

January 2022



КОММУНИКАЦИОННЫЙ СТАНДАРТ
ДЛЯ HR-МАРКЕТИНГА И HR-PR'А

СОДЕРЖАНИЕ .

Что это и зачем нужен коммуникационный стандарт — 3

О Fivewalls — 4

Миссия Fivewalls — 7

Ценности Fivewalls — 9

Тон оф Войс — 13

О ЦА и что мы им предлагаем — 18

Позиционирование — 21

Площадки, рубрики и темы реакций — 23

Работа с медиа — 27

ЧТО ЭТО И ЗАЧЕМ НУЖЕН КОММУНИКАЦИОННЫЙ СТАНДАРТ.

Коммуникационный стандарт HRM — это правила того, как и о чем Fivewalls общается с текущими и потенциальными сотрудниками на разных площадках: на сайте, в соцсетях, в рабочей переписке, через медиа.

Это основной рабочий документ SMM-менеджера, PR-менеджера, копирайтеров и всех, кто говорит и пишет от имени Fivewalls.

О чем писать в Линкедине? — Открываем коммуникационный стандарт.
Как ответить на злобный коммент? — Открываем коммуникационный стандарт.
Как придумать уместный инфоповод? — В коммуникационный стандарт.
С какими СМИ стоит развивать отношения? — В коммуникационный стандарт.

Следовать коммуникационному стандарту = создавать узнаваемый и притягательный голос бренда!



O Fivewalls

О FIVEWALLS.

Fivewalls основали Валентин Авдеев и Андрей Ремез в 2017 году.

Наша экспертиза — это стек MERN и Slack-боты. Как подтверждение — проекты для Riot Games, Nextup и Организации Объединенных Наций (та самая ООН).



Валентин Авдеев



Андрей Ремез

ВЫ ПОЛЮБИТЕ FIVEWALLS, ЕСЛИ ВАМ НРАВИТСЯ:



Равенство.

В Fivewalls не прячут разработчиков — каждый по желанию может общаться с клиентом напрямую. То же касается основателей: Андрей и Валентин не сидят в кабинете директора за столом в форме буквы “Т” :) Если хотите получить совет, поделиться идеей или просто поговорить — обращайтесь.



Спокойная обстановка.

Бурные эмоции — это не к нам. В Fivewalls не приняты разговоры на повышенных тонах, крики, авралы, беготня и подобные нездоровые активности. Радостные события мы празднуем спокойно и умеренно. Так, чтобы рассказ о празднике не походил на анекдот или поучительную историю.



Получать и давать поддержку.

Нам важно, чтобы в Fivewalls каждый чувствовал, что растет как специалист и как личность. В рамках первого, мы составляем планы индивидуального развития, полностью оплачиваем курсы повышения квалификации, проводим код-ревью. В рамках второго — компенсируем посещение психолога, раз в месяц общаемся с каждым один на один, используем HURMA. Радуемся, когда команда отвечает взаимностью, делится с нами идеями, предлагает улучшения и открыто говорит о переживаниях.

“Нам нравится предсказуемо и качественно
разрабатывать кастомное ПО,

используя версии топовых технологий не старше 2 лет,
и находиться в здоровых и сплоченных отношениях с
заказчиком и командой.”



РАЗБЕРЕМ, ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ:

- Нам нравится;

Мы ценим свою работу и любим проекты, над которыми надо подумать. И простые ежедневные задачи тоже любим. Поэтому стараемся сделать Fivewalls самым классным местом для тех, кто разделяет нашу любовь.

- Качественно;

Для начала, без багов. Дальше — наши решения должны быть легкими в поддержке и апгрейде (не нужно все сносить и писать заново), а код легко читаться другими разработчиками.

- Используя версии топовых технологий не старше 2 лет;

Мы в Fivewalls не работаем с морально устаревшими языками — это конфликтует с пунктом “качественно

- Предсказуемо;

То есть, в срок — не позже и не сильно раньше. А еще, наше ПО должно работать так, как изначально договаривались с клиентом — без несогласованного урезания или расширения функционала.

- Разрабатывать кастомное ПО;

Самый быстрый ответ на вопрос “чем мы занимаемся”. Slack-бот, блокчейн-приложение или кастомный таск-менеджер — сделаем. Обработка данных и сайты на WordPress — не к нам.

- Сплоченные отношения с заказчиком и командой.

То, о чем подробно говорили в разделе “О Fivewalls”: равенство, спокойная обстановка, давать и получать поддержку. Мы проводим на работе 8 часов из 24, поэтому важен осознанный подход к тем, кто в это время рядом.



Ценности Fivewalls

У FIVEWALLS 4 ЦЕННОСТИ:



ОСОЗНАННОСТЬ



СЛОВО ПАЦАНА



СПЛОЧЕННОСТЬ



ИНИЦИАТИВНОСТЬ

Ценности — это помощники в принятии решений.
В спорных или сомнительных ситуациях, мы спрашиваем:
И проверяем ответ на соответствие ценностям.

Какой будет реакция на мои действия?

Что случится и чего не случится, если я предложу эту идею?

Это честно?
Мы о таком договаривались?

Хочу ли я такой реакции?
Почему?

Как это повлияет на других? Как это повлияет на общее дело?

Если поведение или решение сложно назвать Осознанным, оно нарушает Слово пацана (то есть, устные или письменные договоренности), не учитывает интересы других и отдает равнодушием — это не должно произойти (или продолжаться) в Fivewalls.

Если поведение или решения, противоречащие ценностям, систематически случаются у одного из членов команды — ему или ей лучше найти для себя другое место.

Давайте подробно рассмотрим, как они могут проявляться в коммуникации.

Ценность	Общее	В SMM	В RR и медиа-интеграциях
ОСОЗНАННОСТЬ	Не обижаем конкурентов (<i>вот у них галера, а у нас не галера</i>), их сотрудников и не-технических специалистов (<i>шуточки о гуманитариях, в т.ч. об HR</i>).	Четко формулируем цели коммуникации (что должен сделать читатель поста / адресат письма). Конструктивно реагируем на критику: если за нами реальный косяк или произошло недопонимание — отвечаем; если комментатор не в адеквате и беспочвенно токсит — просто баним.	2 проверочных вопроса: “Кому, кроме нас, эта статья будет интересной и почему?”. Если нет внятных ответов — не стоит тревожить журналистов. Если в медиа есть джинса и больше количество “партнерских материалов” — не обращаемся в такое медиа.
СЛОВО ПАЦАНА	Проверяем факты, о которых пишем или которые приводим в качестве аргументов. Если что-то пообещали или разрекламировали какие-то бонусы — должны предоставить.	Если размещаем фото или сторисы с сотрудниками — предварительно спрашиваем, не против ли они этого. Не постим кликбейт (лишь бы в рекомендации залетело). Соблюдаем сроки и договоренности в работе с блогерами.	Если делимся внутренними исследованиями или кейсами — сопровождаем доказательствами (скрины, ссылки, инфографики и прочее, что не под NDA). Соблюдаем сроки и договоренности в работе с журналистами.

Ценность

Общее

В SMM

В RR и медиа-интеграциях

СПЛОЧЕННОСТЬ

Когда речь не идет об индивидуальных достижениях, пишем “мы в Fivewalls...”, “команда Fivewalls...” и т.д.

Отдаем предпочтение групповым или парным фото перед индивидуальными.

Если в посте вспоминаем кого-то из команды или этот человек / люди есть на фото — тегаем.

Когда к Fivewalls присоединяется новый член команды или заходит новый проект — пишем об этом и тегаем причастных.

Если пост можно дополнить коротким экспертным комментарием члена команды — дополняем.

Если даем интервью или комментарий, у представителей компании должно быть единое или очень схожее мнение по вопросу.

Если сотрудник Fivewalls попал в скандал, asap оглашаем единую позицию компании и впредь придерживаемся её в комментариях и т.д. Позиция не должна быть *“Сотрудник уволился 2 недели назад.”*.

ИНИЦИАТИВНОСТЬ

Ценность нашла отображение в рубриках (см. раздел 8). Даем советы, делимся мыслями, обозреваем новости, интересуемся мнением других.

Реагируем на комменты в течение 10 мин. Ответными или лайкнутыми должно быть $\frac{2}{3}$ комментов к посту.

$\frac{2}{3}$ сторис — интерактивные (квизы, голосования и т.д.).

Раз в 2 недели берем один злободневный вопрос, который нам задали в комментариях или Direct, и раскрываем подробно в посте.

Собственно PR — это в общем об инициативе :)

В письмах журналистам обязательно: пишем, почему наш материал будет интересен его (журналиста) читателям; сами делаем и прикрепляем инфографики; добавляем все полезные контакты.

Если журналист сутки не отвечает на питчинг, пишем что-то вроде: *“Привет, Имя! Понимаю, что заняты :) просто ответьте на это письмо +, если наш материал вам интересен. Тогда подожду, пока вы немного освободитесь и еще раз напомню о нем. Если не интересно — просто напишите -. Независимо от вашего ответа, хорошего дня!”*



Тон оф Войс

ТОН ОФ ВОЙС (TONE OF VOICE)

— это выражение эмоциональных характеристик и архетипов бренда в коммуникации.

Одно и то же сообщение, озвученное разным тоном, может кардинально менять смысл. ТОВ — перечень эмоций и чувств, которые должна вызывать коммуникация работодателя у сотрудников и тех, кто потенциально может ими стать.

ВЕДУЩИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ.

Заботливый, добрый.

Вакансии пишем простым понятным языком, делая акцент на том, чем человек будет заниматься и что получит.

На вопросы и комментарии в соцсетях отвечаем спокойно и конструктивно. Баним, только если коммент откровенно токсичный и агрессивный: мы все равно не переубедим человека, так как у него нет цели что-то понять — лишь поскандальить.

Рабочие чаты и соцсети держим на unmute. На письма реагируем в течение 10 минут. Отреагировать — не значит решить. Если заняты, не игнорьте — просто напишите, когда сможете уделить время вопросу, и держите *Слово пацана*.



Плохо:

- Могу я подробнее узнать о клиентах, с которыми вы работаете?
- Вы можете найти информацию о клиентах на нашем сайте.



Хорошо:

- Могу я подробнее узнать о клиентах, с которыми вы работаете?
- Конечно) Если по хронологии, то ... (перечислить клиентов и рассказать главное о каждом).

Простой, понятный.

Внутри команды общаемся на «ты», как в кругу товарищей. В соцсетях пишем «вы». Это логично, поскольку мы обращаемся ко многим читателям, а не к конкретному человеку. В вакансиях — тоже «вы», ведь мы еще не знакомы с читателем, и «ты» будет смотреться невежливо.

В соцсетях общаемся без неоправданно сложных терминов и конструкций. Например, таску и линк можно безболезненно заменить на задачу и ссылку. С «заэстимейтить» уже сложнее, но, если это не принципиально, лучше написать «оценить время» или «оценить усилия». Или хотя бы в скобках объяснить, что значит это слово. Ведь наши соцсети могут читать джуны, HRы, маркетологи и другие отличные ребята, которые пока не в курсе, что это значит. Абстрактные обозначения меняем на конкретные примеры (цифры, перечни).



Плохо:

- Мы предлагаем нашим сотрудникам, которые прошли испытательный срок, ряд дополнительных бенефитов.



Хорошо:

- Через 2 месяца работы в Fivewalls вы получаете:
- 100% компенсацию стоимости внешнего обучения.
- Бесплатные курсы английского.
- Компенсацию посещения коуча или психолога.
- Небольшую тайную вечеринку.

Оптимистичный, с верой в людей.

Пока Fivewalls — не компания на 3K+ персонала с офисами в 8 странах, давайте общаться дружелюбно и скорее расслаблено, чем сдержанно и формально. В текстах, где это уместно, можем использовать эмоджи.

В вакансиях делаем акцент на том, что человек получит или почему с нами хорошо, а не что надо делать. В соцсетях — выносить вперед, что читатель сейчас узнает и почему этот пост стоит внимания. Если пост о какой-то неоднозначной новости или ситуации — сначала подмечаем хорошее.

Когда к нам присоединяется новый член команды — радуемся, хвалим и тегаем новичка. 6 месяцев, 1, 2 и больше года работы человека в компании отмечаем постом или, как минимум, воспоминанием в сторис. То же по поводу индивидуальных достижений человека, роста из джуна в мидла, мидла в синьора, синьора в тимлида или смены специальности (из тестировщика в разработчика или из разработчика в биздева). С праздниками — поздравляем!



Плохо:

А у нас новый Full Stack JavaScript Developer! Николай, рады, что ты теперь с Fivewalls.

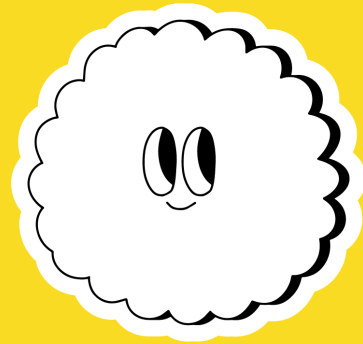


Хорошо:

Опытный путешественник (47 стран!), эксперт по суккулентам и наш новый Full Stack JavaScript Developer — это все Кирилл Кошевчин @koshhkir. На эту вакансию было 6 кандидатов. Кирилл покориł тем, что Кирилл, рады, что ты теперь с Fivewalls. Обещаем, что А если у кого-то из вас появятся вопросы об ... — пишите Кириллу. Он в этом спец!

АРХЕТИПЫ БРЕНДА.

Архетип	Миссия	Как общаться
ИЗОБРЕТАТЕЛЬ.	создавать новое и преобразовывать старое.	делиться идеями, мнениями и новостями, результатами команды и клиентов; делать опросы и тесты, задавать вопросы: “как вы думаете...”, “а что если...”; в кейсах делать акцент на цифрах и крутых фактах (если нет быстрого и четкого ответа на “почему этот факт крутой?” — факт не крутой).
ГЕРОЙ.	помочь команде раскрыть потенциал, а клиенту — добиться максимальных результатов.	рассказывать о миссии, ценностях и EVP в русле мы считаем важным ... потому что ... и поэтому мы; показывать команду, делиться мнением сотрудников в областях их экспертизы; делиться отзывами клиентов с акцентом на как работа с Fivewalls изменила их бизнес.
БЕЗЗАБОТНЫЙ.	верить, что все будет хорошо и делиться этой верой с другими.	шутить!) делать подборки жизненных мемов или мемные сторис — не обязательно, но очень даже можно; делиться душевными историями о компании, команде, технологиях и IT в целом в духе за что мы любим ...; если подборка новостей — то “хорошие новости”.



**О ЦА и что мы им
предлагаем**

О ЦА И ЧТО МЫ ИМ ПРЕДЛАГАЕМ

ЦА	Проблемы	Препятствия	Возможные риски
JUNIOR	мало опыта, мало hard skills, низкие soft skills, непонимание причины отказа, отсутствие резюме, некомпетентные коллеги, сам некомпетентный, не нравится профессия, отсутствие поддержки, слишком много ответственности, сильная усталость (болят глаза), неумение оценивать сроки, проблемы с самооценкой, отсутствие нормального менеджмента.	непонятное описание вакансии, неструктурированное тех. собеседование, чуждая корпоративная культура, не вписался в коллектив, ожидания к работодателю не сходятся с реальностью, неумение принимать критику, неумение давать себе оценку, слабый/отсутствующий онбординг.	не пройти тех. собеседование, перевозолноваться на собеседовании, плохо себя чувствовать на собеседовании, не получить ответ на свой отклик, разочароваться в IT, не справиться с обязанностями, быть не принятым в коллективе, не смочь совмещать с учебой, не вырасти, не смочь совмещать с семьей, разочароваться в работодателе.
MIDDLE	низкие soft skills, некомпетентные коллеги, отсутствие поддержки, слишком много ответственности, сильная усталость (болят глаза), неумение оценивать сроки, проблемы с самооценкой, отсутствие нормального менеджмента, скучные проекты.	непонятное описание вакансии, неструктурированное тех. собеседование, чуждая корпоративная культура, не вписаться в коллектив, ожидания к работодателю не сходятся с реальностью, сильно изменились условия, неумение принимать критику, неумение давать себе оценку, слабый/отсутствующий онбординг, коллеги не идут на контакт.	не пройти тех. собеседование, перевозолноваться на собеседовании, не получить ответ на свой отклик, разочароваться в IT, не справиться с обязанностями, быть не принятым в коллективе, не вырасти в ЗП, отупить, не смочь совмещать с семьей, разочароваться в работодателе, прогадать в цене и условиях.

ЧЕГО ХОТЯТ ВСЕ ЭТИ ЛЮДИ:

Денег.

Поэтому мы предлагаем:
прозрачный горизонтальный и вертикальный карьерный рост, пересмотр ЗП раз в 3 месяца для джунов и раз в 6 месяцев для мидлов.

Испытывать интерес.

Поэтому мы предлагаем:
план индивидуального развития для каждого сотрудника, поддержку ментора, толковое code review, внутреннее обучение, обучение soft skills, геймификацию рабочего процесса, возможность оплачиваемо обучать других, прозрачную процедуру смены проекта, демо дни.

Комфортных условий.

Поэтому мы предлагаем:
выездные корпоративы, family days, корпоративную библиотеку, право голоса по офисным и административным вопросам, компенсацию английского, спортзала, коуча или психолога.

EVP.

EVP (ценностное предложение компании как работодателя) — собственно то, что мы им предлагаем :) EVP помогает компании отличаться от конкурентов и рассказать существующим и потенциальным сотрудникам, почему следует работать именно у нас. Это рациональные (не эмоциональные), фактические плюсы Fivewalls как работодателя.

Менторство, регулярные code review и план индивидуального развития для каждого сотрудника.

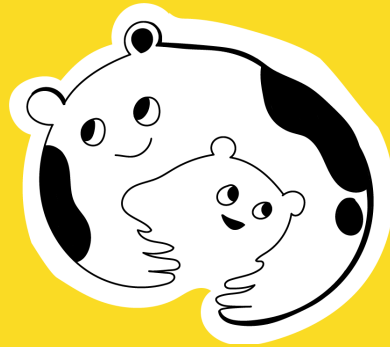
полная оплата внешнего обучения, компенсация спортзала, курсов английского и посещения психолога.

family days, корпоративы и тимбилдинги.

“офисные” и организационные вопросы решаются общим голосованием.

анонимные опросы раз в полгода и встречи 1-1 раз в месяц по поводу того, насколько комфортно работать в Fivewalls, человек доволен компанией и своим проектом, насколько значимым чувствует себя и свой вклад, что можно улучшить, чтобы работа нравилась еще больше.

удобный офис, корпоративная библиотека и обеды, страховка.



Позиционирование «Взаимная опора»

КАК ВЫРАЖАЕТСЯ «ВЗАИМНАЯ ОПОРА»?

- В отношениях Fivewalls / команда.

Нам важно, чтобы Fivewalls был для команды чем-то вроде “островка спокойствия”. Это отражается в нашем EVP, миссии и ценностях. Каждый в Fivewalls может обратиться к команде с просьбой или предложением и его услышат.

- В отношениях Fivewalls / клиенты.

Мы не прячем разработчиков и реагируем на запросы в течение часа — поэтому клиенты воспринимают нас как свою удаленную команду. С каждым у нас здоровые и сплоченные отношения — в Fivewalls не бывает случайных проектов.



**Площадки, рубрики
и темы реакций**

INSTAGRAM

Самая неформальная и активная площадка. Поэтому тут у нас самое большое количество и разнообразие рубрик и форматов. Посты, сториз, прямые эфиры, IGTV, маски — все это можно (и мы будем!) использовать для роста сообщества Fivewalls.

РУБРИКИ:

Self care.

Мы в Fivewalls заботимся о ментальном здоровье наших сотрудников, так что стоит транслировать это и через социальные сети. Self care — рубрика с психологическими советами для IT-специалистов (в т.ч. не технических). Цель рубрики — помочь подписчику лучше понять себя, предотвратить или вовремя заметить проблему, понять, что с ней делать, осознать настоящие причины того или иного поведения на работе.

Примеры публикаций:

- как отличить выгорание от усталости.
- припекло от обратной связи: что делать.
- приложения для поддержки рабоче-жизненного баланса.
- как понять, что пора уходить — и как решить, куда.
- как понять свои настоящие сильные стороны.
- вопрос — ответ от психолога в сторис.

Жизненные мемы.

Подборки-карусели не будут лишними, с учетом архетипа Беззаботный. А еще, удачные мемы — самый быстрый способ попасть в рекомендации. Это не обязательно должен быть метамодерн в стиле мыш кродеться (хотя такое тоже можно, если уместно в конкретном случае).

Интеллектуальный пример жизновых иллюстративных мемов — <https://www.instagram.com/kiririlll/>

HR-советы.

Материалы, которые могут помочь в трудоустройстве. Это поможет расширить аудиторию подписчиков и внести свою лепту в рост HR-культуры.

Примеры публикаций:

- что делать в первую неделю работы, чтобы построить хорошие отношения с коллегами.
- тестовые задания в IT: на что обратить внимание.
- какие вопросы задавать рекрутеру на собеседовании.
- план индивидуального развития — что это, зачем нужен, из чего состоит.
- как (и когда) просить о повышении зарплаты.
- немножко приврал на собеседовании, но все равно получил оффер: как не спалиться в первую же неделю.

Новости и кейсы компании.

На проекте X добились: (помним, что тут должно быть что-то “вау”: цифры, инсайты, существенные достижения; рядовой “отчет” никому не интересен). Начали сотрудничество с К команде присоединился Посетили / выступили на.... Все вместе сходили / съездили в Ввели для сотрудников Завели офисного попугая :) Купили огромный диван (да!) или бильярд в уголок отдыха. Помимо постов в ленте, делаем это в сториз и тестим формат мини-демо дней в прямых эфирах и IGTV.

Вакансии.

Вакансии из Instagram удобно запускать в таргет, а еще их смогут репостнуть или отправить знакомым подписчики и увидевшие. Для вакансий стоит создать отдельный highlight в сториз.

Люди Fivewalls.

Истории (например, как попал в IT) и поучительные наблюдения членов нашей команды. Прочитав их, потенциальный сотрудник сможет представить, каково работать у нас и поймет, разделяет ли наш вайб.



Цель — показать Fivewalls с лучшей стороны среди делового сообщества (текущих и потенциальных сотрудников и клиентов). При этом, здесь приветствуется готовность к диалогу, открытость и честность. При составлении контент-плана вспоминаем о ценности Инициативность.

РУБРИКИ:

Те же, что в Инстаграм, но более подробно:

- Новости и кейсы компании.
- Вакансии.

ОСОБЫЕ:

Мнения.

Почему стоит работать с версиями технологий не старше 2 лет, почему мы любим MERN, какой из существующих языков может “выстрелить” следующим, что не так с ..., как мы используем ... в наших проектах, наше мнение по поводу ..., что мы думаем о новом функционале..., обзор, какие сюрпризы готовит нам в 2022, 5 неочевидных трендов в

Опросы.

Лучший способ показать, что нам не все равно — привлечь людей к диалогу.

Хороший пример — <https://www.linkedin.com/in/grantgolestan/detail/recent-activity/>

Промо.

Посты о том, почему стоит работать в Fivewalls. Рассказываем и показываем, как реализован каждый пункт из EVP, какой у нас комфортный офис, и “вот так мы работаем”. В Li это можно и нужно, главное — не чаще 1 такого поста на 8 опросов, мнений, новостей и кейсов.

FACEBOOK

По целям и поведению пользователей — буквально среднее между Instagram и LinkedIn. Пока у Fivewalls только один SMM-менеджер, пусть 80% контента для Fb пусть составляют адаптации из Inst и Li с двумя особыми рубриками.

ЧТО БЕРЕМ ИЗ INST:

- Мемы (обязательно).

ЧТО БЕРЕМ ИЗ LI:

- Мнения (обязательно).
- более подробные, чем в Inst Новости компании.
- более подробные, чем в Inst Вакансии.

ОСОБЫЕ РУБРИКИ:

Как вы думаете / Расскажите / Посоветуйте.

Отличается от Опросов тем, что нет “голосовалки” с вариантами ответов — мы задаем вопрос и призываем делиться мнением в комментариях. Важно: люди любят Fb за то, что тут можно от души поругаться и потоксить. Это не соответствует культуре Fivewalls, но нужно понимать, что посты о хорошем тут игнорят. Поэтому исследуем темную сторону жизни, но очень аккуратно.

Примеры публикаций:

- каким одним вопросом испортить код ревью?
- существуют ли достойные аналоги Jira?
- почему стоит и почему не стоит в 2022 идти в IT?
- чем бы вы занимались, если не IT?
- почему ушли со своей первой работы?
- какие фильмы об IT — максимальный фейспалм, а какие адекватные?

Репосты.

Fb — это единственная площадка, где не стыдно, а даже нужно делать репосты. Смело репостим IT-новости и события, релевантные статьи, мнения наших сотрудников и посты дружественных IT-компаний, если они социально значимые или мы искренне согласны с тем, что там написано. Репост обязательно сопровождать пояснением (1-6 предложений), почему нашим подписчикам важно узнать эту информацию и какая наша позиция по обсуждаемому вопросу.



Работа с медиа

РАБОТА С МЕДИА

Зачем работать с медиа уже сейчас?

1. Чтобы повысить узнаваемость Fivewalls как работодателя.
2. Чтобы сделать PR более эффективным в будущем. Чем раньше начать строить отношения с журналистами и редакторами, тем выше вероятность получать размещения в востребованных медиа не за все деньги мира.

О чем писать в медиа?

1. О рабочих инсайтах и полезных результатах внутренних исследований.
2. О прорывных кейсах.
3. О людях Fivewalls (социально значимые достижения; как попал в IT, с какими трудностями столкнулся, что в этом поучительного; как совмещает работу в IT и ...).
4. О прогнозах и мнениях.
5. О спецпроектах.

Релевантные профильные медиа:

- Habr
- Dou
- Techcrunch

Релевантные бизнес-медиа:

- Vector
- Ain

Почему именно эти: а) их читают наши текущие и потенциальные джуны и мидлы, б) чистая, насколько это возможно, репутация данных медиа.

Что касается спецпроектов.

Идеи спецпроектов должны истекать из миссии и ценностей компании. Например:

Для Fivewalls важно

Идея спецпроекта

ОСОЗНАННОСТЬ И МЕНТАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ КОМАНДЫ.

Организовать и провести “День самозванца”: 24 часа, в рамках которых любой (в т.ч. не из Fivewalls) разработчик по предварительной регистрации может получить бесплатно (т.е. за счет Fivewalls) консультацию психолога на тему борьбы с синдромом самозванца.

РАБОТАТЬ НАД ТЕМ, ЧТО НРАВИТСЯ.

Большой, составленный специально для этой кампании тест “Какая специальность в IT вам подходит”. Результат — 1 самая подходящая (и почему) из 9 специальностей (в т.ч. нетехнических) + независимая подборка курсов, где этому учат. Промо-видео проекта: “сферический разработчик в вакууме” работает за компом; звук — ему приходит оповещение в Slack; он улыбается, берет чашку и в этот момент у него за спиной громко расправляются крылья; он продолжает улыбаться и начинает что-то печатать. Подпись: Когда работаешь над тем, что нравится. И ненавязчиво лого Fivewalls. То же с девушкой

