



Газета основана
24 декабря 2024 года
Д. Е. Выдриным

EP NEWS

Административно-управленческое подразделение ТОО

№ 001 (25)

0+

Среда, 25 декабря 2024 года

Цена 500 Т

Колонка главного редактора

Уважаемые читатели,
у вас в руках первый номер газеты «EP news», вышедшего в день 11-летия компании. Это корпоративное издание, позволит подвести краткие итоги деятельности EcoProf KZ за это время и оценить ближайшие перспективы EP.

Издание корпоративной газеты всегда было и остается нелегким делом. Необходимо идти в ногу со временем, способствовать углублению знаний и развитию пониманий читателей в области философии компании, одном из наиболее важном аспекте, требует не только наличия работоспособного, ставящего перед собой амбициозные задачи коллектива редколлегии, но и соответствующей поддержки всей команды EP.

В этой связи выражаю слова благодарности административно-управленческому персоналу компании, который является автором первого выпуска газеты.

Сотрудники АУП выполняют функции управления организацией. Их вклад в наше общее дело невозможно переоценить. Именно на их плечах организация всех жизненно необходимых процессов для обеспечения бесперебойной работы компании.

Ближайшие перспективы EP news зависят от обратной связи читателей. Наша газета открыта для обмена опытом, заинтересованного обсуждения актуальных вопросов компании, всестороннего освещения результатов нашей деятельности.

Мы включили в этот номер интересные, с нашей точки зрения, темы, касающиеся различных вопросов в нашей работе – от вопросов ТБ до маркетинговых решений EP.

Одна из центральных тем данного номера – освещение наиболее приоритетных направлений АУП. Здесь присутствует и юмор, который, мы надеемся, создаст настроение и сделает чтение более легким и увлекательным.

В заключение позволю выразить признательность авторам за участие в создании этого выпуска и надежду на дальнейшее сотрудничество.

Главный редактор
Директор ТОО «EcoProf KZ»
И.У. Нуртаканова



Подводим итоги года ...

Завершился еще один календарный год, который ознаменовался для EcoProf KZ определенными результатами в работе одного из самых технически сложных и социально ответственных проектов по обращению с ПХД-отходами в Казахстане

В 2024 году EcoProf KZ продолжал активно вести работу по уничтожению ПХД-отходов. Так, наша компания в этом году экспортировала во Францию более 100 тонн ПХД-отходов. Всего за весь период реализации этого проекта нами экспортировано и уничтожено более 400 тонн опасных отходов.

Начиная с 2018 года EcoProf KZ ведет эту ответственную работу, несмотря на трудности и высокие риски. Каждый вывоз – это долгий тернистый путь. Но мы не сдаемся. Для нашей компании это направление имеет большое значение. Надо отметить, что эту работу мы проводим на высоком уровне, что всегда отмечается как со стороны наших иностранных партнеров, так и со стороны заказчиков.

Эффективность этой работы заключается в многолетнем добросовестном партнерстве с компанией Polyeco, которое проверено временем и становится из года в год только крепче.

Кроме этого, крайне важен осознанный и ответственный подход в такого рода проектах от каждого участника – начиная от собственника опасных отходов, заканчивая нашим техническим персоналом. Выполнять требования международных стандартов по обращению с ПХД-отходами – это важное условие для данной работы.

С чего все начиналось? Читайте в номере.

стр. 4

- Экспорт 2024
- Лидерство EcoProf KZ
- Жизненно важные правила компании EP
- Наш моральный компас
- Качеству быть
- Корпоративный стиль
- Милый мой бухгалтер
- Юмор нашего офиса
- Секреты здоровья



Повестка дня

День рождения EcoProf KZ

Компания перешагнула 11-летний рубеж.

Гордость EP – это наш коллектив. Дружная и профессиональная команда, где каждый сотрудник вносит свой вклад в общий успех.

Мы продолжаем расти вместе, развивая свои навыки в сложных и интересных проектах, а также поддерживая дружелюбную атмосферу через нашу корпоративную культуру.

Мы – это больше, чем просто компания. Мы – сообщество единомышленников, объединенных общей целью.

С Днем Рождения, дорогие коллеги

Резонанс

EcoProf KZ – победитель общественной премии в области управления отходами в Казахстане – Waste Management (WMA) 2024 в номинации «Лидер по управлению опасными отходами»



3 октября 2024 года в городе Астана прошла торжественная церемония награждения компаний-победителей общественной премии в области управления отходами в Казахстане – Waste Management Awards (WMA) 2024.

EcoProf KZ стал победителем в номинации «Лидер по управлению опасными отходами».



Читайте далее...

Охрана труда — это вечный путь

Интервью с главным юристом ТОО «EcoProf KZ» Галиной Побиянской



- Галина, как за последние 10 лет трансформировалась сфера охраны труда и какие, на Ваш взгляд, произошли самые глобальные перемены?

- Да, безусловно, очень многое поменялось. Появились новые инициативы, новые проекты, новые программы, поскольку, и я не устаю об этом говорить, охрана труда не может стоять на месте, она обязательно должна развиваться.

- Во многих компаниях есть довольно любопытный инструмент — бытовая безопасность, то есть они фиксируют те травмы и происшествия, которые происходят с работниками дома. Вот у вас нет чего-то подобного?

- Во-первых, извините за небольшую ложку дегтя, но я считаю, что в принципе безопасность должна работать 24/7. Не может быть такого, что с девяти до шести ты соблюдаешь правила, а в шесть ты готов рискнуть здоровьем. Да, у нас есть специальная система, куда загружаются подобные «отчеты». Я ставлю это слово в очень жирные кавычки, потому что за этими историями стоят люди. Там можно рассказать о том, что у меня была вот такая история, ребята, будьте бдительны, смотрите вокруг, не повторяйте мои ошибки.



Вообще делиться информацией — очень важно, равно как и вмешиваться в чью-то небезопасную ситуацию. Вмешательство, кстати, это очень хороший механизм, который в ЕР закреплён на уровне трех золотых правил компании.

- А что за золотые правила?

- Три золотые правила компании, они звучат таким образом:

1. «ты» и «я» (не мы, а именно «ты» и «я»)

соблюдаем законы, стандарты и процедуры компании,

2. «ты» и «я» вмешиваемся в небезопасные ситуации,

3. «ты» и «я» уважаем своих коллег, уважаем свою работу, уважаем своих заказчиков.

- Как добиться того, чтобы работники сами понимали, что это их жизнь, что это их здоровье, и это нужно для них самих?

Проще говоря, как добиться осознанности от работников?

- Во-первых, мне кажется, это сильно коррелирует с осознанностью самой компании в целом. И если мы говорим про безопасность, безусловно, играет роль и сотрудник, который занимается вопросами безопасности, которому люди должны доверять. Это очень важный момент. Еще стоит учитывать опыт других подразделений, других компаний, опыт руководителей тоже имеет значение. Вообще, когда руководитель делится своими историями, знаниями — это всегда ценно, поскольку повышает доверие к нему подчиненных. Здесь уже речь идет не только про культуру охраны труда, но и про философию безопасности в целом.

- Вы говорите, что важно общение, но ведь физически невозможно уделить внимание каждому, то есть это больше задача руководителей отделов. Как вы выстраиваете взаимодействие в компании?

- В коммуникации мы используем, безусловно, личные встречи, а также CRM-Bitrix 24, который и до пандемии был для нас главным инструментом в коммуникациях. Помимо этого введена регулярная отчетность. Но отчетность — это цифры, а безопасность — это, в первую очередь, люди. Без цифр, конечно, тоже не обойтись, но для организации охраны труда важна сама философия и, конечно, знания. Ведь у многих людей, если выйти за рамки ЕР, иногда просто недостаточно необходимых знаний. Мы тщательно отслеживаем все изменения в казахстанском законодательстве и стремимся к тому, чтобы соответствовать всем требованиям. Но без внутренней проработки правил следование им не возымеет должного эффекта и все равно может закончиться.

- Это как раз о том, что, как Вы говорили, безопасностью надо заниматься двадцать четыре часа в сутки. То есть получается,

«Поэтому внутренняя осознанность и ответственность как раз являются основой культуры безопасности».

человек, работая в компании, принимает все правила безопасности, становится осознанным, но потом возвращается в круг семьи, друзей, где, вполне вероятно, не все такие осознанные как он. Поэтому в нерабочей обстановке у него может возникнуть желание нарушить правила безопасности, например, превысить скорость в поездке с друзьями на дачу...

- Административный контроль в нашей компании предполагает, что если человек, управляющий корпоративным транспортом, превысит скорость в поездке по личным делам, мы все равно об этом узнаем. Даже такие случаи мы тщательно и справедливо расследуем, чтобы понять причину произошедшего. Дороги действительно диктуют свои правила, и самое распространенное объяснение водителей превышения скорости — следование средней скорости потока. Но нет такого официального правила следовать средней скорости потока, главное — быть предсказуемым на дорогах.

- Как же донести необходимость соблюдать правила безопасности до всех?

- На это требуется время. Нужно разговаривать с людьми, делать интересные сессии, в том числе интерактивные, проводить обучающие тренинги. В нашей компании руководители отделов — амбассадоры безопасности, которые поддерживают и каскадируют информацию по своим командам. Мы вместе общаемся с другими сотрудниками, стараемся понять их настроение, увидеть тенденции внутри команды. Ведь если мы не пообщаемся с людьми, мы не узнаем об их сложностях. Например, у кого-то возникли трудности обустройства домашнего быта из-за недостаточно подходящих условий проживания. Как преодолеть тревожность, неуверенность, неизвестность — обо всем этом нужно говорить, поскольку это отражается на состоянии и ментальном здоровье людей.



Юридический отдел – это блюстители чести компании

Интервью с юристом ТОО «EcoProf KZ» Динарой Алимбаевой



- Динара, что важно учитывать юристу в работе?

- С одной стороны, юридическое сопровождение — действительно сервисная функция, мы не зарабатываем деньги для компании и вроде бы должны полностью подстраиваться под бизнес. Но одновременно мы должны заботиться о собственной эффективности ради развития компании, а значит, наша структура должна быть адаптирована и под задачи собственного развития. На работе нужно работать, а не просто ожидать окончания рабочего времени. Также стоит учитывать, что наше настоящее очень динамично. Важно постоянно учиться, узнавать новое, развиваться и не бояться этого. Это нормально, это жизнь. Не нужно бояться совершать ошибки, пробовать новое, предлагать свои идеи.

- Чем интересна Ваша работа?

- На самом деле каждый проект знакомит с новыми интересными людьми, дает новые знания и опыт. Наша компания развивает международное сотрудничество. В этой работе я принимаю активное участие.

Очень интересный проект по обращению с ПХД-отходами, так как в рамках него мы работаем как с уполномоченными органами Казахстана, так и европейскими. В рамках получения разрешений на вывоз мы взаимодействуем с МИДами РК, Франции, Бельгии. Кроме этого, в этом году мы заключили эксклюзивное соглашение с хорватской компанией EKONERG. И мы уже ведем совместную работу по внедрению НДТ в Казахстане.

- Какими качествами должен обладать специалист юридического отдела ЕР?

«Юрист – это профессия, в которой заложен большой потенциал, поэтому важно постоянно учиться, узнавать новое, развиваться»

Наш Юридический отдел – это блюстители чести компании. EcoProf KZ всегда за экологичное и честное ведение бизнеса.

- Юристы компании ЕР активные, инициативные, позитивные, нацеленные на результат и успех и, конечно же, отлично знающие законодательство РК. Но я не открою Америки, если скажу, что ни одного работодателя нынче не удивишь знанием нормативных актов и уверенным владением иностранным языком. Юрист должен «услышать», вычленив юридическую задачу в запросе, суметь грамотно поставить цель для себя и команды, установить четкие параметры, и, наконец, сфокусироваться на результате и его пользе для общего дела, а не на выполнении некой работы «с 9 до 6».

Для успеха на юридическом поприще важно всегда и во всем искать корень проблемы и предлагать решение проблемных задач, а не только лишь «высвечивать» риски и сложности. Если практикующий юрист видит свою миссию в выявлении и описании рисков, пусть и грамотно аргументируя свои доводы, - это плохой юрист, он всех раздражает. Нужно быть полезным, нужно хотеть помогать, уметь сотрудничать и сопереживать.

- Динара, как известно, в основе качественной работы – профессионализм сотрудников. Согласны?

- Безусловно. Учитывая объем работы в юридическом отделе, очень важна организация процесса. Поэтому в 2016 году наша компания внедрила CRM-систему Bitrix24, теперь вся работа у нас систематизирована. Наши коллеги ставят нам задачу, поддерживают связь с юридическим отделом и видят весь ход ее исполнения. Мы тщательно следим за сроками, все анализируем и оперативно устраняем возникающие не то что проблемы, а даже просто шероховатости.

Важно знать отрасль, в которой мы работаем, понимать, хотя бы в общих чертах, как все устроено, вникать в бизнес-процессы, чувствовать свою причастность, т.е. мыслить шире, чем обычно привыкли юристы, и действовать активнее, брать на себя инициативу и моральную ответственность за происходящее.

Мне, как «международнику» важны толерантность, умение понимать и принимать «чужое»: право, мнение, подход. Ни для кого не секрет, что упертость и отсутствие гибкости нередко служат плохую службу в международных делах: договоренности не достигаются, сделки разваливаются. В моей работе

трансграничных отношений развивается уникальная супер-способность «переводить» иностранные концепции и подходы на «русский юридический язык» и, наоборот, объяснять казахстанские правовые конструкции и традиции

«Умение эффективно работать в команде, выстраивать общение с коллегами и с контрагентами – вот, что отличает юристов компании EcoProf KZ»

иностранцам доступными им словами.

- В чем Вы видите ценность работы юриста, смысл, значимость?

- Основная ценность и значимость — в возможности для компании принимать обдуманные и выверенные решения на основании результатов проделанной юристом работы. То есть грамотная работа юристов обеспечивает безопасность деятельности компании и способствует минимизации рисков негативных последствий. И мы с коллегами намерены продолжать свою работу на благо нашей команды, компании.



Наша работа требует высокой самоотдачи

Об участии ЕР в реализации важного для Казахстана проекта рассказал Бекзат Махатов, руководитель проекта по обращению с ПХД-отходами в ЕР



- Наша страна подписала международный природоохранный договор – Стокгольмскую конвенцию о стойких органических загрязнителях еще в 2001 году. Бекзат, расскажите, что сделано за это время?

- В 2007 году в Казахстане приняли закон «О ратификации Стокгольмской конвенции о стойких органических загрязнителях». Целью конвенции является введение ограничений на использование и последующий запрет на производство, хранение и выбросы стойких органических загрязнителей (СОЗ). Согласно нее к 2025 году необходимо будет прекратить использование оборудования, содержащего СОЗ.

Большая работа проделана в части подготовки нормативных подзаконных актов. Ведь закон о ратификации Конвенции — не закон прямого действия. Чтобы принятые нормы начали действовать, нужны подзаконные акты и изменения в профильном природоохранном законодательстве.

В 2012 году был издан Приказ №40-ө «Об утверждении Правил обращения со стойкими органическими загрязнителями и отходами, их содержащими», который регламентировал в том числе проведение инвентаризации маслоснаполненного электрооборудования с целью выявления ПХД, вывод из эксплуатации зараженного оборудования, а также его безопасное хранение и дальнейшее уничтожение. Позже в 2022 году взамен 40-го Приказа вышел Приказ Министра экологии, геологии и природных

ресурсов Республики Казахстан № 717. Сейчас мы руководствуемся им в своей работе.

- Какая роль EcoProf KZ в этой масштабной работе?

- Сегодня ЕР является лидером в области обращения с ПХД-содержащими отходами. С 2019 года нашей компанией собрано и уничтожено более 400 тонн опасных отходов. Эта работа сложная, связана со множеством бюрократических проволочек, высокими рисками. Несмотря на трудности на разных этапах реализации этого проекта, мы продолжаем эту значимую для нашей страны работу. Осознаем, что это важно, что безопасное будущее зависит от принятых сейчас решений. И если наша команда может сделать что-то, внести свой непосильный вклад, то мы проявим упорство и настойчивость, чтобы достичь цели.

- Когда ЕР начал работу в этом направлении? С чего все началось?

- Наша компания была основана в 2013 году как небольшой стартап, занимающийся специализированными услугами по проведению ПХД-инвентаризации. В 2015 году мы открыли и аккредитовали лабораторию для проведения анализов по определению ПХД. И когда уже масштабная работа по инвентаризации близилась к концу, необходимо было помочь собственникам опасных отходов дальше решать вопрос с их дальнейшим уничтожением зараженного оборудования.

- В 2019 году ЕР экспортировал ПХД-отходы. В официальных СМИ зафиксировано, что это был первый частный экспорт. То есть экспорт

ранее не осуществлялся?

- ПХД-отходы вывозили из Казахстана в 2014 и 2015 годах. Это было реализовано в рамках Программы развития ООН «Разработка и выполнение комплексного плана управления ПХД в Казахстане». Поскольку после присоединения Казахстана к Стокгольмской конвенции ООН оказал нам финансовую и техническую помощь по уничтожению ПХД-отходов. То есть они сами организовали и профинансировали весь этот процесс, чтобы продемонстрировать решение по данному вопросу. На этом все и приостановилось.

А в 2019 году уже EcoProf KZ совместно со своим партнером компанией Polyeco осуществил первый частный вывоз ПХД-отходов из Казахстана. До нас никто не совершал подобного, это факт.

- Однако, такая работа требует высокой самоотдачи и соответствия международным стандартам.

- Мы с этой задачей справляемся благодаря нашей философии, которая рождает определенные политики ведения этого проекта и подходы к его реализации.

Благодаря слаженной командной работе мы уверенно выполняем важную для всей страны задачу, понимая, что малейшие отклонения от наших принципов недопустимы. Отрадно, что каждый из нас понимает, что от нашей сознательной работы зависит создание качественной жизни для будущих поколений.



Лидерство – это всегда про длинную дистанцию

Разговор о лидерстве в интервью с идейным вдохновителем компании EcoProf KZ Денисом Выдриным

3 октября 2024 года в городе Астана прошла торжественная церемония награждения компаний-победителей общественной премии в области управления отходами в Казахстане – Waste Management Awards (WMA) 2024.

Главная цель премии – выбор лидирующих предприятий отрасли в различных направлениях жизненного цикла отходов от раздельного сбора до получения готового продукта. EcoProf KZ стал победителем в номинации «Лидер по управлению опасными отходами»

- Денис, что значит для EP эта награда? Принимала ли компания ранее участие в подобных премиях?

- Ранее мы никогда и нигде не принимали участие, все время только усердно работали, чтобы достойно выполнять взятые на себя обязательства как перед нашим заказчиками, так и иностранными партнерами. И всегда были сомнения, что надо сделать гораздо больше, чтобы заявлять так широко о себе. Но мы еще в самом начале своей работы поставили себе эту цель – стать лидерами. Признаюсь, мы ими стали еще в 2019 году, когда осуществили первый частный экспорт. Но награда WMA, полученная в этом году, свидетельствует о признании общественности нашего лидерства.

- Что, по Вашему мнению, способствовало победе EP в этой номинации?

- Мы более 10 лет оказываем услуги в области охраны окружающей среды природопользователям. Мы неизменно стремились и стремимся к единой цели – развивать нашу компанию, основываясь на запросах наших заказчиков. Мы искренне заинтересованы в решении вопросов для них в рамках экологического законодательства, мы хотим быть полезными обществу.

Поэтому считаю, что эта награда заслужена нами. Все наши ресурсы: материальные, финансовые, человеческие, информационные и организационные мы вкладываем для реализации нашей миссии. Для нас важно наше развитие, улучшение деятельности EP, чтобы наши сотрудники становились все более квалифицированными, а качество предоставляемых нами услуг улучшалось.

Нам очень приятно осознавать, что



нашу компанию оценили так высоко, но впереди еще много работы.

И теперь у нас еще одна стратегическая цель – стать ведущим инновационным научно-производственным центром по исследованиям и разработкам в области естественных и технических наук, направленным на поиск и внедрение решений в области охраны окружающей среды и устойчивого развития в Казахстане. А для этого нужно еще больше работать.

- Как считаете, насколько важно ставить такие амбициозные цели? Как это помогает в работе? Зачем стремиться быть номером один?

- ТОО «EcoProf KZ» было основано в декабре 2013 года. За это время наша компания вышла на рубежи, которыми мы гордимся. Благодаря командной

работе, преданности делу и высокой самоотдаче EcoProf KZ уверенно идет по пути устойчивого развития. Все это снискало нам уважение и авторитет, как в Казахстане, так и у зарубежных партнеров.

И это не результат случая или одного дня, как многим может показаться. Лидерство – это всегда про длинную дистанцию, это история вдолгую.

Иногда кому-то кажется, что какая-то энергичная компания является лидером. Но так это или нет, станет понятно только через время. Каков будет результат ее влияния на рынок, в котором она осуществляет свою деятельность, чего она достигла, какую пользу обществу принесла. Только это можно считать мерилom лидерства. А громкие слова, эффектные публичные выступления и PR-акции ничего общего с лидерством не имеют.

Лидерство для нас – это конкретный план, по которому мы шаг за шагом идем к цели. Здесь самое главное – командная работа.

Мы считаем, что важно показывать коллегам, заказчикам и партнерам, что мы добиваемся таких результатов и идем вперед. Потому как доверие и надежность являются для нас одними из важных ценностей.



Команда НИО, декабрь 2024

Корпоративный стиль: что это и зачем нужно

Мы поговорили с Ольгой о том, как формируется задача для создания корпоративного стиля, как он влияет на восприятие компании у целевой аудитории и почему важно соблюдать его сотрудникам компании



- Ольга, давайте еще раз напомним нашим читателям, что такое корпоративный стиль и зачем он нужен?

- Корпоративный стиль — это совокупность визуальных и вербальных элементов, которые создают уникальный образ компании. Он помогает выделиться на фоне конкурентов и формирует восприятие бренда у целевой аудитории. Корпоративный стиль включает в себя логотип, цветовую палитру, типографику, фирменные шаблоны и другие элементы, которые используются во всех коммуникациях компании. И важно понимать, что корпоративный стиль — это не просто набор красивых картинок и шрифтов, а стратегический инструмент, который влияет на восприятие компании и ее продуктов.

В EP есть свой корпоративный стиль. Он помогает нам быть узнаваемыми, вызывать доверие у заказчиков и партнеров, а также поддерживать внутреннюю культуру и идентичность.

- Какой путь прошел EP в создании своего корпоративного стиля?

- Все началось в 2014 году с создания логотипа. Это главный символ компании, который должен быть легко узнаваемым и ассоциироваться с брендом. Цвета влияют на людей на подсознательном уровне. Зеленый цвет - цвет роста, здоровья, природы и финансовой стабильности. Выбрав правильные цвета для логотипа, мы опередили какой имидж создаем, и как аудитория нас запомнит.

Наш мозг воспринимает визуальную информацию в 60 000 раз лучше, чем текст, поэтому для логотипа мы взяли две первые буквы от названия компании и соединили. Логотип получился лаконичной и запоминающейся. Когда люди вспоминают нас, в первую очередь, им на ум приходит наш логотип. Знак EP является визитной карточкой компании, передает основные ценности и уникальные черты бренда.

«Когда все элементы коммуникаций и взаимодействий выполнены в едином стиле, сотрудники ощущают себя частью единой команды. Это способствует формированию общей идентичности и ценностей»

- Создание собственного корпоративного шрифта. Зачем он нужен?

- Шрифт не только дополняет систему фирменного стиля, но и создает ассоциации с определенной компанией у пользователя. Для этого даже не надо создавать новый шрифт, достаточно продумать использование фирменного шрифта. Главное при выборе корпоративного шрифта нужно учитывать характер и задачи конкретной компании.

Продуманное использование фирменного шрифта — это не красивая верстка брендбука. Фирменный шрифт нужно запускать в работу на всех уровнях компании: документация, навигация, фирменная атрибутика, визитки, сайты и так далее. Таким образом, фирменный шрифт решает конкретные задачи одной компании.

Может понадобиться много времени, чтобы шрифтом стали ежедневно пользоваться все сотрудники компании, но именно тогда корпоративный шрифт станет не картинкой, а инструментом для людей.



- Понятно, что значение корпоративного стиля для компании заключается в узнаваемости бренда, доверии и лояльности заказчиков, дает конкурентное преимущество. А как корпоративный стиль влияет на внутреннюю культуру компании?

- Если корпоративный стиль разработан с учетом всех важных факторов компании, то он однозначно влияет на внутреннюю культуру. Внутренняя культура — это важный аспект успешного функционирования компании, который влияет на мотивацию и удовлетворенность сотрудников.

Корпоративный стиль помогает создать ощущение принадлежности и единства среди сотрудников.



Тренинг, декабрь 2023

Моральный компас: EcoProf KZ опубликовал Кодекс корпоративной этики

О том, какие уровни корпоративной культуры существуют, какой тип сотрудников нарушает работу компании, зачем нужен Кодекс корпоративной этики в интервью с директором ТОО «EcoProf KZ» Индирой Нуртакановой

- Индира Уразбаевна, учитывая Ваш руководящий опыт, поделитесь насколько важно заниматься формированием корпоративной культуры в компании?

- Даже если руководитель не будет тратить время и ресурсы на развитие корпоративной культуры, то она в любом случае сформируется благодаря «неформальным лидерам». Однако, это не всегда хорошо, поскольку у этих лидеров могут быть разные ценности, и тогда настроения внутри компании будут разрозненными.

- Какие бывают уровни корпоративной культуры, и как они формируются?

- Любая компания – это своего рода организм, в котором настрой каждого участника влияет на общее состояние организации. За годы моей управленческой деятельности мне приходилось работать со всеми уровнями корпоративной культуры. Существует пять так называемых этапов ее развития, на которых могут находиться сотрудники:

1. «Жизнь не удалась». Сотрудники с крайне негативным взглядом на жизнь, они не видят смысла развиваться, нет интереса к прогрессу, каждый в этой компании сам по себе.

2. «Моя жизнь не удалась». На таком уровне обычно находятся люди, завидующие чужому успеху, но вместе с тем у них отсутствует инициатива к работе. Сотрудников именно этого уровня в последнее время стало особенно много на рынке труда.

3. «Я — лучший». Люди с такой установкой, как правило, работают сами на себя, не склонны к командной работе, высокомерны, при этом амбициозны.

4. «Мы — великие». Этот уровень положительно влияет на развитие корпоративной культуры, в нем наблюдается командный подход, сотрудники ставят высокие цели, любят соревноваться и добиваться побед.

5. «Жизнь прекрасна». Это самый ценный и важный этап, который наступает в сознании работников, и, соответственно, в компании. При наступлении пятого этапа сотрудники сами олицетворяют ценности компании, готовы делать многое для других и работают не ради зарплаты. Именно в этот момент рождаются великие проекты/продукты для целевой аудитории. У компаний, которые находятся на пятом уровне, эта культура



работает автоматически.

- А как Вы определяете соответствует ли сотрудник вашей корпоративной культуре?

- Когда устраиваются в компанию новые сотрудники, то они поднимаются по этим уровням, и в итоге меняют свое мышление и деятельность компании в лучшую сторону. Однако, мы в EP сразу отклоняем соискателей, находящихся на первых двух уровнях.

Но бывает и такое, что приходит специалист, и ты сразу не выявил, что он не самый заинтересованный и ответственный. Его корпоративное сознание примерно на третьем уровне. И вот эти специалисты для нашей команды и общего дела — очень опасны. Они, как правило, не проверяют информацию, живут старыми знаниями, не учатся. В результате страдает наш заказчик, потому как мы предоставляем ему некачественную услугу. Это приводит к финансовым, репутационным и другим рискам. Поэтому мы в EP определяем таких сотрудников на этапе трудоустройства.

- Какие элементы корпоративной культуры существуют? Все ли они присутствуют в EP?

- Есть внешняя и внутренняя среда. Внешняя среда: миссия, ценности, айдентика. В EP прописана миссия, определены ценности, разработан брендбук.

Внутренняя среда: нормы поведения,

формализованные правила, дресс-код, традиции, корпоративы, поведенческие стереотипы.

Важным элементом формализованных правил является кодекс этики, который во многом определяет ценности компании.

В EP в 2024 году нами был принят наш первый Кодекс корпоративной этики. Это свод основных морально-этических и деловых норм, которыми руководствуются в своей деятельности сотрудники нашей компании.

- Что это за документ? Зачем он нужен?

- Появление собственного кодекса — признак корпоративной зрелости, готовности работников компании заявить об общих ценностях. Этот документ позволяет каждому, кто взаимодействует с EP — сотрудникам и членам их семей, поставщикам, заказчикам, представителям местных сообществ, акционерам, инвесторам — выстраивать доверительные отношения. И показывает, что компания четко понимает, на каком этапе своего развития она находится, и каковы ориентиры на ее пути.

- Какие инструменты предусмотрены для того, чтобы положения Кодекса соблюдались в повседневной деятельности?

- Кодекс корпоративной этики — своего рода свод заповедей Компании, набор принципов поведения, выработанных на основе главных ценностей нашего бизнеса. Я уже упоминала о роли руководителей: они своим поведением должны показывать, какими ценностями мы дорожим в EP, к каким проявлениям остаемся нетерпимы. Успешное внедрение Кодекса в том, чтобы слова не расходились с делом, и мы все вместе поощряли именно тех, кто по-хорошему амбициозен, инициативен, открыт, настроен на сотрудничество, заботится о компании и о тех, с кем ему довелось работать.

- Какие «санкции» существуют за систематическое нарушение кодекса?

- Перешагнуть через Кодекс — все равно что перешагнуть через Конституцию, через всю команду, и этот шаг — всегда в сторону двери. Ведь для коллег, которые принимали участие в подготовке и обсуждении положений нашего Кодекса, такой шаг будет знаком неуважения, пренебрежения и обесценивания.

Место встречи, вдохновляющее сотрудников

EP news продолжает знакомить читателей с важными составляющими корпоративной культуры компании EсоProf KZ. Сегодня Ольга Маслова, PR-менеджер EP рассказывает, как организован главный офис компании

- Ольга, в 2024 году EP переехал в новый офис. Как шла работа над созданием нового офиса?

- Да, в жизни нашей компании произошло важное событие, мы существенно увеличили офисное пространство. Сейчас новое современное помещение оснащено всем необходимым для ведения профессиональной деятельности.

Мы долго искали особенное помещение, в которое нужно было не просто вложить деньги, а получить «вау-эффект». Поэтому был придуман дизайн-проект.

В декабре 2023 года началась «эпоха нового офиса EP». С гордостью могу сказать, что нашей команде удалось воплотить в жизнь массу идей, которые позволили придать офису индивидуальность, красоту, эргономичность и максимально уйти от банальности в оформлении. Нам было важно дистанцироваться от «серых» офисных стандартов и привнести ощущение презентабельности и домашнего уюта. Результат вызвал искренний восторг у коллег.

- Какие рабочие зоны предусмотрены для развития проектов?

- Предусмотрены различные рабочие зоны. Например, зона переговорной. Это необходимо для создания гибкой и открытой среды для общения и сотрудничества. Она способствует: улучшению коммуникации, стимулированию креативности, ускорению процессов, формированию командного духа, гибкости. Таким образом, зона переговорной становится важным инструментом для повышения эффективности работы команды.

- Это первый опыт по организации офиса для коллег?

- Второй. Первый был пять лет назад. Это было начало моей работы в EP. Совместно с Бекзатом Махатовым мы продемонстрировали руководству нашу состоятельность как сотрудников, способных создавать уникальные пространства без привлечения сторонних дизайнерских фирм.

Новый проект - это, прежде всего, командная работа. Процесс был увлекательный, но одновременно и сложный. Мы начали с того, что провели исследование, чтобы понять, какие потребности есть у коллег. После обсуждений поняли, что удобство, функциональность и возможность для сотрудничества играют ключевую роль.

Затем мы начали работать над дизайном



интерьера. Старались создать пространство, которое будет не только эстетически приятным, но и комфортным для работы. Изучили различные дизайнерские решения, включая открытые пространства для командной работы, а также уединенные зоны для сосредоточенной работы. Важно было обеспечить баланс между этими двумя аспектами.

При выборе мебели учитывали эргономику способствующую хорошей осанке и удобству. Надо отметить, что инвестиции в комфорт на рабочем месте окупаются, так как это напрямую влияет на продуктивность сотрудников.

Кроме того, уделили внимание созданию атмосферы, которая будет способствовать хорошему настроению и командному духу. Это включало в себя выбор цветовой гаммы, оформление стен и добавление зелени в офис. Исследования показывают, что растения в офисе могут не только улучшить качество воздуха, но и повысить уровень удовлетворенности сотрудников.

Наконец, организация офиса — это не только физическое пространство, но и создание культуры. Мы старались вовлечь коллег в процесс принятия решений, чтобы они чувствовали себя частью команды и могли вносить свои идеи. Это способствовало формированию положительной атмосферы и укреплению командного духа.

В целом, этот опыт оказался для нас очень полезным и вдохновляющим. Мы научились создавать комфортное и эффективное рабочее пространство, и надеемся, что наши усилия помогут коллегам работать с удовольствием и

продуктивно.

- Ольга, кто следит за порядком в офисе?

- За порядок, поддержание чистоты отвечает команда административного управления. Также каждый сотрудник несет ответственность за поддержание порядка на своем рабочем месте.

Особую благодарность выражаем Татьяне Халимовне Арсаевой. Благодаря ей, мы каждый день приходим в чистый офис.

Также не менее важный сотрудник АУП - Саят Турыкбаевич Турыкбаев. Ему подвластны и опавшие осенние листья, и обильный снегопад.



АУП всегда стремится к созданию благоприятных условий для работы наших коллег

За качество отвечает вся команда

Об обеспечении системы менеджмента рассказывает менеджер по качеству EcoProf KZ Зарина Антонова

Успех любой компании – это результат вклада всех сотрудников. Предоставление качественной услуги – ответственность каждого участника процесса без исключения

- Зарина, зачем нужна СМ и в чем ее суть?

- СМК – это один из важных и основополагающих элементов управления деятельностью. Она позволяет структурировать и систематизировать бизнес-процессы организации, определить их взаимодействие между собой и их зоны ответственности. Благодаря этому проще и быстрее можно выявить «узкие места» в работе и корректировать их, а также увидеть возможности для улучшения результатов деятельности, что обеспечивает устойчивое развитие компании.

И важно понимать, что система менеджмента качества охватывает управление не только качеством продукции на этапе ее создания, но и всех процессов организации в целом, начиная с изучения потребностей потенциальных заказчиков, заканчивая готовым результатом, решением вопросов по рекламациям, если таковые появятся.

- Сколько времени прошло с момента внедрения СМ в ТОО «EcoProf KZ» и на каких управленческих технологиях построена работа в компании?

- EcoProf KZ отмечает в этом году свое 11-летие. За это время наша компания достигла весомых успехов.

В стратегическом фокусе ЕР заложены базовые принципы менеджмента качества, эффективность следования которым систематически и регулярно подтверждается при проведении различного рода инспекций и аудитов, как со стороны внешних сертификационных органов, так и внутри компании.

В ТОО «EcoProf KZ» система менеджмента качества внедрена в 2015 году. Сертифицирована она впервые была также практически сразу. На сегодняшний день в Компании функционирует интегрированная система менеджмента (ИСМ) и два действующих субъекта аккредитации – испытательная лаборатория и Орган по валидации и верификации парниковых газов.

- Что требуют стандарты от Компании?

- Сертификация на соответствие требованиям национальных стандартов ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 – это подтверждение лицензированной независимой организации факта того, что мы являемся надежным поставщиком, что можем оказывать устойчиво качественные услуги в соответствии с требованиями заказчика.

Стандарт серии ISO 9001 – это общий

перечень требований для компаний, реализация и системное выполнение которых нацелено на удовлетворение потребностей потребителя (качество, стабильность, безопасность продукции) и постоянное улучшение внутри организации (снижение финансовых и временных издержек, количества брака или доработки продукции).

Стандарт ISO 14001 гарантирует потребителям соблюдение правил и требований по охране окружающей среды и экологии при проведении различных работ.

Стандарт ISO 45001 обеспечивает достижение повышенной безопасности и охраны труда, предотвращение профессиональных заболеваний, минимизация риска остановки работы в Компании.

- Какие результаты принесло ЕР внедрение СМ?

- Если говорить про результаты во взаимодействии с заказчиками, то в современных реалиях наличие сертифицированной системы менеджмента является одним из требований потенциального заказчика. В данном случае это является нашим преимуществом – они могут быть полностью в нас уверены.

Анализ обратной связи в виде анкетирования от заказчиков, который проводится каждое полугодие, наглядно показывает изменение уровня их удовлетворенности.

Благодаря СМ мы взаимодействуем с потенциальными и действующими потребителями наших услуг, расширяя свой спектр деятельности.

Если рассматривать результаты внутри компании, то произошли улучшения во взаимодействии подразделений, так как «роли» каждого участника процесса строго определены – это очень важный этап в функционировании системы в целом. Также благодаря мониторингу показателей мы отслеживаем и устраняем любые отклонения процессов, чтобы не допустить критического сбоя.



Ежегодно проводится анализ текущей ситуации в организации, выявляются возможности для ее развития. Также больше внимание сейчас уделяется действиям по предупреждению рисков процессов. По результатам прошлого года все запланированные мероприятия по предупреждению рисков выполнены на 100 %.

- Каковы ближайшие цели компании с точки зрения развития качества?

- СМ – это живая и очень подвижная структура, она никогда не находится в перманентном состоянии, поэтому очень важно всегда держать руку на пульсе и понимать, что в данный момент требуется для развития компании, для этого мы внедряем так называемые «проекты улучшений».

Внешний аудит – это всегда очень полезно, так как является объективным взглядом со стороны, который помогает выявить слабые места системы и обратить на них более пристальное внимание.

В данный момент мы разрабатываем Цели в области качества, экологии, безопасности труда и охраны здоровья на 2025 год. Упор будет сделан на реализацию стратегии нулевого дефекта, повышение квалификации сотрудников.

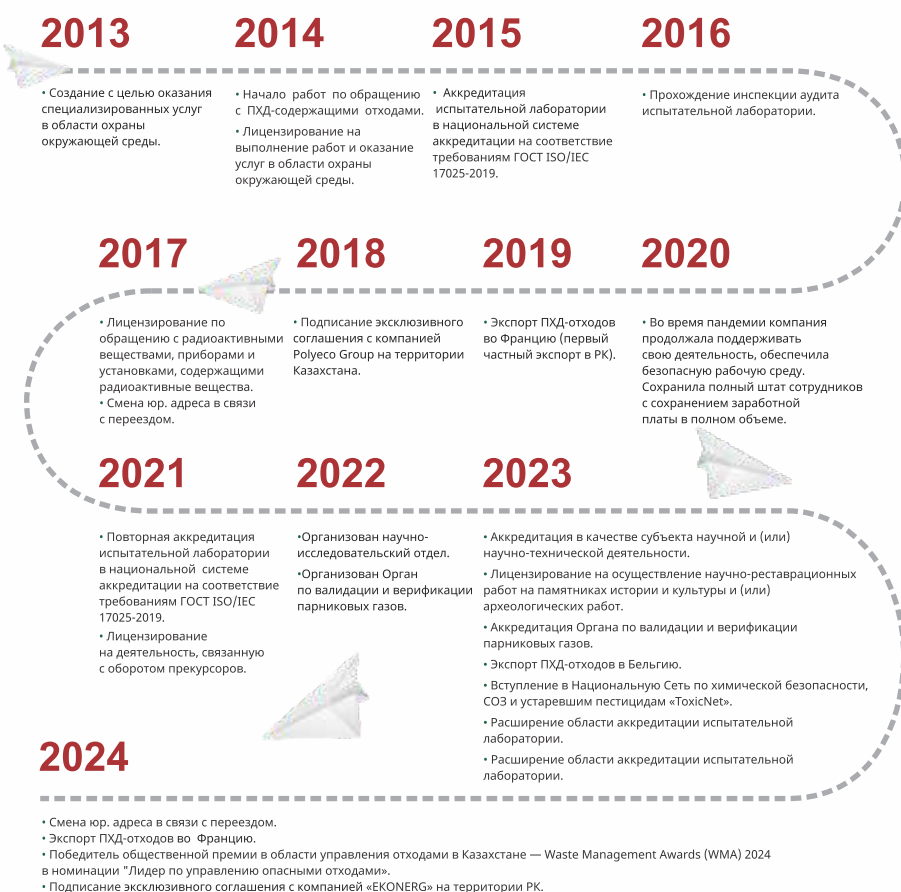
- Насколько, по Вашему мнению, важно отношение сотрудников к качеству оказываемой ими услуги?

- Я считаю, что успех любой компании – это результат вклада всех сотрудников, начиная теми, кто принимает управленческие решения, заканчивая теми, кто обеспечивает чистоту на рабочих местах.

Предоставление качественной услуги – это ответственность каждого участника процесса без исключения.

День всекорпоративного торжества

EP news продолжает делиться интересными фактами о жизни EcoProf KZ. 24 декабря 2024 года деятельность компании перешагнула 11-летний рубеж. За годы работы накоплен серьезный практический опыт и база знаний в области охраны окружающей среды



Наша компания перешагнула очередной рубеж и продолжает двигаться вперед, достигая новых вершин.

За этот год мы реализовали множество проектов и открыли новые горизонты для дальнейшего развития.

Гордость EP - это наш коллектив. Дружная и профессиональная команда, где каждый сотрудник вносит свой вклад в общий успех. Мы продолжаем расти вместе, развивая свои навыки в сложных и интересных проектах, а также поддерживая теплую атмосферу через корпоративные мероприятия.

Мы - это больше, чем просто компания. Мы - сообщество единомышленников, объединенных общей целью.

Спасибо, что вы с нами.

В этот праздничный день желаем вам удовлетворения от результатов своего труда, надежного и благополучного будущего, поддержки тех, от кого вы ее ожидаете.

Вам и вашим семьям мира, гармонии, любви, счастья, финансового благополучия.

С Днем Рождения, дорогие коллеги.



Новогодний утренник для детей сотрудников компании



Праздники любят все без исключения, и особенно дети, они верят в чудеса, любят подарки, им необходимы приключения. Новый год дети ждут с нетерпением.

Новогодний утренник для детей сотрудников ЕР к Новому году стал доброй традицией в нашей компании. Это неотъемлемая часть нашей корпоративной культуры и форма выражения благодарности к нашим сотрудникам.

В этом году праздничная сказка состоялась 22 декабря.

Для маленьких гостей в просторном ресторане Ali-Baba Family Park прошла праздничная программа, а ребята постарше под предводительством Татьяны Ли, Динара Алимбаева, Людмилы Кустовой сыграли в мафию (благодарим за участие).



Самые маленькие и активные малыши веселились на батуте.

В течение всего праздника малыши и их родители с радостью фотографировались на фоне красивой елки.

А в конце мероприятия все дети провели вместе время за угощениями и получили свои новогодние подарки от ТОО «ЕcoProf KZ».

Ольга: Детские праздники для детей сотрудников к Новому году – это хорошая традиция в нашей компании, мы ежегодно проводим утренники. Для нас важно, чтобы каждый ребенок почувствовал праздник, поэтому мы

Детский утренник для детей сотрудников ЕР к Новому году стал доброй традицией

в нашей компании. Это неотъемлемая часть нашей корпоративной культуры и форма выражения благодарности к нашим сотрудникам

Кадровый резерв ЕР



старается организовать разнообразную новогоднюю программу для детей своих сотрудников.

Наш самый юный гость мероприятия Марк с мамой Галиной.



От всей души поздравляем всех с наступающим Новым 2025 годом. Желаем хорошего настроения, море добрых улыбок, мира, уюта и тепла в каждом доме.

