

SEVAL

impol
Aluminum Industry
Impol · Seval

INFORMATIVNI LIST | JUL/AVGUST 2017. | BROJ 149



Sadržaj

4

Ključ održivog razvoja su posvećeni i odgovorni zaposleni



6

Tehnika d.o.o. je opravdala ukazano poverenje



8

Značaj team-building(a)



Samo tim pobeđuje

Leto u Impol Sevalu je prilika za kratak predah, ali sa ciljem da sumiramo efekte rada od početka poslovne godine i projektujemo njen kraj na način kojim ćemo osigurati ostvarenje postavljenih ciljeva.

Na putu smo, i pored nesporne problematike modernizacije Toplog valjačkog stana V2, ostvarenja proizvodnih planova, zaostataka, da još jednu poslovnu godinu završimo uspešno.

Pri tome, kao i uvek, računamo na nas. Već provereno, i na našem primeru jasno je da samo tim pobeđuje i da najveće probleme možemo prevazići jedino uzajamnim podsticanjem i dobrom komunikacijom.

Tim povodom, ovog leta nisu izostali ni događaji zabavnog i motivacionog karaktera koje smo organizovali.

Pred nama je jesen, kraj godine koji stigne uvek brže od očekivanog, zbog čega, što efikasnije, treba da iskoristimo energiju leta i usmerimo snage na prioritete koji su se nametnuli u ovom periodu.

Ključ održivog razvoja su bili i ostali posvećeni i odgovorni zaposleni.

Izvršni urednik

Gordana Savić

Ključ održivog razvoja su posvećeni i odgovorni zaposleni

O aktuelnoj problematici poslovanja, ostvarenim rezultatima za prvih sedam meseci ove godine i strategiji ljudskih resursa razgovaramo sa generalnim direktorom Impol Sevala Ninkom Tešićem



Koja je tekuća problematika u Impol Sevalu i šta su u datom momentu prioriteti ?

Prioriteti su ispunjenje Plana proizvodnje za avgust i smanjenje zaostataka odnosno kašnjenja kupcima na prihvatljiv nivo.

Duže stajanje Tople valjaonice od planiranog, kvarovi na opremi, problemi u planiranju i terminiranju, su doveli do zaostataka, koji su kupce učinili nestrpljivim.

Problematika modernizacije Toplog valjačkog stana V2 i dalje je u žiži investicionih aktivnosti i ukupno na nivou Društva.

Prva faza ove investicione aktivnosti zbog propusta dobavljača evidentno nije urađena po Planu: SMS nije

isporučio najkvalitetniju opremu, a ni projektovanje nije uradio kako treba. Radimo prepravke i zamenu isporučene opreme i rešavamo probleme iz Prve faze.

Sreća je da Prva faza modernizacije Toplog valjačkog stana V2 dozvoljava da se vratimo na proces valjanja i nastavimo rad.

Rokovi za realizaciju Druge faze modernizacije V2 se pomeraju sve dok ne budemo potpuno ubeđeni da će ista proći bez problema jer povratka na staro iz ove faze nema dok se sve ne uradi.

To je najkritičniji momenat u realizaciji ove investicione aktivnosti tako da moramo biti dodatno oprezni.

Da li ste zadovoljni ostvarenim proizvodno-finansijskim rezultatima u Impol Sevalu za prvih sedam meseci ove godine ?

Proizvodni rezultati su ispod planiranih, pogotovu u delu hladno valjanog programa.

Finansijski rezultati su dobri, na nivou Plana, i to je razlog za zadovoljstvo.

U ovom periodu koji su obeležili i odlični tržišni uslovi, u većim količinama smo radili proizvode sa većom dodatom vrednošću što se dobro odrazilo na finansijski rezultat i pored podbačaja Plana proizvodnje.

Na sednici Izvršnog odbora Društva u funkciji Skupštine društava sa ograničenom odgovornošću su razmatrani i rezultati poslovanja tih društava za period I - VII 2017. godine ...

Sva društva sa ograničenom odgovornošću su poslovala pozitivno u označenom periodu, uključujući i Hotel President.

U funkcionisanju društava sa ograničenom odgovornošću nema ozbiljnijih problema.

Rade po Planu i Ugovorima o pružanju usluga.

Koja je projekcija ostvarenja ciljeva i proizvodno finansijskih rezultata Impol Sevala do kraja godine ?

Većinu ciljeva ćemo ostvariti.

Očekujem da i finansijski rezultat bude na nivou Plana.

Nadam se da će i 2017. godina biti jedna u nizu uspešnih.

Šta je ključno u strategiji ljudskih resursa do kraja godine i dalje ?

Prvo moramo da napravimo optimalnu organizaciju i sistematizaciju poslova,



da znamo čime raspolažemo i šta je realno dovoljno sa aspekta ljudskih resursa za ostvarenje postavljenih ciljeva.

Sa druge strane moramo podići nivo selekcije kandidata prilikom zasnivanja radnog odnosa te od dobrih birati najbolje: dostignuti nivo rada i poslovanja nas na to neumitno upućuje.

Kako vidite profil idealnog zaposlenog u Impol Sevalu?

Posvećenost zaposlenog je svakako na prvom mestu, a onda odgovornost.

Takođe, važno je da zaposleni fabriku doživljava kao svoju kuću. S obzirom na to da smo u prethodnom periodu prilikom zapošljavanja prednost davali deci naših zaposlenih, prirodno je da očekujemo lojalnost.

Ključ održivog razvoja su posvećeni i odgovorni zaposleni.



Podmlađivanje i priprema kadrova: grupa novozaposlenih lica na stručnom osposobljavanju, u prisustvu predstavnika Pravno-kadrovskog centra, na prijemu kod Generalnog direktora



Tehnika d.o.o. je opravdala ukazano poverenje

O problematici rada i poslovanju Impol Seval Tehnika d.o.o. i tekućim aktivnostima razgovaramo sa direktorom Milanom Đokovićem

Tokom izvođenja radova u Prvoj fazi rekonstrukcije valjačkog stana V2 Tehnika d.o.o. je kao jedan od izvođača radova opravdala ukazano poverenje...

Nesumnjivo, Tehnika d.o.o. je od samog početka bila uključena u Prvu fazu rekonstrukcije Toplog valjačkog stana V2 kako u izvođenje radova tako i u pripremne aktivnosti: u Konstrukcionom birou je centralizovana i razmenjivana celokupna tehnička dokumentacija sa izvođačima radova.

U kasnijoj fazi je izrađen deo opreme za Giljotinske makaze i V2 i izvršene pripreme za montažu opreme gde je sav potrošni i montažni materijal definisan i nabavljen preko Tehnike.

Sama montaža zbog obima posla koji je trebalo obaviti u kratkom vremenskom periodu je bila dosta teška. Tome je dodatno doprineo dobavljač opreme: greške na isporu-

čenoj opremi su iziskivale brojne prepravke.

Uz sve te probleme posao je završen i V2 puštena u rad, a deo poslova iz Prve faze odložen.

U ovoj fazi Tehnika d.o.o. je opravdala ukazano poverenje.

Koji su još poslovi u Tehnici d.o.o. obeležili protekli period?

U ovoj godini od većih poslova, Tehnika d.o.o. je uradila zamenu 300 motor-reduktora na rolgangu V2, remont peći V1/1, dva prelazna mosta preko rolganga V2, a rađeno je i na Liniji za premotavanje i embosiranje traka.

Uz to, proizvedeno je 47 tona proizvoda od aluminijuma kao i 2100 m³ ambalaže za Impol Seval i 114 m³ za trećalica.

Proizvedeno je i 4.385 komada kartonskih hilzni. Ispostavilo se da je nabavka mašine za proizvodnju kartonskih hilzni dobar poslovni potez.

Paralelno, redovni poslovi su se odvijali bez većih problema.

Da li ste zadovoljni poslovnim rezultatima Tehnike d.o.o. za prvih sedam meseci ove godine ?

Zadovoljan sam sa razlogom. U prvih sedam meseci ove godine Tehnika d.o.o. je poslovala uspešno i ostvarila dobar finansijski rezultat.

Kako posluje organizacioni deo Tehnike PJ Proizvodnja i održavanje u Užicu, Krčagovo ?

Organizacioni deo Tehnike u Krčagovu zapošljava 33 radnika i proizvodi ambalažu za Impol Seval i treća lica. Posla ima dovoljno. Obezbeđena je optimalna uposlenost postojećeg broja zaposlenih.

Razvojno, ako se utvrdi takav interes u datom momentu, potrebna su ulaganja u opremu.

Očekujete li stabilno poslovanje Tehnike d.o.o. do kraja godine i dalje ?

Očekujem, sa puno osnova. Pred nama je dosta ugovorenih poslova od kojih je najvažniji nastavak aktivnosti na modernizaciji Toplog valjačkog stana V2 (završetak Prve faze i priprema i realizacije Druge faze).

Pored toga u toku je priprema većeg broja investici-



Zaposleni Pantelić Branimir i Čolić Dušan na montaži Linije za premotavanje i embosiranje traka

onih projekata čija realizacija je neophodna za podizanje težine kotura u Impol Sevalu na 11 tona.

Brojne investicione aktivnosti u Impol Sevalu u kojima učestvuje Tehnika d.o.o. su vrlo zahtevne i što se tiče raspoloživih ljudskih resursa. Kako prevazilazite problematiku u tom kontekstu ?

S obzirom na zahteve i obim investicionih aktivnosti u Impol Sevalu Tehnika d.o.o. nema dovoljno raspoloživih ljudskih resursa. Problem predstavlja i nedovoljan broj stručnih kadrova za pripremu posla kao i nedostatak odgovarajuće opreme. To moramo postepeno rešavati u narednom periodu.

Ima li Tehnika d.o.o. probleme sa odsutnošću zaposlenih po osnovu bolovanja ?

Određena problematika u vezi sa bolovanjima zaposlenih postoji, ali nije toliko izražena.

Primetno je da mlađi zaposleni češće odsustvuju zbog bolovanja, što je zabrinjavajuće.



Značaj team-building(a)

Na putu ka uspehu svetske firme, kohezivni rad zaposlenih u njoj može da igra imperativnu ulogu. Mnogi će se složiti da su visoke performanse timova kritične u mnogim firmama, gde zaposleni moraju biti bliski u poslu sa kolegama i pružati efektivni rad kako bi organizacija bila uspešna u izvršavanju svojih zadataka, a pritom ostala konkurentna. Budući da timski rad često određuje uspeh ili neuspeh poslovanja, od vitalnog je značaja uvođenje team-building aktivnosti.

Team-building, kao psihološka disciplina, za cilj ima inspirisanje i podsticanje grupe zaposlenih da komuniciraju kroz različite događaje koji su zabavnog i motivacionog karaktera. Različiti programi pružaju realna iskustva koja omogućavaju pojedincima da doprinesu postizanju zajedničkog cilja i poboljšanju produktivnosti. Okupljanje zaposlenih van kancelarije pomaže u razbijanju političkih, personalnih i drugih barijera, kao i eliminaciji postojećih i sprečavanju potencijalnih smetnji među kolegama. Prednosti i beneficije koje proizilaze iz team building-a su značajne u tolikoj meri da mnoge korporacije imaju svoje team building strategije kao deo plana i programa obuke.

Zadovoljstvo pojedinca svojim radnim mestom je veoma važno. Biti koristan, biti deo tima i postizanje rezultata u poslovnom okruženju su esencijalni elementi sreće. Ovi osećaji mogu podsticati veću želju za radom i osigurati što veću produktivnost. Vodeći se premisom da srećni radnici su produktivni radnici, nalazimo da se team building aktivnosti pozitivno afektuju na produktivnost pojedinca, tima, a samim i cele kompanije.

Za postignuti uspeh firme, najveći deo se pripisuje čvr-

sto izgrađenim timovima, gde više osoba radi i funkcioniše kao jedan organizam. Za stvaranje ovakve organizacije potrebno je da protekne 'puno vode ispod mosta', strpljenja i upoznavanja svakog člana tima ponaosob. Team building donosi sledeće:

Smanjenje konflikata

Prisutni konflikti među zaposlenima mogu uveliko da smanje proaktivnost i uspešnost završetka zadataka. Uvođenje jednom mesečno ili kvartalno team building aktivnosti među poslovnim obavezama, rezultiraće smanjenjem konfliktivnog naboja među kolegama i dati im priliku da stvore čvrstu vezu kroz zabavu. Najbolji vid aktivnosti za rešavanje konflikata jesu aktivnosti koje im omogućavaju da upoznaju jedni druge na personalnom nivou, umesto siromašnog poslovnog nivoa. Kako bi sa sigurnošću imali uspešnu team building aktivnost, preporučujemo da ona bude izvan kancelarije i svakodnevnog poslovnog prostora.

Za smanjenje ili prevenciju konflikata, firme upražnjavaju energične ili borbene aktivnosti kao što su paintball, avanturistički park, planinarenje ili biciklizam, gde se zaposleni na zdrav način oslobađaju stresa.

Letnje druženje zaposlenih Impol Sevala na Drinskoj regati u organizaciji Sindikata i uz podršku Društva Impol Seval



Jačanje poverenja

Tim bez poverenja zapravo i nije tim: to je svega grupa pojedinaca koji rade zajedno, često praveći greške i razočaravajuće poteze. Moguće da ne



dele informacije, vode rat oko odgovornosti i toga ko je u pravu, moguće da ne sarađuju jedni s drugima. Bez obzira koliko su zaposleni sposobni i talentovani, nikada neće postići svoj potpuni potencijal ukoliko poverenje nije prisutno.

U suprotnom, kada je poverenje prisutno, svaki pojedinac unutar tima postaje jači, jer se oseća kao deo efektivne, kohezivne grupe. Poverenje je ključno za svaku organizaciju jer pruža osećaj sigurnosti. Kada se zaposleni osećaju sigurno, oni se lakše otvaraju prema drugim kolegama, prihvataju i lakše se nose sa rizicima, dele znanje i nije ih strah da pokažu svoje slabosti.

”Ako budete imali previše poverenja možda će vas i prevariti, ali ako ne budete imali poverenja živećete u mukama.” - Frank Crane

Svaki vođa sektora kao lider, svojim primerom pokazuje svom timu koliko je poverenje bitno za postizanje uspeha - on ih na dnevnoj bazi podstiče pitanjima o njihovim hobijima, interesima, muzičkom ukusu a ujedno deli svoju priču.

Poboljšanje komunikacije

Koren mnogih problema unutar tima predstavlja loša komunikacija koja može da dovede do grešaka, slabijeg kvaliteta, konflikata, neispunjenja rokova i propuštenih prilika. Postoji više načina na koji tim, kao i svaki drugi, komunicira: lice u lice, preko Skype-a, maila ili poruka. Ali, zapitali smo se da li je ta komunikacija dovoljno efikasna? Potrebno je praktikovati mnoge aktivnosti koje poboljšavaju veštine slušanja, davanja i primanja informacija, razumevanja poruka.

Jedna od aktivnosti koja se primenjuje je ‘Samo slušanje’, gde kolege sede u parovima: jedan iz para dobije kartu sa temom i u sledeća 3 minuta svom partneru treba da ispriča kako se oseća na dobijenu temu. Drugi partner samo sluša govornika, te po završetku, bez rasprave, slaganja ili protivljenja, treba u jednom minutu da sumira njegovu priču. Zatim se uloge menjaju.

Timski rad

Možemo reći da timski rad ima efekat dramatičnih razmera na performanse jedne organizacije.

Efektivni timski rad može pomoći organizaciji da ostvari izvanredne rezultate. Ali, tim koji ne funkcioniše može da prouzrokuje narušavanje poslovnog toka, neispunjenje obaveza na vreme i strateški neuspeh. Znati jačine i slabosti svoga tima nema uticaj samo na razvoj firme, već utiče i na personalni i profesionalni razvoj svakog pojedinca unutar grupe.

“Talentom se dobijaju utakmice, ali timskim radom i inteligencijom se osvajaju titule.” - Michael Jordan

Kroz team building aktivnosti se stvara i jača efikasniji timski rad, čiji članovi shvataju da dele zajednički cilj koji trebaju postići, ali isto tako otvoreno komuniciraju o individualnim ciljevima ukoliko ih imaju.

Uspešno donošenje odluka i rešavanje problema predstavlja srž efikasnog tima. Za organizacije koje još uvek nemaju team building u svom sistemu, trenutak uvođenja istog će biti neminovan.

Oni koji imaju uveden team building u svojoj organizaciji, treba da se pitaju da li su njihovi zaposleni uživali u tim aktivnostima, i što se dešava kada se vaši zaposleni vrate na posao? Da li se vraću svojim svakodnevnim rutinama i ponašanju - prepiranju oko sitnih stvari, ili odbijanje saradnje sa kolegama? ‘Zabavni dan’ može biti lep odmor od posla, ali da li su vaše kolege naučile lekciju i shvatile poentu?

Vrlo često, menadžeri planiraju team building aktivnosti bez ikakvog cilja. Ovo ima tendenciju gubljenja vremena, a menadžeri rizikuju da izgube poštovanje timova ukoliko isplaniraju aktivnosti koje za rezultat nemaju pouke i pomoć njenim učesnicima.

Team building predstavlja moćno sredstvo za ujedinjenje grupa, jačanje njenih snaga i uklanjanja slabosti - ali samo ukoliko su aktivnosti strateški isplanirane i imaju cilj. Drugim rečima, treba da stoji pravi razlog iza vaše odluke za organizaciju događaja - na primer, poboljšavanje sposobnosti timova u rešavanju problema ili podsticanje kreativnosti - pre nego samo davanje slobodnog dana vama i vašim zaposlenim.

Izvor: <http://www.bild-studio.com>



Sindikata

Sednice sindikata

Dana 21. 08.2017.godine održane su sednice Odbora i Skupštine Sindikalne organizacije samostalnog sindikata metalaca Srbije IMPOL SEVAL Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno, na kojoj su razmatrana aktuelna pitanja i povodom istih donete odgovarajuće odluke.

Nakon sednice Odbora Sindikalne organizacije Predsenik Sindikata Perica Gogić i Generalni direktor Društva Ninko Tešić, zaključili su Aneks kolektivnog ugovora o povećanju cene rada za najjednostavniji rad. Nova cena rada primenjuje se od 1. septembra 2017. godine.

Na sednici Skupštine Sindikalne organizacije razmatrana je Informacija Generalnog direktora o poslovanju Društva u prethodnom periodu, kao i Izveštaj Nadzornog odbora o finansijskom poslovanju Sindikalne organizacije za period počev od 01.01.2016. do 31.12.2016. godine, kao i izveštaj o poslovanju Fonda solidarnosti, i donete su odgovarajuće odluke o usvajanju istih.

Naš penzioner



Maksimović Miroslav, po zanimanju- vozač, zasnovao je radni odnos u Društvu 21.04.1980. godine na poslovima "Radnik na stovarištu rezane građe".

U toku radnog veka, obavljao je sledeće poslove:

- Radnik na skivanju ambalaže, od 1985 do 1995. godine
- Radnik na prvoj fazi montaže kućica od 1996. do 1998. godine
- Vozač viljuškara, od 1999. do 2003. godine
- Radnik na ambalaži, od 2004. do 2005. godine
- Metalurški radnik do 2006. godine

U penziju je otišao sa poslova Vozač viljuškara u PJ Livnica" dana 24.07.2017. godine.

Kamp Buljarica

Iako sezona još nije završena, sa sigurnošću možemo reći da je popunjenost Kampa ove godine bila 90%, što nije bio slučaj poslednjih nekoliko godina. Na osnovu toga očekujemo i dobar finansijski rezultat, istakao je predsednik Sindikata Perica Gogić.

Urednost Kampa, predusretljivo osoblje, po svojoj lepoti poznata buljarička plaža, svakako su uticali i uticaće na to da sve više imamo gostiju koji nam se ponovo vraćaju.



Hrana kao lek:

Evo koje namirnice regenerišu naše organe

Čuli ste za izraz "Hrana kao lek?" Jedite što više ovih namirnica i organizam će vam biti beskrajno zahvalan.

Za srce se mislilo da se ne regeneriše, da ceo život imamo "isto" srce, ali istraživanja su dokazala da pumpa organizma može da se obnovi i to tri do četiri puta u toku života.

Za jetru se sigurno zna da se obnavlja. Njene ćelije žive oko 150 dana, nakon čega stare zamene nove i jetra može da nastavi da obavlja svoju funkciju izbacivanja otrova iz organizma.

Koža se obnavlja na 28 dana, kostima treba oko 10 godina, crvena krvna zrnca žive oko četiri meseca, ćelije creva se obnavljaju na svaka tri do četiri dana, a što se moždanih ćelija tiče, one se ne regenerišu i to što smo dobili rođenjem, dobili smo (zato ih treba čuvati).

Zdravlje znači i dobru regeneraciju organa, jer se stare ćelije moraju zameniti novim kako bi se život nastavio. Hrana je veoma važna za ovakve obnove i korisno je znati koje su namirnice od najveće pomoći.

Obnavljanje nerava

Postoji širok spektar prirodnih jedinjenja koja regenerativno deluju na nerve. Studija iz 2010 objavljena u Rejuvenation Research kaže da kombinacija borovnice, zelenog čaja i karnozina (nalazi se u svinjetini, junetini, ribi) pomaže nervnu i regeneraciju matičnih ćelija kod životinja sa neurodegenerativnim bolestima. Druge supstance sa sličnim dejstvom su: kurkumin (koren biljke kurkuma), apigenin (jedinjenje koje se nalazi u celeru, peršunu, artičokama), borovnica, žen šen, crvena žalfija, rezveratrol (crno vino, crno grožđe, crna čokolada), matični mlečteanin (zeleni čaj), kafa.

Postoje i druge supstance koje pomažu ozdravljenju nerva popravljajući omotač nervnog vlakna mijelina. I muzika i zaljublivanje utiču pozitivno na regeneraciju i oporavak neurona.



Pravilna i uravnotežena ishrana podrazumijeva unos 20 do 30 posto proteina, 30 do 35 posto masti i do 40 posto ugljikohidrata. Iako se individualne potrebe za unosom proteina razlikuju, EFSA (European Food Safety Agency) kao opštu smernicu definiše preporučeni unos 0,83 g proteina/kg telesne mase.

Regeneracija jetre

Glicirizin je jedinjenje koje se nalazi u korenu sladića i koji se prema jednoj studiji pokazao kao odličan stimulans u regeneraciji kod životinja kod kojih je hirurški odstranjen deo jetre. Druge supstance koje pomažu regeneraciji jetre su: karvakrol (iz ulja origana) kurkumin (koren biljke kurkuma) žen šen korejski artičoka vitamin E (tofu, spanać, badem, seme suncokreta, avokado, škampi, riba, maslinovo ulje, brokoli, bundeva i tikva).

Regeneracija beta ćelija

Beta ćelije proizvode insulin u pankreasu. Sa sledećim jedinjenjima je uspešno eksperimentisano kako bi se pomoglo dijabetičarima: srebrna svilenica, crni kim, vitamin D (riba, kavijar, jaja, sir), kurkumin (koren kurkume), arginin (crveno meso, soja, jaja, morski plodovi, susam), avokado, gorka dinja, blitva, kukuruzna svila, stevija, sulforafan (klice brokolija, kelj, prokelj, kupus, karfiol).

(Izvor: <http://www.balkanspress.com>)



Izvršni urednik: Gordana Savić
Članovi redakcije: Ninko Tešić, Gordana Savić, Budimir Bulatović, Sanja Bosiljčić
Obradile i uredile: Gordana Savić i Nataša Glogovac
Tekstove pripremila: Gordana Savić
Fotografije: Nataša Glogovac i Lazar Đokić
Izdaje: Impol Seval a.d. Sevojno, Prvomajska bb
e-mail: gordana.savic@impol.rs
Štampa: Grafičar Užice
Tiraž: 500 primeraka