

# Как привести свою команду к успеху: рост и развитие сотрудников

# Как привести свою команду к успеху: рост и развитие сотрудников



Одна из моих главных ценностей — это команда. Она совпадает с ключевыми ценностями Самоката. Я считаю, что чем больше ты вкладываешь в команду, тем больше у людей вдохновения и желания совершенствоваться, чтобы показывать лучшие результаты.

## **Анна Карасева**

руководитель Маркетинговых коммуникаций в Самокате

1

Поздравляем, у вас  
будет команда!

Отлично, теперь я сниму  
с себя задачи, мне будет  
полегче

# Реальность

Конфликты    Дедлайны    Ошибки    Хаос    Репутация    Контроль

Амбиции    Выгорание    Тревога    Недовольство    Точки роста

Мотивация    Микроменеджмент    Синдром самозванца

Авторитет    Экспертиза    Стресс    Вдохновение    Неоправданные ожидания

Ответственность    Перфекционизм    Ожидания    Делегирование

Принятие решений    Поощрение    Критика    Обратная связь

Но есть и хорошие новости

Если вы будете вкладываться  
в команду — то получите поддержку,  
вовлеченность, вдохновение и кайф  
каждый день

2

Как это сделать.  
На примере команды  
Коммуникайф

## О команде

Да, у моей команды есть неофициальное название — «Коммуникайф».

Это помогает выстроить дополнительную общность.



# Что мы делаем?

Мы влияем на восприятие бренда и его силу, создавая и реализуя спецпроекты и коммуникацию с пользователями и жителями разных городов России.

**В команде 14 человек:**

Руководители направлений

Стратег

Креативные продюсеры

3

Узнайте свою команду  
поближе

# Выстраиваем диалог

Начните узнавать ваших коллег не только на профессиональном уровне, но и в неформальном общении. Узнайте их интересы, стремления, мотивацию, отношение к разным ситуациям. Задавайте вопросы.

Не забывайте рассказать о себе. Важно помнить, что это не собеседование.

\* Стоп-фраза  
«**Мне все равно**».

Если ваши коллеги её используют, значит что-то сломалось в процессах.

# Узнаем типы личности

Тесты помогут понять, что мы думаем о себе, и как нас воспринимают другие.

- [DISC](#)
- [16 personalities](#)
- [Эмоциональный интеллект](#)
- [Тест Хогана \(bonus\)](#)

Я знаю, кто самый последний в команде заполнит таблицы, с кем мы будем спорить по концепциям, у кого дополнительно проверить статус, а кого отправить в отпуск.

4

# Определите общие цели и ценности

# Общие ценности

Вы не можете спрашивать с команды то, что вы не объяснили. Поэтому очень важно перед тем, как проводить любые изменения и нововведения — объяснить команде, что они должны делать и быть на одном уровне понимания ожиданий.

# Общие принципы и ценности

1

## Прозрачность процессов

Мы совершенствуем уровень презентаций, отчетов, таймингов, регламентов, гайдов, бизнес-процессов, ролей в команде, чтобы они могли быть понятны любому.

2

## Конструктивная критика и аргументированная позиция

Мы не занимаемся вкусовщиной и оценочными суждениями, а опираемся на логические аргументы.

3

## Самостоятельность и ответственность

Каждый в команде понимает, что несет ответственность за свои проекты. Можно задавать вопросы, но лучше их формулировать в решения.

4

## Коллаборация и сотрудничество

Взаимопомощь и поддержка, обмен знаниями, развитие друг друга

Без общих бизнес-целей, построенных процессов и понятных ролей будет высокий уровень тревожности в команде

Команда — это не ваши дети, котики или зайчики. **Не принимайте на себя роль родителя**, и тогда сотрудники не будут впадать в инфантильную детскую позицию.

Стремитесь к соблюдению work-life balance и обязательно отдыхайте в отпуске.



5

# Оцените КОМПЕТЕНЦИИ

# Создаем карту креативных компетенций

1. Объективная оценка скиллов
2. Общее понимание уровня команды
3. Точки роста и карьерный трек
4. Обучение
5. Найм новых сотрудников

\* Эта система оценки дает высокий уровень стресса в команде, поэтому ее нельзя часто проводить. Сотрудники будут думать, что их хотят уволить.

# Например, она может выглядеть так

Группа компетенций	Скиллы	Описание скиллов	Младший продюсер	Старший продюсер	Менеджер направления	Руководитель группы
Soft Skills	Профессиональные качества (mind-set, качества, которые можно развивать с помощью различных методик и инструментов)	Проактивность (высокая вовлеченность в проект, желание разобраться в процессах, брать задачи разного уровня, не бояться сложных задач)	+	+	+	+
		Насмотренность (понимание современных трендов, понимание опыта конкурентов)	+	+	+	+
		Коммуникабельность	+	+	+	+
		Высокая скорость восприятия информации	+	+	+	+
		Многозадачность	+	+	+	+
		Оказание поддержки членам команды			+	+
		Лидерские качества			+	+
		Ответственность	+	+	+	+
		Умение правильно принимать и давать фидбэк	+	+	+	+
		Желание учиться новому (обучаемость)	+	+	+	+
		Мотивация команды			+	+
		Самостоятельность			+	+

# Например, она может выглядеть так

3 - высокий 2 - средний 1 - базовый						
Группа компетенций	Скиллы	Описание скиллов	Коэффициент	Оценка	Рейтинг	Общая
Soft Skills	Профессиональные качества (mind-set, качества, которые можно развивать с помощью различных методик и инструментов)	Проактивность (высокая вовлеченность в проект, желание разобраться в процессах, брать задачи разного уровня, не бояться сложных задач)	0,05	3	0,15	2,2
		Насмотренность (понимание современных трендов, понимание опыта конкурентов)	0,2	2	0,4	
		Коммуникабельность	0,05	3	0,15	
		Высокая скорость восприятия информации	0,1	3	0,3	
		Многозадачность	0,2	2	0,4	
		Ответственность	0,2	2	0,4	
		Умение правильно принимать и давать фидбэк	0,05	3	0,15	
		Желание учиться новому (обучаемость)	0,05	3	0,15	
		Самостоятельность	0,1	1	0,1	

# Создаем карту креативных компетенций

Не забывайте о сильных сторонах и талантах, лучше развивать их, чтобы сотрудники получали больше удовольствия от работы.

Необходимо комбинировать задачи по уровню сложности, которые направлены на развитие разных скиллов, чтобы соблюсти баланс по уровню стресса. Либо добавлять в пару сотрудника с сильными скиллами.

6

# Как оценить эффективность команды

# Как оценить эффективность

1. Постановка OKR
2. Постановка гипотезы и оценка результатов
3. Изменения в показателях
4. Профессиональный рост сотрудника
5. Ретро

**Команда всегда развивается:**

приходят новые люди, меняются задачи, изменяются роли.

Поэтому всегда нужно четко следить за уровнем удовлетворенности в команде, не забывать совершенствоваться, находить и применять новые решения.



7\*

# Пример кейса

# Время открытий

**Сообщение:  
открывайте новое с Самокатом**



## Комикс-игра «Доставка в параллельную вселенную»

**Цель:** создать вовлекающий проект на всю Россию, чтобы познакомить аудиторию с товарами собственной торговой марки и простимулировать заказать продукты бренда Самокат с помощью интеграции промо-механики.

**Решение:** создание игры с нарративом про курьера-партнёра Максима, который попал в мультивселенную. Чтобы вернуться домой, он должен найти и собрать все продукты бренда

6 млн  
охват

115 000  
пользователей

187 340  
сеансов



# Чат-бот «Я никогда не»

**Цель:** создать вовлекающий проект на всю Россию, чтобы познакомить аудиторию с СТМ и простимулировать заказать продукты бренда Самокат

с помощью интеграции промо-механики

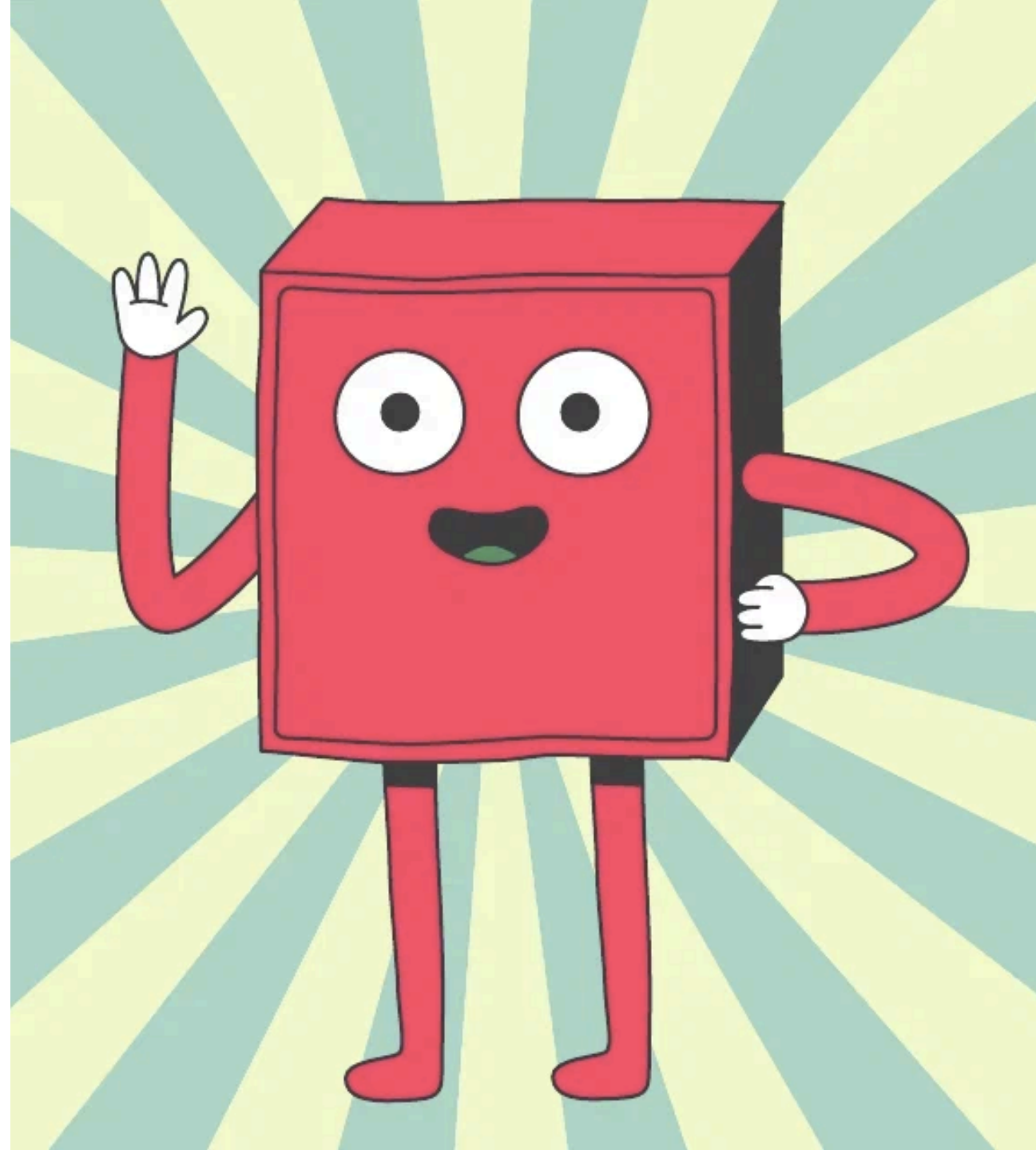
**Решение:** создание чат-бота с механикой челленджей. На выполнение задания у пользователя есть 24 часа.

**Механика:** в чат-боте 10 уровней по 3 задания. Чтобы перейти с одного на другой, нужно выполнить хотя бы одно задание. Чем больше заданий пройдено, тем круче приз в финальном розыгрыше.

3 млн  
охват

98 100  
подписчиков

185 299  
заданий пройдено



# Спасибо за внимание!

Анна Карасева  
[linkedin.com/in/annkaraseva](https://www.linkedin.com/in/annkaraseva)  
@annkarasi