

УТВЕРЖДАЮ»
Генеральный директор
Фонда содействия развитию
инвестиций в субъекты малого и
среднего предпринимательства в
Ханты-Мансийском автономном
округе Югре

_____ А.В. Кислер

«___» _____ 2012 года

УТВЕРЖДАЮ»
Генеральный директор
Фонда поддержки
предпринимательства Югры

_____ О.А. Сидорова

«___» _____ 2012 года

УТВЕРЖДАЮ»
Генеральный директор
Фонда микрофинансирования
Ханты-Мансийского автономного
округа Югры

_____ А.М. Белов

«___» _____ 2012 года

УТВЕРЖДАЮ»
И.о.генерального директора
ООО «Окружной Бизнес-
Инкубатор»

_____ И.А. Кузьмина

«___» _____ 2012 года

Кодекс корпоративной культуры

Кодекс корпоративной культуры един для всего персонала. Все сотрудники добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового поведения, установленных в данном Кодексе.

Общие положения

Цель введения в действие настоящего кодекса состоит в формировании и внедрении в деятельность традиций корпоративной практики российского бизнеса, отвечающих международным принятым стандартам, основанным на безусловном соблюдении требований законодательства и применении этических норм делового поведения, общих для всех участников делового сообщества.

Соблюдение настоящего Кодекса базируется на позитивных традициях, нормах, правилах жизни и работы сотрудников.

Наша Миссия – финансируя, обучая, консультируя – развиваем малый и средний бизнес в целях обеспечения роста благосостояния и качества жизни населения Югры!

Краткое изложение миссии – способствовать развитию малого предпринимательства на территории Ханты-Мансийского автономного округа.

«Помощь – начинающим, поддержка – успешным!»

КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Мы всегда чувствуем ответственность за результат, поэтому...

У нас принято:

1. Быть пунктуальными.
2. Исполнять обещанное.
3. Признавать ошибки и вносить предложения по их исправлению.
4. Всегда стремиться к лучшему результату и искать максимальное количество возможностей для достижения его.
5. Демонстрировать предприимчивость в ситуации сложных или амбициозных задач.
6. При достижении результата чувствовать ответственность за общие ресурсы и ориентироваться на экономию ресурсов, для нас важно быть более эффективными при решении любой задачи.
7. Конструктивно и осознанно принимать обратную связь от коллег. Для нас важно общаться друг с другом на профессиональные темы.

8. Верить в то, что мы делаем правильное дело: «Делай, что должно и будь, что будет. Для нас важно верить в то, что мы делаем и понимать то, куда мы стремимся.

У нас не принято:

1. Перекидывать ответственность на другого, и вину на других (обстоятельства и иные причины).
2. Нарушать сроки исполнения.
3. Умалчивать о проблемах и ждать, когда ситуация решится сама собой.
4. Быть пассивным при достижении личных и командных целей.

Мы категорически не принимаем:

1. *Отсутствие выводов из совершаемых ошибок.* Мы не боимся ошибок, но мы не понимаем тех, кто не делает никаких выводов и продолжает ошибаться. Мы готовы поддерживать, но если Вам все равно, то нам не по пути.

2. *Саботаж.* Любое действие, связанное с сознательным неисполнением профессиональных обязанностей, мы категорически не принимаем в наших сотрудниках.

ДОВЕРИЕ

Мы верим Вам, мы верим в Вас, поэтому...

У нас принято:

1. *Говорить правду:* мы уверены, что только правда звучит правдоподобно.

2. Открыто заявлять о своих обязательствах и держать слово.

3. *Верить в собственные возможности,* возможности коллег и клиентов. Все наши отношения построены на вере и доверии, мы знаем, что доверять здорово!

4. Доверять решениям руководителя.

5. Доверять друг другу и ожидать того же в ответ.

6. Верить в правильность выбранного направления, в командные цели и ценности.

7. Верить в то, что каждый человек может больше. Именно на этой вере основана наша требовательность к себе и другим. «Ты можешь больше, чем ты думаешь!»

Сотруднику запрещено:

1. Намеренно умалчивать и искажать информацию. Мы не боимся ошибок, но мы хотим знать правду. Именно на правде строится доверие.

2. Сравнивать объем и качество работы сотрудников и подразделений. У нас каждый значим в команде, а значит ценность каждого не подвергается сомнению.

Мы не принимаем и не понимаем:

1. *Намеренную ложь и создание атмосферы недоверия в рабочей команде.*

2. *Сплетни и подстрекательство* – мы очень ценим доверие в нашей команде и категорически не хотим, чтобы было по другому.

ИНИЦИАТИВА

Настоящих буйных мало, вот и нету вожаков...

У нас принято:

1. Предлагать новые идеи, касающиеся нашей Компании, отношений между сотрудниками и отношения к клиенту.

2. Мы не боимся дополнительных нагрузок - именно поэтому у нас принято выходить за рамки своих должностных обязанностей - мы верим в то, что расти можно не только по вертикали, но и по горизонтали.

3. Проявлять деловую активность во всем - мы учим, как вести бизнес, а значит сами должны являться примером для подражания - мы открыты новым контактам и новым идеям везде и во всем. Мы просто любим учиться!

4. Активно участвовать в корпоративных мероприятиях компании - мы верим в то, что именно общий досуг объединяет нас и дает нам понимание и ощущение команды.

5. Заканчивать инициативу - мы верим в то, что инициатива Не Наказуема. Наши руководители открыты любым предложениям и инициативам, для нас важно хорошо преподнести свою идею.

Сотруднику запрещено:

1. *Бездействовать* - для нас совершенно неприемлемо ждать, когда руководитель даст нам очередное задание. Мы верим в то, что наши результаты зависят только от нашей инициативы. Ведь нам ничего не стоит спросить: «Чем я сейчас могу быть полезен?»

2. *Затягивать работу* – мы знаем, что большое количество людей склонны прикрываться занятостью и срочностью, чтобы не делать важное. Для нас принципиально важно делать важное, потому что мы очень ценим наши цели и стратегию. Если не мы, то кто?

3. *Проявлять инициативу без действия* - мы знаем, что результат дает только действие. Критиковать и обсуждать умеют все. Для нас важно, чтобы сотрудник, который критикует, предлагал альтернативное решение и был готов проявить инициативу в реализации.

Мы не принимаем и не понимаем:

1. *Душение инициативы* – мы приветствуем инициативу и творчество. Если для Вас это странно и глупо, наверное, нам не по - пути. Мы верим в то, что развитие происходит только тогда, когда каждый сотрудник готов проявлять инициативу и нести за свои предложения ответственность.

КОМПЕТЕНЦИЯ

Каждый имеет право на развитие...

У нас принято:

1. Стремиться к саморазвитию – у нас принято хотеть учиться; ведь мы сами учим людей становиться лучше и эффективнее.

2. Быть Эмоционально компетентным - именно поэтому мы готовы все время развиваться и учиться, а так же осознанно контролировать свои эмоции и чувства, потому что мы верим в то, что именно эмоциональный комфорт дает возможность развиваться в заданном направлении нам и нашим клиентам.

3. *Владеть информацией* - именно поэтому мы всегда открыты возможности поделиться или принять информацию от коллеги по работе, потому что владение информацией позволяет нам находить более эффективные профессиональные решения.

4. Стремиться найти решение самостоятельно - мы не боимся просить помощи у коллег, но мы уважаем их время и задачи, именно поэтому мы сначала ищем сами и только потом обращаемся за помощью.

5. *Работать во внеурочном режиме* - мы служим людям, а любая работа в секторе «человек - человек» предполагает нюансы. Для нас самое главное - решить проблемы и задачи клиента, именно поэтому мы готовы к «внеурочным» ситуациям и задачам. Для нас нет ситуации «это меня не касается». Мы работаем «до последнего клиента...»

6. Правильно расставлять приоритеты и ценить свое время, время клиента и время своих коллег.

Сотруднику запрещено:

1. Быть безразличным в любой профессиональной коммуникации: общение с клиентом, с коллегой, отношение к собственным профессиональным задачам.

2. Отвечать на запрос: «А мне оно надо?» - любая задача, которая касается одного из нас, является общей задачей компании! Так же мы не принимаем отговорки, мы считаем, что если хочешь, можно найти тысячу возможностей, если не хочешь - тысячу причин.

3. Проявлять безграмотность и небрежность во всем – мы работаем с людьми, именно поэтому прав на ошибку у нас очень мало. Мы считаем важным следить за тем, насколько качественно сделана та или иная работа.

Мы не принимаем и не понимаем:

1. *Любые действия, которые приводят к урону репутации нашей Компании* - мы ценим статус нашей компании, именно поэтому любые действия, порочащие честь нашей компании, воспринимаются нами как саботаж и вредительство.

КОМФОРТ

Хорошо, когда все хорошо...

У нас принято:

1. Приходить на работу в хорошем настроении. Мы верим в то, что оптимисты действуют более эффективно.

2. Быть отзывчивым и открытым к радостям или проблемам коллеги – мы верим в то, что именно комфортные отношения могут создавать саморазвивающуюся организацию.

3. Делать друг другу комплименты, хвалить друг друга, мы знаем, что именно положительная оценка способна развивать и поддерживать каждого из нас.

4. Вести здоровый образ жизни - это здорово!

5. Придерживаться делового дресс - кода. Мы работаем в бизнес среде, а значит каждый из нас является образчиком современного предпринимателя. Мы можем развивать и создавать только тот образ, который демонстрируем сами.

Сотруднику запрещено:

1. Грубить и хамить в любой ситуации, будь то общение с клиентом или просто общение со знакомыми. Мы всегда помним, что каждый из нас - лицо компании.

2. Ныть и демонстрировать недовольство обстоятельствами и жизнью в целом. Мы верим, что наша жизнь - это результат наших выборов и целей, Мы сами несем ответственность за все результаты и последствия.

3. Паниковать. Мы знаем, что от нашей работы зависит очень много, а значит у нас нет права сомневаться в выбранном пути и стратегии.

Мы не принимаем и не понимаем:

1. *Сплетни и ложь – потому что они снижают комфорт нашего взаимодействия во всем.* А мы хотим, чтобы в нашей компании каждому было комфортно.

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Результат не врет!

У нас принято:

1. Быть готовым достигать результата. А это значит, что мы постоянно открыты поиску и азарту достижения.

2. Давать больше чем, возможно, от тебя ожидают. Мы не боимся бросать вызов себе, своим сотрудникам и клиентам - мы верим в новые результаты и новые возможности.

3. Планировать и прогнозировать результаты - мы большое значение уделяем тайм-менеджменту. Именно поэтому мы всегда успеваем вовремя.

4. Быть эффективным. Для нас важно не «добежал и умер», а «добежал и живу». Мы верим в то, что можно быть более эффективным каждый день и в каждом действии.

5. Обмениваться и делиться информацией - потому что именно в обмене информацией мы видим возможность создать саморазвивающуюся организацию.

6. Осуществлять наставничество - потому что только постоянная поддержка способна развивать каждого из нас.

Сотруднику запрещено:

1. Создавать «синдром занятости» - мы верим в то, что для решения важных задач всегда можно найти время, все остальное – маски и отлынивание от важного.

2. Не выполнять поставленные задачи - проще говоря – отлынивать от своих прямых обязанностей под различными предлогами и причинами, которые, если очень постараться, всегда можно найти.

Мы не принимаем и не понимаем:

1. Системное невыполнение задач - 50 % - это уже критично; мы верим в то, что все проблемы можно решить, если наш сотрудник игнорирует эту возможность, значит ему все равно, а для нас это неприемлемо.

2. *Саботаж*. Любое действие, связанное с сознательным неисполнением профессиональных обязанностей, мы категорически не принимаем в наших сотрудниках.

КОМАНДА

Для результата важен каждый!

У нас принято:

1. Взаимовыручка- мы верим, что только установка «выиграл-выиграл» помогает людям развиваться и двигаться вперед;
2. Отзывчивость - нам просто «не все равно!»;
3. PR собственной компании; даже, и тем более, если мы находимся в компании собственных друзей. Мы верим в то, что если я работаю в данной компании, я, по определению, разделяю все цели и ценности. В противном случае – Зачем я это делаю?
4. Разделять цели и ценности нашей команды - мы верим в то, что можем повлиять на развитие и ход корпоративной культуры. Если я не согласен с тем или иным решением, я всегда могу предложить собственный вариант и взять на себя ответственность за реализацию.
5. Быть преданным лидеру – эта идея исходит из принципа доверия. Если я работаю со своим лидером – я ему доверяю, а если доверяю, то не сомневаюсь в его решениях.
6. Уважать коллег и сотрудников – каждый из нас – часть команды, а значит ценность каждого для команды безусловна. У нас принято доверять и верить. А значит каждый сотрудник важен для команды.

Сотруднику запрещено:

1. Отказывать в помощи – у нас нет личных целей, все, что касается должностных обязанностей каждого имеет отношение к общим целям и миссии компании.
2. Игнорировать корпоративные мероприятия.
3. Принимать роль другого – мы не всегда знаем объем и значение роли другого, но как говорится «незнание законов не освобождает от их ответственности», Для достижения результата важен каждый. Именно поэтому у нас запрещено делать выводы об объемах работы другого только на основании собственных наблюдений и транслировать эти выводы в команде.

Мы не принимаем и не понимаем:

Игнорирование ценностей команды – это наверно самое главное и ужасное, потому что именно на ценностях строятся наши отношения в команде, с партнерами и клиентами

В целях развития Положений настоящего Кодекса могут приниматься иные нормативные и не нормативные документы.