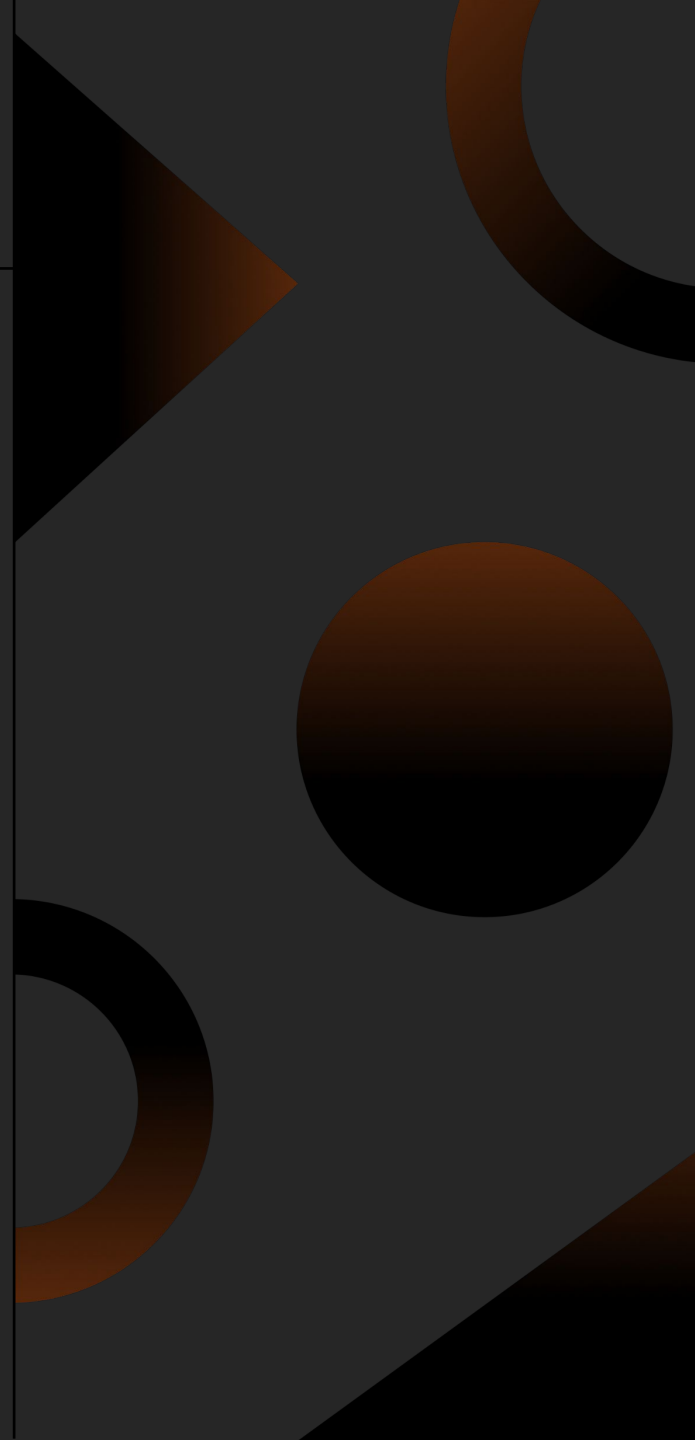


goahead

HR-бренд Go Ahead



Описание собственного HR-бренда

Что готовы предложить кандидатам?

- Возможности быстрого роста
- Экосистема развития и обучения
- Антитоксичная корпоративная культура
- Соцпакет с возможностью выбора опций (ДМС, фитнес, хобби, сессии с психологом, подписки и не только)

Что о нас говорят?

- Заряженная, профессиональная команда
- Атмосфера принятия и поддержки

Публичный HR-бренд VS внутренний

- Мы транслируем одинаковые ценности во внутренней и внешней коммуникации, но с разной подачей

**Go Ahead — бесконечная
поддержка и развитие
потенциала коллег**

Бизнес-достижения в области найма



Экспертный набор сотрудников

У нас 3 команды рекрутинга

- Agency
- Tech
- Worldwide

Каждая команда обладает высокой экспертизой в своем направлении и всеми необходимыми инструментами. Благодаря этому мы без труда закрываем как junior позиции, так и C-level.

Комфортное общение с кандидатами

Отвечаем кандидатам в течение дня, ведем коммуникацию в удобном формате — по видеосвязи или в офисе. После собеседования делимся развернутой и честной обратной связью.

≈ в 2 раза

выросло количество сотрудников:
88 vs 144 человек в 2020 и 2021, а
сейчас нас 260+

95%

сотрудников успешно проходят
испытательный срок



80%

индекс вежливости в компании

Нестандартные каналы продвижения

Статьи, посты в соцсетях, спецпроекты с ВУЗами и карьерными платформами, сотрудничество с блогерами, выступления коллег в университетах и на курсах, участие в подкастах, etc.

Оценка соответствия ценностям компании и определение ведущей мотивации кандидата

Для проверки соответствия 7 ценностям компании у нас есть опрос, который наряду с оценкой hard и soft скиллов помогает нам сделать выбор в пользу кандидата.

2 года

средний стаж работы сотрудников, учитывая возраст компании (6,5 лет).



**Бизнес-достижения
в области внутренних
коммуникаций и
комфортной среды**



1

4 раза в год оцениваем eNPS. Средний показатель — **66,89**, что выше медианного индекса лояльности сотрудников в средних компаниях (eNPS 60).

2

В 2021 году запустили трекинг вовлеченности по международной системе Gallup. Текущий показатель — **4,46** из **5**.

3

А в этом году запустили **Talent review**. Эта система создает базу для принятия стратегических решений по работе с персоналом, выделяет таланты и поддерживает их развитие.



Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения

Активности

Устраиваем пицца-пятницы, отмечаем в офисе основные праздники, проводим корпоративы и турниры, события по карте интересов.



Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения

Ускоренная бюрократия

Готовим оформлениа, переводы, отпуска и прочие кадровые документы в кратчайшие сроки. У нас есть специалист, который готов проконсультировать в любое время по вопросам ТК РФ. А также есть несколько telegram-ботов, которые часто облегчают работу.

Бонусы и KPI

У всех сотрудников прозрачная и понятная бонусная система. Все KPI ориентированы на общий результат компании, поэтому учитывают не только доходность проектов, но и качественные показатели работы.



Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения

Возможности для удаленной работы

- Предоставляем сотрудникам ноутбуки на выбор (MacOS или Windows) и другие необходимые офисные принадлежности.
- Снимаем коворкинги в крупных городах России для коллег, которые предпочитают не перебираться в Москву.
- Открываем офисы в других странах.
- Стараемся делать экосистему дополнительных возможностей для всех сотрудников компании, вне зависимости от локации — в ДМС добавляем клиники крупных городов России, проводим онлайн-тимбилдинги и встречи на всю команду.



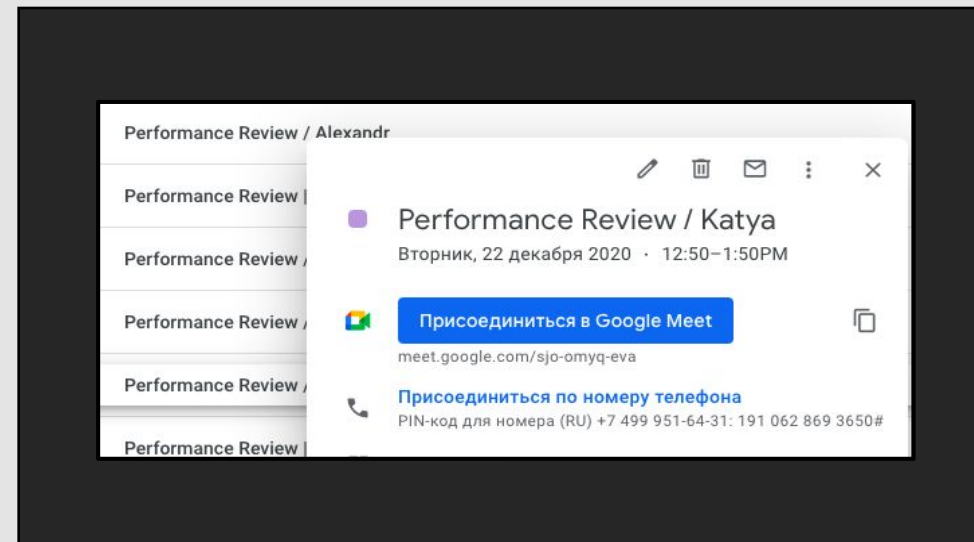
Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения



Карта интересов

На внутреннем сайте мы создали карту интересов. По клику на интерес сотрудник попадает в Telegram-чат, посвященный этой теме. У каждого чата есть лидеры – они инициируют дискуссии, организуют мероприятия. Примеры интересов с нашей карты: «Бьюти», «Мемы», «Йога», «Киберспорт», «Путешествия». На данный момент у нас 53 чата по интересам, из них около 30% активны еженедельно.



Система обратной связи

Сотрудники могут поделиться своими мнениями и переживаниями. Для этого мы организовали встречи с HR-менеджером после 1 и 3 месяца работы, опрос-оценку удовлетворенности, Performance Review дважды в год. Пожелания можно также оставлять в анонимном телеграм-боте.

Внутренние коммуникации и комфортная среда

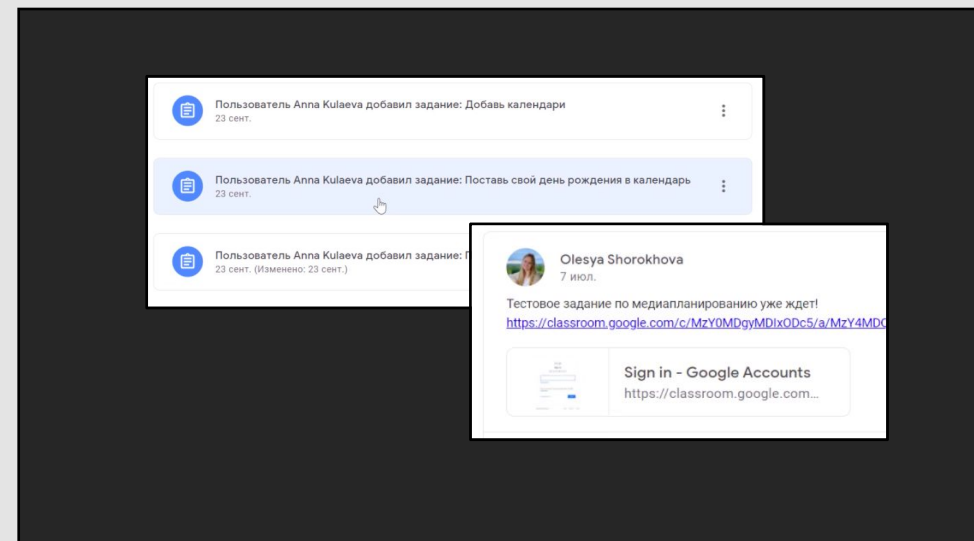
Бизнес-достижения



Онбординг 360

Онбординг в компании проходит в два этапа. Сначала HR-менеджер рассказывает новичку про процессы компании. Далее подключается руководитель и погружает в процессы отдела и первые рабочие задачи.

Дополнительно мы поддерживаем процесс неформального онбординга в культуру компании — например, сотрудник может выбрать себе наставника из любого отдела.



Обучение

В центре системы обучения — ИПР (индивидуальный план развития), который обновляется каждые полгода. В ИПР входят различные курсы, литература, вебинары.

Мы сделали википедию с гайдами по работе, которую постоянно обновляем. Регулярно проводим кросс-обучения от отдела к отделу.

C-level менеджерам и другим руководителям помогаем в поиске менторов из других компаний.

Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения



Соцпакет

Используем систему Benefits Cafe: сотрудники получают баллы, которые могут потратить по своему усмотрению. Среди опций есть ДМС, оплата фитнеса, сессии с психологом. Для сотрудников действует скидка в ресторан агентства "[Менталитет](#)", доступ к корпоративному Netflix и AmEDIATEKA, компенсации такси.



Свобода

Одобрям вертикальный, горизонтальный, и кросс-функциональный рост, открытие новых юнитов. Предоставляем командировки в наши филиалы (Индонезию, Малайзию и Казахстан), а также длительные отпуска (саббатикалы).

Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения

Мерч

Выпускаем и регулярно обновляем свой мерч — для нас это не только инструмент брендинга, но и способ повышения лояльности сотрудников и трансляции ценностей.



Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения

Ценности

Мы не придумывали корпоративную культуру. Мы просто делали любимое дело, и получился Go Mobile, который позже вырос в Go Ahead. Мы сделали опрос сотрудников по его результатам сформулировали 7 ценностей компании:

Развитие Люди

Дело Дом Атмосфера

Авантюризм Свобода

Наша миссия — бизнес-отражение наших ценностей



Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения

Экоинициативы

Еще в 2018 году по инициативе наших сотрудников мы начали собирать крышечки от молока. На данный момент мы сдаем на переработку: крышечки от молока, батарейки, тетрапаки, три вида пластика, бумагу, электронику и одежду.

Благотворительность

Мы создали направление Go Blago, не связанное с бизнесом. В рамках него помогаем благотворительным фондам и организациям.

В 2022 году коллаборировали с проектом «[Есть смысл](#)» для создания новогодних подарков нашим клиентам

Под защитой агентства находится благотворительный фонд «[Твое собачье дело](#)».

Отчетность

Каждый месяц HR-директор отправляет всем сотрудникам HR-отчет, в котором делится главными новостями от каждого отдела.



Список достижений по вкладу в развитие рынка



Достижения по вкладу в развитие рынка

Партнерство с ассоциациями

Мы являемся членами многих ассоциаций и участвуем в их деятельности: АРИР (Россия), ЦАРА (Казахстан), АБА

Собственная платформа

Создали собственную [бесплатную платформу mobile.wiki](#) с образовательным контентом в сфере мобильного маркетинга

Alma Mater

Наши бывшие сотрудники чаще всего занимают позиции руководителей отделов в других агентствах, хотя приходили в Go Mobile джунами. Мы создали чат «выпускников Go Mobile», чтобы поддерживать общение

Достижения по вкладу в развитие рынка

Активная образовательная деятельность

Наши эксперты делятся знаниями о диджитал маркетинге с аудиторией любого уровня подготовки и выступали в качестве преподавателей в таких digital-школах и университетах как [Volna Adindex](#), [NIMA \(MAED\)](#), [DSKUL](#), [RMA](#), [Asodesk Academy](#), НИУ ВШЭ и др.



Smart Events

01 👤

Raw Data

Выгружаем данные текущей аудитории с сегментацией по числу покупок, среднему чеку, и частоте приваком (медоль, устройства/платформенные характеристики).

02 🔗

Находим взаимосвязи между параметрами и признаками пользователей и собираем отдельные сегменты.

Пример сегментации: клиент часто покупает кофе

Пример сегментации: клиент заказывает в приложении по четвергам и субботам после 20:00

03 📁

Получаем отдельные сегменты аудитории

Пример

- Max rTV, в первый заказ покупает кофе, заказывает в приложении после 20:00
- Med rTV, заказывает кофе – ищет продукты, заходит в приложение по выходным

04 ⚙️

AppsFlyer

Создаем в системе аналитики отдельный ящик под атрибуты каждого сегмента. Мы запускаем Smart Event

05 🎯

Google

Настраиваем оптимизацию конверсий в Google UAC и Facebook на Smart Events



Достижения по вкладу в развитие рынка

Создание образовательных материалов

Мы регулярно выпускаем образовательные [статьи](#) про работу в диджитале. В материалах даем рекомендации как по рабочим инструментам, так и по формированию комфортной рабочей среды.

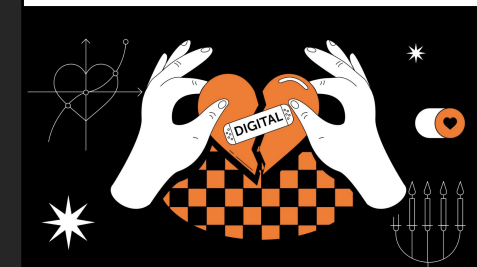
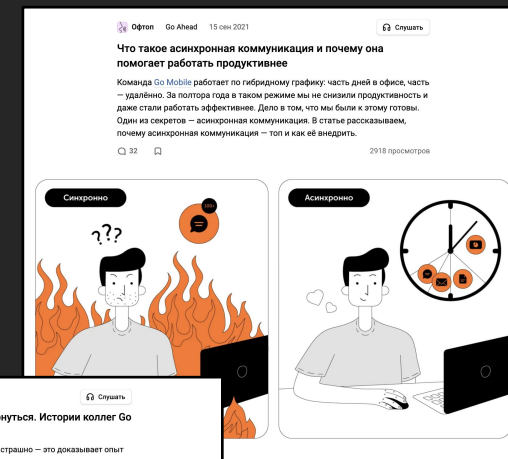
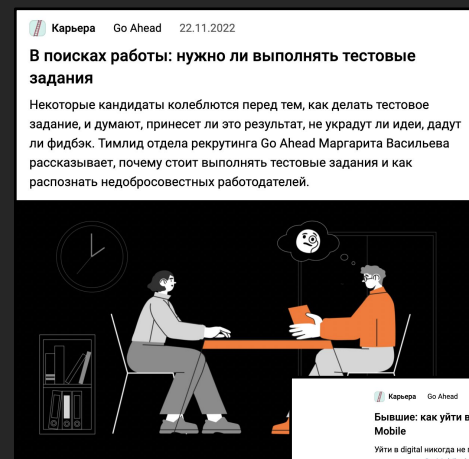
Примеры наших статей:

[Как избежать выгорания](#)

[Что такое асинхронная коммуникация и почему она помогает работать эффективнее](#)

[Правила digital-этикета](#)

[Как составить портфолио](#)



Исследования рынка

Провели исследование ["Как топ-менеджеры выбирают место работы"](#).

Наша команда опросила 50+ руководителей digital-рынка и выяснила, что топ-менеджеры компаний ценят в своей работе и какими способами эффективнее их привлекать.



Статьи

["Взгляд работодателя: нужно ли давать тестовые задания при приеме на работу"](#)

Мы разобрались, что думают о тестовых заданиях представители компаний и сами кандидаты на вакансии. Получился объемный материал, который мы разделили на две части. В первой статье рассказали о плюсах и минусах тестовых заданий для работодателя, а во второй поделились точкой зрения соискателей.



Заключение

Идентичность нашего бренда основана на заботе сотрудников друг о друге.

С момента основания компании мы одинаково сильно ценили коллег как друзей и как специалистов. На всех этапах масштабирования команды и процессов главной целью было сохранить атмосферу любви и взаимоуважения.

Конечно, мы давно не компания из 10-20-50 человек — нас кратно больше. С ростом бизнеса трансформируется и система HR-инструментов. С каждым годом она становится лучше и разнообразнее. Мы стараемся учесть все появляющиеся потребности наших сотрудников и изменение процессов компании в условиях быстрого роста.