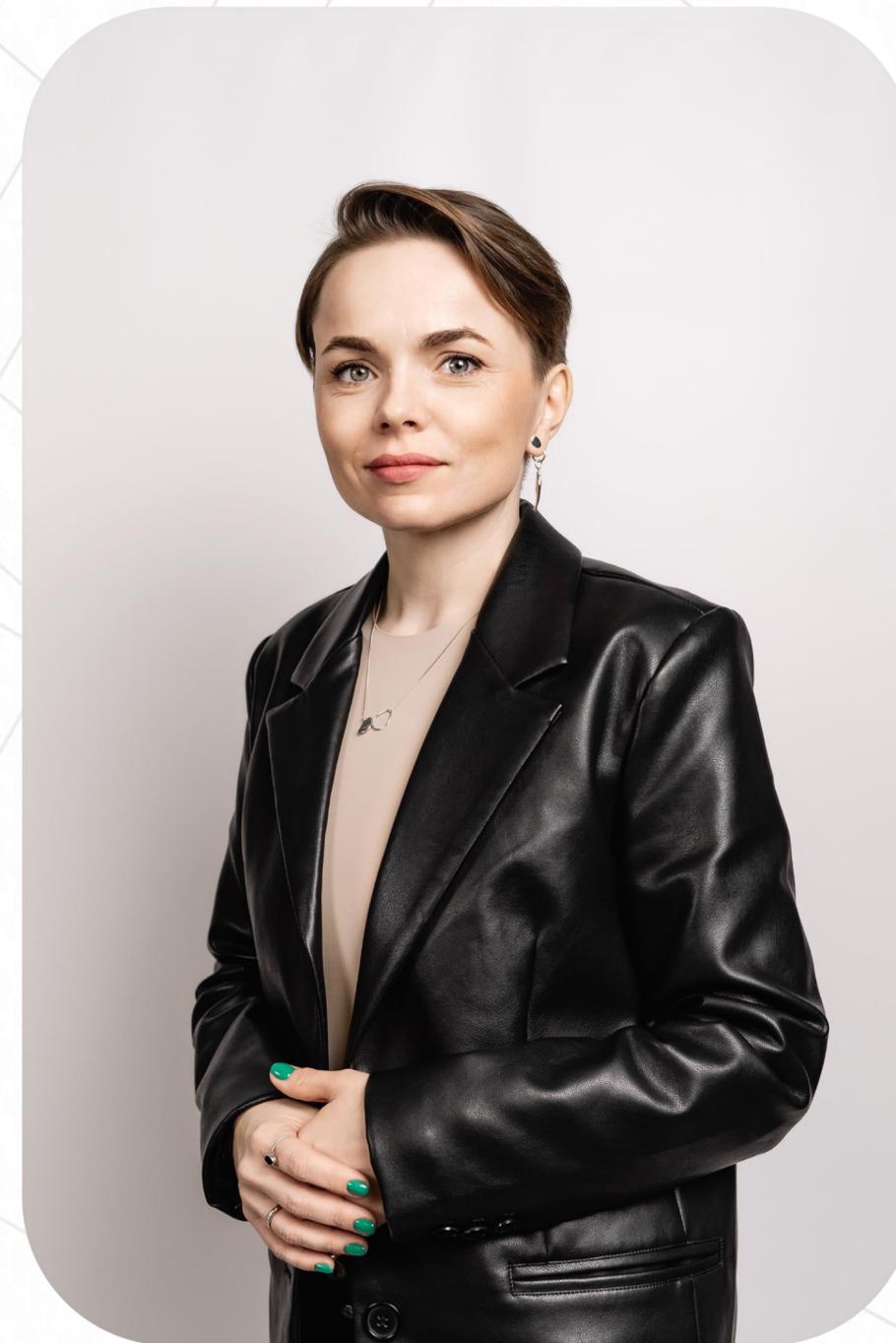


# HR 2022:

как сделать удаленного  
сотрудника ближе

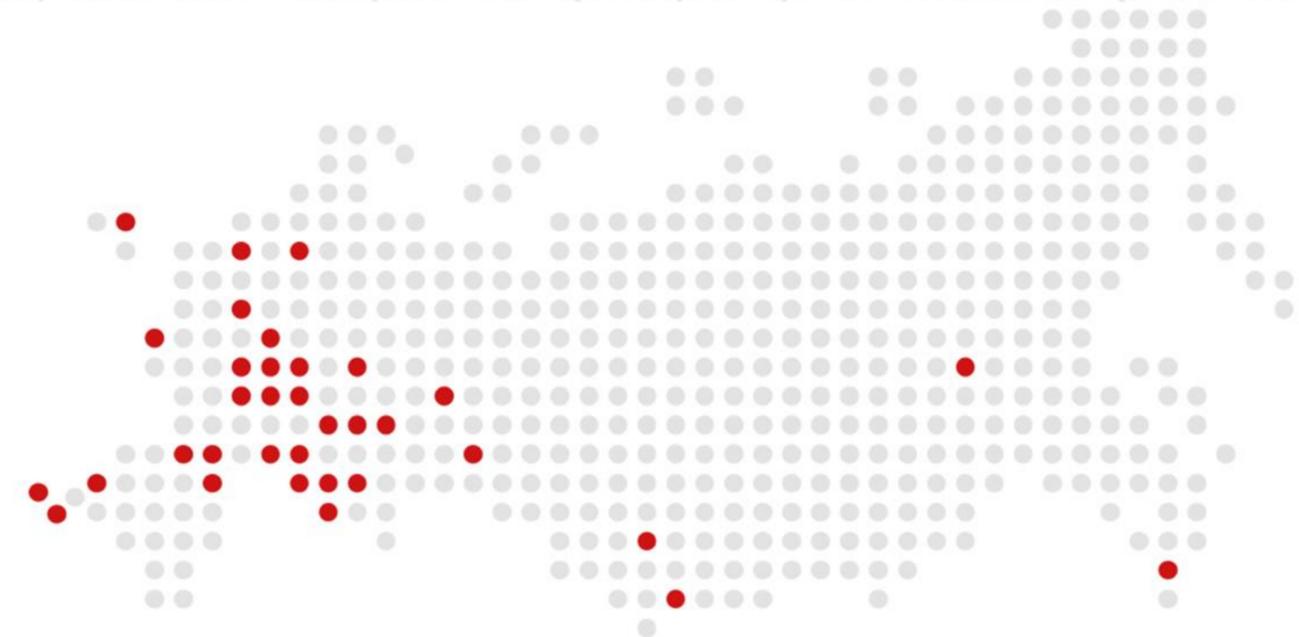


Ася Маркевич





1//Индонезия 2//Армения 1// Израиль 1//Мексика 1//аргентина  
3//Таиланд 3//Грузия 1//США 6//Казахстан 1//Турция

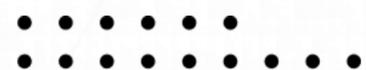


1//Астрахань 4//Балашиха 2//Владивосток 1//Выборг 1//Крюково 1//Екатеринбург  
1//Иваново 1//Ижевск 1//Иркутск 1//Казань 1//Калуга 2//Киров 1//Кострома  
17//Краснодар 18//Курск 1//Кимры 1//Маркс 73//Москва 1//Муром 1//Набережные Челны  
2//Нижний новгород 1//Новокузнецк 1//Обнинск 1//Оренбург 1//Пенза2//Пермь 1//Подольск  
3//Ростов-на-Дону 1//р.п. Маркова 8//Санкт-петербург 2//Саранск 1//Смоленск 1//Тамбов  
1//Тверь 2//Тольятти 1//Томск 3//Тюмень 2//Челябинск 1//Чувашия 1//Ялта 1//Ярославль

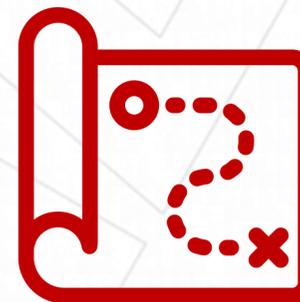
# Проблема



- Удаленка сократила смол-токи и микрокоммуникацию
- Пропала возможность собираться вместе за неформальным общением.
- Недостаток сопричастности с командой: сотрудники работают в разных городах и ни разу не видели своих новых коллег вживую.
- Время адаптации новичков увеличилось в несколько раз.



# Цель



- Собрать все то, что было в офлайне (и раньше рождалось само собой стихийно) и бережно перенести это в онлайн

# Задачи

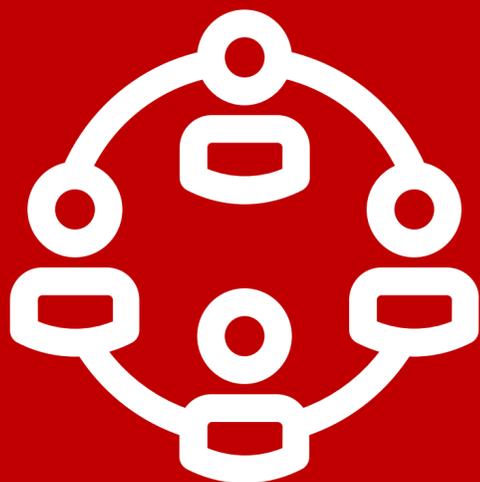


Сгенерировать онлайн-вселенную, в которой бы:

- учитывались интересы сотрудников;
- был низкий порог вхождения во все активности;
- активности служили для объединения как старых, так и новых сотрудников;
- был обеспечен базовый комфорт в коммуникации (все мы равны и нам не страшно быть собой и делиться чем-то личным с коллегами на внерабочие темы).



# Решение 1: Сохранить оффлайн-активности



## // Летний корпоратив



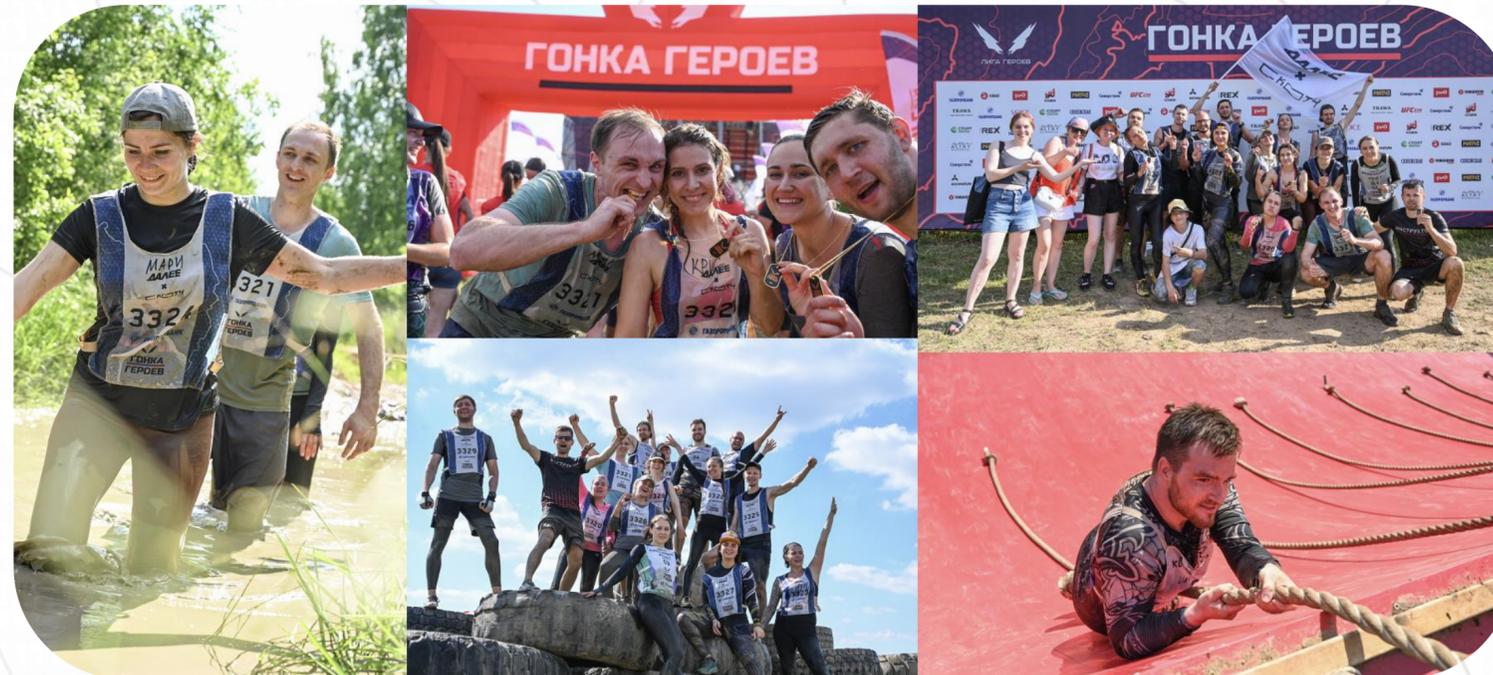
## // Зимний корпоратив



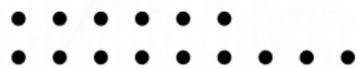
# Корп. выход



# Гонка героев



# Хэллоуин



# Оффлайн квизы



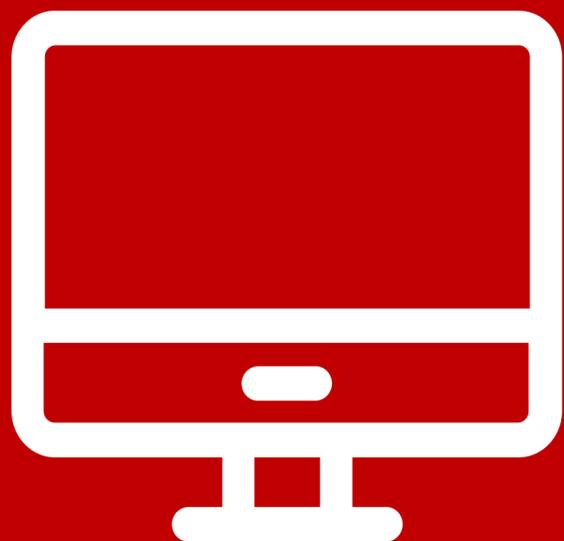
# Корпоративный спорт



# Офисный вайб

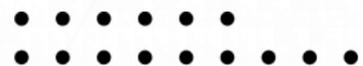
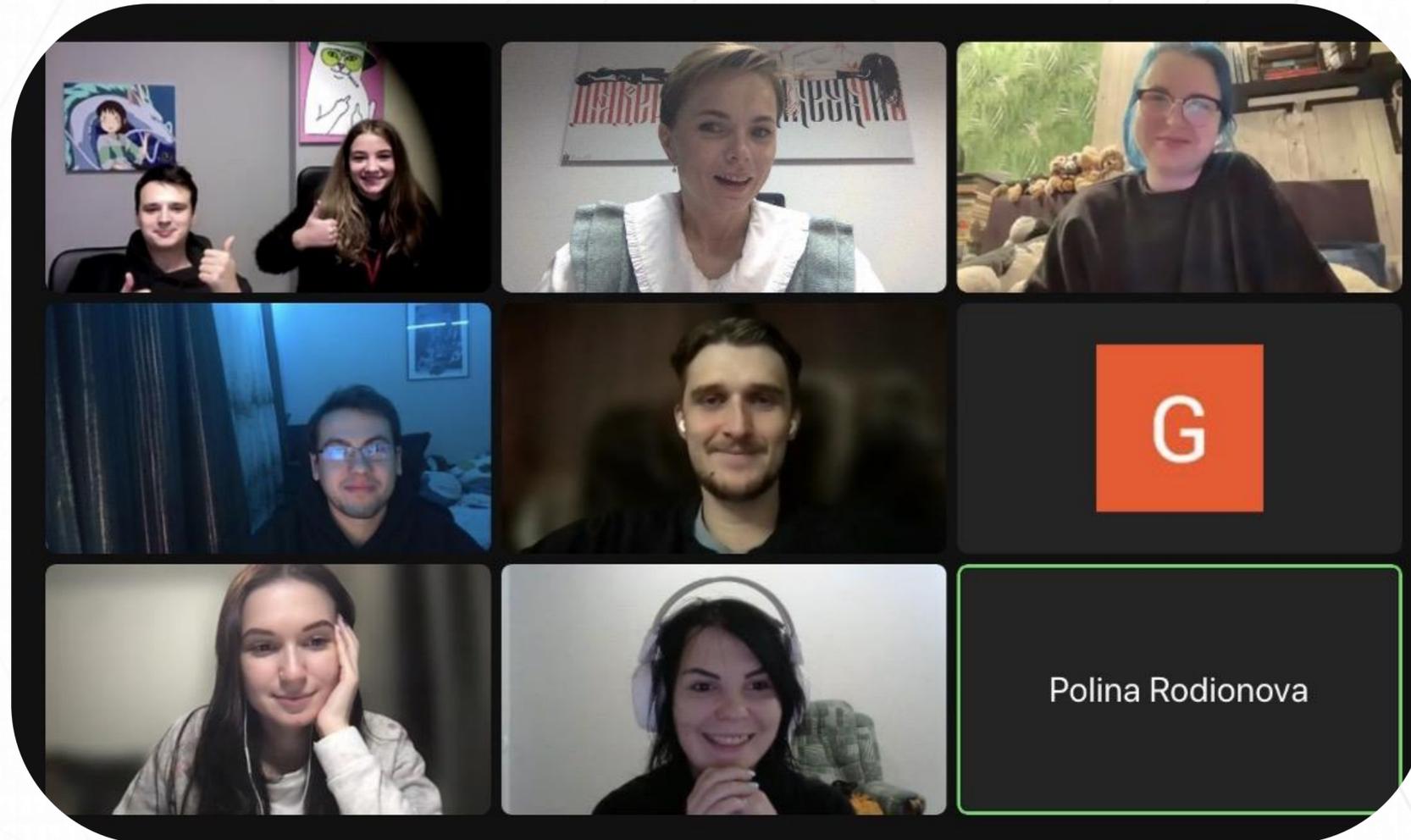
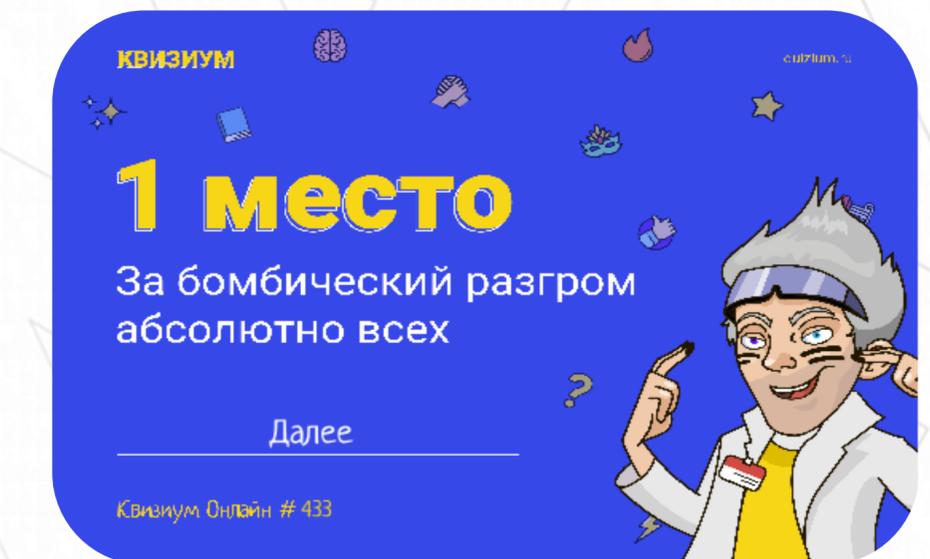
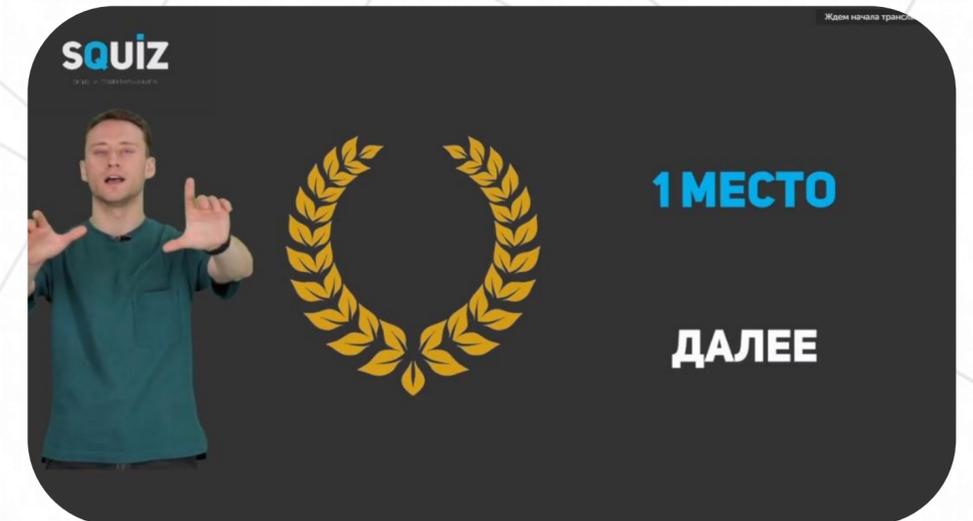
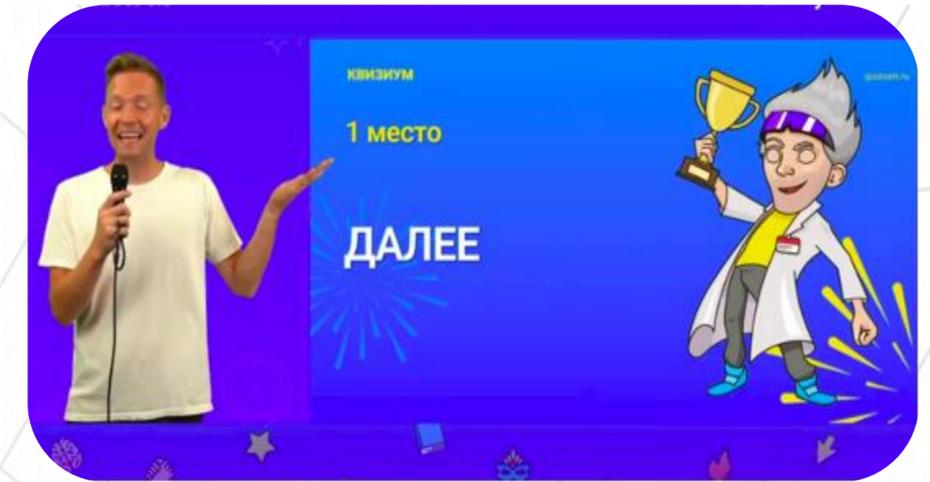


# Решение 2: Запустить онлайн-активности



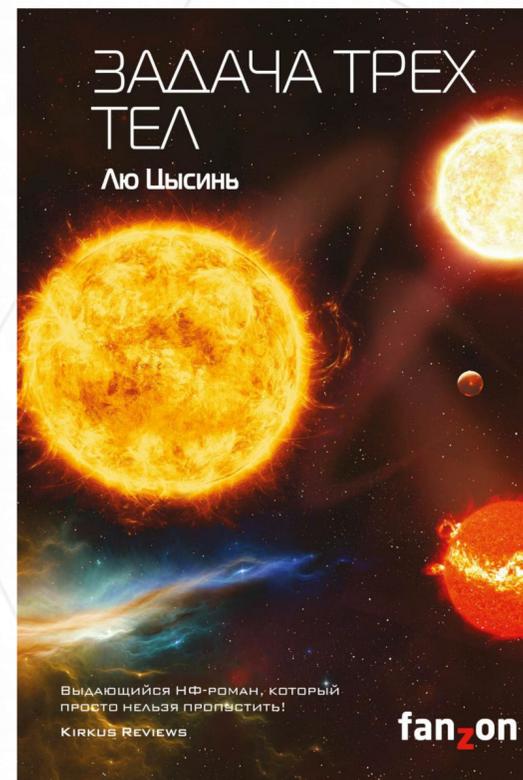
ДАЛЕЕ

# Онлайн квизы



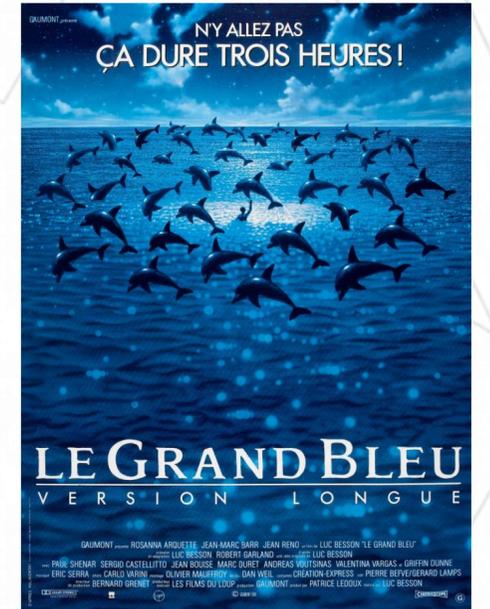
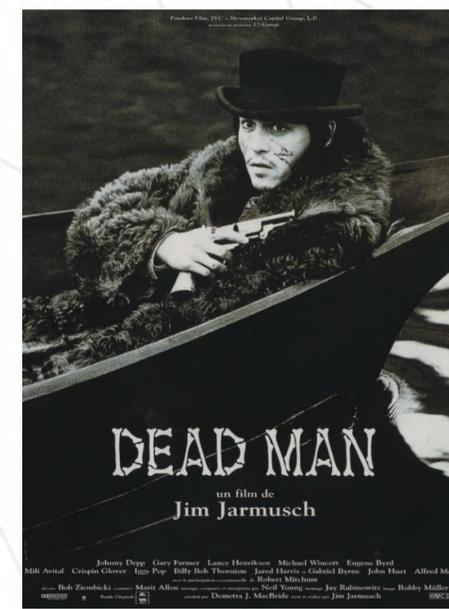
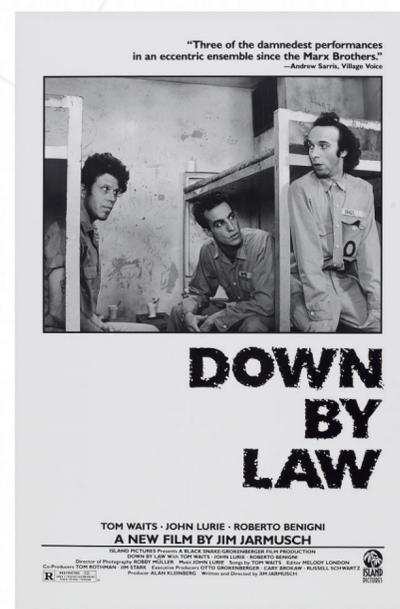
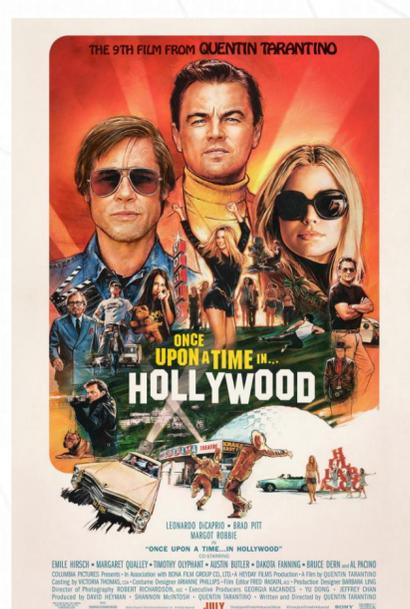
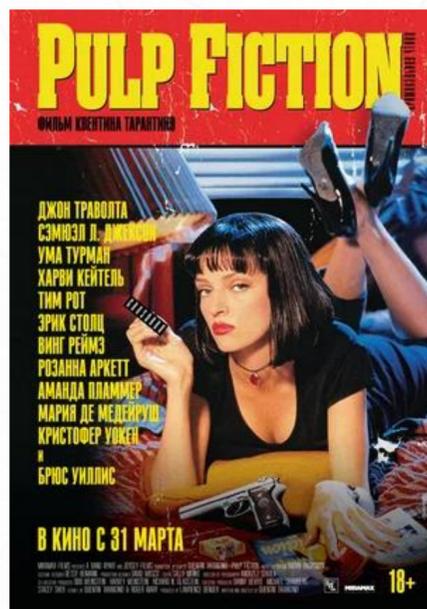
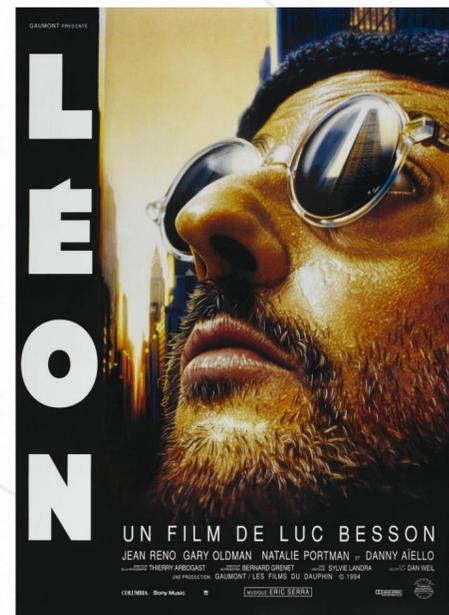
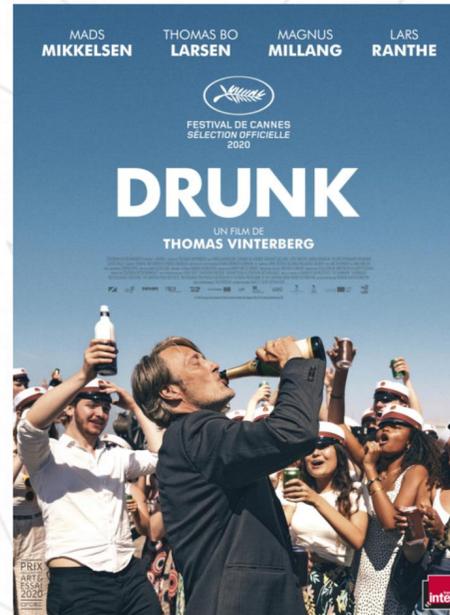
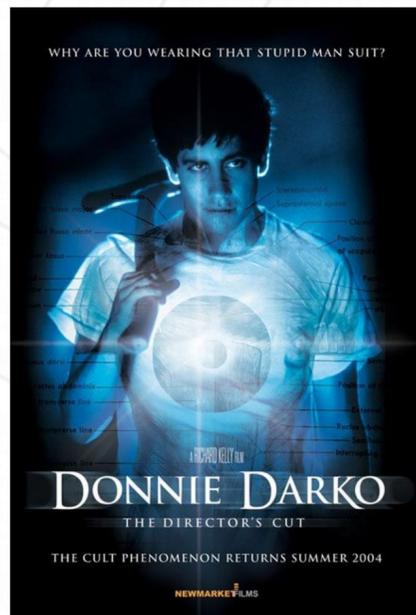
ДАЛЕЕ

# Книжный клуб

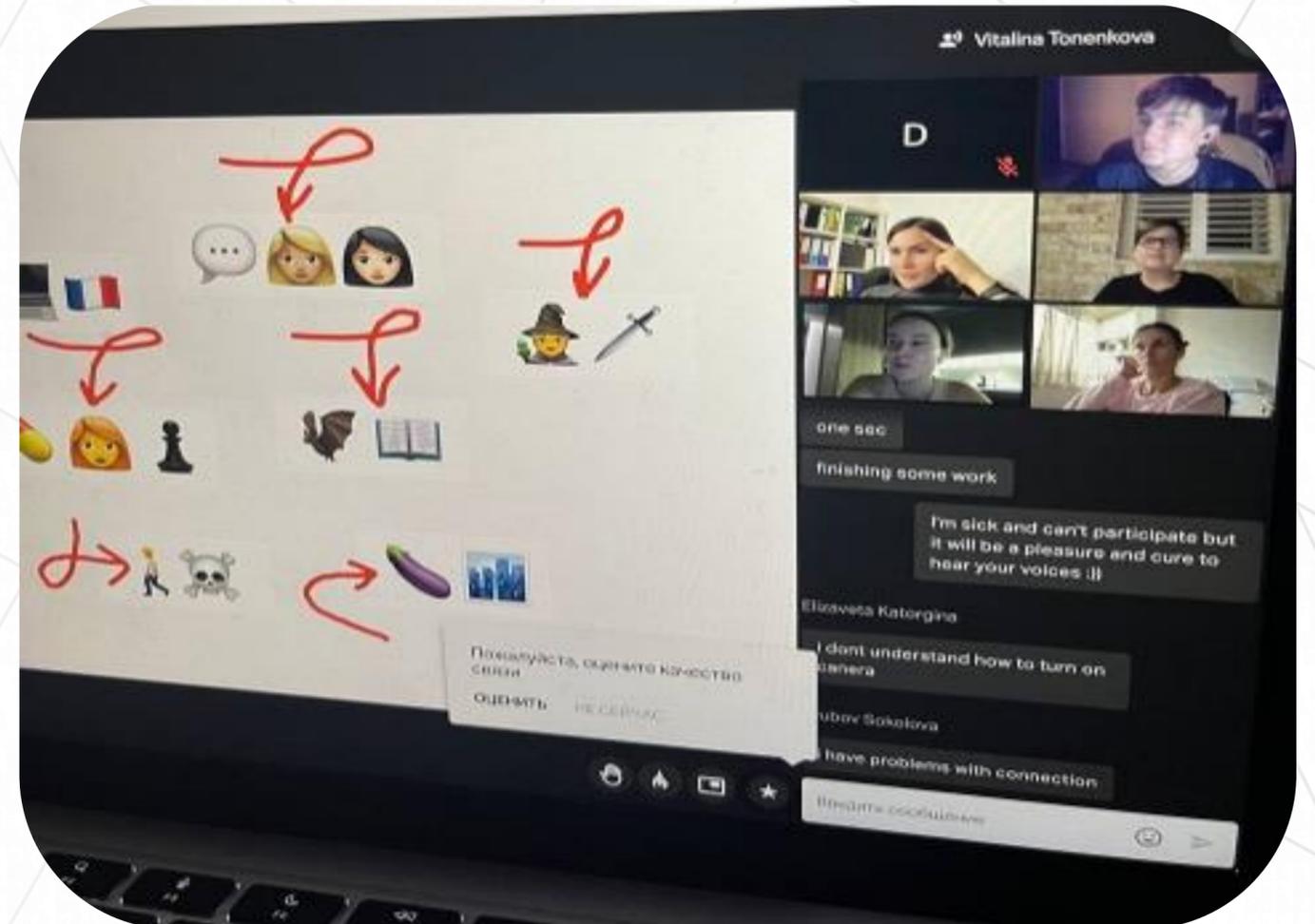
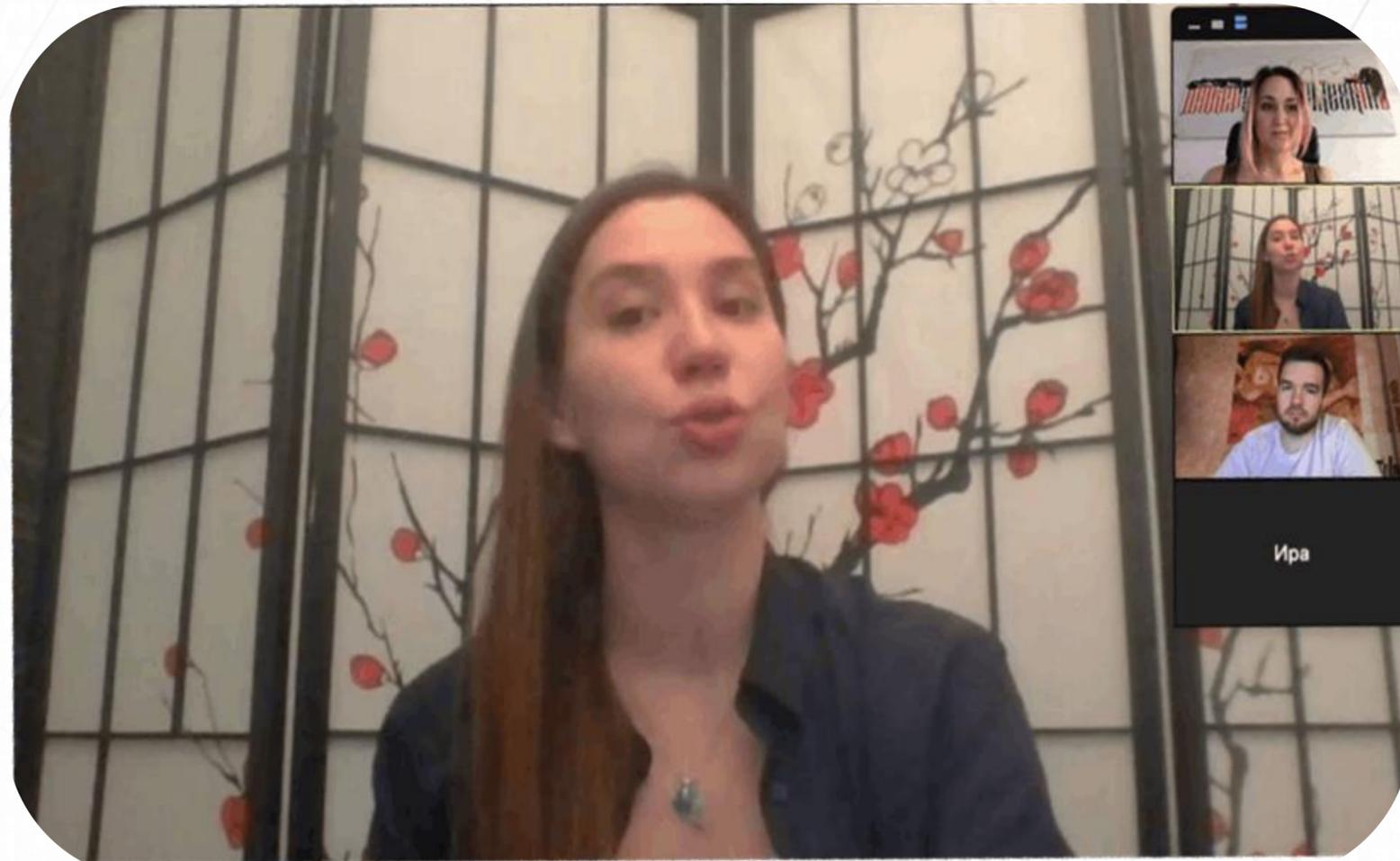


ДАЛЕЕ

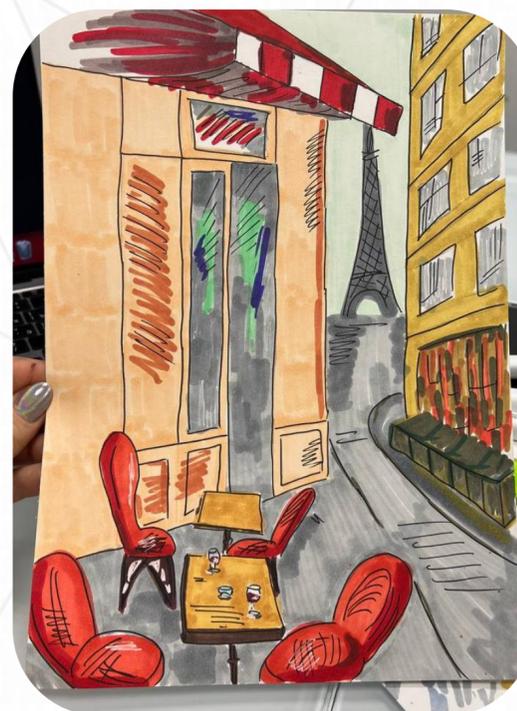
# Киноклуб



# Онлайн-риторика и разговорный клуб английского языка



# Далее Академия и онлайн-рисование



# Онлайн-игра cleanyourhead

Сервисы для онлайн-игр:

«Сломанный телефон»

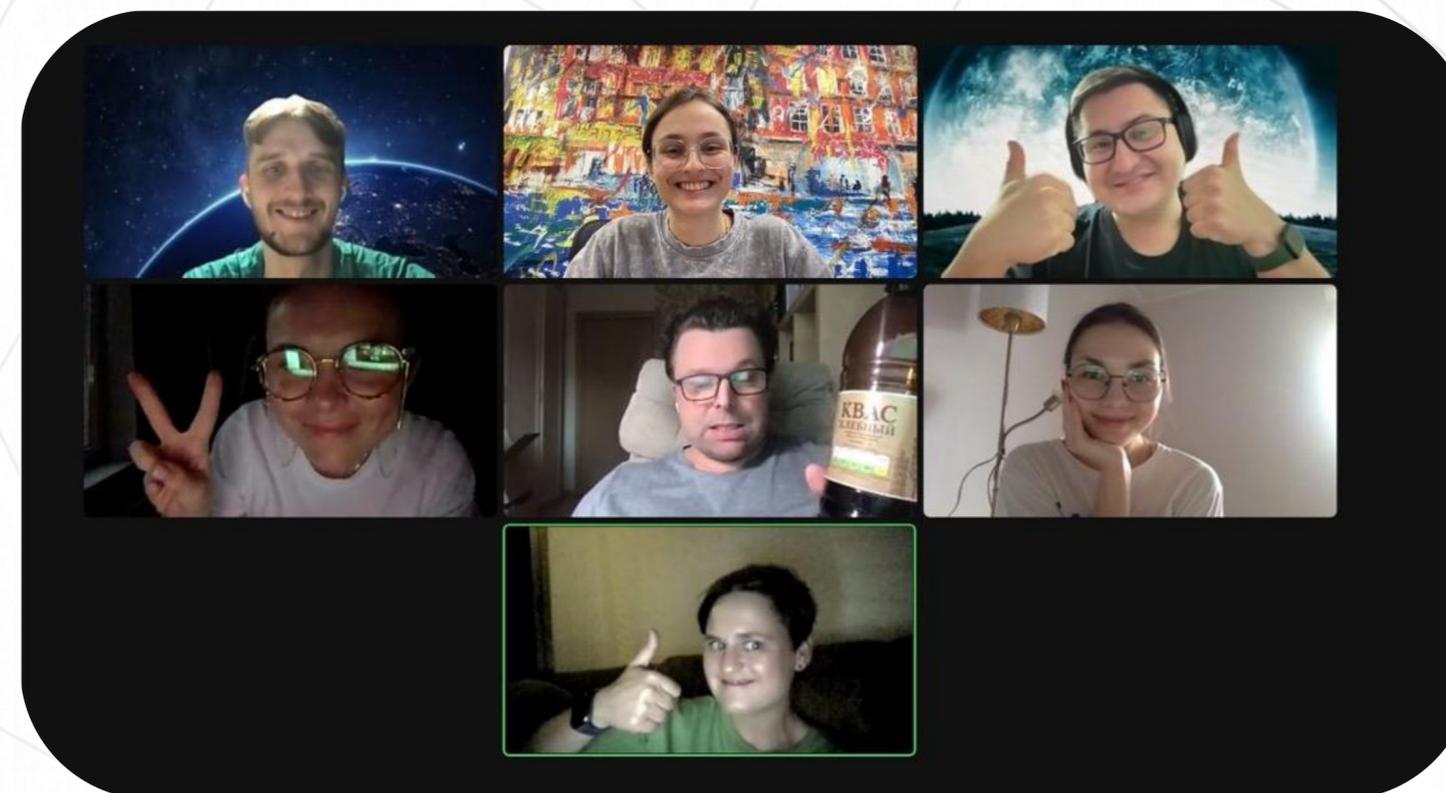
<https://garticphone.com/ru>

«Придумай мем» «Ложный факт»

<https://salo.fun>

«Крокодил»

<https://gartic.io>

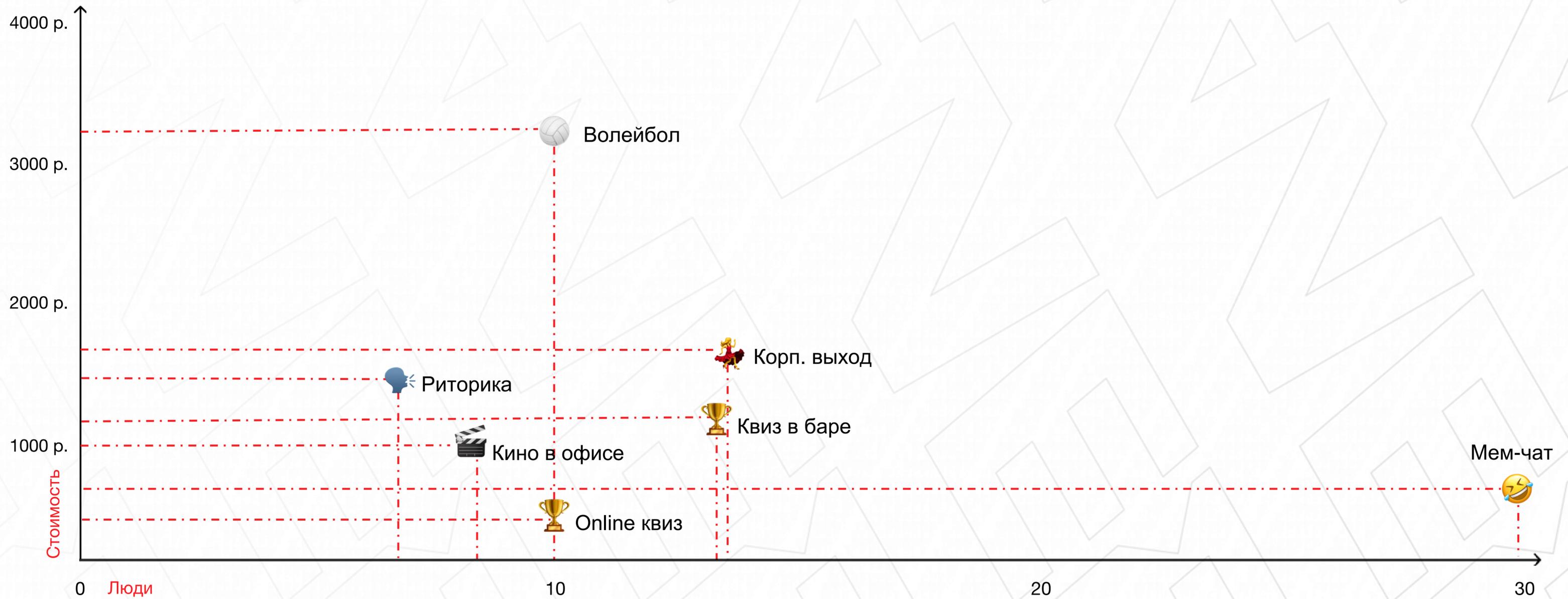


.....

# Мем-чат



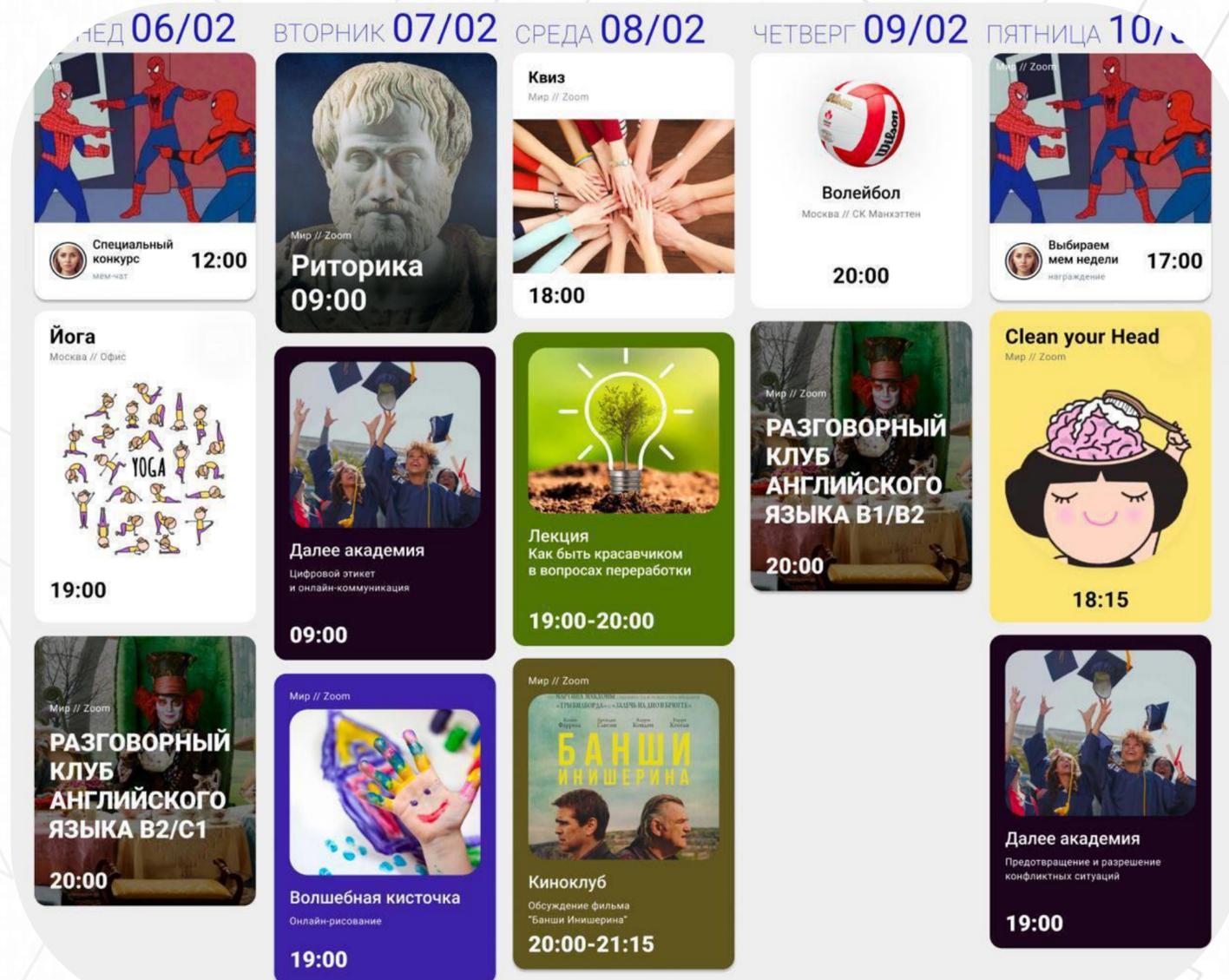
# Вовлечение и стоимость



# Как сделать так, чтобы активности работали?



- Регулярность и постоянные дайджесты.
- Вовлекать сотрудников в процесс.
- Создавать больше точек пересечений.
- Не бросать идею, если сразу не чувствуешь большой отдачи.
- Регулярный сбор обратной связи.
- Делать фан ради фана.



# Employee journey map



# Онбординг для удаленного сотрудника



- HR-онбординг
- Велком рассылка
- Презентация ЛЮДИ ДАЛЕЕ
- Wiki
- Видео-Инструкции в LOOM по ПО
- Встреча с руководителем
- Чек-лист на первую рабочую неделю



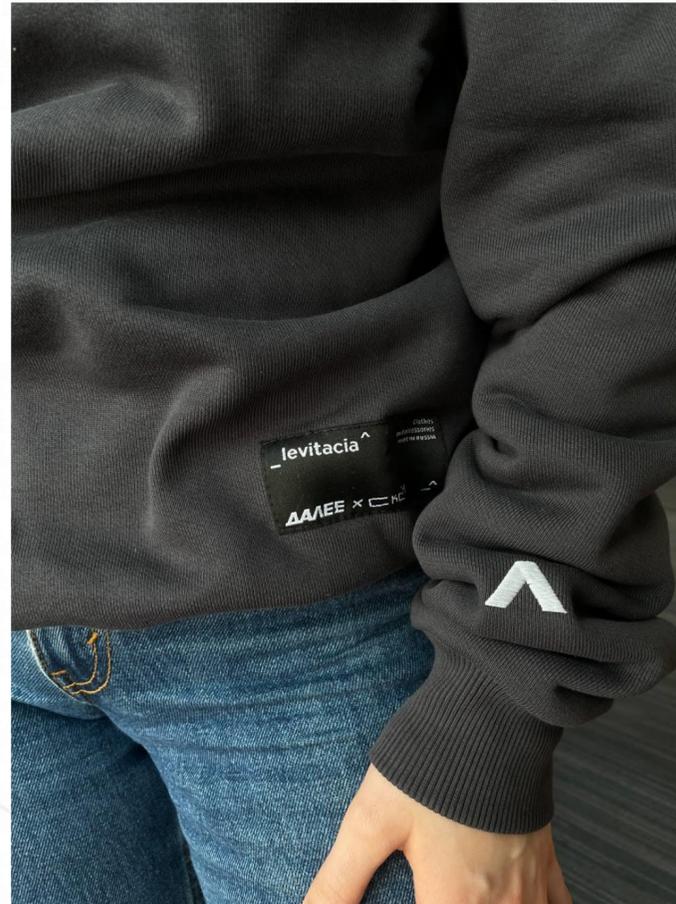
СОХРАНИ,  
ЧТОБЫ НЕ ЗАБЫТЬ.

## ЧЕК-ЛИСТ НА ПЕРВУЮ НЕДЕЛЮ

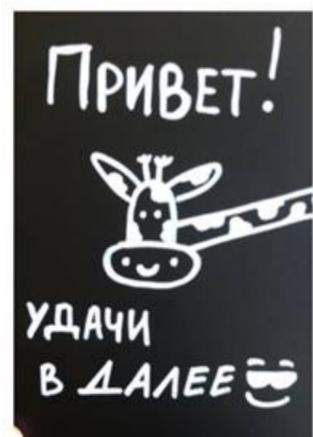
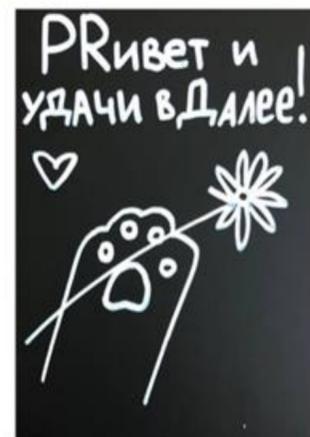
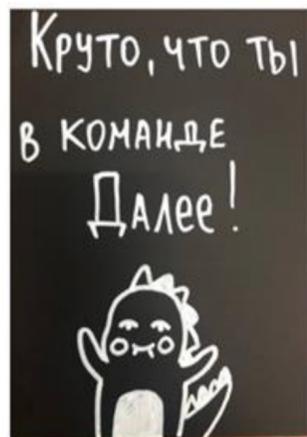
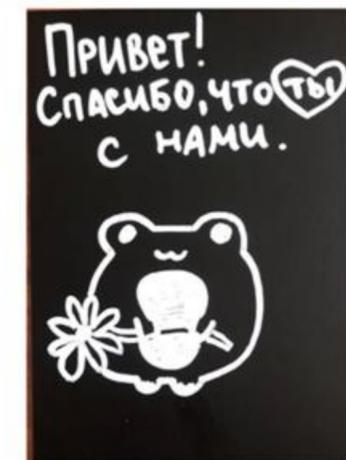
- ИЗУЧИТЬ ПРИВЕТСТВЕННОЕ ПИСЬМО НА ЛИЧНОЙ ПОЧТЕ В ПЕРВЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ, ЗАЛОГИНЬТЕСЯ ВЕЗДЕ. /1
- ИЗУЧИТЬ WIKI СО ВСЕЙ ИНФОРМАЦИЕЙ ОБ АГЕНТСТВЕ. /2
- В ПЕРВУЮ РАБОЧУЮ НЕДЕЛЮ ПОДПИСАТЬ ДОГОВОР И ПРИКАЗ, ВЕРНУТЬ АНЕ ЕВСЕЕВОЙ ТРУДОВУЮ КНИЖКУ. /3
- ОБРАТИТЬСЯ К ОФИС-МЕНЕДЖЕРУ ЕСЛИ ТЕБЕ НУЖЕН ПРОПУСК В ОФИС. /4
- ЕСЛИ ХОДИШЬ В ОФИС — ПОПРОСИТЬ HR-МЕНЕДЖЕРА ИЛИ ДРУГИХ КОЛЛЕГ ПОКАЗАТЬ ОФИС (ГДЕ ЛЕЖАТ ПЕЧЕНЬКИ, КОФЕ, АПТЕЧКА). /5
- ТЕБЕ НУЖНО НАПИСАТЬ 3-5 ФАКТОВ О СЕБЕ — ЧТОБЫ ПОЛУЧИЛСЯ НЕБОЛЬШОЙ РАССКАЗ, ВЫБРАТЬ СВОЮ ЛЮБИМУЮ ФОТОГРАФИЮ И ОТПРАВИТЬ HR-МЕНЕДЖЕРУ ДАШЕ ЗУЕВОЙ. /6
- ПОЛУЧИТЬ ПОДАРОЧНЫЙ ВЭЛКАМ-ПЭК. /7
- ИЗУЧИТЬ ПРЕЗЕНТАЦИЮ О СВОИХ КОЛЛЕГАХ ЧТОБЫ УЗНАТЬ ИХ ПОЛУЧШЕ. /8
- ВЫБРАТЬ ПОНРАВИВШИЕСЯ АКТИВНОСТИ (КВИЗ, КНИЖНЫЙ КЛУБ, РИТОРИКА, ВОЛЕЙБОЛ) И ВСТУПИТЬ В ЧАТЫ. /9
- В СВОБОДНОЙ ФОРМЕ НАПИСАТЬ О СВОИХ ВПЕЧАТЛЕНИЯХ О ПЕРВОЙ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛЕ ДАШЕ ЗУЕВОЙ. /10

ДАЛЕЕ
×
С КИТЧ

# Онбординг для удаленного сотрудника



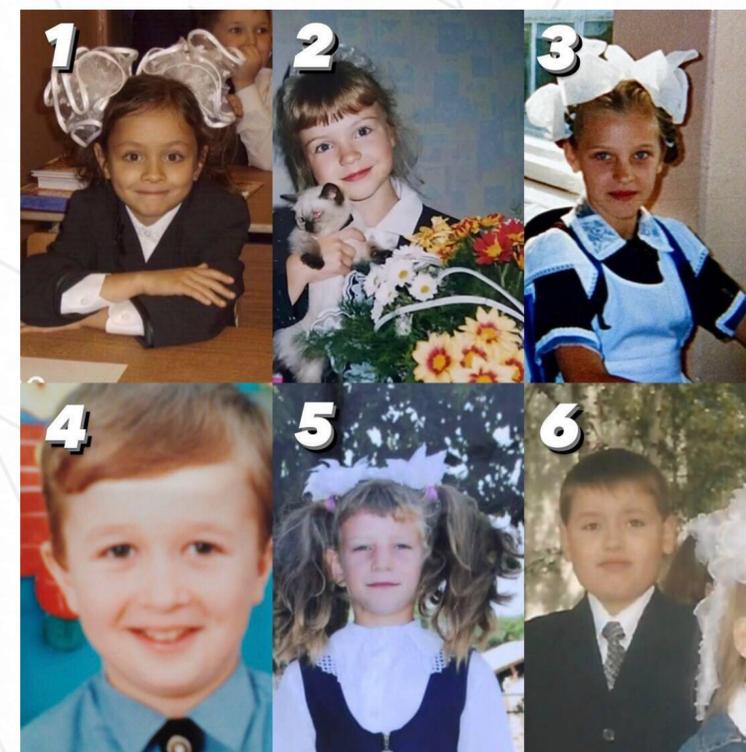
# Онбординг для удаленного сотрудника



# Персонализация сотрудника

- Рассказывать про новых сотрудников.
- Придумать премию (ЛЮДИ ДАЛЕЕ).
- Поздравлять с днем рождения и другими важными событиями.
- Рассказывать про реализованные проекты, упоминая всех участников команды.
- Поздравлять с юбилеем работы.
- Неформально представлять коллег (конкурсы «Верните мне 2007», «Первое сентября» и пр) .
- Квартальные встречи.
- Завтрак с руководителем.

.....





ДАЛЕЕ

# Капелька для гордости

## №1 в топе НАВР

Категория: комфортные условия труда для компаний 100-1000 человек

#1

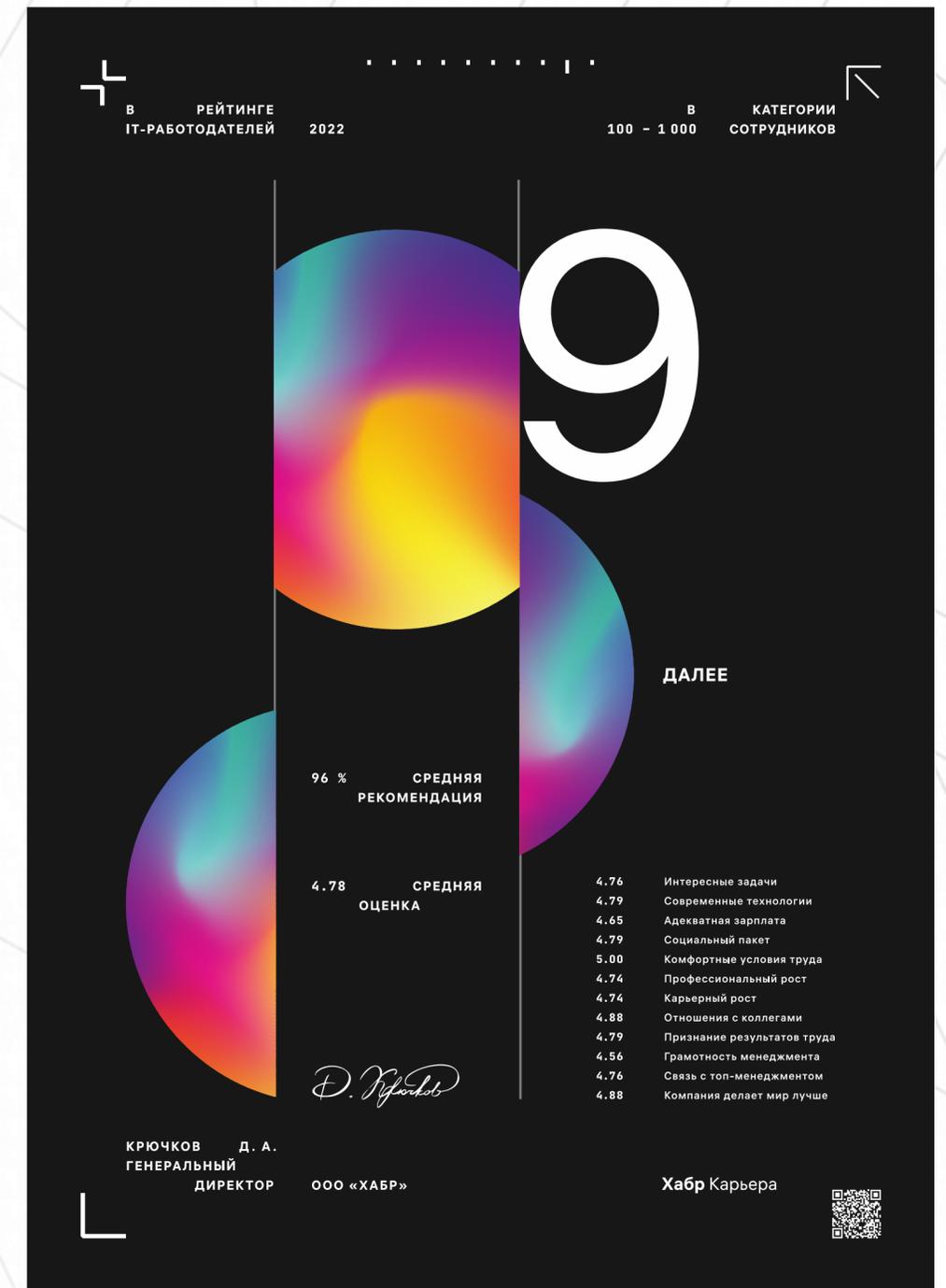
ДАЛЕЕ  ★ 4.78

С 2005 года агентство занимается разработкой и поддержкой сложных высоконагруженных решений в области веб-разработки

Москва • 2 вакансии



5.00 Комфортные условия труда 



# Как помочь себе?

## Заботиться о собственном ресурсе



### Физическая энергия

- Качественный сон;
- Питание;
- Создание ритмического баланса между расходом и накоплением энергии;
- Сбор тревожного чемоданчика;
- Физические занятия.



### Эмоциональная энергия

- Занятия, которые приносят радость;
- Безопасное общение;
- Занятия, которые позволяют испытывать широкую гамму чувств (путешествия, театр, кино, волонтерство, общение, новые занятия).



### Духовная энергия

- Помощь другим;
- Выполнение обязательств;
- Близкий друг;
- Благотворительность.



### Умственная энергия

- Активное чтение;
- Продумывание задач, визуализация;
- Дискуссии;
- Улучшение рабочих процессов;
- Интеллектуальные игры;
- Медитация.



# Наш IT-бренд



## Разница мотивационных факторов

Какие критерии сильнее влияют на привлечение соискателей, а какие на удержание?

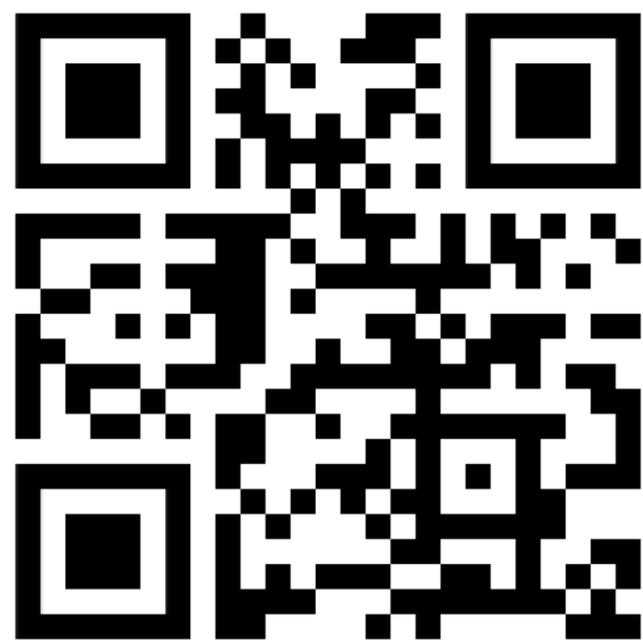
**IT-БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ**

↔ Наибольшая разница

Критерий	Фактор привлечения	Фактор удержания
Качество продуктов и услуг	1	6
Соответствие ценностей Компании моим ценностям	2	4
Профессиональная среда	3	2
Интересное содержание работы	4	18
Забота о физическом и ментальном здоровье сотрудников	5	16
Экологичное отношение руководителя к сотрудникам	6	10
<b>Интерес руководства Компании к мнению сотрудников</b>	7	1
Справедливая оплата труда в командах	8	5
Высокий уровень оплаты	9	8
<b>Возможности для личного роста</b>	10	3
Ценность работы в компании для резюме	11	20
Инновационность проектов Компании	12	15
<b>Современные подходы к управлению проектами</b>	13	7
Хорошие отношения в коллективе	14	12
Современный стек технологий	15	27
Творческая атмосфера	16	19
Корпоративные "плюшки"	17	23
<b>Социальная ответственность Компании</b>	18	11
Баланс между работой и жизнью	19	21
Яркая корпоративная культура	20	24
Стабильность Компании	21	17
Международный статус Компании	22	39
Возможность работать из любой точки мира	23	30
<b>Возможности профессионального обучения</b>	24	9
Скорость построения карьеры	25	36
Комфортность офиса	26	22
Возможность выбора проектов	27	29
Работа "без записи и прослушки"	28	25
Возможность разрабатывать свой продукт	29	34
Гибкий график	30	28
<b>Зависимость дохода от собственной эффективности</b>	31	14
<b>Самостоятельность в принятии решений</b>	33	13

ДАЛЕЕ

Подписывайтесь на наши соц.сети





# ДАЛЕЕ x СКВОТЧ



Работаем  
с **2005** года



Штат **200+**  
сотрудников



В **2018** году агентство «Далее»  
расширило свои подразделения  
по стратегии, креативу, SMM и  
продвижению

Сейчас полный спектр цифровых услуг предоставляют два агентства,  
действуя как альянс.



# Клиенты



# Услуги

- Корпоративные веб-сайты
- Аналитика
- UX
- Дизайн
- Разработка
- Тестирование
- Поддержка