

КОРПОРАТИВНЕ ВИДАННЯ, ПРИЗНАЧЕНЕ ТІЛЬКИ
ДЛЯ СПІВРОБІТНИКІВ КОМПАНІЇ КЕРНЕЛ

Увага – змагання серед
олійноекстракційних
заводів! Рік якості!

Призовий фонд 170000 гривень
(стор. 2)

Збирання озимої
пшениці пройшло на
«відмінно»!

Результати збору ранніх
зернових 2014 (стор. 3)



СЕРПЕНЬ



Шановні колеги!

Наші агропідприємства завершили збирання озимої пшениці. На загальній площі в 30, 677 гектарів ми отримали 171, 282 тонн. В середньому, урожайність з одного гектара склала 5,6 тонн. Звичайно, такі досягнення стали можливі лише завдяки спільній праці, високому професіоналізму кожного співробітника і відданості своїй справі!

Хочу висловити щиру подяку команді Агробізнесу, адже практично всі кластери перевиконали свої планові завдання. Особливо хочеться відзначити лідера, яким стало підприємство Дружба-Нова під керівництвом Ігоря Макухи. На найбільшій площі пшениці їм вдалося отримати найвищу врожайність з дотриманням високої якості. Переважно, завдяки результатам цього кластера, фінальний середній показник врожайності всієї Компанії виявився вищим за конкурентів.

Також хочу відмітити Західний регіональний офіс, яким керує Ігор Чикін та кластер Агрополіс під керівництвом Віктора Тарчинського. Агрополіс показав найвищу врожайність, не див-

лячись на те, що площа була невеликою і якість пшениці підвела.

Ми бачимо результати наших основних конкурентів (МХП, Астарта, ІМК) і можемо з упевненістю сказати, що наші результати на рівні, а часом навіть кращі. Але завжди є, куди рости, тому ми не зупиняємося на досягнутому. Найголовніший етап, від якого залежатиме загальний результат роботи Агробізнесу у цьому році, ще попереду – це збір пізніх зернових. Показники урожайності кукурудзи, соняшнику та сої покажуть якість роботи кластерів у цьому сезоні.

Цього року для нас принципово важливо не просто виконати, а перевиконати плани. Всім відомо, що ціни на продукцію впали на 30-40%, а значить, лише перевиконання планів дозволить Компанії компенсувати падіння цін і вийти на очікуваний фінансовий результат.

Я дуже сподіваюсь, що результати збирання пізніх зернових від усіх кластерів стануть для всіх нас приємним сюрпризом.

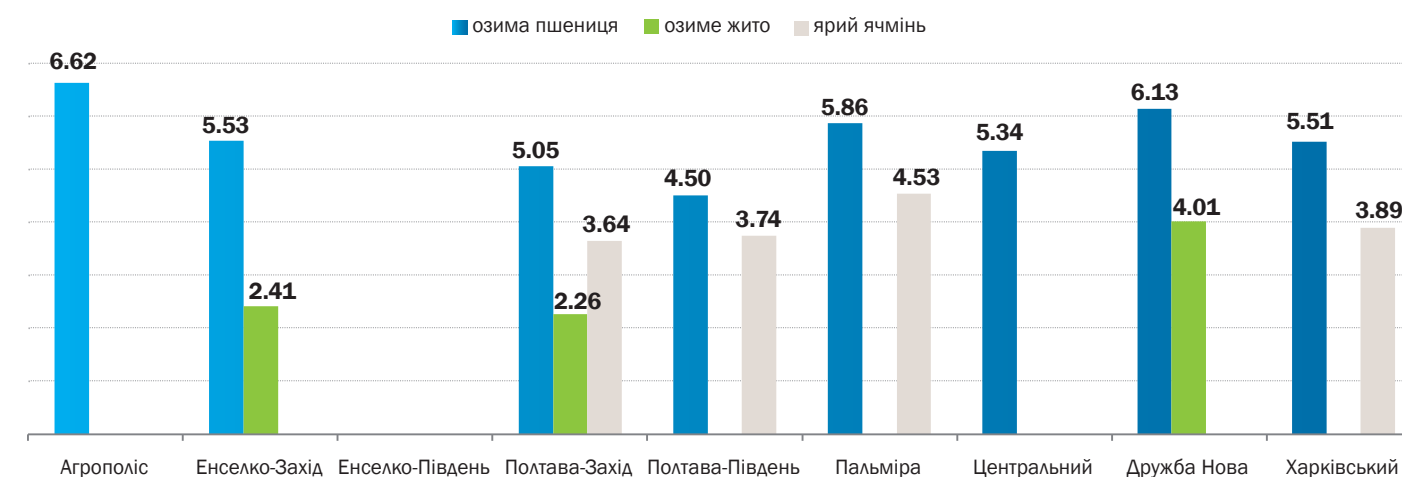
Ще раз всім дякую і нових успіхів!

АНДРІЙ ВЕРЕВСЬКИЙ

ДОСЯГНЕННЯ

Збирання озимої пшениці пройшло на «ВІДМІННО»!

РЕЗУЛЬТАТИ ЗБОРУ РАННІХ ЗЕРНОВИХ 2014



ЄВГЕН ОСИПОВ
ДИРЕКТОР
АГРОБІЗНЕСУ

«Важливу роль в успішності майбутнього врожаю відіграє вміння наперед бачити і аналізувати можливі проблеми, а також бути максимально підготовленими до їх оперативного вирішення. Якщо пригадати час посіву озимих культур, то дощова погода створила умови для розвитку хвороб, з якими потрібно було одразу ж боротися. Усі рішення приймалися швидко і якісно, ефективно працювала агрономічна і комерційна служби. Оперативно приймалися рішення про зміну структури посівних площ в кластерах, виробничі команди ефективно працювали в незапланованих умовах.

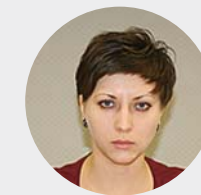
Нещодавня агрорада визначила основний напрямок для майбутнього сезону - підвищення продуктивності, врожаю. Досягти цього можна шляхом інтенсифікації, застосовуючи нові технології, нові системи моніторингу, контролю та аналізу».



ВІТАЛІЙ СТАВНІЧУК
ДИРЕКТОР З
ВИРОБНИЦТВА
АГРОБІЗНЕСУ

«У першу чергу, хочеться привітати усіх з хорошими результатами збирання ранніх зернових. Особливо хочу відзначити результат Дружби-Нови, який би не відбувся без самовідданої праці головного агронома Пищиди Валерія та очолюваної ним команди, а також найвищий результат з врожайності від кластера Агрополіс, над яким працювала виробнича команда головного агронома Олійнича Івана.

Запорукою цьогоорічного успіху стала злагоджена та ефективна робота служби виробництва у всіх кластерах; чітке і своєчасне виконання технології; планомірний перехід на нові, інтенсивні сорти і сучасну технологію під керівництвом Світлани Коноваленко. В цілому, до вирощування пшениці повернулись «обличчям» і вийшли на зовсім інший рівень».



СВІТЛАНА КОНОВАЛЕНКО
КЕРІВНИК
АГРОНОМІЧНОЇ
СЛУЖБИ

«При вирощуванні озимої пшениці важлива не тільки кількість, але і якість. Цього року було вжито додаткових заходів (внесення азотних добрив по листу і колосу), і у підсумку, ми отримали до 50% зерна 1, 2 і 3 класу. Отриманий результат - достойний, але ми впевнені, він може бути ще кращим. Для цього є всі умови. Збирання ранніх зернових - перший старт і можливість відпрацювати схеми оптимальної організації та орієнтації на наступний більш трудомісткий етап - збирання пізніх зернових культур. Команди кластерів повноцінно готові до заготовки пізніх культур та виконанню осінньо-польових робіт.

Наше завдання - проаналізувати, спланувати, виконати всі агротехнологічні операції у встановлені терміни, забезпечити якісне прибирання і збереження».

Секрети наших чемпіонів

Підсумки збору ранніх зернових визначили перших лідерів! Як відомо, ними стали підприємства: Дружба-Нова, Західний кластер і Агрополіс. У чому полягає головний секрет урожайності? Можливо, добрий ґрунт? Чи гарний клімат? А можливо, вся річ у відбірному насінні? Чи головне, це техніка?... Відповіді ми дізнавалися з перших вуст у Керівників агропідприємств-переможців, яким ми, судячи з результатів, можемо довіряти!



ІГОР ЧИКІН
КЕРІВНИК ЗАХІДНОГО
РЕГІОНАЛЬНОГО ОФІСУ

«На урожайність впливає декілька чинників, серед яких і людські, і технічні, і погодні. Безперечно, важливо, щоб до виконання своїх безпосередніх обов'язків вся команда підійшла дуже старанно, наполегливо, з усією відповідальністю. Велику роль відіграла якісна підготовка ґрунту, для якої була надана вся необхідна техніка та інвентарні засоби. Ми не забували враховувати найоптимальніші періоди для посіву, підживлення та захисту культур. Тримали зв'язок з головним офісом, дослуховувалися до порад і рекомендацій. Важливим завданням для нас було не лише отримати гарні кількісні показники, але й якісні. Також оперативно реагували на погодні умови. Тому саме комплекс усіх цих необхідних заходів дозволив нам вийти на такий рівень. Я дякую свої команді за активну співпрацю і впевнений, ми не підведемо і з пізніми зерновими!»



ІГОР МАКУХА
ДИРЕКТОР
«ДРУЖБА-НОВА»

«Високий рівень урожайності досягнутий завдяки сприятливим погодним умовам, дотриманню технологічних вимог вирощування та виконанню усіх агротехнічних заходів в оптимальний для рослин термін. Всі площі озимої пшениці були засіяні сортами вітчизняної селекції, для яких урожайність на рівні 6,5-7,5 т. є майже максимальною.

Значну роль у отриманні гарного врожаю відіграло використання нових методів. Так, наприклад, для підживлення посівів озимої пшениці рідкими азотними добривами (КАС) застосовувалися спеціалізовані агрегати «Рось». Їх особливість полягає у можливості вносити рідкі добрива незалежно від погодних умов, оскільки вони рухаються на м'яких камерах. То ж використання цих агрегатів та рідких добрив дало змогу в оптимальний для пшениці термін провести підживлення та досягти достойних результатів урожайності».



ВІКТОР
ТАРЧІНСЬКИЙ
КЕРІВНИК КЛАСТЕРУ
АГРОПОЛІС

«Наша перемога – це, в першу чергу, заслуга всього колективу. Саме завдяки відданій праці кожного співробітника, наполегливості і бажанні показати свої справжні можливості, нам вдалося досягти таких результатів. Адже в минулому році у нашому кластері була дуже плачевна ситуація - всього 28 центнерів. Враховуючи результати попереднього року, було проведено декілька нарад по плануванню польових робіт на 2014 рік, проаналізовано допущені помилки у 2013 році та намічені заходи організаційного та технологічного характеру спрямовані на досягнення планової урожайності озимої пшениці. Зокрема, за кожним полем озимої пшениці було закріплено відповідального працівника агрономічної служби, який пер-

сонально відповідав за дотримання технології вирощування та планової урожайності. Враховуючи вищевикладені цілі, команда почала працювати, не жалючі сил, і найголовніше, працювати разом. І, як результат, з 28 центнерів у 2013 році, ми отримали 66 центнерів у поточному, що є найвищим результатом за всю історію діяльності ТОВ «Агрополіс»! Даний результат підтверджує високий професіоналізм, ділові якості працівників та спеціалістів ТОВ «Агрополіс».

Важливу роль у цьому відіграла підтримка керівництва. Активний зв'язок з нами тримали та надавали своєчасні консультації Віталій Ставничук, Світлана Коноваленко, Ігор Чикін, Олександр Ременяк, Володимир Ревко та Михайло Бондаренко. Інженерною службою ТОВ «Агрополіс» було вчасно і якісно відремонтовано всю наявну техніку, яка була задіяна в технології вирощування озимої пшениці. Тому і гарне технічне оснащення, і відчутна підтримка з боку головного менеджменту, і, ще раз наголошу, справжня командна робота, в результаті дали такі позитивні показники. Але ми не збираємось на цьому зупинитись. Успіх треба не лише закріплювати, а й покращувати. У нас для цього є всі можливості, тому, впевнений, попереду нові досягнення, до яких прагне колектив кластеру Агрополіс!»

РЕЦЕПТ УРОЖАЙНОСТІ

Судячи з коментарів головних учасників і переможців процесу збору ранніх зернових, можна спробувати скласти загальний рецепт урожайності. То ж...

Головні інгредієнти:

- ✓ Професійна команда
- ✓ Спільна і віддана праця
- ✓ Підтримка керівництва
- ✓ Дотримання технологій
- ✓ Застосування нових методів
- ✓ Сучасна техніка
- ✓ Якісна підготовка ґрунту
- ✓ Перехід на нові сорти
- ✓ Своєчасне підживлення та захист культур
- ✓ Сприятливі погодні умови

МАРИНАДО

Свіжі овочі і нічого зайвого!

До уваги любителів смачного та корисного!
ТМ Маринадо презентує горошок зелений і кукурудзу цукрову українського виробництва!

Кукурудза багата вітаміном Е, попереджає атеросклероз, багата клітковиною і мінералами (цинк, фосфор, калій).

з 5 вересня



ШУКАЙТЕ
НА ПОЛИЦЯХ
МАГАЗИНІВ



Горошок багатий вітамінами А, В, С, клітковиною, а також здатний знижувати холестерин, покращувати роботу імунної системи.

з 5 серпня

- ✓ Без консервантів, добавок та ГМО
- ✓ Виключно українська сировина з найкращих полів Черкаської області
- ✓ Висока якість і користь для здоров'я!

KERNEL

КУПУЙТЕ УКРАЇНСЬКЕ!
СМАКУЙТЕ КОРИСНЕ!

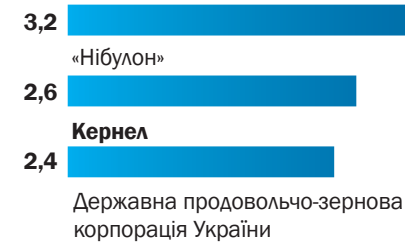
Кернел - лідер серед експортерів соняшникової олії і найбільший експортер зернових



Україна б'є чергові рекорди з експорту не тільки зернових, а й соняшникової олії. Найбільшим постачальником олії вже котрий сезон підряд залишається Компанія Кернел

2013/2014 маркетинговий рік можна назвати найскладнішим для аграріїв за всю історію незалежної України. Однак, незважаючи на всі складності, як кліматичні, так і соціально-політичні, аграріям вдалося провести посівну кампанію і вивезти за кордон рекордну кількість зерна. Так, станом на 25 червня з України було вивезено понад 32 млн. тонн. Ще 900 тис. тонн підготовлено до експорту.

ЛІДЕРАМИ ЕКСПОРТУ ЗЕРНОВИХ В ЦЬОМУ СЕЗОНІ СТАЛИ:



У ДЕСЯТКУ ЛІДЕРІВ ТАКОЖ УВІЙШЛИ:



НАЙБІЛЬШЕ УКРАЇНА ПОСТАВИЛА НА ЗОВНІШНІ РИНКИ КУКУРУДЗИ: (МЛН.ТОНН)



Ці показники можна вважати більш ніж успішними, адже на старті сезону аналітики прогнозували експорт зернових на рівні 30 млн. тонн. В окремі місяці з України відвантажувалося близько 4 млн. тонн кукурудзи.

За підсумками дев'яти місяців поточного сезону (вересень 2013 року - травень 2014) Україна поставила на зовнішні ринки 3,3 млн. тонн олії, у тому числі близько 3 млн. тонн сирової соняшникової олії і 167 тис. тонн рафінованої. Уже з повною впевненістю можна говорити, що, незважаючи на соціально-політичну та економічну нестабільність, Україна експортує рекордні обсяги соняшникової олії. Попередній рекорд був у 2011/2012 маркетинговому році, коли на експорт було відправлено 3,06 млн. тонн соняшникової олії.

Такі позитивні результати стали можливі завдяки гарному врожаю соняшнику. На-

гадаємо, минулого року через поганий урожай виробники зіткнулися з нестачею сировини, частина компаній переорієнтувалася на переробку сої. Наприкінці квітня ЄС в односторонньому порядку знизив мито на українську продукцію, в тому числі і 2% ввізне мито на українську соняшникову олію.

За оцінками експертів, обнулення мита не зробило істотного впливу на обсяги поставок соняшникової олії з України до Євросоюзу. «Мито в 2% не було перешкодою чи бар'єром для поставок української олії в ЄС», - вважає Марія Колесник, голова аналітичного департаменту консалтингової групи «ААА». На її думку, зниження мита приведе скоріше не до збільшення обсягів, а до поліпшення фінансових показників компаній-експортерів.

На ринок Європейського союзу припадає приблизно 12% експорту олії з України. Найбільшими споживачами нашого олії є Індія, Китай і Єгипет. Тим не менше, саме квітень і травень стали рекордними за обсягами експорту - 449,3 і 491,4 тис. тонн відповідно.

Що стосується прогнозів на наступний сезон, то Україна може виробити і поставити на зовнішні ринки ще більше олії. За

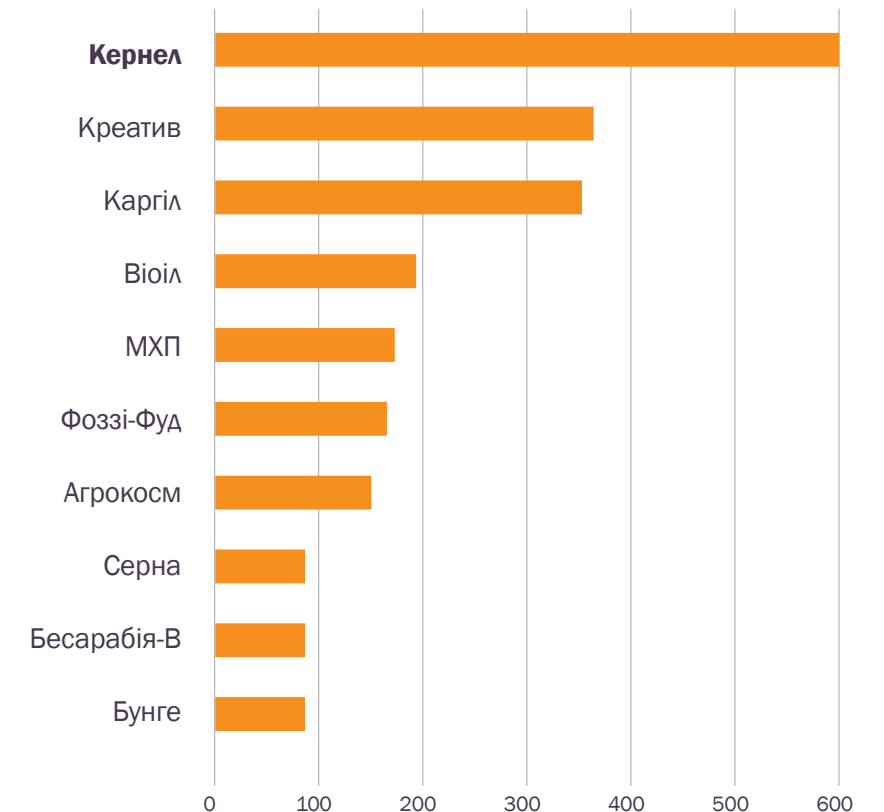
687,8
ТИС. ТОНН ОЛІЇ

«Компанією номер один за обсягами експорту сирової соняшникової олії залишається Кернел. За 9 місяців поточного сезону Компанія вивезла за кордон 687,8 тис. тонн олії. У трійку лідерів входить також група компаній «Креатив» (389,1) і «Каргіл» (363)»

оцінками міністерства сільського господарства США, в 2014/2015 році виробництво соняшникової олії в Україні планується на рівні 4,2 з яких 3,7 млн. може бути відправлено на експорт.

ТОП-10 НАЙБІЛЬШИХ ЕКСПОРТЕРІВ СОНЯШНИКОВОЇ ОЛІЇ

ВЕРЕСЕНЬ -2013 - ТРАВЕНЬ 2014



Загальний результат залежить від кожного!

Перший етап заходу - офіційна частина. Близько 10:00 в конференц-залі зібралися керівники і менеджери всіх регіональних представництв із закупівель, керівники суміжних функціональних підрозділів і ТОП менеджмент Компанії. Вступне слово - Костянтину Литвинському, Операційному директору Кернел та Генеральному директору Кернел-Трейд, та Олександр Головіну, Керівнику департаменту закупівель зернових та олійних культур. Свої виступи починають з реальної картини: важкий рік, спад економіки, девальвація гривні, складна політична ситуація. Далі - підсумки в цифрах, аналіз перемог і помилок, подяка за виконану роботу, озвучування нових цілей та шляхів їх досягнення.

25 липня 2014 р. Заміський комплекс «Platium» привітно зустрічає гостей. Територія потопає в зелені і сонці, басейн і пляж так і манять зануритися у прохолодну воду. На перший погляд, може здатися, що учасники з'їхалися на відпочинок. Але ні - попереду серйозна конференція, мета якої - підвести підсумки, виявити проблемні зони і помилки, визначити головні стратегії і завдання, надихнути на нові перемоги і звершення, об'єднати навколо спільної мети. А надихатися і об'єднуватися було чим!



Підсумки в цифрах, аналіз перемог і помилок, подяка за виконану роботу, озвучування нових цілей і методів їх досягнення



КОСТЯНТИН
ЛИТВІНСЬКИЙ
ГЕНЕРАЛЬНИЙ
ДИРЕКТОР ТОВ
«КЕРНЕЛ-ТРЕЙД»

«Ми бачимо складну картину у законодавстві України. Нові закони про зміну бюджету не пройшли, фінансові умови залишаються складними. Але, незважаючи на це, я вірю, що всі складнощі ми зможемо подолати. За всі ці роки ми вже звикли до проблемних ситуацій, навчилися їх вирішувати. І ті обсяги, які нашим конкурентам навіть не сняться, для нас є реальними. Зараз головне - не розслаблятися і з усією серйозністю підійти до виконання нових завдань. Нам треба закатати рукава і зробити все, що від нас залежить».



ОЛЕКСАНДР ГОЛОВІН
КЕРІВНИК
ДЕПАРТАМЕНТУ
ЗАКУПІВЕЛЬ ЗЕРНОВИХ І
ОЛІЙНИХ КУЛЬТУР

План закупівлі по зерновій групі становив 2360000 тонн. Факт купівлі склав 1996970 тонн. Судячи з цифр, з поставленим планом ми не впоралися. Але я хочу підкреслити, що наше завдання - не купувати багато, а купувати якісно, з дотриманням високої маржі і високої якості продукції. І в цьому сезоні, нам це вдалося. Що стосується плану закупівлі насіння соняшнику. Він склав 2360000 тонн і був успішно виконаний з дотриманням маржі. При цьому зазначу, що ми недостатньо уваги приділяємо якості наших постачальників. Ми закуповуємо більше 40% продукції у посередників, а не у прямих виробників. Ми можемо і повинні закуповувати безпосередньо у товаровиробників».

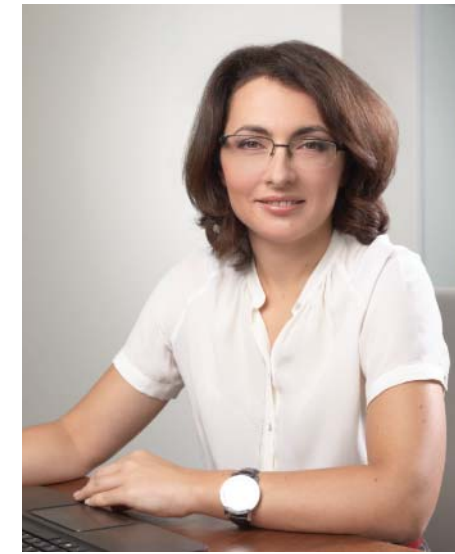
НАСТУПНИЙ РІК - ЦЕ ЧЕРГОВИЙ ВИКЛИК ДО НОВИХ РЕКОРДІВ!

Перші акценти розставлені, аналіз проведений, проблеми виявлені. Час озвучувати плани на новий маркетинговий рік, що стартував 1 липня. План із закупівель зернових становить 2 000 000 тонн, закупівля соняшнику запланована на рівні 2432000 тонн. Пріоритети незмінні: важливі не тільки об'єми, а й висока маржа у поєднанні з безпекою та якістю продукції.

Для досягнення поставлених завдань ні один підрозділ не може працювати відособлено. Закупівлю сировини неможливо вести без логістики та контакту з елеваторами, без бухгалтерії, юридичного супроводу та служби персоналу, не обійтися без фінансового контролю та безпеки. Важливим фактором успіху команди є якісна комунікація з усіма суміжними підрозділами. Тому логічним продовженням конференції стали виступи Керівників інших Дивізіонів, з якими підрозділи закупівель щодня стикаються у роботі.

«Індивідуалізм дозволяє завоювати призи, а командна робота - чемпіонські кубки».

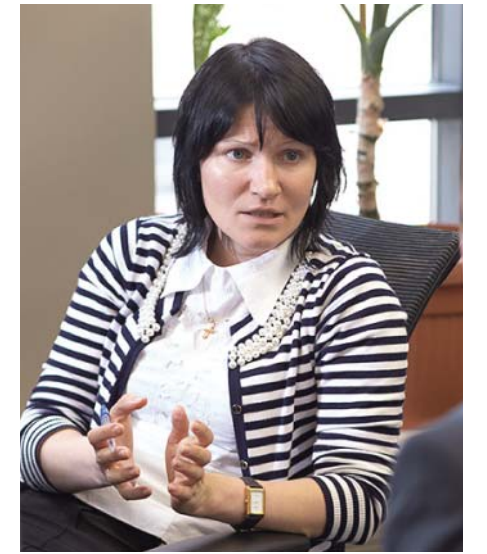
ДЖОН МАКСВЕЛ



ДИВІЗІОН ЛОГІСТИКА: ЗВОРОТНІЙ ЗВ'ЯЗОК ДЛЯ НАС ДУЖЕ ВАЖЛИВИЙ!

На початку свого виступу Леся Литвинська, Директор з логістики, звернула увагу на оновлення структури Дивізіону, в якому тепер сформовані Відділ якості та Відділ закупівель. Також з'явилася нова посада Заступника директора з логістики, яку тепер займає Олександр Машенко. Аудиторії були представлені нові співробітники Дивізіону: Геннадій Супрун (Керівник департаменту зберігання товарів на елеваторах), Сергій Синиця (Директор Трансбалктерміналу) і Роман Ляшенко (Заступник директора Трансбалктерміналу з експлуатації), Ольга Нікітіна (Керівник відділу якості). Представивши нових колег (а деяких як «нових-старих» людей Компанії), Леся акцентувала увагу на нових проектах і завданнях: у вересні планується закінчити реконструкцію трьох флагманських елеваторів і збільшити потужності з приймання і відвантаження, почати масштабну реконструкцію перевалочних потужностей Трансбалктерміналу. Цього сезону буде також використовуватися орендований рухомий склад. Прийом продукції від Агробізнесу і оборотність власних елеваторів буде в пріоритеті.

«Якщо є якісь питання, зауваження, ідеї по роботі елеваторів, терміналів, АТП, будь ласка, інформуйте нас. Давайте нам зворотній зв'язок. Ми повинні навчитися слухати і чути один одного. Якщо є проблеми з якістю, задавайте питання. Не чекайте щорічних нарад. У всіх є телефони, всі доступні. Ми будемо намагатися оперативно реагувати. Це єдиний спосіб, при якому ми зможемо вдосконалити свою діяльність. У нас спільні цілі і досягти ми їх зможемо тільки спільними зусиллями».



ВІДДІЛ ЯКОСТІ: УВАГА ДО ДЕТАЛЕЙ!

Ольга Нікітіна, Керівник відділу якості, зупинилася на завданнях, пов'язаних з роботою елеваторів. Основний акцент на аналіз і врегулювання спірних питань з якістю при прийманні; облік якості по культурах і постачальниках, згідно з встановленими показниками; удосконалення процедури визначення якості для скорочення простоїв під час приймання; підвищення рівня кваліфікації працівників; регулювання питань із сертифікації сировини. Також були проаналізовані проблеми та рішення кількісно-якісного обліку та перевалки.

«При закупівлі сировини звертайте увагу на склад бур'янистої домішки - вміст фузаріозу в пшениці і кукурудзі (не більше 0,5%) і зернової домішки - пошкоджене клопом черепашкою (норма для 3-го класу - не більше 2%), проросле зерно (не більше 3%)».



ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛІНГ: ЧАС – ЦЕ ГРОШІ!

Андрій Косенюк, Керівник служби фінансового контролінгу, представив результати продажу зернових і насіння соняшнику в 2013-2014 році, визначив головні чинники зростання маржі.

«Для отримання додаткової маржі необхідно правильно розподіляти закупівлі на «Товари» (без ПДВ) і «Товари сільськогосподарські» (з ПДВ) в обліку. Потрібно ретельно аналізувати постачальників і якісно готувати документацію. Також звертайте увагу на проект Швидке закриття, мета якого - отримання фінансової звітності на 10 день. Для успішного закриття періоду важливо не відкладати облік документів на кінець періоду. Від кожного з Вас лежить оперативна взаємодія з бухгалтерією протягом усього періоду. Вибудуйте правильні відносини з постачальниками, ставте їм наші вимоги щодо заповнення документації, вимагайте дотримання цих вимог і вчасно здавайте первинні документи Вашому бухгалтеру».



ВНУТРІШНІЙ АУДИТ: СПЛАНУВАТИ - ВПРОВАДИТИ - ПЕРЕМОГТИ!

Дмитро Сергієнко, Керівник служби внутрішнього аудиту, ознайомив з ключовими змінами системи контролю у процесі закупівель і звернувся до всіх присутніх з двома основними проханнями:

«Перше - це дисципліна. Якщо є правила гри, якщо є політика і процедури, ми їх всі повинні виконувати. І ми, і Ви. І друге - зміни, оновлення, удосконалення повинні йти, в тому числі, і від Вас. Ви - керівник процесу, тому як ніхто інший розумієте, як його можна покращити. Не чекайте чергової конференції, не накопичуйте проблемні питання! Заведіть правило: 1 раз в квартал формувати «журнал питань» і надсилати його нам, щоб ми його разом відпрацювали. Будьте активними. Будьте лідерами змін Ваших процесів!».



ПОДАТКОВИЙ ТА БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК: СТРОКИ ЖОРСТКІ, АЛЕ РЕАЛЬНІ!

Тетяна Долгоша, Заступник головного бухгалтера, розповіла про курс на підвищення якості обліку. З цією метою необхідно правильно заповнювати первинні документи, мінімізувати податкові ризики, прискорювати закриття облікового періоду, а також своєчасно адаптуватися у зв'язку із змінами в податковому законодавстві. При цьому, Олександр Головін, додав, що цього року не передбачені штрафи у разі невиконання термінів «швидкого закриття». Але попередив, що, можливо, це тимчасове явище і при необхідності «санкції будуть введені» :)



ЮРИДИЧНИЙ ДЕПАРТАМЕНТ: ВАЖЛИВІСТЬ ПЕРЕВІРКИ КОНТРАГЕНТІВ!

Анатолій Удіванов, Керівник юридичного відділу, зупинився на проблемі підвищеної уваги правоохоронних та контролюючих органів до зернотрейдерської діяльності, на фактах перевищення їх повноважень. Як результат - тотальне збільшення відкриттів кримінальних справ щодо операцій з контрагентами-постачальниками зернових. На сьогоднішній день на розгляді в судах різних інстанцій за нашими підрозділами закупівель знаходиться 11 справ на суму близько 600 мільйонів грн. Незважаючи на значну цифру, статистика втішна. Торік в судах відстоювали близько 30 справ на мільярд гривень.

«Що було зроблено для попередження цих проблем або ж їх оперативного вирішення? Спільно зі службою безпеки були проведені тренінги та відповідні інструктажі, розроблений алгоритм реагування. Для всіх представництв були укладені договори з адвокатськими конторами та приватними адвокатами. Це забезпечує нам оперативний юридичний захист і допомогу. Окремо хочу звернути Вашу увагу, що більшість проблем можна уникнути, якщо своєчасно і жорстко провести перевірку документації контрагентів-сільгоспвиробників і повноважених осіб, які підписують договори».



ДЕПАРТАМЕНТ БЕЗПЕКИ: НЕОБХІДНО НАВЧИТИСЯ ВИЯВЛЯТИ «ЛИПОВІ» ПІДПРИЄМСТВА!

Костянтин Сумкін, Керівник департаменту безпеки, окремо зупинився на причинах, які призвели до таких колосальних збитків. Основний акцент був зроблений на етапі, коли робота з контрагентом тільки починається. Саме в цей час необхідно провести першу зустріч з директором підприємства (саме з директором, а не менеджером або представником), уважно перевірити всі правовстановлюючі документи підприємства, отримати зразки підписів, а також не забувати робити фотозвіт. Саме ці, на перший погляд, прості правила, надзвичайно важливі для подальшої якісної роботи.



ВИПЕРЕДЖАЮЧИ ЧАС!

У фінальній частині конференції були ще раз окреслені основні цілі та пріоритети:

- ✓ Відповідати вимогам часу і ринку;
- ✓ Професійно рости і розвиватися;
- ✓ Виконувати всі правила і політики Компанії, працювати чесно і відкрито;
- ✓ Активно взаємодіяти з усіма департаментами;
- ✓ Давати зворотній зв'язок - озвучувати як проблеми та зауваження, так і нові ідеї та пропозиції;
- ✓ З усією відповідальністю і серйозністю підходити до питання перевірки контрагентів (особиста зустріч і детальна перевірка документів);
- ✓ Купувати правильно: дешево, якісно і безпечно!

Незважаючи на всю серйозність питань, конференція пройшла жваво і активно, з позитивним настроєм і вірою у власні сили! Далі - жеребкування та спортивно-розважальна частина заходу.

І В ДОЩ, І В СПЕКУ ... ЗАВЖДИ РАЗОМ: В ОФІСІ І НА ПОЛІ!

Що допомагає людям ставати ближчими, заряджатися однією силою і енергією? Не тільки одна спільна справа, а й одна спільна гра! Цю істину ще раз підтвердили учасники футбольного турніру, який став вже доброю традицією в департаменті. Торік футболістам довелося пройти випробування водною стихією - під час турніру була справжня злива. Цього разу матчі проходили під палючим сонцем при температурі більше 30 градусів! Але ніякі погодні умови не можуть перешкодити кернелівцям йти до своїх цілей! Це стосується як офісного простору, так і футбольного поля! Команди показали себе справжніми борцями, змагалися до останніх хвилин, незважаючи на травми і нестерпну спеку!



За підсумками фінального поєдинку найсильнішими цього року стала команда Харкова, що ще раз підтвердило чесність і непідкупність київського судді, Костянтина Литвинського (а спроби підкупу були, повірте нам на слово :))

Згадуючи зливу і палюче сонце, можна з упевненістю сказати, що наші «закупівельники» пройшли вогонь і воду! Невже черга за мідними трубами? Що б не приготував нам наступний рік, можна впевнено сказати: ці хлопці подолають все! Разом, пліч-о-пліч, однією командою - вперед до перемоги!

WE ARE THE CHAMPIONS!

Настав час найприємнішої частини заходу - нагородження кращих із кращих! Співробітники, які показали високі результати і досягли надпланових показників, отримали свої чесно заслужені подарунки та дипломи. Але найдорожчим подарунком для всіх співробітників стала саме увага! Адже як приємно усвідомлювати, що твою роботу бачать і цінують, незважаючи на сотні кілометрів, які розділяють наші офіси!

Традиційно найочікуванішим і хвилюючим моментом стало оголошення офісу, який закупив рекордний обсяг продукції, при цьому дотримуючи всі якісні та документальні процедури. За результатами 2013/2014 МР переможцем став Миколаївський офіс, який очолює Олександр Кузьмич. Під символічну, і вже традиційну пісню «We are the champions», з палаючими очима і щирими радісними емоціями, нові чемпіони вийшли отримувати Кубок, який в подальшому буде надихати їх на нові перемоги!



ОЛЕКСАНДР
КУЗЬМИЧ
КЕРІВНИК
МИКОЛАЇВСЬКОГО
ПІДРОЗДІЛУ

«У 2010/2011 р. ми вперше здобули рекордну перемогу і отримали заповітний символ - Кубок Чемпіона. Після цього рік був не дуже вдалим, і ми втратили першість. Потім Кубок перейшов у офіс Вінниці, далі - у Білу Церкву. І ось зараз все стало на своє місце :) Я з гордістю повертаю Кубок у наш офіс».

НІКОЛИ НЕ ЗУПИНЯТЬСЯ НА ДОСЯГНУТОМУ!

Чемпіони визначені, призи отримані, але це не означає, що настав час «спочивати на лаврах». Наступна частина 2-хденної конференції - тренінг «Керуючі змінами. 5 кроків до особистої ефективності». Цілий день керівники офісів і менеджери із закупівель розвивали навички взаємодії в умовах змін, формували свій лідерський потенціал, вчилися якійсь взаємодії. Отримували корисні знання, які вже сьогодні можна застосовувати на практиці.

Дводенна конференція завершилася, але відпочивати не час. Новий сезон у розпалі, а це означає, що повернувшись у свої офіси, всі вже приступили до роботи. Попереду - нові завдання і цілі! А головне - нові рекорди!



ЗНАЙ НАШИХ

Вартові якості зерна



З 1999 року начальником виробничо-технологічної лабораторії Миргородської дільниці стала Софія Іванівна Кашуба. Про нюанси складної і дуже важливої роботи лабораторії Софія Іванівна розповідає у нашому невеликому, але цікавому інтерв'ю.

Зерно – як жива істота. Саме так його сприймають наші колеги виробничо-технологічної лабораторії Миргородської дільниці ПРАТ «Полтавське хлібоприймальне підприємство». До кожної жменьки зерна вони відносяться з великою повагою та прискіпливою увагою. Бо від вивчення кожної партії залежить подальше зберігання і якість прийнятого на елеватор злаку.

- Софіє Іванівно, розкажіть, будь ласка, чому так важливо розглядати зерно майже під мікроскопом?

Зерно – це живий організм. Тривале зберігання призводить до складних фізіологічних процесів, що можуть погіршити його якість. Наприклад, самозігрівання. Ось чому робота лабораторії є надзвичайно важливою. Ми не тільки перевіряємо його, коли отримуємо, але й спостерігаємо впродовж його зберігання. Так, ми своєчасно виявляємо підвищення температури, щоб провести оздоровчі процедури. А в зимовий період проводимо охолодження, яке уповільнює процеси в зерні і подовжує термін його зберігання.

- Розкажіть докладніше про Вашу лабораторію

Сьогодні лабораторія оснащена новітнім обладнанням, яке дозволяє швидко і надійно виконувати найскладніші завдання. Пробовідбірник «Rakogaf» забезпечує ефективний відбір проб зернових та олійних культур, яке надходить в багатотонних автомобілях. Це вкрай важливо, бо ми можемо побачити наявність мілких домішок і таким чином отримати достовірну пробу за короткий проміжок часу. У нас також запроваджено суворий контроль за вмістом в зерні важких металів, пестицидів та ГМО. Отже, лабораторія без перебільшення на високому рівні контролює якість.

- Як впливає висновок лабораторії на подальші дії?

Якщо при визначенні вологості та смітної домішки ці показники перевищують норми державних стандартів, ми не можемо використовувати таке зерно за цільовим призначенням. Тож, рішення щодо подальших дій приймається тільки після висновків лабораторії. В залежності від отриманих результатів аналізу, зерно відправляють на сушку, чистку чи спрямовують одразу на зберігання. Кожній партії ми призначаємо відповідний клас. Вже потім ведемо обробку зерна, щоб забезпечити його придатність для використання на продовольчі, фуражні або технічні потреби.

- А як впливатиме якість зерна на хліб, який з нього буде випечено? Чи можете Ви побачити «на око», яке зерно найкраще?

Наше «всевидяче око» - це сучасний прилад «Інфраскан», який методом інфра-

червоної спектроскопії дозволяє за 3-5 хвилин визначити такі важливі показники, як клейковина та білок в зерні. Їхній вміст у пшениці є найголовнішими показниками. Саме від них залежатиме якість борошна та випеченого з нього хліба і інших хлібобулочних виробів.



ВІКТОР СОСНОВЧИК,
ЗАСТУПНИК ДИРЕКТОРА
МИРГОРОДСЬКОЇ,
ГОГОЛЕВСЬКОЇ ТА
САГАЙДАЦЬКОЇ ДІЛЬНИЦЬ

«Працівників лабораторії ми поважаємо і цінуємо. Вони завжди готові поділитися своїм досвідом, підтримати знаннями, допомогти порадою. Завдяки роботі лабораторії наш елеватор може з певністю сказати, що якість зерна і олійних культур відповідає державним стандартам впродовж усього періоду зберігання. Саме спільними зусиллями всього колективу підприємства вдається долати усілякі труднощі та виконувати поставлені завдання».

Тільки за останній рік Миргородська дільниця прийняла 230 тисяч тонн зернових культур. Тож, трохи математики, і стає зрозумілим, що через руки кожного з десятків лаборантів пройшло понад 23 тисячі тонн зерна.

МАТЕРІАЛ ПІДГОТОВЛЕНИЙ ЗА ІНІЦІАТИВИ ІНСПЕКТОРА З КАДРІВ МИРГОРОДСЬКОЇ ДІЛЬНИЦІ ПРАТ «ПОЛТАВСЬКЕ ХЛП» ОКСАНИ САЛІЙ. БАЖАЄТЕ РОЗПОВІСТИ ЦІКАВІ НОВИНИ ВАШОГО ПІДПРИЄМСТВА АБО ПОДІЛИТИСЯ ДОСЯГНЕННЯМИ КОЛЕГ? ОБОВ'ЯЗКОВО ПИШІТЬ НАМ НА ЕЛЕКТРОНУ АДРЕСУ kernel.news@kernel.ua АБО ЗВЕРТАЙТЕСЯ ДО ФАХІВЦЯ З ПЕРСОНАЛУ ВАШОГО ПІДПРИЄМСТВА.

Команда агрономів перед новим викликом

Звучне слово «команда» у кожного викликає свої асоціації. Що воно означає для агробізнесу? Відповідь шукали 80 агрономів Кернел, перед якими було поставлено амбіційне завдання - успішно провести посівну озимих культур, що стартує зовсім скоро - у серпні-вересні. Цього року в структурі посівних площ планується ряд змін: на 20% будуть збільшені площі під озиму пшеницю, а також планується введення в сівозміну озимого ріпаку. Напередодні нового сезону «люди землі» з усіх кластерів зібралися на 3-денне навчання у Варві, на базі підприємства «Дружба-Нова», щоб освоїти нові технології і найкращим чином підготуватися до майбутньої посівної.

НОВІ КУЛЬТУРИ, НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ

Технічний парк наших підприємств укомплектований новою технікою. Ми закуповуємо високоякісний посівний матеріал. У нас на озброєнні новітні моніторингові системи контролю посівів. Але центральною і ключовою фігурою виробничого процесу був і залишається агроном. Саме від якості його роботи в результаті залежатиме майбутній урожай. Технологія обробки ґрунту, система живлення, ведення посівної та догляд за посівами - ось невеликий перелік завдань, з якими агроном щодня стикається в процесі посівної. Як провести роботи якісно і з максимальним результатом - цьому і вчилися наші фахівці полів.

Перша частина навчання була присвячена суто професійним питанням: особливостям технології вирощування озимих культур, їх адаптації в умовах агрокліматичних зон і особливостей регіонів наших кластерів. Навчання проходило у двох паралельних потоках. Керівник агрономічної служби, Світлана

Коноваленко, розповіла агрономам особливості вирощування озимого ріпаку, всі нюанси роботи з новою для багатьох культурою. У цей час Головний агроном Центрального кластеру Микола Загородний провів майстер-клас для другої частини фахівців, де розповів про технології вирощування Компанією озимої пшениці.

Останній етап був спільним для усіх агрономів. Тренінг «Ми - одна команда» був покликаний об'єднати 80 абсолютно різних людей, з різних регіонів, зробивши їх єдиною та згуртованою командою. На перше питання «Що Ви очікуєте від тренінгу?», Агрономи відповідали: «Подружитися та обмінятися телефонами для подальшої взаємодії», «Застосувати навички в майбутньому», «Навчитися розподіляти обов'язки і давати можливість іншим виявити свої найкращі якості», «Виявляти помилки», «Навчитися визначати цілі і завдання». Чи вдалося їм це? Чому змогли навчитися? Чи стали в результаті єдиною згуртованою командою? Схоже, що так.

БУДУЄМО КОРАБЕЛЬ

Усіх присутніх агрономів розподілили на 9 команд, у кожній з яких були представники різних регіонів, різного віку і характеру. Щоб налаштуватися на одну хвилю і згуртувати команду, перше завдання - спільними зусиллями побудувати один великий корабель. Кожна команда робить тільки один елемент загальної конструкції: хтось корму корабля, хтось капітанську рубку, хтось вантажний трюм чи припаси. Озброївшись серйозним набором підручних засобів (аркуш ватману, ножиці, клей, фломастери), робота закипіла. Відведені 10 хвилин пролетіли, як одна мить. Стоп: час вийшов! З'єднавши всі частини, корабель вийшов на славу! Прийнято одноголосне ім'я - «Перемога». Завдання пройшло динамічно і захоплююче. Але це був усього лише розігрів. Найцікавіше - попереду.

Один із учасників тренінгу, **Ілля Александров, стажер Компанії Кернел, в перерві поділився враженнями:** «У процесі навчання я дізнався про технології, які застосовуються в Україні при посіві озимих культур. Оскільки зараз я проходжу навчання в Англії, мені було цікаво порівняти два різних підходи. Хотілося виявити сильні і слабкі сторони обох технологій, щоб потім застосувати на практиці лише найкраще. На даний момент я бачу, що в українських технологіях тільки зараз активно почали приділяти увагу науковому підходу. Також є складності при використанні сучасної удосконаленої техніки. Знаю, що Кернел орієнтується на інноваційні технології, тому впевнений, тут я зможу впровадити кращі агрономічні практики і надалі їх вдосконалювати. Я - патріот, і мені хочеться стати прикладом агронома нової формації».



З КУЛУАРІВ ПРО НАБОЛІЛЕ

Найчастіше проблемні питання обговорюються між співробітниками у вузькому колі. Висловлені, але не почуті керівництвом скарги, накопичуються, перетворюючись на образи. Отже, з ким взаємодіє агроном? Від кого залежить результат його роботи? З якими труднощами стикається? Колеги правдиво говорили про наболіле. Доповнювали один одного. Коментували. Відстоювали свою точку зору. Відчувалося, що проблеми спільні, байдужих немає. Шляхи вирішення потрібно шукати разом.

ПОШУК МОЖЛИВОСТЕЙ - КОНСТРУКТИВНО

Від слів - до справи. Кожній з команд були поставлені завдання, які необхідно

вирішити спільними зусиллями. До обговорення приєдналася Світлана Коноваленко. Вона уважно слухала і брала участь в кожній командній презентації, де агрономи озвучували свої пропозиції вирішення тієї чи іншої проблеми. У процесі обговорення піднімалися гострі теми, озвучувалися реальні проблеми, з якими фахівці постійно стикаються на місцях. Світлана виважено і аргументовано відповідала на гострі, і часом, незручні питання. Підтримувала реальні ініціативи та погоджувалася зі слухними пропозиціями.

Узагальнено рекомендації Керівника агрономічної служби Світлани Коноваленко звучать так: «Ставте чіткі і конкретні завдання з підготовки техніки перед сезоном. Проявляйте більше ініціативи. Хто, як не ви, знаєте свої агрегати до дрібниць».

ПРІОРИТЕТИ АГРОБІЗНЕСУ

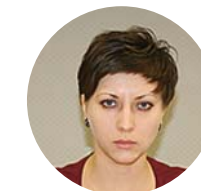
На слайді презентації візуалізовані головні пріоритети Агробізнесу Компанії:

Отримання максимального прибутку з гектара шляхом:

- інтенсифікації та оптимізації технологій,
- використання високопродуктивної техніки,
- адаптації систем контролю на базі супутникових технологій.

А як бачать ці пріоритети самі «люди поля»? Агрономи «перекладали» для себе важливі слова на мову реальних щоденних дій. У процесі спільного обговорення з'ясувалося, що для досягнення поставлених завдань важливо:

- якісно організувати команду механізаторів;
- налагодити продуктивний контакт з інженерною службою; мінімізувати втрати при підготовці та ремонті техніки під час посівної та збору врожаю;
- навчитися правильному плануванню: важливе і термінове робити в першу чергу; приділяти увагу перспективному; навчитися відрізняти, що є терміновим, а що може трохи зачекати.



СВІТЛАНА
КОНОВАЛЕНКО
КЕРІВНИК
АГРОНОМІЧНОЇ
СЛУЖБИ

Завдання агронома - якісно скласти дефектовку, після якої буде проведено ремонт. Активно працюйте з інженерами, змушуйте враховувати ваші вимоги.

Після виконання робіт вкрай важливо провести якісну дефектовку. По ній буде проводитися ремонт, і завдання агронома брати участь у її якісному складанні. Ми стоїмо на порозі нової посівної озимих, і багато в чому саме від вас залежить робота техніки».

На питання про наявність запчастин до техніки під час поломок і ремонту, Світлана запевнила присутніх, що вже зараз для вирішення цієї проблеми Інженерна служба розробляє проект «Склад». Це буде спільний онлайн-ресурс, який дозволить одночасно мінімізувати запаси і при затримці або відсутності запчастин у постачальника забезпечити переміщення деталей. Також агрономи запропонували обладнати пересувні станції ремонту (там, де їх немає), на яких встановлено зварювальний апарат та інші інструменти для оперативного візиту і ремонту на місці.

Піднімали аграрії і питання про професіоналізм і мотивації механізаторів - тих, хто засіває, культивує, словом, виконує всі завдання агронома у полі. Свою точку зору висловив співробітник з великим досвідом - **Олександр Степанович Чорнобай, агроном Агрофірми «Аршиця», кластер «Полтава-Південь»:** «Команда створюється не за один день і не адміністративним рішенням. Я в Кернелі більше 7 років, і є в моїй команді механізатори, які також мають великий стаж роботи. Вважаю, що таких людей потрібно мотивувати насамперед фінансово. Досвід і професіоналізм повинні заохочуватися саме так!»

У продовження теми мотивації Керівник служби персоналу, **Наталія Кульчицька**, повідомила, що зараз для механізаторів спрощена система нарахування премій, а також при виконанні плану кожен учасник процесу отримує 5 місячних окладів. Світлана Коноваленко додала, що агрономи можуть сприяти діючій мотивації - навчити механізаторів більш ефективно і якісно виконувати агротехнологічні операції, отже - гарантовано отримувати високий заробіток. Словом, все в руках самих працівників!



На питання про зворотний зв'язок Наталія нагадала агрономам, що у них є кілька варіантів зв'язку з менеджментом Керуючої Компанії: гаряча лінія та контакти усіх ТОП менеджерів Компанії, які завжди на зв'язку.

У результаті продуктивного діалогу, агрономами був ініційований, а Світланою підтриманий, план зустрічей з розробки технологій на новий сезон. На них агрономи зможуть вносити пропозиції стосовно культур та технологій на своїх полях. Надалі на спільних зустрічах учасники презентуватимуть результати дослідів і будуть ділитися кращими практиками.

Не можна не відзначити роботу модераторів - фахівців Департаменту персоналу і комунікацій на чолі з Мариною Калюжною та Наталією Кульчицькою, які допомагали і всіляко підтримували колега-агрономів.

Сидоренко Григорій Анатолійович, Західний регіон, підприємство «Агрополіс»: «Три дні пройшли цікаво, продуктивно, активно. Отримано багато нової корисної інформації. Такі зустрічі об'єднують, я отримав велике задоволення від спілкування з колегами. Думаю, кожен з нас готовий взяти на себе відповідальність. А ще я зрозумів, що в колек-

тиві, де працюю, команда вже сформована на 90%. Це хороший показник, але є до чого прагнути. На питання «У чому особисто для себе бачу прояв лідерства та що можу зробити для команди?», сміливо відповідаю, що не боюся експериментувати і готовий на практиці довести результативність інноваційних методик. Дайте мені поле, і воно принесе урожай ☺».

І ЗНОВУ В ПОЛЯХ...

Учасники зустрічі повернулися в свої регіони і з головою занурилися в поточну роботу. Параметри роботи задані. Технології визначені. Техніки планування та вирішення отримані. За роботу!

Підводячи підсумки, **бізнес-тренер Ірина Чернишова** зазначила: «Кожен з учасників обов'язково у своїй роботі повернеться до тієї інформації, яку почув на тренінгу. Тут вони вчилися слухати і чути думку колег, приймати правильні рішення, що впливають на загальний результат. Вже зараз можна з упевненістю сказати - агрономи відчули себе єдиною командою. Командою, яка якісно взаємодіє, вміє комунікувати один з одним і з колегами інших підрозділів, бачить мету, розуміє пріоритети, володіє якісною технікою та інструментами, не боїться брати

«Таку гору як Еверест, не візьмеш тим, що будеш рватися вперед стрімголов, намагаючись обігнати товаришів. Сходження відбувається повільно і обережно, спільними зусиллями цілої групи людей – Командою!»

Джон Максвел

відповідальність, готова до подолання перешкод».

«Ми керуємо усім, окрім погоди. Тільки на неї і залишається сподіватися» - сказав один з учасників 3-х денного навчального марафону. Тепер у працівників є всі умови, щоб виконати поставлені завдання на «відмінно».

Результати майбутньої посівної обов'язково покажуть «хто в полі хазяїн».

АКТУАЛЬНО

Нова ера агробізнесу та розвитку України

Відомий американський інвестор і аналітик Джим Роджерс переконаний, що в найближчі 30 років працівники агросектору будуть найбагатшими у світі. І це не «американська мрія». Це реальність майбутньої України.

ПЕРСПЕКТИВИ І МАСШТАБИ

Україна має величезний потенціал із земельних ресурсів та клімату. 27% світових чорноземів. Вдале географічне розташування. Можливості прогнати 600 млн осіб у всьому світі. Незважаючи на політичну ситуацію, агросектор продовжує бути провідним напрямом у нашій країні. Крім того, він є найбільш привабливим для зарубіжних інвесторів.

Ефективне використання даних фактів дозволить відкрити нову еру агробізнесу і всієї України. З цією метою компанія Кернел стала ініціатором унікального масштабного проекту - «Університет міжнародних програм». Даний проект - нагальна потреба не тільки для агробізнесу, а й усієї країни. У зв'язку з цим, компанія-ініціатор сподівається на активну співпрацю з Міністерствами агрополітики, соціальної політики, освіти, з великими аграрними підприємствами, профільними навчальними закладами та іноземними партнерами.

ПЕРЕДУМОВИ СТВОРЕННЯ ПРОГРАМИ

Ідея «Університету міжнародних програм» - вимога часу і місця. Україна зіткнулася з проблемами, вирішувати які треба «тут і зараз»:

НЕЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ АГРАРНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

На думку експертів до 2050 року наша країна має шанс стати найбільшим виробником продуктів харчування у світі. Завдання - не прогавити цей шанс.

ЗАСТАРІЛА СИСТЕМА ОСВІТИ І ВІДІРВАНІСТЬ ВІД БІЗНЕСУ

Між профільними навчальними закладами та агробізнесом немає діалогу та взаємодії. Теоретична база університетів і коледжів не відповідає сучасним вимогам. Замість прикладних і дійсно потрібних знань і навичок студенти отримують застарілу загальну теорію про все і ні про що, практикуються на наочних посібниках давно минулих часів. Такий підхід до навчання не тільки не є ефективним, але й повністю знищує мотивацію і натхнення у студентів.

НЕДОСКОНАЛІСТЬ АГРАРНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Агробізнес досить молодий. Відповідно, якісна українська школа агро менеджменту ще не сформована. Більше того, світових практик, які можна беззапечно застосовувати в Україні, немає. Так, вивчення міжнародного досвіду, нових технологій і тенденцій є надзвичайно важливим. Але застосовувати запозичення необхідно тільки з їх адаптацією до українських реалій та особливостей.

ВІДСУТНІСТЬ МОТИВАЦІЇ У СТУДЕНТІВ ТА ВИКЛАДАЧІВ

Студенти не бачать перспективи роботи в селі. Вони не розуміють, що на інноваційних високотехнологічних підприємствах сьогодні можна заробляти набагато більше, ніж в затишному кріслі міського офісу або в ролі підмайстра у європейського фермера. Однак для того, щоб користуватися попитом і бути високооплачуваним фахівцем, недостатньо мати на руках диплом українського аграрного ВНЗ. Необхідно володіти великим комплексом теоретичних і практичних знань, заснованих на сучасних реаліях ведення бізнесу.

З іншого боку, викладачі не готові впроваджувати в процес навчання нові технології та методи через низьку зарплатну плату та відсутність матеріальної бази. Виходить замкнуте коло, розривати яке необхідно і відповідно для всіх учасників процесу.



НАТАЛЯ ХВОСТОВА
ДИРЕКТОР З
ПЕРСОНАЛУ ТА
КОМУНІКАЦІЙ

«На даний момент ми налагодили контакти з університетами в Європі, США, Канаді та Китаї. В Європі - це Голландія, Німеччина. Зараз ми дивимося на Відень. Нашими міжнародними партнерами в реалізації проекту стали університети Німеччини - Вайнштефан-Трієсдорф і Хохенхайм, аграрний університет №1 в Європі - Вагенінген в Голландії, університет МакГіл у Канаді.

В Україні центральним освітнім партнером нашої програми став Сумський національний аграрний університет. Серед головних причин такого вибору - готовність навчального закладу до глобальних змін, відкритість і бажання формувати якісно нове покоління успішної молоді України. Також в якості навчальних баз обрані: Агроколедж університету в м. Ромни та с. Малий Вистороп Сумської області, аграрний ліцей в с. Сокиринці Чернігівської області».

НОВІ ЛЮДИ, НОВЕ СЕЛО, НОВА УКРАЇНА

Проект «Університету міжнародних програм» ставить перед собою фундаментальні цілі, здатні змінювати не тільки якийсь один сегмент, а й всю Україну. В першу чергу, завданнями «Університету» є:

1. Підготувати абсолютно нових фахівців:

- з глобальним і лідерським мисленням: умінням аналізувати, міркувати, сперечатися з викладачами, вести діалог, а не просто забувати певний матеріал.

- з широким кругозором, який формується в процесі отримання сучасних знань, постійного обміну досвідом з міжнародними експертами та викладачами, в процесі стажувань за кордоном;

- з глибоким розумінням реальних бізнес-процесів, які студенти зможуть засвоїти завдяки практиці на інноваційних підприємствах Компанії Кернел;

- з почуттям патріотизму, адже вкрай важливо, щоб студенти, отримавши необхідні навички, захотіли застосовувати їх саме у себе на батьківщині.

2. Підвищити престижність професії фермера

В Україні немає культури фермерства і розуміння того, що людина, яка працює на землі, може заробляти хороші гроші. Насправді, враховуючи величезний потенціал і можливість нашої країни, дана професія у найближчому майбутньому стане однією з найбільш престижних і перспективних.

3. Створити умови для повернення в село

Щоб студенти озивалися на робочі пропозиції в сільській місцевості, необхідно їм надати комфортні умови. Це стосується розвитку інфраструктури, наявності таких необхідних установ, як лікарня, школа, дитячий садок і т.д.

4. Надати можливості для усіх дітей

Ще одним важливим моментом програми є увага до талановитих дітей із сіл. Часто, такі діти живуть у неблагополучних або бідних сім'ях. Але вони хочуть вчитися, хочуть отримувати нові знання і для цього у них є всі здібності.



ВІТАЛІЙ
СТАВНІЧУК
ДИРЕКТОР З
ВИРОБНИЦТВА
АГРОБІЗНЕСУ

«Виробництво найбільш гостро відчуває нестачу молодих кваліфікованих фахівців. Ті кадри, які до нас приходять з університетів, мають рівень минулого століття. Однак, нам потрібні такі фахівці, які знають новітні технології виробництва с/г культур, нову техніку, знайомі з економікою виробництва. Потрібні співробітники, які після закінчення свого навчального закладу одразу ж готові приступити до виконання своїх обов'язків на найвищому рівні. Розуміючи цю проблему, ми підійшли до розробки та коригуванні програм для навчання молодих фахівців. Тут ми плануємо застосовувати зовсім новий підхід, при якому практичні навички студенти будуть отримувати безпосередньо після кожного лекційного курсу».

Менеджери «Університету міжнародних програм» побували в 11 аграрних коледжах по всій Україні, де презентували проект і провели етапи відбору потенційних студентів у форматі тестування. Основними критеріями оцінки стали: готовність працювати у фермерстві, потенціал до росту і розвитку, особистісні якості.



МАРИНА КАЛЮЖНА
КЕРІВНИК ОСВІТНІХ
ПРОЄКТІВ КЕРНЕЛ

«Ми вдячні університету за активний діалог і плідну співпрацю. Програми, які ми вже запустили і плануємо впроваджувати надалі, націлені на підготовку молодих фахівців, які на виході отримують найсучасніші знання. Після закінчення програми випускники будуть повністю готові до роботи на сучасному агропідприємстві. Ми сподіваємося, що цей досвід стане важливою фазою розвитку освіти, співпраці бізнесу та вищої школи».

11 липня, в перший день вступної кампанії, абітурієнти проекту, які пройшли відбір, подавали свої документи в Сумський національний аграрний університет. Представники Університету та Компанії Кернел зустріли майбутніх студентів на території ВНЗ, провели ознайомчу екскурсію, познайомили з комфортними умовами проживання, ще раз детально розповіли про особливості та переваги програми.

Після офіційних процедур, абітурієнтам влаштували захоплюючу оглядову екскурсію містом з оглядом усіх найвизначніших пам'яток, а також грою в боулінг. Хлопці та дівчата не стримували своїх емоцій від такого насиченого дня і з задоволенням ділилися своїм враженнями.



Поліщук Роман, абітурієнт з Рівненської області: «Я дуже задоволений тим, що пройшов відбір в Кернел. Тепер я бачу великі перспективи: проходження практики на підприємствах, за кордоном. Також хочу поділитися своїми враженнями від прийому на території університету. Нас прийняли як рідних. Сподіваюся, ми не підведемо! Будемо дуже старатися!»

Важливу роль проекту «Університету міжнародних програм» у розвитку всієї України відзначив **ректор Сумського національного аграрного університету Володимир Іванович Ладика:** «Ми прекрасно розуміємо, що сьогодні розвиток технологій настільки швидкий, що ми не можемо обійтися без допомоги, без співпраці з аграрним бізнесом. Компанія Кернел першою пода-

ла руку допомоги, і зараз ми маємо цілий ряд проектів. Формою завершення і абсолютно значимою подією нашої співпраці є сьогоднішній прийом документів більше 20 випускників коледжів, які прийшли за програмою Кернел. Вони не тільки навчатимуться за новими сучасними програмами, а й проживатимуть в комфортних умовах, які покращує Компанія. Це і побутові умови, і доступ до Інтернету, і методичне забезпечення. Переконали, це той зразок, який потрібно сьогодні поширювати по всій Україні. І за це щира подяка Компанії!»



НАТАЛЯ ХВОСТОВА
ДИРЕКТОР З
ПЕРСОНАЛУ ТА
КОМУНІКАЦІЙ

«Ми робимо ставку на талановитих дітей села, які народилися і вирости на землі, щиро люблять її, мають здібності та бажання розвивати свою батьківщину. У таких дітей та їхніх батьків, як правило, немає можливості отримати якісну освіту, і як наслідок - добре оплачувану роботу в розвинених господарствах і компаніях. Кернел - лідер ринку і соціально відповідальний бізнес. Ми фінансуємо більше 20 млн. гривень у рік на розвиток сільських територій, на реалізацію ініціатив сільської молоді та місцевих громад, а також на підтримку малозабезпечених сімей в регіонах нашої діяльності. Новий освітній проєкт є органічним продовженням нашої роботи з відродження Українського села. Всі говорять про це, а ми робимо».



ПРОЦЕС ПІШОВ

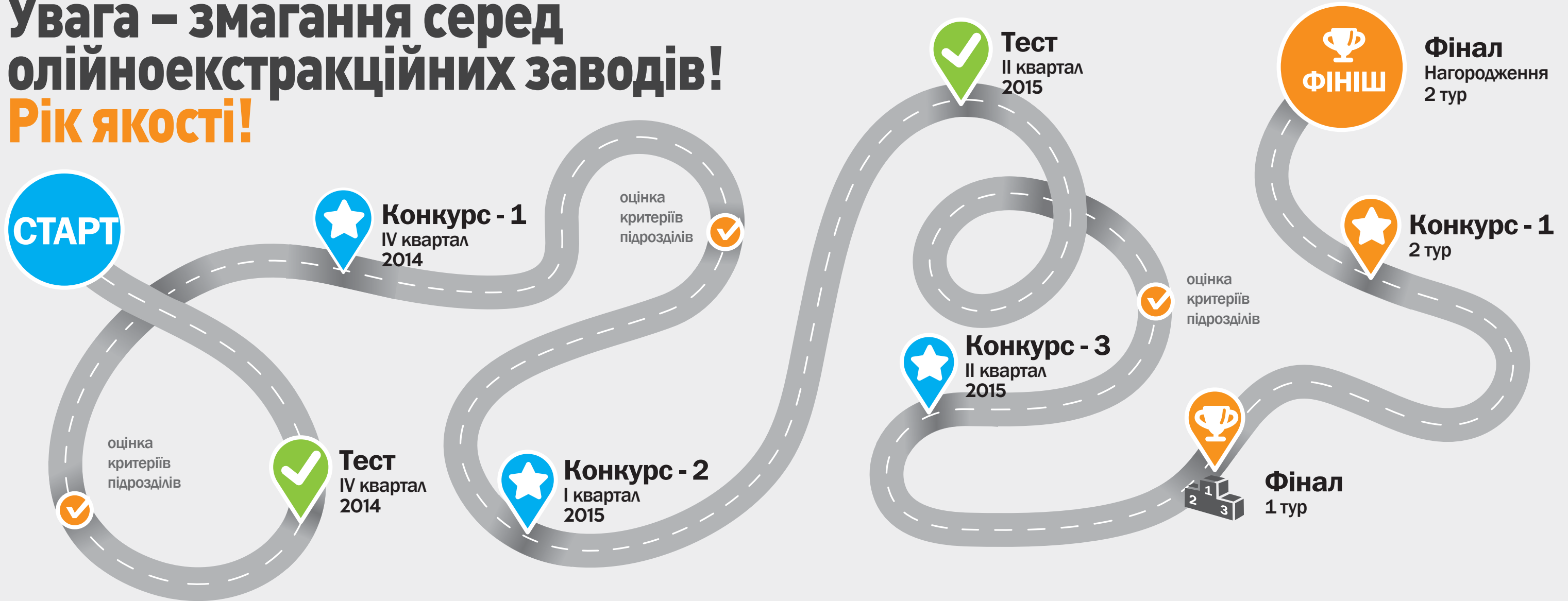
На сьогоднішній день проведена фундаментальна підготовча робота. Розроблено концепцію проекту, визначено етапи реалізації, бюджет, сформована проектна група. Паралельно пройшов набір викладачів, які стажувалися в Компанії та спільно з експертами розробляли навчальні програми. Став-

ка була зроблена на молодих викладачів зі знаннями іноземної мови та глибоким розумінням нових технологій. Сформований викладацький склад вже готується до поїздки в міжнародні університети для проходження додаткової методологічної та професійної підготовки, а також для доопрацювання програм на перший рік.



Увага – змагання серед олійноекстракційних заводів!

Рік якості!



Всі ми любимо спорт. А особливо, командні види, коли результат безпосередньо залежить від яскравих здібностей і талантів кожного. Злиття енергій усіх гравців забезпечує високу якість гри та довгоочікувану перемогу. Виявляється, в нашій Компанії для отримання спортивного адреналіну не обов'язково бути спортсменом! У змаганнях можуть взяти участь звичайні співробітники. І тоді базою для змагання стають не ринг чи спортивний майданчик, а виробничі цехи. Заінтриговані? Читайте! :)

ЯК КАЖУТЬ: НА СТАРТ, УВАГА - «РІК ЯКОСТІ» РОЗПОЧАТО!

В перші червневі дні вийшло на старт не тільки літо. В цей час розпочався масштабний змагальний проект серед наших олійнопереробних підприємств. Проект із символічною назвою «Рік якості» охопив 7 олійних заводів Компанії. Мета проекту - просто і доступно роз'яснити і продемонструвати всім співробітникам важливість систем менеджменту. Учасниками стане абсолютно весь персонал підприємств: від менеджера-керівника до робітника виробничих цехів. Кожен з них зможе проявити себе і заробити плюси для своєї команди. Традиційний атрибут змагання - призовий фонд. Для цього конкурсного проекту він складатиме 170 000 гривень! Додатковим бонусом стане підвищення ефективності виробництва завдяки удосконаленню процесів. І, звісно ж, спортивний азарт, який обов'язково згуртує команди підрозділів.

«РІК ЯКОСТІ»: ХТО ГРАВЦІ?

У змагання братимуть участь всі олійнопереробні підприємства України (шість олійноекстракційних і один олійнопресовий заводи). На кожному підприємстві будуть створені 6-8 команд, у склад яких увійдуть 6 співробітників різнопрофільних спеціальностей (мінімум 2 людини від виробництва у кожній команді). Для підтримки змагальної атмосфери, учасники мають придумати назву команді, символіку і надихаючий девіз.

«РІК ЯКОСТІ»: ТЕРМІНИ

Проект реалізується в рамках 2014-2015 маркетингового року. На початку червня розпочався підготовчий етап, який триватиме впродовж 2-го кварталу 2014 року. На цьому етапі заводські менеджери з якості сформулюють свої команди. До їхнього складу увійдуть внутрішні аудитори і члени групи НАССР.

Реалізація основного етапу проекту на кожному підприємстві почнеться у 3-м кварталі 2014 року і триватиме до 1-го кварталу 2015-го (включно). Фінал – 2-ий квартал 2015-го року.

«РІК ЯКОСТІ»: ГОЛОВНІ ПРАВИЛА ТА ГРУПА СУПРОВОДУ

Для того, щоб всі співробітники зрозуміли завдання, мету і схеми реалізації проекту, на кожному підприємстві були створені експертні групи, до складу яких увійшли Заступник директора з виробництва, Менеджер систем якості, Заступник начальника лабораторії, Головний механік (енергетик) і Менеджер з персоналу. Завдання групи – презентувати проект «Рік якості» співробітникам, допомогти сформувати команди, донести до всіх учасників критерії і системи оцінювання.

Кожен член експертної групи буде курирувати одну-дві команди. Впродовж всього

періоду реалізації проекту вони допомагатимуть командам, відповідаючи на всі виникаючі питання, щоб вирішити складності разом.

«РІК ЯКОСТІ»: ОЦІНКИ І КРИТЕРІЇ

Конкурсний проект відбуватиметься у два тури. В першому турі визначатиметься команда-переможець на рівні заводу, за результатами другого буде з'ясовано – хто ж переміг серед всіх заводів-учасників.

У першому турі заплановане навчання серед співробітників підприємств. На результати впливатимуть оцінки командних конкурсів, виробничі показники підрозділів, а також особисті результати членів команд.

У другому турі - у фіналі - на команди чекатимуть конкурсні завдання, оцінюватимуться виробничі показники підприємств, а також результати аудитів, які і поставлять всі крапки над «і» та визначать переможця.

Одне слово, нудьгувати буде ніколи!



170 000 грн

ЗАГАЛЬНИЙ ПРИЗОВИЙ ФОНД КОНКУРСНОГО ПРОЕКТУ

«РІК ЯКОСТІ»: ПРИЗОВИЙ ФОНД

На першому етапі змагання, коли конкурс триватиме на кожному заводі, призи розподілятимуться наступним чином. Всі учасники команд, які посядуть 1 місце, отримають подарункові сертифікати від компанії Rozetka.ua на 700 гривень кожен. Члени команд, які досягнуть 2 і 3 сходинки п'єдесталу, отримають сертифікати на 500 і 300 гривень відповідно. Цей сертифікат – приємна можливість вибрати будь-який якісний і потрібний товар серед великого розмаїття асортиментного ряду.

Фінальна команда, яка переможе у змаганнях серед заводів, отримає сертифікат для подорожі в еквіваленті 10 000 гривень для кожного члена команди. Вже зараз куратори груп стверджують, що у випадку перемоги, всі учасники планують об'єднатися і рушити у спільну подорож. І це дивовижна ідея! Відпочинок однією згуртованою командою після конкурсного марафону обов'язково стане яскравим подієм у житті всього колективу і кожного окремого співробітника.



ЮРІЙ ПУГАЧ
КЕРІВНИК
ДЕПАРТАМЕНТУ
З УПРАВЛІННЯ
ВИРОБНИЦТВОМ

«Рік якості» – проект, який дозволить нам піднятися на новий рівень удосконалення всіх виробничих процесів. В умовах постійно зростаючого тиску з боку контрольно-регулюючих органів, удосконалення системи якості надасть нам додаткову впевненість і стабільність. Впевнений, що це дуже своєчасний і потрібний крок, як для кожного окремого заводу, так і для Компанії в цілому. Від усіх учасників ми очікуємо цілковитої віддачі і старання. Зі свого боку ми готові допомогти кожному здобути відмінні результати».

Про проект з перших вуст... Сергій Данильченко, Директор Полтавського ОЕЗ

«Рік якості» – знакова подія не лише для нашого підприємства, але й для решти заводів Компанії. Впевнений, проект дозволить згуртувати колектив і посилити командний дух, надасть можливість тісніше спілкуватися з колегами, отримувати корисну інформацію і ділитися кращим досвідом з удосконалення систем управління якістю та безпечністю продукції. Вже на перших етапах можна впевнено сказати, що ми активно долучилися до роботи і націлені на результат. Великі сподівання ми, звісно ж, покладаємо на другий етап, коли проходитиме змагання між командами заводу. А результати змагання скажуть самі за себе. «Перемога любить завзятість і наполегливість» - саме цими складовими успіху я бажаю керуватися усім учасникам».

Микола Солнцев, Директор Кіровоградського ОЕЗ

«Перш за все, мені б хотілося представити ЯКІСНО наше підприємство. Показати, що у нас створені дійсно всі умови для забезпечення регламентуючих, законодавчих і нормативних вимог, встановлених до готової продукції. Тому, вважаю, що безперервний виробничий процес вимагає постійного залучення всіх співробітників до активної участі для управління якістю і безпекою, це проста необхідність. Саме такий проект допоможе згуртувати колектив навколо єдиної важливої ідеї. Незважаючи на те, що Компанія – одна з лідерів на ринку виробництва і збуту, ми знаходимося у конкурентному просторі, і маємо доводити нашу спроможність бути кращими постійно. Тому удосконалення і покращення – це правильний шлях. Завдяки проекту, у багатьох є шанс вирости професійно, підвищити кваліфікацію і свої компетенції. Дізнатися про нові технології з досвіду колег. Втім, відкидати силу суперництва я б не став, бо коли попереду чекає гарний приз – боротьба буде запеклою, але наша команда змагатиметься за перемогу».



ДЕНИС ГОНЧАР
МЕНЕДЖЕР З
УПРАВЛІННЯ
СИСТЕМ ЯКОСТІ

«Всі олійнопереробні підприємства Кернел сертифіковані за міжнародними стандартами менеджменту. На сьогодні сертифікати відповідності мають «Кернел-Трейд», всі наші заводи в Україні (Бандурський ОЕЗ, Вовчанський ОЕЗ, Кіровоградський ОЕЗ, Приколотнянський ОЕЗ, завод УЧІ, завод Еко-транс), «Ойлтранстермінал», «Трансбалк-термінал», Автотранспортне підприємство АТП-2004.

В процесі удосконалення наших систем ми завжди опиралися на думку незалежних аудиторів і зовнішніх консультантів. Але наразі прийшов час дослухатися думки наших внутрішніх експертів – почути думку наших співробітників. Ніхто краще за них не знає особливості виробничих процесів. Це означає, що саме вони зможуть запропонувати діючі механізми удосконалення. Для них і створений проект «Рік якості». В рамках проекту ми спільними зусиллями зможемо підвищити ефективність всіх процесів на виробництві, впровадити і випробувати нові практики».

Головне – якість продукту, який ми виробляємо – олії. Важлива небайдужість до справи. Хочеться, щоб не тільки співробітники, які працюють тривалий час на заводі, активно переймалися відповідальністю, але й нові долучалися до справи і вливалися в процес в повному обсязі.

Олег Катрич, Директор ОЕЗ «Українська Чорноморська Індустрія»

«Гадаю, що найважливішою метою є залучення співробітників усіх рівнів підприємства до розвитку систем якості. Це реальна можливість для робітників інженерно-технічних спеціальностей (ІТР) та решти робочих професій проявити себе. Впевнений, на проект чекатиме успіх. Ми поки що на самому початку, та під час конкурсу наші люди встигнуть продемонструвати багато цікавих

1 МІСЦЕ (НА ЗАВОДІ)

700 грн

2 МІСЦЕ (НА ЗАВОДІ)

500 грн

3 МІСЦЕ (НА ЗАВОДІ)

300 грн

і корисних ідей. У нас є чим поділитися з колегами з інших підприємств, від них сподіваємося отримати також щось цікаве і корисне. Отже, хочеться побажати: від якісної роботи – до якісного життя!»

Сергій Гнатко, Директор ОЕЗ «Екотранс»

«Особисто мені, як керівникові, хочеться побачити розуміння кожним окремим робітником заводу важливості його праці. Неважливо, хто ти і яку посаду обіймаєш – прибиральниці, вантажника, слюсаря, ІТР, начальника цеха, менеджера з якості, аудитора. Головне – якість продукту, який ми виробляємо – олії. Важлива небайдужість до справи. Хочеться, щоб не тільки співробітники, які працюють тривалий час на заводі,

активно переймалися відповідальністю, але й нові долучалися до справи і вливалися в процес в повному обсязі. Мета проекту в моєму розумінні - не наполягати, а переконати працювати згідно вимог стандартів якості. Важливо, щоб кожен робив свою роботу якісно, а результатом став би якісний продукт. Тому що тільки професійно виконана робота кожного веде до високої якості роботи всього підприємства і виробництва продукції такої ж якості».

Олександр Долженко, Директор Вовчанського і Приколотнянського ОЕЗів

«Сподіваюся, ця програма дозволить підвищити власну мотивацію співробітників та активізувати творчі ресурси колективу і підвищити інноваційну діяльність персоналу. Це надасть можливість при оптимальних витратах ресурсів досягати високих результатів. Моє бачення: цей проект допоможе побудувати і активізувати канали зворотного зв'язку – від співробітника до керівника виробництва, і далі – від керівника виробництва до керівників Компанії. А для перемоги в конкурсі що потрібно? Таємниці не відкрито і нічого нового не скажу: головне - команда! Тому закликаю співробітників не лінуватися, спробувати, проявляти ініціативу, отримувати досвід і ділитися ним. Бо ж, досвід – багато важить!»

Григорій Капустян, Директор Бандурського ОЕЗ

«Мої очікування відносно проекту «Рік якості» – згуртувати і здружити наш колектив. Навчити працювати в команді і прищепити розуміння, що всі ми працюємо на один результат. І залучення персоналу у цьому контексті для мене в тому, щоб співробітник розумів: що він робить і як він це робить. Ми всі повинні поважати свою працю і працю іншого – це запорука командного духу. Хочеться, щоб кожен на своїй

дільниці відчував своє значення. Щоб абсолютно всі розуміли: якщо ти виконав свою справу якісно – то твій колега, робота якого безпосередньо залежить від твоєї, якісніше зробить і свою. А твоя якість помножена на його дорівнює найвищу якість».

Для своїх додам: наше ноу-хау - в нас самих. Ми - молодий завод, ми – молода енергійна команда. Я вірю в нас. І цей проект - шанс підтвердити це!»



НАТАЛЯ ХВОСТОВА
ДИРЕКТОР З
ПЕРСОНАЛУ ТА
КОМУНІКАЦІЙ

«РІК ЯКОСТІ»: ЛЮДИ - НАШЕ ВСЕ!

«В Кернелі працюють талановиті, небайдужі люди, які всією душею вболівають за спільну справу. Наше головне завдання – підтримувати і розвивати їх наполегливість і участь у розвитку Компанії. Проект «Рік якості» передбачає, що виконуючи свої щоденні робочі завдання, співробітники краще за інших знають, як покращити і оптимізувати ключові процеси. Ми розраховуємо, що наш проект дасть можливість кожному учаснику проявити себе і зміцнити командний дух. Саме у цьому і полягає суть даної ініціативи».

Хочу звернути особливу увагу на процес оцінювання і підбиття підсумків. Система розроблена таким чином, що участь кожного члена команди і результат, який він демонструватиме, рівною мірою впливатиме на загальний підсумок змагання. Встановлені критерії дозволять об'єктивно оцінити зусилля всіх і кожного, щоб врешті решт, визначити найкращих».

Є ПЕРШІ РЕЗУЛЬТАТИ!

Коли ми друкуємо цей випуск, перший етап проекту вже завершився. Фінал підготовчого етапу відбувся 24 липня. Під час надання результатів було обговорено багато питань та надано цілий ряд пропозицій та ідей, які в подальшому зможуть бути реалізовані на всіх підприємствах Компанії.

Раді повідомити, що першим переможцем стала команда «КОІ-Центр» ПАТ «КІРОВОГРАДОЛІЯ», з чим ми її щиро вітаємо!

Дякуємо усім учасникам команд за результативність і наполегливість, а комісії - за об'єктивність і неупередженість! Також висловлюємо щире подяку проектній групі Компанії, яка працювала над створенням і реалізацією проекту!

Дана перемога є лише першою, попереду – нові, а також найголовніший фінальний приз!

Бухгалтерія НОВОГО ПОКОЛІННЯ

Напевно, не знайдеться жодного бухгалтера, який би не прагнув здати звітність якомога раніше. Але на практиці завжди виникають так звані "хвости" з документами від контрагентів, які затягують цей процес до критичних термінів і перетворюють життя бухгалтерії в справжній кошмар. «Це глобальна проблема, яка не підлягає вирішенню, це вище моїх сил» - відповідь Вам будь-який бухгалтер. Але тільки не наш! В Кернелі співробітники підприємств і структурних підрозділів спільно з бухгалтерами працюють над найшвидшим вирішення цього завдання. І про успіхи цієї роботи яскраво говорять факти.

Більш ніж півроку минуло з того часу, коли в нашій Компанії стартував проект «Швидке закриття» (Fast close). Нагадаємо, що метою нововведення було скорочення термінів формування фінансової звітності. Якщо раніше дані звітності від кожного підприємства у складі Кернела формувалися за 17-20 днів, то основним завданням проекту стало скорочення цього терміну до 10 днів.

Це був непростий період, який вимагав постійної уваги та розумової напруги. «Восьмигодинний робочий день» - про це напередодні подачі звітності бухгалтерам залишалося тільки мріяти. 10, 12, а іноді і 20 годин (так-так, двадцять!) триває робочий день, коли «горять терміни звіту». Бухгалтери підприємств буквально вчилися жити по-

новому. І їм це вдалося! Треба зазначити, що позитивний результат став можливим завдяки активній підтримці і посильній участі колег з інших підрозділів. Вони зі свого боку взяли за вибудовування процесів згідно з процедурами, налагодили і продовжують покращувати документообіг на підприємствах.

Наталія Наумова, Менеджер фінансової та управлінської звітності:

«В рамках проекту ми встановили чіткі дати надання даних для консолідації. Терміни склали 11 робочих днів. Так, не пізніше 17.01.2014 бухгалтери повинні були надати звітність за перше півріччя 2013-2014 маркетингового року, до 15.04.2014 - термін для звітності за 9 місяців. І наші підприємства

не підвели! Результати закриття звітності за 6 і 9 місяців 2013-2014 МР продемонстрували - проект однозначно має позитивну динаміку. Якщо готуючи звітність за 6 місяців 68% наших юридичних осіб надали дані з затримкою в середньому на 5-6 днів, то під час формування звітності за 9 місяців - тільки 5% підприємств затримали інформацію на 1-2 дні. І навіть більшість агропідприємств Компанії не лише вклалися в терміни, але й надали дані на 2-3 дні раніше. Це відмінний результат! Хочеться зауважити, що це успіх всієї команди підприємств. Бухгалтери є рушійною силою проекту, втім, якби не було злагодженої роботи і допомоги від колег, такі результати були б недосяжні».

ЧОМУ БУКСУЄМО?

Причини недотримання встановлених термінів, частіш за все, - типові для усіх підприємств Компанії. Головна проблема - терміни і якість наданих документів. Не дивлячись на існування затверджених процедур і стандартів, як наприклад, «Процедури надання оригінальних документів до бухгалтерії Компанії Кернел-Трейд та Кернел-Капітал», їхні вимоги виконуються, на жаль, далеко не завжди. І співробітники, і керівники, до того ж, не несуть персональної відповідальності

Позитивна динаміка:

- + Підприємства Агробізнесу вклалися в рекордні терміни!
- + Олійноекстракційні заводи (Україна) надали інформацію своєчасно, як для закриття 6-ти, так і 9-ти місяців.
- + На 4 дні покращила результат надання фінансової звітності бухгалтерія ТК «Руські масла» (Росія).
- + МЗК Кернел (Росія) за 6 місяців надали інформацію з запізненням на 10 днів, а за 9 місяців - навпаки - на 7 днів раніше встановленої дати.
- + Дані з елеваторів поступили своєчасно по обом звітам для 6 і 9 місяців.
- + Була відправлена на доопрацювання інформація з «Тамань Інвест» (Росія) і ЗТК «Тамань» (Росія). У зв'язку з цим результат був отриманий на 2 дні пізніше встановленого терміну.
- + Інформація Кернел-Трейд за 6 місяців була надана своєчасно, за 9 місяців - із запізненням на 2 дні.
- + В середньому на 2 дні покращили свої показники цукрові заводи Компанії: за 9 місяців інформація була направлена із запізненням від ТОВ "Цукрове" - на 8 днів, ТДВ "Пальмірський цукровий завод" - на 3 дні.

за організацію і контроль своєчасного збирання і надання даних.

В Агробізнесі справи виглядають краще, хоча і тут не все достатньо добре. З 01.04.2014 в структурі направлення була впроваджена «Процедура документообігу на підприємствах Агробізнесу». Процедура виконується, документи надходять швидше. Втім, яких зусиль це коштує, знає лише Служба бухгалтерського обліку. Не дивлячись на те, що збирати і надавати дані до бухгалтерії повинні первісні тримачі інформації - співробітники виробничих підрозділів - на практиці трапляється по-іншому. Через неухильність колег передача звітності у вказаний термін часто під загрозою затримки. Тоді вся відповідальність лягає на плечі бухгалтерів. Якими зусиллями збиралися дані, скільки годин і днів понаднормової праці витрачено - про це залишається тільки здогадуватися...

ПРАЦЮЄМО НАД ПОМИЛКАМИ

Проект набирає обертів, працюючи не перший місяць. Всі його етапи і процеси поступово якісно стандартизувалися. Виконуються процедури і правила. Але, на жаль, збої в термінах і якості даних все одно залишаються. Як з цим боротися?

Рекомендаціями ділиться наш експерт - **Андрій Косенюк, Керівник служби фінансового контролю:** «Перш за все, необхідно посилити контроль за виконанням вже існуючих процедур. Це стосується як термінів, так і покращення якості інформації (повноти внесення даних і мінімізації помилок). Рекомендую для кожного виду даних встановити терміни і назначити відповідальних за надання інформації. Виконання термінів і

якості має бути суворо дотримано і проконтрольовано. Всі випадки затримки необхідно документально фіксувати. Вкрай важливо виявляти порушників - тих, за чиєї провини виникла затримка по всьому ланцюжку документообігу. По закінченні закриття необхідно проаналізувати і отримати пояснення від порушників.

Для прискорення закриття рекомендую якісно працювати з методологією обліку. Якщо на підприємстві немає матеріальних відхилень, можна використовувати методи, які пришвидшують закриття (але без втрати аналітичної інформації, що дозволяє робити аналіз даних для управління). Наприклад, можна використовувати облік операцій за копіями документів. Втім, тут треба чітко розуміти, що копії повинні відповідати оригіналам. В іншому випадку процес вивірки інформації призведе лише до додаткової втрати часу.

І ще дві невеличкі рекомендації. По-перше, облік нематеріальних сум можна проводити наступного місяця. По-друге, частину робіт можна проводити впродовж кварталу, а не після його закінчення. Саме завдяки цьому можна організувати роботу так, щоб звітність не накопичувалася ближче до термінів її надання, перетворюючись на сніжну лавину проблем, а розподілялася на весь період.

АВТОМАТИЗАЦІЯ НАМ ДОПОМАГАЄ

Суттєво сприяє успішному розвитку проекту автоматизація процесів. Поступово вирішуються, але все ще існують проблеми автоматизації підготовки звітності, починаю-

чи з роботи системи Navision і закінчуючи заповненням консолідованих таблиць. Служба бухгалтерського обліку Кернел-Трейд спільно з Відділом впровадження і підтримки інформаційних систем провели масштабну роботу для прискорення закриття. Спільними зусиллями підрозділів були внесені необхідні зміни у звіти користувачів, створений файл «Карта помилок», до якого додається інформація про всі помилки. Його мета - швидке видалення помилок, подальша систематизація, щоб завжди можна було оперативніше знайти вирішення проблеми і уникнути її.

На даному етапі автоматизація впроваджена тільки для бухгалтерії Кернел-Трейд. Це стало приводом для гарної ініціативи Служби бухгалтерського обліку Агробізнесу. Бухгалтери постаралися автоматизувати роботу самостійно за допомогою можливостей таблиць Excel. Тим не менш, з впевненістю можемо стверджувати: швидкість закриття звітності на агропідприємствах за 9 місяців 13-14 МГ була забезпечена завдяки саме відповідальності і виконавчій майстерності бухгалтерів на місцях.



АНАСТАСІЯ УСАЧОВА
ФІНАНСОВИЙ
ДИРЕКТОР КЕРНЕЛ

«Хочу висловити велику подяку нашим бухгалтерам на місцях. Саме вони були на передовій «швидкого закриття». Дякую також співробітникам інших підрозділів за самовідданість і небадужість до нашого спільного проекту. Колеги, впевнена, тільки особиста відповідальність і максимальне залучення кожного з Вас дозволили досягти успіху. Безумовно, нам є над чим працювати. Кінцева мета ще остаточно не досягнута. Втім, за цей час роботи над проектом ми отримали якісний і корисний досвід і провели опрацювання помилок. Зараз ми продовжуємо удосконалювати всі складові проекту, покращувати взаємодію служб і відділів, підвищувати якість документообігу. Попередній відповідальний період - закриття фінансового (маркетингового) року. Щоб не зірвати терміни подавання звітності, всім співробітникам підприємств і підрозділів вже зараз необхідно активно включитися в процес. Впевнена, командна спільна і злагоджена робота бухгалтерів і співробітників підприємств обов'язково призведе до відмінного результату».

Путівка в нове життя від Кернел Шанс



Кернел Шанс об'єднує молодих, цілеспрямованих та наполегливих професіоналів своєї справи



Літо - пора відпусток і путівок на відпочинок. Кернел Шанс підготував найгарячіші пропозиції для випускників аграрних вузів - цього року путівки в нове життя отримають 58 молодих фахівців. Першими завершили програму дев'ять випускників Сумського національного аграрного університету за спеціальностями «Правознавство» і «Землепорядкування та кадастр». Кожен з них вже отримав унікальні практичні знання і досвід в нашій Компанії, що неодмінно допоможе їм у професійному старті, а найбільш цілеспрямованим і перспективним пощастило ще більше - вони отримали шанс стати новими членами команди Кернел!



НАТАЛЯ ХВОСТОВА,
ДИРЕКТОР З ПЕРСОНАЛУ
ТА КОМУНІКАЦІЙ

«Українські агро коледжі та університети щорічно випускають достатню кількість фахівців, більше того, вона щороку зростає. Однак знання, на отримання яких студенти витрачають 5-6 років свого життя, часто не відповідають потребам реального бізнесу. Крім того, тільки 30% випускників готові жити і працювати в сільській місцевості, не розуміючи перспективи розвитку сільськогосподарства і не відчуваючи колосальний потенціал українського агро сектора в світовому масштабі. Така ситуація складається на загальному тлі урбанізації і відтоку працездатного населення, і особливо, молоді із сіл, де знаходяться наші основні активи. У таких обставинах ми працюємо над пошуком і додатковим навчанням талановитої молоді до прийому на роботу в

Компанію. Шукати і знаходити таку молодь досить складно, успіх приблизно 1 до 100, подорожуємо по всій Україні. Для нас важливо показати кращим випускникам агро ВНЗів перспективу роботи в агробізнесі, провести для них, так звану, профорієнтацію і зацікавити працювати на землі, допомогти в адаптації, підготувати до цікавої і результативної роботи у Компанії. Основне завдання програми Кернел Шанс - формування кадрового резерву молодих перспективних фахівців з лідерським потенціалом, які з початку своєї трудової діяльності навчатимуться працювати відповідно до вимог корпоративних політик і процедур, а також з легкістю сприймуть нашу корпоративну культуру».

У квітні цього року дев'ять студентів спеціальностей «Землепорядкування та кадастр» і «Правознавство» Сумського національного аграрного університету успішно пройшли професійне тестування програми Кернел Шанс. Вони довели, що в теорії земельного законодавства підковані краще за своїх одногрупників. Чи готові вони продемонструвати знання на практиці?



ОЛЕНА ВОЗНЮК
КЕРІВНИК СЛУЖБИ
УПРАВЛІННЯ
ЗЕМЕЛЬНИМ БАНКОМ

«Прийняття нових законодавчих норм тягнуть за собою появу певних складнощів при реєстрації договорів оренди землі. У зв'язку з цим виникає необхідність у пошуку оптимальних підходів і якісних рішень проблем. Студенти, які взяли участь у програмі Кернел Шанс, з великим ентузіазмом відгукнулися на пропозицію відшукати свіжі, креативні варіанти разом зі своїми наставниками. На першому етапі вони активно вивчали політику та процедури, ставили питання і уточнювали всі деталі. Наступні два тижні молоді люди займалися

процесом оформлення договорів в реальних умовах. Фінальні етапи дозволили випускникам дослідити найпроблемніші питання оформлення та реєстрації договорів, виділити актуальні пропозиції, що допомагають у їх вирішенні.

Важливо відзначити, що після завершення програми Кернел Шанс кілька таких пропозицій були направлені до Мінекономрозвитку, щоб надалі лягти в основу законопроектів для розгляду Верховною Радою. Серед них: поліпшити професійну підготовку реєстраторів; розробити спрощену методику подачі договорів оренди на реєстрацію; об'єднати базу даних Держземагенства та Державної реєстраційної служби в єдиний державний реєстр нерухомості».

ЗАНУРЕННЯ У ПРАКТИКУ

Всі учасники двомісячної програми були розподілені по земельним відділам різних кластерів Агробізнесу Компанії. Завдання - всебічно вивчити процес оформлення і реєстрації договорів оренди земельних ділянок пайовиків і самостійно пройти всі підготовчі етапи, опитати їх в деталях і дати пропозиції щодо оптимізації.

Занурившись з головою в роботу, юні землепорядники ознайомилися з роботою системи 1С і навчилися оформляти договори оренди. Вони тісно співпрацювали з пайовиками, представляючи їх інтереси при реєстрації в державних органах і намагаючись прискорити процес оформлення при повному дотриманні чинного Законодавства. У стажерів з'явилася можливість з усіх боків побачити професію «спеціаліст з земельних

та соціальних питань». Зрозуміти, що для плідної роботи на цій позиції потрібно володіти великим набором навичок і умінь, яких, на жаль, поки не отримаєш у ВУЗі.

Роботу кожного учасника програми координували. Незважаючи на зайнятість по основній роботі, керівники земельних відділів кластерів приділяли велику увагу молодим підопічним, оскільки саме вони в першу чергу зацікавлені в поповненні своїх команд перспективними співробітниками. Наставники вводили в стан справи, підтримували, допомагали, але й вимагали не менше, ніж від справжніх професіоналів. Для стажерів такий підхід став унікальною професійною школою.

ВІДКРИВАЄМО НОВІ МОЖЛИВОСТІ І ГОРИЗОНТИ

І ось - момент, коли весь досвід двомісячної практики потрібно презентувати за кілька хвилин перед оціночною комісією:

Ігор Потоцький, Заступник директора Агробізнесу з управління земельним банком,

Олена Вознюк, Керівник служби управління земельним банком,

Руслан Яковенко, Менеджер з земельних питань,

Остап Юрківський, Інженер-землевпорядник,

Марина Калюжна, Керівник освітніх проектів Кернел,

Тетяна Караваєва, Провідний менеджер з персоналу в агробізнесі,

Ольга Дубовик, Менеджер освітнього проекту.



ІГОР ПОТОЦЬКИЙ
ЗАСТУПНИК ДИРЕКТОРА
АГРОБІЗНЕСУ З
УПРАВЛІННЯ ЗЕМЕЛЬНИМ
БАНКОМ

«Для земельного напрямку участь у програмі Кернел Шанс стало важливою подією. Фахівці, здатні швидко і професійно вирішувати завдання, що виникають при роботі з земельним банком, дуже потрібні на наших підприємствах. І коли молоді з вільними від стереотипів поглядами готова приєднатися до нас і проявити ініціативу - ми даємо шанс.

Сьогоднішній день показав - стажери не підкачали і впоралися із завданням. Всі проявили

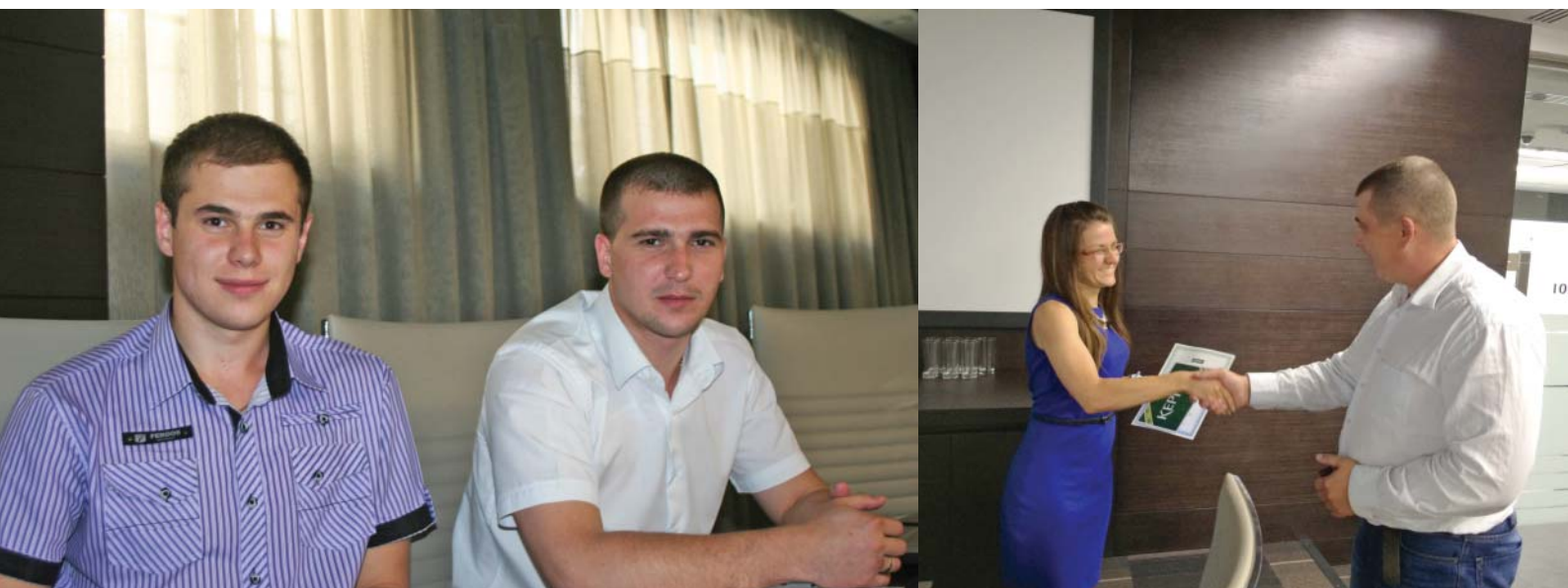
наполегливість, інтерес до процесу, свіжість і неординарність мислення, тому визначити кращого виявилось важким завданням. Більшість молодих фахівців всебічно і глибоко проаналізували процеси оформлення договорів оренди землі, відзначили недосконалість українського законодавства, внесли конкретні пропозиції щодо оптимізації процесів. Тому всі були відзначені сертифікатами учасника програми Кернел Шанс».

Члени комісії уважні і вимогливі - ставлять конкретні питання. Відповіді допомагають виявити найкращих.

Студенти, розповідаючи про своє стажування, діляться усім, чому навчилися. Тепер

в їх багажі знань - новий професійний досвід. Завершуючи звіт, кожен стажер пропонує свій варіант поліпшення процесу реєстрації земельних ділянок, завдання яких скоротити часові витрати і заощадити фінансові ресур-

си. Це найважливіший аспект для комісії при визначенні переможця. Адже найкращі пропозиції від молодих фахівців будуть впроваджені на практиці, а найталановитіші стануть повноправними співробітниками Кернел.



Керівник земельного відділу кластеру «Дружба-Нова» Олександр Тіточка зі своїм підопічним Ігорем Турчиним. Перед виступом стажера хвилюються обидва.

Урочистий і довгоочікуваний момент: переможниця Кернел Шанс Оксана Глушко отримує заслужену нагороду.



Оксана Глушко



Марина Острик



Дарина Марченко

Оксана Глушко і Дарина Марченко, випускниці Сумського аграрного університету, вже отримали пропозиції стати новими співробітниками Компанії. Марина Острик, студентка 4-го курсу, вирішила закінчити університет і через рік повернутися до питання працевлаштування.

Оксана Глушко, переможниця Кернел Шанс: «Коли я дізналася про Кернел Шанс, я відразу погодилася на участь. Адже проходити стажування в такій Компанії - це велика честь для кожного! Про перемогу я навіть не думала, але

завжди мріяла працювати саме у Кернел! До конкурсу я багато чула про Компанію, про її успіхи та масштаби, про європейський рівень і гарне ставлення до співробітників. Під час стажування я переконалася в цьому на власному прикладі. Нам, студентам, приділялася величезна увага, незважаючи на всю зайнятість професіоналів. Нас залучали в безпосередній процес укладання договорів. Нам все наочно показували і докладно розповідали. Я дякую Кернел за можливість отримати такий шанс і стати частиною омріяної Компанії! Мрії справді здійснюються!»



МАРИНА КАЛЮЖНА
КЕРІВНИК ОСВІТНІХ
ПРОЄКТІВ КЕРНЕЛ

«Програмі Кернел Шанс вже більше трьох років. За цей час стажування у Компанії пройшли 75 молодих фахівців, 85% з них і зараз працюють у різних підрозділах наших підприємств у всіх регіонах України. Це молоді агрономи, інженери, економісти, бухгалтери, які отримали свій шанс почати кар'єру в нашій Компанії. Попит всередині Компанії на учасників програми з кожним роком зростає, ми додаємо кількість студентів і відкриваємо нові професійні спрямування. Цього року ми запросили рекордне число стажерів - 58 чоловік (агрономи, інженери,

бухгалтери, економісти, земельники, а також технологи виробництва для ОЕЗів).

Спеціаліст з земельних питань - новинка поточного сезону. Перша «десятка» вже завершила свою програму стажування з хорошими результатами, програма в черговий раз підтвердила свою ефективність. Ми щиро раді, що молоді, активні, перспективні дівчата і хлопці з бажанням розвиватися і досягати професійних успіхів поповнять нашу команду. Колеги, удачі! Відкривайте нові вершини і горизонти!»

Компанія Кернел допомагає учасникам АТО

Протягом останніх місяців Кернел надає всебічну допомогу на Сході нашої країни. Для українських військових підрозділів Компанія закупила і передала предмети індивідуального захисту (шоломи, бронежилети), засоби зв'язку, необхідну техніку і матеріали для життєзабезпечення. Для біженців і поранених було вирішені багато соціально-побутових питань. На сьогоднішній день Компанія Кернел продовжує здійснювати активну підтримку тим, хто на даний момент потребує її у першу чергу.

ДОПОМОГА АРМІЇ

Важливу роль у веденні бойових дій відіграє стан військової техніки. У зв'язку з цим, Компанія Кернел оперативно відгукнулася на прохання прикордонної частини Харківської області. Так, для бронетранспортера даної частини необхідно було встановити нове обладнання - захист від кумулятивного снаряду. Протягом одного дня співробітники Компанії провели заміри, закупили оснащення і встановили на БТР. В подальшому таке модернізоване обладнання допоможе захисникам бути максимально підготовленими до будь-яких небезпечних ситуацій.

Що може бути важливіше за людське життя? Риторичне питання... Тому щоб забезпечити особисту безпеку учасників АТО, Компанія закупила 155 бронежилетів «Корсар М4» і стільки ж професійних шоломів. Засоби захисту були передані восьмидесятій високо-мобільній десантній бригаді Сухопутних військ Збройних Сил України (м. Львів) та військовій частині № В2830 Дніпропетровської області. Крім того, була закуплена амуніція, бронежилети і захисні

каска для 35-и співробітників Кернел, які були призвані до лав захисників. До вибору захисного обмундирування підходили дуже уважно, адже саме від його якості залежить життя учасників військових операцій. Бронежилети «Корсар М4» мають 4-у ступінь захисту і пройшли відповідні випробування.

В умовах АТО важливим питанням залишається логістика і переміщення солдат. Починаючи з травня і по сьогоднішній день, підприємства Кернел по всій Україні виділяють транспорт і ПММ для перевезення призовників. Здійснюється доставка продуктів харчування, обмундирування та необхідного обладнання. Для військового навчального центру «Десна» придбано нержавіючий посуд. Для батальйону національної гвардії «Тернопіль», який зараз бере участь в антитерористичній операції на сході країни, були перераховані кошти на поліпшення матеріально-технічної бази. Батальйон патрульної служби міліції спецпідрозділу «Полтава» отримав нове обмундирування.

На сьогоднішній день на допомогу учасникам АТО, людям, постраждалим в гарячих точках на Сході, на підтримку біженців та переселенців, Кернел витратив більше 1.65 млн. гривень. Компанія й надалі активно підтримує тих, хто цього потребує у зв'язку з поточною складною ситуацією.



ВИТРАЧЕНО

1 650 000 грн

ДОПОМОГА АРМІЇ

- Бронежилети
- Шоломи
- Обмундирування
- Технічне обладнання
- Транспорт і ПММ для перевезення
- Засоби зв'язку
- Товари побуту
- Продукти харчування
- Медична допомога (ліки, обладнання)
- Ремонт медичних установ

ДОПОМОГА ПОТЕРПИЛИМ, БІЖЕНЦЯМ, СПІВРОБІТНИКАМ

- Пошук і оплата квартир
- Товари побуду
- Засоби особистої гігієни
- Продукти харчування
- Медична допомога
- Реконструкція мед. установ
- Евакуація дітей

ДОПОМОГА ПОТЕРПИЛИМ

Допомога та підтримка необхідна не тільки нашій армії, а й людям, які, у зв'язку з АТО, опинилися у складних життєвих ситуаціях. Так, переселенцям східного регіону часто не вистачає найелементарнішого: посуду для приготування їжі, продуктів або предметів побуту. Представники Компанії Кернел у всіх регіонах України відстежують ситуацію і оперативно надають допомогу у вирішенні соціально-побутових питань переселенців. Завдяки активним діям співробітників, вдалося зібрати необхідну продукцію і направити корпоративним транспортом до місць призначення. Компанія також приділяє увагу медичній допомозі потерпілим. У лікарнях Полтавської та Харківської областей, куди направляються поранені, Кернел профінансував ремонт будівель. Для цих лікарень зараз проводиться регулярна закупівля необхідного медичного обладнання та медикаментів.

Ми продовжуємо стежити за подіями на сході і підтримувати тих, хто цього потребує. Особистий внесок у допомогу учасникам АТО може зробити кожен із Вас. Хто бажає доповнити суму матеріальної допомоги, наданої Компанією, приєднуйтесь! Гроші збираємо на 1 поверсі Київського офісу (коробка для збору на ресепшені). Всі зібрані кошти будуть направлені на актуальні потреби учасників АТО. Повний звіт про витрати буде опубліковано в наступному номері журналу, на внутрішньому сайті та корпоративній сторінці у Facebook.



НАТАЛЯ ХВОСТОВА
ДИРЕКТОР З
ПЕРСОНАЛУ ТА
КОМУНІКАЦІЙ

«В режимі онлайн ми моніторимо інформацію, що з'являється про потерпілих, біженців та всіх, хто гостро потребує підтримки. Зараз ми активно працюємо з дитячими будинками Донецька, Слов'янська і Краматорська. Телефонусмо директорам установ, запитуємо, яка потрібна допомога і оперативно реагуємо. Від них дізналися, що багато будівель були частково зруйновані і потребують реконструкції, а дітям, які проживають в Будинках дитини, необхідні медикаменти і засоби особистої гігієни. Знаємо, що багато дітей з цих установ зараз евакуйовані, перебувають у дитячих таборах і на даний момент їм нічого не загрожує. Але ми продовжуємо тримати зв'язок з працівниками дитячих будинків і готові організувати евакуацію інших дітей, як тільки в цьому виникне необхідність. Ми тримаємо контакт з лікарнями, куди привозять поранених і постраждалих. Особлива увага приділяється районним медичним установам, так як вони, на відміну від обласних та міських, мають слабшу технічну базу. Відповідно до потреб поранених ми закуповуємо медикаменти, виявляємо проблеми лікарень у якісному діагностичному обладнанні, яке не тільки допомагає прискорити процес лікування і реабілітації, а й врятувати життя наших захисників. У цей складний для усіх нас час, ми намагаємося максимально підтримувати один одного, бути небайдужими, обмінюватися актуальною інформацією і, звичайно, в першу чергу, залишатися Людьми!»

ДОПОМОГА СПІВРОБІТНИКАМ

Всебічну допомогу і підтримку отримали і сім'ї співробітників зі східного регіону, які висловили бажання тимчасово виїхати з гарячих точок. Для евакуації співробітників та їх сімей з Луганська і Донецька Компанія організувала пошук відповідних квартир у Києві та профінансувала повну оплату щомісячної оренди житла. Квартири для сімей співробітників Кернел оплачуватимуться доти, поки ситуація на сході не стабілізується, і сім'ї зможуть спокійно повернутися додому. Також під постійним контролем - лікування колег, які стали учасниками АТО і потребують медичного втручання.

Є тільки мить від минулого до майбутнього



Цього року Головний економіст підприємства «Осіївське» Надія Антонівна Січкарь святкуватиме одразу два ювілеї – власне 60-ліття та 20-річчя незмінної праці на підприємстві нашої Компанії. Така любов до рідної землі, місця, де народилася і виросла, та Компанії, з якою пов'язані останні десятиріччя трудової діяльності, щиро вражають!

СПОГАДИ З ДИТИНСТВА

Народилася Надія Антонівна в багатодітній родині Бучків. Дев'ять братиків та сестер змалечку були привчені до важкої кропіткої роботи. На тендітні плечі маленької Надійки була покладена велика відповідальність – догляд за домашньою худобою. Ледачість в сім'ї не шанували, отже малеча працювала з усією старанністю. На все життя закарбувалися в пам'яті спогади про тяжку працю. Бажання кращого майбутнього спонукали Надійку старанно вчитися у школі та взято виконувала усі домашні завдання. Батьки постійно повчали доньку: «Навчатимешся погано - так і будеш пасти худобу до пенсії». Ці слова були найкращим поштовхом для якісного навчання. Вона швидко навчилася читати та подружилася з цифрами. Дівчинка розуміла, що знання – це шлях у краще життя. Тому кожну вільну від домашньої роботи хвилину присвячувала навчанню.

ШВИДКО ПЛИНЕ ЧАС...

Недарма в народі кажуть – де народився, там і згодився. Після школи перші кроки трудового життя Надія зробила у рідному селі. Працювала і водночас навчалася, здобувши дві вищі освіти. І майже 20 років присвятила роботі на одному підприємстві.

НАДІЯ АНТОНІВНА СІЧКАР, ЕКОНОМІСТ ТОВ «ОСІЇВСЬКЕ»

«Ви питаєте мене – чи легко бути економістом? Які риси і якості треба мати для якісного виконання цієї важливої роботи? Відповім. Вважаю, що далеко не кожен може стати економістом. Ця професія вимагає великої відповідальності. Звичайно, перш за все треба мати гарну освіту, але при цьому треба продовжувати навчатися. Читати спеціальну літературу, спілкуватися з фахівцями професії, переймати кращий досвід.

Важлива якість сучасного економіста - наполегливість у виконанні конкретного завдання. Ніколи не можна відступати. Звичайно, бувають труднощі. Іноді здається, що їх не під силу здолати. Але особисто для мене подолання перешкод надає впевненості у своїх силах та допомагає вдосконалити професійного досвіду.

Гарний економіст у наш час має попит. Користуючись цим, багато хто «мандрує», постійно змінюючи місце роботи. Для мене, наприклад, це неприйнятно. Я вважаю, що важливіше працювати довго і якісно на одному місці. Саме так можна удосконалювати свій досвід рік за роком. Я люблю свою роботу, вкладаю в неї душу. Дуже приємно працювати тоді, коли є результат, а особливо, коли цей результат цінує твоя Компанія».

Важлива якість сучасного економіста - наполегливість у виконанні конкретного завдання. Ніколи не можна відступати.

ВИЗНАННЯ І НАГОРОДИ

Неодноразово Надія Антонівна Січкарь була відзначена за добросовісну і сумлінну працю, досягнення високих результатів у трудовій діяльності та впровадження прогресивних технологій і кращих зразків передового досвіду.

У жовтні 2004, листопаді 2006 та жовтні 2009 років вона отримала нагороди від дирекції та профкому ТОВ «Осіївське», від Управління сільського господарства і продовольства Бершадської райдержадміністрації та від Управління агропромислового розвитку Бершадської районної державної адміністрації. Неодноразово Надія Антонівна посідала 1 місце у конкурсі з ведення обліку від Управління сільського господарства та Бершадської районної адміністрації.

Має диплом за 3 місце по веденню обліку від Вінницького обласного управління сільського господарства та Обласної державної адміністрації.

ПОЩАСТИЛО З НАСТАВНИКОМ

Вікторія Вікторівна Понько, Економіст ТОВ «Осіївське»:

«Перше знайомство з Надією Антонівною відбулося, коли я прийшла практиканткою на ТОВ «Осіївське». Від людей чула, що вона – економіст «від Бога», а ще – добра і щира людина. Все розповість, допоможе, підкаже. Для молодого фахівця справжнє щастя - на початку своєї кар'єри зустріти людину, яка ділитиметься важливими здобутками і безцінним досвідом роботи. Пам'ятаю перші слова директора, який представив мене Надії Антонівні: «Ось Вам молоде тісто. Ліпіть з нього спеціаліста». Я вважаю, що мені дуже пощастило з наставником. Не було

жодного разу, щоб вона не розказала, як правильно розрахувати той чи інший показник, як правильно зробити у тій чи іншій ситуації. Кожне її слово є дуже професійним. А до того ж, Надія Антонівна має дивовижний життєвий досвід! Вона розумна, чуйна, добропорядна, працьовита, терпляча, надійна людина.

Зараз, коли я вже майже два роки працюю в Компанії Кернел, розумію, що багато чим завдячую цій прекрасній людині. Усі колеги для Надії Антонівни в першу чергу особистості. Для кожного вона має особливий підхід. Ніколи за цей час я не почула від неї несправедливих зауважень.

Здається, що НАДІЙНІСТЬ цієї людини точно закарбована в її імені».

А ВДОМА ЛЮБЛЯЧА РОДИНА

Все у своєму житті Надія Антонівна робила одночасно – добре і плідно працювала, стала дружиною, мамою, бабусею. До речі, з чоловіком, Олегом Петровичем, доля звела на роботі. Він довгий час працював водієм підприємства, потім завідуючим складом запасних частин, а зараз на заслуженому відпочинку, допомагає виховувати онуків.

Для Надії Антонівни її родина – гордість і натхнення. Вона радіє і пишається досягненнями дітей. Донька Наталя, закінчивши філологічний факультет української мови та літератури, працює

завучем в Осіївській середній школі. Син Анатолій після Уманської сільськогосподарської академії зараз директор ПрАТ «Кримська фруктовая компанія». Прийняла всією душею у родину і вважає своїми дітьми зятя Віталія, який працює на нашому підприємстві водієм, і невістку Оксану, яку син зустрів за місцем навчання.

Але найбільша радість Надії Антонівни зараз - онуки Юля, Максим та Діма. Юля три роки навчається у Львівському національному університеті імені І.Франка на факультеті журналістики, а Максим та Діма - школяри.



МАТЕРІАЛ ПІДГОТОВЛЕНИЙ ЗА ІНІЦІАТИВИ **ОЛЬГИ КОРНИЛЕВСЬКОЇ**, МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ ЦЕНТРАЛЬНОГО КЛАСТЕРА, ДІВІЗІОНУ АГРОБІЗНЕСА. ДЯКУЄМО КОЛЕКТИВУ ТОВ «ОСІЇВСЬКЕ» ЗА ЦІКАВІ ФАКТИ ТА КОМЕНТАРІ. БАЖАЄТЕ РОЗПОВІСТИ ЦІКАВІ НОВИНИ ВАШОГО ПІДПРИЄМСТВА АБО ПОДІЛИТИСЯ ДОСЯГНЕННЯМИ КОЛЕГ? **ОБОВ'ЯЗКОВО ПИШІТЬ НАМ НА ЕЛЕКТРОНУ АДРЕСУ kernel.news@kernel.ua** АБО ЗВЕРТАЙТЕСЯ ДО ФАХІВЦЯ З ПЕРСОНАЛУ ВАШОГО ПІДПРИЄМСТВА.

ДАТА І МІСЦЕ НАРОДЖЕННЯ:

12 вересня 1954 рік, с. Осіївка, Бершадський р-н, Вінницька область.

ОСВІТА:

1972-1975 рр. - заочне навчання на факультеті бухгалтерського обліку Брацлавського сільськогосподарського технікуму;

1988-1994 рр. – заочне навчання в Уманському сільськогосподарському інституті, факультет економіки.

ТРУДОВИЙ ШЛЯХ:

3 25 червня 1970 року – няня дитячого садочка колгоспу ім. Жданова;

3 липня 1976 року – бухгалтер колгоспу ім. Жданова;

3 липня 1980 року - економіст колгоспу ім. Жданова, а після заснування підприємства «Осіївське» - Компанії Кернел;

3 серпня 1994 року і дотепер - головний економіст підприємства «Осіївське» Компанії Кернел.

ОСТАННЄ ДОСЯГНЕННЯ: ніколи не замислювалася над поняттям «досягнення». Я люблю свою роботу і задоволена, якщо вона приносить користь людям. Я підтримую своїх дітей, виховую онуків і щаслива, якщо їм це допомагає в житті. Це, певно, і називають особистим досягненням – усвідомлення свого призначення в житті.

РОБОТА ЦЕ – насамперед, отримання задоволення від того, що робиш, а вже потім зарібок. Звучить ідеалізовано, але так воно і є.

ЩАСТЯ ЦЕ – коли бачиш, що щасливі ті, хто для тебе найдорожчі, тоді і сам також щасливий. Щастя - коли вся наша родина сидить за одним столом.

НАСТІЛЬНА КНИГА звичайно, Біблія. Також люблю читати та надаю перевагу цікавим романам.

ХОБІ – кулінарія, музика та читання.

НАЙУЛЮБЛЕНІША ПІСНЯ (чи музичний жанр) - люблю такі, як кажуть, щоб брали за душу, наприклад: «Рідна мати моя».

КРАЩА ПОРАДА ДІТЯМ - найчастіше я їм повторюю одну фразу: «Все буде добре. Думай так, бо думки матеріалізуються».

ДЕВІЗ ЖИТТЯ - не зупинятися. Ніколи не боятися того, що може не вийти, тільки працювати, працювати і ще раз працювати! І все буде добре.

Завзятість – кредо життя

Часто після закінчення навчання молода людина опиняється наче перед прірвою – куди податися? Що робити далі? Де застосувати свої вміння? Кому вони можуть знадобитися? Добре, коли серед різних підприємств і компаній, знаходиться таке, на якому справді захочеться працювати. Нашому колезі Василю Романку пощастило. Бо ще студентом він неодноразово чув від викладачів та знайомих про будівництво великого підприємства європейського рівня в своєму рідному Первомайському районі - Бандурського олійноекстракційного заводу. І тоді цілеспрямований юнак поставив собі за мету – стати одним із команди Кернел. Бо хлопцеві хотілося, щоб лідерські якості розвивалися саме в Компанії з лідерськими позиціями. І йому це вдалося.



МРІЯ, ЩО СТАЛА РЕАЛЬНІСТЮ

Студент Василь Романко наприкінці свого навчання в Миколаївському університеті кораблебудування імені адмірала Макарова, де опанував інженерну спеціальність, як і тисячі інших студентів замислювався над майбутнім. Хлопець мріяв і планував свою подальшу долю. Звісно ж, хотілося, щоб те ремесло, яким він оволодів, було корисним іншим. Хотілося, щоб на роботі можна було б реалізуватися, розвивати-

ся, поглиблювати свої знання. Адже якщо пощастило з роботою, і ти себе відчуваєш невід'ємною складовою важливої справи, - тоді твоє життя має зміст.

Тож, дізнавшись, що на Бандурському олійноекстракційному заводі потрібні спеціалісти, Василь пройшов співбесіду і став членом команди в цеху добування олії, у шеретуально-віяльному відділенні, зайнявши посаду «машиніст шеретувальних установок».

З першого дня на підприємстві я працюю у відділі виробництва. Вважаю, що це - серце підприємства, одна з найскладніших, але й водночас найцікавіших ланок. Для мене наше підприємство є найкращим, бо всі процеси удосконалені і найсучасніші. Втім, головне – це наш колектив. Якби не були перебої чи непередбачувані ситуації, все вирішується завдяки дружнім стосункам і працелюбності наших професіоналів. Навчатися у моїх колег і бути причетним до команди – справжня честь для мене.

ДВИГУН КАР'ЄРНОГО СХОДЖЕННЯ

Коли людина хоче бути кращою, вона не просто працює на своєму місці, але й працює над собою. Їй мало бути майстром в одній справі – хочеться ставити перед собою нові цілі і піднімати планку.

Василь не задовольнявся виконанням своїх звичайних обов'язків на обраній посаді і продовжував постійно і безперервно вивчати тонкощі виробництва. Такий запал юнака не міг залишитися поза увагою: не



пройшло і півтора роки як Василь перейшов на посаду «пресувальник-віджимач» в рідному цеху.

Далі – більше! Знову опанування нової спеціальності, отримання нових знань, удосконалення певних навичок. Тож, вивчаючи виробництво, колега піднімався вище і вище. І наступною метою для Василя стала позиція «апаратник гідратації». Тут він також працював півтори роки. Старанна і клопітка праця в цеху екстракції вимагала нового удосконалення. Василь безпосередньо брав участь у налагодженні обладнання та опрацюванні різноманітних технологічних процесів, планових і термінових ремонтах, пропонував сам і втілював інноваційні нововведення для покращення виробництва.

«Моя життєва позиція достатньо активна. Завжди маю свою точку зору і не боюся її відстоювати. Вважаю що зупинятися на досягнутому – це унікальні життя. Прагну реалізуватися, удосконалювати свої знання. В кожному з нас є певний «двигун». І треба кожного дня дбати про те, щоб він працював. Для мене це і є тією рушійною силою, яка піднімає людину над усіма труднощами і допомагає досягати своєї мети».

ЛІДЕР НА СВОЄМУ МІСЦІ

Бути керівником – це не просто. Відповідальність вимагає більших зусиль, бо треба вміти організувати не лише себе, але й тих, хто тобі підпорядкований. Нездарма кажуть: успіх ділять поміж собою всі, а невдачі і на горіхи отримує той, хто очолює процес. Втім, Василь Романко не боїться відповідальності. Великий досвід і обсяг теоретичних та практичних знань, отриманих за минулі роки, зробили з Василя справжнього лідера для своїх підлеглих. Тож, керівника посада начальника зміни

цеху добування олії Бандурського олійно-екстракційного заводу цілком заслужена, і наш колега вважається одним з найкращих працівників підприємства.

Ярослав Валентинович Григорчук, Заступник директора з виробництва, дає своєму підлеглому добру характеристику: «Можу впевнено сказати, що Романко-керівник – сумлінний і дисциплінований професіонал, на якого можна покласти і бути впевненим - все буде виконано вчасно і якісно. До того ж він має безліч якостей, таких як креативність і здатність до самостійної роботи, що дозволяє довірити йому рішення складних завдань».

Романко-колега – відкритий і доброзичливий, з усіма в колективі в нього склалися прекрасні стосунки, люди цінують його комунікабельність, добру вдачу і готовність всіляко допомогти, навіть в позаурочний час, якщо в цьому є необхідність. Василь і сам зростає, підвищуючи свою професійну кваліфікацію, і прагне розвивати кваліфікацію інших працівників».

ДО НОВИХ ВИСОТ

Добре відомий вислів «Під лежачий камінь вода не тече» якнайкраще характеризує Василя Романка. Молодий керівник, розуміючи, що для подальшого зростання потрібно вчитися, вирішив здобути другу вищу освіту. Саме зараз він оволодіває дисципліною «Менеджмент організацій та адміністрування» в Одеському Національному Економічному Університеті. Для чого непосидючому співробітнику цей клопіт, який забирає весь час поза роботою?

«Після отримання другої освіти планую реалізувати свої знання безпосередньо у своєму цеху. Впевнений, що завдяки новим знанням мій рівень управлінських якостей покращиться. І саме це допоможе організувати роботу та виробничі процеси по-новому, удосконаливши все якнайкраще. Бо виробництво вимагає надійності і благоустрою. Якщо все навколо нас надихає – тоді працювати приємніше. А якщо всім хотітиметься працювати – то люди будуть робити свою роботу якісно. І саме це робить наше підприємство найкращим, колектив - цілісним, а Компанію - стабільно успішною».

Наостанок можна додати, що завдяки таким завзятим, відповідальним і цілеспрямованим співробітникам, успіх Компанії не підлягає сумніву. Бажаємо Василю Романку і надалі, спираючись на свій досвід, здобути освіту і досягнуті результати, ставати кращим, розвиватися і зростати в кар'єрі разом з Компанією.

ДАТА І МІСЦЕ НАРОДЖЕННЯ

30 жовтня 1988 року, село Братське Миколаївської області.

ОСВІТА

2008-2012 рр. - Національний університет кораблебудування ім. Адмірала Макарова за спеціальністю «Двигуни внутрішнього згорання», кваліфікація «Інженер-механік»;

2013-2014 рр. – навчання в Одеському національному економічному університеті на спеціальному факультеті перепідготовки кадрів за спеціальністю «Менеджмент організації і адміністрування».

ТРУДОВИЙ ШЛЯХ

Пройшов практику на «Первомайському гранітно-щебеневому комбінаті» слюсарем-ремонтником, на СТО слюсарем-авторемонтником, на «Первомайському дизельмаші» на виробництві дизелів-генераторів, а також у страховій компанії «PZU Україна» агентом.

ПЕРШЕ ОФІЦІЙНЕ МІСЦЕ РОБОТИ - ТОВ «Бандурський олійноекстракційний завод»:

З 15.08.2011 - оператор шеретуально-віяльного відділу (цех добування олії);

З 16.11.2011 – машиніст шеретувальних установок (цех добування олії);

З 25.06.12 року – пресувальник-віджимач харчової продукції (цех добування олії);

З 29.10.2012 року – апаратник гідратації (цех добування олії);

з 01.04.2014 року – начальник зміни (цех добування олії).

ОСТАННЄ ДОСЯГНЕННЯ

Посада начальника зміни – черговий щабель, який вимагає ще більшої відповідальності і енергії. Добігає кінця навчання у другому виші.

РОБОТА ЦЕ – старанна і чесна праця.

ЩАСТЯ ЦЕ – відчуття радості, здоров'я та цілковитого задоволення життям.

НАСТІЛЬНІ КНИГИ: «Серця трьох», «Стоунхендж».

ХОБІ: Автомобілі і спорт.

НАЙУЛЮБЛЕНІШИЙ МУЗИЧНИЙ ЖАНР: Рок.

КРАЩА ПОРАДА ДІТЯМ: Займатись спортом, розвиватись та самореалізовуватися впродовж всього життя.

ДЕВІЗ: Саморозвиток – кращий шлях до успіху.

МАТЕРІАЛ ПІДГОТОВЛЕНИЙ ЗА ІНІЦІАТИВИ ВАЛЕНТИНИ ЕВПАК, МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ ТОВ «БАНДУРСЬКОГО ОЕЗ». БАЖАЄТЕ РОЗПОВІСТИ ЦІКАВІ НОВИНИ ВАШОГО ПІДПРИЄМСТВА АБО ПОДІЛИТИСЯ ДОСЯГНЕННЯМИ КОЛЕГ? ОБОВ'ЯЗКОВО ПИШІТЬ НАМ НА ЕЛЕКТРОНУ АДРЕСУ KERNEL.NEWS@KERNEL.UA АБО ЗВЕРТАЙТЕСЯ ДО ФАХІВЦЯ З ПЕРСОНАЛУ ВАШОГО ПІДПРИЄМСТВА.



ЗАПИТАННЯ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

**БЕЗКОШТОВНА ГАРЯЧА ЛІНІЯ
ЗІ СТАЦІОНАРНОГО ТЕЛЕФОНУ**

0-800-50-10-59

З МОБІЛЬНОГО ТЕЛЕФОНУ

(згідно тарифів Вашого оператора)

(068) 573-18-49 (Київстар/Діджус)

(093) 802-66-34 (Лайф)

(066) 601-3457 (МТС/Джинс)

СЕРПЕНЬ

8

ВИДАННЯ ПІДГОТОВЛЕНЕ ДЕПАРТАМЕНТОМ ПЕРСОНАЛУ
ТА КОМУНІКАЦІЙ. ЯКЩО ВИ ПОМІТИЛИ НЕТОЧНОСТІ У ВИ-
КЛАДЕНІЙ ІНФОРМАЦІЇ АБО ХОЧЕТЕ ПОВІДОМИТИ ЦІКАВІ
НОВИНИ, ЗВ'ЯЗУЙТЕСЬ З НАМИ ЗРУЧНИМ ДЛЯ ВАС СПО-
СОБОМ: E-MAIL: KERNEL.NEWS@KERNEL.UA АБО ЗА ТЕЛЕ-
ФОНОМ ГАРЯЧОЇ ЛІНІЇ: 0 800 50 10 59 (БЕЗКОШТОВНО ЗІ
СТАЦІОНАРНИХ ТЕЛЕФОНІВ)