

НК

НАША КОМПАНІЯ КЕРНЕЛ

ТОП ПОДІЙ 2020 РОКУ



РІК РЕКОРДІВ І ПЕРЕМОГ



Сезон 2019/2020 був повен викликів і надскладних завдань. Радію, що наша бізнес-діяльність виявилася стійкою до всіх перешкод, і проблемні умови не вплинули на її показники. Незважаючи на турбулентність ринків сільськогосподарської продукції, врешті наші результати навіть кращі за очікувані. Ми встановили декілька виробничих рекордів та досягли успіхів у реалізації Стратегії 2021 — завдяки впровадженню низки ініціатив з оптимізації бізнесу.

Диверсифікація нашої бізнес-моделі цього року вкотре довела свою ефективність: відносно послаблення Агробізнесу компенсували за рахунок високих результатів діяльності сегментів Переробки олійних культур та Інфраструктури і трейдингу. У 2020 ФР завдяки введенню в експлуатацію нового Трансгрейнттерміналу наші експортні термінали перевалили 6,7 млн тонн зерна, що на 45% більше, ніж минулого року. Також ми отримали значну вигоду від минулорічної інвестиції у придбання залізничного оператора.

На щастя, Kernel — одна з тих компаній, які не надто постраждали від впливу пандемії COVID-19. Незважаючи на всі труднощі, протягом квітня-червня 2020 року ми змогли забезпечити поставку рекордних обсягів соняшникової олії на експортні ринки. Виробництво та логістика працювали досить злагоджено та безперебійно. Однак і тоді, і дотепер для нас надважливою залишається безпека наших співробітників. Тож ми дбаємо про всіх і кожного та залишаємося надійним партнером місцевих громад на території нашої присутності.

Знаковою подією цього періоду стало приєднання Kernel до Глобального Договору ООН, найбільшої світової ініціативи, спрямованої на заохочення

сталого розвитку бізнесу. Отже, наша компанія взяла на себе зобов'язання зі сприяння досягненню цілей ООН щодо сталого розвитку та соціальної відповідальності ведення бізнесу шляхом впровадження «10 принципів Глобального Договору ООН» у сферах захисту прав людини, трудових відносин та протидії корупції. Це велика відповідальність, і нам вона під силу!

Ще кілька років тому важко було навіть уявити те, що ми маємо на сьогодні. Ніколи раніше ми не переробляли стільки насіння соняшнику, не мали таких обсягів експорту зерна й не отримували такої рекордної врожайності пшениці та соняшнику, як у 2020 ФР. Я пишаюся всіма цими досягненнями та командою, яка стоїть за їх втіленням. Серед планів на майбутнє — рекордні обсяги у 2021 ФР. Маємо намір здійснити переробку 3,5 млн тонн насіння соняшнику та експортувати 9,5 млн тонн зерна з України. Це рекордні обсяги для Kernel, і вони значно перевищують цифри, які ми запланували чотири роки тому під час проголошення нашої Стратегії 2021. Проте разом ми зможемо їх досягти!

Ми стали світовим лідером із виробництва та реалізації соняшникової олії, який буде розвиватися завдяки зростанню попиту та високоякісних базових активів. Ми побудували й постійно вдосконалюємо найкращий на ринку ланцюг створення доданої вартості, що пов'язує українських агровиробників зі світовими споживачами. І, зрештою, нам вдалося створити сталій, рентабельний і гнучкий агробізнес.

Разом з іншими членами Ради Директорів я щиро дякую всій великій команді Kernel за хорошу роботу та визначні досягнення у 2020 ФР. Попереду — ще більше!

Андрій Веревський
Голова Ради Директорів,
Засновник Kernel

ТЕМА НОМЕРУ

8 **Рік рекордів і перемог**

НОВИНИ КОМПАНІЇ

12 **Цифри року**
Фінансові результати Kernel за 2019/2020 маркетинговий рік

15 **Kernel випустив євробонди на \$300 млн**

16 **8 млн тонн – новий рекорд з експорту зернових**

18 **Kernel очолив рейтинг Sustainable Ukraine**

#СТОПКОРОНАВІРУСРАЗОМ

20 **Вдихнути на повні груди**
Як Kernel допомагає співробітникам боротися з Covid-19

24 **Командна робота**
Kernel спрямував 150 млн гривень на боротьбу з коронавірусом

БРЕНДИ

28 **Новини брендів Kernel**
«Стожар» презентував нову лінійку олій. «Щедрий Дар» став грою

29 **Успіх на експорт**
Компанія розширює експортну географію олійних брендів

ДИВІЗИОН АГРОБІЗНЕС

30 **Суперліга 2020**
Сезон, що відкрив екстремальних чемпіонів

33 **Ліга чемпіонів агробізнесу: перемоги, що надихають**

34 **Як тобі таке, Ілоне: інновації підкорюють агровсесвіт**

39 **Змінюючи реальність**
Огляд раціоналізаторських ініціатив

40 **Kernel-Lab – найпотужніша агрохімічна лабораторія України**

41 **Реконструкція інфраструктури агробізнесу**



ДИВІЗИОН ВИРОБНИЧИХ АКТИВІВ

42 **Інвестиції в майбутнє**
Огляд інвестиційних проєктів Kernel

46 **Сила експорту**
Трансбалктермінал вийшов у лідери серед морських терміналів України

50 **Зважені та щасливі**
На олійноекстракційних заводах компанії з'явилися цифрові вагові

51 **Грандіозний онлайн**
Ліга 2020 виробничих активів визначила своїх переможців у прямому ефірі

52 **Велике будівництво**
Виставковий («винний») парк і візувальна станція. Майданчик для автотранспорту з візувальною станцією



ЛОГІСТИКА

54 **Еволюція логістики**
Інтерв'ю Миколи Мірошниченка, Директора з Логістики

58 **Паркінг для вантажівок у Кропивницькому**

59 **Диджиталізація бізнесу: логістика**
Віртуальна навігація вантажівок

ЮРИДИЧНИЙ ДЕПАРТАМЕНТ

60 **Управління майбутнім**
Як юристи допомагають у вирішенні бізнес завдань



OPEN AGRIBUSINESS

- 62 **Трансформація Open Agribusiness**
Про те, як Kernel став «опорою» аграріїв, розповів Сергій Вітер, Керівник проекту Open Agribusiness
- 66 **Інсайти з Kernel Pro100 Agro 2020**

КОМАНДА. HR-ПРОЄКТИ

- 68 **HR-перезавантаження**
Про систему управління ефективністю
- 72 **Корпоративний мінімум**
Про новий підхід до розвитку команди



62



78



106



70

- 74 **Різноманіття форма навчання: просто оберіть свою**
Інтерв'ю Наталії Кульчицької, Керівника департаменту персоналу, про систему дистанційного навчання
- 78 **Професійний апгрейд**
- 80 **Статус: в активному пошуку**
Про трансформації в рекрутингу
- 83 **Гнучкий простір**
- 84 **PROактивний клас**
Як «Кадровий резерв» розкриває потенціал команди
- 86 **Справа принципів**
Ключові компланес-події в Kernel
- 87 **Сертифікація еталонної якості**
Як у Kernel розвивають систему менеджменту якості
- 88 **#KernelSafety**
Про впровадження нової філософії безпеки праці в Kernel
- 90 **HR-Оскари року**

КОМУНІКАЦІЇ. PR-ПРОЄКТИ

- 92 **Kernel став фіналістом SABRE Awards**
Корпоративні медіа компанії – найкращі в Україні
PR-команда Kernel отримала 6 нагород за проекти в комунікаціях та PR
- 93 **Стратегічне розширення**
Комунікації Kernel за межею Агро
- 94 **Зроблено в Kernel**
Компанія створила першу аграрну TikTok тусовку
- 95 **Повний онлайн**
Корпоративні заходи у нових форматах

ІТ-ТЕХНОЛОГІЇ

- 96 **Агробізнес + «цифра» = нова енергія**
Інтерв'ю Андрія Пішого, Директора з ІТ
- 100 **Цифровізація HR-процесів**
- 102 **Просто космос**
Огляд ІТ проєктів 2020 року
- 104 **Логістика йде в онлайн**
- 105 **Інтегруй. Впроваджуй. Управляй!**
Про впровадження ERP-системи Microsoft Dynamics NAV 2018

LIFESTYLE

- 106 **Україну охопила #АгроКрасаKernel**

2020 РІК РЕКОРДІВ І ПЕРЕМОГ

НАСИЧЕНИЙ НА ПОДІЇ, СЮРПРИЗИ ТА ВИКЛИКИ, 2020 РІК СТАВ ДЛЯ KERNEL ДОЛЕНОСНИМ ЩОДО РЕКОРДІВ І ДОСЯГНЕНЬ. УСІ ЗВЕРШЕННЯ — РЕЗУЛЬТАТ КОМАНДНОЇ РОБОТИ, СПРЯМОВАНОЇ НА СПІЛЬНУ МЕТУ!

01
січень



► **6,3 млн тонн**
Рекорд за обсягом експорту зернових — Трансбалктермінал став лідером серед морських терміналів України за результатами 2019/2020 МР

► Kernel — у трійці Першого рейтингу корпоративної стійкості українського бізнесу Sustainable Ukraine

02
лютий

► Kernel у п'ятірці найбільших вантажоперевізників України за версією Центру транспортних стратегій

03
березень

► Kernel — серед аграрних лідерів Національного рейтингу якості управління корпоративною репутацією



№1 у рейтингу українських агрокомпаній, створених за часів незалежної України, за версією LIGA.net



► Kernel — серед «найзеленіших» компаній, за версією «Власть денег»

04
квітень

05
травень

► Kernel — серед найкращих роботодавців України, за версією видань «Власть денег» та «Деловая столица»

► Kernel у трійці переможців національного конкурсу «Благодійна Україна-2019» у номінації «Благодійність великого бізнесу»



► Ми в ТОП-25 лідерів впровадження сучасних технологій за версією видання «Власть денег»

06
червень



Kernel — найпопулярніша агрокомпанія за запитами користувачів інтернету

2020 РІК РЕКОРДІВ І ПЕРЕМОГ

› Kernel першим в історії України експортував **8 МЛН ТОНН** зернових культур за підсумками 2019/2020 маркетингового року

› Проект PR-команди #KernelManagementKickOff2019 став фіналістом міжнародної премії з комунікацій SABRE Awards



09
вересень

› Kernel – найбільший експортер олії за даними Stark Shipping



› Анастасія Усачова, Фінансовий директор Kernel, отримала премію Agro Champions 2020 та увійшла до ТОП-15 найкращих фінансових директорів України, за версією delo.ua, журналу «ТОП-100. Рейтинги крупнейших» та бізнес-медіа бюро Ekonomika+



› 1 місце в ТОП-20 найбільших виробників нерафінованої рослинної олії за 2019/2020 маркетинговий рік за версією Latifundist.com

› Kernel – у трійці найбільших українських компаній за версією журналу Forbes

10
ЖОВТЕНЬ



#СтопКоронавірусРазом

11
листопад

› Kernel – фіналіст конкурсу від Глобального договору ООН в Україні «Партнерство заради сталого розвитку-2020» за ініціативу #СтопКоронавірусРазом

› Kernel увійшов до рейтингу «Кризові голови. Рейтинг кращих роботодавців України» журналу «ФОКУС»

› 6 нагород за проекти в комунікаціях та PR у конкурсі «Найкраще корпоративне медіа України 2020»



› Незалежна премія «HR-бренд Україна 2020» – відзнаки отримали два проекти: Employee Data Center Kernel та #СтопКоронавірусРазом

Євген Осипов, CEO Kernel – серед найкращих CEO України, за версією журналу Forbes Ukraine

› «Трансбалктермінал» №1 серед 10 найпродуктивніших портових терміналів з перевалки зерна

› Оксана Коваль, Керівник департаменту комунікацій, PR та GR, – один із найкращих GR-менеджерів України, за версією delo.ua

› HR-команда Kernel отримала три нагороди міжнародної премії HR Brilliance Awards 2020

› Проект «Практичний досвід імплементації рішень для боротьби зі зміною клімату та захисту земель» отримав нагороду конкурсу «ЕкоТрансформація – 2020» за системне піклування про навколишнє середовище

12
грудень



07
липень

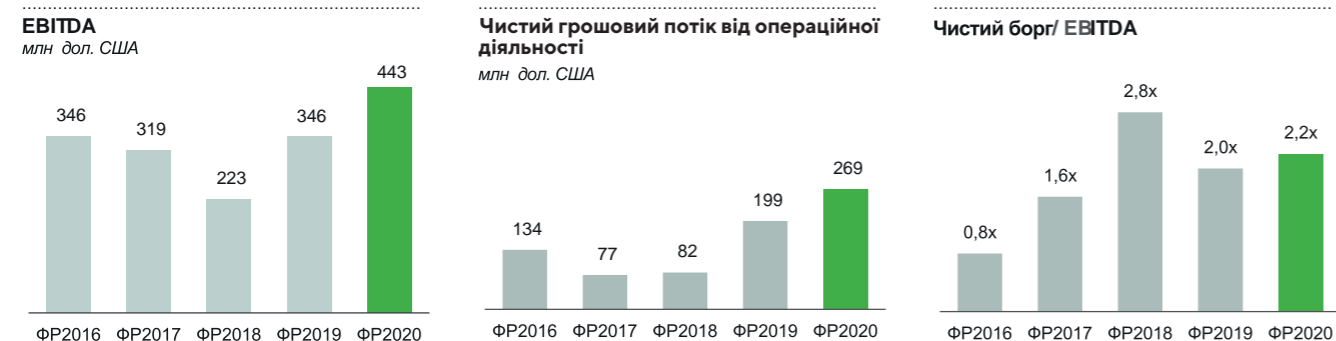


› №1 у рейтингу найбільших компаній України серед агровиробників, за версією LIGA.net

08
серпень

ЦИФРИ РОКУ. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ KERNEL ЗА 2019/2020 МАРКЕТИНГОВИЙ РІК

МИНУЛИЙ РІК KERNEL ЗАВЕРШИВ ЛІДЕРОМ ГАЛУЗЕВИХ РЕЙТИНГІВ, ЗБІЛЬШИВ ПРИБУТКОВІСТЬ І СТАВ НАЙСТІЙКИШИМ БІЗНЕСОМ УКРАЇНИ. ВИРУЧКА ЗРОСЛА НА 4% — ДО \$4,1 МЛРД, ПОРІВНЮЮЧИ З \$3,9 МЛРД У МИНУЛОМУ РОЦІ, ВАЛОВИЙ ПРИБУТОК НА 38% — ДО \$462 МЛН, ОПЕРАЦІЙНИЙ — НА 25%, ДО \$337 МЛН. НА 28% ЗБІЛЬШИВСЯ ПОКАЗНИК ЕВІТДА (ПРИБУТОК ДО ВИРАХУВАННЯ ВІДСОТКІВ, ПОДАТКІВ І АМОРТИЗАЦІЇ) — ДО \$443 МЛН.

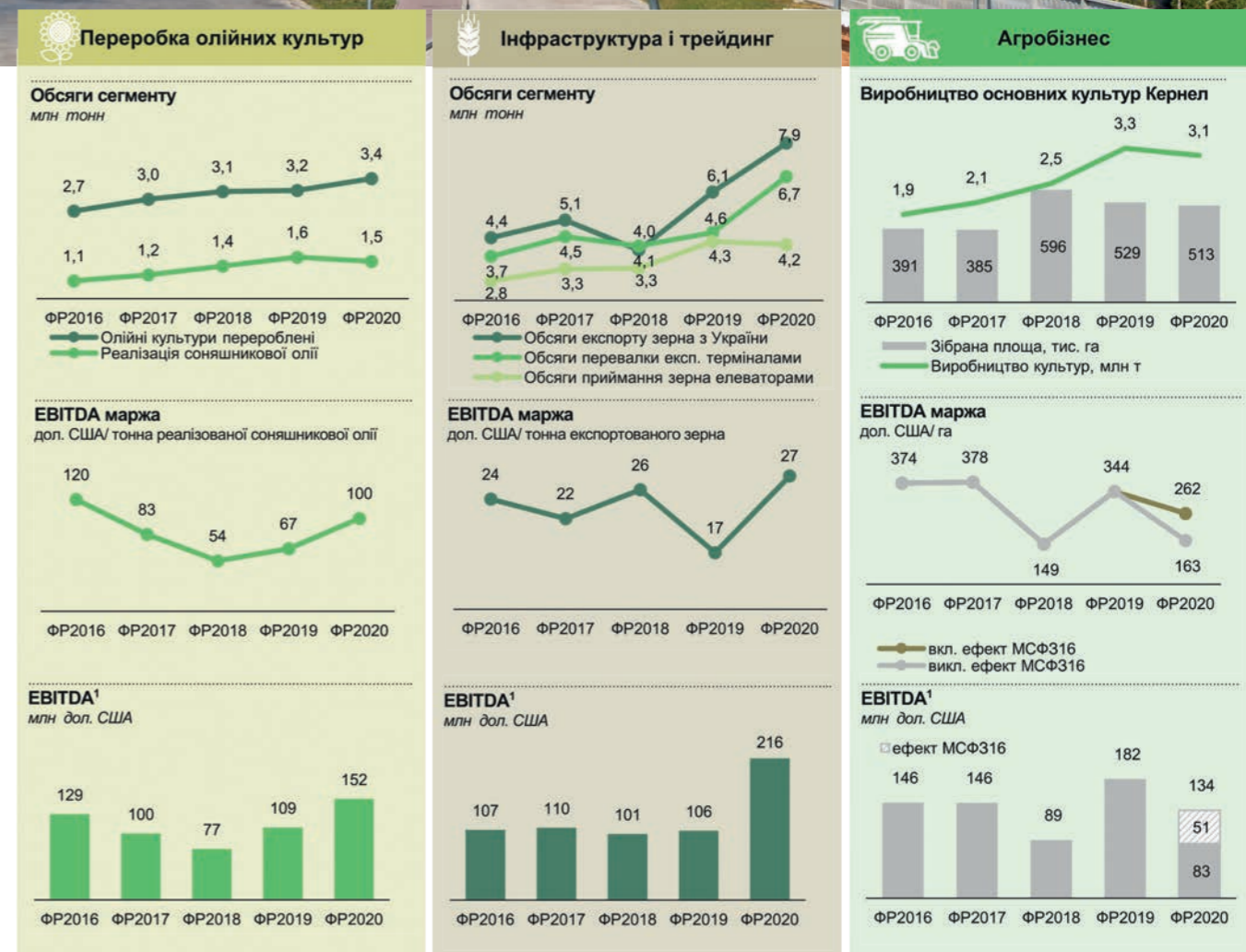


НОРМАЛІЗУВАЛАСЯ РЕНТАБЕЛЬНІСТЬ АГРОБІЗНЕСУ, ДОСЯГНУВШИ ЕВІТДА НА РІВНІ \$134 МЛН

Після публікації річного звіту міжнародне рейтингове агентство Standard&Poor's підвищило довгостроковий кредитний рейтинг Kernel і незабезпечених облігацій, що перебувають в обігу компанії, з «В» до «В +», прогноз — «стабільний». Компанія успішно пройшла суверенний стрес-тест S&P, що дозволило підняти рейтинг на один пункт вище суверенного кредитного рейтингу України в іноземній валюті.

Засновник Kernel Андрій Веревський позитивно оцінив річні результати, зазначивши, що вони перевищи-

ли початкові очікування. Всупереч нестабільній ситуації на агроринках у зв'язку з АЧС, напруженістю в торгових відносинах США з Китаєм і пандемією COVID-19, Kernel збільшив переробку насіння соняшнику і досяг рекордного експорту зернових. «Попри всі побоювання, у квітні-червні 2020-го ми експортували рекордні квартальні об'єми соняшникової олії, що стало ще одним яскравим підтвердженням стійкості нашої бізнес-моделі. Логістика працювала без перебоїв.



У 2020 ФІНАНСОВОМУ РОЦІ KERNEL ОТРИМАВ НАЙВИЩУ В ІСТОРІЇ КОМПАНІЇ ВРОЖАЙНІСТЬ СОНЯШНИКУ ТА ПШЕНИЦІ



Ми уважно стежимо за розвитком ситуації в зв'язку з COVID-19 і дотримуємося головного пріоритету — безпеки наших співробітників», — заявив Андрій Веревський.

За підсумками року перероблено рекордні 3,4 млн тонн соняшнику, завантаження заводських потужностей досягло 99%. Реалізовано 1,5 млн тонн соняшникової олії. Маржа становила \$100 на тону. Загалом EBITDA в сегменті переробки олійних культур — \$152 млн, що на 39% більше, ніж минулого року.

Компанія відзвітувала про приголомшливі результати в напрямі інфраструктури й торгівлі. Kernel збільшив експорт зерна на 30% — до 7,9 млн тонн, підтвердивши позиції найбільшого експортера України. Частка компанії в загальному експорті України досягла 14%, це на 6 пунктів вище, ніж у найближчого конкурента. Завдяки новому терміналу в Чорноморську перевалка становить 6,7 млн тонн, що на 45% більше, ніж торік. Показник EBITDA в сегменті збільшився вдвічі — до \$216 млн проти \$106 у минулому році.

Маржа на тону експортованого зерна збільшилася до \$27 завдяки вчасним інвестиціям у парк вагонів-зерновозів у 2019 році, нарощенню обсягів перевалки зерна в портових терміналах та прибутковій діяльності торгової дочірньої компанії Avere.

Нормалізувалася рентабельність Агробізнесу, досягнувши EBITDA на рівні \$134 млн. У 2020 фінансовому році

Kernel отримав найвищу в історії компанії врожайність соняшнику та пшениці.

У 2020 році Kernel приєднався до Глобального договору ООН і вперше за 5 років пройшов незалежний огляд звітності щодо Цілей сталого розвитку, за результатами якого компанії присвоєно «Дуже високий рейтинг корпоративної стійкості». «Ми зосередилися на зменшенні енергоспоживання, викиди парникових газів скоротилися на 6%. Обсяг фінансування соціальних проектів збільшився втричі, порівняно з 2019 роком, і досяг \$8 млн. Переважно вони стосувалися підтримки системи охорони здоров'я в боротьбі з COVID-19 у регіонах присутності компанії, а також інвестицій у розвиток місцевих громад. Посилення цих напрямів закладено нами в стратегії на 2021 рік», — повідомив Андрій Веревський.

До 2021 фінансового року Kernel планує наростити експорт зернових з України на 20% — до 9,5 млн тонн. Насамперед за рахунок завершення будівництва Трансгрейнтерміналу потужністю 4 млн тонн. Загальний обсяг інвестицій, запланованих на наступний рік, складе \$270 млн, зокрема, їх буде спрямовано на проекти відновлюваної енергетики, збільшення пропускної здатності зернового терміналу в порту Чорноморськ, а також будівництво олійноекстракційного заводу в Старокостянтинові.



ВИПУСК ЄВРОБОНДІВ ЗАВЕРШЕНО!

KERNEL ЗАВЕРШИВ ПРОЦЕДУРУ ВИПУСКУ СЕМИРІЧНИХ ЄВРОБОНДІВ НА СУМУ \$300 МЛН ЗІ СТАВКОЮ КУПОНА 6,75%. ОРГАНІЗАТОРАМИ ВИПУСКУ СТАЛИ J.P. MORGAN, CREDIT AGRICOLE I NATIXIS.



**Анастасія Усачова,
Фінансовий директор Kernel**
За підсумками 2019/2020 маркетингового року Kernel збільшив прибутковість, став лідером галузевих рейтингів і одним із найбільш сталих бізнесів в Україні. Нам довіряють інвестори, міжнародні банки, українські та іноземні партнери. Ми залучили кошти під нижчий відсоток у порівнянні з суверенними облігаціями України. Довіра, лідерство і відповідальність є ключовими чинниками у наданні кредитного рейтингу.

Як повідомила Злата Грюкало, Керівник відділу корпоративного фінансування, рейтингове агентство Fitch присвоїло випуску євробондів Kernel рейтинг на рівні «BB-» (на два рівні вище рейтингу України). За оцінками агентства, у поточному фінансовому році компанія покаже рекордно високий рівень експортного прибутку, збільшить перевалку та рентабельність у сільському господарстві. Крім того, напередодні випуску євробондів Міжнародне рейтингове агентство S&P підвищило довгостроковий кредитний рейтинг Kernel і незабезпечених облігацій компанії з «B» до «B+» (на рівень вище рейтингу України), прогноз — «стабільний».

Для повного інформування інвесторів про фінансовий стан Kernel на момент випуску євробондів необхідно було завчасно підготувати річну фінансову звітність. У стислі терміни, порівнюючи з попередніми роками, підрозділи компанії обробили величезний обсяг інформації, після чого необхідно було отримати позитивний висновок незалежних аудиторів Deloitte.

«Без прискореного закриття облікового періоду неможливо вчасно підготувати фінансову звітність, а це вже ризики перед високими вимогами зовнішніх стейкхолдерів — кредиторами та інвесторами. Всі учасники процесу сконцентрувалися і спрямували максимум зусиль, щоб виконати роботу так, як ми звикли — оперативно, вчасно і якісно», — зазначила Яна Крещенко, Керівник відділу фінансової звітності.

Нагадаємо, у 2017 році Kernel здійснив перший випуск євробондів на Ірландській фондовій біржі. Компанія розмістила п'ятирічні єврооблігації на суму \$500 млн зі ставкою 8,75%. Тоді Kernel відкрив для України зовнішній борговий ринок після трирічної перерви.

НА СЬОГОДНІ KERNEL МАЄ НАЙВИЩИЙ КРЕДИТНИЙ РЕЙТИНГ СЕРЕД УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЙ



8 МЛН ТОНН

НОВИЙ РЕКОРД З ЕКСПОРТУ ЗЕРНОВИХ ДЛЯ KERNEL ТА УКРАЇНИ

ЗА ПІДСУМКАМИ 2019/2020 МАРКЕТИНГОВОГО РОКУ KERNEL ЕКСПОРТУВАВ 8 МЛН ТОНН ЗЕРНОВИХ КУЛЬТУР. ЦЕ НОВИЙ РЕКОРД ДЛЯ КОМПАНІЇ, АГРАРНОГО РИНКУ ТА УКРАЇНИ ЗАГАЛОМ. ЗНАЧНЕ НАРОЩУВАННЯ ЕКСПОРТУ СТАЛО МОЖЛИВИМ ЗАВДЯКИ НИЗЦІ ЧИННИКІВ, ЗОКРЕМА, ЗА РАХУНОК ЗБІЛЬШЕННЯ ВЛАСНИХ ПОРТОВИХ ПОТУЖНОСТЕЙ.

«Протягом останніх двох років компанія наростила експорт удвічі, зміцнивши лідерство на ринку. Частка Kernel у загальному експорті зернових з України зросла з 12% до 14%», — коментує Євген Осипов, CEO компанії Kernel.

У 2019/2020 МР змінилися не тільки обсяги, але й географія експорту. Насамперед за рахунок хорошого врожаю в країнах Євросоюзу. Нагомить Китай різко збільшив обсяги закупівель, придбавши в компанії Kernel понад 1,5 млн тонн кукурудзи, що вшестеро більше, ніж у попередньому сезоні. Відтак КНР стала найбільшим імпортером для Kernel, обійшовши основні країни призначення — Нідерланди та Іспанію. Найбільше пшениці було експортовано до країн Східної Азії, зокрема, Індонезії й Тайланду.

Водночас Kernel довелося подолати чимало викликів. Сезон стартував з відносно високими світовими цінами через несприятливі погодні умови на Середньому Заході США. Однак ціни пішли вниз, коли Бразилія збрала рекордний другий урожай. На початку січня 2020 року було підписано першу фазу угоди США з Китаєм, яка мала покласти край торговельній війні, однак ринок на неї практично не відреагував. У лютому-березні



Олександр Головін
Генеральний директор компанії «Кернел-Трейд», Директор із закупівель зернових та олійних культур

Рекорд був би неможливим без плідної співпраці з сільгоспвиробниками. Дивізіон Агробізнес Kernel забезпечив 2,8 млн тонн зернових. Ще 5,2 млн тонн продукції ми закупили в агровиробників, у тому числі завдяки форвардним закупівлям, договорам фінансування та партнерському проєкту Open Agribusiness. Порівнюючи з минулим роком цифра зросла на 63%. Плани на цей рік ще амбіційніші — майже 7,4 млн тонн.

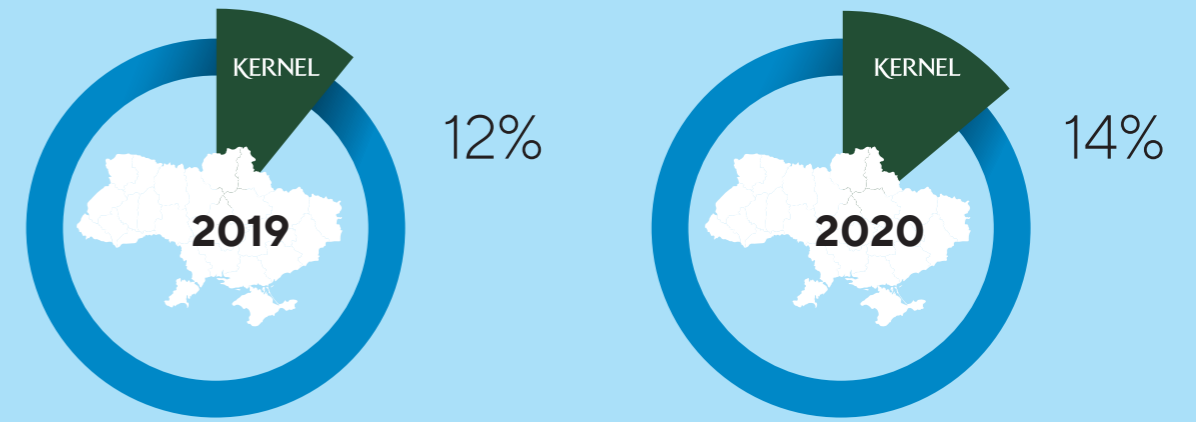
У ПРІОРИТЕТАХ KERNEL — ЗБІЛЬШЕННЯ ПРОДАЖІВ НА УМОВАХ CIF, НАРОЩУВАННЯ ЗАКУПІВЕЛЬ І РОЗШИРЕННЯ СПІВПРАЦІ З АГРОВИРОБНИКАМИ

визначальним чинником став COVID-19. Пандемія призвела до рецесії світової економіки. Зниження доходів людей у комплексі з етаноловою кризою в США обвалили світові ціни на зерно.

За оцінкою Оксани Карабін, Керівника відділу трейдингу зерна, 2020/2021 МР виявився ще більш динамічним. Очікування на хороший урожай не справдилися спочатку в північній півкулі — підвела погода в США, ЄС і Україні, а зараз невтішно розвивається ситуація з другим урожаем кукурудзи в Бразилії. Водночас попит на продовольство різко зріс: світова економіка швидко відновлюється після глобального локдауну, відновлюється і споживання. Лідером цих процесів є Китай, який купує зерно рекордними темпами передусім у США, що передбачено двосторонньою торговельною угодою. Також Китай швидше ніж очікувалося відновлює поголів'я після величезних втрат від африканської чуми свиней. Як наслідок, стабільно високий попит при обмеженій пропозиції став фундаментальною основою різкого підвищення цін на зерно в поточному сезоні.

Попри різке падіння експортного потенціалу у 2020/2021 маркетинговому році, Kernel все ж планує збільшити обсяги експорту зернових і утвердити лідерські позиції на ринку.

ЧАСТКА KERNEL У ЗАГАЛЬНОМУ ЕКСПОРТІ ЗЕРНОВИХ З УКРАЇНИ



Оксана Карабін
Керівник відділу трейдингу зерна

Ми розглядаємо глобальні виклики як стимул для інтенсифікації роботи. У пріоритетах Kernel на рік — подальше збільшення продажів на умовах CIF, нарощування закупівель і розширення співпраці з агровиробниками.

KERNEL ОЧОЛИВ РЕЙТИНГ SUSTAINABLE UKRAINE

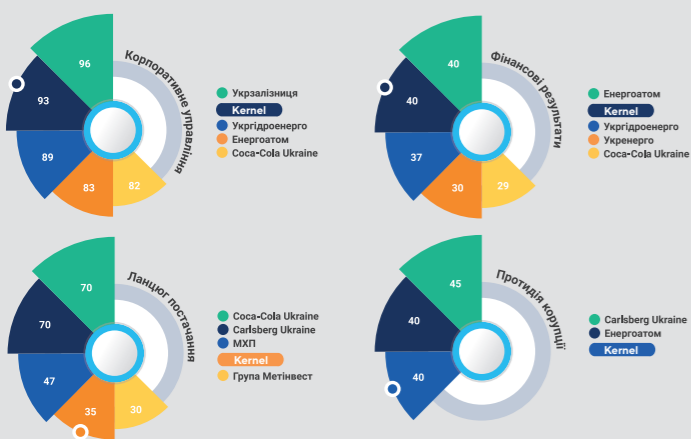
KERNEL СТАВ ЛІДЕРОМ ПЕРШОГО РЕЙТИНГУ КОРПОРАТИВНОЇ СТІЙКОСТІ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ SUSTAINABLE UKRAINE. ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОЦІНОК ЕКСПЕРТНОЇ КОМІСІЇ KERNEL ПРИСВОЄНО РІВЕНЬ «АА» — «ДУЖЕ ВИСОКИЙ РЕЙТИНГ КОРПОРАТИВНОЇ СТІЙКОСТІ».

Kernel є прикладом побудови сталої, відповідальної та високоефективної компанії. Ми добровільно беремо на себе зобов'язання понад ті, що вже передбачені чинним законодавством, зокрема, сплату податків. Наші соціальні ініціативи однаково спрямовані і на корпоративну підтримку співробітників компанії, і на вирішення суспільних проблем, актуальних для регіонів присутності Kernel».

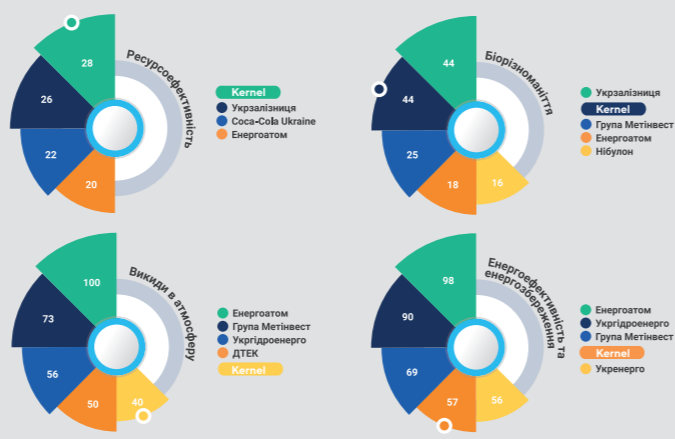
За підсумками 2019 року до рейтингу Sustainable Ukraine потрапили компанії, які входять до 250 найбільших платників податків України. Високий рівень корпора-



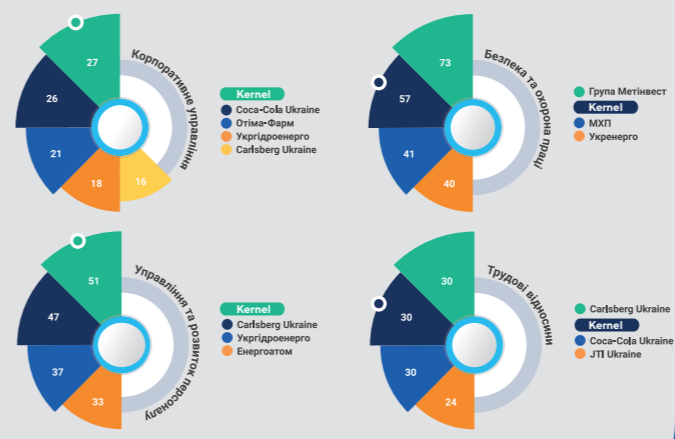
ЛІДЕР У ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ ТА У КОРПОРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ



ЛІДЕР У ЕКОЛОГІЧНІЙ СФЕРІ

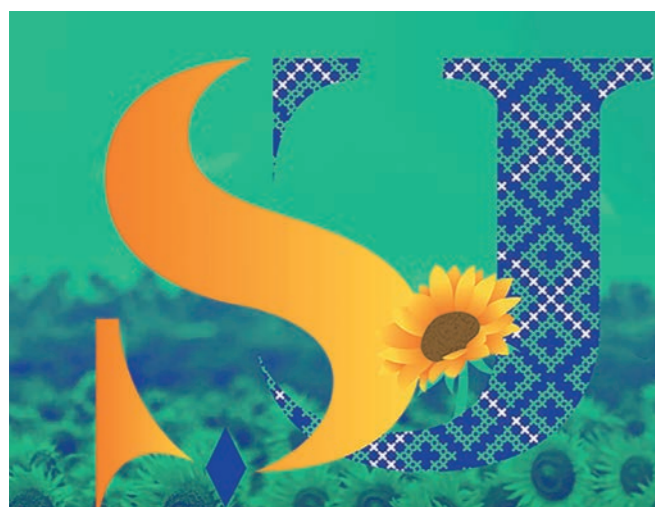


ЛІДЕР У СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ



СТАЛИЙ РОЗВИТОК KERNEL: ГОВОРЯТЬ ФАКТИ

- ✓ Євген Осипов, CEO Kernel, підписав Меморандум про спільні дії з антикорупції в рамках глобальної програми ООН Anti-Corruption Collective Action. Kernel став першою аграрною компанією, яка приєдналася до проекту.
- ✓ Kernel долучився до Всесвітньої акції «16 днів проти гендерно зумовленого насильства», щоби привернути увагу до цієї проблеми. Ініціативу реалізує Фонд Народонаселення ООН в Україні — UNFPA Ukraine.
- ✓ Kernel підписав Спільну заяву лідерів бізнесу про відновлення глобального співробітництва з ООН. До проекту приєдналося понад 1000 компаній зі 100 країн світу. На сьогодні це найбільша ініціатива корпоративної соціальної відповідальності, яку підтримали світові бренди й міжнародна бізнес-спільнота.
- ✓ Kernel увійшов до екокомітету European Business Association. Разом із його учасниками компанія обмінюється досвідом і поширює екологічні практики: зменшення підприємствами промислового забруднення; скорочення промислових відходів; скорочення викидів парникових газів, зокрема, вуглекислого; утилізація промислових відходів; впровадження Green Deal в Україні.
- ✓ Kernel підписав декларацію «Гендерної рівності та запобігання домашньому насильству». Вона передбачає виконання таких цілей до 2025 року: запровадження гендерно чутливих підходів у роботу компанії, створення умов для гідної праці та рівної зайнятості, сприяння запобіганню домашнього насильства та формування нетерпимості до всіх його проявів, розвиток і заохочення співробітництва задля розширення прав жінок, гендерної рівності.



Проект Sustainable Ukraine, ініційований консалтинговою компанією Premier Business Consulting & Communications, оцінює та порівнює якість корпоративного управління в компаніях, їх здатність забезпечувати сталий розвиток бізнесу і країни та позитивно впливати на суспільство. Під час комплексного дослідження експертна комісія провела оцінювання українського бізнесу одразу за кількома напрямками. Kernel став одним із беззаперечних лідерів у більшості з них. Зокрема, високих результатів компанія досягла в корпоративному управлінні, фінансово-економічній, екологічній та соціальній галузях.

«Рейтинг Sustainable Ukraine формує новий етап розвитку відповідального бізнесу в Україні. Це додатковий інструмент, який дозволяє оцінити, наскільки компанія відповідає міжнародним стандартам та вимогам стало-го розвитку, — коментує Євген Осипов, CEO Kernel. —

тивної стійкості, окрім Kernel, присвоєно також компаніям «Енергоатом», «Укргідроенерго», «Coca Cola Ukraine», Метінвест, ДТЕК та іншим.

Динаміку розвитку ключових гравців українського бізнесу відтепер оцінюватимуть щороку. Глобальна мета рейтингу полягає в стимулюванні позитивних змін у бізнес-середовищі і, відповідно, у країні, а також у посиленні зростання конкурентоздатності та привабливості соціально відповідальної ділової поведінки компаній.

ВДИХНУТИ НА ПОВНІ ГРУДИ. ЯК KERNEL ДОПОМАГАЄ СПІВРОБІТНИКАМ БОРОТИСЯ З COVID-19

МИ ЗВИКЛИ ДО ТОГО, ЩО KERNEL СТВОРЮЄ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ. ОДНАК НОВІ УМОВИ ВИМАГАЮТЬ НОВИХ ПІДХОДІВ. КОЛИ БОРОТЬБА ЗА ЖИТТЯ СВОЇХ СПІВРОБІТНИКІВ ДЛЯ КОМПАНІЇ СТАЄ ЗВИЧНОЮ СПРАВОЮ, ЦІННОСТІ БІЗНЕСУ ТА СТАБІЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ СТАЮТЬ ОЧЕВИДНИМИ.



ГРА НА ВИПЕРЕДЖЕННЯ

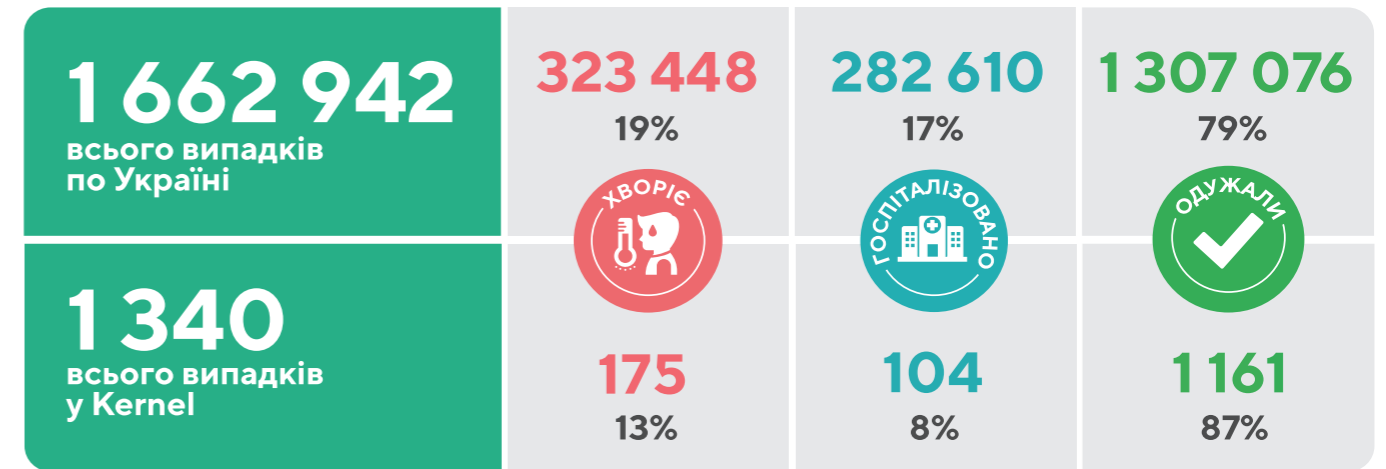
Коли в Україні тільки зафіксували перші випадки захворювання, команда Kernel вже активно вивчала ситуацію з Covid-19 у світі і розробляла комплекс превентивних заходів, щоб запобігти поширенню коронавірусу в компанії. До введення карантинних обмежень на території країни в офісах і на підприємствах розпочалася профілактика – співробітників забезпечили засобами індивідуального захисту, ввели контроль за дезінфекцією приміщень і щоденний температурний скринінг, відмінили закордонні та внутрішні відвідування, перевели навчання та заплановані корпоративні заходи в онлайн-формат. З 17 березня близько 4000 співробітників почали працювати віддалено. Однак більша частина команди, задіяна у виробничих процесах, продовжувала забезпечувати безперервне виробництво та економічну стабільність країни.

Наталія Кульчицька, Керівник департаменту персоналу

Перед нами стояло першочергове завдання – захистити велику команду від поширення коронавірусної інфекції, мінімізувавши ризики та негативні наслідки. Ми усвідомлювали, що відповідаємо не лише за життя та здоров'я своїх співробітників, а й за безпеку їхніх родин, тому діяли оперативно і злагоджено. Впроваджуючи превентивні заходи, ми паралельно відпрацювали алгоритм підтримки колег з підтвердженням Covid-19. Зміцнювали комунікацію між регіонами, налагоджували координацію дій на рівні лікарень, продумували механіку до дрібниць і на кілька кроків уперед. Досвід показує, що головне в лікуванні коронавірусу – швидко реагувати на будь-які зміни самопочуття у пацієнта. Ми не залишаємо хворого наодинці з проблемою, а супроводжуємо наших співробітників впродовж усього курсу лікування, ініціюючи за необхідності додаткові аналізи, забезпечуючи ліками і навіть кисневими концентраторами.

Профілактика інфікування і розповсюдження коронавірусу передбачала й інформаційний детокс. Щоб уникнути поширення недостовірної інформації про пандемію, яка могла б спровокувати паніку серед персоналу, в компанії стартувала комунікаційна кампанія. Фактично, Kernel став надійним джерелом інформації, створивши безпечне середовище для співробітників.

Про дієвість превентивних заходів, що допомогли стримати розповсюдження пандемії на рівні компанії, стверджує статистика. Лише 20% ковід-позитивних працівників інфікувалися через контакти на роботі, решта – 80% – зіштовхнулися з хворобою ззовні.



Статистика Kernel у порівнянні із загальноукраїнською станом на кінець березня 2021 року

АЛГОРИТМ ПІДТРИМКИ

Від початку пандемії в компанії діють Штаби оперативної підтримки співробітників, поділені за бізнес-сегментами. Функції координаторів виконують HR-бізнес-партнери та регіональні HR-менеджери Управляючої компанії, Агробізнесу та Дивізіону виробничих активів, на місцях також долучаються офіс-менеджери. Кожен ранок для співробітників Департаменту персоналу розпочинається не з кави, а зі збору інформації про стан здоров'я колег. Консультаційна підтримка, що здається на перший погляд легкою справою, має багато складових: від організації проведення тестування до екстреного забезпечення співробітників кисневими концентраторами, дороговартісними ліками чи оперативного перевезення пацієнтів з одного медзакладу в інший через потребу в специфічному кисні.



Тетяна Каравасва, HR-бізнес-партнер Управляючої компанії

У випадку підозри на коронавірус чи перших проявів симптомів співробітник повідомляє свого безпосереднього керівника та HR-менеджера і у певний час направляється на ПЛР-тестування. Коли діагноз підтверджується, встановлюється коло контактних осіб працівника, які також проходять діагностику та самоізолюються від колективу до контрольних результатів. Пацієнтів підключаємо до бази чат-боту в Telegram, який двічі на день – вранці та ввечері, збирає інформацію про самопочуття. Ці показники ми аналізуємо, щоб відстежити динаміку перебігу хвороби. Перебуваючи на постійному зв'язку нам вдається помічати найменші зміни й впливати на процес лікування, консультуючись з медичним експертом. Компанія оточує співробітників турботою та підтримкою. Кожен співробітник знає, що не залишиться наодинці у складний період хвороби. І коли співробітник, що поборов хворобу, надсилає відео з маленьким сином, який говорить зворушливо «Дякую за тата!» – переживає такі емоції, які важко описати. Це безцінно.



Консультаційна підтримка, що здається на перший погляд легкою справою, має багато складових: від організації проведення тестування до екстреного забезпечення співробітників кисневими концентраторами, дороговартісними ліками чи оперативного перевезення пацієнтів з одного медзакладу в інший через потребу в специфічному кисні.

На Кіровоградщині було два випадки, коли оперативність дій і непересічні зусилля координаторів пришвидшили процес одужання хворих.



Юлія Коваленко, Керівник відділу адміністративної підтримки персоналу

Нашою першочерговою місією стало налагодження комунікації з клініками та лабораторіями, щоб у випадку необхідності діяти максимально швидко. У регіонах присутності компанії ми знайшли медичні заклади, готові надавати послуги з проведення ПЛР-тестування та біохімічних досліджень з виїздом на дім до наших колег, у крайньому випадку – проводити обстеження в клініці, але за попереднім записом, тобто без черг. Уклали з ними угоди. Нашим співробітникам завжди повинно бути максимально комфортно, особливо в період хвороби. Відомо, що ситуація з коронавірусом пригнічує людей і негативно впливає на емоційний стан пацієнтів. Ми завжди готові вислухати колег та надати психологічну підтримку. Разом з цим, координуємо закупівлю та передачу на місця медикаментів та обладнання. Зараз маємо в наявності запаси ліків для лікування хворих, достатню кількість пульсоксиметрів, кисневих концентраторів. Сформували список лікарських засобів, які зазвичай прописують хворим, щоб одразу з підтвердженням діагнозу і, безумовно, за призначенням лікаря, передавати їм препарати.



Андрій Пасічник, Менеджер із закупівлі

Мені, без перебільшення, врятували життя. Перебіг коронавірусної хвороби був важким, зміна антибіотиків не допомагала, а гроші на лікування закінчувалися. При цьому вартість деяких препаратів була явно завищеною і сягала €3000. Компанія передала всі необхідні ліки, а також кисневий концентратор для терапії. До того ж, мені додатково компенсували попередні витрати на лікування. Зараз я поступово повертаюся в норму завдяки спорту, адже до хвороби вів активний спосіб життя.

Звичайно HR команда Kernel – не лікарі, але за рік боротьби з пандемією механізм підтримки та взаємодії в Департаменті персоналу відпрацювали до найменших дрібниць.



Руслана Богданова, HR бізнес-партнер виробничих активів

Кожен випадок розглядається окремо, щоб визначити ступінь тяжкості: легкий, середній або важкий. Ми пояснюємо співробітникам ризики самолікування і відмови від госпіталізації. За необхідності, ініціюємо для пацієнта задачу розгорнутого аналізу крові, який показує імовірні зміни в організмі, комп'ютерну томографію і рентген. Усі витрати при цьому бере на себе компанія. Якщо ж лікування затягується і не приносить очікуваних результатів, надсилаємо результати досліджень лікарю київської клініки, який консультує нас в питаннях коронавірусної інфекції. Медичний експерт вносить зміни в протокол лікування, а ми зв'язуємо лікарів між собою, щоб вони могли обговорити корективи та дійти консенсусу. Нам важливо розуміти, що хвороба повністю відступила, тому нерідко тримаємо контакт зі співробітниками після виписки із стаціонару для контролю правильного відновлення організму.



Щоб бути впевненими в належному лікуванні своїх працівників, компанія оформила офіційні договірні відносини з регіональними лікарнями, що приймають хворих на коронавірус. В Києві налагоджено прямий зв'язок з високопрофесійним експертом, який допомагає забезпечити якісний лікувально-діагностичний процес колегам у регіонах.



Свєтєслав Позовіков, Керівник елеватора Біловоди

Крім мене, на коронавірус захворіли батько та дружина. Склалося так, що компанія надавала консультаційну підтримку всій моїй родині. Лікар надав дієві рекомендації, які не можна порівнювати з порадами сімейних лікарів, до яких ми зверталися. Завдяки цьому всі перенесли хворобу без важких наслідків. Дуже вдячний компанії за підтримку, яку відчув на собі, та за підтримку всіх співробітників підприємства. Безпека команди в Kernel – на першому місці.

На допомогу від компанії може розраховувати кожен без винятку співробітник Kernel, незалежно від посади чи напрямку діяльності. Разом з Kernel пацієнт проходить шлях від першого позитивного тесту до контрольного негативного результату.



Ілона Дмитрук, HR бізнес-партнер Агробізнесу

Нам вдалося зробити, здавалося б, неможливе – змінити ставлення людей до свого здоров'я. Співробітники стали більше дотримуватися правил та рекомендацій, щоб запобігти розповсюдженню Covid-19 на підприємствах, користуватися засобами індивідуального захисту, якими від початку карантину забезпечує компанія. Разом із статистикою захворюваності на коронавірус ми почали також вести статистику хворих з ознаками застуди. На рівні компанії ситуація завжди під контролем. Втім, найбільш дієвим способом збору актуальної інформації для нас залишається щоденне опитування співробітників у телефонному режимі або при спілкуванні з родичами, якщо пацієнт перебуває в лікарні у важкому стані. Тоді завдання тільки одне – зробити все можливе, щоб врятувати життя.

ГАРАНТІЯ СТАБІЛЬНОСТІ

З результатом минулого року Kernel спрямував на боротьбу з пандемією в країні понад 150 млн грн. За ці кошти опорні медичні заклади поповнилися необхідним обладнанням, що врятувало вже тисячі життів українців. У бюджеті на 2021 МР закладено резервні кошти й створено корпоративний коронавірусний фонд, з якого наразі надається й буде надалі виділятися фінансова підтримка хворим працівникам.

Забезпечивши безперервне виробництво, компанія зберегла в повному обсязі заробітні плати своїм співробітникам. На підприємствах відбулася ротация змін задля обмеження контактів, офіси продовжують працювати, орієнтуючись на епідеміологічну ситуацію в регіоні. Якщо вона загострюється – переходять на віддалений режим роботи.

Kernel вже кілька років поспіль вакцинує бажаних співробітників від грипу, зараз в компанії розглядають можливість здійснення колективного щеплення від коронавірусу, коли вакцина буде у вільному доступі. До того ж часу зберігаємо спокій і соціальну дистанцію, одягаємо маски і миємо руки з милом. Все буде добре, коли Kernel поруч!



#СТОПКОРОНАВІРУСРАЗОМ: КОМАНДНА РОБОТА

ВІДСАМОГО ПОЧАТКУ КАРАНТИНУ КОМПАНІЯ KERNEL ДОПОМАГАЛА УКРАЇНСЬКИМ МЕДИКАМ У БОРОТБІ З ПАНДЕМІЄЮ COVID-19. ФІНАНСОВА ДОПОМОГА СУТТЕВО ПІДТРИМАЛА КРАЇНУ, ТА ВОНА НЕ МАЛА Б РЕЗУЛЬТАТУ БЕЗ ЩОДЕННОЇ УЧАСТІ КОМАНДИ. ЗА ЦИМИ ЦИФРАМИ ТА ЕФЕКТИВНІСТЮ — ВМІННЯ ПРИСТОСУВАТИСЯ ДО НОВИХ УМОВ ТА МІСЯЦІ ЗЛАГОДЖЕНОЇ РОБОТИ.

ПРОЄКТ KERNEL
#СТОПКОРОНАВІРУСРАЗОМ
СТАВ ФІНАЛІСТОМ
КОНКУРСУ ООН

4 500 СПІВРОБІТНИКІВ
У БЕРЕЗНІ ОПЕРАТИВНО
ПЕРЕВЕЛИ НА ВІДДАЛЕНИЙ
РЕЖИМ РОБОТИ

НА ПЕРІОД КАРАНТИНУ
КОМПАНІЯ ЗАБЕЗПЕЧИЛА
ПОНАД 12 000 СПІВРОБІТНИКІВ
СТАБІЛЬНОЮ ЗАРПЛАТНЕЮ
В ПОВНОМУ ОБСЯЗІ

ПЕРЕДАЧА ЛІКАРНЯМ
НАРКОЗНО-ДИХАЛЬНИХ
АПАРАТІВ

КІРОВОГРАДСЬКА
ОБЛАСТЬ ОТРИМАЛА
ПЛР-АНАЛІЗАТОР



Відкрийте камеру свого телефону і відскануйте QR-код



Відкрийте камеру свого телефону і відскануйте QR-код

АГРОБІЗНЕС ДОПОМАГАЄ МЕДИКАМ

Допомогти лікарням — це не лише прийняти рішення та виділити фінанси, а й організувати повний цикл процесів для того, щоб допомога фізично дісталася до лікарняних палат. Ніхто з професіоналів агробізнесу не зіштовхувався раніше з медициною. Тож першим завданням було зрозуміти, у якій саме допомозі насправді є потреба.



Наталія Кульчицька,
Керівник департаменту персоналу

Компанія Kernel, як соціально відповідальний бізнес, не могла залишитися осторонь пандемії в країні. Для нас було дуже важливо допомогти нашим лікарням, адже ми розуміли, що вони недостатньо обладнані для відповіді на цей виклик. Приємно було отримувати вдячність лікарів і зворотний зв'язок, що це дійсно було те, що їм потрібно. Завдяки цьому проєкту нам спільними зусиллями вдалося знизити рівень захворюваності і зберегти багато людських життів.



Марина Баглай,
Керівник відділу організаційного розвитку, компенсацій та аналітики

Основна складність полягала в тому, що окрім прямої діяльності з'явилася необхідність за дуже короткий час розібратися в тих процесах, із якими раніше ніколи не мали справи. За тиждень стали трішки лікарем, трішки менеджером із закупівель медичного обладнання — отже швидко вивчити всі технічні деталі. Допомагали постійний контакт із лікарями, їх потреба й зацікавленість у спільному результаті.



Є ПОТРЕБА - ЗНАЙДЕТЬСЯ Й РІШЕННЯ!

Потреба полягала, звичайно, у найбільш дефіцитних речах — тих, які лікарні самостійно дістати ніяк не могли. На апарати штучної вентиляції легень, засоби індивідуального захисту та дефібрилятори запит був у всіх і кожного. І в Україні цього обладнання не було.

Шукали цілодобово і по всьому світі — Індія, Китай, США, Європа... Доводилося конкурувати за поставки не лише з міжнародними компаніями, але й з урядами багатьох країн. У всіх постачальників замовлення були розписані на місяці вперед. І коли нарешті знаходилися ті, хто мав товар, починалися необхідні перевірки.



Вікторія Себко,
Керівник служби постачання Дивізіону виробничих активів

Окрім фінансових витрат та аврального режиму роботи, для того, щоб допомогти лікарням, компанія Kernel та всі співробітники постійно ризикували. По-перше, закупівлі виходили на абсолютно новий ринок, а по-друге, у зв'язку з шаленим попитом з'явилася дуже багато компаній-одноденок, тому треба було дуже швидко перевіряти всіх підрядників та мінімізувати ризики. Працювали цілодобово: якщо купували в Китаї — за китайським часом, у США — за американським. Але всі розуміли, що від цього залежить епідеміологічна ситуація в країні, і тому відчували свою відповідальність.



Ігор Стельмашук, Керівник комерційного відділу Агробізнесу

Зазвичай ми ніколи не працюємо за передплатою, але тоді без грошей ніхто навіть не хотів з нами розмовляти. Не помилитися й не зазнати збитків допоміг правильний підхід до управління та диверсифікація ризиків — наприклад, робота з різними постачальниками одночасно.

Проект із поставками медичної техніки розпочався в найгарячіший для відділу закупівель період — посівної кампанії, коли необхідно було сконцентруватися на забезпеченні потреб Агробізнесу. Команда розуміла, що це не просто додаткове завдання та навантаження, а можливість врятувати людські життя. У цьому проекті проявилися не лише здатність професійно й оперативно налагоджувати нові процеси, а передусім людяність колег та бажання зробити свою справу з душою.



Алла Оленченко, Фінансовий контролер

Від швидкості оплати рахунків напруга залежала те, як оперативно нам зможуть доставити все обладнання. Вчасно проводити всі фінансові операції і в проекті, і в межах усієї іншої операційної діяльності (яка, звісно ж, не зупинялася) дозволило те, що весь фінансовий відділ працював фактично в режимі онлайн і 24/7. Щоб о 9-й ранку, коли починає роботу банківська система, уже бути готовими проводити всі оплати.

ДОЛАЮЧИ ПЕРЕШКОДИ

Квітень 2020: усі кордони закрито, усі рейси українських авіакомпаній, окрім евакуаційних, скасовано. Перевезення вантажів призупинено. Розуміючи ситуацію, компанія Kernel збільшує фінансування, і команда починає шукати абсолютно нові варіанти рішень.

150 млн грн на підтримку лікарень у період пандемії



384 одиниці медичного обладнання Kernel передали лікарням



808 000 засобів індивідуального захисту



147 000 одиниць медикаментів



20 000+ дезінфікуючих засобів



Павло Маслов, Менеджер з охорони праці

Коли вже вдавалося знайти постачальника, готового за підвищеною ціною продати обладнання чи засоби індивідуального захисту, часто виявлялося, що воно не сертифіковано в Україні. Доводилося купувати час витратити на комунікацію з державними органами, аби знайти точки дотику. Наступний етап — немає кому це замовлення привезти в країну. Наша компанія декілька разів замовляла спеєрейси, щоб доставити медичну допомогу. Перші два тижні працювали без перерв і вихідних — навіть їли за комп'ютерами. Однак потім налагодили чіткий механізм роботи, який до кінця проекту працював без збоїв. Мабуть, саме цим вирізняється ефективний бізнес.



Олександр Суханов, Керівник координаційного центру логістики заводів

Від якості та швидкості забезпечення логістики залежав кінцевий результат роботи всіх підрозділів. Враховуючи обмеження локдауну і відсутність досвіду роботи в авіап перевезеннях, переді мною та моєю командою постало багато завдань. Ми мали забезпечити пошук авіалайнерів та контроль їх завантаження у Китаї та Південній Кореї. У зв'язку із шаленим дефіцитом вантажного авіатранспорту та відсутністю пропозицій від українських авіакомпаній на перших етапах роботи вимушені були працювати з іноземними авіакомпаніями. Наступним і чи не найбільшим викликом було правильно і швидко оформити цей товар на митниці, як «вантаж для боротьби з ковідом», щоб на нього не нараховувався ПДВ, і вже на наступну добу після прибуття вантажу в Бориспіль забезпечити його доставку в регіони України. Все робилося вперше, але маючи бажання та натхнення — можна вирішити все.

НА ФІНІШНІЙ ПРЯМІЙ

Усе було розписано по годинах. О 5 ранку літак сідає в Борисполі, коробки перевантажуються в машини, близько двох годин на дорогу до Полтави, — і там вантаж вже зустрічає команда, яка зі світланку на ногах. До фіналу лише один крок, але й для нього треба зібрати всі свої сили.



Руслана Богданова, HR бізнес-партнер виробничих активів

Коли нам нарешті все вдавалося, і ці поставки надходили — у лікарнях фізично не було кому отримувати та розвантажувати ці коробки. Ніхто до кінця не розумів, що таке ковід, і всі його страшенно боялися, але наші співробітники одягали маски, їхали до лікарень і власноруч приймали посилки. Це була справжня самопожертва.



Аліса Маленко, Менеджер із персоналу Центрального елеваторного блоку

Окрім лікарень, ми надавали допомогу також деяким дитячим будинкам та пансіонатам для літніх людей в Полтавській області. Частіше за все в них не було можливості забрати коробки, адже вони не мають службового транспорту, а всі карети швидкої допомоги були розпсані під виклики. Часом головний лікар особисто сідав за кермо, завантажував свій легковий автомобіль і перевозив вантажі. Здавалося, деякі лікарі й наші співробітники ледь не пішки були готові нести обладнання до лікарень. Спостереження за цим додавало сил працювати понаднормово, о 6-7 ранку приходили на роботу, щоб люди якомога швидше отримали допомогу.

Проект #СтопКоронавірусРазом об'єднав усі структурні підрозділи та функції компанії заради однієї місії — щоб кожен допоміг тим, що вміє найкраще. Навіть якщо він ніколи не робив такого раніше.



ЯК KERNEL ДОПОМІГ ЛІКАРНЯМ?



Відкрийте камеру свого телефону і відскануйте QR-код

СПРАВЖНІ ГЕРОЇ KERNEL



Відкрийте камеру свого телефону і відскануйте QR-код

НОВІ ШЕФ-ОЛІЇ СТОЖАР FUSION

«Стожар» презентував нову лінійку олій «Стожар FUSION». Колекція складається з чотирьох купажів: часник-базилік (гарбузова олія), базилік-розмарин (конопляна олія), лимон-базилік (кунжутна олія) та суміш перців (олія волоського горіха). Оригінальні поєднання корисних і духмяних інгредієнтів значно розширюють арсенал будь-якої кухні: від української до тайської, від французької до мексиканської.

Новинка — виключно локальний продукт, однак створений відповідно до найсучасніших кулінарних тенденцій. Колекцію презентували на Ukrainian Gastro Show, де смаки отримали високі оцінки професійних шеф-кухарів. Нова лінійка створена як для використання на професійній кухні, так і для щоденного приготування їжі вдома.



ЩЕДРИЙ ДАР СТАВ ГРОЮ!

Kernel у співпраці з TABASCO та Argenticс створили мобільну гру про вітаміни — «Щедрий дар», впевнено продовжуючи курс на дотримання найсучасніших трендів та інновацій. В інтерактивній грі беруть участь вітаміни та пляшка «Щедрого Дару» з ігровим QR-кодом. У грі все відбувається майже як у житті: вітамін А допомагає долати віруси, D дає швидку реакцію, а E — заряджає на мозковий штурм.

«У попередніх кампаніях ми «оживили» вітаміни А, D і E, що містяться в «Щедрому Дарі». Наступним кроком стала мобільна гра, де кожен може у розважальній формі переконатися в користі нашого продукту», — каже Інна Тохтарова, Керівник відділу маркетингу Kernel.

Гра однаково цікава і для дітей, і для дорослих. «І це не дивно, адже «Щедрий Дар» теж однаково корисний і для дітей, і для дорослих», — підказує Євген Сажнев, Артдиректор компанії креативу TABASCO.

ВДРУГЕ ОБРАЛИ НАЙКРАЩИЙ М'ЯСНИЙ РЕСТОРАН УКРАЇНИ

«Стожар» є партнером Національної ресторанної премії СІЛЬ, підтримуючи амбітну ідею клубу рестораторів Hoteliero — зробити Україну найгостиннішою країною до 2022 року. За звання найкращого ресторану країни змагалися 2874 заклади. До фіналу потрапили 160 закладів із 20 міст України, серед яких на урочистій церемонії у КВЦ «Парковий» назвали 18 найкращих. Інна Тохтарова, Керівник відділу маркетингу компанії Kernel, вручила нагороду найкращому м'ясному ресторану України 2020 року — Ресторан Наживо, м. Київ. Традиційно подарунком для переможця від «Стожар» стала тонна олії — запас для ресторану на рік роботи.



УСПІХ НА ЕКСПОРТ

KERNEL РОЗШИРЮЄ ЕКСПОРТНУ ГЕОГРАФІЮ ОЛІЙНИХ БРЕНДІВ, ПРОПОНУЮЧИ СПОЖИВАЧАМ ЯКІСНУ УКРАЇНСЬКУ АЛЬТЕРНАТИВУ ДЛЯ СТВОРЕННЯ КУЛІНАРНИХ ШЕДЕВРІВ. ЯК УДОМА ТЕПЕР МОЖНА ПОЧУВАТИСЯ В 36 КРАЇНАХ СВІТУ! У 2020 РОЦІ ТОРГОВЕЛЬНІ МАРКИ КОМПАНІЇ ПІДКОРИЛИ НАВІТЬ ТЕПЛІ КРАЇ — МАЛЬДІВИ, СЕЙШЕЛИ ТА МАЛЬТУ.



Сергій Нероцин,
Директор з маркетингу та продажів фасованої продукції

Неочищена соняшникова олія, яка виробляється на заводах компанії, рафінується та фасується у пляшки. 62% бутельованої олії у 2020 маркетинговому році ми експортували переважно в Європу, країни Близького Сходу та Китай. Зокрема ми постачаємо продукцію таким міжнародним ритейлерським мережам як Metro, Auchan, Walmart, Maxima тощо. В Україні олію наших брендів реалізують 18 національних ритейлерів та 30 регіональних дистриб'юторів. Щодо сегменту бутельованої соняшникової олії, обсяги експортних продажів у 2020 МР збільшилися на 21%, порівнюючи з сезоном 2018/2019. Загалом ми експортували 91 млн літрів олії до 58 країн світу. Насамперед збільшилися обсяги поставок до Європи (до речі, ми увійшли до нової великої ритейлерської мережі Jumbo в Нідерландах), Африки та Азії, однак децю зменшили обсяги продажів на Близькому Сході. Крім того, нам вдалося розширити експортну географію брендів компанії. Олію Le Blanc тепер можна купити в Конго, Анголі та Габоні, Kernel — у Мавританії, на Мальдівах, Сейшелах і Мальті.



62%

бутельованої олії виробництва Kernel експортується



38%

виробленої бутельованої олії від Kernel споживають українські родини

KERNEL — №1

5 брендів компанії, що експортуються по світу — Kernel, Le Blanc, Щедрий Дар, Premi та Стожар



58 країн світу

споживають бутельовану олію компанії Kernel



91 млн літрів

бутельованої олії було експортовано у 2019/2020 МР

ТОП-5

світових ритейлерів з брендами Kernel — Metro, Auchan, Walmart, Norfa, LuLu



KERNEL У WALLMART

У 2020 році Kernel здійснив ще один стратегічний крок у рамках підкорення міжнародних ринків. Відтепер компанія постачає олію під торговельною маркою Kernel до супермаркетів мережі Walmart у США. Нагадаємо, з 2019 року олія Kernel є на полицях канадського Walmart.

СТОЖАР КРОКУЄ СВІТОМ

Світ виходить із гастрономічної зони комфорту й відкриває нові горизонту смаку разом із Kernel. Крафтовій лінійці Premium Select від «Стожар», яку формують лляна, конопляна, гарбузова, горіхова та кунжутна олії, радіють вимогливі шефи не лише в Україні, а й Молдові та США. Натуральний продукт українського виробництва засмакує найвибагливішим гурманам!

Але це ще не все. «Стожар» набуває все більшої популярності в Азербайджані. Асортимент у цій країні доповнився соняшnikово-оливковим міксом. Увібравши в себе унікальні властивості, він зроби́ть кулінарні шедеври азербайджанських родин іще кориснішими.



СУПЕРЛІГА 2020

СЕЗОН, ЩО ВІДКРИВ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ЧЕМПІОНІВ



УВЕСЬ 2020 РІК МЕХАНІЗОВАНІ ЗАГОНИ КОМПАНІЇ, ВИРОБНИЧІ ЗМІНИ ЗАВОДІВ, ЕЛЕВАТОРІВ ТА ТЕРМІНАЛА ЩОДЕННО ПРИЙМАЛИ ВИКЛИКИ, АКУМУЛЮВАЛИ СВОЇ ЗУСИЛЛЯ В ПОЛЯХ І НА АКТИВАХ, КОНЦЕНТРУВАЛИСЯ НА КОМАНДНІЙ РОБОТІ, ПРАЦЮВАЛИ НА РЕЗУЛЬТАТ. А СУПЕРЛІГА KERNEL ТІЛЬКИ «ПІДГРИВАЛА» ІНТЕРЕС КОМАНД.

Суперліга 2020 стартувала в звичному режимі: команди виробничих змін розпочали конкурсний сезон з нового фінансового року, механізовані загони – разом із першими технологічними операціями в полях. Але більшість сезону – в умовах карантину.

На кожному етапі визначалися лідери турнірної таблиці. В Дивізіоні виробничих активів – щомісячно, у Дивізіоні Агробізнес – по завершенню чергової фази технологічного процесу. З одного активу чи кластера могло

бути навіть кілька фаворитів, що додавало учасникам ще більше запалу. Специфіка Суперліги в тому, що ти будь-якої миті з аутсайдерів можеш вийти в переможці й очолити рейтинг. Для цього потрібно чітко, професійно та злагоджено працювати і вчасно проводити роботу над помилками.

За результатами екстремального сезону звання Чемпіонів Суперліги отримали 37 команд, що прямопропорційно сумарній кількості кластерів та активів Kernel.



Наталія Кульчицька, Керівник департаменту персоналу Kernel

Суперліга – проект про людей робітничих професій і лінійний менеджмент на місцях, які показують, що здатні самостійно приймати рішення і бути при цьому ефективними. Вони дійсно можуть набагато більше, якщо отримують поваження та довіру менеджменту, і виходять за рамки свого комфорту, коли в них вірять і заохочують до кращих результатів. Під час конкурсного змагання кожна команда націлена на максимальне залучення персоналу в підвищення операційної ефективності. Незалежність учасників у прийнятті рішень, вплив кожного на загальний результат, залучення до вирішення важливих операційних завдань в поєднанні з мотиваційною підтримкою і визнанням роблять Суперлігу потужним драйвером виробничої ефективності компанії.



Юрій Пугач, Директор із управління виробничими активами Kernel

У непростий і турбулентний рік нам вдалося зберегти безперебійне виробництво і навіть наростити показники операційної ефективності по виробничих активах на 5%. Те, що ми кожного сезону набираємо обертів, – цілком і повністю заслуга Суперліги. Із внутрішнього проекту вона переросла у спосіб мислення співробітників, безперервну роботу над собою. Команди заводів, елеваторів і термінала щодня приймають оперативні та гнучкі рішення, цілеспрямовано рухаються до кращих показників, відкриваючи потенціал майбутнього успіху Kernel.



Руслана Богданова, HR бізнес-партнер виробничих активів Kernel

Коли людину повністю влаштовують результати її роботи, починається регресія. Суперліга ж навпаки – спонукає співробітників не зупинятися на досягнутому. Підсумки конкурсного проекту в Дивізіоні виробничих активів підбиваються щомісяця і за результатами року. Якщо хоча б один пазл випадає, загальна картина результатів змінюється. Основою для підведення підсумків слугує перелік розроблених показників, за якими зміни отримують бали. При цьому учасники однієї команди можуть працювати в різних структурних підрозділах, але Суперліга об'єднує їх в цілісний колектив, заряджений на виробничі здобутки.

КОМАНДНА РОБОТА – КЛЮЧОВИЙ ІНГРЕДІЄНТ УСПІХУ. З ЦИМ ПОГОДЯТЬСЯ ВСІ УЧАСНИКИ СУПЕРЛІГИ. В ЯКОМУ Б РЕГІОНІ НЕ ПРАЦЮВАЛА КОМАНДА, ДО СКЛАДУ ЯКОГО БІЗНЕСУ-СЕКТОРУ НЕ ВХОДИЛА Б – МОТИВОВАНИЙ КОЛЕКТИВ МОЖЕ ПОКАЗАТИ ВРАЖАЮЧІ РЕЗУЛЬТАТИ



Ігор Чикін, Директор Агробізнесу Kernel

Незважаючи на всі виклики 2020 року, ми вчасно розпочали посівну на полях компанії, у заплановані терміни та в повному обсязі виконали необхідні технологічні операції. Наші мехзагони показали, що мотивовані здоровою конкуренцією й готові перемагати за будь-яких обставин. По суті, механізовані загони сьогодні на завершальному етапі трансформації в універсальні команди, спеціалісти яких можуть замінити один одного в разі необхідності. Цього року таке перетворення виявилось актуальним як ніколи. Командам довелося в стислий період адаптуватися до нових умов і навчитися працювати з ними. Ми живемо у світі глобальних змін, тому вміння миттєво реагувати на них — один із ключових чинників успіху.

МЕХАНІЗОВАНІ ЗАГОНИ:

- «**Варва**» (кластер Дружба-Нова)
- «**Говтва**» (кластер Полтава-Південь)
- «**Діснейленд**» (Центральний кластер)
- «**Посіпаки**» (Придніпровський кластер)
- «**X-ants**» (Харківський кластер)
- «**Команда V**» (Західний кластер)

КОМАНДА ТЕРМІНАЛА:

- «**Комета**» (Трансбалктермінал)

КОМАНДИ ЕЛЕВАТОРІВ:

- «**Адреналін**» (елеватор Линовиця)
- «**Фаворит**» (елеватор Андріяшівка)
- «**Оба-на!**» (елеватор Біловоди)
- «**Кристал**» (елеватор Лазірки)
- «**Перемога**» (елеватор Миргород)
- «**Максимум**» (елеватор Тростянець)
- «**Крути**» (елеватор Ніжин)
- «**Максимум**» (елеватор Глобине)
- «**Ерудит**» (елеватор Семенівка)
- «**Веселка**» (елеватор Хорол)
- «**Стріла**» (елеватор Яготин)
- «**Твіст**» (елеватор Кононівка)
- «**Зерновик**» (елеватор Балин)
- «**Команда Усатенка**» (елеватор Кіровоград)
- «**Атом**» (елеватор Смоліне)
- «**Команда Ситара**» (елеватор Гнівань)
- «**Мрія**» (елеватор Веснянка)
- «**Вектор**» (елеватор Вікторівка)
- «**Бригада майстра Скрипника**» (елеватор Красноград)
- «**Перша зміна**» (елеватор Лихачове)
- «**Посмішка**» (елеватор Ришетилівка)
- «**Крута команда**» (елеватор Трикрати)
- «**Фенікс**» (елеватор Супрунівка)

ВИРОБНИЧІ ЗМІНИ ЗАВОДІВ:

- «**Флагман**» (Полтавський ОЕЗ)
- «**Золота крапля**» (Приколотнянський ОЕЗ)
- «**GoldenOil**» (Кропивницький ОЕЗ)
- «**Ох вже ці робітники**» (Придніпровський ОЕЗ)
- «**Ядро**» (Українська Чорноморська Індустрія)
- «**Борці за якість**» (Бандурський ОЕЗ)
- «**Цвяхи**» (Вовчанський ОЕЗ)



Костянтин Шитюк, Заступник директора Агробізнесу Kernel з виробництва

Рівень підготовки керівників і спеціалістів мехзагонів, який ми бачимо сьогодні, свідчить про правильність обраного нами шляху — передачі повноважень на місяці. В умовах такого непростого року наша організаційна структура повною мірою довела свою ефективність. Рішення команд стають дедалі впевненішими. Якщо порівнювати сумарні бали мехзагонів за результатами всіх турів, то можна констатувати, що середні показники турнірної таблиці в другому сезоні Суперліги вирости. Це свідчить про якісне підвищення організації виробничих процесів та виконання технологічних операцій. Але навіть сьогоднішнім чемпіонам є куди рости й розвиватися. Ми обов'язково будемо продовжувати бенчмаркінг всередині кластерів та компанії, щоб досягати найвищих результатів.

ЛІГА ЧЕМПІОНІВ АГРОБІЗНЕСУ: ПЕРЕМОГИ, ЩО НАДИХАЮТЬ

ВЛІТКУ 2020 РОКУ ВІДБУЛАСЯ ДОВГООЧІКУВАНА, ГАРЯЧА Й НАЙБІЛЬША АГРАРНА ПРЕМ'ЄРА СЕЗОНУ — ЦЕРЕМОНІЯ НАГОРОДЖЕННЯ «ЛІГА ЧЕМПІОНІВ АГРОБІЗНЕСУ KERNEL-2019». ЦІКАВО, ЩО НАВІТЬ КАРАНТИН НЕ ПЕРЕШКОДИВ ВРУЧЕННЮ НАГОРОД ПЕРЕМОЖЦЯМ.

Євген Осипов, CEO Kernel, першим привітав учасників церемонії: «Ми почали цей конкурс у 2014 році, щоб активувати наш потужний внутрішній ресурс. І вже вкотре маємо високі результати. Право на розвиток ми отримуємо в конкурентній боротьбі на ринку. Ми задаємо тон, ми на крок попереду інших і показуємо, як саме потрібно вести бізнес. На цьому шляху рятує те, що це не особиста, а командна робота. Коли ми вітаємо наших чемпіонів, нас самих надихають і мотивують результати, які вони демонструють».

Продовжив вітальне слово Ігор Чикін, Директор Агробізнесу Kernel, наголосивши, що найбільша сила криється саме у внутрішньому зростанні команд: «Високі показники, навіть понадпланові, яких ми досягли цього року, — це результат злагодженої роботи, глибоких трансформацій всередині команди. Завдяки цьому навіть

у період пандемії всі кластери закінчили посівну та всі необхідні роботи вчасно».

«Якісно відпрацьована технологія, злагоджена робота команди, правильно підібране технічне забезпечення, оперативні рішення протягом сезону дозволили досягти результатів, якими можна пишатися, — підкреслив Костянтин Шитюк, Заступник директора Агробізнесу з виробництва. — Переможцем Ліги Чемпіонів може стати кожна команда. Головне працювати задля єдиної мети».

Церемонія нагородження відбувалася онлайн, проте заздалегідь спеціальний лігамобіль подолав 4800 км Україною, завітавши до кожного кластера, щоб особисто привітати агрочемпіонів. Відзняті матеріали стали окрасою онлайн-заходу та дозволили всім віртуально побувати в гостях у переможців.

ВІДЕОЦЕРЕМОНІЯ НАГОРОДЖЕННЯ ЧЕМПІОНІВ 2019 РОКУ

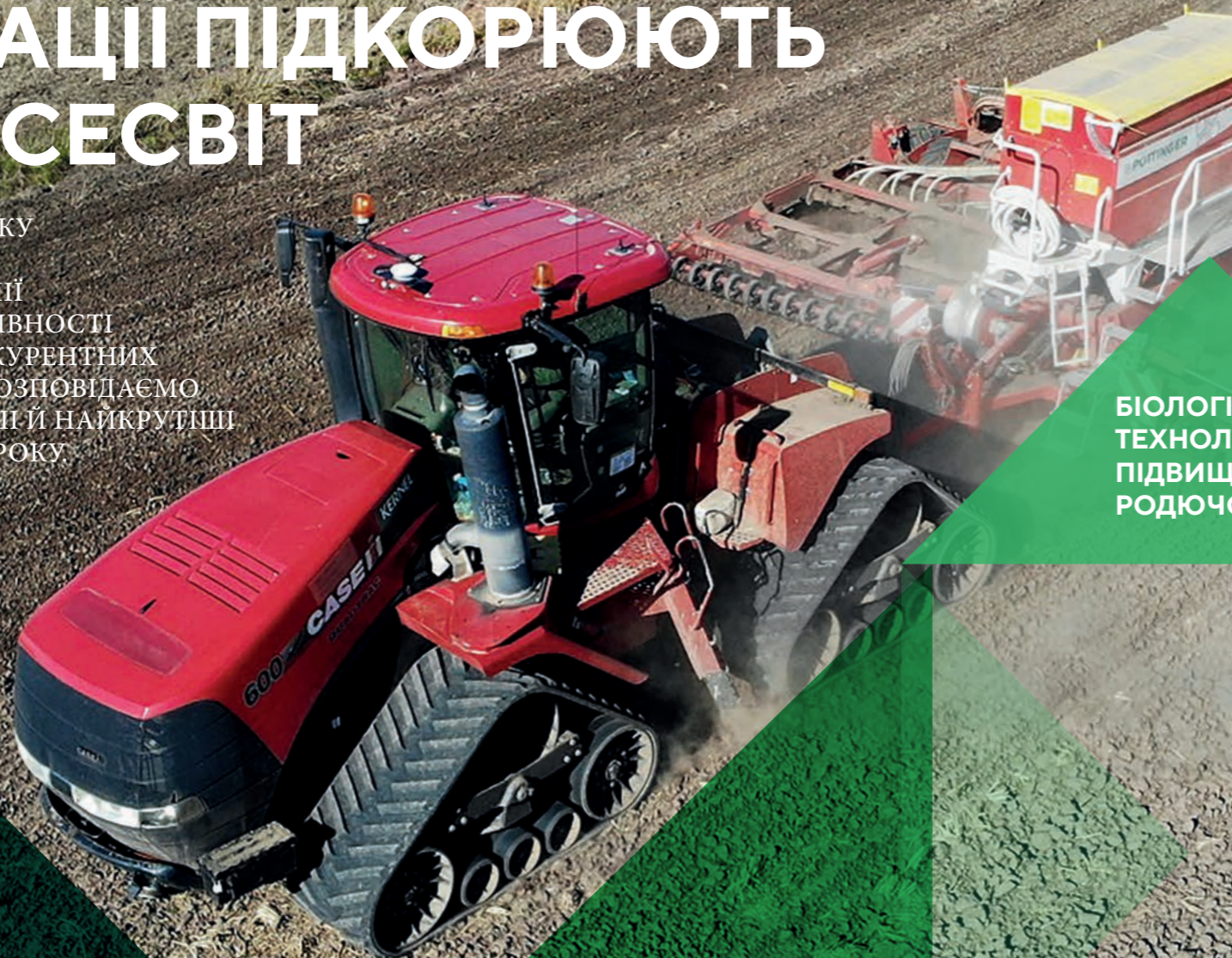


Відкрийте камеру свого телефону і відскануйте QR-код



ЯК ТОБІ ТАКЕ, ІЛОНЕ: ІННОВАЦІЇ ПІДКОРЮЮТЬ АГРОВСЕСВІТ

KERNEL РОБИТЬ СТАВКУ НА ІННОВАЦІЇ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЄ КОМПАНІЇ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА ОТРИМАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ НА РИНКУ. РОЗПОВІДАЄМО ПРО НАЙАКТУАЛЬНІШІ І НАЙКРУТІШІ НОВОВВЕДЕННЯ 2020 РОКУ



БІОЛОГІЗАЦІЯ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РОДЮЧОСТІ ҐРУНТІВ



Для Kernel важливим є напрямок руху до екологічно нейтрального землеробства, актуального наразі у світі. Це соціальна відповідальність за ведення сільського господарства.

«Одним із елементів цього є зменшення хімічного навантаження на ґрунт і його мікробіом, — наголошує **Костянтин Шитюк, Заступник директора Агробізнесу з виробництва**. — Для цього компанія протягом кількох років вивчала, а зараз активно використовує біологічні препарати, які стали базовим елементом наших технологій. Серед них є кілька груп. Перша — це біодеструктори, препарати, що збагачують ґрунт мікроорганізмами, які були пригнічені внаслідок інтенсивних технологій вирощування. Це відновлення природних процесів у ґрунті, наслідком чого є інтенсифікація розкладання органічних решток культур, вирощених на полі, повернення в колообіг елементів живлення з решток, що не лише підтримує біорізноманіття в ґрунті, а й дозволяє нам оптимізувати витрати мінеральних добрив шляхом якісної підготовки ґрунту до посіву іншої культури. Нарешті, ці бактерії є досить ефективними антагоністами шкідливих для культурних рослин мікроорганізмів, що забезпечує фунгіцидний ефект. Біодеструктори ми використовуємо на площах понад 350 тис. га вже кілька років поспіль».

Друга — біостимулятори, препарати, внесення яких позитивно впливає на рослинні культури. Вони можуть виконувати функцію як стимуляторів, які підвищують інтенсивність розвитку культури, так і антистресантів, які покращують стабільність рослин під час стресів типу посухи, хімічної обробки тощо.

«Один із таких препаратів — це «Поліміксобактерин», — зазначає **Аркадій Лунгул, Керівник науково-дослідного відділу**. — Ми його вивчали ще з 2014 року, і досліди науково-дослідного центру з протравки насіння дали хороші результати. Використання препарату на полях теж позитивне — за рахунок певних біологічних речовин він допомагає зберігати потенціал врожаю. Тому «Поліміксобактерин» набув широкого поширення, особливо там, де стандартні технології істотно вплинули на ґрунт (в інших аграрних компаніях, де не надто переймаються біологізацією ґрунту, показники по ньому можуть бути навіть вищими, ніж у нас). Препарат використовується передусім для кукурудзи, а також для пшениці, соняшнику. Ми досі його вивчаємо та продовжуємо тестувати в різних умовах для максимально ефективного використання. Загалом для біологічних препаратів період дослідження становить 3-5 років».

«Варто зазначити, що Kernel має виключну ліцензію на виробництво «Поліміксобактерину»,

— додає **Михайло Журба, Заступник керівника науково-дослідного відділу**. — Ми його вносимо майже по всіх площах. По кукурудзі використовуємо як для обробки насіння, так і для обробки в полях фоліарно. У середньому це дає приріст урожаю 3-4 ц/га. На інших культурах наразі відпрацьовуються оптимальні режими використання препарату. У 2020 році «Поліміксобактерин» було використано на площі 150 тис. га для обробки кукурудзи і пшениці. Надалі ця площа збільшиться».

Паралельно компанія досліджує й інші біологічні препарати, які б дозволили, з одного боку, підвищити ефективність технологій і, відповідно, дохідність, а з іншого, мінімізувати вплив на навколишнє середовище. Ті, які показують найкращі результати, будуть використовуватися у великих масштабах у виробництві в рамках стратегії біологізації виробництва.

Окремо слід сказати про власну мікробіологічну лабораторію, створену Kernel у 2020 році. «Вона розташована на базі кластера Дружба-Нова і має на меті сконцентрувати спеціалістів і забезпечити їх необхідним обладнанням задля якісного супроводу впровадження біопрепаратів у виробництво, — говорить **Костянтин Шитюк**. — Серед українських аграрних компаній ми перші, хто має таку лабораторію. Ми плануємо активно її розвивати, у тому числі й для виробництва власних біопрепаратів».



ДРОНИ-ОПРИСКУВАЧІ В ТЕХНОЛОГІЇ ВИРОЩУВАННЯ

Лабораторія здійснює мікробіологічний моніторинг ґрунтів, а ще тестує різні біологічні препарати, представлені на ринку. «За 2020 рік ми проаналізували понад 700 зразків — як ґрунту, так і біопрепаратів, у тому числі перевірили їх на наявність біоагента та титру, — зазначає **Михайло Журба**. — Зараз є чимало фальсифікатів, зокрема з усіх досліджених нами препаратів приблизно 35% — ті, які відповідають заявленим виробником характеристикам, ще 35% — ті, щодо яких виникають питання, і, відповідно, ще 30% — не відповідають зовсім. Лабораторія дає нам можливість спершу якісно оцінити препарат, потім — випробувати його на різних схемах дослідження на різних культурах, і тільки потім — впровадити у виробництво».

ОНОВЛЕННЯ ПАРКУ ПОСІВНОЇ ТЕХНІКИ

Втілення стратегічного рішення про перехід на новий рівень посіву культур для скорочення термінів весняної посівної вирішили втілювати завдяки більш продуктивним агрегатам та широкорядним сівалкам. Покриваючи за добу не менше 200 га, вони дозволяють досягти збільшення продуктивності без втрати якісних показників посіву — і нівелювати вплив не завжди ідеальних погодних умов.

«У 2020 році ми придбали 13 швидкісних сівалок, завдяки чому отримали оптимізацію чисельності парку посівної техніки до 40%, — зазначає **Володимир Мерзлюк, Керівник інженерної служби Kernel**. — Адаже одна швидкісна сівалка має продуктивність більшу від звичайної до 40%. Якщо ж порівнювати швидкісну 24-рядну сівалку з 16-рядною, то продуктивність буде ще вища. Ще один вагомий плюс — збільшення врожайності за рахунок вищої рівномірності розміщення насіння в рядку. За даними наших технологів, у середньому це 3 ц на кукурудзі. Згідно з планом на 10 років, замінимо всі сівалки, які в нас є, на швидкісні. Заміні підлягають 119 — замість них буде десь 74 швидкісних».

Це досить інноваційна технологія, яка другий рік поспіль впроваджується на полях компанії. «Передусім це стосується десикації соняшнику у зв'язку з тим, що ми не можемо заходити на поля для внесення ЗЗР оприскувачами, щоб не ламати культуру, — говорить **В'ячеслав Мисенко, Головний технолог Kernel**. — А тут ми досить просто і зручно робимо цю операцію, яка, своєю чергою, дозволяє зекономити кошти завдяки зменшенню вологості в насінні соняшника, зменшити втрати та покращити збирання».

Наразі ми вийшли на 10-12 тис. га десикації в Західному кластері і в межах 1 тис. га в кластері Дружба-Нова. Зараз так обприскуємо тільки соняшник, але надалі плануємо заходити й на інші культури.

Цього року плануємо вносити всі види ЗЗР на кукурудзі, соняшнику, пшениці озимій та ріпаку. Наразі для цих потреб наймаємо дрони-обприскувачі, але вже наступного року розраховуємо на створення власного парку. Поки що ми вивчаємо всі характеристики дронів, представлених на ринку. Нас цікавлять ультрамалооб'ємне обприскування з нормою витрати 4-5 л/га та з можливістю працювати на змінному рельєфі з поправкою RTK і обходити перешкоди на своєму шляху, запобігаючи їх пошкодженню».

ОНОВЛЕНО ПАСПОРТ ПОЛЯ В DIGITALAGRIBUSINESS

Величезний об'єм даних з полів, у тому числі історичних, потрібно не тільки зберігати, а й зробити доступним для всіх учасників виробництва. Як зазначив **Євгеній Сапіженко, Заступник директора Агробізнесу з інноваційного і цифрового розвитку**, для цього було оновлено DigitalAgribusiness у частині структурованого зберігання та аналізу даних, що доповнює продукт усіма функціями та інтерфейсами повноцінної Farm Management System.

Яка ж інформація доступна там? Це і метеорологічні дані, і вегетаційні індекси з супутникових знімків, обстеження посівів агрономами, обльоти дронами, план/факт виконання технологічних операцій з оцінкою яко-

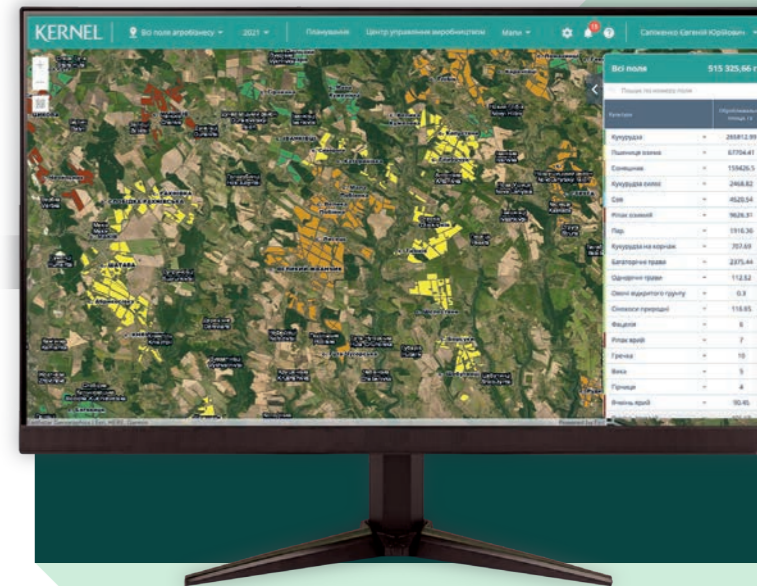
сті їх проведення, виконання бюджету в розрізі статей та інші економічні показники. До речі, команда спеціалістів Служби моделювання й моніторингу створила власну модель отримання та обробки даних з супутників для використання в DigitalAgribusiness.

Також в DigitalAgribusiness тепер з'явилося головне вікно з картою полів та зручною навігацією по ієрархічній структурі масивів виробничих полів, звідки вже відбувається перехід до конкретного поля чи до інструментів планування, аналітики в Центрі управління виробництвом, картографічних даних тощо.

DATA SCIENCE. ПЕРШІ РЕЗУЛЬТАТИ

«Майже рік тому ми створили відділ Data Science в Департаменті інформаційних технологій. Він вирішує складні завдання виробництва в Агробізнесі, використовуючи методи штучного інтелекту — Machine learning, Neural Network тощо, — коментує **Євгеній Сапіженко**. — Передусім ми інтегрували в наш додаток агронома модель підрахунку зерен у початку кукурудзи за фото. Пропустивши через модель понад 2000 оцифрованих початків, ми навчили смартфон рахувати кількість рядів та кількість зерен в одному ряду початка. Наступним кроком було навчитися робити те саме з кошиком соняшника. У минулому сезоні ми відібрали велику кількість фото з полів для навчання. Сьогодні модель вже не тільки рахує кількість сім'янок, а й вміє відрізнити незапилені від продуктивних. З нетерпінням чекаємо польових випробувань цього літа, адже це важливий етап оцінки біологічної врожайності. Важливо, щоб він був максимально автоматизованим і об'єктивним».

Крім того, за допомогою нейронних мереж у Дивізіоні Агробізнес навчилися рахувати культурні рослини на фото, отриманих з дрона, для оцінки густоти стояння просяних культур. Ще одним приємним бонусом буде якість посіву, адже модель визначає відсоток двійників, пропусків на полі, а також видає інтегральний показник якості посіву з врахуванням рівномірності.



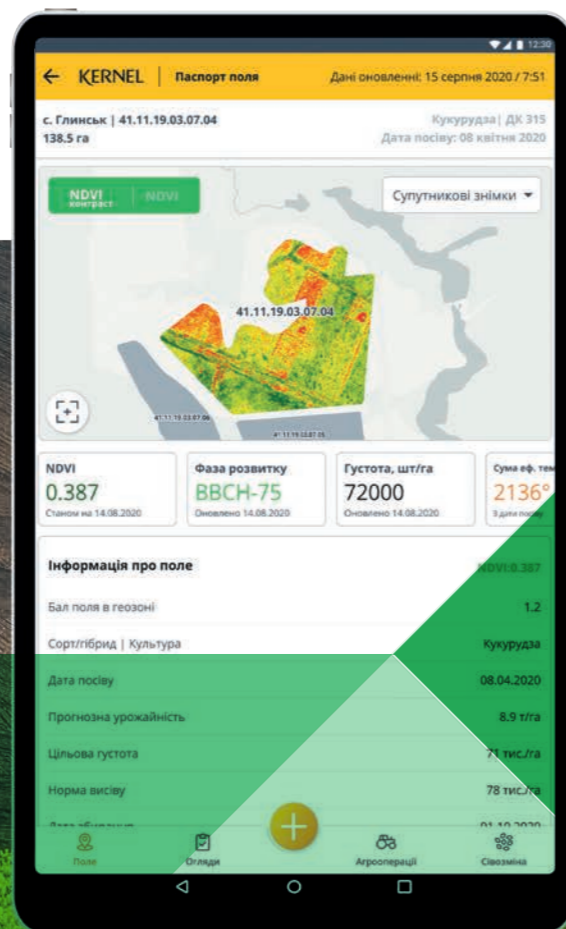
АВТОМАТИЗАЦІЯ АЗС ТА ОБЛІК ПАЛЬНОГО

Усі стаціонарні АЗС в компанії відтепер обладнано електронними рівнемірами та витратомірами пального, паливозаправники обладнані електронними витратомірами. Спеціалізоване програмне забезпечення АЗС та паливозаправників здійснює прямий обмін із системою ІС8, забираючи довідникову інформацію та віддаючи до неї всі операції з видачі та отримання пального, а також про рівень пального в резервуарах.

«Ідентифікація отримувачів пального здійснюється за допомогою електронних карт технології NFC. Усе зроблено так, що отримати пальне без карти, підробити відомості заправки техніки стало неможливо. Інвентаризацію пального в резервуарах можна робити з будь-якої точки світу, маючи доступ до інтернету. Дані системи автоматизації обліку паливно-мастильних матеріалів дозволяють здійснювати якісну логістику менеджерам та швидко поповнювати запаси пального», — розповідає Євгеній Сапіженко, Заступник директора Агробізнесу Kernel з інноваційного й цифрового розвитку.

АПГРЕЙД МОБІЛЬНОГО ДОДАТКУ ДЛЯ АГРОНОМІВ

Додаток Scouting, яким два роки поспіль користувалися всі агрономи в компанії, пережив певний апгрейд. Новий продукт стане універсальним додатком для агронома, в якому, крім обстежень, можна буде мати під рукою всі дані про поле, план/факт виконання технологічної карти, аналітику, рангування полів тощо. Особливістю нового рішення є гнучкість у налаштуваннях. Він може бути інструментом для наземних обстежень агронома, для оцінки посівів дроном чи використовуватися експертом з якості. Починаючи з березня, додаток можна буде скачати на Google Play і увійти під доменним обліковим записом.



УПРАВЛІННЯ ЗОНАМИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПОЛІВ

Поки весь світ говорить про важливість врахування природного фону поля, а також його ділянок, для оптимального планування технології, Kernel не стоїть на місці. Кілька років поспіль команда Агробізнесу оцінювала різні методи визначення зон продуктивності, а це і карти врожайності, і сканування полів електромагнітними сканерами, і оцінка «яскравості» ґрунту за даними з супутни-

кових знімків. На сьогодні завдяки спільним дослідженням з німецькою AgTech компанією Geopard Agriculture, відпрацьовано методику автоматичного формування зон за даними вегетаційних індексів з урахуванням особливостей року, коли вони були отримані, сівозміни, а також виключенням антропогенних чинників.

ЗМІНЮЮЧИ РЕАЛЬНІСТЬ

ВРАЖАЮЧЕ, КОЛИ ІДЕЇ СТАЮТЬ РЕАЛЬНІСТЮ! У 2020 РОЦІ ДИВІЗІОН АГРОБІЗНЕС ПІДХОПИЛА ТРАДИЦІЙНА ХВИЛЯ ІННОВАЦІЙ, НАТХНЕНИХ ВНУТРІШНІМИ РАЦІОНАЛІЗАТОРСЬКИМИ ІНІЦІАТИВАМИ. МАЄМО ДЛЯ ВАС РОЗШИРЕНУ ВЕРСІЮ КОРОТКОГО, АЛЕ ПРОМОВИСТОГО ОПИСУ «WOW, ЯК КРУТО!».

ПРОЄКТ «КОМПОСТУВАННЯ»

2020-ий став роком запуску пілотного проекту з переробки відходів від великої рогатої худоби методом аеробного компостування. Технологія дозволяє отримати якісні органічні добрива для використання в системі удобрення культур. Таким способом ґрунт збагачується органічною речовиною та забезпечується повернення в ґрунт винесених урожаєм поживних речовин. Ця ідея назрівала давно, зокрема її драйвером був **Костянтин Шитюк, Заступник директора Агробізнесу з виробництва**. Щороку ВРХ продукує майже 60 тис. тонн органічних добрив, які, однак не ефективні для прямого внесення, якщо їх не переробити до необхідних показників. Так виник проект компостування.

«На базі МТФ Лазірки стартував пілотний проект з компостування. Його мета — обрати оптимальну технологію отримання компосту. Випробовуємо декілька варіантів: спеціальне обладнання для аерації з використанням бактерій і використання тільки обладнання для аерації. Ми спостерігаємо за змінами в кількості поживних речовин — у матеріалі, отриманому безпосередньо з ферм, і після його обробки, — говорить **Федір Крюковський, Керівник Молочного кластера Kernel**. — Очікуємо збільшення поживних речовин і зменшення вологості, що, своєю чергою, зменшить витрати на внесення компосту в поля й позитивно вплине на підживлення рослин».



ДОБРИВА ВЛАСНОГО ВИРОБНИЦТВА

Ініціатором ідеї виготовляти рідкі добрива власноруч замість того, щоб купувати їх, був **В'ячеслав Мисенко, Головний технолог Kernel**. Проект розпочався в Західному кластері, а потім у кластері Дружба-Нова. Саме там було апробовано пілотні установки. Потім досвід перейняли колеги з Центрального кластера.

«Першу установку ми зробили у 2019 році, щоправда, з іншою метою — хотіли виготовляти не карбамідо-аміачну суміш (КАС), а рідкий карбамід, — розповідає **Ігор Тихончук, Головний агроном кластера Дружба-Нова**. — Результат нас задовольнив, тому ми вирішили масштабувати підхід. Так, восени, а потім і навесні запрацювали 5 установок, збільшивши площу внесення рідких добрив. Також вирішили на цьому ж обладнанні готувати ще й КАС. Для цього модернізували системи підігріву робочого розчину. Завдяки тому, що установки — наша власна розробка (головним конструктором є **Ігор Овчар, Головний енергетик кластера Дружба-Нова**), ми витратили в 13 разів менше коштів, аніж коштувала б нам покупка аналогів».

«Виробництво КАС відбувається безпосередньо на базі кластера, — додає **Микола Загородній, Заступник керівника Центрального кластера з виробництва**. — Для цього закуповуємо аміачну селітру й карбамід. Виробляємо КАС для двох періодів: на лютий-березень, коли плануємо підживлення озимої пшениці, і на червень — для підживлення кукурудзи й соняшнику. У виробництві задіяно від одного до трьох співробітників. За 6-7 годин отримуємо 65 тонн КАС, яку потім перевіряємо на відповідність вмісту діючої речовини азоту згідно з нормами компанії».



KERNEL-LAB

НАЙПОТУЖНІША АГРОХІМІЧНА ЛАБОРАТОРІЯ УКРАЇНИ

АГРОХІМІЧНА ЛАБОРАТОРІЯ ДИВІЗІОНУ АГРОБІЗНЕС Є НАЙБІЛЬШОЮ В УКРАЇНІ ТА ОБСЛУГОВУЄ НЕ ЛИШЕ КОМПАНІЮ, АЛЕ Й ІНШИХ АГРОВИРОБНИКІВ. ЩОДНЯ ТУТ ТЕСТУЮТЬ ПОНАД 250 ЗРАЗКІВ, А ЗА ПЕРІОД ІСНУВАННЯ ЛАБОРАТОРІЇ ПЛОЩА ОБСТЕЖЕННЯ ЗБІЛЬШИЛАСЯ ВДЕСЯТЕРО — З 20 ТИС. ГА ДО 200 ТИС. ГА НА РІК.

200 000+
га землі обстежується щороку

20 000+
зразків ґрунту аналізується щорічно

4 000+
результатів отримують у лабораторії щодня



Одне з найважливіших завдань — контроль якості випробувань. Для незалежної оцінки лабораторія бере участь у державних і міжнародних програмах перевірки кваліфікації.

Завдяки системі Kernel-Lab можна слідкувати за статусом замовлення, відстежувати зразок від моменту відбору до готових результатів. Kernel-Lab дозволяє автоматизувати реєстрацію результатів, здійснювати моніторинг якості та умов виконання досліджень, а також обробляти результати випробувань та передавати їх в геопросторову базу даних. Усе це дозволяє лабораторії надавати свої послуги агровиробникам із усієї України вчасно та якісно.

В обробітку господарств компанії Kernel наразі 510 тис. га. Ділянки розташовані в різних куточках України з абсолютно різними природно-кліматичними умовами, ґрунтовим покривом та врожайністю. За даними попередніх обстежень лабораторії, майже 60% оброблюваних площ мають неоднорідні агрохімічні показники. Тому обстеження полів — важлива й незмінна частина виробничого процесу, а диференційоване внесення добрив — звичайна практика. Кожне поле обстежується щонайменше один раз на 3-4 роки, або один раз на цикл ротації культур сівозміни. Так щороку досліджується від 160 до 180 тис. га власних земель, а також до 50 тис. га замлі зовнішніх замовників.

Завдяки **Тетяні Волох, Завідувачу лабораторії**, ми зазирнули за лаштунки Kernel-Lab: для відбору задіяно 6 автоматизованих пробовідбірних комплексів, які відбирають зразки на глибині до 30 см, маркують їх та паралельно вимірюють ущільнення ґрунту. Далі зразки потрапляють до випробувальної лабораторії (сміт Варва), де їх аналізують та випробовують за розширеним переліком показників.

РЕКОНСТРУКЦІЯ ІНФРАСТРУКТУРИ АГРОБІЗНЕСУ

КОМАНДА ДИВІЗІОНУ ЗАВЕРШУЄ ПРОГРАМУ ОНОВЛЕННЯ ІНФРАСТРУКТУРНИХ ОБ'ЄКТІВ. ПРОТЯГОМ 2020 РОКУ РЕКОНСТРУЮВАЛИ ЩЕ КІЛЬКА МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНИХ БАЗ ТА СКЛАДІВ МІНЕРАЛЬНИХ ДОБРІВ. ПРО НАЙБІЛЬШІ РОЗКАЖЕМО В ЦИФРАХ І ФАКТАХ.

МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНІ БАЗИ

МТБ Сахнівці Західний кластер		МТБ Ніжин Кластер Дружба-Нова		МТБ Кам'янка Кластер Полтава-Південь	
56 000 га земельний банк, який обслуговує МТБ	4 га площа бази	47 000 га земельний банк, який обслуговує МТБ	4 га площа бази	8 000 га земельний банк, який обслуговує МТБ	3,5 га площа бази
	53 одиниць техніки		31 одиниць техніки		22 одиниць техніки

Реконструйовано:

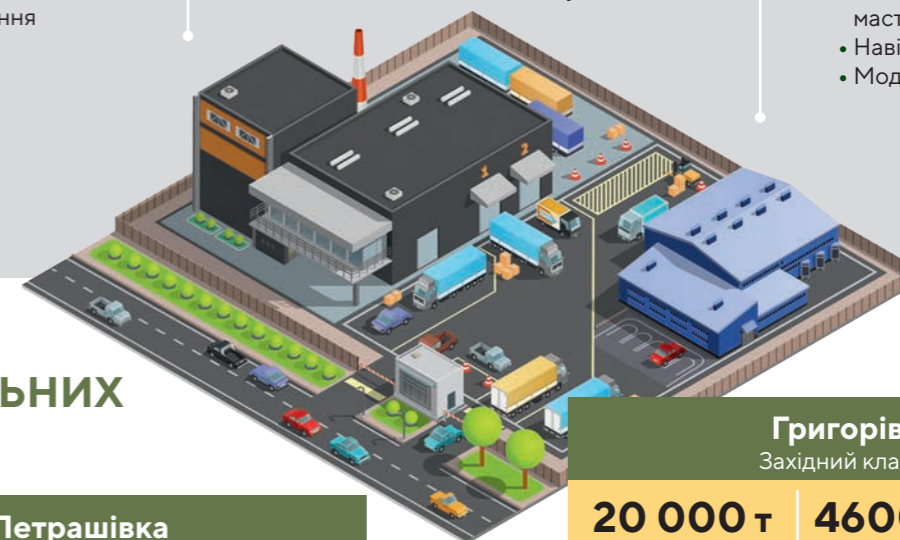
- Адміністративно-побутовий корпус із гуртожитком
- Їдальню
- Центральну ремонтну майстерню
- Склад паливно-мастильних матеріалів
- Навіс для зберігання техніки
- Мийку

Реконструйовано:

- Адміністративно-побутовий корпус
- Гуртожиток
- Їдальню
- Майстерню
- Склад зберігання техніки
- Склад запчастин
- Склад паливно-мастильних матеріалів
- Гараж для ремонту тракторів
- СТО легкового транспорту
- Мийку

Реконструйовано:

- Побутове містечко
- Центральну ремонтну майстерню
- Насінневий склад
- Склади зберігання мінеральних добрив і ЗЗР
- Склад ТМЦ
- Склад паливно-мастильних матеріалів
- Навіс для техніки
- Модульну їдальню



БАЗИ МІНЕРАЛЬНИХ ДОБРІВ

Петрашівка Центральний кластер			Григорівка Західний кластер		
5 000 т мінеральні добрива в біг-бегах	400 т КАС	150 т засоби захисту рослин	20 000 т мінеральні добрива в біг-бегах	4600 т КАС	500 т засоби захисту рослин

Реконструйовано:

- Модульне містечко
- Вагову
- Парк зберігання КАС
- Майданчик для зберігання добрив
- Побудовано склад ЗЗР

Реконструйовано:

- Парк зберігання КАС
- Майданчик для зберігання міндобрив
- Насінневий склад
- Склад зберігання ЗЗР
- Склад зберігання тари
- Пожежну насосну станцію

ІНВЕСТИЦІЇ В МАЙБУТНЄ

KERNEL UVІЙШОВ У ТУРБУЛЕНТНИЙ ДЛЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ ПЕРІОД В ХОРОШОМУ ФІНАНСОВОМУ СТАНОВИЩІ ТА З ПРОВІДНИМИ ПОЗИЦІЯМИ НА РИНКАХ. КРИЗА СТАЛА ДЛЯ #KERNELDREAMTEAM ВИКЛИКОМ, ПРИЙНЯВШИ ЯКИЙ, ВДАЛОСЯ ВІДКРИТИ НОВІ МОЖЛИВОСТІ Й ПРИХОВАНІ РЕСУРСИ ЗАВДЯКИ АДАПТИВНОСТІ ТА ГОТОВНОСТІ ДО ТРАНСФОРМАЦІЙ. У ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ КОМПАНІЯ НЕ ТІЛЬКИ ПОВНІСТЮ ЗБЕРЕГЛА ТЕМПИ ВИРОБНИЦТВА Й ДОСЯГНЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЦІЛЕЙ, АЛЕ Й У ПОВНОМУ ОБСЯЗІ ПРОДОВЖИЛА ВИКОНАННЯ МАСШТАБНОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ.



Євген Осипов, CEO Kernel

На початку 2020 року ми запустили першу чергу Трансгрейнтерміналу. У березні завантажили на ньому майже 120 тис. тонн, а ще через місяць — 250 тис. тонн. Саме завдяки цьому вперше в історії наша компанія експортувала 8 млн тонн зернових за підсумками 2019/2020 маркетингового року. Незважаючи на локдаун, Covid-19 і кризу, світ продовжує споживати продукти харчування. З одного боку, Kernel, як компанія-агровиробник, зробив свій внесок у забезпечення світової продовольчої безпеки. З іншого — ми підтримали економіку України за допомогою своєчасно сплачених податків і великої валютної виручки, яка допомогла утримати курс національної валюти.

У цьому маркетинговому році ми продовжуємо нарощувати обсяги експорту, збільшуючи загальний показник до 10 млн тонн. Крім того, ми маємо зосередитись на завершенні ще двох масштабних інвестпроектів — будівництва та запуску Старокостянтинівського ОЕЗ до кінця 2021 року, а також запуску у промислову експлуатацію турбін на наших олійноекстракційних заводах і генерації електроенергії з відновлювальних джерел, а саме з біомаси лузги насіння соняшника.

ІНВЕСТИЦІЙНА ПРОГРАМА KERNEL

\$611 млн загальний обсяг інвестиційної програми Kernel (2018 – 2021 рр.)



ЗАПУСК ТРАНСГРЕЙНТЕРМІНАЛА

10+
млн тонн

спільна потужність перевалки Трансгрейнтерміналу і Трансбалктерміналу

300
тис. тонн

потужність одночасного зберігання на ТГТ

600
авто/добу

потужності ТГТ з прийомки

250
вагонів/добу

4000
тонн/год

потужність завантаження судна

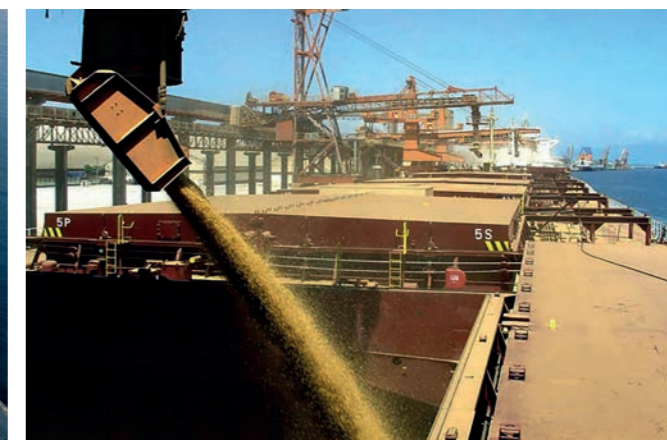


Олег Катрич,

Керівник служби капітальних вкладень

Розширення можливостей компанії для перевалки зернових культур — один із основних компонентів Стратегії 2021. Саме з цією метою було ініційовано будівництво нового глибоководного терміналу з пропускною здатністю 4 млн тонн у порту Чорноморськ поруч з Трансбалктерміналом. Будівництво стартувало у 2018 р. і вже торік ми розпочали перевалку зерна на новому терміналі. До кінця 2020 МР у тестовому режимі вдалося перевалити 1 млн тонн. Цього року плануємо досягти проектного максимуму.

Обладнання для терміналу постачали провідні світові виробники, серед яких — AGI, Bedeschi, Sutaга та Siemens. Зокрема, завантажувати по 4000 тонн зерна за годину дозволяють італійські суднонавантажувальні машини, створені спеціально під потреби ТГТ. Одна з їхніх ключових особливостей — можливість вантажити великотоннажний флот. Також на ТГТ встановлено найбільше у світі зерноочисне обладнання. Ці супермашини наділені функціями попереднього очищення зерна, первинної і вторинної обробки та контролем перед навантаженням зерна на судно.



ЕНЕРГЕТИЧНА НЕЗАЛЕЖНІСТЬ



**Олександр Долженко,
Керівник служби управління проектами**

Встановлення й запуск комбінованих теплових електростанцій паралельно триває на Полтавському ОЕЗ, Українській Чорноморській Індустрії та Бандурському ОЕЗ. Наступні в черзі — Вовчанський і Придніпровський ОЕЗ. На відміну від Кропивницького ОЕЗ, на якому вже модернізовано ТЕС, що і раніше працювала за рахунок альтернативної енергії, на цих заводах роботи проводяться з нуля. Встановлюються нові енергетичні котли, турбогенератори електричною потужністю від 8 до 20 МВт, отримуються ліцензії на продаж електроенергії за зеленим тарифом і багато чого іншого. Робота кипіла, незважаючи на всі труднощі й виклики, що постали перед нами через пандемію.

7 ТЕС

буде побудовано на олійноекстракційних заводах компанії

700 000+
МВт-Г

«зеленої» електроенергії на рік вироблятимуть усі запуснені ТЕС Kernel

471 000
ТОНН

лушпиння соняшнику перероблятимуть ТЕС щороку



Іван Бобошко, Керівник відділу енергоменеджменту і КВПтаА

Після запуску всіх ТЕС підприємства зможуть виробляти понад 700 тис. МВт-г електроенергії щорічно. Крім того, це суттєво зменшить виробничі витрати та звільнить вагони, якими раніше відходили соняшнику транспортувалися до ЄС. Енергоефективні проекти Kernel розраховані на те, щоб ми на 100% утилізували все наше біопаливо. У найближчих планах — запустити всі ТЕС на олійноекстракційних заводах у встановлені терміни та досягти запланованих фінансових результатів.

БУДІВНИЦТВО СТАРОКОСТЯНТИНІВСЬКОГО ОЕЗ

25 МВт

потужність турбогенератора для виробництва «зеленої» енергії

120 ТИС. ТОНН

насіння соняшнику — потужність одночасного зберігання елеватора

5 ТИС. ТОНН/ДОБУ

приймка від автотранспорту

1 МЛН ТОНН

насіння соняшнику на рік зможе переробляти завод

2 ТИС. ТОНН/ДОБУ

потужність прийомки залізницею

400

нових робочих місць у регіоні



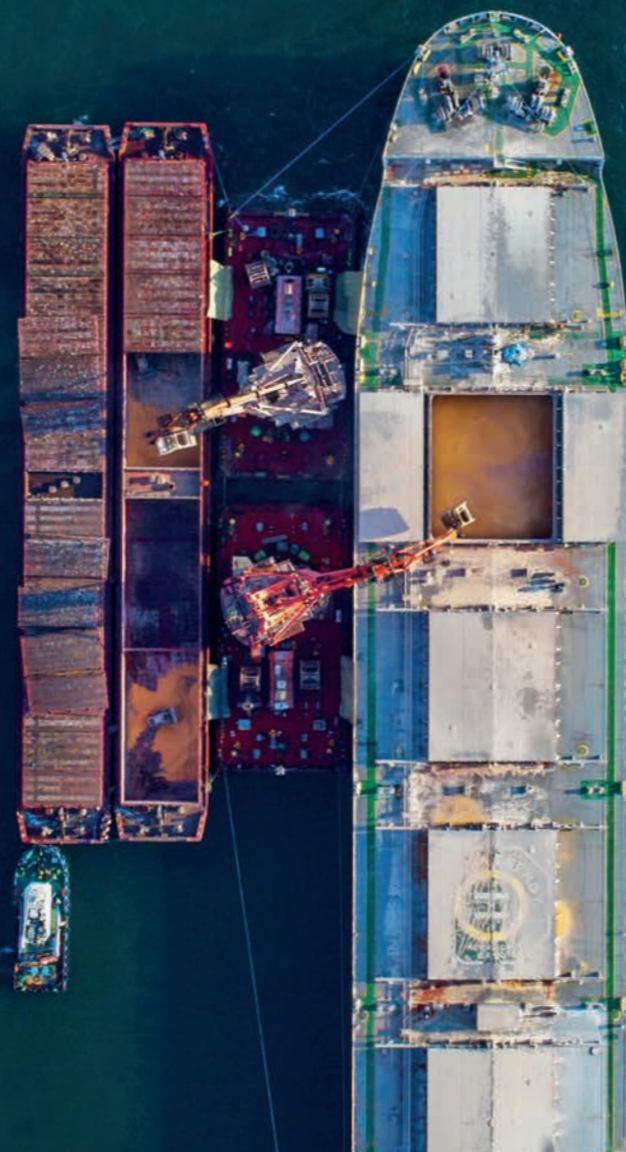
**Юрій Пугач,
Директор із управління виробничими активами**

Старокостянтинівський ОЕЗ — це амбітний проект, який наша команда почала реалізовувати з нуля в березні 2019 року. Ми взяли відмінний темп, і можемо пишатися своєю роботою. Дев'ятий ОЕЗ компанії стане одним із найпотужніших у Європі. Завод будується за сучасними стандартами та повністю комплектується високотехнологічним обладнанням. Підприємство наразі готове на 70%. Завершити будівництво виробничих потужностей ми плануємо до кінця цього року. Новий олійноекстракційний завод у Старокостянтиніві матиме замкнений цикл виробництва (від приймання насіння соняшнику до відвантаження готової продукції, — ред.) та перероблятиме до 1 млн тонн насіння соняшнику на рік. Це один із перших комплексів такої потужності й такого рівня обсягів переробки. До екосистеми переробного підприємства увійде не тільки завод з цехами екстракції, комплексу за зберігання й переробки сировини, а й власна теплоелектростанція.

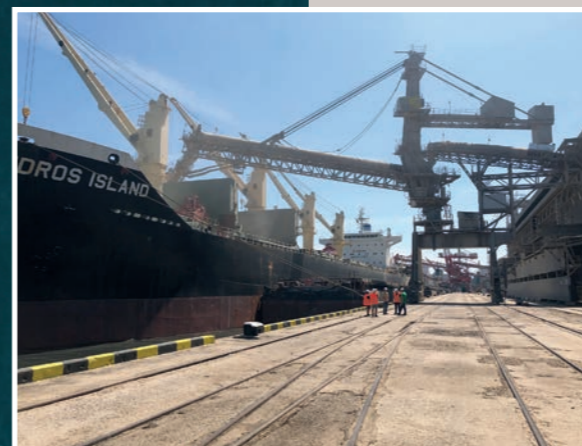
СИЛА ЕКСПОРТУ

ТРАНСБАЛКТЕРМІНАЛ ВИЙШОВ У ЛІДЕРИ

У 2019/2020 МР ТРАНСБАЛКТЕРМІНАЛ ПОСІВ ПЕРШЕ МІСЦЕ СЕРЕД МОРСЬКИХ ТЕРМІНАЛІВ УКРАЇНИ ЗА ОБ'ЄМОМ ЕКСПОРТУ — 6,3 МЛН ТОНН. ЮРІЙ КІЗЛЕВИЧ, ДИРЕКТОР ПІДПРИЄМСТВА, РОЗПОВІВ ПРО ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ ТБТ, ЯКІ ЗА ТРИ РОКИ ВИВЕЛИ ЙОГО В ЛІДЕРИ ТА ЗАКРІПИЛИ НА ЦІЙ ПОЗИЦІЇ.



Юрій Кізлевич,
Директор
Трансбалктерміналу



Чим сьогодні живе комплекс? Чи дійсно його проектна пропускна здатність може збільшитися до 10 млн тонн на рік?

Такі плани є. Портовий актив Kernel у порту Чорноморськ буде складатися з п'яти об'єктів, які мають працювати як цілісний механізм. Ми підходимо до розвитку портового активу комплексно, щоб нівелювати лімітуючі фактори, які є в портовій, автомобільній, залізничній інфраструктурі. Усі п'ять об'єктів необхідно зібрати в єдиний актив та інтегрувати до портового співтовариства. Це серйозне завдання, яке завершує наш проект.

Про які саме об'єкти йдеться?

Перші два об'єкти розглядаються як портова частина. Перший об'єкт — це діючий термінал ТБТ. До другого об'єкту відносимо проект Трансгрейтерміналу, який реалізується з використанням усіх доступних сучасних технологій.

Об'єкт №3 — власний залізничний парк, або, як його називають у порту, «Винний парк». Наступний об'єкт — майданчик обробки автотранспорту. На цьому майданчику плануємо побудувати дві станції вивантаження автомобілів на 6 «підйомників», які дозволять обробляти заплановані 600 автомобілів на добу. Також спроектовано дві лінії для очищення та сушіння зерна.

П'ятий об'єкт — майданчик-накопичувач, одночасною місткістю понад 500 автомобілів. Згодом ми плануємо збудувати там лабораторію, встановити автоматизований пункт відбору проб тощо.

Який вигляд у результаті матиме портовий комплекс?

Загальний обсяг одночасного зберігання складе 475 тис. тонн зерна. Це силоси місткістю 420 тис. тонн плюс два підлогових склади на 55 тис. тонн. У оперування плануються 4 причали загальною довжиною 750 м, на причальній лінії яких можна одночасно розмістити 3 великотоннажних судна класу «панамакс». Вантаження флоту буде забезпечено 4 суднонавантажувальними машинами.

На сьогодні максимальне добове навантаження флоту складає 53 тис. тонн на добу. Після реалізації всіх запланованих заходів, за умов постановки до причалів трьох великотоннажних суден, плануємо вийти на рівень вивантаження 80 тис. тонн на добу за наявності судової партії. На шести станціях вивантаження вагонів забезпечуємо вивантаження 450 вагонів на добу. Сумарний добовий прийом автотранспорту буде забезпечено на рівні 800 автомобілів. У підсумку ми виходимо на 10 млн тонн річної перевалки. Це цілком реально.

Практично всі реалізовані об'єкти перебувають на завершальній стадії пуско-налагоджувальних робіт.



Як зараз відбувається навантаження флоту?

Протягом останніх трьох років ми поступово нарощуємо частку великотоннажного флоту. Також встигли успішно завантажити кілька суден класу over-panamax. У рамках проекту Трансгрейнтермінал встановлено дві суднонавантажувальні машини Bedeschi. Це експериментальна модель, створена італійським виробником під наші потреби. Одна з ключових особливостей цього обладнання — здатність завантажувати великотоннажний флот, навіть із невеликим віддаленням від кордону причалу.

Трансбалктермінал — один із небагатьох терміналів, які можуть ефективно забезпечувати навантаження флоту класу over-panamax і більше. Основна відмінність цього флоту в тому, що такі судна мають більшу ширину корпусу, ніж судна класу panamax. У нашому випадку ширина

корпусу склала 36,8 м. Максимальна відвантажена нами партія — до 70 тис. тонн.

Масштаби короткострокового розвитку вражають. Що включають в себе плани середньо- і довгострокового розвитку портового активу?

Ми вже розробляємо заходи для реалізації середньострокового плану розвитку. Мета — 15 млн тонн річної перевалки. Така можливість є.

Про довгострокове планування детально говорити зарано. Ми впевнені, що ринок у найближчі роки буде трансформуватися. Це пов'язано в тому числі і з надлишком портових потужностей. Найближчим часом формувати умови ринку буде той, хто володіє вантажопотоком. Основна конкуренція вибухне між терміна-

лами, які забезпечені гарантованою вантажною базою. Критерієм змагання буде рівень якості та швидкість надання послуг.

Свій успіх ви буквально збираєте по зернятку. У вас на обліку кожен кілограм вантажу, кожен етап виробництва...

Маєте рацію. Зараз ми звертаємо увагу на деталі, у яких, як відомо, ховаються втрати.

Усі досягнення — це результат командної роботи колективу терміналу та команди всіх департаментів Kernel. Ми, стивідори, знаходимося на завершальному етапі «ланцюжка», даємо імпульс до дії — повідомляємо структур-

ним підрозділам, скільки можемо прийняти вантажу і як ефективно сформувати суднову партію. Робимо це щодня.

У 2018 році ми провели технічний аудит підприємства. Визначили всі лімітуючі чинники, вивчили конфліктні маршрути, стан устаткування, яке впливає на безперервний технологічний процес, а також аспекти, які негативно впливають на собівартість перевалки. Запровадили систему міжсезонних ремонтів, які проводимо без повної зупинки підприємства: з експлуатації поетапно виводяться окремі об'єкти терміналу. Інакше кажучи, реактивний підхід (щось трапилося — біжимо й рятуємо) повністю змінили на проактивний. Мінімізували за три роки число аварійних простоїв. Багато уваги приділяємо операційному складникові, завдяки чому збільшили інтенсивність роботи.

Зараз впроваджуємо програму ТОiP — технічне обслуговування і ремонт. Ця система вестиме повний облік напрацьованих обладнанням мотогодин. По критичному (важливому) обладнанню сформували склад запчастин.

Також ми змінили внутрішньоскладську логістику, оцифрували і хронологічно «розклали» всі технологічні етапи приймання та відвантаження, де навіть змінили черговість операцій. Пошук лімітуючих чинників ведеться постійно.

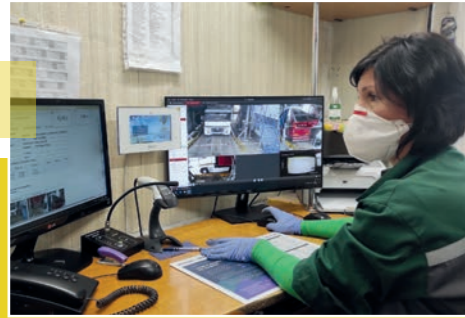
Активно впроваджується японська методика Lean — бережливе виробництво. Кожен етап має свій регламент, чітку оптимізовану дію. У підсумку ми можемо виявляти брак по ланцюжку операцій.

Ви буквально щохвилини відстежуєте величезну кількість операцій. Як вдається не потонути в деталях?

У нас на підприємстві створено моніторинговий центр. Служба безпеки контролює термінал по периметру, контролює кількісний і якісний облік товару, коректність внесення інформації в систему обліку, попереджає різні економічні ризики, сприяє дотриманню вимог охорони праці, а в період ускладненої епідеміологічної ситуації перевіряє дотримання карантинних заходів. Важливо те, що ми маємо можливість відстежити хронологію всіх процесів. Техніка дозволяє збирати щодня колосальну кількість даних і аналізувати їх, не виходячи з офісу.

Чи позначаться на амбітних планах терміналу погіршення прогнозів на врожай та світові карантинні обмеження?

У зерновому сезоні 2019/2020 компанія Kernel зміцнила своє лідерство з експорту зернових із Чорноморського регіону, встановивши рекорд серед усіх зернотрейдів України. Завданням поточного сезону є забезпечення зростання експорту в компанії загалом, а наше, як портового активу, — забезпечити експорт усієї кількості через наш термінал. Ми не маємо наміру зупинитися на досягнутому.



ЗВАЖЕНІ ТА ЩАСЛИВІ: ЦИФРОВІ ВАГИ НА ЗАВОДАХ

Е-ВАГОВІ З'ЯВИЛИСЯ ОДРАЗУ НА БАНДУРСЬКОМУ І ПОЛТАВСЬКОМУ ОЛІЙНОЕКСТРАКЦІЙНИХ ЗАВОДАХ ТА «УКРАЇНСЬКІЙ ЧОРНОМОРСЬКІЙ ІНДУСТРІЇ». ДИДЖИТАЛІЗАЦІЯ ПРИЙОМУ ТА ОБЛІКУ НАСІННЯ СОНЯШНИКУ ЗНАЧНО ПРИШВИДШИЛА ПРОЦЕСИ, ЗНЯЛА НАВАНТАЖЕННЯ ЗІ СПІВРОБІТНИКІВ ТА ВПОРЯДКУВАЛА ЛОГІСТИЧНІ ПОТОКИ НА ТЕРИТОРІЇ ЗАВОДІВ.

Про те, як з'явилася ідея запровадити цифрові ваги розповідає **Геннадій Супрун, Керівник служби безпеки виробничих активів:**

«У 2010 році, напередодні запуску «Бандурського олійноекстракційного заводу», з метою автоматизації процесів автологістики, мінімізації впливу людського фактора в службі безпеки компанії народилася ідея синхронізації можливостей системи відеонагляду і програм обліку на базі 1С, Navision. Незабаром з'ясувалося, що готового технічного рішення на ринку немає, тож довелося шукати підприємців, які могли б зробити систему за нашими потребами. Впроваджуючи проект у 2020 році власними силами, ми поєднали отриманий тоді досвід з технологічними рішеннями і новаціями, доступними на ринку. Сьогодні весь комплекс АСІТ працює в автоматичному режимі, при цьому блок безоператорної вагової є його невід'ємною частиною, переміщення транспорту контролюється згідно з прописаними алгоритмами».

Головне — не кількість, а якість. **Євген Ніколаєв, Директор Бандурського ОЕЗ,** пояснює, як саме працює пілотна система на активі:

«При в'їзді на територію заводу водій проходить реєстрацію транспортного засобу та отримує спеціальну картку. Під час очікування своєї черги кожен водій має змогу ознайомитися з якісними показниками, які виводяться на загальне табло із зазначенням конкретного авто. Система є своєрідним помічником для водіїв та персоналу, а картка слугує ідентифікатором транспортного засобу, який необхідно зчитувати на кожній контрольній точці».

У Полтавському ОЕЗ автоматизували вагову в рамках оптимізації виробництва. Процес зважування у віддаленому форматі тепер контролює один співробітник.

Наразі команда розробників Kernel на чолі з **Сергієм Стакалоком, Менеджером групи розробки кількісно-якісного обліку,** працює над розвитком функціоналу, аналізуючи всі плюси та мінуси впровадження цифрових технологій на вагових заводах. Попереду — розробка системи, яка поєднала б у собі найкращі досягнення пілотних версій. Одним із перспективних напрямків є впровадження автоматизації на елеваторах компанії.

ГРАНДІОЗНИЙ ОНЛАЙН ЛІГА 2020 ВИРОБНИЧИХ АКТИВІВ ВИЗНАЧИЛА СВОЇХ ПЕРЕМОЖЦІВ У ПРЯМОМУ ЕФІРІ

Церемонія нагородження Ліга 2020 — найбільший онлайн-івент Kernel у цьому сезоні, що зібрав біля екранів колеги із 41 підприємства компанії. Понад 80 команд і співробітників отримали нагороди в прямому ефірі. Серед них — керівники підприємств-рекордсменів, чемпіони Суперліги та найактивніші учасники проекту «Є Ідея!».

Розпочав святкову трансляцію **Юрій Пугач, Директор з управління виробничими активами Kernel:** «Дякую Дивізіону виробничих активів за професіоналізм. Ми не досягли б таких висот, якби не ваша любов до роботи і компетентність, здатність приймати конструктивні рішення. Цьогоріч було багато нових рекордів, які стали основою для нових досягнень. Ми дійсно — Суперліга!».

Не міг не відзначити командний дух і **Євген Осипов, CEO Kernel:** «Виробничі активи — це фундамент, на якому побудована вся наступна діяльність компанії. Суперліга — дуже важливий конкурс, який дає можливість рости над собою. Ключ до цього — командна взаємодія! У нашій компанії такі потужні активи, які, власне, й роблять нас першими, конкурентноздатними не лише сьогодні, а й на найближчі 10-20 років».

«Третій сезон Суперліги показав круті результати. Багато змін змагалися за перемогу буквально на рівні сотих балів, — прокоментувала **Наталія Кульчицька, Керівник департаменту персоналу.** — Дивізіон виробничих активів демонструє злагоджену взаємодію не лише всередині, а й у роботі з іншими департаментами компанії, що особливо цінно для досягнення результатів».

Протягом усієї трансляції поряд з ведучим та всіма, хто долучився до онлайн-перегляду була **Руслана Богданова, HR-бізнес-партнерка Диві-**

зіону виробничих активів: «Цей проект зростає й розвивається на моїх очах. Відчуваю гордість за всіх його учасників. Тут усі переможці! Про це свідчить також кількість глядачів — понад 1000 під час онлайн-включення на кількох платформах».

Сюрпризом для всіх глядачів став прем'єрний показ фільмів про команди виробничих активів. Короткометражні фільми про виробниче життя та його залаштунки вже доступні для перегляду.



ЦЕРЕМОНІЯ
НАГОРОДЖЕННЯ

ЧЕМПІОНИ СУПЕРЛІГИ:
КОЛЕКЦІЯ ВІДЕО



Відкрийте камеру свого телефону і відскануйте QR-код



Відкрийте камеру свого телефону і відскануйте QR-код

ВЕЛИКЕ БУДІВНИЦТВО

ТРАНСГРЕЙНТЕРМІНАЛ — АМБІТНИЙ ПРОЄКТ KERNEL, ЩО ПЕРЕБУВАЄ НА СТАДІЇ ЗАВЕРШЕННЯ. У РАМКАХ ЙОГО БУДІВНИЦТВА БУДЕ РЕАЛІЗОВАНО ДВА ПОТУЖНИХ ОБ'ЄКТИ.



ВИСТАВКОВИЙ («ВИННИЙ») ПАРК І ВІЗУВАЛЬНА СТАНЦІЯ

Інфраструктуру портових терміналів Kernel доповнить власний залізничний («Винний») парк із візувальною станцією.

Як зазначає **Олег Ткаченко, Директор з безпеки Kernel**, під бізнес-цілі Kernel буде реконструйовано 6 км колій: «Це дасть змогу максимально ефективно використовувати фронти вивантаження на терміналі, зокрема залишити на них тільки технологічний процес вивантаження вагонів, а супутні технологічні операції (переважування вагонів, візування, визначення якісних показників товару з подальшим формуванням вагонів під подачу на фронти) перенести на територію «Винного» парку. Одночасно реконструюємо 35-ту колію загальною довжиною 2 км — по суті, окремий залізничний в'їзд у порт».

На сьогодні можна приступати до експлуатації цих об'єктів. «З травня плануємо розпочати будівництво візувальної станції з автоматичним відбором проб з вагонів німецької компанії Inoget, а також мікропроцесорну систему централізації і управління стрілочних переводів», — додає **Олег Катрич, Керівник служби капітальних вкладень**.

З боку логістики цей проєкт є дуже вигідним. «По-перше, це дасть нам змогу вивантажувати більшу кількість вагонів за двома терміналами внаслідок того, що вагони проходять на станції «Чорноморськ-порт» усі попередні операції до моменту постановки на фронт вивантаження — це максимально оптимізує час перебування вагона на станції, — говорить **Михайло Кравченко, Керівник служби залізничної логістики**. — По-друге, це розвиток інфраструктури й місткості залізничної станції. Інвестувавши в реконструкцію колій, ми реалізуємо наші коротко- й довгострокові плани зі збільшення обсягу експорту. Кількість вагонів, які разово надходять на станцію, збільшиться, як наслідок — збільшаться обсяги вивантаження. А завдяки оновленій 35-й колії, яка з'єднає верхню частину станції з «Винним» парком, вагони проходять окремим шляхом, де відсутні інші отримувачі, отже, наша пропускна здатність зростає. Власний парк також зможе організувати роботу з порожніми вагонами — формувати великі групи. Це так звана маршрутизація».

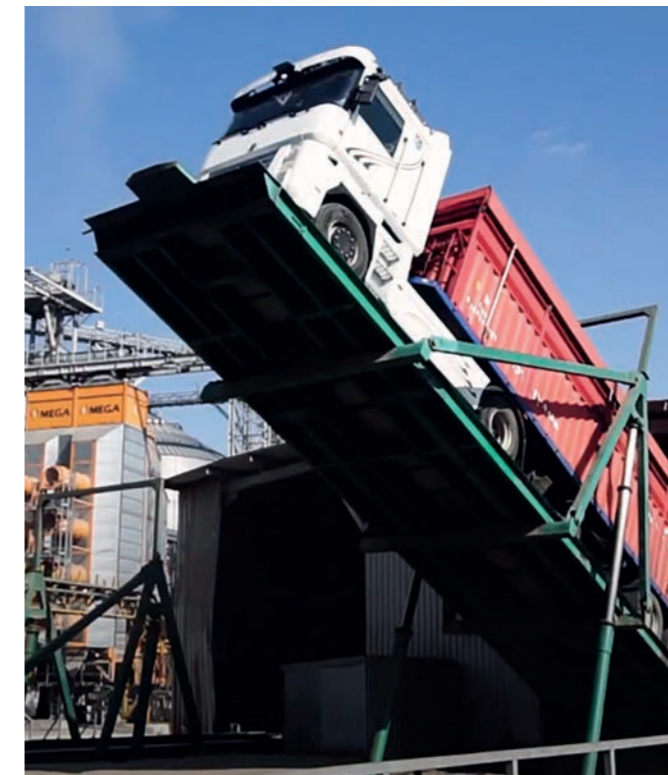


МАЙДАНЧИК ДЛЯ ВІДПОЧИНКУ АВТОТРАНСПОРТУ З ВІЗУВАЛЬНОЮ СТАНЦІЄЮ

Ще два об'єкти великого будівництва — майданчик обробки автотранспорту з двома станціями вивантаження автомобілів на 6 підйомників і майданчик-накопичувач із одночасною місткістю понад 500 авто. Він буде доповнений лабораторією й автоматизованим пунктом відбору проб для вхідного контролю якості продукції.

«Наразі вже виконано тверде покриття на площі 7 га, що дозволяє розміщувати автомобілі, а також здійснювати їх візування за тимчасовою схемою, — зазначає **Олег Катрич**. — У травні 2021 року тут буде розміщена й візувальна станція на 4 проїзди з автоматичним відбором проб виробництва Inoget».

«Власний автомайданчик з візувальним комплексом — це велика перевага, адже ми отримуємо повну незалежність від інших структур і можемо обійтися без додаткового персоналу, — додає **Костянтин Саленко, Керівник підрозділу закупівель в Одеській області**. — Також ми можемо контролювати автотранспорт вже на початковому етапі, управляти потоками зернових культур, розділяючи їх безпосередньо на стоянці, що дає змогу збільшити швидкість вивантаження й оборотності самого терміналу. З'являється можливість додаткового накопичення автотранспорту, адже майданчик має велику місткість. У разі форс-мажору замість вивантаження можна буде просто накопичувати автотранспорт протягом певного часу.



Це нові можливості для дій у різних ситуаціях, яких ми досі не мали».

Не менш зручними стануть ці об'єкти і в процесі визначення якості продукції при надходженні. На цьому наголошує **Наталія Стрижак, Керівник служби якості Дивізіону виробничих активів**: «Зручно спроектована і оснащена всім необхідним обладнанням лабораторія забезпечить безперебійний контроль продукції, що приймається автотранспортом. Ми — перші в Україні, хто встановлює автоматизовані пробовідбірники, здатні проводити відбір проб згідно діючих нормативних документів без участі оператора. Також ми оснащуємо лабораторію двома приладами виробництва Bitzer, які успішно використовують для контролю якості зерна за кордоном. Вони автоматично просіюють та зважують фракції дослідного зразка, розраховуючи смітну домішку, визначають масову частку білка, вологість та імпортують результати до системи кількісно-якісного обліку без участі людини».

У «Винному» парку, де зерно приймають залізничним транспортом, буде аналогічна система відбору проб та визначення якості. Радію, що ми пішли цим шляхом і вдячна всім, хто мене в цьому підтримав. Ми розвиваємося і постійно вдосконалюємо головну характеристику якості вимірювань — точність аналізу. Це дозволяє бути чесними і прозорими з постачальниками, щоб нам завжди довіряли і бачили в Kernel надійного партнера».

ЕВОЛЮЦІЯ ЛОГІСТИКИ: ЯК ПІДВИЩИТИ ЕФЕКТИВНІСТЬ ВАНТАЖОПЕРЕВЕЗЕНЬ В УМОВАХ ІНФРАСТРУКТУРНОЇ ТУРБУЛЕНТНОСТІ

ПРО СТАН ТРАНСПОРТНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ,
ЦИФРОВІ НОВАЦІЇ В ЛОГІСТИЦІ, ПЕРСПЕКТИВИ
ВИКОРИСТАННЯ ПРИВАТНОЇ ТЯГИ
ТА ВПРОВАДЖЕННЯ «НИТОК ГРАФІКА»
РОЗПОВІДАЄ МИКОЛА МІРОШНИЧЕНКО,
ДИРЕКТОР З ЛОГІСТИКИ КОМПАНІЇ KERNEL.



Майже 70% своїх вантажів компанія транспортує залізницею. Як ви оцінюєте сервіс «Укрзалізниці»?

Мені складно оцінити сервіс такої великої компанії через відмінності в якості взаємодії на різних рівнях, але ми позитивно сприйняли курс на відкритість і прозорість, який узяла «УЗ» у відносинах з партнерами. Минулого року ми почали програму взаємодії не тільки в перевезеннях продукції, але й у технічному обслуговуванні власного парку зерновозів.

Якщо говорити про перевезення, вважаю, що для всіх вантажовідправників актуальним залишається питання організації процесів не в Києві, а на місцях, де досі є «ручне» управління, прихована чи явна розстановка пріоритетів тих чи інших перевезень, що зрештою призводить до дисбалансу всієї системи. На наш погляд, основна причина полягає у відсутності прозорої уніфікованої системи диспетчеризації вантажопотоків у всіх філіях «УЗ». Особливо сильно ці проблеми проявляються в сезон, коли система зазнає пікових навантажень, працює «на ручці», і відсутність єдиного підходу до управління вантажопотоками призводить до колапсів. Ми не раз виступали з ініціативою спільного пошуку шляхів розв'язання цих проблем. Як один із найбільших вантажовідправників, Kernel готовий поділитися своїм досвідом і працювати в експертних групах.

Ще одна проблема — дефіцит локомотивів. Найбільш гостро він виражається в нестачі маневрових і вивізних тепловозів для роботи на елеваторах і станціях прилягання, особливо в сезон. Рішення бачимо

в запуску проекту з приватної тяги. Такий перевізник буде зацікавлений у тому, щоб максимально оперативно забирати вагони із зерном з під'їзних колій нашого елеватора або зі станції прилягання й вивозити весь обсяг на великі вузлові станції для подальшого транспортування зерна до портів.

Як ви оцінюєте стан інфраструктури в Україні? Як проблеми позначаються на діяльності компанії?

Будьмо відверті, стан більшості автомобільних доріг змушує бажати кращого, тому ми, безперечно, вітаємо плани Укравтодору в справі реконструкції та ремонту. Відсутність якісних

на державна програма розвитку хабів на базі кількох великих залізничних вузлів-станцій, які будуть розташовані досить близько до портів потужностей, щоб акумулювати на собі потоки вантажів. У такий спосіб ми знімемо навантаження з припортових станцій і перерозподілимо його по системі. Інакше потенціал України як експортера зерна гальмуватиме саме цей чинник.

Другий, на мою думку, важливий момент — стимулювання учасників аграрного ринку відвантажувати зерно не в сезон. Сьогодні основне навантаження в залізничних перевезеннях зерна припадає на вересень-лютий, а з березня

ОБСЯГИ ПЕРЕВЕЗЕННЯ АГРОПРОДУКЦІЇ ВЛАСНИМИ СИЛАМИ ЗБІЛЬШЕНО ДО 11,4 МЛН ТОНН ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ 2020 ФР

доріг в Україні — це питання, яке не розв'язувалося протягом тривалого часу. Врешті-решт, за цим стоять ремонти автотранспорту, ДТП через неякісне дорожнє покриття, і за це платимо ми в ціні перевезення як вантажовідправник та власник автопарку, за це платить споживач у ціні кінцевої продукції. Що ж до нашої відповідальності, Kernel сьогодні інвестує в розвиток дорожньої галузі в регіонах своєї присутності: ми ремонтуємо й освітлюємо дороги, займаємося придорожною інфраструктурою.

Щодо залізничної інфраструктури, то щосезону в період збиральної кампанії та пікових перевезень залізницею спостерігаємо колапси. Проблема комплексна, і вона відчувається як через недостатній колійний розвиток великих вузлових і припортових станцій, так і через значне збільшення кількості вагонів. Усе це позначається на нашій діяльності, оскільки плани з перевезень виконуються в сезон із зайвими витратами, вагони кидають на шляху проходження, а зерно не потрапляє своєчасно до портів призначення.

Які зміни необхідні в галузі інфраструктури на державному рівні?

На мою думку, глобального розвитку й модернізації потребують припортові станції та станції на під'їздах до них. Однак, як показує практика, розвиток залізничної інфраструктури припортових станцій вельми обмежений. Глобально там нікуди рухатися, якщо говорити, наприклад, про станцію Чорноморськ-Порт або Одеса-Порт. У подальшому нам необхід-

ми бачимо радикальне падіння обсягів перевезень зернових. У минулому сезоні було встановлено рекорд — за липень 2019 — січень 2020 року порти перевалили на 10 млн тонн зерна більше порівняно з аналогічним торішнім періодом. Левова частка цього зерна доставляється залізницею. «УЗ» заявляє про рекордні обсяги перевезення зерна в сезон, при цьому оборот вагонів залишається дуже низьким



Ми суттєво поліпшили швидкість планування залізничного напрямку і його якість шляхом більшої утилізації власних елеваторів. Завдяки чіткій злагоженій роботі відділів планування, служби залізничних перевезень, а також координації дій з «УЗ» ми другий сезон поспіль отримуємо рекордні цифри перевалювання на багатьох елеваторах



через перевантажену інфраструктуру. Починаючи з лютого, ми бачимо протилежну картину: зерна на елеваторах мало, вагони-зерновози простоюють, система незавантажена. Очевидним є критичний дисбаланс у системі.

Якщо «УЗ» не стане більш клієнтоорієнтованою, обсяги перевезень зерна залізницею неминуче падатимуть. Вони поступово почнуть заміщатися автотранспортом, річковими перевезеннями тощо.

Торік Kernel спільно з «УЗ» запустила новий формат вантажних перевезень — «нитки графіка». Розкажіть про його особливості та перші результати.

Перший експеримент спільно з «УЗ» ми провели в травні 2019 року. З вибраних елеваторів були запуснені маршрутні потяги, так звані нитки графіка. У результаті ми побачили, наскільки це ефективно. Швидкість руху

збільшилася практично у два з половиною рази. Якщо при звичайному маршрутному відправленні швидкість руху поїзда становить 320 км/добу, то в «нитках графіка» вона складає 600-700 км/добу. Один такий потяг може за добу дійти з нашого елеватора в Західній Україні до станції Чорноморськ-Порт. В умовах звичайного маршрутного відправлення знадобилося б не менше двох-трьох діб. Крім того, графікові відправлення дозволяють забезпечити своєчасність поставок і чітко планувати час прибуття вантажу до порту, що дуже важливо для зернового трейдингу.

Kernel одним із перших на українському ринку перевів свою логістику в цифровий формат. Як smart-рішення вплинули на роботу компанії?

У роботу нашої логістики за останні роки інтегровано безліч цифрових рішень: це й електронний документообіг, і система автоматичних оплат перевізникам, і контроль руху вантажів, і моделювання розподілу зерна по елеваторах. Smart-рішення позитивно вплинули на роботу компанії. Ми суттєво поліпшили швидкість планування залізничного напрямку і його якість шляхом більшої утилізації власних елеваторів. Завдяки чіткій злагоженій роботі відділів планування, служби залізничних перевезень, а також координації дій з «УЗ» ми другий сезон поспіль отримуємо рекордні цифри перевалювання на багатьох елеваторах.

Логістика неможлива без якісного планування. Щодо стратегічного планування вантажоперевезень на сезон, то сьогодні ми це робимо в автоматичному режимі за допомогою наявних програм. Якщо ж говорити про більш оперативне планування відвантажень, то тут ми працюємо наполовину вручну, залежно від тих завдань, які поставлені на найближчий період — тиждень, два, місяць. З одного боку, це дозволяє нам бути гнучкими і швидко змінювати підходи, але з іншого — в умовах зростання обсягів експорту такі способи операційного планування відвантажень стають неефективними і дуже трудомісткими з погляду людського ресурсу. Вважаю, що в цьому питанні ми маємо величезний потенціал для розвитку.

Як свідчать час і досвід, без smart-рішень неможливо відповідати швидкості розвитку ринку й реалізувати глобальну стратегію компанії щодо збільшення експортних обсягів.

ПАРКІНГ ДЛЯ ВАНТАЖІВОК У КРОПИВНИЦЬКОМУ

KERNEL ІНВЕСТУЄ В РОЗВИТОК ДОРОЖНЬОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ. У КРОПИВНИЦЬКОМУ КОМПАНІЯ ВІДКРИЛА ЦІЛОДОВОБИЙ БЕЗКОШТОВНИЙ ПАРКІНГ ДЛЯ ВАНТАЖІВОК, ЯКИЙ МАЄ РОЗВАНТАЖИТИ МІСТО ВІД КРУПНОГАБАРИТНОГО ТРАНСПОРТУ.



площа

2 га



80

Щороку компанія збільшує перевезення продукції автотранспортом, зокрема, до олійноекстракційних заводів. У 2019 році було перевезено 5 млн тонн зернових та олійних культур, у 2020 році — понад 6 млн тонн. «Це значне навантаження автівок на вулиці населених пунктів, зокрема, Кропивницького. Через це ми вирішили створити комфортні умови для перевізників-партнерів», — повідомив Микола Мірошніченко, Директор з логістики Kernel.

Для будівництва паркінгу орендували ділянку площею понад 2 га на в'їзді до Кропивницького. Тут одночасно можуть перебувати до 80 вантажівок. Окрім паркомісць, на території облаштували зони для відпочинку й харчування водіїв, санвузли та душові.

«Водії можуть не хвилюватися за вантаж, адже на парковці встановлено камери відеоспостереження. Крім того, на пропускному пункті працює диспетчер. Водіїв завчасно повідомляють, коли їм потрібно заїжджати на завод для вивантаження», — зазначає Валерій Влас, Керівник відділу забезпечення автотранспортом Kernel.

Завдяки будівництву паркінгу робота з перевізниками стала більш організованою та оперативною, спрощено рух легкового транспорту в місті, збільшилися об'єми приймання сировини на Придніпровському олійноекстракційному заводі.

Kernel і надалі інвестуватиме в розвиток інфраструктури України. Такі ж паркінги вже будують у Чорноморську Одеської області та Старокостянтиніві Хмельницької області.

ДИДЖИТАЛІЗАЦІЯ БІЗНЕСУ: ЛОГІСТИКА

ЛОГІСТИКА KERNEL МАЄ БАГАТО СПІЛЬНОГО З ЛЕГЕНДАРНОЮ КОМП'ЮТЕРНОЮ ГРОЮ NEED FOR SPEED. МАРШРУТИ ФОРМУЮТЬСЯ ВІРТУАЛЬНО, ОБРАТИ ОПТИМАЛЬНУ ТРАЄКТОРІЮ РУХУ ДОПОМАГАЮТЬ PUSH-ПІДКАЗКИ, А НАБИРАТИ ШВИДКІСТЬ — ПЕРЕДОВІ DIGITAL-ТЕХНОЛОГІЇ ДЛЯ ПЕРЕВІЗНИКІВ. ЦІЛЬ — ВИПЕРЕДИТИ КОНКУРЕНТІВ НА ШЛЯХУ ДО УСПІХУ.

ВІРТУАЛЬНА НАВІГАЦІЯ ВАНТАЖІВОК

Transithub — унікальна онлайн-платформа, розроблена та впроваджена Kernel, для підвищення ефективності перевезень. Усі перевізники, а також водії, які працюють з компанією, реєструються на спеціальному порталі й отримують можливість планувати, формувати та відслідковувати свої рейси в режимі реального часу. До того ж, історія виконання рейсу зберігається і завжди доступна для перегляду на Transithub.

Маршрут для навантаження відображається в мобільному додатку з точними геометками складу навантаження. Це дозволило скоротити час пошуку потрібного сільгоспостачальника та зменшило кількість дзвінків менеджерам. Функція стала зручною та корисною для водіїв.



В'ячеслав Мельник,
Бізнес-аналітик із логістики Kernel

Переломним моментом у співпраці з перевізниками стало запровадження електронної черги. Водії більше не потрібно їхати через усе місто до КПП заводу, щоб зареєструватися. Це можна зробити навіть за містом прямо зі смартфона. В середньому реєстрація триває 2-3 хвилини. Потім водій спокійно чекає своєї черги, не ускладнюючи рух автотранспорту в місті, не утворюючи заторів. Всі сповіщення надходять на телефон. Водієві телефонує робот у разі направлення авто на розвантаження. Диспетчер також бачить авто в черзі, плановий час розвантаження та завершення рейсу. Така оптимізація дозволяє перевізнику здійснити більшу кількість рейсів, збільшити обіг транспорту та підвищити рентабельність свого бізнесу. Рухаючи компанію вперед, ми рухаємо вперед своїх ключових партнерів.



Максим Чайка,
Керівник ІТ проєктів логістики Kernel

Сучасні технології допомогли нам впорядкувати логістичні потоки, які раніше були хаотичними. Менеджери компанії відслідковують у системі поточну ситуацію на заводах та планове надходження авто, що вже в дорозі. У разі необхідності перенаправляють водія до іншого активу. Також здійснюється оперативний контроль над своєчасною подачею авто на завантаження. Це вкрай важливо бачити в режимі реального часу, а не наступного дня, коли запланований обсяг не змогли відвантажити. Тримавши руку на пульсі, можна швидко зреагувати й додати фрахту. А контроль черги, який здійснюється системою автоматично, виключає з процесу людський фактор.

Ще одна перевага від переходу до електронного ланцюга перевезень — зменшення шкідливих викидів у атмосферу. Водіям габаритного транспорту не потрібно зайвий раз їхати до пропускного пункту на заводі для реєстрації та витрати палива. За останній рік система покрила до 99% автомобільних перевезень, що здійснюються на олійноекстракційні заводи компанії. На черзі — підключення до діджиталізованих логістичних шляхів порту та елеваторів.

10

каналів
комунікації
з перевізниками

4000+

користувачів
у логістичних
Telegram-групах

5000+

водіїв,
зарєстрованих
у системі
Transithub

500+

перевізників
працює
з компанією



Скануйте QR-код
і дивіться відеорепортаж
з місця події

УПРАВЛІННЯ МАЙБУТНІМ ЯК ЮРИСТИ ДОПОМАГАЮТЬ У ВИРІШЕННІ БІЗНЕС-ЗАВДАНЬ

ВІД НАРОДЖЕННЯ БІЗНЕС-ІДЕЇ ДО ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ МИНАЄ БАГАТО ЕТАПІВ ВІДПОВІДАЛЬНОЇ КОМАНДНОЇ РОБОТИ. У ВИРІШЕННІ ВСІХ СТРАТЕГІЧНИХ ПИТАНЬ НЕ ОБІЙТИСЯ БЕЗ НАДІЙНОЇ ПІДТРИМКИ ЮРИДИЧНОГО ДЕПАРТАМЕНТУ. РОЗПОВІДАЄМО ПРО ВАЖЛИВІ ПРОЄКТИ 2019 – 2020 МАРКЕТИНГОВОГО РОКУ.



Вікторія Лук'яненко, Директор із правового забезпечення

Цей рік для юридичного департаменту видався насиченим. Водночас він став періодом підведення підсумків з кількох тривалих проєктів. Так, нашим фахівцям довелося активно включитися в забезпечення правових перетворень оновленого формату Open Agribusiness, розробити модель відносин у новому напрямі діяльності компанії щодо постачання газу тощо. Усі наші досягнення були б неможливими без націленості на результат всередині команди та зацікавленості й активної взаємодії з боку інших департаментів.

ФАКТОРИНГОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК СКЛАДНИК ПРОЄКТІВ

Робота над цим проєктом почалася, коли Юрій Ковальчук, Директор із корпоративних інвестицій, ініціював переговори з Міжнародною Фінансовою Корпорацією (IFC) щодо покупки активів Гусятинського елеватора. На той час він належав збанкрутілій компанії. Через певні особливості законодавства та ситуацію, що склалася навколо збанкрутілого об'єкту, придбати активи напряму було неможливо. Для досягнення завдання було реалізовано спільну ініціативу Департаменту корпоративних інвестицій та Юридичного департаменту щодо створення факторингової компанії в складі Kernel. У рамках угоди з IFC факторингова компанія «Фідем» згодом купила права і вступила як заставний кредитор у процес банкрутства. Після завершення всіх необхідних процедур у вересні 2020 року активи Гусятинського елеватора були передані у власність Kernel.

«Цей проєкт став прикладом злагодженої роботи команд Юридичного департаменту, Департаменту зберігання, Фінансового департаменту та інших напрямів, – зазначає Анатолій Удіванов, Керівник юридичної служби. — При цьому факторингова компанія «Фідем» також була задіяна в покупці активів одного з олійноекстракційних заводів і має перспективи залучення до програми фінансування учасників проєкту Open Agribusiness».

ДИДЖИТАЛІЗАЦІЯ РОБОТИ ДЕПАРТАМЕНТУ

Впровадження електронного документообігу в компанії внесло зміни в роботу Юридичного департаменту. Тепер команда послугується державними реєстрами, використовуючи кваліфікований електронний підпис (КЕП). Це дозволило отримувати витяги з державних реєстрів, подавати позови через електронний суд, відкрило можливість брати участь у судових засіданнях поза межами суду (через сайт для ведення судових засідань).

ЮРИДИЧНА ПІДТРИМКА НОВИХ НАПРЯМІВ

У 2019 році компанія Kernel, як незалежний постачальник, вийшла на ринок природного газу, щоб забезпечити виробничі активи стабільними поставками газу за конкурентною і прогнозованою ціною. Фахівці Юридичного департаменту забезпечили юридичний супровід цього процесу.

На початку 2020 року керівництвом компанії було прийнято рішення поглибити діяльність в цьому напрямку задля забезпечення мінеральними добривами підприємств Агробізнесу та партнерів проєкту Open Agribusiness. Постачальником добрив було обрано підприємства групи OSTCHEM, яка має найбільші виробничі потужності в Україні. До створеної робочої групи, в якій активну участь взяли Михайло Яворський, Менеджер зі зв'язків з інвесторами, фахівці комерційного напрямку Агробізнесу та спеціалісти Дивізіону виробничих активів, активно долучилися і фахівці Юридичного департаменту, які не тільки про-аналізували ризики, але й напрацювали юридичну модель відносин з OSTCHEM, а також брали безпосередню участь практично на всіх етапах реалізації цього проєкту.

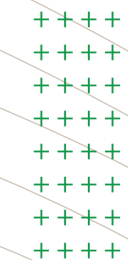
НОВИЙ ФОРМАТ OPEN AGRIBUSINESS

У 2019 році в Kernel стартував оновлений проєкт Open Agribusiness, виняткова важливість якого полягає в тому, що компанія, як флагман у своїй галузі, ділиться досвідом із українськими агровиробниками. Вони в свою чергу, набуваючи нових знань та впроваджуючи їх у свою діяльність, мають можливість оптимізувати виробництво, поліпшити показники врожайності і бути більш ефективними й конкурентоспроможними.

У рамках реалізації Open Agribusiness Юридичний департамент спільно з колегами практично з усіх напрямів компанії розробив юридичну модель партнерства. Докладніше про зміни в проєкті та пов'язані з цим юридичні особливості розповів Олексій Кулькін, Керівник юридичного відділу трейдингу: «У 2020 році з метою створення більш комфортних умов взаємодії з виробниками проєкт Open Agribusiness було переформатовано. Тепер він складається з двох можливих моделей взаємодії: Open Agribusiness VIP (зі входом у 10% частку володіння агропідприємством) і Open Agribusiness CLUB (без входу в частку). Юридичний департамент спільно з Сергієм Вітром і командою проєкту Open Agribusiness розробили нову юридичну модель без викупу частки аграрія. Вона включає укладення низки складних за своєю структурою договорів, включно з рамковою угодою, договором консалтингу, ліцензійним договором тощо. Невиконання контрагентом одного з них автоматично означає дефолт щодо іншого, що призводить до певних наслідків за принципом доміно».

ТРАНСФОРМАЦІЯ OPEN AGRIBUSINESS

ПРО ТЕ, ЯК KERNEL СТАВ
«ОПОРОЮ» АГРАРІЇВ,
РОЗПОВІВ СЕРГІЙ ВІТЕР,
КЕРІВНИК ПРОЄКТУ OPEN
AGRIBUSINESS



Рік тому ви очолили проєкт Open Agribusiness. Чим він був тоді та як трансформувася сьогодні?

На початку це був клуб, який, серед іншого, передбачав опцію продажу 10-відсоткової частки компанії-партнера. Ми провели дуже багато зустрічей, де пояснювали аграріям корпоративні нюанси та те, що ми ніяк не впливаємо на роботу підприємства після такої інвестиції. Після року життя проєкту ми сіли обговорити плюси і мінуси.

Серед останніх — обмеження за формою власності. Ми могли викуповувати 10% тільки в компаній, які мали форму власності ТОВ, або у приватних підприємств. А решта — фермерські господарства, сільськогосподарські кооперативи — випадали з цього списку.

Але головне — ми чули на ринку багато страхів, що Kernel зможе поглинати компанії завдяки цим 10%. Це не є нашою метою, тому ми спокійно вирішили зробити цю опцію добровільною. Тепер є два формати проєкту, які відрізняються один від одного.



Які ще відмінності?

Як і раніше, діє VIP-клуб, де зберігаються опції викупу 10-відсоткової частки агропідприємства та виплати партнером Kernel річних дивідендів у розмірі 10 \$/га.

Але водночас з'являється Open Agribusiness Club. Він зберігає «плюшки» у вигляді знижених цін на насіння, ЗЗР, добрива. Також пропонуються агрономічний консалтинг наших фахівців, фінансування робочого капіталу в розмірі 300 \$/га. Але, на відміну від VIP-клубу, де таке фінансування вартує до 10% річних, у новій моделі ця цифра трохи вища — 11%. Стати його учасником можуть підприємства з різними формами власності (ТОВ, ФГ, ПП, ВАТ, ЗАТ тощо). У цій моделі компанії не виплачують нам дивіденди.

Також ми змінили формулу, за якою розраховувалася вартість нашого агроконсалтингу. Це стосується як старої версії клубу, так і нової. Раніше вартість передбачала дисконт від тонни проданого нам врожаю. Цифра дисконту становила 3-4% на тонні. Зараз ми запропонували партнерам за підсумками року виплачувати нам винагороду в діапазоні 15-25 \$/га. Ця формула аграріям зручніша, ніж дисконт від тонни зерна.

Але 10-відсоткові у вас однаково залишаються? Ви не плануєте згорнути цей напрям?

У чому різниця в проекті? Тут на вході ми оцінюємо компанію й даємо за неї 10% вартості. Гроші йдуть на розвиток компанії і вносяться до статутного фонду. Для нас важливо, щоб після приходу Kernel у компанію її результати покращилися, щоб аграрій зміг купити трактор, відремонтувати склад, погасити кредит, купити ЗЗР, насіння тощо. Але всередині компанії він, як і раніше, сам вирішує, куди ці гроші витратити.

Як аграрії реагують на вашу програму?

Коли ми почали спілкуватися з аграріями, то основною проблемою для них було вигідно продати або ж купити продукцію, паливо, товарно-матеріальні цінності та інші необхідні елементи. У результаті виникає купа проблем, які створюють ситуацію, де ми втрачаємо врожайність. Для багатьох аграріїв ціна є ознакою ефективності й прибутковості їхнього бізнесу. Тобто для них має значення не прибуток, а ціна.

Складалося так, що аграрії, втрачаючи 50-100 \$, раділи заробленому долару. Напевно, завдання нашого проекту — у тому числі й навчати людей фінансової грамотності. Просимо показати простий план, у якому будуть прописані прибуток і витрати підприємства. І намагаємося на прикладі отриманих даних розрахувати мінімальну точку росту, від якої й будемо відштовхуватися в майбутньому.

Ми говоримо аграріям: «Заспокойтеся, припиніть біганину і займіться краще технологією вирощування, там є що впроваджувати». Учасник проекту отримує доступ до точного землеробства, досліджень Kernel, до всього, чим ми користуємося, навіть до підходів.



Чому компанії вирішують вступати до клубу?

За рік роботи ми зробили висновок, що сьогодні в партнерів загребувальність агрономічної підтримки становить 60-65%. Далі за значущістю йде ціна ТМЦ, яка пов'язана з фінансуванням, тому що на той момент, коли це можна купити, грошей ще немає — вони в товарі, стоять у полі. І тут потрібні гроші для забезпечення подальшої роботи. Зараз ми шукаємо, беремо додаткових технологів у регіонах для того, щоб активніше закривати питання партнерів.

У нас прозора модель ціноутворення: усереднена ціна в порту п'яти найбільших трейдерів — Bunge, ADM, Louis Dreyfus, Cargill, Kernel. Себто, середня ціна п'яти компаній може сягати 102 \$, а ми даємо, наприклад, 100 \$. У підсумку ми зійдемося на 101 \$. Таку ціну отримують учасники обох проектів.

Ви назвали переваги, які отримують партнери. У чому ж основний профіт для Kernel?

Ідеологія цього проекту з першої секунди виникнення — це гарантований товар для завантаження й роботи інфраструктури компанії, починаючи з елеваторів, вагонів і закінчуючи перевалкою. Ті 15-25 \$, про які ми говорили, а також дивіденди — це внесок на підтримку проекту, адже ми не альтруїсти. Певна прибутковість проекту, звичайно ж, є. Якби я, наприклад, залишив 3% дисконту, проект заробляв би втричі більше. Однак повторюся, ми не маємо на меті заробляти на партнерах. Філософія проекту все ж не в поглинанні. Ми хочемо бачити товар, гарантії й виконання зобов'язань.



OPEN AGRIBUSINESS У ЦИФРАХ

Загальний земельний банк партнерів-учасників проекту

ЖОВТЕНЬ 2019 Р.

Старт проекту
0 га землі

ЖОВТЕНЬ 2020 Р.

30 тис. га землі

ПРОГНОЗ 2021 - 2022 Р.

60 тис. га землі
у VIP-клубі (з 10% часткою володіння компанією партнера)

100 тис. га землі
у Open Agribusiness Club

ІНСАЙТИ З KERNEL PRO100 AGRO 2020

ЦЬОГОРІЧ ТРЕТІЙ ЩОРІЧНИЙ ФОРУМ PRO100 AGRO 2020 ВІДБУВСЯ ОНЛАЙН ТА ЗІБРАВ ПОНАД 1300 ПАРТНЕРІВ ПРОЄКТУ OPEN AGRIBUSINESS ТА АГРОВИРОБНИКІВ З УСІЄЇ УКРАЇНИ. ВСІ УЧАСНИКИ ПОДІЛИЛИСЯ ЦІННИМ ДОСВІДОМ, ВИПРОБУВАНИМ НА 510 ТИС ГА. ПРОПОНУЄМО ОЗНАЙОМИТИСЯ З КЛЮЧОВИМИ ТЕЗАМИ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦІЇ PRO100 AGRO 2020.

4+
години
практичного
контенту

10
провідних
експертів
країни

Понад
16000
наукових
дослідів для
підготовки
кейсів

Минулий рік став рекордним для експорту Kernel, але компанія не планує на цьому зупинятися.

«Ми вдячні всім нашим партнерам, які виконали свої зобов'язання. Зі свого боку ми зробили все можливе, у тому числі за рахунок інструментів хеджування від цінних ризиків, таких як біржові інструменти та опціон із фіксацією мінімальної ціни», — наголосив Олександр Головін, Генеральний директор «Кернел-Трейд», директор із закупівель зернових та олійних культур Kernel.



Матеріали PRO100 AGRO 2020

Стабільно високої врожайності можна досягти виключно впровадженням технологічних новацій.

Сьогодні в компанії функціонує 5 наукових центрів з дослідними ділянками і 11 демополів, на яких щороку закладається понад 2000 дослідів.

«Одне з наших ключових завдань — оптимізація фінансових витрат на захист рослин та зниження хімічного навантаження на ґрунт. Тому ми тестуємо різні комбінації препаратів, у тому числі й біологічних. Зокрема, високу ефективність продемонстрував наш органічний стимулятор росту «Поліміксобактерин», — поділився планами Аркадій Лунгул, Керівник науково-дослідного відділу Kernel.

Про ще один перспективний напрям інновацій розповів Михайло Журба, Заступник керівника науково-дослідного відділу Kernel: «У 2019 році ми заклали досліди з метою вивчення реальної ефективності низки препаратів для деструкції стерні виробництва відомих вітчизняних та зарубіжних компаній. Цей момент дуже важливий у сучасному агро виробництві, оскільки дає змогу суттєво підвищити показники родючості ґрунту та доступності мінеральних речовин. Також застосування біодеструкторів дозволяє істотно поліпшити фітосанітарний стан на полі, проявляючи фунгіцидну дію на шкідливі мікроорганізми».

Щороку в компанії аналізується понад 20000 зразків ґрунтів за розширеним комплексом показників. Наявність власних сучасних лабораторій дає компанії змогу виходити за межі власного земельного банку.

«Усі дослідження, які проводять у компанії Kernel, максимально наближені до реального виробництва. Тобто обов'язково враховують чинник підтримання гарної рентабельності виробництва та підвищення родючості ґрунтів», — наголосив Олександр Доценко, Головний агрохімік Kernel. — Виробничі дослідження в компанії Kernel здійснюються на площі понад 25 000 га. Вся ця інформація особливо цінна не лише для розвитку агро виробництва в самій компанії, але й для співпраці Kernel зі своїми партнерами.

Навіть найменше підприємство може стати на шлях інновацій.

«У компанії Kernel діє системний підхід до впровадження технологій точного землеробства. Він поєднує цілу низку супутникових, метеорологічних, агрономічних та інших інструментів, а головною метою цієї роботи є ефективне підвищення продуктивності кожного поля», — пояснив Євгеній Сапіженко, Заступник керівника Агробізнесу з інноваційного та цифрового розвитку Kernel.

Зокрема, Kernel використовує розгалужену мережу партнерських метеорологічних станцій, польові сенсори та станції, моніторинг полів за допомогою БПЛА та інші інструменти.

Kernel надає партнерам Open Agribusiness агротехнологічну підтримку, розкриває експертизу, інновації, допомагає їм бути ефективними та підвищувати результативність бізнес-процесів.

«Оскільки ми працюємо разом, на бізнесових засадах, то, звісно, безпосередньо зацікавлені у підвищенні рентабельності агро виробництва. Ми пропонуємо всім нашим партнерам оптимальні з погляду агрономії та економіки технологічні рішення, апробовані на наших науково-дослідних полігонах. Також у нас працює унікальна агрохімічна лабораторія, готова надавати нашим партнерам послуги на вигідних умовах», — розповів Віталій Андрущенко, Головний технолог проєкту Open Agribusiness.

PRO100 AGRO 2020 ВКОТРЕ ДОВОДИТЬ – KERNEL НЕ ВТОМЛЮЄТЬСЯ ПЕРЕДАВАТИ ЗНАННЯ АГРОВИРОБНИКАМ, ЩОБ РАЗОМ ІЗ НИМИ РУХАТИ КРАЇНУ ВПЕРЕД!



HR-ПЕРЕЗАВАНТАЖЕННЯ: СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ – ЦЕ СПОСІБ ПОКРАЩИТИ ПОКАЗНИКИ ВСІЄЇ КОМПАНІЇ ЧЕРЕЗ ОНОВЛЕННЯ ПІДХОДІВ У HR. ГЛОБАЛЬНО ЇЇ ФОРМУЮТЬ ДВІ ОСНОВНІ СКЛАДОВІ: УПРАВЛІННЯ ЗА ЦІЛЯМИ ТА УПРАВЛІННЯ ЗА КОМПЕТЕНЦІЯМИ. ВПРОВАДЖУЮЧИ НОВІ МОДЕЛІ, ЗАПУСКАЮЧИ НОВІ ПРОЦЕСИ ТА ЗАСТОСОВУЮЧИ НОВІ ІНСТРУМЕНТИ У ЦИХ ДВОХ НАПРЯМКАХ, МИ ДОСЯГАЄМО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОМПАНІЇ В ЦІЛОМУ І КОЖНОГО СПІВРОБІТНИКА ЗОКРЕМА.



ЩОРІЧНА ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ

Основним інструмент для управління ефективністю є щорічна оцінка діяльності (ЩОД), яку проходять усі співробітники. Якщо оцінку результативності за виконаними цілями в Kernel проводять щороку, то оцінка за компетенціями стала нововведенням, яке проходить лише перший цикл у компанії.

ЩОД – інструмент, створений не для контролю, а насамперед для розвитку компетенцій та підвищення ефективності кожного співробітника. Оцінюючи результати діяльності, можна сформулювати цілі на маркетинговий рік, виявити компетенції співробітника, які потребують додаткової прокачки, скласти план індивідуального розвитку, визначити розмір бонусу за підсумками року, переглянути заробітні плати, сформувати кадровий резерв. ЩОД проводиться наприкінці маркетингового року безпосередніми керівниками.

Щорічна оцінка діяльності



ПОСТАНОВКА ТА ОЦІНКА ЦІЛЕЙ

В оновленій системі цей етап повністю автоматизовано: від генерації ідей окремими співробітниками до формування карти цілей підрозділів. Це прозорий процес, в якому є місце для ініціативності та самовираження. Під час ЩОД керівник аналізує досягнення працівником цілей, поставлених на рік, та його компетенції. Залежно від результатів нараховується річний бонус. Також після оцінювання дається обов'язковий зворотний зв'язок, і керівник разом зі співробітником визначають напрямки подальшого професійного розвитку.

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦІЙ

Компетенція — це особистісна риса, якою має володіти співробітник для ефективної роботи в компанії. Це ті вимоги зі взаємодії, які відповідають корпоративній культурі, допомагають розвиватися й досягати поставлених цілей як співробітнику, так і компанії. Нова модель компетенцій Kernel включає і ядро з уже наявних у корпоративній культурі цінностей, і надбудову з доданих індикаторів поведінки.



Евген Осипов, CEO Kernel

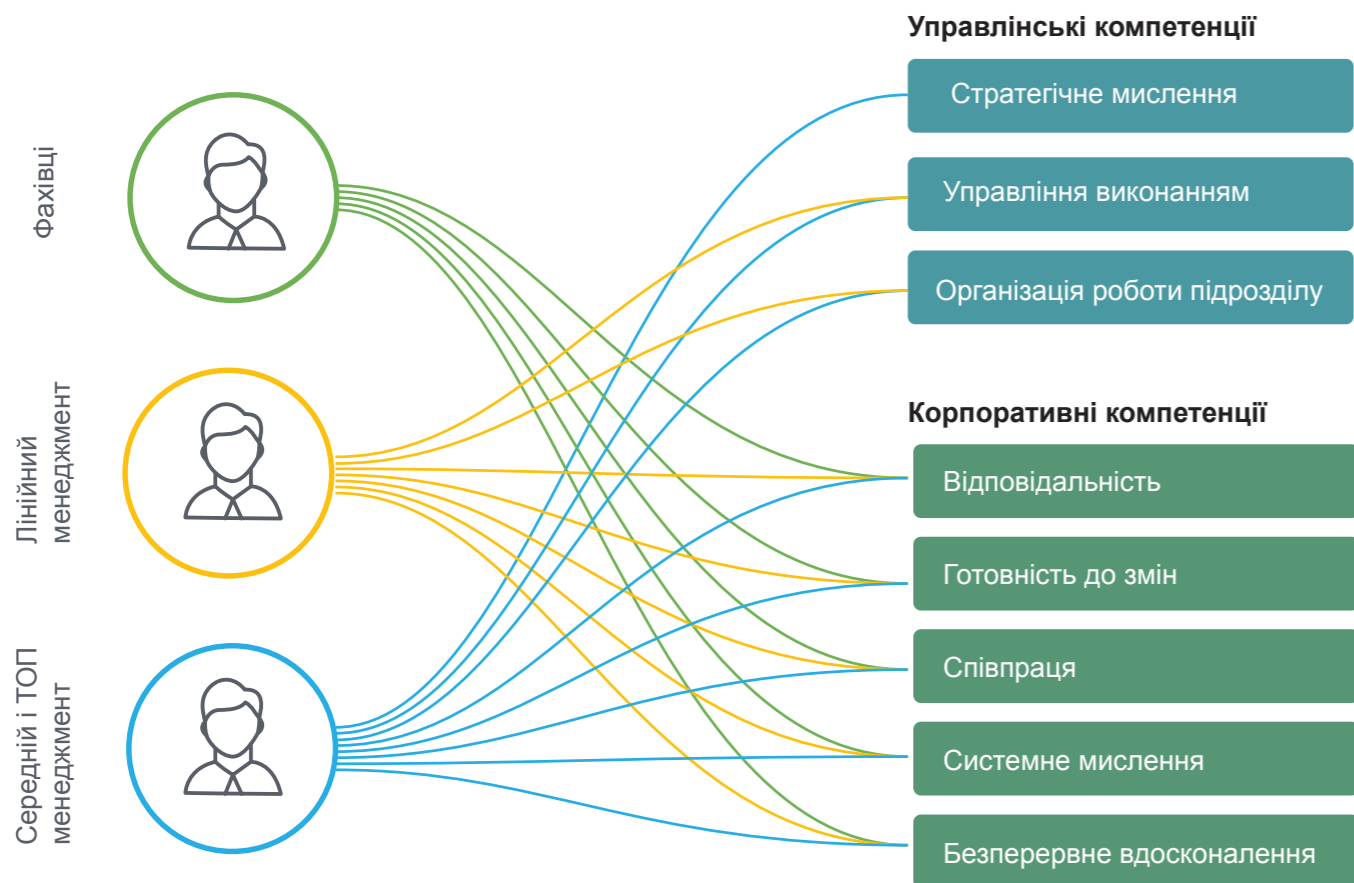
Є така думка: культура ість стратегію на сніданок. Згоден із цим і вважаю, що компанія розвивається залежно від побудованої культури. Це ті стандарти взаємодії, які повинні створювати нам, з одного боку, комфортні умови для досягнення результатів, а з іншого боку — вони мають бути механізмом для руху бізнесу вперед. Осягаючи нові рівні компетенцій нової моделі, кожен співробітник буде підвищувати й ефективність компанії, й особисту ефективність.





**Наталія Кульчицька,
Керівник департаменту персоналу**

Спільно з менеджментом ми визначили той тип корпоративної культури, який відповідає стратегічному вектору розвитку компанії й ті компетенції, які будуть створювати середовище для її досягнення. Ті риси, які допоможуть кожному співробітнику в особистісному зростанні та призведуть до зростання компанії. Ми прописали детальну модель: зі списком корпоративних і управлінських компетенцій, а також поведінкових індикаторів. І, нарешті, ми впроваджуємо цю модель у всі ключові HR-процеси.



**Наталія Король,
Керівник відділу навчання та розвитку персоналу**

Для оцінки компетенцій співробітників Kernel розроблено 4-бальну шкалу, в якій бали від 0 до 3 відповідають рівню розвитку компетенцій: від повної інертності, коли компетенція не проявляється, до професіоналізму, коли компетенція проявляється абсолютно в усіх, навіть непередбачуваних, ситуаціях і співробітник є прикладом для інших



Оцінка компетенцій проводиться при прийомі нового співробітника на роботу, у разі переведення співробітника на нову посаду та під час Щорічної оцінки діяльності. Після обговорення результатів оцінювання зі співробітником і порівняння його з іншими підлеглими, керівник проводить ранжування співробітників за рівнем володіння компетенціями в 4 категоріях: Професіоналізм, Досвід, Зростання та Інертність.

Результати оцінки впливають на кар'єрне просування, план розвитку та заробітну плату співробітника, адже на підставі виконаного керівником ранжування в подальшому встановлюватиметься відсоток підвищення окладу для кожної категорії співробітників. Таким чином, компетенції безпосередньо впливають на рівень винагороди.

Залежно від того, яку компетенцію для розвитку визначили співробітник разом зі своїм керівником, формується його Індивідуальний план розвитку на найближчий рік.

Ще одна складова системи управління ефективністю, на яку впливає оцінка компетенцій, – це формування Кадрового резерву. Залежно від продемонстрованого рівня, працівник може бути рекомендований (або номінувати себе

самостійно) до зарахування у Кадровий резерв і, відповідно, отримувати додаткове навчання та можливість розвиватися.

Система управління ефективністю – складний механізм, продуманий до деталей. Спираючись на модель компетенцій, проявляючись у формі щорічної оцінки діяльності, ця система впливає на всі HR-процеси в компанії: від прийняття на роботу та організації навчання до нарахування заробітної плати та кар'єрного росту.

За минулий рік в Kernel не лише впровадили всі перераховані елементи, а й запустили зручну електронну систему, що об'єднує всі процеси в одному місці. Вже проведено перша ЩОД за новими критеріями і сформовані перші плани індивідуального розвитку. Вже діє інститут внутрішніх тренерів та активно втілюється корпоративний мінімум.

Результатом цих змін стане зростання прибутку компанії. Відповідно до прогнозів, застосування моделі компетенцій за 5 років призведе до збільшення частки високо-ефективних співробітників на 22%, а також до зростання показників EBITDA до +3,5% на кожного співробітника.

КОРПОРАТИВНИЙ МІНІМУМ: НОВИЙ ПІДХІД ДО НАВЧАННЯ

НАБИРАЄ ОБЕРТІВ НОВА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ «КОРПОРАТИВНИЙ МІНІМУМ». УЖЕ ЦЬОГО РОКУ ВОНА ТОРКНЕТЬСЯ ВСІХ СПІВРОБІТНИКІВ KERNEL* ТА ДОЗВОЛИТЬ КОЖНОМУ ПІДВИЩИТИ ВЛАСНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПРОКАЧАТИ ВАЖЛИВІ SOFT І HARD SKILLS.

* за винятком робітничих спеціальностей

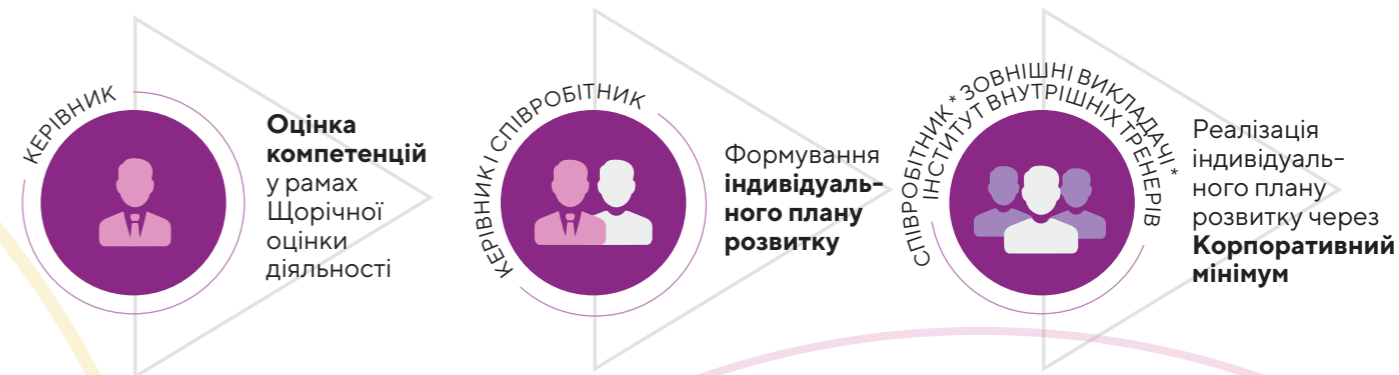


**Наталія Король,
Керівник відділу навчання
та розвитку персоналу**

Корпоративний мінімум — це організований компанією комплекс навчальних заходів для співробітників Kernel, який формується персонально та реалізується протягом року. У поточних умовах безперервних змін, стрімкого впровадження нових технологій та зростаючого потоку інформації вміння швидко навчатися набуває все більшого значення. Запуском цієї програми ми прагнемо створити всі умови, щоб кожен співробітник мав рівні можливості для вдосконалення своїх навичок.



ЯК УСЕ ВІДБУВАЄТЬСЯ:



За результатами оцінки діяльності керівник обговорює зі співробітником, яку з компетенцій необхідно прокачати. На основі цього формується індивідуальний план, який включає професійне навчання, розвиток компетенції — самостійно та з внутрішнім тренером, а також проходження електронних курсів.

Для розвитку компетенцій співробітників у Kernel створено власний навчальний заклад — Інститут внутрішніх тренерів. «Це наші колеги, які готові ділитися знаннями та розуміють, як це робити. Вони спеціально навчалися технік ведення тренінгів, а також пройшли поглиблене навчання за обраною компетенцією. Тепер ми маємо власних агентів змін, справжніх носіїв знання про компетенції», — розповідає **Наталія Король, Керівник відділу навчання та розвитку персоналу.**

Навчальна програма в Kernel не обмежується корпоративним мінімумом. Паралельно за бажанням співробітники можуть брати участь у інших тренінгах, онлайн-курсах чи конференціях, які необхідні для підвищення їхньої ефективності. Але корпоративний мінімум є гарантованим для всіх без винятку, і компанія бере на себе зобов'язання організувати якісне безкоштовне навчання протягом року в межах цього мінімуму.

За словами Наталії Король, таке навчання дозволить кожному співробітнику розвинути свої професійні здібності, отримати нові знання та навички. А розвиток корпоративних компетенцій та вміння їх проявляти оцінять керівники під час щорічної оцінки діяльності. За результатами буде ранжування співробітників на групи. І вже з 2022 року результати цього ранжування безпосередньо впливатимуть на підвищення зарплатні.

- 3221** співробітник має Індивідуальний план розвитку та розпочав навчання
- 1291** співробітник обрав для розвитку компетенцію «Безперервне вдосконалення»
- 342** колег прокачують компетенцію «Системне мислення»
- 264** співробітники вдосконалюють компетенцію «Готовність до змін»
- 180** днів на проходження всіх модулів Корпоративного мінімуму
- 45** внутрішніх тренерів уже готові навчати
- 5** курсів у програмі корпоративного мінімуму: 1 професійний курс, 1 курс за компетенціями та 3 курси для загального розвитку

РІЗНОМАНІТТЯ ФОРМ НАВЧАННЯ: ПРОСТО ОБЕРІТЬ СВОЮ!

НАТАЛІЯ КУЛЬЧИЦЬКА,
КЕРІВНИК ДЕПАРТАМЕНТУ
ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЇ
KERNEL, ПОДІЛИЛАСЯ
ДОСВІДОМ ВПРОВАДЖЕННЯ
НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ
У НАВЧАННІ Й РОЗВИТКУ
ПЕРСОНАЛУ.

Як ви оцінюєте ринок корпоративного онлайн-навчання? Наскільки він сьогодні динамічний в українському корпоративному секторі?

Я знаю, що багато українських компаній активно розвивають електронне навчання. Якщо починалося все з банківського сектора, то зараз у цьому напрямку купа ініціатив у багатьох галузях бізнесу: IT, ритейл, фармацевтика тощо. Зі свого боку Kernel активно розвиває електронне навчання в агронапрямі й виробництві. Якщо десять років тому корпоративну систему дистанційного навчання (СДН) могли дозволити собі лише великі компанії з кількістю співробітників понад тисячу, то зараз

до необхідності електронного навчання приходять і середній бізнес.

У наш час проходять зустрічі e-learning фахівців, де колеги обмінюються досвідом власних проєктів, ведуться групи професійних спільнот, і наша компанія відкрито ділиться своїми ідеями в соціальних мережах. Минулої осені ми брали участь у проєкті з розвитку електронного навчання, де з корпоративними командами працювали кращі практики e-learning. Фахівці проводили ревізію, підказували ідеї, ділилися своїми напрацюваннями. Така атмосфера допомагає рухатися швидше, підхоплювати найкраще.

**KERNEL
HUB
У ЦИФРАХ**

650

користувачів
щодня

1000+

сучасних книжок
в електронній
бібліотеці

200

навчальних
відео

155

електронних
курсів



Як влаштовано процес навчання й розвитку персоналу в Kernel? Як ви дійшли до впровадження внутрішньої системи e-learning?

У Kernel ми прагнемо максимально різноманітнити форми навчання, щоб кожен знайшов свою: проводимо класичні тренінги, хакатони, вебінари, навчання через телеграм-канали, організуємо різноманітні community та ігри. Регулярно залуцаємо зовнішніх фахівців і спікерів, направляємо співробітників на профільні тренінги та семінари, але наразі — фокус на внутрішньому навчанні, адже за багато років експертизи в компанії накопичено чимало, і люди готові ділитися набутками.

Так, професійне навчання практично повністю побудовано на внутрішній експертизі: прописані профілі посад, під них розроблено тести, за результатами яких формуються програми навчання. З липня ми запускаємо систему Індивідуальних планів розвитку, у рамках яких кожен співробітник зможе запланувати для себе 1 професійну програму, 1 тренінг за компетенціями і мінімум 3 електронних курси.

E-learning в Kernel є давно, і управління системою L&D великої компанії диктує свої правила. Успішність дистанційного навчання залежить не тільки від корисності й застосування матеріалів — це базова умова, але й від того, наскільки регулярно ви поповнюєте базу знань.

Скільки співробітників охоплює дистанційне навчання сьогодні? Чи збільшилося охоплення під час карантину?

Доступ до СДН мають всі співробітники компанії, незалежно від наявності облікового запису.

У період карантину в нас очікувано зріс попит на дистанційне навчання: корпоративні тренінги, клуби, майстер-класи перейшли тільки в онлайн-середовище. Наприклад, наш корпоративний проєкт «Магія ранку» проходив рано-вранці в офісі, для віддалених колег було організовано пряму трансляцію. Зараз же спікер виступає з дому, всі співробітники приєднуються онлайн, ставлять питання, а запис із презентацією після виступу завжди доступний на навчальному порталі.

Карантин — це додаткова можливість для популяризації навчального порталу. Навіть найбільш завантажені співробітники мають бажання і час зазирнути до Kernel HUB. Згідно з нашою статистикою, середній час, проведений на порталі, становить 2 години. Постійно на сайті перебуває приблизно 100 співробітників, у пік призначень нових курсів — усі

Тут слід розділяти soft і hard skills. Ступінь освоєння soft skills нелегко відстежити й перевірити. Навчання софтів необхідно закріплювати практикою, але якщо грамотно розбити на підрозділи (наприклад, Менеджмент на планування, делегування, постановку завдань тощо), і кожен підрозділ закріплювати практикою, то такий формат покаже хороший результат. Головним компонентом успіху є бажання досягти нових висот. Зовсім інша справа з навчанням hard skills — технічних навичок, які можна виміряти.

Візьмо для прикладу наш популярний дистанційний курс з Excel. Після проходження курсу співробітник володіє певним рівнем роботи з програмою: написанням формул з математичними функціями, управлінням даними. Перевагою є те, що після закінчення блоків необхідно виконувати практичні завдан-

онлайн-навчання залишаться з нами надовго, вже очевидно.

Якщо співробітник не починає навчання, або починає, але не закінчує, — яких заходів слід вжити до нього і чи варто? Іншими словами, як мотивувати команду навчатися?

Мотивувати можна, показуючи співробітникам вплив на успішність

ОДНУ ГОДИНУ В СЕРЕДНЬОМУ ПРОВОДЯТЬ КОРИСТУВАЧІ НА ПОРТАЛІ ЩОДНЯ

МАЙБУТНЄ В E-LEARNING ЗА ПОШУКОМ КРАЩИХ РІШЕНЬ, ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРАЄКТОРІЙ. БУДЕ ВИГРАВАТИ КОНТЕНТ, ЯКИЙ ЗАЛУЧАЄ І МОЖЕ БУТИ ГНУЧКИМ

500, а ще колеги активно навчаються в робочий час, на вихідних.

Чи можна за допомогою дистанційного курсу виробити в співробітника конкретні навички? Або ж вони націлені лише на отримання теоретичної бази?

на та тести і в такий спосіб повноцінно опанувати навик, доводити своє вміння до автоматизму й надалі застосовувати його. За таким же принципом побудовано всі наші курси з професійного навчання.

Може дистанційний формат колись замінити стаціонарне навчання співробітників?

По суті, це вже відбувається. Карантин показав, що ми готові до електронного навчання набагато більше, ніж очікували — тут справа в якісній подачі матеріалів, підготовці спікерів, відповідному виборі платформи й технічній базі. Ми, звичайно, не плануємо відмовлятися від живих навчальних програм після виходу в офіси, але те, що багато нових форм

навчання в компанії і професійний ріст. Інтерес до навчання закладено до наших корпоративних компетенцій, позитивний прояв впливає на оцінку за компетенціями Безперервне вдосконалення і Готовність до змін. Крім того, під час навчання в рамках програми розвитку Кадрового резерву успішне виконання завдань кожного модуля є одним із вирішальних чинників проходження на наступні етапи.

Ефективна й мотивація через створення в компанії навчального середовища. Ми залуцаємо наших співробітників до проведення вебінарів, майстер-класів і тренінгів. Ми формуємо поле, в якому вчитися — це модно.

Намагаємося наповнювати базу знань тільки актуальним, якісним і затребуваним навчальним контентом. Інформуємо співробітників про наявність навчальних курсів, їх короткий зміст і призначення. Всі курси у відкритому доступі — кожен може самостійно призначити собі навчання. Включаємо до навчання елемент змагання, коли на основі пройденого матеріалу відбуваються вікторини з призами.

Ми застосовуємо різні інструменти для підвищення мотивації, але не забуваємо, що головне — це бажання самого співробітника вчитися і змінюватися, адже відповідальність за розвиток завжди насамперед на «учневі». Наше завдання — створити умови й забезпечити найкращими практиками.

У якому напрямку і як, на вашу думку, буде розвиватися корпоративний e-learning у найближчі 5 років?

Майбутнє в e-learning, гадаю, за пошуком кращих рішень, індивідуальних траєкторій, за ефективним вибором представленого в мережі для вирішення поставлених завдань. Буде вигравати контент, який залуцає і може бути гнучким у використанні.

А ще карантин показав, що онлайн-навчання може бути безкоштовним, компанії можуть охоче ділитися своїми проєктами. Але без досвідченого наставника, без зворотного зв'язку, без організованої команди з модератором, домашніх завдань, оцінювання — навчатися не так легко. І це не про інструменти чи передові технології, а про комунікації, нові стандарти, правила і виклики в методології онлайн-навчання.

НА САЙТІ ПОСТІЙНО ПЕРЕБУВАЄ ДО 100 СПІВРОБІТНИКІВ

Ласкаво просимо до Kernel HUB — території твого розвитку



**Валентина Грінченко,
Менеджер із дистанційного навчання**

Електронному навчанню в компанії майже десять років. У березні 2020 року ми оновили навчальний портал, зробили доступ до контенту простішим, розробили електронні курси за унікальною авторською експертизою, розширили базу знань і автоматизували процеси.

Весь контент на порталі Kernel HUB міститься у відкритому доступі, кожен співробітник може легко обрати електронний курс, зайти до бібліотеки, подивитися новий вебінар. Але справа не тільки в інтересі колег, процес навчання в Kernel — це злагоджена розгалужена система. За своїм графіком навчаються заводи, проходять обов'язкове навчання елеватори, створюються нові технології, а отже, є висока потреба в передачі знань.

Ми обираємо кращі інструменти для упаковки знань, рекламуємо програми, залуцаємо найкращих спікерів, ділимося з усіма найкращими практиками. Kernel HUB — моє місце гордості й сили. Електронне навчання — це користь і для команди, і для бізнесу!

2000+
ВІДГУКІВ
ВІД КОЛЕГ

ПРОФЕСІЙНИЙ АПГРЕЙД

ЩОРОКУ KERNEL ПРИДІЛЯЄ ОСОБЛИВУ УВАГУ РОЗВИТКУ СВОЇХ СПІВРОБІТНИКІВ, ДАЮЧИ ЇМ ЗМОГУ ПРОЙТИ ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ТА ОТРИМАТИ НОВІ ЗНАННЯ У СВОЇХ ГАЛУЗЯХ.



Наталія Кульчицька,
Керівник департаменту персоналу Kernel

Система професійного навчання в Kernel направлена на збереження цінної та вузької технологічної експертизи всередині компанії і забезпечення безперервної передачі професійних знань, що відповідає за стійкість бізнесу.

Базується система професійного навчання в Kernel на двох фундаментальних основах: індивідуальних планах розвитку (ІПР) та профілях посад. Цього маркетингового року в компанії стартував процес Щорічної оцінки діяльності, в рамках якого кожен співробітник сформував ІПР із зазначенням навчання, проходження якого дозволить йому працювати ефективніше. В розробку профілів посад експерти з внутрішніх навчальних програм заклали власне бачення і вимоги до спеціалістів у розрізі конкретних позицій. Як і будь-яка система, професійне навчання працює на вбудованих алгоритмах, де важливим фактором успішності є послідовність процесу і розуміння учасниками наступних кроків.



Сергій Тименко, Провідний менеджер з навчання та оцінки персоналу

Циклічність навчального процесу полягає у послідовності виявлення зон розвитку шляхом тестування і детального аналізу, складанні та реалізації навчальних програм, повторній перевірці або діагностиці вихідного рівня знань.



В'ячеслав Мисенко,
Головний технолог Kernel

У методичці викладено короткий курс обов'язкових знань, якими повинні володіти лінійний та провідний агрономи, наведені основні схеми та технології з вирощування кожної культури, приділено увагу системі живлення, захисту тощо. По суті, це лаконічна інструкція, яка стане у нагоді і новачкам, і професіоналам у цій галузі.

Щороку в Дивізіоні Агробізнес проводиться щорічне навчання Агрономічної та Інженерної служб, яке закріплюється тестуванням всіх агрономів, інженерів та механізаторів, а в Дивізіоні виробничих активів навчальний процес охоплює спеціалістів Служби технічного забезпечення, Служби якості та Виробництва.

Карантинні обмеження, звісно ж, внесли свої корективи в професійний апгрейд співробітників, але й відкрили ряд нових можливостей. Цільова аудиторія програми значно розширилася – навчання почали проводити одночасно для груп від 100 до 300 учасників. До участі запрошуються провідні міжнародні експерти. Під час семінарів співробітники компанії заглиблюються у внутрішню експертизу і діляться власним досвідом, актуалізують знання і дізнаються про локальні та світові новації. Впровадження нових інструментів управління залученістю продовжилося створенням професійних спільнот, які компанія активно розвиватиме в майбутньому.

Серед унікальних проєктів, ініційованих внутрішніми талантами істотно вирізняється третя редакція «Посібника агронома», розроблена і доповнена **В'ячеславом Мисенком, Головним технологом Kernel**, для Служби рослинництва. Також вражає наповнення курсу «Промислова автоматизація», автором якого став **Віктор Сербул, Головний фахівець КВПтаА**. Навчання розраховане на спеціалістів з посадою «Слюсар КВПтаА».

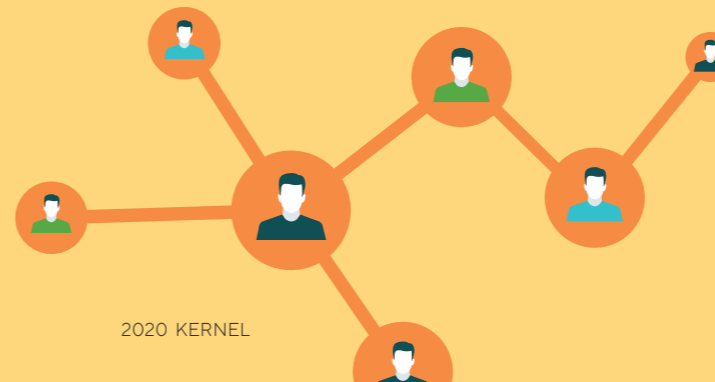


Віктор Сербул,
Головний фахівець КВПтаА

Щоб цікаво розповісти про нове обладнання, показати, який вигляд воно має, з чого складається, яким чином працює, я створив навчальне відео. У такому форматі найлегше донести суть роботи приладів. Також ролики розповідають про базові принципи функціонування обладнання – для кращого розуміння того, як воно обслуговується.

Розробка останнього курсу підняла на поверхню важливе питання доступу до Kernel Hub колег без наявних облікових записів. У результаті – доступ відкрито! Тепер пірнути з головою у навчальний процес можуть всі без винятку співробітники компанії.

Що далі? Вектор професійного навчання розгалужується, щоб розвивати паралельно три напрямки. Перша точка розвитку – автоматизація, тобто все, що можуть виконувати алгоритми, будуть виконувати алгоритми. Друга точка – розширення кругозору і безперервний пошук нових знань на перетині різних бізнесів, напрямків, спеціальностей. Третя – розвиток унікальних спільнот з поділом за експертизою для взаємного обміну досвідом та знаннями.



СТАТУС: В АКТИВНОМУ ПОШУКУ

ПІДБІР ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ НАЙПОТУЖНІШОЇ АГРОКОМПАНІЇ – ЗАВДАННЯ ІЗ ЗІРОЧКОЮ. З ОДНОГО БОКУ, ПОТРІБНО РЕТЕЛЬНО ВІДБРАТИ НАЙКРАЩІ КАДРИ Й ДОПОМОГТИ ЇМ МАКСИМАЛЬНО ШВИДКО СТАТИ ЧАСТИНОЮ КОМАНДИ І ДОСЯГНУТИ ПЛАНОВОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ. З ІНШОГО – НЕ ДАТИ ЖОДНОГО ШАНСУ ДЛЯ ЗНИЖЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЧИ ПЕРЕРИВАННЯ ВИРОБНИЧОГО ЦИКЛУ. РЕКРУТИНГ В KERNEL СПРАВЛЯЄТЬСЯ З УСІМА ЗАВДАННЯМИ НА ВІДМІННО.

50 000
резюме

60%

керівних позицій в компанії
закриваються внутрішнім
кадровим резервом

168 співробітників
розпочали свій
кар'єрний шлях
завдяки програмі
«Рекомендуй друга»

90%

нових співробітників успішно
проходять випробувальний термін



Наталія Кульчицька,
Керівник департаменту
персоналу Kernel

Перше враження від компанії формує відношення співробітника до своєї роботи, команди, корпоративних цінностей. Kernel має потужний бренд роботодавця, що дозволяє нам в стислі терміни набирати сезонних робітників чи залучати топових спеціалістів на ринку, оперативно реагуючи на потреби бізнесу. При цьому ми ніколи не були прихильниками пасивного рекрутингу або співпраці з кадровими агентствами. Наша команда HR постійно аналізує ринок, досліджує умови конкурентів, потреби пошукачів, щоб сформувати ціннісну пропозицію, яка відповідатиме очікуванням кандидата і побажанням внутрішнього замовника. Ми працюємо з різними поколіннями пошукачів, людьми кардинально протилежних професій, тому застосуємо комплексний, але гнучкий підхід до пошуку нових співробітників, адаптації та кар'єрного зростання. Employee experience для Kernel має надзвичайно важливе значення.



Ольга Осеніна,
Керівник відділу підбору персоналу Kernel

Вчасно знайдений спеціаліст і закрита вакансія сьогодні – це безперерійність бізнес-процесів і забезпечення планової доходності компанії в майбутньому. Затягнутий у часі пошук персоналу несе у собі фінансову загрозу для бізнесу, а також низку інших негативних факторів. Послаблення іміджу лідера, недовіра пошукачів, збільшення навантаження на колектив. Наші дії і зусилля спрямовані на те, щоб забезпечити компанію від імовірних ризиків і забезпечити високу продуктивність усіх напрямків. Один із секретів нашої ефективності – це розуміння бізнесу з півслова і підсвідоме розпізнавання справжніх талантів. Ми транслюємо ринку і конкурентам репутацію компанії, формуємо бренд роботодавця і отримуємо фідбек у вигляді амбітних фахівців, готових разом з командою однодумців драйвити агробізнес кожного дня.



ТИПІЗАЦІЯ ЗАЯВКИ НА ПІДБІР ПЕРСОНАЛУ

Команда HR детально вивчила, проаналізувала та узагальнила вимоги до кандидатів різних професій, сформувавши 38 типових вакансій для різних напрямків бізнесу. Це перелік найбільш затребуваних виробничих спеціальностей, для пошуку яких застосовується масовий рекрутинг. У співпраці з командою IT заявку на підбір персоналу оцифрували і перенесли в систему «Мій кабінет». Керівникам структурних підрозділів залишається заповнити кілька пунктів, а ключові вимоги, обов'язки та переваги додаються до форми автоматично. Після цього заявка надходить до відповідального рекрутера чи спеціаліста по роботі з персоналом, які одразу беруть її в роботу.

Процес пошуку нових співробітників для інших позицій також спростили. Оскільки закриття значної частини вакансій потребує індивідуального підходу, робота в цьому напрямку продовжується. Щоб перехід на новий формат для керівників був максимально комфортним, інструкцію з користування опцією підготували в зручному відеоформаті.




ОНЛАЙН-АСЕССМЕНТ

Рік змін та глибинних трансформацій не міг пройти повз HR процеси. Частина етапів підбору персоналу разом з командою рекрутерів перейшла в онлайн. Зокрема, метод комплексного оцінювання кандидатів – assessment center. Він застосовується для відбору ключових співробітників компанії, які мають безпосередній вплив на ефективність бізнес-процесів. Основне завдання assessment center – оцінка soft skills або надпрофесійних навичок. Минулого року Kernel впровадив web assessment, що дозволило здійснювати якісний відбір персоналу на відстані. Через спеціальне програмне забезпечення кандидати отримували кейс-завдання, після виконання яких обговорювали результати з відповідальними експертами в Teams або Zoom.


Гнучкість у відборі персоналу дозволила вчасно закривати планові вакансії та зберігати темпи виробництва. Це частина концепції партнерства без меж, коли рекрутер розуміє потреби бізнесу з півслова.

ШВИДКИЙ ОФФЕР



HR ініціатива, спрямована на скорочення дистанції між етапами підбору персоналу та зменшення кількості самих етапів. Пілотна версія проекту була запущена в Департаменті інформаційних технологій. Як працює швидкий оффер (пропозиція працевлаштування)? Рекрутер знаходить відповідного кандидата й одразу направляє його резюме внутрішньому замовнику. В останнього є день на погодження кандидатури і 1-2 дні на зустріч з фахівцем. Якщо спеціаліст попередньо відповідає очікуванням замовника, організовується співбесіда з керівником, під час якої або впродовж наступного дня потенційний співробітник отримує пропозицію роботи. Якщо відкрита позиція передбачає проходження assessment center – оффер надходить протягом тижня. Швидкість у цьому випадку напряму залежить від залученості у процес відбору рекрутера і внутрішнього замовника.


КЕЙС ДЛЯ БІЗНЕСУ



Для пошуку молодих, талановитих і цілеспрямованих співробітників компанія застосовує кейс-метод. Вперше Kernel взяв участь у кейс-чемпіонаті у 2019 році, запропонувавши учасникам вирішити Business Intelligence Case та позмагатися за посаду фінансового аналітика. Одразу троє фіналістів приєдналися до команди фінансистів компанії. Однак на сьогодні завдяки проекту в компанії вже працює 5 фіналістів різних кейсів. Співпраця з платформою Casers стала системною, а пошук талантів через вирішення реальних бізнес-задач – звичним. Цьому є принаймні два пояснення. По-перше, учасники кейс-чемпіонатів уже мотивовані, вони активно приймають виклики і сміливо рухаються в напрямку досягнення поставлених цілей, ґрунтовно досліджуючи проблему та аргументуючи пропонувані рішення. По-друге, погляд збоку і нестандартний підхід до вирішення завдань бізнесу допомагає компанії вдосконалюватися і рухатися вперед.

Наприклад, за результатами реалізації одного з кейсів база потенційних співробітників поповнилася більше ніж 400 прогресивними кандидатами. Компанія і далі робитиме ставку на амбітну молодь і пошук фахівців з великим потенціалом.

АДАПТОВАНА АДАПТАЦІЯ



Гнучкість – основа компаній майбутнього. Onboarding новачків у Kernel також трансформувалася, щоб відповідати вимогам часу й сучасним реаліям. Оновлена адаптаційна програма включає три складових: організаційну, культурну та професійну. В перший робочий день у компанії співробітник отримує Welcome Letter з інформацією про корпоративні принципи, комплаєнс-практики, внутрішні особливості і стандарти роботи в компанії, взаємодію в команді, персональні завдання та можливості розвитку. Також на електронній пошті з'являється запрошення на підключення до адаптаційного чат-боту Welcome Kernel bot в Телеграм. Бот-помічник знає відповіді на 1000 і 1 питання, що хвилює новачка: від моделі компетенцій до дати нарахування заробітної плати. У цей же час керівнику надходить інформаційне повідомлення з покроковою інструкцією для успішної адаптації.

Впродовж наступного тижня співробітник повинен пройти п'ять обов'язкових електронних курсів, що стосуються цінностей та місії компанії, внутрішніх стандартів, політики управління конфліктами і політики рівних можливостей, інформаційної безпеки й охорони праці.

ГНУЧКИЙ ПРОСТІР
ЯК ЗМІНЮЄТЬСЯ РОБОЧЕ
ЗОНУВАННЯ В KERNEL

БРИТАНСЬКІ ВЧЕНІ ДОВЕЛИ, ЩО В СУЧАСНОМУ СВІТІ ВІДПРАВНОЮ ТОЧКОЮ ВСІХ КРЕАТИВНИХ РІШЕНЬ ТА ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ СТАЄ ПЕРЕТИН РІЗНИХ СФЕР. ОБМІН ДОСВІДОМ І НОВИМИ ІДЕЯМИ, ПОСТІЙНА ТА РІЗНОСТОРОННЯ ВЗАЄМОДІЯ МІЖ ПІДРОЗДІЛАМИ КОМПАНІЇ ВІДІГРАЄ НАДВАЖЛИВУ РОЛЬ ДЛЯ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ. В ЗВ'ЯЗКУ З ЦИМ ТА ОСТАННІМИ ПОДІЯМИ KERNEL РОЗПОЧАВ ПЕРЕБУДОВУ ОФІСНИХ КАБІНЕТІВ У РОБОЧІ ПРОСТОРИ МАЙБУТНЬОГО.

Через пандемію коронавірусу офіси компанії перейшли на віддалений режим роботи, ділові зустрічі та корпоративні івенти стали віртуальними, наради та навчання перемістилися в Teams і Zoom, нетворкінг – у месенджери. Однак, яким би зручним не був домашній офіс, живого спілкування з колегами та спільної роботи над цікавими проектами нічим не замінити.

Спеціально для цього в Київському офісі переобладнали частину простору, облаштувавши комфортні зони для коворкінгу, міжфункціональних колаборацій та брейнштор-

мів. Згодом коворкінг-ком'юніті з'явилося в Полтавському офісі компанії, співробітники якого тепер можуть працювати без прив'язки до робочого місця. В обох представництвах також оформили лаунж-зони для відновлення work-life балансу, де можна зробити перерву між нарощуванням KPI на зручному дивані чи м'якому кріслі-подушці. Членджд з перебудови офісного приміщення та втілення у життя унікального дизайн-проекту під силу кожній регіональній команді, варто лише проявити ініціативу!)



Олексій Черкас,
Керівник служби підтримки
адміністративної
інфраструктури Kernel

Світ змінюється, а разом із ним і потреби наших колег. Якщо робочий день співробітника гнучкий, простір для роботи теж має бути гнучким. Офісна інфраструктура повинна розвиватися у ногу з часом і відповідати очікуванням співробітників. Перед нами стояло завдання зробити ідеальні локації з точки зору функціональності, комфорту та безпеки. Залучили до роботи дизайнерів, щоб перетворити частину офісу на сучасний ергономічний простір з урахуванням усіх побажань колег.



ПРОАКТИВНИЙ КЛАС

ЯК «КАДРОВИЙ РЕЗЕРВ» РОЗКРИВАЄ ПОТЕНЦІАЛ КОМАНДИ

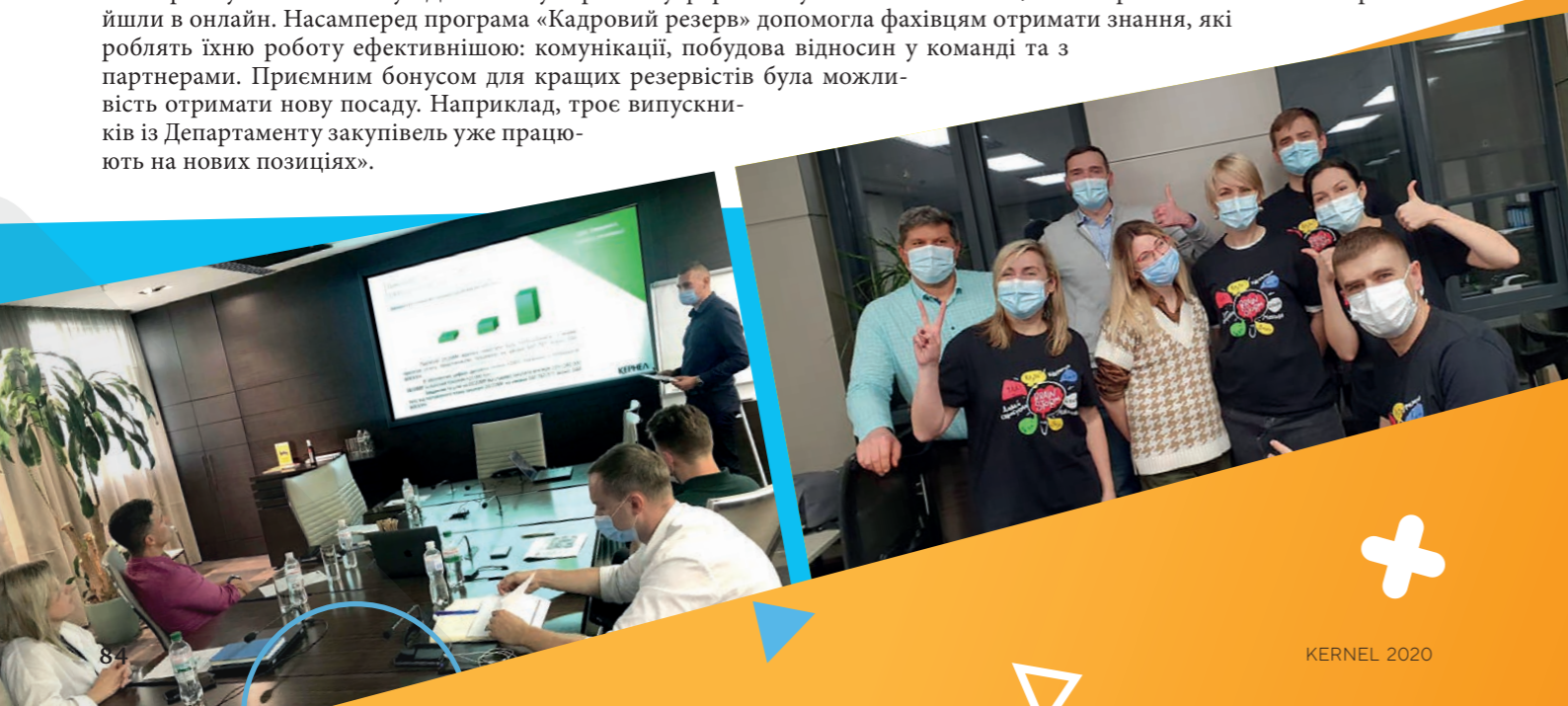
КОЛИ СПІВРОБІТНИКИ ЗАЦІКАВЛЕНІ В ПРОФЕСІЙНОМУ РОСТІ ТА ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ, KERNEL ІНІЦІУЄ ОСВІТНІ ПРОЄКТИ, ЩО ДОЗВОЛЯЮТЬ ПЕРЕТВОРИТИ БАЖАННЯ НА ЗНАННЯ. ТАКОЮ СТАЛА ПРОГРАМА «КАДРОВИЙ РЕЗЕРВ», ЯКА РЕАЛІЗОВУЄТЬСЯ В КІЛЬКОХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛАХ. ЧОМУ СПІВРОБІТНИКИ ДЛЯ КОМПАНІЇ — НАЙБІЛЬША ЦІННІСТЬ? ЗА ДОПОМОГОЮ ЯКИХ РЕСУРСІВ МОЖНА ВІДКРИТИ ПОТЕНЦІАЛ ЕФЕКТИВНОСТІ? ЧИТАЙТЕ ДАЛІ.

«Ми виходимо за рамки типової «компанії-роботодавця», намагаючись бути повноцінною платформою для всебічного розвитку особистостей. Тому в Kernel постійно розширюється коло можливостей для кар'єрного росту, — розповідає **Наталія Кульчицька, Керівник департаменту персоналу.** — Програма «Кадровий резерв» — один із унікальних навчальних проєктів, спрямованих на пошук проактивних співробітників. Вона особлива не лише поєднанням різних інструментів онлайн- та офлайн-навчання, а й реалізацією проєктів, проведенням вебінарів та пошуком ідей на хакатоні». Перший випуск уже пройшов у Департаменті закупівель олійних та зернових культур, Фінансовому департаменті та Дивізіоні Агробізнес. І це лише початок.

ЗАКУПІВЛІ – ПІОНЕРИ ПРОЄКТУ

Першими випускний відсвяткували резервісти Департаменту закупівель олійних та зернових культур. До фіналу програми дісталися 18 учасників, 8 із яких отримали дипломи з відзнакою. За словами **Олександра Головіна, Генерального директора компанії «Кернел-Трейд», Директора із закупівель зернових та олійних культур,** вплив програми на підвищення продуктивності департаменту не переоцінити: «На вагу золота в «Кадровому резерві» те, що набуті знання можна одразу застосувати на практиці. Цілий рік учасники навчалися й наполегливо працювали. За цей період ми не лише втримали темпи ефективності, а й наростили об'єми закупівлі. Навчальний рік став роком рекордів для Kernel. На мою думку, це знаково».

Досягти неймовірних результатів у «прокачуванні» знань у всіх підрозділах допомогла продумана освітня програма. Секретами внутрішньої кухні проєкту поділилася **Тетяна Караваєва, HR бізнес-партнер Управляючої Компанії:** «З учасниками програми працювали внутрішні експерти та зовнішні тренери з найкращою репутацією на ринку освітніх послуг. До початку карантину формати були комбінованими, але з березня ми повністю перейшли в онлайн. Насамперед програма «Кадровий резерв» допомогла фахівцям отримати знання, які роблять їхню роботу ефективнішою: комунікації, побудова відносин у команді та з партнерами. Приемним бонусом для кращих резервістів була можливість отримати нову посаду. Наприклад, троє випускників із Департаменту закупівель уже працюють на нових позиціях».



КРЕМНІЄВА ДОЛИНА В KERNEL

Щоб створити навчальну програму «Кадровий резерв» для Департаменту інформаційних технологій, поєднали найкращі практики компаній Кремнієвої долини. Для досягнення таких знань програмістам-резервістам довелося навчатися аж два роки. Серед 21 охочого до знань із Департаменту ІТ, Фінансового департаменту та земельної служби Дивізіону Агробізнес вступну кампанію пройшли 13 найактивніших, шестеро з яких ще під час навчання почали працювати на нових посадах.

«Практично всі проєкти з діджиталізації виробничих процесів, операційної підтримки та модернізації конфігурацій впроваджують наші колеги. Ми зацікавлені в розвитку ІТ-спеціалістів, і в розширенні самого напрямку цифрової трансформації. Я переконаний, що навчитися програмування може абсолютно кожен. Головне — бажання та зусилля, які співробітник готовий вкладати в розвиток. Тому «Кадровий резерв» Департаменту ІТ зібрав фахівців із різних структурних підрозділів і показує такі високі результати», — резюмує **Андрій Піший, Директор із ІТ.**

ФІНАНСОВИЙ ПОТІК МОЖЛИВОСТЕЙ

«Кадровий резерв» для співробітників Фінансового департаменту охопив Управляючу компанію, Дивізіон Агробізнес, Дивізіон виробничих активів та зібрав найбільшу кількість охочих — 97! Таку популярність напрямку **Анастасія Усачова, Фінансовий директор Kernel,** пояснює стрімкими темпами розвитку компанії та потребою у відповідних кадрах: «Вражаючи фінансові результати, які демонструє Kernel, прямо залежать від функціональної взаємодії між відділами, налагодженої комунікації, злагодженої командної роботи над проєктами. Наша мета як партнерів бізнес-напрямків компанії — підвищувати результативність. Для цього потрібно постійно розвиватися і бути готовими до змін».

За рік реалізації програми до фінального етапу дісталися 60 учасників, які, незважаючи на важливі робочі завдання, знаходили час для навчання: працювали в командах, захищали дипломні роботи, брали участь у хакатоні. Загалом за результатом проєкту відбулося 7 переміщень резервістів на нові посади.

Kernel продовжує шукати зірок своєї справи всередині компанії. Не прогайте свій шанс досягти вищих результатів!

КОМЕНТАРІ УЧАСНИКІВ ПРОЄКТУ



Олексій Лук'янченко, Координатор закупівель (Підрозділ закупівель у Харківській та Луганській областях)

Навчання за програмою «Кадровий резерв» — це як повернення до університету, тільки свідоме та продуктивне. Цікаво, що поради та знання проєктуються й на особисте життя, а не тільки покращують роботу. Для підтримки балансу я навіть придбав велосипед, додавши до бігу велопрогулянки. Суть проста: якщо ти не рухаєшся в роботі чи особистих планах, то стоїш на місці.



Анна Брухно, Розробник системи Microsoft Dynamics

Буває, співробітник хоче розвиватися, але не знає, що саме йому потрібно. Більше професійних знань чи універсальних, hard або soft? У навчальній програмі «Кадрового резерву» обидві складові дуже вдало поєднані. Для мене проєкт спрацював ще в період навчання. З програміста ІС я стала розробником системи Microsoft Dynamics Navision.



Станіслав Спіцин, Фінансовий контролер (Кропивницький ОЕЗ)

Коли поряд із тобою такі енергійні спеціалісти-резервісти, ти просто не можеш стояти на місці. У цьому й полягає здорова конкуренція, яка підштовхує до саморозвитку. З іншого боку — програму можна назвати «командоутворюючою». Ми навчилися знаходити внутрішні резерви — всередині себе і всередині компанії, щоб зробити їх новими інструментами своєї ефективності.



СПРАВА ПРИНЦИПІВ

ОСОБЛИВІСТЮ ПОГЛИБЛЕННЯ ПРОГРАМИ ТА ПОКРАЩЕННЯ КОМПЛАЄНС-ФУНКЦІЇ В 2019-2020 РОЦІ СТАВ ОРІЄНТИР НЕ ЛИШЕ НА ВНУТРІШНІ ЗМІНИ, А Й ТРАНСЛЮВАННЯ ПРИНЦИПІВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ. МИ ВИОКРЕМИЛИ КЛЮЧОВІ КОМПЛАЄНС-ПОДІЇ, ЯКІ ОЗНАМЕНУВАЛИ РІК, ЩО МИНУВ.

Дайджест комплаєнс для українського агробізнесу.

Kernel став першою агрокомпанією, якій запропонували участь у цьому міжнародному проєкті, адже лише в нашій компанії була запроваджена і вже успішно діяла комплаєнс-функція. Ми змогли поділитися власним досвідом з усіма національними компаніями, включно з аграрними.

Оновлення Корпоративного кодексу та Політики управління конфліктами інтересів і протидії шахрайству та корупції, Політики рівних можливостей та культурного різноманіття.

Підписання декларації про гендерну рівність та запобігання домашньому насиллю.

У рамках цієї програми передбачено заходи, спрямовані на боротьбу з

суспільними стереотипами: про жіночі й чоловічі професії, хобі, домашні обов'язки тощо.

Приєднання до Глобального договору ООН.

Участь у проєкті дозволить Kernel обмінюватися найкращими практиками та об'єднати зусилля з компаніями в усьому світі.

Чат-бот гарячої лінії Kernel.

Цьогоріч посилилася комунікація з персоналом. Зокрема, якщо раніше Гаряча лінія була інструментом боротьби з корупцією, то зараз це інструмент підтримки співробітників у разі захворювання, випадків домашнього насилля тощо. Поява анонімного та зручного в користуванні Telegram-бота @KernelHotline_Bot — ще один крок назустріч комплаєнс-принципам.

Аудит постачальників на наявність комплаєнс-стандартів та Кодекс взаємодії для всіх контрагентів і зацікавлених осіб.

Для забезпечення стійкості бізнесу запроваджено перевірку всіх постачальників, по всьому ланцюгу руху продукції. Вибору партнерів для співпраці передують оцінювання їхніх комплаєнс-ризиків.

Підтвердження комплаєнс-практик із боку Європейського банку реконструкції та розвитку, Європейського інвестиційного банку.

Незалежний аудит компанії експертами з міжнародних організацій підтвердив стійкість нашої комплаєнс-функції, а отже, і фінансову надійність інвестиційних проєктів для зовнішнього інвестування.

Перевірка благойдійних платежів.

Олена Дубовська, Керівник відділу Комплаєнс

«Покращення та вдосконалення комплаєнс-функції — це безкінечний процес, який вимагає постійного реагування на зовнішні зміни — у законодавстві, політиці тощо. Наші найголовніші досягнення за останній час дуже потужні й відчутні на всіх рівнях ведення бізнесу. Проте завжди є точки росту! Минулого року ми запустили проєкт «Комплаєнс-координатори». Координаторами стали менеджери систем якості на всіх заводах. Їхня функція — консультувати з питань комплаєнса, підтримувати ініціативи на місцях. Усі учасники проходять внутрішнє навчання щодо стандартів, різних напрямків комплаєнса (ділові подарунки, конфлікти інтересів, корупційні порушення тощо). Проєкт має на меті посилити етичні норми та підприємствах. Першими учасниками стали активи Дивізіону виробничих активів. У планах на цей рік — реалізувати проєкт в Агробізнесі».

ДОХІД КОМПАНІЇ
ВІД ПРОДАЖУ
СЕРТИФІКОВАНОЇ
ПРОДУКЦІЇ



СЕРТИФІКАЦІЯ ЕТАЛОННОЇ ЯКОСТІ

ЩОБ ВІДПОВІДАТИ НАЙВИЩИМ МІЖНАРОДНИМ СТАНДАРТАМ, KERNEL КОМПЛЕКСНО РОЗВИВАЄ СИСТЕМУ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ, КОНТРОЛЮЮЧИ ВИРОБНИЦТВО НА ВСІХ ЕТАПАХ.

У 2020 році агропідприємства вкотре підтвердили відповідність виробництва європейському стандарту ISCC EU, що базується на збалансованому поєднанні вимог з урахуванням екологічних та соціальних критеріїв. Незалежним аудитором вивчено весь виробничо-логістичний ланцюг агропідприємств і проаналізовано, як саме використовуються земельні ресурси і контролюються викиди парникових газів. Полтавський ОЕЗ та Приколотнянський ОЕЗ також отримали сертифікати, що підтверджують відповідність міжнародним вимогам ISCC EU.

7 олійноекстракційних заводів компанії перейшли на нову версію міжнародного стандарту ISO 22000:2018 «Система менеджменту харчової безпеки». Ще 6 заводів успішно пройшли підтвердження міжнародних сертифікацій системи екологічного менеджменту на відповідність стандарту ISO 14001:2015 і системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці — ISO 45001:2018.

Крім цього, підтверджено сертифікацію, яка дозволяє експортувати соняшниковий шрот у Білорусію. Також компанія поновила реєстрацію в переліку експортерів, які можуть постачати кукурудзу, сою, соняшниковий та ріпаковий шрот до Китаю.

На елеваторах компанії діє система контролю якості HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point). Співробітники Департаменту зберігання тримають під контролем увесь виробничий ланцюг — від приймання сировини до споживання продукту.



Олена Богушева, Керівник групи систем менеджменту якості

Підтвердити, що системи якості та харчової безпеки в компанії працюють і відповідають міжнародним стандартам у 2020 році стало справжнім випробуванням. Сертифікація передбачає щорічний зовнішній аудит підприємств, провести який практично неможливо в умовах пандемії. Це стало поштовхом до онлайн-трансформації аудитів. Перевірки, які зазвичай тривали 2-3 дні, трансформувалися в тижні уточнень інформації та підготовки документів. До того ж, частина аудитів має особливий статус і для їх проведення незалежні експерти повинні відвідувати з інспекцією підприємство. Серед досягнень року — підтвердження Полтавським ОЕЗ відповідності Кодексу поведінки BSCI, перехід підприємств на нову версію сертифікації ISO 22000, унікальні сертифікати HALAL з терміном дії на 2 роки, вихід Приколотнянського ОЕЗ та Полтавського ОЕЗ на новий рівень кошерності продукції з сертифікатом Badatz Passover. Ми досягли всіх поставлених цілей!

#KERNELSAFETY: ЧАС ВЕЛИКИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

РІК ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ КОМПАНІЇ РОЗПОЧАВСЯ ІЗ ВПРОВАДЖЕННЯ НОВОЇ ФІЛОСОФІЇ БЕЗПЕКИ #KERNELSAFETY. В ОСНОВІ ВСІХ НОВОВВЕДЕНЬ — НАВЧИТИСЯ ІДЕНТИФІКУВАТИ РИЗИКИ, ВЧАСНО ЇХ УСУВАТИ ТА ЗАПОБІГАТИ ПОЯВИ ПОТЕНЦІЙНИХ НЕБЕЗПЕК. ЦЕ НОВА КУЛЬТУРА БЕЗПЕКИ, ЯКУ НИНІ АКТИВНО ВПРОВАДЖУЮТЬ У KERNEL. ТАК КОМПАНІЯ ТРАНСФОРМУЄ КУЛЬТУРУ ОХОРОНИ ПРАЦІ, ВІДДАЮЧИ ПЕРЕВАГУ МІЖНАРОДНИМ МОДЕЛЯМ БЕЗПЕЧНОГО ВИРОБНИЦТВА.



Висока культура безпеки зводить ризики травмування до мінімуму. Щоб заздалегідь виявляти потенційні небезпеки, було впроваджено мотиваційний проект Near Miss. Він передбачає, що кожен співробітник, який попереджає про можливу загрозу, отримує певну кількість балів, які потім трансформуються в призи. Коли такі порушення виявлені, їх фіксують і усувають, а рівень технічної безпеки починає зростати.

За підвищення поведінкової безпеки відповідає проект «STOP картка». На кожній картці, яку отримують усі співробітники, є звернення від директора підприємства про те, що він підтримує будь-яку зупинку виробництва, якщо виникає небезпека для людей.

Проект «Рекорд» — це постійне нагадування співробітникам, що працювати в безпечних умовах — круто! На вході до підприємства розташовані монітори, на яких вказана рекордна кількість днів без інцидентів. На це звертають увагу як співробітники компанії, так і звичайні відвідувачі. Також у приміщеннях встановили дзеркала з мотиваційними написами та інфоборди. Згідно зі статистикою, такі заходи дають гарні результати: відбулося серйозне зменшення травматизму на виробництві порівнюючи з минулими роками.

Ще один крок — японська система «Kaizen у безпеці». Це системне поліпшення завдяки посиленому моніторингу можливих невідповідностей, аналіз та вивчення причин інцидентів, для

**ВИЯВЛЕНО 17 180 ЗАГРОЗ,
96% З ЯКИХ БУЛО ЗАФІКСОВАНО НА
ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ВЖЕ УСУНЕНО**

«STOP КАРТКА» ВИЯВИЛА НА ПОЛТАВСЬКОМУ ТА ПРИДНІПРОВСЬКОМУ ОЛІЙНОЕКСТРАКЦІЙНИХ ЗАВОДАХ 450 ПОТЕНЦІЙНО НЕБЕЗПЕЧНИХ СИТУАЦІЙ



яких використовується діаграма Ішикави. Ці інструменти приділяють увагу дослідженню багатьох чинників організації робочого процесу та залучення співробітників, зокрема, і таких як втома чи поставлені надзавдання.

Позитивні результати запровадження проектів з охорони праці відчували в Дивізіоні Агробізнес. Ними поділився Юрій Шмигаль, Керівник відділу охорони праці: «Завдяки електронній системі контролю ми усунули понад 1000 порушень. Позитивні зміни бачимо на прикладі Центрального кластера, де значно знизився травматизм. Зараз ми працюємо над впровадженням нового стандарту з охорони праці. Маємо сертифікувати всі кластери протягом двох років. Також плануємо запровадити міжнародні практики, наприклад Walk the Talk — один із підвидів поведінкових аудитів безпеки. Проект орієнтований на те, щоби більше безпосередньо спілкуватися зі співробітниками про їхні проблеми. Так хочемо спростити бар'єр між підлеглим і керівником».

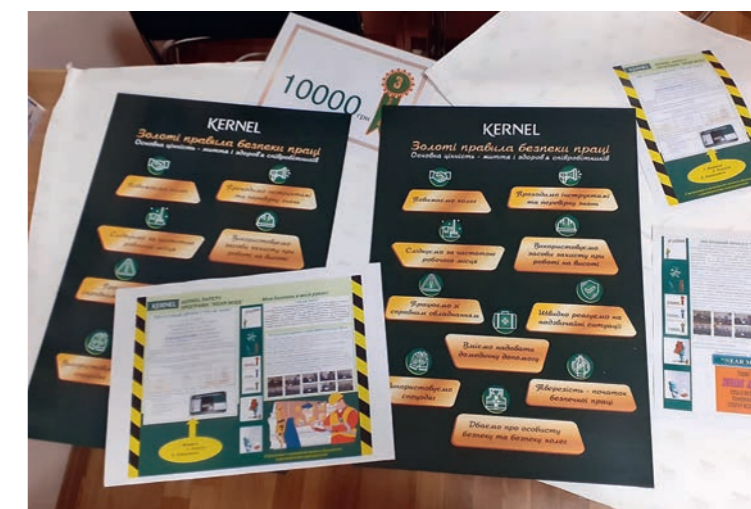
«На жаль, охорона праці в нашій країні лишається ще на радянському етапі — все тихо, поки нічого не трапиться. Але зараз настав час змін. З такими програмами, як «Дзеркало» та «Рекорд» здебільшого орієнтуємося на відкритість та європейське мислення. У нас формується ризикоорієнтований підхід, а головне, самі співробітники зацікавлені в тому, щоб умови праці змінювалися на краще», — впевнена Світлана Тисяк, Провідний інженер з охорони праці Південно-Східного блоку.

Трансформації в галузі охорони почалися і стали відчутними на підприємствах компанії. Попереду — великий шлях змін, проте позитивні зрушення та досягнення мотивують рухатися далі та набирати обертів, адже цінність життя та здоров'я людей завжди на першому місці.



**Павло Маслов,
Менеджер з охорони праці
Kernel**

Ми будемо нашу систему безпеки праці відповідно до міжнародних вимог і стандартів, а також запроваджуємо найкращі світові практики. Загалом програма розрахована на 4 роки, і моє завдання — зробити так, щоб охорона праці здійснювалася безпосередньо самими співробітниками. Нам потрібно відійти від концепції контролю керівництвом і зробити ці процеси усвідомленими. В майбутньому ми впровадимо низку поведінкових аудитів. Також сподіваємося стати взірцем і транслювати таку філософію не тільки в компанії, а й по всій Україні. Наприклад, наші високі стандарти розповсюджуються й на підрядні організації, які працюють із Kernel.





HR-ОСКАРИ РОКУ

KERNEL UVIIŠOV DO TOP-5 NAJKRAŠIX ROBOTODAVCIV UKRAINI ZA VERSICIU ŽURNALU FORBES, A TAKOŽ STAV LIDEROM REJTINGU V AGRIBIZNESI. ALE CE ŠE NE VSE. DEPARTAMENTU PERSONALU KERNEL ЦЬОГО РОКУ ЗІБРАЛИ СПРАВЖНЮ КОЛЕКЦІЮ НАГОРОД: ПОТРІЙНЕ ВИЗНАННЯ НА HR BRILLIANCE AWARDS 2020 — МІЖНАРОДНІЙ ПРЕМІЇ, ЩО ВРУЧАЄТЬСЯ ЗА ВАГОМИЙ ВНЕСОК У ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ БІЗНЕСУ, ТА ДВІ ПЕРЕМОЖНІ НОМІНАЦІЇ У НЕЗАЛЕЖНІЙ ПРЕМІЇ «HR-БРЕНД УКРАЇНА 2020».



РЕЙТИНГ КРАЩИХ РОБОТОДАВЦІВ ЗА VERSICІЮ FORBES

Kernel увійшов до першої п'ятірки рейтингу та отримав максимальну кількість балів серед аграрних компаній. Це результат спільної роботи 12-тисячної команди і вдалого вибору HR-стратегії. «Сьогодні кожен співробітник компанії має можливість підвищувати свої професійні та особисті компетенції, розкривати і розширювати власні рамки завдяки участі в унікальних проектах, освоювати суміжні або нові спеціальності, ініціювати реалізацію тієї чи іншої ідеї, брати безпосередню участь у змінах на краще», – зазначає **Наталія Кульчицька, Керівник Департаменту персоналу.**

HR BRILLIANCE AWARDS 2020

Експертна комісія аналізувала інноваційність і рівень реалізації HR-стратегій у компаніях різного спрямування. **Діамант у номінації Brilliance in Recruitment and Retention та нагороду Brilliance Award Winner отримав проект «Оновлення Моделі компетенцій та системи управління ефективністю».** HR-команда Kernel реалізувала повне перезавантаження корпоративної культури та системи управління ефективністю, розробивши та впровадивши в компанії оновлену Модель компетенцій. Інноваційність проекту — у використанні величезної кількості реальних даних і розробці предиктивної моделі впливу розвитку та навчання персоналу на бізнес-ефективність.

HR Team of the Year Gold Award Winner. Під час невизначеності та паніки, спричиненої пандемією, у Kernel забезпечили повний цикл підтримки співробітників: від надання необхідних засобів індивідуального захисту до лікування в разі захворювання на Covid-19, від узгодження алгоритмів дій до трансформації бізнес-процесів. Поза тим, компанія також надала підтримку країні для протидії коронавірусу.

Brilliance in Innovative Use of Technology Employee Data Center. Команди HR та IT створили інтегровану в усі бізнес-процеси систему, яка допомагає співробітникам виконувати щоденні завдання, а також забезпечує високий рівень якості та швидкості надання HR-сервісів 24/7 для всіх категорій персоналу.

«HR-БРЕНД УКРАЇНА 2020»

Employee Data Center Kernel отримав першість у номінації «Україна». Автоматизація процесів, система «Мій кабінет», інформаційні кіоски, Центр даних керівника, чат-боти, аналітика Power BI — ці та ще багато digital-інструментів допомагають підтримувати ефективність наших бізнес-процесів, якість і швидкість сервісів.

Ще одну перемогу, але вже в номінації «Регіон», здобув проект «СтопКоронавірусРазом». Головна мета, яка стояла перед командою HR на початку пандемії, — зберегти стійкість бізнес-процесів та впевненість співробітників у стабільності. Команди всіх підприємств були забезпечені всім необхідним для цього. На боротьбу з коронавірусом за межами компанії було направлено 150 млн грн. Такі дії допомагають стримувати розповсюдження вірусу як всередині компанії, так і в регіонах присутності Kernel.

ФІНАЛІСТИ ПРЕМІЇ З КОМУНІКАЦІЙ SABRE AWARDS

Івент-проект команди Департаменту комунікацій, PR та GR Kernel увійшов до ТОП-5 найпрестижнішої міжнародної PR-премії SABRE Awards у номінації Corporate Reputation/Employee Communications. Фіналістів обирали з 600 претендентів, які представляють 40 країн!

«Минулорічний #KernelManagementKickOff2019 став надзвичайною подією, — розповідає Оксана Коваль, Керівник Департаменту комунікацій, PR та GR. — Влітку 2019-го нам вдалося зробити івент, якого, без перебільшення, ще не бачила Україна. Після хвили схвальних відгуків ми зрозуміли: світ повинен дізнатися про наш проєкт! Відчайдушно замахнулися на міжнародну премію і таки змогли захопити лондонське журі. Пишаюся тим, що ідея формату належить нашій команді. Смак визнання приємний, особливо міжнародного рівня. Але на цьому не зупиняємось. Попереду ще багато крейзі-ідей, тож обіцяємо вражати й надалі».



#KernelManagementKickOff2019

КОРПОРАТИВНІ МЕДІА КОМПАНІЇ — BEST OF THE BEST

PR-КОМАНДА KERNEL ОТРИМАЛА ОДРАЗУ ШІСТЬ НАГОРОД ЗА ПРОЄКТИ В КОМУНІКАЦІЯХ ТА PR У КОНКУРСІ «НАЙКРАЩЕ КОРПОРАТИВНЕ МЕДІА УКРАЇНИ 2020».

ГРАН-ПРІ



Журнал «Наша Компанія Кернел» — видання про команду і для команди компанії, створене з любов'ю.

Електронні дайджести компанії. Окрім дайджеста для співробітників, ми надсилаємо дайджести з цільовою інформацією партнерам, потенційним працівникам компанії та керівникам ОТГ у регіонах нашої присутності. Новини Kernel щомісячно надходять на 12 000 (!) унікальних електронних адрес.

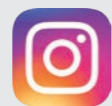
2 місце

Вітальний комплект до 8 березня «Ти — квітує сонце Kernel». Ідея набору, його дизайн і наповнення також народилися одного сонячного дня в команді PR.



Kernel Bloggers Team Facebook-спільноти «Ми — це Кернел!». Кожен із понад 11000 учасників спільноти — амбасадор бренду Kernel в інтернет-просторі. Охоплення однієї публікації в нашій корпоративній спільноті в середньому складає 8 000 переглядів

3 місце



Корпоративний Instagram. Сторінка для справжніх аграрних гурманів!

Промо-ролик «Справжні герої Kernel». Наше антикоронакризове відео про команду, яку не зупинити перешкодами.



Оксана Коваль, Керівник департаменту комунікацій, PR та GR

Пишаюся тим, що ми отримали більше нагород, ніж кількість людей у Департаменті комунікацій! Шість нагород на п'ять менеджерів! Нам щоразу вдається підвищувати рівень, щоб наповнювати канали комунікації якісним контентом, дивувати колег новими фішками, крутими заходами навіть онлайн та надихати їх на підкорення нових вершин. Дякуємо всій великій родині Kernel за підтримку нашого креативу, співпрацю та безмежний простір для втілення найнеймовірніших ідей.

СТРАТЕГІЧНЕ РОЗШИРЕННЯ КОМУНІКАЦІЇ KERNEL ЗА МЕЖЕЮ АГРО

ПРИСУТНІСТЬ KERNEL В ІНФОРМАЦІЙНОМУ ПРОСТОРИ ДОСЯГЛА ТАКИХ МАСШТАБІВ, КОЛИ СТАЄ ЗАТІСНО В РАМКАХ ОДНІЄЇ ГАЛУЗІ. СЬОГОДНІ КОМАНДА ДЕПАРТАМЕНТУ КОМУНІКАЦІЙ, PR ТА GR ПРАЦЮЄ НАД ТИМ, ЩОБ ЗРОБИТИ КОМПАНІЮ ВПІЗНАВАНОЮ НЕ ЛИШЕ В АГРО-КОМ'ЮНІТІ, А Й В УСІХ СФЕРАХ.



Оксана Коваль, Керівник департаменту комунікацій, PR та GR
2020-ий рік у комунікаційній стратегії Kernel можна назвати роком переходу від відкритості до впізнаваності. Сьогодні компанія представлена в усіх без винятку популярних соцмережах. Ми присутні не тільки у вже звичних Facebook та Instagram, але й знімаємо відео для TikTok, ведемо сторінку в LinkedIn, ділимося новинами у Twitter. Ми там, де нас цікаво бачити і де з нами зручно спілкуватися. Цього року ми збільшили потужність в усьому: в охопленні аудиторії, у показниках залученості, в ефективності комунікації по кожному з каналів. Зростає кількість публікацій у рейтингових ЗМІ. Про нас пишуть не тільки профільні, але й бізнесові видання — Forbes, Нове время, Liga.net, Delo.ua. Ми постійно контактуємо з десятками журналістів та провідними редакціями.

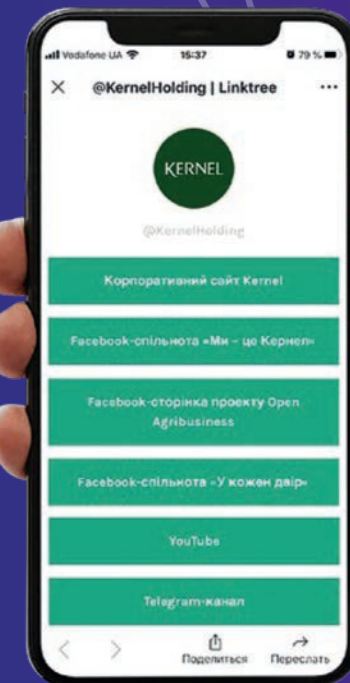


Максим Батур, Провідний PR-менеджер
Упродовж останнього року значно розширилася (у кілька разів!) наша присутність у бізнесових та профільних рейтингах, при цьому Kernel — безперечно, посідає лідерські позиції. Тематика ренкінгів абсолютно різна — від профільних аграрних до досліджень сталого розвитку. З останніх значних досягнень — лідерство в рейтингу найбільших приватних компаній України за доходністю, у рейтингу найкращих CEO та в рейтингу кращих роботодавців України за версією Forbes Ukraine.

ДИДЖИТАЛ-КАНАЛИ KERNEL



Відкрийте камеру свого телефону і відскануйте QR-код



425 млн переглядів новин компанії онлайн протягом 2020 року

6 млн осіб прочитали новини компанії в онлайн-виданнях та друкованих ЗМІ

30+ рейтингів у ділових і аграрних виданнях

100 тис. лайків отримали публікації компанії в соцмережах

ЗРОБЛЕНО В KERNEL: ПЕРША АГРАРНА ТУСОВКА В ТІКТОК

KERNEL СТАЛА ПЕРШОЮ УКРАЇНСЬКОЮ АГРОКОМПАНІЄЮ, ЩО ВСТУПИЛА В ДІАЛОГ ІЗ ПОКОЛІННЯМ Z НА ЇХНІЙ ТЕРИТОРІЇ, СТВОРИВШИ КОРПОРАТИВНИЙ ТІКТОК.

Головним завданням для компанії стало розвіювання міфів, котрими обрис за роки аграрний бізнес. Показати, що агро на стилі, а в деяких моментах — далеко попереду. Контент сторінки Kernel у TikTok базується на трьох китах: виробництво, люди, країна.

Виробництво — родзинка компанії і джерело ексклюзивного контенту. Масштабність потужностей, сучасні технології в дії та нестандартні локації — те, що звичайні користувачі сервісу не можуть бачити щодня.

Люди. Співробітники Kernel молоді, активні, мають гарне почуття гумору. Вони працюють, запускають проекти, рухають процеси і танцюють.

Країна, яку любимо. Kernel працює в різних регіонах і до дрібниць знає флору та фауну своєї землі. Найцікавіші знахідки, найкращі краєвиди, найнезвичайніші місця — усе це з'являється в TikTok компанії.

Оксана Своїволіна,
Провідний менеджер із комунікацій та соціальної політики

Kernel — компанія, що драйвить український агробізнес. Відповідно, кожен співробітник — драйвер компанії, що рухає довірені йому процеси. Ми вже давно шукали платформу, за допомогою якої вдалося б ділитися тим, що нас підзаряджає. Найцікавіше й водночас найважче — апгрейд підходів до контенту. Раніше ми не працювали з відео в кілька секунд, мінімум — хвилинні ролики. Поштовх нам дали самі користувачі, які масово почали переходити на сервіс «короткометражок». Інформація, яку ми доносимо до них через інші канали, ризикувала залишитися непоміченою. Не скажу, що це експеримент, адже ми звикли час від часу перевертати комунікації з ніг на голову. Такий підхід допомагає виходити за рамки шаблонів і стартувати з унікальними для медійного простору проектами.



1 500 000
переглядів

64 600
лайків

720
репостів

Охоплення за 7 місяців

ПОВНИЙ ОНЛАЙН

ПОКИ ВЕСЬ СВІТ У ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ БУВ СХОЖИМ НА ГЛОБАЛЬНУ КОМП'ЮТЕРНУ ГРУ ІЗ НЕПЕРЕДБАЧУВАНИМ СЦЕНАРІЄМ, У ДЕПАРТАМЕНТІ КОМУНІКАЦІЙ, PR ТА GR ВЧИЛИСЯ ТВОРИТИ ДИВА ТА ВЛАШТОВУВАТИ КОРПОРАТИВНІ ЗАХОДИ В АБСОЛЮТНО НАДЗВИЧАЙНИХ УМОВАХ. СТВОРИТИ НОВУ ІВЕНТ-РЕАЛЬНОСТЬ ОНЛАЙН — DONE! ПРО ОСОБЛИВОСТІ І НОВИЙ ФУНКЦІОНАЛ — У НАШОМУ ОГЛЯДІ.

Щорічний Kernel Management Kick-Off в 2020 вперше був реалізований повністю в онлайн-форматі. Для 200 менеджерів із 14 областей України було розроблено онлайн-квест у космічній концепції. Учасники об'єднувалися в команди-екіпажі, розподіляли ролі, а потім успішно колонізували нові планети.

Онлайн пройшли і всі міжфункціональні конференції департаментів. Завдяки цьому вдалося зібрати ще більше учасників і навіть зіграти в «Що? Де? Коли?». Одним із наймасштабніших заходів стала церемонія нагоро-

дження Дивізіону виробничих активів Ліга 2020. У прямому ефірі свої нагороди отримали понад 80 команд і співробітників.

«Ліга Чемпіонів Агробізнесу» цього разу відбулася у форматі відеочеремонії. Аби вручити кожному переможцеві його агро-оскар, команда організаторів пододала 4800 км Україною спеціальним лігамобілем, завітала до кожного кластера та привітала чемпіонів прямо на робочих місцях.



Катерина Шрамченко, Провідний менеджер із комунікацій

Нові умови, в яких опинився весь світ, стали для нас цікавим викликом, адже необхідно було придумати такі івенти, які дарували б учасникам справжній WOW-ефект та створювали відчуття єднання з командою, але при цьому залишалися б безпечними. Варіант зовсім відмовитися від традиційних корпоративних подій ми не розглядали взагалі. Натомість ми залучали всі можливі ресурси: розробляли нові онлайн-платформи, знімали сотні годин відео, надсилали подарункові бокси. Не маючи змоги зібрати всіх в одному місці, самі їздили до кожного, з привітаннями, нагородами та відеооператорами. В організації подій основну ставку зробили на онлайн — і не прогадали. Учасники заходів зізнавалися потім, що самі не очікували такої тісної взаємодії на відстані.



1500+

учасників
онлайн-івентів



9

міжфункціональних
конференцій
департаментів



54

години спілкування
колег протягом усіх
онлайн-подій



33 активи і

800

учасників у
кадрі — результат
наймасштабнішої
зйомки для Дивізіону
виробничих активів



18 локацій і

14 областей
України

— масштаб
найбільшої зйомки
для Дивізіону
Агробізнес

АГРОБІЗНЕС + «ЦИФРА» = НОВА ЕНЕРГІЯ

УСПІХ АГРОПРОМИСЛОВОЇ КОМПАНІЇ СЬОГОДНІ БАГАТО В ЧОМУ ЗАЛЕЖИТЬ ВІД ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ. МИ ПОГОВОРИЛИ З АНДРІЄМ ПІШИМ, ДИРЕКТОРОМ З ІТ КОМПАНІЇ KERNEL, ПРО ТЕ, ЩО ТАКЕ «ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ» В АПК І ЯК ВОНА ВПЛИВАЄ НА ОСНОВНІ ПРОЦЕСИ КОМПАНІЇ.

АПК у масовій свідомості наділений певними стереотипами і аж ніяк не сприймається як потужний споживач ІТ. Але, схоже, така думка дуже застаріла.

Безумовно, застаріла! У нашій компанії інформаційні технології використовуються буквально в усіх процесах — вирощуванні, виробництві, закупівлі й реалізації продукції, внутрішніх бізнес-процесах. Усе це вимагає істотних ІТ-ресурсів і найпрогресивніших технологій.

Навіть у тому, що стосується вирощування врожаю на полях?

У цьому питанні особливо. Ми в компанії використовуємо технології точного землеробства, а отже, маємо справу з величезними й постійно зростаючими обсягами даних, з яких отримуємо купу цінної інформації. Якщо підходити до питання вирощування сільськогосподарських культур із усією відповідальністю, то необхідно, наприклад, чітко розуміти — що, як, де, коли і в якому обсязі сіяти, як доглядати за культурами, контролювати їх ріст, боротися зі шкідниками тощо. З огляду на обсяги вирощування й виробництва, будь-яка помилка може обійтися дуже

дорого. Істотних ресурсів вимагає також процес управління та контролю робіт, що виконується за допомогою сільськогосподарської техніки.

Для забезпечення максимальної точності прогнозів необхідні складні алгоритми розрахунку, які, своєю чергою, спираються як на наукові дані, так і на колосальні масиви даних, які ми отримуємо з різних джерел (включаючи супутникові знімки, відео і фотографії з дронів). Усе це збираємо, обробляємо і зберігаємо в нашій ІТ-інфраструктурі. По суті, основою сучасного агробізнесу є дані й алгоритми.

Алгоритми ви розробляєте самостійно?

Так. У нашій компанії ведеться розробка програмного забезпечення й різних алгоритмів, які виконують кілька команд розробки. Останнім часом ми активно використовуємо для цього завдання технології машинного навчання, які відкривають усе нові можливості. Це дуже перспективний напрям, і ми плануємо його розвивати.

Як з автоматизацією логістики?

Це для нас одне з найважливіших питань. З огляду на територіально розподілену структуру компанії, величезну кількість партнерів і замовників, а також те, що ми маємо справу з матеріальними активами, питання оптимальної логістики стоїть дуже гостро. Тут нам також допомагають розроблені алгоритми з опорою на точні й актуальні дані в поєднанні з потужними обчислювальними ресурсами.

Які ще бізнес-процеси піддалися «цифровій трансформації»?

Практично всі найважливіші аспекти нашої діяльності. Тож, незважаючи на те, що ми пред-

ставляємо сегмент АПК, Kernel реалізував і реалізує IT-проекти як частину цифрової трансформації компанії. Окремо я відзначив би документообіг — завдяки переведенню цього процесу у віртуальну форму вдалося в рази скоротити обсяг діловодства. А ще працювати з електронними документами легше, простіше, зручніше і швидше.

Для автоматизації бізнес-процесів у керуючій компанії ми використовуємо ERP-систему Microsoft Navision, у рамках якої нещодавно реалізували потужний CRM-модуль. Це значно підвищило ефективність роботи співробітників. Зокрема, менеджерів із закупівель, які можуть отримувати актуальну інформацію щодо партнерів, з якими доведеться вести переговори. До речі, захищений доступ до даних можливий із будь-якої точки країни через мобільний термінал. Це підвищує мобільність співробітників, збільшує швидкість прийняття рішень тощо.

Завдяки хмарним технологіям ми практично не прив'язані до фізичної IT-інфраструктури, оскільки отримуємо всі ресурси з хмари. Це теж частка нашої «цифрової трансформації».

**Напевно, під час карантину це допомогло швидко перевести співробітників на віддалену роботу?**

Завдяки використанню хмарної моделі карантин ми пережили практично безболісно. Нам не вартувало великих зусиль перевести співробітників на віддалену роботу — технічно все було готово, нам лише довелося збільшити кількість ноутбуків для співробітників і зробити деякі налаштування.

Скажу більше, як виявилось перехід до work from home підвищив ефективність працівників, і тепер ми працюємо над частковим збереженням такої моделі. Тож тут ми більше виграли, ніж втратили. У цьому, до речі, ще одна перевага «цифрової трансформації» — ми готові до викликів, про які навіть не здогадуємося.

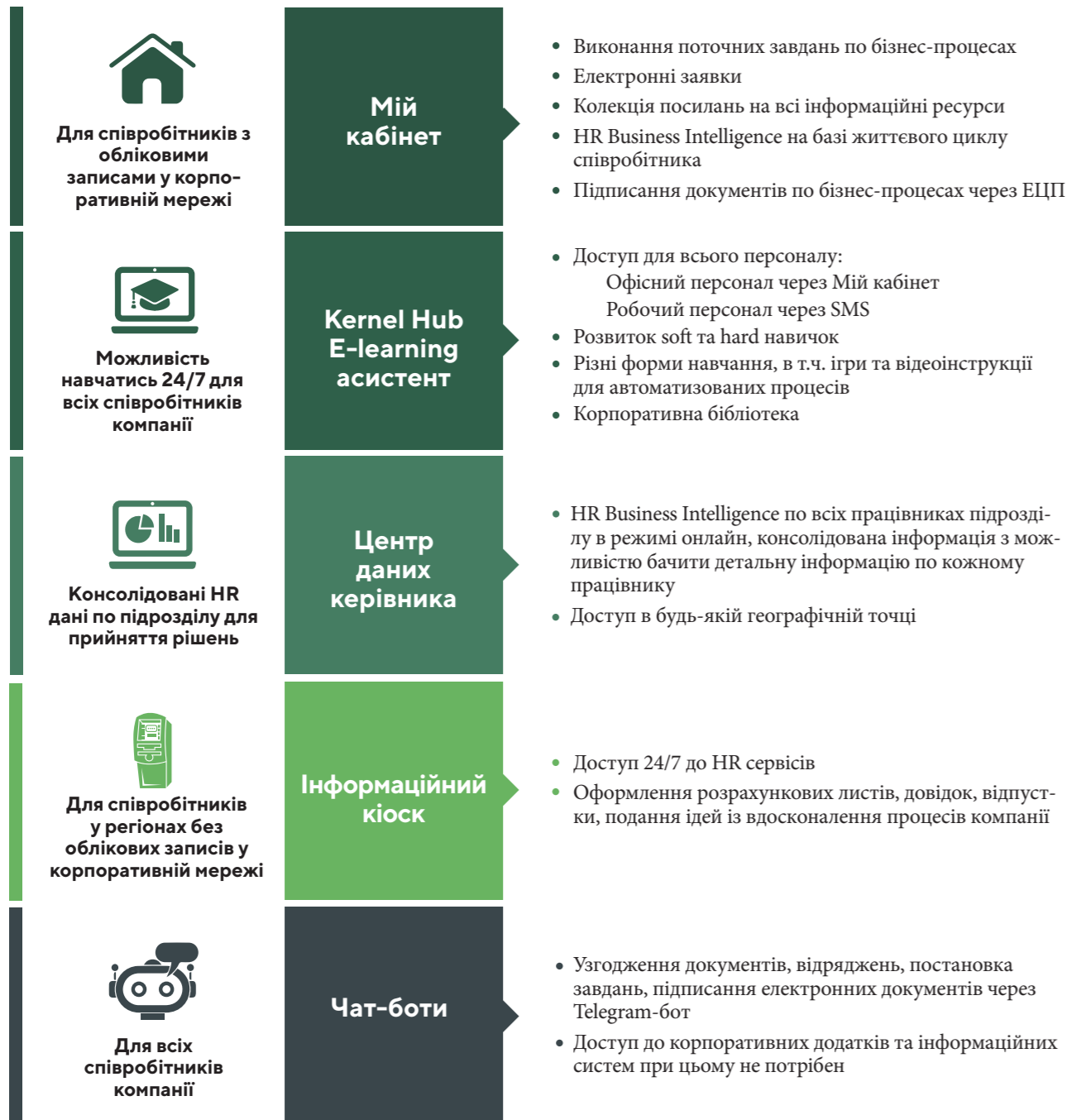
«Цифрова трансформація» це, як відомо, невпинний процес. Над чим ви працюєте прямо зараз і які маєте плани щодо розвитку на найближче майбутнє?

Ми постійно експериментуємо, шукаємо нові шляхи підвищення ефективності, розвиваємо й оптимізуємо IT-інфраструктуру. Якщо більш конкретно, то наразі працюємо над створенням власної SDN — програмно-визначної мережі, та впродовж розвитку будемо нарощувати споживання потужностей публічної хмари і НРІ — нового для нашої країни сервісу, у рамках якого ми орендуємо в оператора повністю готову, налаштовану і безпечну віртуалізовану IT-інфраструктуру, яка, до того ж, розміщена в надійному комерційному дата-центрі.

Необхідність таких змін є, адже обсяги даних постійно зростають. Посилено працюємо над підвищенням захищеності робочих місць наших співробітників, оскільки саме кінцеві точки, а зовсім не сервери або хмарна інфраструктура, є основним місцем проникнення кіберзагроз. Впроваджуємо і будемо впроваджувати надалі інноваційні сервіси на базі технологій машинного навчання. Загалом роботи багато, а планів — ще більше!






ЦИФРОВІЗАЦІЯ HR-ПРОЦЕСІВ

КОМАНДИ ДЕПАРТАМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ТА ДЕПАРТАМЕНТУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЗАВЕРШИЛИ СТВОРЕННЯ КРУТОГО ПРОДУКТУ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ ТА НАДАННЯ HR-СЕРВІСІВ УСІМ СПІВРОБІТНИКАМ КОМПАНІЇ 24/7. EMPLOYEE DATA CENTER — IS THE NEW BLACK. ДЕМОНСТРУЄМО ЙОГО МОЖЛИВОСТІ В НАЙДРІБНІШИХ ДЕТАЛЯХ.



Наталія Кульчицька,
Керівник департаменту персоналу

Employee Data Center – серце системи процесів компанії та універсальний помічник будь-якого співробітника Kernel. Команда HR та IT створила не просто продукт, а інтегровану в усі процеси систему, яка допомагає співробітникам у виконанні щоденних задач, підвищуючи їхню ефективність, а також забезпечує високий рівень якості та швидкості надання HR сервісів. Employee Data Center розроблений за принципом «єдиного вікна» та структурований таким чином, щоб ним було максимально зручно користуватись. Крім того, налаштована можливість роботи через смартфон за допомогою Telegram. Ми подбали про всіх співробітників, тому доступ мають також і працівники без облікових записів – вони можуть 24/7 користуватися інфокіосками, встановленими на підприємствах.

-  Охоплення всього персоналу компанії
-  Підвищення ефективності документообігу та HR процесів
-  Покращення швидкості та якості HR сервісів, Power BI Reports для прийняття рішень
-  Будь-які HR дані «в один клік», доступ з будь-якого гаджету
-  Перше представництво АЦСК для видачі КЕП для організації електронного документообігу по сегментах бізнес-діяльності



Марія Ботвінкін,
Керівник IT проєктів напрямку організаційного розвитку та HR

Нам вдалося створити багатофункціональну систему, без якої вже складно уявити більшість процесів. Проте шлях до її створення й запровадження був тривалим і не завжди простим. За кадром залишилися сотні годин роботи величезної команди, завдяки якій маємо вражаючі результати. Будь-які HR дані тепер доступні в режимі реального часу і з будь-якого девайсу, а швидкість документообігу зросла від кількох днів до кількох секунд. Загальний економічний ефект проєкту становить понад 34 млн гривень, який маємо за рахунок зменшення витрат і приросту ефективності.



ПРОСТО КОСМОС: IT-ТЕХНОЛОГІЇ

ВОНИ – ЯК ПОВІТРЯ: МИ ЇХ НЕ ВІДЧУВАЄМО, АЛЕ БЕЗ НИХ ЖИТТЄДІЯЛЬНІСТЬ НАШИХ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ПРАКТИЧНО НЕМОЖЛИВА. ПРО IT-ПІДСУМКИ МИНУЛОГО РОКУ — У НАШОМУ МАТЕРІАЛІ.

ПОСИЛЕННЯ ЗАХИСТУ ДАНИХ

В умовах діджиталізації бізнесу питання інформаційної безпеки виходять на перший план. Для захисту облікових записів і паролів користувачів у Kernel запроваджується мультифакторна автентифікація. Щоб захистити дані, при вході в систему користувач має підтвердити додатковий параметр — персональний код. За словами Вадима Литвинова, Керівника служби підтримки користувачів та IT-інфраструктури, зараз до проекту залучено 1275 користувачів, у майбутньому ця цифра зросте до 4500.

ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ У ЦИФРАХ

За минулий рік перейшли на ЕДО

500 000+

документів за 2 роки існування проекту

100%

автоперевізників, які працюють з «Кернел-Трейд»

99%

залізничних перевізників

45%

об'єму продукції, придбаної в сільгоспвиробників, оформлено через ЕДО

ШВИДШЕ, КРАЩЕ, ЗРУЧНІШЕ!

Щотижня Служба підтримки користувачів та IT-інфраструктури обробляє майже 1000 звернень. Щоб оптимізувати роботу служби цього року запроваджено проект ITSM level up. «Це процедурний і процесний проект, у рамках якого ми покращуємо рівень обслуговування користувачів, змінюючи внутрішні IT-процедури, — розповідає Вадим Литвинов, Керівник служби підтримки користувачів та IT-інфраструктури. — Ми ведемо статистику й аналіз часу реакції на звернення, часу виконання звернень, проводимо опитування задоволеності серед користувачів. Крім того, виділили додаткову телефонну лінію, дзвінки на яку не тарифікуються».

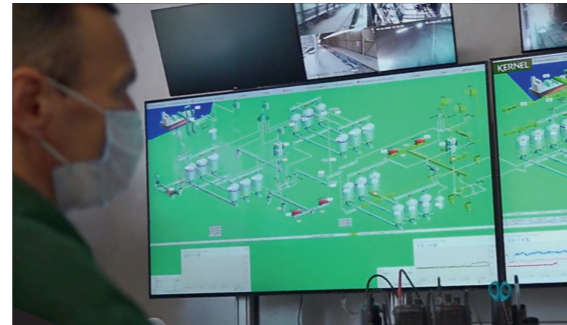
ООНОВЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ МЕРЕЖІ

SDN (Software Defined Networking) — один із великих стратегічних IT-проектів Kernel із оновлення корпоративної мережі. «Технологія SDN нова на ринку України, — розповідає Андрій Піший, Директор із IT. — По суті, Kernel — перша компанія в країні, яка застосувала цей технологічно складний проект. Він потребує значних інвестицій, проте відкриває великий потенціал можливостей для IT-розвитку індустрії та дозволяє не лише утримувати позиції лідерів, а й задавати агроринку темп розвитку». У рамках цього проекту компанія оновлює системи інформаційної безпеки, доступів до мережі, зв'язку мереж Київського офісу з офісами й підприємствами в регіонах. У результаті компанія отримує якіснішу роботу систем, швидкість зв'язку тощо.

ЗАПУСК CRM-СИСТЕМИ ІВУУМОРЕ

ІВууMore — це система, яка акумулює в собі інформацію про всіх потенційних та дійсних постачальників Kernel. «Завдяки цій CRM-системі наші менеджери із закупівель завжди мають доступ до повної бази фермерських господарств та агрокомпаній, — розповідає Олександр Головін, Директор із закупівель зернових та олійних культур. — Контакти партнерів, історія взаємодії, дані щодо якості продукції, потужностей зберігання, земельного банку тощо — функціонал ІВууMore дозволяє швидко оновлювати інформацію та приймати рішення тут і зараз, що надважливо в умовах конкурентного ринку закупівель».

«Найцінніше в ІВууMore — можливість працювати не лише з десктопною версією, а й через мобільний додаток у режимі офлайн, — ділиться особливостями проекту Марія Ботвінкін, Керівник IT-проектів організаційного розвитку і HR. — Менеджери працюють в умовах, коли не завжди є доступ до якісного інтернету, а ось додаток зберігає всю необхідну інформацію й миттєво оновлює дані в базі, як тільки користувач підключається до мережі. Це допомагає Департаменту закупівель мати актуальну інформацію про залишки культур, особливості угоди тощо. Оскільки це наша власна розробка, ми зробили додаток таким, щоб він максимально відповідав потребам наших менеджерів».



УПРАВЛІННЯ ЗАЛІЗНИЧНОЮ ЛОГІСТИКОЮ НА БАЗІ ESAUL

Ще один проект, який має на меті автоматизувати процеси планування залізничних перевезень зерна, заснований на ESAUL — Єдиній Системі Автоматизації Управління Логістикою.

«Перед нами стояло амбітне завдання — розробити функціонал для синхронної роботи учасників планування залізничної логістики на всіх рівнях: стратегічному й оперативному (щоденному), — розповідає Максим Чайка, Керівник ІТ проектів Логістики. — Об'єднати всіх в єдину інформаційну систему не просто, адже за роки роботи виникли відпрацьовані алгоритми, які складно автоматизувати через їхню нетривіальність. Проте ми розробили зручний функціонал та побудували автоматизовані робочі місця для взаємодії аналітиків, логістів, експедиторів з урахуванням задач користувачів».

Під час розробки було реалізовано понад 100 побажань та зауважень від учасників логістичних процесів щодо функціональної частини й покращення інтерфейсу. Переломним у проекті став листопад 2020 року, коли логісти відмовились від дублюючої роботи в Excel і перейшли на Navision. Для кращої візуалізації даних були побудовані дашборди в PowerBI.

Докладніше про плюси запровадження інновацій розповіла Євгенія Кучеренко, Менеджер ІТ проектів Логістики: «Завдяки єдиній обліковій системі й дашбордам ключові учасники процесу можуть прогнозувати планове навантаження на елеватори, відвантаження в порт і проводити оперативне збалансування всього логістичного ланцюга з оптимізацією витрат, оперативного реагувати на зміни і приймати відповідні управлінські рішення. Також було автоматизовано супутні процеси, наприклад, документальне оформлення відвантаження зерна зі сторонніх елеваторів. У результаті скоротився час на ці етапи роботи і з'явилася можливість впровадити електронний документообіг зі сторонніми елеваторами. Ще одне досягнення — впровадження функціоналу для оформлення ЕПД на вагони, які відвантажуються з елеваторів Kernel».

У найближчих планах — налагодити обмін даними з системою планування залізничних перевезень «Укрзалізницею», перейти на 100% електронний документообіг зі сторонніми елеваторами щодо залізничних відвантажень.

ЛОГІСТИКА ЙДЕ В ОНЛАЙН

DIGITAL ТЕХНОЛОГІЇ З КОЖНИМ РОКОМ УСЕ БІЛЬШЕ ПІДКОРЮЮТЬ ЛОГІСТИЧНІ ПРОЦЕСИ КОМПАНІЇ. ТАКА ТЕНДЕНЦІЯ ЗНАЧНО ПОЛЕГШУЄ РОБОЧІ БУДНІ КОМАНДИ, ЗАДІЯНОЇ В ПЕРЕВЕЗЕННЯХ.

ПРОЄКТ «ЗАЛІЗНИЧНА ЛОГІСТИКА»

На Трансбалктерміналі запрацювала електронна система «Арт: Залізнична логістика».

«Програма допомагає нашим залізничним експедиторам розкредитовувати, тобто приймати вагони на себе від «Укрзалізниці». Після цього автоматично стартує процес кількісно-якісного обліку вантажу, що прибув, — розповідає Максим Сорока, Керівник ІТ проектів виробничих активів. — Крім того, до системи щодо кожного вагону завантажують скани якісного посвідчення зерна. Цей документ потрібен лабораторії для подальшої роботи. Хоча минуло не так багато часу від старту роботи цифрової програми, уже зараз складно уявити, що всі ці етапи раніше виконували виключно на папері».

Ще одна частина завдань, яку відтепер взяла на себе програма — це розрахунок облікової вартості послуг, які залізниця виставляє Трансбалктерміналу. Система збирає всі дані, розподіляє вартість між власниками вантажу, у результаті Трансбалктерміналу автоматично виставляє рахунок на оплату перевізнику, який доставляв вантаж на перевалку в порт.

Також є задум масштабувати цей проект на елеватори. Наразі команда працює над мобільним додатком для реєстрації заїзду вагонів на елеватори з можливістю зчитування даних запірно-пломбувальних пристроїв через камеру стеження.

ІНТЕГРУЙ. ВПРОВАДЖУЙ. УПРАВЛЯЙ!

ІЗ ВПРОВАДЖЕННЯМ ERP-СИСТЕМИ НА БАЗІ MICROSOFT DYNAMICS NAV 2018 ДЛЯ KERNEL НАСТАЛА НОВА ЕПОХА ПРОДУКТИВНОСТІ!

УПРАВЛІННЯ ЗАКУПІВЛЯМИ

У рамках проекту в процесах «Управління закупівельною діяльністю» було впроваджено унікальну бізнес-модель для роботи з постачальниками зерна, інтегровану з системою електронного документообігу KernelEDocs на базі SharePoint. Взаєморозрахунки з контрагентами та управління заявками на кредитування тепер здійснюються в кілька кліків через Кабінет фермера. Паралельно був впроваджений й інший напрям — адміністративні закупівлі з автоматичним контролем бюджету.

Раніше в компанії було створено єдину базу з інформацією про ризики контрагентів, інтегровану з сервісами YouControl і YouScore — «Управління ризиками контрагентів».

Олександр Головін, Генеральний директор «Кернел-Трейд», Директор із закупівель олійних та зернових культур

«Попередня версія NAV 9 не підтримувала жодних інтеграцій. Через паперову тяганину процеси провисали й ставали невідконтрольними. Перезапуск системи на платформі Microsoft Dynamics NAV 2018 вдосконалив усі аспекти. Договори закупівель тепер формуються автоматично й одразу відправляються в електронному форматі фермеру, якому залишається закріпити угоду цифровим електронним підписом. Результати внутрішнього аудиту показали, що ми повністю закрили прогалини і прозора ведемо закупівельну діяльність».



Анастасія Усачова, Фінансовий директор Kernel

«Оскільки фінансова функція дотична до усіх ключових процесів діяльності компанії, було вирішено впровадити ERP-систему, яка б охопила і зв'язала між собою різні сегменти. Це дозволило отримувати чіткі показники, що використовуються для комплексного планування ресурсів і детального аналізу результатів, а також посилити контроль на кожному етапі в розрізі конкретних процесів».

УПРАВЛІННЯ ПРОДАЖАМИ І ЗАПАСАМИ

На часі — запуск потужних елементів ERP-системи «Управління продажами» і «Управління запасами». Перший модуль включає продаж фасованої (бутильованої) продукції та нефасованої (олії наливом, шроту, зерна) резидентам і нерезидентам, а також керування схемою трейдингу. Договори та інвойси відтепер формуватимуться безпосередньо в системі Microsoft Dynamics NAV 2018 зі збереженням в KernelEDocs, дебіторська заборгованість перебуватиме на постійному контролі, а дублювання функцій ліквідується. Другий модуль — облік руху товарів та виходу продукції з виробництва.

Олександр Рачіба, Керівник служби управління ІТ-проектами фінансової функції

«Наші останні напрацювання на базі Microsoft Dynamics NAV 2018 охоплюють сукупно майже 150 процесів. Вирішення одного завдання піднімає на поверхню інші питання. Тому при реалізації процесів ми намагаємося задіяти наявні функції та модулі системи, а також інтегрувати їх з іншими системами. Наприклад, для управління логістикою фасованої продукції ми інтегрували процеси продажів з логістичним модулем «ESAUL» та системами «1С MES» і «Comarch EDI». Як показує досвід, вирішення завдань підвищеної складності робить нас значно ефективнішими».



УКРАЇНУ ОХОПИЛА #АГРОКРАСАКЕРНЕЛ

Напередодні Дня Незалежності компанія запустила фотофлешмоб #АгроКрасаКернел. Він об'єднав понад 1,5 млн інтернет-користувачів з усіх куточків нашої країни. У рамках конкурсу учасники надіслали понад 1000 неймовірних кадрів, які передають чарівливість аграрної України.

Автори фото з найбільшою кількістю лайків отримали в подарунок від компанії професійну фотосесію. Найбільш заворожливі кадри учасників флешмобу країна побачила на білбордах #АгроКрасаКернел у регіонах присутності компанії, вкотре переконавшись, що агро – це красиво, стильно, сучасно й потужно!



