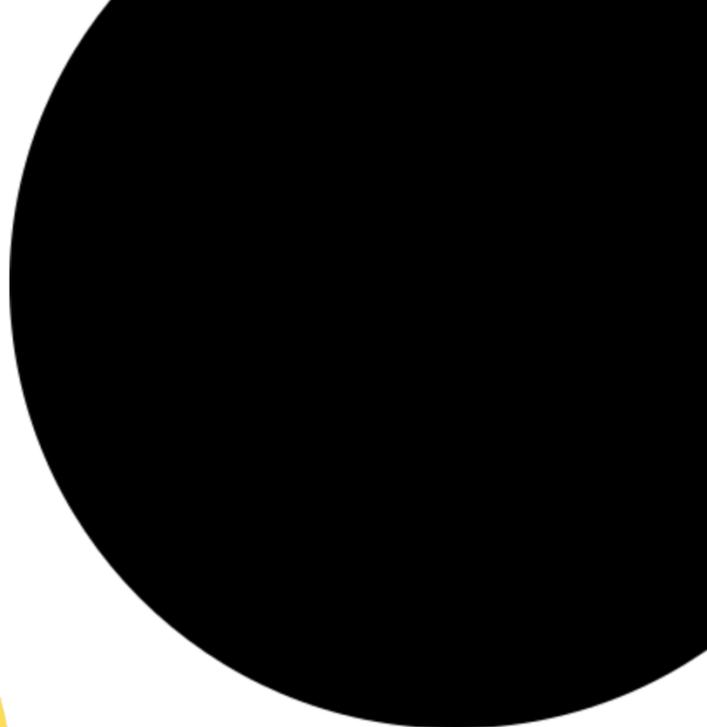
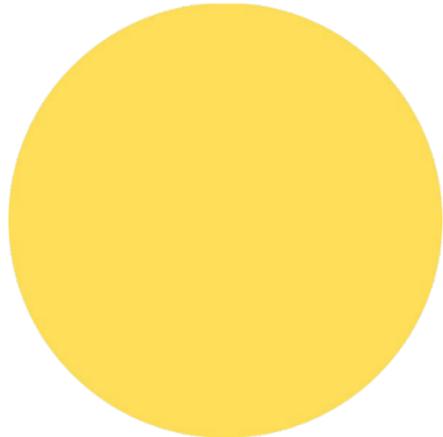




КОРПОРАТИВНАЯ
КУЛЬТУРА
SVETA

CORPORATE CULTURE



HISTORY

ЦЕЛЬ СОЗДАНИЯ КОМПАНИИ: МЫ РЕШИЛИ СТАТЬ НАДЕЖНЫМ ПАРТНЕРОМ ДЛЯ КЛИЕНТА, КОТОРЫЙ ДОВЕРИТ НАМ СВОЙ МАРКЕТИНГ И БУДЕТ УВЕРЕН В РЕЗУЛЬТАТЕ.



МЫ ЗНАЕМ, ЧТО УСПЕХ ЛЮБОГО ПРОЕКТА ЗАВИСИТ ОТ 2-Х ФАКТОРОВ:

КАЧЕСТВО ПРОДУКТА;

КОМПЛЕКСНОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ И МАРКЕТИНГ.

МЫ ВЫШЛИ НА РЫНОК **29 ИЮЛЯ 2019 ГОДА**

И НЕ ПЛАНИРУЕМ ОСТАНАВЛИВАТЬСЯ

COMPANY GOALS

1. МЫ ХОТИМ ЗАСТАВИТЬ МИР ГОВОРИТЬ О КРУТЫХ ПРОЕКТАХ ПРИ ПОМОЩИ СИСТЕМНОЙ РАБОТЫ КОМАНДЫ ЭКСПЕРТОВ НАД МАРКЕТИНГОМ



2. НАША МИССИЯ – СДЕЛАТЬ ЖИЗНЬ ЛЮДЕЙ КОМФОРТНЕЕ ПРИ ПОМОЩИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАЧЕСТВЕННЫХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ

MISSION



МИССИЯ КОМПАНИИ – ЗАСТАВИТЬ МИР ГОВОРИТЬ О КРУТЫХ ПРОЕКТАХ ПРИ ПОМОЩИ СИСТЕМНОЙ РАБОТЫ КОМАНДЫ ЭКСПЕРТОВ НАД МАРКЕТИНГОМ.

МЫ МЕНЯЕМ ВОСПРИЯТИЕ МАРКЕТИНГА У КЛИЕНТА, ДЕМОНСТРИРУЯ ЕГО ЦЕННОСТЬ И ВАЖНОСТЬ

МЫ ВЫСТРАИВАЕМ ПАРТНЕРСКИЕ WIN-WIN ОТНОШЕНИЯ С «ЗАКАЗЧИКАМИ»

МЫ ОСВЕЩАЕМ NONAME-ПРОЕКТЫ И ДЕЛАЕМ ИХ ВИДИМЫМИ НА РЫНКЕ

VALUES

КОМАНДНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

- ВЗАИМОПОМОЩЬ В КОМАНДЕ
- РЕЗУЛЬТАТ КОМПАНИИ – ЛИЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ КАЖДОГО
- «КРИТИКУЕШЬ – ПРЕДЛАГАЙ»

БЫТЬ ЛУЧШЕ, ЧЕМ ВЧЕРА

- ПРЕВОСХОДИТЬ ОЖИДАНИЯ ЗАКАЗЧИКА
- ГОТОВНОСТЬ ПРИНЯТЬ НОВУЮ ЗАДАЧУ И СДЕЛАТЬ ЕЁ КАЧЕСТВЕННО

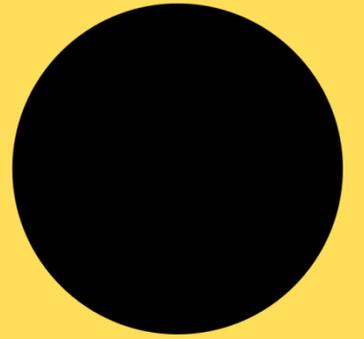
НЕ ТАКИЕ КАК ВСЕ

- НЕШАБЛОННЫЙ ПОДХОД К РАБОТЕ
- ВЫХОД ЗА РАМКИ ВОСПРИЯТИЯ
- МЫ РАБОТАЕМ WIN-WIN С ЗАКАЗЧИКАМИ, ПАРТНЕРАМИ И КОМАНДОЙ
- ОТКРЫТОСТЬ И ПРОЗРАЧНОСТЬ
- РАБОТА В КАЙФ

АПГРЕЙД

- САМООБУЧЕНИЕ И ПРОФИЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ
- ДИЗАЙН-МЫШЛЕНИЕ
- ИННОВАЦИОННОЕ МЫШЛЕНИЕ

ПРАВИЛА КОММУНИКАЦИИ



СТРАТЕГИЧЕСКИЕ СОБРАНИЯ

ЦЕЛЬ: обсуждаем глобальные стратегические вопросы Компании, замеряем и анализируем ее рост и развитие.

ЧАСТОТА: проводится каждый квартал, собрания проводятся по субботам.



ИТОГОВЫЕ СОБРАНИЯ

ЦЕЛЬ: подводим итоги месяца, project manager презентует результаты работы команды по проекту.

ЧАСТОТА: проводится каждый месяц (последняя суббота месяца).

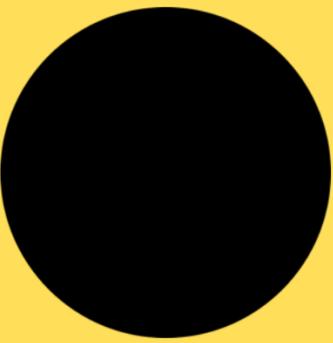


СПРИНТЫ ПО ПРОЕКТАМ

ЦЕЛЬ: проверяем выполнение всех taskов, отслеживаем и анализируем выполнение KPI, определяем точки роста проекта на следующий интервал (месяц / неделя, в зависимости от проекта).

ЧАСТОТА: проводится в зависимости от проекта (базово спринты проводятся еженедельно).

ПРАВИЛА КОММУНИКАЦИИ



WEEKLY MEETING

ЦЕЛЬ: обсуждение задач на предстоящую неделю, после обсуждения все задачи обязательно заносятся в Worksection. По итогам недели в пятницу проводится анализ результатов работы.

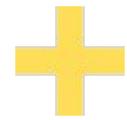
ЧАСТОТА: проводится каждый понедельник в 9:30 / по итогам недели – в пятницу.

ATTENTION

В рамках каждого проекта ведется **ТАБЛИЦА** KPI (заполняется раз в неделю либо чаще, в зависимости от проекта).

Ответственным за контроль заполнения таблицы каждым членом команды является Project manager, он контролирует ее исправное и своевременное заполнение.

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА



ЦЕЛЬ: ускорить процесс вхождения нового члена команды в должность, формирование у него чувства удовлетворенности работой, снижение тревожности и стресса.



Налаженная система адаптации персонала позволяет определить зоны ближайшего развития новичка и перспективы его работы в Компании.

КАК ПРОХОДИТ АДАПТАЦИЯ?



К #svet_новичку прикрепляется наставник (Светлячок), который курирует его в период адаптации (от 1 до 3 мес)



#svet_новичка интегрируют в реальные проекты под руководством Светлячка и CEO Компании



#svet_новичок заполняет адаптационные анкеты с целью анализа качества проходимой адаптации



#svet_новичок получает живую обратную связь о своей работе от CEO и Светлячка

ЧЕК-ЛИСТ #SVETNOVICHOK



- Презентация Job offera
- Знакомство со Светлячком (разработка плана развития на испытательный срок)
- Ознакомление с рабочими telegram-чатами
- Обучение по работе в Worksection
- Заполнение рабочего профиля в Worksection
- Ознакомление с работой на платформе Google-диск
- Передача доступа аккаунтов, необходимых для работы
- Svet networking / интеграция в компанию
- Прохождение аттестации
- Вручение корпоративного бокса (чашка + тапочки)



ФОРМА ОТЧЕТНОСТИ НАСТАВНИКОВ

ONE-TO-ONE

1. Аттестация новичка: проводится совместно с наставником и СЕО компании. Проведение аттестации нового члена команды проходит по итогу:

- 2 недель
- 1 месяца
- 3 месяцев

2. Наставник курирует новичка на всех этапах адаптации, аттестации и интеграции его в команду

Корпоративное обучение



TED

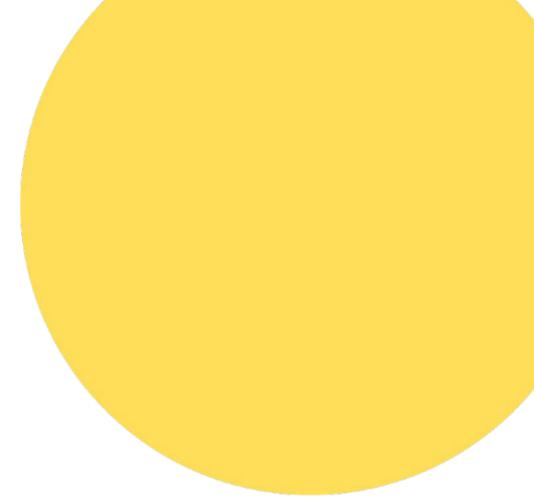
В формате презентации или тренинга каждый член команды может рассказать коротко лекцию на любую полезную тематику.

ОТКРЫТЫЙ МИКРОФОН

После прохождения курсов / обучения / вебинаров каждый член команды должен поделиться выжимкой по обучению в виде обучающей интерактивной лекции. Закрепляется ответственный за проведение и организацию открытого микрофона (ответственный может меняться).

WOW SESSION

Цель ивента заключается в генерации и последующем внедрении новых фишек в работу команды, для создания вау-эффекта у Заказчика. Формат проведения – брейн-шторм, частота проведения определяется по целевому запросу.



Корпоративное обучение



ПРИНЦИП ИНТЕРАКТИВА «ОТКРЫТОГО МИКРОФОНА»:

- Участники ставят стулья по кругу, чтобы каждый из участников мог видеть других;
- Спикер определяет тему и озвучивает ее присутствующим;
- Лекция длится 30 минут, после этого для закрепления материала спикер дает практические задания;
- В конце лекции выделяется 10-20 минут на фидбек или впечатления от каждого, кто желает поделиться.

Корпоративное обучение

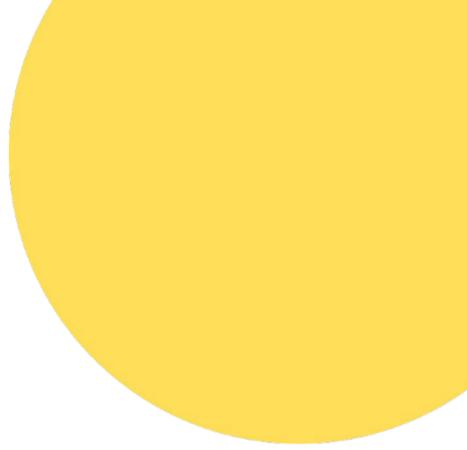


Элемент корпоративного университета в Компании, который дает возможность каждому члену команды заявить о себе.

TED – это площадка для обмена идеями в живом и вдохновляющем формате интерактива.

Формат: мини лекция, презентация или тренинг. Каждый член команды может рассказать материал на любую полезную тематику (итоги прочтения новой книги / просмотр вебинара и пр.).

ЧАСТОТА ПРОВЕДЕНИЯ: раз в 3-4 недели.



ted

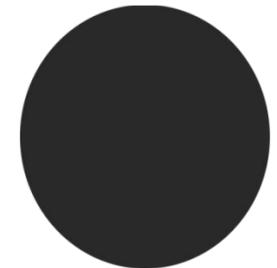


TED / СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ



ОРГАНИЗАЦИЯ «TED»:

- Мероприятие проводится либо во вторник, либо в субботу. Дни проведения будут чередоваться;
- Формат проведения: проходит в виде тренинга либо презентации, идет 1-1,5 часа с учётом 10-ти минутного перерыва;
- Все присутствующие по окончании тренинга или лекции заполняют обратную связь.



Корпоративная культура

+ WOW-SESSION

1. Используются техники креативного brain storming:

- техника 3 - х личностей Disney;
- ассоциации по ключевым словам;
- деревья мыслей;
- техника случайных бумажек.

2. После генерирования идей формируются несколько основных предложений.

3. Каждая идея рассматривается с точки зрения реализации, этап получения ответов на вопросы:

- как?
- какие материалы и затраты?
- каким способом?
- сколько времени на реализацию?

4. Проводится голосование:

- pros&cons;



TED / СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ

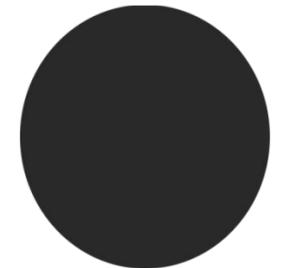


ОРГАНИЗАЦИЯ «TED»:

Мероприятие проводится либо во вторник, либо в субботу. Дни проведения будут чередоваться;

Формат проведения: проходит в виде тренинга либо презентации, идет 1-1,5 часа с учётом 10-ти минутного перерыва;

Все присутствующие по окончании тренинга или лекции заполняют обратную связь.



TED / СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ

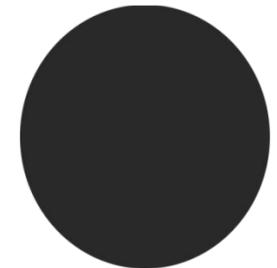


ОРГАНИЗАЦИЯ «TED»:

Мероприятие проводится либо во вторник, либо в субботу. Дни проведения будут чередоваться;

Формат проведения: проходит в виде тренинга либо презентации, идет 1-1,5 часа с учётом 10-ти минутного перерыва;

Все присутствующие по окончании тренинга или лекции заполняют обратную связь.



Team building



ОТЧЕТНЫЕ EVENT

Отчетные мероприятия проводятся ежемесячно. Проектный менеджер презентует результаты работы по проекту, участвует вся команда Света.

РАЗВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ EVENT

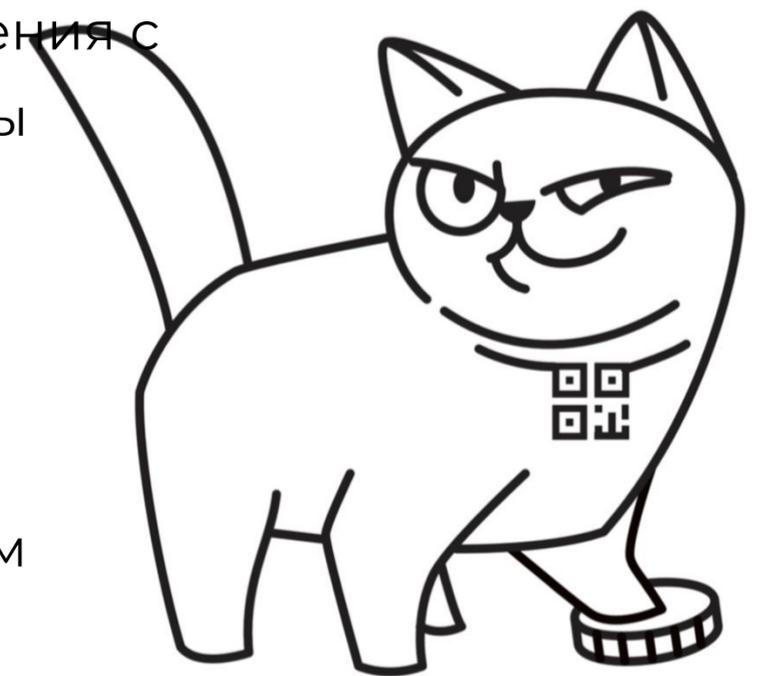
Плановые Team building оплачивает Компания, внеплановые мероприятия инициируются членами команды и оплачиваются самостоятельно.

Такие развлекательные мероприятия как: просмотр фильмов и поздравления с днем рождения, – проводятся в офисе, остальные развлекательные ивенты проводятся вне офиса.

BRAIN STORMING

Для развития профильных компетенций и обмена опытом мы приглашаем экспертов / партнерские компании для brain сессии.

Формат проведения: обсуждение бизнес кейсов / интерактивный тренинг с



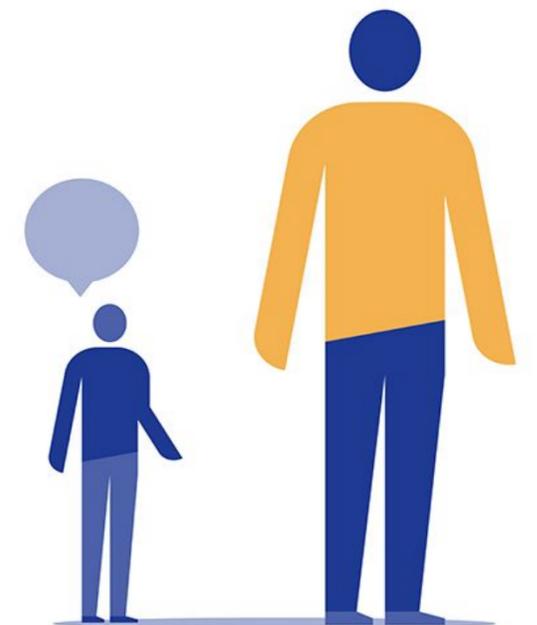
Team building



ДЕЛЕГИРОВАНИЕ — это Team building, который помогает в развитии умения делегировать, а также оказываться на разном уровне ответственности.

КАРТЫ «ЭКСПРЕСС-ЗНАКОМСТВО». Эта игра помогает познакомиться поближе в команде для дальнейшей комфортной работы.

ИГРА «СЛОН». Эта игра помогает развитию командообразования, умению вместе работать и слышать друг друга.



EVENTS



КАРТЫ «ЭКСПРЕСС-ЗНАКОМСТВО». Эта игра помогает познакомиться поближе в команде для дальнейшей комфортной работы.

ФОРМАТ ПРОВЕДЕНИЯ: участники собираются и задают друг другу вопросы, которые заранее подготовлены.

МАТЕРИАЛЫ: бланки (лист А4), где заранее записаны 3- 5 вопросов.



EVENTS



ИГРА «СЛОН». Эта игра помогает развитию командообразования, умению вместе работать и слышать друг друга.

ФОРМАТ ПРОВЕДЕНИЯ: участники собираются и начинают рисовать слона по инструкции, которую разрезали, и каждому из игроков достанется только часть этой инструкции. Сложность заключается в том, что игрокам запрещается разговаривать, показывать друг другу инструкции и писать словами своё задание. Количество участников равно количеству кусочков инструкции.

МАТЕРИАЛЫ: инструкции по количеству участников, ватман, маркеры.



СИСТЕМА #SVET ОБУЧЕНИЯ

Система TED

Внешние эксперты
по обучению /
брейн-штормы

Открытый
микрофон

ONE-TO-ONE

План развития

Внешние курсы,
тренинги,
вебинары

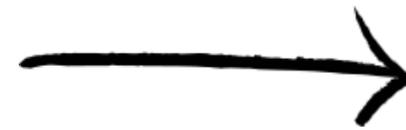
Система

наставничества и
кураторство

ОЦЕНКА ОБУЧЕНИЯ

Конкретный
результат

Знания,
которые
становятся
умениями, и
навыки

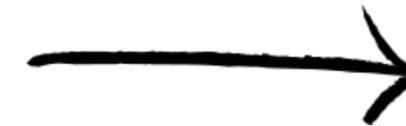


Hard
skills

Поведение

Управленческие
навыки

Способность
к развитию



Soft
skills

КТО ПЛАТИТ?



Компания готова оплачивать 50% обучения членов команды, с целью поддержания одной из основных ценностей компании – постоянное обучение и развитие. Команда может рассчитывать на такую систему мотивации. Данная опция доступна с **6 месяца работы в Компании.**

Обучение должно быть **релевантно** занимаемой должности
Обучение осуществляется согласно утвержденного **Плана Развития**

ВАРИАНТЫ ОПЛАТЫ:

- Самостоятельно оплачивается обучение
- 50 на 50

ПЛАН РАЗВИТИЯ

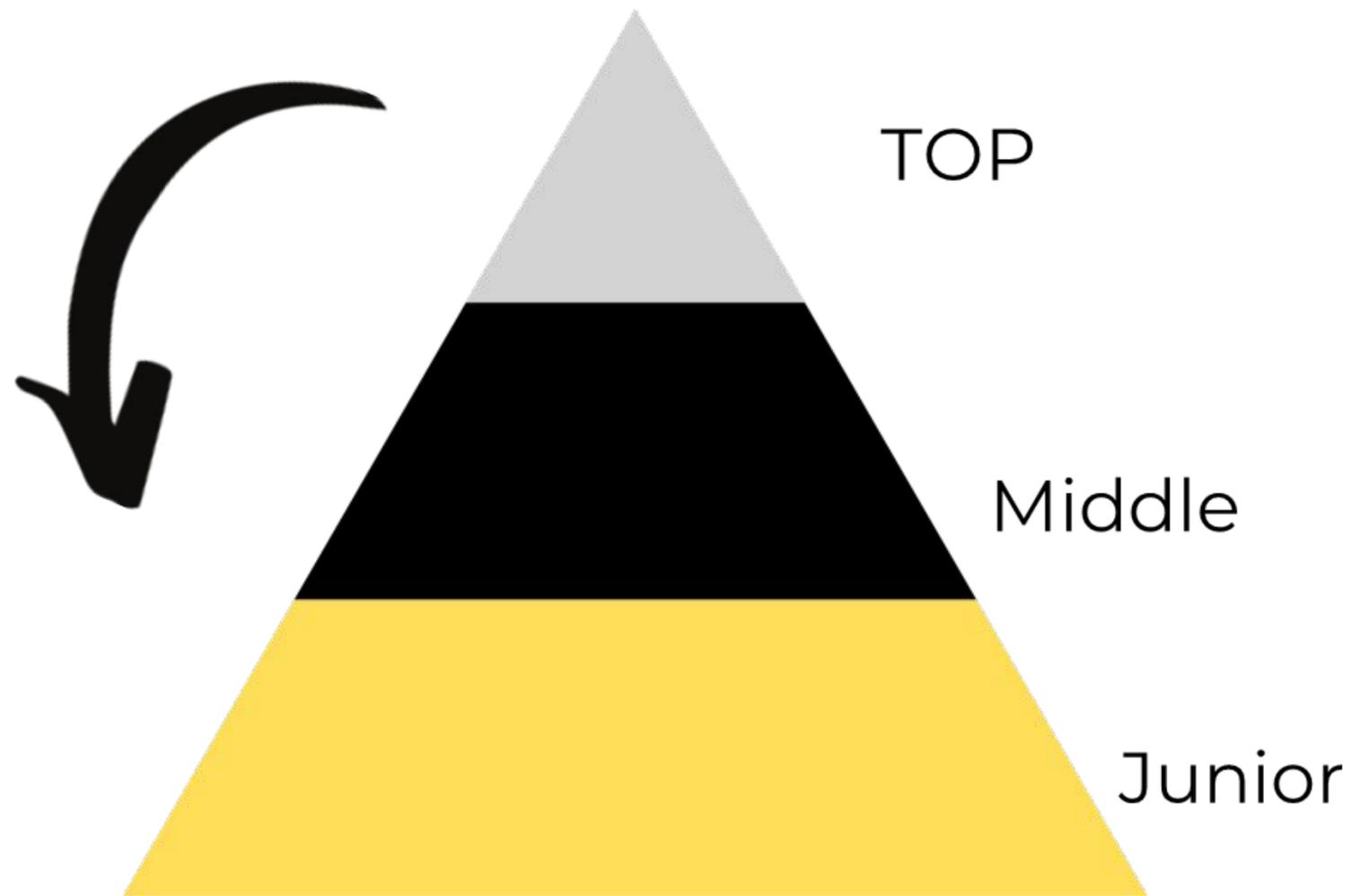


ЛАБОРАТОРИЯ	Необходимые skills для роста	Новые возможности на позиции
Стажер лаборатории	<ol style="list-style-type: none"> 1. Навыки командного игрока 2. Самообучение 3. Навыки ведения переговоров 4. Умение работать с подрядчиками 	
Лаборант	<ol style="list-style-type: none"> 1. Управленческие навыки 2. Навыки командного игрока 3. Самообучение 4. Построение команды 5. Высокий уровень эмоционального интеллекта 	Управление небольшой командой / менторинг
Эксперт-ученый	<ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджерские навыки 2. Управление коллективом 3. Умение убеждать 4. Наставничество 5. Навыки ведения переговоров 6. Ответственность 	Управление отделом
Руководитель лаборатории	<ol style="list-style-type: none"> 1. Управленческие навыки 2. Предприимчивость 3. Концептуальность 4. Инновационность 	Получение дивидендов от целого направления

*Примечание: с каждым членом команды будет индивидуально разработана план развития, пример указан на слайде



УРОВНЕВОЕ ОБУЧЕНИЕ



TOP-менеджеры обучают Middle-менеджеров. Middle-менеджеры обучают джунов.

Основная задача: компенсировать нехватку знаний и экспертность в работе, взрастить в компании своих управленцев.

Обучение оценивает CEO Компании, раз в месяц проводится ONE 2 ONE (при выдаче ЗП), обсуждается и дополняется План Развития.

МОТИВАЦИЯ



МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ

Фиксированная ставка +

Прогрессивная система бонусной мотивации KPI

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ

Гибкий график работы

DAY OFF

Карьерный рост (горизонтальный / вертикальный)

Возможность стать партнером Компании

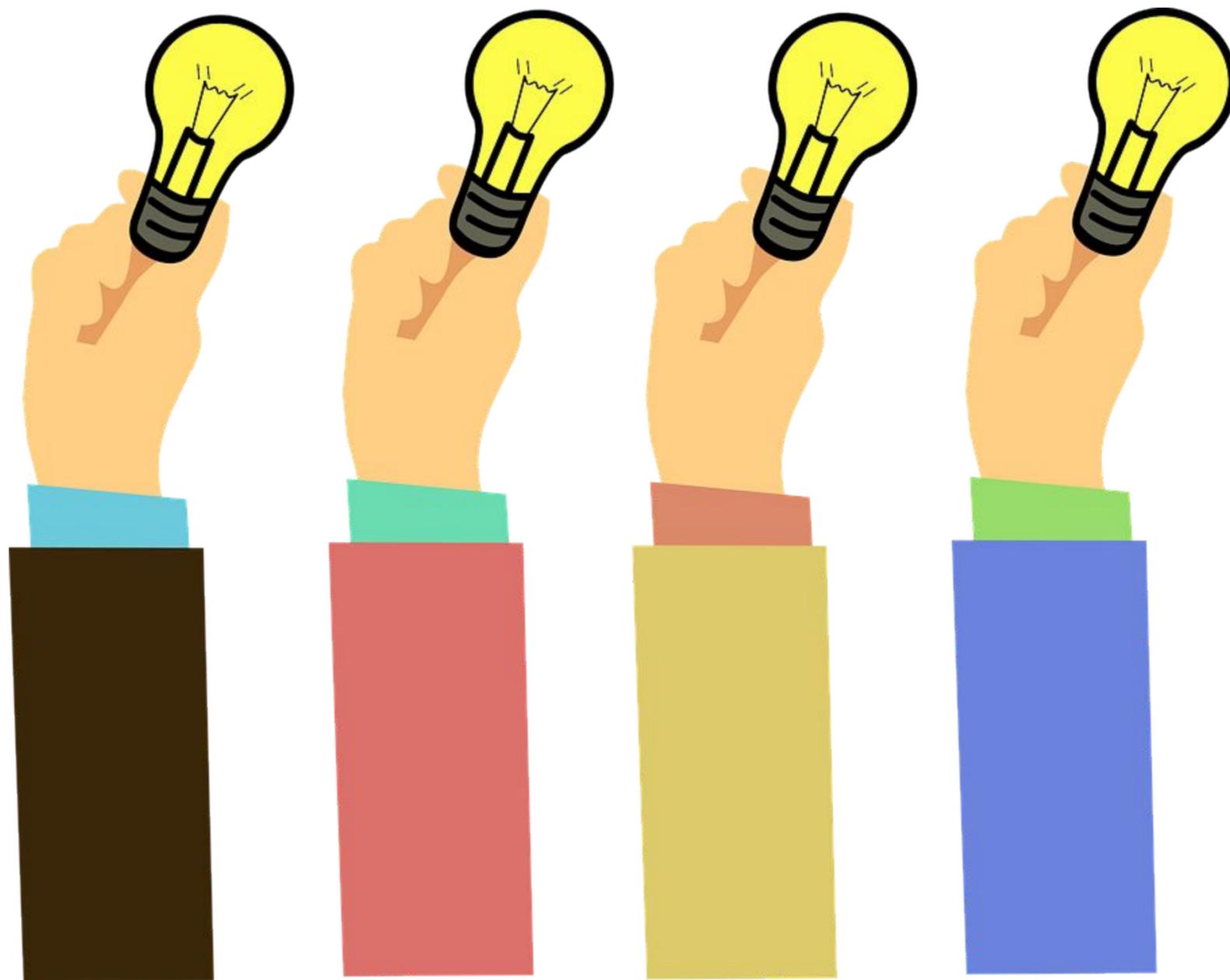
Система наставничества

Уникальная система обучения

Дополнительные плюшки за перевыполнение KPI



КАРЬЕРНЫЙ РОСТ



ЛЮБОЙ УЧАСТНИК КОМАНДЫ
МОЖЕТ РАЗВИВАТЬСЯ КАК
ВЕРТИКАЛЬНО, ТАК И
ГОРИЗОНТАЛЬНО (АПГРЕЙДИТЬ
СВОЮ ЗОНУ ЭКСПЕРТИЗЫ).

КАЖДЫЙ ЧЛЕН КОМАНДЫ В
ПЕРСПЕКТИВЕ МОЖЕТ СТАТЬ
МЛАДШИМ ПАРТНЕРОМ И
ПОЛУЧАТЬ ДИВИДЕНДЫ ОТ
ЦЕЛОГО НАПРАВЛЕНИЯ В
ПРОЕКТЕ.

УСЛОВИЯ РАБОТЫ



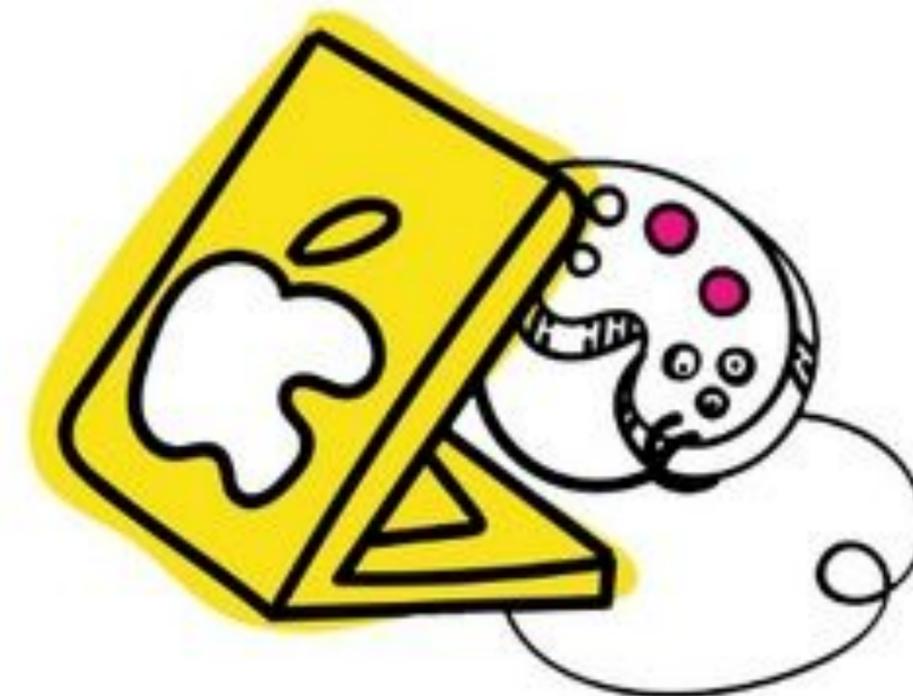
ГИБКОСТЬ В ПОДХОДАХ КОМПАНИИ

ВОЗМОЖНОСТЬ ГИБКОГО ГРАФИКА РАБОТЫ

ВОЗМОЖНОСТЬ **УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ** НА ОПРЕДЕЛЕННЫЙ ПЕРИОД ВРЕМЕНИ, ПРЕДВАРИТЕЛЬНО СОГЛАСОВАННЫЙ С СЕО

*УТВЕРЖДАЕТСЯ ТОЛЬКО ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ВСЕХ ЗАДАЧ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ KPI'S

ОДИН РАЗ В МЕСЯЦ ЕСТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ВЗЯТЬ DAY OFF ИЛИ ПОРАБОТАТЬ НА УДАЛЕНКЕ (#РАЙДЛЯИНТРОВЕРТА)

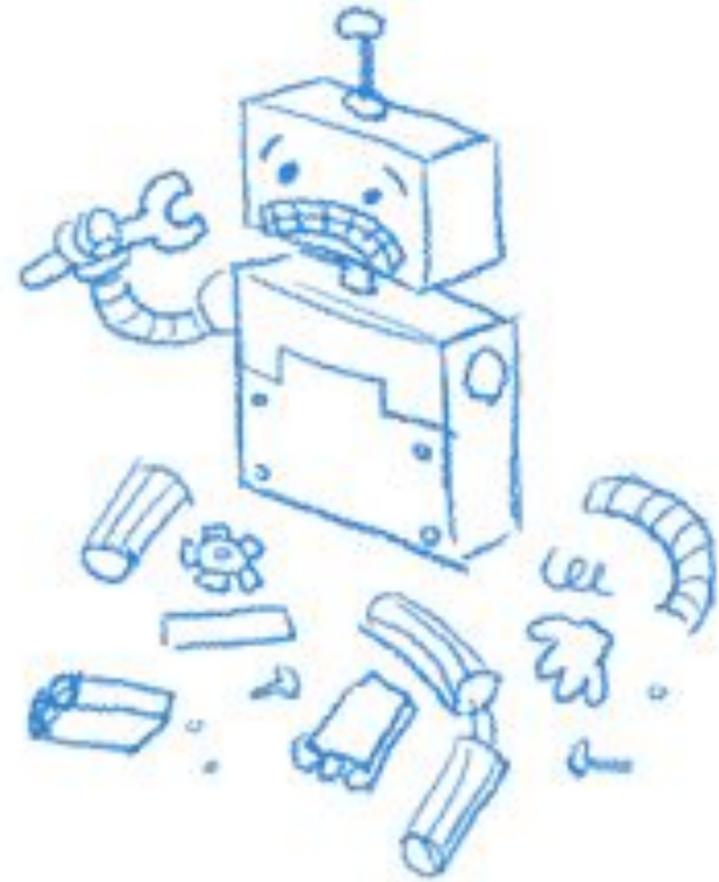


ERROR



404. That's an error.

The requested URL /404 was not found on this server.
That's all we know.



НАРУШЕНИЕ ДЕДЛАЙНОВ



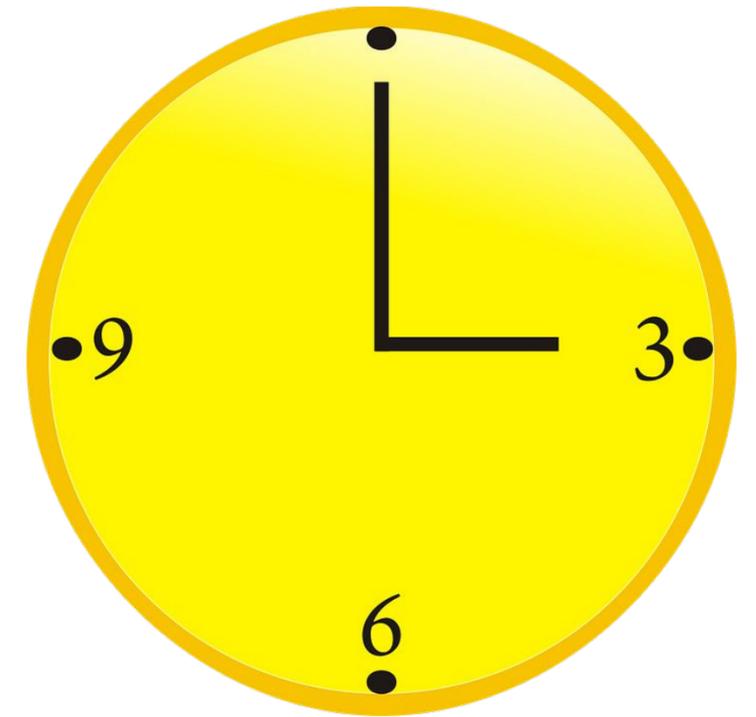
#TEAM_ERROR

Невыполнение финальных дедлайнов реализации проекта – у всей команды из заработной платы вычитается по 500 грн на профильное обучение тайм-менеджменту 😊



#PERSONAL_ERROR

В случае нарушения дедлайнов Исполнитель по проекту лишается бонусной части мотивации (размер этой части определяется на усмотрение CEO)

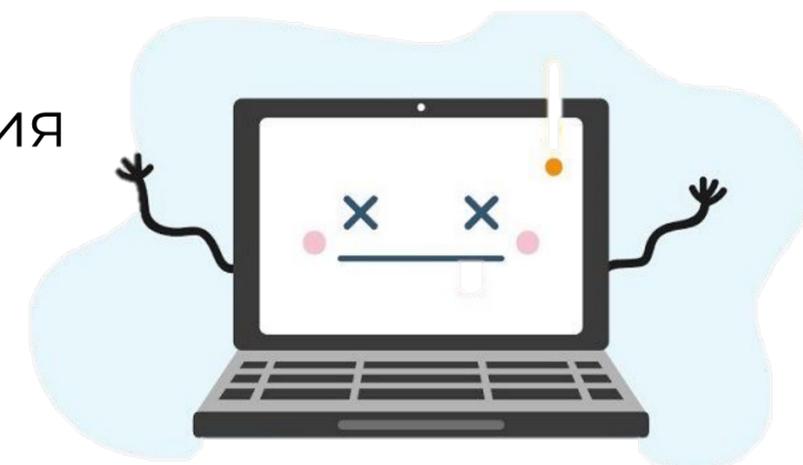


ОШИБКА В ПРОЕКТЕ



Допущение ошибок в ходе выполнения проекта, влияющих на работу с Заказчиком/ финальный результат реализацию Проекта / имидж Компании-Заказчика / имидж Компании Свет:

- Первая ошибка – проведение One 2 One для выяснения причины
- Вторая ошибка – исполнитель лишается бонусной части мотивации
- Последующие ошибки – пересмотр сотрудничества



SVET ERROR

+ НЕВНИМАТЕЛЬНОСТЬ ЛИБО ХАЛАТНОСТЬ

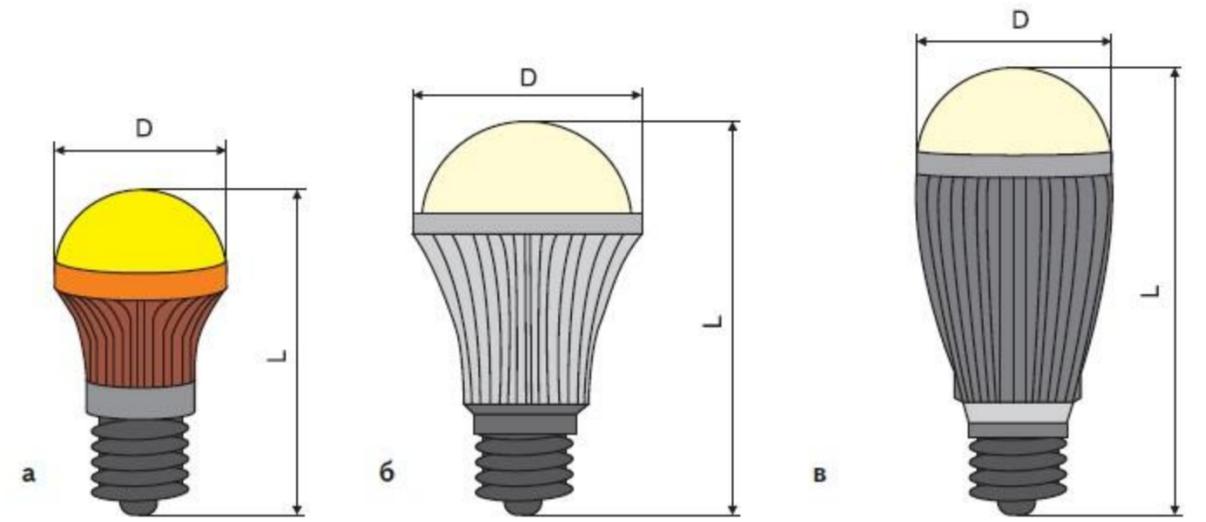
При допущении 3-5 халатностей исполнитель по проекту лишается бонуса в размере 50%

+ ОПОЗДАНИЕ НА РАБОТУ / ВСТРЕЧУ / ОБЩИЙ СПРИНТ

Опоздавший выделяет 50 грн в общую банку команды #svet, средства идут на проведение team building



СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ / АТТЕСТАЦИИ



КТО

ОЦЕНИВАЕТ?

НЕПОСРЕДСТВЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

СЕО

КОМАНДА

HR

ЧТО

ОЦЕНИВАЕМ?

РЕЗУЛЬТАТЫ

HARD SKILLS

SOFT SKILLS

- ОЦЕНКА КАЧЕСТВА
РЕСУРСА
 - ПОДГОТОВКА К
ИЗМЕНЕНИЯМ
 - ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА
РАЗВИТИЯ ЧЛЕНА КОМАНДЫ
 - ОЦЕНКА ВКЛАДА В ОБЩИЙ
РЕЗУЛЬТАТ
 - ОЦЕНКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
КАЧЕСТВ
-

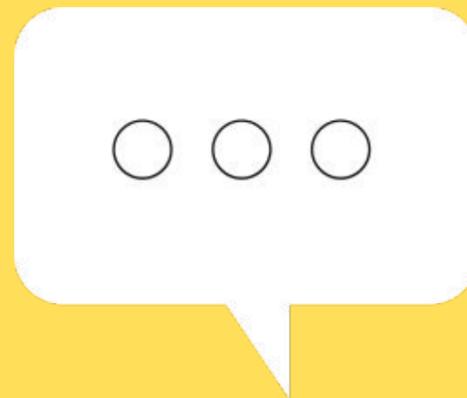
ЗАЧЕМ
НУЖНА
ОЦЕНКА?

ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ



ФАКТЫ

- КЛАССИЧЕСКИЙ PERFORMANCE APPRAISAL (ONE TO ONE)
- ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ
- ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ



МНЕНИЯ

- 360 ОЦЕНКА
- СОЦИОМЕТРИЯ



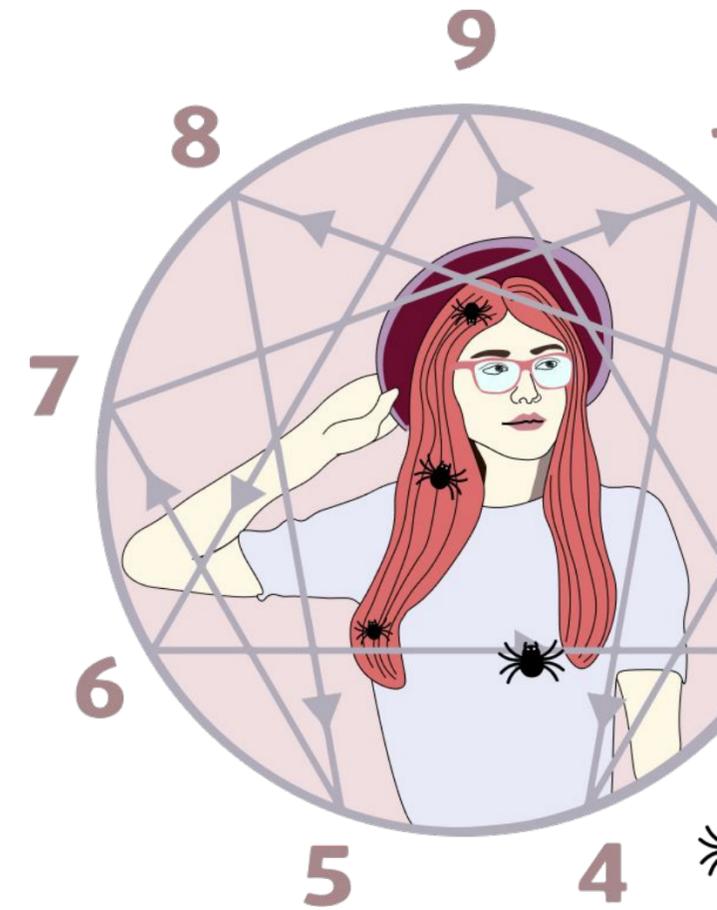
ПОТЕНЦИАЛ

- БИЗНЕС-ИГРЫ
- ПРОЕКТИВНЫЕ МЕТОДИКИ
- BRAIN STORMING

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА

- **ЭННЕАГРАММА**

ВЫЯВЛЕНИЕ ЭННЕАТИПА ЛИЧНОСТИ, ХАРАКТЕРНОГО ДЛЯ ЧЛЕНА КОМАНДЫ В ТЕКУЩИЙ МОМЕНТ ВРЕМЕНИ



- **ЦВЕТОВОЙ ТЕСТ ЛЮШЕРА**

ИЗМЕРЕНИЕ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ, СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ, АКТИВНОСТИ И КОММУНИКАТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ

- **ТЕСТ АДИЗЕСА**

ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖЕРСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ / ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ

КРОСС-АУДИТ



ATTENTION

СЮДА ВХОДЯТ ТОЛЬКО ТЕ ПРОЕКТЫ, КОТОРЫЕ НЕ ПОД NDA



ФОРМАТ ПРОВЕДЕНИЯ: члены команды открывают результаты своей работы для другого коллеги, который находится на аналогичной должности. Коллеги обмениваются проектами, Проверяющий после изучения пишет конкретные рекомендации как улучшить проект и передает непосредственному Исполнителю по проекту + SEO.

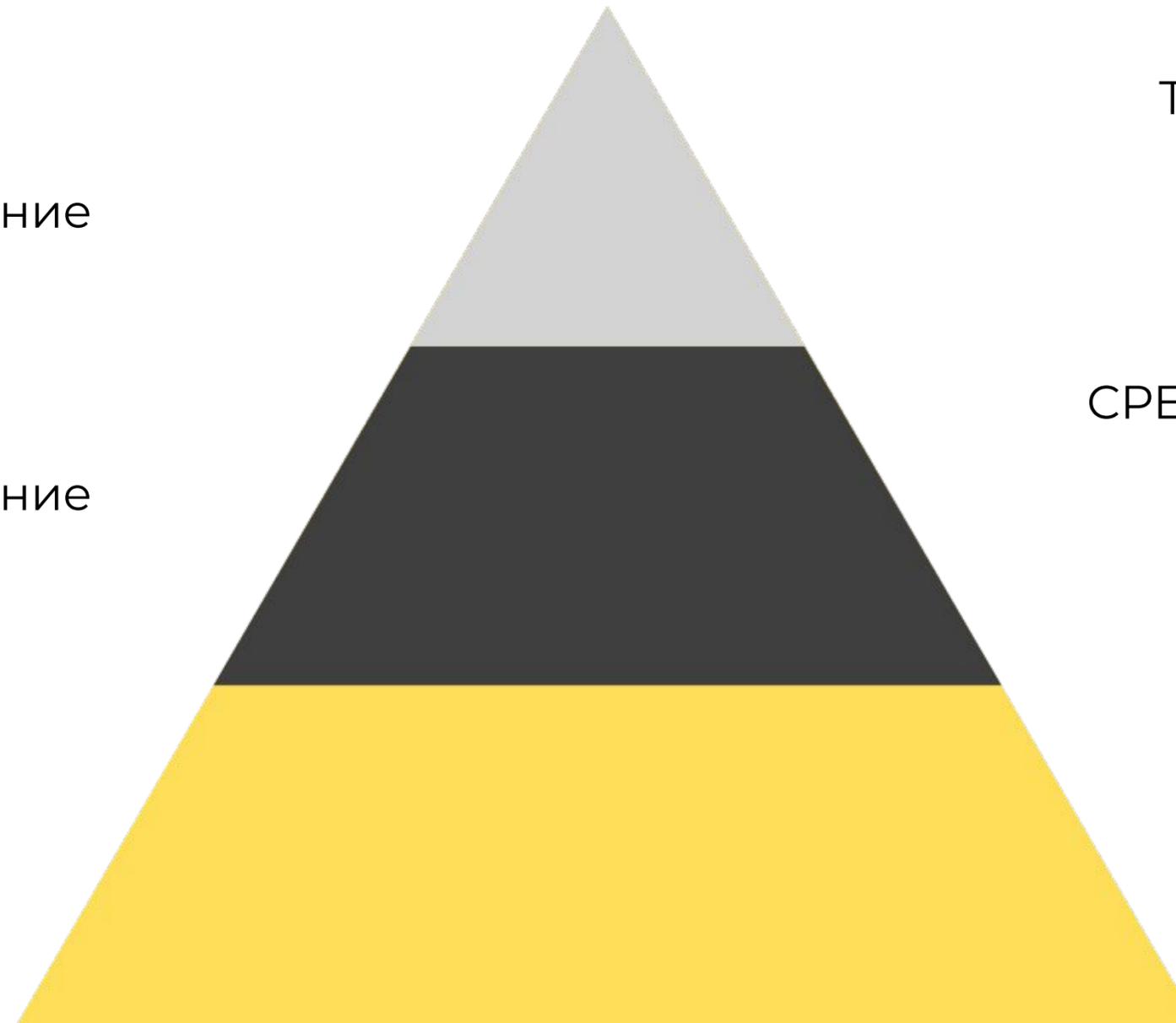
ИТОГ: проводится общий митинг (Проверяющий, Исполнитель, SEO) с предметным обсуждением о том, что реализовывается, и какие зоны роста Исполнителя по проекту. После согласования **рекомендации** внедряются в работу.

КАК ЧАСТО ПРОВОДИТСЯ АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА?

Минимум 1 раз в 6
месяцев / на усмотрение
seo

Минимум 1 раз в 6
месяцев / на усмотрение
seo

1 раз в 3 месяца / на
усмотрение seo

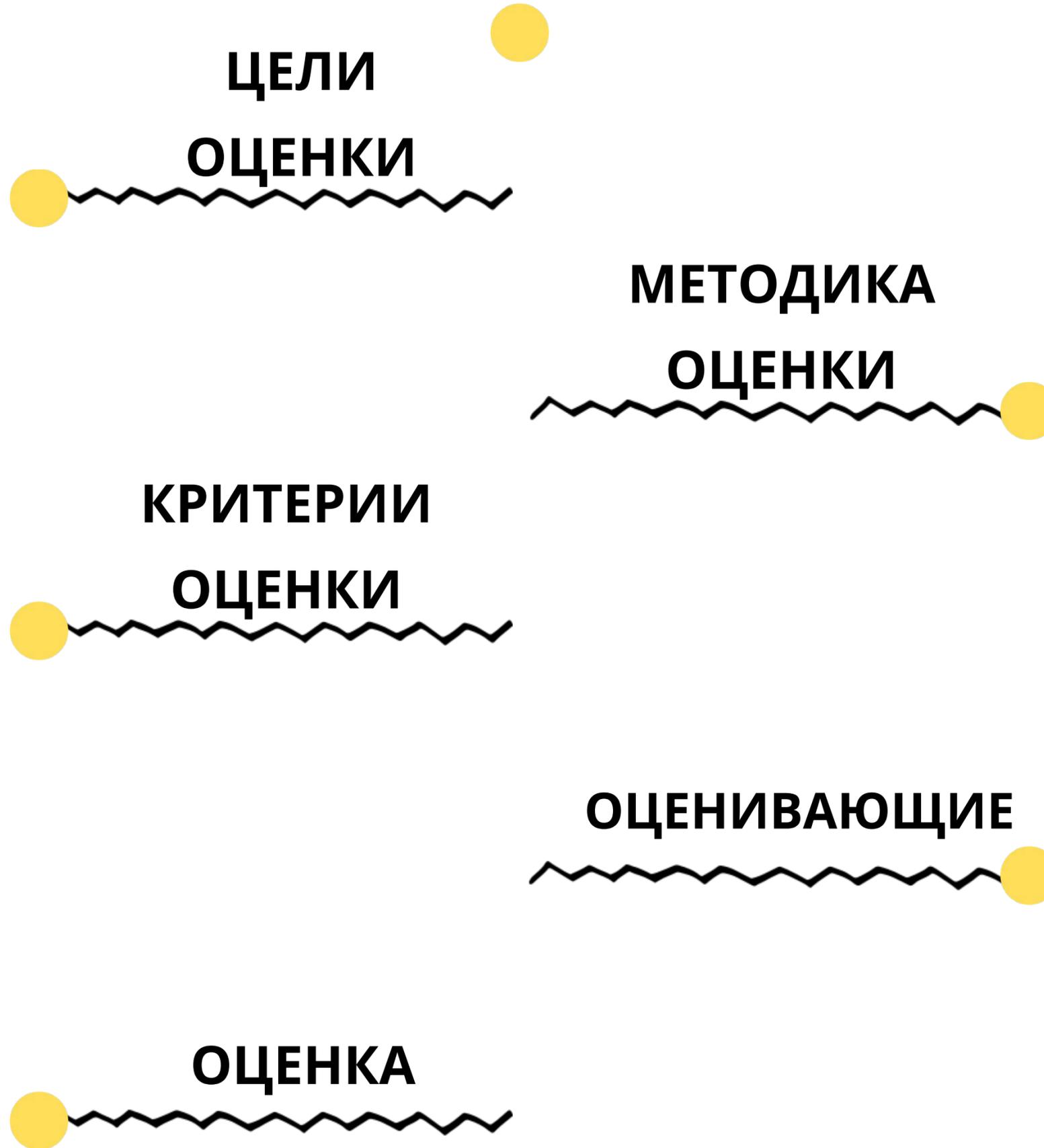


ТОП-МЕНЕДЖМЕНТ

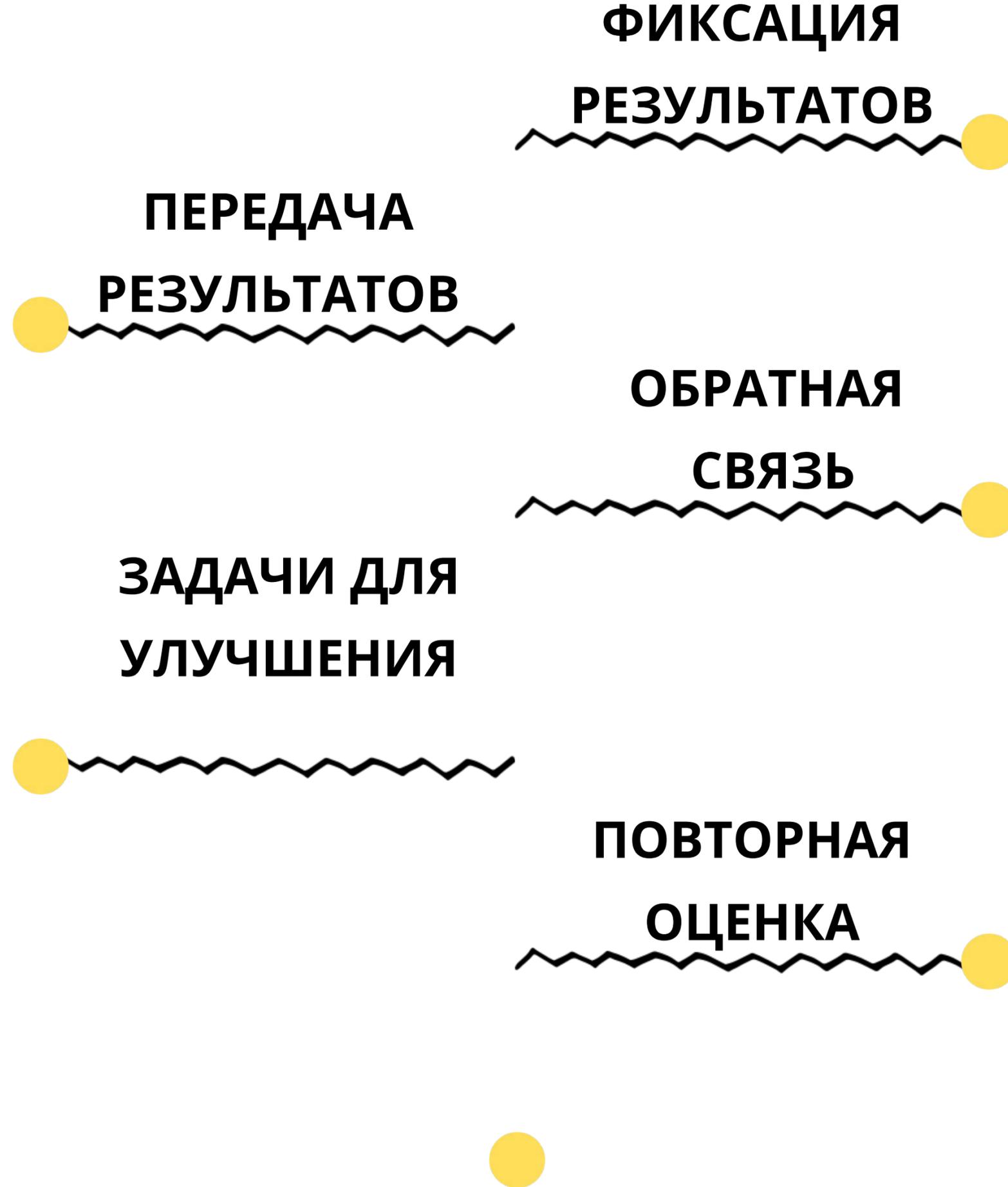
СРЕДНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

СПЕЦИАЛИСТЫ

START



AFTER





«МЫ ЗАМОРАЧИВАЕМСЯ
НАД МАРКЕТИНГОМ И
ДЕЛАЕМ ЭТО КРУТО»

- КОМАНДА SVET