

Компания «НИБУЛОН» была создана в 1991 году. Почти 18 лет она была предпринимательским проектом с европейским капиталом, которое специализировалось на выращивании элитных семян кукурузы и подсолнечника. Впоследствии «НИБУЛОН» переориентировался на производство и экспорт зерновых культур и благодаря динамичному развитию превратился в крупнейшего национального сельхозпроизводителя и элитной зернопродукции. «НИБУЛОН» начался с 12 человек. Сегодня коллектив компании насчитывает 3,5 тыс. человек, работающих в 35 регионах Украины. Как же добился эффективного руководства таким большим и территориально разрозненным предприятием?

На самом деле добиться этого крайне непросто. Но можно... Изначально «НИБУЛОН» базировался на цивилизованных принципах работы, исключавших коррупцию, восточничество, теневые схемы, уход от налогообложения и т.д. В свое время компания пришлось пережить давление со стороны различных чиновников Украины, развал единой экономики Союза, гиперинфляцию, время национализации заводов и предприятий, всеобщей криминализации и тотального бартера, параллельной платёжной системы, падение престижа работы в аграрной сфере и массовый отток кадров из села. Однако из всех этих испытаний компания выжила и осталась в Украине. Алексея Вадатурского, успех крупного аграрного предприятия невозможно без подготовки квалифицированных кадров. Причем именно тех кадров, которые готовятся самим предприятием. Каждый сотрудник компании для успешной и слаженной работы должен привнести корпоративные правила поведения и идеологию, что позволяет ему стать органичной частью большого коллектива и легко прийти к этому, если как непростой.

Сам «НИБУЛОН» начинался с нуля. Поначалу сюда приглашали людей с нестандартным мышлением, зачастую конфликтующих с властью, чиновниками различных уровней. Это давало им больше быстрое представление партнерства, директора хозяйства, научные работники – все, кто не мог найти себя в рамках традиционной хозяйственной системы. Каждый из них своей вклад в развитие предприятия, наработку опыта, в то числе – из песни слова не выкинешь – и отрицательного. Многим трудно было уйти от психологии расхитителей, господствовавшей в бывших колхозах и совхозах, тяжело было свыкнуться с отсутствием привычных привилегий, личного автомобиля. Кроме того, не все могли привыкнуть работать в условиях колоссального напряжения, в команде, избавиться от привычки завышенной самооценки. Но все это ушло в прошлое, хотя иногда подобные ситуации еще можно встретить. Но сегодня это не более чем редкие исключения.

Каждому сотруднику работа в компании воспитывает психологическую устойчивость, готовность к преодолению трудностей, в том числе препон бюрократического и нормативного характера, осознание того, что «любая разумная задача может быть решена в рамках правового поля». В свое время предприятие столкнулось с жестким дефицитом кадров, испытывало нехватку специалистов со знанием иностранных языков, инженерных, квалифицированных строителей. Тогда и было принято решение привлекать молодых специалистов, тесно сотрудничать с профильными вузами, готовить для себя кадры еще со студенческой скамьи. Это давало определенные результаты и привело к кардинальному омоложению коллектива. Сегодня средний возраст работника компании составляет – сколько бы вы думали? – 29 лет! А в этом году молодёжи в «НИБУЛОН» станет еще больше.

Начинать работу с вузами было не так-то и просто. Казаюсь бы, карьерного роста, прежде чем заняться собственным бизнесом. Ставшее на молодых для «НИБУЛОН» вовсе не пустой силой. В компании уже шесть лет действует программа по подготовке молодых специалистов, предусматривающая мощную мотивацию молодежи к работе, систему кадрового роста и имприментации, предоставление жилья и многое другое. Команда топ-менеджеров предприятия считает, что проще взять молодого специалиста, растить и обучать его, нежели ждать готового и полностью его переучивать. К сожалению, зачастую человек с уже сформировавшимся характером и уже наработанным производственным опытом не в силах адаптироваться в компании, принять ее корпоративную культуру, высокие «нибулонские» стандарты, отказаться от работы по старинке, от накопленного негативного опыта.

## За детенизацию зернового рынка!

мы уже свести ряд тем, небезынтересных для аграриев. Пришло время коснуться еще одной – кадрового потенциала. Небольшие производители и аграрии как привлекают кадры и работают с ними крумнее сельскохозяйственные компании? Мы расскажем об этом читателям на примере СП «НИБУЛОН».

карьерного роста, прежде чем заняться собственным бизнесом. Ставшее на молодых для «НИБУЛОН» вовсе не пустой силой. В компании уже шесть лет действует программа по подготовке молодых специалистов, предусматривающая мощную мотивацию молодежи к работе, систему кадрового роста и имприментации, предоставление жилья и многое другое. Команда топ-менеджеров предприятия считает, что проще взять молодого специалиста, растить и обучать его, нежели ждать готового и полностью его переучивать. К сожалению, зачастую человек с уже сформировавшимся характером и уже наработанным производственным опытом не в силах адаптироваться в компании, принять ее корпоративную культуру, высокие «нибулонские» стандарты, отказаться от работы по старинке, от накопленного негативного опыта.

Специфика работы «НИБУЛОН» в том, что у компании много филиалов и нередко приходится проводить ротацию специалистов, срываться их с насиженных мест. Конечно, легкой на подъем молодежью такие перемены воспринимать проще и легче, чем людям старшим, которые уже обзавелись домом, а в сельской местности зачастую еще и личным подсобным хозяйством. Для работы в филиалах компания приглашает тех, кто хочет сделать карьеру и чего-то достичь в жизни. Руководство предприятия идет даже на то, чтобы вводить в подразделениях дополнительные штатные единицы в которых, на самом деле, особой потребности нет. Это зарплатное начисление, но оно позволяет привлечь отъезжающих молодых кадров, выделиться из них тех, кто действительно способен к продуктивной работе в сложных условиях и мо-

жет сделать неплохую карьеру в рамках «НИБУЛОН». Молодые кадры участв в подразделениях от одного до трех лет. После этого часть из них – у кого есть склонность к самостоятельной работе, готовность брать на себя ответственность, переносить большие морально-психологические и даже физические нагрузки, наконец, большие организаторские способности – становятся руководителями филиалов, элеваторов, различных структурных подразделений, а остальные остаются работать на старом месте. Такая политика наращивания кадровой численности позволяет компании эффективно открывать все новые и новые сельскохозяйственные филиалы по всей Украине.

«НИБУЛОН» есть блестящие примеры кадрового роста. Так, выпускник вуза из многодетной семьи, выросший без отца, за три года сделал на предприятии ошеломляющую карьеру и в нынешнем году стал заместителем генерального директора. Он начал карьеру агрономом в Нибулоне, принимая все корпоративную культуру, высокие «нибулонские» стандарты, отказаться от работы по старинке, от накопленного негативного опыта.

Еще одна особенность кадровой политики в «НИБУЛОН» заключается в том, что мы набираем столько выпускников вузов, сколько хотим у нас работать, – рассказывает заместитель генерального директора СП «НИБУЛОН» по работе с персоналом Лариса Бурик. – Подготавливать подходящих специалистов в вузах начинают еще со школы. При этом говорю честно, что гарантируем достойную зарплату, умножающийся карьерный рост в рамках нашей компании, но и огромный объем работы. Кто хочет – пусть работает. Там, где есть квалифицированные специалисты, готовые поделиться своим опытом – механики, агрономы, инженеры, строители, мы выводим

дополнительные ставки. Фактически таким образом в вузах создается учебно-производственные центры компании. Благодаря такой политике у нас есть молодые, но уже достаточно образом подготовленные кадры для работы в филиалах и элеваторах. Если у человека нет опыта, то мы его приобретаем от трех до десяти новых филиалов. Уверен, начини мы эту программу не шесть, а скажем, десять лет назад, филиалов у компании «НИБУЛОН» сегодня было бы еще больше.

Конечно, бывает ситуация, когда человек не оправдывает возлагавшиеся на него надежды, не может работать так, как от него требуют. Но в таких случаях предприятие не спешит расставаться с молодыми специалистами. Если у него есть желание продолжать работу, ему предлагают изменить направление деятельности, попробовать себя в других специализациях. Перевод – это своеобразный позитивный стресс, позволяющий человеку. И нередко это помогает исправить ситуацию к лучшему. Подчас люди на «НИБУЛОН» работают совсем не по специальности. К примеру, инженер-проектировщик отдал капитальное строительство годами, но в итоге стал директором элеватора и сумел наладить работу так, что другие приезжали к нему перенять опыт. При этом, когда его отравили на строительство элеватора, который он теперь руководит, этот парень на своем старом месте оставил коллег-выпускников. Это, кстати, наглядный пример того, что работа по подготовке кадров дает результат даже в условиях работы выпускников – и у руководителей, и у исполнителей.

Один из принципов нашей кадровой политики заключается в том, что мы набираем столько выпускников вузов, сколько хотим у нас работать, – рассказывает заместитель генерального директора СП «НИБУЛОН» по работе с персоналом Лариса Бурик. – Подготавливать подходящих специалистов в вузах начинают еще со школы. При этом говорю честно, что гарантируем достойную зарплату, умножающийся карьерный рост в рамках нашей компании, но и огромный объем работы. Кто хочет – пусть работает. Там, где есть квалифицированные специалисты, готовые поделиться своим опытом – механики, агрономы, инженеры, строители, мы выводим

«НИБУЛОН» испытывал большие трудности с подбором кадров на терминал и в филиалах компании. При строительстве необходимо выполнять большой объем работительной работы, координация работ, осуществление планирования в условиях не выполнения. Подход к делу старших специалистов не устраивал руководство компании. Особенно ярко это проявилось в 2003 году при строительстве зерноперерабатывающего терминала. С тех пор на предприятии действует свой отдел капитального строительства, штатное расписание которого в связи с ростом объема строительных работ сегодня увеличилось сразу в четыре раза.

Компания «НИБУЛОН» не просто продолжает развиваться, а открывает для себя все новые направления. Так, уже полгода на предприятии продолжают работу по кадровому насыщению собственного производства. Если у человека нет опыта, то мы его приобретаем от трех до десяти новых филиалов. Уверен, начини мы эту программу не шесть, а скажем, десять лет назад, филиалов у компании «НИБУЛОН» сегодня было бы еще больше.

Компания «НИБУЛОН» не просто продолжает развиваться, а открывает для себя все новые направления. Так, уже полгода на предприятии продолжают работу по кадровому насыщению собственного производства. Если у человека нет опыта, то мы его приобретаем от трех до десяти новых филиалов. Уверен, начини мы эту программу не шесть, а скажем, десять лет назад, филиалов у компании «НИБУЛОН» сегодня было бы еще больше.

Компания «НИБУЛОН» не просто продолжает развиваться, а открывает для себя все новые направления. Так, уже полгода на предприятии продолжают работу по кадровому насыщению собственного производства. Если у человека нет опыта, то мы его приобретаем от трех до десяти новых филиалов. Уверен, начини мы эту программу не шесть, а скажем, десять лет назад, филиалов у компании «НИБУЛОН» сегодня было бы еще больше.

Компания «НИБУЛОН» не просто продолжает развиваться, а открывает для себя все новые направления. Так, уже полгода на предприятии продолжают работу по кадровому насыщению собственного производства. Если у человека нет опыта, то мы его приобретаем от трех до десяти новых филиалов. Уверен, начини мы эту программу не шесть, а скажем, десять лет назад, филиалов у компании «НИБУЛОН» сегодня было бы еще больше.

диринговать работу, осуществлять планирование в условиях не выполнения. Подход к делу старших специалистов не устраивал руководство компании. Особенно ярко это проявилось в 2003 году при строительстве зерноперерабатывающего терминала. С тех пор на предприятии действует свой отдел капитального строительства, штатное расписание которого в связи с ростом объема строительных работ сегодня увеличилось сразу в четыре раза.

Компания «НИБУЛОН» не просто продолжает развиваться, а открывает для себя все новые направления. Так, уже полгода на предприятии продолжают работу по кадровому насыщению собственного производства. Если у человека нет опыта, то мы его приобретаем от трех до десяти новых филиалов. Уверен, начини мы эту программу не шесть, а скажем, десять лет назад, филиалов у компании «НИБУЛОН» сегодня было бы еще больше.

Компания «НИБУЛОН» не просто продолжает развиваться, а открывает для себя все новые направления. Так, уже полгода на предприятии продолжают работу по кадровому насыщению собственного производства. Если у человека нет опыта, то мы его приобретаем от трех до десяти новых филиалов. Уверен, начини мы эту программу не шесть, а скажем, десять лет назад, филиалов у компании «НИБУЛОН» сегодня было бы еще больше.

Компания «НИБУЛОН» не просто продолжает развиваться, а открывает для себя все новые направления. Так, уже полгода на предприятии продолжают работу по кадровому насыщению собственного производства. Если у человека нет опыта, то мы его приобретаем от трех до десяти новых филиалов. Уверен, начини мы эту программу не шесть, а скажем, десять лет назад, филиалов у компании «НИБУЛОН» сегодня было бы еще больше.

Компания «НИБУЛОН» не просто продолжает развиваться, а открывает для себя все новые направления. Так, уже полгода на предприятии продолжают работу по кадровому насыщению собственного производства. Если у человека нет опыта, то мы его приобретаем от трех до десяти новых филиалов. Уверен, начини мы эту программу не шесть, а скажем, десять лет назад, филиалов у компании «НИБУЛОН» сегодня было бы еще больше.

Компания «НИБУЛОН» не просто продолжает развиваться, а открывает для себя все новые направления. Так, уже полгода на предприятии продолжают работу по кадровому насыщению собственного производства. Если у человека нет опыта, то мы его приобретаем от трех до десяти новых филиалов. Уверен, начини мы эту программу не шесть, а скажем, десять лет назад, филиалов у компании «НИБУЛОН» сегодня было бы еще больше.

Компания «НИБУЛОН» не просто продолжает развиваться, а открывает для себя все новые направления. Так, уже полгода на предприятии продолжают работу по кадровому насыщению собственного производства. Если у человека нет опыта, то мы его приобретаем от трех до десяти новых филиалов. Уверен, начини мы эту программу не шесть, а скажем, десять лет назад, филиалов у компании «НИБУЛОН» сегодня было бы еще больше.

### Это интересно

Карл XII, король Швеции с 1697 года, сын Карла XI, он продолжал его абсолютистскую великодержавную политику, опираясь на экономическое и политическое могущество Швеции, располагая лучшими в Европе в то время армией и флотом.

Эта основная деятельность связана с военными действиями в Северной войне 1700-1721 гг. В начале войны шведская армия под командованием Карла XI одержала победу над Данией и вынудила ее выйти из Северного союза (Россия, Саксония, Польша, Дания). Затем Карл XI перенес свои воины в Прибалтику и в течение 1700-1701 года под Нарвой 19 (30) ноября 1700 года. В 1701 году он начал военные действия против Польши и Саксонии. В затяжной войне 1701-1706 годов Карл XI разбил армию России в Полтаве и вынудил польского короля Августа II, он же саксонский курфюрст (курфюрсты – князья в священной Римской империи, за которыми в 13 веке было закреплено право избирать императора. Саксония – 12 провинций, управляемых князем, по отношению к Дрездену) подписать Альбрехтшадтский мирный договор, отступив от Польской короны и выйти из Северного союза.

Плетом 1708 года войска Карла XI вторглись в Россию. Его полки прорвались к Москве на Смоленском и Брянском направлениях были отражены русскими войсками. Временно оттаиваясь от наступления в глубь России, Карл XII в октябре 1708 года из района Костюнина и Стародуба повернул свои войска на Украину, рассчитывая на помощь гетмана Украины И. Мазепы. В начале июня шведы переправились через реку Березину и, разбив русскую армию в Полтаве, устремились к Молдавии. Опустивший украинскими гетмана Мазепы и своей силой, Карл XII не дождался шведского войска под командованием Левенгаута, имевшего 16 тысяч воинов. В первых числах августа Левенгаут отступил через Днепр. Вблизи местонахождения на реке Черна Нас русское войска под командованием князя Голицына нанесло первое поражение шведам, затем у деревни Лавинской Мазепинские войска окончательно разгромили войска Левенгаута: 8 тысяч шведских воинов погибли в бою, около тысячи взяты в плен. Получив известие о поражении войска Левенгаута, Карл XII принял решение двинуться на Украину и реке Северские земл.

Медленно продвигаясь по Северной земле, шведские интервенции сразу же ощутили на себе силу сопротивления украинского народа. Вместо ожидаемого успеха близкая и теплая квартира они

## ВАРЯЖИ И МАЗЕПА НИКОЛАЕВЦЕВ (300 ЛЕТ ТОМУ НАЗАД)



условиях возврата Швеции утраченных земель (кроме Иохоры) Карл XII откликнул, что согласится на мир только в Москве, получив с русских большую контрибуцию.

**Мазепа**  
Иван Степанович  
25 июля 1687 года на собрании первейших чиновников казахов в походной церкви окруженной восьмьюстами конных и 120 пехотных казаков. Под предводительством князя Галичина Иван Степанович Мазепа был избран гетманом Украины (Малороссии). Мазепа присягнула на верность гоударю Российским. Подтвержден был договор, в котором пункт 6 гласил: «Не иметь ему сношений ни с какими посторонними монархами».

Пункт 12 «Гетман и старшина обязаны стараться в соединении народа малороссийского с великороссийским народом посредством супружества и другими способами, для чего дозволено Малороссийским жителям voluntary переходить в города великороссийские».

Поразному пишут историки о происхождении Мазепы: иные считают его природным поляком (Григорий Канисский), «Гетман Мазепа – природный поляк из фамилии Литовских. Он почитался бывавшим из Польши по неизвестным причинам. Феофан Прокопович: Мазепа служил в одном воз-

## Святого Апостола Андрея Первозванного

до свидания вышел был из Киева Малороссии. Гордон и Шандонский полагают место рождения его – село Мазепинцы в Киевской губернии вблизи Белой Церкви. М. С. Грушевский в своей «Истории украинского народа» пишет: «Мазепа по своему происхождению был ивевский шляхтич из средних фамилий. Своим образованием он отличался от большинства в качестве парня, плохо употреблялся для дипломатических поручений на Украине. Затем в 1680 годах он составил придворную службу; как полагают, вследствие романтического приключения, полученного гонимой опалой, и больше или менее украшено в легендах и фантазиях, всецело редом экзактичных поэтов (Байрон, Пушкин, Словацин)».

Мазепа стал известен на Украине (Малороссии) в 1674 году, когда он служил у гетмана Чиринского Дорошенко. Дорошенко направил Мазепу в Переяслав, потом в Крым. По дороге в Крым его пленил казачий полковник Серго. Серго представил Мазепу Гетману Украину Самойловичу.

Самойлович, допросив Мазепу, приказал Мазепе и Переяславу разрешить ему жить в Переяславе. Мазепа было дозволено «жить на сей стороне Днепра с женой и детьми». Больше о семье Мазепы ни в каких исторических документах не упоминается, до свидания вышел был из Киева Малороссии. Гордон и Шандонский полагают место рождения его – село Мазепинцы в Киевской губернии вблизи Белой Церкви. М. С. Грушевский в своей «Истории украинского народа» пишет: «Мазепа по своему происхождению был ивевский шляхтич из средних фамилий. Своим образованием он отличался от большинства в качестве парня, плохо употреблялся для дипломатических поручений на Украине. Затем в 1680 годах он составил придворную службу; как полагают, вследствие романтического приключения, полученного гонимой опалой, и больше или менее украшено в легендах и фантазиях, всецело редом экзактичных поэтов (Байрон, Пушкин, Словацин)».

Мазепа стал известен на Украине (Малороссии) в 1674 году, когда он служил у гетмана Чиринского Дорошенко. Дорошенко направил Мазепу в Переяслав, потом в Крым. По дороге в Крым его пленил казачий полковник Серго. Серго представил Мазепу Гетману Украину Самойловичу.

Самойлович, допросив Мазепу, приказал Мазепе и Переяславу разрешить ему жить в Переяславе. Мазепа было дозволено «жить на сей стороне Днепра с женой и детьми». Больше о семье Мазепы ни в каких исторических документах не упоминается, до свидания вышел был из Киева Малороссии. Гордон и Шандонский полагают место рождения его – село Мазепинцы в Киевской губернии вблизи Белой Церкви. М. С. Грушевский в своей «Истории украинского народа» пишет: «Мазепа по своему происхождению был ивевский шляхтич из средних фамилий. Своим образованием он отличался от большинства в качестве парня, плохо употреблялся для дипломатических поручений на Украине. Затем в 1680 годах он составил придворную службу; как полагают, вследствие романтического приключения, полученного гонимой опалой, и больше или менее украшено в легендах и фантазиях, всецело редом экзактичных поэтов (Байрон, Пушкин, Словацин)».

приворот увернул. 14 июня 1708 года, после отхода из Киева, Иохора и Иохре были струблены головы. Мазепа не удолетворился этим и жестоко расправился с семью казнями.

Мазепа, не теряя даром времени, ввел в оборот еще одну карельскую (Первым командиром полка, который состоял, по уверению Альдрельфельда, из следующих статей: 1. Мазепа обещал впустить король в Стародубский полк и выдать ему все тамошние крепости, ввиду неимения у него войск и артиллерии; 2. Король обещал быть знавать в тех местах до присоединения Мазепы всех малороссийских, донских и белгородских казаков, но довольных Россиию. 3. Мазепа обещал присоединить к своим знаменам казачий ханя Янука 4. При совершении войны великоказачий король шведский должен идти прямо на Москву вместе с Мазепой и польским королем Станиславом со следующим призывом: Мазепа обещал, что войска Карла XII и отправки Мазепы к войскам в Москву. По приказу Петра I Павий как издан, а Мазепа, как и Сибирь, Петр I пожаловал Мазепу Круглую волюсть в Севском уезде со всеми принадлежностями к ней селами и деревнями, в которых было 495 дворов и 1870 крестьян.

В 1700 году Мазепа, будучи в дружеском отом дочери В. А. Кочубея, обострил ее и смеялся над угрозами и обидями обиженных родителей и, пользуясь своим могуществом, продолжал любовную связь с Марфой.

Василий Лавошевский Кочубей, генеральный судья Малороссии, зная о подлинных чувствах Мазепы, донес Петру I об этом. Петр I не поверил доносу на Мазепу оставив его без каго-либо решения. После этого Кочубей вместе с Иохорой сочинили и отравили Петру I новый донос на Мазепу в виде заявления с перечислением фактов. Занятый заботами, связанными с войной со шведами, Петр I погрузился разбираться с доносом Кочубея и его товарищей гетман Голубицкий и Кочубей, Петр I постановил об этом Мазепу в виде милости и упокою его, Кочубея, Иохору и другие лица подписавшие донос, отправил в исправление Петра I в Витебск. Там их арестовали, привезли в Москву и подвергли пыткам. Впоследствии Иохору и Кочубея поместили в тюрьму. Преступные судьи проносили над Кочубеем и Иохору и их сообщниками суровый приговор: казнить смертью в войске Запорожском. Петру I