



с ВІТОВЕ вы можете
сделать *больше*

крупные комплексные проекты

Мы единственная российская компания, обладающая тремя компетенциями на уровне требований крупного бизнеса для реализации проектов изменений и трансформаций.

>1500

реализованных проектов

120

квалифицированных экспертов

18

лет на рынке

Используя широкий спектр существующих методик и инструментов в каждой компетенции, мы находим *уникальные решения* для наших клиентов

В этом каталоге вы найдете примеры того, как ВІТОВЕ помогает клиентам *решать различные бизнес-задачи*.



НАШИ КЛИЕНТЫ



Повысить энергию сотрудников через *онлайн-марафон*

БИЗНЕС-КЕЙС

Корпоративный университет одной из крупнейших нефтяных компаний организовал онлайн-марафон для повышения энергетического потенциала своих сотрудников. Необходимо решить следующие задачи: увеличить долю участников, успешно завершивших марафон, обеспечить интерес участников к марафону на протяжении всего периода его проведения, разработать методы и идеи, которые помогут повысить вовлеченность сотрудников в мероприятие, а также рассказать о возможностях карьерного роста в компании.

РЕШЕНИЕ

Интерактивный онлайн-марафон, разработанный на массовую аудиторию 1000+ человек. Реализованный при помощи современных форматов контента (ток-шоу, аудиоподкасты) и интерактивных механик (челленджи, опросы и практики)

4326

регистраций на корпоративном портале

86%

конверсия в Telegram с корпоративного портала

>300%

прирост аудитории со старта до финиша

78%

участников получили новые знания

59%

участников увеличили уровень стрессоустойчивости

68%

участников повысили уверенность в себе

73%

NPS вероятность рекомендации программы внутри компании



Сделать прозрачным карьерный рост сотрудников через *карьерные маршруты*

БИЗНЕС-КЕЙС

Одна из крупнейших химических компаний, в которой работает более 20 000 сотрудников, столкнулась с рядом проблем, характерных для любого бизнеса:

- постоянная смена сотрудников из-за недостатка информации о возможностях карьерного роста;
- потери высококвалифицированных специалистов;
- низкий уровень внутреннего найма и межфункциональных перемещений;
- длительные сроки закрытия вакансий.

РЕШЕНИЕ

Реализация проектов по внедрению и масштабированию карьерных маршрутов от цеха до масштаба всей компании. Разработанная методология задает единые требования и логику карьерных перемещений, формируется от ролей и не привязана к конкретным должностям. Благодаря этому система карьерных маршрутов остается актуальной при организационных изменениях и может быть легко обновлена при добавлении новых должностей.

5

предприятий охват масштабированием

2

этапа проекта запуск пилота с последующим масштабированием

800

должностей масштабирование на дивизион

1

HR-навигатор по карьерным перемещениям

1

карьерная карта по карьерным перемещениям

Методология

Разработка методологии построения карьерной карты и карьерных маршрутов

Анализ

Сбор и анализ информации о должностях в периметре проекта

Верификация

Верификация методологии с экспертами



Привести знания специалистов одной роли к единому уровню

БИЗНЕС-КЕЙС

В крупной российской сети продовольственных магазинов проводилась трансформация роли HR BP. В связи с этим появилась потребность привести знания сотрудников, занимающих эту должность, в области обучения и развития персонала на один уровень и донести ценность трансформации, при этом обучения должно было проходить без отрыва от работы и с учетом того, что участники находятся в разных регионах страны.

РЕШЕНИЕ

Разработана и реализована программа обучения на онлайн-платформе с использованием игровых механик и коммуникационного сопровождения.

854

человека участвовали в программе

>78%

сотрудников успешно закончили обучение

0%

отрыв от работы обучение в удобное время для сотрудника

10

регионов участвовало в программе

5

модулей в программе обучения

5

инструментов в каждом модуле

2

месяца длительность программы

Коммуникационная стратегия

Разработана коммуникационная стратегия запуска программы, подготовлены коммуникационные материалы

Методология

Разработана комплексная методология образовательного процесса, инструменты и способы передачи знаний

Корпоративный персонаж

Создан уникальный креативный образ программы на основе брендбука компании, придуман узнаваемый маскот

Геймификация

Разработаны ключевые игровые механики, введена система баллов и игровой валюты

Онлайн-платформа

Разработана обучающая платформа на базе отечественного ПО

Обучающие видео

Разработаны и записаны обучающие видеоматериалы с участием внутренних экспертов



Повысить управленческие навыки IT руководителей

БИЗНЕС-КЕЙС

В крупной нефтяной компании в результате организационной трансформации возникла необходимость совершенствования управленческих навыков у линейных руководителей, развития управленческой культуры и культуры сотрудничества ИТ-кластера. Было необходимо разработать практико-ориентированное обучение.

РЕШЕНИЕ

Комплексная модульная программа обучения, включающая проектный трек. Работа происходит в группах и индивидуально.

835

человека
участвующих в программе

85%

коэффициент завершенности
успешно закончивших обучение

Готовый проект

собран участниками
цифровой трансформации

1

проектный трек
в программе обучения

9,13

общий балл
удовлетворенности
от программы у участников

>24

инструментов
в образовательной
программе

6

регионов
участвовали
в программе

6

месяцев
длительность
программы

Гибкая методология

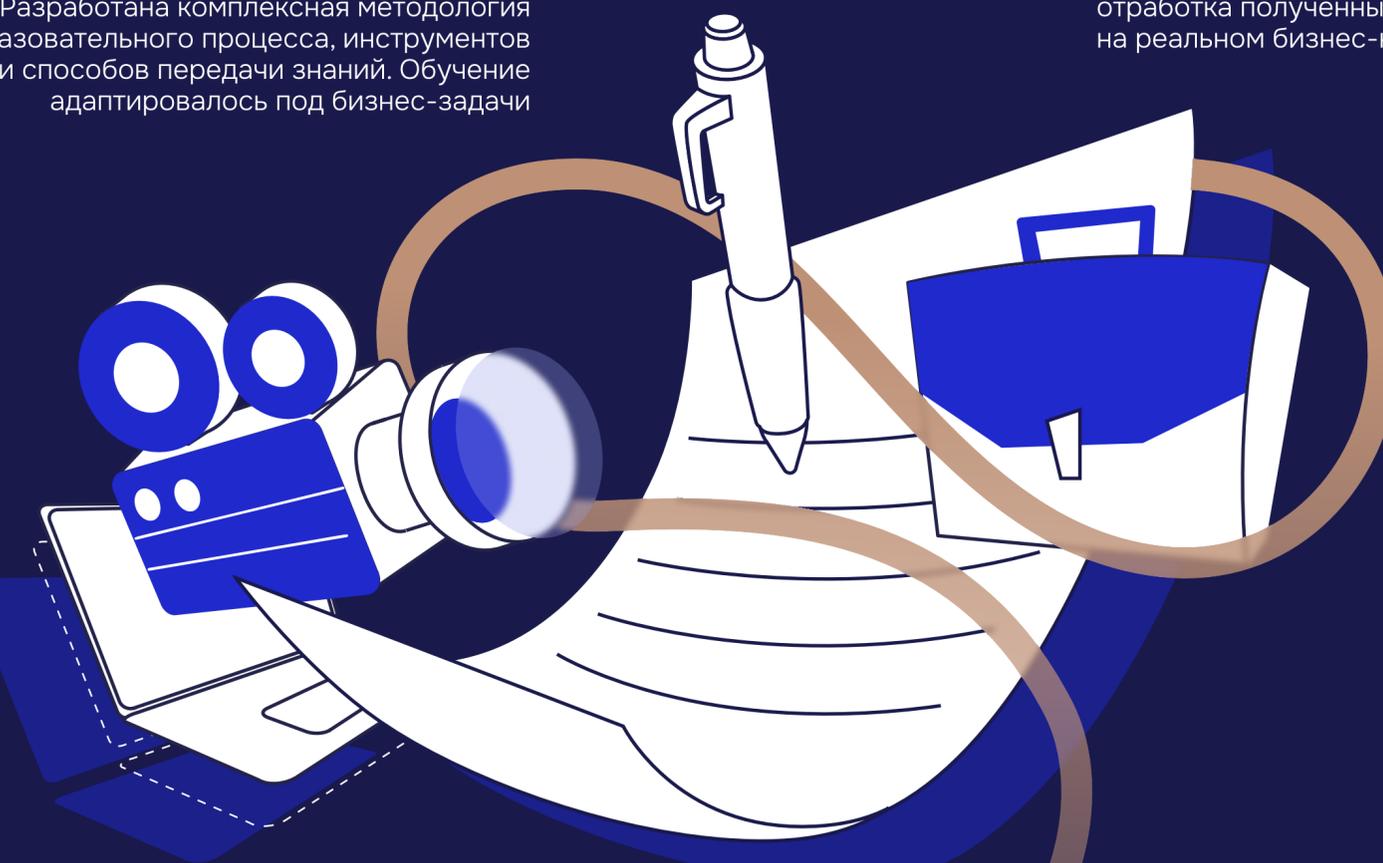
Разработана комплексная методология образовательного процесса, инструментов и способов передачи знаний. Обучение адаптировалось под бизнес-задачи

Проектный трек

отработка полученных знаний на реальном бизнес-кейсе

Онлайн-мероприятия

Подготовка студии, написание сценариев, подготовка презентаций



Визуальное оформление

Разработка фирменной стилистики и создание баннеров, презентаций, анимированных стикеров, корпоративных подарков и мерча

Коммуникационная компания

Разработка материалов, презентаций и коммуникационная поддержка в Telegram



Ответить сотрудникам на 60 важных вопросов через единый HR навигатор

БИЗНЕС-КЕЙС

В рамках дочернего IT-общества крупной нефтяной компании отдел управления персоналом сталкивался с множеством обращений и вопросов сотрудников и руководителей по существующим в компании HR инструментам и бизнес-процессам, связанным с управлением персоналом. Информация внутри компании не была систематизирована, отсутствовала единая точка входа для сотрудников где они могли комплексно получить необходимую им информацию.

РЕШЕНИЕ

Создание интерактивной навигационной книги, которая является единой точкой доступа ко всем полезным ресурсам и позволяет сотрудникам и руководителям легко и быстро находить необходимую HR-информацию в одном источнике.

2

интерактивных книги
для сотрудника и для руководителя

1

проект интерфейса
для внутреннего портала

33

инструкций
для руководителя
популярные вопросы

27

инструкций
для сотрудника
популярные вопросы

6

месяцев
срок реализации
проекта

5

HR направлений
коммуникации с сотруд-
никами и руководителями

Анализ бизнес-процессов

Проведен анализ всех процессов HR в рамках жизненного цикла сотрудника. Выявлены «слабые» места и несоответствия в процессах

Фокус-группы

Проведены встречи с сотрудниками, выявлены потребности и интересы, а также наиболее сложные процессы



Интерактивная книга

Созданы две книги:
для руководителя и для сотрудника

Интерфейс

Решение для
внутреннего портала

«Метро» — креативный образ

Для систематизации информации и простого подхода к навигации была разработана креативная концепция «Метро»

Создать стратегию развития HR в быстроменяющихся условиях

БИЗНЕС-КЕЙС

Один из ведущих российских банков столкнулся с непростой задачей обновления пятилетней стратегии развития своего HR-департамент. Это потребовало учета быстро меняющихся внешних условий, актуальных реалий и трансформаций, происходящих в компании в последнее время.

РЕШЕНИЕ

Проведена серия стратегических сессий и ряд встреч с рабочими группами, направленных на формирование и согласование внутри HR-команды вдохновляющего и детализированного образа будущего компании, с целью его дальнейшей защиты перед первыми лицами Банка.

Целевой образ

будущего HR-департамента
через 5 лет



5

лет
стратегия развития

9

лидеров
HR – направления

2

стратегические
сессии

2

Цикла онлайн-встреч
для проработки

Первая стратегическая сессия

Проведен анализ HR-стратегии 21-23, внешней среды, стратегии Банка

Консалтинговая проработка

Результатов сессии и формирование HR-стратегии

Вторая стратегическая сессия

Детализированы ключевые векторы развития HR-департамента

Консалтинговая проработка

Результатов сессии и формирование HR-стратегии