

# ПРИВЕТ, МЫ CEDRO!

( международное )  
диджитал-агентство

**OHAC**

# ДАВАЙТЕ ЗНАКОМИТЬСЯ

( мы — 36 крутых спецов )

Создаём цифровые продукты и сервисы для web 3.0, недвижимости и e-commerce. На рынке уже пять лет. За это время выросли от микрокоманды из шести человек до полноценного агентства с отделами и своей корпоративной культурой.

# СЕЙЧАС У НАС ТРИ ОТДЕЛА



производство

Тут разработчики, дизайнеры и менеджеры. В общем — все, кто работают на проектах.



продажи

Сюда входят все сейлзы и частично наш директор по развитию — он подключается, когда нужен экспертный бриф.



маркетинг

В отделе один человек — пиар-менеджер/редактор. Плюс ему помогают директор по развитию и арт-директор.



# ВСЯ КОМАНДА — ПОЛНОСТЬЮ УДАЛЁННАЯ

Наши сотрудники живут в Армении, Сербии, Турции, Грузии, России, Венгрии, Швеции и Тайланде. Но это не мешает нам эффективно работать, потому что у нас есть выстроенные процессы, регламенты, удобные корпоративные сервисы и комфортный вайб.

 АРМЕНИЯ

 СЕРБИЯ

 ТУРЦИЯ

 ГРУЗИЯ

 РОССИЯ

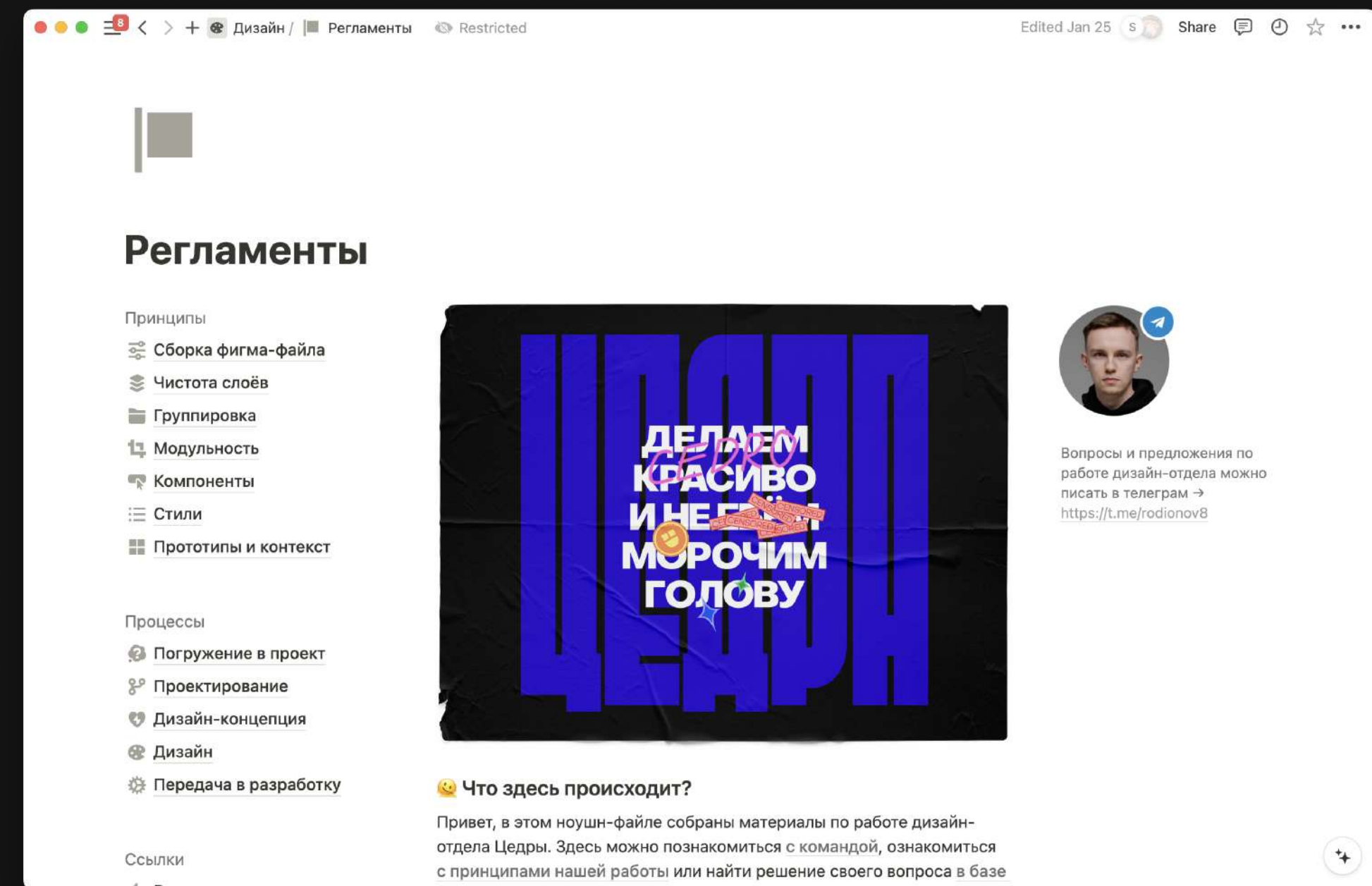
 ВЕНГРИЯ

 ШВЕЦИЯ

 ТАЙЛАНД

# CEDRO — ЭТО РАБОТОДАТЕЛЬ МЕЧТЫ. БЕЗ ШУТОК

Наша фишка — это максимально неформальная коммуникация внутри команды. У нас есть выстроенные процессы, но нет суровых руководителей и гнетущей корпоративной культуры. Каждый может открыто высказать своё мнение или смело пошутить. Поэтому у нас почти нет текучки, а средний стаж работы в компании — 3 года.



# НАШ ГЛАВНЫЙ ПРИНЦИП НАЙМА: ЧТОБЫ КОМАНДА И КАНДИДАТ МЭТЧИЛИСЬ ПО ВАЙБУ

Конечно, мы смотрим и на скиллы, и на зарплатные ожидания, и на соотношение первого и второго. Но вайб всё равно решает. Мы лёгкие, понятные, открытые и любим жёстко пошутить. Если человек привык к формальному корпоративному общению — ему с нами будет некомфортно.





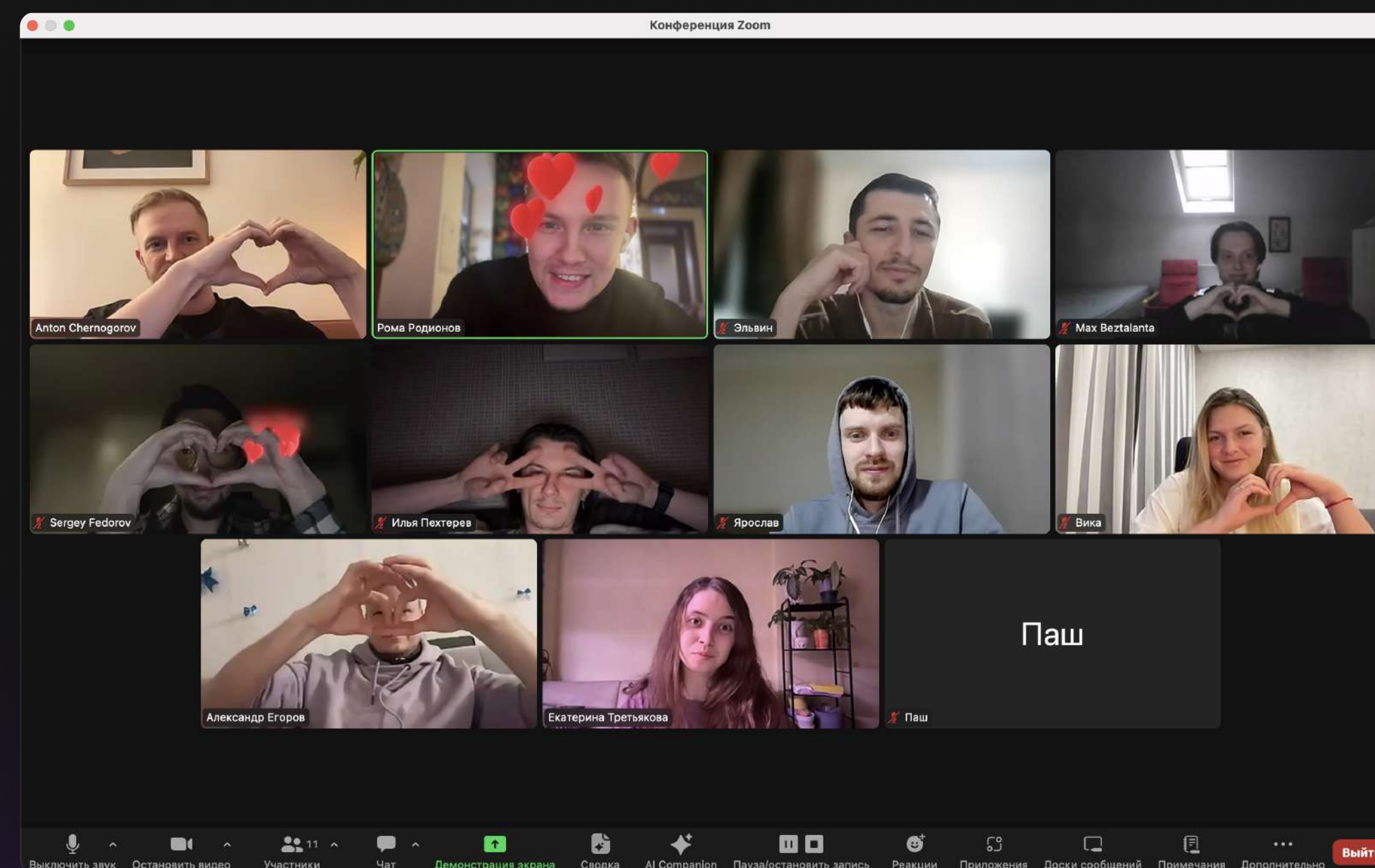
# ДАЖЕ ЕСЛИ ЧЕЛОВЕК НЕ ПОДОШЁЛ — ВСЁ РАВНО СТАРАЕМСЯ ДАТЬ ЕМУ ПОЛЬЗУ

- Отвечаем вообще на всё отклики: как-то наш арт-директор потратил две недели и все свободные вечера, чтобы разобрать 1,5 тысячи сообщений в телеграме;
- Всегда даём индивидуальную обратку: объясняем, что именно не подошло и какие скиллы ещё нужно прокачать;
- Остаёмся на связи: если не сложилось в этот раз — всё равно добавляем кандидата в базу, чтобы связаться с ним позже;
- А иногда — разбираем отклики в прямом эфире на ютубе и подсказываем, как добить портфолио.



# МЫ ЛЮБИМ, ЦЕНИМ И БЕРЕЖЁМ СВОИХ РЕБЯТ

- Помогаем влиться в команду: у нас есть чёткие регламенты по онбордингу и менторство в первый месяц;
- Создаём условия, чтобы они росли в скиллах: оплачиваем обучение, постоянно пересматриваем компетенции и составляем индивидуальные планы развития;
- Регулярно повышаем зарплаты по результатам ревью — в среднем на 30% в год;
- Обучаем сотрудников внутри студии: приглашаем экспертов, проводим внутрикомандные встречи для обмена знаниями и вместе учим английский на корпоративных занятиях;
- Спокойно относимся к дэй-оффам по болезни, семейным обстоятельствам или если нужно просто выдохнуть;
- Поддерживаем атмосферу, в которой приятно работать: руководители не строят из себя больших боссов, а сотрудники — сами проявляют инициативу.





**БИЗНЕС-  
ДОСТИЖЕНИЯ  
АГЕНТСТВА**



# В 2023 И 2024 МЫ РОСЛИ В КОМАНДЕ, А КОМАНДА — В ДЕНЬГАХ

За год мы наняли 12 человек. Это плюс 50% к команде. А ещё подняли зарплаты — в среднем на 30% каждому сотруднику.

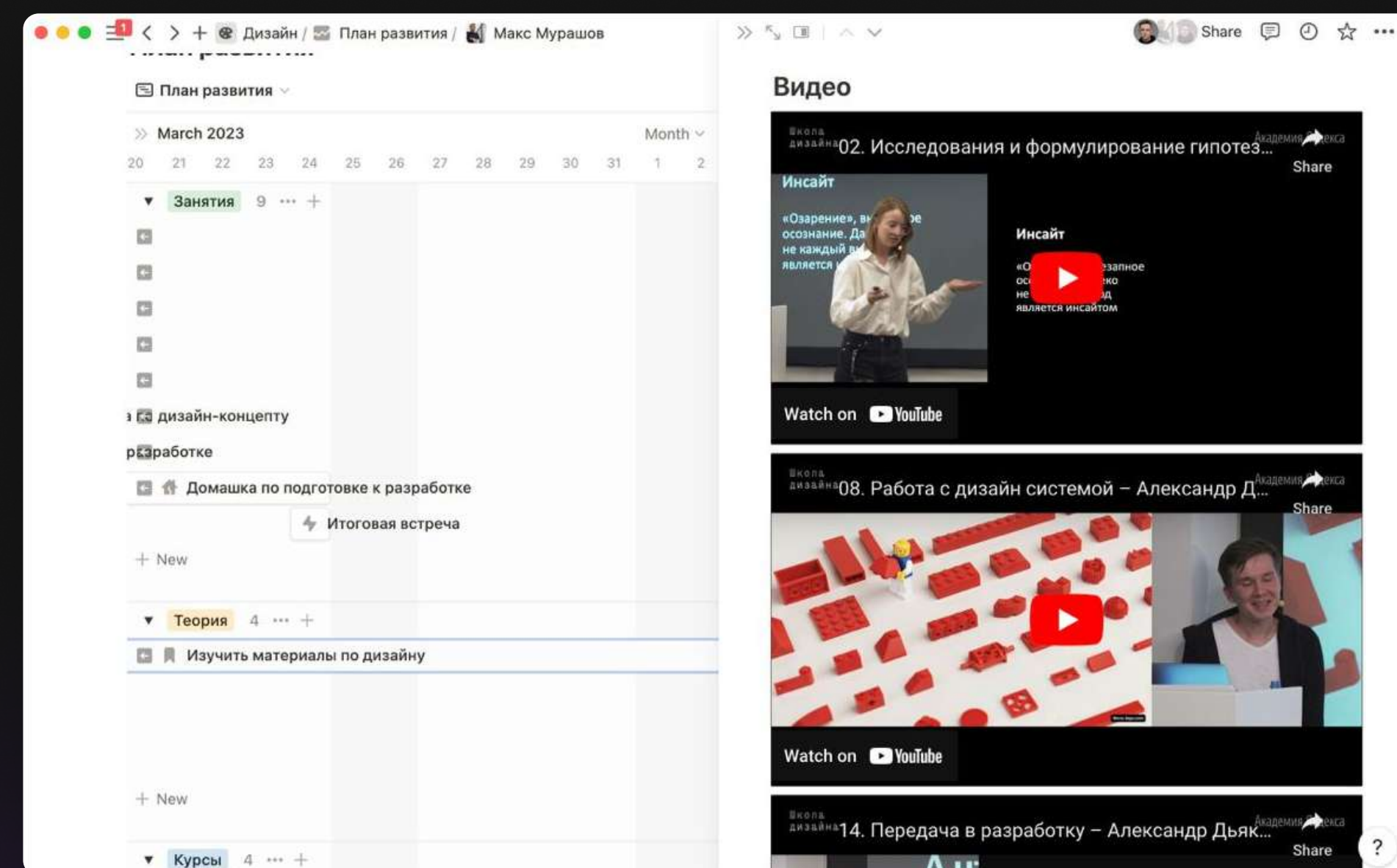
# ОБУЧАЛИ КОМАНДУ

индивидуально

Если сотруднику нужно было освоить новый софт или скилл — мы искали наставника внутри команды или покупали обучение. Например, один из наших дизайнеров прошёл курс по Webflow, получил повышение и стал старшим дизайнером.

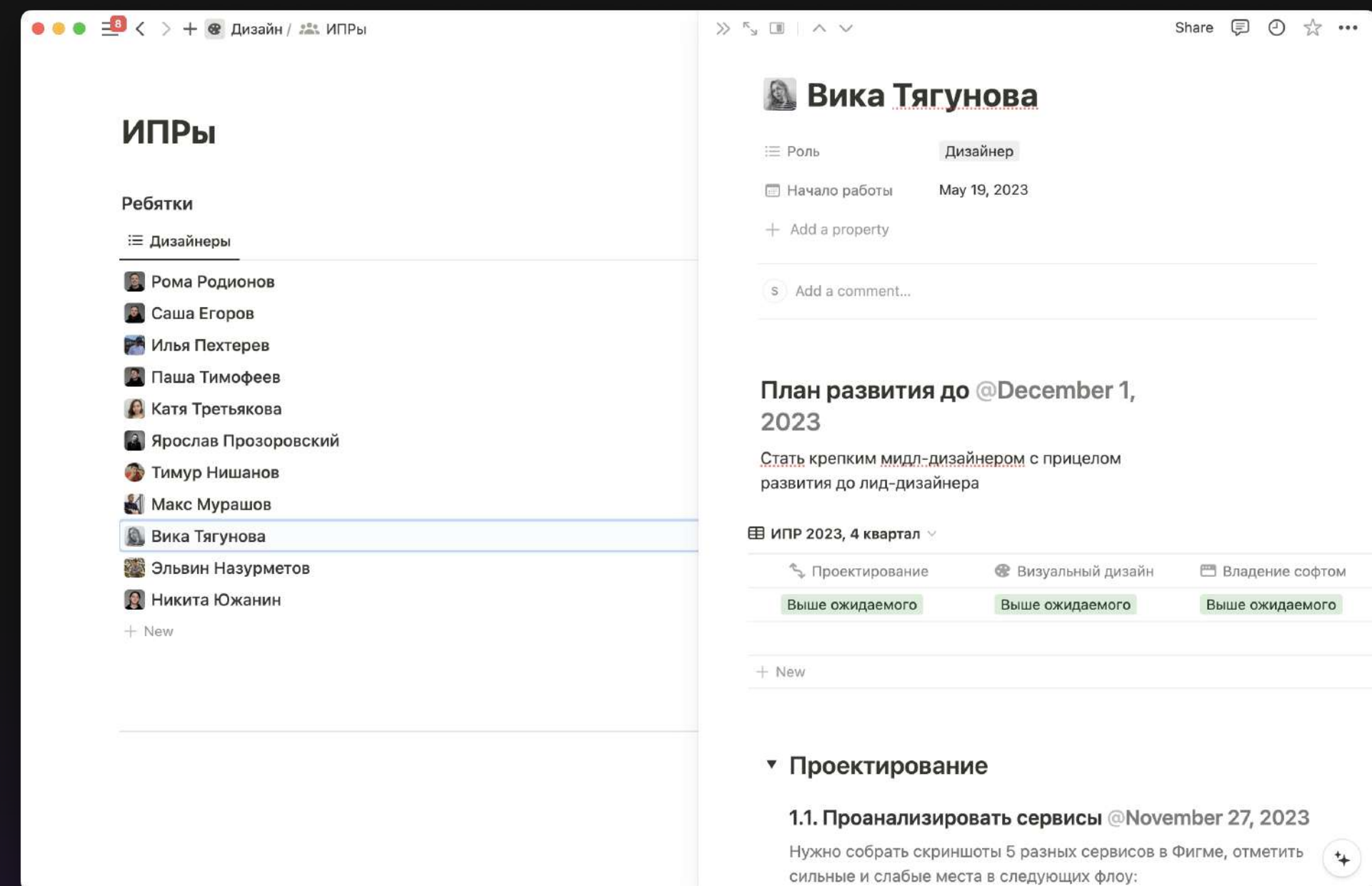
в группе

Весь год учили английский с корпоративным преподавателем. Приглашали экспертов читать лекции сотрудникам и делились опытом друг с другом. Например, дизайнеры делали презы и рассказывали, чему недавно научились. А разработчики — обучали менеджеров тестированию, чтобы те могли проверять макеты и вёрстку.



# ВЫСТРОИЛИ ПОНЯТНУЮ СИСТЕМУ РОСТА — С ГРЕЙДАМИ И ИПР

У каждого дизайнера есть индивидуальный план развития — с заданиями и списком литературы. Ревью по ИПР — раз в полгода. Если сотрудник показывает хорошие результаты — мы поднимаем ему зарплату.

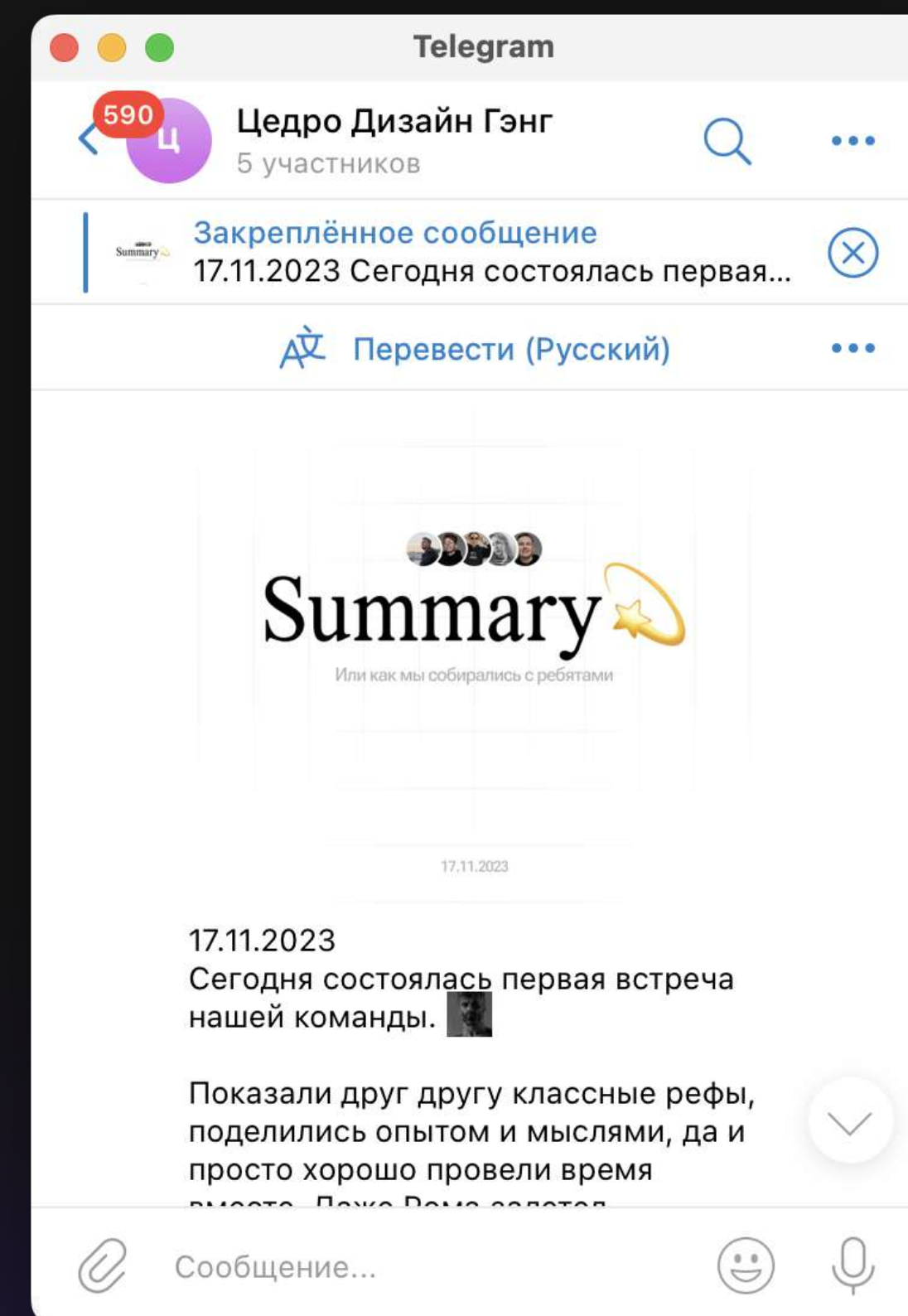




# МЕНЯЛИ ОРГАНИЗАЦИОННУЮ СТРУКТУРУ

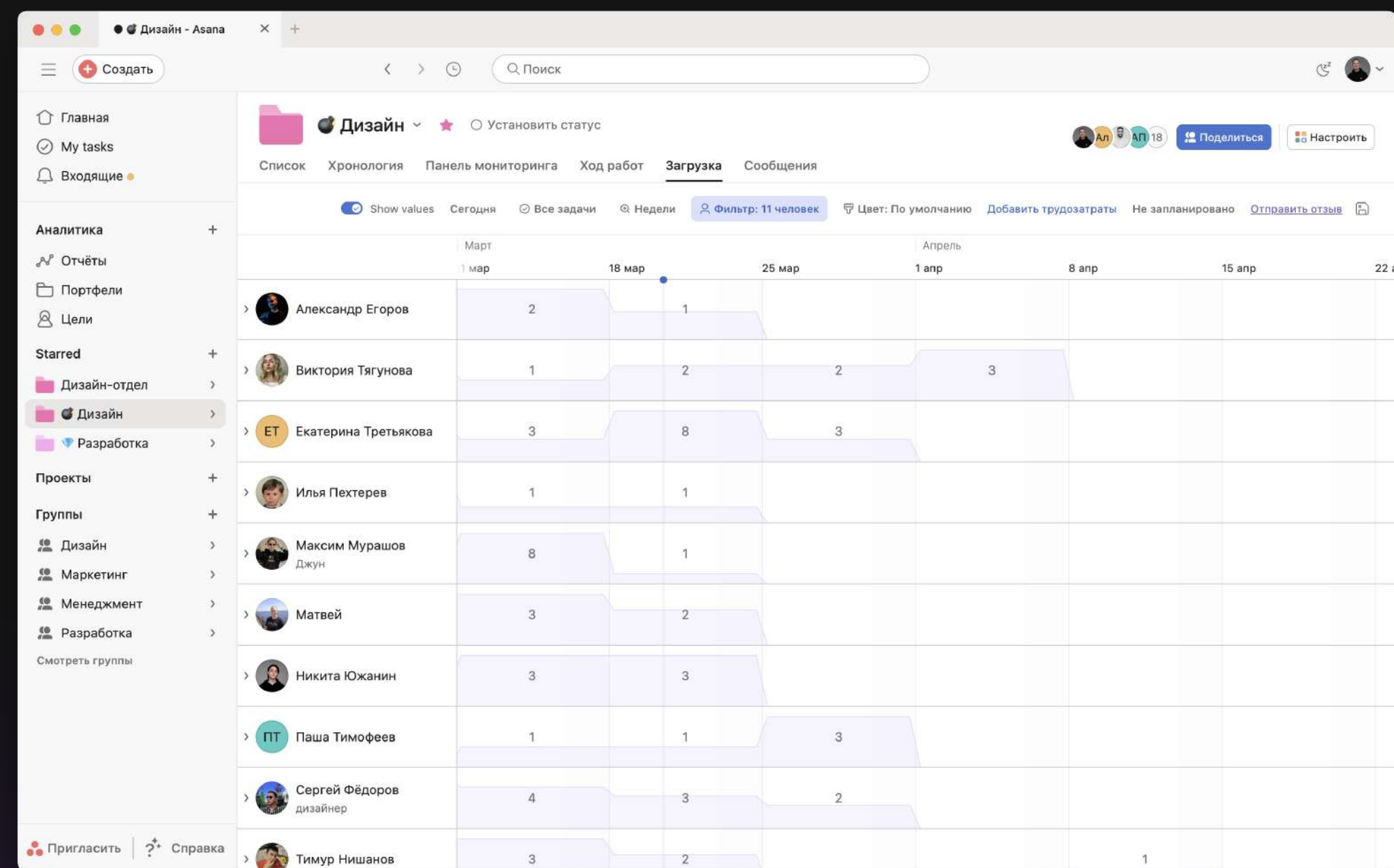
В разработке — выделили бэкенд в юнит. А в дизайне — начали работать в микрокомандах. Теперь у каждого лида есть несколько подопечных — мидл и джуниор-дизайнеров, которым он помогает с проектами и ИПР.

Как итог — лиды прокачивают менеджерские скиллы. Остальные дизайнеры — получают ещё больше фидбэка. Плюс мы немного разгрузили арт-директора.



# СОЗДАВАЛИ УСЛОВИЯ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ

Перешли с Notion на Asana, чтобы менеджерам было удобнее оценивать загрузку на проектах. А ещё заменили зум и телегу дискордом — с ним проще переключаться между созвонами и сложнее отвлекаться на личные переписки и каналы с мемами.





# ВЕСЕЛИЛИСЬ ВМЕСТЕ

Встречались в разных странах: Армении, Венгрии, Турции и Сербии. И проводили время всей командой или отделами онлайн. Например, играли в Манчкин или Gartic Phone. А разработы — плотно подсели на онлайн-шашки.

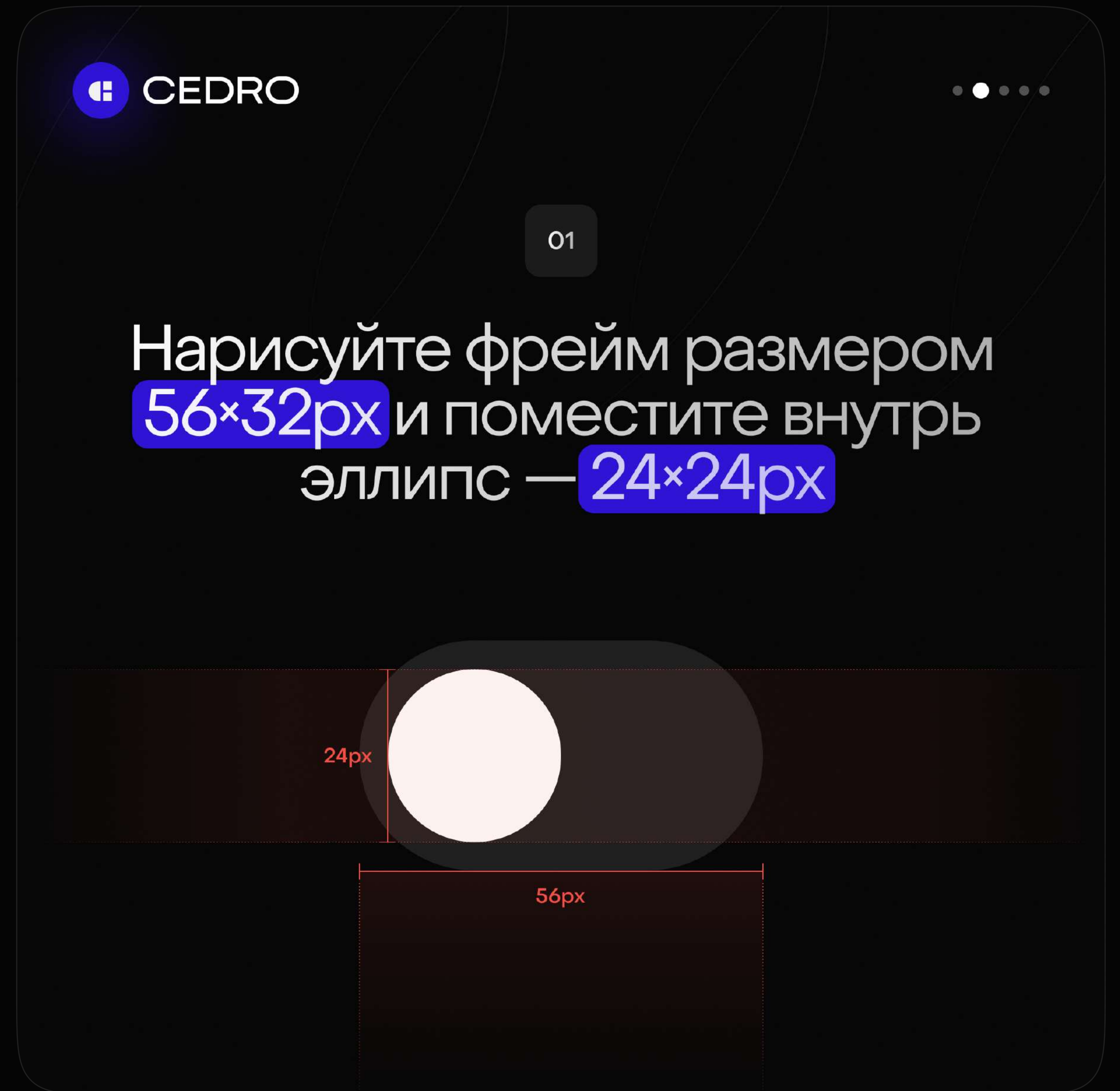




# РАЗВИВАЛИ СВОЙ HR-БРЕНД

через телеграм-канал курилка цедры

Постили tutorиалы, делились кейсами и рассказывали, как у нас работается. А ещё публиковали вакансии и получали тонну комментариев с просьбой взять к нам на работу.



# РАЗВИВАЛИ СВОЙ HR-БРЕНД

через ютуб-каналы sedro

Делали видеоразборы макетов от подписчиков, вели лекции и мастер-классы и приглашали на эфиры гостей из индустрии. Как результат — большинство кандидатов уже слышали про нас, регулярно смотрят видео и заранее влюблены в наш вайб.



ПРЯМОЙ ЭФИР · 22 МАРТА В 18:00



Рома Родионов арт-директор в Sedro



Олег Александров дизайн-директор в Max

как за пару лет стать  
дизайн-директором  
*и не потерять себя по пути*



# РАЗВИВАЛИ СВОЙ HR-БРЕНД

через спецпроекты

Осенью 2023 запустили Качалку — реалити-шоу для молодых студий, чтобы помочь им прокачать бизнес. А параллельно рассказывали, как у нас выстроены процессы и как вообще работается в Cedro.

# КАЧАЛКА



Partners' Club by **AGIMA**  CEDRO duo sapiens<sup>+</sup> **snp** **DSGNERS!**

# ПОТРАТИЛИ НА ПОИСК ДИЗАЙНЕРОВ 0 РУБЛЕЙ

Публиковали вакансии только в Курилке и не покупали промо. Максимальное количество откликов на одну позицию дизайнера — 1,5 тысячи.



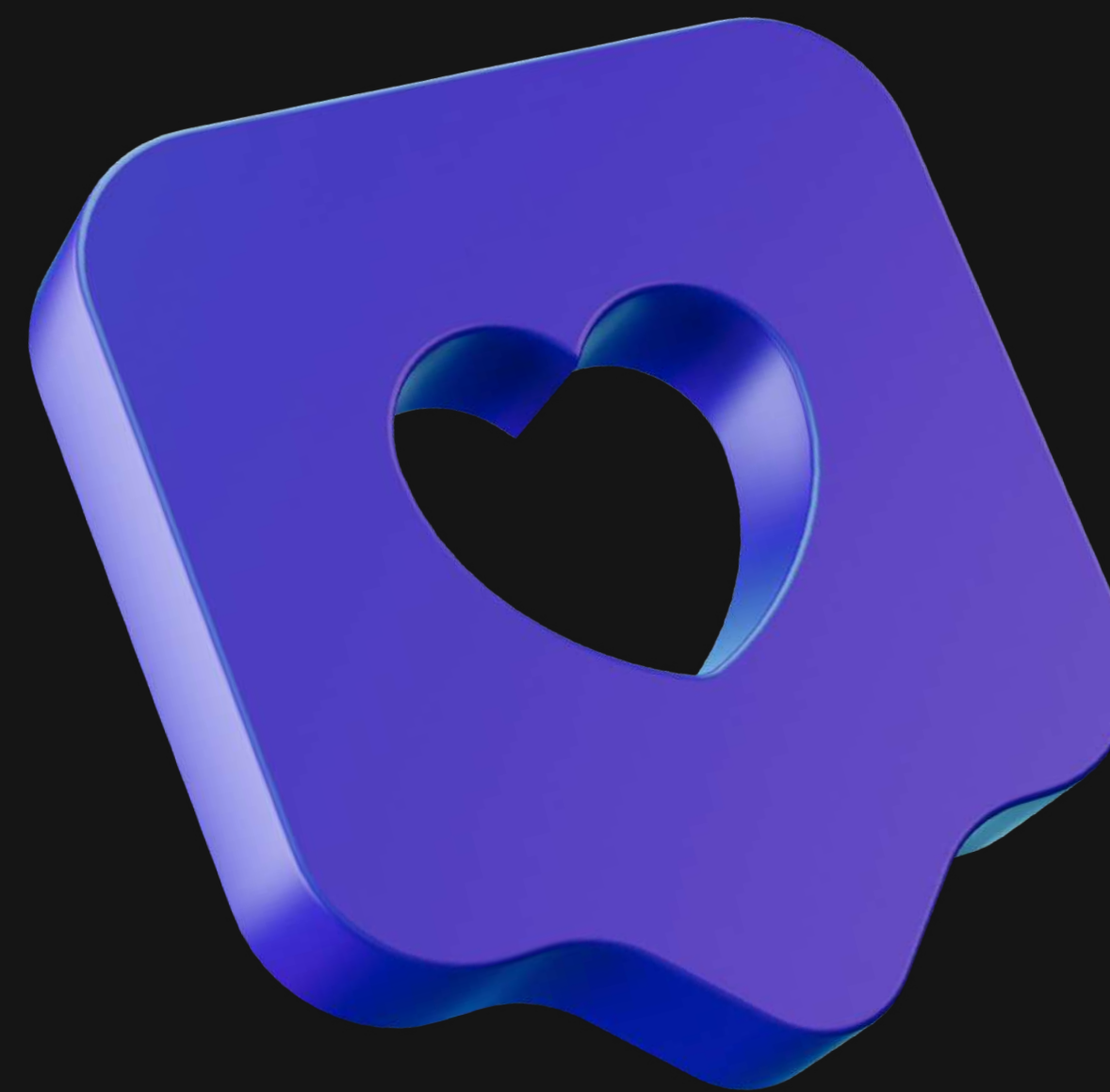
# ИЩЕМ ГРАФИЧЕСКОГО ДИЗАЙНЕРА

По всем вопросам пишите Роме



# ВЛЮБЛЯЛИ В СЕБЯ

Мы не раз слышали, что у нас есть своё неуловимое обаяние. Описать и объяснить его не можем даже мы. Но существование цедровойба — это факт. С нами всегда тепло, весело и как со старыми друзьями, которых знаешь тысячу лет. Это ощущается везде — через наши посты, статьи, эфиры и на интервью.



**ВКЛАД В РАЗВИТИЕ  
СЕКМЕНТА РЫНКА**



# В ЭТОМ ГОДУ МЫ МОЩНО ДРАЙВИЛИ ИНДУСТРИЮ В РЕАЛИТИ-ШОУ КАЧАЛКА

Помогали молодым студиям в том числе вопросам найма, управления командой, удержания сотрудников, маркетинга и HR-бренда. Например:

- CEO SNP Антон Бондарь читал лекции про жизненный цикл студии и рассказывал, как выстраивать управление;
- Наш арт-директор Рома Родионов — как организовать дизайн-команду, которая будет работать эффективно;
- Директор Partners' Club by AGIMA — как поощрять сотрудников, растить зарплаты и расширять команду;
- А наш пиар-менеджер Настя Солуянова — как выстроить маркетинг, чтобы прокачивать HR-бренд.

## МАРКЕТИНГ. КЕЙС CEDRO





# ВЕЛИ ЭФИРЫ С ЛИДЕРАМИ ИНДУСТРИИ

И говорили о том, как эффективно управлять командой, а ещё нанимать и обучать сотрудников. Например:

- С фаундером Duo Sapiens Максом Десятых обсуждали развитие дизайнеров;
- С Максом Авдеевым из студии МАХ — чем живут студии;
- С Евгением Яровым из Pragmatica — найм дизайнеров и выживание в кризис.

курилка cedro

(прямой эфир)

чем живут  
студии и что  
такое *хороший*  
арт-дирекшн

5 августа в 17:00

cedro × max

# ДЕЛИЛИСЬ С РЫНКОМ ЭКСПЕРТИЗОЙ В ПОСТАХ И СТАТЬЯХ

Например, рассказывали, какие программы и сервисы помогают команде работать эффективнее. Какие у нас есть корпоративные плюшки. И что мы внедряем, чтобы сотрудники долго могли развиваться внутри компании. А ещё — писали статьи по мотивам лекций в Качалке. Например:

- Жизненный цикл студии и роли CEO;
- Как вести управленческий учёт;
- Как выстроить работу дизайнеров.

КАЧАЛКА  
КАК ВЫСТРОИТЬ РАБОТУ ДИЗАЙНЕРОВ

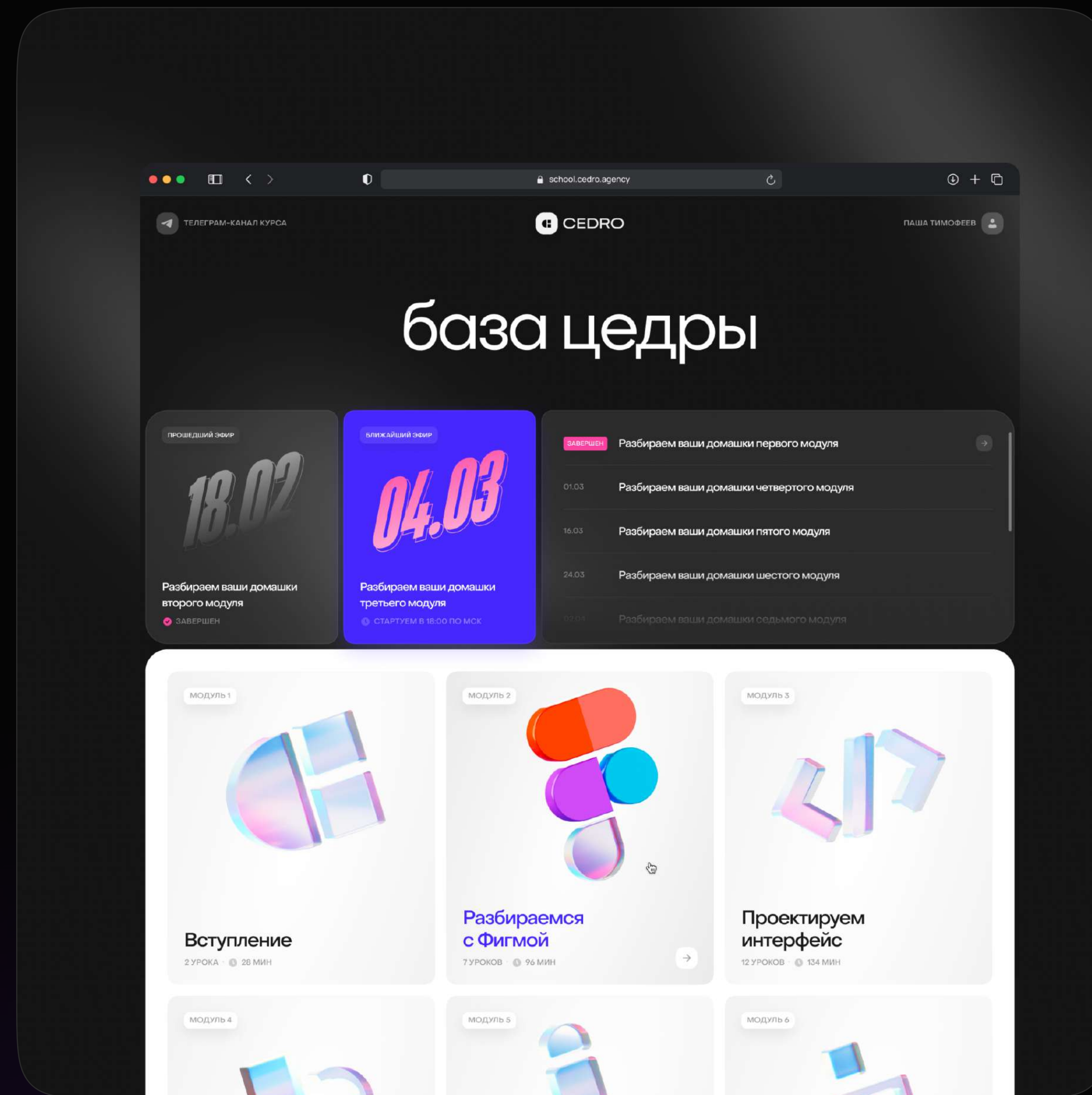




# БУДЕМ ГОТОВИТЬ КРУТЫЕ КАДРЫ

База — это наша школа UI/UX-дизайна. Стартует — весной 2024. Будем показывать, как всё работает в живой студии. В суперкоротких видео объяснять, как у нас выстроены процессы. Делиться доступом к нашим гайдам, регламентам и шаблонам. А в формате интенсивов — разбирать по одному процессу, но в деталях. С живыми эфирами, проверкой домашек и в связке с нашими дизайнерами.

После Базы дизайнеру не придётся учиться всему заново на реальной работе. Как итог — на рынке будет больше квалифицированных кадров.



# THAT'S ALL

Мы должны победить, потому что наш HR-бренд мощно выстрелил в 2023: мы гремим в диджитал тусовке, а работать у нас хотят тысячи дизайнеров. Доказательство — 1,5 тысячи откликов только одну вакансию. А ещё мы суперкомфортный работодатель: создаём сотрудникам классные условия для работы и помогаем развиваться. И главное — мы драйвим индустрию: показываем, как качать HR-бренд, эффективно управлять командой и влюблять в себя.