дух стартапа и вовлеченность сотрудников

Отсутствие ДМС вне Москвы

Отстуствие больших сетей в ДМС. Отсутствие курительной кабины.

Как сотруднику удаленки - не хватает очного общения с коллегами, корпоративов.

В кофепоинтах кофейные зёрна хуже чем в столовой(

- отсутствие курилки - самодурство некоторых отдельных личностей, но без этого увы никак и такое есть везде - иногда плохая коммуникация - редкий внутриполитический контекст компании, мешающий быстрому принятию решений и изменению процессов (речь не про политику нашей страны)

Не знаем имен друг-друга, многие не здороваются. Хотя работаем на одном этаже. Тут априори не может быть других людей, то есть если кто-то идет навстречу - значит 99 из 100 точно твой коллега.

Программисты Казино и ДВГ существуют как-то очень отдельно и нет каких то регулярных рабочих коммуникаций (например, тестировщики регулярно все встречаются и в курсе, что у каждого в отделе делается) . Было бы неплохо иногда делится опытом между командами - думаю, это всем было бы полезно

отсутствие курительной кабины

Мне нравится абсолютно все! Даже с учетом того, что меня мягко попросили уволиться) Я ни о чем не жалею, н и о ч е м! Компания правда классная, с крутым продуктом

Отсутствие графика или разъяснения принципа увеличения З/П

Пока всё нравится

Вид из офиса. Юридический отдел слишком долго занимается подписанием документов по партнёрам маркетинга. Нужны новые юристы-международники! Отсутствие системы грейдов для младших сотрудников (но я знаю, что в разработке всё).

1) что ко мне могу подойти внезапно со спины.. и это пиздец пугает. 2) стабильность в росте зп

На самом деле уровень того, что мне нравится меньше всего довольно малый. Хотелось бы больше вкусных печений. А то порой не успеваю на "золотые часы", когда они появляются. Довольно быстро разбирают.

Фиксированные отпуска

Отсутствие обедов или их компенсации

Не нравится неравномерное распределение задач среди сотрудников отдела и отсутствие понимания сколько времени необходимо потратить на эту задачу, со стороны тех кто ее ставит (то есть задачи внутри одного отдела могут быть распределены по направлениям за которое отвечает сотрудник или несколько сотрудников, эти задачи могут сильно отличаются по объему, сложности и.т.д). Из-за отсутствие этого понимания возникают ситуации, когда на задачу одним сотрудникам даётся в разы меньше времени чем этого требуется, а другим сотрудникам наоборот на задачу выделяют больше времени чем она того требует и возникают ситуации когда одни работают в 4 руки чтобы вести одновременно несколько задач, а другие могут пол дня пить кофе и думать о вечном. Суммарно по окончанию месяца оба сотрудника выполнили примерно одинаковое количество задач, но КПД у этих задач совершенно разное, так же как количество сил необходимое для их реализации. Также не нравится что за несколько лет работы у меня нет четкого представления о перспективах карьерного роста и о перспективах роста ЗП, то есть нет четких критериев по которым можно ориентироваться. Не нравится что индексация ЗП на уровень инфляции не проходит каждый год, как это делается во многих других компаниях. Также не нравится что на портале для сотрудников редко появляются новые книги, хотелось бы сделать распределения библиотеки по направлениям и пополнить ее новой литературой.

Не всегда оперативно приходит фитбек на мою работу

Отсутствие фидбека от руководства.

Выбор печенек.

мало корпоративов и их масштаб

Классика: не нравится отсутствие возможности изредка работать удалённо. Работать тут в офисе как раз очень нравится и на удалёнку вообще не хочется: общение, вопросы решаются быстрее, каша и напитки само собой, но иногда хотелось бы иметь возможность день два поработать удалённо по личным причинам. Например какая-то схема как с Дэй офф - в квартал доступно N дней удалённо (к примеру) чтоб никто не злоупотреблял этой возможностью. Ну и вторая классика - фиксированные отпуска. Пока рано судить, стаж меньше года, но в целом мне кажется это в дальнейшем будет вызывать неудобства. Но на фоне первого минуса это не так критично.

Не налажены рабочие процессы на удаленке

забрали самую нужную плюшку для уехавших из страны - психолог в ясно.

Нет понимания, приносит ли моя работа пользу компании

Неслаженное взаимодействие между отделами, проблемы в рабочих процессах

нет хлеба на кухне

Нравится абсолютно все, доволен на максимум

Новый кофе в красивых черных и белых упаковках - отвратительные кисляк. Из горшков с растениями летят мошки (видимо плохой грунт или просто не подходит для комнатных растений). Новый офис неудобно расположен, локация не самая удачная. Добираться теперь приходится гораздо дольше. Лучше бы мы переехали в Artplay или Красный Октябрь.

Кофе

Эппл

Отсутствие чёткого видения в некоторых вопросах. Негибкая позиция по удалёнке. Проецирование своего опыта и ресурсов при оценке задач, в следствии чего, оценка может кардинально отличаться от реальности

На удаленке нет Ясно и Skyeng; на удаленке выплата раз в месяц; все еще не релоцировались в Дубай к шейхам))

Отсутствие материального стимулирования, отсутствие четких процессов и ответственных лиц - и необходимость тратить время и силы на их поиски.

Затрудняюсь ответить

Хотелось бы кухню побольше, больше места на ней, 3ю микроволновку (и в целом уюта) переговорки с понятными обозначениями, экраны и камеры в переговорах, чтобы было удобнее созваниваться с теми, кто из дома (для Дейли митингов и не только) Также чуть кастомнуей офис хотелось бы - пуфики, диванчики и вот это вот все удобное ИТшное дартс, пинг понг и тд, что-то такое

Отсутствие коммуникации между отделом поддержки и другими отделами, отсутствие возможности горизонтального роста между отделами. Нет возможности попасть хотя бы на бесплатную стажировку к более узким и опытным спецам.

нет такого

- отсутствие прозрачности ряда бизнес-процессов

Отсутствие гибкости Наличие людей, не готовых к изменению и развитию Отсутствие удаленной работы Отсутствие пересмотра заработной платы каждое полугодие / год

Отсутсвие удаленки - Отсутствие возможности нормально релокейта - Плохо прописанные задачи

По-прежнему мало прозрачности, информация скудно распространяется.

Не понятны цели Нет структуры Не всегда определены зоны ответ-ти Не прозрачная система мотивации и грейдов (их нет) Не ясна миссия компании и не обозначены ценности Корпоративная культура меняется от отдела к отделу и местами очень токсичная Закостенелые ключевые сотрудники компании и изменения даются тяжело или не даются вовсе Корпоративный месседжер в виде телеграма не удобен На удаленке работаешь как одинокий сыч: нет никакой соц активности со стороны компании, помощи в организации рабочего места и возможностей купить технику. Если в другой стране ломается твоя, то приходится очень оперативно изыскивать средства на покупку новой, иначе продолжать работать просто нет возможности. Дисбаланс в соц пакете: офисным сотрудникам соц пакет, ивенты и обеспечение напитками и снеками, удаленным - отсутствие страховки, соц пакета, амортизация своего оборудования, счета за электричество, кондишку, интерент, покупку стола и кресла, нет ничего из компенсации еды, которая есть у других, в случае поломки техники и мебели - поддержи от компании тоже нет. Пренебрежение к работе сотрудникам на уленке "а-ля" не видит как работают, вату катают. В то время как в офисе треп в столовке, перекуры. (Наболело суммарно по ряду различных проявлений со стороны руководителей и отказа покупки техники компанией). При том, что зарплаты одинаковые и вклад равный в развитие продуктов компании. Вся работа по созданию атмосферы в отделе удаленным сотрудникам, проблемам возникающим в следствие изолированности ложится на рук-ля отдела. Нелогичное решение со стороны уплаты налогов удаленщикам. По налоговому законодательству разных стран - самозанятые должны уплачивать налоги. И связь с компанией и работу доказать очень просто в мировом суде и британском праве, к которому наша компания относится. Сейчас налоги отданы на откуп самим сотрудникам под 13%, но не везде 13% и не все знают как их уплачивать. Как делают другие международные компании: юрист занимается поддержкой выплат налогов в других странах и консультирует сотрудников, зп платится в соответствии с налоговым обложением этой страны. Если у сотрудника возникнут миграционные проблемы в связи с неуплатой - он пойдет к нам, а еще поимеет очень много проблем из-за ухода от налогов. Сейчас выглядит так, что компания пытается выехать на налоге 13%, потому что работает с россиянами, но это в корне не верная политика, которая может обернуться очень неприятными последствиями. Касаемо законов страны, где я пребываю, судится будет налоговый орган с кама геимз, и все расходы понесет кама геимз, потому что то, что она делает - незаконно. Рекомендую серьезно пересмотреть список стран где находятся наши сотрудники и список требований к самозанятыми в этой стране. А так же выдать рекомендации людям по уплате налогов.

непрозрачность и сильный разброс в соотношения выполняемой работы/отвественности и зарплаты

Нет курилки, долгие лифты.

Лифты и курить на морозе.

Роль Исполнительного директора

То, что не используются нейросетки.

Некоторые шаги и флоу стали излишне бюрократическими

Непрозрачность некоторых процессов в организационных вопросах. - Отсутствие процессов выстраивание гибридной/удаленной работы. - Сотрудники, которые находятся вне субординации и решают рабочие вопросы только по "Щучьему веленью".

Скандалы, интриги, расследования))

затрудняюсь ответить

Нет хлеба на кухне.

Не хватает согласованности между отделами. Бывают ситуации, когда из-за не хватки информации о загрузки отделов поставленная задача на тот или иной отдел сильно влияет на рабочие процессы внутри этого отдела. В свою очередь это снижает КПД и может повлиять на взаимоотношения между отделами в худшую сторону.

СКД не учитывает что курящим людям необходимо много времени тратить на такие вещи как ожидание лифта и время дойти до курилки из-за этого тяжело укладывать перерывы в 1 час и получается, что задерживаешься на работе

Отсутствие курилки, постоянные сложности с бытовыми штуками - на кухне нет мыла, на кофепоинте оно сломано уже месяц. Кофе на кофепоинте другое, чем на кухне (невкусное). Про кофепоинт около маркетинга отдельно - там всегда пахнет, стоит ведро с помоями. Соки постоянно заканчиваются, маленький холодильник.

Слабая помощь в начале работы удаленным сотрудникам, особенно джунам-программистам (вроде бы такие удаленщики сейчас тоже есть). Хорошо представляю через какие грабли им пришлось пройти. Для меня это давно пройденный этап, но я бы с удовольствием помог им быстрее влиться в работу и не наступать на все те же грабли, через которые я прошел сам. Думаю, это может сильно тормозить их развитие в первые несколько месяцев работы. За все время мне написано 0 человек с подобными вопросами. Ну они, вероятно, и не знают, что у нас в компании есть те, кто уже прошел через все это и может помочь. А жаль. Помимо этого, наверное, очень слабая коммуникация между разными отделами. Например, я имею не очень хорошее представление о том чем занимаются в слотах или еще лучше в ДругВокруг. Считаю, что было бы неплохо иногда проводить презентации чтобы разные команды (удаленщиков в первую очередь) лучше представляли чем занимаются на нашей работе в других отделах. Это еще и полезно, потому что иногда случаются переводы из одного в другой (как минимум я знаю об одном таком). Ну а если тебя, например, из Покера внезапно переведут в Слоты, то в этом случае было бы полезно знать изначально чем они там занимаются и чем их подходы вообще отличаются от тех, с которыми ты знаком и к которым привык (а они отличаются)

Нет кресел-мешков. Мне не нравится ДМС

Новый офис не очень нравится. В целом старый был лушче. Сюда ехать дольше и путь не очень в сравнее с тем.

не всегда четкие задачи

Фиксированный отпуск, малое количество поводов собираться всей компанией и общаться Отсутствие возможности работать удаленно хотя бы неделю в месяц

Много free печенек - мало free брокколи :D

Страна пребывания, новый офис (не сам офис, а потеря плюшек из старого), наступивший хаос в процессах.

Новый офис, если честно. Серый и бездушный.

Предлагаю добавлять фото именинников в чаты ДР. Иногда просто имени не достаточно, чтоб вспомнить человека, особенно, если недавно начал работать в компании.

Сложно сказать

Отсутствие возможности работы удаленно, НО мне нравится работать и в офисе

Начинается бюрократия, которая больше путает, чем помогает

Отсутствие удаленной работы

Запрет на найм девушек. Но, я примиряюсь с этим, полагая, что время все расставит по местам.

О таком не задумывался, всегда вижу только плюсы

- Команда ДГВГ живет в своем мире и по своим законам, очень сложно выстроить коммуникацию и выполнить задачи максимально подходящими инструментами в кратчайшие сроки - Отношение компании к удаленке - Переезд

Не могу пока ответить

Отсутствие курилки

то что нет турника(повисеть) и отсутствие курилки.

Все ок

Продукт

Вечная перестройка. Она с 90х не закончилась. Здесь ремонт, там шпатель передай - ужас!

Все стучат на всех

отсутствие гибридного графика работы

Отсутствие ковра на стене в отделе аналитики. Отсутствие мыла на большой кухне. Кофепойнт около аналитики воняет. Кофе то классный, то пережаренный.

Некоторые сотрудники не готовы к изменениям.

Негативное отношение к удаленке. Ранее я почти 4 года проработал на Каму в качестве аутсорсера и было все хорошо, нареканий моя работа не вызывала. При переводе на новую должность основным условием был переезд в Москву и работа из офиса, где на самом деле очень классно работать из-за коллектива, но так как жизнь в мск дорогая (в плане жилья) это вызывает некоторые трудности. То есть при переводе зп не выросла чтобы сильно, относительно в разы увеличившихся расходов на жилье.

Офис

Мне не нравится то что все еще много "внезапных" смен вектора, сложно чувствовать свою работу значимо в таких реалиях. Также мне не нравится непрозрачное отношение к удаленной работе -- я не понимаю и сама можно это или нельзя, а также не понимаю что отвечать сотрудникам.

отношение к удаленным сотрудникам

Возможность удаленной работы с компанией только через SolorStaff. В кофепойнтах нет микроволновки.

Пока нет таких моментов, все супер

Нет хлеба на кухне