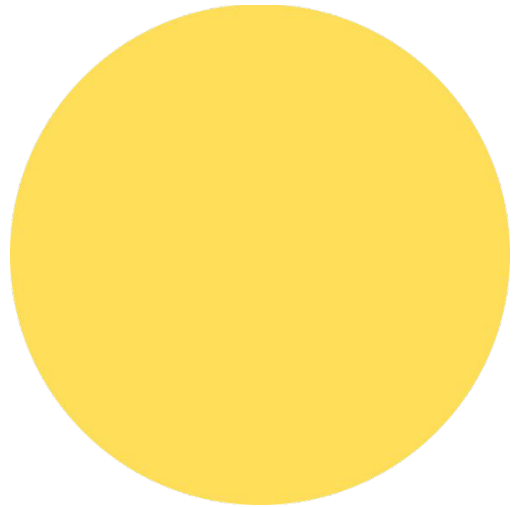




КОРПОРАТИВНАЯ  
КУЛЬТУРА  
SVETa

---

# 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

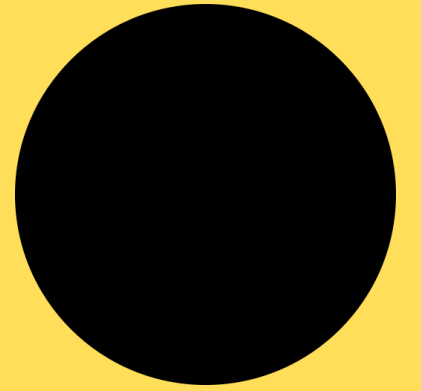
## НЕ ТАКИЕ КАК ВСЕ

- 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

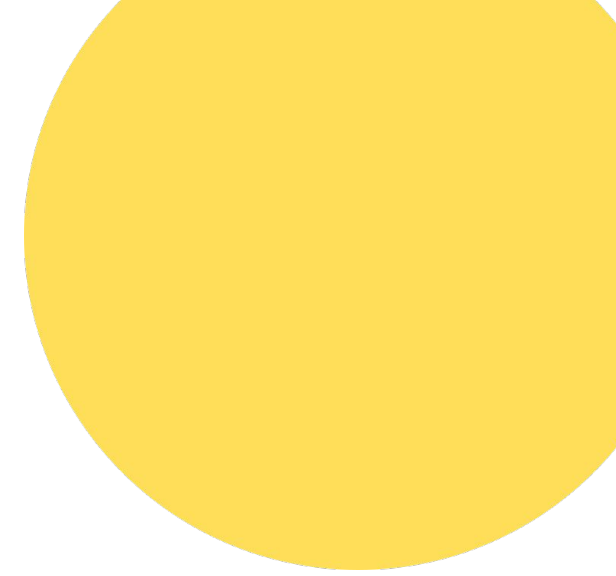
В формате презентации или тренинга каждый член команды может рассказать коротко лекцию на любую полезную тематику.

## 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

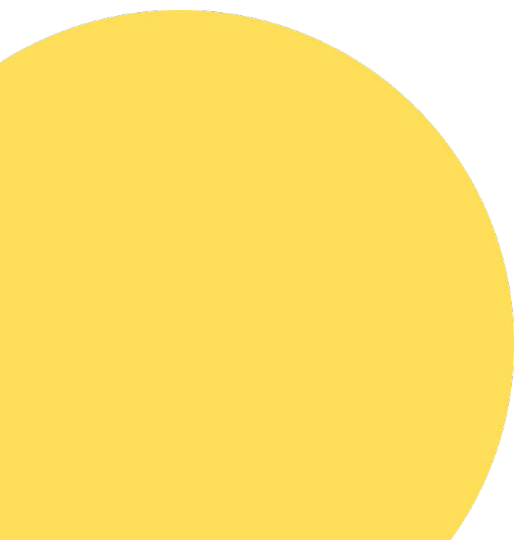
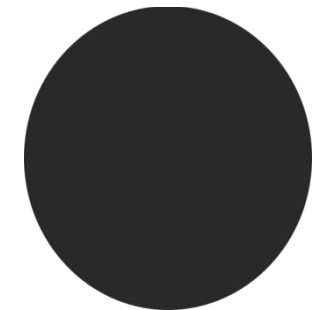


## ОРГАНИЗАЦИЯ «TED»:

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

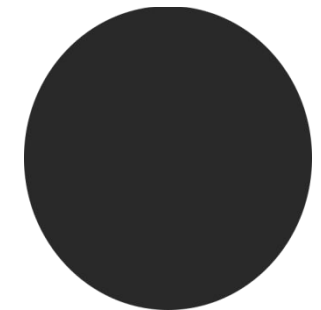


## ОРГАНИЗАЦИЯ «TED»:

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

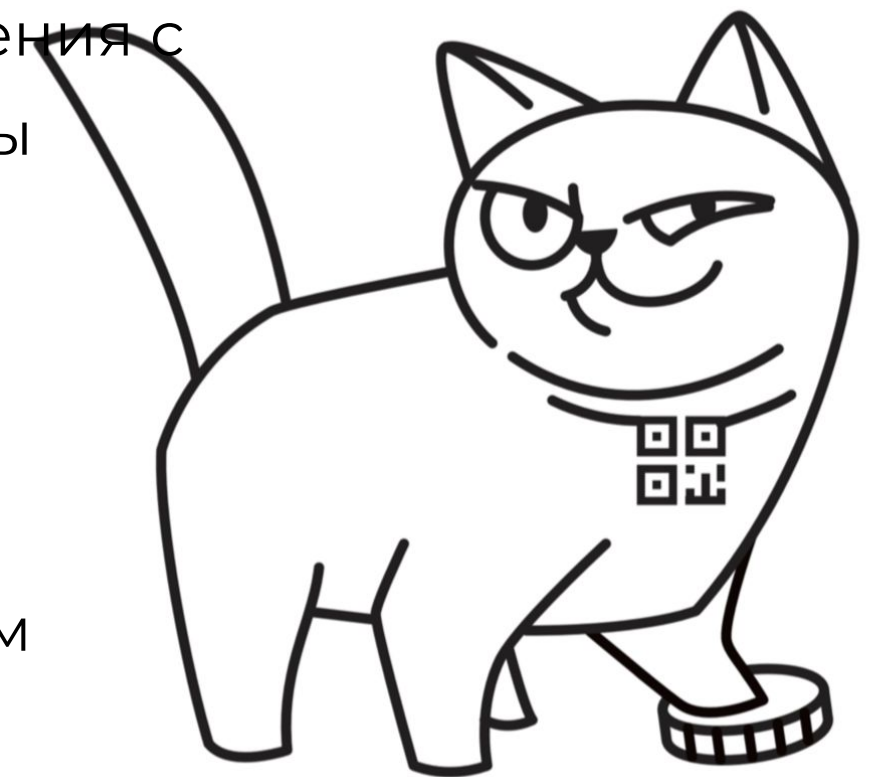
Плановые Team building оплачивает Компания, внеплановые мероприятия инициируются членами команды и оплачиваются самостоятельно.

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



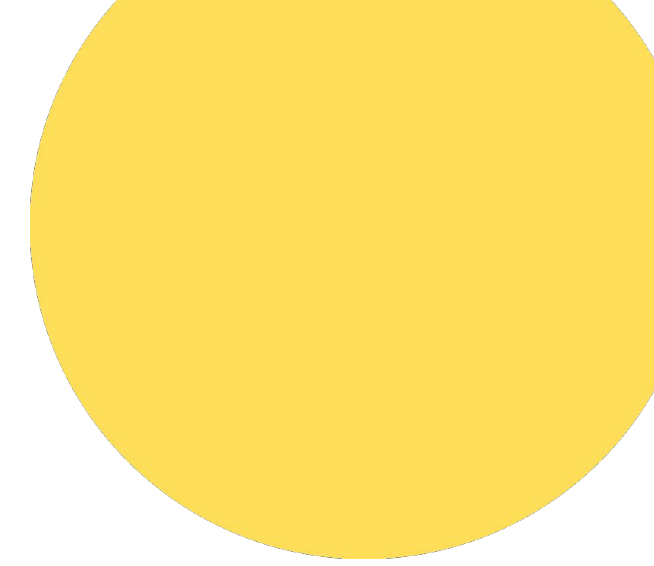
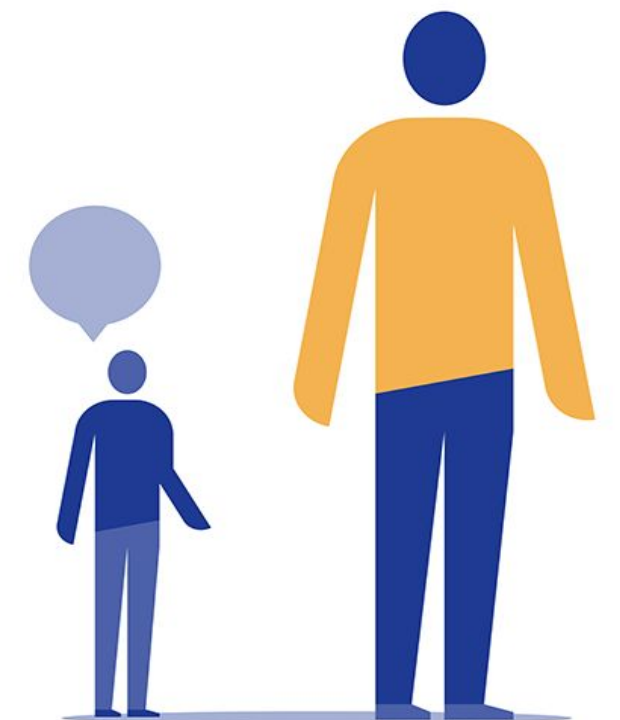
# Team building



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

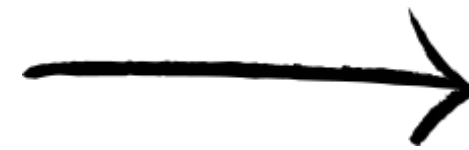
наставничества и  
кураторство



# ОЦЕНКА ОБУЧЕНИЯ

Конкретный  
результат

Знания,  
которые  
становятся  
умениями, и  
навыки

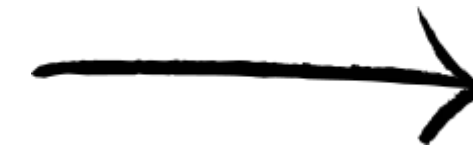


Hard  
skills

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

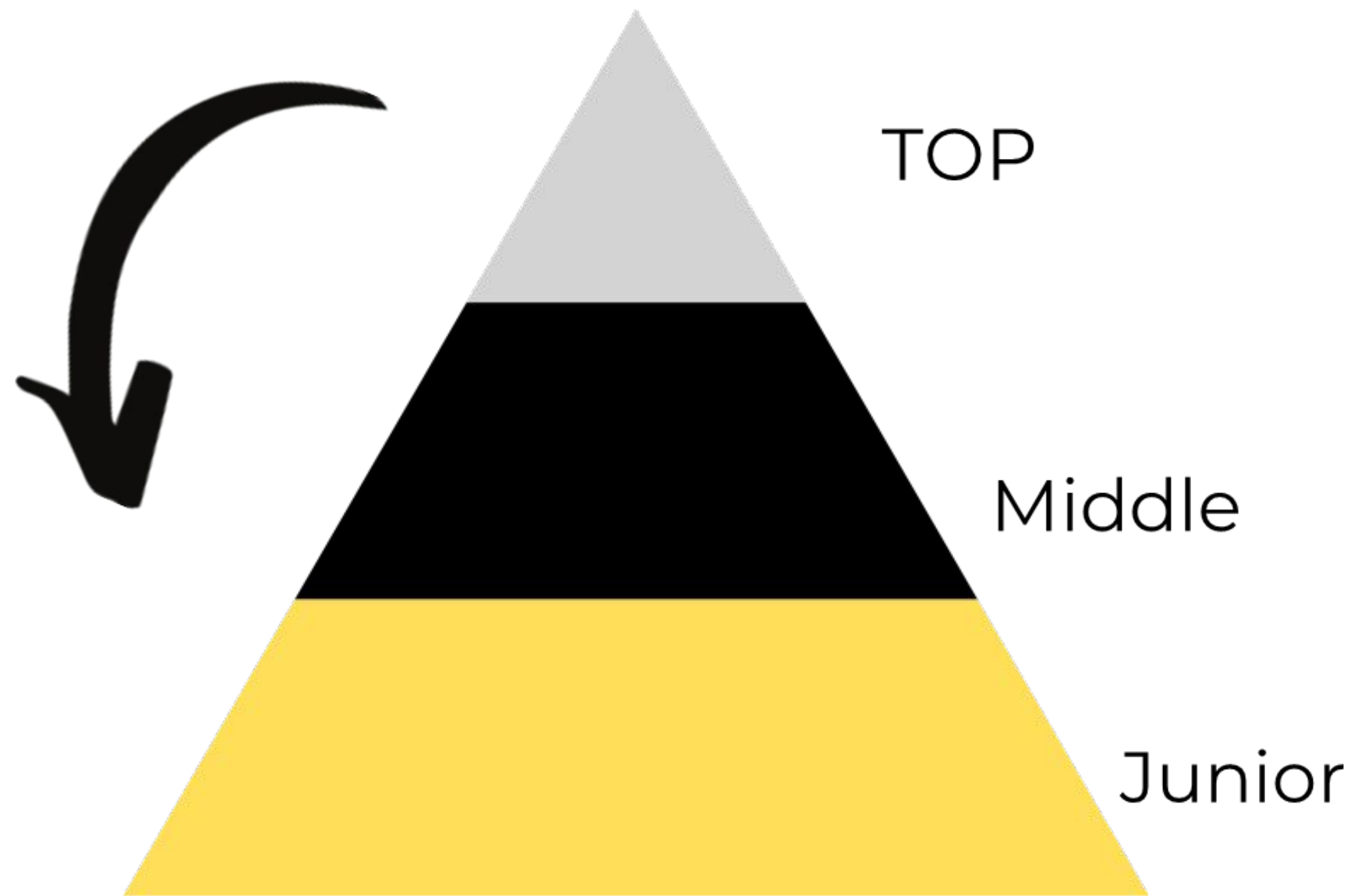


ЛАБОРАТОРИЯ	Необходимые skills для роста	Новые возможности на позиции
<b>Стажер лаборатории</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Навыки командного игрока</li> <li>2. Самообучение</li> <li>3. Навыки ведения переговоров</li> <li>4. Умение работать с подрядчиками</li> </ol>	
<b>Лаборант</b>	<ol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

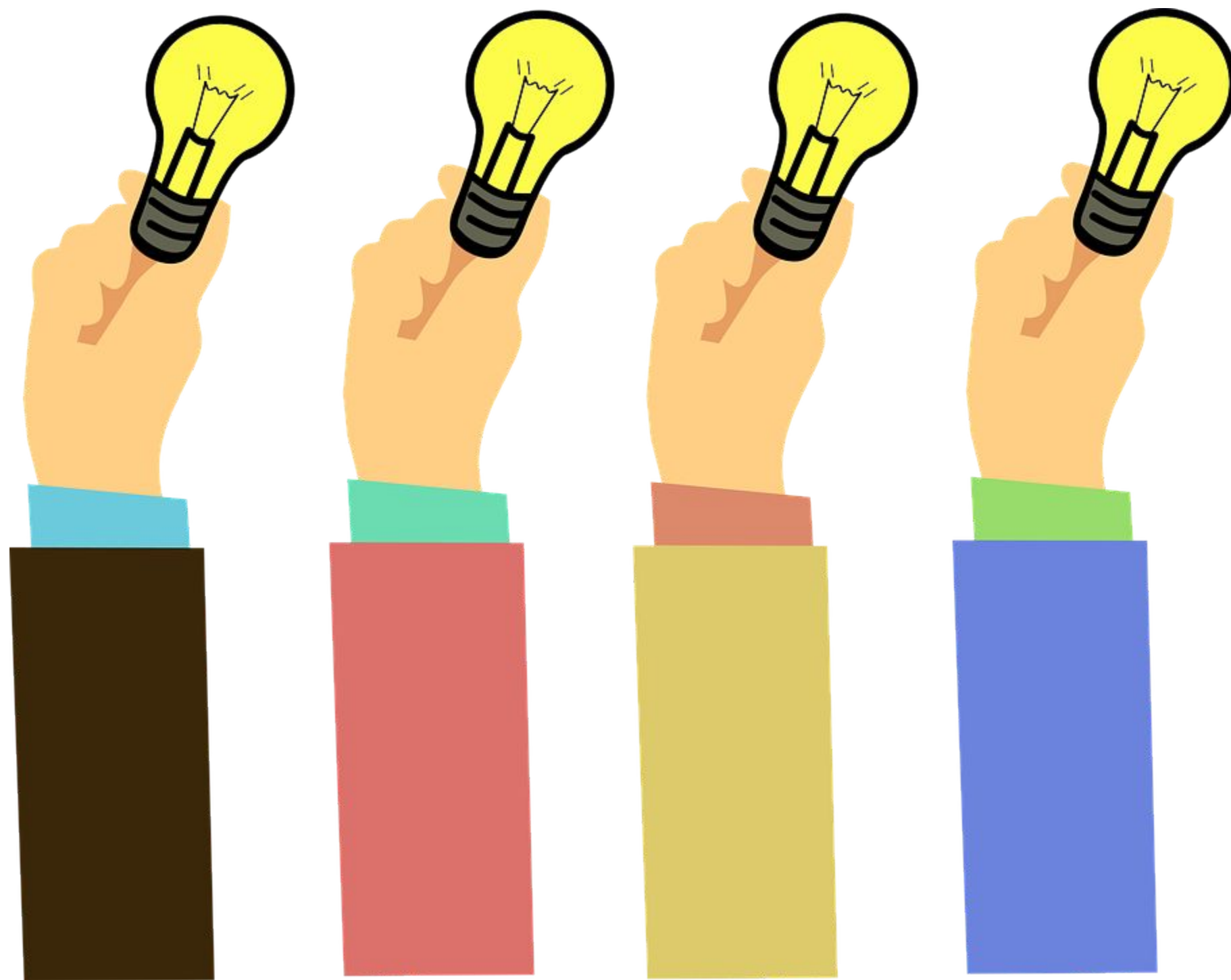
Система наставничества

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



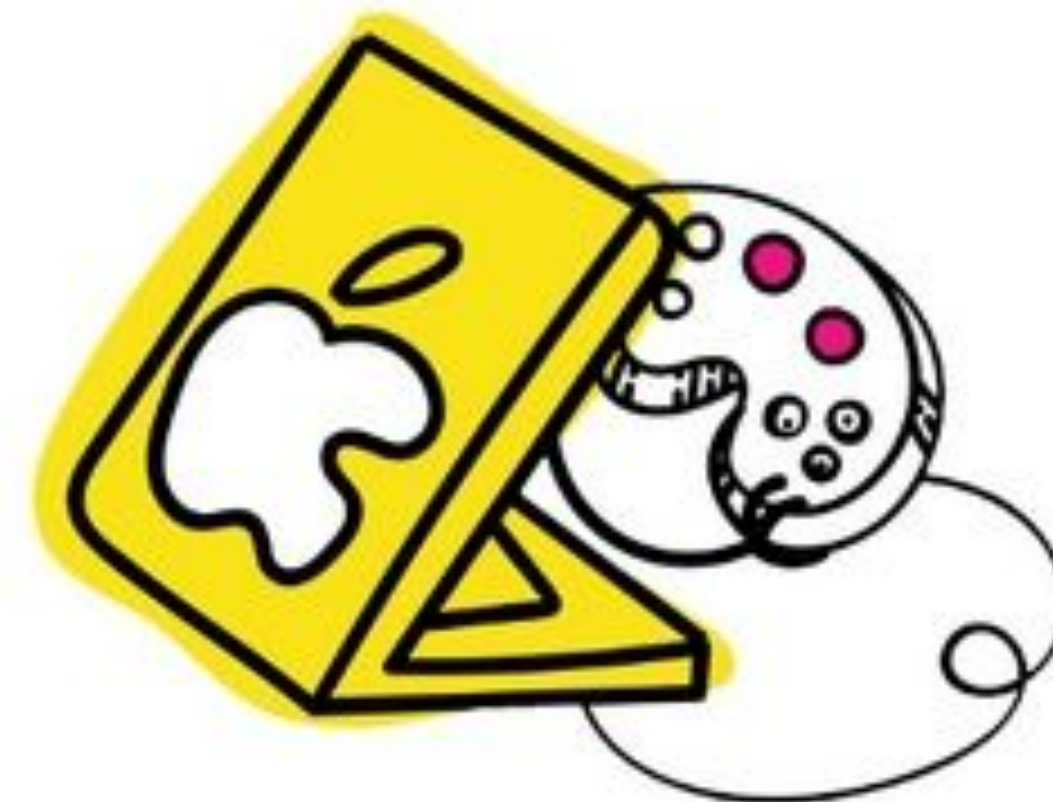
## ГИБКОСТЬ В ПОДХОДАХ КОМПАНИИ

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)

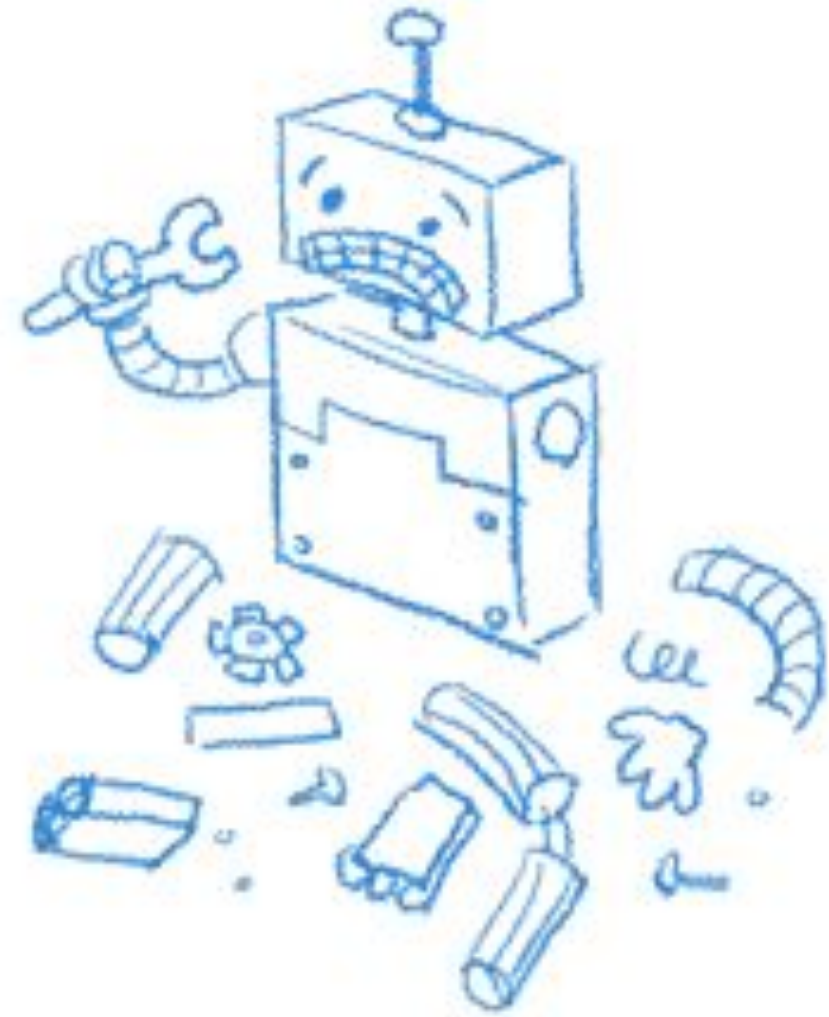


# ERROR



**404.** That's an error.

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





# НАРУШЕНИЕ ДЕДЛАЙНОВ



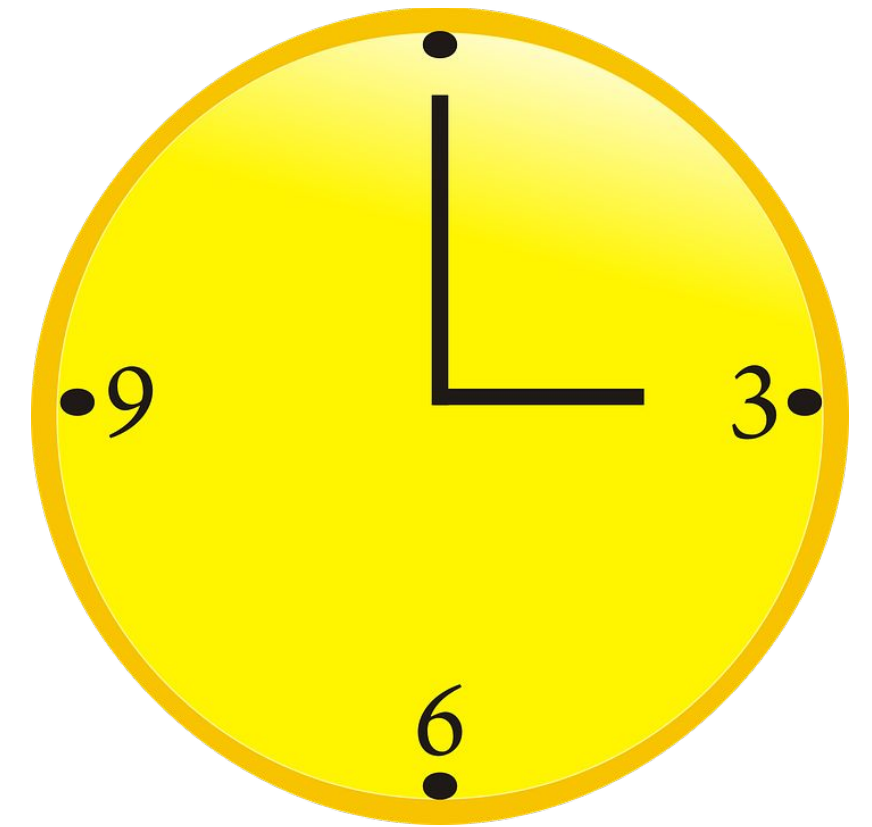
#TEAM\_ERROR

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)

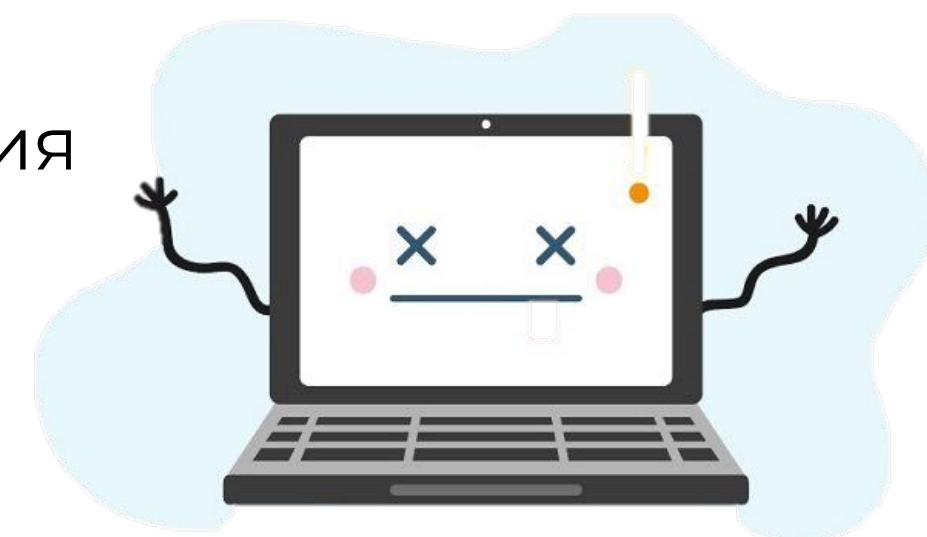


# ОШИБКА В ПРОЕКТЕ



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

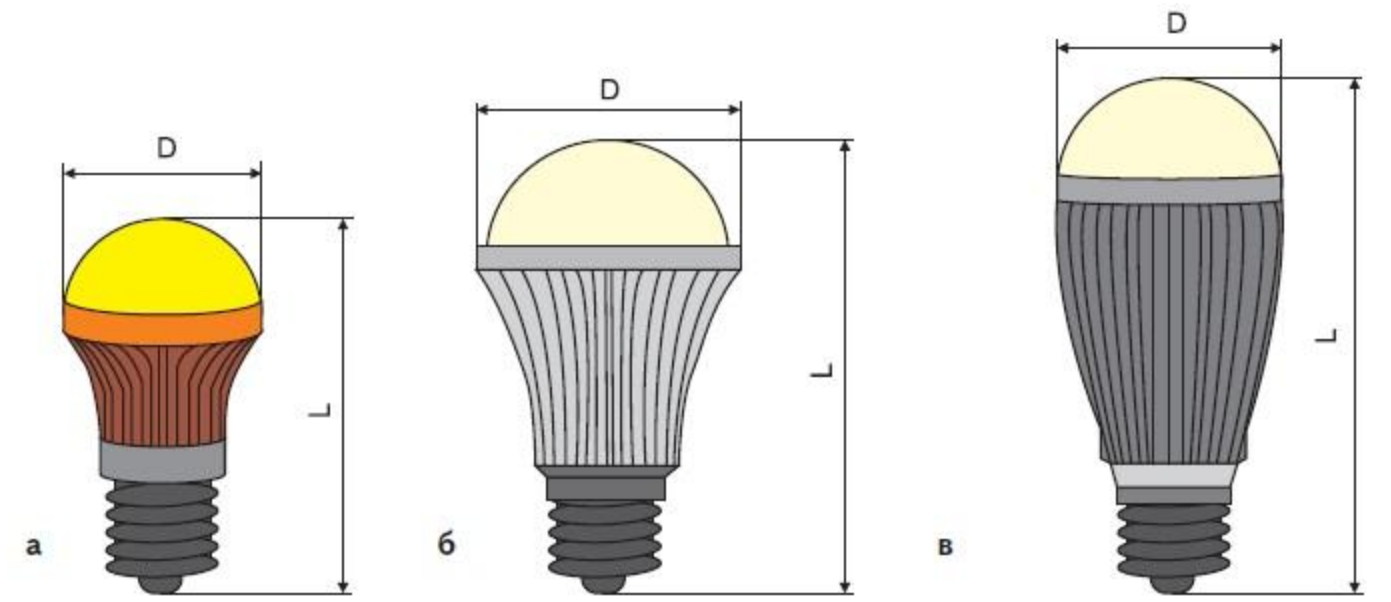
При допущении 3-5 халатностей исполнитель по проекту лишается бонуса в размере 50%

## + 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
- 

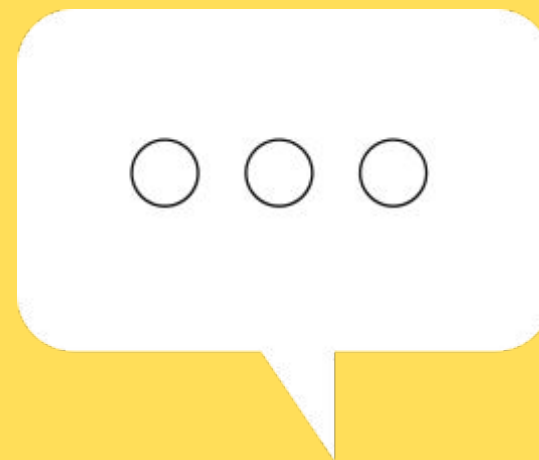
ЗАЧЕМ  
НУЖНА  
ОЦЕНКА?

# ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ



## ФАКТЫ

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



## МНЕНИЯ

- 360 ОЦЕНКА
- СОЦИОМЕТРИЯ



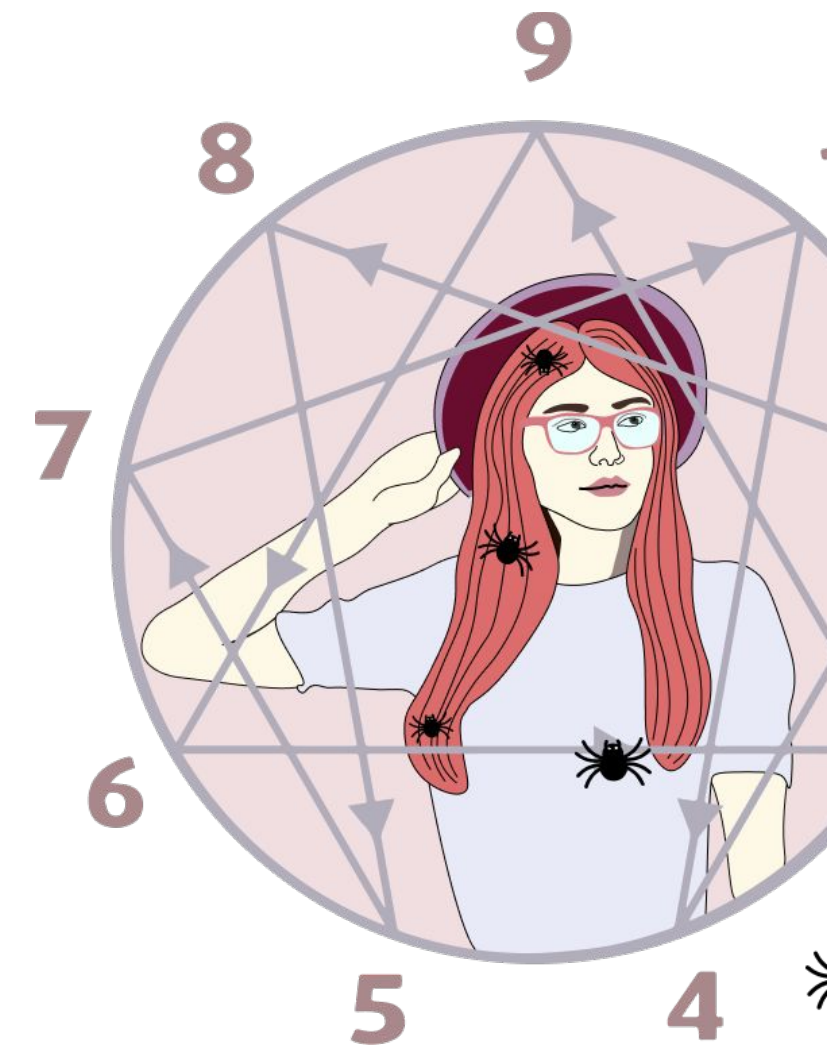
## ПОТЕНЦИАЛ

- 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.

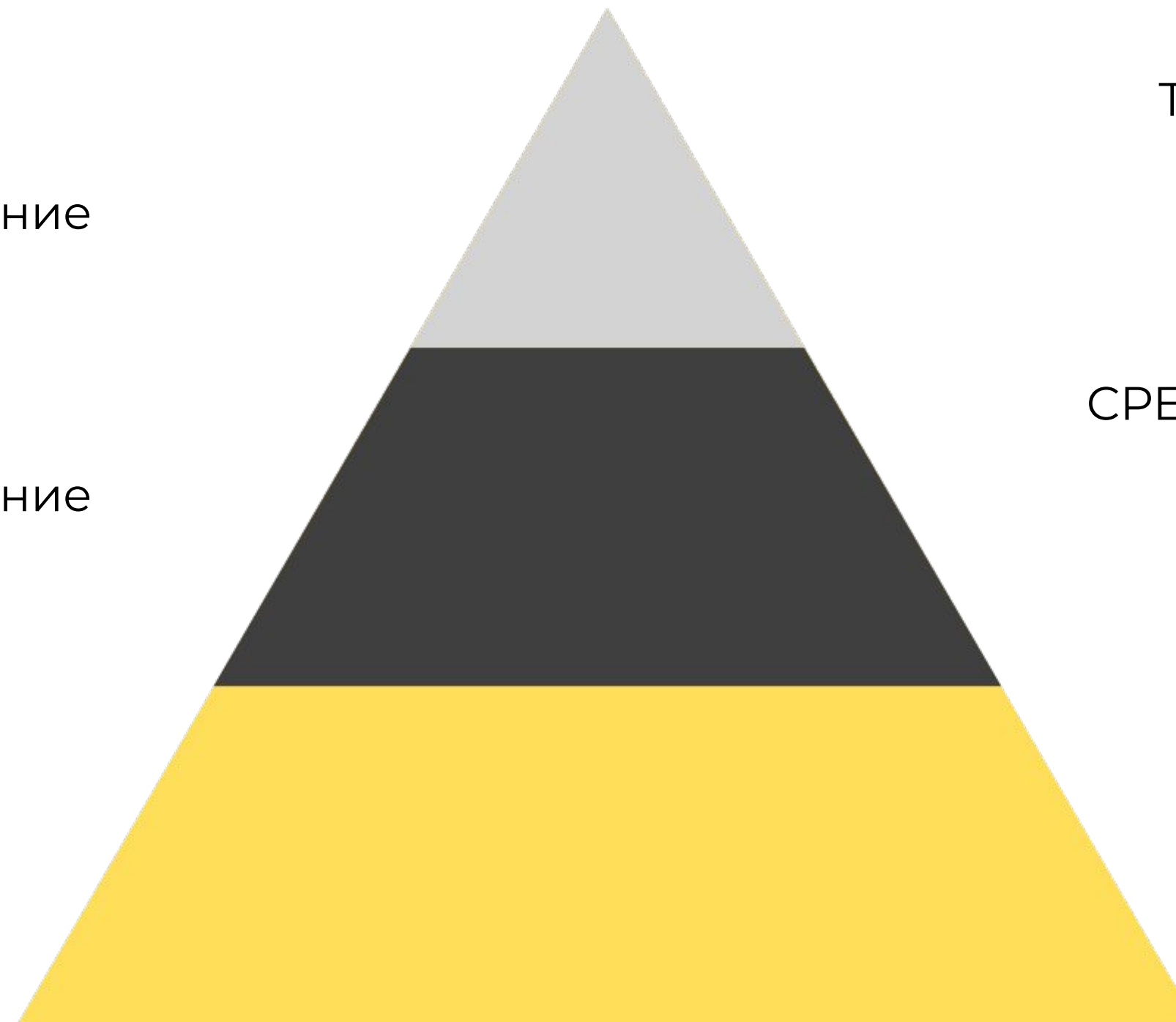


# КАК ЧАСТО ПРОВОДИТСЯ АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА?

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

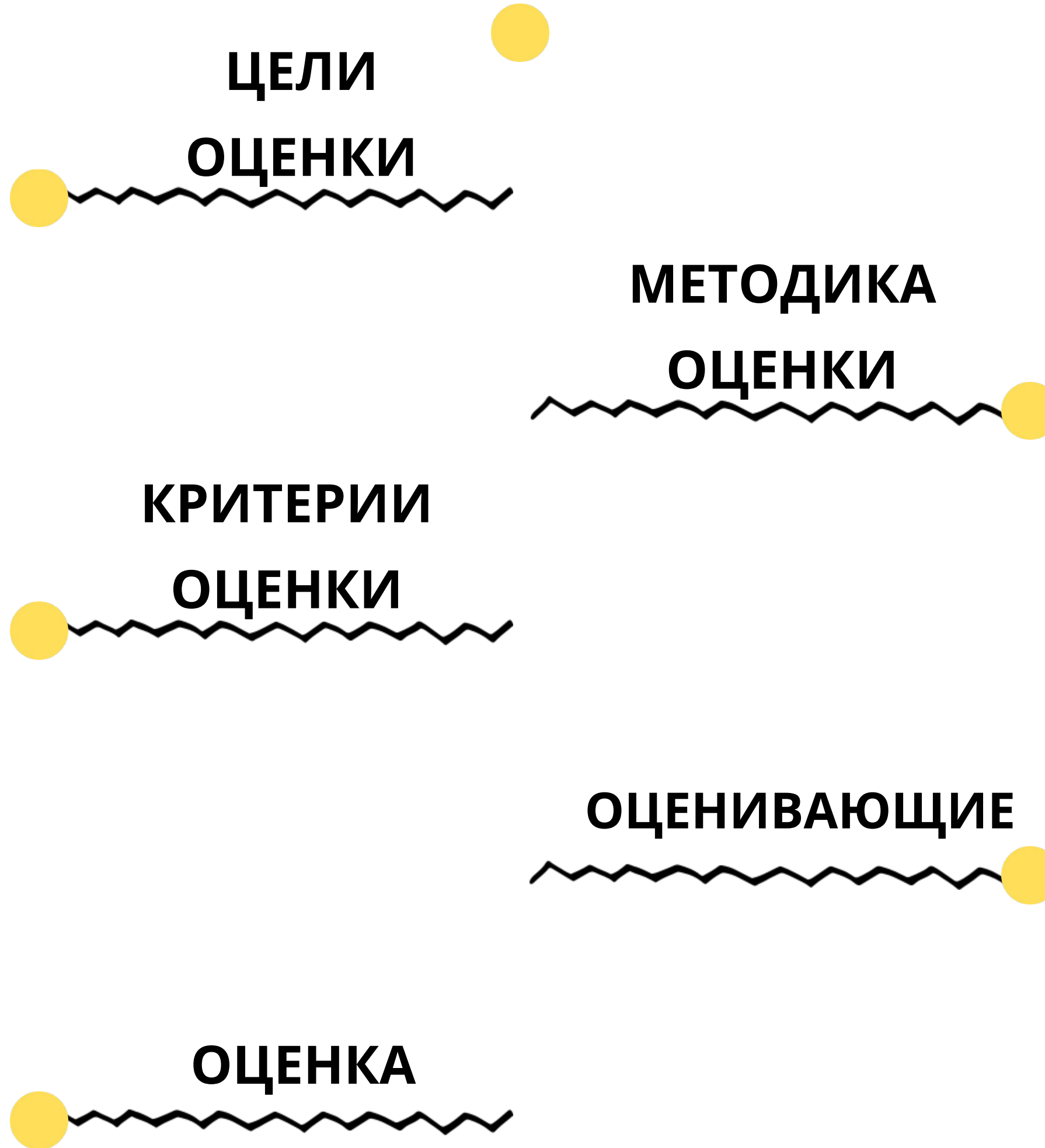


ТОР-МЕНЕДЖМЕНТ

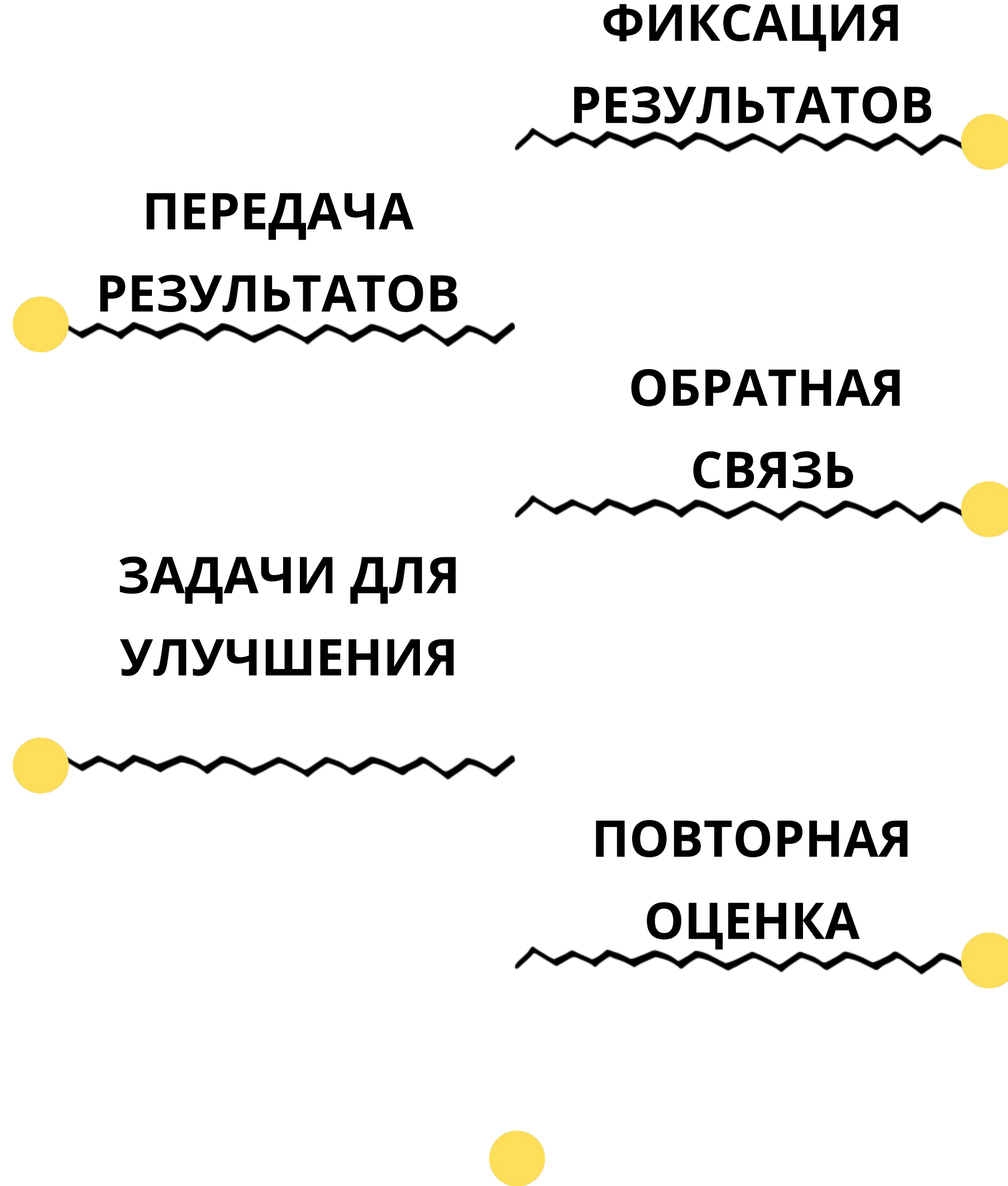
СРЕДНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

СПЕЦИАЛИСТЫ

START



AFTER





«МЫ ЗАМОРАЧИВАЕМСЯ  
НАД МАРКЕТИНГОМ И  
ДЕЛАЕМ ЭТО КРУТО»

- КОМАНДА SVET