№ 2 (2) июль 2014 г.

ВЕСТНИК АГРОТЕРРЫ

Управляющий Директор Группы компаний «АгроТерра» Патрик Гидирим. Обращение

Коллеги, друзья!

Сейчас мы находимся на этапе создания важной для всей Группы компаний «АгроТерра» структуры — Объединенного Центра Обслуживания (ОЦО), через который пройдут все наши процессы. ОЦО мне хочется видеть такой бизнес-единицей, которая была бы образцом для всех подразделений в выполнении нашей миссии — быть лидером по операционной эффективности, передовым технологиям и ответственному подходу. У нас есть все возможности настроить ОЦО практически с чистого листа и сделать это максимально эффективно.

Мы работаем на две ключевые аудитории — это наши инвесторы и наши клиенты. И те, и другие приносят нам деньги, и те, и другие хотят видеть в нас надежную компанию, которая ответственно относится к бизнесу, людям, окружающей среде, соблюдает требования российского и международного законодательства. Эффективность процессов ОЦО не значит, например, больше или меньше «бумажной работы», ее должно быть ровно столько, сколько потребуется для того, чтобы наша деятельность удовлетворяла потребности наших инвесторов и клиентов.

Реинжиниринг для нас — не просто важное слово. В нынешних условиях, в которых мы ведем свой бизнес — это центральный механизм настройки нашей эффективности, который базируется на наших корпоративных ценностях. Важно слушать и понимать друг друга, анализировать ситуацию, видеть ту же «бумажную работу» не через призму белого и черного, быть и работать в одной команде!

РЕИНЖИНИРИНГ своими словами

Совсем недавно в обиход многих сотрудников ГК «АгроТерра» вошло слово «Реинжиниринг». В подразделениях компании большой популярностью пользуется одноименная книга, в которой изложены тонкости этого механизма. В двух словах: Реинжиниринг — это фундаментальное переосмысление бизнес-процессов. С помощью Реинжиниринга производство, да и компания в целом, становятся более эффективными. Весь бизнес-процесс раскладывают по полочкам и вносят в него определенные корректировки. За подробными комментариями о том, что такое Реинжиниринг, ВЕСТНИК обратился к Артему Хачатурьянцу, Директору Департамента эффективности бизнес-процессов Группы компаний «АгроТерра».

Артем, в рамках Реинжиниринга в бизнес-процесс компании была внедрена методология «Бережливое производство». Расскажите об этом подробнее.

Сам термин «Бережливое производство» появился в России, а в англоязычных странах используется словосочетание Lean Manufacturing, что дословно переводится как «Тощее производство». Эта методология зародилась еще в начале 20 века в Северной Америке и Азии, когда там формировали новые подходы к управлению производством. Особое развитие методология получила в производственной системе компании Toyota в 1940–1960-е гг. Бережливое производство — это мощная философия, которая помогает сформировать высокоэффективную, экономную во всех смыслах производственную компанию. Методология зародилась в машиностроении, но сейчас ее используют практически во всех отраслях, потому что ее принципы универсальны.

В бережливом производстве два основных принципа. Первый и самый главный — это уважение к людям, второй — непрерывное совершенствование. Казалось бы, Реинжиниринг, кардинальная перестройка процессов, противоречит самой идее бережливого производства. На самом деле нет. Потому что там, где система «забуксовала», ее переделывают заново и после этого совершенствуют, чтобы она работала эффективно.

Кроме Бережливого производства в бизнес-процессах ГК «АгроТерра» планируется использование модели Шести Сигм (Six Sigma). Что это такое?

Шесть сигм — это статистический метод контроля процессов и управления качеством. В технологическом процессе определяют пределы, в которых может находиться параметр, и эти допустимые отклонения относительно центральной оси составляют ± 3 сигма (кривая распределения Гаусса). Статистики утверждают, что в этих пределах (± 3 сигма) мы можем с долей вероятности 99,999 % управлять качеством или процессом. То есть, мы можем получать всего лишь 3–4 дефекта на миллион изделий.

Как безболезненно внедрить эту методологию?

Первое — это правильно построенная система информирования, которую должен поддерживать руководящий состав. Очень важно, чтобы менеджеры правильно сформулировали цели и задачи, чего мы хотим добиться вместе. Потому что если такого посыла нет, то ты идешь в поле, в мастерские, например, и люди не понимают, чего от них хотят, сопротивляются.

У многих компаний в российском бизнесе одна серьезная проблема — руководство мало общается с подчиненными. Рабочие не знают, чем живет начальство, и наоборот. Вот этого мощного барьера быть не должно. Чем больше мы общаемся с людьми в полях, на элеваторах, тем лучше мы понимаем, какие у них проблемы, тем эффективнее нам будет строить систему. Это второе, а третье, крайне важное — люди, как правило, не умеют эффективно решать проблемы. Если сейчас спросить у любого сотрудника, каков алгоритм решения определенной проблемы, кто-то, наверное, задумается, потом полезет в книгу, а другие и этого делать не будут. Как правило, мы переходим от проблемы сразу к ее решению, но не анализируем первопричину. Следовательно, наши действия направлены на борьбу с симптомами, а не с болезнью.

Мы сможем уверенно двигаться вперед только при условии формирования культуры постоянного анализа проблемных ситуаций и их решения.

От чего зависит успех этих методологий?

Наше преимущество в том, что в «АгроТерра» высшее руководство уделяет большое внимание улучшениям и эти изменения встречают достаточную поддержку на региональном уровне. У нас есть вовлеченный, «заряженный» на изменения персонал!

Для чего существуют руководители? Для того, чтобы помогать сотрудникам достигать целей, чтобы управлять изменениями, чтобы доносить до каждого «полевого» игрока — чего от него хочет компания. Для достижения высоких финансовых целей нужно донести до сотрудников всех уровней понимание того, что от них требуется ежедневно. Задача руководства и задача бизнес–системы — использовать цикл «Планируй — делай — проверяй — воздействуй», донести до каждого конкретную цель компании и собрать каждый кирпич в одно большое здание бизнес–системы под названием «АгроТерра». Если каждый сотрудник будет следовать требованиям системы, успех нашему общему делу гарантирован.

В этом выпуске:

ОРГАНИЗАЦИЯ 2

В современном мире качество является приоритетом как для поставщиков, так и для потребителей. Производители стремятся сделать качественной свою продукцию, покупатели желают приобретать качественные товары и услуги.
В чем же измеряется качество, и кто может его гарантировать?!
За ответами ВЕСТНИК обратился к Директору по качеству ГК «АгроТерра» Наталье Шаханской.

ЛЮДИ 3

Деревенский домик, лаборатория в вагончике — типичные дизайнерские решения для хозяйств АПК в Центральной России.
По итогам исследования вовлеченности сотрудников было принято решение улучшить условия труда. Старт был дан в Тамбовской области, где на смену вагончикам и домикам будет построен модульный АБК с двумя этажами и не только…

ЭТО ИНТЕРЕСНО 4

Какие тайны скрывает опытное поле, и какие опыты на нем проводятся, читателям ВЕСТНИКА рассказывает Вадим Сергеев, Главный агроном Курского холдинга.

ВНИМАНИЕ, КОНКУРС!

Подробности на 4 странице

ОРГАНИЗАЦИЯ

Уроки качества

Наталья Шаханская о своем подразделении

В современном мире качество является приоритетом как для поставщиков, так и для потребителей. Производители стремятся сделать качественной свою продукцию, покупатели желают приобретать качественные товары и услуги. В чем же измеряется качество, и кто может его гарантировать? Вопрос поистине риторический. Неслучайно еще Гегель в своей Энциклопедии философских наук размышлял на эту тему так: «Качество есть вообще тождественная с бытием непосредственная определенность… ». С трудами немецкого философа спорить трудно и бессмысленно, тем более, что нас интересует другая сторона вопроса.

За ответами мы направились к человеку, чье имя в АПК ассоциируется с качеством и ответственным подходом. Директора по качеству ГК «АгроТерра» Наталью Шаханскую с трудом удалось отвлечь от служебных обязанностей, качество требует буквально круглосуточного контроля.

МЫ ЧЕСТНЫ И ПОРЯДОЧНЫ

Наталья, вы работаете над качеством в определенном департаменте или во всей Группе компаний?

Во всех подразделениях ГК «АгроТерра» повсеместно присутствует система контроля качества. Она существует в закупках, продажах, если мы говорим об элеваторном бизнесе, то тут она начинается с машины, которая привезла зерно к элеватору. Дальше начинается планомерная работа по утверждению и сохранению качества зерна во время его хранения и до самой отгрузки нашим клиентам. Это такая же система контроля, как ХАСПП (Анализ рисков и критические контрольные точки), ISO (Международная организация по стандартизации), только не сертифицированная, а действующая в рамках Технического Регламента Таможенного союза «О безопасности зерна». У нас есть фундаментальные основы работы — цель, документы, специалисты и контроль. Мы стремимся к тому, чтобы система качества безотказно работала во всех подразделениях компании.

МЫ ОДНА КОМАНДА

Как можно добиться еще более высокого качества продукции?

В первую очередь, нужно сформировать команду специалистов. Один из рычагов успеха компании — работа с кадрами. В ГК «АгроТерра» она ведется постоянно и на высоком уровне. Очень важно, когда человек понимает, какая у него цель впереди, как к ней идти, и какие риски могут возникнуть. В этом году в рамках первого приоритета департамента качества стоит основная цель — формирование команды. Поэтому наш коллектив пополнили профессионалы, которые не только разделяют стратегию и ценности компании: «Мы одна команда. Мы постоянно улучшаемся. Мы честны и порядочны. Мы болеем за результат», но и следуют им. Я это вижу.

Чем больше в компании будет специалистов, у которых болит душа за свое дело, тем вероятнее будет общий успех. Не должно быть равнодушия. Я всегда говорю — если у человека есть призвание, он работает учителем, врачом. Если тебе это чуждо, уйди. Так же я говорю и в лаборатории. Кадры решают все.

МЫ ПОСТОЯННО УЛУЧШАЕМСЯ

Какие меры были предприняты, чтобы сформировать сильную команду службы контроля качества?

В отделе контроля качества сейчас всего трудятся более 50 сотрудников: менеджеры, заведующие лабораториями, лаборанты. Для того, чтобы повысить их квалификацию, мы использовали не только корпоративные обучающие программы, но и аттестацию. Уже проведен ее первый этап, по итогам которого были определены области, требующие доработки, и сформированы способы повышения уровня знаний лаборантов. Внутренняя аттестация в рамках подразделения помогла менеджерам и специалистам понять, какие требования к ним выдвигаются. Аттестация организована несколькими этапами: первым было тестирование,

второй этап — проведение практических заданий с заранее закодированными образцами, третий — личная беседа и понимание стратегических целей компании, четвертый — обсуждение результатов прошедшего зернового года, работа над ошибками. На основе этих «4 слонов» была сделана общая оценка каждого специалиста, поставлены конкретные задачи по улучшению их навыков. Эта практика действительно дает результат. Знаете, как обывательское мнение нерадивых школьников, сегодня тебя спросили, значит, неделю можно не готовиться к уроку, уже не вызовут. Когда нет контроля, человек расслабляется мгновенно. Наша задача — создать эффект постоянного присутствия. Для успешной работы системы качества должен быть организован постоянный контроль над поддержанием и повышением квалификации сотрудников. Я это четко знаю.

МЫ БОЛЕЕМ ЗА РЕЗУЛЬТАТ

Какие еще изменения претерпела служба контроля качества за последнее время?

С ноября прошлого года мы провели гигантскую работу по актуализации регламентов в области качества АТЭ. Система качества включает в себя множество аспектов, в связи с чем было проанализировано большое количество материала. Мы собрали действующие инструкции отрасли, доработали и наложили их на действия нашей компании. И это все выполнялось пошагово силами сотрудников системы контроля качества без привлечения сторонних специалистов. Только теперь, после завершения этого процесса, я могу оценить степень проделанной работы — гигантский пласт нам удалось поднять, приступить к его внедрению на местах, но для получения результата еще необходимо время.

ШТАБНЫЕ УЧЕНИЯ

Недавно у вас состоялся дебют в Штабных учениях. Как все прошло?

Я считаю, что мы проявили себя очень здорово. Нам нужно было презентовать себя как службу качества, детализировать и финализировать все цели, задачи, скомпоновать их по блокам, расставить приоритеты. Все ощутили себя частью большой команды. Ведь мы в основном общаемся по телефону, но там металлическая речь, и все, а живая беседа со специалистами разных департаментов и служб дает четкое понимание, какими должны быть эффективные коммуникации. Чтобы была результативность, нужно чаще видеться и общаться.

По вопросам качества консультируются на всех этапах производства абсолютно все: отдел продаж и отдел закупок, растениеводы. Лаборатория как контролирующий орган дает жесткие цифры, у нас есть регламенты, требования стандартов, спецификаций. На штабных учениях была общая цель, командная игра, совместно выявлялись проблемы и принимались важные решения. Цепочка поставок должна работать четко. Когда в игровой форме специалисты региональных холдингов, отдела закупок и поставок, элеваторной службы и службы качества показывают слаженную работу и взаимодействие, без сомнения, есть понимание, что в рабочем режиме проблем непременно удастся избежать. Только совместными усилиями можно получить желаемый результат.

РЕПУТАЦИЯ НАДЕЖНОГО ПОСТАВЩИКА

Наталья, ваша служба контролирует качество. А может ли она повлиять на его повышение?

Основная стратегия всей компании, смысл всего сельхозблока — вырастить, сохранить, продать продукцию и получить прибыль. Мы (система контроля качества) — отправная точка, лицо компании. Я всегда говорю сотрудникам отдела контроля качества — все документы и зерно, которые прошли контроль и выходят из лаборатории зернохранилища, видит весь мир, поэтому они должны быть в идеальном порядке.

Недавно в рамках повышения уровня работы с ключевыми стратегическими клиентами было принято решение о взаимодействии с нашими коллегами по вопросам качества из компаний-партнеров. У меня уже запланирован ряд встреч с коллегами. У нас одни методики, мы идем в одном направлении, мы говорим на одном языке, у нас одна цель — качество. Все — растениеводы, элеваторный блок, отдел продаж — объединены одной миссией — удовлетворить в полной мере требования наших клиентов. Благодаря такой слаженности действий вся команда ГК «АгроТерра» приближает нас к выполнению важной стратегической цели компании — закрепить за собой статус надежного поставщика.

ОРГАНИЗАЦИЯ

8 960 325 2222
или корпоративный телефон доверия

Зачастую раскрыть какие-то тайны или поделиться своими переживаниями гораздо проще по телефону с незнакомым собеседником, чем с конкретным человеком при визуальном контакте. Именно поэтому широкое распространение получило такое понятие, как Телефон доверия.

Исторический факт

Социально полезная услуга появилась еще в 1952 году в Лондоне. Первооткрывателем горячей линии считается священник Чад Вара, которого беспокоили участившиеся случаи самоубийств. Этим людям просто не с кем было поговорить перед уходом из жизни, решил святой отец, поэтому дал объявление в газету со своим номером телефона и предложением выслушать проблемы каждого человека. Услуга стала популярной в столице Англии, а вскоре телефоны доверия распространились по всему миру.

Свой телефон доверия существует и в Группе Компаний «АгроТерра». Его основное предназначение — борьба с нарушениями в сфере трудовой деятельности любого подразделения компании.

Рассказывает Начальник контрольно–ревизионного управления ГК «АгроТерра» Игорь Ломакин: «Линия для звонков открыта круглосуточно. По номеру телефона 8 960 325 2222 каждый абонент может рассказать о случаях нарушений, которые уже имели место. Еще важнее информация, позволяющая предотвратить ситуации, которые могут негативно сказаться на репутации и трудовой деятельности ГК «АгроТерра». Квалифицированный консультант примет к сведению все факты, изложенные по телефону».

За 3 года на корпоративную горячую линию поступили сотни звонков. Абонентами становились как сотрудники ГК «АгроТерра», так и сторонние люди. Что же доверяют внутренней службе безопасности?

Большинство звонков на телефон доверия поступает с мая по декабрь. Неудивительно: ведь это, пожалуй, самое активное время сельскохозяйственной отрасли, так называемый сезон. Несмотря на то, что телефон доверия, прежде всего, существует для раскрытия финансовых преступлений, чаще остальных обращаются сотрудники, у которых по разным причинам возникли проблемы с коллегами или руководителем. Для таких людей телефон доверия становится едва ли не единственным способом поделиться собственными переживаниями и получить «психологическую» консультацию. Проблемы подобного рода обычно решаются крайне просто. Как правило, абонентам достаточно того, чтобы их просто выслушали.

«Иногда по телефону доверия звонят сотрудники других организаций, чтобы выразить свое недовольство компетенцией того или иного сотрудника ГК «АгроТерра». Чаще всего жалобы адресуют в отдел продаж или закупок, где предусмотрено постоянное взаимодействие с компаньонами. Репутация надежного партнера — один из ключевых приоритетов компании, поэтому такие звонки для нас очень важны, они позволяют сгладить конфликты и провести работу над ошибками».

Информация, которая поступает на горячую линию, конфиденциальна и не разглашается, поэтому совершать звонки на телефон доверия можно в режиме инкогнито. Несколько анонимных собеседников рассказывали о случаях злоупотребления служебным положением и нерационального использования материальных ценностей компании. Столь серьезные заявления становятся руководством к действию службы безопасности и поводом для внутреннего расследования. По результатам служебной проверки информатор остается засекреченным, а подозреваемый либо реабилитирован, либо привлечен к ответственности за нарушение Кодекса делового поведения. В зависимости от вида и серьезности нарушений, собранные материалы могут стать поводом разбирательства в суде. В практике службы безопасности такие случаи возникали, нечистых на руку сотрудников удавалось определить и привлечь к ответственности.

«Хочу обратить внимание сотрудников ГК «АгроТерра» на пункт Кодекса делового поведения «Конфликт интересов». Порой это понятие трактуют неверно. Поэтому хотелось бы еще раз пояснить, что под этой формулировкой предполагается незаконное получение денежных средств, ценных бумаг или имущества, имеющих отношение к деятельности компании. О случаях дополнительного заработка или махинаций следует незамедлительно сообщать по телефону доверия».

Телефон доверия уже неоднократно подтверждал свою необходимость и доказывал, что данная услуга в большом коллективе весьма важна.

По номеру телефона 8 960 325 2222 можно позвонить, если вам известно о возможном риске для любой компании, входящей в ГК «АгроТерра», о нарушении законодательства РФ, о причинении ущерба корпоративному имуществу, о финансовом, бухгалтерском или налоговом мошенничестве, сообщить об этом по номеру горячей линии нужно обязательно.

ГК «АгроТерра» со своей стороны обязуется любым законным способом защищать сотрудника, честно и добросовестно сообщившего о нарушении.

Добавьте Телефон доверия в список контактов! Будьте на страже своей компании!

ЛЮДИ

В Тамбове ожидают новоселье

Деревенский домик, лаборатория в вагончике — типичные дизайнерские решения для хозяйств АПК в Центральной России.

По итогам исследования вовлеченности сотрудников, которое прошло минувшей осенью в Группе компаний «АгроТерра» повсеместно, были выявлены проблемные места в организации рабочих мест сотрудников производства как в хозяйствах, так и на элеваторах. Одним из последних решений руководства в улучшении условий труда сотрудников стала реализация одноименного проекта. Начать модернизацию предприятия решили с региона с самыми низкими показателями — Тамбовской области. Здесь в «Пичаево Золотая Нива» на смену вагончикам и домикам был утвержден проект модульного АБК с двумя этажами площадью 476 кв.м. Строительством объекта будет заниматься известная российская производственная компания, которая специализируется на быстровозводимых зданиях из сборных сэндвич–панелей. Подобные проекты подрядчиком уже были реализованы для таких компаний как «Газпром», «Росатом», «VolksWagen», также компания-подрядчик принимала участие в строительстве Олимпийских объектов в Сочи.

Модульное здание в подразделении «Пичаево Золотая Нива» будет соответствовать всем современным стандартам. Здесь предусмотрено центральное водоснабжение, электрическое отопление, вентиляция и противопожарная система. В проекте учтены все пожелания заказчика, поэтому сотрудники подразделения будут работать в офисе на 15 человек. В здании разместятся лаборатория, переговорная, комната для приема пищи, душевая, серверная, комната для хранения образцов и другие бытовые помещения.

Программа по улучшению бытовых условий не ограничивается новым АБК. В планах облагораживание территории: асфальтированные дороги для автомобилей и пешеходов, а кульминацией проекта должно стать решение жилищного вопроса.

«Теперь специалистам, приглашенным на постоянную работу в ГК «АгроТерра» из других регионов, не придется проживать в арендованных квартирах или гостиницах. На территории подразделения будут построены 5 быстровозводимых жилых домиков модульного типа площадью 40–50 кв. м.

Разумеется, жилье будет со всеми удобствами. В таком домике одновременно могут жить несколько специалистов» — рассказывает Территориальный директор ОП «Пичаево Золотая Нива» Станислав Жак.

Проект находится на стадии утверждения последних деталей, строительство вот–вот начнется. Программа по улучшению условий труда сотрудников планомерно будет двигаться вперед и охватывать другие подразделения «АгроТерра».

ЭТО ИНТЕРЕСНО

Тайны опытного поля…

Для определения направления вектора дальнейшего развития в 2014 году в ГК «АгроТерра» создан отдел оперативного планирования, где на базе Курского холдинга проводятся производственные испытания как систем защиты растений, так и влияния на урожайность, а также качества получаемой продукции: гибридов, средств защиты растений, инокулянтов, удобрений и микроэлементов. В текущем году опыты закладываются на общей площади порядка 500 га на 12 полях, из которых 1 поле находится в Рыльском районе, а остальные в п. Камыши.

Отвечает за проведение экспериментов главный агроном Курского холдинга Вадим Сергеев.

«По сути, это обычные поля, просто мы используем их как полигон для испытаний. Такие поля должны быть ровными, без впадин, среднего размера. Если нам нужно провести испытания на суммарной площади 90 га, а у нас площадь только 50 га, такое поле уже не подходит. Плюс есть особенности по работе с сельскохозяйственными культурами. Например, чтобы провести опыты по сое, нам нужно было найти поле, на котором последние 7 лет не выращивались соя и горох. Существует целая методика закладки опытов».

Для того, чтобы добиться реальных, а не случайных показателей в аграрных опытах, каждый эксперимент

проводится в четырехкратной повторности. Это исключает случайные факторы влияния. Каждый вариант опыта обязательно отмечается табличкой с номером и описанием исследуемых элементов. На отдельных полях можно увидеть только таблички с номерами. Это делается для того, чтобы исключить предвзятое отношение к вариантам опыта. После посева такое опытное поле в табличках чем-то напоминает минное.

Опытные поля зафиксированы треками в системе агроконтроля. На бортовом компьютере механизаторов отображаются размеры участков и границы экспериментов. Это еще один пример того, как высокие технологии удачно интегрированы в сельское хозяйство.

Согласно графику на «полигоне» ведется регулярный учет показателей. В «личный дневник» опытного поля записывается все, что может характеризовать процессы, проходящие на поле и влияющие на урожайность и качество получаемой продукции. Вадим Сергеев сам контролирует данный процесс.

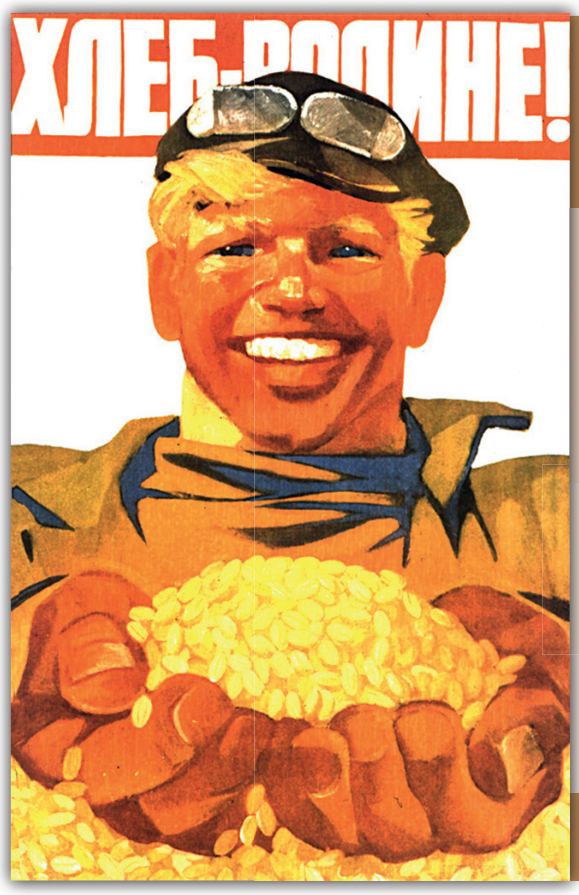
«В аграрной среде идет давний спор о пользе микроэлементов. Проведенные эксперименты позволят разобраться и в этом вопросе.

Сейчас мы исследуем новые сорта кукурузы, изучаем, какие из них более урожайные, какие лучше отдают влагу. Ведь урожайность может быть хорошей, но если зерно чрезмерно влажное, то мы на сушке потеряем вес и деньги, возможно, даже большие, чем заработаем на прибавке урожая. Чтобы избежать возможных рисков в будущем, мы и проводим данные опыты с новыми гибридами, а также будем определять, какой из них пойдет на производство в следующем сезоне»,— говорит Сергеев.

Сейчас на опытных полях высеяны семена сои, кукурузы и ячменя. Одни культуры обработаны инокулянтами, другие нет, одни подкормлены микроэлементами, другие нет. Третьи и обработаны, и подкормлены. Вариаций на тему множество. Остается только выбрать самую лучшую схему. Подведение итогов будет проходить вместе со сбором урожая. Для каждой культуры свой срок, но пока делать какие- то прогнозы рано.

«Как шутят в сельском хозяйстве — соберутся два агронома, будет три мнения, соберутся пятеро, мнений будет шесть. Прогнозы и предположения одного человека субъективны, наша задача — испытать все возможные варианты на практике. Многие компании предлагают нам свои товары, и каждый производитель уверяет, что их продукция самая лучшая. Единственный способ в этом убедиться — провести испытания».

На данный момент ГК АгроТерра тестирует продукцию таких компаний как Syngenta и Bayer. Первый производитель предлагает комплексную защиту озимой пшеницы, второй ячменя и кукурузы. На опытных полях проверяют качество микроудобрений нескольких фирм и новые сорта кукурузы от мирового лидера биотехнологии растений Monsanto и Strube. «Подопытные» пока находятся в состоянии роста, поэтому результаты исследований мы узнаем только осенью. О чем вам обязательно расскажем.



Внимание, конкурс!

Приглашаем тружеников поля принять участие в конкурсе на звание «Лучший комбайнер «АгроТерра»!

Посостязаться за ценный приз и всеобщий почет может каждый из вас!

Оценка работ конкурсантов будет проходить по показателю произведения убранной площади в гектарах и намолота в тоннах. Финалисты будут определены на уровне холдингов и Группы компаний по окончанию уборочной кампании.

Дерзайте, и победа будет за вами!

Ваших писем мы ждем по электронной почте:
Vestnik@agroterra.ru
или по адресу:
125047, г. Москва, ул. 1-я Брестская, д. 29, 4 этаж
с пометкой ВЕСТНИК АГРОТЕРРА

Над выпуском работали:
Патрик Гидирим, Артем Хачатурьянц, Наталья Шаханская, Игорь Ломакин, Станислав Жак, Вадим Сергеев, Тимур Кузнецов

Редактор: Сергей Ивлиев

Макет и верстка: РА «WHITE»

ВЕСТНИК АГРОТЕРРЫ — внутреннее издание Группы компаний «АгроТерра». Издание не подлежит распространению за пределами ГК «АгроТерра», распространению на коммерческой основе