

# **KROSCHU** info

**БЕРЕЗЕНЬ- 2018**

**ТРАВЕНЬ**

**ЯРОСЛАВ  
ХОРОШИХ**

**ПИШАЄМОСЯ ЧЕМПІОНОМ-  
ІНТЕЛЕКТУАЛОМ!**

У номері:



4-5

сторінка

Що може бути спільного у  
ZARA, IKEA та  
Kromberg&Schubert?



6-7

сторінка

«Відверта кава»  
з Оксаною Ткачук



8

сторінка

Обличчя з обкладинки:  
шаховий чемпіон  
Ярослав Хороших



12-13

сторінка

Хто такий  
«майор Залізяка»?



14-15

сторінка

Чим українці відрізняються  
від мексиканців?



20-21

сторінка

День вишиванки на  
Kromberg&Schubert



22-23

сторінка

Що кажуть відомі лучани  
про Kromberg&Schubert?



24-25

сторінка

Гості з гімназії



26

сторінка

Хроніки історії  
Kromberg&Schubert





технічний директор  
**Славомір Качмарек**

## СЛОВО ДО ЧИТАЧА

### Ми пишемо історію

Чи задумуєтеся ви про те, наскільки потужною є наша корпорація? Наше підприємство — це не просто завод, це частина великої міжнародної компанії, яку знають у всьому світі. Робота тут дає переваги: високі соціальні стандарти, прозорість, можливість отримувати досвід за кордоном, як на території Європи, так і на території інших континентів. Але це і великі зобов'язання. Якістю своєї роботи ми представляємо не лише себе, ми представляємо нашу країну у світі. Наші українські заводи — одні з найуспішніших в корпорації і потрібно тримати цей статус.

Головна тема цього номеру — наші цінності та історія. Цінності — це не просто правила поведінки, це те, що об'єднує нас всіх, це наш вектор руху. Їх важливо знати, розуміти і приймати. А історія компанії — це наша з вами історія. Ми її невід'ємна і важлива частина. Сьогодні історію пишемо ми і працювати треба так, щоб надовго лишатися однією з її найкращих сторінок.

## ПАРТНЕРИ

# «ЗБИРАЙСЯ У ДИКИЙ ПОХІД» — ПЕРЕМОЖЦЯМ АКЦІЇ ВРУЧИЛИ ПРИЗИ



Представники Ощадбанку нагородили переможців акції «Збирайся у дикий похід». Акція проводилася серед тих, хто розраховувався в інтернетбанкінгу Ощад 24/7 картою MASTERCARD. Переможці отримали похідні рюкзаки.

Нагадуємо, що акція триває до 30 червня. Про її деталі ви можете дізнатися у відділеннях Ощадбанку або у представника банку, який присутній на підприємстві щочетверга.

**Анатолій Чавлук**, заступник начальника регіонального управління з роздрібного бізнесу Ощадбанку привітав переможців акції та вручив призи:

“Мені приємно вітати переможців з числа колективу нашого шанованого партнера «Kromberg&Schubert». Мета цієї акції — збільшити кількість онлайн-платежів, адже це зручно, сучасно та вигідно. З приємністю констатую, що платіжна онлайн-активність наих користувачів таки зростає, люди більш активно користуються інтернет-банкінгом, оцінивши його переваги. Ми цінуємо співпрацю з вашим підприємством і надалі дбатимемо про те, щоб надавати послуги якісно і забезпечувати належний рівень банківського сервісу для працівників Крошу.”

# ЧИ ПОДІБНІ МИ ДО «КОРОЛІВСЬКОЇ РОДИНИ» АБО ДЛЯ ЧОГО НАМ ЦІННОСТІ?

Чим великі компанії відрізняються від звичайних або й просто успішних? Не репутацією на ринку, не розміром прибутків і навіть не кількістю працевлаштованих людей. Всі компанії, котрі світ вважає великими (не за обсягами бізнесу, а за суттю) мають чітке і самобутнє ядро корпоративної культури — цінності. Причому, цінності таких компаній, як правило, виходять за рамки кодексу поведінки власне працівників компанії, а ідеально гармонують із загально-людськими цінностями, є втіленням прагнень людей та прикладом для наслідування.

## IKEA, ZARA... KROMBERG&SCHUBERT?

Порівняння компанії із сильними і міцно утвердженими цінностями з «просто компанією» подібне до порівняння королівської сім'ї із звичайною родиною. Королівська сім'я має ряд ритуалів, традицій, правил, які, на перший погляд, не зрозумілі звичайній людині, але зрештою саме вони створюють особливий образ і ауру, до якої всім хочеться бути причетними.

Якщо говорити про конкретні приклади компаній, котрі змогли створити таку систему цінностей, яка захоплює і викликає бажання відчувати себе частиною їх культури, доречними будуть приклади всім відомих IKEA і ZARA.

Серед цінностей IKEA — скромність і сила волі, ощадливість, вміння бути різними. І ці правила внутрішнього кодексу стали вже чимось значно більшим, ніж просто критерій поведінки працівників: чуючи саму назву IKEA, людина буквально відчуває дух цих цінностей. Обираючи для себе продукцію IKEA, покупець відчуває себе саме таким: розумно-ощадливим, здатним до змін і легкості.

Те ж саме і з ZARA. Ключові корпоративні цінності їх компанії такі: бути креативними і відкритими новому, робити більше з меншими витратами, бути пристрасними та натхненними. І, погодьтеся, що ті, хто обирає одяг ZARA, відчувають саме

це: приналежність до новаторських тенденцій, ту ж таки «розумну ощадливість» (більше за менші гроші) і прагнення бути сучасними, носити одяг натхненно, бути «легкими».

Чи є у нашій компанії цінності, здатні робити її близькою широкому загалу і створювати в кожного, хто про неї почує, стійкий позитивний асоціативний ряд? Чи є наші цінності непорушними правилами для нас самих і чи, взагалі, потрібні вони нам? Якщо так — то навіщо?

Своїми професійними думками про це поділилися **Марина Куценко** (HR-менеджер підприємства) та її заступниця **Наталія Лисакевич**.

## ЩО «ДАЮТЬ» НАМ ЦІННОСТІ?

Марина та Наталія якраз проходять курс навчання у Києво-Могилянській школі бізнесу, під час якого, як з'ясувалося, темі корпоративних цінностей приділяється чимало уваги. Отже, це важливо. Чому?

### Марина Куценко:

«Для початку варто дати визначення, що ж таке корпоративні цінності? Корпоративні цінності — це кодекс поведінки працівників, ядро корпоративної культури, принципи, котрими керується весь колектив у різних ситуаціях.

Для чого взагалі потрібні цінності і яке вони мають практичне значен-

ня для працівників? По-перше, саме спільні цінності створюють ґрунт для об'єднання та взаєморозуміння. Природним є те, що у кожній великій компанії бачення топ-менеджменту, керівників відділу та працівників виробництва можуть відрізнятися, як і відрізняються розуміння ними певних процесів. І в такій ситуації саме корпоративні цінності є тим елементом, котрий єднає колектив, показує йому спільний напрямок руху, дає розуміння того, в чому ми схожі і що є спільним.

Наступна важлива роль цінностей — вони підвищують рівень свідомого самокерування працівника. Якщо людина належно обізнана з цінностями компанії та добре розуміє їх суть, їй значно легше самостійно приймати правильні рішення, адже вона знає — є орієнтир, є критерій.

І, безумовно, саме цінності сприяють формуванню атмосфери розуміння у компанії. Якщо працівники знають, що є спільний кодекс поведінки, вони легше розуміють рішення керівництва та легше приймають власні.

Цінності — це не щось просто деклароване на папері, «бо так треба», це дуже практичний і корисний інструмент і ми маємо на меті приділити більше уваги тому, щоб кожен у нашому колективі був належним чином з ними обізнаний та добре їх розумів».



## ЦІННОСТІ - СПРАВА ЛИШЕ ВНУТРІШНЯ?

**Наталія Лисакевич:**

«Варто додати, що є ще одна, дуже важлива роль корпоративних цінностей — вони формують у працівника почуття гордості за приналежність до компанії. Якщо цінності підтримуються, пропагуються, постійно підкреслюються як щось важливе, вони створюють у працівників відчуття приналежності до «обраної спільноти» (нагадаємо про аналогії із королівською родиною, - ред).

Працівник, котрий відчуває, що цінності компанії важливі не тільки тим, хто тут працює, а актуальні для суспільства, перегукуються із загальнолюдськими цінностями, завжди з гордістю буде розповідати знайомим, що працює саме тут. Щоб цього досягти, варто транслиувати внутрішні цінності і «назовні», просто і зрозуміло розпові-

дати про них поза межами компанії. Наведу приклад: у нас, як відомо, однією з головних цінностей є командний успіх, котрий, зокрема, означає рівні можливості для всіх. Тобто ми пропагуємо те, що людина, працюючи у нас, може досягти росту, незалежно від того, з якими «стартовими позиціями» сюди прийшла. Також ми регулярно проводимо різні акції, які мають на меті підтримку дітей та молоді, що опинилися у складних ситуаціях або ж обдарованих учнів та студентів. У соціальних мережах ми висвітлюємо такі події із хештегом #kroschucare. І щоразу наголошуємо: ми це робимо, бо віримо у рівні можливості для всіх, незважаючи на те, що хтось у певний період життя може мати менш вигідне становище для реалізації себе. Ми в це віримо і хочемо, щоб завдяки нашій підтримці повірили інші. Це приклад того, як внутрішня цінність виходить за межі компанії, стає зрозуміла широкому загалу, працює на імідж. Це важливо».

## ЩО РОБИТЬ ЦІННІСТЬ ЧИМОСЬ БІЛЬШИМ, НІЖ «ПРОСТО ПРАВИЛО»?

**Марина Кущенко:**

«Носій цінності — це завжди людина. Саме поведінка людини перетворює цінність з правила у щось практичне та реально значиме для кожного. Основне джерело формування довіри до цінностей: поведінка працівників, в першу чергу, керівників різних рівнів.

У найближчих планах HR-служби — приділити максимум уваги для популяризації цінностей серед колективу, їх вивченню та розумінню. Наші цінності — в принципі, єдині для всіх заводів корпорації, звісно, з певними регіональними особливостями, зумовленими нюансами сприйняття у кожній країні. Ми маємо чим пишатися, що берегти і чим керуватися у складних рішеннях».

# НАШІ ЦІННОСТІ:

### 1. ЛОЯЛЬНІСТЬ І ЧЕСНІСТЬ

Ми усвідомлюємо, що кожен працівник — носій репутації компанії. Наш імідж — це імідж компанії, а імідж компанії - це наш імідж. Усвідомлюючи цей зв'язок, ми завжди говоримо про підприємство позитивно, розмовляючи з партнерами або знайомими, навіть у критичних ситуаціях. Відчуваючи себе частиною компанії, ми знаємо її стратегічні цілі, історію та цінності.

### 2. ДОВІРА І НАДІЙНІСТЬ

Ми завжди дотримуємося даного нами слова та водночас готові визнавати свої помилки. Ставимося до колег справедливо, довіряємо, спілкуємося чесно та примаємо прозорі рішення.

### 3. ГНУЧКІСТЬ ТА ПРАКТИЧНІСТЬ

Ми готові виконувати завдання поза межами нашої відповідальності та допомагати іншим. Розуміючи спільні стратегічні цілі, ми готові надавати підтримку колегам у корпорації, якщо треба, то на міжнародному рівні — тобто, ми мобільні та готові до відряджень.

### 4. НОВАТОРСТВО ТА КОМАНДНИЙ УСПІХ

Ми розвиваємо креативні ідеї, не боїмося виявити ініціативу, пропонуючи способи для вдосконалення процесів, вчимося новому та легко адаптуємося до змін та інновацій. Кожен у нашій команді має рівні можливості для досягнення успіху і залежить це в першу чергу від бажання людини вчитися, опановувати нові навички та професійно і особистісно рости.

## ОКСАНА ТКАЧУК: «Я ЕМОЦІЙНА, АЛЕ ЛЮБЛЮ ГОВОРИТИ МОВОЮ ЦИФР»

У гарних голлівудських фільмах завжди є така героїня: молода жінка привабливої зовнішності, зі сліпучою посмішкою, у якій жіночність і м'якість гармонійно поєднані з рішучістю, впевненістю та цілеспрямованістю. Така жінка, ніби героїня голлівудського кіно, є й у нас на заводі. Оксана Ткачук, заступниця технічного директора. На заводі — з перших днів його роботи. Завжди привітна та усміхнена. Пишається своїм відділом. Виховує двох дітей. Хотіла стати хірургом.

Навіть в таких коротких реченнях — ціла особистість. Більше — у відвертому «кавовому» інтерв'ю, яке видалося дуже легким у настрої та атмосфері. Хотілося говорити не про банальні факти: коли прийшла на завод, де навчалася і т.д, а спілкуватися про більш цікаві речі, розкриваючи особистість. Оксана дуже проста — у найкращому сенсі цього слова. Не «позує», не грає, не намагається «прикрасити» відповіді. І разом з тим вона, звісно, не проста — тобто дуже глибока.



**Оксано, Ви здаєтеся людиною, у якої дуже гостре відчуття справедливості? Це так і є?**

Звичайно, я завжди намагаюся приймати справедливі рішення, завжди зважую всі «за» і «проти». Але з часом починаєш розуміти: справедливість буває відносною. Тобто, прийнявши якесь рішення, ти розумієш: воно справедливе. Однак, люди, які, можливо, не знають всіх обставин і причин такого рішення, можуть вважати його несправедливим.

**У Вас дуже м'який голос, усмішка з лиця не сходить, дуже легка ма-**

**нера говорити і разом з тим відчувається: у Вас всередині є міцний стержень. Тобто, ви людина тверда у своїх рішеннях, наполеглива, цілеспрямована. Це так?**

Так (посміхається).

**А як Вам вдається це гармонійно поєднувати?**

Все залежить від виховання. Що батьки вкладають в свою дитину, те вона і несе крізь життя.

**А як виховували Вас?**

Наприклад, навчили до всіх звертатися на «Ви». Навіть, якщо люди-

на по віку молодша чи це мій підлеглий, звертаюся на «Ви». Батьки мною дуже опікувалися, адже будучи однією з трьох дітей у сім'ї, я — єдина донька, за мене завжди переживали, турбувалися. Мені не можна було довго затримуватися, завжди треба було повідомити, де я. У нас дуже відкриті стосунки. Особливо з татом, у мене досі з ним особливий зв'язок, я татова донька.

**Можливо, тому Вам так легко вдається знаходити спільну мову з хлопцями у технічному відділі?**

Можливо) Я взагалі виросла серед хлопців, і може й справді тому мені легко вдається будувати стосунки та спілкуватися як з жінками, так і з чоловіками.

**У вас технічна освіта. Ви так хотіли чи «так сталося»?**

Не хотіла) Я хотіла бути хірургом. Але в ті часи на державну форму в медичний вуз важко було вступити. Платну мої батьки б «не потягнули». Тому пішла в технічний вуз. Не я обирала роботу, робота вибрала мене. Я взагалі трудоголік. Що б я не робила, я буду викладатися на повну.

**Професія обрала вас — а місце роботи?)**

Так само. Я за дипломом — інженер з ремонту та обслуговування медичного обладнання. І у мене був ви-





бір: йти працювати в лікарню, чи на Кромберг. Я повірила у перспективи іноземних інвестицій).

### **Керувалися у виборі логікою чи інтуїцією?**

Зважила всі «за» і «проти», як я це завжди роблю. Тому, певно, логікою, але й інтуїтивно відчувала, що роблю правильний вибір.

### **Оксано, чого Ви не приймаєте в людях чи чого, скажімо так, боїтеся найбільше?**

Брехні.

### **А пробачити брехню здатні?**

Напевно, так. Але пробачити в сенсі — продовжити спілкування. Однак «в бій» з тою людиною більше не піду. Також не люблю лицемірства. Сама завжди про все намагаюся казати у вічі і прямо. З посмішкою, звісно, щоб згладити гострі кути, але чесно.

### **Часто, на жаль, трапляються стереотипи: якщо керівник жінка, до того ж молода, її не сприймають всерйоз. Вам з таким довелося зустрітися?**

Звичайно.

### **Як Ви це долали?**

Зазвичай найскладніше було з іноземними колегами. На зустрічах з ними бувало, наприклад, 40 чоловіків із серйозним стажем роботи на підприємстві, і серед них лише одна жінка — я, з порівняно невеликим досвідом, і якій до того ж на той момент було трошки більше 20 років. Коли я починала говорити, не раз відчувала подив, мовляв, що те дівчисько може сказати чи показати?

Я старалася бути максимально чіткою, говорити фактами і цифрами. Відстоюючи свої точки зору, я завжди це представляла у цифрах. Також довелося подолати страх, який має, мабуть, кожна людина — виступати перед великою аудиторією та боязнь проявити себе. Мені, певно, допомогла моя наполегливість: мені завжди хотілося довести, що Україна варта довіри та поваги. Я завжди пам'ятала, що представляю свій відділ, свій завод, свою країну.

### **Ви емоційна людина?**

Так, я імпульсивна, але стараюся себе контролювати, як і належить людині на керівній посаді. Емоції — це погане «кермо». Ніколи не можна приймати рішення, будучи в емоційному стані.

### **Кажуть, що в кожній людині є «супер-сила». Щось, що її «тримає» навіть у найскладніших ситуаціях. В чому ваша суперсила?**

Мій син. Мій старший син. Я народила дуже молодою і потрібні були гроші на лікування сина. Це стало найкращим мотиватором для роботи і руху вперед. За пару місяців йому буде 16, зараз все добре, але так, мій старший син — мій найкращий мотиватор.

### **У вас є ще менший син. Яка Ви мама?**

Кажуть, що сувора. Але так, як я себе удосконалюю на роботі, так само стараюся вдосконалюватися і як мама. Недавно я прочитала книгу одного психолога про виховання дітей. Там є думка, що немає універсального рецепту, потрібно старати-

ся знайти саме те, що підходить тобі і твоїй дитині. Стараюся балансувати, відчувати дітей. Чоловік прихильник демократичних методів виховання)

### **Оксано, а Ви вмієте поступатися?**

Якщо мова про родину — у нас з чоловіком чітко поділені обов'язки, кожен знає, що він має робити. І я вмію не зациклюватися на дрібницях)

### **А ви вмієте прийти додому, «вийти з ролі» керівника і стати м'якою жінкою?**

А я так завжди і роблю. Вдома я в першу чергу мама, займаюся дітьми, у мене дуже чітка межа між роботою і сім'єю.

### **Оксано, який Ви керівник?**

На мою думку, керівник має розкривати та розвивати людей. У мене у відділі дуже багато талантів, не побоюся сказати, що буквально кожен з них є талант, але не кожен з них відкрито розкриває свої здібності. Є люди, які малюють, гарно пишуть вірші, співають, є також чудові гумористи, спортсмени. Своїм завданням, як керівник, бачу розвиток людей. Я хочу допомагати їм розкриватися, показувати, які вони талановиті, додавати впевненості. Нажаль, на роботі не завжди можна пізнати людину з усіх сторін, тому ми часто намагаємося робити неформальні «вилазки», де люди більше можуть проявити себе. Я вчу людей бути цілеспрямованими, впевненими у собі, не здаватись і рухатись тільки вперед, бо ж, як я вже сказала, вони всі таланти, а таланти заслуговують найкращого.

# ШАХИ ВИХОВУЮТЬ В ДИТИНІ ОСОБИСТІСТЬ

Ярослав Хороших, син керівниці відділу логістики Оксани Хороших, чемпіон шахового фестивалю до Дня захисту дітей (неодноразовий, до речі), чемпіон міста та області з шахів, володар першого дорослого розряду з шахів.

Шахами займається з 4 років. Почав грати з татом, продовжив у «Шаховій академії КроШу». Ярослав — цікава особистість. Так, у 9 років можна бути цікавою особистістю) Ви сумнівалися? Не сумнівайтеся) І віддавайте дітей на шахи.

## ЦИТАТИ ЯРОСЛАВА ПРО ШАХИ

**(А ЯКЩО ЧИТАТИ ВДУМЛИВО — НАБАГАТО БІЛЬШЕ, НІЖ ПРО ШАХИ)**



“

Грати в шахи — цікаво. Час за шахівницею пролітає швидко, якщо дуже зосереджений на грі.”



“

Буває іноді нудно аналізувати, виробляти нові ходи. Але я розумію, що без цього не можна виграти.”



“

Завдяки шахам мені легко в школі з математикою, та й взагалі, легко вчитися, шахи розвивають оперативну пам'ять.”



“

Граючи в шахи, людина може помічати те, що інші помітити не здатні.”



“

Я буду старатися і вчитися, щоб здобувати нові перемоги!”



# ЮНИХ ГРОСМЕЙСТЕРІВ З УСІЄЇ ОБЛАСТІ ЗІБРАЛО ШАХОВЕ СВЯТО ВІД «KROMBERG&SCHUBERT»

Відбувся п'ятий шаховий фестиваль до Дня захисту дітей. Було багато знайомих обличчя і не менше нових: шахи стають популярними та престижними. Приємно, що не остання роль в цьому належить «Kromberg&Schubert».



Тренер «Шахової академії КроШу» **Валерій Васін** каже: сучасні «комп'ютеризовані» діти інтересу до давньої гри не втрачають, головне їх до цього заохотити:

“

Нині у гуртку займаються понад 60 дітей. Хочу зазначити, що з розвитком новітніх технологій: коли у наше життя увірвались смартфони, планшети, комп'ютери, цікавість дітей до гри в шахи не зменшилась. До мене постійно записуються нові учні, тож я практично не маю вільного часу. Добре, що підприємство взялося за популяризацію цього виду спорту. Адже він є дуже корисним для розвитку підростаючого покоління.

”



На першому турнірі з шахів, що проводив «Kromberg&Schubert» було 40 юних гравців, цього року шаховий фестиваль до Дня захисту дітей зібрав понад 100 хлопчиків та дівчаток.

Першість відбувалась у п'яти вікових категоріях: до 8, 10, 12, 14 і 16 років. Окремо змагались дівчата. **Переможці у всіх категоріях отримали медалі, дипломи, а також подарунки та грошові сертифікати на покупки у магазинах техніки Comfy сумою від 500 до 2500 гривень. Найменшим учасникам змагань презентували сертифікати на суму 100 гривень.**

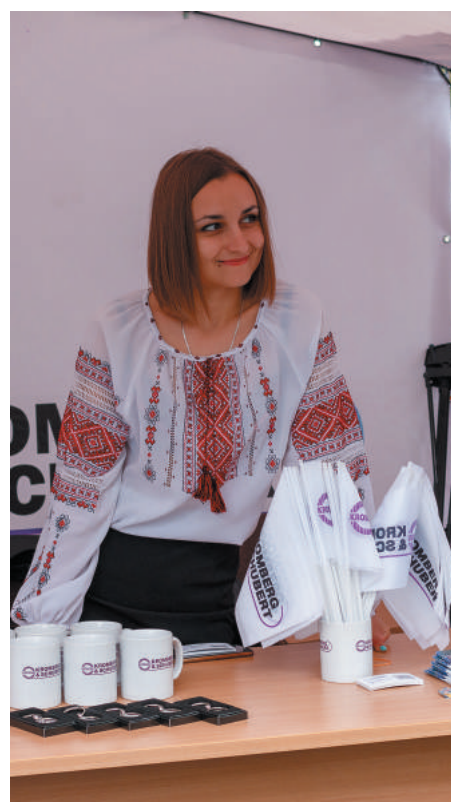


## «YOU ARE SIMPLY THE BEST»

Саме з таким гаслом наше підприємство брало участь у Ярфесті, фестивалі науки, організованому Східноєвропейським національним університетом. Ми працюємо з найкращими: наші клієнти — це провідні світові автобренди. У нас кожен може стати найкращим — зробити кар'єру, вирости професійно, побачити світ і відчувати себе висококласним спеціалістом.

Експозиція КроШу на Ярфесті була найяскравішою та найвідвідуванішою: присутні охоче змагалися у вправності мотання проводів на навчальній дошці, отримували призи, роздивлялися каркас авто та фотографувалися на фоні нашого стенду з таким приємним для всіх гаслом YOU ARE SIMPLY THE BEST!

Що означає бути найкращим? Бути найкращим — це завжди бути в русі, завжди ставити собі нові цілі і щодня бути кращим за того, ким ти був вчора. Це — про нас. І тих, хто з нами!









## «МАЙОР ЗАЛІЗЯКА» ПРО ЧЕСТЬ, ГІДНІСТЬ ТА ЛЮБОВ

У серпні 2015 працівник «Kromberg&Schubert» Олег Пантелей пішов до війська. Пригадуєте, ми писали про це? Він обіцяв повернутися живим-здоровим і знову прийти в гості, а справжні офіцери слова тримають. Олег Леонідович не міг не прийти на підприємство, котре підтримувало його весь час, поки він був ТАМ. Хоч після повернення зі Сходу, він на КроШу вже не працює (кадровий військовий у третьому поколінні пішов працювати у воєнкомат), але своє колишнє робоче місце не забув — сфотографувався там, загадав, як колись працював. «Тут все чітко, як в армії і так і має бути», — сказав свої враження.

На війні Олег Леонідович мав позивний «Майор Залізьяка». Залізьяка — бо незламний.

Ми довго спілкувалися. Чи про війну? І про неї теж, хоча, Олег Пантелей, як і всі, хто пройшов пекло бойових дій, говорити про це не любить. Більше говорили про життя.



### ПРО ЖИТТЄВУ ПОЗИЦІЮ, ВІЙНУ ТА ПОЗИТИВНІ ДУМКИ

«У квітні 2014 року я зі всіма потрібними документами прийшов до міського військомату Рівного. Прийшов тому, що серце кралялось від розповідей, які я чув від своїх побратимів із зони бойових дій. Ситуація там була дуже важка. До

того ж в Криму, який вже був окупований, поховані мої батьки. Піти на цю війну було моїм священним обов'язком.

У військоматі мені відповіли, що я не проходжу за віком. Але я змусив їх себе зареєструвати і прийняти мої документи. Тоді я поїхав у полк в Рівному, де служив раніше. Там мене теж зареєстрували в резерв. Сидіти без діла я не звик, тож почав шука-

ти роботу. І невдовзі влаштувався на завод Kromberg&Schubert.

Через деякий час було прийнято постанову, що дозволяла мобілізацію до 60-річного віку. Як тільки я про це дізнався, то знову прибув до військомату. Мене там пам'ятали. Чесно сказати, коли взяв до рук довідку на проходження медичної комісії — стало трохи страшно, незважаючи на те, що військовий. Проте, я себе швидко опанував.

Спочатку мені сказали, що служити не за фахом, а як психолог-вихователь. Я відповів, що мені все одно, яку роботу виконувати, лиш би пригодиться там. Потім я зустрів приятеля, який проходив службу при генеральному штабі. Мабуть, зрозумівши, що я не дуже хочу бути на війні вихователем, він запропонував мені допомогу. Запитав: «Куди ти хочеш? Направимо куди скажеш». Я відповів — туди, де найгірша ситуація. Через три доби він мені зателефонував і каже: «Найбільші втрати і найбільша кількість бойових завдань зараз у 81 аеромобільній бригаді». Туди я й пішов.

У травні 2015 наша бригада заїхала в Дружківку. Воєнна обстановка була складною, а рівень забезпечення — низьким. Дуже допомагали волонтери.



На початку червня було утворено десантно-штурмовий загін. Мене призначили заступником. Після двох місяців щільних бойових завдань, що виконувались практично на нульовому рубежі, настало відносно затишшя. А невдовзі загін розформували, як такий, що виконав своє завдання.

Коли пригадую цей період, по тілу досі пробігають мурашки. Взагалі я поставив собі такий психологічний бар'єр, за який стараюсь не виходити, не пригадувати того що було на війні. А якщо й згадувати, то виключно якісь позитивні моменти. Ситуації, коли завдяки самовідданості та відвазі рятували один одному життя, підтримували поранених у госпіталях.

Знаєте, як мене називали товариші? — «Майор Залізняка». А знаєте чому? — Тому, що я завжди виконую те, що говорю. Ніколи не відмовляю близьким у допомозі і нічого за це не беру. Знаєте, що беру? — Хороші відносини. Пам'ятаю, хтось жартував — «...так дорого ще ніхто не брав». Але так має бути.

Ще через кілька місяців мене перевели на службу у командний пункт, за умови, що підпишу контракт до завершення особливого періоду. Я погодився. Робота була незвичною, але я швидко вник. Далі все частіше й частіше давали про себе знати болі в попереку — давня травма. Тож тепер я перевівся у військкомат міста Рівне».

## ПРО БАТЬКІВ, СІМ'Ю ТА ГІДНЕ ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ

«Військовими були мій батько, дід і прадід. Військовим став мій син Максим і я цим пишаюсь. Батько був пілотом-випробувачем. Літав до 60 років. Виконував завдання з ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС. Мабуть через отриману високу дозу радіації його потім і скоїла недуга. Він був міцним чоловіком і до останніх днів вів активний спосіб життя.

Я дуже люблю своїх батьків. Вони дали мені все необхідне. Їхні теплі сімейні відносини стали для мене



прикладом. За таким принципом стараюсь жити і я зі своєю дружиною. А ще виховував свого сина так, як колись тато виховував мене — справжнім чоловіком. З дитинства Максим активно займався спортом та добре вчився. Здобув військову освіту: спочатку Луцький військовий лицей, потім Харківська академія національної гвардії України. Після закінчення трохи вагався куди йти далі, я дав йому справжню чоловічу пораду — зробити так, як вчинив би сам. Не йди кажу на закриті заводи, чи атомні станції, хоч там і платять більше. Сидітимеш там як гриб до пенсії. От проходив ти стажування в Івано-Франківську в розвідці, туди і йди. Заодно перевіриш себе, який ти чоловік. Максим так і зробив.

І коли він здійснив свій перший стрибок з парашутом та зателефонував мені — моєї радості не було меж. Це дуже славно і я щасливий, що виховав такого сина. У минулому році він протягом трьох місяців виконував службове завдання в Луганській області. Нині перебуває на посаді командира розвідки.

Свою майбутню дружину я зустрів в офіцерському кафе. Це людина, яка пройшла зі мною все життя. А коли я воював — 9 місяців була зі мною



на сході, часто їй доводилось мабуть важче, ніж мені. Проте, ми завжди розуміли та підтримували один одного у цьому бурхливому житті, яке самі вибрали.

З часом звикаєш до постійного руху та роботи. Звикаєш і без цього вже не можеш, тож навіть після виходу на пенсію мені не сиділося вдома. Почав шукати роботу. Як військовий, я звик до порядку та відповідальності. Мабуть тому і вибрав завод «Kromberg&Schubert». До того ж тут надають хорошу оплату праці та всі соціальні гарантії. Це дозволяє почуватися впевненим у завтрашньому дні».

Нині Олег Леонідович проходить службу у Рівненському військкоматі. Займається підбором кандидатів з числа цивільної молоді для навчання у вищих військових закладах. Говорить, що великою помилкою сучасної молоді є проведення значної частини часу у соцмережах, або за пляшкою пива. «Тож нам потрібно приділяти більшу увагу патріотичному та здоровому вихованню підрастаючого покоління. Тільки тоді ми можемо бути впевнені у хорошому майбутньому своєї держави», — підсумовує майор Пантелей

## «МЕКСИКАНЦІ ДУЖЕ ЩИРІ І ПРИЄМНІ, АЛЕ НАШІ ДІВЧАТА — ВСЕ ОДНО ГАРНІШІ» ВРАЖЕННЯ ПРО МЕКСИКУ ВІД АНТОНА ЗОЗУЛІ



Шпрінгер Антон Зогуля працює на КроШу вже близько чотирьох років. Нещодавно він повернувся із заводу в місті Леон (Мексика). Він поділився своїми враження про абсолютно іншу культури, людей, їх звички та характер.

*«Коли мені подзвонила моя майстер і спитала «Чи хочеш поїхати в Мексику?», я якраз був за кермом машини. То мусив зупинитися, щоб заспокоїти емоції. Але відповідь була відразу — так. Я не сумнівався, я дуже люблю подорожувати, багато де був, майже у всіх країнах Європи і мені було цікаво побачити щось за межами Європи,» — пригадує Антон.*

У Мексиці разом ще з 5 колегами він був 2 місяці, повернувся недавно. Враження свіжі і дуже яскраві)

*«Мені говорили, що Мексика — найбідніша країна в Латинській Америці, розповідали про мафію, коруп-*

*цію. Але перші мої враження були абсолютно нормальні. Місто Леон знаходиться посередині країни. Гарно, чисто, гарні дороги. Спекта була неймовірна +36 - + 40. А це ще й гори - душно. Там більше 40 заводів і фабрик, місто промислове, повітря важке».*

На запитання про те, що вразило найбільше, Антон каже:

*«Люди. Приємно вразили з першого дня. Дуже відкриті, приємні, гостинні, привітні. Це вражає. Постійно запрошували в гості до себе додому, пропонували звозити до океану в їхні курортні міста, кликали на прогулянки.*

*Але мексиканці трохи ліниві і люблять все відкладати на завтра. Приходять на роботу на 8 ранку, у першу зміну, не вистачає провода, то вони кажуть — завтра все зробимо). Але ретельні, роблять якісно. Українців, до речі, тоді, коли*

*я був, на заводі було десь 60 чоловік, і з Луцька, і з Житомира. Наших там поважають, в першу чергу за те, що дуже швидко працюють. Нам забороняли працювати, тільки показувати, вчити, але як вони побачили, як ми мотаємо, то були в шоці, приходили з усіх ліній дивитися — як так можна швидко робити)»*

Кухня мексиканська сподобалася?

*«Кухня — це жах. Зовсім не така, як у нас. Я в їхню їдальню навіть не міг зайти через запах, все гостре, все якесь недобре, зовсім не таке, як в нас. Я харчувався в готелі і в ресторанах, де є страви європейської чи американської кухні».*

Кухня це було єдине, що здивувало неприємно?

*«Так, більше неприємних несподіванок не було. Люди просто такі, що аж не вірилося, що такі бувають — вони завжди готові допомогти,*





## 10 ЦІКАВИХ ФАКТІВ ПРО МЕКСИКУ ТА МЕКСИКАНЦІВ

**1.** 77 видів кактусів, з тих, які ростуть в Мексиці, не зустрічаються більше ніде у світі.

**2.** У Мексиці знаходиться найменший у світі вулкан. Розташований він у місті Пуебла і називається Куескомате. Його висота — всього близько 13 м, на сьогодні він не активний.

**3.** Мехіко, столиця Мексики — друга по густоті населення столиця світу і поступається лише Токіо.

**4.** Саме Мексика подарувала світовій кухні шоколад, чилі та кукурудзу.

**5.** На південному Сході країни знаходиться місто Катемако — світова столиця чаклунів і відьом. Один раз в рік тут відзначається Ніч Відьом, і на свято з'їжджаються люди з усього світу.

**6.** Найменшу в світі собаку Чихуахуа назвали на честь одного зі штатів Мексики.

**7.** Офіційна назва держави не Мексика, як думають всі, а Сполучені Штати Мексики.

**8.** У Мексиці найбільше таксі у всьому світі.

**9.** Найбільша піраміда у світі знаходиться не в Єгипті, а в Мексиці. Це Велика піраміда Чолула.

**10.** Понад 32 відсотки мексиканців мають надлишкову вагу — це найбільший показник у світі.

кожному, всім, завжди відгукнуться, підтримають, дуже легко йдуть на контакт, думаю, українцям можна в них повчитися».

А природа Вам сподобалася?

«Природа — це гори, все сухе, випалене. Велике враження — це кактуси, вони такі величезні, як наші дерева. У містах в центрі чисто, але за містом — жах. Але найкрасивіше, що я побачив у Мексиці — це танці. Вони дуже гарно танцюють, їхні дискотеки дуже відрізняються від наших, на їхні танці можна дивитися безкінечно. Взагалі, мексиканці вміють відпочивати, вони дуже легкі і безтурботні люди. Вони не надто переймаються тим, щоб назвирати на житло, на машину, вони часто подорожують, влаштовують свята, їздять на океан. Ми жили у найбагатшому штаті Мексики (так казали місцеві), то я б сказав, що їхній рівень життя до-

сить непоганий. Але є штати, де дуже сильна мафія, і живуть вони набагато бідніше».

А який сімейний уклад в мексиканців?

«Якщо у них є родина — вони дуже її цінують. У них строгі правила і вони релігійні, дотримуються традицій».

Ви спілкувалися англійською?

«Англійської прості працівники не знають, я спілкувався іспанською — коли приїхав, то її не знав, але я знав французьку, бо колись працював у Франції, а вона дуже подібна на іспанську. Тому я швидко почав розуміти іспанську і вдавалося порозумітися. А інші колеги з України розмовляли з мексиканськими робітниками мовою жестів. Я вже казав, що вони дуже відкриті, а коли люди хочуть порозумітися - вони завжди знайдуть як».



## СОЛОДКИЙ ДЕНЬ МАТЕРІ

Людно та гамірно було у неділю, 13 травня, в піцерії «Дядя Піца». Сюди прийшли вітати своїх мам з Днем матері малята-крошенята.

Поки мами та бабусі відпочивали у залі очікування, діти своїми руками виготовляли для них смачні солодоші. За столами, які вишикували у довжелезний ряд, ніде було і яблуку впасти. Тут малюки під шефством кухарів піцерії місили та розкачували тісто, витискали формами та складали на бляшку для запікання домашні коржики.

Фантазії діток не було меж, тож солодоші мали найрізноманітнішу форму — від сердець і квіточок до складних композицій, виліплених самими руками без форм.



Фінансовий директор **Олександр Шаварський** теж віддав свято і пообіцяв: подібні традиції будуть розвиватися:

“

Робота має бути гармонійною частиною життя людини, добре поєднуватися з родиною та вихованням дітей. Саме тому ми є прихильниками таких івентів у сімейному форматі, коли наші працівники можуть весело і корисно провести час разом зі своїми дітьми. Оскільки люди дуже активно і позитивно реагують на такі ініціативи, сьогодні, наприклад, прийшло дуже багато мам з дітьми, то у майбутньому будемо розвивати такі традиції, залучати ще більше працівників.”





Поки випікалися солодоці, діток та їх мам почастували гарячою запашною піцою. Також протягом наступної години часу малюки гралися у різноманітні ігри з аніматорами.

Свято було солодким, теплим та яскравим.





# ВЕЛОДЕНЬ ОБ'ЄДНАВ КРОШІВЦІВ

Майже 30 дорослих і 7 дітей — ось у такому складі усміхнена, бадьора, активна команда КРОШУ прибула на Велодень 20 травня. Дружно стартували і так само дружно і весело фінішували. Все як завжди: красиво, активно, стильно і впевнено. Статус найспортивнішого підприємства міста впевнено закріплений за нами! Готуємося до півмарафону 2018? Репутація зобов'язує вкотре показати клас).









# КРОШУ У ВИШИВАНКАХ: ЯК ЦЕ БУЛО

День вишиванки був звичайним робочим днем. Але настрої на заводі був піднесений — ще б пак, коли довкола стільки гарних людей! Знаєте, що важливо? Пам'ятати кожен день, що ви — саме такі: красиві, сильні, особливі. Сила традицій у тому, що вони дають відчуття своєї обраності, приналежності до чогось великого. І традиції — у серці. На вас може бути і зовсім звичайний одяг, але відчуття себе таке, ніби ви — у вишиванці). І нехай так буде завжди. Милуйтеся собою та друзями, бо ви того варті.







## ВИШИВАНКА З ОСОБЛИВОЮ ІСТОРІЄЮ

Сімейну реліквію принесла в День вишиванки на завод **Оксана Іпатюк** з фінансового відділу. Історія, яку розповіла вона, зворушує та захоплює:

«У нас в домі зберігається вишиванка, якій понад 80 років. Ходив у ній рідний брат мого прадіда — Микола. Він боровся проти радянської влади, яка окупувала західну територію України. Загинув дуже молодим. Для нас ця реліквія безцінна. Вона нагадує якою ціною Україні далась незалежність. А свою вишиванку я вишила сама і з радістю одягаю при кожній можливості».



## ЦИТАТИ ЛІДЕРІВ ДУМКИ ПРО КРОШУ

Завжди цікаво глянути на себе збоку. Як виглядає наше підприємство в очах лідерів громадської думки Волині — волонтерів, підприємців, журналістів? Далі — їх цитати.



**ОЛЕНА КРАВЧУК,**  
волонтерка, авторка проекту  
"Соціальні контейнери"

“

Для мене, підприємство «Kromberg&Schubert» відноситься до соціально-відповідального бізнесу з активною соціальною позицією, а таких у Луцьку, погодьтеся, досить мало. Завжди з приємністю споглядаю, як підприємство реалізовує благодійні та спонсорські проекти, підтримує культурні та спортивні ініціативи і таким чином формує позитивну суспільну думку про бізнес. Маємо чим пишатися, так тримати!

”



**ОЛЕКСАНДРА БОРУК,**  
директорка з маркетингу холдингу  
"Хлібні інвестиції" (Термно-хліб)

“

Для мене Кромберг — майже особиста гордість, адже приємно, що у рідній області працюють такі потужні компанії. Чи не кожна соціальна ініціатива у Луцьку пов'язана з КроШу. Спортивні змагання, пробіги, турніри з шахів.

Завод постійно присутній у рейтингах найвищих заробітних плат в області. А ще хочу пообідати у новій крутій їдальні, яка нарабила стільки шуму))

”



**ВОЛОДИМИР ПАЩЕНКО,**  
ресторатор, медійник

“

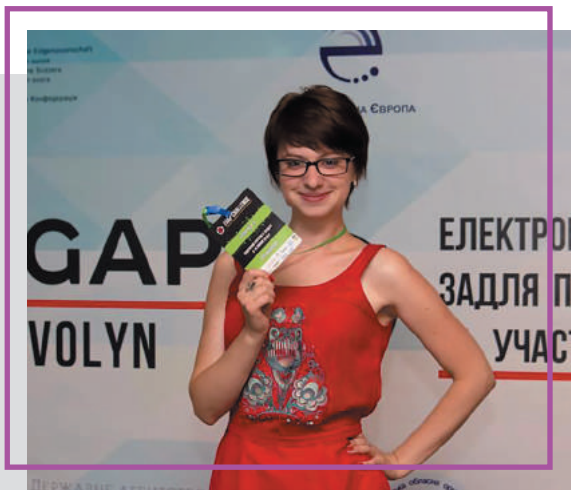
Пам'ятаю той момент, коли стало відомо, що під Луцьком відкривається завод «Kromberg&Schubert». А то був час, коли ще не дуже вірилося, що Україна цікава потужним транснаціональним компаніям, що у нашу країну готові інвестувати. І тут — така звістка!

Скажу чесно: для мене це було серйозним поштовхом почати вірити у себе, у своїх співвітчизників і свою країну. І я справді радий, що більш як через 10 років, «Kromberg&Schubert» лишається працювати на Волині.

Ті стандарти соціально відповідального бізнесу, які сповідує менеджмент заводу — дороговказ для багатьох вітчизняних підприємств, зразок, на який варто рівнятися.

”





**ЕЛЛА ЯЦУТА,**  
директорка літературного фестивалю  
"Меридіан", видавчиня

“

Моїх 5 асоціацій з «Kromberg&Schubert Україна Лу»:

- одне з найбільших підприємств Волині, що забезпечує робочими місцями кілька тисяч жителів Волинської та Рівненської областей
- старт професійної кар'єри та можливість працевлаштування для студентів
- заслужений статус соціально-відповідального бізнесу (підтримка соціальних, культурних, спортивних, екологічних ініціатив)
- чудовий колектив: унікальний випадок, коли працівники заводу не замкнуті у своїх проблемах та рутині, а беруть участь в усіх можливих міських та всеукраїнських акціях. Теніс, шахи, вишиванки, концерти, вистави, фестивалі, поетичні читання, університетські ярмарки — про «КроШу» постійно чути.
- Приклад успішного ведення бізнесу в Україні. Це надихає.

”



**ВЕРОНІКА ФЕДОСОВА-ЦИБУЛЬСЬКА,**  
громадська діячка, мандрівниця

“

Я багато подорожую, переважно «цивілізованою Європою». Але частинка її — благодійність, соціальні проекти та повага до людей — є і в Луцьку. Це завод «Kromberg&Schubert». Моє знайомство з чудовим колективом на чолі з Шаварським Олександром відбулось декілька років тому, коли вони долучились до моєї ініціативи допомоги дітям Загурцівської школи-інтернату. А найбільше учням старших класів сподобалась екскурсія на завод, де майбутні випускники на власні очі побачили сучасне виробництво, почули про вимоги до дисципліни, ну і про заохочення для кращих працівників) Нас прийняли дуже тепло, пригостили і навіть спекли торт на честь нашого візиту) Саме така допомога дітям-випускникам українських інтернатів, як допомога у виборі майбутньої професії — є найкращою та найнеобхіднішою!

”



**СЕРГІЙ ЧУРІКОВ,**  
політик

“

Знані іноземні компанії приносять в Україну нові стандарти ведення бізнесу, стандарти продуктивної та високооплачуваної праці. Чим більше їх буде в нашій країні, тим швидше ми зможемо наблизитись до Європейських стандартів. «Kromberg&Schubert» саме така компанія. Приємно, що серед усіх регіонів України вони вибрали нашу область для розміщення свого заводу. Волинь — це Європа.

”

## «ВЧИТЕЛЬ РОКУ» З УЧНЯМИ ВІДВІДАВ КРОШУ

Як ви думаєте, що учні лінгвістичної гімназії можуть робити у виробничому цеху? Черпати натхнення та отримувати мотивацію! Для чого? Для вивчення мов, звісно!

Таке можливо, якщо цей виробничий цех на підприємстві «Kromberg&Schubert». Наш завод нещодавно надав меценатську підтримку задля проведення заключного туру Всеукраїнського конкурсу «Вчитель року-2018» у номінації «Німецька мова». І оскільки переможець конкурсу — лучанин, вчитель німецької мови 18-ої гімназії Михайло Яковчук, ми запросили його разом з учнями до нас на виробництво. Старшокласники на власні очі побачили цех, де починаються легендарні марки авто, оцінили масштаб та рівень, зацікавлено послушали екскурсію. Найбільше їх захопив та заінтригував факт, що наші працівники подорожують по всьому світу — їздять на підтримку на заводи Китаю, Тунісу, Мексики, Румунії.

А ключем до такого успіху є не в останню чергу знання іноземних мов.

*Такі екскурсії дуже корисні школярам-підліткам. Вони допомагають їм відчутти практичне значення отриманих у школі знань, мотивують і показують те, що людина може всього досягти завдяки своїй наполегливості та праці,* — поділився враженнями вчитель Михайло Яковчук.

Чому ми підтримуємо освітянські конкурси, учнів та вчителів? Тому що це одна з найбільш вдалих інвестицій — у молодь, у майбутнє, у престиж нашої держави.









# МИ — ЧАСТИНА ВЕЛИКОЇ РОДИНИ

Наш завод має свою історію. Але, крім того, ми — частинка великої історії цілої корпорації, яку знають у всьому світі і якій є чим пишатися. Якими були злети та падіння «Kromberg&Schubert»? Як корпорація змінювалася? І, до речі, чому наш корпоративний колір саме фіолетовий? Читайте про це у нашій новій рубриці Хроніки KROSCHU



## КОРПОРАТИВНИЙ КОЛІР

Тоді, коли компанія була заснована, кожен із виробників кабелю повинен був мати один свій колір для ідентифікації. KROSCHU був присвоєний фіолетовий колір. Потім проводи на виробництві почали використовуватися різнокольоровими, але колір став частиною компанії — тепер він присутній і в логотипі.

## СКЛАДНІ ЧАСИ

**У роки війни корпорація змушена була перейти на обслуговування військової економіки. Виготовляли польові дроти та торпедні джгути.** У 1943 році велику частину заводів було знищено під час повітряних нальотів, в 1945 році майже 80% всіх заводів і об'єктів було повністю знищено. 6 працівників було вбито, решта під час війни жили у жахливих умовах. Вибухи сталися 13 березня 1945, коли війна вже майже закінчилася.

Одними із найважчих часів за всю історію корпорації були повоєнні роки. Кількість працівників з 700

скоротилася до 120. І саме ці 120 людей взялися за відбудову і відновлення того, що було. Найважливішим на той час було виробництво електродвигунів, які були необхідні у сільському господарстві. Вироблені двигуни не продавали, а міняли на продукти харчування — настільки це були важкі часи. Працівники отримували зарплату картоплею, маслом та вугіллям. Невдовзі запрацювала їдальня, де робітники та їхні родини могли поїсти гарячих страв. Через 3 роки після закінчення війни, у 1948 всі підрозділи корпорації відновили роботу. У Отто Кромберга було особливе ставлення до електродвигунів до кінця його життя.

## ВІХІ УСПІХУ

**1932** — почалася нова ера в історії компанії: виробництво проводів для автомобільної промисловості. Перші замовники — Adler, Daimler, DKW, Opel, Stöwer та Borgward.

Велоса будівництво центрального заводу на території між двома залізничними коліями.

**1937** рік — кількість працівників досягла 500.

**1948** — рік відродження компанії після воєнних втрат.

**1953** рік — 50-літній ювілей компанії.

**1958** — повернуто довоєнну кількість працівників: 700.

**1959** — відкрито перше підприємство за межами Вупперталя — великого міста у Німеччині, де було перше виробництво KROSCHU. Завод відкрито у місті Реннінген.

**1960 - 1969** рр — десятиліття зростання. Завод в Реннінгені зростає, відкрито нові заводи в Віттені та Рурі.

**1973** рік — відкрито перші заводи за межами Німеччини - в Ірландії та Шотландії.

**1977** рік — компанії 75 років. Кількість працівників — 1700.

**1980** У Східному Лондоні, Південній Африці, створено перший завод за межами Європи. Виробництво кабелю починається спочатку для Daimler-Benz, потім для BMW, а пізніше для VW. У Штейнгхаузені, у швейцарському кантоні Цуг, розпочато виготовлення шнурів для виробників телефонів та комп'ютерної індустрії.

**2000** рік — рік поглинання:

Поглинуто конкурента в секторі виробництва кабелю в Бразилії, котрий мав 2 заводи і Heiniger & Cie. AG, завод в місті Кеніз біля Берна, головного конкурента у Швейцарії

**Історія успіху триває і тепер її пишемо й ми.**





# ПРИЄДНУЙСЯ ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ

- ✓ БЕЗКОШТОВНИЙ ДОВІЗ
- ✓ НАВЧАННЯ ЗА РАХУНОК КОМПАНІЇ
- ✓ ЗНИЖКИ НА ХАРЧУВАННЯ В ЇДАЛЬНІ
- ✓ МОЖЛИВІСТЬ КАР'ЄРНОГО РОСТУ

**050 438-02-05**

**050 434-94-00**

**(0332) 78-53-02**

с. Рованці, вул Європейська 1





**м. Луцьк,**  
вул. Європейська, 1.

---

**(0332) 78-53-01**  
**(0332) 78-53-02**  
**(050) 434-94-00**

---

**[www.kroschu.info](http://www.kroschu.info)**