, как — самовозрастающая стоимость или стоимость, которая в результате приносит прибавочную стоимость. Из этого выходит понимание — что у работников организации есть потенциал, который и обеспечивает самовозрастающую стоимость. То есть человек за время работы в организации способен развиваться, обеспечивая своим развитием прибавочную стоимость бизнесу.

Обучение — это именно тот инструмент, который обеспечивает развитие сотрудника.

Теперь поговорим о скорости окупаемости инвестиций в обучение персонала. Заказчики обучения предпочитают быструю окупаемость — то есть быстрый результат. И есть такое обучение, которое позволяет получать результат в достаточно быстрой временной перспективе. Это обучение, которое относится к развитию hard skills.

HARD SKILLS

Hard skills (англ. «твердые навыки») — это набор профессиональных навыков и умений, связанных с технической стороной деятельности. Такие навыки можно продемонстрировать, они относятся к обязательным требованиям при приеме на работу, их указывают в должностных инструкциях. Например, «уверенный пользователь 1С/Базис-мбельщик/ AutoCad», «профессиональное владение ручным электроинструментом», «опыт вождения автомобиля», «знание иностранных языков».

Но, согласитесь, сфера деятельности любого специалиста в компании не ограничивается только лишь «твердыми навыками». В наш век сверхскоростей и постоянных изменений специалист любого профиля для выполнения работы чаще задействует навыки и умения из набора Soft skills.

SOFT SKILLS

Soft skills (англ. «мягкие навыки») связаны не с конкретным видом деятельности, а с коммуникациями для эффективного взаимодействия с коллегами, клиентами и партнерами. Их часто называют «личными качествами», подчеркивая прямую зависимость между soft skills и характером человека, его темпераментом и личным опытом.





ЧТО ОТНОСИТСЯ К «МЯГКИМ» НАВЫКАМ:

- Умение непрерывно учиться — оно необходимо для быстрого освоения новых алгоритмов, технологий, программ и т.п.
- Управление временем — его часто мы расшифровываем в контексте организованности, умения планировать, пунктуальности, умения работать в режиме многозадачности.
- Коммуникабельность — ведение переговоров, убеждение и аргументация, командная работа, клиентоориентированность и др.
- Управление стрессом и эмоциями (самоконтроль) — способность быть тактичным и проявлять дипломатию, способность поддерживать ресурсное состояние и быстро восстанавливаться после стрессов и напряжения.

Существуют и более узконаправленные «мягкие» навыки, например, коммуникации в продажах, стратегическое мышление и быстрое принятие решений для управленцев.

Понятно, что успех в любой профессиональной деятельности обеспечивается в большей степени именно «мягкими» навыками, а для их формирования, поддержания и развития нужно не только больше времени, но и больше усилий со стороны самого сотрудника и его руководителя или наставника. Корпоративное обучение в NAYADA построено с вниманием и к «твердым», и к «мягким» навыкам. И если необходимость обучения сотрудников работе в 1С, Excel, AutoCad или BIM — среде — очевидна, то вот развитие в сотрудниках лидерского потенциала или обучение инструментам личной эффективности часто вызывает вопросы даже у самых осознанных и опытных управленцев — для чего это нужно? почему в рабочее время можно и даже

нужно позволять сотрудникам уходить на тренинги? Тренинги, направленные на формирование и развитие «мягких» навыков необходимы для укрепления позиций сотрудников в компании с точки зрения их мотивации и профилактики профессионального и эмоционального выгорания.

Например, наша лидерская программа построена не только на передаче сотрудникам информации о портрете современного лидера или обучении лидерским навыкам, но и на постоянной тренировке такого навыка, как умение быть эффективным в ситуации неопределенности, или такого качества — как готовность к изменениям. Согласитесь, весьма ценные качества и навыки для современного бизнеса. Часто причиной стресса является негибкость по отношению к изменениям или неготовность/неумение работать в ситуации неопределенности. Что очень быстро приводит к выгоранию в первую очередь самых ответственных, вовлеченных сотрудников. Развитие современного бизнеса во многом обеспечивается наличием в нем сильных лидеров. Мы способствуем рождению лидеров в команде, обучаем самостоятельно принимать решения, брать за них ответственность и принимать последствия. В концепции лидерства, на которой построено обучение в нашей программе, у человека формируется установка на ценность его собственного профессионального решения, его персональной профессиональной ответственности — смелые, самостоятельные, разумные и лояльные лидеры — один из самых ценных капиталов любой компании. Весь бизнес холдинга NAYADA построен на управлении проектами, для чего необходимы сотрудники и лидеры с быстрым и системным типом мышления, где лидер указывает контрольные точки выполнения проектов, учитывает ресурсы в наличии, не замедляется, если необходимо привлечь дополнительные ресурсы, действует четко и быстро, но вместе с тем, гибко и тонко.

Наш корпоративный университет обеспечивает не только потребность в теории, но и подготавливает



ливают менеджеров к практическим действиям в поле; формирует проектно-стратегическое мышление, учит расставлять приоритеты, учит мыслить системно. Во многом мы опираемся на методику ТРИЗ, обучая находить решение бизнес-задачи там, где раньше его не было видно.

В чем еще состоит ценность корпоративного обучения? Профессиональное и эмоциональное развитие сотрудников способствует формированию мировоззрения сотрудника вокруг его компании. То есть обучение обеспечивает вовлеченность и лояльность сотрудников. Так же, в наших руках создать осязаемую перспективу у каждого обучаемого сотрудника, которая будет неотрывна от компании NAYADA.

Все, кто проходил наши программы обучения, уже знают, что тренинги это не академическое поглощение устного или письменного материала, — это продуктивная и проактивная командная, практическая работа, которая побуждает каждого человека и команду к поиску решений различных бизнес-задач. Например, по результатам обучения наших сотрудников проектному управлению в 2017 году, в 2018 воплощаются в жизнь 13 проектов, которые имеют вполне практическую направленность: введение в ассортимент новых продуктов, автоматизация процессов проектирования, повышение качества сервиса и скорости работы в рамках крупных проектов и др.

Эти проекты уже принесли компании ощутимую пользу, повысили мотивацию сотрудников, их лояльность к компании, сплотили коллектив.

Только за 2016–2018 годы через обучение в корпоративном университете компании прошло более 250 сотрудников, что оптимизировало работу десятков команд внутри компании и начало приносить пользу.

Мы с оптимизмом смотрим в будущее, и готовы работать над управлением изменениями в рамках новых и уже показавших свою пользу программ развития:

- Лидерская программа
- Программа управления проектами
- Программа подготовки внутренних тренеров (как по hard, так и по soft skills)
- Программа развития управленческих компетенций
- Программа развития эмоционального интеллекта
- Программа развития кадрового резерва
- Программа развития командной эффективности и сотрудничества

Напоследок очень хочется вспомнить один из основных факторов, обеспечивающих эффективность обучения — это вовлеченность топ-менеджеров и их интерес к развитию и обучению сотрудников. Именно поэтому, говоря о пользе корпоративного обучения, вспоминается один из главных принципов управления людьми: хотите, чтобы ваши сотрудники поумнели и стали работать лучше — начните с себя



ДИЗАЙН-ЛЕКЦИИ ОЛЬГИ КОСЫРЕВОЙ В ШОУРУМЕ NAYADA В ТЮМЕНИ



ОЛЬГА КОСЫРЕВА

Эксперт в области дизайна, дизайн-промоутер, а также известный дизайн-критик, журналист и редактор. Кандидат филологических наук.

В 2012 году основала Дизайн-лекторий Ольги Косыревой.

С 2016 года преподает историю дизайна в Школе дизайна Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

Участвовала в выходе российских версий журналов AD/Architectural Digest, Interni, Objekt@Russia и Psychologies Luxe.

Лекции дизайн-критика и историка дизайна Ольги Косыревой хорошо известны в профессиональном дизайнерско-архитектурном кругу не только в Москве, но и во многих городах России. Компания NAYADA решила порадовать дизайнеров и архитекторов города Тюмени интереснейшими лекциями, пригласив Ольгу в шоурум NAYADA Design Collection.

Было проведено сразу две лекции на тему «Современные тенденции в дизайне. Какие темы, идеи, вещи, стили, цвета и подходы наиболее актуальны в 2017 году».

В ПРОГРАММЕ СЕМИНАРА ОСВЕЩЕНЫ ТАКИЕ ВОПРОСЫ КАК:

- куда движется дизайнерский мир в 2017 году: все главные тенденции, информация с дизайнерских выставок 2017-го и конца 2016 года
- лучшее с миланского Salone del Mobile, Стокгольмской выставки мебели и света 2017, январской Maison&Objet в Париже, октябрьского Биеннале Interieur 2017 в Бельгии и Голландской недели дизайна 2017
- а также рассказ о том, что такое в тренды, откуда они берутся и как их распознать



«СЛУЖБА КАЧЕСТВА NAYADA КОНТРОЛИРУЕТ СОБЛЮДЕНИЕ ПРОЦЕДУР И ПРОЦЕССОВ, ПОЗВОЛЯЮЩИХ ДОСТИГАТЬ ЖЕЛАЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ»



NAYADA ПОЛУЧИЛА СЕРТИФИКАТ ISO 9001:2015

Компания NAYADA успешно прошла ре-сертификационный аудит качества и получила очередной сертификат качества ISO 9001:2015 - международный независимый сертификат качества и соответствия мировым требованиям. Данный сертификат удостоверяет, что система менеджмента качества NAYADA применительно к работам по проектированию, продаже и монтажу систем перегородок соответствует требованиям стандарта ISO 9001:2015. Впервые система менеджмента качества компании NAYADA была признана соответствующей требованиям международного стандарта ISO 9001:2000 в марте 2005 года. Сертификат ГОСТ Р ИСО 9001:2015 подтверждает функционирование предприятия в соответствии с единой системой менеджмента качества (СМК), которая направлена на повышение качества продукции за счет эффективного управления всеми процессами компании, координации деятельности всех подразделений компании без исключения, и каждого ее сотрудника. NAYADA непрерывно работает над совершенствованием уровня обслуживания клиентов. Служба качества нашей компании контролирует соблюдение процедур и процессов, позволяющих достигать желаемых результатов в области качества, совершенствует их, стремясь, чтобы достигнутые показатели были лучше, чем мы утвердили для себя.

ЭКОПАРК «ЯСНО ПОЛЕ»



МЕСТО ДЛЯ ОТДЫХА, РАБОТЫ, РАЗВИТИЯ И ПРОСТО НАСТОЯЩЕЙ ЖИЗНИ НА ЗЕМЛЕ

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЭКОПАРКА:

- агротуризм
- экоферма
- эколоборатория
- образование
- среда



ТЕРРИТОРИЯ 500 ГА

120 КМ ОТ МОСКВЫ



Еще три года назад здесь было пустое поле — а сегодня прекрасное живое пространство, которое продолжает наполняться полезными и интересными объектами. Впервые на фестивале сыра представили уже функционирующую сыроварню и ресторан «Ясно Поле».



КОНТАКТЫ:

Ясногорский район Тульской области
тел: +7 905 741 97 20
web: info@yasnopole.ru
www.yasnopole.ru
facebook.com/yasnopole
instagram.com/yasno.pole



ПРОДУКЦИЯ NAYADA:

стационарные перегородки:

NAYADA-INTERO
NAYADA-CRYSTAL
NAYADA-STANDART
NAYADA-TWIN
NAYADA-REGINA
NAYADA-QUADRO



противопожарные перегородки:

NAYADA-FIREPROOF



мобильные перегородки:

NAYADA-UNO
NAYADA-OPTIMA+
NAYADA-BLITZ



раздвижные перегородки:

NAYADA-SMARTWALL



системы ограждений:

NAYADA-PARAPETTO



двери:

NAYADA-DOORS



стойки ресепшн:

NAYADA-RECEPTION



мебель:

NAYADA-FURNITURE



РОССИЯ

ИТАЛИЯ

КАЗАХСТАН

БЕЛАРУСЬ

МОЛДОВА

УКРАИНА

САУДОВСКАЯ
АРАВИЯ

Москва

Верона

Алматы

Минск

Кишинев

Киев

Эр-Рияд

Екатеринбург

Астана

Казань

Краснодар

Нижний Новгород

Новосибирск

Пермь

Ростов-На-Дону

Самара

Санкт-Петербург

Тюмень

Челябинск

Омск

Сургут

NAYADA – Москва
121059, Москва, Бережковская набережная 16а
тел: +7 (495) 933 10 55
факс: +7 (495) 258 75 46
office@nayada.ru
www.nayada.ru