

УДК 658.5

*Яковенко Р.В.,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри маркетингу, менеджменту та економіки,
Іванченко М.Р.,
здобувач вищої освіти,
Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті*

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТОВ «ОНІКС-СИСТЕМЗ»

Корпоративна культура ТОВ «Онікс-Системз» глибоко пронизана інноваціями, творчістю та прагненням до удосконалення. Заснована більше, ніж 20 років тому компанія пройшла величезний шлях у розробці та підтримці веб-ресурсів та програмного забезпечення. Зараз вона нараховує біля 390 талановитих колег, які працюють разом для досягнення спільних цілей.

У ТОВ «Онікс-Системз» є чітко сформована корпоративна культура, де головною цінністю є люди. У 2019 році були чітко сформульовані та представлені CEO компанії Дмитром Дурачем основні чотири цінності компанії.

Взаємоповага (Respect) – проявляється в багатьох важливих процесах компанії. Таких як recruiting, onboarding, welcome coffee, salary review, promotion та switch, anniversary, teambuildings, чесність і повага до клієнта та ін. Під час таких процесів, як рекрутинг, онбординг та "welcome coffee", виявлення поваги проявляється у високій увазі до кандидатів, їхнього досвіду та потреб, а також у ретельному урахуванні їхніх побажань та інтересів. Компанія прагне створити найкомфортніший можливий процес співбесід та вступу в колектив. У важливих етапах, таких як перегляд заробітної плати, підвищення та зміна позиції, організація високо цінує досвід колег, стимулює їх за досягнення та підтримує їх здатність змінювати напрямок, враховуючи їхні таланти. Під час ювілейних подій та командних заходів, товариство висловлює подяку за самовіддачу, витрачені зусилля та роки, проведені разом у роботі і поважає право та бажання всіх колег на неформальних зустрічах.

Поліпшення (Improvement) – компанія фокусує свої зусилля на безперервному розвитку як професіоналів, так і особистостей. Сприймає важливість того, щоб ставати кращими завтра, ніж були

вчора. Їх постійний ріст та розвиток проявляються в удосконаленні себе, компанії, робочих процесів та оточуючого світу. Її прагнення до удосконалення виявляється в різних ключових процесах компанії, таких як presale, комунікація з клієнтами, 1-to-1. Організація активно розвивається та удосконалюється, будуючи нові співпраці та підтримуючи тривалі відносини як з клієнтами, так і між колегами. Для компанії "Improvement" — це постійний процес вивчення нового, експериментів та накопичення досвіду, що визначає їх ставлення до розвитку та удосконалення.

Унікальність (Uniqueness) – товариству важлива унікальність таланту кожного і можливість кожного знаходити свій власний шлях і приймати унікальні рішення. Принцип унікальності проявляється в різних ключових процесах цієї компанії, таких як Onix academy, knowledge base, Grow, banch, де кожен має можливість розвиватися своїм шляхом, створюючи та застосовуючи власні унікальні методи для їх реалізації. Під час подій, таких як anniversary, welcome coffee, smm, компанія намагається акцентувати увагу на важливості та унікальності кожного зі своїх колег, а також компанії в цілому.

Відкритість (Openness) – організація завжди відкрито пояснює свою позицію й поважає думки та ідеї своїх колег. Вона сприяє вільному мисленню та є відкритою до ініціатив співробітників і нових напрямків розвитку. Принцип «Openness» для керівництва компанії означає можливість відкрито говорити про це, розуміти і будувати стратегію на основі цього. Чим далі компанія йде цим шляхом, тим більш унікальною стає.

Разом із цінностями було вирішено відзначати й річниці роботи в компанії всіх колег. Зараз кожен отримує подарунок від компанії, залежно від років роботи в компанії, загалом це: шкарпетки, пляшка для води, ланч-бокс, рушник, плед, парасолька, спортивні сумки, рюкзаки, одяг, набір для барбекю, підставки під ноутбук, павербанки, дорожні набори тощо. Також робиться святковий пост у корпоративному месенджері, де вітають колеги, у яких в тому місяці річниця роботи та розписується невелике інтерв'ю з одним із колег. Варто також відмітити, що на кожну річницю розроблений свій невеликий логотип.

На логотипі одного року зображений «дракон помилки», оскільки саме в перший рік роботи багато колег бачать його в себе в моніторах. На два роки – знак «інь-янь», на три роки – трикутник, як

три кути, на чотири роки – 4-ри стихії, на п'ять років – долоня, яка показує «п'ять», на шість років кубик-рубик, на сім років – веселка, оскільки там 7 кольорів, на вісім років – перевернута вісімка, тобто знак безкінечності, на дев'ять років – куб, в якому дев'ять кутів, на десять років – «влучання в ціль», на одинадцять років – елемент бінарного коду, на дванадцять років – «годинник», на тринадцять – листочок щасливої рослини, як оберіг від нещасливого числа, на чотирнадцять – «переможний щит», на п'ятнадцять років – знак рокера і на шістнадцять років і так далі – діамант. Таким чином, можна прослідкувати логіку, що всі логотипи придумані не просто так, а мають певну логіку та тлумачення.

Усім колегам дуже подобається, що компанія відзначає і вітає їх у такий спосіб, оскільки це означає, що компанії не байдуже, вона слідкує, пам'ятає та дякує кожному за роботу та внесок.

Також у компанії чітко сформована та прописана культура спілкування. Вона базується на тому, що всі є рівними між собою, кожен колега може особисто зв'язатися з директорами компанії та висловити свою ідею чи обговорити будь-яке інше питання. Між колегами панує взаємоповага і кожен між собою спілкується, як хороші приятелі. Така стилістика спілкування робить робочу атмосферу приємною і це відображається на ефективності роботи.