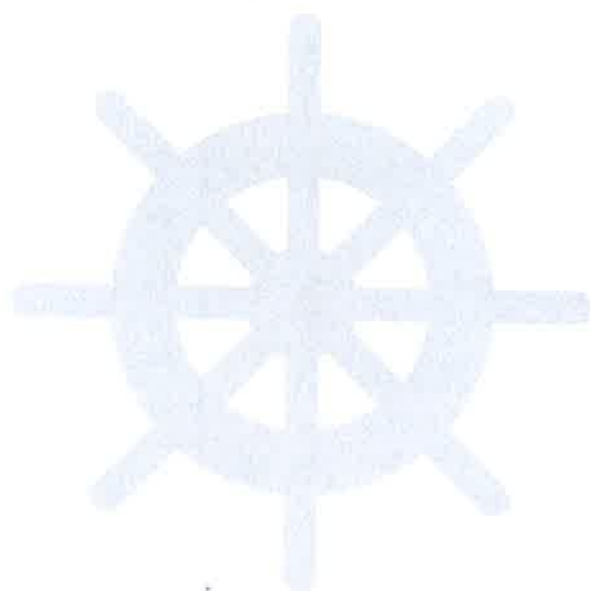


BLG LOGISTICS

**НАША МІСІЯ, КОРПОРАТИВНІ
ЦІННОСТІ, ПРИНЦИПИ
ЛІДЕРСТВА І КУЛЬТУРНІ
ЗАСАДИ ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРОЕКТІВ**



BLG  **LOGISTICS**

МІСІЯ

Ми спрощуємо
логістичні
процеси
для наших
клієнтів, чим
допамагаємо
їм досягати
більшого успіху
на ринку

КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ

ЦІЛЕСПРЯМОВАНІСТЬ. Ми засукаємо рукави і починаємо працювати. Ми відстоюємо свої цілі і енергійно рухаємося до них. Ми ніколи не відходимо від своїх принципів

ПОВАГА. Ми спілкуємося з усіма нашими співробітниками на одному рівні. Ми з повагою ставимося до них не тільки в робочий час, а й поза роботою. Це означає, що ми завжди виявляємо інтерес до людей і взаємодіємо з ними ввічливо і шанобливо.

ЕНТУЗІАЗМ. Ми прагнемо втілювати і пробуджувати пристрасть і завзяте ставлення до роботи. Спрага до дій йде від серця. Ми слугуємо прикладом для наслідування, мотивуючи людей на досягнення нових висот і надихаючи їх.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ. Ми розподіляємо функції і обов'язки, що несе за собою юридичну відповідальність. Від наших співробітників ми очікуємо відповідального підходу та ефективного, якісного виконання поставлених завдань. Разом ми забезпечуємо дотримання базових нормативно-правових умов.

ГОТОВНІСТЬ ДО ЗМІН. Ми готові відкрито співпрацювати з усіма співробітниками і підтримувати їх нові ідеї, йти далі і не стояти на місці. Для досягнення наших цілей ми постійно адаптуємо свої методи відповідно до змін навколо нас.

ПРИНЦИПИ ЛІДЕРСТВА

1.

Ми послідовно йдемо до наших спільних цілей і слугуємо прикладом для наслідування.

Ми очікуємо відкритої співпраці та готовності до активної реалізації нашої стратегії.

Всі керівники підрозділів знають нашу корпоративну стратегію. Вони постійно обговорюють і реалізують її в своїх колективах, і повсякчас відстежують її виконання.

Ми ніколи не ігноруємо і не відходимо від цієї узгодженої стратегії. Ми постійно обговорюємо актуальні стратегічні теми, ставимо відповідні цілі і реалізуємо їх.

2.

В нашому розумінні, керівництво - це делегування повноважень та обов'язків в децентралізованих структурах.

Ми очікуємо, що всі співробітники будуть брати на себе відповідальність за виконання поставлених завдань.

Наші керівники підрозділів здатні чітко і зрозуміло викласти свої наміри. При виконанні своїх обов'язків вони дотримуються договорів та узгоджень і застосовують різні способи досягнення цілей.

Ми вважаємо контрпродуктивним приховувати інформацію з міркувань амбітності, почуття переваги або страху втратити вплив. Те ж саме стосується обмеження сфери дій, недовіри до знань і переконань інших людей або відмови від делегування повноважень.

3.**Ми завжди узгоджуємо наші цілі.****Ми розраховуємо на конструктивний діалог та енергійне впровадження узгоджених цілей.**

Завданням керівників підрозділів є узгодження цілей, які можна чітко визначити, прийняти і досягти всіма учасниками. Вони повідомляють про ці цілі, проводять інтелектуальний моніторинг та обговорюють методи досягнення цілей.

Невизначеність при оголошенні цілей або нечітке їх визначення, і подальше спостереження за результатами без критичного аналізу чи зворотного зв'язку не сприяють ефективній роботі.

4.**Ми інформуємо зацікавлених учасників на постійній основі та не припиняємо спілкування з ними.****Ми сподіваємося на прояв справжнього інтересу, а також на відкрите, чесне спілкування**

Всі керівники підрозділів через офіційні канали своєчасно інформують співробітників на своїх рівнях про важливі для компанії питання. Вони заздалегідь визначають того, хто і коли буде відповідати за виконання таких завдань.

Недоцільно не надавати інформацію або надавати інформацію запізно або вибірково заради збереження відчуття переваги. Це може призвести до поширення інформації через чутки.

5.

Ми очікуємо і підтримуємо особисту відповідальність кожного і готовність до змін.

Ми очікуємо самостійних дій, критичного ставлення та активної участі в роботі.

Керівники підрозділів створюють умови роботи та заохочують працівників до самостійності. Вони розподіляють завдання і дозволяють кожному працівнику застосувати свій власний метод для досягнення цілей в рамках встановлених обмежень. Вони керують і контролюють процес, дають свободу, необхідну для розробки інноваційних ідей і відкриття нових шляхів.

Ми не вбачаємо ефективним попередньо визначати ціль і шлях, а потім постійно втручатися і формулювати неясні інструкції. Консерватизм і стереотипність є такими ж негативними проявами, як і схильність говорити слова: «Ми хочемо інновацій, але тільки коли це безкоштовно».

6.

Ми враховуємо здібності та цінуємо досягнення наших співробітників і сприяємо їх професійному та особистісному розвитку.

Ми очікуємо від співробітників відданості, готовності до змін і розвитку.

Керівники підрозділів втілюють практичну культуру зворотного зв'язку, призначають завдання на основі індивідуальних здібностей та інтересів, а також сумлінно і свідомо займаються розвитком своїх підлеглих.

Малопродуктивним підходом є переважувати працівників чи навпаки, не надавати їм достатнього простору, перешкоджати їх кар'єрі або розвивати прихильність по певних співробітників.

7.

Ми поважаємо і цінуємо особистісне різноманіття наших співробітників і серйозно ставимося до питань соціальної відповідальності.

Ми очікуємо, що наші співробітники поважають культурне різноманіття колег та керівників і беруть на себе відповідальність за участь в нашій корпоративній культурі спільної участі в ухваленні рішень.

Керівники підрозділів визнають, що кожна людина має особливості і заслуговує справедливого ставлення до неї, але ми не прагнемо задовольнити всіх водночас. Ми цікавимося особистими обставинами наших працівників.

Ми не допускаємо дискримінацію чи відбіркове відношення до людей, виключення певної категорії осіб або нехтування нашою культурою спільної участі в роботі підприємства.

10 ПРИНЦИПІВ НАШИХ КУЛЬТУРНИХ ЗАСАД ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТІВ

- Ми очікуємо, що зобов'язання, взяті на себе в рамках проекту, будуть свідомо виконуватися та однозначно поважатимуться.
- В рамках узгоджених проектних завдань застосовується принцип „проект в першу чергу“.
- Ми пропагуємо і цінуємо чіткість при постановці цілей.
- Ми очікуємо, що всі учасники проекту будуть рішуче налаштовані та готові домагатися успішного виконання проекту.
- В проекті ми використовуємо орієнтовані на успіх і повністю узгоджені методи та інструменти.
- Ми вважаємо, що ми повинні постійно брати участь у роз'ясненні замовлень.
- Ми цінуємо різні технічні та функціональні точки зору учасників проектною команди.
- Ми забезпечуємо послідовне спілкування в рамках проекту (використовуючи відповідні інструменти).
- Ми постійно навчаємося в процесі виконання наших проектів.
- Ми заохочуємо до конструктивного вирішення конфліктів із застосуванням класичної тристоронньої моделі взаємодії (якість, час, ресурси).