



Уважаемый читатель, мы рады приветствовать тебя!

Перед началом прочтения просим обратить внимание, что большая часть информации ниже представляет из себя конфиденциальные данные.

Приятного ознакомления с исследованием по вопросу тимбилдинга для проекта **teamu**.

- Команда Клуб Винкс

Прежде чем приступить к действиям, мы постарались сформулировать **гипотезу**, её первый вариант звучал приблизительно так: **каждая компания нуждается в тимбилдинге.**

Сразу же уточним, гипотеза не оправдала себя и в дальнейшем была переработана. Её итоговый вариант вы найдёте либо в презентации, либо в конце исследования.

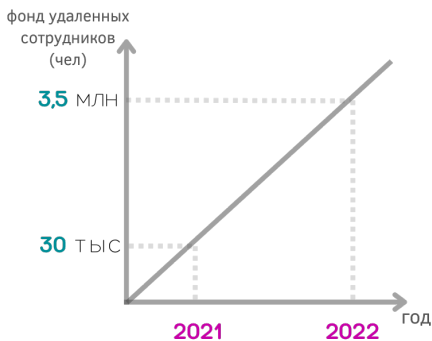
Давайте по пунктам разберем, на что мы обращали внимание.

1. Какие задачи бизнеса должен решать наш проект: по итогам CUSTDEV'a мы поняли, что сейчас самую большую **сложность** работодатель или HR, ответственный за тимбилдинг, испытывает при работе с **удалённым персоналом**. Последние же чувствуют себя больше индивидуальными специалистами, а не командными игроками. Такое отношение приводит к тому, что сотрудник чувствует себя брошенным, он не обращается к SENIOR'am. Это приводит к замедлению рабочих процессов, выполняется меньше задач. Как итог, страдает КПД компании и польза от конкретного человека.

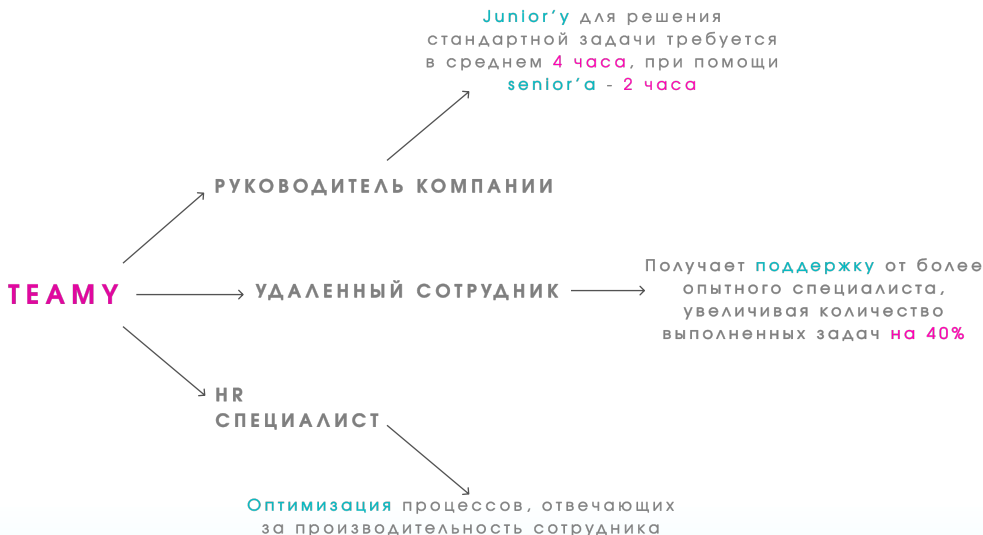
По этой причине проект должен помогать внедрить удалённых сотрудников в команду, чтобы они не чувствовали себя одинокими, могли уверенно общаться с более опытными специалистами.

Статистика:

- В 2021 году официальный фонд удалённых сотрудников насчитывал 30к человек.
- По сообщению Минтруда в 2022 году фонд удаленщиков, что составило 3,5 млн удаленщиков, что составило 6,5% от общей рабочей силы.



2. Какую выгоду принесёт данный проект при решении всех бизнес задач?



При решении всех задач проект способен **оптимизировать процессы полностью**. Кроме того, исходя из интервью, которое мы взяли у менеджера отдела по закупкам Северстали, Плитиной Натальи (Обратите внимание, информация была передана нам на условиях NDA, поэтому она запрещена к копированию, распространению и личному использованию. Спасибо за понимание.), следует, что: личные взаимоотношения сотрудников оказывают влияние на атмосферу в коллективе, а также способствуют образованию "теневых" лидеров, чьё мнение влияет на работу коллектива. Важно направить их энергию на решение проблем компании, чтобы действия соответствовали ценностям организации.

3. Последствия для компании, если проект не будет запущен: **низкий уровень взаимоотношений сотрудников**, в результате которого, как факт, **снижается прибыль** компании. Как итог, формируются тяжёлые **репутационные издержки**. Следует отметить, что в России за последний год особенное развитие получила культура отмены. Это значит, что любая ошибка организации может привести к внесению её в "чёрный список" общественностью, что повлечет снижение заинтересованности в трудоустройстве и тд.

4. Альтернативы проекту

На данный момент альтернативой внедрению нашего проекта являются **трекеры привычек**, которые можно использовать с целью объединения коллектива по группам интересов. Этот вариант более трудозатратен для HR'a. Как показывают факты, такой опыт не помогает реально исправить ситуацию. Также существуют западные альтернативы, но они недоступны российским пользователям.

Основной вариант - random coffee. Однако они направляют свою деятельность на коммуникацию в парах, это не подходит для крупных компаний.

5. Недостатки проекта

Наш продукт основан на **трех желаниях руководителей** организаций:

- профессиональное развитие персонала
- улучшение его взаимодействия
- возможность продвижения корпоративной культуры.

Контент для этих пунктов должен быть создан индивидуально, в ином случае, вектор развития каждого из них может быть неоптимальным для компании. Этот недостаток нельзя считать массовым или существенным, но его нивелирование является задачей HR'a или контент-мейкера.

6. Кто ЛПР и где его найти?

Как правило, в выбранном нами сегменте - крупном бизнесе, ЛПР - не всегда учредитель. Возможность принимать такие решения имеют менеджеры отделов, НГы и иные уполномоченные лица. В любом случае, для нас это активное связующее звено, которое подойдет для первого контакта.

7. За ресурсы, выделенные на проект, отвечает

PRODUCT-OWNER - Резников Ярослав Андреевич

тел: 8-920-134-22-19 тг: @V_SNEE,

а также уполномоченные члены команды.

Дополнительное контактное лицо:

Тюрина Полина Максимовна - маркетолог

тел: 8-920-110-06-35 тг: @POLICETIU_CREATE

8. Решение о переходе проекта на новый этап

За это отвечает фокус-группа из продукт-менеджеров, собранная специально для решения подобных задач. Каждый из них имеет опыт участия в хакатонах: от джуна до сеньора. Ответственный за итоговое решение – Резников Ярослав Андреевич.

9. Реализация этого проекта не зависит от других работ команды.

Данные получены на основе NDA от компаний Северсталь, Тензор, Индекс, Джenezис и частных НГ'ов. Так как некоторые из этих компаний попросили сохранить их данные конфиденциальными, мы предоставим скомпилированные ответы с главной идеей, не указывая респондентов.

Ответы на вопросы от частных специалистов вы сможете найти в диалогах тг-чата: [HTTPS://T.ME/TOPHR](https://t.me/tophr). Чтобы найти диалог, вам необходимо вбить в поиске имя "Тюрина Полина" – интервьюер.

Далее вы можете ознакомиться с главными вопросами и компиляцией ответов по основной логике. Уточним, что были заполнены анкеты, проведены коллы и встречи с главными менеджерами отделов.

1) Количество сотрудников в вашем отделе:

От 26 до 60 (от самых молодых до ведущих специалистов).

2) Что, по-вашему, является самым важным в психологии взаимоотношений сотрудников:

При найме 80% компаний и частных специалистов обращают внимание на SOFT-SKILLS. Это связано с тем, что эти скиллы развивать намного сложнее, чем харды. Если человек все же имеет низкие софты, но попал в компанию, есть высокая вероятность, что он покинет команду быстро по личному желанию. Для компании это лишние траты, поэтому социализация и тимбилдинг должны совершенствоваться и развиваться.

3) На что обращаете внимание при общении с уже нанятым сотрудником:

Внимание обращают в первый месяц на эффективность, готовность обратиться за помощью к команде и коммуникативность. Как показывает практика, к третьему месяцу руководитель интересуется только КПД и скоростью выполнения задач.

4) Почему отсеиваете кандидатов, если говорить про софт-скиллы и соответствие ценностям компании:

Даже у самой маленькой компании есть направление личной политики, на неё очень активно обращают внимание.

5) Ваш самый удачный опыт тимбилдинга:

Шашлыки.

6) Какие методики хотели бы попробовать из тимбилдинга:

Я с ними не особо знаком.

7) Какое значение имеет тимбилдинг:

малые компании – никакого, он не сильно нужен, шашлыков хватит.

крупные компании – огромное, от этого может зависеть качество всего рабочего процесса.

8) По желанию, поделитесь самым неудачным кейсом найма или самым запомнившимся случаем за все время работы:

Сотрудник так и не освоил функционал, был потерян в командной работе, не смог стать частью команды.

9) Чего вам из IT-продуктов сейчас не хватает?

Если бы мне не приходилось придумывать активности и заставлять людей участвовать – такое нужно.

Использованные фреймворки: Lean canvas

user story: Работник участвует в активности, которую сам выбрал, чтобы улучшить профессиональные знания и наладить отношения с командой.

JOB STORY: Когда сотрудник работает на удаленке и чувствует отрешенность от команды, он нуждается во взаимодействии, чтобы найти для себя поддержку в лице коллеги.

CJM

1 этап – Контакт с ЛПР

На этом этапе главное сомнение для человека – неуверенность в команде, которая представляет проект. Из эмоций мы выделяем сомнение и интерес. Целью или мотивом может быть заинтересованность в росте компании в финансовом плане и личностном для сотрудников.

2 этап – Бесплатный триал с фокус-группой

Пользователи регистрируются и оценивают продукт, а ЛПР в этот момент собирает результаты эксплуатации, испытывает положительные ощущения, потому что первый эффект должен быть ярким.

Он оценивает реальный эффект и получает первое удовлетворение от возросшего КПД молодых сотрудников. Сотрудники, в свою очередь, получают поддержку от команды и начинают чувствовать себя её частью. У них появляются новые эмоции и ощущения, которые им хочется поддерживать. Сомнение может возникнуть, если ЛПР ожидает лучшего результата.

3 этап – Онбординг всей команды

На этом этапе ЛПР и непосредственные пользователи получают оценку успехов в формате 360°. Эмоции могут быть неоднозначными, соответственно. Основное сомнение будет появляться, если атмосфера в коллективе складывается не той, которую ожидает ЛПР.

4 этап – Переход на поддержку

ЛПР оценивает работу проекта при внедрении новых сотрудников.

На основе исследования мы можем сделать следующий вывод:

Малые и средние компании не готовы к внедрению сложных и дорогих продуктов по причине того, что они не понимают важности тимбилдинга.

В иных случаях роль НГ'а играет руководитель, он не имеет достаточно времени для формирования коллективного духа. Крупные компании осознают необходимость проведения подобных мероприятий, однако не имеют необходимых инструментов.

Основываясь на этой необходимости, Клуб Винкс представляет свой тг-бот по имени **teamy**