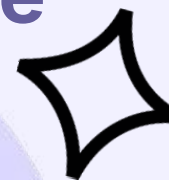




Онлайн-конференция

Инструменты мотивации и удержания без бюджета

Как создать среду, где люди
не уходят даже за +50% к зарплате



Знакомство



- ◆ HR бизнес-партнер в IT&Digital компании Smit.Group
- ◆ Бизнес-психолог
- ◆ Опыт работы в качестве HR BP/HRD более 15 лет

Любимые задачи:

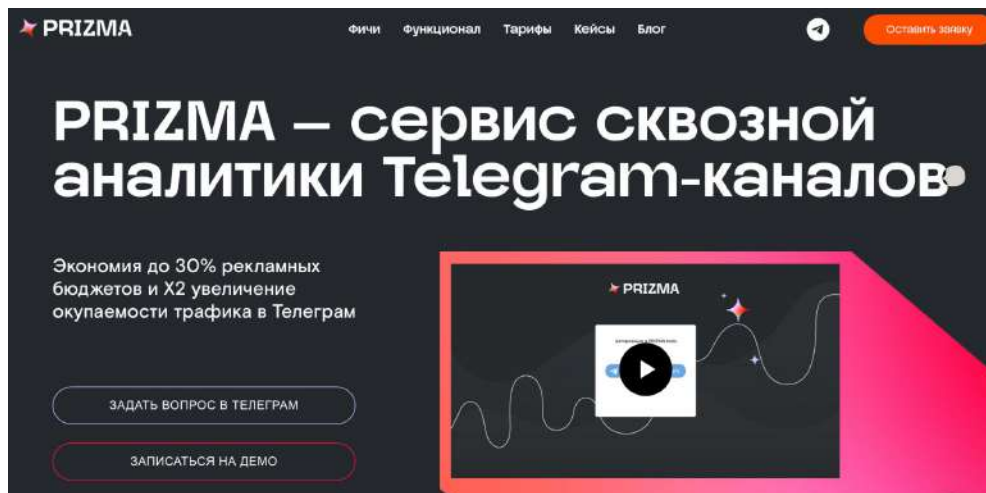
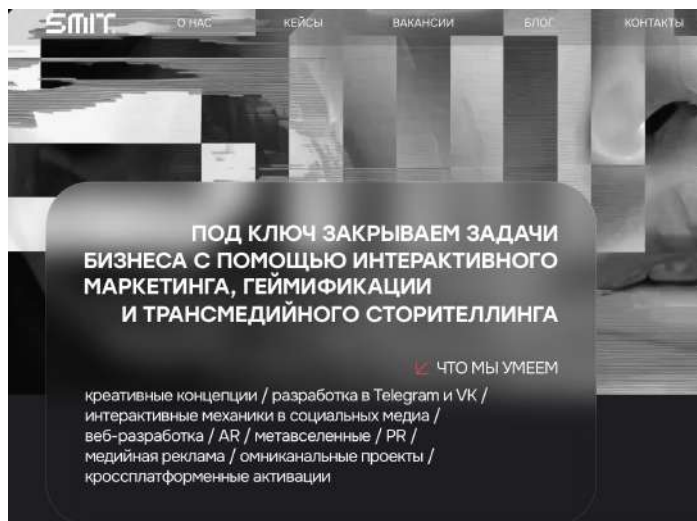
- Нанимать digital-специалистов
- Собирать команды как пазлы
- Развивать корпоративную культуру

Какая польза от вебинара за 20 минут

1. Узнаете, почему собеседование должно быть искренним
1. Получите конкретные работающие инструменты удержания своих сотрудников и сможете повысить вовлеченность и лояльность своих сотрудников (многократный рост eNPS)
1. Увидите, как небольшой компании удерживать сотрудников, которых хантят гиганты рынка
1. Сможете применить это в своем коллективе уже сегодня

Немного о нас

Дата основания 28 февраля 2017 года



Немного о нас

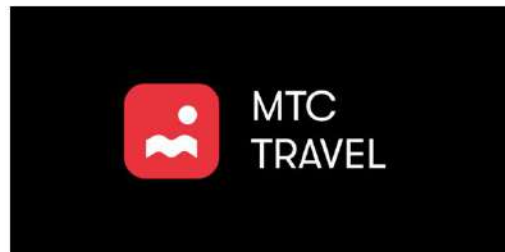
Наша команда - 42 человека.

Средний возраст сотрудников 25-30 лет

Один эйчар на команду



Наши клиенты - гиганты рынка



Бренд: MTC Travel
Услуга: Digital



Бренд: Rutube
Услуга: Digital



Бренд: Пятница (телеканал)
Услуга: Digital



Бренд: ТВ3 (телеканал)
Услуга: Digital



Бренд: КХЛ
Услуга: Digital



Бренд: М.Видео
Услуга: Digital



Бренд: Уралсиб
Услуга: Digital



Бренд: МЕГА
Услуга: Digital



Бренд: Пятница (телеканал)
Услуга: Digital

Мы участвуем в премиях и забираем их



Мы в рейтинге AdIndex 2024 ❤️

Каждый год интернет-издание AdIndex формирует один из ключевых рейтингов digital-агентств, основанном на опросе заказчиков услуг. Впервые креативная студия SMIT. вошла в этот престижный список и сразу с отличными результатами.

Сегмент «Спецпроекты и нестандартные активации»

- 🏆 Топ-10 в интегральном рейтинге
- 🏆 2 место в номинации Talent Power
- 🏆 7 место за «Сотрудничество»

Сегмент «Креатив и стратегия»

- 🏆 5 место по уровню качества услуг
- 🏆 Топ-20 в интегральном рейтинге



Удаленка - это свобода



А такая ли свобода? :)

У нас нет

Долгого найма

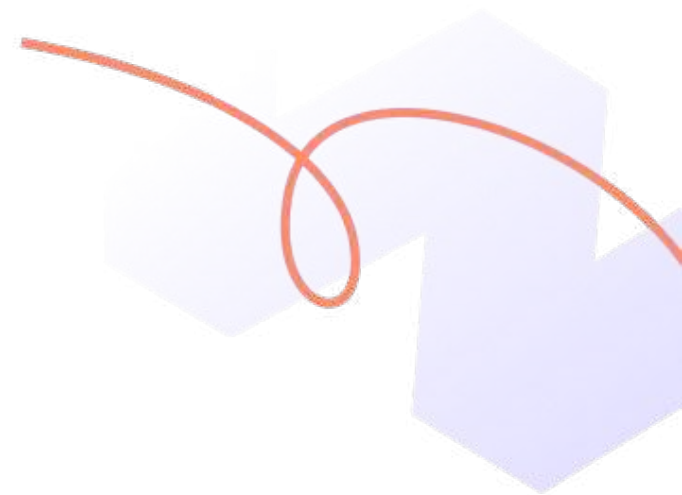
Высокой текучести персонала

У нас есть

Высокая вовлеченность команды при небольшом бюджете на персонал и отсутствия стандартных плюшек



Полетели!



Как мы к этому пришли

- ✦ Искренность уже на этапе подбора

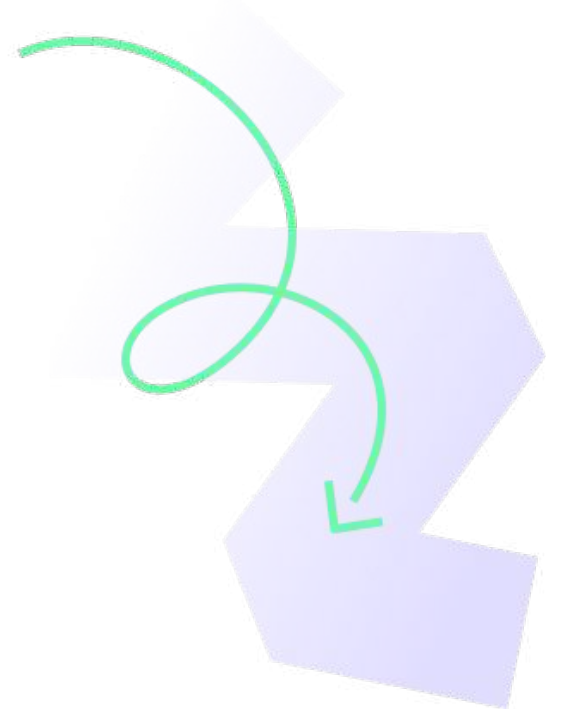




◆ подумайте, какие перспективы есть в ВАШЕЙ компании?

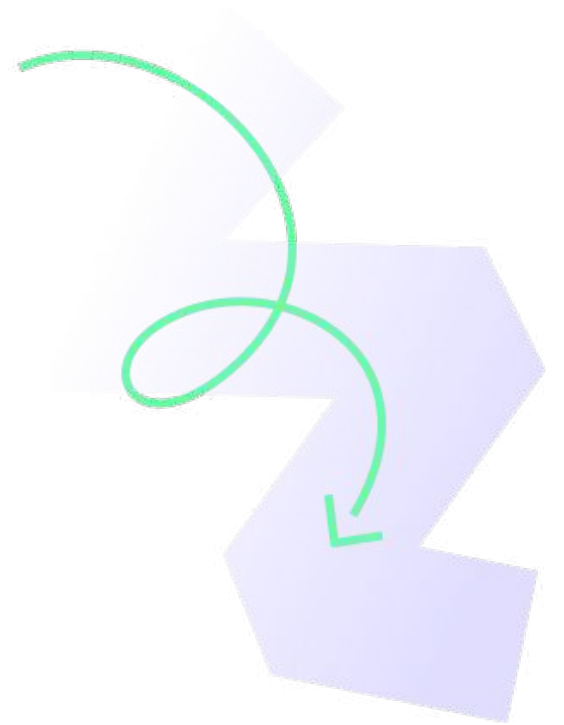
Результат

- ✦ Кандидат понимает, на что он может рассчитывать
- ✦ Кандидат планирует свои ожидания/"хочу" с реалиями компании/"могу"



Как мы к этому пришли

- ✦ Прозрачность перспектив (при хантинге/другом оффере)

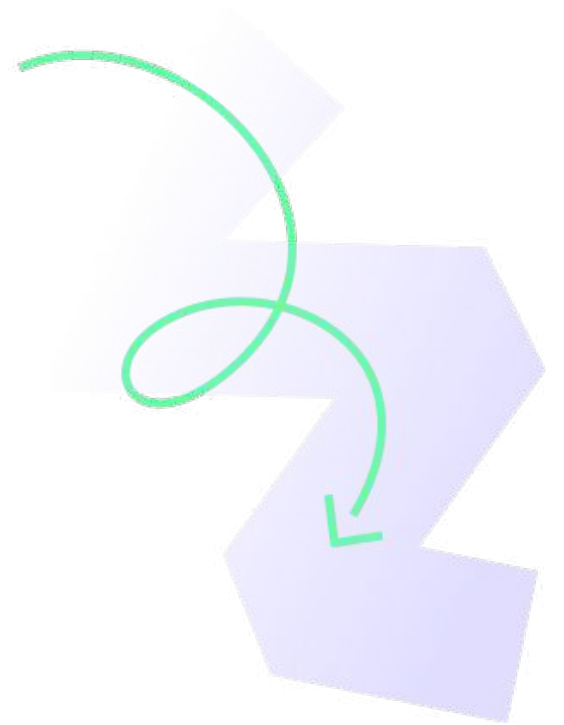




◆ выпишите для себя пункты, а что хорошего есть в ВАШЕЙ компании?

Результат

- ◆ Удержание через ценности сотрудника, через честный разговор: что мы можем дать, что другие могут дать
- ◆ Есть прозрачность - есть доверие команды
- ◆ Мы не делаем контрофферов



Как мы к этому пришли

- ✦ One-to-one с HR



Скрин вопросов для 1:1

Как у тебя дела?

Какие перед тобой сейчас стоят задачи?

Какие цели в рамках Компании у тебя есть?

Как ты их планируешь достичь?

Зачем тебе это нужно?

Какие возможны препятствия?

Что не устраивает в рабочих ситуациях? Чего не хватает и что можно было бы улучшить? Какие есть нерешенные вопросы?

Что тебя мотивирует?

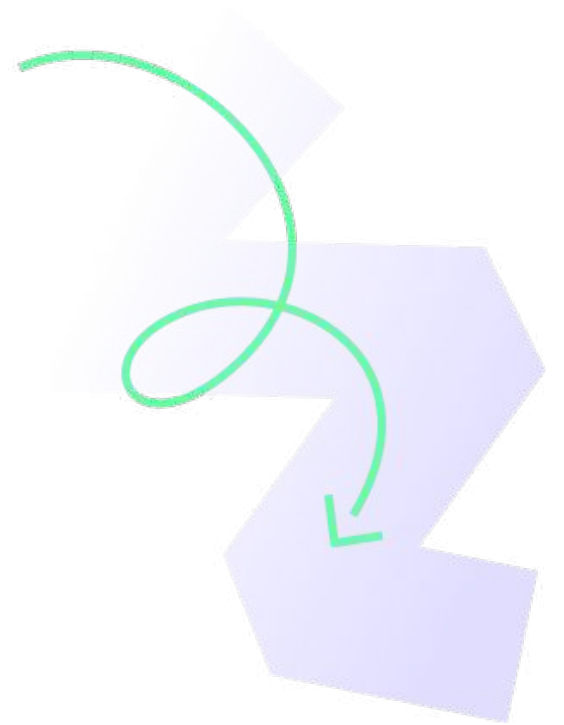
Что тебя демотивирует?

Какие есть идеи/инсайты/предложения по своей работе?

В чем находишь вдохновение?

Результат

- ✦ Сотрудник может выговориться, сонастроиться, поделиться своими болями, быть услышанным
- ✦ Держим руку на пульсе



Как мы к этому пришли

- ◆ Фидбек-встречи с руководителем



Скрин вопросов для фидбек-встреч

Какие наиболее значимые достижения сотрудника за последний период ты отмечаешь?

Какие задачи или проекты сотрудник выполнил особенно эффективно?

Какие сильные стороны и навыки сотрудника наиболее ценны для компании?

Как ты оцениваешь потенциал сотрудника для роста и развития внутри компании?

В чём сотрудник мог бы улучшить свою производительность?

В каких задачах руководитель помог тебе наиболее эффективно выполнить свою работу?

Какие моменты в стиле руководства ты хотел бы изменить или улучшить?

Считаешь ли ты, что руководитель справедливо распределяет задачи и обязанности в команде?

Какие возможности для развития и роста ты видишь для себя в компании?

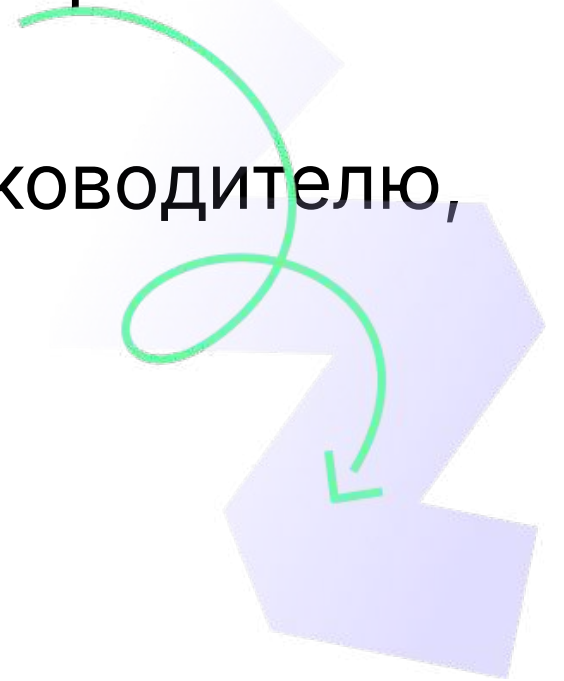
Какие вопросы или проблемы ты хотел бы обсудить со своим руководителем?

Кейс



Результат

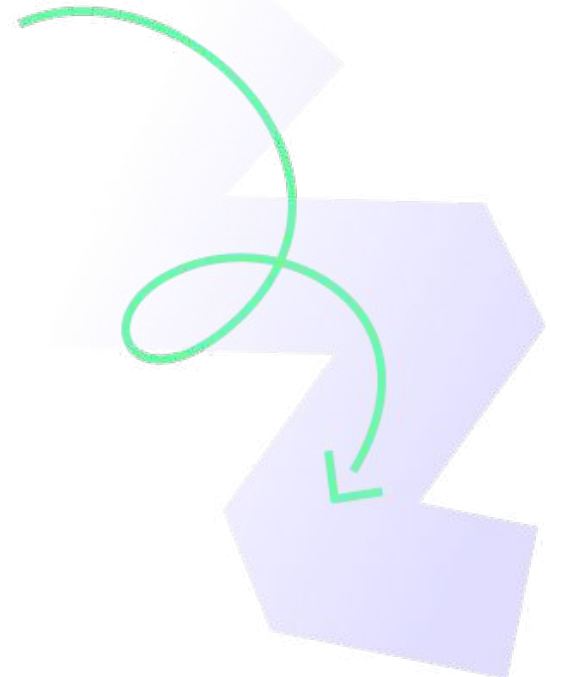
- ◆ Сотрудник дал ОС своему руководителю
- ◆ Сотрудник получил развернутую ОС по своей работе
- ◆ Сотрудник более лояльный к компании, к руководителю, к целям бизнеса



Как мы к этому пришли



- ◆ Неформальное командное общение (квизы, мемы, поздравления с лично-рабочими событиями)



Запускаю пятничный квиз в день рождения нашей компании 🚀

В течение дня будет несколько вопросов на знание истории СМИТов.

В крайнем случае, на сообразительность и интуицию 😊

Вместе узнаем интересные факты и события о компании.

12:47 ✓✓

Вопрос 1. Какое название было у нашей компании при ее основ:

- Опрос 🧑🧑🧑
- ☐ Boy scout
 - ☐ Стас и Макс
 - ☐ LiveCover
 - ☐ СМИТ



одня ночью у Саи
одился сын! 🍼
м тебя и твою су
рожденный расте
ознательным, до
стным и подарит
дин ребенок в на



4. Кто на фото?
- Викторина 🧑🧑🧑
- 46% Терасимова Юлия, бухгалтер
 - 4% Савчук Мария, управленческий
 - 23% Насырова Юлия, HR
 - 8% Матвеева Оксана, специалист
 - 19% Наговицына Анна, СМО



8 марта 2025 Викторина
"Девочки-припевочки"

Пятничный квиз. Летний :)

Родина арбуза 🍉

Опрос 🧑🧑🧑

- ☐ Австралия
- ☐ Чили
- ☐ Африка
- ☐ Бали



Поздравляем Диму Ичёткина с рождением ДОЧЕРИ!!! 🍼

Дима, пусть доченька станет вашим источником вдохновения и гордости на всю жизнь. 🎀

Ураааа!!

рину @Irina_Prizma, СРО
с замечательным событием:
на!

ья, спокойных ночей и
мочувствия малышу и маме

Пятничный квиз. В Израиле его называют
штруделем, в Германии - скрепкой, в Греции -
червём. Что это?

- Опрос 🧑🧑🧑
- ☐ Символ @ в названии почтового адреса
 - ☐ Спам 🦠
 - ☐ Файл, прикрепленный к письму 📎



6. Кто на фото?
- Викторина 🧑🧑🧑
- 39% Наговицына Анна, СМО Smt. Link
 - 48% Романчук Ирина, СРО PRIZMA
 - 13% Соловьева Ковчак, таргетолог



11. Кто на фото?
- Викторина 🧑🧑🧑
- 55% Леонова Эль
 - 1% Гришко Дар
 - 35% Наговицына
 - 1% Лубенко Ан



Пятничный квиз. Рекламу чего вы видите?

Опрос 🧑🧑🧑

- ☐ iPhone
- ☐ Антибактериальный гель
- ☐ Очередной хоррор по типу "Звонок"
- ☐ Google карты

Dmitry 🌿
Спасибо огромное ❤️

Я не могу не рассказать, что сегодня также родился мой сын 😊

🔥 15 🍷 3 🏠 2 📢 2

4 21:23

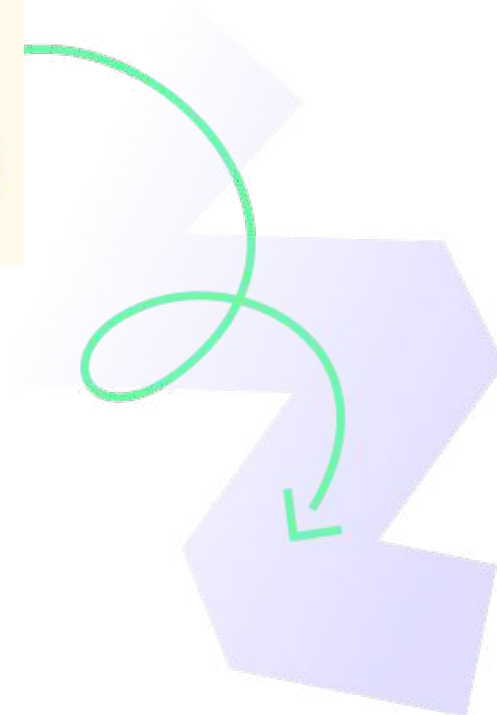
Результат

- ✦ Повышается вовлеченность сотрудников
- ✦ Ценится внимание и небезразличие к их событиям
- ✦ Объединяются совместными событиями и юмором



Как мы к этому пришли

- ◆ Измерение eNPS



eNPS

Индекс удовлетворенности персонала



$$\text{eNPS}_{\text{score}} = \% - \%$$

Расчет показателя eNPS

Формула расчета eNPS:

$$\text{eNPS} = \% \text{ сторонников} - \% \text{ критиков}$$

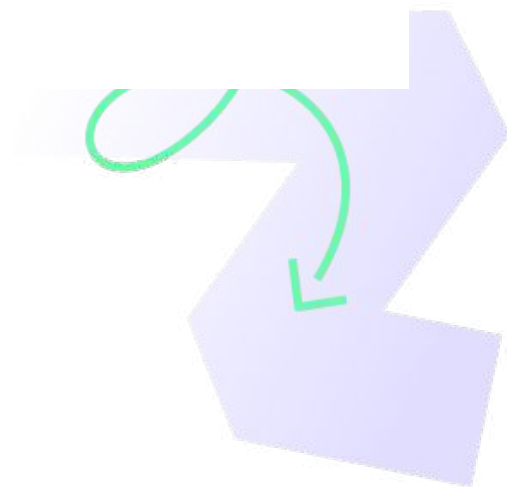
Ваш показатель eNPS может варьироваться от -100 до 100. Показатели в диапазоне от 10 до 30 считаются хорошими, от 50 до 70 — отличными, а все, что превышает 80, скорее всего, поместит вас в верхний процент вашей отрасли.

eNPS

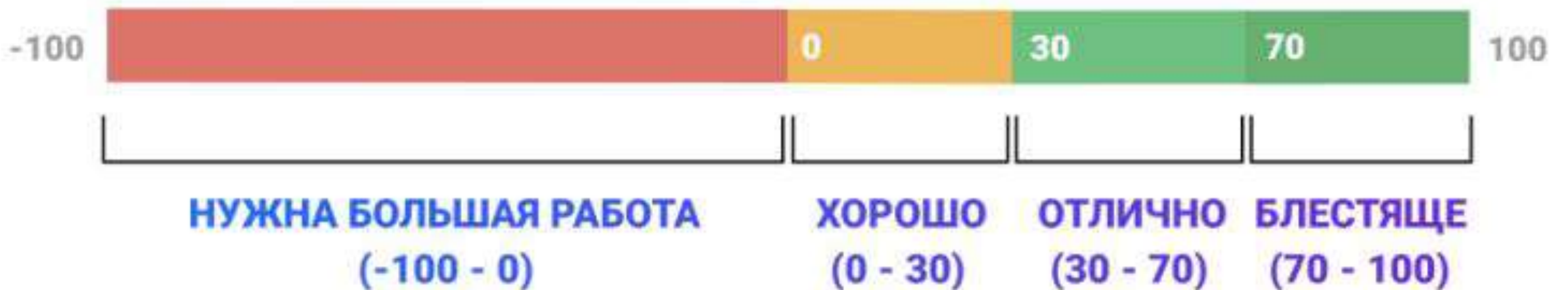
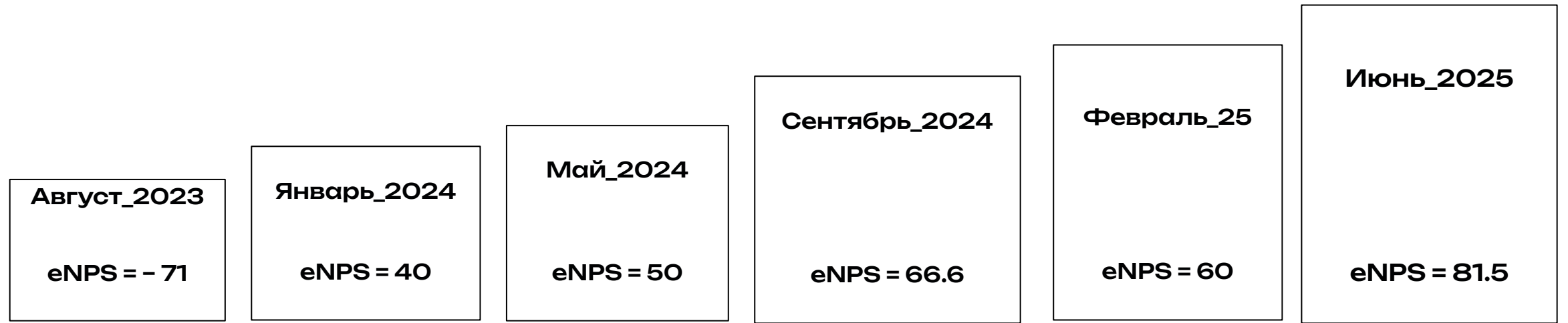
Какой уровень eNPS можно считать хорошим

Баллы могут варьироваться от -100 до +100, но имейте в виду, что вам не следует особо фокусироваться на цифрах. Важно уделять гораздо больше внимания ответам, где сотрудники напишут о том, что следует изменить или улучшить. Вот где настоящая ценность этого опроса.

Нормальным считается любой положительный результат. Беспокоиться стоит начинать, если индекс меньше, чем -10.



eNPS: 2023 - 2025 год



Результат

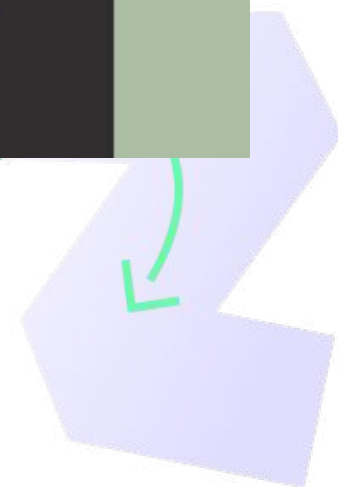
- ◆ Сотрудник в открытой корп.культуре больше самовыражается
- ◆ Сотрудники делятся идеями и мнениями
- ◆ Их идеи реализуются
- ◆ Повышается лояльность

Согласитесь, что приятней работать там, где тебя слышат!



Как мы к этому пришли

- ✦ Exit-интервью

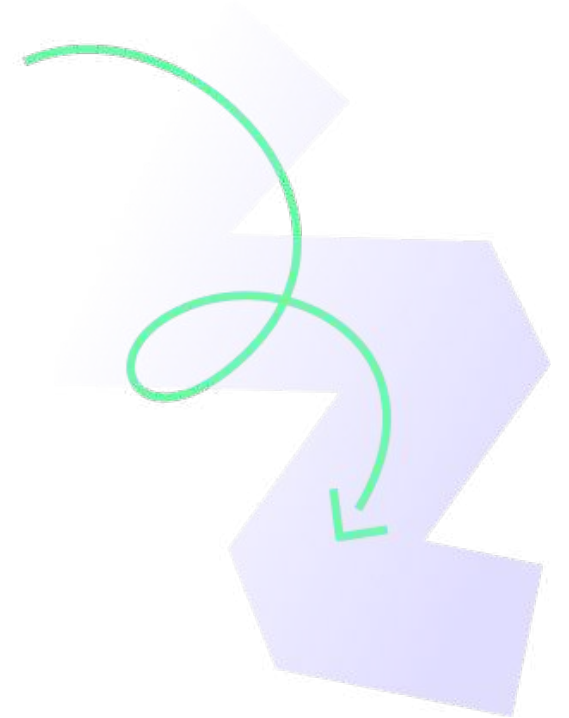


Скрин вопросов для exit-интервью

ВОПРОСЫ:
Почему ты решила уйти?
Что сподвигло бы тебя остаться?
Какие у тебя были отношения с руководителем?
Кто из твоих коллег, на твой взгляд, работает с наибольшей отдачей и вовлеченностью?
Ты бы порекомендовала нашу компанию своим друзьям и знакомым, которые находятся в поиске работы?
Ты рассматриваешь возможность снова работать с нами через какое-то время?
Оправдывала ли работа твои ожидания (по загруженности, процессам, з/п)?
Какими качествами точно должен обладать человек, который придет на твое место?
Что больше всего тебе нравилось в работе?
Что больше всего НЕ нравилось в работе?

Результат

- ◆ Сотрудник помогает нам расти
- ◆ Проговаривает важные моменты
- ◆ Команда с ним позитивно прощается
- ◆ Экологичное расставание



Как мы к этому пришли

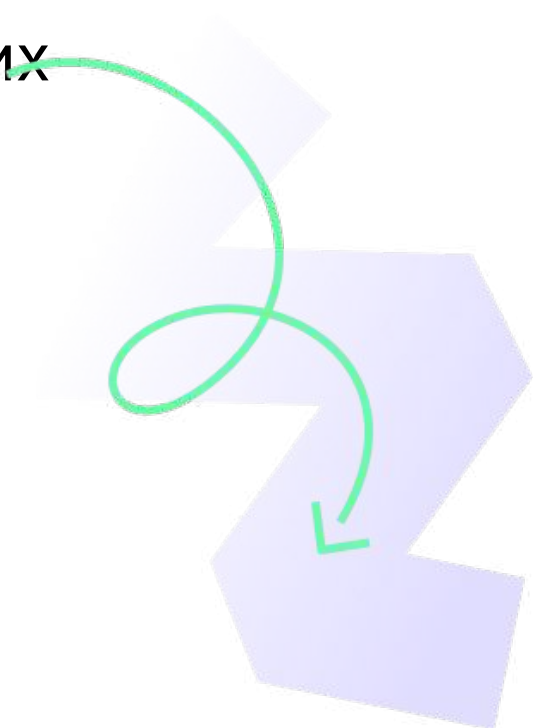
- ◆ Увеличение отпускных дней





Результат

- ✦ Сотрудники выходят из отпуска более отдохнувшими
- ✦ Сотрудники ценят: когда работодатель заботится о них



Как создать среду, где люди не уходят даже за +50% к зарплате

- ◆ Искренность уже на этапе подбора
- ◆ Прозрачность перспектив (при хантинге/другом оффере)
- ◆ One-to-one с HR
- ◆ Фидбек-встречи с руководителем
- ◆ Неформальное командное общение (квизы, мемы, поздравления с лично-рабочими событиями)
- ◆ Измерение eNPS
- ◆ Exit-интервью
- ◆ Увеличение отпускных дней

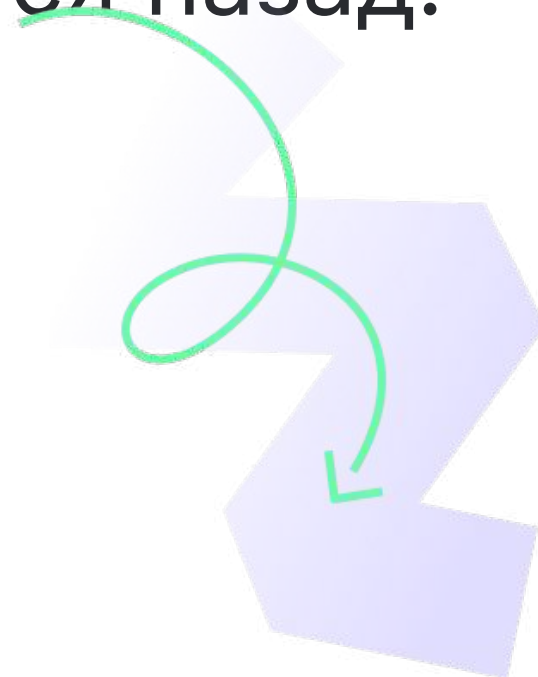


Результаты



Мы построили такую корп.среду, что от нас не захочется уходить даже за +50% к зарплате.

А если и уйдут, то потом возвращаются назад.



**КОГДА С УДАЛЕНКИ ЗОВУТ
ОБРАТНО В ОФИС:**



Юлия Насырова

✦ +7 968 899 84 49

✦ hr@smit.studio

ТГ-канал

HR в бизнесе





Вопросы

