

goahead

Как ошибка в найме отбросила нас на десятилетия в прогрессе

Сколько стоит ошибка найма и как ее избежать





Тина Макарова

Более 6 лет HRD в Go Ahead

Любимые задачи:

- Запускать новое
- Придумывать идеальные карьерные треки
- Смотреть на перспективу 10-и лет

Интересные факты:

- Часто переезжает и ходит в отпуска
- Попала в компанию из-за любви к мемам и из-за нее же и осталась

goahead – ЭТО

gomobile

Агентство мобильного
и веб маркетинга

gotech

DSP-платформа
для автоматизированной
закупки трафика

gopredicts

Предиктивная технология
для увеличения LTV
пользователей

goinfluence

Агентство influencer-
маркетинга полного цикла

godesign

Студия дизайна и продакшна
со специализацией
на маркетинговых креативах

В 2016 году запустилось агентство мобильного маркетинга Go Mobile. Мы активно развивались и создавали новые услуги для клиентов.

В 2021 году выделили часть продуктов в независимые компании и стали группой компаний Go Ahead.

Спустя 7 лет мы продолжаем активно расти, создавать новое, учиться и обучать рынок.

7

лет

350

специалистов

7

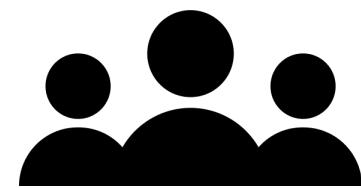
континентов

Концепт запуска продуктов и направлений

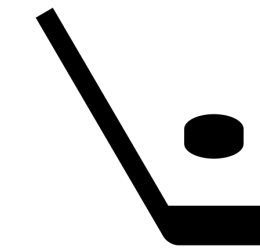
Запустили новое направление, куда взяли, как потом оказалось, недостаточно сильного руководителя



В Go Ahead мы запускаем новые продукты тогда, когда видим их ценность на перспективе нескольких лет



Нам не нужно в моменте видеть многомиллиардную выручку, мы концентрируемся на отстройке команды и подборе ключевых сотрудников



Когда «пришло время», команда могла показать хоккейную клюшку

Ошибка найма

Наша ключевая ошибка найма была связана с тремя поинтами:



«Если человек несколько лет работает на линейной позиции, то он мечтает стать хедом»



Хорошая обратная связь
не равно хорошая
обратная связь



Свобода и отсутствие
контроля не всегда
хорошо

Потери

01

Были наняты недостаточно сильные сотрудники, которые не приносили результат

02

Не было развития продукта

03

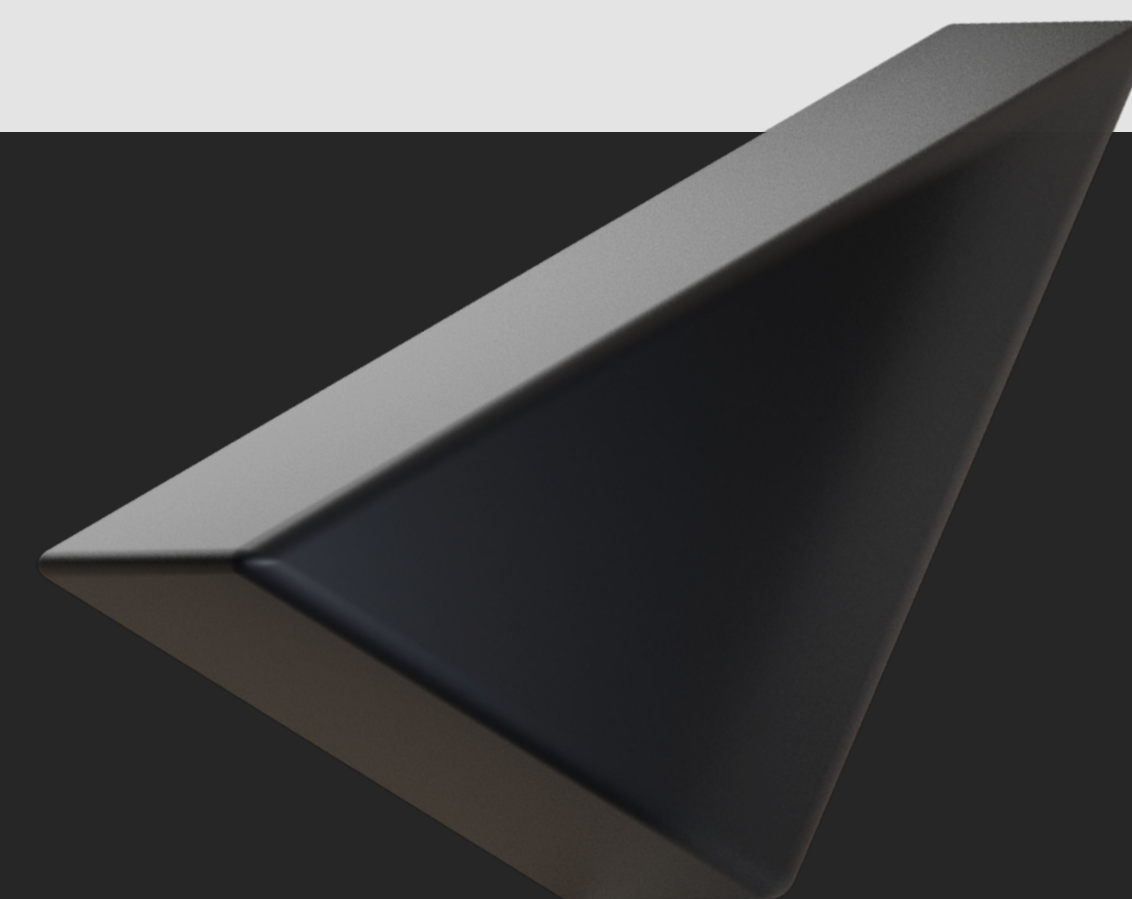
Не было роста

04

Упущенное первенство в рынке

05

Потеря веры в продукт



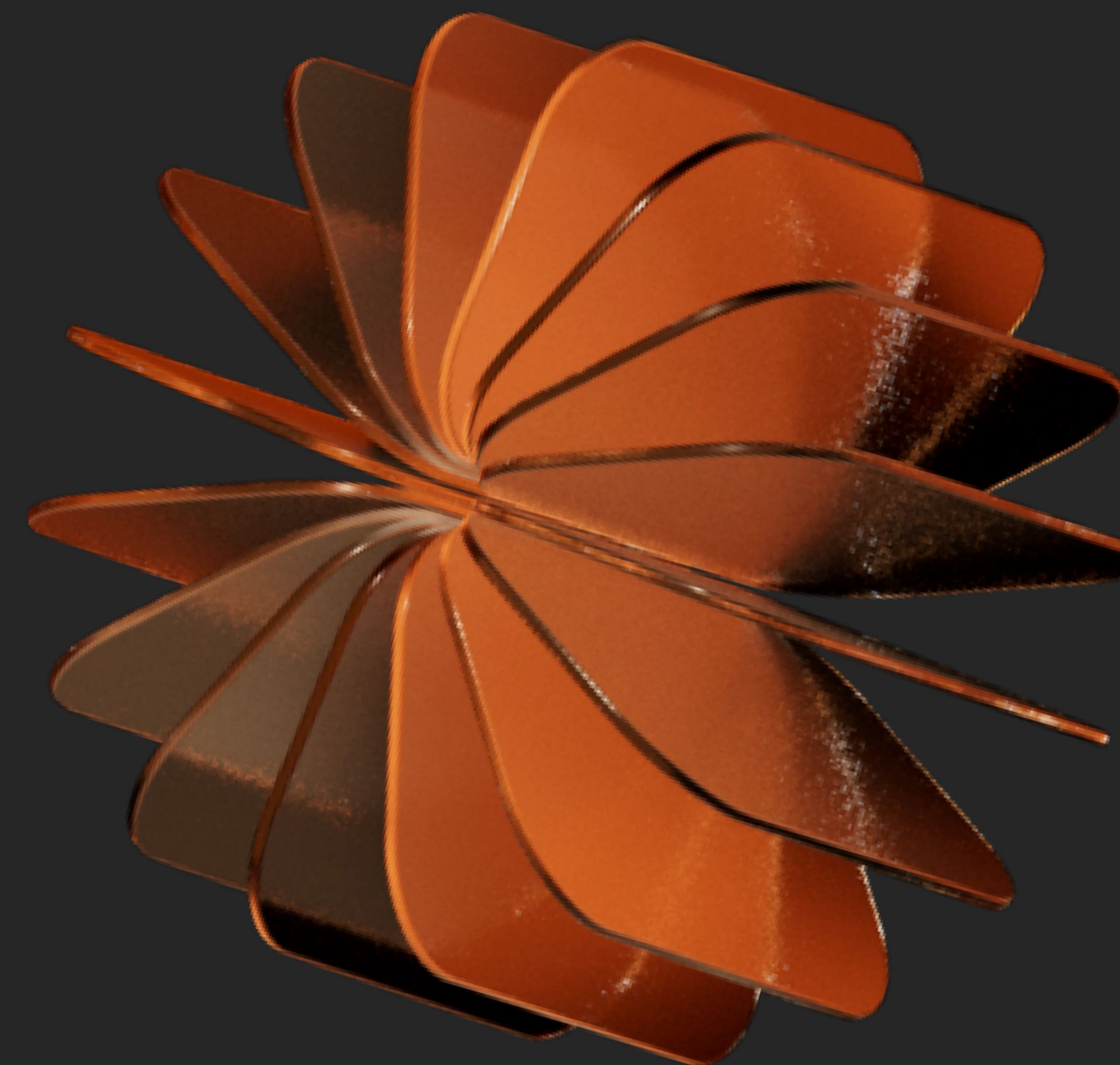
Решение проблемы

01 Расформировали команду

02 Изменили процедуру найма руководителей

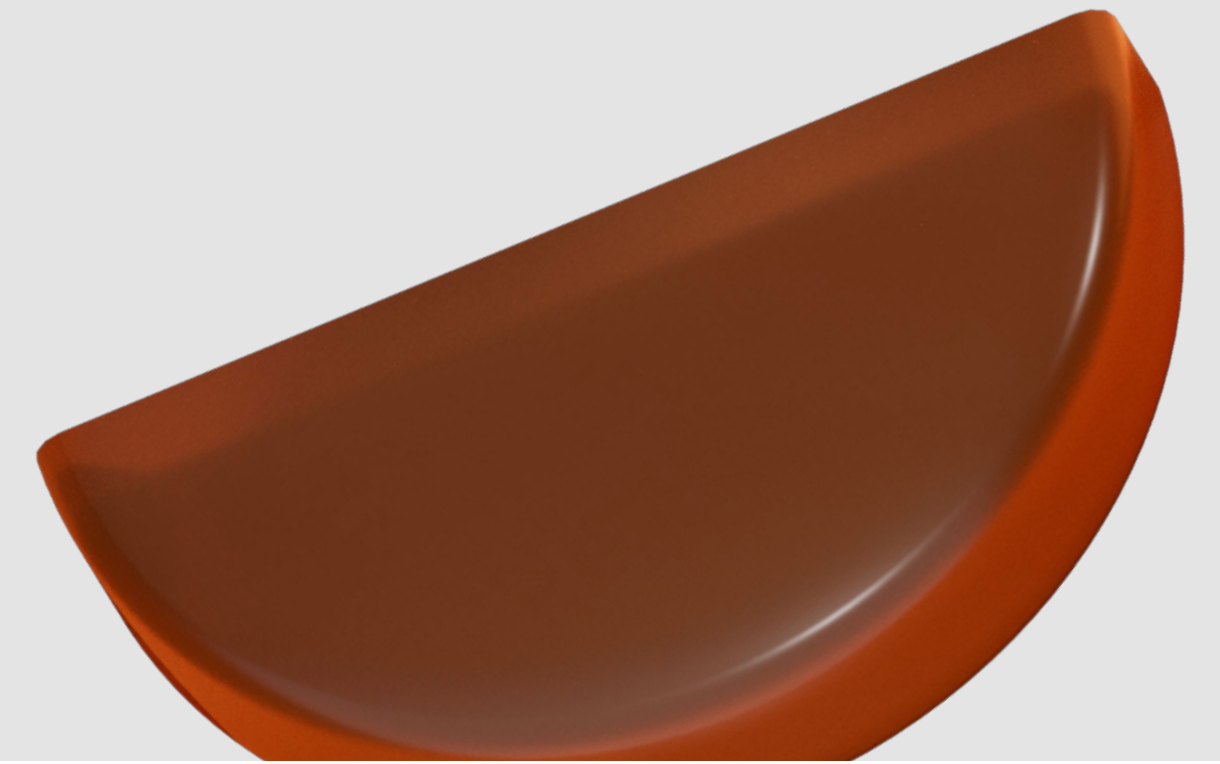
03 Изменили концепт открытия и развития продуктов

04 Взяли сильных с-level под каждую зону ответственности



Новая процедура найма

Мы добавили несколько важных пунктов в процесс найма руководителей:



01

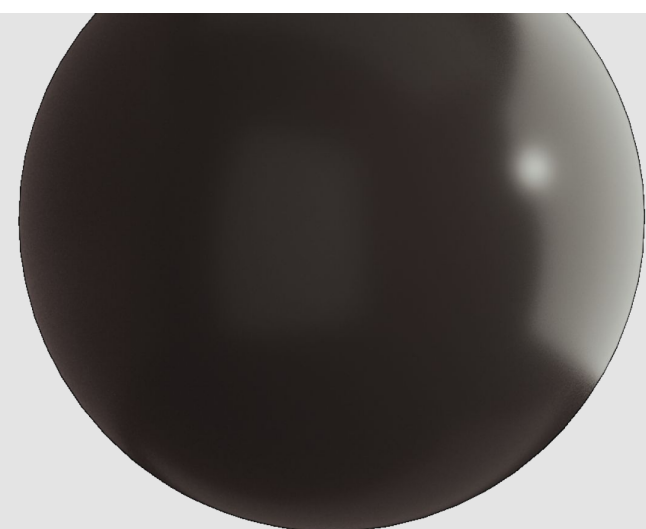
Тестирование сильных сторон и личных характеристик

02

Четко прописанные задачи с ожидаемым результатом на каждый период с внутренними чек-поинтами

03

Сбор дополнительных рекомендаций от коллег с рынка



Выводы



01

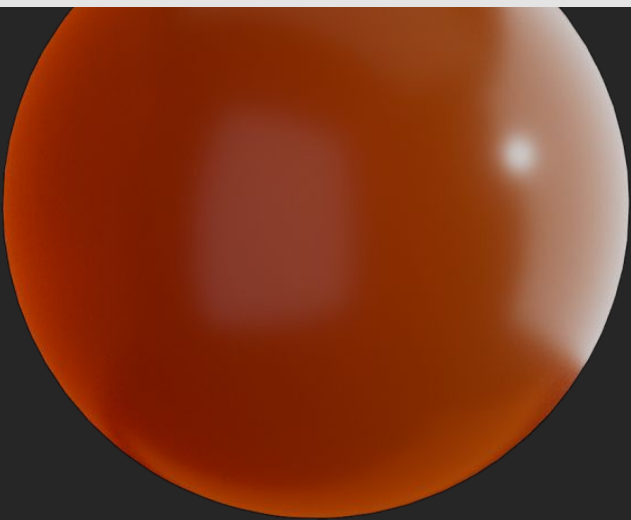
Не затягивать
на год

02

Ошибка найма —
это ошибка
и заказчиков,
и рекрутеров

03

Лучше не брать
топа, чем взять и
ошибиться



goahead

Подробнее о нас можно узнать на сайте goahead.ai/career



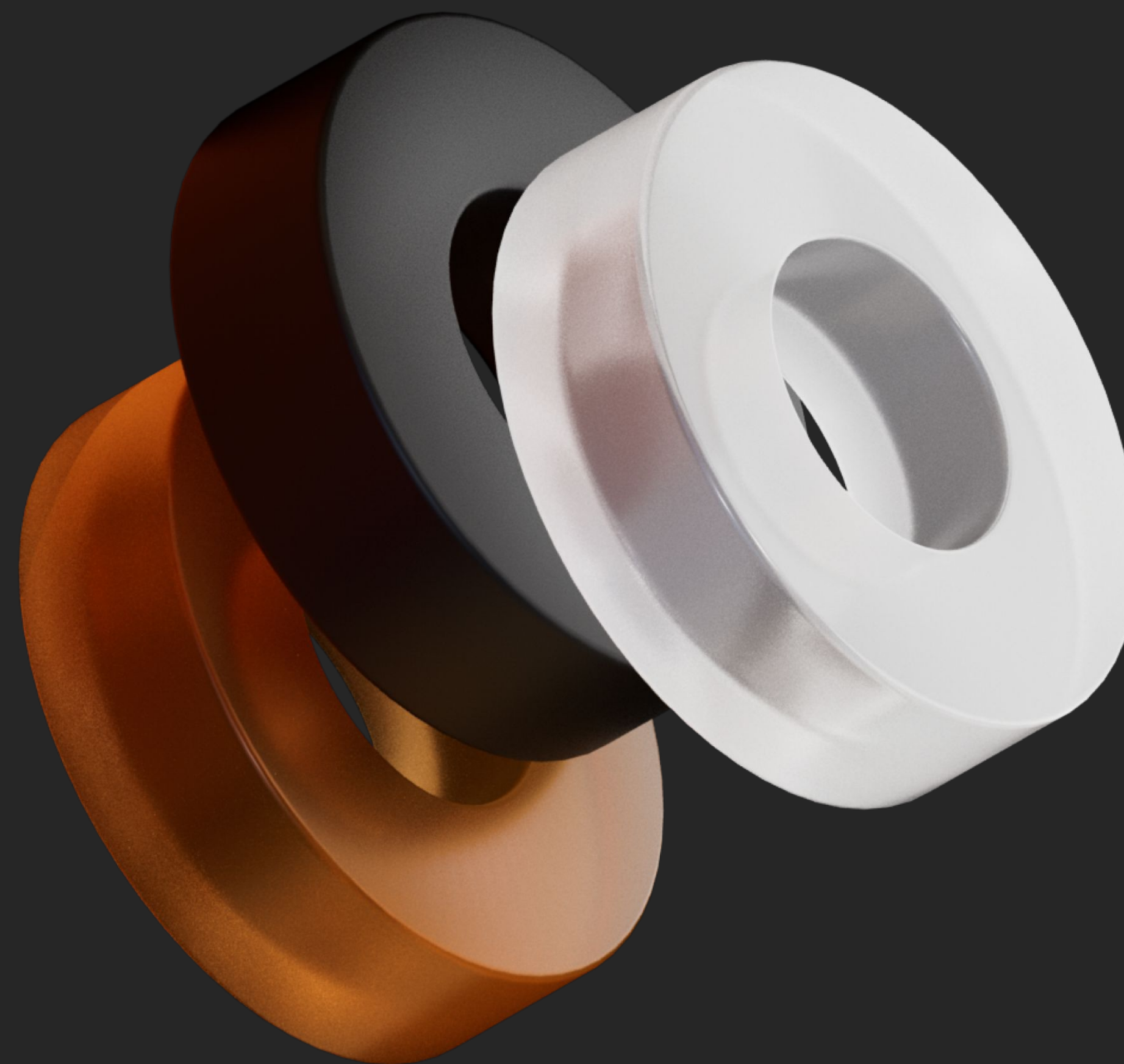
goahead

Тина Макарова

tg @TinaMak

goahead.ai/career/

tina@goahead.ai



goahead

Вопросы?

