



№4 (575)

Вівторок, 30 квітня 2013 року  
Заснована 1 березня 1957 року

# ПАПЕРОВИК

Газета ПАТ «МАЛИНСЬКА ПАПЕРОВА ФАБРИКА-ВАЙДМАНН»

## Президент корпорації WICOR HOLDING AG Франциска Тчуді Заубер відвідала Малин



Наприкінці квітня відбулися річні загальні збори та засідання Наглядової ради товариства. Участь у зборах взяли акціонери, які сукупно володіють 1 мільйоном 260 тисячами 826 акціями підприємства, або майже 95% від загальної кількості голосів. Порядок денний мав традиційний перелік питань. Було оприлюднено основні показники діяльності підприємства, затверджено звіти Наглядової ради, Правління та Ревізійної комісії. Представник голови наглядової ради — корпорації WICOR HOLDING AG Юрг Бруннер розповів акціонерам про досягнення інших підприємств WEIDMANN у 2012 році та поділився прогнозами на майбутнє. Приємно, що цього разу збори акціонерів відвідала президент корпорації Франциска Тчуді Заубер. Вона також взяла участь в засіданні Наглядової ради, а наступного дня побувала на урочистому відкритті нового цеху ДП «ВМІК».



*Другий рік поспіль працівників товариства, які святкують ювілейні дати своєї праці на підприємстві, нагороджують почесними грамотами та грошовими преміями. І вже в'яте товариство дарує ювілярам та їхнім рідним поїздку до театру. Цього разу паперовики побачили виставу у двох діях «За двома зайцями» за мотивами однойменної комедії Михайла Старицького у столичному театрі оперети.*

Прикметно, що цього кварталу одразу четверо співробітників товариства відзначили робоче 40-річчя: різальник паперу цеху №3 Лариса Гарбар, старший машиніст цеху №6 Віталій Мельниченко, директор Виробничого центру Юрій Серебряков та його заступник Валерій Мельниченко. Загалом же початок року виявився «урожайним» одразу для 24 працівників товариства.



## Крок вперед



*Кожен новий етап у житті людини починається з першого кроку — кроку вперед. «Один крок може змінити твій світ» — цей слоган до фільму «Крок вперед» став дорожовказом для молодого керівника цеху Руслана Білоцького. Він успішно втілює його в житті на власному прикладі і доводить, що цілеспрямованість, праця і бажання підкоряють будь-які, на перший погляд, нездоланні вершини.*

Минає два місяці відтоді, як Руслан Вячеславович очолив цех контрольно-вимірювальних приладів і автоматики. До того, протягом п'яти років, він був успішним керівником відділу інформаційних технологій і зв'язку.

*— Руслане Вячеславовичу, багато людей цікавляться, чому ви перейшли працювати до цеху КВПІА...*

— Останнім часом мені часто ставлять це запитання. У переході до цеху КВПІА я вбачаю подальший розвиток моїх технічних і управлінських навичок та залучення до більш масштабних проектів, в яких зможу розкрити свій потенціал. Фаховий розвиток я почав з телефонного зв'язку в ПАТ «Укртелеком», після чого мав справу з мережами передачі даних в ПП «Мій Інет», а під час роботи в ІТ-відділі ПАТ «ВАЙДМАНН-МПФ» поглибив знання у сфері інформаційних технологій у цілому. Наступною ділянкою для мене буде автоматизація, яка комбінує знайомі мені речі з інформаційних технологій з дещо новими, які ще необхідно осягнути в майбутньому.

Зростати як керівник я почав ще до роботи в товаристві (управляючи 2-3 людьми під час монтажних робіт в ПП «Мій Інет»), продовжив у ІТ-відділі фабрики (у моєму безпосередньому підпорядкуванні було четверо працівників), а відтепер в цеху КВПІА я співпрацюю з 23 працівниками через п'ятьох інженерів дільниці, які підпорядковані мені напряму. Тож це для мене перехід на новий рівень управління.

*— Чи сумуєте за командою відділу інформаційних технологій і зв'язку?*

— Звісно, так, бо в нас склався хороший колектив, з гарними робочими і позаробочими стосунками, а тому впевнений, ці відносини триватимуть і надалі. Проте, гадаю, мій перехід у інший підрозділ позитивно вплине на хлопців — стане поштовхом для більш широкого розуміння ІТ-сфери, дасть можливість швидше оволодіти англійською мовою, так як необхідно буде частіше спілкуватися з ІТ-колегами інших компаній WEIDMANN. Сподіваюся, що в своєму новому колективі також знайду однодумців, і мені вдасться сформувати гарну команду спеціалістів, які будуть одне одного розуміти, підтримувати і вести компанію до безупинного виробництва, що працюватиме, як швейцарський годинник.

*— Поділіться першими враженнями роботи в новому підрозділі...*

— Перші враження — дуже позитивні, мене нормально сприйняли в колективі. Всі колеги — досвідчені фахівці, які досконало знають свою роботу і можуть допомогти у розумінні тих систем, з якими вони мають справу. Вдячний своєму попереднику — Петру Захаровичу Швидченку, який протягом 3-х тиж-

нів приділяв мені час, передаючи справи відділу, що значно полегшує роботу зараз.

*— Які завдання нині актуальні для вашого підрозділу?*

— Одне із перспективних завдань — заміна застарілих приладів та систем управління технологічного обладнання на більш сучасні, цифрові. Серед них — усі прилади, що мають діаграми, оскільки таке обладнання не відповідає вимогам часу, потребує багато ресурсів для обслуговування. Уявіть: потрібно постійно заливати фарбу, контролювати її наявність, замінити діаграми, вручну проводити розрахунки, вносити інформацію у Excel і т. д. Досить великий пматок роботи... По-сучасному це мало б виглядати приблизно так: кількадесят приладів, під'єднаних до мережі, які автоматично опитуються сервером. Потім отримані дані обробляються за допомогою спеціального програмного забезпечення, яке автоматично генерує звіти в Excel.

Аби реалізувати це завдання, необхідно підвищувати кваліфікацію існуючого персоналу та залучати у цех молодь.

Ще одне нагальне завдання — створення електронної інформаційної бази документів КВПІА, яка буде зберігатися на загальнодоступному диску в мережі. Хочу, аби напрацювання цеху (інструкції, форми, бланки і т. п.) були доступними працівникам та систематизованими. Мій попередній досвід з упевненістю дозволяє говорити про те, що це значно економить час на пошук інформації, спрощує делегування повноважень, а також віднаходження необхідної інформації при відсутності працівника.

*— Руслане Вячеславовичу, гадаю, втілення цих планів у життя сприятиме ще більш злагодженій роботі нашого підприємства, адже від праці цеху КВПІА залежить і діяльність основних цехів. Знаю, що ви постійно працюєте над собою, навчаєтеся та підтримуєте в прагненні до саморозвитку і своїх колег. Розкажіть про речі, які визначальні для вашого світогляду...*

— Веду здоровий і активний спосіб життя, який включає в себе і спорт, і духовний розвиток. Дуже радий, що не палю. Мені шкода людей, які курять і не можуть від цього відмовитися, вони раби своєї звички. Скаржаться, що мало заробляють, і у той же час понад 400 гривень на місяць витрачають на цигарки. Краще б за ці гроші фруктів купили... Серед моїх захоплень — боулінг, кіно, катання на ковзанах, тому буває на вихідні разом з дружиною їздимо до Житомира чи Києва, аби розважитись. Мені подобається жити в Малині, люблю своє місто, от якби ще були якісь заклади, де можна змістовно провести дозвілля, а не лише випити і попоїсти.

Люблю подорожувати, мрію відвідати Париж: побачити на власні очі Ейфелеву вежу, піднятися на оглядові майданчики і подивитися на місто з висоти пташиного польоту, відвідати Лувр, Версаль, Єлисейські поля... Для мене найкращий відпочинок — це нові враження, а не лежання на пляжі.

Хочу, щоб українці були такими ж відкритими, як європейці, поважали і цінували свою країну, задумувалися над проблемами екології, а не лише жалілися на те, що скрізь брудно. Не може бути чисто там, де обгортки і недопалки викидають під ноги. Чисто там, де не сміять. Тож закликаю всіх подавати позитивний приклад оточуючим, робити хоч маленькі кроки для того, щоб покращувати не дуже сприятливу дійсність. Почніть хоча б з участі в акції «Чистий Малин» — коли ви на власні очі побачите ті гори сміття, які залишають після себе відпочивальники, рука не підніметься викинути папірець повз урну.

## Крок вперед

Ми маємо бути сучасними українцями, розвивати свою культуру і мову, викоринювати суржик, поважати власні традиції та людей.

— *Напередодні нашої розмови я звернулася до вашого керівника — директора Виробничого центру Юрія Серебрякова, паперовика із 40-річним стажем, який має великий досвід фахової і управлінської діяльності. На моє прохання Юрій Вікторович поділився своїми міркуваннями і порадами, які, на його думку, стануть у нагоді вам та іншим молодим управлінцям. Ось кілька з них:*

• Найкраща робота — це робота в команді, яка ґрунтується на основі взаєморозуміння. Лише іноді, у виняткових випадках, керівник може вдатися до авторитарного стилю — коли рішення потрібно ухвалювати швидко. І навіть у такому випадку підлеглим все одно потрібно пояснити, що ви від них вимагаєте, бо вони не зможуть довести справу до кінця. Керівник повинен бути жорстким, але справедливим.

• Не слід закривати очі на проступки підлеглих, а разом їх розбирати. Немає ідеальних людей, натомість є ті, які одразу розуміють, що від них вимагають і таким же чином діють (це майже ідеальний варіант), є люди, які розуміють, що від них вимагають, але виконують завдання не через те, що вони настільки свідомі, а тому, що знають, що може бути покарання. І є третій тип людей — ті, які завжди роблять все по-своєму, щоб ти їм не казав. З ними найскладніше, бо вони не командні гравці. Таким людям підходить чисто індивідуальна робота, яка не впливає на результат роботи колективу.

• Намагайтеся виконувати свою роботу якнайкраще, з якнайвищими результатами, застосовуючи сучасні бізнесові інструменти особистої ефективності, зокрема тайм-менеджмент, тоді й визнання не забариться. Найкращий керівник той, який отримує хороші економічні показники і не забуває про свою команду.

Розмову записала  
Оксана ГОРДІН.

## Нагорода за сумлінність

23 квітня в Житомирі нагороджували переможців обласного туру Всеукраїнського конкурсу-рейтингу «Сумлінні платники податків України-2012». Одним із них стало ПАТ «МАЛИНСЬКА ПАПЕРОВА ФАБРИКА-ВАЙДМАНН».

Товариство на урочистостях представляв заступник голови правління з питань фінансів та обліку Віктор Пономаренко, який отримав з рук голови облради Йосипа Запаловського подяку, а також статуетку «Богиня Фортуна» і відзнаки від Державної податкової служби в Житомирській області, обласної державної адміністрації та Асоціації платників податків України.



## Змагалися тенісисти

Відтоді, як відновив свою роботу спортивний зал у будинку культури паперовиків, тут щотижня збираються любителі спорту: грають у волейбол, баскетбол, настільний теніс. А в квітні зал приймав першість товариства з пінг-понгу, яку організував профспілковий комітет. Участь у змаганнях взяло дев'ять тенісистів, найбільшу кількість гравців — п'ятеро — делегував ремонтно-механічний цех.

Результатом кількогодінного протистояння, що розгорталось протягом п'яти турів, стало визначення трійки призерів. Перше місце здобув Анатолій Бернацький, друге — Вадим Немеричкий, третє — Валентин Тищенко.

Переможців вітали інструктор зі спорту Геннадій Литвак, голова цехового комітету РМЦ, ВГМ і КБ Галина Задорожна та член профкому Анатолій Шапаренко.

## Презентація HR-інструментів

Нещодавно відділ управління персоналом презентував керівникам підрозділів корпоративні HR-інструменти групи WICOR: SD, STRATA та TM-MBO (з інформацією про історію їх виникнення можна ознайомитися у «Паперовику» №11 за 2012 рік). Заступник голови правління Андрій Костюченко повідомив, що два з них — SD та TM-MBO — плануються впровадити вже до кінця цього року. Тож зараз саме час засукати рукава і почати гуртом плідно працювати над їх втіленням у життя.

Інспекторів з кадрів Марія Василенко розказала учасникам зустрічі про особливості застосування TM-MBO (англ. Talent Management, Management by Objectives, укр. управління талантами, управління за цілями):

— Ми будемо щорічно класифікувати працівників щодо

потенціалу та виконання (створювати своєрідний рейтинг) для виявлення найбільш здібних з-поміж нас, а також тих, хто потребує додаткової допомоги та розвитку. Для цього навчимося заповнювати такий документ, як «Матриця виконання/потенціалу». Як додаток до нього керівник вестиме «Індивідуальний профіль» на кожного зі своїх підлеглих. Ці інструменти вчитимуть нас працювати зі своїми людьми більш тісно, бути більш уважними до них, звертати увагу не лише на недоліки, але й на сильні сторони працівника, щоб знайти їм найбільш ефективне застосування.

Щорічно разом зі своїми працівниками керівники визначатимуть цілі на рік: залежно від специфіки підрозділу вони будуть індивідуальні (для працівника) та/або колективні (для всього підрозділу або певної групи працівників). У кожного працівника

буде на рік як мінімум одна ціль, індивідуальна або командна, або більше — до 5-ти на рік. Протягом року менеджери мають проводити співбесіди з кожним зі своїх підлеглих та обговорювати процес досягнення поставлених цілей.

Ми оцінюватимемо виконання нашими підлеглими поставлених цілей, плануватимемо необхідні заходи розвитку для них, будемо вчитися не карати людей, а сприяти їхньому розвитку, допомагати кожному розкритися на роботі, разом вчитися отримувати задоволення від спільної діяльності, — зі знанням справи розказала Марія Володимирівна, адже нещодавно вона сама підвищувала свої фахові компетенції: у рамках проекту HRolution'13 від міжнародної студентської організації AIESEC, виборовши можливість безкоштовної участі у семінарах від провідних HR-практиків.

## Чистота, що йде від серця

17-го та 23-го квітня 35 працівників товариства під час обідньої перерви наводили лад біля річки та лісу від офісу до дамби. Всього вдалося зібрати повний КамАЗ сміття! І це лише на території близько 2-х гектарів.

Спочатку учасників прибирання охопило непривохане обурення від побаченого: пляшки, поліетиленові пакети, памперси, бите скло... Але згодом це обурення змінило азарт: за короткий час встигнути зібрати якомога більше, адже на території фабрики працівники лад навели одразу ж після капітуляції затишної зими.

Велика подяка всім, хто підтримував ідею прибирання. Дуже важливо об'єднуватися навколо добрих справ і проявляти те найкраще, що йде від самого серця. Спасибі!

*На початку квітня до товариства звернулася районна благодійна організація «Захист дітей Чорнобиля» з проханням не залишатися байдужими та допомогти одягом, взуттям, іграшками, якими ви вже не користуєтесь, дітям-сиротам, інвалідам, дітям з багатодітних та малозабезпечених сімей.*

За словами голови профспілкового комітету Лариси Примаченко, найбільше долею соціально незахищених дітей перейнялися співробітники РМЦ, електроцеху, ВТК, цеху КВПіА, Департаменту управління ланцюгом поставок, Департаменту фінансів і обліку та Адміністративно-правового департаменту, цеху №3.

— Поряд з нами живе багато людей, яким дуже потрібні чуйність, тепло, допомога і підтримка. Та, на жаль, не всі поспішають простягти руку допомоги. Сподіваюся, речі, які нам вдалося зібрати, стануть у нагоді підопічним благо-

## На милосерді тримається рід людський

дійної організації. «Захист дітей Чорнобиля» не вперше проводить благодійну акцію, на Масляну члени організації частували малинчан млинцями, до Великодня готують «Великодній кошук»: власноруч пектимуть паски і розвозитимуть їх діткам, якими опікуються, — сказала Лариса Євгенівна.

А днями з проханням висловити через газету подяку колегам за небайдужість звернулася Любов Петрова, контролер целюлозно-паперового виробництва ВТК. У дружну родину паперовиків (на підприємстві працюють ще й чоловік і старший син жінки) прийшла біда: терміново потрібно було знайти кошти на операцію молодшому сину, 21-річному Станіславу. Хлопець ризикував втратити зір через прогресуючу катаракту та глаукому. Кошти, потрібні на

операцію, виявилися невідомою сумою для сім'ї, тож Петрови зважилися звернутися по допомогу до людей.

— Ми дуже вдячні всім, хто відгукнувся: працівникам цехів №3, №5, №6, ВТК, профкому. Дуже допоміг нам інженер-технолог Олександр Ковальчук із цеху №6, голова профкому Лариса Примаченко та бухгалтер профкому Олена Костюченко. Завдяки їм вдалося зібрати близько 6 тисяч гривень. Решту позичили в знайомих. Загалом на операцію і реабілітацію вже витратили понад 16 тисяч гривень. Та головне, що сину стало краще, під час останнього огляду в офтальмолога він зміг прочитати п'ятий від низу рядок літер! Я дякую всім небайдужим за людяність, нікому не бажаю пережити те, що довелося нам, хай у ваших сім'ях все буде гаразд, хай усі будуть здорові!

## 27-м роковинам аварії на ЧАЕС присвячується

*Цьогоріч минає 27 років від дня аварії на атомній станції у Чорнобилі. Ця болюча сторінка нашої історії ще доводо нагадуватиме про себе — не лише тим, хто родом із СРСР, а й прийдешнім поколінням українців, адже наслідки аварії ми відчуватимемо ще десятки років. Про це постійно нагадують вчені...*

Чи знаєте ви, що в Україні найвищий відсоток смертності серед європейських країн — 16,3 померлих на 1000 чоловік населення? А в радіоактивно забруднених регіонах цей показник ще вищий. У 2008 році, повідомляють співробітники Наукового центру радіаційної медицини НАМН України, порівняно з 1981–1985 роками смертність людей працездатного віку від 15 до 59 років на радіоактивно забруднених територіях підвищилася у чоловіків на 87,2%, а в жінок — у 1,5 рази. З року в рік зростає рівень захворюваності, віддаленими наслідками аварії на ЧАЕС стали онкологічні хвороби, непухлинні хронічні недуги органів травлення, систем кровообігу, нервової системи і органів чуття, ставевої, кістково-міязової та ендокринної систем. Покращило б ситуацію «чисте», без радіації харчування. Проте сьогодні для чорнобильців 4-ї категорії — у Малині таких більшість — на ці потреби виділяється 1 гривня 60 копійок у місяць.

Микола Омелянович, пресувальник цеху №6, став одним із тих, на чію долю

випало особливо близьке знайомство з «мирним атомом»: з липня до листопада 1987 року він брав участь в ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи. Як починалася «чорнобильська» історія нашого краю, Микола Миколайович розповів «Паперовику»:

— 1 Травня 1986 року над містом пролітали вертольоти (певно, визначали рівень забруднення). Проходили колони спецтехніки в бік Чорнобиля, а з боку Прип'яті вивозили багато худоби. Народ бачив це і розумів: щось не так. У ЗМІ правди не було, факт аварії не заперечувався, та про реальну небезпеку радіації нам нічого не повідомляли.

Цікаво, що одразу після аварії поїхали з України наші шеф монтери-німці, які зводили цех №6. Вочевидь, вони були більш обізнані в тому, що відбувалося в нашій країні. Повернулися лише за кілька місяців — зі своїми дозиметричними приладами та індивідуальними засобами захисту, — розповідає ліквідатор. — До роботи на фабриці я був водієм пожежної машини, перебував у резерві військкомату, як кажуть, «до особливого розпорядження». Мій час настав у липні 1987 року. У зоні довелося працювати на декількох машинах, бо коли авто набирало критичну дозу опромінення, його вивозили на могильник.

Кілька днів їздив на водовозі, потім на автобусі-холодильнику, згодом на легковому авто — возив заступника начальника



з будівництва саркофага, а наприкінці — працював на вантажівці. На здоров'я особливо не нарікаю — немає здорових людей у моєму віці. На жаль, багатьох тих, з ким довелося працювати в чорнобильській зоні, вже немає серед живих. Особливо шкода тих, кому довелося гасити пожежу у перші години після аварії, вони фактично були приречені.

Ліквідатори робили все для того, щоб захистити свій народ, свої сім'ї від наслідків техногенної катастрофи. Вони втрачали життя, здоров'я, проте надію на те, що держава не залишить їх сам на сам із щоденними проблемами, зберегли, адже надія вмирає останньою.

«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. Е-mail: info.wmpm@wicor.com

Газету набрано і зверстано у редакційному комп'ютерному центрі. Над-

руковано в друкарні ТзОВ «Борис і компанія», м. Київ, вул. Леніна, 64.

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

Редактор ГОРДІН О. І.

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».