AKS

ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

КОРПОРАТИВНЫЙ ЛАГЕРЬ - ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ СПЛОЧЕНИЯ КОМАНДЫ

Конкурс “Премия HR-бренд 2025”

Номинация “Событие”

AKS

ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

О НАС

Акс-мебель – международный дистрибьютор и производитель мебельной фурнитуры, а также мебели и товаров для дома.

Акс-мебель сегодня это: более **500 сотрудников**, более **20 000 наименований товаров**, более **7000 оптовых клиентов**, **23 собственных торговых объекта**, **2 интернет-магазина**, более **22 000 м. кв. складских площадей**, собственный автопарк.

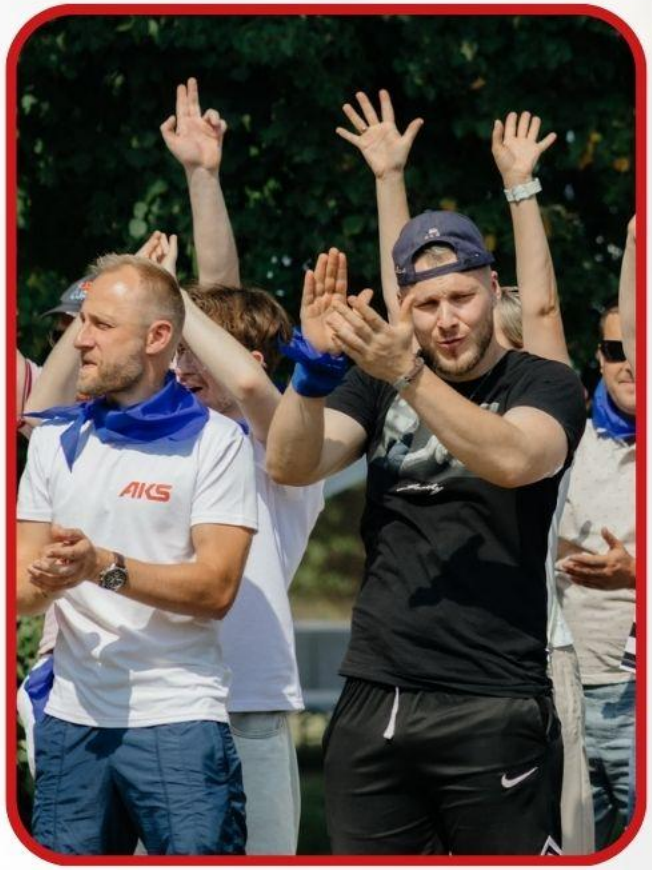
КОРПОРАТИВНЫЙ ЛАГЕРЬ

АКС: ЛЕТНЯЯ СМЕНА

ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

Проблематика: Сложности взаимодействия между подразделениями.

Цель: Преодолеть коммуникационные разрывы.



AKS

ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

В ЧЕМ ПРОЯВЛЯЛАСЬ «БОЛЬ»:

1. Горизонтальные разрывы: отделы общаются только в рабочих чатах, проекты тормозятся из-за отсутствия личных контактов
2. Вертикальная дистанция: общение с руководителями — только официальные совещания. У сотрудников нет возможности узнать лидеров как людей.
3. Редкость контактов: географическая удаленность и отсутствие общих неформальных мероприятий не дают рождаться настоящей командности.

Данные eNPS-2024 подтвердили: низкий уровень кросс-функционального взаимодействия и запрос сотрудников на масштабный тимбилдинг.

AKS

ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

СОЗДАТЬ СРЕДУ, ГДЕ В РАВНЫХ, НЕФОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ (ПИОНЕРСКИЙ ЛАГЕРЬ) ПЕРЕПЛЕТУТСЯ ВСЕ ОТДЕЛЫ И УРОВНИ ИЕРАРХИИ, ЧТОБЫ:

1. Построить личные связи между «чужими» подразделениями.
2. Сделать руководство доступным и понятным.
3. Вернуть в компанию дух единой команды.

ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

265

Сотрудников приняли участие, что составило 53% от общей численности компании

4.4

Средняя оценка удовлетворенности взаимодействием между подразделениями (по результатам eNPS 2025)

88%

Индекс удовлетворенности мероприятием, по итогам опроса

AKS
ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

КОНЦЕПЦИЯ

ПИОНЕРЛАГЕРЬ ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ

1

Цель формата: Создать среду для естественного общения без офисных ролей

2

Локация: Территория не функционирующего старого детского лагеря

3

Механика: Смешанные «отряды», активности на взаимовыручку, ностальгическая атмосфера простоты и дружбы

AKS

ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

АТМОСФЕРА И **ЛОКАЦИЯ**

Мы выбрали аутентичную **территорию бывшего детского лагеря**.

Лес, свежий воздух, корпуса-домики — эта ностальгическая среда мгновенно сняла корпоративные маски, пробудила в сотрудниках детскую открытость, азарт и готовность к совместному творчеству.

ЭТАПЫ
КОРПОРАТИВНОГО ЛАГЕРЯ

1. Формирование команд (случайным образом)

2. Построение и торжественное открытие смены

3. Выбор капитана команды, подготовка названия и девиза команды

ЭТАПЫ
КОРПОРАТИВНОГО ЛАГЕРЯ

ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

4 Соревновательный этап (15 заданий)

ЭТАПЫ
КОРПОРАТИВНОГО ЛАГЕРЯ

AKS
ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

5 Подведение итогов и награждение

6 Развлекательная программа и праздничный ужин

ЭТАПЫ
КОРПОРАТИВНОГО ЛАГЕРЯ

ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

6 Неформальное общение, танцы, крафтовые игры

AKS

ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

ЭТАПЫ
КОРПОРАТИВНОГО ЛАГЕРЯ

8

Кульминация вечера: пионерский костер и песни под гитару

AKS

ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

ИНВЕСТИЦИИ В КОМАНДУ:

ВЫСОКАЯ ОТДАЧА ПРИ РАЗУМНОМ БЮДЖЕТЕ

Это подтверждает высокую окупаемость инвестиций в корпоративную культуру.

1. Итоговая стоимость проекта: **62 тыс.рублей**
2. Стоимость на одного участника: **234 рубря**
3. Индекс удовлетворенности мероприятием: **88%**
4. Рост лояльности (eNPS) за 2025 год: **с 24,8% до 37,5%**

ОПТИМИЗАЦИЯ
ЗАТРАТ

Выбор локации (бывший детский лагерь) позволил получить большую территорию и инфраструктуру для активностей без премиальной стоимости аренды event-площадок.

Концепция «пионерлагеря» задала творческий и неформальный формат, что снизило затраты на излишний пафос и декор, перенеся фокус на содержание и активность участников.

КАК МЫ ИСПОЛЬЗОВАЛИ ЭНЕРГИЮ ПОСЛЕ ЛАГЕРЯ:

ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

Рост инициативности: участники лагеря инициировали 3 самостоятельных мероприятия (еженедельные игры в волейбол и футбол, тимбилдинг 2 разобщенных отделов – отдел развития и отдел продаж) без участия HR.

Адаптация: 100% новых сотрудников, который были на испытательном сроке и попали на «Летнюю смену», отмечали, что лагерь помог им быстрее понять культуру компании и найти друзей среди коллег.

Измеримый рост: eNPS вырос на **+12,7 п.п.,** количество жалоб на коммуникацию снизилось на **40%,** индекс доверия составил **3,9.**

AKS
ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

ГЛАВНОЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВО: ГОЛОС НАШЕЙ КОМАНДЫ

1. Разрушение барьеров между отделами

Севашко Татьяна (Зав. ТО Гродно)

Мероприятие получилось по-настоящему объединяющим. Случайно зашел разговор с коллегой из Бреста, и мы не заметили, как проговорили почти час. Появилось более четкое понимание, кто и чем живет в Бресте.

Юхимук Юлия (специалист по закупкам)

Мы с продажами всегда на разных берегах, а тут оказались в одной команде, пришлось делать общее дело. Было весело и драйвово. Решили в офисе попробовать также)

AKS
ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

ГЛАВНОЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВО: ГОЛОС НАШЕЙ КОМАНДЫ

2. Создание единой командной среды

Юрченко Андрей (кладовщик)

Я до сих пор в шоке: со мной в одной команде был директор! И он не просто БЫЛ, а реально генерил движ — всех поддерживал, шутил, помогал. Шок!

Коток Евгений (начальник отдела складской логистики)

С Горбачем стояли в очереди за кофе в зоне отдыха, заодно обсудили наши разногласия по складам. Порешали все быстрее, чем за месяц переписки в Битриксе.

AKS
ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ **ИТОГИ**

«Больше, чем тимбилдинг» — Ценность для бизнеса

«Эффект домино» — Внутреннее влияние

«HR как драйвер изменений» — Позиционирование HR-подразделения

AKS

ЦЕННОСТЬ В ДЕТАЛЯХ, А СИЛА В ЛЮДЯХ