

Фóрус

# Новое поколение 1С

- конкурс лучших работодателей  
для молодежи среди 1С:Франчайзи



## Фóрус - это люди!

«Фóрус – это, прежде всего, люди: сотрудники, клиенты, партнёры.

Нам нравится быть вместе – работать, отдыхать, учиться, пробовать новое, совершать открытия – мы получаем от этого удовольствие. Для нас не существует границ, мы с интересом изучаем новые города и страны – так появляются международные проекты и открываются новые офисы. Мы внедряем сервисы, которые помогают бизнесу расти и развиваться.

Свою миссию мы видим в том, чтобы удовольствие от работы получали и наши клиенты. И у нас это получается, потому что мы любим то, что делаем».

**Ирина Леонидовна Шевцова,  
Председатель Совета директоров**



## Фóрус - ИТ-компания из Сибири!

**18** регионов в РФ  
и офис в Монголии

**≥30** лет опыта в ИТ

**500+** сотрудников  
в штате

**1/3** сотрудников работают  
более 10 лет

**1** Топ-5 дистрибьюторов 1С  
в России

**2** Топ-100 ИТ-компаний  
в России

**3** Топ-100 работодателей  
в России по версии hh.ru

**4** Премия HR-бренд года  
в России 2021

## Компания управляется по ценностям с 2013г.



**Работаем в команде** – мы любим объединяться и работать в команде, в эти моменты рождаются лучшие идеи и решаются даже самые сложные задачи.



**Внедряем инновации** – мы работаем в ИТ, а значит всегда в курсе последних новинок. Зачастую мы пробуем на себе инновации, которых еще нет на рынке. Поэтому, внедряя современные технологии нашим клиентам, мы уверены, что делаем их работу эффективнее.



**Оказываем искренний сервис** – мы всегда рядом и готовы помочь даже в самые сложные периоды. Наш девиз – решать не только текущие задачи, но и думать на перспективу, предвосхищая ожидания.



**Достигаем эффективности** – мы умеем вести свой бизнес эффективно и прибыльно. Для нас деньги не самоцель, а возможности. Для бизнеса это возможность расти и развиваться дальше, а для сотрудников реализовывать свои желания и мечты.



**Стремимся к совершенству** – мы хотим быть лучшими, поэтому постоянно совершенствуемся сами и улучшаем процессы. Наши клиенты могут быть уверены, что работают с профессионалами своего дела.

# Ценности — основа HR-системы



## Поиск и подбор:

расширяем каналы поиска, вводим новые инструменты



## Адаптация:

проводим работы в рамках двух блоков – корпоративный и профессиональный



## Обучение:

развиваем гибкие и проф скилы в корп университете, корпшколе, школе мышления и др.



## Работа с ВУЗами и СУЗами:

разрабатываем системы привлечения и развития молодых специалистов



## Корпоративное здоровье:

предоставляем программы ДМС, телемедицину, корп. скидки на фитнес



## Карьерное планирование:

занимаемся планированием карьеры, составляем карты компетенций (скилл карты)



## Корпоративная культура:

развиваем HR-систему, проводим корп. активности, формируем вовлеченность и лояльность сотрудников



## Корпоративная психология:

предоставляем консультации с психологами, проводим мероприятия в Коршколе и др.

# Ключевая ЦА – студенты и выпускники профильных ВУЗов (ИТ)

Для молодых специалистов мы формируем отдельное предложение и создаем соответствующую HR-инфраструктуру внутри компании:



## Старт в карьере

Мы помогаем сделать первый шаг и расти дальше!



## Учёба + работа

Даём возможность работать по гибкому графику



## Участие в международных проектах

С нами можно жить в родном городе и выполнять международные проекты



## Дружный коллектив

Мы открыты для новых возможностей и всегда готовы прийти на помощь



## Обучение и развитие

Любим делиться знаниями и опытом и работаем на перспективу

# Блок 1. Публичное предложение для целевой аудитории



# Каналы внешней и внутренней коммуникации

Для взаимодействия с молодыми специалистами (потенциальными и текущими сотрудниками) мы разработали каналы внешней и внутренней коммуникации.



## Каналы внешней коммуникации с потенциальными сотрудниками:

1. Сайт «Работа в компании»
  2. Представленность компании в сети: карточки компании и вакансии на рабочих сайтах
  3. Взаимодействие с ВУЗами/СУЗами
  4. Организация и участие в профильных форумах и профессиональных сообществах
- Подробнее – в блоке 1.



## Каналы внутренней коммуникации с сотрудниками:

1. Корпоративные каналы коммуникации внутри компании: почта, портал, сервис ForusTeam и др;
  2. Корпоративные мероприятия: спортивные, обучающие и др.
- Подробнее – в блоках 2, 3 и 4.

## Внешняя коммуникация: онлайн-каналы



**Сайт ГК «Фóрус»:** даём общую информацию о компании – сфера деятельности, масштабы, ценности, первые лица и переход к вакансиям. [Смотреть сайт →](#)



**Сайт «Работа в компании»:** даём подробную информацию для соискателей – преимущества работы в «Фóрус», как без опыта сделать старт в компании, варианты карьерного развития, вакансии, жизнь компании и др.

[Смотреть сайт →](#)



**Вакансии на рабочих сайтах (например, hh.ru):** указываем информацию о компании в карточке и размещаем актуальные вакансии.

[Смотреть на HH.ru →](#)



**Группа ВКонтакте:** рассказываем о мероприятиях в сфере ИТ для студентов, делимся интересными новостями из жизни ГК «Фóрус», которые помогают соискателям сформировать образ компании, посмотреть на неё изнутри. [Смотреть группу →](#)

[группу →](#)

## Внешняя коммуникация: мероприятия



**Форум IDigital-38:** организовали совместно с ИрН ИТУ и Министерством цифрового развития и связи Иркутской области ежегодный форум для обмена знаниями и опытом внедрения ИТ-проектов на предприятиях региона.

Для студентов – это отличная возможность познакомиться с рынком работодателей и понять, какие проекты ждут их после выпуска. Например, в 2022г. Андрей Кантер поделился информацией, какие интересные задачи с применением элементов искусственного интеллекта решают студенты в Исследовательский лаборатории "Фóрус". [Читать подробнее про форум →](#)



**День 1С:Карьеры:** ежегодно рассказываем студентам о фирме «1С», компании «Фóрус» и наших проектах, делимся полезной информацией, как уже сейчас начать путь в компании, написать ВКР и пройти практику вместе с нами. Смотреть [страницу мероприятия](#), [видеозапись мероприятия](#) и [новость на сайте ИрН ИТУ](#) →

## Внешняя коммуникация: мероприятия



**Форум IDigital-38:** организовали совместно с ИрН ИТУ и Министерством цифрового развития и связи Иркутской области ежегодный форум для обмена знаниями и опытом внедрения ИТ-проектов на предприятиях региона.

Для студентов – это отличная возможность познакомиться с рынком работодателей и понять, какие проекты ждут их после выпуска. Например, в 2022г. Андрей Кантер поделился информацией, какие интересные задачи с применением элементов искусственного интеллекта решают студенты в Исследовательский лаборатории "Фóрус". [Читать подробнее про форум →](#)



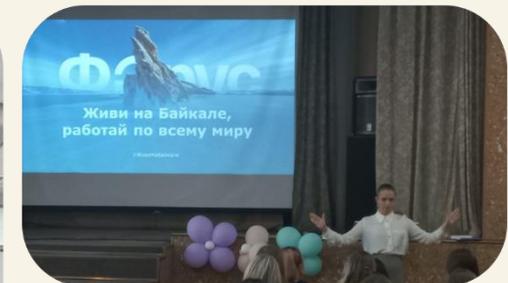
**День 1С:Карьеры:** ежегодно рассказываем студентам о фирме «1С», компании «Фóрус» и наших проектах, делимся полезной информацией, как уже сейчас начать путь в компании, написать ВКР и пройти практику вместе с нами. Смотреть [страницу мероприятия](#), [видеозапись мероприятия](#) и [новость на сайте ИрН ИТУ](#) →

# Внешняя коммуникация: мероприятия



**Студенческие мероприятия:** регулярно принимаем участие в мероприятиях, организованных учебными заведениями. Например:

- [День числа Пи в ИМИТ ИГУ](#)
- [Кадровый полигон в ИТЭП](#)
- [Чемпионат «Профессионалы» в ИТЭП](#)
- [Встреча-знакомство с «Форус» в рамках профориентации в АПЭТ](#) и др.

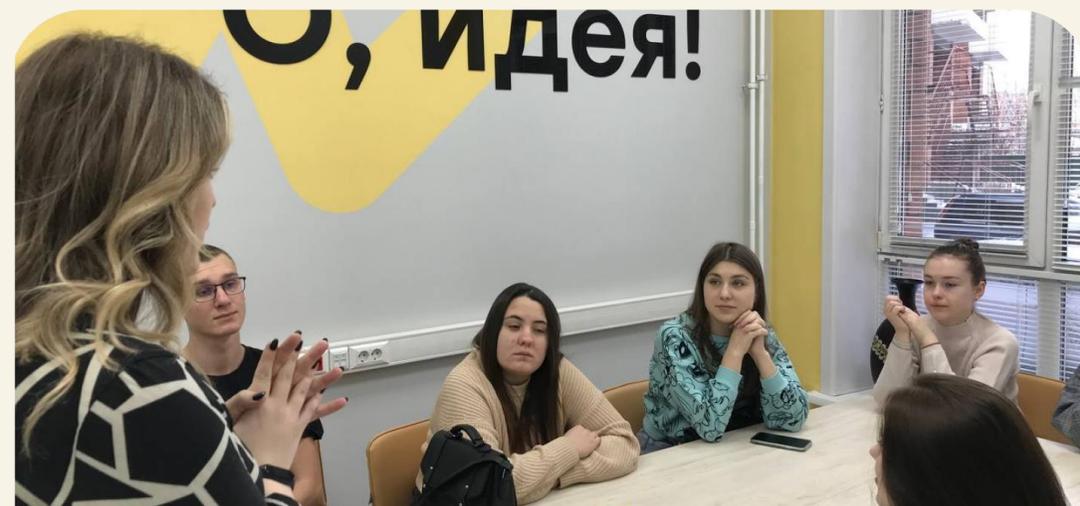
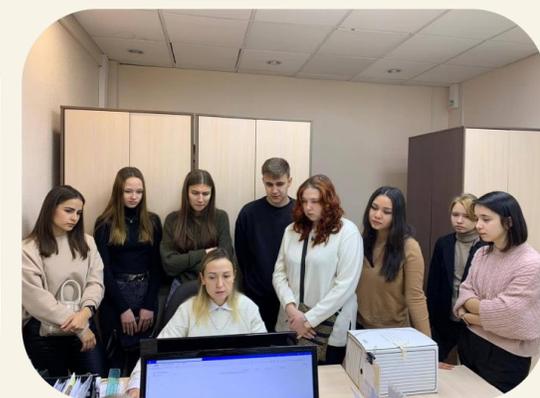


# Внешняя коммуникация: проект «КорпУчебка»



Мы создали среду для студентов и выпускников по нужным бизнесу целевым группам для прохождения производственной практики, преддипломной практики с последующим трудоустройством лучших выпускников.

Об этой среде **рассказываем на очных встречах со студентами и размещаем информацию на [сайтах учебных заведений](#) и в [соцсетях](#).**



# Блок 2. Процесс адаптации и интеграции молодых специалистов в контур компании



# Адаптация: принципы и подходы

## Основу концепции адаптации составляют:

- 1. Ценности** - все мероприятия транслируют только то, что важно для компании;
- 2. Возможности** для профессионального и личного роста с учётом интересов и способностей молодого специалиста;
- 3. Программа**, основанная на двух фокусах: корпоративном (культура, правила и принципы) и профессиональном (компетенции для роста и развития в профессии).

## Корпоративный блок адаптации

Одинаковый для всех. Его проходят все стажёры, независимо от того, на какую позицию стажируются. Этот блок поможет:

- погрузиться в культуру и ценности компании;
- познакомиться с правилами работы и взаимодействия;
- получить и закрепить минимальные знания о работе в сети «Фóрус» (техническая составляющая).

## Профессиональный блок адаптации

Уникальный для каждой должности.

В этот блок включены именно те материалы, которые важно освоить

для выполнения рабочих обязанностей. Они содержат различную информацию:

- кто наша целевая аудитория;
- продукты и услуги компании;
- как работать с информационными системами «Фóрус».

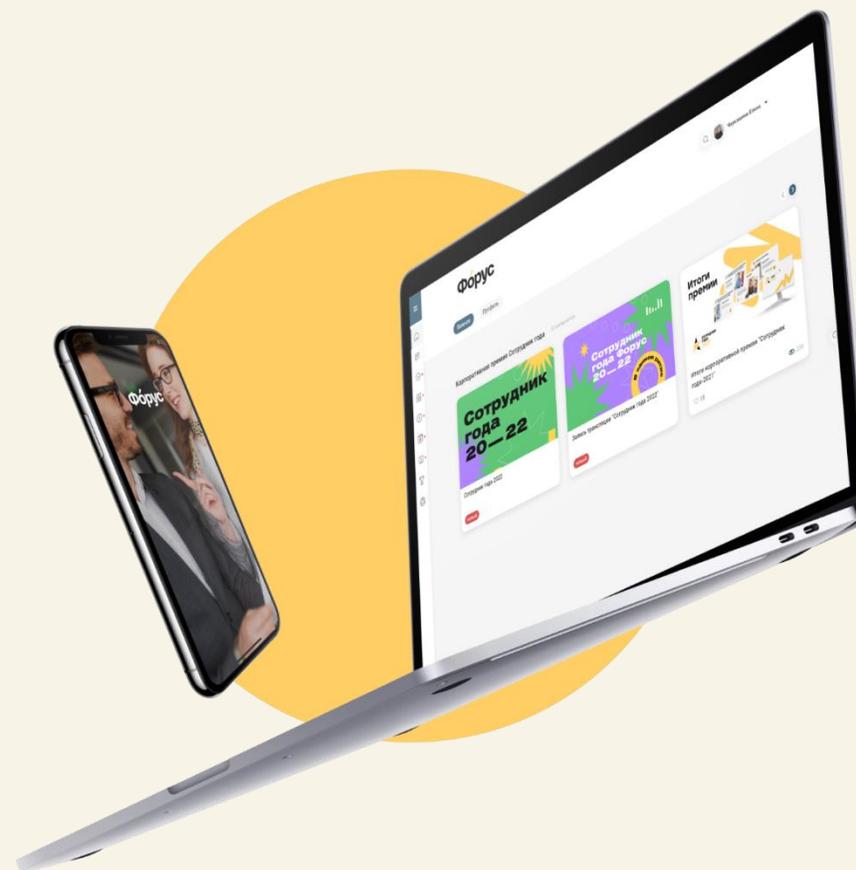
# Адаптация: принципы и подходы

**Основу концепции адаптации составляют:**

**4. Инноватика и технологии** - для адаптации, обучения и развития персонала мы используем платформу ForusTeam.

Там мы собрали всю информацию о компании, работе и наших мероприятиях. Корпоративные курсы, тренинги, семинары и мастер-классы всегда под рукой и доступны в любое время, в любом месте.

[Смотреть видеообзор сервиса →](#)



## Этапы адаптации

**1. Знакомство с компанией** – погружаем стажёров в культуру, ценности, правила и принципы жизни и работы в компании. Выдаём тетрадь стажёра в бумажном варианте и электронном виде на ForusTeam. В ней собрана полезная информация, которая поможет познакомиться с компанией еще быстрее и комфортнее. [Смотреть тетрадь →](#)

Мероприятия, которые помогают погрузиться в культуру и ценности:



### Круглый стол с Генеральным директором «Диалог о ценностях»

На встрече стажёры узнают о том, чем живёт компания, знакомятся с ценностями и задают Генеральному директору вопросы.



### Встреча «Здравствуй, Форус!»

Эта встреча помогает лучше понять, чем занимается каждый из отделов, и узнать о наших мероприятиях и проектах.



### Рисование смыслов

На мероприятии стажеры узнают, как более понятно доносить идеи с помощью визуальных образов и как делать презентации с помощью маркера и флипчарта.

## Этапы адаптации: «Диалог о ценностях» с Генеральным директором

Встреча, на которой молодые специалисты могут пообщаться с Генеральным директором и узнать о ценностях компании «из первых рук».

**Перед встречей стажеры читают книги:**

**1. "Клиенты на всю жизнь" Карл Сьюэлл**

**Главная мысль:** спрашивать клиентов о том, чего они хотят, и давать им это снова и снова. Когда клиент о чём-то просит, ответ всегда "да".

**2. "Искренний сервис" Максим Недякин**

**Главная мысль:** искренний сервис заключается в том, чтобы оказывать услугу, потому что человек сам этого хочет, а не потому, что должен.

**3. "Истории искреннего сервиса" Максим Недякин**

**Главная мысль:** собирать и тиражировать подвиги важнее, чем разбирать "косяки". В книге собраны истории настоящего искреннего сервиса.



**Валентина Денисова,  
Генеральный директор  
ГК «Фóрус»**

## Этапы адаптации

**2. Погружение в работу** – помогаем развивать профессиональные и гибкие навыки, которые необходимы в работе и позволят развиваться в профессии. Это возможно благодаря профессиональным трекам, которые доступны стажерам на корпоративной мобильной платформе ForusTeam.

**3. Поддержка наставников** – всегда поддерживаем молодых коллег и с удовольствием передаем опыт, знания и умения в профессии!

**4. Закрытие стажировки** – подводим итоги процесса стажировки, отмечаем, что получилось и чем можем гордиться, а что еще необходимо развивать, обсуждаем, куда и как профессионально расти в ближайшее время в рамках «Форус».

# Адаптация персонала: итоги 2022 года

В среднем в компании открывается 12 - 15 стажировок в месяц, закрывается 12 -13 из них.



# Блок 3. Система обучения и развития сотрудников



# Система обучение и развития сотрудников

**В компании выстроена внутренняя система бизнес-обучения. В неё входит:**

**1. Корпоративный университет** для подготовки кадрового резерва.

**2. Корпоративная школа** - площадка для обучения и развития сотрудников компании. В рамках школы проводим мероприятия, ориентированные на развитие профессиональных и гибких скилов. Они проходят в различных форматах – очные, онлайн и электронные курсы. Каждый сотрудник может выбрать мероприятия по своим интересам и обучаться, развиваться по разным направлениям. Большинство курсов и мастер-классов проводят сами сотрудники — у каждого есть возможность поделиться знаниями и попробовать себя в роли преподавателя. [Смотреть подробнее про КорпШколу →](#)

**3. Мастерская для бизнеса** – это формат совместной работы сотрудников, когда они создают новые инструменты и технологии для работы в бизнесе. Принять участие в мастерской могут даже начинающие специалисты.

# Принципы и подходы

**1. Карьерные траектории** - по каждому из направлений работы в компании разработаны карьерные траектории, в которых отражены основные этапы профессионального движения. Молодые специалисты сразу видят, какие возможности в компании у них есть и что надо делать, какой путь их ждёт и какие усилия надо для этого приложить.

## **2. Инноватика и технологии – корпоративный проект КорпУчебка.**

Это технология работы с молодыми специалистами – студентами и выпускниками ВУЗов и СУЗов. Уникальность подхода в том, что студенты проходят производственную практику в рамках компании по двум направлениям: корпоративному, погружаясь в культуру и ценности компании, и профессиональному, начиная постигать навыки профессии в рамках реальных задач бизнеса.

Закрепить знания они могут на преддипломной практике, защитив работу на актуальную тему для развития профессии и бизнеса, и прийти работать в компанию максимально погруженным в культуру, ценности, особенности профессии!

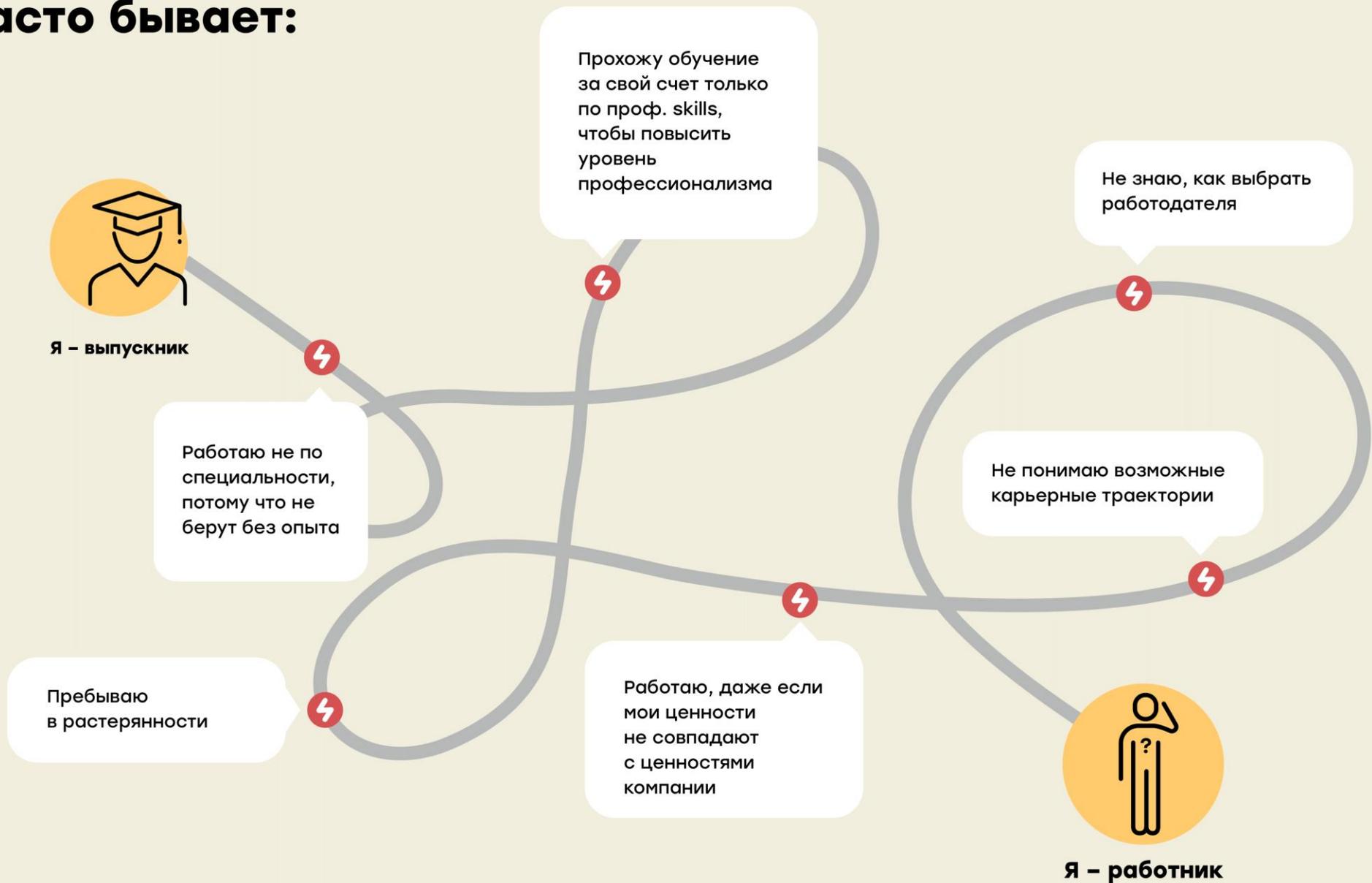
## Проект «КорпУчебка»

**Проект «КорпУчебка»** – это система привлечения, подготовки и развития молодых специалистов по различным профессиональным траекториям:

- бухгалтер-аутсорсер или бухгалтер-телемаркетолог (реализовано)
- системный аналитик или программист 1С (реализовано)
- специалист линии консультаций 1С (в плане на 2023-2024г)
- менеджер по продажам (в плане на 2023-2024г)

По итогам производственной и преддипломной практики у студентов есть возможность **получить работу по специальности, понятную траекторию карьерного движения в рамках компании, а так же войти в рамки профессионального сообщества** и обмениваться энергией, знаниями, умениями и навыками для работы и развития в профессии.

# Как часто бывает:



# «КорпУчебка» дает возможности:



# Проект «КорпУчебка» на примере системного аналитика или программиста 1С

Мы разберем траекторию карьерного движения выпускника профильного образовательного учреждения (направление информационных технологий) **на примере системного аналитика или программиста 1С Центра автоматизации и сопровождения компании «Фóрус».**

## **Задачи Центра автоматизации и сопровождения (ЦАС):**

1. Автоматизация процессов ведения различных видов учетов в коммерческих организациях и государственных учреждениях
2. Сопровождение внедренных решений «1С»: настройки, обновления, доработки.
3. Крупные внедрения в коммерческих организациях и государственных учреждениях
4. Обучение сотрудников коммерческих организаций и государственных учреждений
5. Проектирование информационных систем с нуля

# Карьерограмма системного аналитика и программиста 1С

**1.** Администратор проектов



**2.** Ученик



**3.** Младший специалист



**4.** Специалист 3 категории



**5.** Специалист 2 категории



**6.** Специалист 1 категории



**7.** Старший специалист



**8.** Ведущий специалист



**9.** Методолог / бизнес-архитектор



**10.** Руководитель проекта /  
Функциональный архитектор

# Блоки производственной практики

В рамках проекта «КорпУчебка» студенты проходят 3 блока производственной практики.

1

## Организационный блок

- Проводим вводную лекцию о ГК «Форус» и Центре автоматизации и сопровождения
- Проводим встречу для формирования понимания траекторий развития: системный аналитик и программист 1С

Студенты знакомятся с каждым направлением и выбирают для себя программу профессионального блока с помощью анкетирования

2

## Корпоративный блок

- Передаем знания и навыки, которые помогут влиться в культуру компании
- Знакомим с ценностями, с людьми и подходами к работе

3

## Профессиональный блок: системный аналитик или программист 1С

- Передаем знания и навыки, которые необходимы для выполнения рабочих обязанностей непосредственно на рабочем месте
- Проводим тестирование по итогам обучения – производственной практики

# Общий организационный блок практики

- 1. Создание учетных записей в Forusteam**
- 2. Открытие доступа к трекам корпоративного блока:** изучаем ценности, культуру, основные правила и принципы жизни и работы в компании
- 3. Вводная лекция о ГК «Форус»:** рассказываем студентам о ГК «Форус», миссии, возможностях профессионального и личного развития
- 4. Вводная о проекте «КорпУчебка», презентация возможных траекторий развития :** рассказываем про проект, программу, кураторов и наставников. Знакомим студентов с каждым направлением и карьерным ростом внутри них, а также даем доступ к анкетированию для выбора программы профессионального блока.
- 5. Распределение на подгруппы по профессиональным блокам:** распределяем студентов и даём доступ к трекам для прохождения профессионального блока (теория и практика).
- 6. Подписание документов для закрытия практики.**
- 7. Подведение итогов производственной практики:** проводим общее собрание и озвучиваем рейтинг студентов и имена молодых специалистов, которых компания приглашает на преддипломную практику.

# Общий корпоративный блок практики

- 1. Охрана труда. Вводный инструктаж:** даём доступ к контенту по охране труда и подписываем соответствующие документы.
- 2. Экскурсия в Центр автоматизации и сопровождения:** знакомим студентов с работающими специалистами. Каждый из специалистов делает краткую презентацию себя и своей должности, рассказывает о должностных обязанностях. В формате открытого диалога работающие молодые специалисты делятся своим опытом, рассказывают свои карьерные истории в «Фóрус».
- 3. Рисование смыслов:** рассказываем и показываем один из способов развития системного мышления. Студенты познакомятся с основными понятиями и техникой рисования смыслов, узнают, как эффективно усваивать информацию, а также как с помощью простых образов и идей доносить информацию до собеседников. Эти навыки сотрудники ГК «Фóрус» действительно используют в работе, например, для подготовки презентаций.
- 4. Этика деловой переписки:** рассказываем, с чего начать деловое письмо, как писать «коротко и по делу» и чем закончить, чтобы точно получить ответ.

# Профессиональный блок практики для программиста 1С

- 1. Знакомство с фирмой «1С»:** даём общие сведения о фирме «1С» и её продуктах.
- 2. 1С:Предприятие 8.3:** знакомим с платформой 1С:Предприятие 8.3. Изучаем базу данных, полученную при решении задачи.
- 3. Основы программирования в системе 1С:Предприятие 8.3:** изучаем курса от 1С и решаем задачи.
- 4. Итоговая задача по курсу:** решаем усложненную задачу, делаем презентацию решения.
- 5. Взаимодействие с системными аналитиками:** изучаем техническое задание, коммуникацию с системными аналитиками, презентацию совместного решения.

# Профессиональный блок практики для системного аналитика

- 1. Знакомство с фирмой «1С»:** даём общие сведения о фирме «1С» и её продуктах.
- 2. Основные объекты:** изучаем курс от 1С «Основные объекты» и погружаем в особенности и создание конфигурации.
- 3. 1С:УНФ:** изучаем курс от 1С «УНФ» и выполняем контрольную работу и презентацию изученного материала.
- 4. Визуализация бизнес-процессов:** изучаем нотации bpmn и основы разработки технического задания.
- 5. Взаимодействие с разработчиками:** обсуждаем подготовку технического задания, контроль понимания разработчиками поставленной задачи, коммуникация, презентация совместного решения.

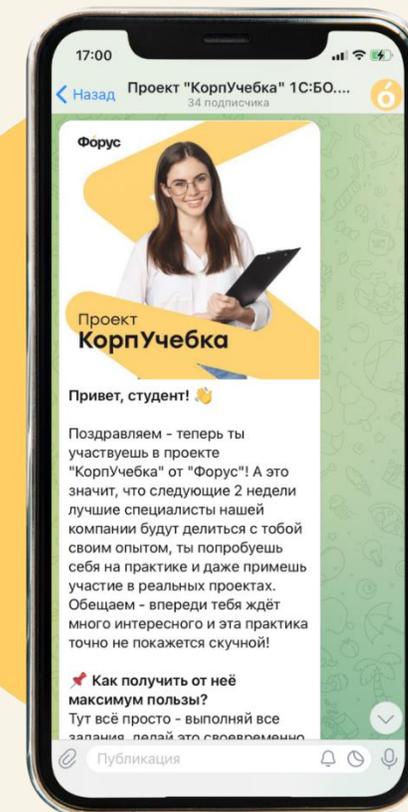
# Информационная поддержка студентов

Общаемся со студентами в **телеграм-канале**.

Там мы публикуем:

- 1. Расписание:** полное и ежедневное.
- 2. Полезные посты:** тайм-менеджмент, полезные книги, лайфхаки и др.
- 3. Промежуточный рейтинг.** На его основе потом формируем итоговый рейтинг студентов, которых приглашаем на преддипломную практику и дарим мерч. Такая прозрачность системы оценки - дополнительная мотивация к достижению лучших результатов, своевременной сдачи заданий, посещения занятий и тд.

Для удобства навигации в посты добавляем теги. Студенты могут задавать вопросы в комментариях.



# Итоги проекта по направлению Центр автоматизации и сопровождения

Учебное заведение	АПЭТ (Ангарский промышленно-экономический техникум)	ИРГУПС (Иркутский государственный университет путей сообщения)	Итого
<b>Сроки практики</b>	12 января – 24 февраля 2023	17 апреля – 24 мая 2023 (сейчас проходят практику)	-
<b>Специальность</b>	Информационные системы и программирование	<ul style="list-style-type: none"> <li>Информационная безопасность автоматизированных систем</li> <li>Информационная безопасность</li> <li>Безопасность автоматизированных систем</li> </ul>	-
<b>Зашли на производственную практику</b>	<b>24 студента</b>	<b>24 студента</b>	<b>48 студентов</b>
<b>Отобраны на преддипломную</b>	8 студентов: 3 системных аналитика, 5 программистов	0 студентов, так как еще проходят практику	<b>8 студентов</b>
<b>Трудоустроены на данный момент</b>	0 студентов, так как еще проходят практику	0 студентов, так как еще проходят практику	<b>0 студентов</b>

## Блок 4. Система нематериальной мотивации



# Ежегодная корпоративная премия «Сотрудник года»

Основной инструмент нематериальной мотивации сотрудников, в том числе в международном офисе – корпоративная премия «Сотрудник года».

Первое награждение состоялось в 2014 году. На сегодняшний день премия состоит из 18 номинаций – как групповых, так и индивидуальных.

## Цели премии:

- отметить личный вклад сотрудников;
- наградить за достижение высоких результатов;
- сформировать здоровую командную конкуренцию;
- способствовать внедрению и распространению высоких стандартов и лучших практик;
- **отмечать молодых специалистов в номинации «Успешный старт» и др.**



## В премии участвуют:

500+

**сотрудников компании**  
из разных подразделений

35

**профессий:** бухгалтеры,  
программисты 1С, менеджеры  
по продажам, HR и другие

8

**бизнес направлений**  
Центры маржинальной прибыли

6

**служб**  
Центры затрат

## Виды номинаций



Индивидуальные



Отдельные по направлению



Групповые



Сквозные по бизнесу



# Принципы и структура оценки

**Принципы присуждения премии:** объективность и комплексный подход к оценке деятельности номинантов.

**На базе этих принципов формируется структура оценки номинантов. Она включает в себя:**



## Ценности компании

Сотрудник поддерживает и разделяет ценности компании, а компания в свою очередь поддерживает и разделяет ценности сотрудника.



## Профессиональные качества

Фокус на производственные задачи сотрудника, которые можно объективно оценить (план, %, объём и т.д.).



## Личностные качества

Фокус качества, которые помогают выполнять производственные задачи: коммуникабельность, отзывчивость и т.д.

## Пример структуры оценки

Структура оценки **на примере менеджера по продажам**, основные задачи которого:

- поиск и привлечение клиентов;
- ведение переговоров, работа с возражениями, презентация продукта;
- оформление сделки;
- выполнение плана по привлечению клиентов и по объёму продаж (ДДС, МД).



### Ценности компании

- Оказываем искренний сервис
- Работа в команде
- Достигаем эффективности



### Профессиональные качества

Привлекать нужное количество клиентов (выполнять план по привлечению клиентов, план по объёму продаж).



### Личностные качества

- Клиентоориентированность – предвосхищать ожидания клиента
- Умение работать в команде - умение поступиться личными интересами

# Премия поддерживает ценности компании

Номинации разработаны так, чтобы поддерживать ценности компании через достижение определенных показателей:



Ценность  
«Достижение  
эффективности»



объективная оценка:

- план по продажам
- план по клиентам
- план по звонкам



Номинация  
«Успешный старт»



Ценность  
«Работа в команде»



объективная оценка и субъективная оценка:

- план по продажам
- план по клиентам
- план по звонкам
- работа в команде
- интересы команды
- опыт команды



## Все номинации (в том числе для международных направлений)



Искусство  
привлекать  
клиентов



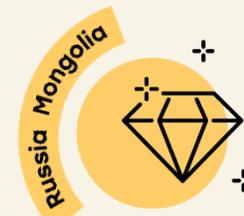
Лидер  
продаж



Лучший  
менеджер  
продлений



Лучший  
сотрудник  
отдела логистики



Уникальный  
профессионал



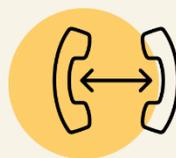
Лучший  
сотрудник  
службы



Образец  
мастерства



Высокое качество  
обслуживания  
клиентов



Лучший  
в сопровождении  
клиентов



Звезды  
аутсорсинга



Инновационный  
разработчик



Мастерство  
управления



Хранитель  
знаний



Звездная  
команда



Лучший сотрудник  
финансово-расчётного  
направления



Успешный  
старт



Наставник  
года



Вместе  
10 лет

# Каналы информирования

Мы разработали VI-систему, в которой собрали информацию и рейтинг по всем номинациям. Эти данные обновляем в течение года, чтобы сотрудники могли отслеживать свои показатели.

**Подробности о премии и номинациях также рассказываем с помощью:**



Портал  
Группы компаний



Сайт о жизни  
и работе в компании



Презентации  
сотрудникам



Офлайн  
мероприятия



Внутренние  
рассылки

# Блок 5. Организация рабочего пространства



# Рабочее пространство

В зависимости от направления работы и потребностей проекта сотрудники могут выбрать удобный формат – удалённо или в офисе. От формата зависит организация рабочего пространства.

## В офисе:

- Просторные светлые кабинеты со всей необходимой техникой и другими средствами для работы
- Оборудованные конференц-залы и переговорные
- Отдельные обеденные зоны с водой, чаем и т.д.

[Смотреть фото и видео](#) →

## Удалённо:

- Доступ к корпоративной площадке ForusTeam со всей необходимой для работы информацией
- Удалённый доступ ко всем системным папкам и корпоративному portalу
- Аккаунты в Битрикс24, Outlook и других корпоративных сервисах – все сотрудники в едином рабочем пространстве

# Блок 6. Количество молодых сотрудников



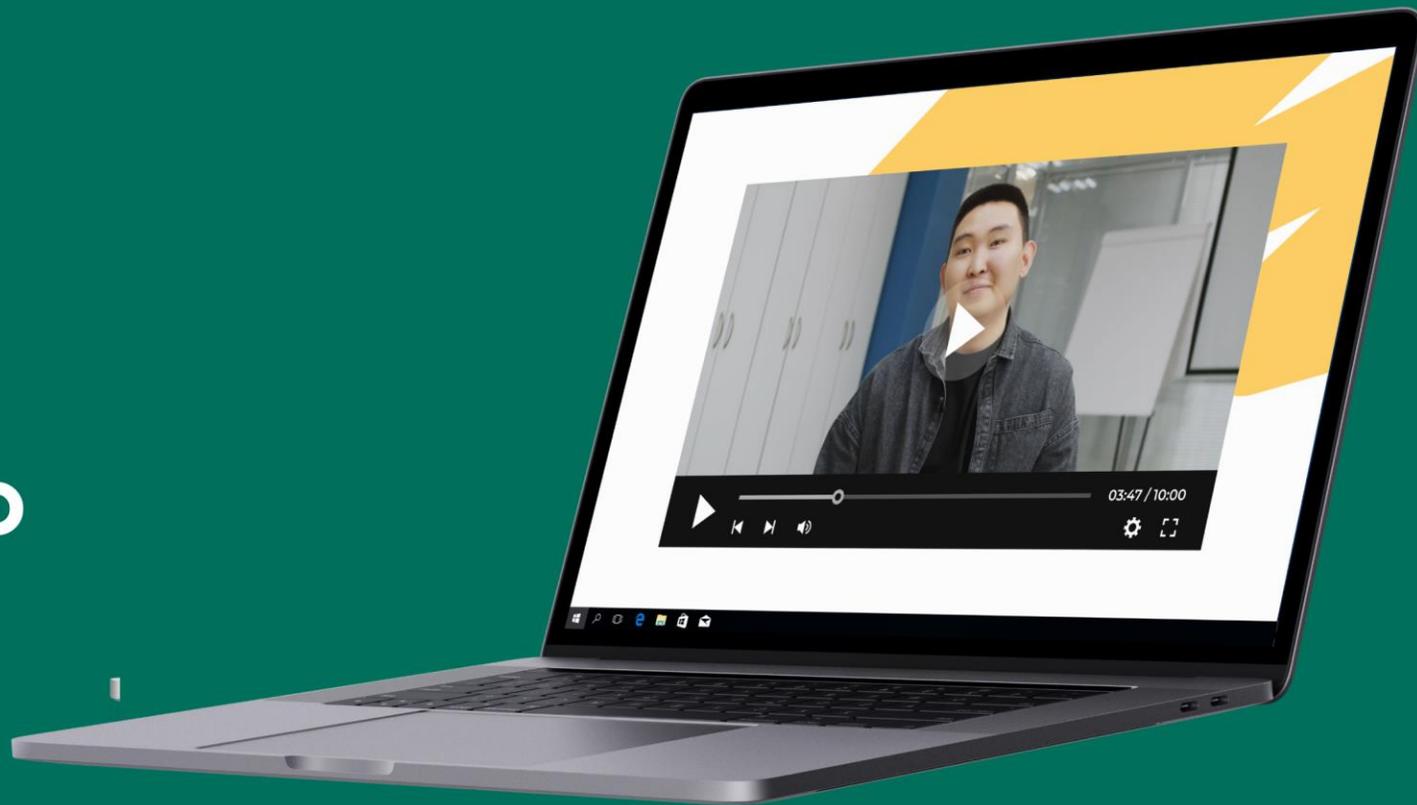
## Количество молодых сотрудников

На 21.04.23 г. в компании – **101 сотрудник** до 24 лет включительно.  
Это примерно 1/5 часть всех сотрудников компании. [Смотреть список →](#)



- до 24 лет включительно
- старше 24 лет

# Блок 7. Видеоинтервью



## Видеоинтервью с сотрудниками

Мы подготовили 5 видеороликов с молодыми сотрудниками:

1. **Глебова Виктория**, администратор проектов. [Смотреть →](#)
2. **Цыбенков Аюр**, менеджер по продажам 1С. [Смотреть →](#)
3. **Орноева Ольга**, бухгалтер на первичные документы. [Смотреть →](#)
4. **Сукиасян Каролина**, телемаркетолог. [Смотреть →](#)
5. **Валынкина Светлана**, бухгалтер на первичные документы. [Смотреть →](#)

«Люблю свою работу и компанию. В ГК «Форус» - 13 лет (в HR 23 года). Имею высшее педагогическое образование.

Моя работа – это:

Формирование и развитие HR бренда Компании с учетом ее культуры, ценностей и отраслевых особенностей.

Построение HR инфраструктуры, которая обеспечивает вовлечение, движение и развитие людей в Компании.»



**Элина Гаевская,  
HR Директор ГК «Форус»**

**Остались вопросы?**

**Напишите  
Гаевской Элине,  
директору по персоналу  
ГК «Форус»:**

**+79641276063  
egaevskaya@forus.ru**

**Фóрус**

Эта презентация была разработана с использованием материалов с бесплатной лицензией с [Freepik.com](https://www.freepik.com) и [Flaticon.com](https://www.flaticon.com)