

КСО

В социальном люфте

Немногие украинские компании имеют КСО-программы, реализуют социальные проекты и строят свою бизнес-стратегию с учетом интересов не только бизнеса, но и сообщества, в котором существуют



Алена
ОНИЩЕНКО



Алина
МИКИНА

← с. 23 В этом году мы продолжили наши традиционные активности — Sayenko Kharenko выступила спонсором инициативы донорства крови, которую три раза в год проводит Американская торговая палата в Украине; мы организовали и провели пятую летнюю школу для студентов юридических факультетов украинских вузов в обновленном формате — SK Hard Course; наши коллеги из разных практик снова работали над различными проектами pro bono. Но, кроме привычных форматов, в этом году мы решили немного поэкспериментировать и попробовать новые для нас инициативы. Например, несколько раз в год мы организуем встречи для IT-юри-

стов и к каждому мероприятию готовим им небольшие сувениры. Этой весной мы предложили участникам очередного ивента отказаться от подарков в пользу тех, кто в этом нуждается. В качестве благополучателей мы предложили два варианта — приют для бездомных животных «Сириус» и благотворительный фонд «Таблеточки». К нашей большой радости, решение отправить запланированный бюджет на благотворительность было принято единогласно, а сумму решили разделить пополам между благотворительными организациями.

Компаниям, которые только задумываются над тем, чтобы внедрить у себя какую-то КСО-программу, но не знают, какую сферу выбрать, мы бы рекомендовали обратиться к списку целей устойчивого развития — они помогут выбрать направление с учетом специфики и философии их бизнеса, а также интересов их сотрудников.

Вместо традиционной вечеринки

В этом году Sayenko Kharenko отмечает свое 15-летие. Мы долго думали, как лучше отпраздновать, пересмотрели все возможные варианты и поняли, что ни один из существующих форматов нам не

подходит. Мы искали идею, которая сможет отобразить нашу цель, искали новые и свежие форматы. Конечно, мы могли бы организовать прием для клиентов, партнеров и коллег по рынку с приглашенным спикером, вдохновляющими речами и громкими цифрами наших побед. Однако мы хотели большего!

Работая над проектом, мы думали о том, как оказать более длительное влияние на более широкую аудиторию, как заставить людей задуматься, привлечь к обсуждению и при этом не перегрузить информацией, которой и так много, вызвать интерес и вдохновить. И решили, что все же хотим рассказать о чем-то, что нам близко, о чем-то, с чем мы каждый день сталкиваемся в нашей профессиональной деятельности. Так возникла идея создать квест-музей «Сила подписи».

Квест-музей «Сила подписи» — наш подарок Киеву, Украине. Проект показывает, как одна подпись может изменить жизнь людей, стран и всего мира. Ведь за 15 лет работы мы много раз наблюдали, как поставленная (или не поставленная) подпись влияла на будущее не только подписантов и отдельных компаний, но и страны. Сегодня мы свидетели того, как тысячи людей, не задумываясь, каждый день ставят

«галочку» в социальных сетях, в своих телефонах, передавая право третьим лицам получать почти любую информацию о своей жизни.

Квест-музей «Сила подписи» — наш ответ на вызовы современного мира, на пока еще никем не озвученный общественный запрос. Главная цель проекта — в интерактивном формате рассказать о важности подписи. Мы хотим развеять миф о том, что один голос ничего не решает. Проект рассказывает о вещах, которые должны знать каждый. Ведь невозможно двигаться в будущее, не зная своего прошлого.

Квест-музей «Сила подписи» — наш вклад в будущее Украины.

ОНИЩЕНКО Алена — директор по маркетингу и развитию бизнеса Sayenko Kharenko, г. Киев,

МИКИНА Алина — PR-менеджер Sayenko Kharenko, г. Киев



Компания Sayenko Kharenko выступила спонсором инициативы донорства крови, которую трижды в год проводит Американская торговая палата в Украине

КАДРОВЫЙ ОТБОР

Победительная мотивация

Высококвалифицированные, прогрессивные и мотивированные сотрудники являются источником успеха — они создают удовлетворенность для клиентов и тем самым обеспечивают дальнейшее развитие компании

← с. 23 контроля, а за счет разделения общих принципов.

Высокий уровень экспертизы и класса услуги требует особых подходов к формированию команды, ведь именно это помогает в продвижении юрбутика и увеличении портфолио клиентов топ-уровня.

По-моему мнению, в небольшой компании вопрос формирования команды особенно важен — каждый ее сотрудник имеет свою роль и функции в общей стратегии и проектах.

Мы не можем позволить себе «лишних» людей в компании, поэтому отнеслись к процессу образования команды щепетильно. Провели блиц-аудит бизнес-системы и бизнес-культуры компании. При помощи внешнего HR-специалиста проанализировали возможности персонала. Провели ряд общих стратегических сессий. Привлекли карьерного коуча для развития старшего персонала и повышения общей эффективности деятельности.

Также подобрали посредством жесткого конкурса несколько rising stars в соответствии с информацией, полученной в ходе диагностики компании и ее нужд. В процессе поиска обращали внимание не только на знания, профессиональный опыт кандидата, но и на уровень развития soft skills (стрессоустойчивость, критическое мышление, EQ, готовность служить, способность вести переговоры и т.д.).

Grow or go

Сегодня у нас 14 опытных и прогрессивных юристов, которые объединяют профессионализм и новаторство. Все члены команды являются специалистами, высту-

пающими в роли экспертов при решении возлагаемых на них задач.

Но сплоченная команда формируется не в любом случае и не из любых сотрудников.

В ЮК VB PARTNERS мы сформировали принципы, которые разделили и юристы, и административные члены команды, а именно:

1) вопросы качества — здесь мы бескомпромиссны. ЮК VB PARTNERS — трендсеттеры профессиональных стандартов в наших практиках на рынке;

2) ответственность за свою деятельность, ее результаты. Проект/задача каждого — проект всех. Неудачи каждого — наши общие, как и победы. Взаимная ответственность позволяет команде достичь таких уровней производительности, которые намного превышают отдельные ее члены;

3) клиент и его задачи — главный приоритет. Именно он в центре всех наших активностей, направленных на понимание потребностей клиента, выполнение его требований и задач. Результат работы должен не просто соответствовать ожиданиям клиента, а превзойти их;

4) отношения строятся на основе правдивых поступков и взаимовыручке;

5) мы соревнуемся не друг с другом, а с процессуальными оппонентами. Когда работа всех членов команды нацелена на удовлетворение потребностей и защиту

клиента, то нет соперничества и внутренних конфликтов;

6) открытость во всем — мы всегда должны говорить правду друг другу, клиенту, быть искренними и уметь объяснить свои действия и решения;

7) мы признаем свои ошибки, их исправляем и не совершаем в будущем.

Вдобавок к этим принципам и ценностям члены команды разделяют обязательную дисциплину (понимание своей роли, того, как надо работать, в какие сроки, для какой цели и т.д.).



Часто партнеры крупных компаний не знают свой младший персонал в лицо, ответственность размывается по инстанциям, а инициатива подавляется

Когда все, как говорится, «на одной волне», это позволяет с высокой эффективностью реализовать интеллектуальный и творческий потенциал в соответствии со стратегическими целями нашей компании.

Что касается менеджмента ЮК VB PARTNERS, то главным активом, конечно,

всегда остаются люди. Мы ценим каждого. Всем создаются возможности для карьерного и профессионального развития, а лидерские качества поощряются.

Но при этом активно пропагандируется принцип grow or go (расти или уходи), ведь именно рост — единственная возможность сохранить жизнь компании в долгосрочной перспективе.

Мы постоянно улучшаем принципы управления, маркетинговую стратегию и процессы внутри компании для выполнения всех требований рынка и наших клиентов. Мы вовлекаем почти всех юристов в маркетинговую деятельность компании, что в том числе помогает развитию у них soft skills.

Наша стратегия относительно кадров помогает нам оставаться лидерами наших практик на рынке в последние пять лет, и уверена, что поможет в дальнейшем не только поддерживать наши позиции, но и вывести компанию на более высокий уровень.

Как и.о. HR-менеджера отмечу, что, безусловно, очень трудно найти людей, которые смогут искренне разделить наши корпоративные ценности и принципы, так как потребуются проявление сверхусилий, инициативы, самостоятельности, постоянный рост и выход из зоны комфорта.

Но идеальные юристы существуют. И на примере своих коллег убеждаюсь, что ресурсы на поиск, обучение, развитие однозначно были потрачены не зря. Все достижения ЮК VB PARTNERS — это наша командная работа! Высококвалифицированные, прогрессивные и мотивированные сотрудники являются источником нашего успеха — они удовлетворяют запросы клиентов благодаря качеству услуг и тем самым обеспечивают дальнейшее развитие компании.

МОХАХОВА Анна — BD Director ЮК VB PARTNERS, г. Киев