

Командный дух в здоровом бизнесе

В феврале «Деловой Петербург» провел второй фестиваль «Здоровый бизнес» — «Холодные игры». Компании — участники фестиваля не понаслышке знают, что такое открытость и прозрачность, социальная ответственность и эффективная, крепкая команда. А совместные мероприятия позволяют сплотить коллектив, мотивировать на достижение новых целей.



СЕРГЕЙ ТЕРЕНТЬЕВ,

директор департамента недвижимости группы «ЦДС»

Понятие «здоровый бизнес» определяется совокупностью внешних и внутренних факторов. Для меня, как директора департамента, который непосредственно коммуницирует с клиентами, особенно важно то, что компания транслирует вовне. И здесь в первую очередь необходимо со всеми построить взаимовыгодные отношения, основанные на порядочности. Речь идет не только о клиентах, но и о партнерах, коллегах. Понятие порядочности очень емкое, оно включает в себя честность, выполнение своих обязательств и ответственность за конечный результат. Как бы это банально ни звучало, но это основа, отсюда складывается репутация компании. К примеру, у нас девелоперский бизнес — это традиционно сложная история, где зачастую репутация является одним из определяющих факторов. Чтобы выстроить эффективные отношения, необходимо сформировать хорошую, сплоченную команду, сотрудничать на всех уровнях между департаментами, отделами и группами. Это непростая задача, у нее нет единственно правильного решения, многое зависит от умения лидера и руководителя управлять, мотивировать, объединять своих коллег. Все начинается с подбора персонала. Скажем, я обращаю внимание на психотип соискателя, мне необходимо, чтобы человек был не только профессионалом, но и гармонировал с коллективом, совпадал с нашими ценностями. Опыт показывает, что тренинги и качественные обучающие программы способны в разы повысить квалификацию специалиста, а человеческие качества, к сожалению, не корректируются. Команда — это чувство локтя, защищенности, взаимозависимости в хорошем смысле этого слова. В компании важно сохранять единое информационное поле, чтобы все сотрудники знали о том, что происходит сейчас и планируется на будущее, надо быть максимально открытыми. Человек хорошо работает там, где он уверен в своем завтрашнем дне. Большую роль играет социальная ответственность компании перед своими сотрудниками: праздники, спортивные игры, детские лагеря, конкурсы, наличие ДМС и возможность обучения. У нас в компании очень богатая корпоративная культура, каждый год добавляется и разрабатывается что-то новое, необычное.

С одной стороны, это социальные якоря для наших сотрудников, а с другой — способ ведения здорового бизнеса.



МАРИНА КАМАЕВА,

управляющий по корпоративным вопросам региона, АО «Филип Моррис Ижора»

Ответственно развивая свой бизнес в России и создав здесь более 4 тыс. высококвалифицированных рабочих мест, на протяжении уже нескольких десятилетий компания «Филип Моррис Интернэшнл» (ФМИ) уделяет особое внимание вопросам корпоративной социальной ответственности, которая является неотъемлемой составляющей стратегии ведения нашего бизнеса в регионах присутствия компании. Наши благотворительные программы ФМИ в России направлены на решение важнейших социальных проблем общества: развитие системы образования и предоставление экономических возможностей для улучшения качества жизни тех, кто в этом нуждается. Эти проблемы созвучны Целям устойчивого развития, принятым ООН в 2015 году, и связаны с решением важнейших вопросов, влияющих на уровень жизни людей в тех странах, в которых мы ведем наш бизнес. Так, в Ленинградской области уже 10 лет мы поддерживаем развитие среднего профессионального образования, обновляем материально-техническую базу техникумов и колледжей, создаем возможности для повышения квалификации преподавательского состава. Также у нас есть программы, направленные на помощь пожилым людям и поддержку граждан с ограниченными возможностями здоровья.

Особого внимания заслуживает корпоративное волонтерство, которое сейчас активно развивается в российском подразделении компании. В настоящий момент программы в этой области существуют в 17 городах во всех регионах присутствия ФМИ. С точки зрения социальной проблематики они фокусируются на вопросах экологии, а также помощи людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации: несколько раз в год наши сотрудники приводят в порядок рекреационные зоны Ломоносовского района Ленинградской области, а в преддверии Нового года с удовольствием участвуют в «Елке желаний», приобретая подарки для одиноких пожилых людей и людей с ограниченными возможностями. За 15 лет в инициати-

вах корпоративного волонтерства по всей России приняло участие более 5 тыс. человек.



СВЕТЛАНА ИВАНОВА,

руководитель группы компаний «ИВАПЕР»

Эффективная команда для меня — это прежде всего люди, честные, профессиональные, целеустремленные. Как найти таких?! А вы присмотритесь внимательно к собственным сотрудникам. Уверена, среди ваших коллег есть именно такие.

У каждой компании бывают периоды стагнации. В такие моменты организация, ранее походившая на прекрасное озеро, превращается в цветущее болото. В такие моменты важно встряхнуть коллектив, поставив перед ним невыполнимую задачу (так может показаться на первый взгляд). Важно вывести компанию из зоны комфорта.

В стрессовых ситуациях одни опускают руки, говорят: «Нет, нас все устраивает! Не нужно ничего менять. Мы стабильная компания с многолетним опытом». Но обязательно найдутся те, кто мобилизует свои силы, раскрывая потенциал, генерируя прекрасные идеи, поражая своими возможностями.

Я не призываю работать в авральном режиме. Мы все знаем, это крайне неправильный подход к планированию. Задача руководителя — грамотно проводить «гидротехнические» мероприятия по очистке собственного бизнеса. Я искренне считаю, что в основе любых бизнес-процессов лежит движение.



МАРИЯ МАРКОВА,

начальник отдела управления персоналом SRV

Еще несколько лет назад все говорили о жестких условиях ведения бизнеса. Но появляется все больше компаний, которые понимают ценность людей в ком-

пании. «Здоровый бизнес» — это сбалансированная система взаимоотношений между сотрудниками, руководителями, подрядчиками и партнерами. И финансовые интересы вовсе не являются приоритетными — все базируется на гораздо большем: на честности, добропорядочности, сообществе, коммуникациях, на творческих амбициях, на стремлении к росту и достижению общей цели. Такой позиции придерживаемся мы в SRV и стараемся развиваться в этих направлениях.

Что касается формирования команды, то это формирование начинается, как только группа людей понимает, ради чего и почему они все собрались и каких целей хотят достичь. Но не только понимание цели сплачивает людей. В команде у всех должны быть единые ценности, поэтому ее формирование начинается еще на этапе собеседования.

Но не стоит забывать и о развитии людей. В SRV у сотрудников есть возможность учить английский язык, заниматься йогой и консультироваться с врачом прямо в офисе. Мы развиваем коллектив и в профессиональном плане с помощью такого инструмента, как development talk (регулярные встречи руководителя с подчиненными, в ходе которых работник может получить обратную связь).

Важно помнить, что главное в продуктивной работе компании — не отлаженные процессы, а люди. И фокус всегда должен оставаться на сотруднике, поэтому, чтобы руководитель компании понимал, что происходит и чем живет компания, мы регулярно проводим Lunch with Anders (ланч с региональным директором SRV в России), где любой сотрудник может пообщаться с директором компании в неформальной обстановке.

На поддержание командного духа направлена вся корпоративная жизнь компании: начиная с традиционных летних и зимних корпоративов и заканчивая выездными мероприятиями, такими, как, например, «Холодные игры».

Сильнее всего, конечно, сплачивают коллектив добрые дела, благотворительность: когда каждый член команды вкладывается в нечто значимое, ценность этого вклада значительно повышается. Для SRV социальная ответственность имеет очень большое значение, так как компания создает объекты капитального строительства, оказывающие долгосрочное воздействие на окружающий мир. Мы очень трепетно относимся к прозрачности нашей деятельности, к вопросам, связанным с безопасностью труда, и к тому, как мы воздействуем на развитие общества.



АНТОН КРИВОШЕЕВ,

председатель совета директоров
«КомГрупп Холдинг»

Здоровый бизнес — это бизнес, способный к дальнейшему развитию. Сформировать эффективную команду на этапе становления бизнеса, при небольшом штате легко: все работают на результат. В этот период сотрудники видят, какое значение их работа имеет для компании, и это мотивирует. Очень важно суметь сохранить у сотрудников это чувство причастности каждого к общему результату.

Эффективность достигается путем слаженности, взаимодополняемости. Важно изначально хорошо подобрать команду, не боясь расставаться с теми, с кем не сработались. Сотрудники — главная ценность нашей компании. HR-служ-

ба относится к подбору очень серьезно. Задача найти не только профессионалов, но и тех, кто разделяет ценности компании. Тогда корпоративная культура будет не просто словами, но основой, что формирует команду.

Корпоративная культура — действенный инструмент для поддержания эффективности. Это квинтэссенция опыта компании, поэтому важно донести ее до сотрудников. Тогда каждый будет понимать, какое значение его работа, а также работа его коллег имеет для общего результата. Например, в «КомГрупп Холдинг» есть традиция подводить итоги работы за год и публично благодарить сотрудников. Это наш способ показать, что мы ценим и уважаем труд нашей команды.

Социальная ответственность бизнеса — часть нашей корпоративной культуры, и в первую очередь она направлена на собственную команду. Так, мы взяли на себя обязательства по оплате горячего питания сотрудников в рабочее время. Во-вторых, мы выступаем спонсорами различных городских социально-культурных программ, таких как конкурс молодых дизайнеров «Мода. Стиль. Качество». Также на протяжении 8 лет мы постоянно оказываем поддержку фонду помощи детям-инвалидам «Фортуна».



АДЛАН ЭЛИХАНОВ,

директор ООО «Самсон-Мед»

Если отвечать на этот вопрос одной фразой, то здоровый бизнес — это бизнес, в котором людям не стыдно за то, что они делают. Но в то же время это бизнес, характеризующийся хорошими экономическими результатами, эффективностью всех внутренних процессов и доброжелательной атмосферой внутри коллектива.

Помимо того, компании, которые гармонично встроены в современную бизнес-систему, должны быть очень гибкими, способными к постоянному обучению и непрерывному совершенствованию. Как говорится, «чтобы остаться на том же месте, приходится бежать со всех ног. Если же хочешь попасть в другое место, нужно бежать вдвое быстрее».

Формирование команды — это одна из важнейших задач, стоящих перед руководителем. Чтобы команда была эффективной, должно быть понимание общей цели, которая бы разделялась и принималась всеми участниками. Людьями в такой команде должен двигать интерес к их рабочим задачам, а уровень сознательности и взаимодействия внутри коллектива должен быть очень высоким. При формировании такой команды существует два аспекта: первый — это подбор людей, близких по духу и изначально разделяющих ценности компании, второй — развитие необходимых компетенций и формирование «правильного» мировоззрения у людей, которые уже являются частью команды.

Вопросы социальной ответственности в последние годы приобретают особую актуальность, все больше компаний задумываются о своей ответственности за воздействие своих решений и деятельности на общество и окружающую среду. При этом в развитом мире корпоративная социальная ответственность давно уже воспринимается как инструмент, который позволяет повышать деловую репутацию, увеличивать капитализацию компании, устанавливать эффективные и сбалансированные отношения с партнерами, персоналом, потребителями, го-

сударством и различными ассоциациями. Это то, что дает компании ощутимое конкурентное преимущество. Продукция, которую производит наша компания «Самсон-Мед», является социально значимой, при этом у ряда наших лекарственных препаратов отсутствуют аналоги на рынке. Продукция выпускается с соблюдением всех требований, на предприятии давно внедрена система менеджмента качества, а сама компания работает в соответствии с действующим законодательством. Так что, без всяких сомнений, социальная ответственность является одним из приоритетов ООО «Самсон-Мед».



ИГОРЬ ЯНУКОВИЧ,

генеральный директор компании «МЛМ Нева трейд»

Здоровый бизнес — это прежде всего рентабельный, прибыльный бизнес. А вокруг этого строятся все остальное. Ведь только прибыльная компания думает о развитии, об инвестициях, о повышении потенциала своих сотрудников. Еще один признак «здоровья» — вести свой бизнес открыто, прозрачно, честно со всеми заинтересованными сторонами.

Сейчас много говорят о социальной ответственности бизнеса, но каждый понимает под этим что-то свое. Вообще, главное для бизнеса — зарабатывать деньги, тогда будут в выигрыше все: сотрудники, акционеры, контрагенты, государство — ведь компания платит налоги. В моем понимании социальная ответственность бизнеса перед обществом — это «прибыльный бизнес плюс». А «плюс» может быть любым. Экологические проекты, благотворительность, поддержка спорта — главное, чтобы это улучшало жизнь граждан.

Мы видим свою ответственность в нашей работе. Компания занимается лифтовым оборудованием, а лифт, особенно в большом городе, является самым массовым видом транспорта. И мы понимаем, что такое оставить многоэтажный многоквартирный дом без лифта, на время проведения капитального ремонта или даже на несколько часов. Поэтому мы обязаны выполнять не только регламентные нормы, но и чуточку больше.

И для этого нужна в первую очередь команда — люди, которые заряжены и заряжены общими ценностями компании, их объединяют общие принципы, им близки одни и те же идеи. И главное — найти правильных людей, поставить их на соответствующие позиции и дать необходимые ресурсы, чтобы они могли

реализовать свой потенциал. А повышать эффективность команды очень помогают корпоративные мероприятия, как внутренние, так и внешние, такие как, например, «Здоровый бизнес», который проводил «Деловой Петербург». Такие неформальные встречи важны для новых сотрудников компании, они позволяют быстрее влиться в коллектив. Важно, чтобы сотрудники каждого подразделения видели не только свою конкретную задачу, но и понимали общую цель. Корпоративные мероприятия помогают людям, не смотря на звания и должности, выстраивать коммуникации через простое человеческое общение.



ИГОРЬ БОЛЬШАКОВ,

генеральный директор
«Ленинград Центра»

Здоровый бизнес — это синергия в коллективе. Когда несколько по-разному талантливых сотрудников, у каждого из которых свой опыт, начинают продуктивно взаимодействовать, тогда можно говорить о здоровом бизнесе. На этом построен наш основной продукт — наши шоу. Мы стремимся создавать комфортную и продуктивную рабочую среду для каждого. Тогда знания и навыки разных специалистов способны в совместной работе дать эклектичную и эффектную картинку, которая интересна зрителю, вдохновляет его.

«Ленинград Центр» — это центр современных видов развлечений. Наша задача — удивлять зрителей из раза в раз, вызывать более яркие эмоции, буквально выдергивать их из повседневной рутины и экранов смартфонов. Над этой задачей трудится большая команда.

Мы поддерживаем желание сотрудников развиваться, проявлять инициативу, мылить нестандартно. Много внимания отдаем изучению инновационных решений в управлении, некоторые из них успешно апробируем.

Когда создаешь шоу, то понимаешь важность точности каждого героя действия, чем ярче получается характер образа, тем выше успех шоу в целом.

В команде важно помнить, что каждый сотрудник уникален и требует иногда особого подхода. Кому-то может понадобиться немного больше мотивации и поддержки как в рабочем, так и в неформальном общении.

Для руководства важно учитывать особенности команды, при этом выдерживая генеральную линию управления и достижения стратегических задач. Мы не устраиваем специальные мероприятия для поддержания здорового духа компании, но ежедневно прилагаем усилия по поддержанию постоянного благоприятного рабочего климата.

Считаем, что важнее каждый день делать небольшой шаг в этом направлении, нежели пытаться наверстать все за счет редких мероприятий. Поэтому мы в первую очередь обеспечиваем финансовую стабильность на высоком уровне в сравнении с уровнем зарплат в нашей сфере. Во-вторых, особое внимание мы уделяем обучению и повышению квалификации. Наши сотрудники выбирают образовательные направления сами, или же мы рекомендуем им программы и отраслевые выставки, но в любом случае способствуем развитию и росту профессионалов.

МАРИЯ МОКЕЙЧЕВА

maria.mokeycheva@dp.ru

» Сформировать эффективную команду на этапе становления бизнеса, при небольшом штате легко: все работают на результат. Важно сохранить это чувство причастности общему результату.