



БЕЛОВЕЖСКИЕ СЫРЫ

85 лет истории
в 3-х минутах

ИСТОРИЯ В ДАТАХ



1938

В г. Высоко-Литовске открыт молокозавод, состоявший из основного филиала по производству сметаны и 4-х филиалов маслобоен

1950

После освобождения территории Беларуси от немецко-фашистских захватчиков завод был восстановлен. Начато производство 4-х видов масла, сыра твердого, казеина, мороженого и молока питьевого

1965

Производился сыр обезжиренный, казеин, сыр диетический, клинковый, домашний. Вырабатывалась брынза, отгружалось молоко и сливки на Брестский ГМ и Каменецкий маслозавод

1991

Переработка молока 22 тыс. т. Производство масла 566 т, сыра - 430 т, цельномолочной продукции - 830 т, сыр обезжиренный - 87 т, казеин - 92 т, отгружалось молоко и сливки на Брестский ГМЗ

ИСТОРИЯ В ДАТАХ



2003

На базе ОАО «Высоковский сырзавод» создано СООО «Беловежские сыры». Инвестиции направлены на модернизацию и расширение производства. Закуплено современное оборудование из Австрии, Германии, Венгрии, Болгарии и России, реконструированы все цеха.

2007

Реконструированы участки ЦМП и приемно-аппаратный, введены в эксплуатацию камера хранения и упаковки сыра. Модернизация 2000–2008 гг. повысила мощности, эффективность переработки и объемы производства, а также позволила внедрить новые виды продукции

2016

Завод переходит к новому собственнику, формируется команда профессионалов. Модернизация продолжается, а география экспорта расширяется. Продукция успешно поставляется за пределы СНГ ее качество оценили гурманы Японии и США

2025

«Беловежские сыры» экспортирует сыры и масло в более чем 15 стран, входя в число лидеров отрасли. Ежегодные награды подтверждают высокое качество продукции и профессионализм коллектива.

МИССИЯ

Сформировать имидж
Республики Беларусь
как **лучшего**
производителя
элитных молочных
продуктов





ЦЕЛЬ КОМПАНИИ

Создать
высокоэффективную
компанию в АПК,
с **проактивной**
и **сильной командой**,
процветающую
и развивающуюся
в любых экономических
и политических условиях

НАШИ ЦЕННОСТИ



01

Качество
во всём

02

Постоянное
развитие

03

Люди –
главный приоритет

04

Имидж

05

Достоинство

06

Взаимопомощь
и поддержка

07

Профессионализм

08

Верность

«САРМАТИЯ» ВНУТРЕННЯЯ АКАДЕМИЯ (проблематика)



Социально-демографический аспект

Проблемы связаны с численностью населения (в Высоком проживает менее 5000 человек, из них не более 2000 работоспособного возраста, 30% которых уже работали у нас)

Удаленность от города

ближайший крупный
населенный пункт
в 55 км



Конкуренты- работодатели

ООО «Агропродукт»,
ОАО «Беловежский»,
ОАО «Газпром
трансгаз Беларусь»



Узкий профиль профессий (сыроделие, маслоделие)

= нехватка квалифицированных кадров



НАШ ПУТЬ



Академия «Сарматия» создана по инициативе собственника компании **Светланы Васильевны Сушко**. Благодаря её инновационным управленческим решениям «Беловежские сыры» стали международным игроком молочной индустрии.

Название Академии – **«Сарматия»** выбрано неслучайно. Исторически так назывались наши земли во времена Античности. Философия, культура и мировоззрение народа сарматов легли в основу формирования бренда элитных сыров «Сарматия», в которых заложены традиции белорусского сыроделия.

Цель создания: подготовка собственных кадров и снижение затрат на обучение новых сотрудников

«САРМАТИЯ» – ИНВЕСТИЦИЯ В ПРОФЕССИОНАЛОВ



От внутреннего обучения – к партнёрству

- Первоначально Академия была
- создана для подготовки наших сотрудников.
- Со временем мы начали делиться
- знаниями с партнёрами аграрного сектора.
- Разработано 30+ курсов
- для рабочих профессий и специализированные программы по животноводству.

Как проходит обучение?

Новичков знакомят с целями и стратегией компании
Продуктами и процессами, корпоративным и этическим кодексами

Результат:

- ✓ Принятие на работу продуктивного сотрудника, который полностью разделяет цели компании
- ✗ Отказ человеку, который мог принести компании вред в силу своей некомпетентности, низкой мотивации и неприятия целей компании

«4 КИТА» НАШЕГО ПРОЕКТА



Поиск сотрудников



Тестирование
кандидатов



Обучение



Адаптация

ПОИСК СОТРУДНИКОВ



Основные каналы для создания воронки найма:

- ✔ работа.by и входящие отклики
- ✔ Холодный поиск
- ✔ Реферальная программа
- ✔ Кадровые агентства
- ✔ Таргетированная реклама в соцсетях
- ✔ Баннеры и штендеры
- ✔ Программа по профориентации
- ✔ Чаты и сообщества

ТЕСТИРОВАНИЕ



Дата: 03/02/2025
Пол: Муж.
Возраст: 45

Проект: Руководитель
Контакт: Владимир Иванович
Код: K40P40K0K



ВАЖНОЕ ПРИМЕЧАНИЕ
Важность между собой на графике разных качеств, чем удаленнее положение каждой из них. Поэтому результаты теста формирует для Вас лишь ОСНОВ для более тщательного анализа продуктивности и потенциала Вашего сотрудника. В любом случае получите консультацию у специалиста «ПЕРСОНАЛ»!

Copyright 2002-2025 Институт менеджмента. Все права защищены.

Тест на личностные качества

ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ «ОЦЕПКА 360°» В ОТНОШЕНИИ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ МАРЧЕНКО АЛИНЫ

ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ

Участники исследования:

Запланировано участие 14 человек, включая оцениваемую - Алину.

В оценке приняли участие:

- ✓ Алина, ее руководитель, Иманов Расим -1, коллеги, равные по статусу в компании: Филиппова Ирина (зам. директора по производству), Дмитриук Вероника (начальник отдела по правовой и кадровой работе), Туркина Ирина (специалист по кадрам), Игнатенко Валерий (ведущий инженер по ИБ и ОТ), Игнатенко Марина (ведущий специалист по продажам), Боруз Леонид (инженер по организации и эксплуатации и ремонту зданий и сооружений), Боруз Леонид (инженер по организации и эксплуатации и обслуживанию оборудования), Серая Виктория (начальник цеха производства сара), Гринчук Анна (ведущий экономист), Шалеева Ольга (главный бухгалтер), Хомич Наталья (начальник отдела контроля качества), итого 11 чел.,
- ✓ подчиненные: Риска Дмитрий (специалист по производственному обучению), 1 чел.

Из числа участников, принявших участие в оценке,

- ✓ 69.2% (или 9 чел.) обеспечат с оцениваемой на постоянной основе, ежедневно;
- ✓ 30.8% (или 4 чел.) - еженедельно (Игнатенко М., Боруз А., Серая В., Филиппова И.)

Полагая, что низкая частота контактов с оцениваемой третью респондентов может отразиться на объективности данных. Вместе с тем, весь спектр мнений позволяет получить более развернутую картину об особенностях микроклимата в коллективе, взаимоотношениях между подразделениями.

Оцениваемый	Частота общения с оцениваемым	
	Ежедневно	Еженедельно
Коллеги	7	4
Подчиненный	1	
Руководитель	1	

Оценка 360

Оценка потенциала PiF Potential in Focus



Тест на определение потенциала

ТЕСТИРОВАНИЕ



Воспроизведение

Беловежские сыры

Дата:	05/09/2023	Проект:	Руководитель
Пол:	Муж.	Контакт:	Владимир Иванович Игнатович
Возраст:	52	Код:	K709F17C29A

Точка	Оценка	0	50	100
Воспроизведение	Способность воспроизводить	70		

Важное замечание!
Оценки Performance выдают Вам точный результат и его значение на отдельном оформленном листе. Ссылка в 2023-2025 Беловежские сыры, 40 стр. листы.

Тест на воспроизведение

Результаты по составляющим потенциала

В данном блоке содержится информация о Ваших результатах по отдельным составляющим потенциала. Расшифровка результатов находится на следующих страницах.



Тест на определение потенциала

EXEC Leadership Analysis

Беловежские сыры

Дата:	05/09/2023	Проект:	Руководитель
Пол:	Муж.	Контакт:	Владимир Иванович Игнатович
Возраст:	52	Код:	K709F17C29A

Тест	Итог	0	50	100
ЛИДЕРСТВО	Способность раскрывать источник	50		

ВАЖНОЕ ПРИМЕЧАНИЕ
Для того чтобы получить более подробную информацию о том, насколько важны полученные результаты, обращаться к подразделению Performance.
Ссылка в 2023-2025 Беловежские сыры, 40 стр. листы.

Тест на лидерство

ПУТЬ ВНЕДРЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ



01 Поиск информации и документов
об обучении рабочих

02 Прохождение курса «Обучение
Рабочих на производстве»
и накопление информационной базы

03 Разработка учебных программ
и материалов под каждую рабочую
профессию (5 профессий)

04 Покупка и внедрение СДО

ЛЕГКАЯ АДАПТАЦИЯ



01

Полное погружение в процесс с 1-го дня

Ориентационная сессия
о структуре, миссии
и ключевых направлениях компании

02

Обучение и наставничество

Проведение тренингов
и назначение наставника
для поддержки нового
сотрудника

03

Погружение в рабочие процессы

Постепенный ввод в работу:
от простых задач к сложным,
с регулярной обратной связью

04

Социальная интеграция

Нового сотрудника представляют коллективу,
а его визитка размещается в «Битрикс»
для ознакомления с обязанностями. Участие
в командных мероприятиях помогает создать
комфортную атмосферу

05

Оценка адаптации и поддержка

Спустя 2 недели — встреча с HR и наставником
для оценки адаптации, обсуждения успехов
и корректировки процесса

1-ЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ



Первый рабочий день — ключевой момент в адаптации сотрудника, формирующий основу для взаимодействия с коллегами и понимания корпоративной культуры.

Важной частью дня является обучение основным процессам и инструментам, что помогает новичку быстрее освоиться и начать выполнять свои обязанности.

ОБЛЕГЧАЕМ АДАПТАЦИЮ ПРИ ПОМОЩИ ФОРМАТА «ТРАЕКТОРИЯ ОБУЧЕНИЯ»

Мы создали «карту маршрута»,
которая помогает сотруднику
идти по правильному пути,
развивать нужные навыки
и достигать профессиональных
целей



Траектория обучения заместителя директора по маркетингу СООО "Беловежские сыры"



- 01 НАША МИССИЯ
Формирование имиджа нашей страны как лучшего производителя элитных молочных продуктов.
- 02 НАША ЦЕЛЬ
создать высокоэффективную компанию в АПК, с продуктивной и сильной командой, процветающую и развивающуюся в любых экономических и политических условиях.
- 03 НАШ ЗАМЫСЕЛ
Производить и реализовывать качественную молочную продукцию, используя уникальные технологии, тем самым создавать высокие стандарты в ведении бизнеса и качества продукта.



Замысел должности

Мы растем, завоевываем новые рынки, в связи с этим нам нужен заместитель директора по маркетингу, который будет четко осуществлять продвижение нашего продукта на рынке и расти вместе с нами!



Что делает заместитель директора по маркетингу



Управляет бюджетом, составляет финансовый план с учетом прибылей и убытков подразделения.



Разрабатывает стратегию развития подразделения. Координирует ее исполнение, анализирует достижение поставленных целей.



Управляет командой, мотивирует сотрудников на результат. Подготавливает деловые встречи, утверждает рабочие планы.



Ищет кандидатов, проводит собеседования, принимает решение о найме. Замещает персонал, если необходимо.



Внедряет инновации, применяет новые технологии, тестирует профессионалы.



Координирует сложную подотчетную работу, включая отчеты. Взаимодействует с другими отделами, с менеджерами по продажам, с клиентами и другими партнерами, участвует в создании бренда.



Пример адаптации

(Щелкните дважды, чтобы Выполнить действия)



Пример адаптации новичка

1. Информационные материалы компании и задачи нового сотрудника
2. Подробные инструкции для будущего сотрудника
3. Встреча с руководителем подразделения, который будет курировать сотрудника в первый день работы, а также с коллегами
4. Встреча с клиентами, партнерами, поставщиками, клиентами
5. Встреча с коллегами, другими сотрудниками подразделения
6. Встреча с клиентами, другими сотрудниками подразделения
7. Встреча с клиентами, другими сотрудниками подразделения
8. Встреча с клиентами, другими сотрудниками подразделения

Ключевые факторы успеха

- 01 ЗАДАНИЕ РАБОЧЕГО ЗАДАНИЯ
- 02 СЕРЬЕЗНОСТЬ
- 03 ПОСТУПКИ
- 04 ЗАДАНИЕ
- 05 ЗАДАНИЕ
- 06 ЗАДАНИЕ
- 07 ЗАДАНИЕ
- 08 ЗАДАНИЕ

ЗАДАНИЕ РАБОЧЕГО ЗАДАНИЯ
СЕРЬЕЗНОСТЬ
ПОСТУПКИ
ЗАДАНИЕ
ЗАДАНИЕ
ЗАДАНИЕ
ЗАДАНИЕ
ЗАДАНИЕ



Карта маршрута

РЕЗУЛЬТАТЫ ЗА ГОД



Текучесть кадров
снизилась с 17% до 3-5%

Обучение на производстве стало
эффективным методом удержания
работников
и привлечения местных
специалистов: мы даем
им профессию, и они остаются



Динамика текущесть кадров

Экономим время на теории

Весь теоретический материал сотрудники изучают
онлайн на смартфонах или компьютерах, исключая
необходимость в многочасовых лекциях

Присваиваем профессии законно

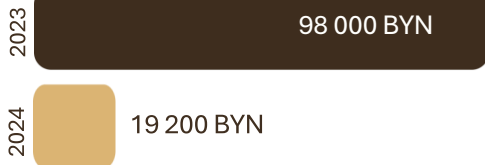
Для каждой профессии разработаны учебные
программы, по результатам которых выдается
свидетельство государственного образца.
За 2024 год профессиональное обучение прошли
93 человека: сыродел, сыросол, маслодел,
операторРУА, водитель погрузчика

РЕЗУЛЬТАТЫ ЗА ГОД



Сократили затраты
на обучение в 5 раз

Купить СДО, пройти обучение
и разработать учебный материал
оказалось намного дешевле, чем
отправлять рабочих в учебные
центры



Снижение расходов на обучение

Обучение у лучших

Мы сотрудничали с ведущими экспертами
и образовательными учреждениями, обеспечивая
сотрудникам доступ к лучшим методам обучения
и практическим навыкам для карьерного роста

École Humathèq

EGT

Resulting



ТУРОВ И ПАРТНЕРЫ
ЮРИДИЧЕСКИЙ ТРЕСТ



VISOTSKY
CONSULTING

PERFORMIA

КОНКУРС «ЧЕЛОВЕК ДЕЛА» (наши инициативы)



Цель конкурса:

- ✓ организация взаимодействия между сотрудниками
- ✓ выявить сотрудников, добившихся значительных трудовых результатов

Задачи:

- ✓ создание взаимодействия между сотрудниками коллектива
- ✓ выявление ответственных, исполнительных и активных сотрудников
- ✓ стимулирование и мотивация персонала



**Белемук Роман
Валерьевич**

оператор расфоссовочно-
упаковочного аппарата



**Братенко Андрей
Анатольевич**

водитель погрузчика



**Маманович Татьяна
Михайловна**

сыродел



**Пилипчак Татьяна
Николаевна**

заведующий складом
готовой продукции

АНТИНАРКОТИЧЕСКОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ

Сотрудники СОАО «Беловежские сыры» прошли обучение по антинаркотическому просвещению и стали применять свои знания на практике, инициировав социальный проект, направленный на просвещение молодежи

За период реализации нашего проекта мы провели более 140 часов лекций, в которых приняли участие свыше 800 слушателей и представителей 16 учебных организаций



СПЕЦИАЛЬНАЯ НОМИНАЦИЯ «ВНИМАНИЕ И ЗАБОТА»



ДИПЛОМ

Участника специальной номинации
«Внимание и забота» премии HR-бренд

СОАО «Беловежские сыры»

*«За региональное лидерство и вдохновляющий опыт
внимательного отношения к семье и детям»*

Наша команда была отмечена дипломом
«За региональное лидерство и вдохновляющий опыт
внимательного отношения к семье
и детям» от детского фонда ООН (ЮНИСЕФ)
в Беларуси в конкурсе «Премия HR-бренд Беларусь»

КУРСЫ ПРОГРАММИРОВАНИЯ «SCRATCH»

Курсы программирования «Scratch» предназначен для детей и подростков, которые хотят научиться основам программирования и разработки компьютерных игр.

Мы предлагаем интерактивные занятия с опытными преподавателями, которые помогут детям развить свои навыки программирования и стимулируют их творческий потенциал.



КЕЙС: СПЕЦИАЛИСТ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ДМИТРИЙ РАНДА



Ярким примером успешной работы Академии «Сарматия» является путь развития специалиста производственного обучения **Дмитрия Ранды**, который на данный момент момент ее возглавляет и руководит всеми обучающими проектами.

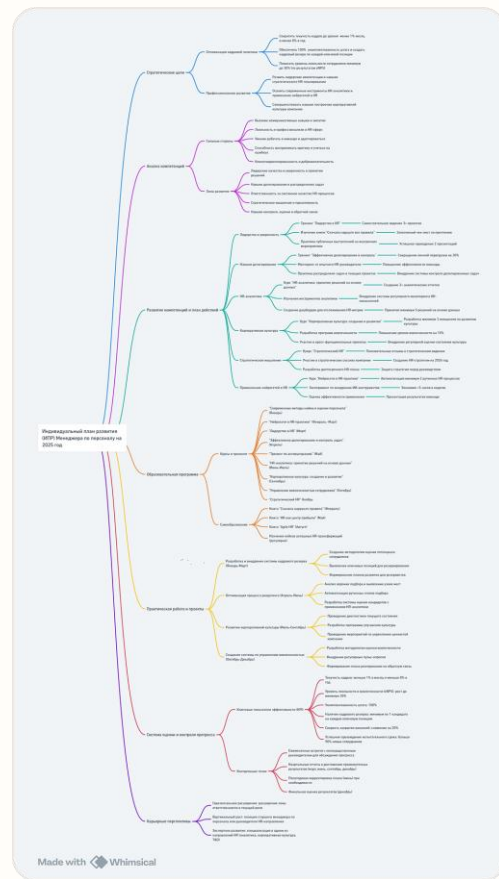
Свою трудовую карьеру Дмитрий начал в 2017 году придя в компанию простым сыроделом.

В 2022 году Дмитрий, как и все сотрудники предприятия, прошел тестирование на мультипотенциал, которое выявило его способность к быстрому обучению и лидерские качества. Руководство приняло смелое решение доверить ему развитие и обучение в производственной академии.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ:



Инструмент для роста сотрудников. Помогает ставить цели, отслеживать прогресс и повышать квалификацию



РЕЗУЛЬТАТЫ ЗА 2 ГОДА



Подготовка местных кадров

Обучение на местах
сработало
как отличный метод
мотивации работников
и привлечения к себе
местных жителей —
мы даем им
профессию,
и они остаются

Жажда знаний

С начала своей
деятельности
Дмитрий прошел
53 обучающих курса
по разным
направлениям
для полного
и всестороннего
процесса передачи
знаний сотрудникам
компании

Спикер конференций и вебинаров

Преодолел страх
публичных
выступлений
и с легкостью
делится знаниями.
Выступал на
«Содружество-2024»
и провел вебинар
для 500+ участников
«Как обучать
персонал в 2025»

Продуктивность

В январе 2025 года
60 сотрудников
начали обучение
в Академии
по индивидуальным
планам развития
под руководством
Дмитрия

ОТЗЫВЫ ОТ НАШЕЙ КОМАНДЫ



СПАСИБО ЗА ВАШЕ ВНИМАНИЕ!



СОО «Беловежские сыры»

Алина Марченко

HR-менеджер

☎ +375 (29) 529-93-99

Анна Баракова

PR-менеджер

☎ +375 (29) 770-69-44



belcheese.by