

# ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ В «СТИНС КОМАН»



*Разработчик и поставщик высокотехнологичных решений и оборудования для федеральных министерств и ведомств, банков и финансовых организаций, крупных промышленных предприятий*



**Система качества сертифицирована  
на соответствие стандарту ИСО 9001:2000**



**Звание  
«Поставщик продукции для  
государственных нужд России»**

**Аккредитованная  
научная организация**

**Сертифицированная  
испытательная лаборатория**



# «Стинс Коман» - многопрофильный холдинг

Работает на рынке ИТ-технологий с 1992 года



**МИССИЯ Системы Управления Персоналом группы компаний «Стинс Коман»**  
создание и совершенствование механизмов управления человеческими ресурсами для образования эффективной среды, способствующей осуществлению Миссии Компании и реализации ее бизнес – стратегии при минимальных издержках производства.

«**Эффективная среда**» понимается как наличие взаимодополняющих условий, *при которых:*

- Миссия Компании, ее стратегические цели и политики **активно** воздействуют на производственное поведение и лояльность персонала к Компании;
- Наличие новых компетенций и наращивание существующих **предшествуют** принятию в разработку новых продуктов, технологий, услуг
- Структура, материальные и натуральные ресурсы Компании **оптимальны** и **восприимчивы** к изменениям бизнес – процессов, внешней и внутренней социальной среды;
- Система подготовки и переподготовки управленческого и производственного персонала **устойчива** и **непрерывна**;
- Процедуры приема, адаптации, служебного продвижения, мотивации, ротации, социальной защиты и высвобождения персонала **не создают предпосылок** для возникновения кадровых проблем;
- Кадровый резерв создан, работа по его подготовке **плановерна**, компетенции соответствуют стратегии развития компании и не менее **80%** назначений на должности производятся из его состава;
- Внешний резерв производственного персонала **определен** и **достаточен/избыточен**, условия привлечения к работе согласованы по направлениям деятельности, объемам и срокам;
- Внешние и внутренние коммуникации обеспечивают оптимальную по срокам передачу информации без ее искажения;
- Разработаны и действуют критерии на соответствие которым осуществляется мониторинг и оценка эффективности С...У...П... с целью повышения качества ее (Системы) функционирования.



**Стратегическая задача С...У...П...  
формирование «эффективной среды»**



## ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СХЕМА РАЗРЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ



## НАШИ ЦЕННОСТИ

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

- Безупречная организация работы с нашими клиентам
- Профессионализм
- Предельное уважение
- Постоянное развитие
- Личная производительность и дисциплина
- Единое понимание
- Инициатива и новаторство

## 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*

- Электронная почта
- Еженедельные собрания коллектива
- Ежеквартальный информационный дайджест
- Собрания отделов
- QWERTY (или PORTAL)
- Комитет по развитию
- Корпоративные мероприятия
- Адаптационные тренинги (семинары для новых сотрудников)
- Институт наставничества
- Кадровый резерв

## 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.

## ТАБУ

*Нарушение любого «табу», а не только в их совокупности» -  
немедленное расставание с компанией. Навсегда!*

**№ 1.** Нарушение общепринятых в мире цивилизованных форм межличностного и/или межгруппового общения - ***никакое морально–психологическое состояние сотрудника не сможет оправдать его грубость, резкость, бестактность в отношении окружающих.***

**№2.** Заработная плата – ***размеры любого дохода являются коммерческой тайной и сотрудника, и компании и не могут быть предметом распространения и/или обсуждения!***

**№3.** Дисциплина – Закон. Его нарушать нельзя! Принцип соблюдения дисциплины - ***«данный сотрудник в заданное время должен находиться в заданном месте!»***

**№4.** Коммерческая тайна – одно из основных условий благополучия и компании, и сотрудника. ***«Знай – что говоришь, но не говори – что знаешь!»***

**№5.** Ущерб – ***ничто не должно заставить сотрудника стать пособником в нанесении компании морального и/или материального ущерба!***

# СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

*Социальная политика в группе компаний «Стинс Коман» имеет своей целью реализацию нашего лозунга – «ТВЕРДОЕ ОЩУЩЕНИЕ НАДЕЖНОСТИ!».*

## **1. Предоставление возможности приобретения новых профессиональных знаний:**

- 1.1. Технические - по специальным программам Академии информационных систем (АИС);
- 1.2. Менеджмент – ЛИНК в АИС
- 1.3. Иностранные языки – в АИС

## **2. Стабильность** – создание условий для долговременной работы сотрудника в компании:

- 2.1. Гарантия постоянной занятости при условии постоянного развития компетенций сотрудника;
- 2.2. Мотивация и стимулирование;
- 2.3. Формирование благоприятной среды и морально-психологического климата;
- 2.4. Планирование карьеры в компании.

## **3. Безопасность:**

- 3.1. Система обеспечения безопасности бизнеса компаний Группы;
- 3.2. Создание предпосылок для обеспечения физической безопасности;
- 3.3. Сохранность корпоративной и личной собственности.

## **4. Здоровье:**

- 4.1. Регулярные диагностические и профилактические мероприятия в отношении сотрудников и членов их семей;
- 4.2. Регулярный медицинский контроль текущего состояния здоровья сотрудников.

Этим целям служат:

- а) Медицинский центр «Ваш доктор»;
- б) Медицинский пункт;
- в) «Центральна больница экспертизы летно-исследовательского состава» (ЦБ ЭЛИС, г. Жуковский).

## **5. Питание** (принцип «шведского стола»):

- 5.1. Регулярное (по льготным ценам) питание (обед, ужин);
- 5.2. Еженедельный заказ продуктов «на дом».

Основные требования к питанию:

- высококачественные исходные продукты;
- минимизация возможностей образования холестерина в организме;
- разнообразное и ассортиментное меню;
- безупречная санитария технических и обеденной зон.

## **6. Социальные программы:**

- 6.1. Материальная поддержка наименее защищенной части населения – пенсионеров/инвалидов из числа родственников сотрудников;
- 6.2. Единовременные выплаты «за выслугу лет»;
- 6.3. Защита от инфляционных процессов основной «рублевой» части заработка сотрудника;
- 6.4. Жилищные программы (при наличии достаточной потребности).

## **7. Режим труда и отдыха:**

- 7.1. Возможность использования принципа «гибкого рабочего дня»;
- 7.2. Возможность официального изменения режима рабочего дня (при уважительных причинах).

# ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ

*ЦЕЛЬ: Приведение темпов развития сотрудников к темпам развития Компании*

- 1.1. Настоящее “Положение...” определяет и регламентирует этапы, методы и процедуры индивидуальной идеологической и профессиональной подготовки сотрудников, как основы их продолжительной и плодотворной работы в Компании, создания мобильного, высококвалифицированного, ориентированного на конечный результат Коллектива, объединенного общей Идеей, Философией, принципами и правилами, составляющими Миссию, Цели и “Кодекс Корпорации “STINS COMAN”.
- 1.2. Профессиональное развитие персонала Компании предполагает приобретение и совершенствование знаний и навыков сотрудниками для более качественного выполнения постоянных рабочих функций и подготовки их к решению новых задач, занятию новых должностей.
- 1.3. Важнейшим средством профессионального развития персонала является профессиональное обучение – процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков и знаний сотрудникам Компании и включает в себя:
  - адаптацию и стажировку нового сотрудника в Компании;
  - инструктажи и наставничество;
  - техническую подготовку и повышение квалификации ;
  - ротацию и вступление в должность;
  - планирование и развитие карьеры в рамках Компании

*Подробнее – см. документ «[ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ](#)»*

# Спасибо за внимание!

## ГРУППА КОМПАНИЙ «СТИНС КОМАН»

105203, Москва, ул. Первомайская, д. 126

Телефон: (495) 231-3040, 231-3050

Факс: (495) 465-9034

<http://www.stinscoman.com>

E-mail: [info@stinscoman.com](mailto:info@stinscoman.com)