

КРОС

# НАСТАВНИЧЕСТВО

КАК ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ  
КАДРОВОМУ ГОЛОДУ НА ПРИМЕРЕ  
КОММУНИКАЦИОННОГО  
АГЕНТСТВА КРОС



# ТОЧКА СТАРТА: КАДРОВЫЙ КРИЗИС В СФЕРЕ КОММУНИКАЦИЙ

## В 2,5

вырос спрос на специалистов  
в сфере коммуникаций в 2023 году\*

## 1/3

агентств испытывают сложности  
с кадрами\*\*

### Предпосылки:

- ⚠ Демографическая ситуация
- ⚠ Утечка кадров 2022
- ⚠ Тренд на смену профессионального трека и перехода из отрасли
- ⚠ Напряженный ритм работы в коммуникационных агентствах, что подходит далеко не каждому

**«Агентства пытаются конкурировать по уровню заработной платы с технологическими компаниями, инхаусами брендов и e-com, который стал строить свой собственный AdTech, но выиграть в этой схватке пока неспособны»**

”

\* <https://www.sostav.ru/publication/kadry-65657.html#>

\*\* <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/494468-pticy-svobodnogo-poleta-pocemu-v-rossii-rastet-deficit-kreativnyh-kadrov>

# БОРЬБА ЗА МОЛОДЫЕ КАДРЫ УСИЛИВАЕТСЯ

Даже **талантливых ребят без опыта работы трудно найти.**

Рынок сильно перегрет — **агентства сражаются за каждого кандидата**, у которых порой по пять и более предложений на руках - Директор по персоналу BBDO Group Анна Сысина.



Многие агентства считают, что наилучший способ решить проблему — **подготавливать кадры внутри агентства.**



Компании запускают стажёрские программы для привлечения молодых сотрудников.



# КАК ОТСТРОИТЬСЯ ОТ КОНКУРЕНТОВ? ПРИСЛУШИВАТЬСЯ К ЗАПРОСАМ!

Растить кадры внутри агентства — это самый надежный способ получить компетентных и лояльных сотрудников, хотя он и требует больших эмоциональных, временных и финансовых затрат

## Что важно молодым специалистам?



Психологическая безопасность



Чувство принадлежности



Заботливое руководство

**И ВСЕ ЭТО ЕСТЬ  
В НАСТАВНИЧЕСТВЕ!**

Команда КРОС убеждена, что новые лидеры растут и развиваются только в комфортной среде, где каждый молодой специалист чувствует опору, поддержку и мотивацию к решению новых задач!

**И только наставники могут замотивировать талантливых ребят развиваться в отрасли**

# НАСТАВНИЧЕСТВО В КРОС

## Как сегодня выстроена работа со стажерами и практикантами



### Интервью на входе



### Интеграция в команду



### Обратная связь – тест по итогам стажировки / практики



Выход  
в штат

Определение вектора развития  
соискателя

- Интересующие области – FMCG, Ритейл и другие
- Подбор наставника из команды направления

Корпоративные  
лекции и мероприятия

Погружение в реальные задачи  
под чутким руководством  
наставника

- Разносторонние задания, чтобы помочь молодому сотруднику понять свое направление
- Командная работа
- Регулярная обратная связь с куратором

Поскольку при работе с молодыми специалистами нужно учитывать поколенческие особенности, **мы особенно заботимся о психологическом климате и эмоциональном комфорте.**

Для этого по итогам испытательного срока мы даем тест, который позволяет комплексно оценить атмосферу и работу в команде, а также вовлеченность наставника

# КАК МЫ ПОДХОДИМ К ВЫБОРУ НАСТАВНИКОВ

Мы определили критерии, которыми должны обладать наставники команды КРОС



## Профессиональная экспертиза

---

- Опыт и высокие профессиональные навыки



## Мотивация учить

---

- Желание делиться своими знаниями



## Эмоциональный интеллект

---

- Наставник должен создавать такую атмосферу, в которой хочется учиться и задавать вопросы. И что не менее важно – не бояться допускать ошибки. В противном случае люди боятся пробовать себя



МЫ ВЕРИМ, ЧТО  
НАСТАВНИЧЕСТВО  
ДОЛЖНО СТАТЬ  
ОБРАЗОМ ЖИЗНИ,  
А НЕ НАВЯЗАННОЙ  
ПРАКТИКОЙ

# КОРПОРАТИВНЫЕ ЛЕКЦИИ И МЕРОПРИЯТИЯ





## НАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ

# 125

молодых специалистов прошло стажировки и практику в КРОС с января 2024

# На 32

сотрудника, подающих большие надежды расширилась команда компании

# 93

специалиста, которые не стали нашими сотрудниками, но с нашей помощью смогли выбрать свое направление коммуникаций



**Таким образом КРОС несет социальную миссию, помогая молодым специалистам определить вектор развития их будущего**



• КРОС

**НАСТАВНИЧЕСТВО – НАШЕ  
БУДУЩЕЕ УЖЕ СЕГОДНЯ!**