



# ПАПЕРОВИК

Газета Приватного акціонерного товариства «Малинська паперова фабрика-Вайдманн»

## Із засідання Наглядової ради та Правління

**На засіданні Наглядової ради, що відбулося в лютому, було підбито підсумки роботи товариства у 2017 році, заслухано звіти членів Правління та звіт Наглядової ради, визначено дату скликання загальних зборів товариства та ін.**

А на останньому засіданні Правління було розглянуто низку злободенних питань, з-поміж яких виплата винагороди (т. зв. «13-ї зарплати») за загальні підсумки роботи товариства у 2017 році, надання допомоги працівникам здоров'я, добровільне медичне страхування (детальніше про це — в наступних випусках газети), фінансування профспілкової організації, затвердження Положення про порядок присвоєння класу водіям транспортного цеху, надання благодійної допомоги та привітання жіночої частини колективу з 8 Березня (з нагоди свята вони отримали подарункові сертифікати магазину «Розетка» номіналом 450 гривень та вітальні листівки, а члени профспілки — ще й торти від профспілкового комітету).

## Товариство надає благодійну допомогу

**На прохання Малинського міського центру дитячої та юнацької творчості, гуртки якого нині відвідує понад 800 вихованців, з-поміж яких і діти працівників нашого підприємства, товариство надало благодійну допомогу для відзначення та розвитку талановитого юнацтва і проведення масових заходів.**

Вихованці ЦДЮТ неодноразово ставали призерами і переможцями обласних, всеукраїнських і міжнародних конкурсів. Лише цієї осені, до прикладу, майже вісімдесят гуртківців, в тому числі, і в складі творчих колективів, взяли участь у конкурсах різного рівня і здобули двадцять призових місць, з них десять перших і три гран-прі.

Також наше товариство відгукнулося на прохання голови Малинської районної спілки ветеранів Афганської війни і посприяло у придбанні постільної білизни для обласного госпіталю ветеранів війни, оплативши пошиття простирадл на одному з міських підприємств.

## Допомога на оздоровлення

**Цьогоріч адміністрація товариства знову надала профспілковому комітету безповоротну фінансову допомогу, завдяки чому члени профспілки матимуть можливість отримати відшкодування частини вартості санаторно-курортного лікування.**

Крім того, за рішенням профкому і за його рахунок, передбачене часткове відшкодування вартості оздоровлення дітей членів профспілки. Розмір відшкодування залежатиме від віку дитини та типу оздоровчого закладу (це може бути санаторій або табір). Також кожен член профспілки, який буде оздоровлюватися поза межами Малина, отримає додаткові кошти з профспілкового бюджету.

Для того, щоб одержати відшкодування, необхідно звернутися до профкому із заявою, довідкою від лікаря та документами, що підтверджують перебування в санаторії чи таборі протягом дванадцяти або більше днів.

Детальну інформацію щодо кожного конкретного випадку, як і рекомендації стосовно оптимальних варіантів відпочинку, можна (і навіть треба, зважаючи на цьогорічні нововведення) отримати безпосередньо в профкомі.

Також цьогорічним кошторисом профспілкової організації передбачене збільшення розміру матеріальної допомоги (при одруженні членів профспілки, народженні в них дітей) та зростання розміру виплат ювілярам.

## Побували на концертах

Працівники товариства, які відзначили ювілейні дати роботи в товаристві у четвертому кварталі 2017 року, разом зі своїми близькими побували на концерті Ірини Федішин в столиці та отримали традиційні відзнаки з рук голови правління Ігоря Волги: квіти, грамоти, дизайнерські плакетки, а також премії за тривалу і сумлінну працю.

Інший культурний захід — концерт Поліського академічного ансамблю пісні і танцю «Льонок» ім. І. Сльоти в Малині відвідали пенсіонери нашого підприємства, що нині не працюють. Таким, вже традиційним подарунком (сплеченими квитками) товариство привітало їх із зимовими святами.



# Юрій Шипілов: «Розробка нових продуктів — це командна праця»

У Центрі розвитку та досліджень — новий керівник. Ця звістка швидко розлетілася товариством, викликавши чималий ажіотаж серед спільноти паперовиків. Частина з них вже встигла особисто познайомитися з Юрієм Шипіловим. Втамувати цікавість іншої спробував «Паперовик», запросивши нового очільника R&D до розмови.

— Юрію Геннадійовичу, розкажіть, будь ласка, про ключові моменти професійного шляху. Чим займалися дотепер?

— За освітою я інженер хімік-технолог текстильного виробництва, тобто розумію, як пофарбувати тканину, як надрукувати на ній малюнок, як зробити так, щоб тканина не м'ялася, легко пралася, не забруднювалася і т. ін. Це все я вивчав в Херсонському державному технічному університеті. Потім продовжив навчання в аспірантурі, і в 2003-му захистив кандидатську дисертацію.

Після закінчення аспірантури — займався науковою працею: був молодшим науковим співробітником та викладав курси з колоїдної хімії, фізичної хімії, хімії поверхневих явищ. Подальшу професійну діяльність я пов'язував тоді лише з цим напрямом — прагнув працювати в університеті, захистити докторську, скажімо, міністром освіти не планував стати, а от проректором, напевно, так.

Але у 2004 році мене запросили працювати на Цюрупинський паперовий комбінат (підприємство спеціалізується на виготовленні фільтрувального паперу для виробництва автомобільних фільтрів, продуктів з поліефірних і скловолокон) начальником науково-дослідницької лабораторії і, по суті, запропонували займатися тим же, що в університеті, тільки дуже наближено до умов реального життя. Тобто якщо в університеті наукова робота більш фундаментальна, то на підприємстві — реальне життя, реальна робота, реальні задачі і результати, яких повинен досягти досить швидко, адже маєш справу з продуктом, який виготовляється відповідно до вимог клієнта, з новими хімікатами, матеріалами, волокнами... Все відбувається дуже проактивно — мені це подобається.

Коли почав працювати на комбінаті, зрозумів, що університети далеко позаду того виробництва, яке існує і орієнтується на передовий світовий досвід. Вважаю, що працювати після виробництва в університеті дуже складно — бо це буде важкий вибір між реальним активним життям і дуже розміреним існуванням. Інша річ, якщо ти прагнеш поділитися знаннями і досвідом, які маєш, — на той час, принаймні, є чим ділитися.

Отож з 2004 року я почав кар'єру на виробництві і з цього часу йому не зраджував. До 2012 року працював на комбінаті: був начальником лабораторії, потім — начальником технічного відділу, начальником виробничо-технічного відділу, директором з виробництва, а затим очолив ще один новий напрям — виробництво фільтрів з фільтрувального паперу, а закінчив кар'єру першим заступником директора. Це була вершина того, чого я міг досягти на цьому підприємстві. На той час розумів майже всі процеси, і від того ставало нецікаво. Адже коли працюєш на одному місці тривалий час без суттєвих зрушень, то просто живеш життям підприємства і воно тебе поглинає. Тому прийняв рішення про зміну місця роботи і повідомив про це свого керівника, з яким, до речі, і зараз маю дуже гарні відносини.

З 2012 року я почав працювати в групі компаній «Поліпром», яка розвиває багато напрямків бізнесу, пов'язаних з хімічною технологією органічних і неорганічних речовин. Зокрема, був директором з розвитку виробництва на Перечинському лісохімічному комбінаті в Закарпатті.



Я відповідав за поточне виробництво і проекти розвитку, які могли привести до нових продуктів, покращення виробництва та його модернізації. Робота була дуже цікавою, колектив — молодим і проєвропейським, а більшість клієнтів, консалтингових та інжинирингових компаній, з якими співпрацювали, — з Європи.

Однак через події 2014 року, які відбулися в нашій країні, багато масштабних проєктів призупинили. Через це велика частина моєї роботи перетворилася на дзвінки та листування.

— Чому так сталося? Можливо, проєкти були орієнтовані на російські ринки?

— Ні, проєкти, сукупний бюджет яких становив близько 70 мільйонів євро, були орієнтовані на реконструкцію заводу. Я хотів би подивитися на людей, які ризикнули би вкласти в українське підприємство такі гроші у 2014 році.

Отож мені не було особливо чим займатися — розвиток «заморозили», а сидіти та чекати, доки його «розморожуюватимуть», перспектива не для мене, тому почав шукати нову роботу.

Так у червні 2015 року я став директором Коростишівської паперової фабрики і пропрацював там наступні три роки. Посада директора для людини, яка займається виробництвом, є вершиною професійного росту. Але здійнявшись на цю вершину, я чесно кажучи, не був у захваті, тому що робота директора, як виявилось, суттєво відрізняється від того, чим би я хотів займатися в житті. Тож коли почув про вакансію в компанії Weidmann від бізнес-партнерів, вирішив за неї поборотися.

Завдяки всьому попередньому шляху, дякуючи моїм наставникам, викладачам, колегам, всім тим людям, що були і є поруч зі мною, я цю посаду обійняв і зараз, сподіваюсь, маю необхідні знання та досвід для того, щоб максимально швидко, класно і ефективно втілювати в життя ті завдання, які стоять перед Центром та фабрикою в цілому.

— А які продукти випускає Коростишівська фабрика?

— Підприємство виготовляє папір із макулатури, це головним чином офсетний папір для друку книжок та газет, крафт-папір для пакування, газетний папір, кольоровий папір тощо. У 2016 році ми освоїли експортні ринки, і тепер до 30 відсотків продукції поставляється в Туреччину, ОАЕ, Болгарію, Македонію, Румунію, Угорщину та ін.

(Початок. Продовження на с.4)



## Будьмо знайомі!

Після успішного і тривалого проходження випробувального терміну відділ охорони праці очолив Іван Куцаківський. У 2009 році Іван Андрійович закінчив Інститут енергозбереження та енергоменеджменту НТУУ «КПІ» за спеціальністю «Шахтне та підземне будівництво». Ще навчаючись, почав працювати за фахом в «Укрметротунельпроект». Згодом був інженером з охорони праці на гранітному кар'єрі в Богуславі, майстром з відвантаження продукції на коростенському кар'єрі, начальником зміни картоноробного виробництва в ТОВ «Папір-Мал» та начальником зміни гранітного кар'єру в Фастові, який належить французько-швейцарській компанії Lafarge-Holcim. Саме останнє підприємство сформувало його погляд на функції підрозділу з охорони праці: бути не каральним органом, а структурою, що в своїй діяльності керується принципом безперечної поваги до кожного працівника, дбає про його фізичну і психологічну безпеку, прищеплюючи навички усвідомленої і безтравматичної праці як на підприємстві, так і вдома. Робота на нашому підприємстві привабила Івана Андрійовича не лише тим, що воно розташоване в його рідному місті, а й гарною репутацією соціально відповідальної компанії.

У вільний час новий керівник ВОП займається велоспортом, туризмом, готує вишукані страви, вивчає (на додачу до розмовних англійської та німецької) італійську мову. Разом із дружиною виховує дворічну донечку Настю. Вдалого старту, колего!

## Шукали першопричини: теоретично і практично

**Чергова серія тренінгів з освоєння стандартних Кайдзен-інструментів для аналізу проблем і віднаходження корінних причин їх виникнення відбулася нещодавно. Річард Гертіс, Кайдзен-менеджер WETAG, навчав працівників товариства і ДП "ВМІК" правильному і коректному поводженню з діаграмою Ішікави та 5 WHY?.**

Перше масове знайомство з цими інструментами відбулося торік у листопаді — тоді навчання пройшло тридцять вайдманівців, цього разу було сформовано чотири групи з десяти учасників у кожній, які вивчали основні правила проведення причинно-наслідкового аналізу та намагалися аналізувати реальні ситуації, використовуючи комбінацію RCA-методів.

Ще одна група, до складу якої увійшли фахівці товариства, більшість з яких проходила теоретичний тренінг торік, взяла участь в аналізі насущної виробничої проблеми. Завданням фасилітатора у цьому випадку було дотримання всіх процедур аналізу, як-то залучення до розгляду кейсу фахівців, які причетні до ситуації, — з-поміж них представників Центру розвитку та досліджень, Виробничого центру, Департаменту якості, які повинні були разом максимально чітко і конкретно описати проблему. Важливо, щоб це формулювання було прийняте кожним учасником — лише тоді, при правильно визначеній відповідній точці, подальші дії розгортатимуться в конструктивному руслі. Наступним

кроком стало створення карти процесів — на цьому етапі учасники мали визначитися, в яких частинах виробничого циклу найімовірніше могла зародитися проблема, щоб сконцентруватися саме на них при побудові діаграми Ішікави.

Після створення діаграми та визначення трьох «найпопулярніших» першопричин виникнення проблеми в результаті незалежного голосування — за правилами, кожен учасник аналізу має право на три голоси, — першопричини-лідери були проаналізовані за допомогою методу 5 WHY? (5 чому? — серії логічних запитань, кожне з яких починається зі слова «чому?») і обов'язково ґрунтується на відповіді на попереднє питання). Завершальним кро-

ком аналізу стало визначення коригувальних дій, які мають застосовуватися одна за одною та перевірятися на ефективність.

Втім, застеріг Річард, може статися так, що жодна з цих дій не буде ефективною. У такому разі команді доведеться «відмотати плівку» назад, до етапу діаграми, і визначити інші потенційні корінні причини, які необхідно буде проаналізувати за допомогою методу 5 WHY? та визначити коригувальні дії. Чим ретельніше проведений аналіз — тим більш дієвими, свідчить досвід, виявляться ці заходи.

Головне, щоб учасники обговорень не боялися відкрито висловлювати свою думку, адже ми шукаємо не винних, неодноразово наголосив Річард, а шлях до вирішення проблеми. Завдання керівників при цьому — створити таку атмосферу, в якій проблеми відкрито обговорюються і детально аналізуються, а не ліквідовуються підручними методами «гасіння пожеж».



# Юрій Шипілов: «Розробка нових продуктів — це командна праця»

(Продовження. Початок на с. 2).

— **А вам не тяжко було полишати підприємство, високу посаду?**

— Як я вже казав, робота директором не приносила мені великого задоволення, адже глобальна задача була одна — прибуток, незважаючи ні на що. Важко було залишати першу роботу — Цюрупинський комбінат, а далі — вже простіше..

— **Чим привабила вас робота в компанії Weidmann?**

— Щонайперше тим, що це робота в європейській компанії зі швейцарським менталітетом. Велика світова корпорація. Можливість займатися тим, що мені насправді цікаво. Крім того, компанія Weidmann — соціально проактивна, таких в Україні, можливо, 30 відсотків від загальної кількості. Людям, які тут працюють, може, і здається, що не все відбувається ідеально, але треба завжди порівнювати: як з передовим досвідом, так і з негативним. На жаль, навколо нас в Україні величезна кількість «сірого бізнесу». Мені дуже імпонує позиція власників Weidmann — працювати у «білій» площині економіки, вкладаючи кошти у розвиток підприємства, людей, займаючись благодійністю. Це величезний плюс і це треба цінувати і шанувати.

— **Які завдання нині стоять перед очолюваним вами підрозділом?**

— Є низка проектів, які потребують термінової реалізації, зокрема, йдеться про власну основу для крепування, нові синтетичні види паперу. Стоїть питання завантаження ПРМ-16 і ПРМ-17 — унікальних папероробних машин із похилими сітками, яких у світі дуже мало, як і фахівців, які вміють з ними працювати. Пишаюся, що я один із таких людей. Зрозуміло, що розробка нових продуктів — це

командна праця. Звісно, мої знання стануть свіжим поштовхом, новими віяннями, але не варто забувати, що тут вже було проведено колосальну роботу з унікальними результатами, і одне з наших сьогоднішніх завдань — правильно цими результатами скористатися.

— **Юрію Геннадійовичу, розкажіть про свою родину...**

— Я одружений, у нас троє дітей всіх вікових категорій. Старшій доньці Анастасії — 19 років, вона студентка, навчається на хіміка-аналітика, дружина Ольга — теж хімік, як і мої батьки. Сину Юрію 12 років, школяр, наймолодшій доньці Олександрі невдовзі буде 5 років.

У Насті досить цікаве студентське життя — кілька днів тому її обрали головою студпарламенту, також вона займається репетиторством та художнім розписом нігтів. Відверто кажучи, я думав, що донька не обере хімію як майбутню професію, бо закінчила художню та музичну школи, але після нашого сімейного переїзду до Ужгорода потрапила до спеціалізованого хіміко-біологічного класу, і хімія її так затягнула, що нині не уявляє свого життя без неї. Сподіваюся, що молодші діти виберуть щось інше, незважаючи на те, що майже щотижня вони чують розмови батьків про хімію та технологію. Зі свого боку, хочу показати їм різні варіанти — діти мають жити своїм життям, а не життям батьків. Зараз Саша мріє про кар'єру балерини, а Юра хоче стати банкіром.

— **Сподіваюся, їхні мрії неодмінно здійсняться. А вам бажаю вдалого старту і плідної праці на нашому підприємстві!**

— Дякую, впевнений, що спільними зусиллями та прагненням до мети нам все вдасться! Все буде добре!

## У Малині співав Роман Скорпіон

**Завдяки ініціативі та фінансовій підтримці профспілкового комітету, який сплатив майже 13 тисяч гривень за квитки, всі очі працівники товариства, що є членами профспілки, днями побували на концерті популярного львівського співака Романа Скорпіона в РБК.**

Перший виступ артиста в Малині відбувся торік — на Сімейному святі родини Вайдманн, тож паперовики, вже знайомі з його творчістю (а Роман сам пише тексти і музику своїх пісень), йшли на концерт з певними очікуваннями. І ці очікування, поділилися враженнями колеги після заходу, виправдалися. От якби ще концерт тривав трохи довше і глядацька зала була зручнішою...



## Йдемо на каву?

**Віднедавна на 1-му поверсі офісу (фойє) працює корпоративне кафе. У меню закладу не лише кави і солодкі смаколики, а й повноцінні обіди, які можна замовити заздалегідь.**

**Заклад відкритий з 8:00 до 17:30.**



«ПАПЕРОВИК» — газета ПрАТ «Вайдманн-МПФ».  
Засновник і видавець — ПрАТ «Вайдманн-МПФ».  
Свідоцтво про реєстрацію серії ЖТ №271/648ПР від 26.07.2017.  
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 «Віол-друк», м. Київ, пр. Перемоги, 21, оф.163.  
Виходить не рідше одного разу на два місяці. 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».