

goahead

# HR-бренд Go Ahead



# Краткая справка об агентстве в разрезе HR

Наша команда не придумывала корпоративную культуру. Просто делали любимое дело, и получился Go Mobile, который позже вырос в Go Ahead. Мы сделали опрос среди гоуллег и выделили 7 ценностей компании:

Атмосфера

Дело

Развитие

Свобода

Люди

Авантюризм

Дом



7 лет

лет на рынке

20

отделов

350

сотрудников

5

компаний

8

продуктов

Офисы в 4

странах

27 лет —

средний возраст

Рост x2

каждый год

Входим в топ

20

работодателей на hh.ru

# Бренд работодателя

Одни из наших основных ценностей — это рост и развитие.

У нас есть рост на любой позиции, даже руководящей. Директор может стать C-level, а C-level — партнером компании со своим опционом. Карьерные перспективы мы обычно обсуждаем на Performance Review. Но всегда можно обратиться к своему эйчару и руководителю и обсудить этот момент, не дожидаясь встречи.

Обучение

Матрица компетенций

Performance Review

ИПР\*\*

Горизонтальное и вертикальное развитие

\*\*Индивидуальный план развития

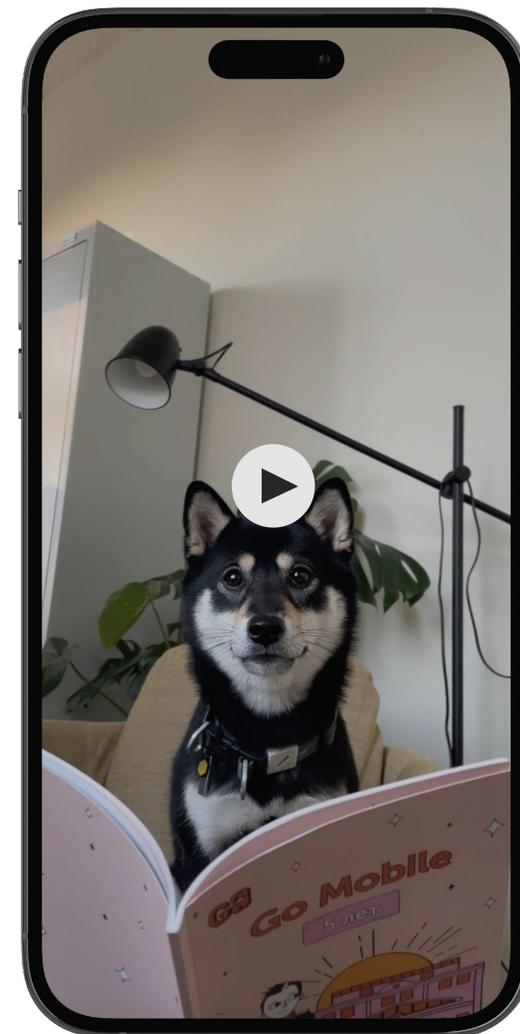
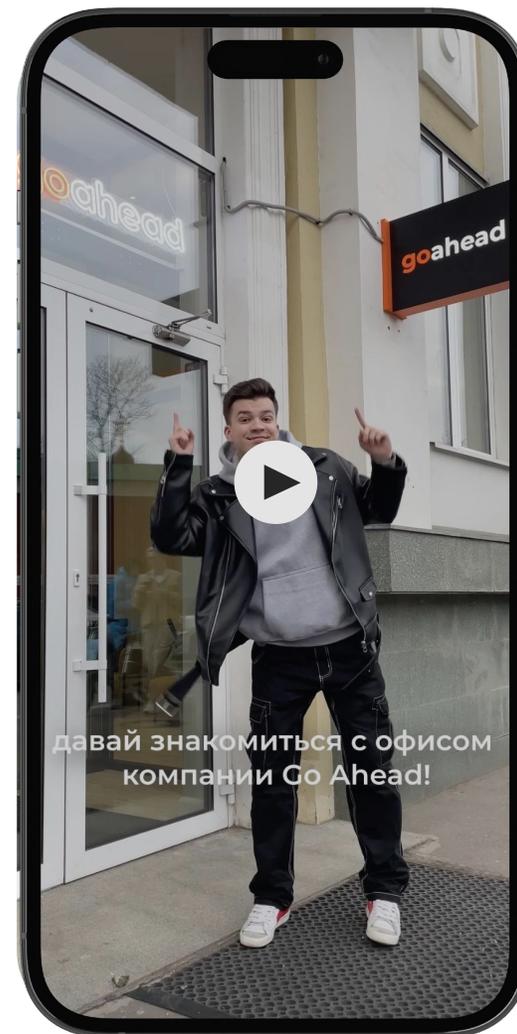


Мы искренне убеждены, что агентство — это люди, поэтому бережем каждого. Если у сотрудника есть запрос на смену сферы деятельности или фокуса задач, мы ему предлагаем варианты **кроссфункционального** перехода\* внутри компании.

\*См. [статью](#) про кроссфункциональный переход

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

Подробнее о работе у нас можно  
узнать [на карьерном сайте](#)



# Бизнес-достижения в области найма



# Обзор достижений в области найма

Бизнес-достижения

## Наши достижения за 2023 год:

На **30%**

больше стал штат сотрудников 2023 году

За **2** месяца

мы закрыли вакансии СМО и CFO

**80%**

индекс вежливости hh.ru

В **3** раза

увеличились отклики в HR-боте (из наших соцсетей и рекомендаций коллег/партнеров)

Запустили «Интенсив по мобильному маркетингу» от Go Mobile, на котором бесплатно делимся знаниями о мобильном маркетинге с участниками. После прохождения интенсива делаем оффер на начальные позиции в Go Mobile.

## Нестандартные каналы продвижения

Мы пишем [статьи](#), делаем спецпроекты и коллаборации с джоб-порталами, рассказываем про HR не только в [подкастах](#) и на вебинарах, а также на профессиональных конференциях и мипатах.

Мы активно ведем свои соцсети и регулярно публикуем дайджест вакансий, [Reels](#) про работу и посты про маркетинг.

Регулярно посещаем карьерные мероприятия в ВУЗах, а также приходим с гостевыми лекциями и интерактивными занятиями. Сотрудничаем с обучающими платформами, такими как:

Skillbox  нетология Яндекс Практикум

Платформы предлагают своим студентам рассмотреть наши вакансии и отправляют заинтересованных кандидатов в отдел рекрутинга.

# Процесс найма и комфортное общение с кандидатами

Бизнес-достижения

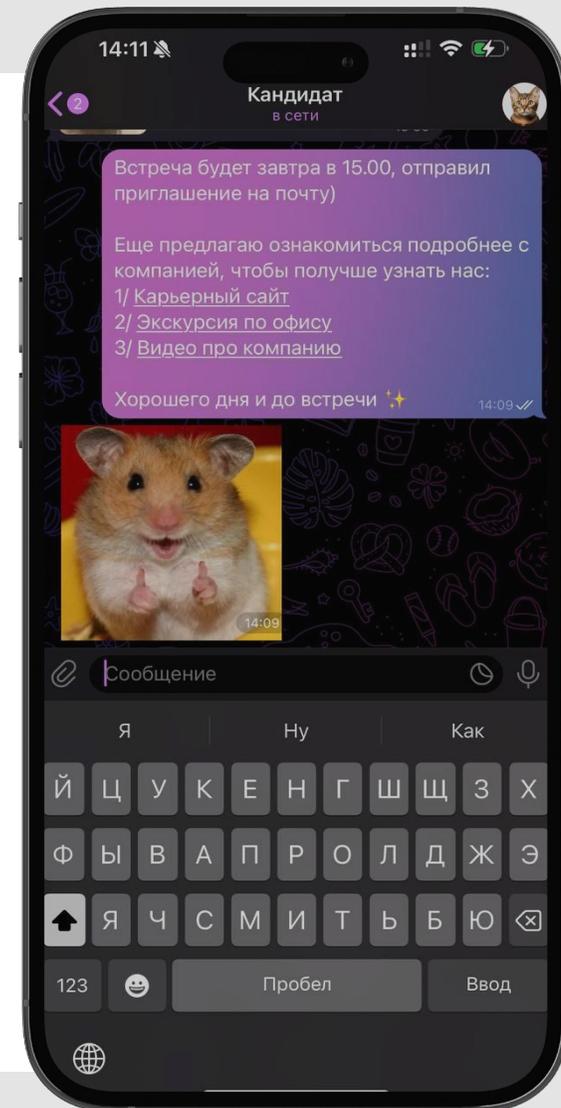
У нас несколько каналов для коммуникации с кандидатами:

- мы используем различные джоб платформы, такие как HeadHunter, Хабр Карьера, Geekjob, Эйч, LinkedIn;
- публикуем вакансии в тематических Telegram-каналах;
- сотрудничаем с ВУЗами и публикуем анонсы и вакансии в их сообществах;
- многие резюме приходят к нам в HR-бот, обычно такие кандидаты находят вакансии в наших соцсетях или по рекомендации.

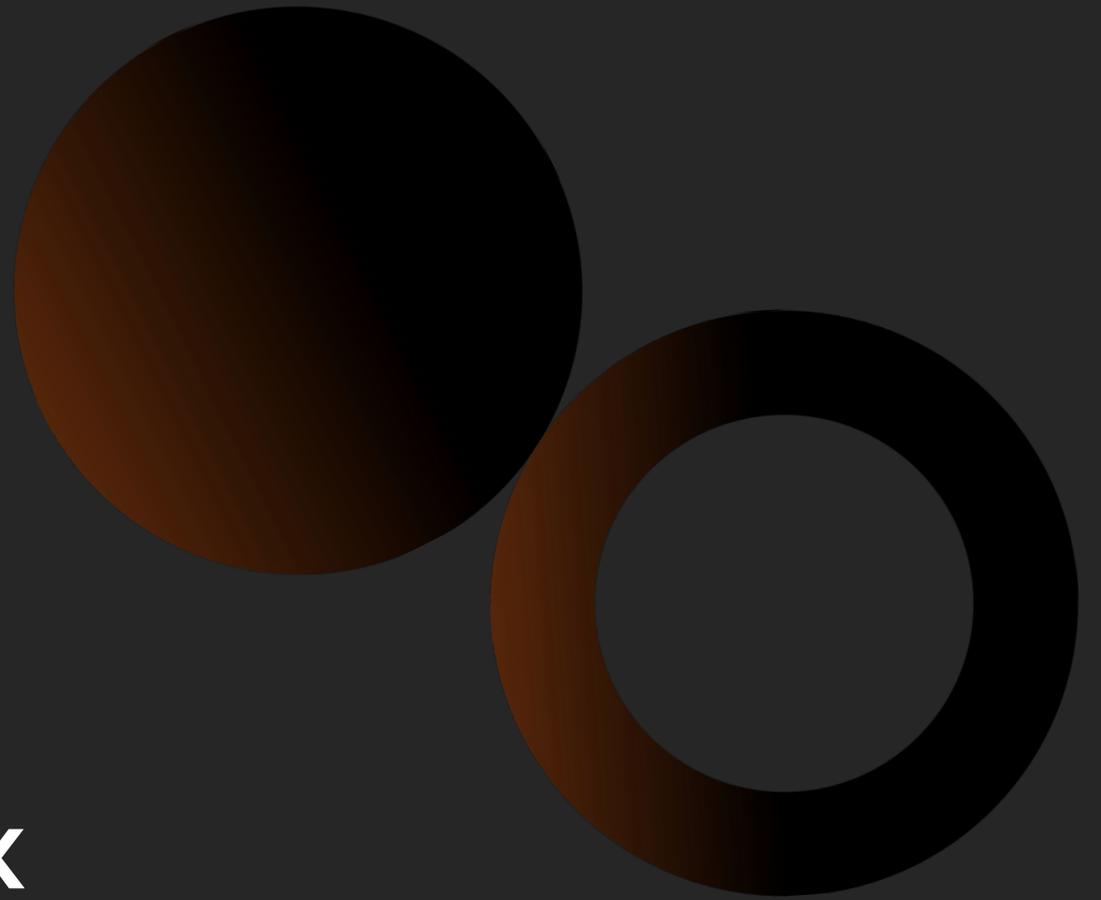
Отвечаем на все письма кандидатов в течение 24-х часов, ведем коммуникацию в удобном для соискателя формате — можно как приехать в офис и заранее увидеть будущих коллег, так и назначить видеовстречу, находясь в любом удобном месте.

Мы ведем работу в Хантфлоу, поэтому о каждом кандидате у нас сохраняется информация. Процесс подбора обычно состоит из тестового задания и 2-3 собеседований. Перед интервью отправляем кандидатам материалы о нас. А с фидбеком возвращаемся в течение 3-х дней. После собеседований мы обязательно возвращаемся с обратной связью с нешаблонными ответами.

Честно говорим, что было хорошо, а где есть зоны для роста.



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



### 01

Обновили Performance Review и систему оценки. Добавили индикаторы выгорания и выстроили последующую работу с ними.

### 02

Обновили соцпакет. Улучшили ДМС, дополнили спортивные активности, а к психологу теперь можно обратиться не только онлайн, но и оффлайн в офисе.

### 03

Каждый год мы проводим награждения “Человек квартала” и “Человек года”. В 2023 добавили номинацию “Команды года”. За год наградили 79 человек в номинации “Человек квартала”, 10 человек в “Человек года” и 159 человек в номинации “Команды года”, из них 23 человека получили призовые места, остальные – подарки за участие.

### 04

Сделали регулярные активности в офисе с преподавателями, такие как йога, занятия по публичным выступлениям, разговорный клуб по английскому языку.

# Внутренние коммуникации и комфортная среда

Мы работаем в 6-тиэтажном особняке на Остоженке по гибриднему формату. Помимо рабочей зоны, у нас также есть лекторий, комфортные переговорки, зоны отдыха, бар и терраса на крыше.

## Возможность работать из разных точек мира

Главный офис находится в Москве, но также есть в Нижнем Новгороде, Алматы, Джакарте, и Куала-Лумпуре. Сотрудники, которые не привязаны к московскому офису, могут согласовать переезд в другое наше гео со своим руководителем и эйчаром.



# Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения

## Онбординг и адаптация

Первый день каждого новичка начинается с ознакомительной беседы с HR, а при офлайн-посещении еще и экскурсией по офису. Первые задачи — тоже от HR и с элементами геймификации. Новый сотрудник учится пользоваться основными инструментами: таск-менеджером, календарем и т.д.



В приветственном письме сотрудник пишет 3 факта о себе, один из которых ложный. Остальные коллеги угадывают, что неверно. Так происходит более близкое знакомство.



# Внутренние коммуникации и комфортная среда

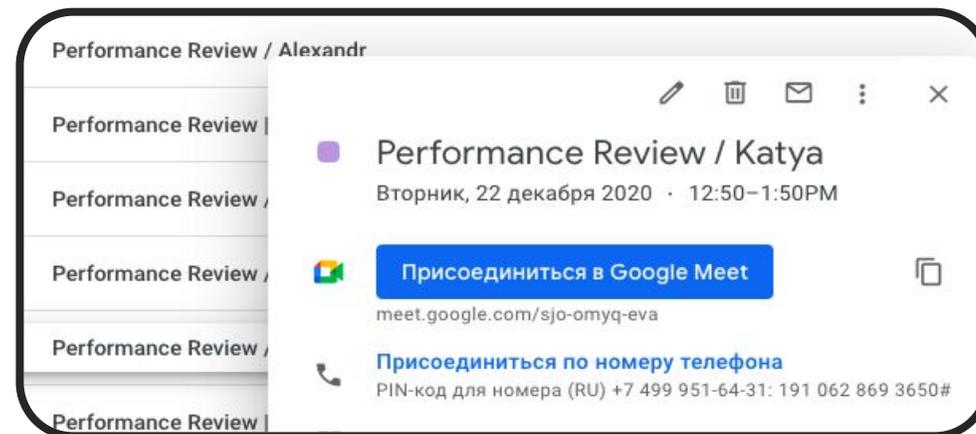
## Культура обратной связи

Мы создали культуру обратной связи, которая позволяет любому сотруднику поделиться мнением или переживаниями в комфортной ему форме. Есть как обязательные, так и необязательные инструменты. Они существуют в синхронных и асинхронных форматах.

Какая бывает обратная связь:

- Сотрудники получают фидбек от HR-менеджера и руководителя после первого и третьего месяца работы;
- Каждый квартал все коллеги заполняют оценку удовлетворенности, где отвечают на вопросы и дают развернутую обратную связь по менеджменту агентства. Из итогов опроса формируется беклог задач для отделов HR и Operations;
- Раз в полгода сотрудник проходит Performance Review, на котором HR-менеджер и руководитель обсуждают сильные стороны и точки роста, дальнейшие задачи и критерии, необходимые для повышения.

Также в любой момент сотрудники могут написать свои жалобы и инициативы в анонимный бот, а HR отдел ответит на сообщения и реализует запросы.



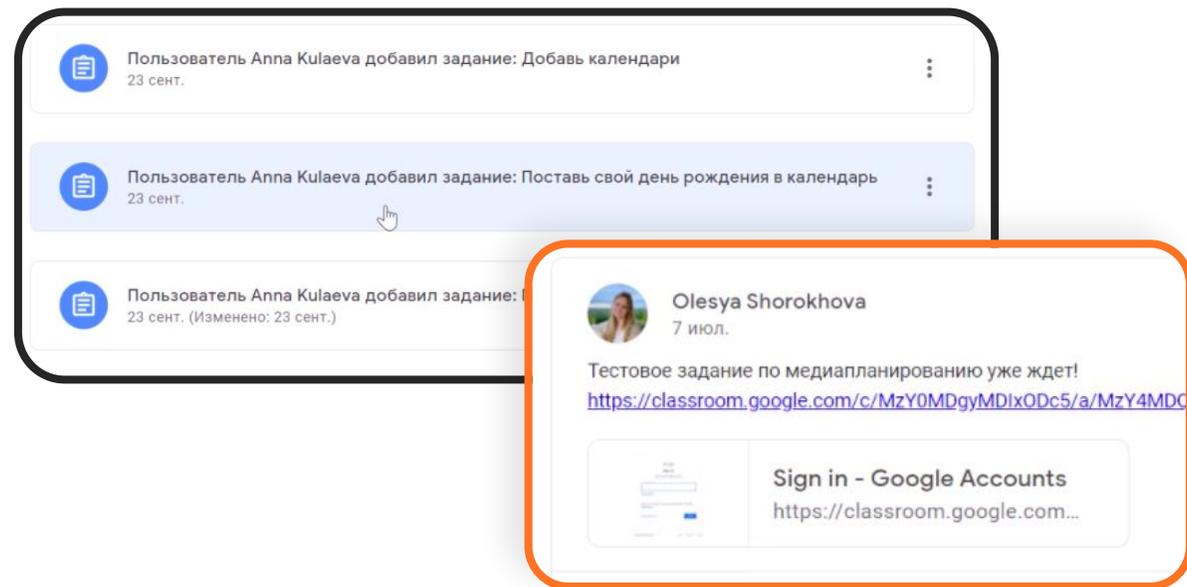
# Внутренние коммуникации и комфортная среда

## Карьерный рост и обучение

Мы стараемся сделать систему обучения одинаково эффективной во всех отделах: от кор-бизнеса до бэк-офиса. Ее база — ИПР (индивидуальный план развития). Он формируется на 6 месяцев совместно с HR, руководителем и сотрудником после каждого Performance Review. Это помогает выполнить стратегические задачи на полгода, которые, в свою очередь, способствуют переходу на следующий грейд.

В процессе работы у нас сформировалось много гайдов, из которых мы сделали библиотеку, чтобы в них было легко ориентироваться. О наиболее важных мы рассказываем в блоге на VC и в социальных сетях.

В 2023 году в рамках ИПР добавили функцию, когда рекомендуем сотрудникам пообщаться с другими коллегами и перенять экспертизу. А C-level менеджерам и другим руководителям мы помогаем искать менторов из других компаний и коучей.



# Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения

## Активности

Устраиваем внутренние ивенты: как образовательные, так и развлекательные. Регулярно в офисе проходят разные активности — йога, занятия по ораторскому мастерству, разговорный клуб английского языка.

Иногда проводим блинные завтраки, а еще у нас есть кофемашина и молоко на выбор (коровье или альтернативное), электрогриль и продукты для сэндвичей, автомат с едой из Милти и бесплатные снеки.

По пятницам у нас проходят вечеринки в зоне бара, а в теплое время — на террасе. Наш офис pet-friendly, поэтому почти каждый день можно увидеть питомцев наших коллег. А еще у нас живет черепашка Тоффи.



# Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения

## Корпоративы и награждения сотрудников

Два раза в год мы проводим **масштабные корпоративы** — новогодний и в честь дня рождения компании летом. А раз в 3 месяца устраиваем **итоги квартала**, где награждаем коллег. Каждый победитель получает 4 балла соцпакета.

В конце года подводим итоги и награждаем лучших сотрудников. У нас есть две номинации — **«Человек года»** и **«Команды года»**. Однако победителей всегда несколько — как правило, выбирают 10 сотрудников и им дарят последнюю модель iPhone. А в номинации «Команды года» есть 3 призовых места — в числе подарков техника от Apple, поездки на топовые конференции и в наши офисы в других странах, безлимитное такси и многое другое.



# Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения

## Соцпакет

Используем балльную систему соцпакета. После прохождения испытательного срока каждому сотруднику начисляется 3 балла. Также баллы дарим на день рождения сотрудника, годовщины в компании и за победу в конкурсе «Человек квартала». А еще их можно заработать, участвуя в разных активностях.

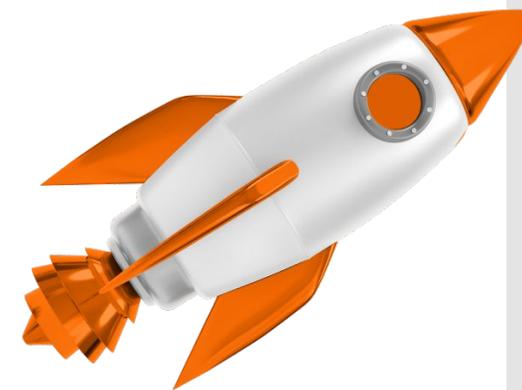
За баллы соцпакета можно приобрести — **ДМС со стоматологией, сессии с психологом, абонемент в Fitmost, брендированные толстовки и многое другое.** А еще можно потратить их на **поездки в наши офисы в другие страны (Казахстан, Малайзия, Индонезия)** или пожертвовать в фонд **«Твое собачье дело»** или другую благотворительную организацию.

Каждый сотрудник имеет скидку в наш ресторан Менталитет и может получить подписку Telegram Premium на год.

## Свобода

Одобряем вертикальный, горизонтальный и кроссфункциональный рост, поощряем открытие новых юнитов, не против командировок в наши офисы в других странах и длительных отпусков (саббатикал).

У нас нет дресс-кода — можно выбирать ту одежду, в которой будет комфортнее, даже если это шорты.



# Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения

## Ускоренная бюрократия

Главное УТП HR-отдела — это скорость ответа. Оформления, переводы, отпуска, справки и прочие кадровые документы делаются в кратчайшие сроки. У нас есть специалист, который готов проконсультировать в любое рабочее время по вопросам ТК РФ.



А также есть восемь Telegram-ботов,  
которые часто облегчают работу:

Бот Тася

Go Detective

Бот анонимных фидбеков

Бот для получения доступа к VPN

Бот-блюститель

Go Coffee

Бот для согласования отпусков

Бот для резюме

# Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения

## Бонусы и KPI

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



## Мягкий контроль

Мы не увольняем сотрудников резко. Если видим, что коллега не справляется, то обсуждаем причины и даем тестовый период (от 1 до 3-х месяцев). Если улучшений нет, то, возможно, мы друг другу не подходим.

У нас также есть практика долгих увольнений — мы даем сотруднику возможность работать до тех пор, пока он не найдет новое место. Обычно этот период не превышает 2-х месяцев.

Кстати, наши рекрутеры помогают с поиском работы. Они делятся экспертизой, как сделать сильное резюме, а также могут дать рекомендации кадровым агентствам или другим компаниям.

# Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения

## Экоинициативы и благотворительность

Еще в 2018 году по инициативе наших сотрудников мы начали собирать крышечки от молока. С тех пор в нашем офисе стоят контейнеры для сортировки мусора. Мы периодически сдаем на переработку: крышечки, батарейки, электронику, одежду и вейпы.

Одежду мы делим на переработку и благотворительность. Также у нас есть чат Go Swap, где сотрудники могут купить или обменять вещи друг у друга.

Под защитой компании находится благотворительный фонд «Твое собачье дело». В 2023 году устроили Dog Party в формате бранча. На мероприятии собрали коллег с рынка и рассказали про работу фонда и послушали выступления зооэкспертов.



# Внутренние коммуникации и комфортная среда

Бизнес-достижения

## Карта интересов

Для сплочения команды мы создали карту интересов на внутреннем сайте. Каждый коллега может выбрать свое хобби и перейти в Telegram-чат, посвященный этой теме. Сейчас их почти 60 — есть «Бьюти», «Мемы», «Йога», «Киберспорт», «Путешествия».

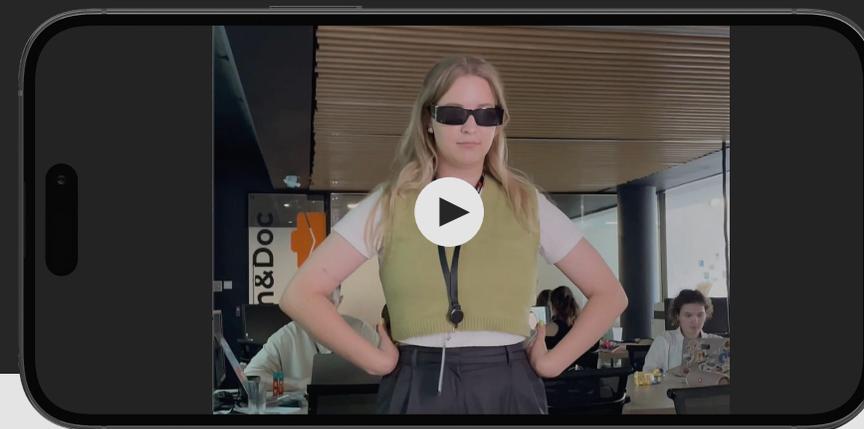
У каждого чата есть админ — он инициирует дискуссии, организывает мероприятия вне офиса и/или онлайн. За лидерство в группах сотрудники получают дополнительные баллы соцпакета, а раз в полгода мы награждаем наиболее активных.



## Собственный мерч

Мы создали мерч — в него вошли толстовка, футболка, шоппер, носки, блокнот и ручка. Для его дизайна использовали любимые мемы наших сотрудников. Брендированная продукция практична, так как сделана из качественных материалов.

Также мы разрабатываем собственные стикеры и буклеты, которыми делимся на выступлениях и карьерных днях.



# Список достижений по вкладу в развитие рынка



# Достижения по вкладу в развитие рынка

## Выступления

В 2023 году наши эксперты выступили на таких мероприятиях, как:

- [Digital Brand Day](#),
- [AdIndex City](#),
- [IZMENI SOZNANIE](#),
- [HRФ](#) и многих других

В апреле посетили конференцию **HeyGrowth** в Ереване, где выступали экспертами в карьерных и бизнес сессиях. А также провели воркшоп на тему: «How to develop creativity in teams and convert ideas into products». Еще выступали на онлайн-конференции [«Как стать востребованным на рынке IT»](#) от Яндекс Практикума, где рассказали, как сегодня искать работу и расти в профессии. Посетили митап для HR в IT от **Realweb** и AP, где участвовали в дискуссии на тему «Насколько важно бренду строить отдельную коммуникацию на аудиторию кандидатов до 25 лет?». Выступали на митапах [Хантфлоу](#) и в подкастах [«Тон оф войс»](#) и [«Богема и маркетинг»](#).

**Какую ошибку мы совершили**

В Go Ahead запустили новое направление, куда взяли недостаточно сильного топ-менеджера. Из-за этого компания понесла потери:

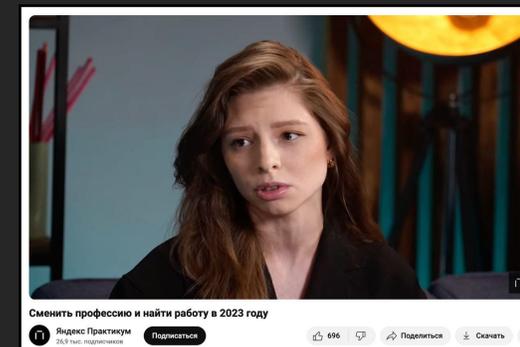
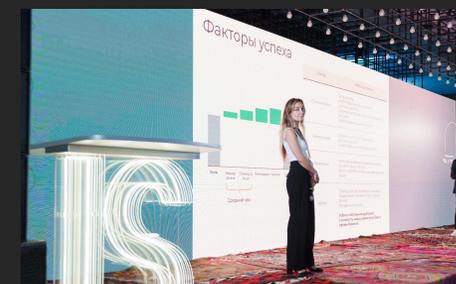
1. Продукт не развивался.
2. Не было роста компании.
3. Упущено первенство компании на рынке.
4. Потеряна вера в продукт.

 **Тина Макарова**  
HRD в Go Ahead

**Я расскажу, как выстроить систему оффбординга в компании**



**Екатерина Петюкова**  
HRBP Team Lead,  
Go Ahead



**Team Lead Recruitment Go Ahead Оля Белякова примет участие в митапе Риалвеба на тему «Как строить классную коммуникацию с кандидатами из поколения зумеров»**



# Вклад в развитие сегмента рынка

## Конференция MOBILE

Крупных мероприятий по мобильному маркетингу в России нет, поэтому мы решили взять инициативу в свои руки и провести масштабную конференцию.

Это был успех, и мы продолжим традицию в 2024 году.

**800+ гостей**

**47 спикеров**

топ-рекламодатели, агентства  
и платформы



[Видео-отчет](#)



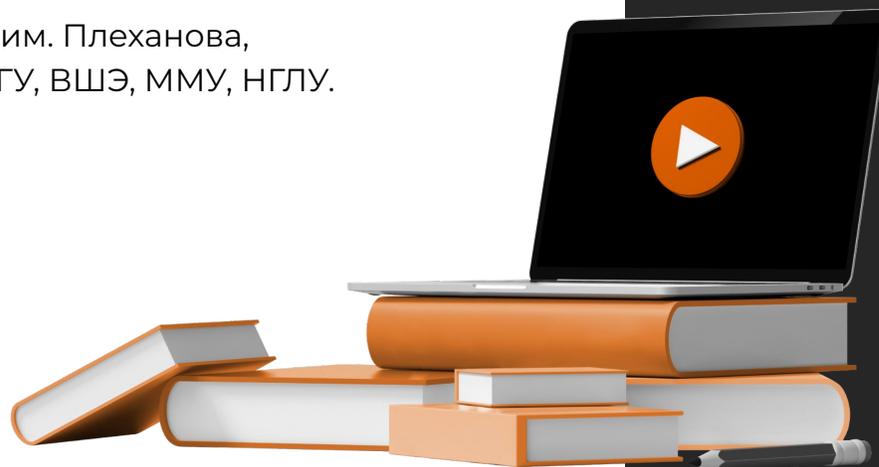
[Фото-отчет](#)

# Достижения по вкладу в развитие рынка

## Проекты для студентов

Наши сотрудники приезжают в вузы в рамках карьерных дней, а также проводят лекции и бизнес-игры. Они рассказывают студентам о digital и нашей компании, а также предлагают пройти тест на профориентацию. У студентов есть возможность пообщаться с нами онлайн и задать вопросы, а еще получить мерч.

В 2023 году мы посетили РЭУ им. Плеханова, Финансовый университет, РГГУ, ВШЭ, ММУ, НГЛУ.



# Достижения по вкладу в развитие рынка

## Интенсив по мобильному маркетингу

В 2023 мы запустили проект [“Интенсив по мобильному маркетингу”](#) от Go Mobile. Проект бесплатный и проходит ежеквартально. Он подойдет тем, кто хочет начать карьеру в digital-маркетинге.

Для участия в интенсиве кандидаты заполняют заявку, проходят небольшое тестирование и короткое собеседование с рекрутером. Интенсив длится 3-4 недели, воркшопы проходят 2-3 раза в неделю после 18.00, чтобы студенты могли совмещать с учебой.

В конце участники защищают кейс. После окончания программы лучшим студентам делаем оффер на позиции intern или junior в отделы [Go Mobile](#).

335

кандидатов  
привлекли на  
программу

27

участников  
прошли обучение  
на программе

13

человек взяли  
на работу

101 962

просмотров  
нашей рекламы



# Вклад в развитие сегмента рынка

## Контент

Активно ведем блог агентства на вс. Публикуем различные материалы как о маркетинге, так и о жизни компании. Также делимся краткими выводами наших исследований и выступлений на крупных мероприятиях. За 2023 год собрали 19 статей.

- [Статья «Что такое кроссфункциональный переход и почему его не нужно бояться»](#)
- [Статья «Почему бывшие сотрудники возвращаются: три истории от Go Ahead»](#)

В социальные сети выкладываем посты и видеоролики, в которых показываем наш офис и работу коллег. Публикуем актуальные вакансии и делимся свежими новостями.

Еще у нас есть рубрика 1-to-1 на [YouTube-канале](#), где наши сотрудники рассказывают о digital-профессиях и делятся своим опытом.

Что такое кроссфункциональный переход и почему его не нужно бояться



goahead

go

«1 to 1» с Affiliate-менеджером



Лиза Беляева  
PR-менеджер

Настя Бобкова  
Affiliate-менеджер

# Бизнес-достижения

## Рейтинги

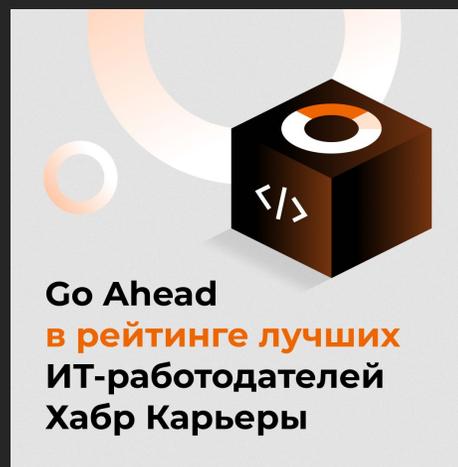
Участвуем в рейтингах и получаем почетные места.  
Наши достижения за 2023 год:

**1#** в номинации агентский HR-бренд года в блоке «performance-маркетинг» [по версии Ruward](#)

**4#** в [рейтинге лучших IT-работодателей по версии Хабр](#)

**15#** в [рейтинге лучших работодателей по версии hh.ru](#)

Вошли в [рейтинг лучших работодателей по версии Forbes](#)



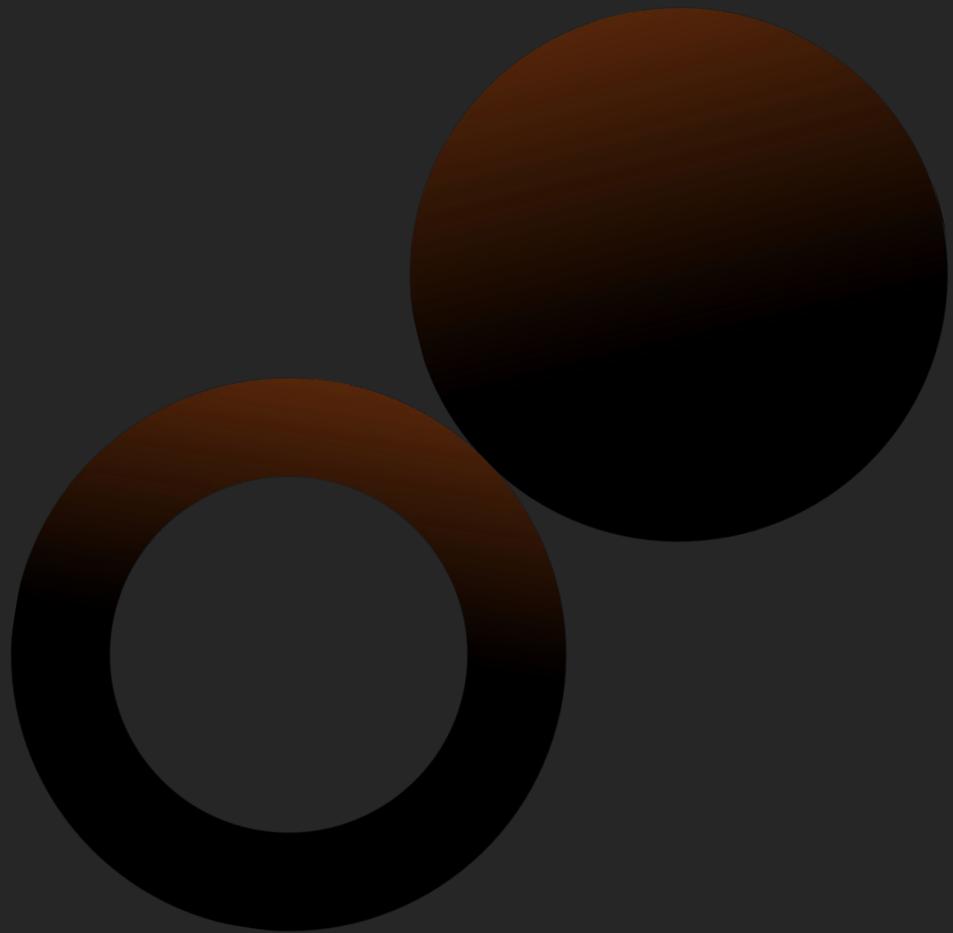
# Заключение

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 дружбы 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 изменения процессов компании в условиях быстрого роста.





**Спасибо за  
внимание!**

[goahead.ai](https://goahead.ai)

[hr@goahead.ai](mailto:hr@goahead.ai)

8 (495) 665-91-24