

КАРЬЕРА В ОНИКС

ИНТЕРВЬЮ С ОТДЕЛОМ ПЕРСОНАЛА



АНАСТАСИЯ ТЮШКЕВИЧ,
директор по персоналу



АЙСЫЛУ ФАХРЕТДИНОВА,
менеджер по обучению и
развитию персонала

С какой структурой компания идет в 2024 год?

АНАСТАСИЯ: Структура компании не подлежит большой корректировке. В 2024 году планируется увеличение численности сотрудников во всех филиалах. В данный момент ОНИКС – это три города: Санкт-Петербург, Екатеринбург и Подмоскowie (г. Реутов). В Петербурге расположен центральный офис, производство, складской комплекс и логистический блок. С 2016 года в Екатеринбурге открыт отдел продаж, производство и вместительный склад. Третий год в Москве существует отдел продаж и складской комплекс.

Что делает ОНИКС одной командой?

АНАСТАСИЯ: Целью сотрудников компании является объединение коллектива с помощью единого видения настоящего и будущего компании. Руководство не скрывает своих планов и активно делится с сотрудниками к чему мы стремимся. Для нас важна честность и открытость с работниками и партнерами. Мы всегда стремимся к открытому диалогу. Именно поэтому мы в ТОП'e :)

Внутри нашей компании есть мотивационный проект – легенды ОНИКС, где мы поощряем и выявляем людей, которые проработали в компании свыше 5 лет и принесли ощутимую пользу. Без них мы уже не можем представить ОНИКС!

Добиваться поставленных целей помогают семь принципов:

1. ОРИЕНТАЦИЯ НА РЕЗУЛЬТАТ. В первую очередь, компании поощряет достижение конкретных

целей и результатов. Результат превалирует над процессом.

2. КОМАНДНАЯ РАБОТА. Достижение целей всем вместе. Для эффективной работы общие, командные цели превалируют над личными целями. Ответственное и результативное выполнение своих обязанностей, лучшая работа на своем участке поля – самый важный вклад в командный успех. Победим только вместе!

3. РАЗВИТИЕ. Компания ориентируется на долгосрочное и стабильное лидерство. Важно не только взойти на вершину, но и удерживать лидерские позиции на протяжении длительного времени, а это невозможно без постоянного совершенствования, задания все более высокой планки, новых целей и горизонтов. Компания развивается только тогда, когда развивается каждый ее работник!

4. КЛИЕНТЫ. Компания ориентируется на потребности целевых клиентов и максимальное удовлетворение этих потребностей.

5. РАБОТНИКИ КОМПАНИИ. Все, кто работает в компании ОНИКС – члены нашей КОМАНДЫ. При следовании всем ценностям каждый работник – лучший! Во внутренней среде для нас приоритет №1 – создание для всех работников наилучших условий для максимально эффективного выполнения задач и достижения целей.

6. ЧЕСТНОСТЬ И ОТКРЫТОСТЬ. Компания в своей деятельности руководствуется принципами честной конкуренции и максимальной открытости для участников рынка.

7. СТРЕМЛЕНИЕ К ЛИДЕРСТВУ. Во всех аспектах своей деятельности Компания стремиться быть первой. Быть лидерами во всем и всегда!

Какие социально значимые проекты для отдела персонала стартовали в 2023 году?

АНАСТАСИЯ: Во-первых, сотрудничество с Ленинградским зоопарком. Мы стали участниками программы «опека животных» и на протяжении года оказываем спонсорский вклад на содержание и обслуживание птицы чеглок. Выбор пал неслучайно: наша торговая марка ЧЕГЛОК носит такое же название, как и хищная птица. От этого факта наши сотрудники и соискатели в диком восторге!

Во-вторых, проведена очередная специальная оценка условий труда.

В-третьих, с 1 сентября перешли на кадровый электронный документооборот.

В-четвертых, внедрились ДМС для сотрудников.

Как сотрудники общаются между собой?

АНАСТАСИЯ: Деловая коммуникация осуществляется через Битрикс.24. Там мы не только ставим задачи, но и обмениваемся новостями, проводим опросы и знакомимся с новыми сотрудниками. Каждый день генеральный директор формирует новости компании в рубрике #ПУЛЬСОНИКС и каждый месяц посещает один из отделов с видео-интервью, чтобы узнать последние новости. Существует корпоративный электронный журнал ежемесячных новостей каждого подразделения – Вестник Побед. Доступ в Битрикс есть у каждого сотрудника через компьютер или мобильное приложение.

В ОНИКС прекрасный баланс между отдыхом и работой! Вне зависимости от сезона, они очень разнообразны: зимой – снегоходы, интеллектуальные игры; летом – прогулки на кораблике, пешие экскурсии, квадроциклы и т. д. Летом 2023 протестировали новый вид корпоративного отдыха - туристические походы с палатками и сплав по реке. Понравилось! Каждое событие направлено на сплочение коллектива, ведь доказано, что дружная команда на 70% эффективнее разрозненного коллектива. Неформальное общение помогает лучше узнать друг друга,

после чего эффективность совместной работы возрастает на 50–70%.

Как построено обучение внутри компании?

АНАСТАСИЯ: Чтобы компания могла стабильно развиваться и удерживать лидерские позиции, необходимо развивать ее сотрудников. 2023 год выбран Годом обучения и развития персонала. За последние полгода нас стало больше на 26 человек! Отдел персонала тоже расширился, появилась Айсылу Фахретдинова менеджер по обучению и развитию персонала. Слово ей!

АЙСЫЛУ: Компания поняла, что может дать сотрудникам еще больше, чем дает сейчас. Тем более у работников есть потребность повышать квалификацию. Передо мной стоит задача организовать систему развития действующего персонала и настроить программу ввода в должность для новых сотрудников.

Что ждет новичка в ОНИКС?

АЙСЫЛУ: Новичка ждет погружение в отрасль и специфику работы через обучающую платформу в команде с наставником. Выстроенный учебный план позволит новому сотруднику легко пройти адаптацию. Онбординг помогает вступить в должность без стресса.

Профессиональный портрет каждого сотрудника реализуется посредством профиля должности и уровнем его владения. В построении профиля должности мы используем модель компетенций, которая включает в себя 4 их вида: они разбиваются на более мелкие и включают в себя конкретные знания, умения, навыки и личностные характеристики.

Например:

- Когнитивная компетенция включает в себя теоретические, практические и контекстные знания и процедурные навыки (знания о продукте и смежных областях, умение работать в программах и т. д.);
- Функциональная компетенция, реализуется через основные обязанности сотрудника (работа с клиентом, выполнение КР и т. д.);

- Высокая поведенческая компетенция помогает сотруднику исполнять свои обязанности максимально эффективно, результативно и без стресса, потому что это его личные качества. Например, стремление выявлять причинно-следственные связи, уверенность, инициативность;

- Так как мы нацелены на долгосрочное сотрудничество в парадигме «победа-победа», то развиваем и этическую компетенцию наших сотрудников. Это следование деловой культуре и реализация ее в повседневной работе.

Так же у наших сотрудников есть возможность стать ведущими на YouTube-канале компании. Свыше 12 сотрудников регулярно принимают участие в съемках, тем самым повышая собственные навыки самопрезентации, ораторского мастерства, расширяя понимание продукта и многое другое. Так же этот YouTube-канал выступает в роли публичной видео Базы Знаний.

Как устроиться на работу в ОНИКС?

АНАСТАСИЯ: Подготовьтесь к собеседованию, по-возможности, изучите информацию о компании. Отправьте отклик на размещенную вакансию на нашем сайте, через HeadHunter, Trudvsem, Зарплата.ру или по почте a.tyushkevich@onyxspb.ru. Если ваше резюме соответствует требованиям, предъявляемым к вакансии, поступит приглашение пройти первичное интервью. Для соискателей в Екатеринбурге и Москве собеседование пройдет по видеосвязи. Часть должностей предполагает прохождение тестирования (например бухгалтерия, отдел маркетинга или закупки). На вторичном этапе последует беседа и знакомство с руководителем.

С 2024 года планируется сотрудничество со средне специальными учебными заведениями на Урале, которые готовят токарей. Будем организовывать прохождение производственной практики с дальнейшим трудоустройством. Готовы взять молодого специалиста без опыта и обучить.