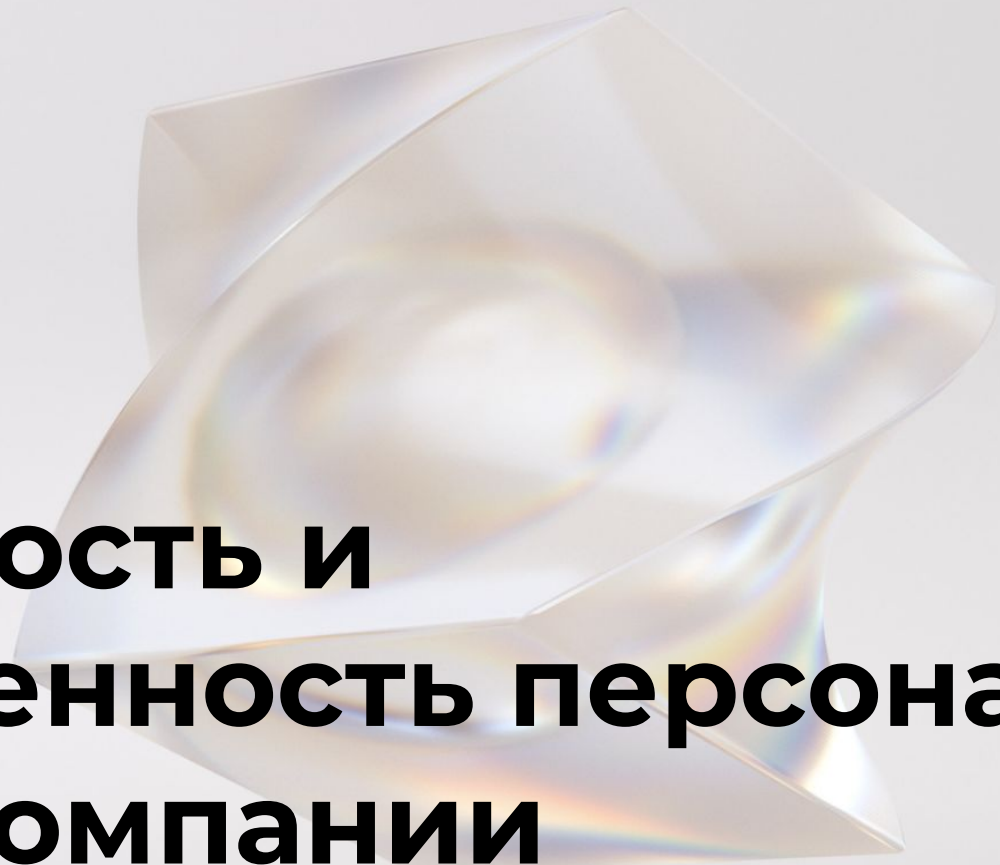


**MST**

SINCE 2004



**MARKETING SOLUTIONS  
& TECHNOLOGIES**



**Лояльность и  
вовлеченность персонала=  
успех компании**

MST



# Парфенова Юлия

CEO и co-owner digital агентства MST.

15-лет опыта работы в руководящей должности.

Дипломированный маркетолог.

Спикер и организатор крупных IT конференций



# MST

MST – агентство технологичного маркетинга, успешно совмещающее performance & creative подходы.

С 2004 года.



**155+**  
сотрудников

**700+**  
клиентов

О компании

Показатели

**5 млрд**  
рублей рекламных  
бюджетов

**3 года**  
средний срок работы  
с клиентом

# Награды

Мы завоевали все главные награды на российском рынке, среди которых:

- Премия Рунета
- Золотой сайт
- Новая реальность
- Russian digital Awards
- Рейтинг Рунета
- Tagline

Мы стали лидерами в Mobile App Development-Games и вошли в ТОП-20 мировых разработчиков согласно рейтингу Clutch.



Место  
**7**  
Digital агентств  
России Рейтинг  
Рунета



Место  
**8**  
Рейтинга digital  
production России,  
Топ-100 Tagline



Место  
**3**  
Игра «Hello Digital»  
в номинации  
«Развлечения»,  
Золотой сайт



Место  
**1**  
Рейтинга Игры,  
книги, музыка  
«Hello Digital»  
Золотой сайт



Место  
**5**  
Рейтинга SEO-  
компаний, отрасль  
«Дизайн и  
реклама» Рейтинг  
Рунета



Место  
**6**  
Рейтинга digital-  
агентств, работающих  
с крупнейшими  
компаниями, Рейтинг  
Рунета



Место  
**1**  
Лучшая AR/VR  
кампания в SM,  
Tagline Awards



Место  
**1**  
Лучший сайт  
digital-агентства,  
Золотой сайт



Место  
**1**  
Лучшая  
таргетированная  
кампания в SM,  
Tagline Awards



# НАШИ КЛИЕНТЫ



Panasonic



INCANTO



K+31

М.видео



Berlingo

KNAUF

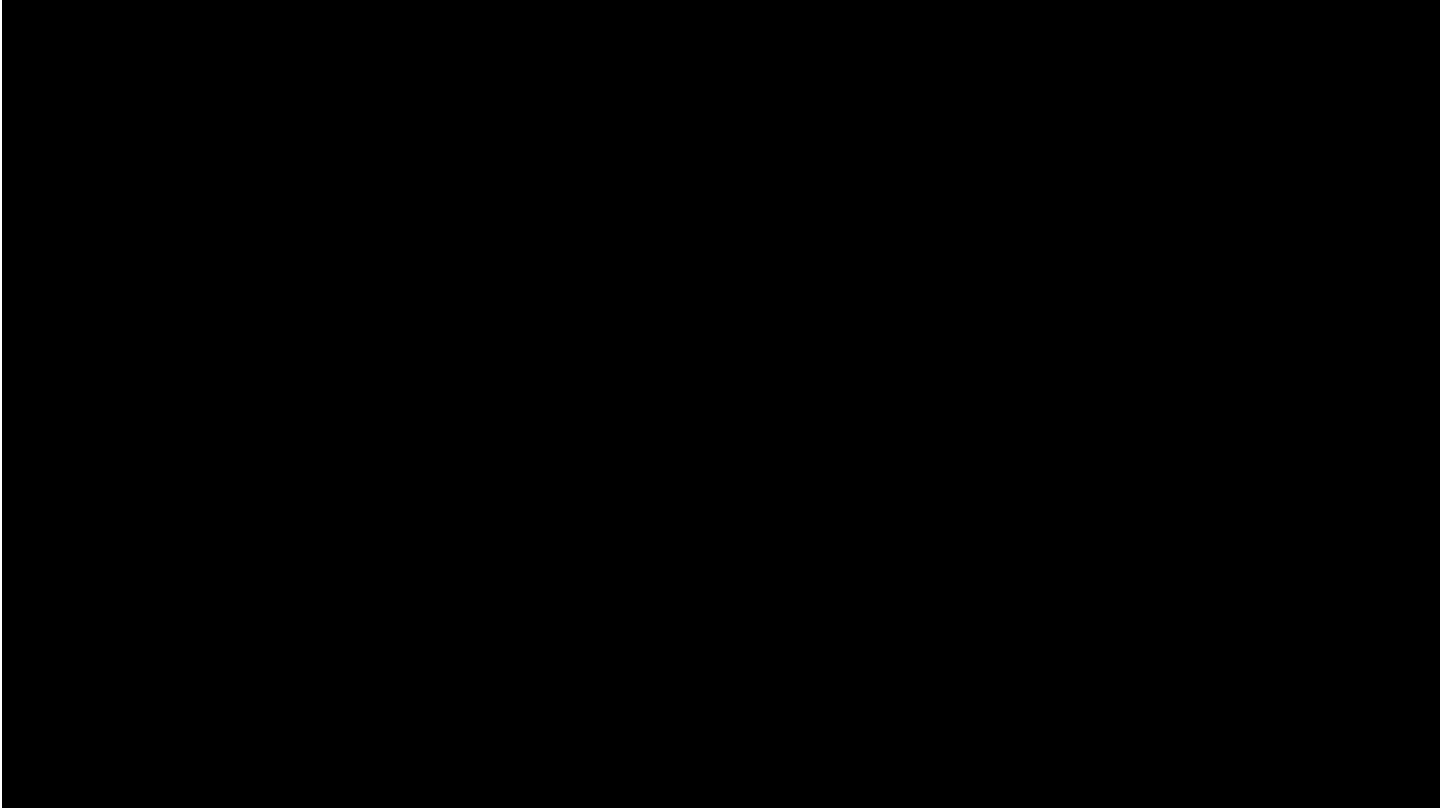


ВОСТОЧНЫЙ БАНК



**MST**

# **SHOWREEL**



# Сотрудники MST:

- ❖ Гендерное распределение М 60%-Ж 40%;
- ❖ Средний возраст – 27 л
- ❖ X - 20%, Y - 70%, Z - 10%
- ❖ 100% сотрудников работают удаленно, 15% – находится в Ульяновске



## ФОРМУЛА УСПЕХА



«Успех организации является функцией несоответствия между внешним и внутренним маркетингом. Чем меньше организация занимается внутренним маркетингом, тем больше энергии у нее остается для внешнего маркетинга, который повышает ее интеграцию с внешней средой. Компании, которые являются внутренне и внешне интегрированными, находятся в состоянии Расцвета»

**Вовлеченность** (англ. involvement, engagement) персонала – это готовность персонала сделать все возможное для достижения целей компании.

**Лояльность** персонала – понятие, означающее высшую степень мотивации, которая основана на доверии к организации.

## Методика оценки вовлеченности персонала Gallup Q12

Оцениваем четыре области:

- организация работы
- командная работа
- менеджмент
- развитие и рост

# Иерархия вовлеченности Gallup

Q12: За последний год у меня были возможности научиться чему-то новому на работе и вырасти

Q11: В течение последних 6 месяцев со мной говорили о моем росте на работе

Q7: На работе мое мнение имеет значение

Q8: Миссия или цель моей организации

Q3: Есть возможность делать свою работу хорошо

Q4: За последнюю неделю меня похвалили

Q2: У меня есть все материалы и оборудование, чтобы правильно выполнять свою работу.

Q1: Я знаю, что ожидает меня на работе.

Q9: Коллеги стараются делать свою работу качественно

Q10: Мой лучший друг работает вместе со мной

Q5: Мой руководитель заботится обо мне

Q6: На работе поощряют мое развитие



## Результаты измерения вовлеченности сотрудников

### Результаты

О высоком уровне вовлеченности мы можем говорить, когда процент превышает 70%. Но в целом 50+ процентов – это удовлетворительный результат, но есть над чем работать. Seriously беспокоиться стоит, если уровень вовлеченности менее 50%.

**Наш уровень вовлеченности 75% – у линейных сотрудников и 85% у топ-менеджмента.**

# eNPS

---

Чтобы измерить индекс лояльности, достаточно задать работникам один вопрос: «Какова вероятность, что вы порекомендуете свою компанию в качестве места работы друзьям или знакомым?». Ответы оцениваются по шкале от 0 до 10, где 0 — это «абсолютно невероятно», а 10 — «крайне вероятно».

**MST**

**75% сотрудников MST  
рекомендуют для  
трудоустройства от 1 до  
7 человек в компанию**



# Как мы работаем с ЭТИМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ

---

- Определяем проблемные зоны в работе.
- Проводим индивидуальные интервью с детракторами, важно показать таким сотрудникам насколько их мнение важно для вас.
- Через промоутеров определяем сильные стороны компании и развиваем их.
- Разрабатываем план мероприятий по улучшению, вовлекаем руководителей в процесс
- Используем в опроснике дополнительные открытые вопросы, чтобы точно проработать проблемные участки

# Пример рекомендаций

## Отдельные рекомендации отделу 2

В этом отделе 6 из 12 вопросов получили оценки ниже медианы рынка

Мы рекомендуем сфокусироваться на таких вопросах:

1. Обсуждение прогресса на работе
2. Благодарность от непосредственного руководителя
3. Наличие друга на работе

Для повышения оценок в этих направлениях, мы рекомендуем:

1. Провести Performance Review с предоставлением обратной связи до конца года
2. Предложить пройти руководителю отдела тренинг по предоставлению обратной связи сотрудникам
3. Организовать Тимбилдинг команды

# Базовые ценности, которые нужны каждому сотруднику:

---

## 1. Потребность в безопасности.

Стабильная оплата и предсказуемость ее роста  
Возможность выразить свои идеи и мысли без угрозы  
Удобный инструментарий  
Возможность получить помощь в сложной ситуации.

## 2. Потребность в близости.

Возможность общения, обсуждения, диалог  
Учитывание личных границ  
Совместное обучение

## 3. Потребность в признании.

Достижения замечают и поощряют  
Конференции, публикации, упоминания в СМИ  
Реклама сотрудника внутри профессиональной среды

# Основные мероприятия

---

1. Культура lifelong learning organizations. Повышаем уровень управленческих компетенций руководителей. Ежегодно увеличиваем расходы на обучение в 2 раза
2. ИПР. Обучение линейного персонала. Внешнее и внутреннее обучение.
3. Правильные люди и правильная работа. Индивидуальный мотивационный профиль.
4. Вовлекающие мероприятия:
  - Внутренняя валюта — кудос (за результативность. можно приобрести мерч)
  - Клубы по интересам (любители животных, книжный клуб, клуб бега, клуб изучения иностранных языков, клуб любителей палеонтологии и тд)
  - Технологические конкурсы
  - Он-лайн встречи, квизы и игры
  - Совместные праздники, дни рождения
  - Офлайн мероприятия и тимбилдинги

**MST**

## **Ценности:**

Заботиться о клиенте и друг о друге.

Развиваться. вMeSTe.

Меньшими усилиями делать большее.

вMeSTe. Быть честными и открытыми. вMeSTe.

Гордиться своими проектами. вMeSTe.

Круто работать и круто отдыхать. вMeSTe.

Потому что мы в правильном MeSTe.

MST





MST

# Вовлекающая среда действительно вовлекает?

Парфенова Юлия

- ★ [parfenova@m-st.ru](mailto:parfenova@m-st.ru)
- ★ +79876879977
- ★ [t.me/ulike\\_me](https://t.me/ulike_me)