

# HR-БРЕНД SALO

Брендформанс-агентство,  
в которое возвращаются

*Вот эти ребята за все отвечают*

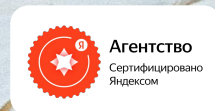
*Светлана*

*Александр*

*Ольга*

SALO

БРЕНДФОРМАНС  
АГЕНТСТВО



# 2019: создаем компетенцию контент-продюсеров

- менеджеры проекта с сильной экспертизой в контенте
- могут работать с контентом разных форматов: от текстов до сайтов, приложений и видео
- все компетенции и процессы для продюсеров мы разрабатывали сами, ровно как и учили первых специалистов

[Школа контент-продюсеров →](#)

[Заповеди продюсеров SALO →](#)

*Настя, контент-продюсер*

*Катя, контент-продюсер*

*Алина, контент-продюсер*

*Даша, контент-продюсер*

# 2022: выводим менеджмент-трафика в отдельное направление

- туда вошли ребята, которым было интереснее работать с цифрами и выявлять закономерности в перформансных кампаниях.
- работают в тесной связке с продюсерами: все участники процесса отлично понимают, какой контент приносит исчисляемую пользу бизнесу

*Полина,  
менеджер трафика*

*Эля, директор  
по трафику*

*Настя,  
менеджер трафика*

# Сейчас: восемь отделов, каждый отвечает за свое направление

## Аккаунт-менеджеры

Сопровождение проектов, развитие текущих клиентов

## New Business

тендеры, входящие запросы от новых клиентов

## Продюсеры контента

Менеджеры проектов с глубокой экспертизой в контенте

## Коммерческая редакция

Редакторы, авторы, корректоры, которые продают словами

## Дизайнеры

Визуальное оформление, иллюстрации, анимация, брендинг

## Трафик-менеджеры

Управляют трафиком в контентных и перформанс-проектах

## Отдел по работе с блогерами

Подбор блогеров, менеджмент проектов с лидерами мнений

## Бэкофис

Подбор блогеров, менеджмент проектов с лидерами мнений



*Диана, старший менеджер по работе с блогерами*

*Маша, офис-менеджер*

# Организация работы на проектах

Клиентский лист



## Строим команды, которые могут реализовать любой проект

Под проект набираются команды из специалистов каждого отдела, их предлагает руководитель: ориентируется на интерес сотрудника и загруженность. Такой подход позволяет каждому сотруднику расти и развиваться внутри своей специализации.

## Говорим открыто — и с сотрудниками, и с клиентами

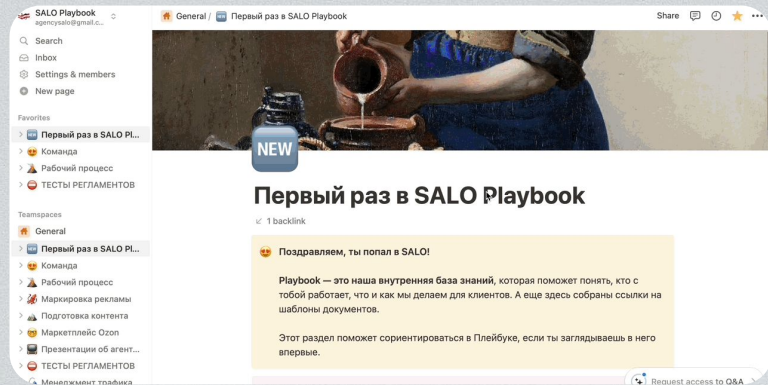
У нас можно спокойно поговорить с руководителем или топ-менеджментом агентства — высказать свои переживания, предложить идеи. Если сотрудник в проекте обоснованно считает, что мы не сможем принести клиенту пользу по независящим от нас причинам, мы можем предложить клиенту мирный расход.

## Есть прописанная схема действий по каждой типовой задаче

Это позволяет быстро онбордить сотрудников и, самое главное, обеспечивает спокойную работу на проектах — каждый точно знает, что входит в его обязанности.



# Процессы: SALO Playbook в Notion



Ход типовых задач; описание команды; вспомогательные инструкции по организации рабочего процесса

SALO

БРЕНДФОРМАНС  
АГЕНТСТВО

Эля,  
директор по трафику



Сергея, арт-директор

Света, исполнительный  
директор

# Работа: Pyrus

Формы для работы с бухгалтерией; реестр дебиторки; таск-трекер.

Через формы максимально автоматизируем процесс, чтобы облегчить работу сотрудникам. Например, если клиент заполняет бриф, он автоматически падает в виде задачи в Pyrus и идет по определенному маршруту.

# Бизнес + HR



**x1,5**


рост количества  
сотрудников

**x1,6**

рост общего объема заработной  
платы

**+ 20-30%**

рост  
зарплат



**В сравнении со средним уровнем заработных плат (данные HH.ru), предлагаемые зарплаты в SALO находятся на уровне «высокая» и «очень высокая»:**

- руководитель отдела: выше рынка на 25%
- контент-продюсер: в рынке
- редактор: выше рынка на 20%
- коммерческий автор: в рынке, для синьоров — на 10% выше рынка
- аккаунт-менеджер: в рынке

# Используем низкий порог входа во благо всех: помогаем начинающим специалистам сразу получать опыт и зарабатывать

## 1. В 2023-м году запустили направление digital-хелперов

Digital-хелпер — это стажер, который может присоединиться к команде, не обладая опытом работы в маркетинге. Хелперы решают легкие задачи, знакомятся со структурой работы и помогают старшим специалистам.

Для работы с хелперами мы создали отдельную среду в телеграм, а за каждый небольшой проект ребята получают выплаты. Когда в агентстве есть потребность в новых сотрудниках, в первую очередь мы идем к хелперам.

2. У нас хорошо проработана «схема роста»: берем на работу джунов и внутри «растим» их до уровня синьоров, а в отдельных случаях — до руководителей отделов.

*Катя, контент-продюсер*

*Саша, главред*





# Что кроме работы

*В штате SALO ребята из Санкт-Петербурга, Челябинска, Красноярска, Молдовы и других городов России. В связи с этим собрать команду в одном месте, значит сделать что-то масштабное. Вот, что мы делаем.*

## **Выезды в глэмпинг в Тверской области**

Три дня на природе, когда можно просто отдыхать и общаться. Ездим летом: живем на природе, готовим мясо, пьем все, купаемся в трех чистейших озерах, летаем на парашюте и выходим на воду с сапами.

## **Совместные корпоративы**

Для корпоративов придумываем основную тему, снимаем помещение и добавляем активности и «пассивности»: кавер-группы, караоке, кальяны, еду и напитки. Последний раз пригласили фокусника: парень произвел фурор.

## **Удаленные лекции ALSO**

Камерное мероприятие, на котором мы делимся своими знаниями не из рекламной отрасли. Заявить свою тему может любой, главное, чтобы она была в рамках УК РФ. Уже рассказывали про инвестиции, переезд в Венгрию, скоро будут встречи про ресейл одежды и вокал, а еще про то, как открыть магазин одежды.

*Фоток мало, у нас там детокс*



# Напоследок — история

*У нашего агентства есть одна очень крутая особенность: к нам возвращаются (и мы этому очень рады). На протяжении работы агентства было 5 таких случаев. Ребята уходили работать в бренд или в крупное агентство, но спустя несколько месяцев мы с радостью принимали их обратно.*

*Ушла, потому что хотела посмотреть, какие возможности есть на рынке. Приняла интересное предложение и в ходе работы поняла, что есть вещи, которые меня совсем не устраивают и которые в SALO казались чем-то само собой разумеющимся.*

*Например, это касается человеческого отношения коллег. В SALO я привыкла, что какая бы \*\*па не была на проекте, ты чувствуешь, что команда с тобой. В месте, куда я ушла этого не было.*

*Есть еще мелочи, связанные с лишней бюрократией. Я поняла, что в SALO есть процессы, которые облегчают работу. В новом месте многие процессы были ради процессов: половина времени я тратила на согласования и дерганье.*

**© Эльмира Хайсарова, директор по трафику**



Спасибо! :)



*Великолепный отдел  
клиентского сервиса*

SALO

БРЕНДФОРМАНС  
АГЕНТСТВО