



# KROSCHU

ЖИТОМИР  
info

Січень-Лютий, 2018



## AUDI Q2

PROJECT of the year 2017





МИ КОМАНДА!



Михайло  
Бруновський  
начальник виробництва

{ СЛОВО КЕРІВНИКА }

**“Ніколи не можна думати, що ти кращий у своїй справі. Зарозумілість – не якість, а перешкода на шляху до успіху.”**

Алекс Фергюсон

Досягаючи певних результатів, дуже важливо дати собі час на осмислення, прийняття та визнання свого успіху. Але ще важливіше не зупинятися, а далі вдосконалюватись та розвиватись.

Я вітаю команду проекту AUDI Q2 з нагородою «Project of the Year». За цією нагородою стоїть титанічний труд, тисячі робочих годин та в першу чергу віра в команду. Бажаю усім нам, щоб це була лише одна із сходинок нашого загального успіху! Я дякую кожному, хто приклав свої зусилля від керівника проекту до комплектувальника, а також працівникам усіх інших відділів, які працювали з відділом виробництва пліч о пліч!

Над створенням номеру працювали:

**Головний редактор:**

Ольга Воевуцька

**Відповідальний редактор:**

Максим Козирев

**Коректор:**

Анна Вербилюк

**Кореспонденти:**

Ольга Воевуцька

Тетяна Чирко

Інна Чернишова

Анна Вегера

Марина Гогунська

Наталія Кашталінчук

**Дизайнер-верстальник:**

Дмитро Гусаркін

**Фото:**

Олексій Лубягін

Сергій Сокольчук

**Друк:** ФОП Борновський С. Л.

**Тираж:** 2500 шт.

Журнал «Kroschu info Житомир»

olha.voievutska@ksua-zy.kroschu.com

тел.: +380412 576258

Житомирський р-н,

с. Оліївка, вул. Садова, 4

## ЗМІСТ

СЛОВО РЕДАКТОРА

3. “Ніколи не можна думати, що ти кращий у своїй справі. Зарозумілість – не якість, а перешкода на шляху до успіху.”  
Алекс Фергюсон

ТЕМА НОМЕРУ

4. AUDI Q2 - проект року серед проектів усіх заводів «Kromberg and Schubert»

ПОРТРЕТ КЕРІВНИКА

8. Олена Талько. Персональний 007

АКТУАЛЬНО

10. Еволюція кольору  
12. Пурпурові настанови  
14. Служба охорони праці: оцінюємо виробничі ризики

СОЦІАЛЬНА РОБОТА

16. «Бебі-бокс» або «Подарунок для крошетянки»  
18. Робота на лінії працівників «Кромберг енд Шуберт» менш шкідлива, ніж офісна робота

РОЗВАГИ

20. «Кромберг енд Шуберт» об'єднує серця...



HR

22. «Консультаційний центр HR Info

Шукаємо  
кориспонтентів!  
На шпальтах  
корпоративного  
видання можуть бути  
ваші матеріали.  
Долучайтесь до  
редакції KROSCHU Info!  
каб. 410



# AUDI Q2 – ПРОЕКТ РОКУ СЕРЕД УСІХ ЗАВОДІВ «Kromberg & Schubert»

Наприкінці січня відбулася зустріч керівництва усіх заводів «Кромберг енд Шуберт» з радою директорів у місті Абенсберг. Фінансовий директор Олександр Шаварський і технічний директор Славомір Качмарек відвідали зустріч не даремно, а привезли в Україну нагороду «Найкращий проект», яким став AUDI Q2.



## АНДРІЙ ЗАВЕРУХА, 25 РОКІВ – КЕРІВНИК ПРОЕКТУ

До речі, Андрій Заверуха – наймолодший керівник проекту в історії заводів України. Прийшовши на завод комплектувальником у 22 роки, в 24 він вже став керівником проекту. Андрій має економічну освіту і вдалий досвід роботи у банківському секторі, але після кризи (2014–2015 роки) мав шукати інші можливості самореалізації. На «Кромберг» прийшов з думкою знайти «тепле місце» у фінансовому відділі, та у зв'язку з відсутністю відповідної вакансії почав з роботи на виробництві. Очікуючи співбесіди з Ольгою Калініною, яка була запланована на листопад, продовжував вникати у виробничий процес.

– «Кінцевий вплив на мій вибір мало знайомство з Валентиною Бенько. Вона знайшла саме ті слова, які остаточно мене переконали залишитись у виробничому відділі. Отож, наприкінці 2015 року я працював на проекті Q2, на початку 2016 – став майстром, у травні вже був начальником зміни, а ще через рік – керівником проекту.» – розповідає Андрій про свій динамічний шлях на заводі. А ще зізнається, що найважчим було прийняти рішення про зміну сфери діяльності, був страх перед виробництвом.

### Не жалкуєш, врешті-решт?

– Аж ніяк, зараз почуваюся комфортно, а далі – видно буде. Економічна освіта, аналітичні здібності та досвід в управлінні персоналом тут якраз знадобились. Але звичайно довелось і вивчати нову для мене «технічну сторону» – креслення, документація, виробничі процеси і ще багато цікавого в світі KROSCHU. Ставши майстром, я почав вивчати технічну документацію, систему роботи та обліку виробничих процесів, а от уже як начальник зміни, і тим більше, як керівник проекту, я багато читав про виробництво, згадував свої знання про такі поняття, як норма-години, ефективність роботи персоналу, затрати на 1 норма-годину та ін.

Керівник проекту вважає, що отримати вдалося завдяки злагодженій роботі колективу. Кожен працівник – професіонал своєї справи: від інжинірингу, відділу логістики та контролю якості до працівників на лінії.



AUDI Q2 був першим проектом, який почали продукувати на житомирському заводі в 2015 році. Зараз над проектом працює 160 чоловік, він не є великим, якщо порівнювати з проектом VW Tiguan, та, однозначно, є вдалим.

Німецьке керівництво вже давно задоволене роботою житомирян, та зараз ми маємо підтвердження того, що ми – одні з кращих. Незважаючи на «молодість» заводу, «Кромберг енд Шуберт» Житомир став одним з чотирьох заводів у світі, які отримали нагороду в цьому році.

### КОМЕНТАР ВІД ТЕХНІЧНОГО ДИРЕКТОРА П. СЛАВОМІРА КАЧМАРЕКА:

«Що стосується критеріїв вибору проекту року в першу чергу зверталась увагу – впровадження цілого проекту з самого початку до його реалізації. Всі терміни були дотримані, доставка, сервіс, якість: те, що клієнт від нас очікував – отримав, якість була на найвищому рівні і всі кабельні мережі, які одержував клієнт були виконані ідеально. Реалізація проекту має свої етапи: першим є розподіл проектів між заводами «Kromberg & Schubert». Житомир був номінований на AUDI і виграв Q2, далі іде індустріалізація виробництва – підбір, розміщення та запуск обладнання, чим займаються інженери, потім йде набір та навчання працівників для роботи на проекті: наші люди були ретельно відібрані та навчені відділом, ну й далі – безпосередньо сам процес виробництва з контролем якості та системою логістики. Отож, нагорода проекту – це спільна заслуга нашої команди від відділу HR до безпосередньо відділу виробництва, включаючи інженерний відділ, відділ постачання, логістики, якості, IT і службу енергетики.

Хто вони, ці люди, які відповідальні за проект і є його керівниками на своїх ділянках?



## ПОЛІНА КАШУЙ, 27 РОКІВ, КЕРІВНИК ПРОЕКТІВ ТА ПРОГРАМ У СФЕРІ МАТЕРІАЛЬНОГО (НЕМАТЕРІАЛЬНОГО) ВИРОБНИЦТВА

У жовтні 2015 була переведена з Луцька до нового підприємства у Житомирі. На момент старту нового заводу штат налічував лише 50 працівників. У відділі якості було лише 3 працівники, однією з них була я, – технік-інспектор (FUW). З розширенням виробництва та появою нового проекту Q2 у 2016 році я отримала нову посаду керівника групи з аналізу, усунення, попередження помилок. До моїх обов'язків входило створення плану контролю виробництва (PLP) та попередження можливих ризиків і помилок під час виробничих процесів. У серпні 2016 року я стала керівником проекту Q2 з боку відділу якості.

Старт Q2 був досить відповідальним для усіх, оскільки це – перший проект нового підприємства. Досить багато часу, сил, енергії покладено на запуск всього механізму. Неодноразово були випадки, коли усі відповідальні за проект приїздили вночі на роботу для вирішення термінових та невідкладних питань =).

Команда відділу якості відповідальна за виконання домовлених вимог, продуктів, послуг, процесів та очікувань клієнта AUDI.

Лише любов'ю до своєї справи, наполегливістю, відповідальністю та, звичайно, командній роботі нам вдалося отримати таку відзнаку.





## СЕРГІЙ ЧЕРНЯХОВИЧ,

26 РОКІВ, КЕРІВНИК ПРОЕКТІВ ТА ПРОГРАМ У СФЕРІ МАТЕРІАЛЬНОГО ТА НЕМАТЕРІАЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА ТЕХНІЧНОГО ВІДДІЛУ, НА ПІДПРИЄМСТВІ 3 РОКИ.



Свою трудову діяльність на підприємстві я розпочав з 1 червня 2015 року. Я почав працювати інженером на проекті Mercedes R172. На момент перебування на підприємстві моїм першим наставником була Панасевич Олена, яка згодом змінила місце роботи та почала працювати в Німеччині на KROSCHU, а я зайняв посаду інженера FAW. Пропрацювавши два місяці, Ткачук Оксана (керівник відділу технічного) повідомила про те, що в Житомирі завершують будівництво заводу і в подальшому планується старт нового проекту, поцікавилась хто має бажання з інженерів допомогти у старті виробництва нового проекту. Бажання виявили я та Андрій Фаткулін. З того моменту почались короткострокові відрядження в Житомир, аналіз майбутніх потужностей, розрахунок кількості необхідного обладнання, аналіз специфіки проекту в цілому. Цей підготовчий період тривав до січня, а вже в січні я офіційно був переведений на підприємство в Житомир з новим персональним номером 000006. З цього часу технічний відділ почав стрімко розвиватись у професійному плані, проект успішно проходив аудит перевірки і через рік я перейшов на нову посаду керівника проектів та програм у сфері матеріального та нематеріального виробництва по проекту Audi Q2 відділу технічного.

## ЮЛІЯ КУРИЛЕНКО,

23 РОКИ, ЕКОНОМІСТ З ПЛАНУВАННЯ ВІДДІЛУ ЛОГІСТИКИ, НА ЗАВОДІ З КВІТНЯ 2017 РОКУ



Основним моїм завданням є планування виробництва згідно замовлень клієнта та контроль за відповідністю кількості фактично виготовленої та відправленої продукції до запланованої. Не менш важливим є своєчасне опрацювання отриманих від клієнта замовлень, а також планування та контроль відправлень замовленої продукції відповідно до терміну доставки.

Завдяки наполегливості та завзятості кожного члена нашої команди був створений сприятливий клімат для плідної співпраці, що, в свою чергу, є запорукою нашого успіху, фундаментом майбутніх досягнень та перемог. Увага до деталей та взаємна підтримка сприяли вчасному виявленню можливих ризиків та здійсненню всіх можливих заходів для забезпечення безперебійного виробництва клієнта.

## ЮЛІЯ СИЧ,

33 РОКИ, ЕКОНОМІСТ З ПЛАНУВАННЯ, НА ЗАВОДІ 1 РІК ТА 5 МІСЯЦІВ

Обов'язки: інтеграція базових модулів та п-модулів, контроль стоку модулів, опрацювання технічних змін.

Першочерговим завданням в моїй роботі було досягнення максимальної ефективності у виконанні обов'язків, покладених особисто на мене, та налагодження співпраці з логістикою KSSK.

Хочу зазначити, що всі підрозділи відділу логістики проявили 100-відсоткову відповідальність та наполегливість і працювали, незважаючи на всі труднощі, виключно на результат. Та, думаю, основною запорукою успіху проекту було те, що вже на ранніх етапах прийшло розуміння, що бажаний рівень буде досягнуто лише якщо, всі відділи підприємства будуть працюватимуть, як єдиний механізм. Незважаючи на всі протиріччя, спільне бажання налагодити процес допомогло поліпшити внутрішні комунікації та запрацювати спільно над досягненням цілей.



Як уже було зазначено, саме з проекту Audi Q2 житомирський завод розпочав свою діяльність, і саме на цьому проекті працюють люди, які першими прийшли на завод.





# ОЛЕНА ТАЛ'КО

## ПЕРСОНАЛЬНИЙ 007

**О**лена Талько – керівник відділу постачання, який відповідає за забезпечення підприємства всіма необхідними для його виробничої діяльності матеріальними ресурсами необхідної якості. На нашому величезному заводі цю функцію виконує відділ, що налічує всього три особи, а керівником є чарівна молода дівчина.

Ще однією родзинкою історії успіху Олени є те, що за фахом вона інженер-технолог за спеціалізацією «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва».

**Олена скажи, чи могла ти будучи студентом Агроенологічного університету уявити себе такою, яка ти є зараз?**

Ще 5 років назад я і подумати не могла що буду працювати на такому заводі.

Ніколи не думала що життя пов'яжеться з постачанням, що буду працювати на автомобільному виробництві. Ніколи не вірила що таке високотехнологічне виробництво може бути в Україні. Більше того, я і уявити не могла що є таке виробництво де роблять окремо кабельну мережу до автомобілів. Та навіть не мріяла, що моя кар'єра почнеться з просто надісланого резюме на сайті та стрімко розвиватиметься в рідному місті.

**То як саме ти стала фахівцем з постачання а пізніше і керівником відділу на заводі?**

Досвід роботи в сфері постачання я здобула на молочному заводі. Починала свій робочий досвід я на заводі «Rainford», пробувала сили в різних відділах, працювала теж позмінно. Потім, користуючись нагодою – відкрилася вакансія організатора з постачання, я потрапила у відділ постачання і саме там отримала специфічний досвід фахівця.

Що стосується «Kromberg & Schubert», я пройшла співбесіду та на 5 місяців поїхала на роботу до Луцька, після чого повернулася в Житомир. Мене призначили на посаду керівника, після року самостійного перебування в Житомирі на посаді організатора з постачання.

**Як проходило твоє навчання та адаптація до світу КРОШУ в Луцьку?**

Важко було, але в загальному було цікаво. В Луцьку я познайомилась зі своїми майбутніми колегами. Першою моєю сусідкою була Наталія Герасимчук, яка зараз займає посаду провідного інструктора навчального відділу.

Звичайно хотілося додому в Житомир, але це був дуже важливий та цікавий період мого життя, збереглися багато позитивних спогадів. Я подружилася з новими людьми, знайшла справжніх друзів, ми майже ніколи не сиділи вдома вечорами, завжди нудись ходили на виставки, кав'ярні, кіно тощо.

**Як ти себе почуваєш зараз? Є відчуття спокою, стабільності?**

Робота на «Kromberg & Schubert» мені дуже подобається, хотілося б далі досягати цілей які ставлять мені моє керівництво, хочеться налагодити роботу у відділі. На початку роботи нашого відділу в мене була помічниця Аліна, вона зараз знаходиться у декреті. А зараз моя команда складається з Максима та Іри, Іра прийшла до нас лише 3 місяці назад. До речі в мене щойно закінчилося навчання в аспірантурі за напрямком «Розведення та селекція тварин».

**Плани на майбутнє маєш такі самі амбіційні?**

Але в чому я переконана, то в це в тому, що зупинятися на досягнутому не потрібно.

**А як склалися стосунки з луцькими колегами?**

З «Луцьком»\* стосунки гарні, завжди можна отримати консультацію та пораду. Сергій Терещук з перших днів супроводжував наш робочий процес в Житомирі, у нього персональний 006, а у мене 007. Він гарна людина, сім'янин, дуже цікава особистість. Передаю тобі, Сергій, вітання!

**Що з приводу особистого? Чим займаєшся у вільний час?**

Наразі планую більше уваги приділити особистому розвитку.

Вже дуже давно мрію завести собаку породи Вельш-коргі. Але поки з втіленням цієї мрії доведеться почекати. Поки насолоджуюсь компанією пса, що живе у моїх батьків – це лабрадор Баді.

Щодо мого хобі, то моє захоплення – це малювання. Я тільки вчусь, вже намалювала 4 картини, перші картини були натюрморт, квіти у вазі, остання картина з зображенням велосипеда.

Звичайно, я дуже-дуже-дуже люблю читати книги.

**Можливо щось порадиш із останнього прочитаного?**

Можу порадити: роман Донни Тартт «Щегол», фантастика «11.22.63» Стівена Кінга... всі його знають як автора в жанрі жахів, та ця книжка – це дещо особливе, про вбивство президента Кеннеді. Також дуже подобається англійська письменниця Дафна дю Мор'є, книга «Ребекка», хто не любить читати можна подивитися одноіменну екранізацію від відомого режисера Альфреда Хічкока. Ще у неї є хороший роман «Моя кузина Рейчел, теж до речі екранізований.

**Дякую, тобі за твою історію і за відвертість! Маєш якісь побажання для тих, хто тільки починає свій розвиток на нашому заводі?**

Хочу побажати просто бути вірними собі, наполегливо працювати та нічого не боятися. Тоді успіх просто неминучий!

\* (говорячи «Луцьк» чи «Житомир» кожен крошівець має на увазі не місто, а відповідний відділ колег на іншому заводі-побратимі)





# Еволюція кольору

Кромберг енд Шуберт Україна ЖУ – велике підприємство для нашого міста. Сюди приходять різні люди за віком і вподобаннями, але всіх їх об'єднує одне – жага до роботи і постійне самовдосконалення. Хочемо розповісти історію розвитку на заводі двох подружок Мельничук Ліди та Писанки Світлани.

**Розкажіть, як саме і коли ви прийшли працювати на завод?**

**Л:** я прийшла в жовтні 2015 року.

**С:** а я – в березня 2016.

**Світлано, Вас подружка запросила?**

**С:** ні, ми випадково потрапили на одну лінію і вже там почали дружити. Спочатку ми прийшли звичайними комплектувальниками проводів і зустрілися на одному робочому місці. Я з 11 TIGM А-зміни, у мене був майстром Петракович, а Ліда була у В-зміні, в Бондарчука, правильно?

**Л:** так, проте, ми ще й були на різних місцях: я – на 20-му, а Писанка – на 34-му.

**С:** потім перед поїздом до Румунії мою зміну розформували і нас розкидали по різних місцях – мене, наприклад, у В-зміну 11 TIGM. Перше, що я зробила на новому місці, – підійшла до майстрів, коли вони опитували, хто які місця знає (на той час я вже знала три робочих місця) і сказала, що хочу вивчити ще й 20-е місце...

**Л:** їй просто нудно на одному місці (сміється).

**С:** так і є. (сміється) Отож, я знала 28-е, 34-е, 35-е і з цим розрахунком сподівалася, що зможу стати на 20-е місце. Бондарчук сумнівався, але все-таки погодив і вже там я познайомилася з Лідою. Ліда мене вчила, мені пощастило з учителем.

**Л:** (посміхається)

**С:** потім ти пішла на аудит...

**Л:** так. Я пропрацювала дев'ять місяців на 20-му місці. Після цього нас з Писанкою все одно роз'єднали – її перевели на 13 TIGM, а я стала шпрінгером на 11 TIGM. Далі я перейшла на аудит і через 3–4 місяці до нас на аудит прийшла Писанка, отак ми разом стали аудиторами. Після восьми місяців роботи аудитом я пішла у відділ якості фахівцем з попередження, аналізу та усунення помилок, а потім туди перебралася й Писанка, ставши головним інспектором РАЕМ.

**Чудова історія, побидві прийшли звичайними комплектувальниками і за короткий відрізок часу досерли до керівних посад. Що найголовніше ви здобули для себе за цей період, по-перше – в професійному плані, а по-друге – в особистому?**

**С:** в професійному ми стали більш такти... (задумалася)

**Л:** стресостійкими стали )))

**С:** так, згодна, я стала більш лояльною до різних проблем та навчилася безболісно їх вирішувати. Багато для себе відкрила того, що я не знала, дякуючи Кромбергу. Бачте, це такий живий приклад, якщо дуже чогось прагнути, то обов'язково

все вийде. Тобто, якщо ставиш цілі, то на Кромберзі реально їх досягти.

**Розкажіть свій секрет, що саме вас підтримувало на шляху?**

**Л:** Писанка підтримувала. Було таке, що я йшла до неї і говорила, що звільняюсь.

**С:** а я кажу: «Ні!».

**Чому, що такого страшного трапилося?**

**Л:** розумієте, в аудиті дуже багато своїх специфічних проблем і дуже багато чого треба знати, трохи нерви не витримують часом.

**С:** я кажу так, ніхто не звільняється, працюємо далі, все буде добре. Ми вже стільки пройшли і показали, що ми щось з тобою можемо, тому зупинятися не будемо. Мене підтримувала Ліда, постійно говорила, що так, Писанка, я тебе хочу бачити в білому халаті і все.

**Л:** ми колись домовилися, що за два роки маємо одягнути білий халат, поставили собі ціль, так би мовити.

**А взагалі, що ви відчували, коли змінували халат на інший колір?**

**С:** починали ми з фіолетовим фартухів, потім Ліда перша вдягла жовтий халат...

**Л:** я сказала, що: «Писанка, я тебе також бачу у жовтому, халат більше личитиме!». І справді, їй жовтий дуже

пасує... А потім навпаки, коли я вдягла білий, вона мені сказала те саме, що і я, а через деякий час вже і Писанка була в білому халаті )))

Стосовно переживань, то маю сказати, що у білому я стала більш впевненою. Це якби наочне підтвердження, що ти зміг, ти це зробив і, в першу чергу, ти довів це сам собі. Але на цьому ми не зупиняємося, тому що перед нами дуже багато вершин, так?

**С:** так!

**Л:** маю на увазі розвиток горизонтально, адже рости можливо не тільки вертикально, вгору, але ще й удосконалюватися у своїх професіях. Керувати – це не моє, це Писанчине, мені більше подобається працювати з комп'ютером. Робота на Кромберзі – моя перша офіційна робота у житті. Зараз мені 24, в 22 я закінчила інститут і цих два роки працюю на заводі. Ніколи не працювавши в нічну зміну, на співбесіді я сказала, що витримаю, але коли з'явилися нічні зміни, то зрозуміла, що це надзвичайно важко. І тоді вирішила, якщо за два роки не піду працювати в Н-ну зміну, то звільнюся.

**С:** у нас п'ять місяців різниці, як ми прийшли на завод. Ліда йшла кар'єрними сходинками першою, а я її навздоганяла.

**Чи задоволенні ви своєю роботою і що можете побажати таким, як ви, «молодим» комплектувальникам?**

**С:** я – так!

**Л:** і я! (посміхається)

**С:** взагалі, зза фахом я – кухар, і не маю спеціальної освіти управління. Я ніколи в житті навіть не уявляла, що можу досягти цього. Новачкам хочу сказати, що спочатку вони мають вирішити для себе, чого хочуть, поставити ціль та ніколи не здаватися. У нас є чудові в навчальному плані фахівці, які завжди допоможуть і підтримають. Якщо є якась проблема, то не треба опускати руки, а вирішувати її та йти далі.

Хочу сказати, багато чого залежить від лінії, на якій людина працює, від майстра. Важливо, щоб керівник не говорив: «Ага, не виходить, то ми на твоє місце ще таких двадцять, як ти, знайдемо». А навпаки, показати та керувати на розвиток. І майстри, і тренери – це ті люди, які мають підтримати працівника, хоча б у перші місяці, щоб він нормально адаптувався.

**Л:** Дуже вдячна своєму майстру Бондарчуку Богдану, який зараз начальник зміни В із виробництва. Саме він колись порадив мені піти на аудит, я пішла і залишилася там.

**С:** А я дуже вдячна Петраковичу Миколі, саме він був у мене майстром, коли я влаштувалася на підприємство і стала на лінію. Майстри дуже багато чого мене навчили. Петракович, наприклад, постійно проводив опитування на лінії, що допомогло запам'ятати теорію. Також ми дуже вдячні Матвійчук Наталі, яка будучи нашим керівником на аудиті, вчила нас і надала величезну кількість інформації, якою ми користуємось і зараз.

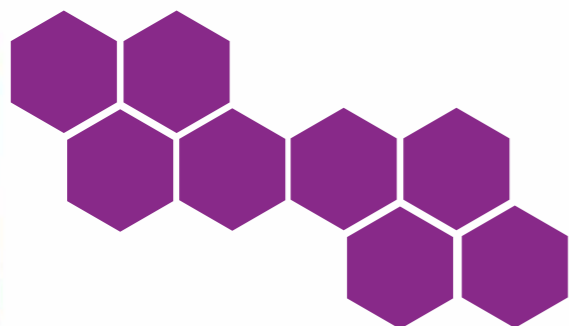
**Дякую за інтерв'ю. Бажаю успіху у подальших звершеннях.**







# ПУРПУРОВІ НАСТАНОВИ



**Інна Чернишова,**  
фахівець із розвитку персоналу

**«Цінності» – слово, яке так часто чуємо, і попри те, кожен має своє розуміння що це. А що воно означає особисто для тебе?**

Абсолютно вірно підмічено, кожна людина має свою систему цінностей, яка формується та може змінюватись впродовж всього нашого життя, разом з нашим розвитком, культурою, розширенням кругозору.



При цьому слід відмітити, що цінності бувають матеріальні, ті до яких можемо доторкнутися фізично, та духовні, що йдуть із самого серця, це ідеологія людини, її світобачення та світосприйняття.

На матеріальних цінностях зупинятися не буду, хоча ці аспекти є надважливими, адже саме вони сприяють нашому комфортному життю (це житло, машина,

одяг та інші засоби для існування).

Мої цінності – це усе те, що є значимим, життєвоважливим, що задає вектор моєму існуванню та визначає моє відношення до життя. Це той внутрішній компас, що допомагає приймати рішення в складних ситуаціях, принципи, вірність яким я зберігаю завжди і скрізь.

Наприклад, однією з таких моїх внутрішніх цінностей є чесність. Для мене це, перш за все, бути чесним перед собою. Чесність дає свободу – від лукавства, малодушності. Це коли не виправдовую себе, а відверто зізнаюсь, яку «справжню» ціль переслідувала, коли вчиняла ту чи іншу дію, без прикрас. Це коли слова відповідають думкам, і слова не розходяться з ділом.

Цінності – це не абстрактні слова про красиве і вічне. Це не про те, що ти маєш відповідати соціально бажаній думці, яка визначає, що є правильне, а що ні. Цінності, це про мої конкретні дії, про мої вибори і мою відповідальність, тому що «це є для мене важливо».

**А як щодо корпоративних цінностей, чи не обмежують, вони свободу вибору працівників і те що важливо їм?**

Корпоративні цінності в жодному разі не призвані обмежувати нашу індивідуальність і не дають жорстких вказівок, як діяти в кожній конкретній ситуації. Перш за все, вони декларують принципи поведінки з колегами і діловими партнерами у спільнотах та країнах, де компанія веде свій бізнес.

Так, при влаштуванні на роботу ми вже маємо певні ціннісні орієнтири,

у відповідності з якими і формуємо свої вимоги до організації, а вона, вже виходячи із своїх стратегічних цілей і корпоративних цінностей, висуває свої вимоги до потенційного кандидата.

Адже через призму своїх життєвих вартостей людина не лише дивиться на світ, але в тому числі вибудовуватиме стосунки з колегами.

Саме з позиції своїх цінностей керівники вибирають способи впливу на співпрацівників, зокрема методи мотивації. Колеги реагують на ці методи стимулювання крізь призму своїх цінностей. І задоволеність роботою, наша мотивація досить часто залежать від того, на скільки ми вміємо говорити один з одним, саме на мові цінностей.

Саме тому в командній роботі ціннісний аспект є надважливим. Це певні стандарти, правила і принципи, які дозволяють нам рухатись в одному напрямку, визначають наші взаємовідносини. Передбачається, що ці стандарти не носять примусовий характер, а розділяються усіма співробітниками на рівні «генетичного коду».

Якщо в компанії корпоративні цінності чітко визначені та описані на рівні поведінки, це мені як співробітнику допомагає розуміти, яких дій від мене чекають, а моєму керівнику відповідно реагувати на мої дії – заохочувати, чи корегувати. Коли усе прозоро, коли кожен приймає і підтримує такі правила гри не лише на словах, тоді ми отримуємо емоційне єднання.

Отже корпоративні цінності, це те, що нам допомагає рухатися в одному

напрямку до наших спільних цілей, що робить нас командою, а не просто групою людей, що йдуть в одну сторону. Цінності допомагають впроваджувати в життя стратегію розвитку підприємства.

**Досить часто у ЗМІ лунають статті, що корпоративні цінності то лише формальність. Чи дійсно має місце така тенденція?**

Нещодавно читала цікаву статтю, і цілком розділяю думку автора. У ній, власне, йшлося про те, що якщо цінності необхідні компанії лише тому, що так прийнято, щоб бути «не гіршими», або щоб сподобатись потенційним замовникам і клієнтам, при цьому не відображають реальну ідеологію компанії, цілком ймовірно, що вони будуть виконувати роль блискучих фантків, і лише дратуватимуть небайдужих до своєї справи працівників.

Наприклад, якщо цінності лише прописані на папері, а більшість працівників навіть не знає про їх існування, тоді дійсно це про формальність.

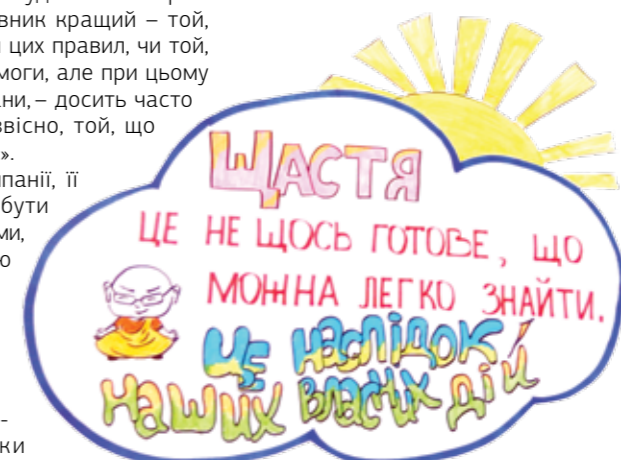
Інший приклад, коли на кожній стіні висять плакати, які говорять що командність – головна наша цінність. Але в кулуарах усі лише говорять про те, що пробитися на гору зможе лише той, хто йде по головам, веде

не чесну гру і займається підлабузництвом. Або ж організація говорить про дотримання правил безпеки, але якщо запитати у будь-якого керівника, який працівник кращий – той, хто дотримується цих правил, чи той, хто виконує їх вимоги, але при цьому знімає більші плани, – досить часто можна почути «звісно, той, що дає більший план».

Ідеологія компанії, її цінності мають бути «вистраждана» тими, хто будує компанію та управляє нею.

Проте провідниками ідеології мають стати перш за все, керівники і з часом працівники. Керівники мають демонструвати своїм прикладом, своїми діями і управлінськими рішеннями, що на справді важливо для компанії. Відмічати і заохочувати ту поведінку, яка відповідає цінностям компанії. Дії кожного мають бути злагодженими і направлені на досягнення спільної мети, враховуючи заявлену ідеологію. Без цього корпоративні цінності можуть перетворитися в «красиві слова

ні про що» і переконання, що цінності не працюють лише укріплюються подібними прикладами.



**Отже, слід розуміти, що цінності – це інструмент реалізації стратегії, в той час, як кожен співробітник компанії – куратор цінностей?**

Авжеж, «саме цінності упорядковують людей, і спонукають їх діяти разом, в ім'я загальних інтересів».

(К. Бланшар «Ціннісне управління»)

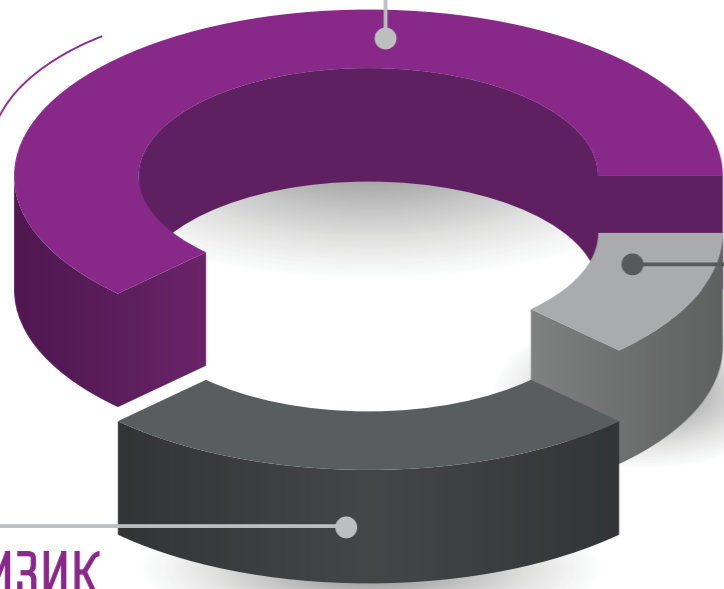


# СЛУЖБА ОХОРОНИ ПРАЦІ:

ОЦІНЮЄМО  
ВИРОБНИЧІ РИЗИКИ

## ВИРОБНИЧІ РИЗИКИ\*

ДІАГРАМА  
№1



### СЕРЕДНІЙ РИЗИК

Посади з **середнім рівнем ризику** (45-60 балів ризику) – це основні виробничі професії:

- комплектувальник проводів;
- бандажувальник;
- обтискувач електроз'єднувачів;
- оператор верстатів з програмним керуванням,

а також основні виробничі посади

**В**ідділ охорони праці у наших працівників зазвичай асоціюється з процедурою проходження медичного огляду, оформлення багаточисельних документів та контролю працівниками відділу за дотриманням правил охорони праці. Мало хто задумується, що насправді головним завданням діяльності служби охорони праці є збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Усвідомлюючи свою відповідальність, ми будемо високоорганізовану та дисципліновану роботу відділу.

Одними з основних принципів політики «Кромберг енд Шуберт» є пріоритет життя і здоров'я працівників, повна відповідальність за створення безпечних і здорових умов праці. Свою роботу в цьому напрямку на «Кромберг енд Шуберт» ми будемо не лише на дотриманні законодавства України з охорони праці, а й міжнародних стандартів та досвіду закордонних підприємств.

Використовуючи міжнародний досвід для попередження виробничого травматизму службою охорони праці у 2017 році була проведена робота з оцінки виробничих ризиків для кожної посади на нашому підприємстві від дирекції до комплектувальника проводів. Також розроблені і постійно виконуються заходи щодо зниження та попередження виробничих ризиків.

Оцінка ризиків полягає у всеохоплюючому і систематичному виявленні небезпек і визначенні величини ризиків. Загальною метою оцінки ризиків є підвищення рівня безпеки праці. Управління ризиками являє собою систематичну роботу щодо недопущення погіршення умов праці на робочому місці та забезпечення здоров'я персоналу. Управління ризиками включає всі заходи, які вживаються для зниження і ліквідації ризиків. (див. діаграма №1).

ВІДПОВІДНО ДО ОЦІНКИ РИЗИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПРОЦЕНТНЕ СПІВВІДНОШЕННЯ ПОСАД ЗА ВЕЛИЧИНОЮ ВИРОБНИЧОГО РИЗИКУ НА НАШОМУ ЗАВОДІ МАЄ НАСТУПНИЙ ВИГЛЯД; ДИВ. ДІАГРАМА 1

### НЕЗНАЧНИЙ РИЗИК

до робіт з **незначним рівнем ризику** (1-44 бали ризику) належать наступні категорії посад:

- дирекція;
- адміністративно-управлінський персонал, тобто офісні-працівники.

### ПІДВИЩЕНИЙ РИЗИК

До **високого рівня ризику** (60-71 бали ризику) в першу чергу належать роботи з підвищеною небезпекою (роботи на висоті, роботи з ремонту та налагодження електроустановок, керування технологічними транспортними засобами:

- завантажувач-вивантажувачкабельних матеріалів;
- налагоджувальник автоматів та напівавтоматів;
- налагоджувальник контрольно-вимірювальних приладів та спеціального інструменту.

## У РАЗІ НАСТАННЯ НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ БЕЗПОСЕРЕДНІЙ КЕРІВНИК РОБІТ ЗОБОВ'ЯЗАНИЙ:

Для нас є важливим Ваше здоров'я та безпека, але для того, щоб не розгубитися і знати, як правильно діяти у разі травмування на виробництві (нешасного випадку) нагадуємо алгоритм дій. Про кожен нещасний випадок потерпілий або працівник, який його виявив, повинен негайно повідомити безпосереднього керівника робіт і вжити заходів до надання необхідної допомоги потерпілому.



**У процесі виробництва на організм людини діють як засоби, так і предмети праці, а, отже, організаційні та технічні чинники.**

**Також існують чинники особистого характеру, які стосуються дотримання технологічної та трудової дисципліни. Саме тому для досліджень причин виробничого травматизму створено їх класифікацію, вони поділяються на:**

- технічні причини;
- організаційні причини;
- психофізіологічні причини.

Слід пам'ятати, що не лише підприємство має працювати над зниженням рівня виробничого ризику, а й самі працівники можуть впливати на його величину. Для зменшення виробничого ризику підприємство удосконалює технологічні процеси, забезпечує працівників справним устаткуванням, механізмами та інструментом, спеціальним одягом, засобами захисту, контролює виконання інструкцій, норм та вимог охорони праці, правил внутрішнього трудового розпорядку, проводить навчання та перевірку знань з питань охорони праці та планово-попереджувальні роботи.

В свою чергу, для зменшення рівня ризику працівник має виконувати вимоги інструкцій, норм охорони праці, правил внутрішнього трудового розпорядку, слідкувати за своїми фізичними даними і станом здоров'я, вчасно звертатись за медичною допомогою, не з'являти у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння.

Технічні причини складають близько 27% від усіх нещасних випадків, організаційні – 64%, психофізіологічні – 9% (див. діаграма №2).

Про кожен нещасний випадок потерпілий або інший працівник, який його виявив, повинен негайно повідомити безпосереднього керівника робіт і вжити заходів до надання необхідної допомоги потерпілому.



- терміново організувати подання першої домедичної допомоги потерпілому, забезпечити у разі необхідності доставку його до лікувально-профілактичного закладу;



- повідомити про те, що сталося, службу охорони праці, керівника первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий, або уповноважену найманими працівниками особу з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки;



- до прибуття комісії з розслідування нещасних випадків зберегти обстановку на робочому місці та устаткування у такому стані, в якому вони були на момент нещасного випадку (якщо це не загрожує життю чи здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків), а також вжити заходів до недопущення подібних випадків.

БАЖАЄМО УСІМ ВДАЛИХ ТА БЕЗПЕЧНИХ  
ТРУДОВИХ БУДНІВ!





# «БЕБІ-БОКС»

АБО

## «ПОДАРУНОК ДЛЯ КРОШЕТЯНКИ»

**Д**ля соціально відповідального роботодавця увага до інтересів працівника, його захист та благоустрій є важливим напрямком соціальної роботи. В серпні 2017 року була заснована традиція дарувати працівницям, які пішли в декрет та народили маля, особливий набір – коробку з приданим для новонародженого. З того часу процедура отримання подарункового набору дещо змінилася, як і його складові.

По-перше, раніше соціальний працівник навідувала та вітала молоду маму після народження малючка. Та нещодавно було прийняте рішення видавати «Подарунок для Крошенятки» ще до його народження – в період виходу майбутньої мами на лікарняний. Це не тільки спрощує роботу, бо організація виїздів забирала багато часу. Так молода мама наперед знає, що з речей для немовляти в неї гарантовано вже є. Дехто переймався через заботони, та в Європі давно існує традиція задарювати вагітну речами для

дитини ще до її народження, отож це не є проблемою для прогресивних крошівців.

Щодо наповнення, то сюди входять дитячі набори одягу, пелюшки, іграшки, косметичні та гігієнічні засоби, святкова ковдра-конверт та інші речі, які обов'язково стануть у нагоді в перший рік життя дитини, а сама коробочка може слугувати скринькою для будь-чого. Її наповненість буде змінюватися і адаптуватися відповідно до кожної пори року.

Варто зазначити, що протягом року в сім'ї КРОШУ народилося 60 немовлят. З початком вагітності усіх майбутніх мам переводять на сидячі робочі місця з полегшеними умовами праці. По закінченню декретної відпустки буде збережено кожне попереднє місце роботи, яке на них чекатиме.

Діти наших працівниць – це наші маленькі крошенятка, адже майбутня мама працює не сама, а разом з малюком. Нехай підростають щасливі та здорові малюта, а натхненні матусі повертаються до нашого крошівського колективу.







## Робота на лінії працівників «Кромберг енд Шуберт» менш шкідлива, ніж офісна робота

**В**ертебролог клініки «Відновлення»: «Стояча» робота працівників «Кромберг енд Шуберт» менш шкідлива, ніж робота в офісі.

Працівники підприємства «Кромберг енд Шуберт», яке працює в Житомирі, вже давно мають можливість санаторно-курортного лікування в санаторії «Пролісок», що на Волині. Однак, цей варіант підходить не всім – не кожен може поїхати з міста на 2–3 тижні. Тим більше, не хочеться витратити свою відпустку на санаторій. Саме тому соціальна служба запропонувала альтернативний і, можливо, більш дієвий метод покращення здоров'я – лікування в медичному центрі «Відновлення» у Житомирі. Насамперед, – це вертебрологія та ортопедія – наразі найпоширеніші проблеми, як людей з сидячою роботою, так і з роботою на ногах. В січні-лютому 2018 року перші 40 працівників заводу пройшли лікування в МЦ «Відновлення». Про те, які захворювання опорно-рухового апарату діагностували у працівників «Крошу» фахівці Центру та яка робота шкідливіша для хребта: сидяча офісна чи на ногах на лінії, ми поцікавилися у Олексія Казакова – завідуючого відділенням вертебрології та реабілітації медичного центру «Відновлення».

**– До вашого центру звернулися перші 40 працівників «Кромберг енд Шуберт», яким пощастило отримати пакет медичних послуг від заводу. З якими проблемами рухового апарату вони до вас звернулися? Чи можна виділити певні групи захворювань?**

Ми дійсно займаємося лікувальними та профілактичними заходами з пра-

цівниками підприємства «Кромберг енд Шуберт» і у нас з'явилося певне бачення проблем, з якими вони звертаються. Найбільш поширені захворювання – як ті, з якими стикається більшість населення, так і певні вузькі проблеми та діагнози, які можуть бути в людей з даним типом зайнятості.

Найчастішими скаргами є болі в шийному та поперековому відділах хребта і неприємні відчуття в кистях рук, які ми, лікарі, називаємо тунельним синдромом. Цей синдром з'являється від постійних одноманітних рухів і роботи. Між м'язами кисті руки є так звані тунелі, через які проходять нерви, і коли м'язи постійно спазмовані, тунелі затискаються, нерви подразнюються, відчувається слабкість у руках або навіть оніміння пальців.

**– Проблеми зі спиною, суглобами чи кінцівками представників заводу «Кромберг енд Шуберт» – хронічні чи нові, набуті?**

Ці захворювання не можуть бути новими. У людей з даним типом зайнятості дуже рідко трапляються важкі професійні захворювання. Це типові загострення остеохондрозу, які характерні для працівників будь-якого підприємства, і звичайні захворювання суглобів. За час, поки ми лікували і займалися профілактичними заходами з працівниками заводу, ми з ними спілкувались і розпитували, хто яку виконує роботу, з чим вона пов'язана. Скільки часу дається на перерви, скільки доводиться стояти, а скільки рухатися, які навантаження їм доводиться витримувати, скільки кілограмів вони піднімають. За результатами цих бесід ми не виявили небезпечних градієнтів навантаження, які

можуть викликати серйозні захворювання хребта чи суглобів.

**– Чи пов'язані хвороби хребта зі стоячою роботою працівників «Крошу»? Хто взагалі більш схильний до хвороб хребта: «сидячі» працівники, чи ті, кому майже весь день доводиться стояти?**

Хребет людини прямоходячої боїться двох видів навантажень: довготривалі статичні навантаження (тривале стояння і тривале сидіння) та пікові динамічні навантаження – різкі підйоми важких вантажів та стрибки з висоти. Якщо ми говоримо про «біч» 20 століття – офісних працівників, які постійно перебувають в сидячому положенні, у них набагато частіше виникають захворювання хребта. Наприклад, якщо взяти 50 моїх пацієнтів з нилами (гринжами) міжхребцевих дисків, то з них тільки 5–6 людей – це вантажники або спортсмени. Основна частина – офісні працівники, які нічого важчого, ніж чашка, до рук не беруть. І цей градієнт навантаження є найбільш небезпечним. У працівників «Крошу» є динамічна робота, яка не наленить ні до пікових осовових, ні до довготривалих статичних навантажень. Вони не піднімають важких вантажів і довго не стоять на одному місці, так як священник, наприклад, який проводить богослужіння, або представники інших специфічних професій. У них завжди працюють м'язи, вони перебувають в більш-менш нормальному тонусі, і це якоюсь мірою є профілактикою загострень, однак всі навантаження мають бути виваженими і помірними.

**– Якими є перші симптоми захворювань опорно-рухового апарату та чому потрібно звертати на них увагу?**

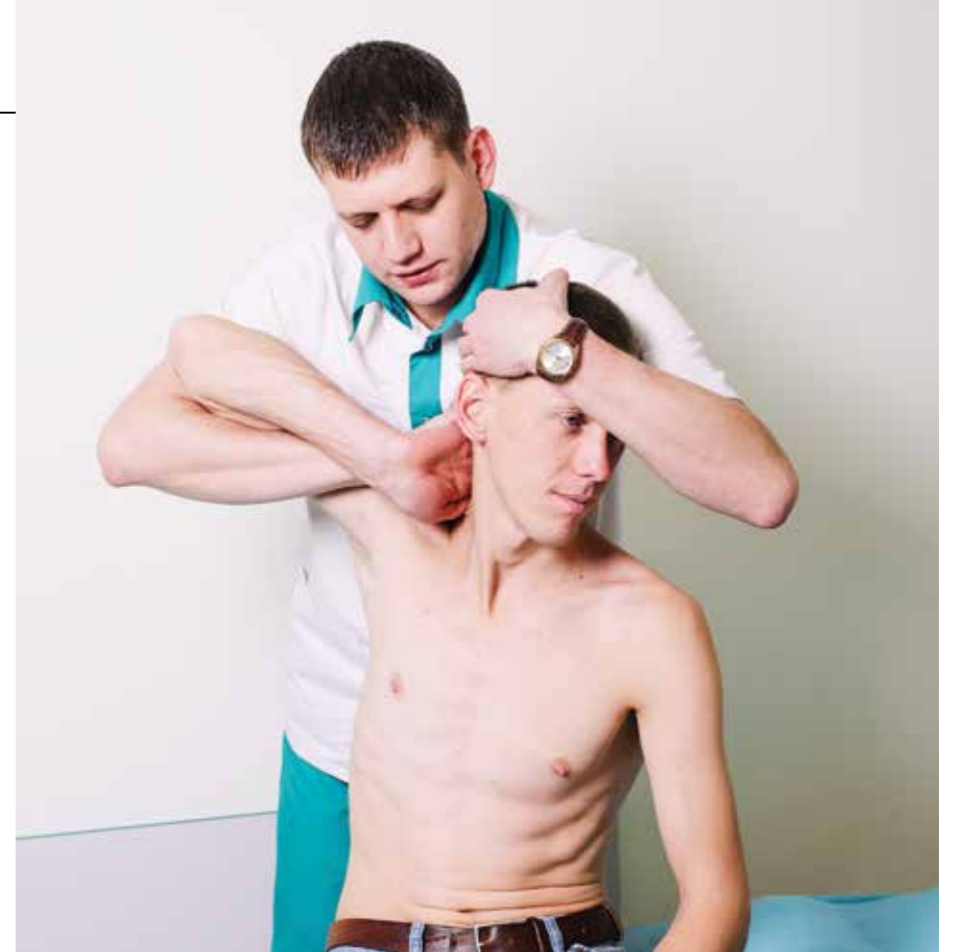
Якщо говорити про опорно-рухову систему людини, то першим симптомом є біль у суглобах чи хребті. Біль може нести гострий характер аж до стану, коли людина не може поворухнутися ні головою, ні руками, не може розігнутися, а також хронічний характер з поступовим наростанням. Це знову ж таки залежить від погодних умов, особливостей і набору захворювань, з якими працівник вже прийшов на це підприємство. Якщо ж говорити про тунельні синдроми під час постійної одноманітної роботи, то це дійсно може бути біль в кистях рук, скутість чи оніміння пальців. Біль в руках чи хребті, який посилюється під час рухів та супроводжується скутістю, є першим дзвіночком, коли слід звернутися до лікаря. В сучасному світі все більше й більше набуває популярності термін «синдром хронічної втоми». Цей термін є мультимодальним. Такі пацієнти з хронічною нестачею кисню, які працюють в закритому приміщенні, – малорухливі, і часто хронічна втома супроводжується відчуттям швидкої втомлюваності. Якщо у пацієнтів є подібні симптоми або відчуття, вони обов'язково мають отримати профілактичний пакет, щоб не допустити загострення. Адже, як відомо, загострення будь-якого захворювання хребта чи суглобу вкладає людину в лікарняне ліжко як мінімум на тиждень.

**– Для більшості людей синдром хронічної втоми – це поняття, яке більше стосується морального виснаження, коли людина не може зосередитися, знижується її працездатність.**

Як я вже зазначив, цей синдром є збірним поняттям, куди входять і стреси, які переживає людина, і брак кисню, а також провітрювання, а також гіподинамія, тобто, знижена рухливість. Усе це супроводжується тим, що людина вже прокидається втомленою. Якщо вона не робить ранкової гімнастики і не слідує за фізичною культурою тіла, на роботі вона швидко втомлюється. Ми вчимо таких людей, яку зарядку треба робити, призначаємо їм комплекс вітамінів, даємо поради з організації робочого місця, як себе розвантажувати після роботи – активний відпочинок, басейн тощо.

**– Як вберегтись від серйозних захворювань опорно-рухового апарату?**

Це питання досить обширне і стосується всіх людей, не лише працівників того чи іншого заводу. Ще раз хотів би зазначити, що у працівників «Крошу» ми не виявляємо серйозних причин, які стовідсотково можуть призвести до виникнення нових захворювань. Однак, у всіх людей однакова анатомія і приблизно однакова рухова активність, тому поради будуть загальні. По-перше, це організація місця для сну. Ліжко має бути з ортопедичним матрацом, ортопедичною подушкою, які повторюють контури тіла. У жодному разі це не має бути надмірний диван або дуже тверда поверхня. Уві сні людина проводить третину свого життя, і ця рекомендація є дуже важливою. По-друге, м'язи мають прокинутися разом з організмом, тому



обов'язковим фактором здоров'я є ранкова гімнастика. В умовах нашого центру ми вивчаємо м'язово-скелетні та ортопедичні особливості кожної людини. І кривошию, і скошений таз ми максимально коригуємо та індивідуально підбираємо гімнастику, яку людина разом з горнятком ранкової кави, це 10 хвилин, розпочинає свій день. Третій важливий фактор – це організація робочого місця. На роботі має бути достатньо кисню, а також достатньо рухова активність. Не має бути тих довготривалих статичних навантажень, про які я казав. І, звісно, треба намагатися зменшити кількість стресових факторів як удома, так і на роботі, підвищувати стресостійкість та не соромитися проводити активний відпочинок увечері.

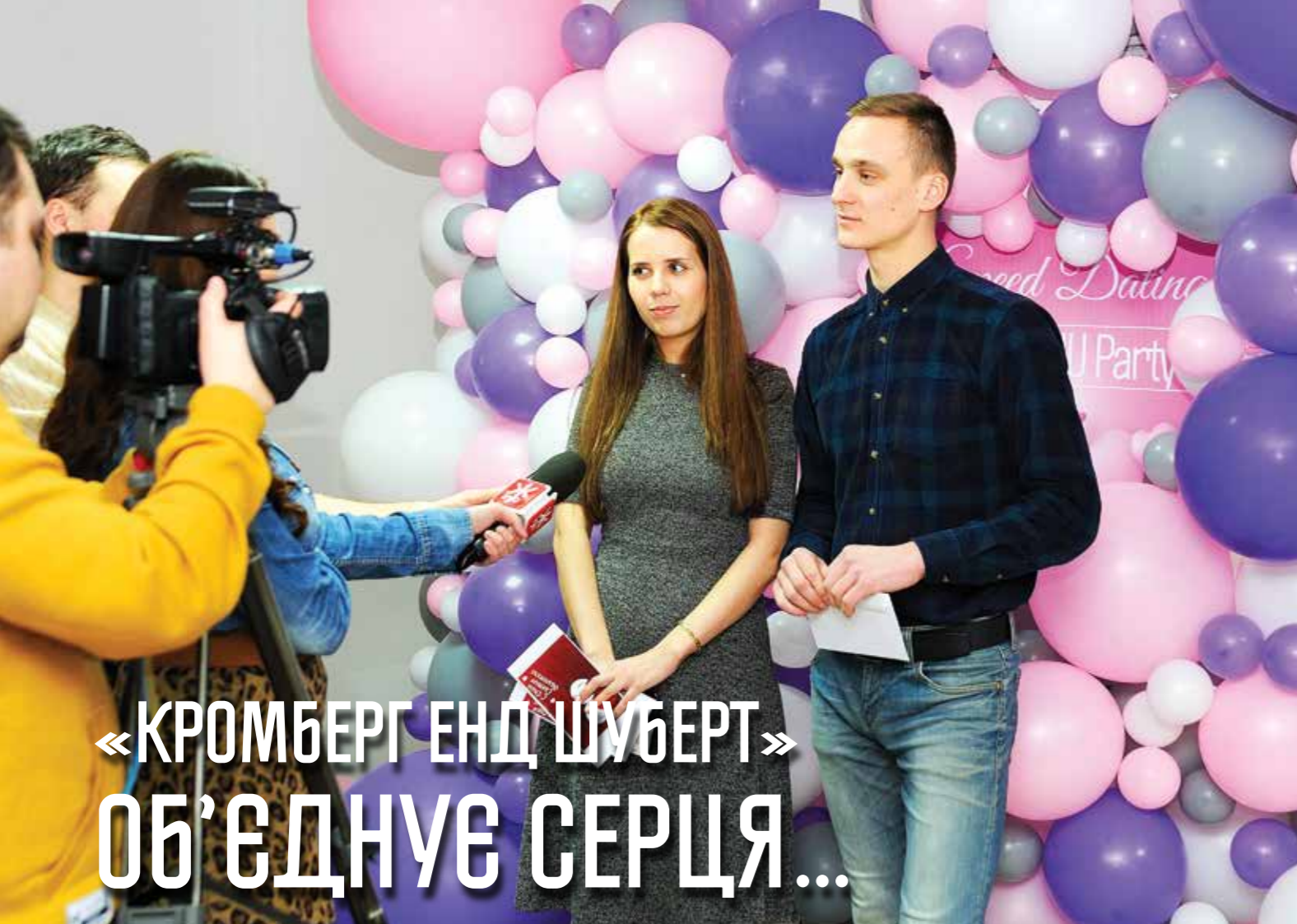
**– Чи могли б Ви дати якісь окремі рекомендації для працівників на лінії заводу «Кромберг енд Шуберт»?**

Про більшість із них я вже говорив. Ще раз нагадаю про необхідність перерв під час робочого дня, і тут одразу згадую стару радянську систему. На кожні 45 хвилин 5–10 хв дати собі відпочити: присісти, піти у сусідній відділ, заварити чай, підійти до вікна, подихати свіжим повітрям. Це ідеальна схема, яка підходить насамперед офісним працівникам, а також представникам решти професій. Що стосується працівників підприємства «Кромберг енд Шуберт», то, наскільки вони розповідають, керівництво надає їм достатньо часу для відпочинку, тому ми, як лікарі, не бачимо порушень в організації робочих місць.

**– У чому полягає лікування працівників заводу «Кромберг енд Шуберт» на базі вашого медичного центру?**

Лікування працівників «Крошу» можна умовно поділити на дві групи: медикаментозне та немедикаментозне. Якщо у працівника спостерігається загострення з різко вираженим больовим синдромом та наявний запальний процес, ми використовуємо препарати для зняття болю та запалення з обов'язковим переходом на фізіотерапевтичну модель лікування. До кожного працівника – індивідуальний підхід, під час якого лікар шляхом детального огляду визначає так званий травмуючий елемент, який спричинює дискомфорт. Наприклад, якщо травмуючим елементом є зміщений хребець, то лікар використовує метод мануальної терапії, або мануальної корекції. По-простому він ставить його на місце, і пацієнт одразу відчуває полегшення. Якщо лікар бачить, що у пацієнта синдром перенавантажених м'язів, або міотонічний синдром, ми використовуємо фізіотерапевтичні методи лікування, які приводять тонус і кровообіг м'язів у норму. Для цього є ручний масаж і електроміостимулятори, якими забезпечена наша клініка. Також для лікування пацієнтів ми широко використовуємо більш сучасні методи, які більш поширені в розвинених країнах: це ударно-хвильова терапія і лазер високої інтенсивності. За наявності більш серйозних ускладнень – корінцевих синдромів, зумовлених грижами міжхребцевих дисків – ми використовуємо сучасні американські апарати для витягання хребта, суглобів, використовуємо складні лікарські блокади нервів. Зараз 21 століття, і ми можемо вплинути практично на будь-які травмуючі елементи, які викликають захворювання.





## «КРОМБЕРГ ЕНД ШУБЕРТ» ОБ'ЄДНУЄ СЕРЦЯ...

**У** День закоханих 14 лютого на заводі відбувся розважальний захід для холостих працівників Speed Dating Kroschu Party.

Вечірка знайомств та швидких побачень відбулася в одному з затишних приміщень на другому поверсі. Залу прикрасили романтичною фотозоною, встановили столики на двох та приготували ласощі для гостей. За умовами експрес побачення, 12 працівників та працівниць заводу мали 5 хвилин, аби поспілкуватися, дізнатися більше один про одного, а можливо навіть і закохатися. По закінченні часу, за сигналом ведучого, пари змінювали співбесідників і так тривало, доки кожен не пройшов 12 швидких побачень. Рівень симпатії учасники оцінювали від 1 до 10 балів, які ставили після спілкування один з одним у спеціальній анкеті. Зрештою, за результатами анкетування співпало чотири пари. Кожна з пар-переможців отримала сертифікати на похід до ресторану та у кіно. Від такого «Швидкого KROSHU знайомства» пари були у захваті.

Окрім побачень та частувань впродовж вечора на учасників заходу чекала розважальна програма від гумористів – команди Ліги Сміху «30+». До речі, «Кромберг енд Шуберт» став спонсором участі команди в четвертому сезоні телевізійного проекту «Ліга сміху» на каналі «1+1». Чекайте «Привіт!» від команди в ефірі в березні!



## ГУМОР ВІД 30+

Дякуючи заводу Кромберг енд Шуберт на Крошні за 1119 років з'явилося щось європейське

Акція від заводу Кромберг енд Шуберт прийди тверезий і отримай роботу в подарунок

Елітний ресторанний комплекс Баба Іра запрошує на роботу працівників які не пройшли алкотестер Кромберг енд Шуберт



## КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ЦЕНТР

# HR Info



Усім відомо, що завданням команди відділу з управління персоналом є розвиток, вдосконалення і впровадження нових форм діалогу між працівниками та адміністрацією заводу.

Саме такою формою є відкриття нового сервісу для працівників HR-Info.

Метою HR-Info, в першу чергу, є створення консультативного центру з кадрових питань, а також допомога у вирішенні конфліктних ситуацій. Дуже важливо бути проміжною ланкою між виробничим колективом і керівництвом.

**Наша мета** – створити для працівників виробництва максимально комфортні умови для отримання актуальної інформації.

**В HR-Info Ви можете проконсультуватися з наступних питань:**

- ▶ донесення документів до особової справи;
- ▶ довідки про участь у навчальній сесії;
- ▶ документи про закінчення навчання (диплом та додаток до диплому);
- ▶ свідоцтво про шлюб, народження, смерть, рішення про розірвання шлюбу, тощо;

- ▶ копія довідки МСЕК та індивідуальної програми реабілітації (кандидати з групою інвалідності);
- ▶ зміна документів, що засвідчують особу (паспорт, тощо);
- ▶ донесення документів, у разі потреби відділу кадрів, за браком їх в особовій справі.

▶ подача підписаних (погоджених) заяв на відпустку, на звільнення та на скасування звільнення, заяв на зміну облікових даних (з необхідним пакетом документів)

- ▶ замовлення довідок (про працевлаштування, про доходи та ін.)
- ▶ ознайомлення з наказами
- ▶ здача службових записок про зміну графіку;
- ▶ видача ідентифікаторів з прищипками;
- ▶ здача бланків на понаднормову роботу;
- ▶ закриття робочих днів (здача коректур, заяв на погодинну відсутність, заявок на інший день відпочинку).
- ▶ подача анкет на працевлаштування/зміну посади.

**Консультації для вас проводитимуть діловоди у дві зміни з 7:00 до 15:00, та з 15:00 до 23:00 в 103 кабінеті.**



**Кучер Світлана**

Працює на заводі 2 роки, починала з посади кур'єра. Через рік отримала посаду діловода у відділі персоналу.

Цього року отримує диплом магістра за спеціальністю «Українська мова та література». Спеціалізація – педагогіка.



**Шпінь Наталія**

До колективу HR приєдналася у жовтні 2017 року. Прийшла на завод діловодом у навчальний підрозділ. Має 2 вищі освіти: «Економіка підприємства» та «Фінанси і кредит». Спеціалізація: економіка та фінанси.

Маючи попередній досвід роботи в HR, Світлана і Наталія вирішили спробувати себе на новій посаді в HR-Info.

Загалом, враховуючи той факт, що в 103 кабінеті також знаходиться робоче місце соціального працівника, це буде повноцінний осередок інформації та підтримки кожного співробітника з багатьох питань.

## ВІДКРИТІ ВАКАНСІЇ

### Технік-інспектор відділу якості (FUW)

#### Обов'язки:

- перевірка наявності необхідної документації;
- перевірка справності та наявності інструментів, приладів, зварок, технічного стану дошок;
- перевірка правильності розкладу проводів, якості обмотки, налаштування деталей;
- ведення необхідної робочої документації;
- контроль порядку та чистоти на виробництві;
- інформування керівника про існуючі проблеми.

#### Вимоги:

- середня спеціальна або вища освіта;
- професійна підготовка на виробництві або стаж роботи не менше 6 місяців;
- володіння англійською або німецькою мовою (бажано);
- знання на рівні користувача MS-Office, KROSY.

### Бухгалтер з нарахування заробітної плати

#### Обов'язки:

- підготовка і формування даних для нарахування заробітної плати;
- розрахунок відпускних, лікарняних, розрахункових;
- підготовка документів, формування і подача звітів до контролюючих органів.

#### Вимоги:

- вища економічна/бухгалтерська освіта;
- знання законодавства в частині розрахунку заробітної плати;
- досвід роботи у сфері розрахунку заробітної плати;
- досвід роботи із бухгалтерськими програмами (1С);
- досвідчений користувач ПК;
- вміння працювати в команді.

### Інспектор з контролю якості продукції (вихідної) відділу якості

#### Обов'язки:

- Перевірка монтажних дошок;
- Перевірка готової продукції;
- Надання дозволів;
- Перевірка запакованої продукції;
- Перевірка впроваджених змін на монтажних дошках та готової продукції;
- Перевірка спец. проводок;
- Внесення даних в систему звітування.

#### Вимоги:

- Освіта бажано технічна;
- Досвід роботи на виробництві;
- Навики читання технічних креслень;
- Володіння ПК на рівні впевненого користувача;
- Володіння німецькою або англійською мовою.

### Начальник зміни підрозділу попередньої підготовки та порізки

#### Обов'язки:

- забезпечення необхідної якості, кількості та продуктивності;
- контроль дотримання дисципліни та порядку на підпорядкованих дільницях;
- забезпечення передачі звітної інформації;
- виконання поставлених завдань керівника проекту;
- управління працівниками.

#### Вимоги:

- середня спеціальна освіта;
- досвід роботи від 1 року;
- знання англійської або німецької мови на розмовному рівні;
- лідерські якості;
- організаторські здібності;
- впевнений користувач ПК.

**Анкети подаються у підрозділ підбору та розвитку персоналу**

З приводу працевлаштування звертайтеся за телефонами: +38098 2396981, +380412 576274





Працюємо з найкращими, працюємо для найкращих!

