



ПАПЕРОВИК

Газета ПАТ «МАЛИНСЬКА ПАПЕРОВА ФАБРИКА-ВАЙДМАНН»

Відбулися засідання Наглядової ради і Правління

На порядку денному засідання Наглядової ради стояли такі питання, як фінансові результати роботи ПАТ «ВАЙДМАНН-МПФ» у 2013 році та поточна ситуація; скликання річних загальних зборів; обрання аудитора товариства тощо.

А члени Правління цього місяця збиралися двічі. На першому засіданні було затверджено звіти керівників товариства про виконання ними особистих цілей у 2013 році; ухвалено рішення про виплату другої частини винагороди (або ж т. зв. «13-ї зарплати») працівникам за загальні підсумки роботи товариства у 2013 році та ін.

Також учасники наради ознайомилися зі звітом Лариси Примаченко, голови комісії з питань надання матеріальної допомоги, та низкою пропозицій, ініційованих трудовим колективом, щодо змін у Положення про надання матеріальної допомоги працівникам товариства,

пов'язаної з їх життям та здоров'ям. Так, комісія пропонує зменшити розмір допомоги у випадку смерті працівника, натомість збільшити у разі захворювання критичною хворобою.

Крім того, Правління вирішило виплатити премії за сумлінну та плідну працю низці працівників, так званих «цінним кадрам», що і було зроблено до кінця місяця.

На другому засіданні було проведено аналіз функціонування Інтегрованої системи менеджменту у 2013 році, розглянуто питання про створення ділянки з виготовлення електроізоляційної стрічки, про фінансування профспілкової організації, про цілі у сфері якості, екології, гігієни та безпеки праці на 2014 рік, про затвердження нової редакції Плану дій по знешкодженню, зменшенню чи пом'якшенню ризиків, про привітання з нагоди 8 Березня та ін.

Побували на обласній нараді

На початку лютого у Житомирі відбулася обласна нарада «Про підсумки роботи промисловості області у 2013 році та реалізація у 2014 році пріоритетів, визначених державною стратегією регіонального розвитку щодо модернізації економіки та проведення структурних реформ». Участь у ній взяли перший заступник Міністра промислової політики України, голова облдержадміністрації, голова обласної ради, делегати районних адміністрацій і районних рад та керівництво промислових підприємств області, зокрема голова правління ПАТ «ВАЙДМАНН-МПФ» Андрій Панченко, його заступник Андрій Костюченко і виконавчий директор ДП «ВМІК» Іван Тригуб.

За словами губернатора, промисловість Житомирської області четвертий рік поспіль утримує лідерські позиції в державі за темпами приросту виробництва. Торік нас випередило лише місто Севастополь. Також він відзначив той факт, що область поступово стає промислово-аграрним регіоном, адже у структурі валової доданої вартості промисловість становить 24 відсотки і є найвищою серед

галузей економіки Житомирщини.

Директор департаменту промисловості, розвитку інфраструктури та туризму Микола Сухораба повідомив, що його відомство зафіксувало зростання промислового виробництва регіону за всіма основними товарними групами. Скажімо, торік паперу і картону в області виготовили удвічі більше, ніж 2009 року.

Зараз в Житомирській області працює близько 600 промислових підприємств, які реалізували минулого року продукції на 15,7 млрд грн і надають робочі місця понад 60 тис. працівників.

Затим учасники наради поділилися своїми здобутками і планами та переглянули фільм про стан обласної промисловості. Відбулося відзначення кращих підприємств, до когорти яких цього разу потрапило ДП «ВАЙДМАНН Малин Ізоляційні Компоненти». Його директор, Іван Тригуб, отримав почесну грамоту від облдержадміністрації та обласної ради.



Шах і мат

Нещодавно під патронатом профспілкового комітету відбулася першість товариства з шахів.

Змагалися найсильніші гравці фабрики, тож усі поєдинки були напруженими. Зрештою, після тривалих тактико-стратегічних протистоянь визначилася трійка призерів. Дві медалі у скарбничці РМЦ — срібну здобув Тарас Сотник, бронзову — Анатолій Бернацький. А золоту нагороду виборів співробітник транспортного цеху Микола Латашенко. Вітаємо!

На знімку: переможці першості та інструктор зі спорту Геннадій Литвак під час турніру.

Початок нового шляху

Однією з топ-тем, яку останнім часом обговорювали і на найвищому корпоративному рівні, і в приватних бесідах, став початок виробництва нового виду продукції на нашому підприємстві — так званих duct strips, або ж електроізоляційної стрічки. Вона призначена для створення головних електроізоляційних вертикальних охолоджувальних каналів у масляних розподільчих трансформаторах.

Про старт цього проекту розповів голова правління товариства Андрій Панченко.

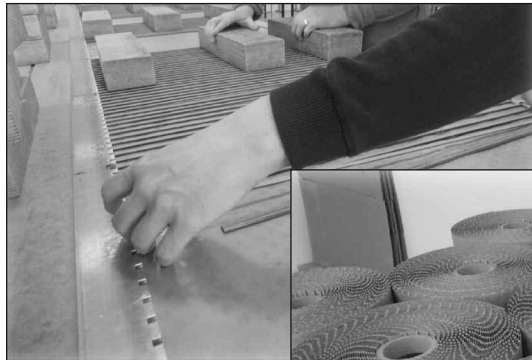
За його словами, стратегія групи WICOR у регіоні «Європа/Африка» передбачає подальший розвиток продажу матеріалів та виробів для сегменту розподільчих трансформаторів. Одночасно вона має на меті зміцнення в цьому сегменті позицій малинської виробничої площадки, на якій розташовані підприємства групи, що виробляють як базові матеріали (картон та папір на ПАТ «ВАЙДМАНН-МПФ»), так і різноманітні компоненти (на ДП «ВМІК»). Саме така комбінація наявних ресурсів, у поєднанні з вигідним географічним розташуванням та невисоким рівнем виробничих витрат, призвела до рішення розпочати виробництво електроізоляційної стрічки, яка є одним з найбільш розповсюджених компонентів для розподільчих трансформаторів, у Малині.

Duct strips — це стандартний продукт, при цьому процес його виготовлення доволі простий і не потребує придбання спеціалізованого обладнання. Головні складники, необхідні для старту

виробництва, це базові компоненти — високоякісні папір і картон, виготовлені відповідно до вимог стандартів МЕК, та вільні кваліфіковані робочі руки. Все це ми маємо в Малині.

— Часу для запуску проекту обмаль, — розказав Андрій Васильович. — Вже є замовлення, встановлені строкові рамки: до 1 квітня маємо налагодити виробництво і виготовляти до 10 тис. метрів продукції на місяць.

— А де ж розміститься дільниця з виготовлення електроізоляційної стрічки?

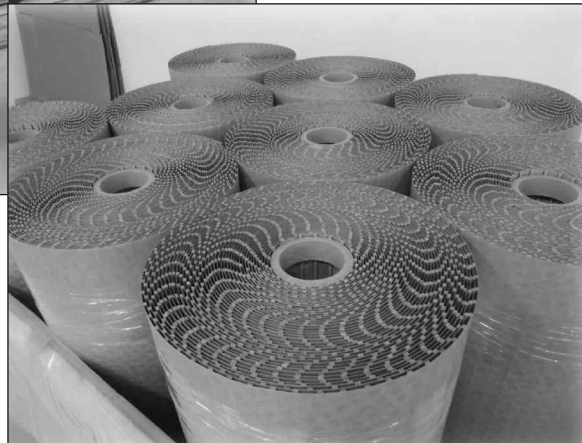


— Розглянувши декілька варіантів, ми прийшли до висновку, що найбільш підходящий, хоча, може, і тимчасовий варіант — це оздоблювальна дільниця у цеху №3. Не впевнені, чи це місце стане постійним, але приміщення, які здаються більш придатними для організації виробництва, потребують додаткових витрат і часу для облаштування відповідної інфраструктури, яких ми не маємо. Тому вирішили, що дільниця буде розташована в цеху №3. Зрештою, це більш-менш логічно відповідає характеру роботи, яка там проводиться — наступній стадії переробки паперу, у випадку з duct strips — паперу і картону.

— Чи вже визначилися з тим, хто очолить підрозділ?

— Так, це було одним з ключових питань. Після аналізу наявних претендентів, разом з керівником ДП «ВМІК» Іваном Володимировичем Тригубом, ми вирішили, що найбільш підходить для цієї роботи Сергій Михайлович Канюка, який до останнього часу був працівником ДП «ВМІК» і має досвід виробництва дуже схожих компонентів. ПАТ «ВАЙДМАНН-МПФ» отримало завдання швидко налагодити нове виробництво — тому часу для навчання і перенесення досвіду з інших

країн немає, адже вже за півтора місяці (на час розмови — ред.) ми по-



винні видати 10 тис. метрів нового продукту.

Серед першочергових завдань нового керівника — облаштування виробничої площадки, а також набір персоналу, для початку — 9 чоловік. Перш за все, шукаємо їх всередині існуючого колективу фабрики, адже на фоні недозавантаженості потужностей ми вважаємо за краще запропонувати цю роботу нашим людям, яких добре знаємо. Впевнений, що охочі знайдуться.

— Цікаво, чи вже є перші замовлення?

— Маємо замовлення від WET AG для постійного клієнта компанії WEIDMANN. Він купує продукцію, вироблену в Хорватії, але там потужність виробництва зараз обмежена, а ринки великі. Ми «потренуємося» на стан-

дартному покупцеві, а коли будемо впевнені, що все гаразд і з кількістю, і з собівартістю, будемо йти на ринки, де WEIDMANN ще не представлений у цьому сегменті.

— У чому, на вашу думку, головна «сіть» цього проекту?

— Папір і картон — базові матеріали, електроізоляційна стрічка — елемент більш дорогий і цінний, бо це кінцевий компонент для виробництва трансформаторів, продукт із більшою доданою вартістю, ніж просто базові матеріали.

Об'єктивно можна сказати, що Малин — одне з найкращих місць групи WICOR для такого виробництва в регіоні «Європа/Африка», бо тут виготовляють і папір, і картон, є недорого робоча сила, існує потреба у робочих місцях, налагоджена відповідна інфраструктура.

Новий проект цікавий з кількох точок зору. По-перше, це чітка робота в рамках визначеної стратегії групи в цілому,

по-друге — використання переваги Малина як виробничої площадки, по-третє, це — посилення наших економічних позицій. Навіть те, що на перших порах базові компоненти надходять із Швейцарії, оскільки ми не всі з них зараз виробляємо в Малині, також має свій позитивний ефект, тому що, якщо у нас все вийде (а я не маю сумнів щодо цього), наступним завданням стануть додаткові інвестиції у місцеві виробництва потрібних видів паперу та обробку картону.

Дуже сподіваємося, що інвестиційний клімат буде тому сприятливим і згодом ми будемо освоювати виробництво інших компонентів для розподільчих трансформаторів на базі ПАТ «ВАЙДМАНН-МПФ».

ШАНОВНІ ПРАЦІВНИКИ ТОВАРИСТВА!

14 березня о 17:15 у фабричному будинку культури відбудеться першість ПАТ «МАЛИНСЬКА ПАПЕРОВА ФАБРИКА-ВАЙДМАНН» з настільного тенісу. Запрошуємо вас взяти участь у змаганнях.



Профспілковий комітет.

Корпоративні HR-інструменти в дії

Півтора роки тому розпочалося впровадження HR-інструментів ТМ-МВО і SD, коли віцепрезидент з управління персоналом корпорації WICOR Альфонс Аугсбургер та директор з управління персоналом ЕТВА Європа/Африка Хансюрґ Чумперлін особисто презентували їх працівникам товариства..

— Першим почали освоювати такий HR-інструмент, як «Управління талантами» (ТМ). Протягом березня-квітня 2013 року керівники структурних одиниць заповнювали Матрицю виконання/потенціалу та Індивідуальні профілі на підпорядкованих їм людей, — повідомили співробітники відділу управління персоналом. — Отримані результати дозволили нам умовно розділити працівників на такі три групи:

1) найбільш талановиті (до неї потрапили 22,7% працівників — їх в першу чергу потрібно «просувати», додатково винагороджувати, залучати до нових проектів, складних завдань);

2) ті, що працюють «в нормальному режимі» (71,7% працівників — для них важлива стабільність, можна давати складніші завдання, але в рамках професійної компетенції);

3) ті, що потребують додаткової уваги і підтримки (5,6% працівників — слід дослідити, що є причиною їхнього низького виконання, та допомогти виправити ці прогалини або дозволити їм знайти більш підходяще місце роботи (як всередині компанії, так і за її межами)).

Поміж тим, спеціалісти ВУП зауважують, що отримані результати є частково завищеними:

— Річ у тім, що деякі керівники та працівники відчувають страх (зменшення зарплати, втрати стабільного місця роботи або репутації тощо). Це пов'язано не лише із впровадженням нових інструментів, але і з загальною обстановкою в товаристві, у місті та країні. У цілому ж інструмент ТМ сприяв остаточному окресленню кола тих працівників, які вкладають найбільше своїх знань, здібностей та досвіду в розвій товариства і яких важливо розвивати та утримувати.

Заповнені Індивідуальні профілі допомагають визначити основні напрямки навчання, якого потребує персонал. Наприклад, це може бути робота з ПК (зокрема, навчання послуговуватися офісними програмами), менеджмент (в тому числі — менеджмент на виробництві, керування бригадою, управління персоналом), особистісний розвиток (зокрема, презентаційних та комунікативних навичок; володіння інструментами тайм-менеджменту), додаткове навчання щодо різних аспектів внутрішніх процесів товариства (таких, як технології, обладнання, процеси, вимоги ІСМ тощо), англійська мова.

Відчувається потреба у знаннях зі спеціалізованих галузей, таких як автоматизація, електроніка, теплотехніка, є необхідність поновлення технічних (інженерних) знань, адже технології стрімко розвиваються. Також керівники прагнуть бачити своїх підлеглих більш обізнаними у сферах законодавства, міжнародних стандартів бухгалтерського обліку, логістики тощо.

В цілому потреби розвитку зазначені більш як для половини працівників товариства.

Ця інформація є хорошою базою для роботи в першу чергу з тими людьми, які потребують уваги (мають низьке виконання), а також тими, кого ми прагнемо розвивати на посади вищого рівня, — говорять у ВУПі. — Освоюючи інший інструмент — «Управління за цілями» (МВО), керівники вчилися формувати цілі для своїх підлеглих. Для третини працівників товариства (здебільшого, персоналу виробничих цехів і керівників підрозділів) вони впливали із загальнокорпоративних цілей. Решта мали лише завдання та обов'язки (які постійно повторюються).

На початку 2014 року всі керівники оцінювали, як підлегли виконали основні завдання та чи досягли цілей 2013 року. Тож тепер кожен працівник товариства матиме індивідуальну оцінку — особисті досягнення на основі внеску в успіх компанії.

У цьому році планується включити результати оцінювання в розрахунок суми винагороди за результатами роботи за рік, оскільки цей інструмент щойно впроваджено, він не достатньо відпрацьований і, чесно кажучи, оцінки керівників є поки що дуже суб'єктивними і часто завищеними.

І працівникам, і керівникам слід дбати про якість своєї роботи протягом всього року, щоб високі оцінки були виправданими. Прикро, але нерідкісні випадки, коли керівник завищує оцінки підлеглим тільки для того, щоб вони не ображалися на нього, або з метою таким чином збільшити розмір їхньої винагороди за рік, закрити очі на реальний стан справ. Такий підхід зводить нанівець користь від впровадження цього інструмента, оскільки ні про яке підвищення продуктивності пра-

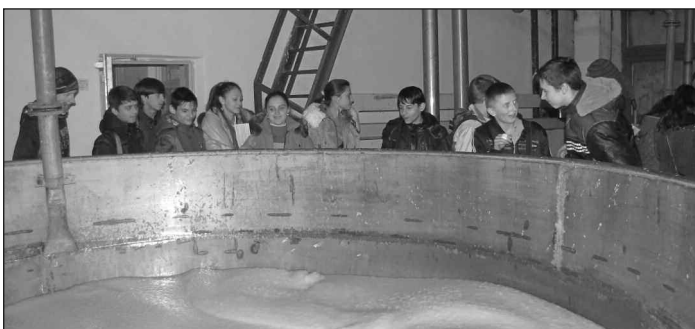
ці в майбутньому в таких підрозділах мова йти не може — високі оцінки отримано, то навіть напружуватися? Але цим самим керівник робить «ведмежу» послугу передовсім собі — адже саме йому доведеться першому пожинути плоди не-об'єктивного оцінювання.

— Чи вдалося в рамках іншого інструмента — «Розвиток наступництва» (SD) визначити ключові посади в товаристві і наступників тих працівників, які їх обіймають зараз?

— Керівники всіх структурних одиниць визначали ключові ролі та підбирали першого та другого наступника на кожну з них, а також пропонували заходи в разі, якщо одного або двох наступників немає. За допомогою відділу управління персоналом проведені наради з директорами центрів/департаментів, на яких узгоджувалися SD підрозділів.

На сьогоднішній день маємо більше 80 ключових ролей. Серед них не лише управлінські посади, але й такі професії, які вимагають дуже специфічних знань та досвіду (наприклад, налагоджувальник устаткування, шліфувальник, фрезерувальник, старший машиніст). У деяких ключових ролей немає одного або й навіть обох наступників. В певних випадках це допускається, тому що товариство не може дозволити собі утримувати в штаті двох однакових спеціалістів (1-го та 2-го наступників), якщо й одному робота цілком під силу. Але тепер всі ці випадки ВУП тримає на контролі.

Незабаром спеціалісти HR-відділу презентують ще один HR-інструмент — STRATA (аналітичну оцінку посадових обов'язків), робота з яким проводитиметься наприкінці кожного року.



Краще один раз побачити

Наприкінці місяця до товариства вкотре завітали школярі, цього разу — дев'ятикласники ЗОШ №4. Зараз на уроках географії вони вивчають технологію виготовлення паперу — тож прагли побачити увесь виробничий процес на власні очі.

Діти відвідали цех №5, де змогли поспілкуватися з інженером-технологом Віктором Мостовичем, котрий провів для них екскурсію та розказав про всі етапи виготовлення продукції.

Видовищні навчання



Наприкінці місяця у товаристві відбулися спільні тактико-спеціальні навчання з ліквідації умовної пожежі та евакуації людей із адміністративно-побутової частини цеху №6, в яких взяли участь підрозділи добровільної пожежної дружини (ДПД) товариства і пожежно-рятувальні підрозділи ДСНС.

— Метою цих навчань було відпрацювання ланцюжка дій при гасінні пожежі: починаючи з надсилання GPS-сигналу про загоряння з прийнятно-контрольного пожежного пульта товариства на пульт централізованого пожежного спостереження, і закінчуючи порятунком людей з даху будівлі, — розказав наш інженер з пожежної безпеки Анатолій Тимошук.

Цього року вогнеборці МНС прибули на двох пожежних авто та машині з автовишкою, за допомогою якої «рятували» людей з даху цеху №6. Як це було — дивіться у нашому фоторепортажі.



Ювіляр співав для ювілярів

На початку лютого трудові ювіляри останнього кварталу разом із рідними побували в Національному палаці мистецтв «Україна» на ювілейному концерті Гаріка Кричевського, приуроченому до його 50-ліття. Заслуженого артиста України вітали «зіркові» колеги: Таїсія Повалій, Ірина Білик, Катерина Голіцина та Павло Зібров. Словом, вечір видався на славу.

У здоровпункті з'явилася дошка Євмінова

Тепер працівники товариства зможуть приділити більше уваги здоров'ю свого опорно-рухового апарату — завдяки тренажеру, що недавно встановили у здоровпункті.

Дошка, або ж профілактор Євмінова — ортопедичний тренажер для занять за однойменною методикою. По суті, це дерев'яна панель, оснащена рухомими руків'ями двох рівнів. Вона може встановлюватися під кутом від 8° до 90° до стіни, а також під від'ємним кутом — до -25°, залежно від виконуваних вправ.

За допомогою вправ на профілакторі, які призначаються лише медиком відповідної кваліфікації, лікують остеохондроз, сколіоз, міжхребцеві грижі, радикуліт тощо. Апарат допомагає розвантажити хребет, м'яко розтягує його, зменшуючи внутрішньодисковий тиск та больові відчуття. Крім того, дошка згодиться і для профілактики захворювань опорно-рухового апарату, адже сприяє формуванню міцного м'язового корсету.



Редактор ГОРДІН О. І.

«ПАПЕРОВИК» — газета ПАТ «МАЛИНСЬКА ПАПЕРОВА ФАБРИКА-ВАЙДМАНН».

Засновник і видавець — ПАТ «МАЛИНСЬКА ПАПЕРОВА ФАБРИКА-ВАЙДМАНН».

Свідоцтво про реєстрацію серії ЖТ №94/471ПР від 17.02.2011.

Адреса видавця та редакції: 11602, м. Малин, вул. Приходька, 66.

Телефони: 6-72-53, 6-72-69, 6-72-22. E-mail: info.wmpm@wicor.com

Газету набрано і зверстано у редакційному комп'ютерному центрі. Надруковано в друкарні «Виол-друк», м. Київ, пр. Перемоги, 21, оф. 163.

Виходить не рідше одного разу на місяць. Розповсюджується безкоштовно. Наклад 2000 екземплярів.

Матеріали, надруковані в газеті «ПАПЕРОВИК», не можуть бути відтворені в будь-якій формі без письмового дозволу видавця.

Відповідальність за достовірність публікації несуть автори. Редакція не листується з читачами. Редакція може не поділяти точку зору автора. Рукописи не повертаються і не рецензуються. Редакція залишає за собою право редагувати матеріали. При використанні наших публікацій посилання на газету — обов'язкове.

© «ПАПЕРОВИК».