

НАШИ ЦЕННОСТИ

*Это то, на что мы опираемся в наших действиях и решениях,
чтобы реализация нашей МИССИИ стала реальностью.*

Безупречная организация работы с нашими клиентами

Все, что мы делаем для удовлетворения потребностей наших клиентов, обязательно должно быть превосходного качества, превышающего их ожидания.

Наши клиенты – это наши партнёры, наши друзья, наш источник благосостояния! С ними мы стремимся поддерживать постоянные отношения, поэтому все наши предложения ориентированы на долгосрочную выгоду для клиентов.

Профессионализм

Наш принцип - высокий уровень профессионализма во всем: в работе с заказчиками, в отношениях с коллегами, в общении с внешним окружением, в достижении лучшего результата. Под профессионализмом мы понимаем не только сумму знаний, навыков, компетенций, но и, прежде всего, результат наших действий.

Предельное уважение

Мы честны, этичны и искренни по отношению к самим себе и окружающим. В наших поступках мы стараемся избегать компромисса со своей совестью.

Мы культивируем только хорошие человеческие отношения в коллективе и высокий моральный дух.

Мы с готовностью придем на помощь коллеге или подчиненному в случае его ошибки, но будем безжалостны, если эта ошибка – следствие слабой заинтересованности в результатах труда или неуважительного отношения к заказчику, коллегам, компании.

Мы не приемлем поведение, которое идет вразрез с общечеловеческими нормами и этикой, – ложь, воровство, очернение коллег или компании в глазах других, грубость по отношению к клиентам, несанкционированный доступ к частной информации и т.п.

Мы лояльны к своей компании. Сотруднику, не разделяющему принципы, по которым существует компания, будет не комфортно в нашем коллективе.

Постоянное развитие

Мы используем любую возможность, чтобы учиться и развиваться. Мы знаем, что «тот, кто останавливается на достигнутом, теряет то, чего достиг» (Оливер Кромвель).

Руководители каждого уровня, отвечающие за достижение результатов в бизнесе нашей компании, постоянно развивают в себе лидерские качества и своим примером демонстрируют следование ценностям ориентирам компании. Они вдохновляют, выступают в роли наставников, дают конструктивные советы, проявляют способность к самооценке и готовность учитывать мнение коллег, а также стремление к постоянному самосовершенствованию.

Личная производительность и дисциплина

Единственным основанием для авторитета, а также притязаний на признание и уважение коллектива мы считаем максимальную личную производительность и эффективность. Каждому руководителю любого уровня, не являющемуся личным примером для своих подчиненных, нет места в нашей среде.

Мы добросовестно и ответственно относимся к выполнению должностных обязанностей, поручениям руководителей, просьбам коллег по работе, максимально применяя принципы самоконтроля и фокусируясь на результате, а не процессе его достижения.

Любое задание мы доводим до конца и обязательно убеждаемся, что результат доступен для других – 95% работы теряется, если оставшиеся 5% не сделаны.

Мы проявляем личную ответственность в вопросе, который за нами закреплен, признавая ошибки, избегая каких-либо оправданий, находя достойное решение задачи и никогда не бросая дело на полпути, что бы ни случилось. При этом мы опираемся на поддержку, опыт и умения всего коллектива.

После собраний, оперативок, тренингов мы не позволяем своим заметкам «постареть»: планируем последующие шаги и внедряем новые идеи немедленно.

Единое понимание

Мы делаем только то, во что мы верим, и обязательно верим в то, что делаем. Задавайте вопросы, чтобы сформировать свое мнение и собственную оценку. Все должны быть уверены, что они разделяют видение общей картины - и с подчиненными, и с коллегами, и с руководством.

Инициатива и новаторство

Активная жизненная позиция – наше кредо! Мы приветствуем любые идеи, которые ведут к улучшению качества продуктов, эффективности взаимодействия в команде и организации работ. Мы стремимся к повышению уникальности наших предложений и монополизации положения на рынке как к реальной возможности увеличить свою прибыль. Для этого мы ищем прорывные, революционные идеи, способные привлечь внимание новых заказчиков, партнёров и просто симпатизирующих фирме людей.

ОБЩЕНИЕ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Это то, как мы обмениваемся информацией, имеющей отношение к нашей работе – порой всего лишь одно слово может устранить заблуждение, решить проблему и избавить от ненужных усилий.

В процессе ежедневной работы для нас обычной формой общения с руководителем/подчиненными/ коллегами являются встречи, совещания, переговоры.

Для эффективного общения в компании приняты следующие специальные средства взаимодействия:

Электронная почта

Мы проверяем свою почту ежедневно и оперативно реагируем на входящие сообщения. Не обязательно немедленно бросаться отвечать на них, необходимо подтвердить получение сообщения и информировать о планируемом действии.

Еженедельные собрания коллектива

9.00, пятница. Присутствие на собрании обеспечивает нам информированность о тех событиях, которые произошли в компании за неделю, её новостях, успехах, ближайших планах, ведущих проектах. Топ-менеджмент использует собрания для того, чтобы озвучить стратегические планы компании или рассказать о результатах её деятельности. На собрании каждый из нас может задать вопрос, высказать свои идеи или сомнения.

Ежеквартальный информационный дайджест

Это наша гордость, ведь не каждая компания может похвастаться собственным корпоративным изданием. На страницах дайджеста отражены не только события, произошедшие в «Стинс Коман» и его окружении, но, что в разы интереснее, публикации самих сотрудников – творческие и смелые люди приветствуются в нашем коллективе. Стинс-Пресс – это площадка для идей, которые могут перерасти в бизнес, это место, где сотрудники знакомятся с «новобранцами», это своего рода зеркало, в котором находят отражение люди, их достижения, отношения вокруг них – всё то, что составляет жизнь компании.

Собрания отделов

Каждый отдел следует своему расписанию внутренних собраний, на которых руководитель отдела и его сотрудники оценивают состояние выполняемых ими проектов; цели и задачи отдела и т.п. Дополнительно должны устраиваться специальные совещания в рамках команд, сформированных для реализации конкретного проекта.

QWERTY (или PORTAL)

Это корпоративная интранет-система, задача которой сделать внутренние ресурсы компании максимально прозрачными и доступными каждому сотруднику. Она помогает новичку с наименьшими затратами времени - своего и времени своего руководителя – адаптироваться к деятельности компании и затем служит ему незаменимым источником всякого рода информации – от внутреннего телефонного номера коллеги до технических спецификаций сложных продуктов.

Комитет по развитию

Это постоянно действующий орган, в состав которого входят акционеры и руководители группы компаний - то есть люди, обладающие соответствующими компетенциями, полномочиями и административными возможностями. Комитет собирается ежегодно, чтобы обсудить итоги года и заслушать программы развития каждой компании, сообщения о запуске крупных проектов или результаты их реализации, обменяться информацией и повысить эффективность взаимодействия между подразделениями компании. Заседания Комитета открыты для всех сотрудников, интересующихся деятельностью своей компании.

Корпоративные мероприятия

Это события, не связанные с профессиональной деятельностью сотрудников и объединяющие их в неформальной среде. Центральным среди таких мероприятий, по квалификации и накалу страстей не уступающим профессиональным соревнованиям, является ежегодный корпоративный шахматный турнир. Игроки – от топ-менеджмента до молодых сотрудников, соревнования – командные и за личное первенство, болельщики – весь остальной коллектив компании. Игры транслируются в виде фотоотчетов и таблиц с результатами на внутреннем сайте компании и держат в напряжении весь персонал. Помимо спортивного азарта, движущей силой турнира является весомый призовой фонд, который обеспечивает руководство холдинга.

Адаптационные тренинги (семинары для новых сотрудников)

С определенной периодичностью (минимум – 1 раз в квартал) для «новобранцев» проводятся тренинги, позволяющие максимально ускорить процесс адаптации к корпоративной культуре и особенностям деятельности компании и, минимизируя временные и эмоциональные затраты нового сотрудника, справиться с тем потоком информации, который неизбежен на первых этапах вхождения в должность. Кроме того, на таком семинаре «новобранец» получает шанс «показать себя», выступив с новаторскими решениями и интересными предложениями по улучшению бизнеса, ведь ведущие семинара – топ-менеджмент компании.

Институт наставничества

С первых дней работы в компании к Вам должен быть «прикреплён» наставник, миссия которого состоит в том, чтобы ускорить процесс адаптации и способствовать Вашему скорейшему профессиональному развитию. Кадровой службой разработаны методы оценки эффективности обоих участников процесса, которые в значительной степени зависят от специфики отдела и компетенций, требуемых от конкретной позиции.

Кадровый резерв

В компании проводится систематическая работа с кадровым резервом – людьми, потенциально способными к руководящей деятельности. Наличие такого резерва считается у нас одним из слагаемых успеха всей организационной деятельности. Поэтому в ближнем окружении каждого руководителя находится группа сотрудников, в которых он видит черты будущих успешных менеджеров. Именно им он уделяет особое внимание, передавая собственные навыки менеджмента, «выращивая» недостающие и культивируя имеющиеся управленческие качества, наделяя полномочиями и требуя соответствующих результатов. Как правило, такие сотрудники – объект внимания всего топ-менеджмента компании.

ПРАВИЛА И СТАНДАРТЫ ПОВЕДЕНИЯ

- **Не предполагайте - спрашивайте!**
- Если вы чего-то не знаете - **спросите**. Спрашивайте, пока все для себя не проясните. Следите за тем, чтобы передаваемая Вами информация была получена и правильно понята.
- **Интересуйтесь** деятельностью смежных подразделений и компаний группы «Стинс Коман» - только так Вы станете частью корпоративной культуры холдинга, что только приветствуется, ибо способствует слаженной, эффективной работе.
- **Показывайте** в своей работе максимум того, на что Вы способны, и будьте личным примером для своих подчинённых и коллег – «награда» непременно найдёт своего «героя».
- Даже если Вы не являетесь руководителем отдела или подразделения, Вы можете возглавить работу других в рамках выполнения проекта или задания. **Стремитесь максимально проявить свои способности** – компании нужны лидеры.
- **Всегда берите на себя чуть больше**, чем Вам поручили – тем самым Вы обратите на себя внимание как на креативного, готового взять на себя дополнительные полномочия сотрудника. Такой подход является основой для карьерного роста, а приобретенный неформальный статус, как правило, в короткие сроки закрепляется официально.
- Если Вам необходимо **лично встретиться с руководством компании, включая генерального директора, для обсуждения каких-либо вопросов, Вы вправе сделать это**. Сформулируйте краткое содержание вопроса, согласуйте время необходимое для обсуждения, и руководитель назначит время и место вашей встречи
- **Высказывайте предложения**, которые касаются любых улучшений деятельности компании.
- **Фокусируйтесь на результате**, а не на процессе его достижения и затраченных усилиях, используя при этом все возможности и ресурсы как свои, так и Группы Компаний «Стинс Коман».
- Помните, что **наказание за бездействие или сокрытие** ошибки может быть много серьезнее, чем наказание за саму ошибку.
- При поиске решения **используйте практику мозговых штурмов**, при этом оформляя их документально (протоколом).
- **Постоянно прилагайте усилия для саморазвития**.
- **Ищите возможности для роста в пределах нашей компании**, так чтобы Вы наилучшим образом могли реализовывать свой потенциал.
- **Будьте предельно искренни**, не интригуйте и не допускайте интриг вокруг – они разрушают здоровую и располагающую к работе обстановку в коллективе.
- Если Вы опоздали, отсутствуете или работаете за пределами офиса, **обязательно сообщите об этом заинтересованным сторонам** и проследите, чтобы они смогли связаться с Вами.
- **Стремитесь к тому, чтобы каждый, кто бывает в нашем офисе, чувствовал себя комфортно** – Вы, Ваши коллеги и посетители. Заботьтесь о собственности компании, соблюдайте аккуратность, чистоту и безопасность.