

# НАЙТИ СВОИХ: найм в команду бренда и PR

Компетенции, culture fit, антикейсы  
Подход гуманизации найма





# Яна Линник

Бренд-директор *SETTERS EDUCATION*,  
консультант, ведущая *подкаста «Равные разные»*

- Более 10 лет опыта в области коммуникаций и пиара
- Эксперт в области развития команд и лидерства
- 100+ успешных кейсов: коллаборации, спецпроекты
- Победитель премии Rassvet Awards за лучший спецпроект (книга *SETTERS. Команды, которые меняют мир*)

# SETTERS EDUCATION — образовательный проект для специалистов руководителей и команд

Мы создаем курсы в сфере лидерства, менеджмента, маркетинга и бренда, и также проектируем обучение в корпоративном направлении.

→ SE объединяет *специалистов с разным опытом в равном стремлении к росту* и развивает собственное комьюнити лидеров и предпринимателей.



- Содержание

- Специфика работы бренд-команды:  
зоны ответственности, скиллы, маиндсет
- Всем ли бизнесам нужна такая команда  
описание роли
- Роль нанимающего менеджера  
и инструменты поиска
- Антикейс: мимикрирование  
под ценности
- Что с этим делать: примеры
- Чек-лист для интервью: на что обратить  
внимание, если вы ищете человека в бренд

# Навыки для работы в бренд-команде

Зоны ответственности, скиллы, маиндсет



- Зона ответственности и навыки

PR и INFLUENCE

Работа с клиентами, внешними и внутренними спикерами, коммуникация

КОЛЛАБОРАЦИИ

Выстраивание и развитие партнерских отношений, креативная экспертиза

МАРКЕТИНГ МИКС

Знание и использование маркетинговых инструментов под задачи бизнеса

ЗАПУСК И РАЗВИТИЕ  
БРЕНДОВ

Стратегическое видение, медиапланирование

- Зона ответственности и навыки

ФИНАНСОВОЕ  
ПЛАНИРОВАНИЕ

Управление финансами, знание и понимание основных метрик.

ПРОВЕДЕНИЕ  
ИССЛЕДОВАНИЙ

Автономное или вместе со сторонним исполнителем проведение качественных и количественных исследований.

СОЗДАНИЕ  
КОНТЕНТА

Навык продюсирования контента — от составления плана до постановки задач и контроля качества.

- Зона ответственности и навыки

МЫШЛЕНИЕ

Ментальная гибкость, способность считывать людей, понимать мотив, учитывать интерес

ВНЕДРЕНИЕ  
ИЗМЕНЕНИЙ

Поиск амбассадоров изменений внутри команды, умение решать конфликты, способность питчить

ПРОФЕССИОНАЛЬ-  
НЫЙ НЕТВОРКИНГ

Наращивание базы контактов с критериями фильтрации, умение проводить интервью и получать информацию

Reminder

**В 100% бренд-менеджера  
50% менеджерских скиллов**

Бренд-менеджер продаёт свои идеи  
сначала внутри, а потом — **наружу**

**Бренд-менеджер должен  
иметь персональные ценности  
в работе, потому что бренд —  
это СМЫСЛЫ**

Какому бизнесу  
нужен такой специалист?



## МАЛЫЙ ФАУНДЕРСКИЙ БИЗНЕС

**Стадия:** основание, становление

**Задачи:** коммуникации, кейсы,  
SMM, спецпроекты

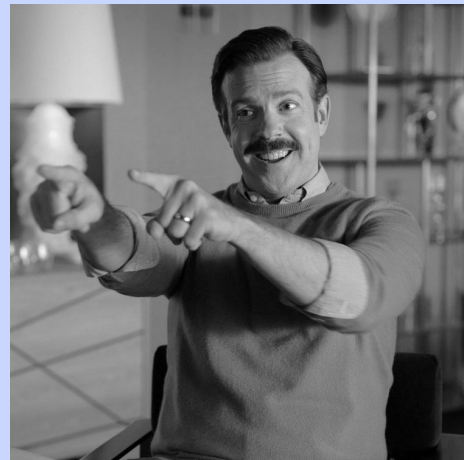
## СРЕДНИЙ И КРУПНЫЙ БИЗНЕС С ОРИЕНТИРОМ НА ЦЕННОСТИ

**Стадия:** рост, трансформация

**Задачи:** вывод на рынок  
новых брендов

# Роль нанимающего менеджера

И инструменты поиска



Нанимающий менеджер —  
это локальный бренд,  
люди должны знать его проекты  
и идти к нему

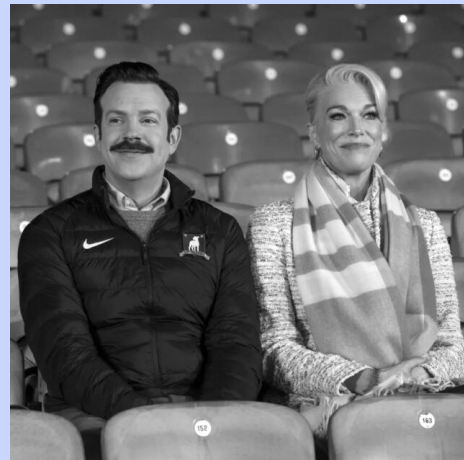


Нанимающий менеджер —  
это **играющий тренер**,  
которому стоит быть открытым  
и публичным, хотя бы  
в профессиональном поле

- Разрешенные приемы в коммуникации, если вы столкнулись с саботажем

- Задавайте глубокие вопросы для того, чтобы вынуть суть
- Используйте подход «Услуга за услугу», например, помогите с повышением визабилити
- Будьте последовательными в аргументации: расскажите про сильные / релевантные проекты, отзывы, рекомендации
- Аргументы второго порядка: например, попадание в ТОВ команды
- Риски: опишите их, оцифруйте, во сколько нам обходится отсутствие человека, делайте упор на кост-осознанность
- Ищите поддержки в комьюнити: вы точно не одни

# Ищем: ренессанс отношений



Mintel / Тенденция

**Потребители (соискатель — тоже потребитель)  
будут искать новые формы близости ради  
их физического и психического здоровья.**

**Отношения становятся все важнее.**

- Инструменты для поиска

- ☐ **Карьерные консультации** — ваши менти или их знакомые могут стать кандидатами.
- ☐ **Комьюнити** — профессиональные сообщества (зависит от роли), в том числе комьюнити вокруг образовательных проектов.
- ☐ **Linkedin** — акцент на сильную самопрезентацию и демонстрацию профессиональных навыков. Зеленый флаг!
- ☐ **Ваша собственная аудитория** — актуально для всех, независимо от объема.
- ☐ **Random Coffee** — универсальный инструмент в сообществах.
- ☐ **Мероприятия и рубрика «Карьера»** — там вы сможете найти новые лица

# Антикейс: мимикрия под ценности компании



- Причины

- Расширенный, параллельный найм — следствие «болезни роста бизнеса».
- Больше бизнес — больше затрат.
- Больше затрат (и временных) — меньше фокус на чем-то одном, меньше внимания деталям, запрос на масштабирование.
- Меньше внимания — сильнее размытие.



Люди **имитируют** лицевые и речевые выражения, поведенческие особенности и словесные закономерности.

Мимикрия имеет важные аффективные, поведенческие и когнитивные последствия.

Reminder

- 1 — Интересы компании
- 2 — Интересы команды
- 3 — Интересы сотрудника

# Что со всем ЭТИМ делать?

Удержание, стимулирующие механики,  
развитие, фреймы для интервью



- Осмысленность

В КОРПОРАЦИИ

Работа часто воспринимается  
как «винтик в системе»

В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Сотрудники ощущают свою  
значимость и влияние

Как использовать:

- Чётко формулировать миссию и ценности компании.
- Показывать, как работа сотрудников меняет бизнес и общество.
- Публично рассказывать о жизни компании и сотрудниках.

- Прямая работа с теми, кто принимает решения

#### В КОРПОРАЦИИ

Доступ к топ-менеджерам  
ограничен или невозможен

#### В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Сотрудники работают напрямую  
с владельцем и руководством

#### Как использовать:

- Создать открытую коммуникацию между руководством и сотрудниками
- Организовывать регулярные встречи, где сотрудники могут предлагать идеи и получать обратную связь.

- Культура наставничества и обучения

В КОРПОРАЦИИ

Формальные курсы, но мало индивидуального подхода

В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Персональное развитие через практику

Как использовать:

- Внедрить программы менторства / наставничества, где более опытные сотрудники помогают новичкам.
- Давать возможность учиться на реальных задачах, а не в теории.
- Создавать собственное обучение и качественный онбординг.

- Персонализация успехов и достижений

В КОРПОРАЦИИ

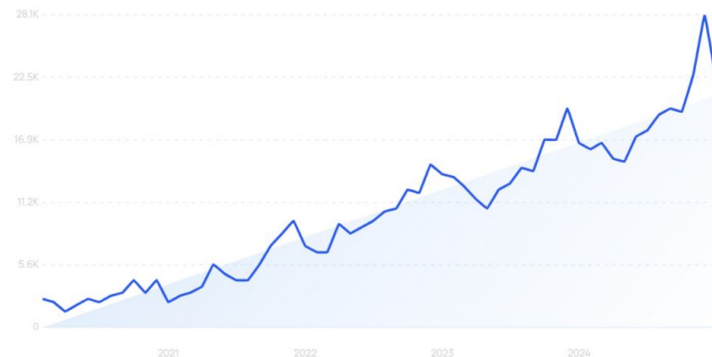
В проекты вовлечены десятки людей, часто всё NDA

В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Каждый сотрудник в проекте заметен, компания свободна в транслировании успехов

Как использовать:

- Развивать публичность, в том числе через сотрудников (конференции, статьи, кейсы и др.)
- Замечать сотрудников и подсвечивать их значимость во внутренних коммуникациях



Awardco is a software platform for managing employee rewards and recognition.

The platform enables companies to celebrate service anniversaries and offer spot recognition for employees. Employers can also use Awardco to track incentives for sales, wellness, and safety goals.

When they're recognized, employees are given points that they can redeem for gift cards and other rewards on Awardco's marketplace. The company calls it the "largest reward network in the world."

Data from Awardco shows that recognition can reduce employee turnover by more than 30% and boost productivity by up to 17%.

Awardco has more than 4.9M users across 143 countries.

*Awardco* — часть мета-тенденции программного обеспечения для признания сотрудников.

- Согласно опросу Gallup, 82% сотрудников говорят, что они счастливее, когда они признаны на работе.

Еще пример: *Empuls*.

- Это платформа с AI, которая обеспечивает «умные толчки», чтобы вызвать признание сотрудников. Он также предлагает опросы сотрудников, социальную интрасети и HR-аналитику.

- Чек-лист для найма в бренд-команду

- ☐ **Портфолио как базовый уровень гигиены ведения проектов** — понимание ценности своей работы и комплексный подход.
- ☐ **Системная насмотренность** — как первый шаг к интересу, а затем и к обучению.
- ☐ **Наличие персональных ценностей и своей адженды** — ценностная ориентация, свой мотив работы.
- ☐ **Лидерский почерк / неформальное лидерство** — способность стать амбассадором изменений компании.
- ☐ **Навык решения конфликтов** — работа такого специалиста находится в поле пересечения интересов. Чтобы решать конфликты, надо пройти через них самому.
- ☐ **Сайд-проекты** — это прокси-модель, которая помогает выявить людей увлеченных.

# СПАСИБО! ПИШИТЕ <3

Мир меняют команды.



[linnik@setters.me](mailto:linnik@setters.me)



[@setters\\_education](https://www.instagram.com/setters_education)



[setters.education](https://setters.education)



[@yannimuse](https://www.instagram.com/yannimuse)