KROSCHU

ЖИТОМИР

info

Травень-Червень, 2018

Про соціальні проекти,
корпоративний PR
та профспілкову
організацію

ЖИВИ, ЛЮБИ, ПРАЦЮЙ В УКРАЇНІ!

НАШІ КРОШЕНЯТА – НАШЕ МАЙБУТНЄ!

Ольга Воєвуцька

Голова НПС
"Кромберг енд Шуберт"

{ СЛОВО РЕДАКТОРА }

НПС «КРОМБЕРГ ЕНД ШУБЕРТ» – надійна опора та реальна сила, яка здатна захистити працівника заводу!

Зазвичай авторів чи композиторів мало хто знає в обличчя. Редактор, а тим більше PR-менеджер,– теж людина не завжди публічна. Генеруючи контент для ЗМІ чи редагуючи спеціальні видання, комфортніше знаходитись за кадром.

Та сьогодні мені необхідно представитись особисто та якоюсь мірою вийти зі своєї зони комфорту. З березня я очолюю профспілку підприємства НПС « Кромберг енд Шуберт». Наразі спілка перебуває на етапі свого розвитку та становлення, налічує близько 200 працівників КРОШУ.

Працівнику, який у процесі роботи віддає свої знання, вміння, професійні здібності, свою робочу силу, потрібен захист його законних прав та інтересів, оскільки самостійно їх відстояти часом буває не так легко.

НПС «КРОМБЕРГ ЕНД ШУБЕРТ» – надійна опора та реальна сила, яка здатна захистити працівника заводу!

Саме профспілка може впевнено запропонувати працівникові свій захист та підтримку. Для цього у неї є права, досвід і сила солідарності. Саме їй законодавством надані широкі повноваження, зокрема щодо громадського контролю за додержанням роботодавцями законодавства про працю та несення відповідальності перед працівником.

Над створенням номеру працювали:

Головний редактор:
Ольга Воєвуцька

Відповідальний редактор:
Максим Козирєв

Коректор:
Анна Вербилюк

Кореспонденти:
Ольга Воєвуцька

Євген Герасимчук

Інна Чернишова

Дизайнер-верстальник:
Дмитро Гусаркін

Фото:
Ольга Воєвуцька
Сергій Сокольчук
Олексій Лубягін

Друк: ТОВ "РВА "СЕНС"

Тираж: 3000 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. Ольга Воєвуцька
Голова НПС "Кромберг енд Шуберт"

НПС «КРОМБЕРГ ЕНД ШУБЕРТ» – надійна опора та реальна сила, яка здатна захистити працівника заводу!

ТЕМА НОМЕРУ

4. Про соціальні проекти, корпоративний PR та ПРОФСПІЛКУ

HR

6. Нові соціальні працівники та їх функції

22. Відкриті вакансії

PRODUCTION

9. Майстер своєї справи

АКТУАЛЬНО

10. POWER COORDINATOR

11. Зустрічайте, новий працівник!

СОЦІАЛЬНА РОБОТА

12. Результати анкетування

13. ТОП-5 Соціальних проектів КРОШУ

ЗАХОДИ

14. День вишиванки

18. Велодень

19. Опитування «Твоє робоче місце». Лотерея

#KROSCHUCARE

20. Діти працівників завітали на роботу до батьків

20. ODESA WEEKEND

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

ПРО СОЦІАЛЬНІ ПРОЕКТИ, КОРПОРАТИВНИЙ PR ТА ПРОФСПІЛКУ

Ольга Воєвуцька

Голова НПС "Кромберг енд Шуберт"

Ми познайомились із Ольгою Воєвуцькою майже два роки тому. З того часу ми безліч разів перетинались по роботі, однак, зрозуміти, ким саме працює Ольга в компанії «Кромберг енд Шуберт» мені було надзвичайно важко. Усе тому, що, на перший погляд, вона вміє бувати в кількох місцях одночасно і працювати у кількох напрямках. Більше про роботу в компанії, історії людей та соціальні проекти «Кромберг енд Шуберт» в інтерв'ю:

> НАЙВАЖЛИВІШЕ В МОЇЙ РОБОТІ – СТОСУНКИ З ЛЮДЬМИ.

Я вже безліч разів робив сюжети про роботу підприємства «Кромберг енд Шуберт» і мене завжди цікавило, як правильно тебе підписувати в титрах: просто PR- менеджер чи працівник напрямку по роботі з персоналом? Оскільки з людьми ти працюєш постійно. В чому полягає твоя робота?

На «Кромберг» я прийшла безпосередньо як PR-менеджер. Мені запропонували спробувати. Я, до речі, дуже довго вагалась, бо в мене дитині було півтора рочки і мені дуже тяжко далось це рішення. Мені здавалось, що я на роботу більше не вийду ніколи, а залишусь із дітьми, буду займатись лише домашніми справами. Моєю умовою виходу на роботу було те, що за контрактом у мене буде 8–9 робочих годин на тиждень. Не в день, а в тиждень. Я мала приїжджати на три-чотири години, два-три рази на тиждень, збирати інформацію і робити висвітлення. Тобто, конкретна робота піар-менеджера.

Але є одне «але», так?

Саме так, згодом це все переросло у щось більше. Коли я прийшла на «Кромберг», у мене була така дилема: PR і виробництво, що тут спільного, як, про що я буду писати? Для мене це виробниче середовище було настільки незвичним, я його ніколи не бачила, ніколи не була долучена до цього процесу. Специфічна лексика, типу, «піди на шнайдерай», «запитай у ФЮВа», вводила у стан шоку. Я не знала, з чого почати. Справжньою знахідкою було почати розповідати про людей на заводі, а не про завод, як підприємство. На той момент «Кромберг» був зовсім новим підприємством, але уже було безліч історій успіху працівників. Потім я зрозуміла, що потрібно розвиватись далі. І тоді, паралельно із роботою зі ЗМІ, в мене відкрилось друге дихання на роботу більш соціально спрямування. Якщо ти хочеш висвітлювати щось цікаве, тобі доведеться створити хороший інформаційний привід. Так з'явились перші внутрішні заходи на заводі. І для дітей, і для працівників, і для закоханих, благодійні збори та меценатство. В офісі я перебувала все довше, часто працювала на заходах у вихідні дні. Крім того, минулого року побачив світ перший номер корпоративного глянцю – «KROSCHU Info», який потребує багато часу.

Як ти знаходиш історії та людей для статей?

На початку я взагалі нікого не знала і була знайома тільки з окремими керівниками відділів. Спочатку їх вишукувала. Питала в керівників, хто є у відділі цікавий, дайте мені про нього

написати. Пізніше, познайомившись з багатьма особисто, «набила руку» на цікаві історії. Паралельно у нас збільшилась кількість зйомок на заводі, влаштовувались фотосети. Працівники швидко звикли до цього, коли бачать камеру, то зазвичай посміхаються, дівчата чепуряться. Наших людей я називаю «зірками». Вони часто долучені до зйомок, вільно дають коментарі пресі. Наші люди – просто знахідка для будь-якого ЗМІ, бо в кожного є своя історія чи то успіху, чи то розвитку, чи то історія кохання і вони відкриті.

А як колектив реагує на заходи, які проходять на заводі і чи збираєш ти якийсь фідбек?

Ну, по-перше, завжди будуть зацікавлені та задоволені люди, але потрібно бути готовою і до критики. Що стосується самих заходів, то вони мають свій розвиток. Наприклад, ми почали співпрацювати із шаховою школою «Інтелект». Кількість працівників та їхніх дітей, які займалися у школі було близько 10, потім більше і більше. Дуже важливим є проведення попередньої інформаційної кампанії. Це насправді важко – правильно донести працівникам інформацію про заплановані заходи. Найкраще працює прямий контакт на зборах майстрів. Спочатку розповідаю керівникам, інколи додатково виходжу на лінії і оголошую новини. Так за реакцією можна побачити, як захід сприймають.

Та найважливішим є збереження статусу-кво на виробництві. Щоб не планувалось і проводилось на заводі, потрібно завжди знайти ту золоту середину, аби не зашкодити виробничому процесу та нашому експорту, нашій якості, та все-таки зробити щось таке «екстра» для наших людей.

Наскільки мені відомо, ти є головою профспілкової організації. Що це значить для тебе?

На посаду голови профспілки я ніколи не претендувала, раніше не була в темі, не була причетна до жодної із профспілкових організацій: ні студентських, ні виробничих. Але фактично протягом останнього часу я виконувала деякі соціальні функції на заводі. Отже, насправді моя кандидатура була логічно висунута і підтримана членами профспілки. Профспілка для мене – це, в першу чергу, інструмент для забезпечення та захисту прав працівників, як трудових, так і соціальних, морально-етичних. Наразі я розумію, що моя робота вже вийшла за межі PR, тепер вона виходить з меж соціально-позитивних проектів. Бо кожна людина, яка приходить до нас, вона приходить не за соціальними бонусами, не для того, щоб відправити дитину в табір чи поїхати в санаторій. Вона приходить для того, щоб працювати і отримувати за це кошти. Це її головна мета. А в мене тепер з'являється інша головна мета. Побудувати свою роботу в профспілковій організації так, щоб гарантувати людям хороші умови праці, вирішити конфліктні ситуації та підтримати членів профспілки.

Скільки чоловік зараз налічує профспілка і які плани на майбутнє?

Наразі – це 200 чоловік. Я хочу скористатися нагодою та представитись як голова цієї організації. Можливо, десь надати звіт про свою роботу та запросити приєднатися до нашої команди. Мені дуже важливо чути з перших вуст про речі, які турбують наших працівників, і я вірю, що колективно можна вирішити переважну більшість проблем, які виникають в процесі трудової діяльності.

Я хочу, щоб наші працівники знали, що є 410 кабінет, куди вони можуть прийти та звернутись за допомогою або запропонувати якісь свої ідеї для реалізації.

Що стосується планів, то вони досить амбітні. Разом з розвитком заводу, будемо формувати канали комунікації з людьми, більше увагу звертати на виробничу проблематику, надалі працюватимемо в соціальному напрямку: це і санаторно-курортне лікування, і екскурсійні програми та розважальні заходи для працівників. У жовтні, наприклад, хочемо провести масштабний фестиваль на зразок October Fest для працівників заводу та їхніх сімей. Також розглядаємо можливість оренди бази відпочинку на березі Тетерева для дозвілля крошівців. Планів та ідей дуже багато, сподіваюсь на інтерес та підтримку працівників!

Євгеній Герасимчук
спеціально для Крошу.інфо

НОВІ СОЦІАЛЬНІ ПРАЦІВНИКИ ТА ЇХНІ ФУНКЦІЇ

З липня в структурі HR з'явився новий «спецпідрозділ». Так жартівливо в своєму колі називаємо соціальних працівників, які повною мірою мають реалізувати соціальну функцію. Яка ціль впровадження нового функціоналу працівників та чим саме вони будуть займатися?

ОСНОВНІ ЦІЛІ:

- *Розвиток соціальної емпатії на підприємстві (поглиблення розуміння, емоційних проявів та переживань в колективі)*
- *Підвищення емоційного інтелекту серед працівників підприємства;*
- *Покращення мікроклімату в колективах підприємства;*
- *Покращення комунікації між працівниками заводу*

ФУНКЦІОНАЛЬНІ ЗАВДАННЯ:

- *Визначення та слідкування за рівнем задоволеності роботи на підприємстві*
- *Допомога у вирішенні спірних питань на робочих місцях*

А зараз давайте познайомимось із найпрекраснішими представницями соціального підрозділу. Їх троє, відповідно до кількості змін на заводі. Вони різні, але разом з тим дуже гармонійно доповнюють одна одну. Марина та Ірина – працівниці з чималим досвідом на посадах «тренер», а Олена - працівниця виробництва, комплектувальник з грудня 2017 року.

МАРИНА ЛУКАШЕВИЧ, 29 РОКІВ

Фахівець з соціальної роботи, зміна С

Марина працює на підприємстві з жовтня 2015 року, з 2016 року займала посаду помічника інструктора виробничого навчання (тренера).

Працюючи тренером, Марина не лише адаптувала нових працівників у виробниче середовище, а й, в першу чергу, надала значення соціальній адаптації та моральній підтримці новобранців. Саме до неї частіше всього зверталися КРОШУ-студенти за особистою підтримкою.

Марино, розкажи, які особливості твого стилю роботи з людьми?

– Я завжди згадую себе, коли я тільки прийшла на підприємство. Розповідаю свою історію становлення та розвитку. Доводиться дійсно багато уваги звертати на емоційний стан людей, часом пропускають через себе їхні історії, переймаюся ними. Та завжди раджу зробити так, як зробила б я на їхньому місці.

Отже, вибір дещо змінити спеціалізацію невипадковий. Якщо тренера можна віднести до вчителя, то соціальний працівник – і помічник, і консультант, і психолог одночасно.

– Тому, ця посада – мій наступний етап розвитку, який внесе зміни, перш за все, в моє життя. Надасть мені можливість розвиватися саме в соціальному напрямку, розставить акценти у сприйнятті робочих моментів та підтримці простим працівникам.

ІРИНА АНТОНЕНКО, 40 РОКІВ

Фахівець з соціальної роботи, зміна В

Ірина має персональний номер 187, відповідно працює давно – з 2015 року. Ірина теж з 2016 року була тренером виробничого навчання. На підприємство прийшла разом з подругою, подруга не стала працювати, а Ірина залишилась заради інтересу. Пізніше на завод влаштувався і чоловік Ірини, який наразі працює шпрінгером. Антоненки мають двох синів. Дмитро – молодший син, займається шахами, він брав участь в корпоративному шаховому турнірі та став призером.

Ірино, які Ваші очікування та побоювання від нової посади?

– Мені б дуже хотілося, щоб наші працівники отримували таке саме задоволення від роботи, яке отримую я. Робочий тиждень пролітає дуже швидко, а на вихідних я чекаю моменту, коли побачу своїх колег. А з іншої сторони я переживаю, щоб виправдати покладені на мене сподівання, бути корисною та ефективною для людей.

Чи готові Ви до емоційного навантаження, тому, що робота з людьми – це завжди нелегко?

– Після роботи тренером цього не боюся. Тому, що навіть після двох років роботи, працівник все-рівно звертається до тренера, ділиться новинами, переживаннями. Ми (тренери) для них, як перша вчителька, яку завжди пам'ятають та поважають. Навіть коли людина звільняється, ми сприймаємо це, як власну втрату.

ОЛЕНА ДЯЧЕНКО, 22 РОКІВ

Фахівець з соціальної роботи, зміна А

Олена – наймолодший представник соціального напрямку в роботі з персоналом. Але для забезпечення своїх функцій Ірино, які Ваші очікування та побоювання від нової посади? Олена прийшла на КРОШУ в грудні 2017 року та є відносним новачком, тому своїй роботі це сприятиме більшому розумінню працівників виробництва. Призначення Олени на посаду соціального працівника – хороший приклад обіцяного кар'єрного розвитку при працевлаштуванні на завод.

Олено, що спонукало тебе заповнити анкету на посаду соціального працівника?

– Робота на підприємстві мені дуже подобається. Я розумію важливість соціальної адаптації нових працівників і, коли я побачила вакансію соціального працівника, то одразу вирішила спробувати себе.Насправді легко прошла 2 етапи співбесід, хвилювася лише на етапі очікування результату.

Значить, ти – хороший кандидат. Розкажи більше про себе.

– Я ще навчаюся в ЖДУ на факультеті іноземної філології на 4-му курсі. Проживаю в с. Глибочиці, працювала в школі вчителем початкових класів. Пробувала себе в політичній діяльності. Моїм великим захопленням є вивчення німецької мови. Саме спілкування з іноземними колегами стало поштовхом для вивчення англійської та німецьких мов. Мала досвід перекладача в робочих умовах – дуже сподобалось, отож сподіваюся, що знання мови теж знадобиться в моїй подальшій роботі.

Бажаємо дівчатам успішного початку роботи з новим функціоналом та вдалої співпраці з великим колективом КРОШУ!

МАЙСТЕР СВОЄЇ СПРАВИ

Ми вже неодноразово говорили на тему важливості такої посади на виробництві, як майстер.

Майстер! Це слово, яке говорить саме за себе! Не старший, не бригадир, не менеджер, а саме майстер.

Чому в українському перекладі вживаємо це формулювання для керівника лінії? Можливо, для того, щоб підкреслити сутність цієї посади. Хто він такий, за що відповідає?

В першу чергу, це, звісно, продуктивна робота лінії, досягнення поставлених цілей, виготовлення відповідної кількості якісної продукції. Та ще важливішою є ділянка, пов'язана з управлінням працівниками на своїй лінії. Навчити, підтримати, проінформувати, сприяти якомога швидшій адаптації, співпрацювати з будь-якого приводу: будь-то усунення помилок на виробництві, чи вирішення особистих питань. Майстер – взірець для своїх підлеглих, їхній керівник, їхня опора.

Що стосується якостей майстра, то це, перш за все, лідерство. Це також вміння давати конкретні відповіді своїм людям та чути їх, а не просто слухати. Якщо ти знаходишся серед людей, то буть з ними, і тоді твої працівники присвятять усю свою увагу вашій спільній меті. Також, це вміння брати на себе відповідальність за роботу команди.

ДОЗВОЛЬТЕ НАДАТИ ДЕКІЛЬКА ХАРАКТЕРИСТИК МАЙСТРА-ЛІДЕРА, ЯКІ ГАРАНТОВАНО ЗАБЕЗПЕЧАТЬ УСПІХ НЕ ЛИШЕ ОСОБИСТИЙ, А Й КОЛЕКТИВНИЙ:

– Справжні лідери беруть на себе 100% відповідальності. Почніть відверто розповідати своїй команді, які ризики ви на себе берете, тоді вони наслідуватимуть ваш приклад.

– Лідер має ділитися своїми цілями з іншими, щоб заручитися їхньою підтримкою.

– Людям потрібно повторювати певні речі (у тому числі нову інформацію) не менше шести разів, перш, ніж вони її дійсно зрозуміють. Як лідери, ми добре вчимо тому, що досконало знаємо самі.

– Причина, чому люди ходять на роботу, лежить виключно у задоволенні власних потреб. Тому першокласний лідер керує своєю командою через їхні персональні потреби.

Лідер, який постійно бореться за статус – це слабкий лідер. Він принижує людей, займається мікро-менеджментом і не встигає вирішувати завдання компанії. Він набирає слабких людей, які, в свою чергу, постійно воюють за статус між собою. В результаті виникають конфлікти і компанія не може стати успішною в довгостроковій перспективі.

Крім цього великого списку лідерських якостей, справжній лідер повинен вміти дякувати і вчасно заохочувати своїх підлеглих. Це допоможе йому набагато більш успішно виконувати конкретні функції з організаціїпроцесу управління.

ЛІДЕР

СТАБІЛЬНІСТЬ

ТЕРПІННЯ

КОМАНДА

ЦІЛІ ЗЕЛЕНІ

ВПЕВНЕНІСТЬ

ЛІНІЯ

МАЙСТЕР

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

KROSCHU family

100%

КОЛЕКТИВ

СПОКІЙ

ЛЮДИ

УСПІХ

ЯКІСТЬ

САМОВДОСКОНАЛЕННЯ

ЕФЕКТИВНІСТЬ

POWER coordinator

5С – легкий та структурний метод покращення ефективності процесів будь-якого типу. За допомогою 5С ми покращуємо ефективність, якість, порядок, чистоту та безпеку одночасно.

3 травня 2018 року наша колега, організатор з персоналу Кашталінчук Наталія здобула нову посаду фахівця з раціоналізації виробництва (Power Coordinator).

Посада передбачає розвиток виробничої системи оптимізації K&S та впровадження системи 5 С. Простіше кажучи, розвиток, аналітика, оптимізація та спрощення всіх виробничих процесів.

– Ти працюєш з нами вже другий рік, та ми мало що про тебе знаємо. Розкажи, де ти вчилася, чим займалася до «Кромберга» та чим захоплюєшся в житті?

Маю дві вищі освіти (філологічна та юридична) практично відразу після інституту почала працювати HR-менеджером.

Мала честь працювати у міжнародних компаніях різного характеру діяльності: нафтова сфера, рітейл, виробництво.

Також був досвід роботи за кордоном, зокрема на «Кромберг» я прийшла після роботи у Варшаві. Працювала в логістичній компанії.

А потім був дзвінок від Козирєва, ряд співбесід, затвердження моєї кандидатури і початок роботи організатором з персоналу у відділі з управління персоналом.

– Посада Power Coordinator є новою не лише для заводу в м. Житомир, а й для тебе особисто. Які твої основні обов'язки? Хто і з яких питань може до тебе звернутися?

Так, раніше деякі критичні моменти вела колега з Луцька.

Потрібно зауважити, що робота цікава, але доволі специфічна. Так як на трудовому ринку України це не розповсюджена посада.

В коло моїх обов'язків входить оптимізація виробничих процесів, скорочення марнотратства та догляд за дотриманням системи 5S.

А так, щоб простіше і зрозуміліше,– це процес постійного покращення всіх сфер діяльності заводу.

Звернутись до мене може абсолютно будь-який працівник.

Якщо у вас є питання щодо функціонуванню вашого робочого місця, якщо ви хочете його покращити, скоротити витрату часу на виконання певного функціоналу.

Якщо ви маєте ідеї з поліпшенню та оптимізації виробничих процесів.

Якщо ви маєте питання та зауваження, які заважають вам якісно робити свою роботу та варіанти вирішення.

Якщо хтось має ідеї з раціоналізації виробничого процесу, я завжди відкрита до діалогу.

– Ти активно брала участь у заходах, що були організовані командою HR. Вже на посаді Power Coordinator ти теж була учасницею Майстерні міста. Поділись враженнями, що ти презентувала та кому це було цікаво?

Так, будучи на посаді організатора з персоналу, ми багато організовували різного роду заходів.

Що стосується Майстерні міста, то ми презентували для людей щось нове, а саме систему 5S. Кромберг і тут був перший.

Вели дуже цікавий діалог з представниками влади, університетів, нашими партнерами.

І у всіх система 5S викликала великий інтерес, навіть ажіотаж. Співрозмовникам було цікаво зрозуміти сутність системи та мотивацію персоналу саме до дотримання поставлених нами вимог.

Навіть були порівняння з ревізором та запрошення в гості для наведення порядку.

ЗУСТРІЧАЙТЕ, НОВИЙ ПРАЦІВНИК!

Наразі маємо багато нових працівників, традиційно влітку КРОШУ має активний набір на посаду комплектувальник проводів. На даний момент, в першу чергу, це пов'язано із розвитком проектів та збільшенням замовлень від клієнтів.

Олена Бойко пройшла перший тиждень навчання та поділилася своїми враженнями.

– Олено, як вам на заводі?

«Мені дуже близька тема кабелів та проводів. Я довгий час працювала техніком телефонної станції, займалася ремонтом. На «Кромберг» прийшла з великими сподіваннями та очікую реалізувати себе. Поки мене все влаштовує, гарні умови праці, дуже сподобалася ознайомча екскурсія та найбільше вразила тренер виробничого навчання Антоніна. Одразу помітила її професіоналізм та гарне ставлення до нових працівників».

Ми пройшли навчання в КРОШУ,
І сподобалося нам.
Здати тести всі ми зможем,
Працювати будем там
Кожен хоче кращим стати,
Наша ціль – нуль помилок,
Буть уважним і завзятим –
Ми засвоїли урок
Головне для всіх – створити
Гарний, дружній колектив.
Цікавіше буде жити,
Де в команді позитив
Коли вийдемо на зміну,
(А такий настане час)
Всі згадаєм Антоніну,
Що всьому навчила нас.
Чітко, ясно, зрозуміло,
Віру нам дала в успіх,
Зацікавити зуміла,
Познайомила нас всіх.
Їй давайте побажаєм
Здійснення найкращих мрій,
Творчих успіхів без краю,
Миру, радості, надій.
Щоб надалі надавала
Всім путівки в майбуття,
Щоб всіх учнів пам'ятала
І щасливого життя!

Бойко Олена

Буває так, що прихильність до людини, до колеги виникає з перших хвилин знайомства. Віршовані рядки написала Олена Бойко своєму першому тренеру – Антоніні Мельник на знак подяки за перший модуль навчання на заводі. Бажаємо прекрасному тренеру та вдячному працівникові успіхів у роботі та досягненні спільних цілей.

РЕЗУЛЬТАТИ АНКЕТУВАННЯ

Нещодавно був використаний один з методів оцінки показника задоволеності працівників роботою на заводі – коротке опитування з мотивуючою лотереєю.

В попередньому анкетуванні взяло участь 172 працівника. П'ятеро працівників отримали заохочувальні призи за участь в опитуванні. Оцінюючи результати, робимо поправку на те, що, в першу чергу, участь у ньому брали активні люди, які мають в основному позитивне мислення. А також відсоток опитаних людей відносно кількості працівників невеликий – всього 6%. Тож, для більш ефективної оцінки показників приєднуйтесь до соціологічних анкетувань надалі.

РЕЗУЛЬТАТАМИ ДІЛИМОСЬ З ВАМИ.

1. Чи задоволені Ви своїм безпосереднім керівником?

Так – 168 відповідей (98%) відповідей позитивні. Також працівники наводять характеристики своїх керівників: майстер свого діла, має лідерські здібності, професіонал, відповідальний, компетентний, кваліфікований працівник, справедливий, вимогливий, адекватний, чудовий спеціаліст, найкращий, добре ставиться до людей, завжди допоможе, має чіткі цілі та рекомендації, вміє організувати правильно роботу.

Ні – 1 голос з характеристикою «неорганізований».

2. Чи володієте Ви повною інформацією для якісного виконання роботи та користування усіма соціальними пропозиціями?

Тут показник дещо нижчий 155 (90%) працівників задоволених комунікацією інформуванням з боку адміністрації.

3. Чи рекомендували б Ви своїм друзям КРОШУ в якості роботи?

154 працівники з 172 опитаних (89%) рекомендували б «Кромберг енд Шуберт» в якості роботи своїм друзям та близьким.

ТОП-5 СОЦІАЛЬНИХ ПРОЕКТІВ КРОШУ

За результатами оцінки працівників (середній бал, максимальний оцінка "5")

1-ШЕ МІСЦЕ

Корпоративні подорожі

4,5 БАЛИ

2-ГЕ МІСЦЕ

«Подарунок для крошенятка» при народженні дитини

4,4 БАЛИ

3-ТЄ МІСЦЕ

Можливість для дітей крошівців безкоштовно займатись в гуртках (футбольний клуб, шахова школа)

4,36 БАЛИ

4-ТЕ МІСЦЕ

Забезпечення путівками в табори для дітей в період канікул

4,3 БАЛИ

5-ТЕ МІСЦЕ

Курортно-санаторне лікування у санаторії «Пролісок»

4,2 БАЛИ

ДЕНЬ ВИШИВАНКИ

Щороку в третій четвер травня святкуємо Всесвітній день вишиванки. Це – міжнародне свято, яке покликане зберегти споконвічні народні традиції створення та носіння етнічного вишитого українського одягу. Свято є самобутнім і самодостатнім, не прив'язане до жодного державного чи релігійного. Цього року традиція була вдало реалізована на нашому заводі. Цього дня кожен охочий зміг долучитись до свята, одягнувши вишиванку на роботу, долучитися до фотосесії на заздалегідь підготовленій фотозоні та взяти участь у фотоконкурсі.

АННА КРИЖАНІВСЬКА

1 МІСЦЕ

Фото № 24
(145 голосів)

ШАТКІВСЬКА СВІТЛАНА

2 МІСЦЕ

Фото №15
(105 голосів)

ОКСАНА РОМАНЮК

3 МІСЦЕ

Фото №31
(92 голоси)

Переможці конкурсу отримали не лише задоволення від фотосесії та якісні фото від провідного фотографа Житомира – Олексія Лубягіна, а й приємні призи - сертифікати в кінотеатр та ресторан.

У День вишиванки наше виробництво пістрявіло національними орнаментами на одязі працівників та їхніми привітними посмішками.

ВЕЛОДЕНЬ 2018

27 травня любителі велосипедного спорту заводу приєднались до всеукраїнської акції «Велодень» у місті Житомир.

З 11:00–12:00 – колона велосипедистів проїхала вулицями міста за маршрутом: вул. Михайлівська – вул. Київська – майдан Соборний – вул. Перемоги – вул. Домбровського – вул. Покровська – вул. Київська – вул. Вокзальна – вул. Шевченка – вул.В. Бердичівська – вул. Михайлівська.

Метою проведення «Велодня» є популяризація фізичної культури та спорту, як важливого засобу оздоровлення, а також екологічно чистого виду транспорту.

Крошівці у складі 50-ти осіб із задоволенням стали учасниками заходу, раціонально використали свій вільний час та відчули себе спортсменами у повній мірі.

Також підприємство «Кромберг енд Шуберт» зробило подарунок містянам у вигляді традиційних значків для учасників та гостей велодня.

АНОНСИ ЗАХОДІВ,
ЩО ВІДБУДУТЬСЯ ЗА ПІДТРИМКИ «Kromberg & Schubert»

14-15 ЛИПНЯ – Всеукраїнський турнір «ТЕТЕРІВ ОПЕН» з плавання на відкритій воді

15 ЛИПНЯ – Кубок Житомира зі Стріт Воркауту (Street Workout) вул. Михайлівська

20-21-22 ЛИПНЯ – Pulse Dj-s Festival 2018 с. Високе, Черняхівський район

21 ЛИПНЯ – Корпоративний шаховий турнір на заводі в двох категоріях: дорослі та діти

28-29 ЛИПНЯ – відбірковий корпоративний турнір з футболу

23 СЕРПНЯ – День Державного Прапора України.

24 СЕРПНЯ – День Незалежності України.

ПРО ДЕТАЛІ ЗАХОДІВ СЛІДКУЙТЕ В АНОНСАХ СОЦІАЛЬНОЇ СЛУЖБИ.

ШАНОВНІ КРОШІВЦІ!

В минулому номері було проведене опитування на тему соціальних проектів. З результатами можна ознайомитись на сторінках 6–7. Вашу думку буде враховано при плануванні подальшої соціальної роботи.
Також маємо до вас низку нових запитань, що стосуються вашого робочого місця. Ваші відповіді є дуже важливими для подальшої оцінки та оптимізації умов праці.
Традиційно для учасників діє лотерея.

УМОВИ АКЦІЇ

Участь в розіграші будуть прийматимуть лише ті анкети, в яких будуть відповіді на всі запитання.

Призи – сертифікати в ресторан японської кухні «Черепаха» та квитки для всієї сім'ї в кінотеатр Мультиплекс.

Конфіденційність гарантуємо:

Лотерейний хвостик, де потрібно вказати персональний номер та номер телефону для зв'язку, буде відриватись від анкети та прийме участь у розіграші призів.

Розіграш відбудеться 15 травня на виробництві привселюдно на перезмінці через 2 тижня після виходу журналу.

ЗАПИТАННЯ:

В якому відділі ви працюєте?

☐ Виробництво ☐ Якість ☐ Логістика ☐ Інший відділ

Чи задоволені ви умовами праці?

☐ Так ☐ Ні Чому?_____

_____

Як ви оцінюєте якість регламентуючих роботу вказівок та інструкцій?

☐ Задовільняють ☐Не задовільняють Чому?_____

_____

Чи знаєте ви, до кого можете звернутися у разі невідповідності робочого місця належним умовам праці?

☐ Так ☐ Ні Не зовсім, бракує комунікації на рівні _____

_____

Оцініть складові характеристики робочого місця? Оцініть від 1 до 5

Зручність довозу до роботи

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Задоволенність технічним оснащенням робочого місця

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Відповідальність та самостійність в прийнятті рішень на робочому місці

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Відповідність інтенсивності та тривалості праці

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Якість та оперативність усунення несправностей на робочому місці

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Важливість робочого місця в трудовому процесі загалом

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

ВАШІ ПРОПОЗИЦІЇ З ОПТИМІЗАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ: _____

_____

_____

_____

ЛОТЕРЕЙНИЙ КВИТОК

ПІБ /персональний номер	Контактний номер телефону

ДІТИ ПРАЦІВНИКІВ ЗАВІТАЛИ НА РОБОТУ ДО БАТЬКІВ

Аби познайомити малечу із роботою батьків, показати їм, чим дорослі займаються в робочий час, на заводі «Кромберг енд Шуберт» для дітей співробітників влаштували святкову програму та провели екскурсію. Для малечі у виробничому цеху облаштували окрему локацію і тут вони побували на майстер-класах, досхочу побавились та погрались із аніматорами. Працівники підприємства, діти котрих прийшли подивитись на роботу батьків, кажуть, що це дуже весело - крадькома спостерігати за дітьми.

«Скажу від своєї дитини, оскільки вона була дуже зацікавлена чим займається мама, що вона робить на заводі, що робить сам завод, що ми виготовляємо. Їй було цікаво побачити підприємство, побачити людей. Думаю, кожна дитина рада побачити те, чим займаються її батьки, на власні очі. Не те, що ми розповідаємо вдома. Їм подобається, вони веселі», – каже працівниця компанії «Кромберг енд Шуберт» Юлія Хрещук.

Згодом, награвшись, малеча побувала на екскурсії, де ближче познайомилась з роботою своїх батьків. Ідея запросити дітей на роботу виникла завдяки цінностям компанії, які в першу чергу повязані з особистим розвитком працівників та їхніх сімей.

Вже стало доброю традицією для Крошівців відкривати літній сезон з подорожі в Одесу. Місто, яке зігріте теплим сонцем, овіяне морським бризом, де гумором просякнуте навіть повітря! Щирі та відкриті одесити, безліч атмосферних та колоритних двориків, історичні фортеці, пам'ятники та архітектурні шедеври чекали на житомирян. І, звісно ж, найголовніше – відпочинок на морі! Ласкаве тепле сонце, свіжий вітер, золотий пляж і прозорі хвилі. Такий відпочинок – чудова нагода розслабитись, перезавантажитись, відпочити, відволіктися від повсякденних проблем та турбот. Саме таким і став відпочинок для працівників КРОШУ.

ЦІКАВІ ФАКТИ ПРО ОДЕСУ:

Однією з визначних пам'яток міста є Потьомкінські сходи, що отримали свою назву завдяки режисерові Ейзенштейну. Він зняв стрічку "Броненосець Потьомкін" і включив туди знамениті сходи, завдяки чому і з'явилася назва. Сходи визнано одними із найкрасивіших в Європі, а їх довжина становить трохи менше ста п'ятдесяти метрів. Нагору ведуть сходи в кількості 192. Треба зазначити, що підгрунття сходів практично в два рази ширше, ніж верхня частина.

ВІДКРИТІ ВАКАНСІЇ

Діловод (управління персоналом)

Обов'язки:
– відслідковування дотримання навчального плану;
– опрацювання документації щодо погодження та оплати навчань відповідно до плану;
– консолідація отриманої інформації до відповідних звітів;
– реєстрація кваліфікацій працівників в системі;
– ведення встановленої документації відповідно до навчальних проесів.

Вимоги:
– середня, спеціальна, вища освіта;
– володіння англійською або німецькою мовою;
– впевнений користувач ПК (Word, Excel, Power Point);
– аналітичні здібності
– дотримання конфіденційності;
– акуратність та уважність.

Бухгалтер

Обов'язки:
– облік розрахунків з підзвітними особами
– облік касових операцій
– облік забезпечень на виплату відпусток
– облік паливно-мастильних матеріалів
– виписка довіреностей
– перевірка вхідних рахунків.

Вимоги:
– вища економічна або бухгалтерська освіта
– досвідчений користувач ПК
– досвід роботи бухгалтером від 2-х років
– знання англійської мови або німецької мови (бажано).

Інженер технічного відділу

Обов'язки:
– здійснення поточних і планових змін робочої документації;
– робота з базою даних;
– розробка вказівок до роботи для технічних процесів та візуалізації;
– робота з кресленнями замовника (опрацювання, порівняння).

Вимоги:
– вища технічна освіта;
– вміння працювати з ПК, робота з обчислювальною технікою;
– вміння читати креслення;
– знання англійської або німецької мови;
– вміння працювати в команді.

Організатор з постачання відділу логістики

Обов'язки:
– замовлення сировини
– контроль запасів сировини
– співпраця з іноземними партнерами.

Вимоги:
– вища освіта (логістика, економіка підприємства, фінанси)
– досвідчений користувач ПК
– вільне володіння англійською або німецькою мовою
– комунікативні навики
– вміння працювати в команді.

Анкети подаються у підвідділ підбору та розвитку персоналу

З приводу працевлаштування звертайтесь за телефонами: +38098 2396981, +380412 576274 с. Оліївка, вул. Садова 4

Комплектувальник проводів

Умови працевлаштування:
– 8-годинний робочий день;
– позмінний графік роботи (в т.ч. нічні зміни);
– стояча робота.

Обов'язки:
– виготовлення кабельних мереж до автомобілів;
– робота з технічною документацією;
– забезпечення якості виготовленої продукції.

Вимоги:
– уважність, відповідальність, скрупульозність;
– хороший зір;
– здатність швидко засвоювати нову інформацію.

НОВІ МОЖЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ДЛЯ ЖИТЕЛІВ ПУЛИНСЬКОГО, ЧЕРНЯХІВСЬКОГО ТА КОРОСТИШІВСЬКОГО РАЙОНІВ.

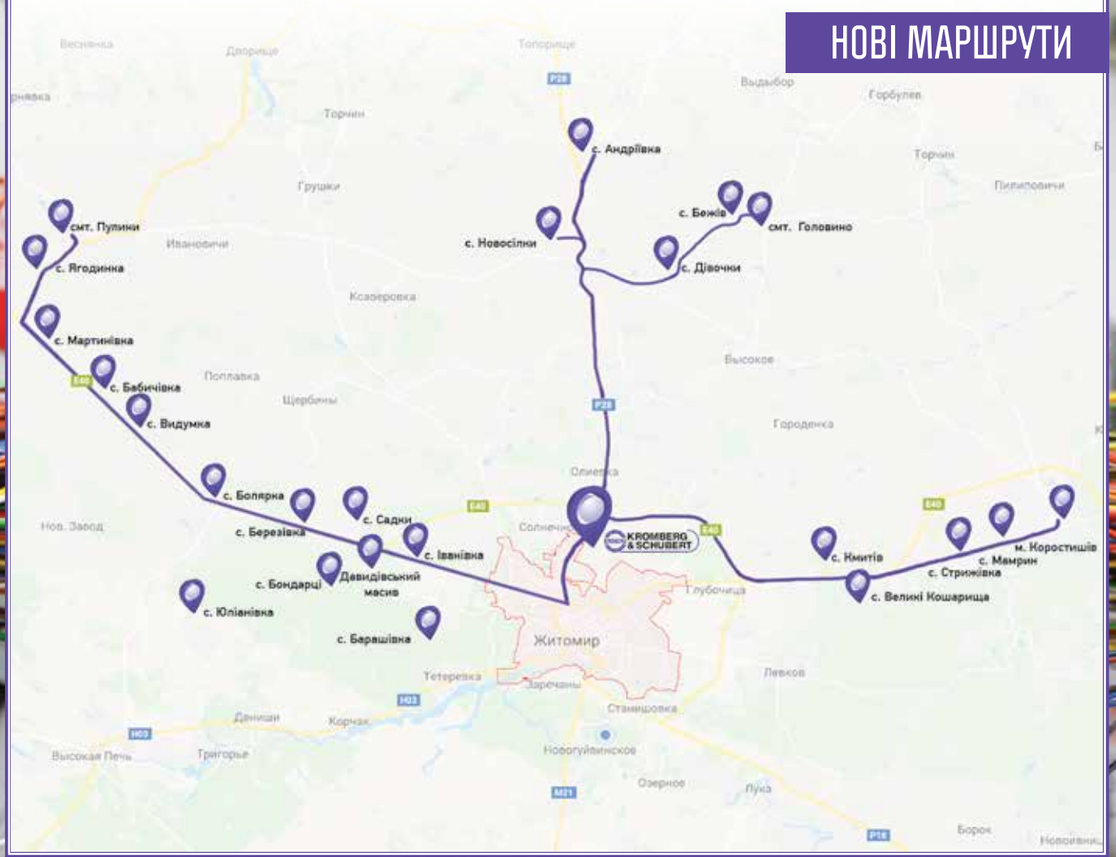
ПІДВІЗ З НАСЕЛЕНИХ ПУНКТІВ:

1. Пулинський напрямок: смт Пулини, с. Ягодинка, с. Мартинівка, с. Видумка, с. Бабичівка, с. Юліанівка, с. Болярка, с. Березівка, с. Садки, с. Бондарці, с. Барашівка, Давидівський масив, с. Іванівка

2. Черняхівський напрямок: с. Андріївка, с. Новосілки, с. Дівочки, с. Бежів, смт. Головино

3. Коростишівський напрямок: с. Кмитів, с. Великі Кошарища, с. Стрижівка, с. Мамрин, м. Коростишів

НОВІ МАРШРУТИ



KROMBERG
& SCHUBERT
KROSCHU
ПРАЦЮЄМО З НАЙКРАЩИМИ, ПРАЦЮЄМО ДЛЯ НАЙКРАЩИХ!
Das Auto.
Audi
SEAT
MAN
WWW.KROSCHU.INFO