Объединение, трансформация и локализация: опыт выстраивания внутрикорпоративных коммуникаций в HR-холдинге Ventra

Тематика: **IT и телекоммуникации**
Корпоративные новости

Дата публикации: 12.11.2022

Дата мероприятия / события: 12.11.2022

г. Москва

Анна Ларионова, директор по маркетингу HR-холдинга Ventra,поделилась опытом выстраивания внутренних коммуникаций во время изменений и турбулентности на совместном заседании PR и HR комитетов AmCham в Санкт-Петербурге.

Анна Ларионова, директор по маркетингу HR-холдинга Ventra,поделилась опытом выстраивания внутренних коммуникаций во время изменений и турбулентности на совместном заседании PR и HR комитетов AmCham в Санкт-Петербурге: Антикризисные внутренние коммуникации: как помочь сохранять спокойствие в коллективе в период неопределенности.
В результате приобретения российского бизнеса Kelly компанией Ventra в июне2022 года перед объединенной командой встали важные задачи выстраиванию и запуску новой стратегии внутренних коммуникаций.

Анна рассказала о том, как две большие команды, две культуры и две разные целевые аудитории проходят процесс объединения, стратегической целью которого является создание единой, замотивированной на общие цели команды. Конечно, путь к достижению этой цели не был легким, как и весь 2022 год. Были и неопределенность, и снижение мотивации, продуктивности, страх за будущее, недоверие к руководителям, риск оттока талантов.

Для новой стратегии коммуникаций были выбраны максимально эффективные решения, основанные на общих для обеих команд ценностях, прозрачной и открытой позиции лидеров, единых каналах получения информации, системы вовлечения и обучения сотрудников.

Анна рассказала, как система коммуникаций строилась по этапам: до сделки, вовремя анонса сделки и в первые определяющие дальнейшее взаимодействие месяцы. На каждом этапе были выставлены свои цели, задачи и акценты. Выделенная и отвечающая за ключевые процессы интеграции структура, включающая рабочие группы с вовлечением всех активных сотрудников и лидеров мнений, позволила сделать процесс максимально эффективным и быстро реагировать на изменения и внедрение новых правил и процессов.

В заключении Анна рассказала, как новая, эффективная система коммуникаций помогла справиться уже объединенной команде с первым общим вызовом: частичной мобилизацией. Компании удалось применить существующие коммуникационные инструменты и оперативно создать новые – антикризисный штаб, привлечение сторонней поддержки (юристы, психологи), создание чат-ботовдля быстрой поддержки сотрудников и так далее.

Говорят, что чем сложнее ситуация в компании, тем больше должно быть внутренних коммуникаций. С этим сложно не согласиться. В период неопределенности любая информация превращается в главную ценность. И чем более осмысленной, честной, открытой и качественной она будет, тем лучше для каждого сотрудника и компании в целом. Потому что во время кризиса важно не только выжить, но и попытаться вырасти, по возможности, объединившись с партнерами или даже конкурентами. Что и было с успехом продемонстрировано в новом HR-холдинге Ventra.
Что помогло прийти к этому успеху:
1. Общие смыслы и ценности, которые разделяли обе команды,
2. То, что руководители смогли стать лидерами мнений,
3. В корпоративные коммуникации были вовлечены все, в том числе и «деструкторы»,

4. Коммуникация была честная и открытая,
5. Новые общие вызовы сплотили нашу команду.

Постоянная ссылка на материал: http://www.smi2go.ru/publications/147933/