**  
“КОМПАНІЯ ВБА”  
(Торгово-виробнича група компаній ВБА)**

* **Розкажіть, будь ласка, коротко про компанію? Який продукт пропонуєте? Хто ваші клієнти?**  
  Торгово-виробнича група компаній ВБА працює в сегменті ринку В2В вже 17 років. Серед наших клієнтів є як великі компанії і виробники національного масштабу, так і невеликі організації, і приватні підприємства.   
  (Наприклад, МХП, УЛФ, Єдність, Ясенсвіт, Автомагістраль-Південь, Славдорстрой, Світондейл, Сингента, Лімагрейн, ТАС АГРО та інші)  
    
  **Наша головна ціль:**

Створити Європейський рівень відносин із партнерами на ринку В2В.

**Наш задум:**Створити для клієнта такі умови співпраці, щоб клієнт повністю забув про питання, пов'язані із постачанням свого підприємства і зосередився на своїй основній діяльності.

**Наша продукція:**  
- **Біг-Беги та Лайнер-беги:** використовуються для аграрного сектору, будівництва, хімічної промисловості. Наші м'які контейнери гарантують безпеку та ефективність при транспортуванні та зберіганні сипучих матеріалів.

**-Вкладиші в напіввагони:** надають рішення для залізничного транспорту, що забезпечують захист і збереження якості сипких вантажів на довгих дистанціях.  
Зараз компанія Біг-Беги займається також експортом у Європу.  
  
-**Мінеральний порошок:** використовується у будівництві доріг, для потреб лакофарбової, полімерної, скляної промисловості та для виробництва бетонних сумішей, будівельних та оздоблювальних матеріалів, а також для виробництва пористої та губчастої гуми. МП покращує міцність та довговічність виробів та покриттів.

-**Вапнякове борошно та вапняк:** необхідно для аграрного сектору, використовуються для розкислення ґрунтів і як добавка у комбікормах, сприяючи плодючості землі та здоров'ю тварин.

Серед наших клієнтів — великі будівельні компанії, виробники асфальту та цементу, аграрні підприємства, комбікормові заводи, а також невеликі фермерські господарства.

* **Чи вдалося вашій компанії повернутися до довоєнних показників продажів? Якщо так, то за рахунок чого?**  
  Одна за наших компаній, а саме Вапняки повернулася на довоєнний рівень продажів за рахунок злагодженої роботи менеджерів з продажів, налагодження партнерських відносин з клієнтом та переваг, які ми надаємо нашим клієнтам.
* **Які прогресивні практики роботи з персоналом реалізовані в компанії в 2023 році. Який ефект?**  
  -Ми автоматизували процеси роботи персоналу, що вивільнило їх час і повернулись до 4-х денного робочого тижня в офісі (на початку повномасштабного вторгнення призупинили цю програму і повернули влітку 2023 року ).  
  -Налагодили роботу с персоналом таким чином, що кожен працівник офісу може працювати в будь-якій точці світу для своєї безпеки і комфорту.  
  -Запровадили оцінку задоволеності персоналу ENPs тим самим покращили умови роботи наших співробітників, модернізували обладнання та робочі інструменти.  
  Наприклад, на виробництві Біг-Бегів після опитування співробітників виявилось, що лекала для малювання Q бега для наших швачок дуже важкі (вони з дерева були) і вони попросили в опитуванні зробити їх легшими, тому повністю замінили лекала на алюмінієві, для зручності роботи.   
  -Змінили постачальника перчаток, для заміни розмірів та якості. Тому що розмір перчаток був один, а нашим швачкам треба різні розміри для зручності роботи   
  -На виробництві Вапняку співробітники просили оновити форму, тому пошили нову брендовану форму, в якій зручно працювати.

- Зробили заміну вузла на обладнанні на виробництві Вапняку.  
-Також після опитування по результатам підвищили заробітну плату співробітникам виробництва.  
-Додали онлайн заходи, саме після анкетування, замість офлайн.  
-Через віддалену роботу, співробітники менше бачаться з керівниками, тому додали спілкування керівників з підлеглими на теми стана здоров’я, сім’ї та тем які не стосуються роботи, щоб співробітники відчували турботу від керівників.

-Через віддалену роботу співробітники не відчували підтвердження своїх результатів від керівників. Тому ми це додали в обов’язки керівників.  
  
Це може здаватись дрібницею, але за кожним маленьким покращенням умов для роботи співробітників задоволеність працівників зростає.  
  
-Провели ігри на виробництві з метою підвищення ефективності співробітників за рахунок заохочення їх цінними призами.

* **Які програми реінтеграції ветеранів запровадила компанія, які результати?**  
  Така програма зараз лише на стадії розробки та впровадження. Поки зарано хвалитись цим, покажемо як будуть повноцінні результати.
* **Як забезпечується безпека на робочому місці?**   
  Наші співробітники офісу працюють віддалено і під час повітряної тривоги, кожен йде в укриття там де він є на даний час. Також в головному офісі ми маємо укриття.  
    
  На наших виробництвах впровадженні заходи пожежної безпеки та охорони праці. Всі працівники використовують засоби захисту.
* **Від яких усталених практик мирного часу відмовились (наприклад обов'язкове відвідування офісу, скорочення соцпакета і т.п.)?**  
  Ми відмовились від обов’язкового відвідування офісу, але деякі співробітники все одно відвідують його. Тому зараз офіс для нас більше як пункт незламності, де ми всі зустрічаємось співробітниками та їх сім’ями.  
  Також на час війни скоротили загальні корпоративні свята офлайн в великій кількості людей, через безпеку та віддаленість працівників. Тому перейшли більше на онлайн формат заходів.  
  Навчання раніше проводили в нашій академії офлайн в офісі, а зараз перейшли на онлайн формат.
* **Що нового: як організована робота під час блекаутів і російських ударів, нові практики мотивації, роботи з вигоранням, і тп.   
  -**В нас обладнані офіси та виробництва генераторами, баками з водою, старлінками для комфортної роботи під час російських обстрілів, блекаутів та відсутності водопостачання.  
  -З нових практик мотивації ми додали спортивну стипендію для співробітників, які займаються спортом вдома або на вулиці (до цього в нас була тільки 100% компенсація занять спортом у спортивних секціях, залі).   
  Як це працює- Спортивну стипендію можуть отримати ті співробітники, які займаються спортом у домашніх умовах або на вулиці, а не у спортзалі.

Кожен учасник встановлює собі спортивну мету на 1 місяць. Мета повинна бути конкретною і вимірною, наприклад, утримання своїх результатів тренувань в таких показниках, збільшення числа віджимань щодня, збільшення часу бігу на певну відстань або виконання нової вправи кожне тренування.

Наприклад, якщо хтось вже віджимається 100 разів, його новою метою може бути збільшення кількості віджимань на 5 кожне тренування. Для того, хто вже бігає 2 кілометри, метою може бути збільшення відстані на 500 метрів у кожному новому тренуванні або утримання бігу на 2 км 4 рази на тиждень протягом місяця.

Співробітник протягом наступного місяця займається спортом на вулиці або в домашніх умовах, а не в спортивній секції і скидає звіти про свої тренування до нашої групи "СПОРТ" у Телеграмі.

Після перевірки виконаних умов Керівник відділення піару виплачує співробітнику спортивну стипендію у розмірі 1000 грн на початку наступного місяця за попередній місяць.

-Також ми запустили программу 13 заробітної плати для співробітників та шкільної стипендії для дітей співробітників.  
-Регулярно проводимо бесіди зі співробітниками про їх емоційний стан. Якщо стан співробітника потребує покращення, відправляємо його на відпочинок для відновлення.  
-В нас є фонд благодійності для наших співробітників, де компанія допомагає родинам працівників, чи то серйозна хвороба, операція, потреба в тривалому лікуванні, або втрата близької людини — кожна з цих ситуацій вимагає не лише моральної, але й матеріальної підтримки.

* **Дефіцитні професії де і як шукають людей (може самі навчаєте?), що їм пропонуєте?**

В нас є труднощі з наймом кваліфікованих швачок на виробництво Біг-Бегів. Щоб вирішити цю проблему ми створили “Школу швачок” де навчаємо з нуля стажерів, які потім стають кваліфікованими швачками.

* **Як змінились вимоги до працівників?**  
  Вимоги не змінились. Ми шукаємо тільки продуктивних працівників, які дають результат.
* **Чому навчаєте людей, скільки часу відводите на освітні програми?**  
  -В нас є своя дистанційна платформа для навчання співробітників. Працівники витрачають мінімум 2 години на тиждень на навчання, які оплачуються компанією. Також співробітники за навчання отримують підвищений коефіцієнт до заробітної плати, тим самим впливають на розмір своєї ЗП в сторону підвищення.  
  -Кожен співробітник може обрати собі навчання як внутрішнє так і зовнішнє для підвищення своєї кваліфікації і компанія сплачує 100% за навчання. Після проходження навчання працівники впроваджують в компанію нові ідеї та інструменти в роботу на своїй посаді та компанії в цілому, що дає постійне зростання компанії.  
    
  Ми зацікавлені в компетентних працівниках, тому вкладаємо багато зусиль та коштів на навчання співробітників.
* **Як змінилась оплата праці?**  
  Заробітна плата кожного співробітника залежить від його особистої ефективності та отриманого прибутку компанії. Кожен співробітник може впливати на свою заробітну плату за рахунок своєї продуктивної роботи та загального результати всієї команди. Тим самим всі зацікавлені у результаті. Тому заробітна плата зростає з прибутком компанії.
* **Як розвʼязуєте проблеми повʼязані з мобілізацією, віддаленою роботою (а), дефіцит кандидатів на закриття «чоловічих вакансій»?**

Частина наших співробітників зараз захищають нашу країну від російських загарбників і ми ними пишаємося та підтримуємо.  
На деякі посади де раніше працювали чоловіки також розглядаємо жінок (лаборант, кранівник)