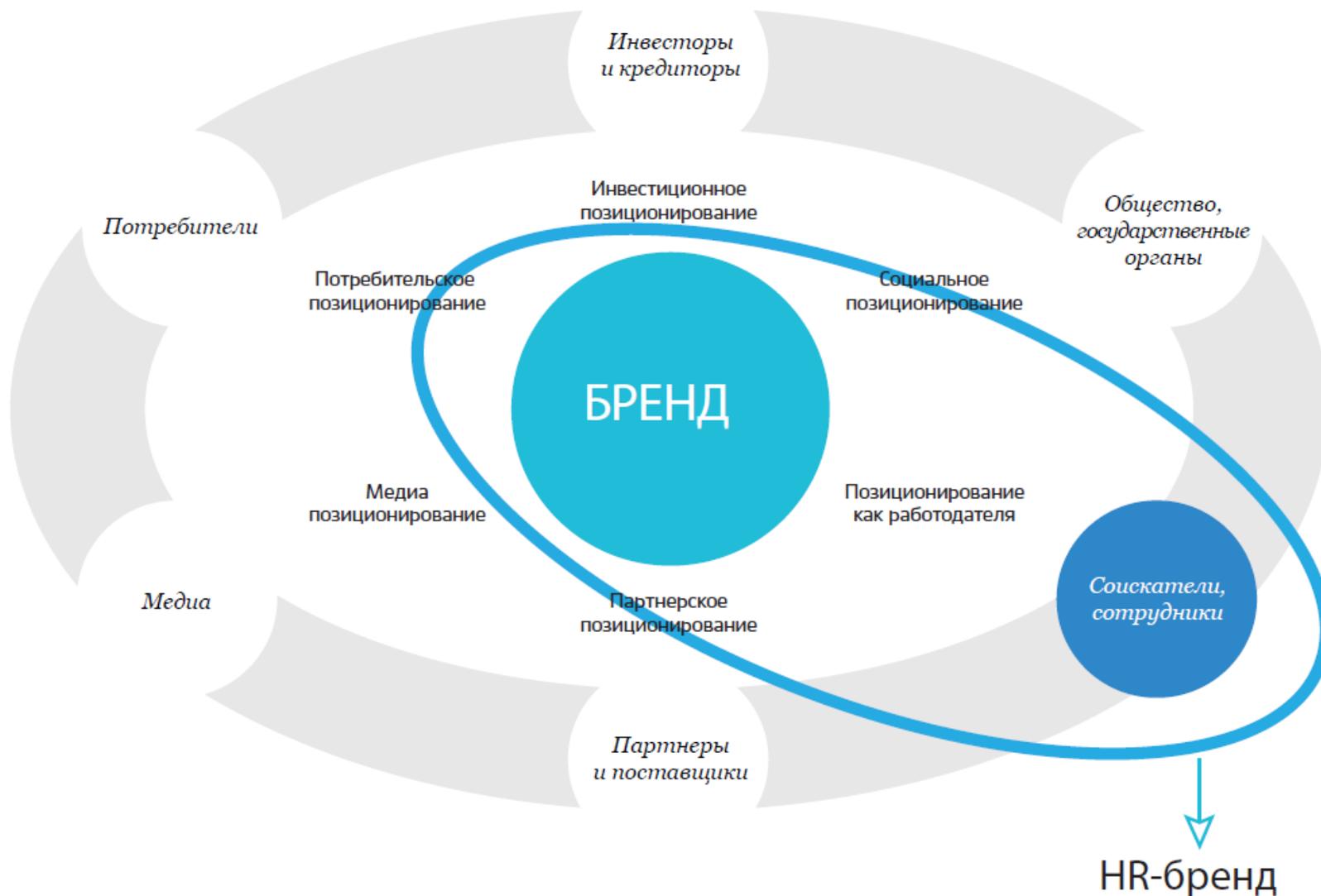




# **Опросы и качественные исследования соискателей и сотрудников: основы построения HR-бренда**

Спикеры: специалисты консалтингового центра HeadHunter  
**Ольга Елина, Елена Зельдина**

15 апреля 2014 г.



1

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ  
ПОСТРОЕНИЯ HR-  
БРЕНДА

2

МЕСТО И РОЛЬ  
ИССЛЕДОВАНИЙ  
В HR-БРЕНДИНГЕ

3

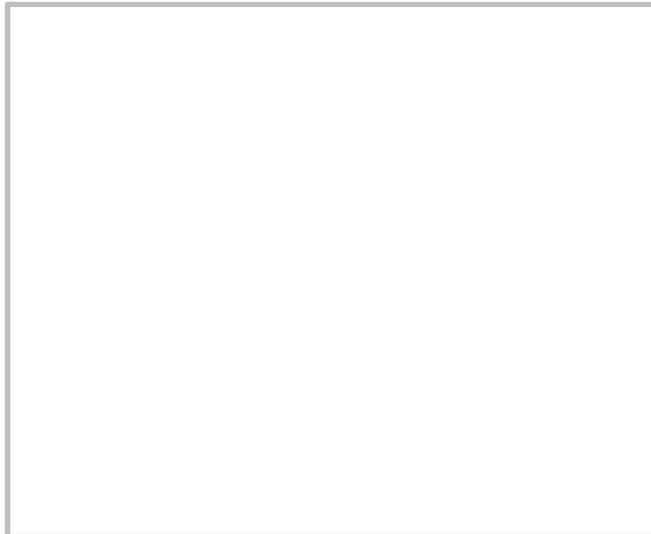
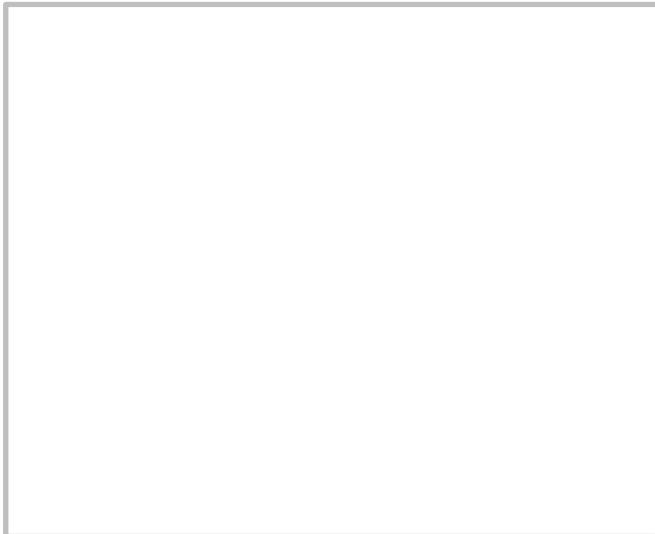
ТИПЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

4

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ  
ИССЛЕДОВАНИЙ

1

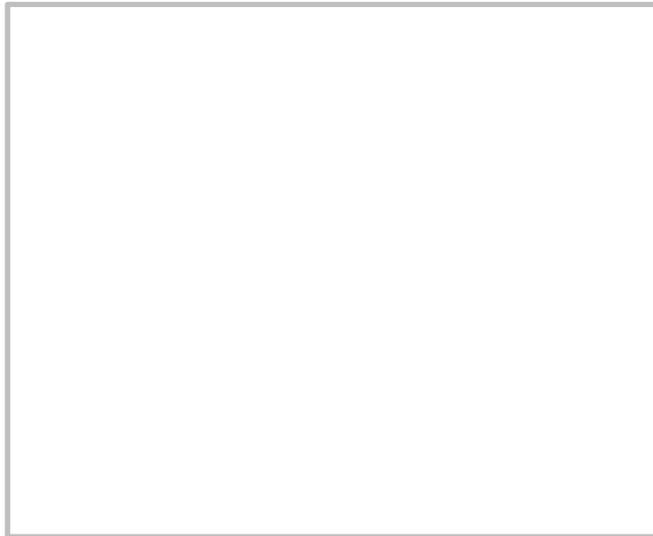
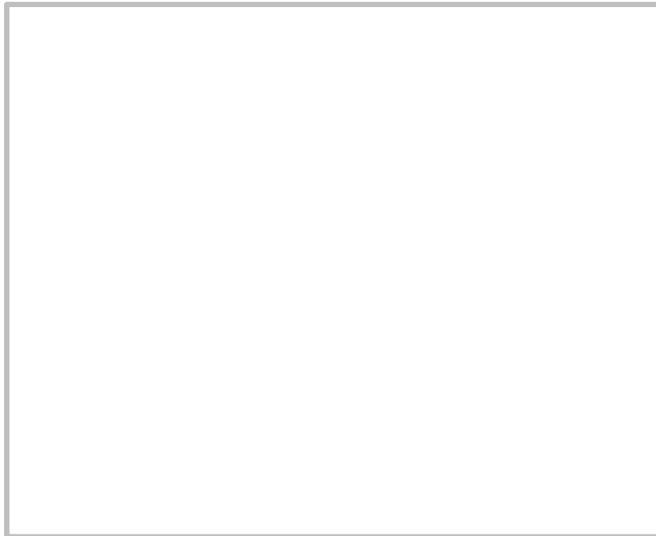
ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ  
ПОСТРОЕНИЯ HR-  
БРЕНДА





# 2

## МЕСТО И РОЛЬ ИССЛЕДОВАНИЙ В HR-БРЕНДИНГЕ





**Корпоративная идеология** – это миссия, цели и ценности Компании.

**Задача:** сформулировать идеологию компании, носители идеологии – собственники и топ-менеджеры Компании

**Конкурентная среда** – позиционирование и EVP конкурентов по бизнесу и за ЦА персонала.

**Задача:** определить уникальность своего EVP, отличного от EVP конкурентов

**Восприятие ЦА** – знание, отношение и ожидания от работодателя со стороны текущих, потенциальных и ушедших сотрудников

**Задача:** определить сильные и слабые стороны компании как работодателя по мнению всех ЦА

## Целевые аудитории исследований: возможный список

- Сотрудники компании
- Топ-менеджмент
- Фронт – офис
- Бэк – офис
- Ключевые сотрудники
- Бывшие сотрудники
- Соискатели (сегментация)
- Студенты

## Инструментарий аудита

- **Глубинные интервью владельцев и топ-менеджеров**
- **Количественные опросы ЦА**
- **Фокус-группы**
- Кабинетные исследования
- Изучение корпоративной документации
- Контент-анализ коммуникационных материалов
- Мониторинг упоминаний в интернете
- Конкурентный анализ
- Mystery Shopping
- и другие релевантные методы

## Роль исследований:

1. Анализ восприятия **сильных и слабых сторон** Компании как **работодателя** по 6-ти составляющим EVP со стороны всех ЦА:

### 1. Внутренняя среда:

- Владельцы и топ-менеджмент (идеологи)
- Сотрудники всех уровней

### 2. Внешняя среда:

- Потенциальные сотрудники
- Ушедшие сотрудники
- Конкуренты

2. Анализ **разрывов** восприятия между:

- Идеологами бренда и сотрудниками
- Внутренней и внешней средой

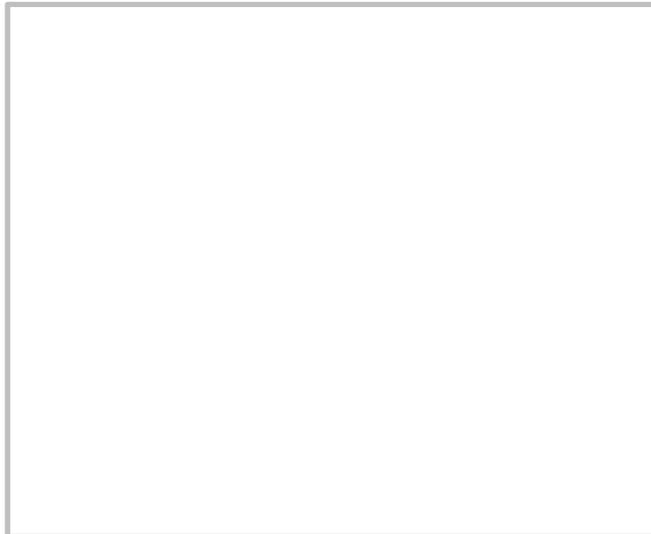
3. А также:

- Оценка качества и инструментов коммуникаций
- Оценка качества и инструментов рекрутмента
- Выявление факторов выбора Компании
- Выявление факторов удержания и мотивации
- Оценка ситуации на рынке труда





**3** ТИПЫ ИССЛЕДОВАНИЙ



**ПО ЦЕЛЕВОЙ  
АУДИТОРИИ**

**ВНУТРЕННИЕ**  
(СОТРУДНИКИ  
КОМПАНИИ)

**ВНЕШНИЕ**  
(СОИСКАТЕЛИ,  
РАБОТОДАТЕЛИ)

**ПО МЕТОДАМ  
СБОРА  
ИНФОРМАЦИИ**

**ON-LINE**  
(опросы,  
рейтинги)

**OFF-LINE** (личное  
анкетирование,  
фокус-группы,  
интервью, анализ  
документации и  
т.д.)



## Внешняя среда:

1. Оценка сильных и слабых сторон компании как работодателя
2. Оценка в конкурентной среде
3. Рейтинг факторов выбора работодателя
4. Оценка качества внешних коммуникаций
5. Рейтинг каналов коммуникаций с каждой ЦА
6. Уровень узнаваемости и знания о Компании, знания EVP
7. Оценка отношения к отрасли / позиции
8. Выявление мифов соискательской аудитории о компании / отрасли / позиции
9. Мотивационные факторы к действию (релокации, изменению зарплатных ожиданий, прохождению обучения и пр.)
10. Оценка отношения к продукту / услуге
11. И другие, в зависимости от целей и задач компании

В зависимости от количества участников опроса возможны срезы информации по региону, полу, возрасту, профобласти, уровню позиции, стажу работы, знанию иностранного языка и пр.

## Внутренняя среда:

1. Оценка сильных и слабых сторон компании как работодателя
2. Рейтинг факторов выбора компании в качестве работодателя
3. Рейтинг факторов удержания сотрудников
4. Рейтинг факторов возможного ухода из компании
5. Оценка качества коммуникаций
6. Рейтинг каналов коммуникаций с каждой ЦА
7. Уровень удовлетворенности / вовлеченности
8. Уровень знания EVP
9. Проверка гипотез о ценностях компании, EVP (перед внедрением)
10. Оценка отношения к инициативам
11. Оценка мотивационных факторов
12. Оценка отношений в коллективе, к руководству
13. И другие, в зависимости от целей и задач компании

В зависимости от количества участников опроса возможны срезы по полу, возрасту, профобласти, департаментам, стажу работы (в компании), уровня позиции

## Технология проведения внешнего онлайн опроса:

## Отчет с анализом результатов

### Анонсирование для привлечения респондентов на страницу опроса

### Разработка и программирование опросника на hh.ru

Как объяснить работодателю «белые пятна» в резюме?

**Известно:** [Почему резюме без резюме?](#)

Наиболее популярны следующие вопросы: как правильно заполнить резюме и как его правильно оформить.

**Резюме это:** [Резюме это резюме?](#)

Содержит информацию о вас, о вашем образовании, о вашем опыте работы.

**Содержит:** [Содержит ли резюме?](#)

Содержит информацию о вас, о вашем образовании, о вашем опыте работы.

**Резюме это:** [Резюме это резюме?](#)

Содержит информацию о вас, о вашем образовании, о вашем опыте работы.

**Резюме это:** [Резюме это резюме?](#)

Содержит информацию о вас, о вашем образовании, о вашем опыте работы.

Лучший работодатель отрасли

Что для Вас является наиболее важным при выборе работодателя?

Ваш выбор:

- Уровень зарплаты
- Наличие бонусов и премий
- Наличие социального пакета
- Перспективы карьерного роста
- Возможности обучения и развития
- Официальное оформление (составление по договору, официальные выплаты: зарплата с учетом уплаты налогов и пр.)
- Удобное расположение офиса
- Комфортные условия труда
- Хорошая репутация компании на рынке

Нажмите на название вопроса от элемента для задания последнюю строку в вашем списке рейтинга

В какой области Вы работаете в настоящее время?

Выберите один из следующих ответов:

Покалуйста, выберите...

А какая область деятельности является наиболее привлекательной для Вас?

Выберите один из следующих ответов:

Покалуйста, выберите...

- Информационные рассылки
- Баннеры
- Контекстная реклама в социальных сетях

Таблица 1  
Вес (значимость) критериев оценки компаний-работодателя, Среднее значение от оценок всех опрошенных по шкале от 1 до 5 (где «1» – минимальное значение, «5» – максимальное значение, n=135)

КРИТЕРИЙ	ВЕС
Перспективы карьерного роста	4,00
Атмосфера в коллективе	4,03
Возможность профессионального развития	4,00
Влияние опыта работы в компании на привлекательность резюме в будущем	3,78

Таблица 2  
Оценка компаний-работодателей по выбранным критериям, Среднее значение от оценок всех опрошенных оп шкале от 1 до 5 (где «1» – минимальное значение, «5» – максимальное), n=135

КРИТЕРИЙ	Компания 1	Комп.2	Комп.3	Комп. 4	Компания 5
Перспективы карьерного роста	1,94	2,52	2,18	2,50	1,39
Атмосфера в коллективе	1,58	1,94	1,66	2,01	1,11
Возможность профессионального развития	2,08	2,76	2,36	2,80	1,55
Влияние опыта работы в компании на привлекательность резюме в будущем	3,13	3,91	3,17	3,69	2,16



## Индивидуальные разработки: оценка знания о EVP компании

\* Вопрос 3 из 18. По Вашему мнению, относятся ли эти утверждения к компании BASF? (ответ по каждой строке!)

	<b>Полностью относится</b>	<b>Не относится</b>	<b>Не знаю</b>
1. BASF помогает создавать надежное будущее планеты	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. BASF нацелен на долгосрочный успех и строит внутри культуру высоких результатов	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. BASF заботится о своих сотрудниках, предлагая им безопасное и комфортное рабочее место	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. BASF предлагает широкие возможности обучения, обучение сотрудников – приоритет компании	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. В BASF ценится творческий подход	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. В BASF ценится открытость	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. В BASF ценится предприимчивость	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. В BASF ценится ответственность	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. У BASF отличная репутация на рынке	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\* Вопрос 4 из 18. Вы бы хотели работать в компании BASF?

- Да
- Скорее да, чем нет
- Скорее нет, чем да
- Нет
- Не знаю

Индивидуальные разработки: оценка отношения к работе в отрасли / на конкретной позиции. Выявление мифов.

**\* Вопрос 7 из 17. Насколько привлекательна сельскохозяйственная сфера (агробизнес) в сравнении с остальными?**

- Более привлекательная
- Наравне с остальными
- Менее привлекательная
- Затрудняюсь ответить

**\* Вопрос 8 из 17. Почему агробизнес является непривлекательной сферой? (не более 5 вариантов ответа)**

- Низкие зарплаты
- Имею слабое представление о работе в сельскохозяйственной отрасли, мало информации
- Нестабильная работа
- Не нравится сельское хозяйство, не интересная для меня работа
- Удаленность работы в сельскохозяйственных компаниях от дома
- Нет знаний/ опыта/ соответствующего образования
- Некомфортные условия труда
- Другое:

## Индивидуальные разработки: оценка мотивационных факторов выбора работодателя

**\*Что для Вас является наиболее важным при выборе работодателя?**

Ваш выбор:

- Уровень зарплаты
- Наличие бонусов и премий
- Наличие социального пакета
- Перспективы карьерного роста
- Возможности обучения и развития
- Официальное оформление (оформление по договору, официальные выплаты зарплаты с учетом уплаты налогов и пр.)
- Удобное расположение офиса
- Комфортные условия труда
- Хорошая репутация компании на рынке

Нажмите на ножницы справа от элемента для удаления последней строки в вашем списке рейтинга

**\*В какой области Вы работаете в настоящее время?**

Выберите один из следующих ответов

Пожалуйста, выберите...

**\*А какая область деятельности является наиболее привлекательной для Вас?**

Выберите один из следующих ответов

Пожалуйста, выберите...

## Индивидуальные разработки: оценка состояния рынка труда, настроений целевой аудитории соискателей

\* Опасаетесь ли Вы сокращений на работе?

- Да
- Нет

\* По Вашему мнению, что произойдет с зарплатами в 2014 году в компании, где Вы работаете?

- Будут увеличены (более чем на 10%)
- Будут индексированы в зависимости от инфляции (до 10%)
- Будут сокращены значительно (более чем на 30%)
- Изменится система мотивации, буду получать меньше
- Останутся на прежнем уровне
- Ваш выбор

\* Как принято поступать при сокращениях в вашей компании?

- Предложат другую должность в другом отделе
- Уволят по соглашению сторон с выплатой 1-3 окладов
- Предложат уволиться по собственному желанию
- Могут уволить в любой момент: у нас "серая" компания
- Ваш ответ

## Индивидуальные разработки: оценка мотивации к действию

**\* Вопрос 12 из 17. Что может побудить Вас принять предложение компании – представителя сельскохозяйственной отрасли при условии, что уровень зарплаты останется прежним? (не более 3 вариантов)**

- Если буду испытывать сложности с поиском работы
- Если в компании будет понятный и фиксированный карьерный рост
- Если мне будут предложены комфортные условия труда (комфортно организованное рабочее место)
- Если будет возможность выбрать удобный график работы
- Если работа будет близко к дому
- Если компания будет предоставлять возможности бесплатного обучения
- Если в компания предложит интересный для меня проект
- Если в компании будет комфортная атмосфера в коллективе и благоприятный социально-психологический климат
- Ни приму ни при каких условиях
- Другое:

## Индивидуальные разработки: оценка каналов коммуникаций с нужной целевой аудиторией соискателей

\* Вопрос 13 из 17. К каким основным каналам поиска работы, исключая работные сайты, Вы прибегаете при выборе работодателя? (не более 3 вариантов ответа)

- Центр трудоустройства в вузе, ссузе
- Социальные сети (Вконтакте, FaceBook, Одноклассники, LinkedIn, LiveJournal и пр.)
- Ярмарки вакансии
- Кадровые агентства
- Поисково-информационные интернет-ресурсы (Avito.ru, Irr.ru, Google.com, Rambler.com, Yandex.ru и пр.)
- Профессиональные сообщества в интернете
- Государственная служба занятости
- Рекомендации коллег, знакомых, друзей
- Непосредственное обращение в компанию-работодателя
- Объявления в газетах / журналах
- Ничего, только работные сайты
- Другое:

### Коммуникационная кампания при проведении опроса

- трансляция целей исследования,
- вовлечение лидеров и руководителей,
- информирование по ходу его проведения,
- а главное, итоговые коммуникации и шаги по внедрению изменений в случае необходимости.

Если в компании есть определенные проблемные зоны, но нет возможности их коррекции в ближайшее время, лучше отложить проведение исследования.



Уже сам факт проведения исследования формирует ожидание положительных изменений

Наиболее важные:

- **составляющие в работе для меня**
- **причины, почему я пришел** работать в компанию «Х»
- **причины, почему я остаюсь** работать в компании
- **причины, почему я могу покинуть** компанию

- Гордость за вклад в общее дело компании
- Технократичность, приверженность компании новейшим технологиям, инновационность
- Высокое качество, репутация продукта и услуг компании
- Карьерный рост
- Мобильность и гибкость в работе (график и т.п.)
- Личностный рост
- Соответствие ценностей компании моим личным
- Возможности обучения, профессионального развития
- Социальные гарантии и выполнение обязательств компанией перед сотрудниками
- Интересная работа
- Социальная стабильность
- Социальная ответственности и этичность бизнеса
- Престиж компании и работы в ней

## Диагностика внутреннего hr-бренда компании

Оценка атрибутов внутреннего hr-бренда, EVP:

\* Вопрос 4 из 9. Насколько каждое из представленных ниже суждений характеризует Вашу компанию?

*Дайте оценку каждого из высказываний, используя шкалу от 1 до 7 по степени соответствия, где «1» – суждение не характеризует компанию (минимальная представленность), «7» – суждение полностью характеризует компанию (максимальная представленность), «0» - «затрудняюсь ответить».*

1. В компании есть внутренний ресурс (система оповещения), который позволяет информировать сотрудников о том, что происходит в компании, оповещать об изменениях, проблемах, заслугах или достижениях
2. Сотрудники транслируют ценности компании во внешнюю среду (при взаимодействии с клиентами, заказчиками, друзьями, знакомыми и пр.)
3. Сотрудники взаимодействуют с внешней средой (клиентами, заказчиками, друзьями и пр.), основываясь на ценностях компании
4. В нашей компании есть настоящие авторитеты, признанные лидеры (вне зависимости от должности человека)
5. В нашей компании построена эффективная система внутренних бизнес-процессов (например, эксплуатация, капитальное строительство, проектирование, разработка новых услуг потребителям, подбор персонала, бухучет и пр.), отвечающих задачам компании
6. Сотрудники в работе ориентированы на результат и подходят к работе ответственно
7. Наша компания поддерживает инновации - стремиться разрабатывать новые продукты, сервисы
8. В компании созданы условия, позволяющие отдохнуть, отвлечься от работы в течение дня (места, где можно перекусить, пообщаться с коллегами, рекреационные зоны)
9. Наша компания пронизана множеством неформальных личных, дружеских связей и отношений

## Диагностика внутреннего hr-бренда компании

Вопросы и пожелания к руководству – тоже один из вариантов получения обратной связи от сотрудников

Если у Вас есть вопросы к руководству компании, которые, на Ваш взгляд, требуют немедленного разрешения, пожалуйста, впишите их в свободном поле:

- ✓ Место для курящих: чтобы некурящие сотрудники не дышали дымом при открытых форточках. Забота о здоровье: спортивная команда, абонемент в спортклуб.
- ✓ Обратить внимание на отдаленные офисы (посетить). Почаще собирать коллектив на совместные собрания и неформально
- ✓ Вопросы, требующие немедленного разрешения, отсутствуют. Всё решается оперативно. Выражаю благодарность руководству компании. Желаю воплотить в жизнь всё, что запланировано. Готова принимать активное участие.
- ✓ Будет ли повышение оклада в 2014г?
- ✓ ужесточить соблюдение правил ТБ

*Скажите, а Дед Мороз существует или нет? А то мама говорит что существует, а моя вторая половинка и ребенок почему-то при этом смеются.*

## Фокус-группы с сотрудниками и интервью с топ-менеджерами – формирование гипотез для количественного опроса или расшифровка полученных количественных данных.

**с. Вознаграждение.** Вы можете влиять на Ваш доход? Какие бонусы, поощрения для Вас являются наиболее привлекательными? Что делает именно эти бонусы, поощрения привлекательными для Вас?

**d. Корпоративная культура и отношение к сотрудникам.** Как бы Вы описали атмосферу в Вашем коллективе? Какие «неписанные правила» существуют?

Если бы для того, чтобы помочь новому сотруднику влиться в коллектив, у Вас было всего 5-10 минут, чтобы Вы ему посоветовали? Насколько вы доверяете решениям, которые принимает руководство компании? Чувствуете ли Вы поддержку со стороны руководителей? Какие действия руководителей важны для Вас? За что Компания на ваш взгляд ценит сотрудников?

**f. Возможности развития.** Какие перспективы у Вас есть в компании? Есть ли у Вас возможность строить карьеру в Компании? Что нужно для этого сделать? Как вы считаете, за что в компании продвигают людей? Есть ли у Вас потребность в обучении, каких знаний Вам не хватает в работе?

**5. Заключение.** Если кто-то спросил бы вас, что такое работать в Вашей Компании, как бы вы ответили одним предложением?

### «Прямая речь»:

- ✓ «... вот это так долго и через много инстанций должно пройти... в сезоны это критично, когда трактор вышел из строя, срочно нужно запчасти купить, а там 10 подписей нужно собрать».
- ✓ «... вот обучение проходит ... чувствует человек, что да, он важен, его не бросили, не забросили, его обучают».
- ✓ «... порой спускаются циркуляры... их читаешь и приходишь к выводу, что человек вообще далек от земли...».
- ✓ «... понимаем друг друга, понимаем проблемы, общее дело делаем, пытаемся не отвернуться, вот он мне звонит, я никогда от его проблем не отвернусь, пытаюсь помочь чем-то, также и я им звоню, то же самое...».

# 4

## ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЙ

## Оценка слабых и сильных сторон компании как работодателя



*Сильные стороны*

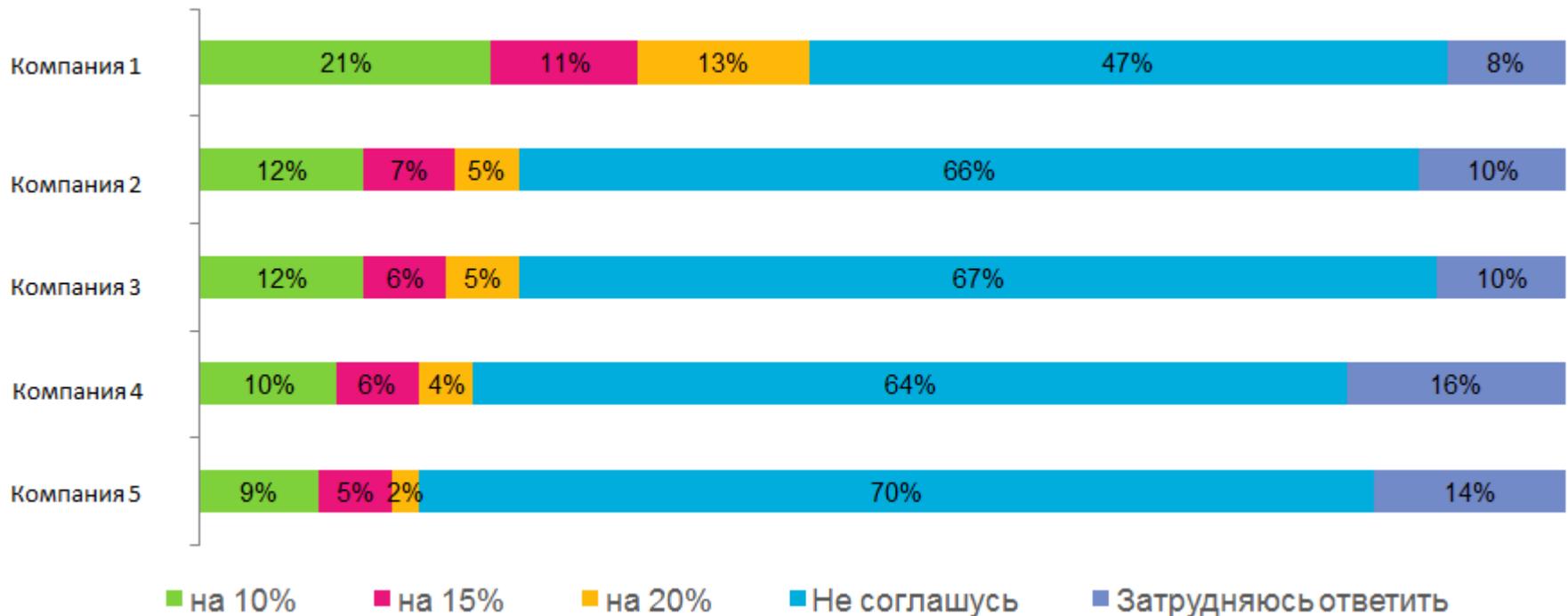


*Слабые стороны*

	<i>Сильные стороны</i>	<i>Слабые стороны</i>
<b>КОМПАНИЯ</b>	Прозрачная (нет откатов). Структурированная. Динамично развивающаяся. Стремящаяся к мировым стандартам.	Низкая привлекательность отрасли. Низкая известность на внешнем рынке труда. Молодая компания.
<b>КОЛЛЕКТИВ</b>	Семейственность. Профессиональная команда. Следование общим ценностям. Культура открытости, поддержки, доверия.	Не все сотрудники следуют ценностям компании. Разрыв в коммуникации между верхом и низом. Слишком частое performance-review.
<b>СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ</b>	Интересные задачи и проекты (спец-ты, рук-ли) Высокая скорость и самостоятельность в принятии решений УК. Заниматься любимым делом. Социальная значимость бизнеса.	Борьба с природой. Высокие нагрузки. Отсутствие баланса в работе и личной жизни. Недостаточная самостоятельность в принятии решений на местах
<b>РАЗВИТИЕ, РОСТ</b>	Возможности профессионального и карьерного роста. Преемственность. Корпоративный Университет – высокие стандарты обучения на рынке.	
<b>УСЛОВИЯ ТРУДА</b>	Инвестиции в технику и передовые технологии. Инновации. Работа рядом с домом. Хорошие офисы.	Релокация. Бытовые условия производственных рабочих.
<b>ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ</b>	Справедливая оплата труда. Гарантированный доход в течении года, белый и в срок. Бонусы в сезон. Высокая зарплата в УК	Отсутствие индексации окладов и расценок.

## Монетизация HR-Бренда

Скажите, на какое снижение своих зарплатных ожиданий Вы готовы пойти, если Вам предложат работу в одной из перечисленных компаний?  
(% от числа опрошенных)



Знания респондентов о компании, отрасли, работе в компании, людях и т.д.

**В какой сфере, по Вашему мнению,  
работает компания «Х»?**



Почти каждый пятый ошибочно отнес компанию к сфере информационных технологий (21%).

## Оценка знания и отношение к компании



## Критерии выбора работодателя в разрезе пола, возраста, региона, уровня позиции:

Если бы Вы выбирали работодателя в сельскохозяйственной отрасли, на какие характеристики компаний Вы бы обращали внимание?

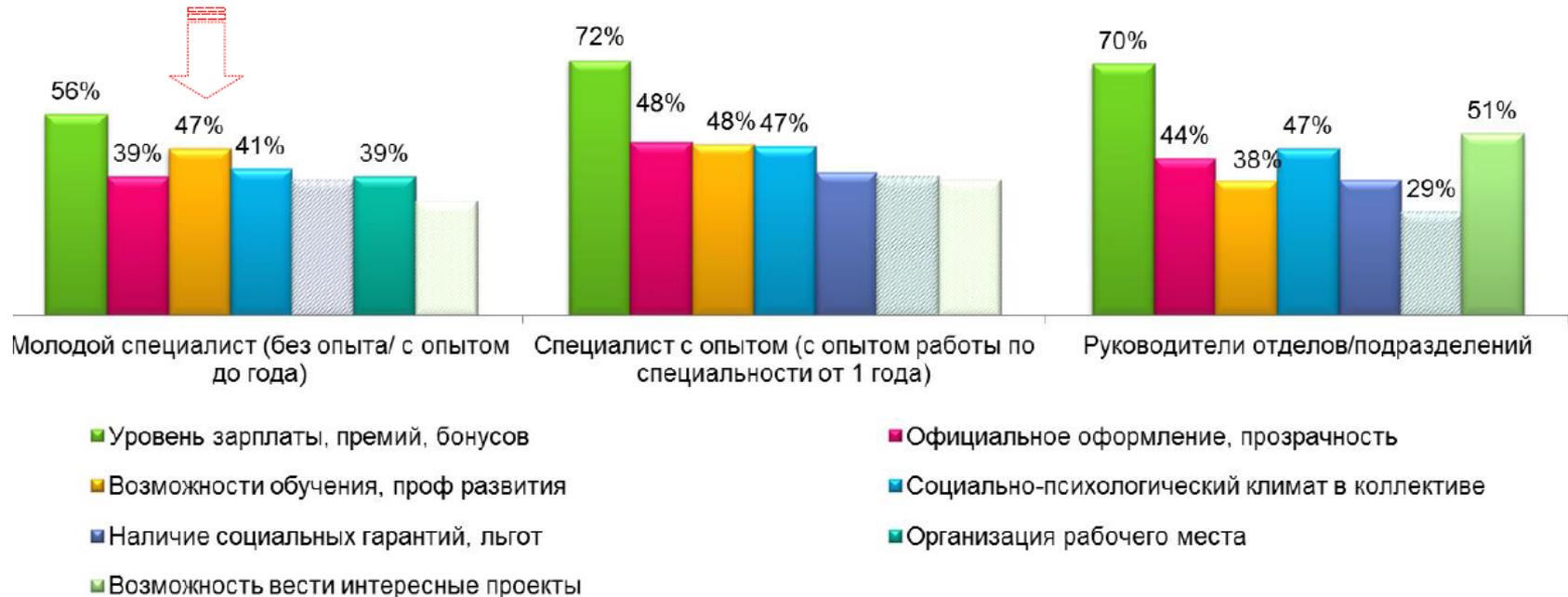
(индекс важности критериев колеблется от «-1» до «+1», где «-1» - «неважно», «+1» - «высокая оценка важности»)

	Стабильность компании на рынке	Этичность, социальная ответственность компании	Лидерство компании на рынке	Месторасположение офиса	Длительность существования на рынке	Размер компании	Собственный	Престижность компании
<b>Пол</b>								
Женщины (n=549)	0,7	0,6	0,1	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0
Мужчины (n=977)	0,7	0,5	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
<b>Возраст</b>								
До 25 лет (n=197)	0,7	0,5	0,2	0,2	0,1	0,1	-0,1	0,1
От 25 до 30 лет (n=421)	0,7	0,5	0,1	0,2	0,1	-0,1	0,0	-0,1
От 31 до 35 лет (n=280)	0,7	0,5	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0
От 36 до 40 лет (n=217)	0,7	0,6	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0
От 41 до 45 лет (n=154)	0,7	0,6	0,1	0,1	0,2	-0,1	0,0	-0,1
Старше 45 лет (n=257)	0,7	0,5	0,1	-0,1	0,2	0,0	0,0	0,0
<b>Регион</b>								
Ключевые регионы (n=85)	0,7	0,4	0,2	0,0	0,1	0,0	-0,2	0,0
Москва и область (n=485)	0,7	0,5	0,1	0,3	0,1	-0,1	0,0	-0,1
Санкт-Петербург и область (n=130)	0,6	0,6	0,0	0,2	0,0	-0,1	-0,1	-0,2
Другие регионы (n=826)	0,7	0,6	0,2	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
<b>Опыт работы в агробизнесе и специализированное образование</b>								
Молодой специалист (n=195)	0,7	0,6	0,2	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1
Специалист с опытом (n=660)	0,7	0,6	0,1	0,2	0,1	-0,1	0,0	0,0
Руководители отделов/подразделений (n=671)	0,7	0,5	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0

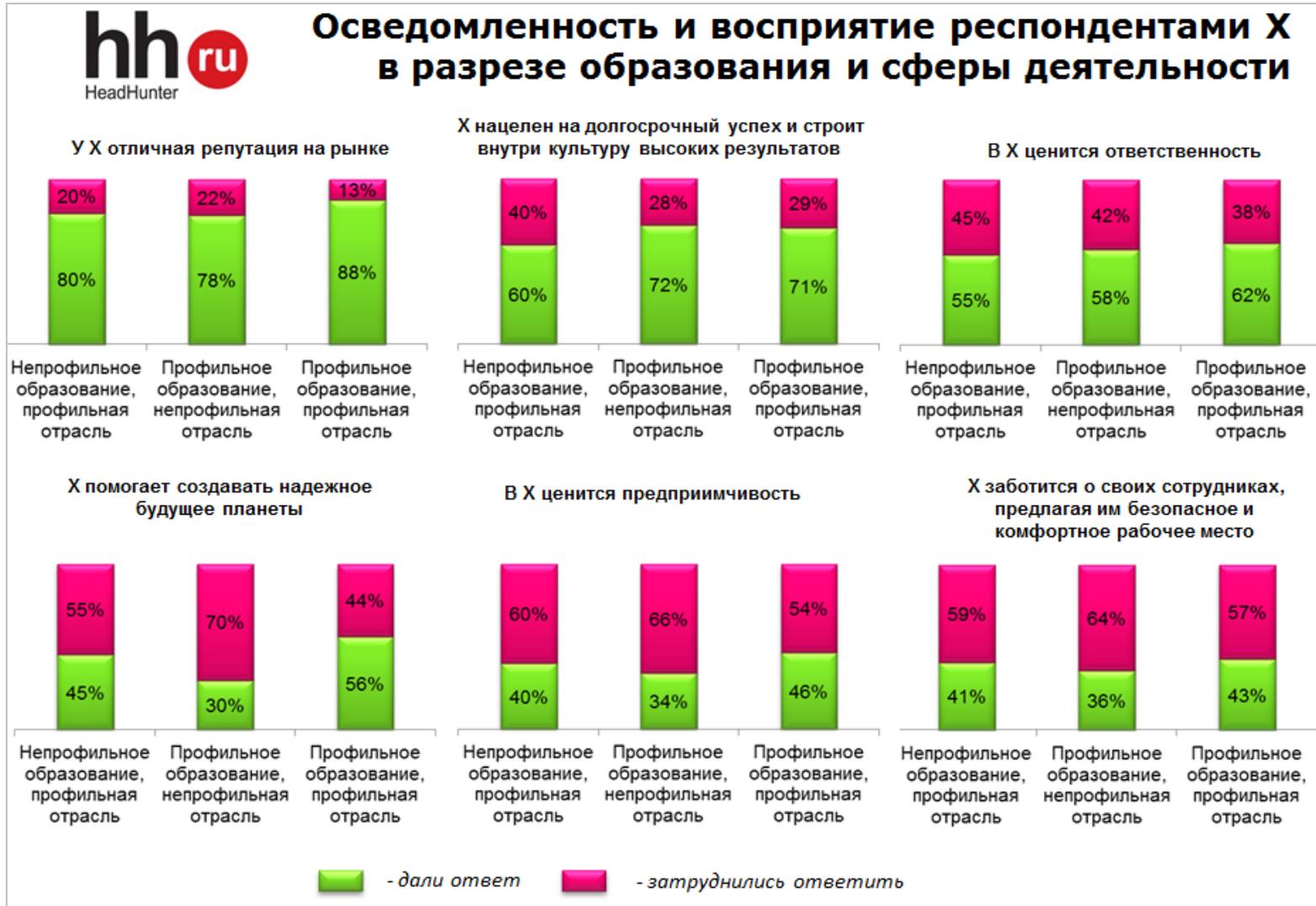
## Факторы выбора работодателя в разрезе уровня позиции

Материальная составляющая менее значима для молодых специалистов (в сравнении с опытными и руководящими позициями). Напротив, больший интерес для молодых специалистов представляют возможности обучения.

Если говорить об условиях труда, на что бы Вы обращали внимание при выборе работодателя в сельскохозяйственной отрасли?  
Топ-5 критериев по группам



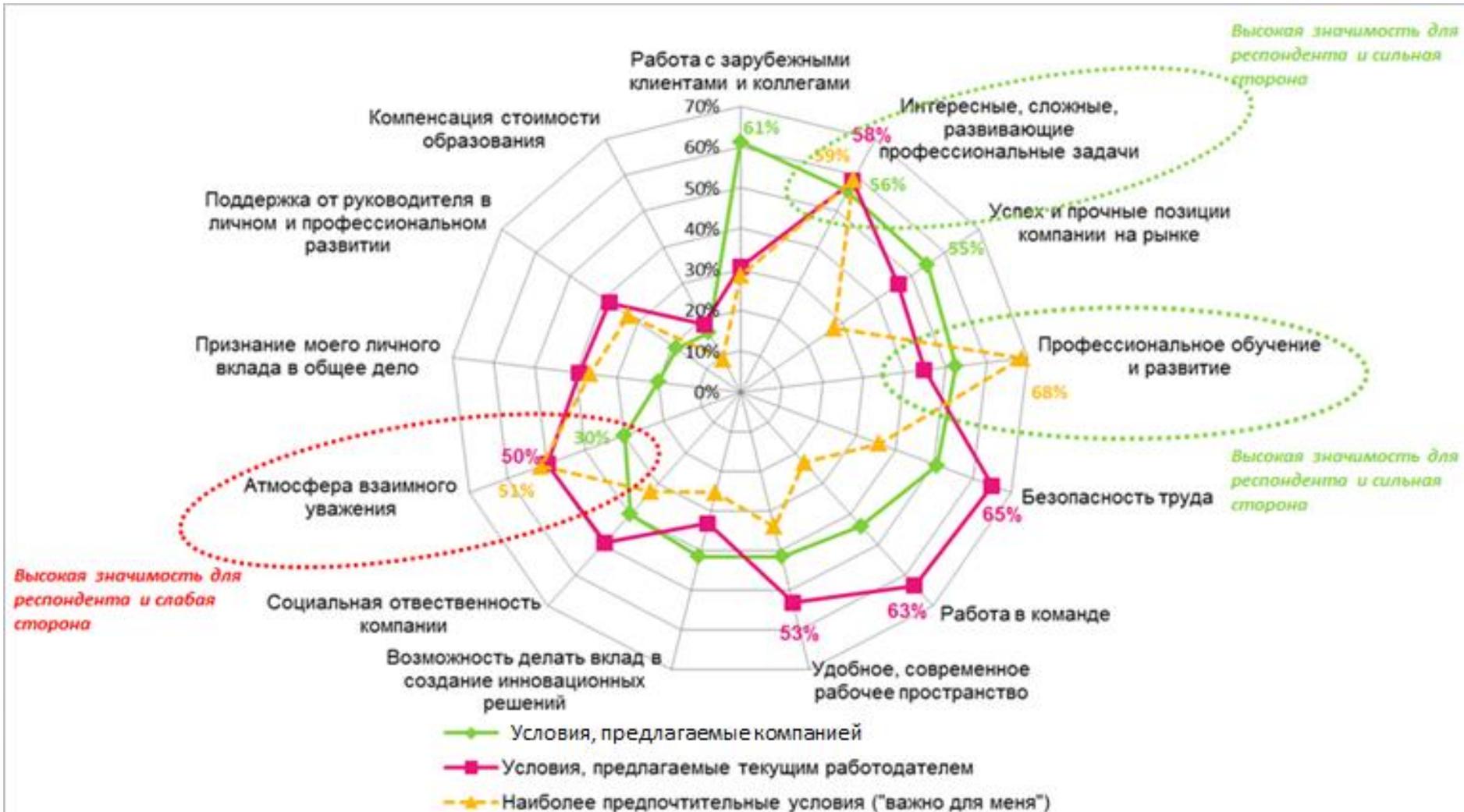
## Знание EVP Компании



Отношение и «мифы», относительно отрасли / позиции:



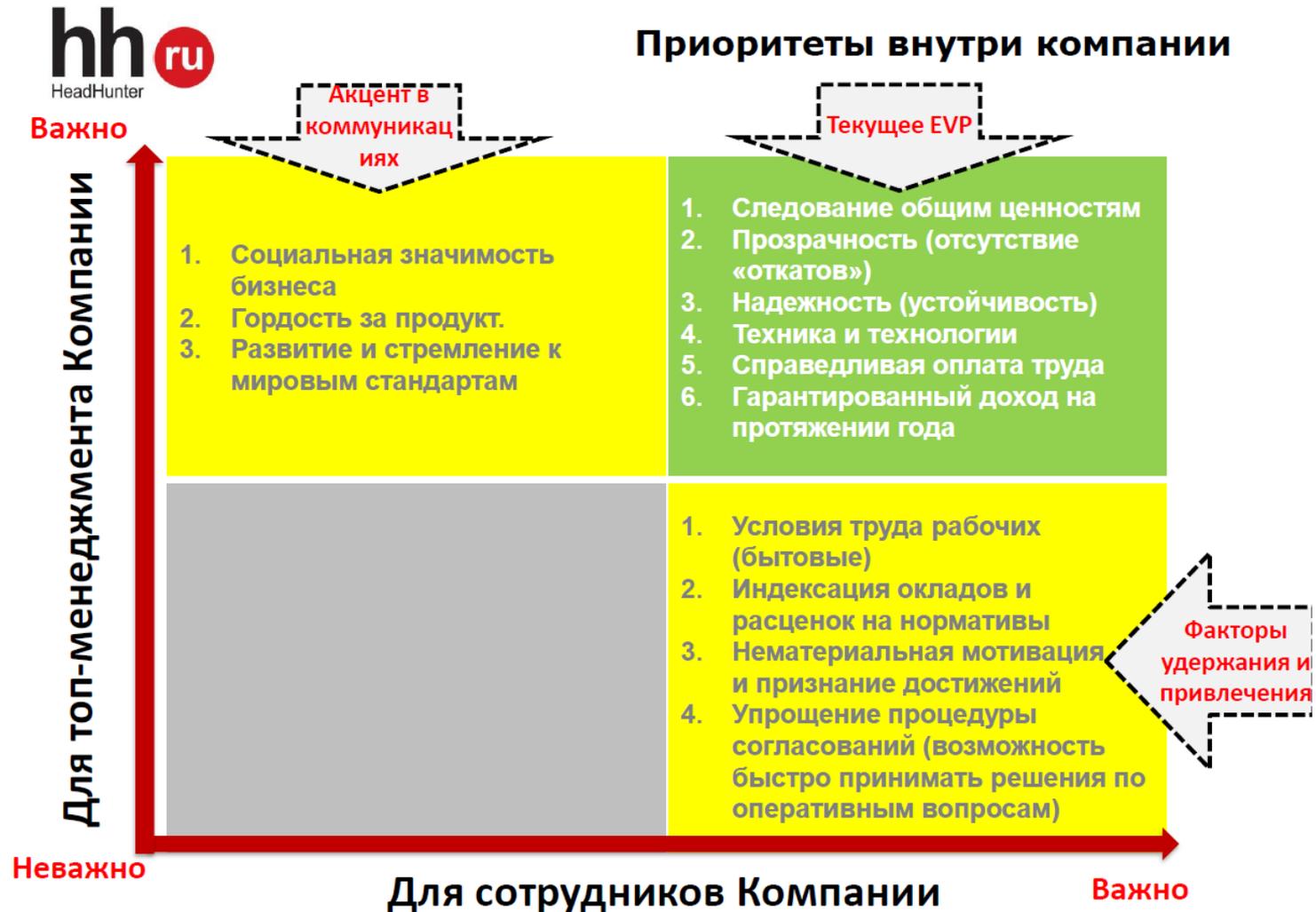
## Соотношение потребностей ЦА и EVP Компании



## Разрывы в восприятии HR-бренда

	Владельца бренда Топ-менеджмент	Внутренние сотрудники	
		офис	производство
КОМПАНИЯ	Динамичная. Развивающаяся.	Динамичная. Развивающаяся.	Стабильная. Устойчивая.
КОЛЛЕКТИВ	Культура открытости, доверия, поддержки	Слабые коммуникации.	Отсутствие коммуникации и обратной связи.
СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ	Социальная значимость бизнеса. Высокая скорость и самостоятельность принятия решений. Интересные задачи и проекты.	Высокая свобода в реализации проектов. Отсутствие бюрократии. Интересные задачи и проекты.	Работа по специальности. Работа в компании полного цикла. Бюрократия.
РАЗВИТИЕ, РОСТ	Возможность развития и роста. Система обучения.	Капитализация себя . Недостаточность информации о возможностях.	Отсутствие ценности роста Недостаточность информации о возможностях в компании
УСЛОВИЯ ТРУДА	Релокация .		
ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ	Справедливая оплата труда. Высокий доход в УК.	Конкурентный доход.	Непрозрачность и низкий дохода. Нематериальная мотивация и признание достижений.

Соотношение потребностей ЦА и идеологии Компании:



1. Разработка / корректировка EVP
2. Корректировка hr-политик
3. Корректировка внутренних / внешних коммуникаций
4. action-план
5. Коммуникационная кампания



**МЕГАФОН**  
Будущее зависит от тебя



**Узнай, подходит ли тебе работа Специалистом контактного центра в МегаФон?**

*Компания МегаФон открывает вакансию на позицию Специалиста контактного центра и приглашает активных и амбициозных людей стать сотрудником компании федерального уровня.*

*Работа Специалиста контактного центра предполагает консультирование абонентов по тарифам и услугам, в том числе продвижение и продажу новых услуг и опций.*

*Контактный центр - это справочно-информационное подразделение Компании, представляющее собой современную систему обработки обращений клиентов с использованием всех современных средств связи.*

*Помимо опыта работы в лидирующей на рынке компании тебя ждут широкие возможности профессионального развития, реальные перспективы карьерного роста, а также достойное вознаграждение!*

*Узнай, сколько ты можешь зарабатывать в компании МегаФон!*



**ЭТО НЕ ПРОСТО РАБОТА - ЭТО КАРЬЕРА. УЗНАЙТЕ МНЕНИЕ НАШИХ СОТРУДНИКОВ О РАБОТЕ!**

Успешная карьера с продвижением по службе и профессиональным ростом - познакомьтесь с Полом.

«Хауз» — ресторанный холдинг, в состав которого входят сеть кофеен «Кофе Хауз», рестораны русской кухни «Азия Кафе», рестораны русской кухни «Вингрет Кафе», а так же два новых ресторана «Агата кафе» и «Москва кафе».

Свобода	Поиск	Драйв
Будь собой! Свободно общайся с гостями и коллегами. Правила дают ориентиры быть свободным в любой ситуации.	Делай каждый раз на один шаг больше, чем от тебя требуется. Будь целеустремленным. Ищи то, что тебе интересно и учишься этому! Находи и предлагай новые идеи.	Принимай вызовы, решай новые задачи, не останавливайся на достигнутом! Заряжай своей энергией коллег и гостей. Будь в позитиве! Смеяйся, улыбайся, общайся.

[Бренд работодателя. Лучшее из бренд-менеджмента - в работу с кадрами](#)  
*Саймон Бэрроу, Ричард Мосли*

[Как построить HR-бренд вашей компании. 53 способа повысить привлекательность компании-работодателя](#)  
*Ольга Бруковская, Нина Осовицкая*

[HR-брендинг. Управление талантами, онлайн-обучение, геймификация и еще 15 эффективных практик](#)  
*Нина Осовицкая*

Корпоративные репутации, брендинг и управление персоналом. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами

*Грэм Мартин, Сьюзан Хетрик*

HR-квест. Как сделать сотрудников адвокатами бренда

*Михаил Воронин, Наталья Тихонова*

HR-бренд: как стать лидером. Строим компанию мечты

*Бретт Минчигнтон*

Отличная компания. Как стать работодателем мечты

*Майкл Бёрчелл, Дженнифер Робин*

Спасибо за внимание к продуктам  
Группы компаний **HeadHunter**

[msk\\_conscenter@hh.ru](mailto:msk_conscenter@hh.ru)

Ольга Елина [o.elina@hh.ru](mailto:o.elina@hh.ru)

Зельдина Елена [zeldina@spb.hh.ru](mailto:zeldina@spb.hh.ru)

<https://www.facebook.com/hhconsult>

<http://hh.ru/article.xml?articleId=11927>

[http://youtu.be/CSjMJV\\_cIZw](http://youtu.be/CSjMJV_cIZw)