



НАША
КОМПАНІЯ
КЕРНЕЛ

ОСІНЬ-ЗИМА

КОРПОРАТИВНЕ ВИДАННЯ

Рік історичних
рекордів Кернел!

[стор. 4]

Ми - це великий
оркестр!

[стор. 10]

Синергія - запорука
результату!

[стор. 42]



KERNEL



Шановні колеги!

2015 рік став для нас дійсно історичним і позначився багатьма важливими подіями. Ювілей Компанії, ювілей заводів, презентація стратегічного документу - Корпоративного Кодексу, відкриття нових напрямків діяльності, нові виробничі та фінансові рекорди, яких ми змогли досягти лише завдяки спільним зусиллям, злагодженій роботі та безперервному прагненню бути кращими. Дякую усім Вам!

У 2015 фінансовому році ми отримали значні фінансові результати. EBITDA (прибуток до вирахування відсотків, податків і амортизації) нашої Компанії збільшилася на 78%. Вперше у цьому році наша Компанія стала найдорожчим публічним агрохолдингом України. Ці досягнення є результатом відданої діяльності кожного з наших дивізіонів і департаментів, кожного з нас.

У Дивізіоні Виробництво ми переробили рекордну кількість насіння соняшнику - 2,5 мільйонів тонн. Основними факторами такого зростання стали достатня пропозиція сировини, зниження конкуренції на ринку і чітке виконання, а у багатьох випадках, і перевиконання наших виробничих планів.

Дивізіон Агробізнес зібрав гарний урожай. Близько двох років тому новий менеджмент цього напрямку почав впроваджувати зміни в технологію виробництва. Ми змінили наш підхід до внесення добрив, перейшли на більш якісне насіння та засоби захисту рослин, а також адаптували організаційну структуру Дивізіону. В результаті, в 2015 фінансовому році ми змогли збільшити врожайність на 16-28% у порівнянні з минулим роком.

Нових рекордів ми досягли також у Дивізіоні Трейдингу і Дивізіоні Логістика. Ми збільшили експорт зернових культур до рекордних 4.7 мільйонів тонн завдяки високому врожаю у країні, а також істотному зростанню врожаю нашого власного виробництва. В результаті, перевалка через наші портові термінали в 2015 фінансовому році склала рекордні 4.8 мільйонів тонн.

Наша стратегія на наступні кілька років залишається незмінною. У виробництві соняшникової олії ми впевнені, що досягнемо успіху завдяки консолідації сектора в Україні. У експорті зернових та логістиці ми маємо намір подвоїти обсяги експорту в порівнянні з показниками 2014 року завдяки збільшенню потужностей наших портових терміналів. В агробізнесі ми працюємо над поліпшенням технологій, приділяючи увагу ефективності діючих операцій і зміцненню лідерських позицій.

Ми прагнемо вивести наш бізнес на новий рівень, використовуючи сильні сторони нашого балансу. Ми віримо, що існуюче бізнес середовище буде сприяти появі нових можливостей для нових успіхів завдяки нашій домінуючій позиції на ринку, потужній галузевій експертизі і фінансовому потенціалу.

Натхнення усім нам, сприятливих умов та нових звершень!

Андрій Веревський

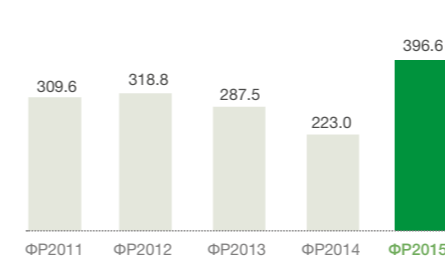
РІК ІСТОРИЧНИХ РЕКОРДІВ КЕРНЕЛ!

Кернел - публічна Компанія. Прозорість і чесність - запорука нашого успіху у відносинах один з одним, акціонерами, інвесторами та партнерами. Достовірність та відкритість інформації є основою нашої діяльності. Щороку ми публікуємо офіційний фінансовий звіт Компанії за маркетинговий рік, де розкриваємо основну інформацію про нашу стратегію, операційну діяльність, можливі ризики та сталий розвиток. Ключові дані та показники за 2015 маркетинговий рік (липень 2014 року - червень 2015) – у нашому короткому огляді.

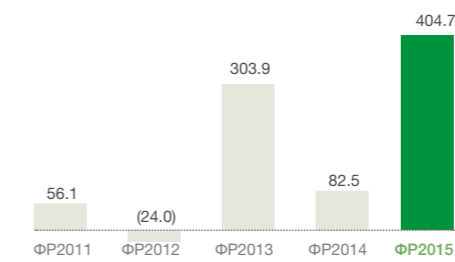
КЛЮЧОВІ ФІНАНСОВІ ПОКАЗНИКИ

- Виручка - 2.3 мільярда доларів США, що на 3% нижче минулого року
- EBITDA виросла на 78% до рекордних 397 мільйонів доларів США
- Чистий прибуток склав 107 мільйонів доларів США у порівнянні з чистим збитком у 98 мільйонів доларів США роком раніше.

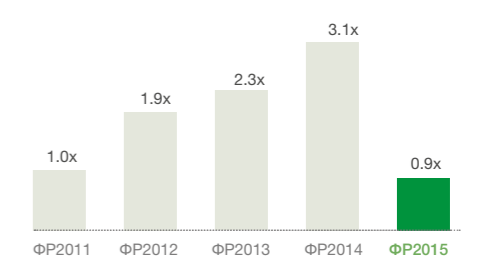
EBITDA
(млн доларів)



Готівкові кошти від діяльності
(млн доларів)



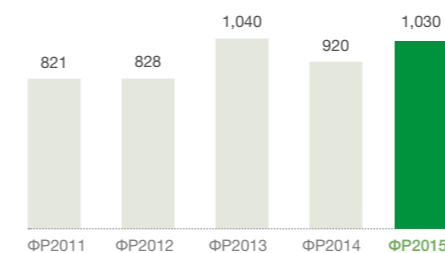
Чистий борг / EBITDA



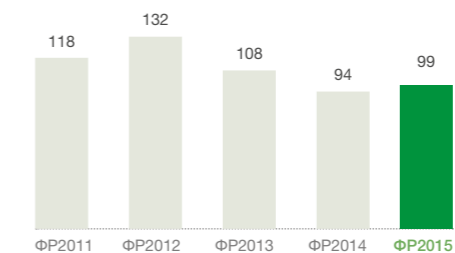
ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ЗА НАПРЯМАМИ

- Продажі соняшникової олії наливом зросли на 12% порівняно з минулим роком завдяки високим обсягам переробки протягом сезону. Обсяг переробки склав рекордні 2.5 мільйонів тонн насіння соняшнику.
- Продажі бутельованої олії зіткнулися з різким зниженням купівельної спроможності в Україні: національна валюта девальувала в середньому на 48% у порівнянні з минулим роком. Тим не менш, продажі бутельованої олії у порівнянні з минулим роком зросли завдяки виходу на нові експортні ринки.
- Експорт зернових. Збільшення власного виробництва зернових та олійних на 400 тисяч тонн і рекордний урожай в Україні дозволили експортувати на 12% більше зерна, ніж торік. Було досягнуто рекордних обсягів експорту в 4.7 мільйонів тонн.

Продажі соняшникової олії наливом
(тисяч тонн)



Продажі бутельованої олії
(мільйонів літрів)

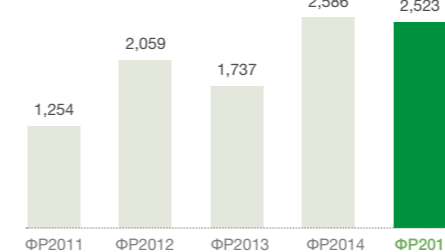


Експорт зернових
(тисяч тонн)

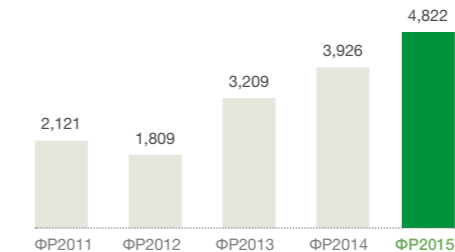


- Елеваторний напрямок. Обсяги заготівлі зерна та олійних були практично такими ж, як і минулого року (менше на 2%). Причина полягає у поєднанні низького попиту на зберігання через суху погоду, яка скоротила попит з боку фермерів, і збільшенні наших потужностей зберігання.
- Перевалка портових терміналів. Високі показники в експорті зерна, зростання частки експорту через наші портові термінали і зростання виробництва соняшникового шроту призвели до того, що цього року через наші три транспортних термінали було переправлено на 23% продукції більше, ніж торік. В результаті, ми досягли рекордних 4.8 мільйонів тонн у перевалці в 2015 фінансовому році.
- Агробізнес. Торік було засіяно на 6 тисяч гектарів менше, так як близько 10 тисяч гектарів було залишено на підготовку до засіву ріпаком. Тим не менш, завдяки суттєвим змінам у виробничих технологіях і підходу до управління, загальний тоннаж зерна та олійних виріс на 31% у порівнянні з минулим роком і досяг 1.8 мільйонів тонн.

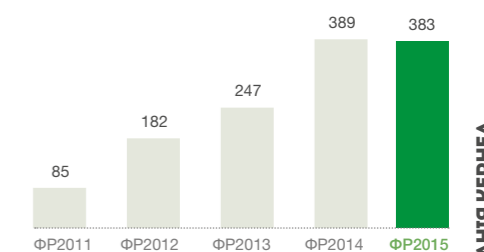
Заготівля елеваторів
(тисяч тонн)



Перевалка портових терміналів
(тисяч тонн)



Збиральна площа
(тисяч гектар)



КОРПОРАТИВНИЙ КОДЕКС

ВЕЛИКИЙ СЕНС, КОРПОРАТИВНА ФІЛОСОФІЯ, НАШ МАЯК ДЛЯ ВПЕВНЕНОГО РУХУ ВПЕРЕД!

З лютого 2015 року йшла робота над «будівництвом» нашого маяка - формуванням корпоративної ідеології - бачення, місії, цінностей і керівних принципів Компанії, які лягли в основу нашого Корпоративного Кодексу. У групах управлінців від ТОП менеджменту та за напрямками, з великою відповідальністю і скрупульозністю відточувалася кожна думка, кожне слово, кожне посилення. Саме в них закладався фундамент для нашого сталого майбутнього, основа внутрішньої культури Компанії, що визначають вектор для прийняття вірних рішень.

У рік, коли Компанія відзначає своє 20-річчя і переходить на новий рівень зрілості, відбулося символічне «включення» нашого маяка - офіційна презентація Корпоративного Кодексу Кернел. Вперше були представлені бачення Компанії, місія, 3 ключові цінності і 12 керівних принципів:

ПРОФЕСІЙНА КОМАНДА ЛІДЕРІВ

- Партнерство та єдність цілей
- Залученість як внутрішнє підприємництво
- Взаємна повага і довіра
- Розвиток потенціалу людей

ФІНАНСОВА СТАБІЛЬНІСТЬ

- Стратегічний системний менеджмент
- Синергія бізнес-інтеграції
- Ефективне і дбайливе управління активами та ресурсами
- Зміни та інновації

СТІЙКА ДІЛОВА РЕПУТАЦІЯ

- Прозорість і чесність
- Відповідальне лідерство
- Дотримання законів і правил
- Сталий розвиток і соціальна відповідальність.

Маяк. Найважливіший засіб для орієнтації в морі. Символ світла, надії і вірного шляху. Без нього не могли обійтися тисячі років тому. Йому немає заміни і в нинішній час. Сьогодні, в сучасному і безкрайньому «морі» бізнес ідей і стратегій існує тисячі можливих шляхів і траєкторій. Як знайти свій? Як не збитися зі шляху? Символічним Маяком для нашої Компанії, для нашого подальшого розвитку і впевненого руху вперед став Корпоративний Кодекс Кернел, який був представлений і «засвічений» для усіх підприємств Компанії.

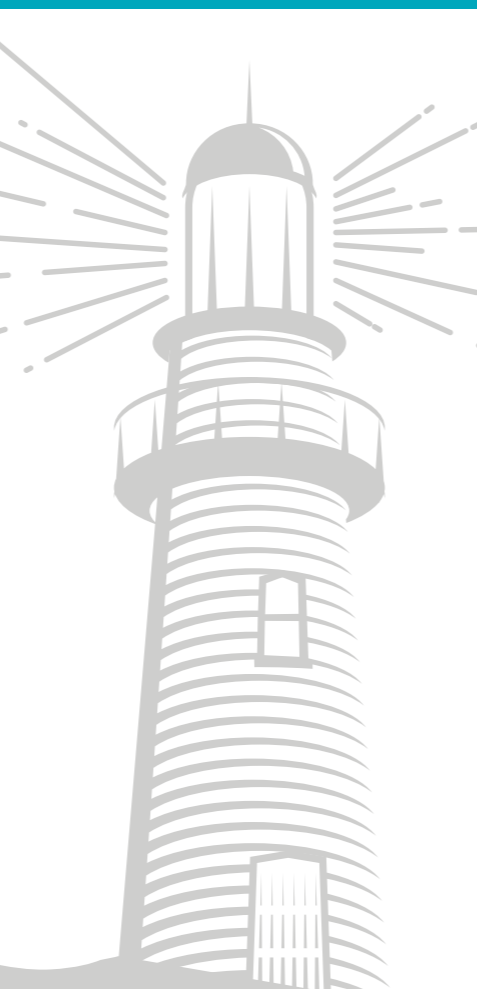


НАТАЛІЯ ХВОСТОВА,
ДИРЕКТОР З ПЕРСОНАЛУ
ТА КОМУНІКАЦІЙ

«Корпоративний Кодекс Кернел формує нашу філософію і культуру: куди ми йдемо, що цінного робимо для агросектору України та світу, як працюємо, за якими принципами живемо. Кодекс дає розуміння, як ми ставимося і ведемо себе по відношенню до роботи, один до одного, партнерів, конкурентів, інвесторів.

Наскільки ми розуміємо головну мету, наскільки поділяємо і бережемо наші корпоративні цінності, поділяємо і дотримуємося керівних принципів - все це формує поведінку і мотиви кожного з нас, починаючи від ТОП-менеджера і закінчуючи різноробочим на підприємстві, безпосередньо впливає на нашу успішність та ефективність сьогодні і у довгостроковій перспективі.

Корпоративна культура невидимими нитками проникає в кожен офіс, на кожне підприємство, об'єднує нас єдиними цілями, цінностями і принципами. Ми залишаємося однією згуртованою командою, незважаючи на відстані».



ЗАПАЛИТИ НАШ МАЯК І СЕРЦЯ!

Не просто переказати написанні слова в буклеті «Корпоративний Кодекс», а роз'яснити, донести, достукатися до кожного, запалити. Така була мета програми презентацій Корпоративного Кодексу на всіх підприємствах Кернел, яка реалізувалася протягом двох місяців (вересень-жовтень).

Кожна запланована зустріч з презентації Корпоративного Кодексу включала в себе наступні блоки та завдання:

1. ПРЕЗЕНТАЦІЯ КОДЕКСУ

- Передати складне простими і доступними словами
- Відповісти на виникаючі питання / коментарі
- Донести всю важливість і цінність Корпоративного Кодексу.

2. ТРАНСЛЯЦІЯ МУЛЬТИМЕДІЙНОЇ ВЕРСІЇ - ВІДЕО РОЛИКА ПРО КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ І ПРИНЦИПИ

- Закріпити почуте за допомогою аудіо та відео матеріалів
- Сформулювати єдине чітке розуміння Кодексу.

3. ІНТЕРАКТИВНА РОБОТА В ГРУПАХ ПО КОЖНІЙ ЦІННОСТІ І ПРИНЦИПАМ

- Детально обговорити і проаналізувати кожен принцип на реальних прикладах (завданням для команд учасників було виділити плюси і мінуси для кожного принципу Кодексу, виходячи з діяльності свого підрозділу)
- Дати зрозуміти, що наші принципи і цінності - це наша щоденна робота
- Особистими прикладами слідувати Корпоративному Кодексу.

4. ПРЕМ'ЄРА КОРПОРАТИВНОГО ФІЛЬМУ «МИ - ЦЕ КЕРНЕЛЬ»

- Показати нашу 20-річну Історію Успіху, творцями якої є всі ми!
- Викликати справжню гордість і любов!
- Зарядити, надихнути, запалити!

Кожен з нас, незалежно від посади і регіону роботи, є обличчям Компанії, формує репутацію і впливає на її ефективність.

Протягом вересня-жовтня презентації Корпоративного Кодексу відбулися в офісі Керуючої Компанії (спікер - **Наталія Кульчицька, Керівник служби персоналу**), на агропідприємствах (спікер - **Тетяна Каравасва, Провідний менеджер з персоналу Дивізіону Агробізнес**), на олійноекстракційних заводах (спікер - **Ірина Ушакова, Провідний менеджер з персоналу Виробництва**), на терміналі і елеваторах (спікер - **Руслана Богданова, Провідний менеджер з персоналу Логістики**).



Презентація Кодексу в Центральному офісі

Чи впоралися ми з поставленими завданнями? Найкраще на це питання дають відповіді самі учасники презентацій:

Ігор Чикін, Керівник Західного Регіону: «Корпоративний Кодекс зібрав у собі всі ті речі, які є «нормою життя» для будь-якої професійної зрілої особистості, відповідальної не тільки за бізнес результат, а й за свою команду в цілому. Це прописані істини, які повинні жити в будь-якій порядній людині, і у будь-якій Компанії, націленій на довгострокову перспективу і досягнення цілей».

Володимир Товмач, Керівник юридичного відділу Західного регіону: «Добре, що в нашій Компанії з'явився такий інструмент як Корпоративний Кодекс, який чітко регламентує як поведінкові, так і професійні дії співробітників. Все чесно і прозоро. Це говорить про те, що наша Компанія не перестав рухатися вперед і розвиватися».

Володимир Грив, Директор ТОВ ТОВ «Агрофірма «Аршиця», кластер «Полтава-Південь»: «Мені дуже приємно, що в нашій Компанії з'явився свій Корпоративний Кодекс, який регламентує поведінку співробітників у складних етичних ситуаціях, підвищує статус нашої професійної команди в соціумі. Впевнений, корпоративний кодекс допоможе нам зорієнтуватися в ринкових умовах підприємницької діяльності, які значно ускладнилися в останні роки. Підкаже, як

Корпоративна культура невидимими нитками проникає в кожен офіс, на кожне підприємство, об'єднує нас єдиними цілями, цінностями і принципами

треба діяти, щоб відповідати вимогам законів і нормативних актів. Він також пояснить наші цінності і принципи - безпеку, чесність, сталий розвиток і повагу. Послідовне впровадження цих цінностей у нашу повсякденну діяльність допомагає нам бути сумлінним роботодавцем і виробником продукції. Усі разом ми будемо підтримувати свою бездоганну репутацію і продовжувати користуватися повагою всіх наших партнерів та суспільства, в якому ми живемо і працюємо».

Вадим Маньківський, Директор ПСП «Дружба», кластер «Полтава-Південь»: «Корпоративний Кодекс відіграє важливу роль не тільки в нашій Компанії, але й в усьому суспільстві. Я вважаю, що формування правильної корпоративної культури є дуже важливою складовою, адже саме це надихає співробітників, визначає спільне бачення ді-



Презентація Кодексу на агропідприємствах



Презентація Кодексу на заводах

альності Компанії, мету, до якої потрібно працювати та досягнення всіх цілей, незважаючи на складне становище в нашій державі. Високий корпоративний дух посилює роботу команди, завдяки чому підвищується результативність та ефективність роботи працівників. Дотримання та виконання основних принципів і правил поведінки корпоративної етики є «візиткою» підприємства та сприяє успішним діловим відносинам з нашими партнерами та конкурентами.

Тетяна Філоненко, Секретар «Куйбишево», кластер «Полтава Захід»: «Корпоративний Кодекс дає уявлення про загальну картину розвитку Компанії, місії, плани на майбутнє, корпоративну етику та культуру, регламентує поведінку співробітників у складних ситуаціях. Дає розуміння, що Компанія не зупиняється на даному етапі, а крокує впевнено вперед, розвивається самостійно та дає можливість розвиватися співробітникам».

Олег Власенко, Керівник відділу соціальної політики кластера «Дружба-Нова»: «Корпоративний Кодекс - це документ, який необхідний нашій Компанії, кожному її працівнику. В першу чергу, для усвідомлення почуття командної гри, персональної відповідальності щодо досягнення кінцевого результату, а саме стабільного розвитку, корпоративної єдності, фінансових успіхів, як Компанії в цілому, так і кожного працівника індивідуально. Це певна Біблія професійних відносин, яку повинні не тільки знати, але й суворо дотримуватись члени команди, які хочуть бути успішними та перспективними».

Наталія Іващенко, Спеціаліст з персоналу кластеру «Пальміра»: «У будь-якій компанії існують такі поняття як цінності, віра, культура, які тим чи іншим чином впливають на прийняття керівниками управлінських та стратегічних рішень, на поведінку працівників Компанії у буденних і, особливо, у критичних ситуаціях. Система цінностей визначає, що таке «добре» і що таке «погано» як для Компанії, так і для працівника».

Єдність цілей, прозорість і чесність, взаємна повага і довіра - це вектор руху Компанії і наш головний обов'язок - робити все можливе для процвітання Компанії.

Володимир Іщенко, Керівник земельного відділу кластера «Пальміра»: «Корпоративний Кодекс Кернел - путівник для кожного з нас, а для нових працівників - незамінний помічник для адаптації».

Сергій Селецький, Фахівець з технологій, Центральний кластер: «З Корпоративним Кодексом кожний працівник відчуває, що він частина підприємства і пишається цим. Адаже головне і незмінне в Корпоративному Кодексі умова - кодекс корпоративної культури має бути єдиний для всіх».

Тетяна Бурдейна, Секретар, «Трансбалк-термінал»: «У кожній Компанії - свої цінності та корпоративна культура. Їх не можна придумати, вони створюються в процесі діяльності. На презентації Корпоративного Кодексу членам великої родини Кернел дуже добре було донесено, які цінності сформувалися в Компанії за 20-річну історію. Кожен співробітник, безумовно, зробив для себе певні висновки. Хочу відзначити те, що Корпоративна культура в Кернел - це свого роду система координат, яка допомагає нам вибудувати свою поведінку як усередині Компанії, так і поза нею. Це те, що нас об'єднує, - цінності, філософія бізнесу, яка включає в себе місію, бачення, генеральну мету. Це атмосфера, яка складається всередині колективу. Це дух Компанії, це як характер людини. Це саме те, що робить нашу Компанію унікальною, великою, кращою з кращих!»

Дмитро Шепеленко, Інженер з охорони праці, Приколотнянський ОЕЗ: «Корпоративний Кодекс, на мій погляд, - це один з ключових інструментів, спрямованих на розвиток всіх напрямків Компанії в цілому. З його допомогою ми можемо розвивати і вкорінювати наші цінності, ставити нові цілі з подальшою реалізацією. Також Кодекс є інструментом у вирішенні різних суперечок і незгод. Головне - переконати людей, що всі співробітники знаходяться в однакових умовах і відповідальність в рівній мірі лежить на кожному з нас».

Колектив заводу «Українська Чорноморська Індустрія»: «Презентація Корпоративного Кодексу на нашому заводі пройшла на одному подиху, цікаво і захоплююче. У Кодексі немає нічого зайвого: все лаконічно, при цьому визначені всі ключові моменти і головне - доступно для розуміння будь-якої людини. Представлений Кодекс розкриває цінності, які важливі для Компанії. Приємно усвідомлювати, що прагнення нашої команди працювати в єдиному руслі, домагаючись позитивних результатів, є внеском у досягнення місії Компанії. Нові співробітники усвідомили, де вони працюють і всі в черговий раз переконалися, що Компанія - це величезний механізм, в якому важлива кожна деталь. А після перегляду фільму ми стали ще більше пишатися тим, що працюємо в такій Компанії, дізналися багато нового про напрямки роботи Кернел!»

Валерій Макаров, Начальник цеху granulacji, Полтавський ОЕЗ: «На презентації Корпоративного Кодексу у цікавій та доступній формі була доведена інформація про розвиток Компанії, її цілі, цінності. Те, про що раніше здогадувалися або розуміли інтуїтивно - тепер знайшло певну форму, одну і зрозумілу для всіх. Завдяки даному заходу колектив, який за великим рахунком різновекторний, тепер буде орієнтований в одну, необхідну і правильну сторону».

Олексій Коваленко, Начальник відділу капітального будівництва, Полтавський ОЕЗ: «Цікавий захід, розвиваючий культуру працівників підприємства та моральні підвалини. Сприяє професійному зростанню, як керівників, так і робітників. В результаті формуються організація талановитих, захоплених і відданих співробітників, які пишаються своїм підприємством!»

Андрій Безуглий, Начальник виміральної виробничої лабораторії, «Кіровоградолія»: «Презентація Корпоративного Кодексу наповнила мене почуттям впевненості і гордості, що я працюю в найбільшій агропромисловій Компанії України».

Презентація пройшла в дуже доброзичливій атмосфері. Мені здається, кожен з учасників презентації перейнявся баченням і місією Компанії, корпоративними цінностями і керівними принципами. Кожен був гордий за те, що наша Компанія прийшла до створення та запровадження Корпоративного Кодексу в числі перших з відомих нам компаній.

Корпоративний Кодекс дає можливість зрозуміти кожному співробітнику, якими нас

хоче бачити Компанія, і як нам домагатися відповідності цій моделі. Розуміння Корпоративного Кодексу дасть нам впевненість у своїх діях, у діях свого колективу, допоможе прийняти правильні рішення і не боятися бути відповідальними за їх результати.

Після презентації у мене з'явилося бажання поділитися отриманою інформацією з довіреним мені колективом, і, отримавши зворотній зв'язок від співробітників свого підрозділу, я розумію: ми готові до змін, ми готові йти вперед і долати будь-які перешкоди, ми готові бути частиною нашої динамічної компанії Кернел!»

Роман Шушняєв, Головний юрисконсульт і Ярослав Григорчук, Заступник директора з виробництва, Бандурський ОЕЗ: «Презентація Корпоративного Кодексу Компанії відкрила нам нові перспективи, пов'язані з реалізацією і впровадженням норм Кодексу на нашому заводі. Усвідомлення цілей та бачення Компанії дає нам можливість реалізувати наші внутрішні резерви і прикладати всі зусилля в конкретних напрямках для досягнення наших ключових цінностей. У той же час презентація відкрила нам необхідність опрацювання та вдосконалення системи застосування керівних принципів».

Олександр Кравцов, Заступник директора з виробництва, Вовчанський ОЕЗ: «Презентація Корпоративного Кодексу пройшла в теплій атмосфері великої родини КЕРНЕЛ! Багато чого досягла Компанія за 20 років, але багато ще попереду. Є ще до чого прагнути! Приємно бачити розвиток і прагнення Компанії бути ще кращою, ще динамічнішою, ще сильнішою. Проведення презентації в режимі діалогу захопило увагу аудиторії з перших секунд, що згодом відбилосся на емоційному тлі обговорення поставлених завдань і залученості. Окреме спасибі організаторам!»

В'ячеслав Руднев, Директор, «Екотранс»: «В ході презентації були представлені ключові цінності та керівні принципи Компанії. Це те, чим ми керуємося щодня, приймаючи ті чи інші рішення, взаємодіючи з колегами, контрагентами, партнерами. Єдність цілей, прозорість і чесність, взаємна повага і довіра - це вектор руху Компанії і наш головний обов'язок - робити все можливе для процвітання Компанії».

Вікторія Бухтоярова, Секретар Ліхачовського елеватора: «Ознайомившись з Корпоративним Кодексом, багато працівників дізналися, що дотримуючись його принципів, кожен співробітник має можливість розвиватися, отримувати нові знання і реалізовуватися в Компанії зі світовим ім'ям».

Колектив Лазірківської дільниці, ТОВ «Кононовський елеватор»: «Пишаємося тим, що працюємо в Компанії, і зацікавлені в її успіхах і подальшому процвітанні, оскільки розуміємо, що від цього залежить і наше матеріальне благополуччя. Цілоком підтримуємо принципи Корпоративного Кодексу, і вважаємо своїм обов'язком працювати з повною віддачею, щоб підприємство досягало якнайкращих результатів і робило свій посильний внесок у подальший розвиток Компанії».



Презентація Кодексу на елеваторах

Вячеслав Воловик, Головний інженер Миргородського елеватора: «Корпоративний Кодекс відображає основну позицію менеджменту з багатьох питань і їхні очікування від співробітників. У нього включили бачення Компанії в майбутньому, суть місії Компанії, її основних цінностей, особливості корпоративної культури та стандартів роботи, що поділяються більшістю співробітників».

Пишаємося тим, що працюємо в Компанії, і зацікавлені в її успіхах і подальшому процвітанні, оскільки розуміємо, що від цього залежить і наше матеріальне благополуччя.

Гліб Ісичко, Начальник Божківської дільниці, «Полтавське ХПП»: «Після презентації Корпоративного Кодексу та перегляду корпоративного відео у співробітників залишилися надзвичайно позитивні враження. Співробітники «познайомилися» з ТОП-менеджментом Компанії, побачили своїх колег з інших напрямків, були вражені масштабами і міццю Компанії».

Олександр Волощук, Менеджер з оптової торгівлі, «Полтавське ХПП»: «Працівникам Компанії важливо знати, що робота, яку вони виконують є невід'ємною частиною складного механізму, діяльність якого потребує задоволеної дії кожного з нас. А для молодшої частини персоналу важливе розуміння, що Компанія не стоїть на місці, що вона націлена на інтенсифікацію виробництва, на постійний ріст та розвиток, що дає широку можливість для особистого та кар'єрного зростання і що з нашою Компанією ми можемо бути впевнені в завтрашньому дні».

Андрій Якшин, Фінансовий контролер: «Формат презентації, на мій погляд, був обраний правильно. Жива мова допомагала сприймати ключові месиджі набагато легше. Для засвоєння почуття і побаченого на екрані матеріалу, був задіяний підхід, коли кілька команд намагаються знайти практичні випадки застосування положень Кодексу - одна команда придумує - дві інші слухають. Вважаю, це дуже дієвий метод, після зустрічі сформувалося стійка думка, що Кодекс - це наша щоденна робота».

Владислав Смоляр, Керівник відділу підтримки користувачів: «Під час презентації Кодексу я дуже багато почерпнув для себе, і як співробітник Компанії, і як Керівник відділу. Доповідь (дякуємо Наталії Кульчицькій) була цікавою, зрозумілою, з прикладами. Причому, важливо, що приклади були взяті реальні, на основі роботи нашої Компанії».

Найцікавішою частиною презентації стало практичне завдання. Нашій команді випала ключова цінність: «Фінансова стабільність». Ми підготували реальні позитивні і негативні приклади принципів. Дискусія розграталася не на жарг. Адаже всі члени команди працюють в різних відділах, але так як у нас всіх єдина мета, ми швидко вибрали найбільш правильні і реальні приклади. Дуже пізнавально було послухати і взяти участь у дискусії інших команд, у яких, відповідно, були інші ключові цінності.

Також гарні враження справив фінальний перегляд корпоративного фільму. Дуже лаконічно і точно були відображені основні досягнення Компанії, які в цікавій формі порівнювалися з важливими подіями у світі і Україні.

Підсумовуючи, хоч підкреслити, що презентація пройшла в добрій, дружній атмосфері з подачою необхідної інформації та інтерактивним спілкуванням. Час минув, як «одна хвилина». Мною були зроблені висновки, які допомогли мені зрозуміти корпоративну філософію і культуру Компанії, і я впевнений, що зможу вплинути на результативність і хід розвитку Компанії».

МИ - ЦЕ ВЕЛИКИЙ ОРКЕСТР!

Ми - це великий оркестр. У кожного з нас різна музична школа, різні інструменти. Кожен з нас грає свою партію. Але перед нами лежать одні ноти - одні цілі. І наскільки чітко ми будемо їх бачити, наскільки злагоджено і синхронно грати, залежить звучання нашої спільної мелодії. Як грати великої симфонії, від яких отримують справжнє задоволення і музиканти, і слухачі, і диригент, - ми вчилися на першому модулі корпоративної програми MBA для Керуючої Компанії - «Система управління ефективністю як інструмент реалізації стратегії і процесу безперервного вдосконалення».



НАТАЛЯ ХВОСТОВА,
ДИРЕКТОР З ПЕРСОНАЛУ
ТА КОМУНІКАЦІЙ

«Кожного разу, як перший :) Ми завжди хвилюємося перед початком нової програми. Непросто і цікаво пройшов перший модуль. Склад - особливий. Якщо в групах за напрямками учасників об'єднують цілі бізнесу, вони часто зустрічаються і спілкуються з робочих питань і говорять більш-менш на одній мові, то в даному випадку ми маємо справу з представниками різних департаментів, у яких різні пріоритети, погляди на процеси і розуміння ефективності. Крім того, учасники групи - як старожили Компанії та управлінці зі стажем, так і новачки, молоді керівники та експерти без управлінського досвіду.»

Створити атмосферу довіри, коли кожен може сказати, що він думає насправді, поставити запитання, не побоявшись здатися смішним - це ще попереду, але, судячи з динаміки другого дня, це вже не за горами. Нас дуже надихає небайдужість і високий рівень залученості більшості учасників.

Програма змінює свідомість, розуміння Компанії. Після модуля, зустрічаючись в коридорах і на зустрічах, ми зовсім по-іншому дивимося один на одного :)».

MBA - це наука та мистецтво управління бізнесом в умовах динамічного бізнес-середовища та інтенсивної конкуренції. У сучасному діловому світі MBA є ключовою кваліфікацією для менеджерів у будівництва кар'єри та успіху.

КОРОТКО ПРО САМУ ПРОГРАМУ MBA CORPORATE:

Програма розроблена індивідуально для менеджменту та ключових експертів Керуючої Компанії з урахуванням особливостей, потреб і проблематики.

- ✓ Тривалість програми - 2 роки (жовтень 2015 - серпень 2017).
 - ✓ Періодичність - 1 навчальний модуль на квартал.
 - ✓ Завершення програми передбачається сертифікацією успішних учасників на умовах захисту дипломного проекту.
- У якості спікерів запрошуються викладачі провідних міжнародних бізнес-шкіл і кращі бізнес-тренери СНД. Також в рамках модулів програми передбачені майстер-класи від ТОП-менеджменту нашої Компанії.

Весь проект буде спрямований на систематизацію наявних знань і досвіду, отримання нових знань і розвитку навичок в галузі ефективного управління відповідно до найкращих світових практик менеджменту.



Спільними зусиллями будуюмо наше успішне майбутнє

ПРО ПЕРШИЙ МОДУЛЬ:

27-28 жовтня в конгрес-готелі «Трипільське сонце» пройшов перший модуль програми MBA Corporate - «Система управління ефективністю як інструмент реалізації стратегії і процес безперервного вдосконалення».

УЧАСНИКИ:

Менеджмент Керуючої Компанії

ТРЕНЕР:

Ярослава Лоянич, викладач Києво-Могилянської Бізнес Школи [KMBS], випускник MBA KMBS (EMBA 2008), незалежний бізнес-тренер, консультант.

В рамках навчання учасники розкривали секрети ефективного управління в сучасному бізнесі, активно обговорювали, якими якостями та інструментами повинен володіти ідеальний керівник, детально розкривали кожен кейс на реальних прикладах зі своєї щоденної діяльності.

Програма MBA вперше з'явилась у 1902 році, у Сполучених Штатах Америки.

ВІДГУКИ УЧАСНИКІВ:

Учасники відповіли на 3 запитання:

1. Що для Вас участь у корпоративній програмі MBA?
2. Що із почутого запам'яталося найбільше і несе найбільшу практичну цінність?
3. Які очікування на наступні модулі.



ДМИТРО ТАРАСОВ,
КЕРІВНИК ВІДДІЛУ
ЕКСПОРТУ БУТИЛЬОВАНОЇ
ОЛІЇ

«Мені дуже сподобався курс. Без всяких перебільшень. Тема дуже актуальна і корисна, бо що може бути важливіше, як не ефективне управління в нашій повсякденній роботі. Курс пройшов як збирання пазлу. Спочатку були окремі частинки, про які ми поговорили (здавалось, нічого нового), але потім ми почали збирати фігурки (проходити кейси), і в кінці, вийшла така собі цікава картинка, досить яскрава і зрозуміла. Вдалось оцінити життєві ситуації, що постійно трапляються на практиці, подивитись на себе і інших зі сторони, і не просто подивитись, а критично, так би мовити, зі знанням експерта.»

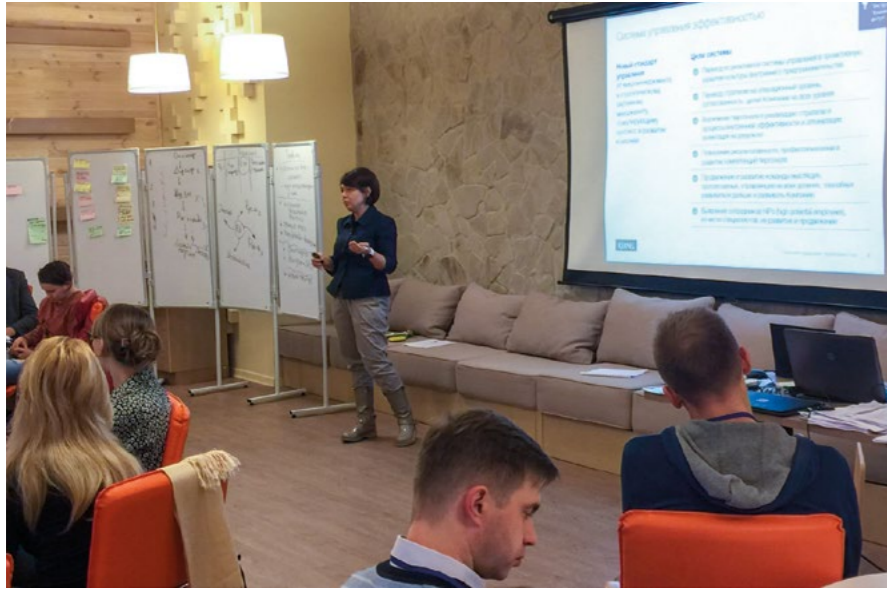
Що для мене участь в програмі? - Вчитись ніколи не пізно, і навіть корисно. Навчання - це розвиток, тим більше за такою поважною програмою як MBA. Це нові сучасні знання і новий досвід. Крім того, те що мене запросили на участь в корпоративній програмі, свідчить про ставлення керівництва конкретно до мене як до співробітника, в розвиток якого варто вкладати. І це приємно.

З матеріалу першого модуля найбільше сподобалась оцінка життєвого циклу працівника та його поведінка на різних рівнях. Що мотивує працівника на кожному з цих рівнів та як правильно використовувати ці знання на практиці в управлінні та спілкуванні з співробітниками.

Під час наступних модулів чекаю на новий цікавий пазл, що відкриє мені нові секрети ефективного управління».



Учасники MBA Corporate активно обговорюють основні питання першого модуля



ІРИНА ШАБАНОВА,
КЕРІВНИК ЮРИДИЧНОГО ВІДДІЛУ

«Участь у корпоративній програмі МВА - це, насамперед, можливість отримати нові цінні знання, причому як теоретичні, так і практичні. Цінність цієї програми для мене також - можливість поспілкуватися з колегами за межами офісу і звичних професійних ролей.

З почутого найбільше запам'яталося і несе найбільшу практичну цінність: градація цілей; класифікація типів працівника в залежності від компетенції і бажання / можливості брати відповідальність; карта взаємодії з працівником. Почула для себе важливу інформацію від Директора з персоналу та комунікацій Наталі Хвостової про стратегічні цілі Компанії на майбутній рік. Мені подібного зворотного зв'язку не вистачало. Я вважаю, що інформацію про стратегії Компанії обов'язково потрібно доводити до керівників 2-3 рівня, оскільки складно говорити про свої операційні або індивідуальні цілі, не розуміючи, куди і навіщо пливе наш «великий корабель».

Очікування на наступні модулі - нові знання, новий досвід, нові кейси в такій же теплій атмосфері, в якій пройшов наш перший модуль».



ОЛЬГА БОРЗЕНКО,
ПРОВІДНИЙ ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛЕР З ІНВЕСТИЦІЙ

«МВА для мене - це ідеальна теоретична база в додаток до вже існуючих практичних навичок. Те, що потрібно для того, щоб стати впевненим лідером в області своєї професійної діяльності: детальне розуміння процесів плюс ґрунтовні знання тонкощів ведення бізнесу - вміння працювати в команді, вести переговори, управляти ризиками, управляти ресурсами і страте-

переченнями, правила розробки і аргументації бізнес-матеріалів і т.д. Сподіваюся, що рішення реальних кейсів дозволить отримати практичний досвід в нових напрямках менеджменту, а можливість змоделювати ті чи інші ситуації згодом дозволить приймати оптимальні рішення в бізнесі. Робота в одній команді з колегами допоможе більше їх пізнати з професійного боку і згодом ефективно комунікувати в роботі».



ОЛЕГ МІЩЕНКО,
КЕРІВНИК СЛУЖБИ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ

«Участь у Corporate MBA - дуже важливий шанс поспілкуватися з колегами із суміжних департаментів, а також попрактикуватися у вирішенні складних ситуацій, які виникають у щоденній роботі. І якщо в реальному житті ціною помилки можуть бути значні ресурси, у навчанні все значно простіше.

Пізнавальним був розбір кейса між молодим керівником і навченим досвідом секретарем. Мені здається, цей випадок є хорошим прикладом «конфлікту поколінь», з яким ми стикаємося щодня. Разючим контрастом на цьому тлі виділився другий приклад, в якому обидва співробітники були готові чути і слухати один одного, орієнтуючись на загальний результат.

На подальших модулях очікую активної

Участь у Corporate MBA - дуже важливий шанс поспілкуватися з колегами із суміжних департаментів, а також попрактикуватися у вирішенні складних ситуацій, які виникають у щоденній роботі.

бувають на різних етапах своєї професійної зрілості і отримувати при цьому найбільш ефективний результат.

На наступних модулях програми, на мій погляд, буде корисно вивчити інші галузі управління бізнесом, такі як - робота з за-

роботи в команді, практики щодо застосування знань. Важливим є комунікація учасників програми: досвід взаємодії, що отримується в дні програми, - це відмінна «шпаргалка» і при вирішенні щоденних робочих питань».



ЯНА КРЕЩЕНКО,
КЕРІВНИК ВІДДІЛУ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ

«Найцікавішою і корисною для мене стала теоретична частина, описана лектором за типами співробітників. Програні ситуації і сценарії дають розуміння причин і способів вирішення питань / проблем з підлеглими. Повернувшись в офіс після модуля, спробувала на практиці пояснити поточну ситуацію співробітнику з урахуванням моїх нових знань. Моментального позитивного результату не було, людина намагалася максимально відсторонитися, але сподіваюся, коли питання виникне знову, мій колега згадає це і зробить по-іншому.

Другий день тренінгу виправдав очікування за програмою, було цікаво і пізнавально, таких деталей я не знала і коли відпрацювали це на практиці, думаю, це закріпили надійно. Дуже хотілося б надалі трохи більше теорії. В цілому, очікуємо нової корисної інформації, реальних схем і алгоритмів для подальших ефективних рішень важливих робочих питань».



АНДРІЙ ЯКШИН,
ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛЕР

«Участь у МВА програмі для мене - це задоволення спраги нових знань, освоєння мислення в незнайомих площинах.

Напевно, найбільше запам'ятався і корисним став теоретичний матеріал і практичне відпрацювання питання управління життєвим циклом співробітника, застосування тих чи інших лідерських стилів для успішної роботи моєї команди.

Надалі очікую туж насиченість практичними прикладами і приємну атмосферу, яка була на першому модулі».



ОЛЬГА ОДАРЮК,
ГОЛОВНИЙ БУХГАЛТЕР

«Насамперед, хочу подякувати за відмінну організацію заходу. Однозначно було цікаво, пізнавально і весело. Для мене честь брати участь в будь-якому корпоративному заході, безсумнівно, участь у програмі МВА не стала винятком. На мою думку, участь в програмі МВА - це унікальна можливість отримати нові знання у сфері управління ефективністю, виявити наявні невідповідності і їх усунути.

Для мене в даному модулі найціннішим було те, що у мене з'явилося масштабне розуміння взаємозв'язку стратегічних цілей і операційних завдань. Були цікаві й пізнавальні практичні кейси, а також тема постановки завдань по smart, постановка «розумних» цілей.



Які очікування на наступний модуль? Я думаю, ми будемо більш детально розглядати управлінські процеси (організація, координація, контроль, лідерство і комунікації). Переконана, що будь-яка тема, представлена в наступному модулі, нестиме колосальний ефект на наш подальший розвиток і досягнення поставлених цілей».



НАТАЛІЯ НАУМОВА,
МЕНЕДЖЕР З ФІНАНСОВОЇ ТА УПРАВЛІНСЬКОЇ ЗВІТНОСТІ

«Участь у програмі МВА - це унікальна можливість поєднати навчання з роботою, застосувати одночасно вивчене на практиці, поліпшити результати своєї роботи і, тим самим, вплинути на ефективність Компанії.

Було дуже цікавим дізнатися про принципи Performance management, як планується розвивати цю систему в Компанії. Також цікавим було застосування Performance management безпосередньо до працівника, життєвий цикл працівника в Компанії. Корисно було дізнатися, що багато складних робочих ситуацій, з якими попередньо стикався в житті, тепер можна описати і структурувати з точки зору Performance management, а також послідовно вирішити їх.

У наступних модулях я б хотіла:

- ✓ Отримати сучасні знання в галузі ефективного управління ресурсами, стратегічного менеджменту, фінансового аналізу, операційного менеджменту;
- ✓ Систематизувати наявний управлінський досвід, розвинути лідерські компетенції, вміння публічно, переконливо й цікаво виступати
- ✓ Розвинути стратегічне мислення і вміння знаходити ефективні управлінські рішення».



СЕРГІЙ МАРТИРОСЯН,
СПЕЦІАЛІСТ З ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ

«Участь у корпоративній програмі МВА - це, перш за все, отримання навичок, необхідних для ефективної взаємодії з колегами і досягнення найкращого результату в найкоротші терміни.

Найбільшу практичну цінність з почутого, напевно, несе інформація про життєвий цикл співробітника та особливості кожного типу. На наступних модулях хотілося б отримати мінімум теорії, максимум практики, по можливості, реальні кейси, що мали місце в нашій Компанії».

«Кожен, хто здатний виростити два колоски пшениці на тому місці, де раніше ріс тільки один... заслуговує вищої похвали людства; для своєї країни він робить набагато більше, ніж всі політики, разом узяті».

Джонатан Свіфт

УРОЖКАЙНІ ПІДСУМКИ

Тільки вдуматися! На планеті живе більше 7 мільярдів людей і з кожною секундою ця кількість безперервно зростає. За прогнозами ООН, населення нашої планети до 2050 року збільшиться ще на 2,5 мільярда осіб і складе більше 9,8 мільярдів, а до кінця цього століття досягне 11,2 мільярда!

Гостре й нагальне питання людства: як прогодувати ці мільйони-мільярди людей? І кому, як не нам, шукати відповідь на це питання :) Будучи лідируючим агрохолдингом в Україні і в світі, ми ведемо свою діяльність в країні найродючіших земель і найпрацьовитіших людей. На нас найвища відповідальність - забезпечення продовольчої безпеки України та світу. Як з цим справлятися? З якими труднощами ми стикаємося кожен новий сезон?



ЄВГЕН ОСИПОВ,
ДИРЕКТОР АГРОБІЗНЕСУ

«У першу чергу, хочеться подякувати усім колегам з Агробізнесу за щоденну роботу і професіоналізм. Усім нам дуже пощастило працювати в цій галузі. Ми володіємо унікальною можливістю розкривати свій особистий потенціал, потенціал того персоналу, який у вас знаходиться в підпорядкуванні, і, звичайно, потенціал нашої української землі. Я бажаю всім нам вирішувати поставлені завдання і досягати максимальних результатів.

На жаль, з року в рік зовнішнє середовище змінюється, стає більш напруженим. Ризиків з'являється все більше і більше. І кожен сезон ставить перед нами нові серйозні виклики.

Що стосується результатів: попередньо, по минулому року, за сезон 2014-2015 ми виконуємо бюджетні показники. Не всі кластера працюють рівно: торік у нас краще працював Західний регіональний офіс. Цього року нас витягує Полтава, Пальміра, Центральний кластер, Дружба-Нова. Таким чином, ми балансуємо і виконуємо загальні плани.

Але наступний рік буде однозначно важчим. Це підтверджує ряд факторів, які по-

трібно не лише прийняти до відома, але і намітити шляхи протидії. Отже, по-перше, з наступного року планується збільшення орендної плати за рахунок зростання кадастрової вартості землі. По-друге, зараз ми спостерігаємо зростання вартості основних ТМЦ (насіння, ЗЗР). По-третє, значну суму ми втратимо через зменшення площ під ріпак (так, в минулому році ми посіяли ріпак на 10 тис. га і зібрали хороший урожай 4,3т / га, в цьому ж році вдалося посіяти ріпак тільки на 2,5 тис. га). Тобто, в Агробізнесі ми матимемо приблизно 25 мільйонів доларів додаткових витрат.

Враховуючи всі ці та інші фактори, нам потрібно чітко визначити план дій, який дозволить підвищувати ефективність і виконувати бюджет. Отже, в яких напрямках ми будемо рухатися? Перше: за нинішніми результатами можна говорити, що ми не досягаємо в соняшнику, тому ми будемо продовжувати поліпшувати технології та підвищувати врожайність. Наступний виклик - це соя. Потрібно подумати про вдосконалення технологій і також підняти врожайність. По кукурудзі і пшениці у нас досить хороші результати, тому наша мета і надалі чітко дотримуватися обраних технологій. Крім того, на цей сезон заплановано ряд мотиваційних заходів, завдяки яким з'являться додаткові стимули для вирішення поставлених завдань».



ВІТАЛІЙ СТАВНИЧУК,
ДИРЕКТОР З ВИРОБНИЦТВА АГРОБІЗНЕСУ

«Протягом останніх років ми змінювали наші технології, шукали найефективніші з них. На сьогодні ми можемо говорити, що вже маємо прийнятний та погоджений технологічний кістяк, який приводить до гарних результатів. Звичайно, цей базис може доповнюватися чи відшліфовуватися - кожного року ми готуємо та погоджуємо концепцію додаткових нововведень.

За останні три роки ми багато інвестували у нову техніку та сучасні технології. Ми досягли значного розвитку у системах точного землеробства (ТЗ). На сьогодні майже вся наша техніка забезпечена елементами ТЗ. І ми не переставо рухатися далі. Вже розроблений інвестиційний проект по даному напрямку на понад 4 млн доларів, щоб повністю закрити систему точного землеробства і у якості управління, і контролю, і обліку.

Тобто, ми можемо говорити про 3 головні наші напрямки:

1. технологічний
2. технічний
3. система автоматизації управління, планування і обліку у виробництві.

Але скільки б ми не говорили про гарну техніку, про ефективні технології, про систему точного землеробства, безперечно, найголовнішою умовою для успішних результатів є ЛЮДИ, є чітке та відповідальне виконання своїх обов'язків.

Для детального моніторингу, відстеження та контролю основних виробничих процесів у нас вже рік діє ресурс ПОЛЕ ОНЛАЙН. Ще раз хочеться наголосити на його обов'язковому використанні, адже даний ресурс містить детальну інформацію про стан усіх наших полів на сьогодні, за минулий і позаминулий рік. Він дає можливість відслідковувати зміни і робити більш правильні та виважені кроки, значно полегшує комунікацію між задіяними учасниками того чи іншого процесу.

Тож ми не маємо права розслабитися, все в наших руках, всього можна досягти, адже у нас найсучасніша техніка, у нас найефективніші технології, ми володіємо величезним потенціалом».



СВІТЛАНА КИОНОВАЛЕНКО,
КЕРІВНИК АГРОНОМІЧНОЇ СЛУЖБИ

«Успіх супроводжує тих, хто вчасно реагує на зміни, передбачає виникнення ризиків та негативних наслідків. У поточному сезоні ми ще раз переконалися у змінності умов навколишнього середовища та оцінили кінцевий результат відповідно до найменших порушень, помилок у виконанні технологій.

Агротехнологічна рада має за мету поряд із ґрунтовним аналізом виробничих результатів виявити вузькі місця в технології та організаційних питаннях, переглянути концепцію технології та її ведення з врахуванням зонально-географічних особливостей. Доступний для нас ресурс ТМЦ дозволяє досягати високих результатів і ми це бачимо безпосередньо на полях, де 9,5 т/га озимої пшениці, 15 т/га кукурудзи, 4 т/га соняшнику. Наразі наш потенціал далеко не вичерпаний і одним із резервів є доотримання врожаю через якісне виконання кожного етапу в режимі регламентів та ефективного управління ТМЦ.

Все в наших руках! Спільними зусиллями досягнемо нових вершин та вдосконалення».



ВОЛОДИМИР МЕРЗЛЮК,
КЕРІВНИК ІНЖЕНЕРНОЇ СЛУЖБИ

«Сьогодні наша Компанія в черговий раз підтверджує статус компанії-новатора, яка активно інвестує в розвиток сільського господарства і, зокрема, в оновлення технічного парку. Так, дотримуючись стратегії на 5 років, у цьому сезоні було придбано 67 (!!!) нових одиниць техніки, серед яких: 8 екологотайгерів, 6 тракторів, 6 вісімнадцятиметрових культиваторів, 6 важких дискових борін, 4 сіялки, 10 десятиметрових подрібнювачів, 7 оприскувачів, 3 кормозбиральні комбайни «Рось». Оновлення техніки - це запорука гарантованої якості проведення технологічних операцій в оптимальні терміни, а отже, підвищення кількісних та якісних показників вирощеної продукції».

Якщо говорити про конкретні стратегічні напрямки і цілі нашої служби, які поставлені на найближчі 5 років, то можемо виділити наступні:

- ❖ збільшення тракторного парку з високою потужністю і відповідно зменшення тракторів з низькою потужністю;
- ❖ збільшення широти захвату причіпного обладнання;
- ❖ переважне використання самохідних оприскувачів;
- ❖ масштабна заміна комбайнів на сучасні високопродуктивні комбайни, що працюють без зупинок і простїв (тобто, навіть в процесі вивантаження вони продовжують працювати);
- ❖ 100% комплектування техніки системами точного землеробства.

Крім того, в наступному році ми плануємо впровадити пілотний проект «Профіцентр» на всіх кластерах Компанії. Плюси від реалізації цього проекту ми вже добре побачили на перших 4 кластерах. Завдяки «Профіцентру» ми маємо можливість визначити рівень професіоналізму кожного спеціаліста, мотивувати його до підвищення ефективності його діяльності, і відповідно, отримувати прибуток.

На завершення, хочеться подякувати усім колегам за відповідальне ставлення до своїх обов'язків і чітке виконання виробничих планів у підготовці та експлуатації техніки. Збір врожаю закінчено, але попереду - багато нових завдань, тож бажаю усім нам сил та наснаги».

Ми володіємо унікальною можливістю розкривати свій особистий потенціал, потенціал свого персоналу, і, звичайно, потенціал нашої української землі.

Євген Осипов



ОЛЕКСАНДР ОГУЙ,
КЕРІВНИК КЛАСТЕРУ ЕНСЕЛКО ПІВДЕНЬ

«Зважаючи на не зовсім сприятливі погодні умови, вдалося завершити рік з належними результатами. Урожайність озимої ріпаку та озимої пшениці маємо значно вищу за середньо-обласний показник. Що стосується пізніх культур, то на їх урожайність здебільшого вплинули сухе літо та відсутність опадів. Щодо сходів озимини, то наразі вони отримані на всіх площах (10230 га) та перебувають в різних фазах розвитку. На полях проведено підготовку ґрунту під посів ярих культур, глибоке рихлення, внесення мінеральних добрив, карбаміду, меліоранту. Наразі, головне продовжувати відповідально працювати, готувати базу для якісного урожаю наступного року. Колегам натхнення та терпіння!»

РЕЗУЛЬТАТИ СТАНОМ НА КІНЕЦЬ ЛИСТОПАДА



ІГОР ДОКТОРОВ,
КЕРІВНИК КЛАСТЕРУ
ПОЛТАВА-ПІВДЕНЬ

«2015 рік приніс для аграріїв нашого кластеру значні виробничі досягнення. По всім культурам ми виконали, навіть переви- конали план урожайності. По кукурудзі ма- ємо – 9,1 т/га, соняшник показав – 3 т/га, соя – 2,5 т/га. Озима пшениця в межах 5 т/ га. Такі результати отримано завдяки чіткому виконанню технологічних процесів, правиль- ній організації та ефективному проведенню комплексу весняно-польових робіт, догляду за посівами та процесу збирання культур. Щодо стану посівів озимої пшениці на площі 10346 га, то сходи по культурі отримані лише на третині площ. Таку ситуацію спричинила відсутність опадів. За 5-7 днів завершено повний комплекс осіннього обробітку ґрунту та його підготовки до посіву наступного року. Своїм колегам хочу подякувати за якісну робо- ту, за те що ми вкотре довели – злагоджена робота колективу та надійне плече колег – це запорука успіху. Тому, як то кажуть «Вперед і тільки вперед!»



ІГОР МАКУХА,
ДИРЕКТОР
ДРУЖБА-НОВА

«Цьогоріч закінчуємо с/г сезон з наступ- ними показниками. Соя на площі 12776 га показала середню врожайність в межах 2,27 т/га. Найвищі показники по цій культурі отримані по Східному РУ (Роменський та Не- дригайлівський райони Сумщини) – 2,51 т/ га та Варвинському РУ (Варвинський район Чернігівщини та Чорнухинський, Гадяцький, Пирятинський райони Полтавщини) – 2,23 т/га, найнижчі по Північному РУ (Борзнян- ський, Ічнянський, Ніжинський, Сосницький райони Чернігівщини) – 1,71 т/га. Відзначу, що причиною недоотримання запланованих показників урожайності по деяких регіональ- них управліннях стало введення у виробни- цтво нових земельних масивів, де ми змуше- ні були весною готувати ґрунт і сіяти сою.

Соняшник на площі 11883 га забезпечив урожайність 3,02 т/га, найвищі показники були досягнуті у Варвинському РУ – 3,41 т/га, дещо нижча урожайність була на Східному РУ – 3,18 т/га. Кукурудза на площі близько 62 700 га дала середню врожайність 9,36 т/га. Найвищі показники забезпечує Східне РУ – 11,1 т/га та Варвинське РУ – 10,1 т/га.

Разом з цим на полях проводиться під- готовка ґрунту під посів культур 2016 року, а саме глибоке рихлення та оранка. Додам, що розуцільнення ґрунтів минулого року, а також чітке дотримання технології ви- рошування дало нам можливість отримати високі врожаї цьогоріч. Закінчено роботи з локального внесення фосфорних та калійних добрив в ґрунт на глибину 15 см за допомо- гою культиваторів Horsch. Це забезпечить в подальшому ефективно їх засвоєння рослинами. Для покращення розкладання

поживних решток на полях був частково внесений деструктор, в даний час вноси- мо КАС. Що стосується озимої пшениці, то сходи отримані практично на всіх площах з оптимальною густотою. Своїм колегам хочу побажати подальшого натхнення в робо- ті, і нагадати, що сільське господарство не терпить неточностей. А тому усе маємо ви- конувати в чітко встановлені терміни з до- триманням технологій».



ОЛЕКСАНДР ЖУРБА,
КЕРІВНИК КЛАСТЕРУ
ПАЛЬМІРА

«В цілому закінчуємо сільськогосподар- ський рік з добрими результатами. По урожай- ності пізніх культур вдалося виконати всі пла- нові показники. А це зокрема, кукурудза, по якій маємо 8,86 т/га, соняшник – 2,93 т/га, соя – 2,13 т/га. На такий результат вплинуло чітке дотримання технологій, повне забезпе- чення ресурсами, необхідними для виконан- ня задач, та й погодні умови цього року були досить сприятливими. Що стосується урожаю озимої пшениці, то тут через відсутність опа- дів та високі температури в червні 2015 року маємо дещо нижчий результат ніж очікували. Проведено підготовку ґрунту під урожай 2016 року. Широко використовуємо технологію глибокого рихлення, що в нашій зоні є най- більш оптимальним агрозаходом. Порівняно з минулим періодом кількість поверхневого обробітку значно зменшилась, а об'єми гли- бокого та поглибленого рихлення збільшились. На полях також проводиться подрібнення рос- линних решток. Працюють трактори – New Holland, Fendt, John Deere з агрегатами Case IH Ecolo Tiger, Horsch Tiger. Стан озимих після останніх опадів покращився, є необхід- на густота рослин, а це запорука майбутніх врожаїв. Колективу нагадаю, що наполеглива і злагоджена робота, ефективно використання ТМЦ, техніки, технологій для досягнення мак- симального прибутку Компанії у кінцевому результаті відобразиться на матеріальній мо- тивації працівників, благополуччі їх родин».



ЮРІЙ КОНДРАТЕНКО,
КЕРІВНИК КЛАСТЕРУ
ЕНСЕЛКО-ЗАХІД

«Розпочну з того, що на невисокі показни- ки урожайності кукурудзи (площа – 21400 га) та сої (площа 9470 га), що відповідно склали 6,74 т/га та 1,61 т/га, вплинули погодні умови, зокрема засуха у період вегетації цих культур. Щодо соняшника, то тут ми спрацювали в межах бюджету, виконавши показники запла- нованої урожайності та собівартості – 2,93 т/ га з намоломом 7194 т. На полях триває підго- товка ґрунту під урожай наступного року, про- йшло внесення добрив та культивування. Гарно показує себе озима пшениця, яку посіяно на площі 9940 га. По цій культурі маємо добрі сходи. Наголошу, що у порівнянні з іншими агро- ровиробниками регіону «Енселко Агро» отримало вищі показники як по врожайності, так і намолоту продукції».



ВІКТОР ТАРЧИНСЬКИЙ,
КЕРІВНИК КЛАСТЕРУ
АГРОПОЛІС

Зважаючи на недостатню кількість воли- ги показники урожайності пізніх культур є прогнозованими. По сої маємо 1,6 т/га, по кукурудзі – 6,33 т/га. Основним чинником такого результату стала відсутність опадів у період вегетації. Щодо технології осіннього обробітку ґрунту, то у порівнянні з минулим роком вона не змінилася. Використовували технологію mini-till та класику (оранку або глибоке рихлення). Проїшов основний об- робіток ґрунту, внесено мінеральні добрива під кукурудзу 2016 року. На полях працюва- ли глибокорозпушувачі Ecolo-tigegi, плуги та розкидачі мінеральних добрив. Озима пше- ниця знаходиться в доброму стані. Хочеться сказати, що колектив нашого підприємства й надалі працюватиме з повною віддачею, щоб на щедрих полях Тернопільщини коло- сився налитий урожай».



ІГОР КОЗИР,
КЕРІВНИК КЛАСТЕРУ
ПОЛТАВА-ЗАХІД

«Можна вважати, що 2015 рік став вро- жайним, зокрема по результатам збору піз- ніх зернових, так як більшість опадів при- пала на середину вегетаційного періоду цих культур. Ми досягнули всіх запланованих по- казників. Відтак, маємо Соняшник, який на площі 9800 га дав - 2,85 т/га (намолом – 28 тис. т), Кукурудзу, що зібрано з 19 тис. 700 га з урожайністю 8,22 т/га (намолом – 163 тис. 600 т), Сою на площі 5500 тис. га з урожай- ністю 2,44 т/га (намолом 13 тис. 500 т). Щодо технології обробітку ґрунту, то тут викорис- товували часткову оранку, а також рихлення (дискріперування). Під урожай 2016 року 100% перейшли на технологію рихлення під глибину 25 – 30 см. Так як саме такий тип обробітку показав свої переваги. Для своїх колег-аграріїв наголошу на тому, що загаль- ний результат залежить від якісного виконан- ня своїх завдань кожним працівником. Щоб мати гарні результати, потрібно працювати командно, розуміти та підтримувати один одного. Переконайтеся, якщо наша команда продовжить в тому ж руслі, наступний рік стане для нас не менш переможним, а зараз готуємо міцну основу для цього».

В подальшому ми повинні зробити все можливе щоб у 2016 виконати планові показники на рівні 110%.



СЕРГІЙ ЛОПАТИНСЬКИЙ,
КЕРІВНИК ЦЕНТРАЛЬНОГО
КЛАСТЕРУ

«Якщо порівнювати врожайність отри- ману агропідприємствами Кернел – «Чорна Кам'янка», «Хлібороб», «Осіївське», «Агро- сервіс», «Зоря» з показниками інших агро- формувачів регіону, то ми безумовно зна- ходимося в лідерах і займаємо провідні позиції. Кукурудза на площі 10425 га пока- зала – 6,77 т/га, соняшник на площі 9853 га – 3,07 т/га, соя на площі 7812 га – 1,68 т/га. Зазначу, що на зменшення показників по врожайності кукурудзи і сої та більш зна- чного перевищення по соняшнику вплину- ли високі температури та відсутність опадів в другій половині вегетації, коли відбува- ється налив зерна та формування урожаю. Щодо технології, то значних змін тут не відбу- лося, проте слід відзначити наступні момен- ти - ми практично переходимо на локальне внесення комплексних добрив під кукурудзу і соняшник особливо, з осені, в тому числі при посіві збільшуємо його до 60% в залеж- ності від площі. Водночас перейшли на вне- сення мінеральних добрив згідно даних агро- хімічної лабораторії підприємства Кернел «Дружба - Нова», що базуються на аналізі вмісту поживних елементів в ґрунті. Разом з цим запроваджуються технології дифере- нційованого внесення добрив. Враховуючи, що осінь була досить суха, без потрібної кількості опадів, сходи по озимині все ж таки одержані на 100% площ. Сільськогосподар- ський рік завершується, колегам хочу подя- кувати за роботу й зацентувати, що в по- дальшому ми повинні зробити все можливе щоб у 2016 виконати планові показники на рівні 110%. Переконайтеся, нам це вдасться».



АНДРІЙ ЛИСАК,
КЕРІВНИК ХАРКІВСЬКОГО
КЛАСТЕРУ

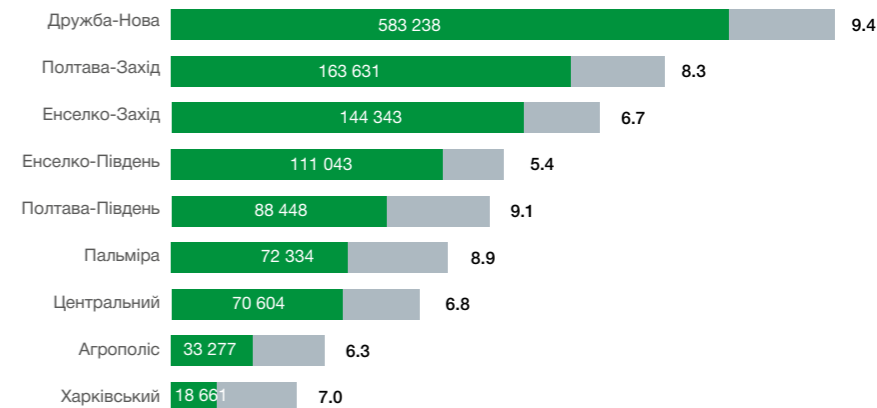
«На кернелівських полях Харківщини за- кінчено обробіток ґрунту. Працювала ґрун- тообробна техніка – розкидачі органічних добрив Bergmann, культиватори TOP Down, дискові борони, глибокорозрихлювачі - Horsch Tiger, GASPARDO ATTILA, GREGOIRE BESSON HELIOS, а також трактори ви- робників Fend, CASE, NEW HOLLAND. Що стосується підсумків збиральної кампанії зазначу, що по всім культурам виконано план. Цьогоріч ранні зернові та зернобобо- ві були зібрані на площі 15380 га з валом понад 71 000 т. Озима пшениця показа- ла врожайність 5,18 т/га, горох – 2,25 т/ га. По пізніх зернових - урожайність ку- курудзи отримано в межах 7,02 т/га, со- няшнику - 2,76 т/га із загальним валом в 43 000 т. Що стосується засіяних озимих площ, то у зв'язку з відсутністю дощів, на сьогодні не отримано бажаних результатів. Проте, переконані, що в подальшому по- гада обов'язково сприятиме покращенню ситуації, що виникла. Зі свого боку, ми по максимуму підключаємо її у поміч. Тому, усім нам побажано погожої днини, терпіння та подальшої злагодженої роботи».

ФІНАЛЬНІ РЕЗУЛЬТАТИ ЗБИРАННЯ ПІЗНІХ ЗЕРНОВИХ



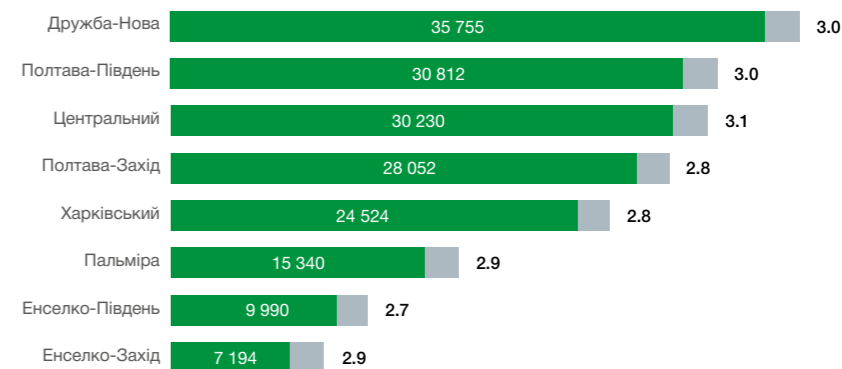
КУКУРУДЗА

Намолочено, т **1 285 579** Урожайність, т/га **8,00**



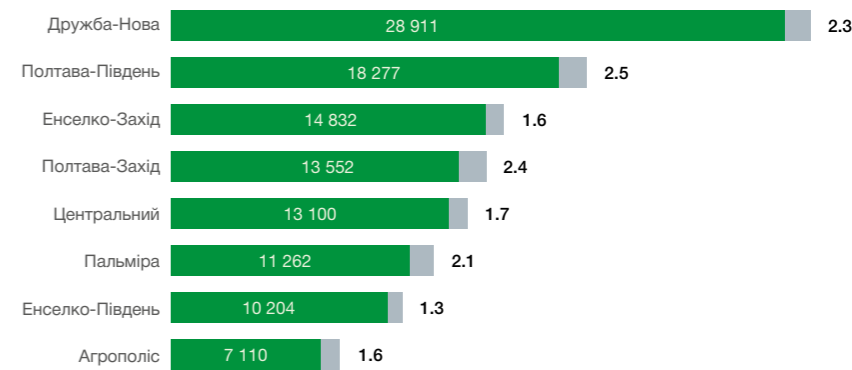
СОНЯШНИК

Намолочено, т **181 897** Урожайність, т/га **2,93**



СОЯ

Намолочено, т **120 203** Урожайність, т/га **1,94**



ТРИ ДНІ СВЯТА: ЧИМ ЗАПАМ'ЯТАВСЯ День аграрія - 2015!

Ми, кернелівці, будучи лідерами серед виробників сільськогосподарської продукції, турбуємось про те, щоб на українському столі був і хліб й до хліба, й не лише на українському, але й на столах жителів країн всього світу. Тому, напередодні професійного свята аграріїв, колеги з наших агропідприємств у різних куточках України отримували свої заслужені привітання та відзнаки. Як це було - у коротких повідомленнях з регіонів.

**ХАРКІВЩИНА,
13 ЛИСТОПАДА**

**ПЕРЕХІДНИЙ КУБОК ЛІДЕРСТВА
«У РУКАХ» КЕРНЕЛІВСЬКОГО
ПІДПРИЄМСТВА ХАРКІВЩИНИ**

У п'ятницю – 13 листопада, урочистості з нагоди Дня працівника сільського господарства відбулися й у Будинку культури міста Лозова (Харківська обл.). На святковий захід запросили працівників полів та ферм, ветеранів праці, механізаторів, тваринників, спеціалістів сільського господарства, усіх, хто забезпечує щедрі показники урожайності на полях регіону. Серед учасників урочистостей й представники нашого підприємства – «Лозівське ХПП».

Перед присутніми зі словами вітань виступили очільники районної державної адміністрації та районної ради, вручили грамоти і подяки. На сцену піднімалися кращі з кращих, серед них - Директор «Лозівського ХПП» Олександр Дейко. Вся справа в тому, що за підсумками 10 місяців поточного року саме колектив нашого підприємства визнано переможцем сільськогосподарських перегонів серед підприємств району, що мають в обробітку понад 1000 га. А таких налічується не менше трьох десятків.

Як годиться, переможцю – колективу «Лозівського ХПП» вручено перехідний Кубок, а також Почесні Грамоти. Окрім цього, Кращим агрономом району визнано нашого колегу Олександра Буклея, серед механізаторів району названо кернелівського комбайнера Андрія Божко.



**ПОЛТАВЩИНА,
12 ЛИСТОПАДА**

**БЕЗ КОРДОНІВ: НА ПОЛТАВЩИНІ
СВЯТКУВАЛИ ВСІЮ ГРОМАДОЮ**

Підвечір'я четверга, 12 листопада, зібрало у стінах Будинку культури села Куйбишеве, що у Оржицькому районі, колег із агропідприємств АФ «Куйбишево» та «Юнігрейн - Агро». Показово, що свято пройшло, як то кажуть, без кордонів. Адже, окрім кернелівців сюди завітали й місцеві жителі, які добре знайомі з виробничими успіхами наших аграріїв та з тими добрими справами, якими ми спільно реалізуємо задля того, щоб полтавське село жило та розвивалося.

З привітаннями виступили: Ігор Козир, Керівник кластеру «Полтава-Захід», Керівник відділу соціальної політики Валентина Пищида та Менеджер з персоналу Юлія Руденко.

Після щирих слів вітань та побажань на адресу своїх колег найкращим з них були вручені подарунки та Почесні Грамоти. Всього до нагород представлено 45 кернелівців, в більшості це ті, хто працює безпосередньо на виробництві, в полі, ті хто стоять у центрі всіх процесів – трактористи, механізатори, комбайнери.

Також в рамках урочистостей глядачі переглянули концертні номери колективів місцевої художньої самодіяльності - сольні виступи, театральні та комічні постановки.

**ЧЕРНІГІВЩИНА,
11 ЛИСТОПАДА**

**НА ЧЕРНІГІВЩИНІ СЛУХАЛИ БРАТІВ
ЯРЕМЧУКІВ ТА ОТРИМУВАЛИ
ЗАСЛУЖЕНІ ВІДЗНАКИ**

11 листопада прикрашена зала Прилуцького міського будинку культури гостинно зустріла близько 500 кернелівців. Свято розпочалося з привітань Керівника кластеру Дружба-Нова Ігоря Макухи, а також Керівника відділу соціальної політики Кернел (організатора заходу!) Олега Власенко. Вони вручили 32 працівникам підприємства Грамоти та премії.

Далі не менш важливий момент – звернення від представників місцевої влади, зокрема від Голови Варвинської районної державної адміністрації Любові Долі. Вона нагородила кращих працівників Дружба-Нова Грамотами районної ради та адміністрації, й навіть відзнакою Чернігівської обласної державної адміністрації. Її отримав Тракторист підприємства – Михайло Федорович Зуб.

По завершенню урочистостей публіка отримала нагоду переглянути концертні номери - поспівати українських пісень зі спеціально запрошеними колективами «Неждали» та «Живі Барабани», а також трохи підтанцювати разом з ансамблем «Ярмарка». Ну і «на десерт», своєю творчістю наших колег вражали Заслужені артисти України - брати Назарій та Дмитро Яремчуки.



МАТЕРІАЛ ПІДГОТОВЛЕНИЙ
ЗА ІНІЦІАТИВИ:
**ІРИНИ КОБИЛЯНСЬКОЇ,
МЕНЕДЖЕРА ЗІ ЗВ'ЯЗКІВ З
ГРОМАДСЬКІСТЮ**

MADE IN GERMANY:

ПЕРЕЙМАЄМО КРАЩИЙ ДОСВІД І СВІТОВІ ПРАКТИКИ

Сьогодні знак «Made in Germany» – це синонім найвищої якості і надійності. Німецьким виробникам довіряють у всьому світі. Чому ми можемо повчитися у німецьких фахівців, і яке співпраця буде корисною для обох сторін – дізнавалися наші колеги та студенти Університету міжнародних програм під час партнерської поїздки до міста Дюссельдорф, Німеччина.



АРКАДІЙ ЛУНГУЛ,
КЕРІВНИК НАУКОВО-ДОСЛІДНОГО ЦЕНТРУ

«Дана поїздка мала одразу декілька цілей. По-перше, ознайомлення з виробництвом макро- і мікро- добрив на сучасному заводі «СОМРО». Також ми познайомилися з процесом виробництва на новій технологічній лінії, дізналися новинки і тенденції на ринку добрив Європи. Для студентів «Університету міжнародних програм» нашої Компанії – це, звичайно ж, мотивація і новий, якісний досвід. У ході поїздки ми намагалися зрозуміти, як можна реалізувати всі побачені інновації на полях агропідприємств Кернел.

Скажу, що багато новинок (із побаченого) вже два роки проходять випробування у Науково-дослідному центрі нашої Компанії і показують гарні результати. Наприклад, такий продукт як стартове добриво «Ізі Старт» дозволяє отримати збільшення до 5 ц/га соняшнику і 10 ц/га кукурудзи. Під урожай 2016 року плануємо його широке використання (тестування) на виробничих посівах. Також разом з корпорацією

з 27 по 30 жовтня 2015 року четверо кращих студентів Кернелівського Університету міжнародних програм (два агронома і два інженера) і наші колеги з Дивізіону Агробізнес побували на європейському заводі і в дослідницькому центрі німецької компанії СОМРО, яка є лідером ринку в сегменті мінеральних добрив для професійного використання.

Головні цілі поїздки: обмін досвідом; знайомство з виробничими потужностями заводу-виробника та вивчення технологій застосування інноваційних добрив для їх використання безпосередньо на підприємствах Кернел. Організація поїздки відбулася за фінансової підтримки компанії-партнера - ТОВ «БіФілд АГРО ТЕХНОЛОДЖІЗ», офіційного імпортера і дистриб'ютора мінеральних добрив виробництва компанії СОМРО GmbH & Co.

У РАМКАХ ПОЇЗДКИ УЧАСНИКИ ПОБУВАЛИ:

- ✓ на заводі СОМРО GmbH & Co і детально познайомилися з основними процесами
- ✓ на стадіоні Велтінс-Арена і прослухали міні-семинар по внесенню газонних добрив («Робочі характеристики газону при інтенсивному зносі»)
- ✓ в дослідницькому центрі СОМРО R & D (Мюнстер, Вольбек), де дізналися про головні проекти завдяки спікеру і експерту Центру - Доктору Джорджу Еберту
- ✓ на ексклюзивній лекції «Живлення рослин і нові напрями у використанні сенсорних датчиків в сільському господарстві».

«СОМРО» на полях підприємства «Дружба - Нова» реалізується новий проект з випробувань «комповських» продуктів і технологій. У планах – створення першого, спільного і єдиного Науково-технічного центру у Східній Європі. Крім заводу, наша делегація відвідала і науковий центр «СОМРО». Тут нас здивував рівень і технічне забезпечення дослідних робіт. Зазна-

чу, що цей центр знаходиться на території державної сільськогосподарської станції, яка на 90% передана в оренду приватним структурам, які забезпечують високий рівень проведення науково-дослідних робіт. Думаю, такий варіант співпраці можна взяти на замітку й в Україні.

Детально про цілі, програму і отриманий досвід розповідають самі учасники поїздки.



АННА ЛУЩИК,
СТУДЕНКА УМП (АГРОНОМ), СПЕЦІАЛІСТ ІЗ ТЕХНОЛОГІЙ, КЛАСТЕР «ПАЛЬМІРА»

«Ніщо так не відкриває очі на світ і не розширює кругозір, як подорожі. Ми, як молоде покоління, маємо певний досвід у сфері агробізнесу, але для успішної роботи цього не достатньо. Практика на підприємствах, заняття на виробництві... а головним в нашій роботі є обмін досвідом та налагодження співпраці з іншими компаніями. І саме КОМПО Експерт вдалий для цього приклад. Дякуючи компанії КЕРНЕЛ та імпортеру БІФІЛД АГРО ТЕХНОЛОДЖІЗ, нас ознайомили з виробничими потужностями німецької компанії СОМРО EXPERT, яка виготовляє мінеральні добрива; з технологією застосування інноваційних добрив та використання сенсорних датчиків у сільському господарстві.

Хочу додати, що окрім офіційної програми, мені дуже сподобались прогулянки містечками Німеччини. Вислів Білла Брайсона «Я міг би провести все життя, гуляючи кожен день по новому місту» повністю характеризує мій стан на той час!»



ЄВГЕН ГАВІЛЕЙ,
СТУДЕНТ УМП (АГРОНОМ)

«Хочу висловити величезну подяку компанії Кернел за надану мені можливість не просто придбати новий безцінний досвід, але й також відчутти всю красу цієї країни: поспілкуватися з місцевими людьми, відвідати цікаві місця.

Поїздка на завод мінеральних добрив «КОМПО» для мене, як для студента агрономічного факультету, мала велике значення – можна було ознайомитися не тільки з теорією, а й подивитися кожен виробничий процес по виготовленню добрив. Дуже вразив прилад для сканування поверхні рослин – за допомогою цього приладу можна в короткі строки провести діагностику рослин!

Також мені запам'ятався візит на футбольний стадіон, де ми побували на міні-семинарі по внесенню газонних добрив. Але крім лек-

ції, ми ще й подивилися матч досить відомих команд «Шальке» і «Боруссія», який викликав незабутні емоції (шанувальники футболу мене зрозуміють :)). Поїздка до Німеччини стала для мене дуже цікавою і корисною!»



РУСЛАН ЛУК'ЯНЕЦЬ,
МЕНЕДЖЕР З КОМЕРЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ЗАХІДНИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ОФІС

«Першочергово, поїздка до Німеччини мала на меті обмін досвідом, отримання додаткової інформації про нашого партнера, виробника мінеральних добрив «СОМРО». Для мене, як для працівника Комерційного відділу, важливо було зрозуміти, що ми купуємо, й для чого, тобто чітко ідентифікувати товар, його якість, обсяги використання в реаліях Агробізнесу нашої Компанії. На сьогодні, окрім «СОМРО» ми використову-

Отримання нового досвіду та знань є важливим для кожного з нас

ємо мікроелементи та добрива й інших виробників, проте в процесі всієї поїздки запрошуюча сторона наголошувала на перевагах та налагодженні більш масштабнішого співробітництва саме з ними. На заводі та й під час візиту до дослідного центру вразив рівень виробництва, модернізація, комп'ютеризація та точність всіх операцій й те, наскільки якісно працівники використовують свій робочий час, якого у нас, на жаль, в більшості, не вистачає.

Щодо участі в поїздки студентів «Університету міжнародних програм» Кернел, як на мене, для них вона стала ще більш кориснішою, оскільки дала змогу вивчити чимало нового у процесах рослинництва – від правильних норм внесення мінеральних препаратів до технічної складової процесу, ознайомлення з сучасними с/г агрегатами. З іншого боку, отримання нового досвіду та знань є важливим для кожного з нас, адже ми працюємо у досить динамічному секторі – сільгоспвиробництві».



ІГОР СТЕЛМАШУК,
МЕНЕДЖЕР З КОМЕРЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ЦЕНТРАЛЬНИЙ ОФІС

«Завод «СОМРО GmbH & Co» вразив повною автоматизацією процесів та ідеальною якістю сировини, яка використовується. Не менш важливим аспектом є деталізація виробництва – кожне виготовлене добриво має свій серійний номер, за яким можна відслідкувати історію даного продукту. Взагалі, міжнародна корпорація «СОМРО» знаходиться серед лідерів ринку в сегменті виробництва мінеральних добрив для основного та позакореневого внесення. Наша Компанія має досвід співпраці з цим виробником, проте дана поїздка була більше зосереджена на ознайомленні з потужностями, технологіями виробництва та новинками асортименту. Серед них й інгібітори нітрифікації, які запобігають втраті азоту та підвищують його ефективність за рахунок подовження живлення рослин. Нами обговорювалась можливість їх використання на практиці з карбамідом та КАСом. Зокрема, ефективність та економія даного процесу. Додам, що наших німецьких партнерів здивував обсяг земельного банку та рівень використання нами інноваційних технологій у виробництві.

Окремо хотілося б зупинитися на студентах «Університету міжнародних програм» Кернел, які також стали учасниками поїздки. На мою думку, для них вона принесла неоціненний досвід, стимул для подальшого професійного розвитку. Для Кернел загалом відкрила нові напрями співробітництва з метою удосконалення використовуваних у межах Агробізнесу Компанії технологій рослинництва».



Як стати МАГОМ?

Знає Служба ФЕС Агробізнесу

При слові МАГ, про що Ви одразу подумаете? Швидше за все, про чудеса, чарівників і фокусах. Але якщо Ви почуєте це слово в Фінансово-економічній службі Агробізнесу, будьте впевнені, наші колеги не збираються міняти свою діяльність. Йдеться про іншого МАГа. Наш МАГ (Мобільний Агроном) – це новий комплексний проект з автоматизації процесів в Агробізнесі, у реалізації якого задіяні фахівці ФЕС. Крім цього, колеги з цієї служби впроваджують десятки нових проектів, для успішної реалізації яких потрібні нові навички та знання. Тут на допомогу приходять тренінги.

29-30 жовтня відбувся навчальний захід для фахівців Фінансово-економічної служби Агробізнесу. Навичкам управління проектами вчилися Керівники економічного відділу та Керівники відділу бухгалтерського обліку та аудиту; Головні, Старші і Провідні економісти; Фінансові контролери; Головні та Старші бухгалтери, Бухгалтери-аудитори Дивізіону Агробізнес з усіх кластерів Компанії та Центрального офісу.

Запрошеним тренером виступив Руслан Лемешук - сертифікований бізнес-тренер, експерт, автор тренінгових практик у сфері управління людьми, організаційною ефективністю, лідерства та HRM, оцінки персоналу, розробки компетенцій, управління якістю і сервісом.

ТЕМА ТРЕНІНГУ:

Розвиток навичок управління проектами.

КЛЮЧОВІ НАПРЯМКИ:

- Формування цілей і показників ефективності проекту
- Планування проекту, формування команди, організація процесу реалізації проекту
- Управління ходом виконання проекту і якістю: координація людей, ресурсів для досягнення цілей та досягнення КРІ



ІРИНА ФЕЩУК,

КЕРІВНИК ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ СЛУЖБИ АГРОБІЗНЕСУ

«Кожен день у світі відбуваються сотні, а то й тисячі змін. Особливо в Агробізнесі, який на сьогоднішній день є одним з найдинамічніших секторів. Ми не стоїмо на місці і прагнемо до змін, сприймаємо їх як нові можливості для розвитку.»

Поряд з іншими підрозділами Компанії, Фінансово-економічна служба Агробізнесу ініціює і реалізує десятки нових проектів, спрямованих на модернізацію та автоматизацію бізнес-процесів в Дивізіоні Агробізнес. Сьогодні у нас в роботі близько 20 нових проектів, пов'язаних з 1С, близько 40 проектів заплановані на найближчий рік. На етапі підготовки до реалізації - широкомасштабний проект «Мобільний Агроном» (МАГ).

У зв'язку з таким обсягом нових проектів і завдань, наші фахівці повинні бути готові до змін, володіти необхідними знаннями з управління проектами, навичками планування та реалізації проекту.»



ГАЛИНА ШЕКОХИХІНА,

КЕРІВНИК ВІДДІЛУ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА АУДИТУ АГРОБІЗНЕСУ

«Тренінг допоміг учасникам сформувавши загальне розуміння основних принципів, особливостей використання ключових інструментів проектного управління, розуміння розподілу відповідальності та регламентації основних процесів управління проектами.»

Учасники змогли розвинути базові навички визначення цілей і планування проекту, обґрунтування його необхідності, підтвердження результативності та оцінки ефективності. Вчилися контролювати виконання проекту на кожному етапі, проводити оцінку проміжних результатів і коригування відхилень. Дізнавалися, як оцінювати ризики проекту, а також взаємодіяти в проектних командах і багато іншого.

Завдяки проведеному тренінгу учасники змогли усвідомити, яку роль несуть ефективно реалізовані проекти в досягненні стратегічних цілей Компанії.»

Особливістю тренінгу стало те, що знання та навички розглядалися і опрацьовувалися на конкретному практичному прикладі з нашого життя - на базі проекту «МАГ» (Мобільний Агроном). Учасниками тренінгу були сформульовані цілі проекту, вимоги та очікувані результати, оскільки даний проект вже на стадії реалізації. Був проведений аналіз помилок, які були допущені на практиці, що надалі допоможе уникнути повторення подібних проблемних ситуацій.

Слід зазначити, що на сьогоднішній день, крім проекту «МАГ», в Фінансово-економічній службі Агробізнесу реалізовується більше десятка проектів з 1С:

- Контроль фактичного списання насіння, ЗЗР (засобів захисту рослин), добрив
- Контроль фактичного списання ПММ (паливно-мастильних матеріалів)
- Облік витрат у розрізі статей витрат та договорів оренди
- Автоматизація процесу узгодження та оплати рахунків на базі 1С
- Нарахування зарплати і списання ПММ на підставі даних системи GPS моніторингу
- Автоматизація обліку ПММ на кожному етапі переміщення (склад-бензовоз-трактор) на підставі даних проточних лічильників і датчиків рівня палива
- Автоматизація звіту: План - факт рослинництва, Cognos
- Автоматизація звіту: Факт тваринництва (1С 8)
- Факторний аналіз відхилень (прямі ТМЦ - товарно-матеріальні цінності)
- Автоматизація звіту про рух зерна
- Автоматизація обліку націнок / знижок постачальників з коригуванням
- Автоматична калькуляція собівартості продукції
- Автоматизація застосування понижуючого коефіцієнта ЄСВ
- Контроль штатного розкладу.

Крім того, на наступний рік заплановано ще понад 40 нових проектів, спрямованих на автоматизацію основних виробничих робіт Агробізнесу; автоматизацію даних про фінансовий результат підприємств; автоматизацію нарахування оплати праці; автоматизацію звітів із виплати орендної плати; на комплексний облік ремонтів техніки і багато-багато іншого. Виходячи з масштабних цілей і завдань Служби, 2-денний тренінг «Навички управління проектами: основи» був наповнений ключовими аспектами і алгоритмами для успішної реалізації проектів. **Яка інформація стала найкориснішою / цікавою? Своїми коментарями діляться самі учасники:**



ОЛЕНА БЕРЕЗКО,
ПРОВІДНИЙ ЕКОНОМІСТ

«На тренінгу я почерпнула для себе, наскільки важливо вміти чітко і детально спланувати алгоритм впровадження проекту. Крім мети та бюджету проекту, визначення відповідальних за його розробку і впровадження, величезну роль грає супровід проекту на всіх його етапах. Від того, наскільки повно розроблена схема впровадження проекту, наскільки вірно враховані всі можливі ризики і наскільки грамотно здійснюється контроль над його впровадженням на всіх точках, залежить успіх будь-якого проекту.»



ОЛЬГА КІЗЯЄВА,

КЕРІВНИК ЕКОНОМІЧНОГО ВІДДІЛУ, ЦЕНТРАЛЬНИЙ КЛАСТЕР

«Під час тренінгу найбільш корисними та практичними для мене стали навички взаємодії в проектній команді. Здебільшого, учасниками проекту виступають спеціалісти різних напрямків. У кожного може бути власне бачення, свої міркування. Тому дуже важливо вміти будувати комунікацію з будь-ким із членів команди. Також важливим є процес етапності проектів. В цілому, інформація була донесена у зрозумілій формі і вже використовується безпосередньо на практиці.»



Ми повинні бути готові до змін та володіти необхідними знаннями з управління проектами



ГАЛИНА НЕМЧЕНКО,

НАЧАЛЬНИК ПЛАНОВО-ЕКОНОМІЧНОГО ВІДДІЛУ, «ДРУЖБА-НОВА»

«Дуже дякую за проведений тренінг з навичок керування проектами. Даний тренінг розкрив основні аспекти теми менеджменту проектів, навчив, як правильно аналізувати і прогнозувати. Яким буде результат? Хто за нього відповідає? Які терміни? Які витрати? Як будемо вимірювати? Як ми дізнаємося, що досягли мети? Хто, коли і перед ким звітує - про прогрес і фінальний результат? Як планувати етапи проекту і домагатися оптимальної швидкості його виконання? Як оцінювати ризики і ступінь їхнього впливу? Як взаємодіяти з учасниками проекту в залежності від їх типу поведінки і домагатися консолідації зусиль на успішне здійснення поставлених цілей? Також тренеру вдалося створити атмосферу командної гри і викласти досить складний матеріал у доступній і легкій формі.»



ОЛЕКСАНДР РУБАН,
ЕКОНОМІСТ

«Даний тренінг був корисний тим, що сфокусував нашу увагу на формуванні цілей, які будуть узгоджені зі стратегією Компанії, розробці плану для досягнення цілей проекту, на визначенні та формуванні оточення проекту, прогнозуванні можливих ризиків при його реалізації. Найкориснішим для мене став матеріал за визначенням психотипів команди проекту.»

Сам же формат тренінгу був досить легким і зручним для сприйняття, дозволив почерпнути для себе багато нового і прикладного.»

Новий етап розвитку аграрної освіти

Кернел увійшов до складу Ради з питань аграрної освіти

Є такий жарт: «Золота медаль. Червоний диплом. Вас вітає Макдональдс, є вільна каса!». Але якщо звернутися до статистики, то жарт перестав бути надто веселим. За офіційними даними, майже кожен другий українець, який отримав вищу освіту, не працює за фахом. Україна посідає п'яте місце серед країн Європи, де населення працює не в тих сферах діяльності, заради яких вони гризли граніт науки протягом декількох років. З цим пов'язаний і зростаючий з кожним роком виїзд з України талановитої молоді, яка не бачить перспектив у своїй країні. В недалекому майбутньому ми ризикуємо залишитися без молодих і цілеспрямованих фахівців, які здатні розвивати нашу країну.



«Перспектива є!» - заявляємо ми з усією впевненістю. І не просто заявляємо, а з року в рік ініціюємо нові проекти та програми для удосконалення системи освіти в Україні, встановлюємо активний і міцний взаємозв'язок з провідними профільними навчальними закладами та урядовими відомствами, які опікуються питаннями освіти. Черговим важливим кроком у цьому напрямку став наш вступ до складу Ради з питань аграрної освіти при Міністерстві освіти і науки. Кернел - єдина компанія-представник українського бізнесу, що увійшла до Ради.

Особливістю Ради стало те, що до її складу увійшли представники різних сторін - науки, влади і бізнесу. Головна мета такого об'єднання - активна взаємодія всіх учасників для вирішення спільних проблем, для вивчення міжнародних практик, розробки та впровадження нових методів в освіті.

Раду з питань аграрної освіти очолює генеральний директор «Індустріальної молочної компанії» Алекс Ліссітса. Нашим представником в Раді є Наталія Петрова, Керівник відділу навчання та розвитку персоналу.

Було прийнято рішення увійти до складу Ради з питань аграрної освіти при Міністерстві освіти і науки. Ми сподіваємося, що інтеграція науки і бізнесу, яка проходила в рамках наших корпоративних освітніх проектів, тепер вийде на новий, національний рівень».

Учасники наших програм отримують нові знання, адаптовані для сучасного високотехнологічного агробізнесу. Після завершення програм вони приходять до нас на роботу з якісною базою знань і вже невеликим досвідом, готові до роботи з нашими стандартами і технологіями. Тут виграють усі. І ми, і студенти, і викладачі ВНЗ, які мають можливість вивчати сучасні міжнародні практики. Виграє і держава. Тому що молодь, маючи стабільну і перспективну роботу, залишається в країні, розвиваючи її потенціал та економіку.

Враховуючи наш успішний досвід і результати в реалізації освітніх проектів за останні кілька років, ми не могли залишитися осторонь.



НАТАЛІЯ ХВОСТОВА,
ДИРЕКТОР З ПЕРСОНАЛУ
ТА КОМУНІКАЦІЙ

«Темпи розвитку аграрної освіти не відповідають динаміці зростання агробізнесу в Україні. Ми змушені впроваджувати спеціалізовані програми з підвищення кваліфікації молодих фахівців-випускників ВНЗ. За кілька років успішної реалізації наших освітніх проектів «Кернел Шанс» і «Університет міжнародних програм» ми вже бачимо результати і успішні результати».

Кернелівських студентів навчають європейські викладачі

Україна. Грудень 2015 року. Місто Суми. Сумський аграрний університет. У коридорі студент нашого Університету Міжнародних Програм (УМП) розмовляє по телефону: «Мам, а до нас сьогодні викладач з Німеччини приїжджав... Так, так, на німецькому нам семінар проводив... Та як? Нормально розуміли! А у нас спеціальні навушники з синхронним перекладом були... Так, це Кернел організував... Так, звичайно! Дуже незвично і цікаво було!...». Цього короткого почутого діалогу достатньо, щоб чітко зрозуміти: нова ера європейського навчання в нашому УМП стартувала!

16-17 грудня для наших студентів УМП спеціальностей «Агрономія» та «Механізація сільського господарства» почалися заняття в рамках першого міжнародного модуля. Це не перший цикл семінарів для наших студентів, але перший, до проведення якого були залучені міжнародні (німецькі) викладачі. Програма, присвячена темі вирощування озимої пшениці, розроблялася нашою Агрономічною службою на чолі з Керівником служби Світланою Коноваленко спільно з Доцентом німецького університету Вайнштефан-Трісдорф - Георгом Шауером, який в подальшому виступив і в якості запрошеного

спікера семінару «Озима пшениця: аналіз вирощування в світі, сучасні підходи до проведення зимостійкості при вирощуванні».

У роботі модуля взяла участь наша фахівці Агрономічної служби кластеру Дружба-Нова, декан і викладачі факультету агротехнологій та природокористування Сумського аграрного університету, наші колеги з Відділу навчання та розвитку персоналу. В рамках семінару студенти отримали нові знання в області фізіології і біології рослин, захисту та харчування озимої пшениці, а також дізналися про провідний європейський досвід в рамках цієї теми.



ГЕОРГ ШАУЕР,
ДОЦЕНТ НІМЕЦЬКОГО
УНІВЕРСИТЕТУ
ВАЙНШТЕФАН-ТРИСДОРФ

«Мені було дуже приємно і легко працювати з групою студентів Університету Міжнародних програм Кернела. Молоді люди проявляли великий інтерес до семінару, ставили багато питань. Відчувалася велика залученість студентів і бажання отримати нові знання. Я був також здивований відмінними знаннями групи в області Агрономії, зокрема, в галузі засобів захисту рослин, діючих речовин, використовуваних добрив, принципів роботи сучасної сільськогосподарської техніки. Студенти були дуже добре підготовлені».

Майбутнім агрономам я рекомендую навчитися виявляти взаємозв'язки. Не тільки знати, що впливає на процес, але також розуміти, як ці елементи взаємопов'язані один з одним, як їх можна комбінувати для отримання результату. Наприклад, температура води, вологість повітря, засоби захисту рослин, вітер, ніч, наявність робочих ресурсів - всі ці фактори взаємозалежні один з одним і впливають на вартість виробництва культури. Тому найголовніше для агронома - розуміти ці взаємозв'язки і знайти оптимальні рішення».

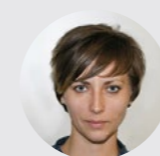
На наступному модулі ми плануємо розглянути, як правильно вибирати сорти пшениці, добриво та живлення пшениці. Це дуже важливі теми для виробництва пшениці в Україні».

Своїми враженнями від німецьких семінарів поділилися й самі студенти УМП:

Поліщук Анна: «Вдячна організаторам за надану можливість дізнатися більше про світові тенденції, що стосуються вирощування озимої пшениці. Вважаю, що зараз найбільш доцільно поглиблювати знання по цій культурі».

Скиба Олександр: «Було цікаво не просто ознайомитися з технологіями вирощування озимої пшениці в Німеччині, а й порівняти їх з тими, які використовуються в Україні».

Лушчик Анна: «Семінар досить корисний для всебічного розвитку і подальшої роботи. Бажано було б розглянути такі питання і по іншим культурам, зокрема, кукурудзі, сої та соняшнику».



**СВІТЛАНА
КОНОВАЛЕНКО,**
КЕРІВНИК АГРОНОМІЧНОЇ
СЛУЖБИ

«Міжнародні семінари не обмежаться тільки цією темою. У лютому ми плануємо провести наступний модуль, який буде присвячений розрахунку рентабельності та економічності ефективності виробництва озимої пшениці. У квітні разом з Георгом Шауером студенти відправляться на наш агропідприємства, де в реальних умовах проаналізують

ефективність використовуваних технологій і навчатимуться розробляти заходи щодо підвищення ефективності виробництва. У другому семестрі 2016 європейська експертиза доповниться американською. Спільно з викладачами зі США ми плануємо розробку навчального модуля за темами вирощування кукурудзи та сої».

Агроном в більшій мірі формує, створює унікальну до умов технологію, саме тому ми повинні працювати в режимі випередження. Достатня кількість системних якісних знань, підкріплених світовим досвідом спільно зі здоровими амбіціями молодих фахівців дозволять забезпечити потрібний результат».

ЗНАЙОМИМОСЯ

В рамках Марафону #НАМ20! публікуємо історії тих, хто будує кар'єру в Кернел у різних регіонах України, забезпечуючи розвиток Компанії та нашої держави. **Вашій увазі – розповіді про колег із Дивізіону Агробізнес.**

Ігор Сов'як

«Перетворювати мрію на мету й досягати її»

«Розпочну з того, що з самого дитинства мріяв працювати з технікою. Й як бачимо зумів перетворити дитячу мрію на дорослу реальність, на справу всього життя. Чимало безцінного досвіду отримав уже працюючи у компанії Кернел. Тут зумів удосконалити весь багаж набутих раніше знань та навиків, особливо тих, що пов'язанні з експлуатацією, ремонтами імпортованої техніки. Адже з моменту входження підприємства «Агрополіс» до складу Кернел, у виробництві почали використовувати саме такі агрегати – ефективні, якісні, сучасні - відомих європейських та світових виробників – Case, John Deere, Fendt, CLAAS Lexion. А це, робота у великому агрохолдингу дисциплінує, дає можливість професійно розвиватися, ти більш відповідально починаєш ставитися до виконання своїх обов'язків, й розуміти, що є частиною багатотисячного колективу Компанії й Ви разом створюєте аграрне майбутнє цілої країни».

СЛОВАМИ КОЛЕГ:

ВІКТОР ТАРЧЕНСЬКИЙ,
Керівник кластеру «Агрополіс»

«Знаєте, іноді нам по життю трапляються люди яких по правді цінуєш та поважаєш, до їхньої думки прислухаєшся, й разом ними не боїшся навіть «у розвідку йти». Таким у нашому колективі є Ігор Сов'як. Ініціативний, дисциплінований, наполегливий в роботі, вболіває за спільний результат й цього ж вчить своїх колег та підлеглих. Особливо хочу

зазначити на професіоналізм Ігоря Володимировича. Він повністю володіє тією базою, що потрібна для Головного спеціаліста з Інженерії – знає основи роботи, ремонту та експлуатації сучасної техніки, й що не менш важливо не втомлюється вчитися, системно відвідуючи міжнародні тренінги та семінари. З таких як він варто брати приклад. А нашому підприємству та Компанії пощастило мати у штаті такого працівника».

Надія Свирид

«Правильно поставлена ціль – гарантія якісного результату»

«З часу, коли підприємство «Пальміра» стало частиною компанії Кернел, а це був 2011 рік, ми перейшли на новий, якісний рівень роботи - збільшилася винагорода за працю (що є значною мотивацією), матеріальне забезпечення виробничих процесів тощо. Відтак й ставлення працівників до виконання задач стало іншим. Ти розумієш, що є командою Компанії лідера, пишася цим й відповідно вимагаєш від себе все більшої професійної віддачі та відповідальності. А звідси й починаються перемоги у роботі, досягаються поставлені цілі. І ти не зупиняєшся на досягненні однієї цілі, а ставиш перед собою нові й нові задачі. Головне отримувати задоволення від того, чим займаєшся. Думаю важко описати словами, що відчуває юрист, коли заслуховує позитивне рішення суду, це і тривога, і радість, і гордість одночасно. І це те, заради чого хочеться працювати».

СЛОВАМИ КОЛЕГ:

ОЛЕКСАНДР ЖУРБА,
Керівник кластеру «Пальміра»

«Про Надію Свирид маю лише позитивні відгуки. Вона розпочала працювати на підприємстві, ще навчаючись, й всі ці роки впевнено підіймалася по кар'єрних сходах. Вона - професіонал, який знаходиться на своєму місці. Більше того, Надія володіє досить потужною базою знань. Немає жодного завдання, яке б не було правильно нею роз-

тлумачено з юридичної точки зору. Більше того, від Надії ніколи не почуєш відмови від виконання задачі. Все виконується в терміни та з високим рівнем компетенції. І ще знаєте, як на мене, головна цінність Професіонала - в його небайдужому ставленні до роботи, в тому, щоб працювати з повною віддачею та користю для Компанії. Й у Надії Свирид – це виходить. Приємно, що маємо у своєму штаті такого спеціаліста».

Руслан Соцький

«Сімейна традиція, що стала справою життя»

«Для початку зазначу, що для моєї родини – професія агроном – це добра традиція. Ще мій прадід був першим головою створеного у Кутківцях (Чемеровецький р-н, Хмельницька обл.) колгоспу. Та й дід був бригадиром та агрономом, а потім й батько. У компанії Кернел працюю з перших днів приходу її на Хмельниччину. Побував на різних позиціях – від агронома с/г відділку та бригадира, до як бачите зараз – Провідного агронома підприємства «Енселко Агро» (Кернел). Сьогодні під мою опікою не мало, не багато - 12 тис. га земельних паїв Компанії у Волощівському та Красилівському районах області. Сіємо кукурудзу, озиму пшеницю, сою та соняшник й отримуємо гарні результати. А допомагає у цьому взаємодопомога та повага, яка панує у колективі, бажання разом рухатися вперед – шляхом нових перемог та успіхів».

СЛОВАМИ КОЛЕГ:

ВОЛОДИМИР РЕВКО,
Головний агроном ТОВ Енселко-Захід

«З Русланом знайомий з 2012 року. І за такий, здається не великий проміжок часу, цей хлопець встиг переконати, що він знаходиться на своєму місці. Він агроном від Бога, вправний, професійний, відповідальний, з значним потенціалом для майбутнього про-

фесійного розвитку. Навіть по цього річного результатам с/г виробництва, взявши до уваги несприятливі погодні умови, по його дільниці маємо досить високу урожайність пріоритетних культур. Переконаний, що в подальшому Руслан досягне ще більших висот, опанує нові навички та принесе не мало користі нашій Компанії».

Майя Генсіцька

«Щаслива, адже щодня віддаю частинку себе та своїх знань в успішність такої великої Компанії»

«На підприємстві «Урожай» розпочала працювати на посаді економіста, згодом прийняла пропозицію бути Бухгалтером. З часу входження нашого підприємства до складу Кернел, сталося чимало позитивних змін. Я з гордістю й щиро можу сказати, що щаслива, адже щодня віддаю частинку себе та своїх знань в успішність такої великої Компанії. А ще отримую неоціненний досвід, продовжую реалізовуватися як фахівець. Щодо поняття успіх, то вважаю, що для кожного з нас воно має різне значення. Проте, безспірно, успішна людина – та яка цілеспрямовано, завзято та натхненно прямує до своєї мети й ні в якому разі не зупиняється на досягнутому».

СЛОВАМИ КОЛЕГ:

«Такого фахівця як Майя Володимирівна треба ще пошукати. Це відповідальна людина, яка вболіває за успішну роботу фінансово-економічної служби підприємства й своєю працею робить вагомий внесок у розвиток Компанії. Вона завжди дасть ґрун-

товну відповідь на запитання, допоможе правильно вирішити проблему, не порушуючи прийнятих у Кернел стандартів та процедур. А ще ця жінка приємний співрозмовник з багатим світоглядом та правильними принципами на життя».

МАТЕРІАЛ ПІДГОТОВЛЕНИЙ ЗА ІНІЦІАТИВИ:

МАР'ЯНИ БАРИСЬКОЇ, МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ АГРОПОЛІС, ІРИНИ ЛИСУН, КЕРІВНИКА ВІДДІЛУ ПЕРСОНАЛУ ПАЛЬМІРА, ОЛЬГИ БОДАК, МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ КЛАСТЕРУ ПОЛТАВА-ПІВДЕНЬ, ОЛЬГИ КОРНИЛІВСЬКОЇ, КЕРІВНИКА ВІДДІЛУ ПЕРСОНАЛУ ЦЕНТРАЛЬНОГО КЛАСТЕРУ.

НОВІ ІСТОРІЇ ЧИТАЙТЕ
У НАСТУПНОМУ НОМЕРІ



ПОСАДА:
ГОЛОВНИЙ ІНЖЕНЕР ТОВ «АГРОПОЛІС»

СТАЖ РОБОТИ В КОМПАНІЇ:
3 2010 РОКУ



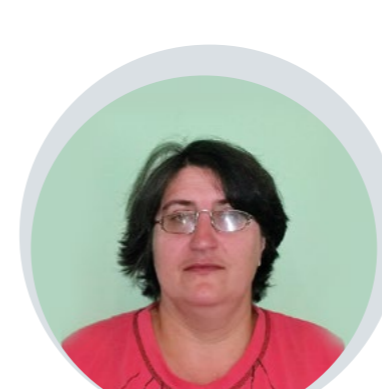
ПОСАДА:
КЕРІВНИК ЮРИДИЧНОГО
ВІДДІЛУ «ПАЛЬМІРА»

СТАЖ РОБОТИ В КОМПАНІЇ:
3 2011 РОКУ



ПОСАДА:
СТАРШИЙ АГРОНОМ
ТОВ ЕНСЕЛКО-ЗАХІД

СТАЖ РОБОТИ В КОМПАНІЇ:
3 2008 РОКУ



ПОСАДА:
БУХГАЛТЕР СТОВ «УРОЖАЙ»
ЦЕНТРАЛЬНИЙ КЛАСТЕР

СТАЖ РОБОТИ В КОМПАНІЇ:
3 2012 РОКУ

АКЦЕНТ НА ПРАКТИКУ:

КЕРНЕЛ ФОРМУЄ НОВУ СИСТЕМУ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ

«Без практики теорія мертва». Ці слова приписують полководцеві Олександрові Суворову, який добре розумівся на стратегіях в своїх походах, адже не зазнав жодної поразки. Сьогодні цей вислів можна сміливо назвати основоположним і для стратегії нашого Університету міжнародних програм: 60% (!) навчального курсу займає практика на кращих агропідприємствах в Кернел. Як проходила осіння практика майбутніх кернелівців - в нашому огляді.



НАТАЛЯ ХВОСТОВА,
ДИРЕКТОР З ПЕРСОНАЛУ
ТА КОМУНІКАЦІЙ

«Сьогодні ми думаємо про наше майбутнє і приділяємо велику увагу формуванню стійкого кадрового резерву Компанії з числа кращих випускників українських аграрних університетів. Наш багаторічний досвід роботи зі студентами українських ВНЗ показав, що застаріла система освіти не дає нам готових фахівців. Тому на час, поки Міністерство освіти розмірковує на тему, як наблизити випускників ВНЗ до потреб роботодавців, ми взяли на себе роль підготовки студентів випускних курсів.

Потрапити на нашу програму не просто, крім базового рівня професійних знань, потрібно володіти лідерським потенціалом, мати активну життєву позицію. Але ті, хто проходить конкурс, не сплять за партами на лекціях, не витрачають час на вивчення архаїчних підручників, а отримують якісні теоретичні знання та практичні навички, які адаптовані до вимог сучасного агробізнесу.

Ми готуємо молодих професіоналів високого рівня, які вірять у свої сили і зміни, хочуть розвиватися самі, розвивати український агробізнес і свою країну».

Системна виробнича практика, безпосередньо пов'язана з отриманими міжфункціональними теоретичними знаннями і сезонністю польових робіт - ключова особливість Університету міжнародних програм.

Завдання глибокого занурення у виробничі процеси і навчання в польових умовах:

- ❖ освоєння інноваційних технологій і сучасних методів агровиробництва
- ❖ закріплення і поглиблення теоретичних знань

Другий рік поспіль Кернелівський Університет міжнародних програм (УМП) готує нове покоління аграріїв у стінах українських аграрних ВНЗ, де останні 2 роки студенти, які пройшли конкурс на участь у програмі, навчаються відповідно до вимог менеджменту Агробізнесу Компанії.

- ❖ формування професійних умінь і навичок
- ❖ розвиток особистісних компетенцій, необхідних для прийняття самостійних рішень.

Осіння практика стала напруженим випробуванням для студентів - три тижні інтенсивної роботи практично без вихідних. Саме цей період року для аграріїв особливо відповідальний. Одночасно проходять найважливіші процеси: збирання пізніх зернових, посів озимої пшениці, підготовка ґрунту до весняної посівної з внесенням добрив та інших біопрепаратів.

Студентам довелося нелегко. Незалежно від погоди, часу доби і дня тижня вони не впинно виходили в поле і заглиблювались у всі деталі виробничих процесів.



СВІТЛАНА КОНОВАЛЕНКО,
КЕРІВНИК АГРОНОМІЧНОЇ
СЛУЖБИ

«Агроном грає першу скрипку в оркестрі під назвою «Агровиробництво». Для досягнення стабільного успіху Агробізнесу ми маємо за пріоритет ефективно діючу команду фахівців, зокрема агрономічної служби. Аграрна молодь - це саме те майбутнє, що може бути гарантом успішності завтра, післязавтра.

І сьогодні ми знову в полі, на практиці, яка поряд із теоретичними знаннями повноцінно доповнює формування «нового» агронома. Для когось це уже не вперше. Студенти другокурсники із задоволенням перегортають все нові і нові сторінки в здобутті фахових навичок. Попередньо підготувавши запитання та побажання до програми практики, приступили до освоєння матеріалів. Куратори від виробництва намагалися максимально надати відповіді, допомагали у освоєнні навичок. Слід відмітити, що уже зараз спостерігається стрімка позитивна тенденція росту наших майбутніх колег. Для студентів першокурсників - це перший крок пізнання агрономічного поприща.

Впевнена, що саме шляхом оцінки виробництва із середини, кожен із учасників зрозуміє і знайде свою нішу у агровиробництві».



робництва Агробізнесу та Світлою Коноваленко, Керівником агрономічної служби.

Під час практики студенти повністю занурилися в роботу підприємства. Разом зі своїми наставниками - фахівцями Кернел - хлопці та дівчата оглядали посіви озимої пшениці та ріпаку, вивчали біологічні методи передпосівної обробки насіння, визначали оптимальні норми внесення добрив, займалися підрахунком біологічної врожайності кукурудзи та оцінку її вологості і т.д.

у збиранні кукурудзи, соняшнику та сої, підготовці ґрунту різних агрегатів і технологій, внесення добрив, посів озимої пшениці, підрахунок біологічного врожаю кукурудзи та сої, підрахунок втрат при зборі врожаю сої різних сортів, обстеженні посівів на заселення ґрунтовими шкідниками, фітомоніторингу посівів озимої пшениці, обстеженні посівів сільськогосподарських культур за допомогою БЛАП (квадрокоптерів) та в інших виробничих процесах. У процесі занять на кожному курсі були лідери, ті, які в міру своєї мотивації - стали професіоналом, якісно і прискіпливо виконували завдання. Зауважу, що багаторічний досвід реалізації студентських програм Кернел - це відмінний шанс для сьогоднішніх студентів отримати нові знання, підвищити рівень практичної підготовки, стати кандидатом на посаду в нашій Компанії. Переконалися, що 20 студентів-агрономів використовували таку можливість з максимальною користю і незабаром багаж отриманих знань їм знадобиться».



КОСТЯНТИН ШИТЮК,
КЕРІВНИК ЦЕНТРАЛЬНОЇ
АГРОНОМІЧНОЇ
ЛАБОРАТОРІЇ

«Зі студентами-агрономами «Університету міжнародних програм» в цьому році я працював вперше. Спілкування з ними несло більш ознайомчий характер і практичне навантаження. Тому говорити про певний рівень підготовки цих студентів поки надто рано. Єдине, що хотілося б підкреслити - це активність, ініціативність і готовність цих студентів вчитися чомусь новому. А це вже немало коштує.

Що стосується самої практики, то зі старшими студентами (другого року підготовки) ми значну увагу приділили роботі в лабораторії - дослідницькій діяльності. Під керівництвом наших фахівців практиканти провели дослідження схожості насіння, ознайомилися з методологією цього процесу, а також провели дослідження аналізу ґрунту. Думаю, в майбутньому, для ефективності подібної практики потрібно запланувати більше часу на досліді в лабораторії, а ще розбити студентів на підгрупи, щоб можна було по максимуму приділити увагу кожному з майбутніх агрономів».



ПРАКТИКА ДЛЯ СТУДЕНТІВ УМП (СНАУ): МИ - ЦЕ МАЙБУТНЄ УКРАЇНИ!

Під таким неофіційним, але символічним гаслом пройшла виробнича практика студентів-агрономів 1-го і 2-го курсів УМП факультету агротехнологій та природокористування на підприємстві «Дружба-Нова» (Чернігівська обл., смт. Варва). Кожен день практики був присвячений окремому навчальному предмету і детальному вивченню профільних тем. Програма практики розроблялася викладацьким складом СНАУ конкретно під вимоги сучасного Агробізнесу. Фінальне узгодження програми проводилося Віталієм Ставнічуком, Директором з ви-



АРКАДІЙ ЛУНГУЛ,
КЕРІВНИК НАУКОВО-
ДОСЛІДНОГО ЦЕНТРУ

«Перше, що мене вразило при спілкуванні зі студентами-агрономами 4 курсу (вони в Університеті міжнародних програм вже другий рік), це їх значне зростання порівняно з минулим роком. Вони відчутно виростили в професійному напрямку, вдосконалилися. Активно виявляли себе й третьокурсники (перший рік в УМП), проявляли інтерес до виконання завдань. Однозначно їм було цікаво. Вони брали активну участь



В останній день практики для студентів було організовано спеціальний захід, що включає конкурси та змагання на тему агрономії. Хлопці та дівчата в ігровій формі змогли застосувати свої знання, отримані під час навчання, а по закінченню дня під час дружнього чаювання зі святковим тортом підвести підсумки всього практичного курсу.

ПРАКТИКА ДЛЯ СТУДЕНТІВ УМП (ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ): ПЕРШЕ ЗНАЙОМСТВО З КЕРНЕЛІ

Цього року наш проект Університет міжнародних програм розширив свою географію, уклавши партнерську угоду з Подільським аграрно-технічним університетом. 1 вересня за новою програмою почали вчитися студенти факультету агротехнологій та природокористування групи «Агрономія». І вже наприкінці першого навчального місяця вони вирушили на першу виробничу практику на наше підприємство «Хлібороб» (Центральний кластер, Кіровоградська область).

Основною метою практичного курсу стало закріплення первинних знань і навичок з насінництва, рослинництва, землеробства та агрохімії, безпосереднє знайомство з виробничими процесами сучасного агробізнесу. Серед завдань, які були поставлені перед студентами: описати процес польового інспектування сортових посівів, розрахунок кількісної та вагової норми висіву насіння культури, визначення фази росту та розвитку озимої пшениці, скласти карту засміченості посівів, надати рекомендації щодо усунення переущільнення ґрунту на полі, розробити аплікаційні карти, надати рекомендації щодо поліпшення планування, організації та реалізації посівного процесу.



МИКОЛА ЗАГОРОДНИЙ,
ЗАСТУПНИК ДИРЕКТОРА З
ВИРОБНИЦТВА ЦЕНТРАЛЬНОГО
КЛАСТЕРУ

«Протягом трьох тижнів на одному з підприємств нашого кластера, а саме «Хлібороб», 14 студентів-першокурсників спеціальності «Агрономія» Кам'янець-Подільського аграрного уні-



верситету проходили, ймовірно, першу в своєму житті професійну практику. Ми намагалися зробити її насиченою і по максимуму наближеною до реалій сьогодення агровиробництва. Адже всім відомо, що навчальна програма, яку надають ВНЗ, застаріла і не відповідає нашим вимогам. Наприклад, студенти вивчають особливості такого процесу як оранка. По факту, у виробництві, ми його давно не застосовуємо, замінюючи більш ефективним процесом – глибинною культивуацією.

Для того щоб студенти встигли побачити все і осилити по максимуму виробничі процеси, що відбувалися в полях, ми розділили практикантів на підгрупи - такі собі «виробничі бригади». Таким чином, наші майбутні кернелівці побували на обмолоті соняшнику, посіві озимої пшениці та ячменю, локальному внесенні добрив, культивуації. Молоді люди були вражені і обсягами робіт, і сучасною технікою, яку ми використовуємо. Додам, що для них як першокурсників Університету міжнародних програм важливо дати правильний курс вперед, сформувати траєкторію їх професійного руху, розуміння обраної професії. Думаю, нам це вдалося.

Практика подільських студентів УМП завершилася приємним сюрпризом - поїздкою в дендропарк «Софіївка» (Умань). В оточенні дивовижної природи парку хлопці та дівчата ділилися своїми першими враженнями від практичних занять і ще більше переконувалися в тому, наскільки їм пощастило потрапити до Університету міжнародних програм Кернел. І це лише початок!



Нова весняна практика для студентів-агрономів УМП запланована на березень-квітень 2016 року у період найвідповідальніших робіт для всіх аграріїв

НА СТАРТ, УВАГА, РІПАК!

Літо 2015 запам'яталося нам багатьма важливими подіями та успіхами, серед яких особливе місце по праву належить історичній події в житті нашої Компанії - ми вперше за всю свою діяльність почали виробляти ріпакову олію на двох наших заводах. Про ріпаковий старт на Екотрансі та на Бандурському олійноекстракційному заводі - розповіли наші колеги.



Юрій Пугач,
Директор з управління виробництвом:

«Щорічно Кернел є лідером з переробки насіння соняшнику. Ми не зупиняємося на досягнутих результатах і з кожним роком відкриваємо для себе нові можливості, нові напрямки діяльності, в яких бачимо потенціал і економічну доцільність. У цьому році в Україні непогана врожайність ріпаку, близько 4,3 т/га. Також враховуючи те, що деякі з наших заводів є мультикультурними підприємствами, було прийнято рішення про переробку ріпаку.

На сьогоднішній день можна сказати, що команди заводів Екотранс і Бандурського з поставленими завданнями впоралися на 100%. Чи стане переробка ріпаку нашим постійним напрямком, покаже ринок».

ПЕРШИЙ КЕРНЕЛІВСЬКИЙ РІПАК НА ЕКОТРАНСІ



**ВЯЧЕСЛАВ
РУДНІВ,**
ДИРЕКТОР ЕКОТРАНСУ

«Перший досвід з переробки ріпаку був отриманий в 2008 році, до входження до складу Кернел. Володіючи необхідним обладнанням, було прийнято рішення відновити і вдосконалити цей напрям, що дозволить завантажити виробничі потужності заводу в літній період, під час скорочення обсягів поставки соняшнику.

У період підготовки до переробки ріпаку колектив цеху видобутку олії отримав додаткові знання, активно пропонував низку креативних ідей, деякі з яких будуть втілені в процесі роботи. Єдине розуміння цілей і орієнтація на результат вже дають позитивні ефекти».

ПРО ПРОЦЕС ПІДГОТОВКИ ЗАВОДУ:

До історичної події завод ретельно готувався впродовж 3-х місяців. Були проведені всі необхідні роботи з підготовки складів, обладнання; проведені планово-попереджувальні ремонти. Успішно пройдений зовнішній аудит за стандартом ISO 9001 та стандартом ISO 22000, отриманий міжнародний сертифікат ISCC EU на переробку ріпаку. Лабораторія була атестована органами Держстандарту на роботу з насінням ріпаку та продуктами переробки. Персонал лабораторії пройшов додаткове навчання на виконання всіх лабораторних досліджень з визначення якості насіння ріпаку та продукції, а також на такий новий показник як наявність ГМО. Отримано експлуатаційні дозволи на виробництво олії та макухи ріпакової.

ПЕРШИЙ КЕРНЕЛІВСЬКИЙ РІПАК НА БАНДУРСЬКОМУ ОЕЗ



**ЄВГЕН
НІКОЛАЄВ,**
ДИРЕКТОР БАНДУРСЬКОГО
ОЕЗ

ПРО ПРОЦЕС ПІДГОТОВКИ ЗАВОДУ:

Потужність виробництва з переробки сировини на добу складає: 1 700 тонн насіння соняшнику, 1 180 тонн сої та 900 тонн ріпаку. Це один з перших українських заводів подібної потужності, здатний переробляти насіння соняшнику, сої та ріпаку. На виробництві встановлено сучасне обладнання з високим рівнем автоматизації. Підприємство працює за системою управління якістю відповідно до вимог міжнародного стандарту: ISO 9001, ISO 22000, GMP + B1. Отримано міжнародний сертифікат ISCC EU на переробку ріпаку. Команда професіоналів на заводі сформована на 100%, більша частина якої вже пройшла навчання та практичні навички на підприємстві.

«Приймання і переробка насіння ріпаку - це наш перший досвід роботи. Для нас це шанс розвиватися і вдосконалюватися в напрямку нових культур, технологічних процесів з приймання і переробки насіння. Незважаючи ні на що, ми подолали поточні труднощі і досягли поставлених перед нами цілей, а саме - вихід на проектну потужність з переробки насіння ріпаку.

У свою чергу, хотілося б висловити подяку всьому колективу заводу за професійний підхід, злагоджену роботу, працьовитість і досягнення поставлених цілей».

ПРО ПЕРШИЙ АВТОМОБІЛЬ З РІПАКОМ:

8 липня 2015 на території підприємства було зареєстровано перший автомобіль з ріпаком з якісними показниками, які повністю відповідають встановленим вимогам. Сина було успішно відвантажено на склад.



ПРО ПЕРШИЙ ВАГОН З РІПАКОМ:

3 серпня 2015 був прийнятий перший вагон сировини ріпаку. У період з 3 по 30 серпня було прийнято більше 31 тисячу тонн насіння ріпаку. З них більше 8-ми тисяч тонн було передано на переробку.



ПРО ПЕРШУ РІПАКОВУ ОЛІЮ:

16 липня 2015 року був проведений запуск заводу. У 10:00 виробничий персонал почав приймати пар в цех видобутку олії, набирати жаровні для вологотеплової обробки насіння ріпаку і готувати до пуску технологічну лінію. Вже до 14:00 було отримано першу ріпакову олію, що й ознаменувало початок сезону 2015-2016 рр. Завдяки професіоналізму та злагодженій командній роботі колективу вже в перший день роботи вдалося досягти показників переробки 237 т/добу!



ПРО ПЕРШУ РАПСОВУ ОЛІЮ:

25 серпня 2015 року капітальний ремонт заводу вступив у завершальну фазу. Було успішно запущено в роботу основне обладнання, включаючи дві лінії пресування насіння ріпаку. У цей день було отримано першу ріпакову олію.

ПРО ОБСЯГИ:

Наступні кілька днів роботи заводу технологічну лінію поступово виводили на повну виробничу потужність. На ранок 20 липня вдалося вийти на прогнозовані показники з переробки насіння ріпаку - 400 т/добу.



ПРО ОБСЯГИ:

На новій культурі успішно пройшли випробування основне обладнання шеретуально-віяльного цеху, олієпресового цеху, цеху екстракції, зони гідратації і лінії гранулювання шроту. 26 серпня 2015 року на підприємстві було перероблено перші 816 тонн насіння ріпаку, вироблено понад 350 тонн ріпакової олії і 325 тонн гранульованого шроту. Це відмінний результат! Їм має право пишатися керівництво та працівники підприємства, стараннями яких він досягнутий.



НОВИЙ СЕЗОН НА НАШИХ ЗАВОДАХ!



ЮРІЙ ПУГАЧ,
ДИРЕКТОР З УПРАВЛІННЯ
ВИРОБНИЦТВОМ

«Протягом багатьох років посіпль Кернел є безперечним лідером з переробки насіння соняшнику. Щорічно ми переробляємо близько 2.4 млн тонн насіння соняшнику. На наших заводах встановлено інноваційне обладнання світових виробників, рафінація та дезодорація олії проходить з дотриманням міжнародних стандартів якості.

Кожен новий сезон для нас - це новий виклик у прагненні бути ще ефективнішими. З усією відповідальністю ми підходимо до старту кожного нового сезону, проводимо масштабні планові капітальні ремонти на кожному заводі. Устаткування проходить якісну перевірку, вдосконалюється, комплектується новими конструкціями з метою оптимізації виробництва, дотримання якісних показників, забезпечення планових показників і поліпшення систем охорони праці. Слід зазначити, що цього року під час капремонтів вдалося реалізувати додаткові проекти, які були згенеровані і презентовані самими співробітниками заводів в рамках корпоративних змагань «Рік якості».

Після ремонтних робіт процеси виробництва запуснені в рамках планової потужності, що дозволяє говорити про якісну роботу команд заводів і успішний старт нового сезону».

Кожен новий сезон для нас - це новий виклик у прагненні бути ще ефективнішими.

Якщо для наших колег з Агробізнесу один з найвідповідальніших етапів – це посівна, то для колег з Дивізіону Виробництво, безперечно, це – новий запуск заводів після капітальних ремонтів. Коли саме відбувся цей важливий момент на кожному із заводів у новому виробничому сезоні? Якими традиціями супроводжувався? Які основні зміни були зроблені під час капремонтів? І що думають з приводу нового сезону Директори заводів, а також Директор з управління виробництвом і Керівник департаменту закупівель зернових і олійних культур? У нас на зв'язку - Центральний офіс, Бандурський ОЕЗ, Вовчанський ОЕЗ, Кіровоградолія, Полтавський ОЕЗ, Приколотнянський ОЕЗ, Українська Чорноморська Індустрія і Екотранс.



ОЛЕКСАНДР ГОЛОВІН,
КЕРІВНИК ДЕПАРТАМЕНТУ
ЗАКУПІВЕЛЬ ЗЕРНОВИХ І
ОЛІЙНИХ КУЛЬТУР

«Планова програма-мінімум по забезпеченню наших заводів першою сировиною була виконана на 100%, заводи працюють згідно своїм виробничим потужностям. Слід зазначити, що новий закупівельний сезон досить непростий (з точки зору наявності конкурентів, нових гравців на ринку і ціноутворення), але в цілому все покаже дистанція.

У цьому сезоні, крім забезпечення сировиною власних заводів, перед нами стоїть ще одна відповідальна задача. У відповідність з угодою про давальницьку переробку, яку ми уклали з Кіровоградським підприємством Елада (входить до групи Креатив), нам необхідно закупити і віддати в переробку додатково 200000 тонн насіння соняшнику на 2 давальницькі дільниці підприємства. Початком основної частини сировини займається Кіровоградський офіс, хоча участь у цьому процесі беруть абсолютно всі наші офіси закупівель, виходячи з рентабельності і логістичних можливостей».



ВІСТІ ІЗ ЗАВОДІВ БАНДУРСЬКИЙ ОЕЗ

1. Старт нового сезону

24 серпня 2015 року вся Україна святкувала 24-ту річницю своєї Незалежності. Для нашої Компанії цей день запам'ятався ще однією важливою подією - після планового капітального ремонту відбувся запуск заводу в Бандурці. Крім того, завод вперше за всю свою історію розпочав переробку ріпаку. Потрійне свято наші колеги відзначили щирими привітаннями та побажаннями один одному успішного сезону, а також смачними дегустаціями короваїв з олією власного виробництва.

2. Основні технічні зміни

Відповідаючи загальній корпоративній стратегії безперервного розвитку та підвищення ефективності, під час ремонту був виконаний цілий ряд серйозних ремонтних робіт, а саме:

- ❖ Змінено конструкції вивантажувальних конвеєрів жаровні №1 і №2, проведений монтаж (врізка) шибєрних засувок для вивантаження товару зі складального транспортера ТМ2 і подачі товару в преси. Це дозволило рівномірно подавати товар на три преси і, тим самим, поліпшити контроль над струмовими навантаженнями і якістю виходить товару з пресів №1, №2 і №3.
- ❖ Виготовлено та встановлено інспекційні лючки на конденсаторі тостера, що забезпечило ретельну зачистку міжтрубного простору даного агрегату і вплинуло на поліпшення роботи зони дистіляції.
- ❖ Була проведена заміна трубопроводу (матеріалу): з вуглецевої на нержавіючу сталь.
- ❖ Для кількісного контролю над вхідною сировиною і вихідною продукцією, вироблені монтаж, налагодження і запуск в роботу бункерних вагів для насіння соняшнику-ABS-X-027 від «Precia-Molen». Також були встановлені витратоміри негранульованої і гранульованого лушпиння C-lever від компанії «Rembe GmbH Safeti + Control».



**ЄВГЕН
НИКОЛАЄВ,**
ДИРЕКТОР
БАНДУРСЬКОГО ОЕЗ

«Закінчення капітального ремонту збіглося з відкриттям сезону з переробки нової сировини - ріпаку. Проведення ремонту та запуск на новій культурі були завершені успішно. У цьому, на мій погляд, важливу роль зіграв згуртований колектив професіоналів Бандурського ОЕЗ.

На цей сезон були поставлені наступні цілі: стабільна переробка сировини; дотримання якісних показників; закінчення інвестиційного проекту «Установка автоматичного фільтра очищення місцели»; підвищення кваліфікації співробітників по роботі з різними культурами (ріпак, насіння соняшника). Завдяки згуртованій роботі колективу вдається долати всі труднощі і виконувати поставлені завдання. Бажаю Компанії подальших успіхів та стабільної роботи».

ВОВЧАНСЬКИЙ ОЕЗ

1. Старт нового сезону

Цікаво, що на Вовчанському заводі старт нового сезону (прийом першого насіння) теж, як і на Бандурці, збігся з іншим святом. Правда, вже не на День Незалежності, а на День Знань. 1 вересня наші колеги зустріли перші автомобілі з соняшником за давньою традицією - з хлібом і сіллю.

Офіційний запуск заводу після капітального ремонту відбувся через тиждень - 7 вересня. Не порушуючи традицій, колектив відзначив цю важливу подію дружнім пригостанням короваєм із дегустацією свіжовиробленої олії нового врожаю.

2. Основні технічні зміни

- Крім обов'язкових щорічних ремонтних робіт, на заводі було виконано:
- ❖ Видовження транспортера ядра на лінії №2 для оптимізації технологічної схеми.

- ❖ Розділ трубопроводів подачі пресової і екстракційної олії - для можливості купажування і організації відвантаження окремо пресової і екстракційної олії (за побажанням споживача).
- ❖ Зміна конструкції сходового маршу в екстракційному відділі - для поліпшення умов обслуговування обладнання.
- ❖ Реконструкція ділянок трубопроводів місцели і екстракційної олії.
- ❖ Часткова прокладання трубопроводів для інвестпроекту «Додаткова система охолодження парів розчинника».



**ОЛЕКСАНДР
ДОЛЖЕНКО,**
ДИРЕКТОР
ВОВЧАНСЬКОГО ОЕЗ

«Капремонт цього року був досить напруженим процесом за кількістю запланованих робіт. Для мінімізації витрат на підприємстві, вперше була задіяна практика залучення працівників Приколотнянського ОЕЗ, загальною кількістю 16 чоловік. Аналіз такої взаємодії показав як сильні, так і слабкі сторони. На звичних роботах, таких як чищення і динамічна мийка обладнання, ремонт вальцевих верстатів, пресів, - процес внутрішньокорпоративної співпраці пройшов добре. Але для монтажних робіт, як виявилось, доцільніше залучати зовнішніх підрядників, для яких це основний вид діяльності.

Першими завершили капремонт працівники сировинного цеху - почали приймання сировини без збоїв. За ними підтягнувся і відділ готової продукції, грануляції. Запуск заводу здійснений за планом - 7 вересня. Не можна сказати, що все відразу налагодилось, але колектив заводу напружено працював над стабілізацією процесу.

Щодо основних цілей, які стоять перед нами в новому сезоні переробки, це, насамперед:

ВИРОБНИЦТВО

- ❖ Забезпечити планові показники за якістю та продуктивністю
- ❖ Домогтися зниження втрат розчинника за допомогою реалізації інвест проекту установки охолодження пари розчинника
- ❖ Подальше покращення системи охорони праці
- ❖ Виконання інвестпроектів: будівництво димової труби, автостоянки для автотранспорту з НС, розробка проектної документації на реконструкцію заводу з метою збільшення добової переробки насіння соняшнику до 1200 тонн на добу».

Наші цілі на новий сезон: виконання плану, відсутність відхилень за якістю, впровадження інновацій у системі планово-профілактичних ремонтів.

КИРОВОГРАДОЛЯ

1. Старт нового сезону

Запуск заводу був запланований на 5 вересня. Почалися всі підготовчі роботи, і вже на наступний день, 6 вересня о 12:00, завод запрацював на повну силу.

2. Основні технічні зміни

Враховуючи той факт, що завод пропрацював 2 роки без профілактичного ремонту, цього року обсяг ремонтних робіт був значним. Роботи проводилися як силами персоналу, так і залучалися підрядні організації.

За час ремонту була реалізована частина (75%) ІП «Модернізація шеретувально-віяльного відділення (ШВВ)». Мета інвестиційного проекту - виробництво високопротеїнового шроту при номінальній продуктивності заводу з переробки насіння соняшнику не менше 1300 т / добу з якісними показниками:

- ❖ Вміст протеїну в шроті не менше 36%;
- ❖ Вміст клітковини в шроті не більше 18%. Після проведення модернізації отримали наступні результати:
- ❖ Збільшення продуктивності шеретувально-віяльного відділення до 1350 т/добу (стабільно) за рахунок додавання робочих віюк;
- ❖ Зменшення навантажень на обладнання шеретувально-віяльного відділення до паспортних даних - продуктивність 80 тонн/добу насіння соняшнику.

Решта 25% модернізації будуть виконані під час проведення профілактичних ремонтів поетапно. Запланований результат - олійність лушпиння до 3,5% максимум і вінис ядра до 0,7%.

На елеваторі шроту було проведено технічне переоснащення транспортної галереї з установкою бункерних вагів шроту. Це дозволило отримувати достовірні дані щодо кількості виробленого шроту. Раніше ця кількість визначалася вимірами вручну.



МИКОЛА СОЛНЦЕВ,
ДИРЕКТОР
«КИРОВОГРАДОЛІ»

«Перед капітальним ремонтом, 28 липня, ми зібралися в актовому залі для офіційного підведення підсумків року. За результатами другого півріччя кращі співробітники були нагороджені почесними грамотами та грошовими винагородами. Завершився захід приємним сюрпризом: кожен цех і підрозділ отримали по спеціально спеченому до цієї нагоди короваю.»

Сам період капітального ремонту проходив за чітко визначеним планом. Роботи велися співробітниками заводу, а також фахівцями підрядних організацій. Дякую команді «Кіровоградолія» за виконану роботу і прагнення до постійного зростання. Наші цілі на новий сезон: виконання плану, відсутність відхилень за якістю, впровадження інновацій у системі планово-профілактичних ремонтів. Упевнений, цілі будуть досягнуті!»

ПОЛТАВСЬКИЙ ОЕЗ

1. Старт нового сезону

28 серпня на заводі була прийнята перший автомобіль з насінням соняшника нового сезону. А вже 3 вересня відбувся офіційний запуск заводу. Завдяки серйозному підходу і вмілому плануванню менеджерів, а також завдяки злагодженій роботі і професіоналізму працівників, завод увійшов в активну фазу реалізації нових поставлених завдань.

2. Основні технічні зміни

Цього року під час капітального ремонту були проведені: заміна системи відведення конденсату на жаровнях цеху видобутку олії і заміна трубочки основного конденсатора в цеху екстракції.

У службі логістики були виконані наступні роботи:

- ❖ Заміна залізничної стрілки;
- ❖ виготовлення та монтаж майданчика для навантаження лушпиння на автотранспорт - новий майданчик дозволить здійснювати вантаження негранульованого лушпиння з дотриманням усіх норм з охорони праці та санітарії, а також виключити ручну працю.

За технічної службі в паросиловому відділі була проведена антикорозійна обробка труби котла Уунксе - копітка підготовка споряджень, зачистка поверхні і покриття термостійкою фарбою. Незважаючи на висоту труби (45 метрів), труба була пофарбована якісно і у встановлений термін.



СЕРГІЙ ДАНИЛЧЕНКО,
ДИРЕКТОР
ПОЛТАВСЬКОГО ОЕЗ

«Одна з основних цілей нового сезону - зробити охорону праці зразковою для всієї Компанії. Мінімізувати небезпечні фактори для наших співробітників. А побажати хочу всім успіхів у роботі, удачі, кар'єрного росту, ще більшої залученості та натхнення для внеску в розвиток Компанії.»



ПРИКОЛОТНЯНСЬКИЙ ОЕЗ

1. Старт нового сезону

28 серпня Приколотнянський ОЕЗ прийняв перше насіння сезону 2015! А 5 вересня був проведений запуск заводу. Цього дня наші колеги з Приколотного чекали немов свята. За їхніми словами, вони скупчили за справжньою роботою. І коли тиша заводу змінилася на виробничий гул механізмів та обладнання, колектив з великим ентузіазмом взявся виконувати поставлені на цей сезон плани.

2. Основні технічні зміни

Під час капітального ремонту було виконано великий обсяг робіт, в першу чергу, для основних цехів - сировинного та пресового.

У сировинному цеху своїми силами були відновлені похилі підлоги в одній із секцій, замінені згнилі елементи зерноосушарки. У цеху екстракції були відновлені 12 люків двох тостерів, які мали корозійні ділянки. На тих же тостерах були виконані гідравлічні випробування і істотний ремонт чанів. Виконано ряд удоскошень в тостерах. Зроблено тест на щільність обладнання.

У пресовому цеху відбулося ретельне гідравлічне випробування жаровен, з подальшим якісним ремонтом. Також була реалізована експериментальна модернізація системи подачі пари і відведення конденсату. Це дозволило збільшити температуру нагрівання продукту перед пресами.

Також багато робіт було зроблено по ремонту інфраструктури заводу: ремонт складу, виробничих приміщень.



ОЛЕКСАНДР ДОЛЖЕНКО,
ДИРЕКТОР
ПРИКОЛОТНЯНСЬКОГО ОЕЗ

«Наприкінці серпня Приколотнянський ОЕЗ прийняв перше насіння, а на початку вересня відбувся плановий запуск заводу. Сподіваємося, що перший струмок сировини стане повноводною рікою, і забезпечить заводу роботу на весь маркетинговий рік! Сподіваємося, що не підведе обладнання, яке оновили в процесі капремонтів!»

Всім колегам, які так щиро чекали запуску заводу і раділи старту сезону, бажаю нових успіхів, здоров'я і миру!»

УКРАЇНСЬКА ЧОРНОМОРСЬКА ІНДУСТРІЯ

1. Старт нового сезону

Після тривалого профілактичного ремонту, який був завершений у чітко відведені для ремонтних робіт терміни, 10 вересня 2015 відбувся запуск нашого заводу в Іллічівську. Про якість проведеного ремонту можна судити вже з того, що в перший же день роботи завод вийшов на планову продуктивність - 1700 т/добу.

2. Основні технічні зміни

Даний ремонт для УЧІ був «довгоочікуваним», тому що без капітального ремонту завод відпрацював рівно два роки, що є показником якісного виконання ремонтних робіт під час ремонту 2013 року. Цього року було виконано ряд складних робіт, які в подальшому забезпечать:

- ❖ безаварійну експлуатацію обладнання
- ❖ відповідність контрактним якісним показникам в готовій продукції
- ❖ безпечні умови праці для персоналу.

Також в період ремонту створилися передумови для подальшої реалізації інвестиційного проекту «Збільшення продуктивності лінії переробки насіння соняшнику до 1900 т/добу». Була проведена реконструкція пароконденсатної лінії в цеху екстракції.



ОЛЕГ КАТРИЧ,
ДИРЕКТОР УКРАЇНСЬКОЇ
ЧОРНОМОРСЬКОЇ
ІНДУСТРІЇ

«Обсяг робіт був, не побоююся цього слова, колосальним. Буквально кожна одиниця устаткування вимагала до себе уваги: де виконувався капітальний ремонт, де достатньо було профілактики. Дуже багато виконувалося незапланованих робіт. Якщо взяти запланований обсяг робіт за 100%, то фактичне виконання склало не менше 130%. І тільки завдяки самовідданій праці персоналу всього заводу вдалося все це здійснити.»

Хочу подякувати абсолютно всім співробітникам підприємства за сумлінно виконану роботу, командний дух і усвідомлення того, що в період капітального ремонту «день рік годує».

Нам всім - безаварійної та безпечної роботи, а Компанії - процвітання!»

ЕКОТРАНС

1. Старт нового сезону

Запуск підприємства відбувся 16 липня і позначився першою переробкою рапсу. Колектив заводу з величезним інтересом спостерігав, як «біжить» перша рапсова олія. Для багатьох це стало новим досвідом. Протягом періоду роботи на ріпаку з 16.07.2015 по 05.09.2015 вдалося виконати всі планові показники, а це - 390 тонн ріпаку на добу.

Завдяки злагодженій роботі та розумінню єдиної цілі протягом 4-х днів були проведені всі необхідні заходи по зачистці обладнання від переробленого ріпаку та профілактичні ремонтні роботи. Вже 8 вересня завод був запущений на насінні соняшнику. На другу добу підприємство вийшло на повну потужність з плановою переробкою 495 т/добу.

На заводі існує давня традиція - дегустувати першу олію «власного виробництва». Ще теплу, ароматну соняшникову олію з хрустким свіжким хлібом наші колеги дегустували ... з кавуном :)

2. Основні технічні зміни

Капітальний ремонт сезону 2015-2016 проводився з урахуванням можливої переробки насіння ріпаку. Враховуючи раніше отриманий досвід роботи заводу в 2008 році з переробки рапсу, були проведені деякі конструктивні зміни, завдяки чому вдалося скоротити технологічний шлях транспортування насіння ріпаку і зекономити електроенергію. Також весь колектив плідно працював над реконструкцією решетувально-віяльного відділу, метою якого є збільшити продуктивність сепараторів Delta-106.



ВЯЧЕСЛАВ РУДНЄВ,
ДИРЕКТОР «ЕКОТРАНС»

«Цей маркетинговий рік для нас почався нетрадиційно - з переробки насіння ріпаку. Як показала практика, готовність адаптуватися до змін і приймати все нове, дозволяє працювати ще ефективніше!»

Хотілося б висловити подяку всьому колективу заводу «Екотранс» за командну роботу і самовіддачу. Від цього залежить наш спільний результат! Наше завдання не зупинятися на досягнутому, розвиватися, досягати поставлених цілей!»



РІК БАГАТИЙ НА ЮВІЛЕІ

В жовтні і грудні наша Компанія відзначала 2 важливі події – ювілеї заводів «Кіровоградолія» і Бандурського ОЕЗ. Ще раз згадуємо ці непересічні дати та головні факти в історії ювілярів!

БАНДУРЦІ – 5 РОКІВ!

2 грудня 2010 року відбувся офіційний запуск нового, найсучаснішого і технологічного виробничого підприємства нашої Компанії – Бандурського олійноекстракційного заводу



Бандурський ОЕЗ - це наш ПЕРШИЙ актив, який побудований «своїми руками»!



ПЕРША соняшникова олія була отримана до офіційного відкриття, під час тестування лінії пресування насіння, а саме - 11 серпня 2010 року.



ВПЕРШЕ в квітні 2015 потужність виробництва з переробки сировини зростає до +1500 тонн насіння соняшнику до 1700 тонн насіння на добу.



У серпні 2015 року завод ВПЕРШЕ за свою історію почав переробляти ріпак, а 25 серпня було отримано ПЕРШУ ріпакову олію.



ПЕРШИМ Директором Бандурського ОЕЗ був Юрій Володимирович Пугач, який зараз очолює Дивізіон Виробництво.

КІРОВОГРАДОЛІЯ – 85 РОКІВ!

- **1930**
почав роботу олієзавод № 12. потужність 25-30 т переробки насіння на добу.
- **1934**
встановлено додатково чотири гідравлічних преса - переробка 120 т на добу.
- **1944**
відновлення заводу після розрухи війною, продуктивність досягає 25 т на добу.
- **1945**
постановою Уряду розпочалось будівництво олієжиркомбінату.
- **1948 - 1949**
запуск очисного, шеретуально-віяльного, пресового, екстракційного цехів, переробка 100т/добу.
- **1950**
в котельній вперше в СРСР була переобладнана топка до котлів КРШ-2 для спалювання лушпиння,
- **1952**
переробка насіння соняшника складає 160 т на добу.
- **1954 -1957**
обладнаний цех розфасовки олії у скляну тару - 1 т/добу. введена в експлуатацію сушарка ЛАУМП. Вперше в СРСР на заводі була змонтована безперервна лінія екстракції олії НА-1250, потужність збільшилась до 320 т/добу.
- **1964**
переробка насіння соняшника складає до 350 т/добу.
- **1966**
змонтовані три лінії неперервної гідратації олії; елеватор шроту ємністю 2000 т.
- **1971**
лінія фасування олії сягає 2700 пляшок/год.
- **1974**
введений в експлуатацію клуб на 200 місць, їдальня на 80 місць і нова споруда центральної лабораторії.
- **1976-1980**
реконструкція, впровадження лінії екстракції олії МЕЗ-350. з доведенням потужності до 800 т/добу.
- **1994**
введено в експлуатацію елеватор місткістю 14 тис. тонн насіння. Кіровоградський олієекстракційний завод перерестроєно в Відкрите акціонерне товариство «Кіровоградолія».
- **2001-2003**
фасування олії пресової нерафінованої вимороженої та рафінованої дезодорованої в ПЕТ-пляшки під торговою маркою «БЛАГО».
- **2003**
початок глобальної реконструкції підприємства.
- **2004-2005**
введені в експлуатацію новий підготовчий екстракційний цехи та підстанція ТП-35/10 кВТ. Потужність переробки складає 1200 тонн насіння соняшника на добу.
- **2005**
впроваджується на підприємстві міжнародна Система контролю Якості згідно стандарту ISO 9001.
- **2007**
введена в експлуатацію промислова ТТЕІІ. до складу якої входить турбогенератор потужністю 1.7 МВт.
- **2007-2008**
обсяги виробництва переробки досягли 400 тис. тонн насіння на рік.
- **2009**
підприємство сертифікується на відповідність вимог міжнародного стандарту ISO 22000:2005 Система менеджменту безпеки продуктів харчування.
- **2010**
березень - Компанією «КЕРНЕЛ» було викуплено контрольну частку в Статутному капіталі ВАТ «Кіровоградолія». жовтень - сертифікація на відповідність вимог міжнародного стандарту OMP+B1 Система забезпечення безпеки кормів.
- **2011**
ВАТ «Кіровоградолія» перейменовано в Публічне акціонерне товариство «Кіровоградолія». Продуктивність виробництва 1300 т/добу.
- **2014-2015**
за сезон перероблено 453798 тонн насіння соняшнику.
- **ЖОВТЕНЬ, 2015**
«КІРОВОГРАДОЛІЯ» - 85 РОКІВ!



ЮРІЙ ПУГАЧ,
ДИРЕКТОР З УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ:

«5 років тому, 2 грудня 2010 року, ми були в Миколаївській області в селі Бандурка і відкривали наш новий олійноекстракційний завод. Напевно, ні для кого не секрет, що цей завод для мене особливий. Та й напевно, особливий для всієї Компанії, хоча це ніяк не зменшує нашої любові і поваги до абсолютно кожного кернелівського заводу. Але Бандурка - перший завод, який від початку і до кінця, від першого проектного документа і до останньої «цеглинки» ми побудували «власноруч».

Не віряться, що з тих пір пройшло вже 5 років. Так багато вже досягнуто і так багато завдань попереду. Спасибі всім і кожному за неоціненний внесок у розвиток нашого наймолодшого заводу, в розвиток нашої спільної справи. Спасибі працівникам заводу, що кожен день роблять свою роботу краще. Спасибі за те, що люблять свою роботу. Пишаюся колегами, пишаюся тим, що був і є частиною великої Історії!»



МИКОЛА СОЛНЦЕВ,
ДИРЕКТОР «КІРОВОГРАДОЛІЯ»:

«Нашому заводу «Кіровоградолія» - 85 років! Щиро вітаю колектив заводу і весь Кернел з цієї важливою подією в нашій спільній Історії! Для мене велика честь і радість працювати з людьми, які є справжніми професіоналами своєї справи! З людьми, які вкладають душу у свою роботу, прагнуть до загального високого результату!

Спасибі всім за щоденне відповідальне і віддане виконання своїх обов'язків. Спасибі за бажання рости, розвиватися, з кожним днем і роком ставати все краще і краще!
Бажаю усім благополуччя, міцного здоров'я, життєвого оптимізму та невичерпної енергії для подальшого процвітання!
Упевнений, що нові перемоги у нас попереду!»

ЗНАЙОМИМОСЯ

В рамках Марафону #НАМ20! публікуємо історії тих, хто будує кар'єру в Кернел у різних регіонах України, забезпечуючи розвиток Компанії та нашої держави. **Вашій увазі – розповіді про колег із Дивізіону Виробництво.**



Сергій Квасильчук

«Наша Компанія дає нам всі можливості»

«Моє хобі - це техніка. Чим більше вона вдосконалена, тим цікавіше з нею працювати і підвищувати свій рівень професіоналізму у водінні та проведенні проф ремонтів і технічного обслуговування. Наша Компанія дає нам всі можливості і я їй дуже вдячний».

СЛОВАМИ КОЛЕГ:

Валентина Євпак, Менеджер з персоналу:
«Сергій Володимирович у Компанії працює з 2003 року на посаді водія автотранспортних засобів, розвивав і розвиває свої навички і по сьогоднішній день, є одним з кращих співробітників транспортної дільниці. У період будівництва ТОВ «Бандурський олійноекстракційний завод» з 2008 по 2010 рік перебував на іншій стилі роботи, проявивши свій професіоналізм у водінні та ремонті, починаючи з легкового транспорту до вантажної спеціальної техніки. У січні 2014 року був номінантом проекту «Пишаємося найкращими», нагороджений почесною гра-

мотою та грошовою премією. На сьогоднішній день навчає новачків і інших водіїв транспортної дільниці в проведенні ТО і ремонтів всіх видів транспорту.

Сергій Володимирович є одним з кращих співробітників нашого підприємства, у своїй роботі завжди відрізняється точністю і виконанням поставлених завдань в строк і навіть раніше. Сергій - професіонал водіння з усіх категорій, водій з величезним стажем. Завдяки його злагодженій роботі та ініціативності, відсутній простій транспорту на підприємстві, а тим самим робота самого заводу».

ПОСАДА:
ВОДІЙ АВТОТРАНСПОРТНИХ ЗАСОБІВ,
БАНДУРСЬКИЙ ОЕЗ

СТАЖ РОБОТИ В КОМПАНІЇ:
3 2003 РОКУ.



Олександр Бразник

«Роботу люблю всім серцем»

«Я прийшов на завод одразу після служби в армії, у 1984 році. З рідним заводом пов'язані найсвітліші і яскраві моменти мого життя. Починав простим електромонтером. А зараз вже багато років виконую роботи на найвідповідальнішій і небезпечнішій ділянці виробництва - в екстракційному цеху. У 2006 році разом з усім колективом став повноправним членом компанії Кернел. Багаторічний досвід не залишився незатребуваним. Працюю з ентузіазмом і захопленням для процвітання Компанії. Свою роботу люблю всім серцем і тому віддаюся їй цілком і повністю. Не уявляю свого життя без цікавої роботи і людей, поруч з якими відчуваю себе спокійно і впевнено».

СЛОВАМИ КОЛЕГ:

Олександр Кравцов, Заступник директора з виробництва:
«За роки роботи на заводі Олександр проявив себе відповідальним працівником, надійним товаришем, був наставником багатьох початківців апаратників-екстракторників. За його ініціативою була вдосконалена технологічна схема рекуперації парів, що дозволило скоротити витрату розчинника».

Олександр Воронін, Апаратник-екстракторник 5р.:
«Ми з Олександром працюємо напарниками в одній зміні багато років. У нас хороший, творчий і самовідданий тандем. Підтримка Олександра, його досвід, його величезна база знань допомагає нам завжди знаходити правильний вихід у будь-якій найскладнішій і запутаній ситуації. Він прекрасна людина, друг, напарник, товариш».

ПОСАДА:
АПАРАТНИК-ЕКСТРАКТОРНИК 6 Р.,
ВОВЧАНСЬКИЙ ОЕЗ

СТАЖ РОБОТИ В КОМПАНІЇ:
3 2006 РОКУ



Наталія Тимуш

«Тільки сімейне благополуччя й улюблена робота можуть зробити людину по-справжньому щасливою»

«Для одних людей життєвий успіх полягає в матеріальному благополуччі. Для інших - зовсім в іншому, для них неважливі грошові проблеми. Скільки людей, стільки й думок. Я ж вважаю, що тільки сімейне благополуччя й улюблена робота можуть зробити людину по-справжньому щасливою і успішною. Я захоплена своєю роботою і отримую неймовірний заряд позитивної енергії колег, а в колі сім'ї знаходжу свій душевний спокій».

СЛОВАМИ КОЛЕГ:

«Своєю щоденною працею з повною самовіддачею Наталія Миколаївна показує високий професіоналізм, проводячи перевірку проектно-кошторисної документації. У своїй роботі ефективно використовує всі наявні ресурси для отримання найкращих результатів при проведенні та впровадженні всіх інвестиційних проектів і ремонтно-будівельних робіт, що в свою чергу дозволяє виконувати їх своєчасно в зазначені терміни. Бере активну участь у житті колективу. Цій людині можна довірити будь-яке відповідальне завдання, на її професіоналізм можна покластися».

Наталія Миколаївна - мати двох дочок, прекрасна бабуся для п'ятирічної онучки Валерії і жінка-рукодільниця, справжній майстер: макраме, в'язання, плетені вироби - їй все вдається, немає такої вершини, яку вона не змогла б підкорити. Ця людина - справжній професіонал своєї справи. Вона до кожного знаходить індивідуальний підхід. Хтось вважає її найкращим другом, хтось наставником, а хтось прикладом для наслідування, але безперечно залишається одне: це людина-професіонал».

ПОСАДА:
ІНЖЕНЕР З ПРОЕКТНО-КОШТОРИСНОЇ
РОБОТИ, УКРАЇНСЬКА ЧОРНОМОРСЬКА
ІНДУСТРІЯ

СТАЖ РОБОТИ В КОМПАНІЇ:
3 2010 РОКУ



Людмила Федотова

«Рух – це життя!»

«Чим більше ви знаєте і вмієте, тим більше ви цікаві і людям, і собі. Ніколи не зупиняйтесь, завжди вчіться чомусь новому, у світі так багато цікавого. Рух - це життя! До того ж, не варто заціклюватися на дрібницях, так як дрібниці - це вороги нашого щастя. Кажуть, навіть дрібні тріщини топлять корабель, адже вони з часом стають пробіями».

СЛОВАМИ КОЛЕГ:

Вячеслав Руднев, Директор «Екотранс»:
«За роки спільної роботи (з липня 2008 року), знаю Людмилу Василівну як працюючу, доброзичливу і життєрадісну людину, готову у будь-яку хвилину прийти на допомогу колегам. Гарний фахівець не тільки в питаннях охорони праці, але і як експерт в роботі з кресленнями та схемами».

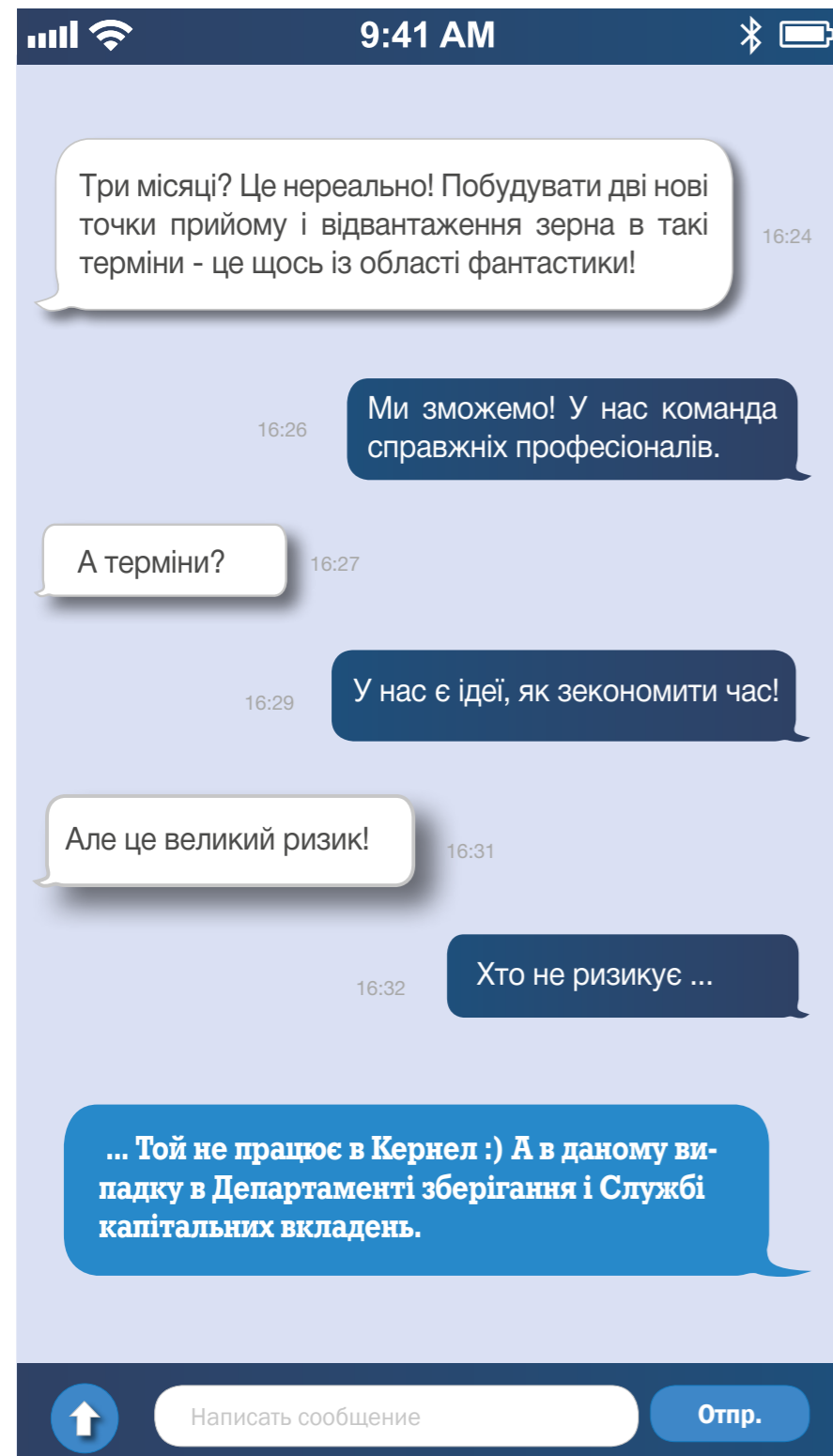
Анатолій Полінецький, Головний енергетик:
«Активна, володіє великим обсягом знань в області проектування та проектних робіт

водопостачання, газопостачання, електропостачання, будівель споруд, що неодноразово допомагало підприємству при проектуванні. Широкі знання в різних областях техніки і виробництва якнайкраще поєднуються при роботі інженера з охорони праці. Чуйна, завжди допоможе з різних питань. У Людмили Василівні розвинене почуття «наставництва», під її опікою піднявся по кар'єрі не один фахівець, які й далі продовжують працювати на благо підприємства».

НОВІ ІСТОРІЇ ЧИТАЙТЕ У
НАСТУПНОМУ НОМЕРІ.

МАТЕРІАЛ ПІДГОТОВЛЕНИЙ ЗА ІНІЦІАТИВИ:
ВАЛЕНТИНИ ЄВПАК, МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ БАНДУРСЬКОГО ОЕЗ, АЛЛИ РОМАНЦОВОЇ, ЗАВІДУВАЧ КАНЦЕЛЯРІЇ, ВОВЧАНСЬКИЙ ОЕЗ, ВІКТОРІЇ ОЛЕКСІЄНКО, СПЕЦІАЛІСТА З ПЕРСОНАЛУ, ТОВ «УКРАЇНСЬКА ЧОРНОМОРСЬКА ІНДУСТРІЯ», ЛІЛІЇ БОНДАРЕНКО, МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ

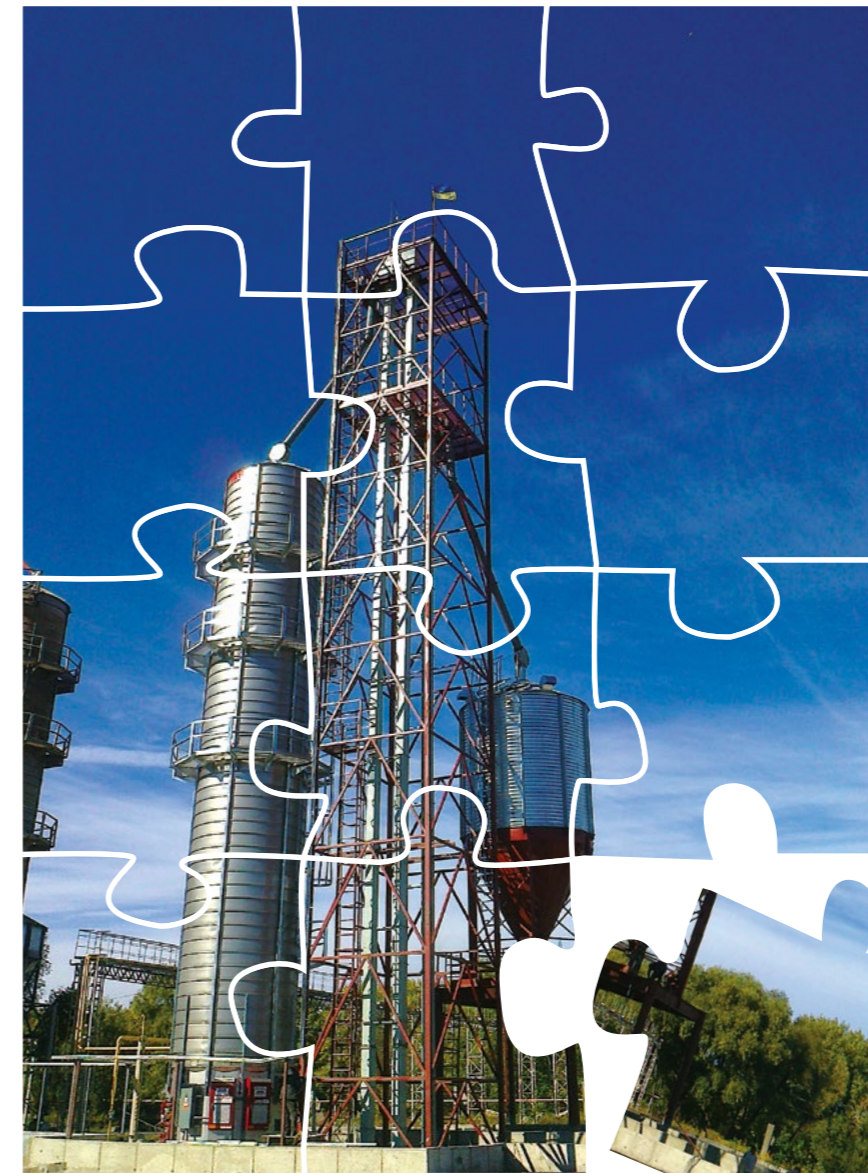
СИНЕРГІЯ - ЗАПОРУКА РЕЗУЛЬТАТУ!



Про тих, хто ризикує розумно, хто працює з нестандартними і новими підходами, приймає сміливі рішення, веде за собою команду і виконує поставлені завдання в строк - читайте в нашому матеріалі.

З кожним роком ми максимізуємо наші результати, ростемо і розвиваємося. Збільшуються показники врожайності, обсяг продукції і, відповідно, виникає необхідність у розширенні функціоналу наших підприємств. Для забезпечення внутрішніх потреб Компанії і для збільшення потужностей з перевалки виникла необхідність модернізації двох елеваторів в Чернігівській області. Мета - побудувати дві нові точки з прийому і відвантаження зерна у Ніжині та Линовицях, що дозволить, з одного боку, збільшити показники з перевалки зернових культур в даному регіоні, і з іншого боку - зменшити логістичні витрати на доставку продукції в ланцюжку «поле-елеватор-порт».

Для реалізації інвестиційного проекту були залучені фахівці Департаменту зберігання та Служби капітальних вкладень. Безпрецедентний випадок! До цього часу інвестиційні проекти реалізовувалися силами Служби капітальних вкладень. Модернізація в Ніжині та Линовицях стала першим проектом, який проходив у тісному співробітництві двох підрозділів. Перший такий досвід і перший виклик. Терміни реалізації проекту - 3 місяці. Протягом цього періоду колегам довелося зіткнутися з низкою «сюрпризів» і труднощів. І тільки завдяки тому, що фахівці Департаменту зберігання і фахівці Служби капітальних вкладень працювали «пліч-о-пліч», вели проектування та будівництво одночасно, використовували нестандартні технічні та конструкторські рішення безпосередньо в ході будівельно-монтажних робіт, вдалося досягти поставленої мети і реалізувати проект в необхідні терміни. Ось вона синергія, яка дає результат! На початку жовтня 2015 дві нові точки з прийому і відвантаження зерна на двох підприємствах у Ніжині та Линовицях були запущені в експлуатацію.



ЯК ЦЕ БУЛО, З ПЕРШИХ ВУСТ УЧАСНИКІВ ПРОЦЕСУ:



ВАДИМ ШЕЛОМІЄНКО,
КЕРІВНИК СЛУЖБИ КАПІТАЛЬНИХ
ВКЛАДЕНЬ

«Незважаючи на те, що даний проект не мав на увазі масштабного будівництва (дана реконструкція здійснювалась на діючому підприємстві), терміни реалізації були заявлені просто нездійсненними. Отримавши технічне завдання, проектна група не могла приступити одразу до початку будівництва даного об'єкта, тому що у нас на руках не було всієї проектної та дозвільної документації. Було прийнято рішення «запаралелити» процес. Ми підключили фахівців «проектного

Нестандартний підхід до реалізації проекту дав можливість впоратися з поставленим завданням в позначені стислі терміни

бюро», яке входить в структуру Служби капітальних вкладень для розробки основних розділів проекту. Таким чином одночасно йшло кілька процесів: проектування, проведення тендерів та виконання будівельно-монтажних робіт на об'єкті. Такий нестандартний підхід до реалізації даного проекту дав нам можливість впоратися з поставленим завданням в позначені стислі терміни. Хочеться подякувати всім учасникам проекту, а також окремо відзначити роботу Олександра Яценка, Інженера з технічного нагляду, який здійснював контроль за термінами та обсягами робіт одразу на двох об'єктах».



ОЛЕГ ЛЕСІН,
КЕРІВНИК ВІДДІЛУ КАПІТАЛЬНОГО
БУДІВНИЦТВА

«Головними особливостями проекту стали терміни і команда. З місяці - це дуже короткий період з урахуванням постійно змінюючих технічних деталей проекту. Зміни вносилися у ході реалізації, нові рішення приймалися ледь не щодня.

З моменту відкриття фінансування в липні 2015 року протягом трьох місяців для реалізації даного проекту було проведено 8 тендерних торгів. З підрядниками і постачальниками

було укладено 62 договори та 30 додаткових угод. Але завдяки активній взаємозв'язку між Департаментом зберігання та Службою капітальних вкладень, завдяки активному діалогу і взаємодопомозі, вдалося оперативно знаходити правильні рішення, працювати злагоджено і продуктивно».



ВАЛЕРІЙ ВОЛОДІН,
ЗАСТУПНИК ДИРЕКТОРА
ГУТЯНСЬКОГО ЕЛЕВАТОРА
(ЛИНОВИЦЬКА, НІЖИНСЬКА
ДІЛЬНИЦІ)

«На Линовицькій дільниці обладнання було запущено 30 вересня, але повноцінна робота почалася з 2 жовтня. Саме тоді колеги з Агробізнесу почали закладати зерно кукурудзи в нову зерносушарку. У Ніжині обладнання запустили 7 жовтня, а працювати почали з 15 жовтня. Це пов'язано з тим, що пусконаладжувальні роботи проводилися послідовно. За минулий період у Линовицях новою сушаркою оброблено 23 735 тонн кукурудзи і 16 697 тонн у Ніжині. Через погодні умови і завантаженість елеваторів, сушарки часто простоюють, але цілі проекту виправдані. Тепер сушільних потужностей (особливо по Ніжині) вистачає для прийому і сушки зерна кластеру «Дружба-Нова» у зоні діяльності елеваторів.

Завдяки активному взаємозв'язку між Департаментом зберігання та Службою капітальних вкладень, завдяки активному діалогу і взаємодопомозі, вдалося оперативно знаходити правильні рішення, працювати злагоджено і продуктивно.

Хочу подякувати всім колегам з проектної групи за працьовитість і терпіння! Відзначити роботу Ірини Безноско, Фінансового контролера з інвестицій, Олега Лесіна, Керівника відділу капітального будівництва та Олександра Кучеренка, Головного енергетика».



KERNEL MBA BOOKS

Що робити довгими зимовими вечорами? Звичайно, заварювати чай, кутатися в ковдру і читати книги! Корисні книги! Ми вирішили дізнатися, а що читають наші колеги в рамках корпоративної програми MBA в якості домашнього завдання. Сьогодні Вашій увазі - перші чотири книги та відгуки про них від учасників MBA in Logistic.

ДЖИМ КОЛЛІНЗ «ВІД ХОРОШОГО ДО ВЕЛИКОГО»



**ВІТАЛІЙ
ВАСИЛЕНКО,**
КЕРІВНИК ГУЛЯЙПІЛЬСЬКОГО
ДІЛЬНИЦІ ПРАТ «ПОЛТАВСЬКЕ
ХПП»

«Найбільше мені сподобався і вразив розділ №2 «Керівники 5 рівня» (це, напевно, логічно для керівників дільниці). Під впливом цього розділу на очолюваній дільниці я зробив деякі значущі кадрові зміни (перестановки), на які не міг зважитися майже 2 роки і відчув деяке полегшення.

У кожному прочитаному розділі я знаходив і відкривав для себе щось нове, можливо, підтверджував своє бачення або знаходив помилки в підході до роботи або життя. Я думаю, немає сенсу переказувати суть кожної глави книги, їх треба прочитати і спробувати застосувати в українських економічних реаліях.

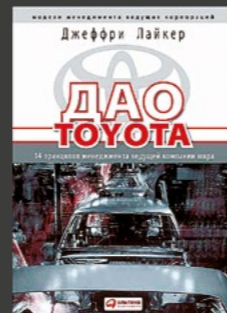
Були й для мене несподівані висновки, такі як у розділі №3 «Спочатку хто ... потім що», де описується пріоритет створення злагодженої команди, яка в результаті може досягти будь-яких поставлених завдань у будь-якій сфері діяльності.

Вважаю, що принцип розкручування маховика (нарощування потенціалу і стрімке зростання), описаний у розділі №8, в якійсь мірі підходить і до нашої роботи на дільницях при залученні потенційних зберігачів (особливо третіх осіб). До початку заготівлі ми зустрічаємося з керівниками господарств, поширюємо рекламну продукцію, ведемо нескінченні бесіди

з майбутніми партнерами, готуємо матеріальну базу елеватора, розповідаємо про свої переваги, зустрічаємося на різних форумах. Дається це не просто і порівняти це можна з початком розкручування маховика, який згодом, за рахунок сили інерції обертання вже не вимагатиме стільки зусиль. Вже за перший місяць заготівлі 2015 року є невеликі попередні успіхи - перевиконання внутрішнього місячного плану дільниці (планували прийняти 8000 тонн, а на 28.07.2015 було вже 9100 тонн - приємно). Значить, є попередні висновки, що зусилля, прикладені перед початком заготівлі, пройшли не дарма і принцип маховика працює. При цьому завжди присутнє почуття незадоволеності (а могли напевно більше). І це нормально.

Книга читається дуже легко. Багато наочних практичних прикладів, відступів для більшого розуміння і осмислення того, що автор хоче донести читачам в цій книзі. Багато фактів, виразних цифр, які підтверджують графіки. Після кожної глави йдуть висновки, заключення, що допомагають закріпити пройдений матеріал. І, на мій погляд, чудова кінцівка. Цитую:

«Коли всі елементи знайдені і з'єднані разом, то не тільки ваша робота стає видатною, але й ваше власне життя. Оскільки, врешті-решт, неможливо прожити велике життя, якщо воно безглузде. І дуже важко знайти сенс у житті, маючи безглузду роботу. Душевний спокій досягається через усвідомлення того, що ви брали участь у створенні чогось прекрасного, що внесли свій внесок у гідну справу. Дійсно, можна досягти глибокого задоволення, усвідомивши одного разу, що ви не марно провели час тут на землі, і що ваше недавнє перебування мало сенс».



NB!



прочитати на вихідних



Скачати в інтернеті

купити в "Букві"

ДЖОН КОТТЕР «НАШ АЙСБЕРГ ТАЄ. ЯК ДОСЯГТИ РЕЗУЛЬТАТУ В УМОВАХ ЗМІН»



**ІГОР
ОЛЕНЮК,**
АНАЛІТИК

«Книга прочиталася на одному диханні. Вразило в першу чергу те, що складний процес автор зміг передати в легкій доступній формі. Не очікував, що дитяча розповідь про пінгвінів може розкрити таке складне і актуальне для будь-якого бізнесу питання - управління змінами. Одна з переваг книги - це те, що вона буде цікава і доступна до прочитання всім співробітникам (незалежно від рівня) всієї Компанії.

Визначаючи проблематику, на якій хотілося б зупинитися більш детально, я задав собі питання, що особисто для мене є найскладнішим в процесі управління змінами? Відповідь з'явилася сама собою - найважче боротися з традиціями, усталеними порядками і людьми, які незалежно від питання і проблематики відповідають «Ні»...

У книзі дуже яскраво описаний герой з промовистим ім'ям, що говорить саме за себе, пінгвін-синоптик «Ні-ні». Сам автор точно знаходить пояснення походження його імені - першим словом в його житті стало звичайне і містке «ні». Це говорить про те, що людина з самого спочатку за своєю суттю не сприймає нічого нового, невідомого, небезпечного. Теорія, яка не підтвержена на 100%, не має права на життя. На жаль, в житті будь-якого колективу, коли настає процес змін, люди, які до нього не готові, знаходять масу причин, щоб уникнути їх, а не прийняти і постаратися пройти адаптацію і вплинути на ці зміни.

Також сподобалося, що по тексту зустрічаються фрази, які, на мою думку, змушують задуматися і переосмислити своє ставлення до проблеми змін. Наприклад, коли тобі важко, як Професору, який страждав зайвою вагою, і якому було дуже складно зважитися на дальній заплив з розвідниками, ти завжди можеш знайти в собі сили і перебороти свій страх і внутрішній опір для загального результату. У підсумку ти сам отримаєш величезне задоволення від того, що тобі це вдалося. Або коли ти «маленька» людина і тобі здається, що ти не маєш реальної можливості вплинути на процес змін, ти не опускаєш руки і як маленька Селмі Енн ставиш запитання, що я можу робити, виходячи з моїх можливостей? І таких прикладів багато.

Висновки, які хотілося б зробити, я виділив, в окремі, важливі, на мій погляд, тези:

- ❖ Створити відчуття крайньої необхідності;
- ❖ Зібрати сильну команду;
- ❖ Створити бачення успіху і стратегію його досягнення;
- ❖ Донести ідею до кожного;
- ❖ Надихнути інших на дію;
- ❖ Бути наполегливим і не здаватися;
- ❖ Створити нову культуру».

ДЖЕФФРИ ЛАЙКЕР «ДАО ТОУОТА. 14 ПРИНЦИПІВ МЕНЕДЖМЕНТУ ПРОВІДНОЇ КОМПАНІЇ СВІТУ»



**ТЕТЯНА
ШЕВЕЛЕНКО,**
НАЧАЛЬНИК ЮРИДИЧНОГО
ВІДДІЛУ ПО РОБОТІ З
ЕЛЕВАТОРАМИ

«Моя робота не пов'язана з виробництвом, тому мені стало цікаво, як така книга як «ДАО ТОУОТА» може чомусь навчити. Осмислюючи отриману інформацію, я розумію, що застосування принципів менеджменту не залежить від напрямку діяльності, в якому ти працюєш.

Наприклад, «бережливе виробництво» в промисловій індустрії - це така побудова процесу, при якому на кожному етапі створення продукту необхідно додати вартість, скоротити час підготовки, зробити процес безперервним і в результаті добитися ефективності і задоволення запиту споживача.

Кожен з нас, чи то бухгалтер, чи юрист або інженер - є однією з ланок у загальному ланцюжку. І всі ми повинні розуміти, що незадовільний результат у своїй сфері не дасть можливості якісно виконати свою роботу наступній ланці, що в підсумку позначиться на загальному результаті. Тому метод «бережливого виробництва» важливо застосовувати незалежно від специфіки діяльності.

Зібрати колектив, який зможе працювати як єдиний механізм - складне завдання для будь-якого керівника. Колектив фахівців-професіоналів - не гарантія успіху в справі. Не менш важливо підтримувати сприятливу атмосферу, в якій співробітники мають почувати себе не конкурентами по відношенню один до одного, а партнерами, готовими в будь-яку хвилину надати допомогу.

Роль керівника не примусити працювати, а створити атмосферу для роботи - позначити кінцеву мету, визначити етапи, чітко визначити завдання, терміни і роль кожного з учасників. Потрібно надихнути ідеєю, переконати в неминучості успіху і приступати до роботи. При цьому не боятися залучити співробітників для обговорення варіантів вирішення завдань з метою вироблення найбільш оптимальних шляхів. Команда повинна перейнятися спільним завданням, ідеєю і тільки тоді можна розраховувати на результат.

Співробітник повинен відчувати свою значимість в процесі і розуміти, що його роль важлива при досягненні спільної мети, адже це є елемент самореалізації.

У будь-якому процесі потрібно навчитися виділяти важливе і відсікати непотрібне (це стосується і кадрів), яке забирає час, знижує ефективність і не приносить результату.

Важливо аналізувати результат незалежно від його успішності. У разі невдачі - робота над помилками (мати сили визнавати свої недоліки), у разі успіху - робота над вдосконаленням процесу, впровадженням нового.

Незважаючи на те, яку роль ти займаєш керівника або виконавця, ти повинен виконувати свою роботу професійно».

ПІТ ПАНДЕ І ЛАРРІ ХОЛП «ШІСТЬ СИГМ»



**АНДРІЙ
ЛАРИЧЕВ,**
НАЧАЛЬНИК
ТРАНСПОРТНОГО
ВІДДІЛУ

«Книга «Шість сигм» має на увазі концептуальний підхід до ведення бізнесу. У книзі наведені приклади, як великі компанії після впровадження даної програми за кілька років зуміли домогтися колосальних успіхів з багатомільйонними доларовими прибутками. І це все при тому, що витрати на впровадження даної програми всередині компанії теж коштують немалих вкладень. Але в кінцевому підсумку все окупається. Це особливо актуально для великих компаній і холдингів, де працює велика кількість співробітників. Завдяки концепції «Шести сигм» вдається систематизувати звітність, автоматизувати безліч бізнес-процесів, змусити інакше поглянути на події навколо й інакше ставитися до своєї роботи. Були приклади, коли окупність впровадження даної програми досягалася навіть не через один рік, але, все-таки, давала свої результати і з лишком окупалася.

Часом при прочитанні книги мене наштотувало на думку, що те, що доводиться спостерігати зараз в нашій Компанії і є ці «Шість сигм». Хтось цим вже займається. Чи це просто збіг? І уявляєш собі своїх колег, керівників в кімоно і з поясами різного кольору. Цікаво.

Дана концепція дає можливість практично виключити помилки або неточності у найрізноманітніших бізнес-процесах, правильно розподілити час і трудовий ресурс. Це нові технології, багато автоматизації та оптимізації праці. При всьому цьому, найголовнішим залишається націленість на задоволення бажань, потреби кінцевого споживача Вашого продукту. Клієнт повинен залишатися задоволений і це теж дає додаткові бонуси у бізнесі.

Звичайно, все це дуже цікаво і має свій сенс, але як покаже життєвий трудовий досвід у сфері агробізнесу (а він у мене ось уже майже 16 років), більшість світових економічних законів не працюють в державі, в якій поки що не вдалося викоринити корупцію, вивести бізнес із тіні, легалізувати заробітну плату ...

Цікава річ «Шість сигм», от би побачити, як це працює в реальності, який ефект виходить від впровадження цієї програми в Кернел. Звичайно, навчання шести сигмам може виявитися нелегким, але мені здається, що воно допоможе дати безліч нових ідей, як у роботі, так і в житті деяких людей в цілому. Головне - не боятися змін, намагатися по-іншому поглянути на процеси, іноді поставити себе на місце іншого, щоб зробити щось не так як ти робив раніше, а більш ефективно».

ВЕЛИКІ ПЕРЕГОНИ АТП-2004

Сотні кілометрів доріг щодня. Тисячі тонн перевезеного вантажу щомісяця. Похвилинно сплановані маршрути. А якщо до всього цього згадати про стан більшості українських доріг, то колеги з нашого автомобільного підприємства «АТП-2004» автоматично перетворюються у справжніх героїв. Про щоденну роботу колег-автомобілістів, про нові напрямки і майбутні плани розповів Директор «АТП-2004» - Володимир Овчаров.

Виставка досягнень компанії Мерседес-Бенц на заводі в Німеччині: біля вантажівки, яка возить збірну Німеччини з футболу з року взяття кубків.

Володимир Григорович, розкажіть про ключові завдання Вашого підприємства.

— Серед завдань «АТП-2004» можна виділити 3 головні. Перше - забезпечувати безперебійний процес поставки сировини (насіння соняшнику) на заводи Компанії, а також вивезення готової продукції (соняшникової олії) різним контрагентам. Друге - працювати над регулюванням цін на національному ринку автомобільних перевезень завдяки демпінгу (впроваджувати оптимальні незавищені ціни). Третє - перейти від АТП до великого логістичного комплексу, щоб максимально задовольняти потреби Компанії і сторонніх осіб, тим самим зберігаючи і економлячи значні суми за рахунок власних логістичних можливостей.

Коли саме підприємство стало частиною компанії Кернел і що змінилося після входження?

— АТП-2004 входить до Кернел з 2010 року. У складі Компанії в 2011 році автомобільний парк було оновлено на 20 одиниць нової потужної техніки - це 10 одиниць масловозів найбільшого шведського виробника вантажних автомобілів SCANIA та 10 зерновозів КАМАЗ. Однозначно, збільшилися плани перевезень та об'єми, зросла наша відповідальність та функціональність.

Обсяг перевезень АТП за 6 останніх місяців 2015 року склав понад 284 тис. тонн продукції.

Який автопарк підприємства на сьогоднішній день і який обсяг перевезень?

— Власний парк АТП становить 115 одиниць вантажної техніки різного призначення. Це 93 зерновози найпопулярніших автомобільних марок MAN і КАМАЗ, а також 22 масловози марки SCANIA. Здебільшого, це автомобілі 2004-2011 року випуску.

Обсяг перевезень АТП за 6 останніх місяців 2015 року склав понад 284 тис. тонн.

Скільки кілометрів в середньому проїжджає один автомобіль в місяць?

— У середньому за місяць на 1 одиницю транспорту виходить до 28 тис. км, все залежить від відстані, на яку необхідно їхати, і оборотності транспорту.

Які нові напрямки діяльності були відкриті за останній рік?

— Для отримання додаткових доходів і розвитку АТП в цілому, на підприємстві було прийнято рішення розпочати роботу в сторону експедирування перевізників з власним парком автотранспорту та перевезення вантажів третім особам. Обсяг перевезений таким транспортом, склав понад 52 тис. тонн. Чистий прибуток цього нового напрямку нашої діяльності - 55 тис. доларів за 6 місяців 2015 року.

Також на АТП було встановлено сучасний безконтактний заправний комплекс, через який за місяць проходить більше 100 кубів палива. Це дозволяє контролювати



На найбільшому заводі концерну Мерседес-Бенц зі збірки вантажних автомобілів (тягачів) у Німеччині

процес заправки і витрати палива - скоротити витрати палива на 20% за рахунок того, що немає зайвих перепробів на АЗС. Контроль якості палива, що поставляється, позитивно впливає на дохід підприємства.

Транспорт нашого підприємства оснащений сучасними системами GPS навігації, які дають можливість відслідковувати роботу транспорту на маршруті та витрати паливомастильних матеріалів у форматі онлайн.

Успіх підприємства залежить від всієї команди. У Вас так? Якими професійними якостями повинні володіти Ваші люди?

— Безперечно, весь секрет успіху «АТП-2004» - це люди, які працюють зі мною в команді. Це справжні професіонали, які практично кожен день вносять нові ідеї в роботу, розвивають операційні процеси, знаходять нові ринки для роботи і отримання доходів для додаткової мотивації колективу.

Хочеться відзначити колосальну роботу Менеджменту, який зміг забезпечити нас новими контрактами на перевезення продукції таких потужних українських виробників, як: Рошен, МХП, УкрЛандФармінг, УКРАГРОПРОМ і т.д. Така співпраця дозволяє нам отримувати значні додаткові прибутки.

Як керівник я дуже задоволений своєю командою і готовий разом з нею йти далі, відкриваючи нові можливості свого підприємства нашої Компанії.

БЛІЦ-ІНТЕРВ'Ю:

Робота для мене - це коли те, що ти вкладаєш, повертається в 10-тикратному розмірі у вигляді успіху Компанії.

Щастя - це коли все навколо тебе оживає і яскраво світить сонце.

Девіз життя - праця закінчується, але добре виконана робота не пропадає.

Ваша мрія - удосконалювати себе і людей навколо.

Останнє досягнення - розширення видів діяльності підприємства, виведення на ринки 3-х осіб.

Улюблений фільм - «Сімнадцять миттєвостей весни».

Улюблена пісня - «Є тільки мить» із фільму «Земля Саннікова».

Хобі або захоплення - риболовля, полювання.

Порада колегам - робота подібна красивій жінці: вона не любить чекати.

Побажання - ставте перед собою нездійсненні завдання, шукайте нестандартні рішення, виходьте з гідністю з будь-якої ситуації, удосконалюйтеся - і Ви зможете досягти бажаних цілей.



З Комерційним директором МАН-Україна на заводі у Варшаві (Польща)

КОРОТКА ДОВІДКА ПРО ПІДПРИЄМСТВО:

Назва:	АТП-2004
Адреса:	м. Кіровоград, вул. Мурманська, 37Б
У складі Кернел:	з 2010 року
Основна діяльність:	вантажні автомобільні перевезення власної продукції та продукції сторонніх осіб
Кількість персоналу:	251 спеціаліст
Автопарк:	115 одиниць вантажної автомобільної техніки відомих європейських марок.

ЗНАЙОМИМОСЯ

В рамках Марафону #НАМ20! публікуємо історії тих, хто будує кар'єру в Кернел у різних регіонах України, забезпечуючи розвиток Компанії та нашої держави. **Вашій увазі – розповіді про колег із Дивізіону Логістика.**



Людмила Білоус

«Дивитися на речі з різних боків»

«За час роботи в Компанії я професійно виросла, була рядовим лаборантом, а стала інженером-технологом 1 категорії. Багато корисної, професійної інформації з якості зерна згідно Міжнародних стандартів дізналася і вивчила саме в цей період при сприятливій і допомозі працівників відділу якості Полтавського офісу. Такі знання просто необхідні при умові відвантаження зерна на експорт. Також за час роботи в Компанії освоїла на практиці визначення за допомогою експрес-методів вміст олеїнової кислоти в соняшнику, ГМО в сої. Це стало можливо завдяки тому, що Компанія організувала відповідне навчання та закупила необхідне обладнання і допоміжні матеріали. Секрет мого успіху полягає у тому, що, якщо успіху досягнути важко, то потрібно прикласти ще більше зусиль, а також в умінні зрозуміти точку зору іншої людини і дивитися на речі з різних боків».

ПОСАДА:
ІНЖЕНЕР-ТЕХНОЛОГ,
ГЛОБІНСЬКИЙ ЕЛЕВАТОР

СТАЖ РОБОТИ В КОМПАНІЇ:
3 1998 РОКУ.

СЛОВАМИ КОЛЕГ:

Світлана Рекшенюк, Керівник виробничо-технологічної лабораторії:

«Людмила Миколаївна Білоус розпочала працювати на Глобинському елеваторі у 1979 році в якості лаборанта, займала посади від техніка-лаборанта до інженера-технолога.

За час роботи на Глобинській дільниці вона зарекомендувала себе як кваліфікований спеціаліст. Контролює всі процеси, що стосуються приймання і відвантаження зерна та олійних культур, процесу сушки, очистки, технології зберігання. Контролює веден-

ня лабораторної документації і виконання всіх робіт по лабораторії.

Людмила Миколаївна неодноразово навчалася на курсах підвищення кваліфікації у НЦ Харківського НТУ СГ ім. Василенка та Одеському технологічному інституті харчової промисловості, де вивчала нові прилади і нові методи визначення якості зерна. За сумлінне відношення до своїх обов'язків, за небайдужість до проблем підприємства, користується великою повагою колег».



Тетяна Гарькава

«Там, де Кернел – там завжди успіх!»

СЛОВАМИ КОЛЕГ:

Сергій Хренов, Начальник Краснопавлівської дільниці ООО «Гутянський елеватор»:

«Тетяна Василівна влилася в компанію «Кернел-Трейд» з глибоким знанням своєї справи - з професійними знаннями в питаннях кількісно-якісного обліку зерна, зуміла швидко направити усі служби підприємства на досягнення найкращого результату.

З 1980 року, після закінчення університету, вже 35 років Тетяна Василівна не змінює своєї професійної кваліфікації в галузі хлібоприймальної і елеваторної промисловості. Постійно розвивається, щоб йти в ногу з часом, ніколи не зупиняється на досягнутому, бере участь у всіх раціональних пропозиціях щодо оптимі-

зації виробничого процесу. Завжди скромна, добропорядка, наполеглива та відповідальна.

Її багаторічний досвід, невичерпна енергія, працьовитість, професіоналізм - це взірці для усього колективу та запорука наших спільних досягнень. При всій своїй відданості роботі і постійній завантаженості, при всій вимогливості до себе і людей, вона залишається щирою та співчутливою до колег у всіх життєвих ситуаціях.

Наш колектив пишається тим, що є в нас такий професіонал як Тетяна Гарькава, яка завжди у потрібну хвилину здатна підказати, надихнути і спрямувати колектив в потрібне русло для виконання поставлених завдань».



Юрій Навроцький

«Щоб досягти успіху - треба працювати, працювати і ще раз працювати»

«Для досягнення будь-якої мети можна покласти тільки на одну людину - на себе. Для того, щоб досягти успіху - треба працювати, працювати і ще раз працювати, подаючи приклад для наслідування дітям, підлеглим».

ПОСАДА:
СТАРШИЙ МАЙСТЕР КУКУРУДЗО-КАЛІБРУВАЛЬНОГО ЗАВОДУ, ШЕВЧЕНКІВСЬКА ДІЛЬНИЦЯ, ГУТЯНСЬКИЙ ЕЛЕВАТОР

СТАЖ РОБОТИ В КОМПАНІЇ:
3 2006 РОКУ.

СЛОВАМИ КОЛЕГ:

Олексій Середа, Заступник директора ТОВ «Гутянський елеватор» по Шевченківській дільниці:

«Працюю з Юрієм Навроцьким з березня 2007 року. За час спільної роботи Юрій Юрійович проявив себе як відмінно знаючий виробництво і технологію кукурудзо-калібрувального заводу і хлібно-

приймального підприємства. Також зарекомендував себе як відмінний керівник, вмів чітко планувати робочий час, грамотно ставити завдання перед підлеглим йому колективом. Постійно підвищує свій професійний рівень, в 2013 році заочно здобув вищу освіту сільськогосподарського профілю».



Лариса Вернер

«Мені завжди допомагає наш дружній колектив та підтримка керівництва»

«Коли я тільки прийшла працювати на термінал вагарем, то потрапила в дуже дружню зміну, ми всі один одного підтримували, допомагали один одному і це мені допомогло полюбити свою роботу. Я буквально летіла на роботу, не хотіла звідси йти. І зараз в роботі, і у важких життєвих ситуаціях мені допомагає наш дружній колектив та підтримка керівництва».

СЛОВАМИ КОЛЕГ:

Алла Ніколаїца, Спеціаліст з персоналу Трансбалктерміналу:

«Відділ обліку вантажів веде кількісно-якісний облік усього вантажу, який поступає на термінал. А керує вагарями-обліковцями, які у будь-яку погоду й цілодобово приймають зернові, - Лариса Миколаївна Вернер. На терміналі працює з 1997 (ще до вступу ТБТ до складу Кернел).

Спочатку на посаді вагаря-обліковця, потім бухгалтера, потім старшого вагаря, а тепер на посаді начальника відділу обліку вантажів. Це весела, життєрадісна людина, яка завжди молода душою і має безліч цікавих захоплень. Наприклад, дуже любить в'язати. Усі колеги поважають Ларису Миколаївну і прислухаються до її мудрих та життєвих порад».

МАТЕРІАЛ ПІДГОТОВЛЕНИЙ ЗА ІНІЦІАТИВИ:

ОКСАНИ САЛІЙ, ІНСПЕКТОРА З КАДРІВ ПРАТ «ПОЛТАВСЬКЕ ХП», ТЕТЯНИ РИБАЛКИ, НАЧАЛЬНИКА ВІДДІЛУ КАДРІВ ТОВ «ГУТЯНСЬКИЙ ЕЛЕВАТОР», АЛЛИ НІКОЛАЇЦИ, СПЕЦІАЛІСТА З ПЕРСОНАЛУ ТРАНСБАЛКТЕРМІНАЛУ.

НОВІ ІСТОРІЇ ЧИТАЙТЕ У НАСТУПНОМУ НОМЕРІ.

КУКУРУДЗЯНИЙ ШЛЯХ У КИТАЙ



Китай - найбільший у світі ринок споживання. Тільки уявіть: середній клас у Китаї - це 316 млн людей з доходом на сім'ю від \$ 4000 до \$ 10000 на місяць! Крім того, китайський уряд обіцяє, що до 2050 року половина населення Китаю буде середнім класом, а це, за прогнозами зростання чисельності, близько 1 мільярда людей! Вихід на китайський ринок - це те, до чого прагнуть усі світові виробники. Ринок з величезним потенціалом. Про те, як ми отримали торгіву «візу» в Китай, скільки сил і часу було витрачено, скільки складнощів і етапів сертифікації було пройдено - читайте прямо зараз.



КОСТЯНТИН ЛИТВІНСЬКИЙ
ОПЕРАЦІЙНИЙ ДИРЕКТОР

«Китай не просто країна з великою кількістю населення, це країна з високою купівельною спроможністю, що робить її одним з основних світових імпортерів продовольчої продукції. У той же час не секрет, що КНР висуває жорсткі вимоги до якості продукції, що поставляється, тому не так багато країн-експортерів співпрацюють з Китаєм. Так, якщо говорити про зерно, то Україна стала третьою країною-постачальником зернових на китайський ринок. Експорт нашої кукурудзи в Китай - це важливий крок назустріч новим можливостям і розвитку Кернел. Вдячний усім учасникам процесу реєстрації за успішно виконану роботу».

НАШ «КУКУРУДЗЯНИЙ ШЛЯХ» У КИТАЙ СКЛАДАВСЯ З НАСТУПНИХ ЕТАПІВ:

1



Обстеження посівів культур в період вегетації. Всього було обстежено 298 полів загальною площею 31 880 га. Посіви перевірялися на наших підприємствах: Агрополіс, Дружба-Нова, Енселко-Агро, Пальміра, Куйбишево. За комунікацію з підприємствами, організацію і контроль проведення необхідних заходів, консолідацію пакетів документів у встановлені терміни відповідає Агрономічна служба Агробізнесу в особі Агронома, Оксани Гедз.

2



Обстеження елеваторів: ТОВ «Кононовський елеватор» (Лазірківська дільниця, Балинська дільниця, Веснянська дільниця). Координатором цього напрямку виступив Заступник директора Гутяньського елеватора (Линовицька, Іжинська дільниці, Валерій Володін.)

3



Обстеження Трансбалктерміналу. Координатор - Рафаель Нарушев, Начальник відділу вантажних операцій і фумігації.

Обстеження полів, елеваторів і портових терміналів проводилося співробітниками Держветфітослужби (фітосанітарними інспекторами).

4



Формування пакетів документів для передачі на реєстрацію в Держветфітосанітарну службу. Було підготовлено більше 450 документів. Координатори - Оксана Карабін, Трейдер Служби експорту, і Олена Богушева, Менеджер з організаційного розвитку (фітосанітарними інспекторами).



НОВІ РИНКИ - НОВІ МОЖЛИВОСТІ

Бачення нашої Компанії - стати лідером глобального агробізнесу і зробити наш регіон ключовим постачальником сільськогосподарської продукції на світовий ринок. Слідуючи цьому, з кожним роком ми розширюємо географію експортної діяльності Компанії та виходимо на нові ринки. Так, кінець 2015 року відзначився для нас ще однією позначкою на експортній карті. У офіційний перелік українських експортерів кукурудзи в Китай включені підприємства Компанії: ТОВ «Кернел-Трейд», СТОВ «Агрофірма Куйбишево», СТОВ «Дружба-Нова», ТОВ «Енселко Агро», СТОВ «Пальміра», ТОВ «Агрополіс». У офіційний перелік місць зберігання експортної кукурудзи додані підприємства СП ТОВ «Трансбалктермінал», ТОВ «Кононовський елеватор».

Знадобилося 6 місяців і участь близько 60-ти співробітників Компанії для отримання офіційної реєстрації та виходу нашої кукурудзи на найперспективніший у світі китайський ринок.



ОКСАНА КАРАБІН,
ТРЕЙДЕР, СЛУЖБА ЕКСПОРТУ

«Темпи розвитку економіки Китаю дуже високі. Доходи і платоспроможність населення постійно збільшується. Тобто ринок споживання і якість їжі теж зростає. Для нас це підстави збільшувати кількість видів продукції, що експортується в Китай. Всі необхідні документи оформлені, реєстрація отримана, і вже зараз ми плануємо першу відправку кукурудзи. У лютому 2016 будуть відправлені в Китай перші два судна кукурудзи (об'ємом по 50.000 МТ) по китайській специфікації, згідно всіх карантинних та ветеринарних вимог країни-імпортера».



ОЛЕНА БОГУШЕВА,
МЕНЕДЖЕР З ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ, ДЕПАРТАМЕНТ ПЕРСОНАЛУ І КОМУНІКАЦІЙ

«Отримання реєстрації експортера кукурудзи в Китай - це результат активної і згуртованої роботи абсолютно кожного учасника процесу. Ми розуміли, які нові можливості дасть нам ринок Китаю, тому докладали максимум зусиль для отримання всіх необхідних документів. Всі фахівці, задіяні в проекті, були на зв'язку 24 години на добу, 7 днів на тиждень. Тільки завдяки цьому вдалося підготувати пакет із понад 450 документів і прокласти шлях для нашої продукції на найперспективніший світовий ринок».

ШАНС

ДЛЯ СМІЛИВИХ, МОЛОДИХ І АМБІТНИХ!



Якщо хтось досі вважає, що на гарну роботу можна потрапити «по знайомству», або, маючи за плечима лише багаторічний досвід, то черговий фінал нашої програми «Кернел Шанс» руйнує усі стереотипи. Шанс на престижну кар'єру отримують сміливі, амбітні, впевнені в собі і своїх знаннях випускники вузів навіть без досвіду роботи. Учасники «Кернел Шанс 2015» і вже наші нові колеги - реальний тому приклад! Знайомимось!

В черговий раз в Центральному офісі Кернел відбувся новий випуск корпоративної програми «Кернел Шанс 2015». Свої дипломні роботи захищали 7 випускників фінансово-економічного напрямку (спеціальності «Економіст» і «Бухгалтер») та 1 випускник ветеринарного напрямку (спеціальність «Ветеринарна медицина»). До захисту студенти 3 місяці проходили стажування на наших підприємствах. Навчально-практичний курс складався зі спеціалізованих лекцій і занять на профільні теми, тренінгів з ефективних комунікацій, презентації Компанії та Корпоративного Кодексу Кернел. Спікерами та викладачами курсу були наші досвідчені фахівці.

Перевіркою успішності проходження курсу стало написання і захист дипломних проектів. У кожного студента був свій особистий наставник, який допомагав з темою і виникаючими питаннями, направляв і підтримував. Слід зазначити, що не всі студенти впроралися з поставленими завданнями - з 13 випускників до захисту дипломів були допущені 8.

Чи стануть вони повноправними Кернелівцями, вирішувала комісія, до складу якої увійшли:

- ❖ **Ірина Фещук**, Керівник фінансово-економічної служби Агробізнесу
- ❖ **Галина Шекочихіна**, Керівник відділу бухгалтерського обліку та аудиту
- ❖ **Анастасія Палій**, Заступник керівника економічного відділу
- ❖ **Михайло Голубаха**, Старший бухгалтер-аудитор з методології та автоматизації бухгалтерського обліку
- ❖ **Михайло Травецький**, Керівник служби тваринництва
- ❖ **Валерій Осмола**, Головний ветеринарний лікар
- ❖ **Сергій Палагута**, Головний лікар ветеринарної медицини СТОВ «Мрія», Харківський кластер
- ❖ **Наталія Петрова**, Керівник відділу навчання та розвитку персоналу
- ❖ **Тетяна Каравасва**, Провідний менеджер з персоналу Агробізнесу.

Незважаючи на всю суворість і серйозність членів комісії, а також хвилювання студентів, усі 8 Кернелшансівців успішно презентували свої дипломні роботи, отримали довгоочікувані сертифікати і найголовніше - запис у трудовій книжці про прийом на роботу в Кернел.



ІРИНА ФЕЩУК,
КЕРІВНИК ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ СЛУЖБИ АГРОБІЗНЕСУ

«Під час навчання та захисту дипломів студенти показали себе з найкращого боку. Вони були сміливими, активними, амбітними. З великим ентузіазмом вивчали наші виробничі процеси, вникали у всі деталі, моніторили величезні обсяги інформації, шукали і аналізували дані, не боялися ставити питання, якщо виникали труднощі. Часто ці питання дозволяли і нам поглянути на ту чи іншу ситуацію зовсім по-іншому, підійти до вирішення іншим, більш оптимальним способом. Молоді люди ділилися своїми ідеями, нешаблонними пропозиціями, свіжими думками. Таким чином, ми вчилися один в одного :)»

Після захисту можна сміливо стверджувати, що продовження програми для економістів і бухгалтерів точно буде. Вже зараз ми працюємо над деякими змінами, зокрема, про збільшення практичних занять до 80%. Саме акцент на практиці, на наш погляд, має вирішальний вплив на кінцевий результат програми.

Варто відзначити, що випускники програми «Кернел Шанс» - це молоді фахівці, які володіють достатніми знаннями, необхідними для роботи у відповідності з нашими стандартами. Крім того, це нове покоління, яке йде в ногу з часом, володіє широким кругозором і максимально використовує для вирішення поставлених завдань сучасні технології, що дозволяє нам прискорювати процеси переходу на сучасні системи обліку і автоматизації. Це наша «нова кров» і нова енергія на шляху до загальних цілей всієї Компанії!»



МИХАЙЛО ТРАВЕЦЬКИЙ,
КЕРІВНИК СЛУЖБИ ТВАРИНИЦТВА

«Кернел Шанс» - чудова програма для пошуку та підготовки молодих спеціалістів. Стосовно випускниці свого напрямку ветеринарної медицини, а саме Юлії Кореневої, маю лише позитивні відгуки. Навчаючись у Харківській ветеринарній академії, вона успішно пройшла співбесіду до «Кернел Шанс», потім стажувалась на одному з наших підприємств «Мрія» (Харківська обл.), далі - захистила диплом у Києві. Згодом я рекомендував Юлію на посаду головного ветеринарного лікаря підприємства «Аграрний Дім ім. Горького». Уже в перший місяць на посаді вона активно включилася у роботу. Прагне й надалі розвиватися, сповнена ініціативності. Хочу побажати їй та усім кернелшансівцям подальших професійних успіхів!»



Світлена Чорній
Економіст

«Дуже запам'яталось навчання у Варві (у кластері Дружба-Нова): знайомство з учасниками проекту, допомога та гарне ставлення від наставників, підтримка та готовність завжди відповідати на всі наші питання. Готувались було нескладно, адже наставники постійно допомагали. Після завершення навчання можу сказати, що тепер я набагато впевненіша в собі, мені легше знаходити спільну мову з людьми. В цьому дуже допомогли додаткові тренінги зі спілкування. Також навчальні програми дали глибші знання комп'ютерних програм, таких як Excel, наприклад. Усім дуже задоволена і вдячна!»



Віталій Дрижурук
Економіст

«Підготовка до Захисту проходила напружено, адже тема доповіді була широкою і мені хотілося висвітлити всі питання. Головною трудношшю при написанні проекту був пошук інформації, але завдяки підтримці наставників все вдалося. Трохи хвилювався безпосередньо перед захистом, та сама атмосфера, відношення до нас та дружній колектив Компанії додали сил та впевненості. Я вдячний Кернел за такий шанс, тому що ця Компанія взяла нас, молодих студентів, без досвіду, навчила, надала місце роботи з перспективою кар'єрного росту та можливість подальшого розвитку!»



Юлія Коренева
Ветеринарна медицина

«Особисто мені запам'ятались масштаби Компанії та приємна атмосфера. Дуже сподобалось піклування про персонал. Готувались до написання та захисту дипломної роботи було не складно, а цікаво. Зізнаюся, спочатку не було чіткого уявлення, які питання мала б висвітлювати моя дипломна робота. Але наставники допомогли зорієнтуватися. Я завжди хвилююсь, якщо справа є для мене важливою, тож переживання були сильні! Та хвилювання вже позаду, а попереду - нове життя! Компанія дала мені головне - працевлаштування (посада головного лікаря ветеринарної медицини підприємства «Аграрний Дім ім. Горького») та можливість розвиватися в своїй професії!»



Катерина Гаркуша
Бухгалтер

«Найбільше мені запам'яталось тепле спілкування з іншими учасниками програми Кернел Шанс. Надзвичайно сподобалася доброзичлива атмосфера при захисті робіт. Скажу про себе, що готувались було нескладно, оскільки тема дипломної роботи була вибрана з урахуванням специфіки роботи відділу, в якому я проходила стажування і з роботою якого щодня стикалася. Складність була лише у недостатності даних для розрахунків та обмеженість у часі для підготовки. Признаюсь чесно, дуже хвилювалась перед захистом.»

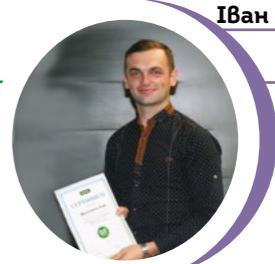
Кернел Шанс - це можливість для випускників вузів почати свою професійну діяльність, «пропустити виробничий процес агропромислового підприємства крізь себе» та зрозуміти, наскільки ти є сформованим спеціалістом у своїй сфері.»



Дмитро Чермак
Економіст

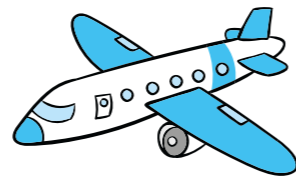
«Дуже сподобався Головний офіс, він показує якого рівня Компанія, наскільки піклується про свій імідж. Також сподобалося відношення до нас ставилися не як до студентів (які, по суті, нічого ще не досягли), а як до майбутніх співробітників Компанії. Скажу відверто, що готуватися було досить важко, адже за ці 3 місяці отримували багато нової інформації, яку потрібно було запам'ятовувати і паралельно писати диплом. Під час захисту хвилювався надзвичайно, але сподіваюсь, що зумів показати свої уміння та знання.»

На мою думку, цей проект є унікальним, адже дає можливість молодим людям розвиватися, перетворюватися на спеціалістів, реалізовуватися і досягати кар'єрних вершин. Компанія велика і відкриває безліч перспектив! Головне - бажання!»



Іван Щербатюк
Економіст

«Готувались до Захисту Дипломної роботи було цікаво, але виникали певні труднощі - деяку інформацію було важко знайти у зв'язку з її конфіденційністю. На допомогу приходили наставники. Велике враження на мене справила чудова атмосфера головного офісу Кернел, де якраз і проходив захист! Хоча й хвилювався, але був впевнений в собі. Особливо сподобалась небайдужість комісії! Що важливо - це те, що Кернел Шанс дає можливість реалізувати мрії!»



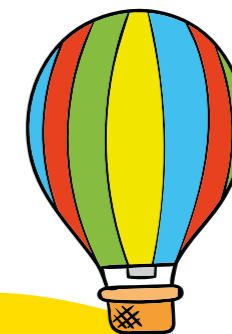
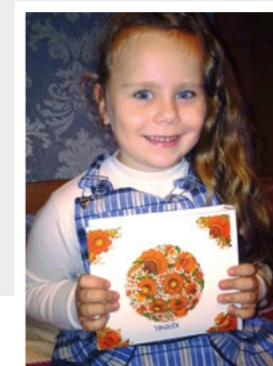
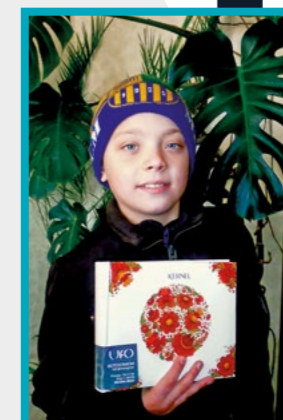
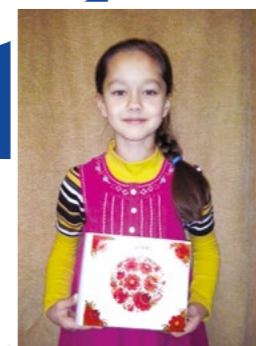
А-а-а-а! Ось і настав Новий рік! Але ж зовсім недавно було літо, була літня відпустка, і був наш дитячий конкурс «Як я провів літо». Час летить з неймовірною швидкістю! Зі швидкістю звуку! На жаль, зупинити його ми не можемо. Але! Ми знаємо, як зберегти теплі і яскраві спогади надовго! І потім холодними зимовими вечорами насолоджуватися ними. Ділимося!

Зберігаємо найяскравіші спогади разом!

*Вашій увазі - мааааленький фотозвіт моментів нагородження і щирої радості від отримання подарунків!
Зберігайте і Ви свої найприємніші спогади! :)*

На початку осені для великих і маленьких Кернелівців ми оголосили новий захоплюючий конкурс - створення коміксів і аплікацій на тему «Як я провів літо». Своїми яскравими літніми спогадами з нами поділилися 560 юних учасників з усіх підприємств нашої Компанії. Як же приємно було завдяки цим роботам хоч на секундочку знову повернутися в безтурботне дитинство! Спасибі всім - і дітям, і дорослим! Впевнені, в конкурсі брала участь вся сім'я :)

Ми дізналися, що хтось побував на морі, хтось в гостях у бабусі в селі, хтось весело проводив час зі своїми друзями, а хтось катався на самокаті, велосипеді або навіть мотоциклі :). Однозначно, для кожного це літо залишило багато яскравих емоцій! Як їх зберегти? За допомогою ексклюзивних корпоративних фотоальбомів, які в якості приємних подарунків отримали абсолютно всі учасники конкурсу!



МАРАФОН

Професіоналізм!
Качество! Стабільність!
© Ольга Прошинська,
Заступник головного бухгалтера

20 років
добробуту, розвитку,
досягнення цілей
© Олена Медзата,
Менеджер з персоналу

#НАМ20!
В центрі нашого
внимання – люди!
© Наталя Херстова,
Директор з персоналу
та комунікацій

Виростимо Україну разом!
Kernel – нам 20 років!
© Елеватор Глобине

Кернел – 20 років
любві до землі!
© Ксенія Старинська,
Юрисконсульта з реформатування
спадщини

#НАМ20!
Годуємо Україну і
увесь світ!
© Альона Солоха,
PR-менеджер

20 років – тисячі
важливих кроків
© Олена Палій, Фахівець з
навчання та розвитку
персоналу

Кернел з нами назавжди:
в серці, в думках і в душі!
© Марина Івченко,
Бухгалтер

Іновації, розвиток і
стабільність, – #НАМ20, –
результат нашої команди.
© Олександр Манжара,
Головний диспетчер із GPS

Кернел 20 років
кращий серед кращих!
© Алла Ніколаїца,
Фахівець з персоналу

Там, где Кернел 20 лет –
череда одних побед!
© Валерій Володін, Заступник директора Гутяньського
елеватора (Линовицька, Іжінська дільниці)

20 лет побед – не предел!
Мы уверенно смотрим в
будущее!
© Анна Оленюк, Менеджер
з комерційної діяльності

Кернел – золоте ядро
агробізнесу!
© Юлія Теплицька,
Офіс-менеджер

#НАМ20!

МАРАФОНСЬКІ РЕЗУЛЬТАТИ

На старт, увага, марш! Такими словами ми розпочали наш корпоративний ювілейний марафон. Половина дистанції вже позаду і у нас є гарні результати! Які саме? Ділимося!

РЕЗУЛЬТАТИ ЗАГАЛЬНОКОРПОРАТИВНОГО МОЗКОВОГО ШТУРМУ НА КРАЩИЙ СЛОГАН



Слоганам та девізам від наших колег може позаздрити будь-яке креативне агентство! Ми ж просто не припиняємо дивуватися та радіти з приводу того, які творчі та талановиті люди у нас працюють! Кожен запропонований слоган чи девіз викликав у нас почуття справжньої гордості! Кожному хотілося поставити як мінімум 100 лайків! Вашій увазі – краєці з краєцях!

20 років – 20 впевнених
кроків, ти – це Кернел,
Кернел – це ти!
© Ірина Магомет,
Бухгалтер

Серед тисячі доріг,
Серед сотні перехресть,
Ми обрали собі шлях:
Йти лише вперед!
З Кернелом в серцях!
© Ольга Бодак,
Менеджер з персоналу

#НАМ20!
Kernel – People I trust!
Люди, яким я довіряю!
© Віктор Сербил, Начальник відділу
автоматизованих систем
керування технологічними
процесами та метрології

Кернел – 20 років
прискорення!
© Валерій Макаров,
Начальник цеху грануляції

20 років турботи
про людей!
© Юлія Лукішко,
Менеджер з персоналу

Kernel – это я,
Kernel – это мы,
Kernel – это лучшие
люди страны!
© Антон Бруно,
Спеціаліст з логістики

20 років плідної роботи!
Досвід породжує майстерність,
ефективність та характер!
© Анна Шумейко, Контролер
торгових операцій

Kernel 20 років – лідер в Україні,
25 років – лідер в світі!
© Світлана Хоровець, Фахівець по
роботі з документами

Приєднуйтесь до нашої групи
«Ми - це Кернел!» у Фейсбуці



РЕЗУЛЬТАТИ ФОТО КОНКУРСУ «УЛЮБЛЕНА ДВАДЦЯТКА»



Весь всесвіт натякає, що нам – 20! Натяки помітили і зафіксували наші колеги з усіх куточків України! 311 фото підтверджень на нашій сторінці «Ми – це Кернел!» у Фейсбуці. Найнеймовірніші двадцятки! Найциріші емоції! Опублікувати абсолютно усі фото двадцятки ми не можемо, але ті, які зібрали у соц мережі найбільшу кількість лайків, із задоволенням представляємо увазі всьому Кернел!



Фото Інни Сердюк,
Контролера торгових операцій,
Київ



Фото Лалі Курбатової,
Менеджера з персоналу,
завод «Кіровоградолія»



Коллективне фото колег із
Жеревківської дільниці
Кононівського елеватора

НОВОРІЧНИЙ МАРАФОН КЕРНЕЛ

Новий рік - це сімейне свято! А за ці роки наша корпоративна сім'я виросла настільки, що для зустрічі довелося б орендувати цілий окремий острів ☺ Це ми, звичайно, з легкістю! ☺ Але проблема в тому, що на багатотисячних заходах втрачається основна цінність: особисте спілкування. І оскільки з цим завданням відмінно справляються наші традиційні корпоративні конференції та навчальні зустрічі, минулого року ми прийняли сміливе рішення і започаткували новий формат святкування Нового року – віртуальний!

Вже 2 рік поспіль ми зустрічаємося у нашій групі в Фейсбучі і святкуємо Новий рік як одна єдина і справжня сім'я! Цього року ми дарували своє тепло в рамках благодійного проекту «Кернел зігріває теплом», обмінювалися щирими побажаннями та листівками завдяки новорічній Пошті Санти, ділилися яскравими фотографіями у конкурсах «Найкреативніша ялиночка» та «Новорічні перетворення». І хоча наші зустрічі були віртуальні, емоції та подарунки стали реальними! Дякуємо абсолютно всім учасникам та ділимося частинкою неймовірно святковим Новорічним Марафоном Кернел!





НАША
КОМПАНІЯ
КЕРНЕЛ

ОСІНЬ-ЗИМА

КОРПОРАТИВНЕ ВИДАННЯ



**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) 601-34-57 (МТС/Джинс)



Якщо Ви бажаєте поділитися цікавими новинами, пропозиціями або у Вас виникли запитання, телефонуйте, будь ласка, на безкоштовну гарячу лінію.



Повідомляйте про факти порушення на підприємствах:

- про факти конфлікту інтересів, чинення тиску на співробітників, порушення внутрішніх політик і процедур, включаючи сферу охорони праці та навколишнього середовища;
- про факти шахрайства та корупції, зловживання службовим становищем і довірою, порушення прав учасників тендерів.



KERNEL

ВИДАННЯ ПІДГОТОВЛЕНЕ ДЕПАРТАМЕНТОМ ПЕРСОНАЛУ ТА КОМУНІКАЦІЙ. ЯКЩО ВИ ПОМІТИЛИ НЕТОЧНОСТІ У ВИКЛАДЕНІЙ ІНФОРМАЦІЇ АБО ХОЧЕТЕ ПОВІДОМИТИ ЦІКАВІ НОВИНИ, ЗВ'ЯЖІТЬСЯ З НАМИ ЗРУЧНИМ ДЛЯ ВАС СПОСОБОМ: Е-MAIL: KERNEL.NEWS@KERNEL.UA АБО ЗА ТЕЛЕФОНОМ ГАРЯЧОЇ ЛІНІЇ: 0 800 50 10 59 (БЕЗКОШТОВНО ЗІ СТАЦІОНАРНИХ ТЕЛЕФОНІВ)