

# РОЛЬ ЦЕННОСТЕЙ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ

*как мы относимся к друг другу и миру вокруг,  
какую атмосферу создаем, как общаемся,  
как создаем и идем к успеху.*

Рынок труда в России

14.04.2023, 16:17



35K



2 мин.

## Бренды набирают рабочие руки

HR-бренд работодателя важен почти для 40% сотрудников



Для большинства соискателей на российском рынке труда главным фактором при выборе работы является размер зарплаты, однако уже на втором месте по значимости оказывается HR-бренд компании. В числе его основных составляющих работники называют команду компании (66%), логотип (18%) и слоган (10%).

Хотя для большинства соискателей наибольшее значение при выборе работы играет размер зарплаты (54%), многие также ориентируются на HR-бренд работодателя (38%). К такому выводу пришли аналитики iConText Group по результатам своего исследования.

# ЦЕННОСТИ – ОСНОВА И ФУНДАМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КОМПАНИИ:

ЗНАЧИМЫЕ, ОБЩЕПРИНЯТЫЕ И РАЗДЕЛЯЕМЫЕ  
СОТРУДНИКАМИ УБЕЖДЕНИЯ И ПРИНЦИПЫ,  
ЗАКРЕПЛЕННЫЕ В СТАНДАРТАХ  
И ПРАВИЛАХ ПОВЕДЕНИЯ.



# ДЛЯ ЧЕГО НУЖНЫ ЦЕННОСТИ?



**ПОДБОР ПЕРСОНАЛА:**

**ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ, КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАНДИДАТОВ, КОТОРЫЕ НАИЛУЧШИМ ОБРАЗОМ ПОДХОДЯТ К КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ .**

**РАЗВИТИЕ  
СОТРУДНИКОВ:**

**ЦЕННОСТИ МОГУТ СЛУЖИТЬ ОСНОВОЙ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ, КОТОРЫЕ ПОМОГАЮТ СОТРУДНИКАМ УЛУЧШИТЬ НАВЫКИ И ПОВЫСИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СВОЕЙ РАБОТЫ.**

**МОТИВАЦИЯ:**

**ДЛЯ СОЗДАНИЯ ОБЩЕГО ВДОХНОВЛЯЮЩЕГО ЗНАМЕНАТЕЛЯ, КОТОРЫЙ МОЖЕТ ПОМОЧЬ СОТРУДНИКАМ ЧУВСТВОВАТЬ СЕБЯ ЧАСТЬЮ ВЫСОКОЙ МИССИИ ИЛИ ЦЕЛИ.**

**ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ:**

**ОРИЕНТИР ПРИ ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ, ОСОБЕННО В ТЕХ СЛУЧАЯХ, КОГДА ЕСТЬ АЛЬТЕРНАТИВА.**

**ОТНОШЕНИЯ С  
КЛИЕНТАМИ:**

**ЛОЯЛЬНОСТЬ КЛИЕНТОВ, КОТОРЫЕ РАЗДЕЛЯЮТ ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ И ВОСПРИНИМАЮТ КАК ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОГО ПАРТНЕРА.**



# ПРОЕКТ ЦЕННОСТИ

---

**АГРОХОЛДИНГ БЕЛАЯ ДАЧА -  
БРЕНД № 1 В КАТЕГОРИИ МЫТЫХ САЛАТОВ В РОССИИ.**

**ВЫРАЩИВАНИЕ И ПЕРЕРАБОТКА:  
УПРАВЛЯЮЩАЯ КОМПАНИЯ, СЕЛЬХОЗПЛОЩАДКИ 1000 ГА -  
ОТКРЫТЫЙ И ЗАКРЫТЫЙ ГРУНТ (ОВОЩИ И САЛАТНЫЕ КУЛЬТУРЫ),  
3 ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ЗАВОДА .  
ШТАТ 1300 СОТРУДНИКОВ.  
КОМПАНИЯ С ИСТОРИЕЙ И ТРАДИЦИЯМИ.**

## Белая Дача<sup>♥</sup>



### *МИССИЯ компании*

*Наша миссия — изменить что и как мы едим.  
Мы хотим, чтобы есть было приятнее и удобнее, а  
сама еда стала полезнее.  
Ради этого и существует Белая Дача.*

# ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ

## подготовка сбор информации

сессия/мозговой  
штурм с  
ключевыми  
руководителями,  
формирование  
"длинного"  
списка

## верификация

опрос всех  
сотрудников (в  
рамках опроса  
вовлеченности),  
какие ценности  
они разделяют

## текст визуализация

формулировка  
рабочей группой  
ценностей с учетом  
собранной  
информации и  
ценностей торгового  
бренда,  
утверждение ТОП  
менеджментом

## индикаторы

определение  
поведенческих  
индикаторов  
рабочими группами  
по ценностям,  
создание карты  
компетенций на  
основе ценностей,  
оценки на  
соответствие  
ценностям при  
приеме, кадровом  
перемещении

## популяризация

информирование: на  
портале,  
размещение  
плакатов на  
площадках,  
сувенирная  
продукция, welcome-  
тренинг, тренинги и  
мероприятия по  
ценностям,  
обсуждение в  
годовом интервью,  
геймификация



# НАЧАЛО



старт проекта

что такое ценности

дискуссия с ключевыми руководителями

формирование "длинного" списка

## ЧЕСТНОСТЬ

\* говори правду  
\* для нас обязательно выполнение всех требований, правил, установленных норм и договоренности

## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

БЕРЕТ НА СЕБЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ  
за результат, перед клиентом, перед партнерами, перед обществом, перед собой.  
за Технологию и качество, за Бренд, за решение и обязательства.

## ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

ЭФФЕКТИВНО, КАЧЕСТВЕННО И СО ЗНАНИЕМ  
ДЕЛА ПРИМЕНЯЕМ СВОЙ ОПЫТ

(ПОСТОЯННОЕ)  
СТРЕМЛЕНИЕ К СОВЕРШЕНСТВУ:

непрерывное совершенствование  
в технологиях, бизнес процессах  
с целью повышения их эффективности

развитие персонала на всех  
уровнях через обучение, готов-  
ность к саморазвитию, инициа-  
тивность.



# ОПРОС

|                     |                   |
|---------------------|-------------------|
| Фактор:             | Ценности Компании |
| По компании в целом |                   |

Я разделяю следующие ценности:





# ТЕКСТ

## Постоянное развитие

Мы непрерывно учимся и ищем новые способы, чтобы быть лучшими в своем деле.

## Любовь к своему делу

Мы работаем с интересом и удовольствием, заряжаем энергией и вдохновляем на успех себя и других. Мы меняем жизнь к лучшему.

Expert  
We're always learning new and better ways to do thing.

## Успех зависит от каждого

Мы приветствуем смелые идеи и учимся на ошибках.  
Вместе ищем, мечтаем и создаем.

\*

Мы приветствуем смелые идеи и учимся на ошибках.  
Стремимся к максимальным результатам, оптимально используем ресурсы.

\*

Мы приветствуем смелые идеи и учимся на ошибках.  
Работаем эффективно, оптимально используем ресурсы.

### Indulgent

We want people to take the time to treat themselves and the ones they love.

### Inspiring

We inspire others to do and achieve more through the love of food.



Любовь к своему делу

Работа в команде (уважение, забота)

Честность/ Открытость (говорим об ошибках)

Непрерывное совершенствование (эффективность, профессионализм)

Инициативность

Генераторы идей

Не все равно

Проактивность

# ЦЕННОСТИ

## любовь к своему делу

Мы работаем с интересом и удовольствием, заряжаем энергией и вдохновляем на успех себя и других. Мы меняем жизнь к лучшему.

## держим слово

Мы честны и открыты друг с другом и с партнёрами. Мы несём ответственность за результат.

## мы — команда

Мы делимся опытом, уважаем и поддерживаем друг друга. Вместе достигаем общие цели.

## успех зависит от каждого

Мы приветствуем смелые идеи и учимся на ошибках. Работаем эффективно, оптимально используем ресурсы.

## непрерывное развитие

Мы постоянно учимся и ищем новые возможности, чтобы быть лучшими в своем деле.

## качество и безопасность

Создавая безопасные условия труда, мы гарантируем высокое качество во всем, что мы делаем.





















**Белая Дача**  
КОРПОРАТИВНЫЙ ПОРТАЛ

МИССИЯ

**ЦЕННОСТИ**

СТРАТЕГИЯ

ИСТОРИЯ

КОМПАНИЯ СЕГОДНЯ



1

**ЛЮБОВЬ к своему делу**

Мы работаем с интересом и удовольствием, заряжаем энергией и вдохновляем на успех себя и других. Мы меняем жизнь к лучшему.



2

**Держим СЛОВО**

Мы честны и открыты друг с другом и партнерами. Мы несем ответственность за результат.



3

**Мы - КОМАНДА**

Мы делимся опытом, уважаем друг друга. Вместе достигаем общие цели.



4

**Успех зависит от КАЖДОГО**

Мы приветствуем смелые идеи и учимся на ошибках. Работаем эффективно, оптимально используем ресурсы.



5

**Непрерывное РАЗВИТИЕ**

Мы постоянно учимся и ищем новые возможности, чтобы быть лучшими в своем деле.



6

**КАЧЕСТВО и безопасность**

Создавая безопасные условия труда, мы гарантируем высокое качество во всем, что мы делаем.





# ВИЗУАЛИЗАЦИЯ





# ИНДИКАТОРЫ

## НАШИ ЦЕННОСТИ

Уважаемые сотрудники!

Приглашаем вас принять участие в рабочей группе по работе с Ценностями Компании!

Цель создания рабочей группы:

- ✓ Сделать систему ценностей понятной
- ✓ Описать примеры ценностей в нашей ежедневной работе

Условия участия в рабочей группе:



Встречи группы будут проходить в рабочее время...



...и займут не более часа вашего времени раз в 2 недели



Самые активные участники получают подарки от компании



Первая встреча пройдет уже в мае в дружеской обстановке за чашкой чая и печеньками



Чтобы принять участие в рабочей группе, необходимо до пятницы 24 мая в ответном письме написать об этом или зайти в Службу по работе с персоналом и записаться.

Белая Дача



## Мы — команда

- Мы поддерживаем друг друга
- Мы решаем вопросы сообща
- Мы обмениваемся опытом
- Мы сверяем задачи каждого с общей целью команды
- Мы понимаем, что действовать сообща - выгодно для компании
- Ощущаем себя частью команды
- Мы ценим вклад каждого в развитие общего дела



# ОЦЕНКА ПО ЦЕННОСТЯМ

*мы - команда*

## ИНДИКАТОРЫ КОМПЕТЕНЦИИ:

ПОНИМАЕТ ОБЩИЕ ЦЕЛИ, ИХ ЗНАЧИМОСТЬ;

ВОСПРИИМЧИВ К ПРОСЬБАМ ДРУГИХ СОТРУДНИКОВ;

В СЛОЖНЫХ, КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ НЕ ЗАНИМАЕТ ОБОСОБЛЕННУЮ ПОЗИЦИЮ, ГОТОВ ОТКРЫТО ОБСУЖДАТЬ ОШИБКИ В Т.Ч. СВОИ, СОВМЕСТНО ИСКАТЬ РЕШЕНИЕ, ПРЕДЛАГАЕТ ПОМОЩЬ.

## ВОПРОСЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИИ:

РАБОТА КАКИХ СОТРУДНИКОВ/ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ЗАВИСИТ ОТ ВАШЕЙ РАБОТЫ? ПРИВЕДИТЕ ПРИМЕРЫ, КОГДА УДАВАЛОСЬ ДОСТИЧЬ РЕЗУЛЬТАТА БЛАГОДАРЯ РАБОТЕ В КОМАНДЕ.

ПОЧЕМУ ЛЮДИ, ДАЖЕ ЕСЛИ ОЧЕНЬ ЗАГРУЖЕНЫ ОСНОВНОЙ РАБОТОЙ, ВЫПОЛНЯЮТ КАКУЮ-ТО ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ?

РАССКАЖИТЕ О СИТУАЦИИ, КОГДА ВАМ ПРИШЛОСЬ ВЫБИРАТЬ МЕЖДУ ЛИЧНЫМИ ИНТЕРЕСАМИ И ОБЩИМИ.

## ПРИЗНАКИ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ОТВЕТА:

МОЖЕТ НАЗВАТЬ, КАК ЕГО РАБОТА СВЯЗАНА С РАБОТОЙ ДРУГИХ, И КАКОВЫ ПОСЛЕДСТВИЯ ЕГО НЕУДАЧНОЙ РАБОТЫ. ОПИСЫВАЕТ КОНКРЕТНЫЕ ПРИМЕРЫ ПРОБЛЕМ, ДЕМОНСТРИРУЕТ СВОЕ УЧАСТИЕ В ИХ РЕШЕНИИ, СОВМЕСТНО ИЩЕТ РЕШЕНИЕ, А НЕ ОБВИНЯЕТ;

СЧИТАЕТ, ЧТО ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ЛЮДЬМИ ДВИГАЕТ НЕ ТОЛЬКО ЛИЧНЫЙ РОСТ, ВЫГОДА, ПРИЗНАНИЕ, А И ОБЩИЙ РЕЗУЛЬТАТ, КОМАНДНЫЙ ДУХ, ОБЩЕЕ ДЕЛО, ЧУВСТВО ДОЛГА;

МОЖЕТ ВСПОМНИТЬ ТАКУЮ СИТУАЦИЮ И ОПИСАТЬ ЕЁ. ОБЪЯСНИТЬ В ЧЁМ БЫЛ ВЫБОР. ВЫБОР ОН ДОЛЖЕН СДЕЛАТЬ В ПОЛЬЗУ ОБЩИХ ИНТЕРЕСОВ И ОБЪЯСНИТЬ, КАКИЕ У НЕГО БЫЛИ МОТИВЫ. НЕ ЖАЛЕЕТ ОБ ЭТОМ И ПОСТУПИЛ БЫ ТАК ЖЕ ВПРЕДЬ.

## ПРИЗНАКИ ОТРИЦАТЕЛЬНОГО ОТВЕТА:

ЛИБО РАБОТАЕТ ИЗОЛИРОВАННО И НЕ ИМЕЕТ ОБЩИХ ЦЕЛЕЙ С ДРУГИМИ, ЛИБО НЕ МОЖЕТ ОБЪЯСНИТЬ/НЕ ПОНИМАЕТ ВЗАИМОСВЯЗЬ.

ОБСУЖДЕНИЯ ПРОБЛЕМ ИЗБЕГАЕТ, НАЗЫВАЕТ ЧТО-ТО НЕЗНАЧИТЕЛЬНОЕ. В ОБСУЖДЕНИИ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕРЕВОДИТ НА ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ И ОБСТОЯТЕЛЬСТВА. НЕ ИЩЕТ СОВМЕСТНОГО РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ;

ДОМИНИРУЮТ ЛИЧНЫЕ МОТИВЫ, А НЕ ОБЩЕСТВЕННЫЕ;

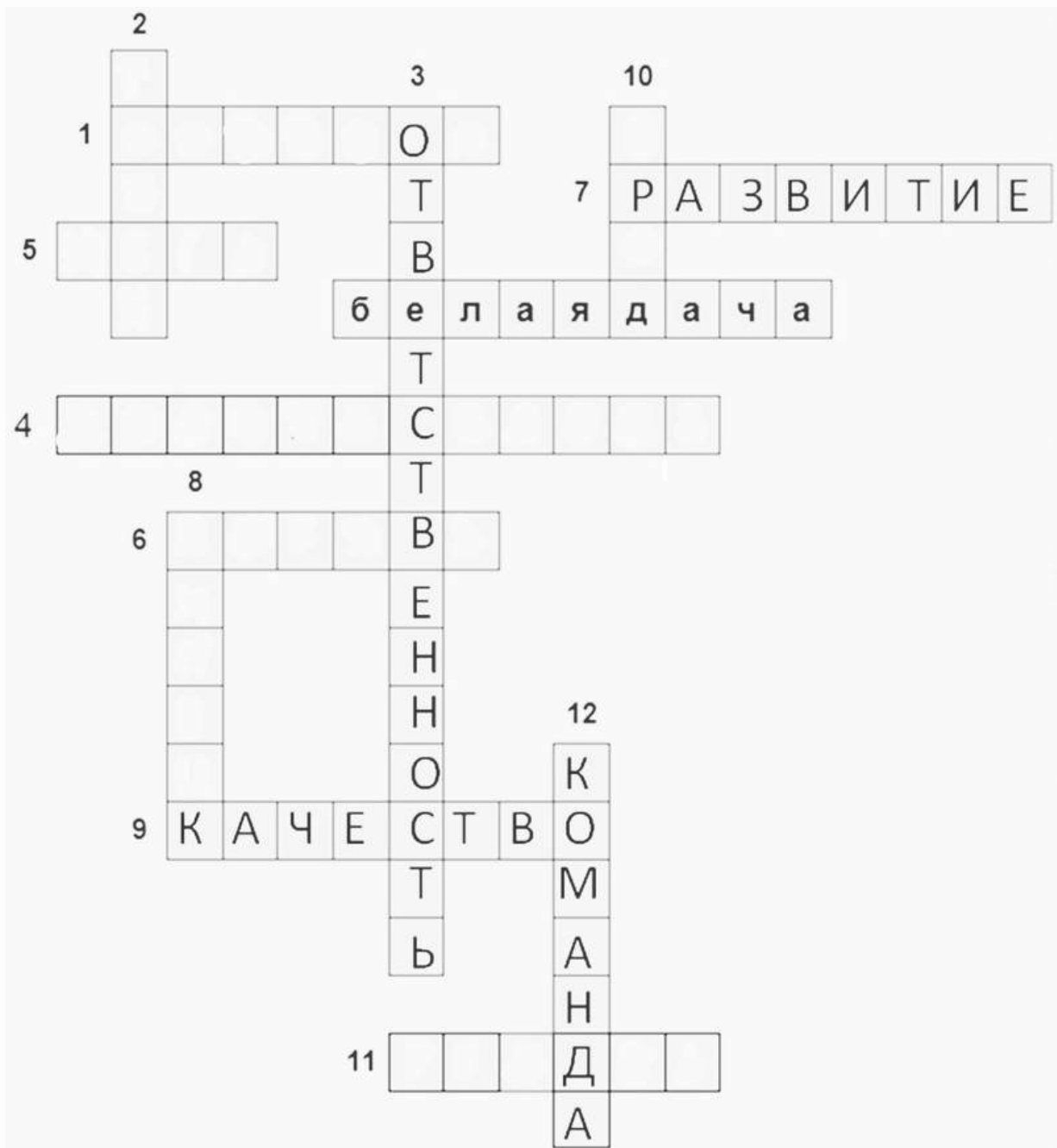
НЕ МОЖЕТ ВСПОМНИТЬ СИТУАЦИИ ВЫБОРА "ЛИЧНОЕ-ОБЩЕСТВЕННОЕ". НЕГАТИВНО ВОСПРИНИМАЕТ ЛЮДЕЙ, ВЫБИРАЮЩИХ ОБЩЕСТВЕННЫЕ ИНТЕРЕСЫ, ВОСПРИНИМАЕТ ЭТО КАК СЛАБОСТЬ.

# WELCOME ТРЕНИНГ



неделя  
ценностей

# ГОДОВОЕ ИНТЕРВЬЮ



3. Одна из наших ценностей «Держим слово». Как это характеризует нас как компанию и как это характеризует наших сотрудников?
7. Мы постоянно учимся и ищем новые возможности, чтобы быть лучшими в своем деле. Ищите ответ в ценностях компании.
9. Создавая безопасные условия труда, мы гарантируем .... во всем, что мы делаем.
12. Теперь вы приняты в дружный коллектив Белая Дача. Мы - .....

6. Какие из наших ценностей вызывает у Вас наибольший отклик.  
Приведите пример этих ценностей в работе:



# КОРПОРАТИВНАЯ ИГРА

**ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ – СДЕЛАТЬ ЦЕННОСТИ  
ЖИВЫМИ И ПОНЯТНЫМИ,  
ПРИМЕРИТЬ ИХ НА СЕБЯ.**

**КЕЙСЫ И ЗАДАНИЯ ПОЗВОЛЯЮТ В  
ИГРОВОЙ ФОРМЕ РАЗОБРАТЬСЯ НА  
ПРИМЕРАХ, КАК  
РУКОВОДСТВОВАТЬСЯ ЦЕННОСТЯМИ  
В ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЕ ПРИ  
ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ.**





# ПРЕМИЯ HR-БРЕНД

## НОМИНАЦИИ

СТОЛИЦА \* СЕВЕРНАЯ СТОЛИЦА \* МИР \* РЕГИОН \*  
ФЕДЕРАЦИЯ \* МАЛЫЙ БИЗНЕС



ПРОЕКТ: НАШИ ЦЕННОСТИ

ЦЕЛЬ УЧАСТИЯ:

УКРЕПЛЕНИЕ И ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ,  
ЛОЯЛЬНОСТЬ СОИСКАТЕЛЕЙ,  
ЕЩЕ ОДИН ПОВОД СОТРУДНИКАМ ГОРДИТЬСЯ КОМПАНИЕЙ

ПРЕИМУЩЕСТВА УЧАСТИЯ:

ОСВЕЩЕНИЕ НА HH.RU, В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВАХ  
И СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ (СТАТЬИ, НОВОСТИ, ОБЗОРЫ, РЕЛИЗЫ),  
ОТОБРАЖЕНИЕ СТАТУСА УЧАСТНИКА ПРЕМИИ НА HH.RU С  
ЦЕЛЮ ПОВЫШЕНИЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ БРЕНДА  
РАБОТОДАТЕЛЯ





# РЕЗУЛЬТАТЫ

---

УВЕЛИЧЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА  
РОСТ УРОЖАЙНОСТИ  
СОКРАЩЕНИЕ ЗАТРАТ НА ПОДБОР И АДАПТАЦИЮ  
СНИЖЕНИЕ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА



## БЮДЖЕТ И СРОКИ

---

**СРОК РАЗРАБОТКИ И БАЗОВОГО ЗАПУСКА: 6 МЕСЯЦЕВ**

**ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ:** ПЕРВАЯ ФАСИЛИТАЦИЯ,  
ДИЗАЙН, РАЗМЕЩЕНИЕ НА САЙТЕ/КОРПОРТАЛЕ, РАЗРАБОТКА  
КОРПОРАТИВНОЙ ИГРЫ.

## что поддерживает

Руководители, разделяющие ценности

Поощрение поведенческих норм,  
соответствующих ценностям

Различные формы визуализации  
ценностей и форматы мероприятий.

Системная работа с персоналом

## что разрушает

Формальный подход

Двойные стандарты

Насаждение культуры

Отсутствие системы

"Мухи и котлеты" или все плохо



## наши ценно<sup>♥</sup>сти

### Любовь к своему делу

Мы работаем с интересом и удовольствием, заряжаем энергией и вдохновляем на успех себя и других. Мы меняем жизнь к лучшему.

### Держим слово

Мы честны и открыты друг с другом и партнёрами. Мы несем ответственность за результат.

### Мы — команда

Мы делимся опытом, уважаем и поддерживаем друг друга. Вместе достигаем общие цели.

### Успех зависит от каждого

Мы приветствуем смелые идеи и учимся на ошибках. Работаем эффективно, оптимально используем ресурсы.

### Качество и безопасность

Создавая безопасные условия труда, мы гарантируем высокое качество во всем, что мы делаем.

### Непрерывное Развитие

Мы постоянно учимся и ищем новые возможности, чтобы быть лучшими в своем деле.

**Белая Дача<sup>♥</sup>**

спасибо за внимание!

Ольга Бурова  
oburova@yahoo.com  
+7 915 104 9685