

Девелопмент
СО СМЫСЛОМ



ЖЕЛЕЗНО

Командная работа в девелопменте. Как удержать лучших?

КОРЗОВАТЫХ ЕВГЕНИЯ

HR-директор ГК Железно

Директор Корпоративного университета «Умополис»

Сертифицированный Член института персонала
и развития (CIPD), тренер 3 и 5 уровней

25 лет опыта построения и имплементации процессов
обучения и управления персоналом
в международных и российских компаниях

«ЖЕЛЕЗНО» СЕГОДНЯ

«Железно» — девелопер с научным подходом, создающий умные среднеэтажные мини-города с развитой инфраструктурой и высоким уровнем сервиса

Штаб-квартира в Кирове

Основано в 2011 г.



Девелопер года



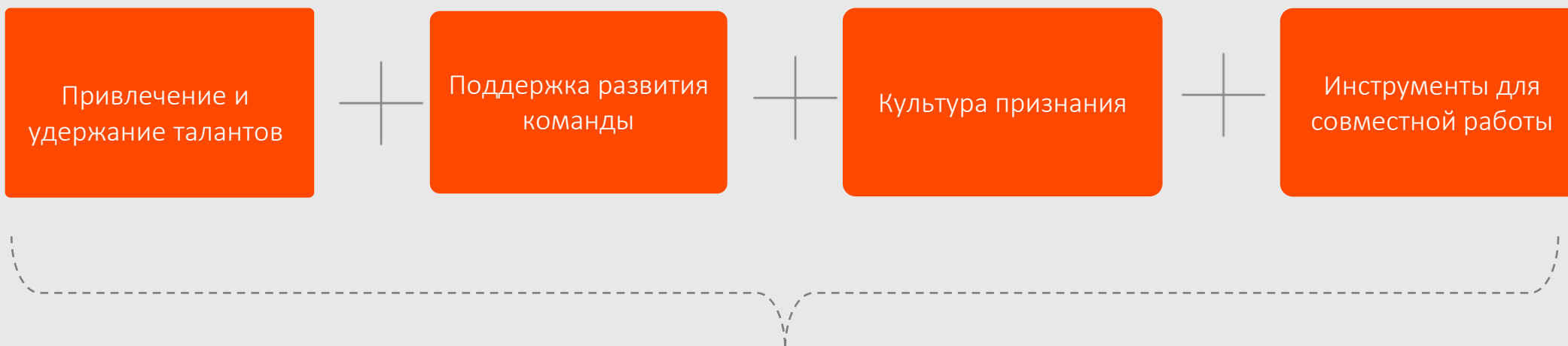
Персона года:
Ю.А. Захаров
CEO «Железно»



КОМАНДНАЯ РАБОТА?

- Улучшение качества продуктов
- Ускорение сроков реализации проектов
- Более высокая инновационность благодаря обмену идеями





Достижение целей бизнеса
Высокая производительность
Низкий уровень текучести кадров
Позитивная атмосфера и корпоративная культура



ПРИВЛЕЧЕНИЕ И УДЕРЖАНИЕ ТАЛАНТОВ

ЦЕЛЕВЫЕ КЛИЕНТЫ

1. Молодежь
2. Скамейка запасных – внешний кадровый резерв
3. Соискатели
4. Сотрудники + внутренний кадровый резерв
5. Ех-сотрудники



ЧТО ДЛЯ ВАС НАИБОЛЕЕ ЦЕННО В КОМПАНИИ ЖЕЛЕЗНО?

63%

Возможности обучения
и профессиональное
развитие/ возможность
развиваться и расти вместе
с бизнесом компании



47%

Стабильность работы
и социальных гарантий
(своевременные выплаты
зарплаты, оплачиваемые
отпуска и пр.)



37%

Престиж компании,
хорошая репутация
компании на рынке

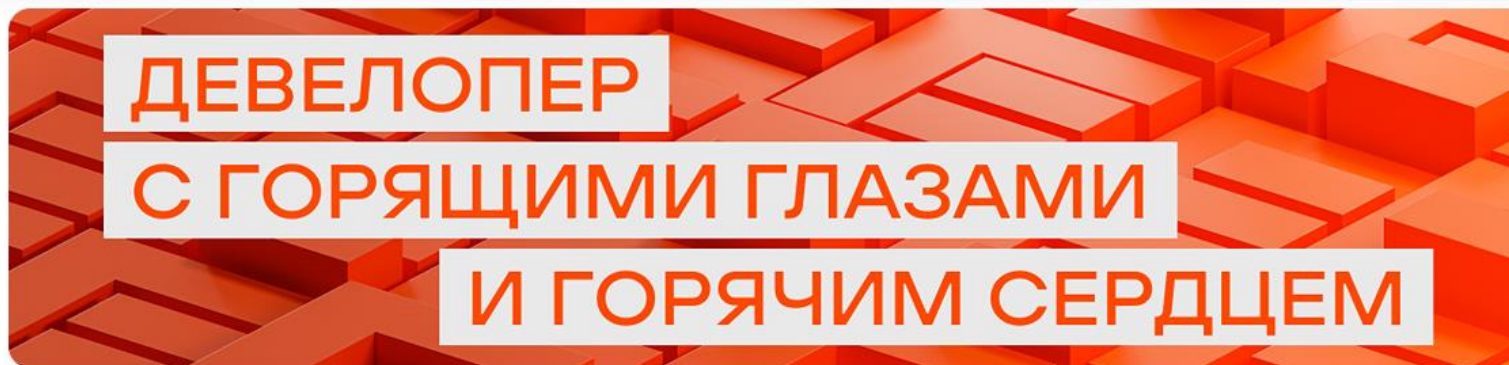


30%

Интересные амбициозные
задачи и проекты



ОЦЕНКА КОМПАНИИ



ЖЕЛЕЗНО Специализированный Застройщик Железно
Открытый работодатель

4,7 ★★★★★ 94%
очень хорошо рекомендуют

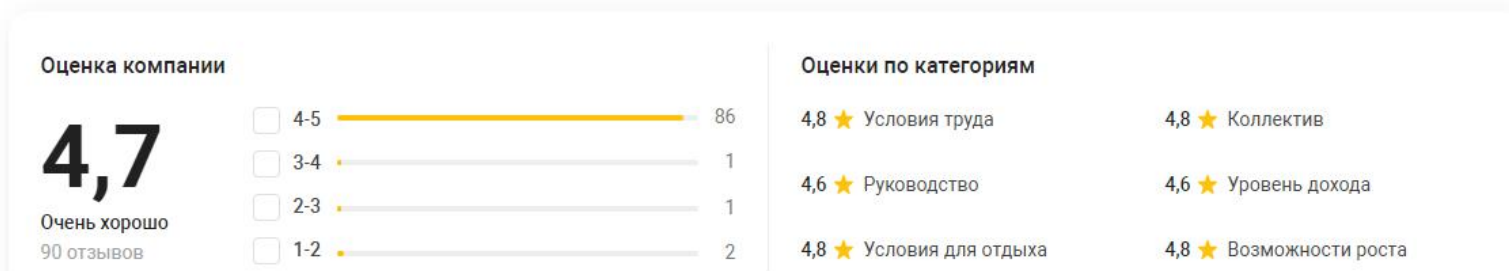
Награды: Забота о сотрудниках Карьерный рост Корпоративная культура

0 компании | Отзывы 90 | **new** Вакансии 29 | Зарплаты 23 | Собеседования 5

Оставить отзыв | Сравнить

Город: Ищете работу? Обратите внимание на новый раздел «Вакансии» | Сортировать

Отзывы сотрудников о компании Специализированный Застройщик Железно



КАЧАЕМ HR БРЕНД

карьера



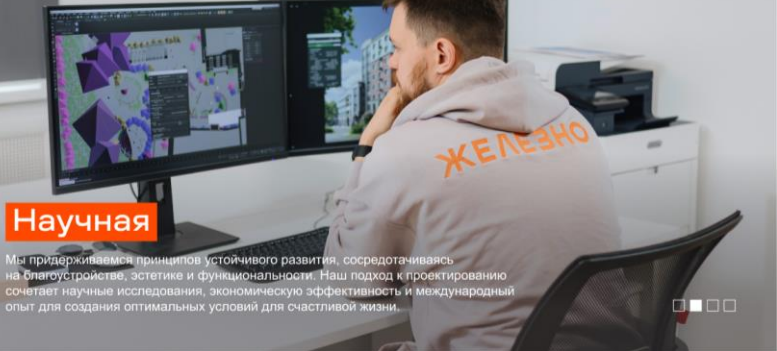
СО СМЫСЛОМ

давай

к нам!

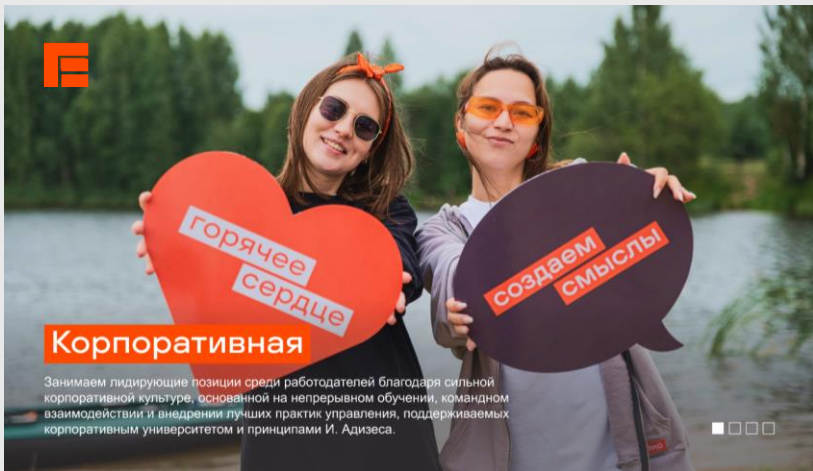


Девелопер с горящими глазами и горячим сердцем ❤️



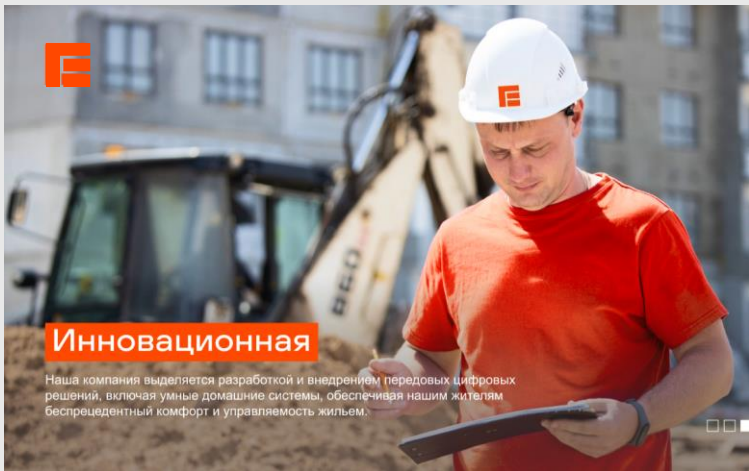
Научная

Мы придерживаемся принципов устойчивого развития, сосредотачиваясь на благоустройстве, эстетике и функциональности. Наш подход к проектированию сочетает научные исследования, экономическую эффективность и международный опыт для создания оптимальных условий для счастливой жизни.



Корпоративная

Занимаем лидирующие позиции среди работодателей благодаря сильной корпоративной культуре, основанной на непрерывном обучении, командном взаимодействии и внедрении лучших практик управления, поддерживаемых корпоративным университетом и принципами И. Адизеса.



Инновационная

Наша компания выделяется разработкой и внедрением передовых цифровых решений, включая умные домашние системы, обеспечивая нашим жителям беспрецедентный комфорт и управляемость жильем.



РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ РЕКРУТИНГ



Акция «Рекомендация!» 💎

Привет, коллега!

🚀 Мы хотим видеть и дальше нашу компанию растущей и процветающей, и для этого нам нужны талантливые люди! Мы высоко ценим, когда ты рекомендуешь своих знакомых — профессионалов из разных сфер.

🔥 С тебя — рекомендация вакансий друзьям и знакомым, а от нас — приятный бонус 🌐

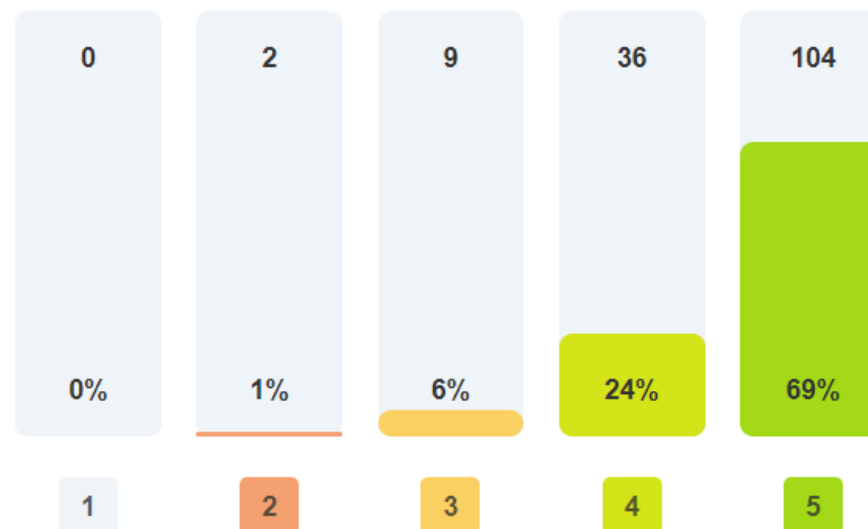
Сегодня делимся «горящими» вакансиями сферы девелопмента и строительства!

Насколько вероятно, что вы порекомендуете нашу компанию в качестве работодателя своим знакомым, друзьям, бывшим коллегам?

Оценка таблица

Обязательный ответ

Сортировка по алфавиту



Среднее арифметическое: 4.6

ОЦЕНКА КАНДИДАТОВ

Тест достоверный.

Фактор	Шкала	Первичный балл	Стен
Фактор А	(замкнутость - общительность)	10	6
Фактор В	(низкий интеллект - высокий интеллект)	6	6
Фактор С	(эмоц. нестабильность - эмоц. стабильность)	19	7
Фактор Е	(подчиненность - самоутверждение)	17	7
Фактор F	(сдержанность - экспрессивность)	17	7
Фактор G	(низкая нормативность - высокая нормативность)	13	5
Фактор Н	(робость - смелость)	16	6

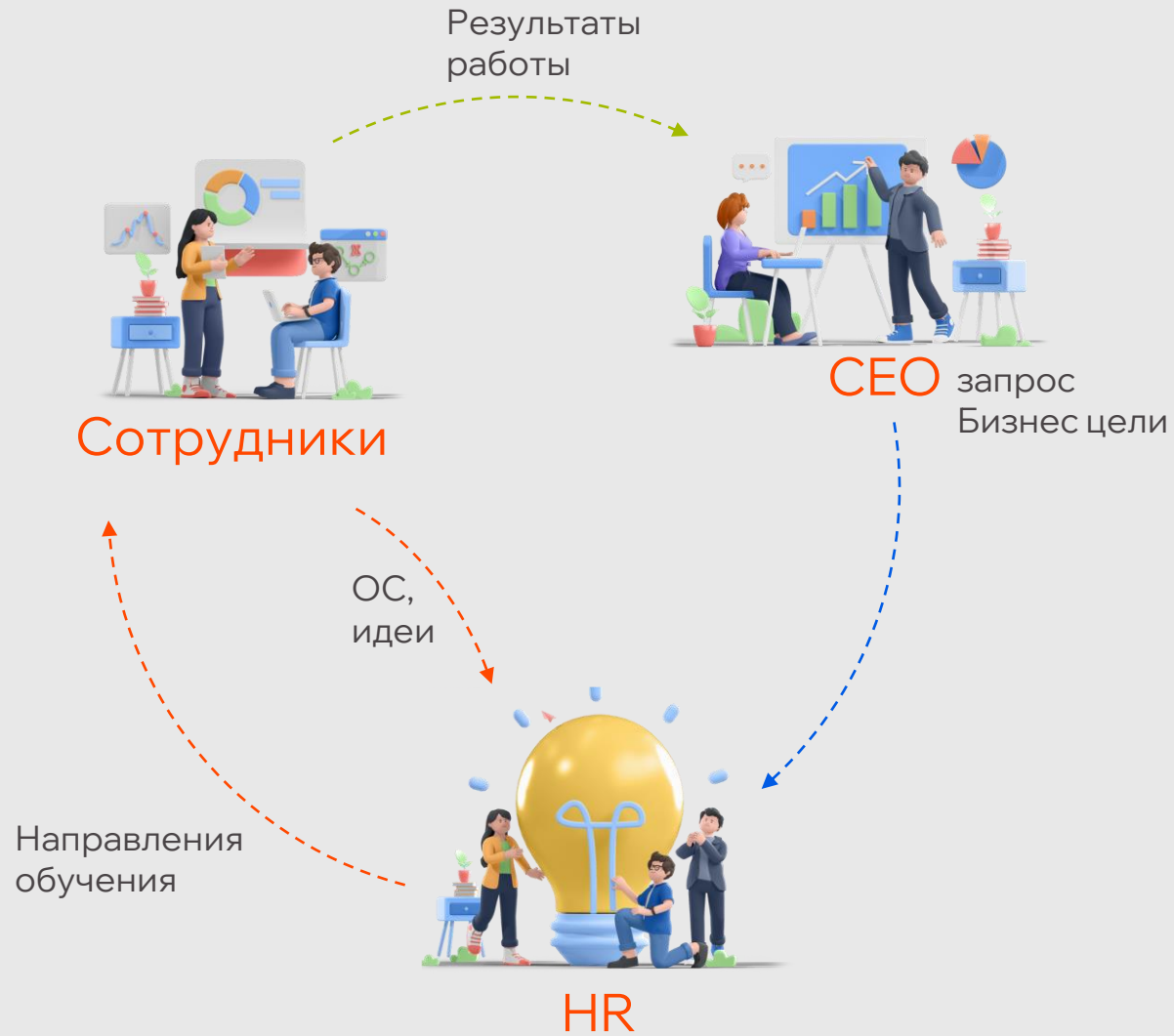
Фактор	Шкала	Первичный балл	Стен
Фактор I	(практицизм - чувства)		
Фактор L	(доверчивость - подозрительность)		
Фактор М	(практичность - мечта)		
Фактор N	(прямолинейность - дипломатичность)		
Фактор O	(спокойствие - тревожность)		
Фактор Q1	(консерватизм - радикализм)		
Фактор Q2	(конформизм - нонконформизм)		
Фактор Q3	(низкий самоконтроль - высокий самоконтроль)		
Фактор Q4	(расслабленность - напряженность)		
Фактор F1	(низкая тревожность - высокая тревожность)		
	Невротичность	0	1
	Спонтанная агрессивность	3	4
	Депрессивность	0	1
	Раздражительность	1	3
	Общительность	8	4
	Уравновешенность	8	8
	Реактивная агрессивность	2	4
	Застенчивость	1	3
	Открытость	8	5
	Экстраверсия-интроверсия	10	8
	Эмоциональная лабильность	1	2
	Маскулинизм-феминизм	10	1



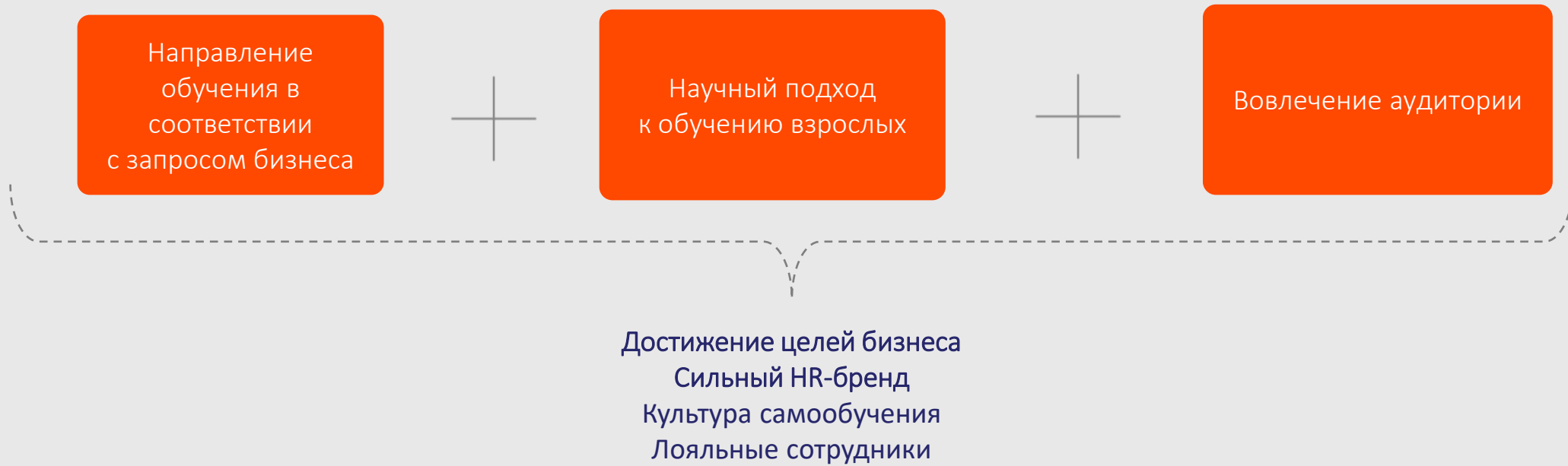


ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ КОМАНДЫ

ОБУЧЕНИЕ ПЕРОНАЛА



ОБУЧЕНИЕ ПЕРОНАЛА



Геймификация (или игровые методики)

Настольные деловые (или бизнес) игры

1

Более высокая динамика и вовлеченность участников (за счет «неразрывности» деятельности: сюжетная линия и набор действий больше напоминают повседневную деятельность)

2

Возможность наблюдения за большим количеством сотрудников в едином мероприятии

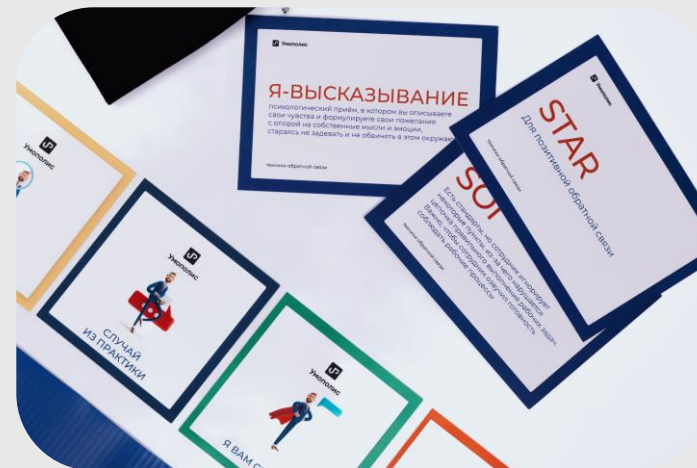
3

Снижение затрат: надо признать, что это более бюджетная процедура по сравнению с близким по качеству ассесмент-центром

4

Событийность – несомненно, бизнес-симуляция или деловая игра становятся событием в жизни компании или ее части и запомнятся сотрудникам

Кейс 1. Оценка уровня коммуникаций



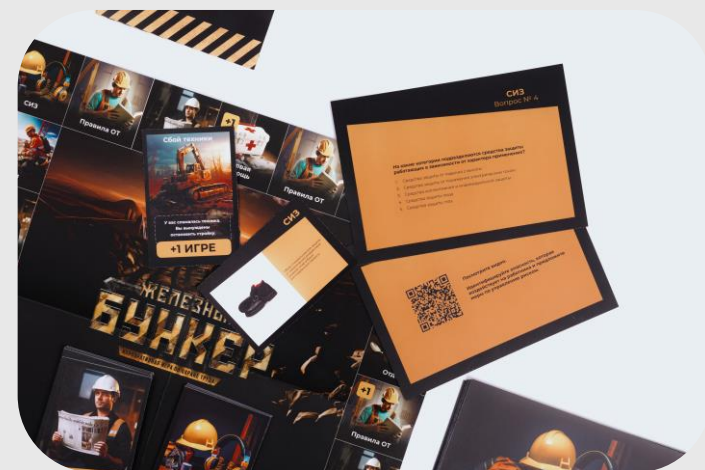
Кейс 2. Оценка уровня управленческих компетенций



Кейс 3. Оценка уровня ораторского мастерства и публичных выступлений



Кейс 4. Оценка уровня компетенций по охране труда

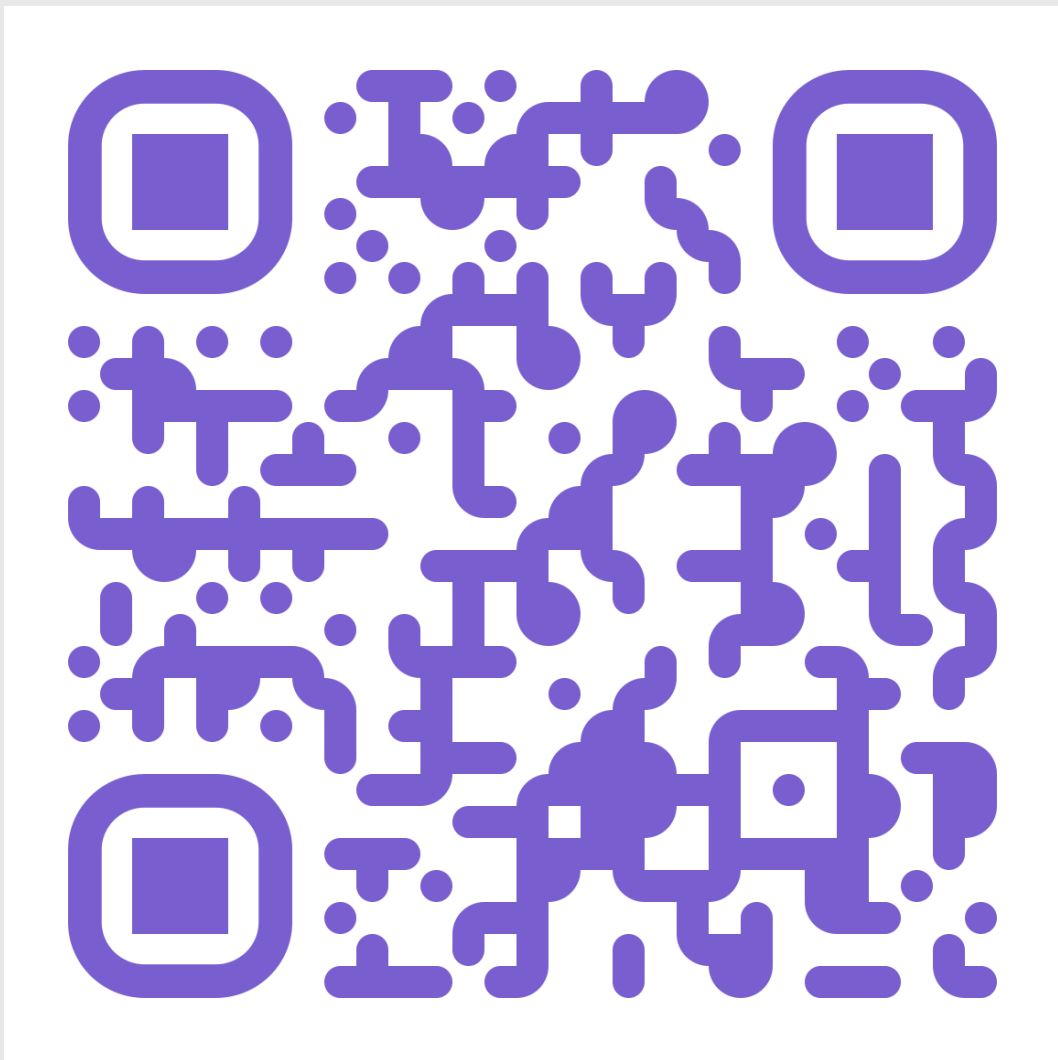


Кейс 5. Оценка уровня стратегического мышления



Примеры чек-листа

Компетенция. Маркеры поведения	Заметки	Не выражено 0	Слабо выражено 1	Выражено 2	Ярко выражено 3	Итого
Лидерство						
Формирует командный дух, выстраивает командное взаимодействие на основе взаимного доверия		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Координирует, ведет за собой, показывает личный положительный пример		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Поддерживает самостоятельные решения членов команды		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Навыки подачи обратной связи						
Соблюдает баланс позитивного и негативного		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ссылается на факты, говорит о действиях и их результатах, а не о личности. Обратная связь безоценочна		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
С помощью вопросов побуждает сотрудника осознавать текущую ситуацию, придумывать новые подходы		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Скачать
чек-листы
для оценки



КУЛЬТУРА ПРИЗНАНИЯ

СОСТАВЛЯЮЩИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ



РЫЧАГИ ВЛИЯНИЯ НА КОРПОРАТИВНУЮ КУЛЬТУРУ

- Вера топ-менеджеров в декларируемые ценности
- Демонстрация желаемого поведения
- Изменение стиля руководства
- Корпоративное обучение
- Передача видения вниз по цепочке от руководителя до каждого сотрудника
- Корпоративные мероприятия, праздники
- Совместный спорт, соревнования
- Внутренний PR
- Изменения в стимулировании
- Изменения в организационной структуре и процедурах
- Изменения информационной системы
- Найм и продвижение сотрудников – носителей необходимых ценностей
- Исключение «токсичных» сотрудников



В своей деятельности мы развиваем культуру взаимного доверия и уважения, ориентируясь на ценности:

КОМАНДНОЕ ЛИДЕРСТВО

- Руководствуемся интересами компании, а не своими личными
- Не боимся просить помощи и помогаем (и когда нас не просят, и проактивно)
- Объективно оцениваем результаты деятельности каждого в общий результат
- Регулярно собираемся командой
- Выстраиваем конструктивные отношения между собой
- Доводим любое дело до завершения
- Показываем личный положительный пример

РАЗВИТИЕ

- Постоянно ищем улучшения решения
- Ищем, создаем и применяем наиболее эффективные (в том числе уникальные) способы достижения поставленных целей
- Приветствуем конкуренцию с лучшими практиками вне компании
- Даем право на ошибку
- Хотим знать и уметь больше (не только в части профессиональных навыков), чтобы работать результативнее и эффективнее
- Постоянно обучаемся у своих коллег, обмениваемся опытом и знаниями
- Поощряем развитие и создаем для него условия



УВАЖЕНИЕ И ДОВЕРИЕ

- Не скрываем проблемы
- Работаем на основе свободного доступа к информации, добровольного и равноправного участия всех заинтересованных сторон
- Предоставляем всем заинтересованным сторонам необходимую им для принятия решений информацию в полной, своевременной и понятной форме
- Готовы объяснить свои действия коллегам
- Обеспечиваем прозрачность решений и процедур, не скрываясь за бюрократией и не создавая искусственных преград
- Благодарим за выполненную работу, помощь, за идеи и инициативу

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- Несем ответственность за результат своих действий и компании в целом
- Соблюдаем установленные в компании правила
- Исполняем взятые на себя обязательства
- Не подводим коллег



ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ

Предложения по улучшению
0 [Поделиться](#)

Все **Мои** Требуется активность

Статус: X

Дата создания	ID	Название	Категория	Автор	Руководитель
20.02.2025	ППУ-5606	Закрывать доступ сотрудникам к общим рассылкам	IT	Екимова М.	Корзоватых Е.
19.02.2025	ППУ-5594	Закладная деталь	Проектирование	Терехов М.	Фуфачев В.
19.02.2025	ППУ-5593	Дополнение плана адаптации	Персонал	Пегушин А.	Гущина В.
19.02.2025	ППУ-5592	Декоративный камень на акцентной стене в чистовой отделке	Строительство	Коршунов А.	Пегушин А.
18.02.2025	ППУ-5591	Охрана труда на период отсутствия/выезда	Административный блок	Тункин А.	Торопова Н.
18.02.2025	ППУ-5589	Рац. предложение Подключить море парк к системе фитнест	—	Кислухин В.	Холкин А.
18.02.2025	ППУ-5587	Доработка видеозвонков в Ferrum	—	Гатиатуллина А.	Братчикова К.
18.02.2025	ППУ-5586	Изменения в Ferrum	Другое	Готлиб Т.	Блинова В.
17.02.2025	ППУ-5582	Журнал рац.предложений	—	Прохорова К.	Макрушин А.
14.02.2025	ППУ-5578	Установка счетчика холодной воды (в т.ч. комбинированого) на водомерном узле с противопожарным водопроводом	Проектирование	Гурьянов В.	Демидов Е.
14.02.2025	ППУ-5577	Памятка по Охране Труда	Строительство	Кузнецов А.	Красноперов Ф.
14.02.2025	ППУ-5571	Поиск КМ в ВРР	Строительство	Борисов И.	Борисов И.

Закладная деталь

Категория Проектирование

Создана 19.02.2025

Автор Терехов М. На рассмотрении

Руководитель Фуфачев В.

Описание

Предлагаю заменить П-образные закладные детали на уголок с приваренной сеткой. , так как они технически имеют ряд недостатков именно :

- выступают из плоскости стены после оштукатуривания.
- проявляются ржавчиной на финишных покрытиях
- являются мостиком холода.

Закладная из уголка имеет ряд преимуществ :

- + не выступает из плоскости стены даже до оштукатуривания , соответственно после штукатурки будет иметь дополнительный защитный слой.
- + не является мостиком холода.
- + меньше по массе , соответственно меньше металлоемкость и цена

Закладная может применяться на стыке разных материалов, на стык стен без перевязки, крепление простенков, заполнение проемов ж.б. каркасов зданий.

Закладная монтируется в ряду укладки кладочной сетки. Согласно схемы армирования.

Чертеж прил.

Обоснование экономической целесообразности

- + меньше по массе , соответственно меньше металлоемкость и цена
- + исключаются гарантийные случаи.

1.467 МБ

147.00 КБ

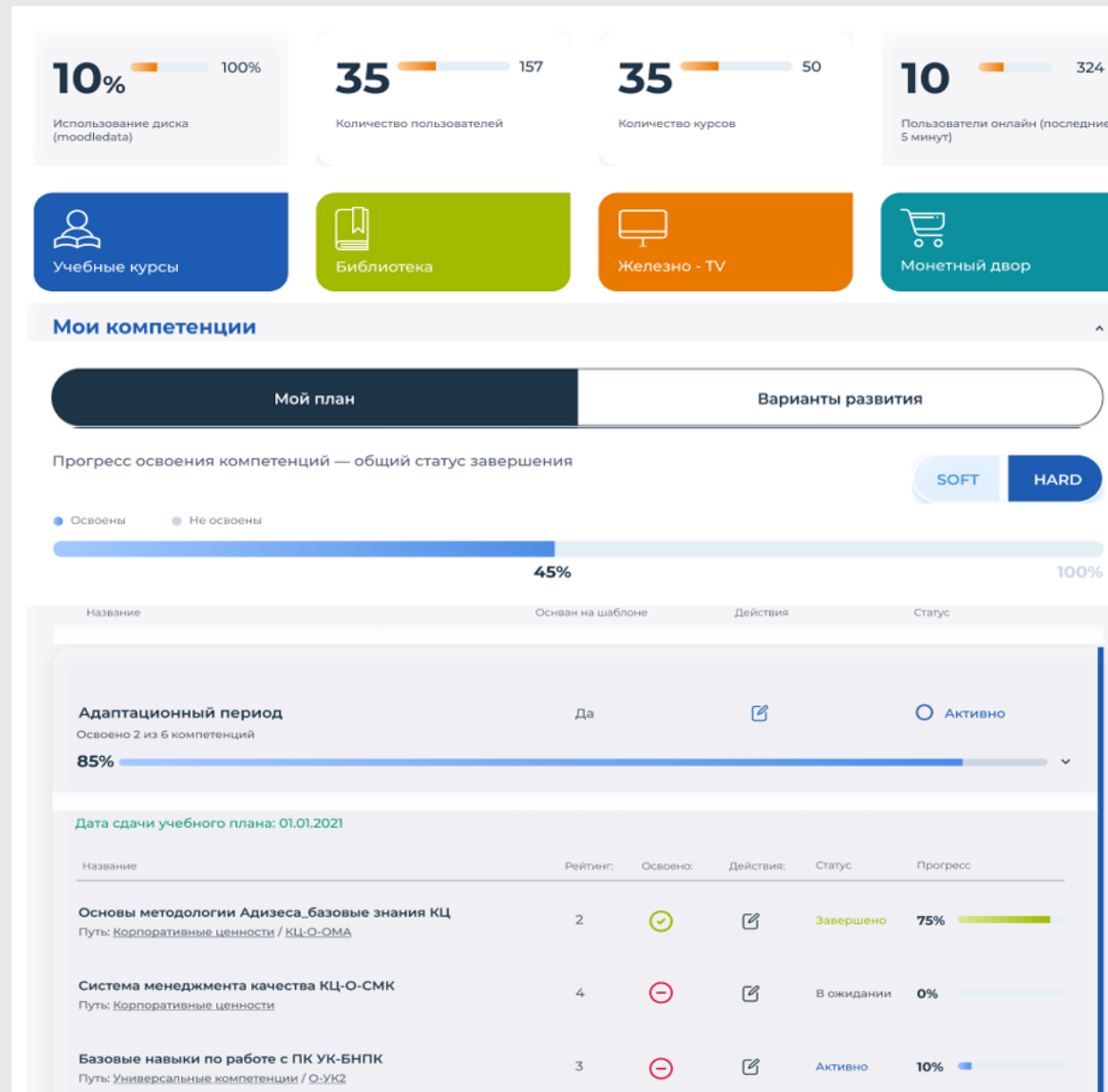
1012.09 КБ

1.655 МБ

984.35 КБ

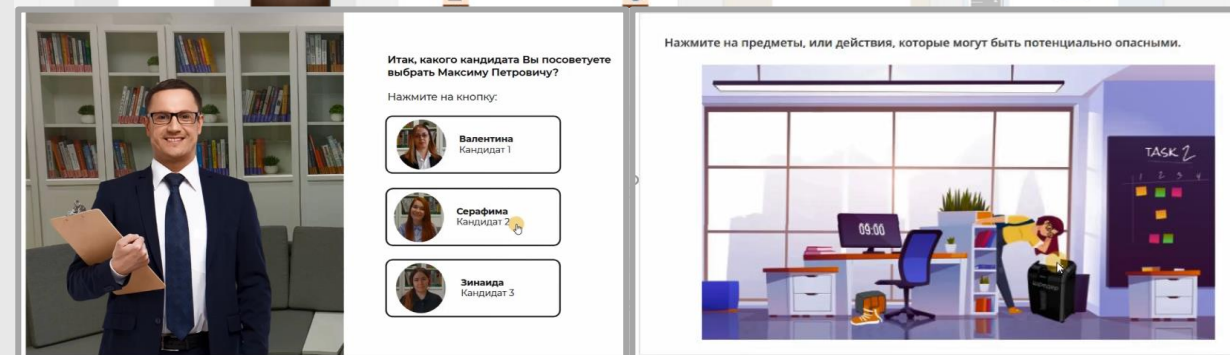
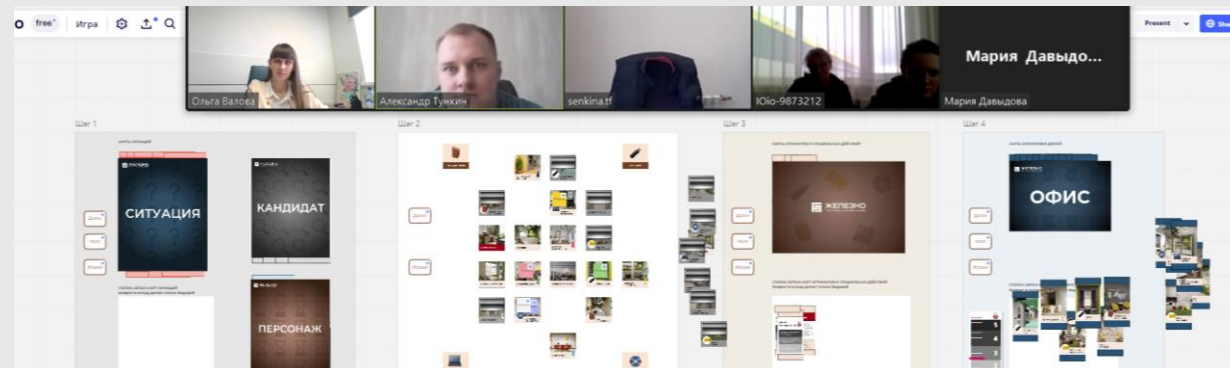
1.397 МБ

ДОСТУПНОСТЬ

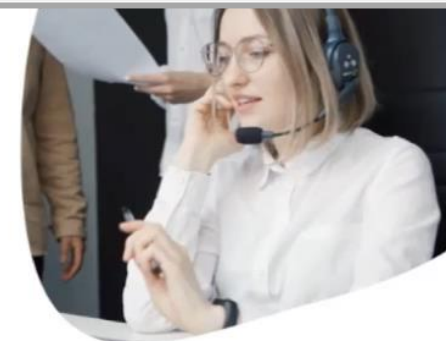


Обучающие программы должны быть доступны для всех сотрудников

РАЗНООБРАЗИЕ



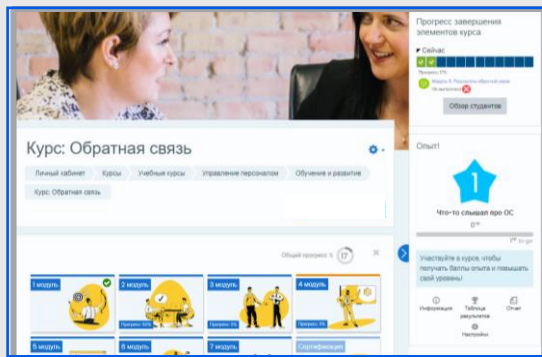
Инклюзивность обучения. Оно должно учитывать разнообразие сотрудников, их потребности, стили обучения и культурные особенности



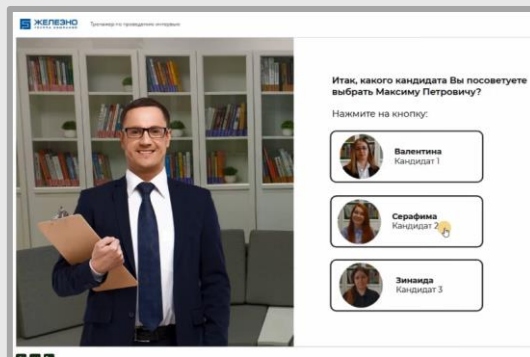
РАБОТА КОЛЛ-ЦЕНТРА

ЭТАПЫ ПРОДАЖ

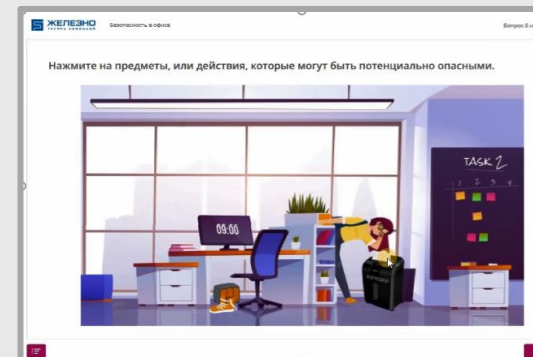
РАЗНООБРАЗИЕ



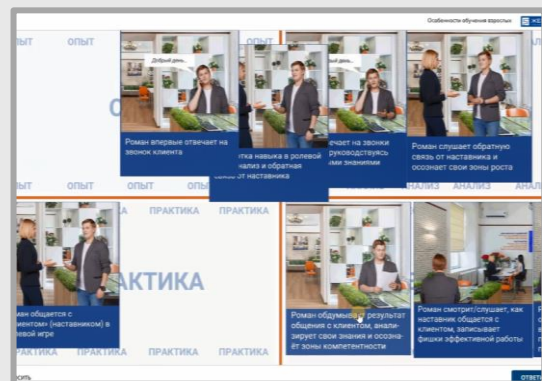
Лонгриды



Интерактивные видео



Сюжетные курсы



Практические упражнения



Тренинги

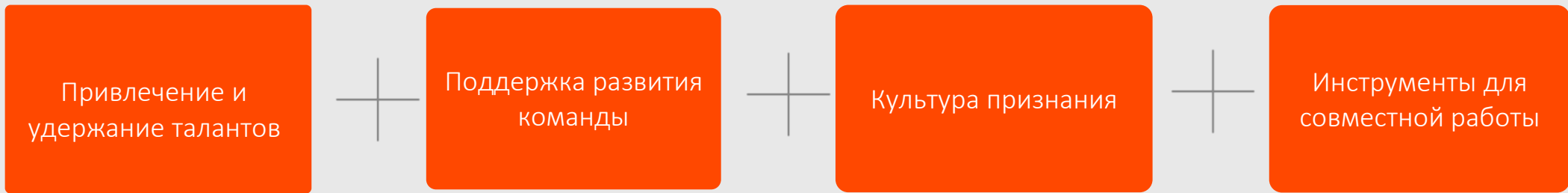


Деловые игры

ИНТЕРАКТИВНОСТЬ

Обучение должно поощрять взаимодействие и обмен знаниями между сотрудниками разного уровня опыта, культурным и профессиональным фоном





Достижение целей бизнеса
Высокая производительность
Низкий уровень текучести кадров
Позитивная атмосфера и корпоративная культура



Мы верим, что каждый человек способен менять себя и окружающий мир, когда по-настоящему этого желает, и его сердце горит идеей

Спасибо
за внимание!



Евгения Корзоватых



Телеграм-канал



железно.рф