

ДНК успеха Компании:

к производительности через ценности и коммуникации

Опыт Компании «ДА! Девелопмент» создающей
дома-сообщества под брендом «Культура» на Дальнем Востоке



15 лет
на рынке

ТОП 3
по объему ввода жилья
в Хабаровском крае в 2025 г.

Валерия Юрченко
Заместитель генерального
директора по персоналу

Что хочет сотрудник?

Базовые условия
Отношение
Расположение офиса
Смысл



Условия

- Мы очень крутая и амбициозная компания
- Находимся в центре города
- Мы не задерживаемся и уходим вовремя
- У нас молодой, активный и дружный коллектив
- Мы много учимся и совершенствуемся
- Ходим в отпуск все 36 дней
- У нас адекватные планы и руководство
- Имеем человеческое отношение внутри коллектива

Базовые условия

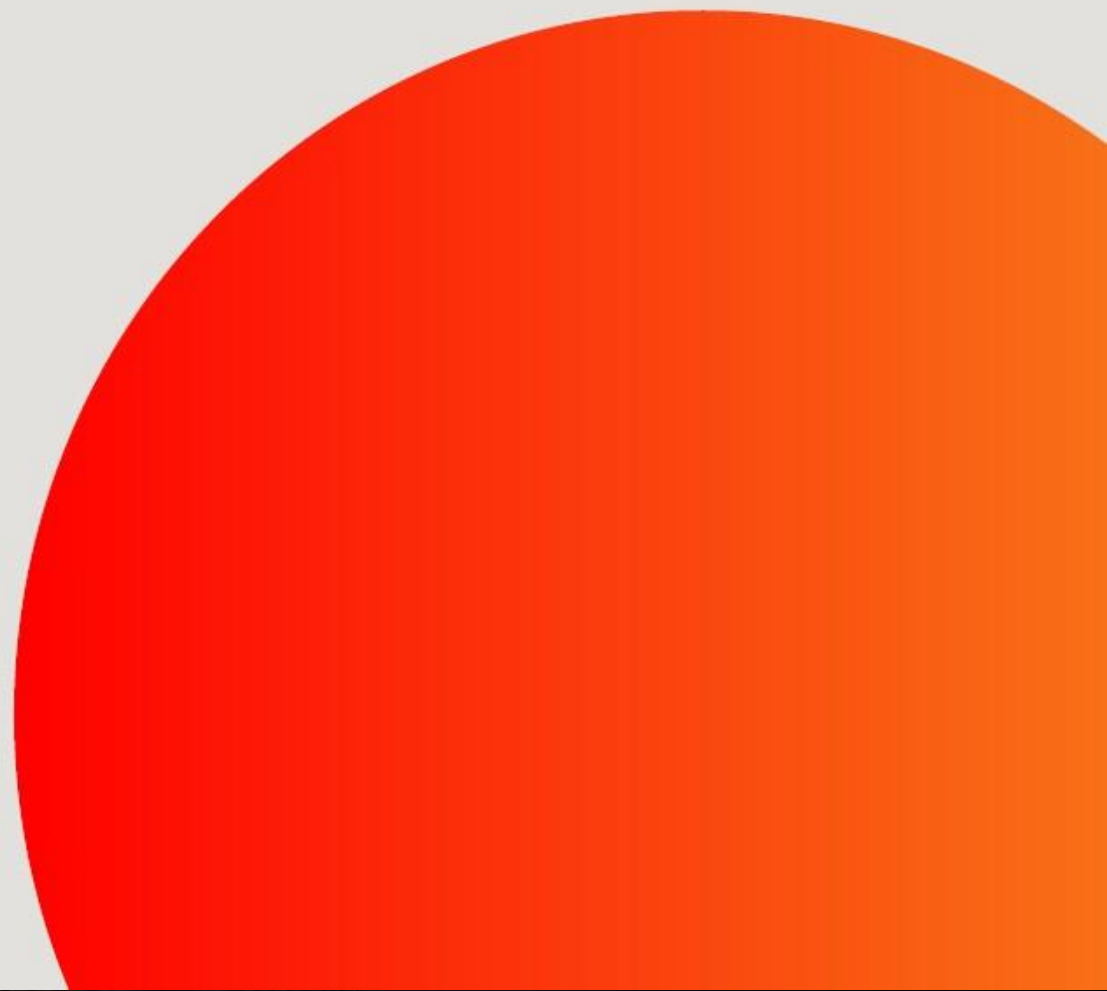
- Все по ТК РФ
- Гибкий график, удаленный формат
- Светлый офис, 2-3 монитора
- Все что нужно для комфортной работы

91 479 ₹

Минимум

7 390 122 ₹

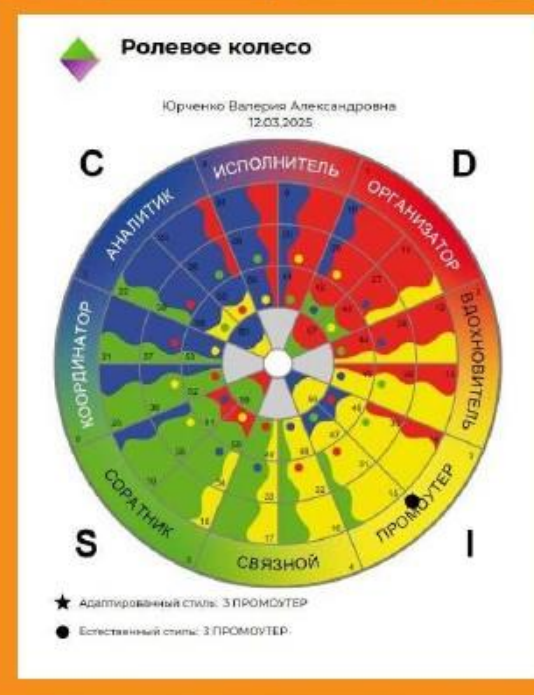
Максимум



Обучение

- Стратегическое
- Базовое
- Адаптация
- Индивидуальное
- Игровое
- Форумы, ярмарки
- Конкурсы
- Тестирование
- Коучинг

Затраты на обучение
3-4 млн. в год



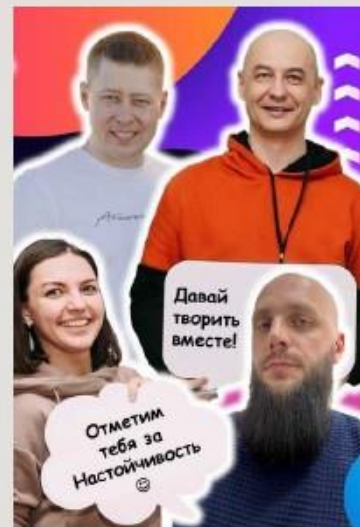
Корпоративная ЖИЗНЬ



Культурный код

Миссия компании

**В сотворчестве с единомышленниками
мы строим особенные объекты
недвижимости и среду вокруг**



Сотворчество

Совершенствуясь сами развиваем наше окружение. Реализуем проекты в сотворчестве с клиентами и партнерами

Настойчивость

Мы не отступаем и не сдаемся при возникновении трудностей в рабочем процессе. Мечту превращаем в цель, а цель в план действий.

Ответственность

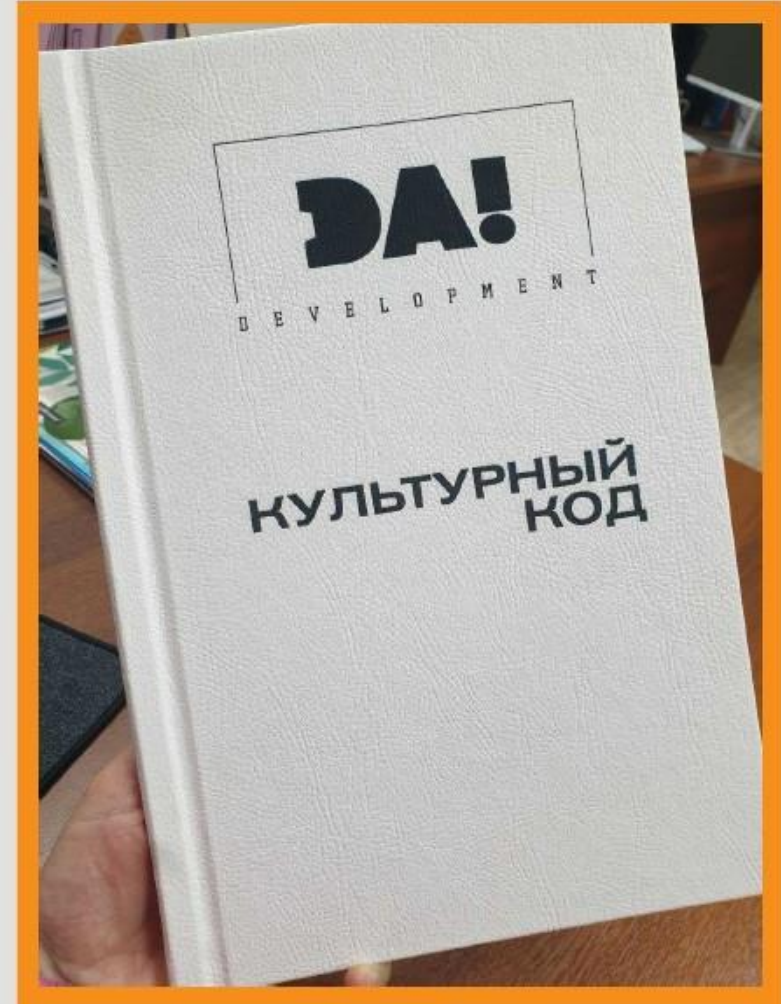
Каждый новый объект делаем лучше прежних. Выполняем взятые на себя обязательства

Гибкость

Не меняем цель, меняем план действий. Там где нельзя поменять ситуацию – меняемся сами.

Правила поведения

- Даем честную обратную связь
 - Отрицая – предлагай
 - Решаем задачи самостоятельно, но не играем в супергероя
 - Говорим правду и признаем ошибки
 - Усиливаем горизонтальные связи
 - Не путаем важное и срочное
 - Вовлечённо нарабатываем и передаем полезные навыки
 - Просим помощи и помогаем сами
 - Новые навыки сразу закрепляем на практике
- ...



Сопричастность

Сообщества и взаимодействие со стейкхолдерами

Сотрудники хотят и участвуют в рекламных роликах

Сотрудники хотят и носят брендированную атрибутику и одежду

Сотрудники приобретают квартиры в проектах Компании

Важно оставить что-то после себя



Смысл

Общие рабочие группы

Проекты горизонтального лидерства

17 новых проектов-идей готовятся к запуску

Процессные

- Позиционирование
- Бизнес-процессы
- Культурный код
- Апгрейд маркетинга и продаж
- Наставничество

Реализованные

- Мобильное приложение
- Презентационные материалы
- Порядок на строительной площадке
- Цифровой код
- Развитие сообществ
- База ошибок и приложений

Действующие

- Команда изменений
- Передача второй очереди (Устранение замечаний)
- Управление себестоимостью
- Внедрение стандартизации и согласования проектных решений
- Стиль проектного бюро
- Трансформация организационной машины
- Корректировка и внедрение стратегий

Как у вас с текучкой?

2024

Штатных сотрудников **139**
Укомплектованность **84%**
Текучесть **2%**

2025

Штатных сотрудников **162**
Укомплектованность **90%**
Текучесть **3%**

Затраты на подбор
224 000



Социально-экономическая значимость

Возлагая ответственность за процессы работы внутри компании = значимость участия каждого сотрудника в развитии команды и компании

1. Показатель ENPS положительный – из года в год «промоутеров» больше «критиков»

2. Измерения корпоративной культуры по количественным показателям Г.Хофстеде – выше среднего значения

Отметка времени	Насколько вы порекомендуете нашу компанию как отличное место для работы своим друзьям или знакомым?	Насколько наша компания уделяет приоритетное внимание росту и развитию своих сотрудников?	Насколько, по вашему мнению, ваша работа значима и способствует достижению целей компании?	Насколько ценности компании соответствуют вашим ценностям?
промоутеры	15	13	17	16
нейтралы	17	14	17	13
критики	7	12	5	10
eNPS	21	3	31	15

2024

Отметка времени	Насколько вы порекомендуете нашу компанию как отличное место для работы своим друзьям или знакомым?	Насколько наша компания уделяет приоритетное внимание росту и развитию своих сотрудников?	Насколько, по вашему мнению, ваша работа значима и способствует достижению целей компании?	Насколько ценности компании соответствуют вашим ценностям?
промоутеры	17	13	28	19
нейтралы	21	20	13	14
критики	8	13	5	13
eNPS	20	0	50	13

2025

Социально-экономическая значимость

4. Вовлеченность и инициативность – 23 действующих проекта горизонтального лидерства, 6 завершенных проектов, 9 проектов в инкубационном периоде
5. Взаимная требовательность к постоянному обучению и развитию, делиться знаниями и впитывать знания и опыт коллег
6. Открытость и отсутствие перекладывания ответственности за состояние и результат
7. Взаимная требовательность к поставленным задачам и зонам ответственности и помощь друг другу, участие в решении «не своих» задач

Среднее значение по Г.Хофстеде

Характеристика для измерения	Среднее знач.
1. ОРИЕНТАЦИЯ НА ПРОЦЕСС 0 / НА РЕЗУЛЬТАТ 5	3,6
2. ОРИЕНТАЦИЯ НА СОТРУДНИКА 0 / НА ЗАДАЧУ 5	2,0
3. ПРОФЕССИОНАЛИЗМ 0 ИЛИ МЕСТНИЧЕСТВО 5	2,8
4. ОТКРЫТЫЕ 0 / ЗАКРЫТЫЕ СИСТЕМЫ 5 (ПРИНЯТИЕ НОВОГО)	2,7
5. ЖЕСТКИЙ 0 / НЕЖЕСТКИЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ (внутри компании)	3
6. ПРАГМАТИЧНОСТЬ 0 / СЛЕДОВАНИЕ ПРАВИЛАМ 5 (внешний мир)	2,2
7. СТЕПЕНЬ ДОВЕРИЯ 0 высокая, 5 низкая	2,3

Таким образом культурный код в среднем по опросу получается следующим:

- фокус внимание больше на результат
- в части профессионализма в компании отмечается внимание к проф. качествам при приеме на работу, но не особо про срез проф. качеств в процессе работы, а прием знакомых не является нормой
- отмечается средняя открытость к новому с сильным разбегом в ответах
- стиль управления ближе к мягкому
- в компании приветствуется прагматичный подход в взаимодействии с внешним миром
- выше среднего уровень доверия
- высокая оценка взаимовыручки

Пожелание

- **Слушайте своих сотрудников**
- **Советуйтесь с сотрудниками**
- **Вовлекайте в развитие
Компании и бренда**
- **Доверяйте и делегируйте**
- **«Подарите» им
ответственность за будущее
Компании**



КОНТАКТЫ



da-development.com

hr@da-development.com

8-962-225-13-00 / Валерия Юрченко