

# DENSO

**TODAY** журнал



**CO<sub>2</sub> нейтральність**  
співпраця з містом  
Ліберець

**Програма**  
адаптації для нових  
співробітників

**DMCZ відвідує**  
європейські  
заводи Denso

# Шановні співробітники!

**Наближається кінець календарного року, а разом з ним і різдвяні свята, яких ви всі з радістю чекаєте, незалежно від того, проводите ви їх із родиною, друзями, подорожуєте чи навіть просто відпочиваєте наодинці з гарною книгою.**

► У міру того, як автомобільний ринок відновлюється, а також завдяки багатьом вашим пропозиціям для покращення, DMCZ також поступово відновлюється. У 2023 році ми сформулювали «Бачення 2030» і зробили перші кроки до його реалізації, чому я надзвичайно радий. Бачення 2030 має на меті принести користь не лише нашим клієнтам, але й нашій компанії (DMCZ), вам, хто в ній працює, і місцевій спільноті, яка її підтримує. Досягнення

цієї мети буде неможливим без вашої участі та співпраці, про що я вас дуже прошу.

## 1. Зміна бізнес-портфолію відповідно до появи електромобільності та жорсткіших екологічних стандартів

Як відомо, кількість електромобілів на дорогах постійно зростає. У той же час, коли екологічні стандарти для захисту планети стають суворішими, холодоагенти, які використовуються в кондиціонерах, також змінюються. Щоб адаптуватися до цих тенденцій, ми в DMCZ також змінюємо наш продуктивний портфель. І щоб мати можливість виробляти ці нові продукти, ми повинні будувати нові виробничі лінії. Важливо, щоб ми всі без винятку брали участь у цих заходах.

## 2. Досягнення вуглецевої нейтральності

Щоб зменшити викиди вуглецю, ми плануємо використовувати для опалення відхідне тепло печей, запровадити енергозберігаюче світлодіодне освітлення, зменшити споживання газу та виробляти електроенергію за допомогою сонячних панелей. Крім того, ми вже купуємо електроенергію з вуглецево-нейтральних джерел. Однак ми можемо запобігти марнотратству енергії лише разом, і я прошу вас про співпрацю.

## 3. Стати заводом №1

DMCZ прагне до сталого управління, яке не завдає шкоди глобальному навколишньому середовищу, не використовує надмірно ресурси та зберігає належну економічну практику в довгостроковій перспективі.

Ми скористаємося можливістю трансформації портфолію, щоб запровадити найсучасніші технології та перетворити завод на більш безпечне, дружнє до людей виробниче підприємство, де ми зможемо виробляти продукцію ще вищої якості.

Ми й надалі будемо прагнути стати заводом №1 у Ліберці, заводом №1 у Чеській Республіці, а також заводом №1 у Європі. Це великий виклик, для вирішення якого нам потрібна ваша допомога. ■

**Satoshi Hashimoto**

Head of Quality & Engineering Function



**„Ми й надалі будемо прагнути стати заводом №1 у Ліберці, заводом №1 у Чеській Республіці, а також заводом №1 у Європі. Це великий виклик, для вирішення якого нам потрібна ваша допомога. ”**



# Бачення 2030: Корпоративна культура

## Кілька слів про опитування співробітників

► Жовтневе опитування виявило кілька цікавих ситуацій, про які варто згадати. На момент написання цієї статті ми ще не знаємо результатів. Нічого, стаття не про результати. Що в наших умовах незвично, адже на результати (фінансові, процесні, якісні та персональні) ми зазвичай звертаємо найбільшу увагу. Але ця стаття про шлях, тому що шлях заслуговує такої ж уваги, як і пункт призначення.

Перший цікавий момент настав, коли участь людей у DMCZ після тижня опитування була жахливо низькою в порівнянні з іншими європейськими філіями, і ми мали прекрасне останнє місце. У цей момент почали надходити запити від високопосадовців керівництва ДІЕУ, іншими словами, тиск на результат, про що ми добре знаємо. Тиск за фразою «чим я можу вам допомогти?». Поки нічого незвичайного. Але потім з'явилося щось менш звичне. У деяких відділах прийшла звичайна процедура, передаючи тиск, контроль участі, а добровільне стало «добровільно обов'язковим». Але в інших відділах були дискусії щодо сенсу опитування, доданої важливості, роз'яснень, підтримки людей, яким було важко взяти участь в опитуванні. І так, ніде це не було чорно-білим, скрізь це була суміш «тиску» і «допомоги». Те, що я хотів би цінувати і що хотів би бачити в повсякденній реальності набагато частіше, це перехід від тиску до допомоги. Тобто допомогти реально, а не в маніпулятивно замаскованій формі тиску. Я знаю, що нас сформував тиск

**Шлях до змін – це дискусія, з якої кожен вирішує, яких саме змін він хоче в собі.**

Тому що культуру компанії можна змінити в першу чергу змінами в собі, усвідомленням того, що я вношу в спільну роботу і що я хочу привнести.

і що для багатьох із нас це природний спосіб «працювати разом». Я часто відчуваю тиск з боку корпорації, і водночас розумію, що ми можемо краще. Допмагаючи один одному, зростає наша колективна сила. Тиск вбиває нас, навіть якщо він приносить результати в короткостроковій перспективі. Якщо ми це усвідомлюємо і звертаємо увагу на те, як досягаємо результатів, ми на шляху до «прибуткової компанії, де людям подобається працювати». Обов'язок керівництва – усвідомлювати ці відмінності та впливи, навіть якщо ніхто нас багато чому не навчив, і ми самі цьому вчимося.

Я зроблю все можливе, щоб результати опитування, якими б вони не були, стали темою для обговорень і спільного пошуку шляхів перетворення нашої корпоративної культури на гнучкішу, більш для слухну та взаємної допомоги. Я знаю, що це звучить нетерпляче з широко поширеною звичкою помічати неприємне й не помічати хорошого. Ми схильні зосереджуватися на минулих розчаруваннях і відкидати поточні можливості. Ми, як правило, віддаємо перевагу оперативному, діяльності, де ми можемо швидко побачити результат, і відмовляємося від речей, які важко зрозуміти, з довгостроковим ефектом, який не завжди відразу видно. Все це є частиною нашої природи, і це можна змінити, прийнявши рішення. Шлях до змін – це дискусія, з якої кожен вирішує, яких саме змін він хоче в собі. Тому що культуру компанії можна змінити в першу чергу змінами в собі, усвідомленням того, що я вношу в спільну роботу і що я хочу привнести. ■

### Культура компанії

- Передбачуваність, надійність і співпраця.
- Свідоме керівництво та свідомі працівники
- ATARIMAE
- Чіткі та прозорі процедури.
- Чітка та звужена організаційна структура.
- Цільова спрямованість на вислідки.
- Ангажованість
- Досвід.
- Сміливість
- Зміни = можливості.

**Jiří Heteš**  
HR HOD

# 15-й рік Конкурсу технічної майстерності

У суботу, 14 жовтня 2023 року, відбувся 15-й наш конкурс технічних навичок «Олімпіада майстерності» в категорії «Перевірка якості», спрямований на виявлення невідповідностей і неточностей на змодельованих зразках.



► Загалом у цьогорічному заході взяли участь 13 команд, з яких три команди були з Ліберця та одна з Яблонецької середньої технічної школи. І знову переможців визначили у трьох номінаціях – «команди», «індивідуальній» та «кращий працівник виробництва».

Серед команд 1 місце зайняла команда WHY NOT – Браніслав Сламка, Володимир Хонц і Мартін Блажек, 2 місце Veggie Burger – Хірен Рашивала, Франтішек Манліг і Карел Прокоп. 3 місце Harry Three Friends – Войтех Рекшак, Марек Піллер та Їржі Зіма.

В індивідуальній категорії Мартін Блажек посів 1 місце, Карел Прокоп 2 місце та Яхим Санетрнік 3 місце. Також пан Санетрнік захистив свій минулорічний титул у номінації «Кращий виробник».

І цього року змагання пройшли в дружній атмосфері, яка сподобалася як учасникам, так і команді організаторів. Щиро дякуємо всім і чекаємо на зустріч наступного року! ■

**Lucie Halamová**  
Administration Specialist





# Ми готуємо **DENSO Foundation**

**Одним із помітних слідів роботи над VISION 2030 є посилення соціальної відповідальності DMCZ не лише перед регіоном, а й перед працівниками, які опинилися у складних життєвих ситуаціях.**

► Зараз я маю на увазі не безвідсоткові кредити, які ми почали надавати цього року, я маю на увазі збори. Чи для територій, які постраждали від стихійного лиха, для дітей із серйозною хворобою, для притулку чи хоспісу. Згодом запитів надходить все більше, важко визначитися, кому з них запропонувати підтримку, а з іншого боку, є ще й інтерес до регулярного «внеску в фонд».

Тому ми вирішили вжити заходів для створення фонду DENSO, який дозволить прозоро управляти сферою зборів і підтримувати волонтерство. Я вважаю, що до того моменту, як ви отримаєте цей номер Denso Dnes, ми виконаємо деякі адміністративні кроки, і ви дізнаєтеся з наших звичайних каналів зв'язку на рубежі року, як долучитися до фонду, якщо ви зацікавлені. ■

**Jiří Heteš**  
HR HOD



## **CO<sub>2</sub> Neutrality** – співпраця з містом Ліберець „Green CITY 2030“

**У жовтні нас у Denso відвідали представники міста Ліберець, які інтенсивно працюють над викликом – Європейською місією кліматично нейтральних і розумних міст 2030. Ми продовжили відкриті дискусії партнерів і компаній за круглим столом від червня 2023р.**



► Цей виклик відповідає нашому баченню 2030 бути вуглецево нейтральним суспільством (без кредитів). У нас була можливість представити та відкрито обговорити наш шлях, або дорожню карту, та проблеми, пов'язані з нею (зменшення, заміна та створення енергії).

Місто Ліберець готує свій план – об'єднання та обмін досвідом, економія та створення енергії (вітру, сонця, води тощо), переробка відходів, підготовка станції для використання біомаси, підтримка та розвиток обміну енергії в громаді, розвиток транспортної інфраструктури та створення зелених коридорів або доріжок для здорового та безпечного пересування мешканців. Також нам стало відомо, що вже опрацьовується проект другого підключення до траси з промзони.

Прихильність багатосторонньому співробітництву, обміну досвідом і реалізації проектів є необхідною умовою для виконання місії кліматично нейтральних і розумних міст 2030. ■

**Radim Tanzyna**  
Production Engineering Section Manager

# DENSO бере активну участь у застосуванні системи CO<sub>2</sub>/R744

**Наші колеги з відділу розробки в DENSO Automotive Deutschland (DNDE) хотіли представити зовнішню (в напрямку клієнтів) ідею про те, що Denso може підготувати повну систему CO<sub>2</sub> і функціонально застосувати її в автомобілі.**

► Головним завданням було перевірити та випробувати, чи здатна DENSO запустити систему в реальну роботу. Тут все обертається навколо нового елемента (R744/CO<sub>2</sub>), який значно зменшує вуглецевий слід для нашої планети та, ймовірно, буде єдиним функціональним середовищем, дозволеним для роботи повітряних кондиціонерів в найближчому майбутньому (просто нагадаю вам – наразі ми використовуємо R134a, можливо, новіший і екологічніший R1234yf).



## Переваги CO<sub>2</sub> (R744) як природного холодоагенту:

- Дуже хороший коефіцієнт теплопередачі
- Відносна стійкість до втрат тиску
- Дуже низька в'язкість
- Малий вплив на навколишнє середовище

Природний холодоагент CO<sub>2</sub> також не такий токсичний або легко горючий, як інші альтернативи. Він також має ODP (потенціал руйнування озонового шару) який дорівнює нулю та GWP (потенціал глобального потепління) дорівнює 1. Це робить вуглекислий газ надзвичайно привабливим холодоагентом з точки зору екологічності, оскільки лише природні речовини викидаються в атмосферу в разі поломки. Він також має здатність рекуперувати тепло з можливістю його подальшого використання.

Автомобіль був представлений на Мюнхенській виставці (IAA-Mobility).

Команда колег з DNDE планувала встановити функціональну систему викиду CO<sub>2</sub> в BMW 7 серії (у серію, оснащену CLAR WE HVAC, вироблену тут, у DMCZ), і в разі успіху негайно представити її на виставці IAA в Мюнхені та поділитися успіхом DN з замовниками.

Робота над автомобілем почалася в квітні 2023 року, на першому етапі відбулися найперші розробки та випробування того, як система в автомобілі може замінити поточну – цей перший етап тривав орієнтовно до кінця червня. Слід зазначити, що поточна система (R1234yf) і нещодавно запропонована (R744) мають більшість компонентів, які суттєво відрізняються – як за вагою, так і за розмірами – R744 працює при значно вищому тиску поза контуром охолодження (тобто частини більші, оскільки потрібно більше матеріалу, який би витримував дуже сильний тиск). Лінія прототипів DMCZ також брала участь у підготовці цієї машини, яка підготувала один із теплообмінників для цієї машини у співпраці з іншими відділами. Ми хочемо подякувати всім за співпрацю в реалізації та здачі в необхідні терміни.

Наступним етапом була фактична реалізація, заміна компонентів для R744 і завершення зовнішньої частини автомобіля. Підсумком цього етапу було налаштування системи для початку тестів і так званого мікроналаштування системи, яке проходило з серпня до початку вересня.

А найкраща новина? У лютому-березні ми маємо отримати машину в оренду в ДМЦЗ, щоб на собі перевірити працездатність системи. ■

**Radim Foltman**  
Head of Purchasing





# Ми відкрили Denso для громадськості

У суботу, 22 вересня 2023 року, ми вперше відкрили двері нашого головного заводу для публіки в рамках заходу Відкриваємо Denso, ми хотіли показати, як виглядає сучасний заводі 21 століття.



► Для відвідувачів ми підготували безкоштовну екскурсію нашим заводом із загалом 17 станцій, де вони могли ознайомитися з нашими продуктами та технологіями, включаючи можливість обговорити наші відкриті вакансії та можливості кар'єрного зростання. На одній зі станцій кожен міг купити пластикові ящики, виготовлені нами, за 50 крон. Весь прибуток від продажу ящиків пішов на допомогу Мілошу - загалом ми зібрали прекрасну сумму в 34 420 крон.

Під час заходу була й дитяча програма – учні Průmyslovka Liberec підготували веселі розваги на п'яти ігрових карткових станціях уздовж маршруту екскурсії, а в зоні відпочинку під антресолями підготували майстер-класи для малювання обличчя та створення повітряних куль. Усі відвідувачі також могли взяти участь у конкурсі на призи вартістю 50 000 чеських крон.

Загалом подію Open Denso відвідали 1952 відвідувачі, понад 87% з них були задоволені візитом. ■

**Велика подяка всім колегам, які долучилися до підготовки та організації заходу!**



# Вирішення ризиків безпеки відповідно до пропозицій наших співробітників

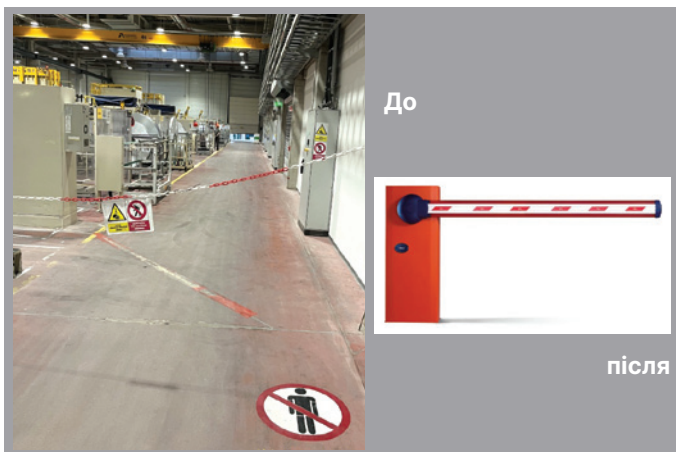
**По-перше, ми продовжимо спільні зустрічі усіх співробітників у всій компанії в жовтні 2023 року. Тут від імені департаменту HSE ми представили поточний стан травматизму на нашому заводі, і разом ми змогли досягти чистого «0» за перше півріччя 2023 року. Отже, у нас немає травм, які призвели до втрати працездатності.**

► Це дуже хороший результат. Ми не хочемо применшити досягнення результату і, звичайно, не зіпсувати загальну радість від результату, але в презентації ми висловили стурбованість тим, що цей чудовий стан може бути не лише результатом вдосконалення, але й випадковістю. Ми б дуже хотіли помилятися.

Що приводить нас до такої думки? Ми прийшли до цього після багатьох висновків щодо виробничих процесів, де можна побачити багато небезпечних дій і ситуацій, які виконують наші співробітники. Зазвичай це проблематичні дії, такі як налаштування або спеціальне очищення обладнання, де така робота виконується нечасто, часто забороненим способом. Тому дуже часто вона навіть не правильно оцінюється з точки зору ризиків, описаних у процедурі, і тому ця діяльність є безконтрольною.

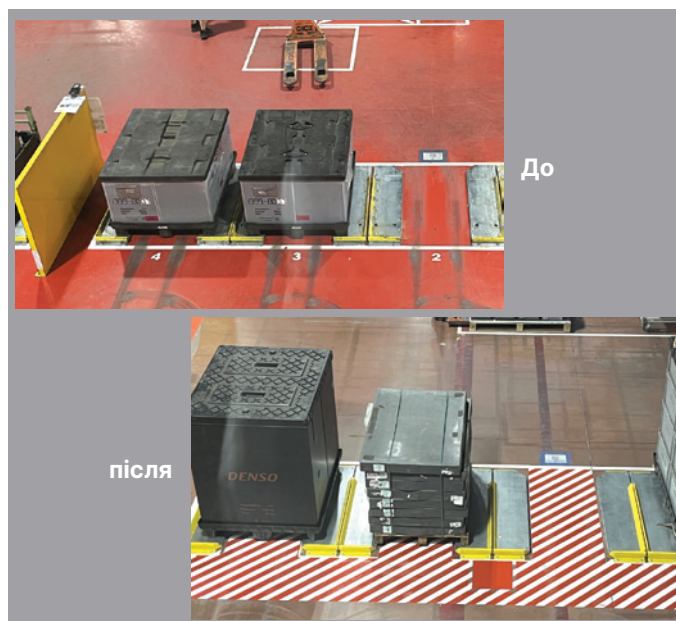
У більшості випадків така поведінка змушує наших співробітників намагатися вирішити проблему маючи ситуацію, яка давно не вирішувалася, навіть ціною порушення правил, таких як «безпечне вимкнення машини», яке ви також знаєте як «3S+». D» і т. д. Але іноді це свідомий обхід правил.

На щастя, ми все ще отримуємо пропозиції щодо виправлення певної небезпеки, тому я хотів би представити та показати два випадки, коли ми зменшуємо ризик за допомогою технічних або організаційних заходів.



На лінії PRESS шлях подачі пресів буде закрито шлагбаумом, що зменшить ризик переміщення сторонніх осіб у зоні переміщення важких вантажів краном. Метою є запобігання випадковому проникненню людей під час переміщення вантажу на крані.

Другий приклад стосується завантаження робочих ліній. Це вантажно-розвантажувальна зона автоматичної системи «Шарко» для ліній ТЕ. Тут виникає ризик отримати травму, оскільки ця вантажівка вимикає датчики руху на певній відстані від палети, і тому більше не бачить можливої перешкоди або, в гіршому випадку, людини. Тому в цій зоні нікому не можна пересуватися, а візуалізація всієї небезпечної зони покращується.



В обох випадках це покращення поточної ситуації і, таким чином, досягається успіх у поступовому підвищенні безпечного робочого середовища для всіх працівників DMCZ.

Дякуємо та просимо і надалі брати участь у безперервній діяльності з покращення охорони праці та зниження ризику нещасних випадків тощо. ■

**Vladimír Verner**  
Manager of HSE dept.



# Програма адаптації для нових співробітників

**Початок нової кар'єри, вихід у нову компанію та середовище є викликом і можливістю для багатьох людей, але це також може бути джерелом значного стресу та тривоги. Чи добре я буду працювати на новій роботі? Чи вдасться мені? Чи підійде мені керівник? Як мене приймуть? Ці та інші питання напевно крутяться в голові багатьох новачків.**

► Процес адаптації, як ми розуміємо в DMCZ, налаштований таким чином, щоб за спільної участі та зусиль він мав проводити новачків через випробувальний період і гарантувати, що їм приділено достатньо уваги та часу, і що вони отримають усі інформацію та матеріали, необхідні для роботи. Водночас ми вважаємо, що раннє встановлення особистих зв'язків має потенціал сприяти покращенню спілкування та співпраці в суспільстві.

**Наша програма адаптації, за яку відповідає HR (Learning & Development), складається з двох стовпів.**

## 1.

По-перше, це знайомство з відповідними відділами. Керівник нового працівника ТГР визначить, куди новачок поїде на огляд під час випробувального терміну. Протягом відведеного часу представник даного відділу готовий пояснити новому співробітнику діяльність, структуру та відповідальність свого відділу.

## 2.

Другим ключовим стовпом адаптації є сам керівник, який вносить у план адаптації теми або знання та навички, які необхідно передати новому працівнику протягом 3 місяців. План адаптації, яким би формалізованим він не був, виконує роль «розкладу», за яким легко з'ясувати, як завершився процес адаптації.

Відділ HR (навчання та розвиток) постійно оцінює адаптацію, однак ми були раді скористатися можливістю взяти участь у зустрічі з новачками, яку в рамках робочої групи Company Culture Improvement 4 жовтня організували Радім Танзина та Томаш Балькар. Дискусія була дуже стимулюючою, і хоча процес адаптації оцінюється позитивно, ми взяли з цієї зустрічі ряд ідей, за які ми вдячні, і які допоможуть нам ще більше покращити весь процес.



### Серед ключових моментів, над якими ми працюємо:

- Ми спростимо і зробимо довідник співробітника більш привабливим для нових співробітників, включаючи карти ключових місць в компанії,
- Зустрінемося з кожним вхідним співробітником ТГР щодо плану адаптації в день вступу,
- Постійно і в період адаптації ми будемо зустрічатися з новачками, щоб дізнатися, як відбувається їх адаптація,
- Ми перевіримо, чи розуміє керівник нового працівника адаптацію та свою роль у процесі адаптації.
- Ми також поширимо процес адаптації на співробітників, яких просуювають на керівні посади.
- Швидка нарада в жовтні, яку ми провели 18 та 20 жовтня, підтвердила, що ми рухаємось у правильному напрямку.

**Щиро дякую за ваші відгуки, шановні колеги. ■**

**Tomáš Krejčí**  
Learning & Development Section Manager

# Кайдзен як наш показник постійного вдосконалення

**Кайдзен — це постійний прогресивний розвиток, заснований на невеликих повторюваних щоденних вдосконаленнях, які працюють лише тоді, коли кожен намагається придумати все більше ідей.**

改善

► Навіть дуже добре налагоджена виробнича система з часом деградує. Машини та інструменти старітимуть, і їхня продуктивність також може знизитися. Щось пішло не так. Іноді ви помічаєте це відразу, тому що несправність викликає багато подальших проблем, і це змушує вас негайно усунути несправність. Однак іноді проблема може бути меншою та детальнішою, тому ви не обов'язково знаєте, що є проблема, крім того, що якість або продуктивність знижуються. Тому варто бути уважним і щодня привносити невеликі ідеї для вдосконалення.

## Основна ідея Кайдзен:

- Щодня зосереджуйтеся на усуненні проблем і оптимізації робочих процесів.

## Основні стовпи Кайдзен:

- Завжди є місце для вдосконалення: те, що щось працює, не означає, що його неможливо покращити.
- Мета полягає не в досконалості, а в безперервному вдосконаленні: досконалість досягається шляхом повторних щоденних покращень, хоч і незначних.
- Необхідно знайти справжню причину проблеми: тільки це призведе до її остаточного вирішення. Якщо ви будете боротися лише з наслідками, ви ризикуєте знову зіткнутися з тією ж проблемою в майбутньому.

- Проблеми потрібно вирішувати негайно: якщо виникло ускладнення, його потрібно вирішувати в зародку, а не давати йому шанс повністю розвинутися і ускладнювати ваше життя, спричиняючи тимчасові та фінансові навантаження.
- Зміни мають бути в чіткому порядку: найкраще починати з кроків, які є простими, швидкими та не такими дорогими

Усі працівники компанії, незалежно від займаної посади, можуть виступати за зміни. Залучення всіх до процесу змін є одним із основних стовпів Кайдзен. Ми всі можемо висувати ідеї, погоджуватися із запропонованими змінами та активно брати участь у їх реалізації. ■

**Lukáš Starý**  
HFU – Manufacturing

## Оцінка Kaizen з початку 2023 року

Велике спасибі всім вам, хто бере активну участь у щоденному пошуку невеликих покращень у ваших процесах.

| Kaizeny       | Продуктивність | Безпека | Загалом |
|---------------|----------------|---------|---------|
| Надіслані     | 169            | 84      | 253     |
| Реалізовані   | 146            | 67      | 213     |
| В розробці    | 8              | 17      | 25      |
| Нереалізовані | 15             | 0       | 15      |

## Збір коштів для допомоги Мілошу

Budoucnost vytváříme společně  
**DENSO**  
Crafting the Core



### ZAMĚSTNANECKÁ SBÍRKA

NA POMOC MILOŠZOVÍ

**14. 8. – 30. 9. 2023**

Milosz je dvanáctiletý syn našeho kolegy Pavla M., který onemocněl závažnou leukémií typu B. Již dva měsíce se léčí na specializované klinice ve Wrocławu, kde se u něj střídají rodiče, aby na takovou situaci nebyl úplně sám. Pomozte společně Miloszovi a jeho rodině, abychom jim současnou situaci trochu ulehčili!

Z vybraných peněz budou hrazeny léky, rehabilitace, doprava a další nezbytnosti spojené s Miloszovou léčbou.

Do sbírky se touto cestou mohou zapojit pouze zaměstnanci DMČZ.

Jak můžete přispět?  
1. Převodem na účet DMČZ  
Lukášovi Bank a.s.  
307073001/2700  
Variabilní symbol: 2023

2. Platbou pomocí QR kódu



www.denso.cz

facebook.com/DensoManufacturingCzech

► Na pomoc dvadnactiřičnému Milošu mi zžbrali:

**66 055 крон**

**Дякуємо всім колегам, які взяли участь у зборі коштів!**



# DMCZ відвідує європейські заводи Denso

У жовтні ми мали можливість відвідати компанії Denso в Іспанії та Угорщині. Це був дуже цікавий і пізнавальний досвід, тому що ми могли зблизька побачити, як інші заводи організовують своє виробництво, як вони використовують FIOT (Factory Internet of Things) для підвищення ефективності та якості, і як вони піклуються про обслуговування свого обладнання.



► В Іспанії ми з колегами обговорювали головним чином їхній досвід впровадження FIOT у виробничі процеси та їхній підхід і підтримку TIE (Total Industrial Engineering) і вдосконалення кайдзен, які базуються на постійному пошуку шляхів усунення відходів, зниження витрат і підвищенні задоволеності клієнтів.

Ми також відвідали виробничий завод в Угорщині, який є найбільшим заводом Denso в Європі. Метою нашого візиту було ознайомлення з їхніми виробничими процесами та діяльністю, пов'язаною з управлінням виробництвом. Особливо нас цікавило, як вони вирішують питання найму та інтеграції іноземних працівників, які складають значну частину їхніх працівників, як і у нас у Ліберці. Під час візиту ми мали можливість відвідати різні виробничі лінії та спостерігати за впровадженням принципів TIE та вдосконаленням кайдзен. Нас надихнув передусім рівень залученості та мотивації всіх співробітників, які беруть активну участь у пошуку та реалізації пропозицій щодо вдосконалення.

Під час наших поїздок ми також обговорювали, як забезпечити ефективне технічне обслуговування

машин, яке включає TPM, профілактичне обслуговування та управління запасами запасних частин. Ці стимули допоможуть нам підвищити продуктивність, зменшити витрати та покращити якість нашої продукції.

Обидва візити стали великим натхненням і мотивацією для нашої роботи, і ми сподіваємося, що зможемо застосувати деякі з їхніх найкращих практик у наших власних процесах. ■

**Lukáš Starý**  
HFU – Manufacturing



**PF 2024**

**Veselé Vánoce  
a šťastný nový  
rok 2024!**

**Merry Christmas  
& Happy New Year 2024**

**メリークリスマス！**

**来年も良い年でありますように！**

***DENSO***  
Crafting the Core

