

**JAMI  
LUP**

**ПРОГРАММА  
СТАЖИРОВКИ  
JAMI LUP**



# ПОЧЕМУ РЕШИЛИ ЗАПУСТИТЬ ПРОГРАММУ СТАЖИРОВКИ

**1 КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ  
УВЕРЕННО ДЕРЖИТСЯ В  
ТОПЕ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ  
ИНДУСТРИИ, ПОТОМУ ЧТО:**

- рынок не успевает готовить кадры в необходимых масштабах под новые запросы и технологические тренды.
- конкуренция в поисках талантов зашкаливает.
- рекламные агентства зачастую не являются наиболее привлекательным работодателем для молодых специалистов.
- образование не успевает за рынком.

**2 КАК У ВИЗИОНЕРА НАША ЗАДАЧА НЕ ТОЛЬКО  
РАСТИТЬ КАДРЫ, НО И ВДОХНОВЛЯТЬ  
ИХ НА РАБОТУ В РЕКЛАМЕ.** Мы готовы инвестировать в новое поколение рекламщиков.

## **ЦЕЛИ:**

поиск и развитие талантов,  
формирование кадрового резерва,  
усиление HR-бренда

## **ЮНИТЫ-ЗАКАЗЧИКИ:**

креатив, клиентский сервис,  
спецпроекты, посеvy

**KPI** 15-20 стажёров  
за программу

**ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ  
СТАЖИРОВОК:** 1-3 месяца

## **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**

- Профильная насмотренность
- Ориентация на клиента
- Грамотность и коммуникативные навыки
- Креативность
- Лидерские качества
- Критическое мышление
- Навыки презентации



# ЭКОСИСТЕМА И ЭТАПЫ ОТБОРА

## СБОР ПОТРЕБНОСТИ:

анонс в корпоративном канале + онлайн-опросник → брифинг с заказчиками - **отв. Рекрутмент + HR-бренд**

## АНОНСИРОВАНИЕ:

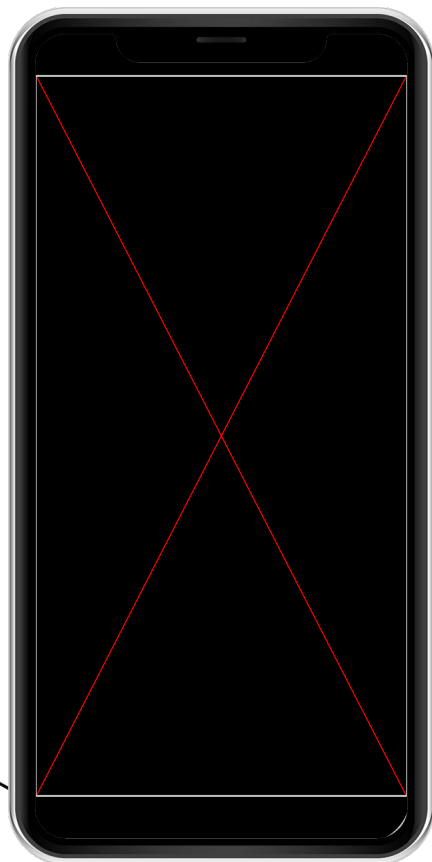
наши внутренние и внешние соцсети, сарафан, Telegram-сообщества, работа с ВУЗами (серия публик-токов от нашей команды для студентов, анонсы в каналах ВУЗов) - **отв. HR-бренд**

## ПОДБОР:

телефонное интервью → очный воркшоп (предлагаем участникам вместе поработать над кейсами, чтобы раскрыть их потенциал) → финал - встреча с руководителем (участники заранее готовят самопрезентацию) - **отв. Рекрутмент**

**ОФФЕР НА ПРОХОЖДЕНИЕ СТАЖИРОВКИ**

**ПАБЛИК-ТОКИ**



**ВОРКШОП**

**Ы**



# КАК ПОГРУЖАЕМ В КОМАНДУ И РАБОТУ?

## НАСТАВНИЧЕСТВО И ПОДДЕРЖКА:

- Знакомство с командой, наставником и ментором (Роль наставника и ментора важна для поддержки людей в их развитии. Оба — источники совета, но могут фокусироваться на разных аспектах).
- Онлайн чек-лист и план адаптации + пакет полезных материалов.
- Встречи с HR BP и руководителем отдела.



### НАСТАВНИК:

- Опыт
- Устойчивые отношения
- Обучение
- Обратная связь



### МЕНТОР:

- Поддержка
- Развитие
- Сеть контактов
- Вдохновение

## ПОГРУЖЕНИЕ В РАБОТУ:

**ПЕРВИЧНЫЕ ЗАДАЧИ:** пул базовых задач, которые помогают лучше понять работу компании.

**ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ:** предоставление регулярных конструктивных комментариев - что получается хорошо, а над чем стоит поработать.

**ИНТЕГРАЦИЯ В КОМАНДУ:** вовлечение в реальные проекты и командную работу.



**НАЙМ В ШТАТ** при успешном прохождении стажировки или помощь в подготовке резюме и предоставление рекомендательного письма от агентства.

# ВЫВОДЫ

**100%** закрытых стажёрских вакансий

**90%** трудоустроенных по итогам стажировок

## **КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ:**

привлечение специалистов, которые могут стать ценным активом компании.

## **РАЗВИТИЕ**

**СОТРУДНИКОВ:** развитие управленческих навыков специалистов из действующей команды.

## **УКРЕПЛЕНИЕ HR-БРЕНДА:**

усиление имиджа компании как перспективного работодателя.

# РЕКОМЕНДАЦИИ

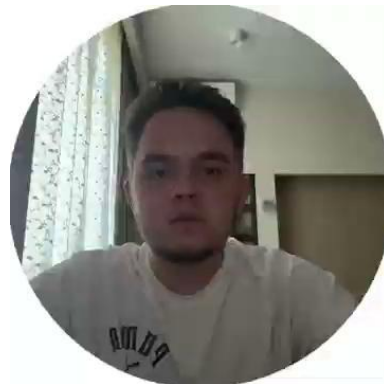
- Формат воркшопов классно раскрывает кандидатов, интересен для всех участников, близок к реальной рабочей атмосфере агентства.
- Быстрое включение в реальные проекты позволяет стажёрам уже на старте ощутить себя полноценным членом команды.
- Игровые механики и диджитализация онбординга получают классную обратную связь от стажёров.

# ОТЗЫВЫ СТАЖЁРОВ



**МАРИНА  
МУЛЮКИНА**

Аккаунт-менеджер |  
Клиентский сервис



**МАРСЕЛЬ  
ЕНАЛЕЕВ**

Проджект-менеджер |  
Инфлюенс



**ВЕРОНИКА  
БУСЕЛ**

Менеджер по спецпроектам



**НАСТЯ  
КОЙКОВА**

Проджект-менеджер |  
Инфлюенс