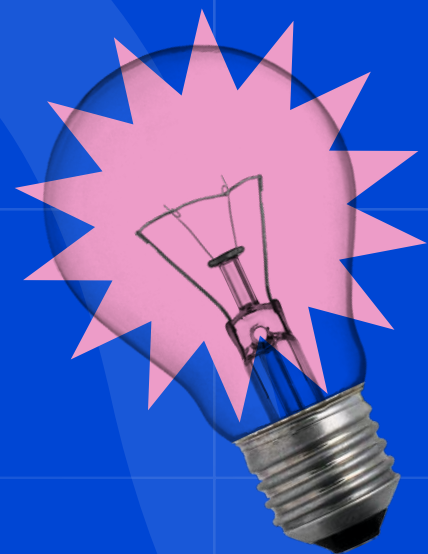
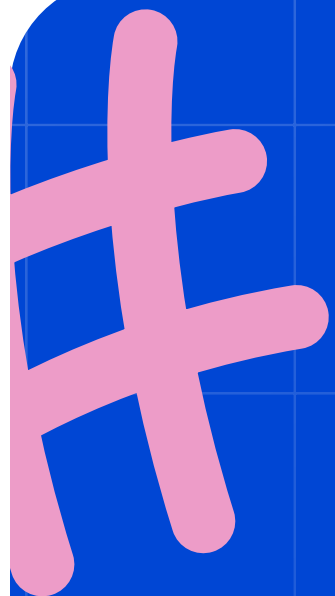
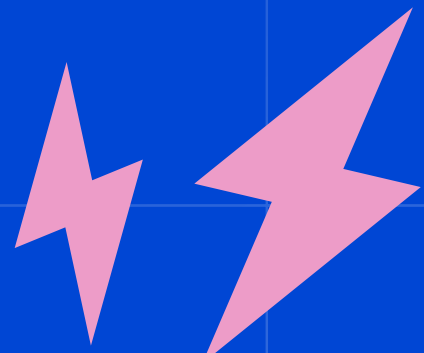
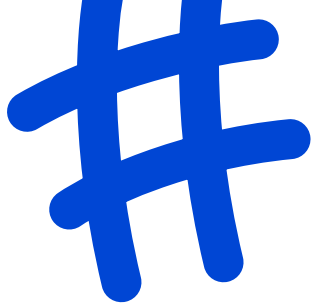




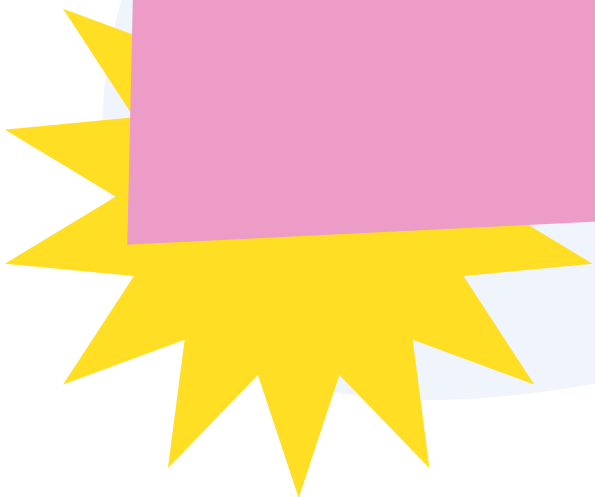
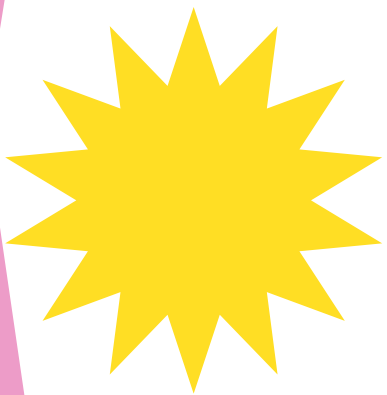
ЗАЛУЧЕННЯ НАЙКРАЩИХ ТАЛАНТІВ





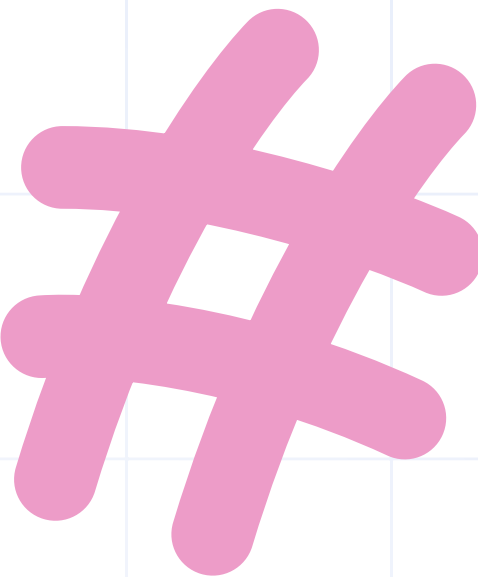
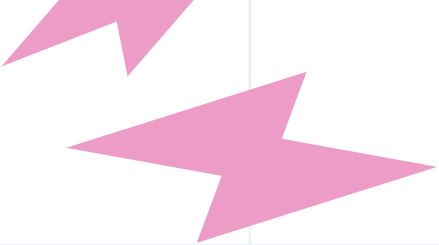
ПОГОВОРИМО ПРО:

- * Культуру компанії
- * Формування бренду роботодавця
- * З чого почати залучати ТОП таланти



ПОЧИНАЄМО З ПОЧАТКУ

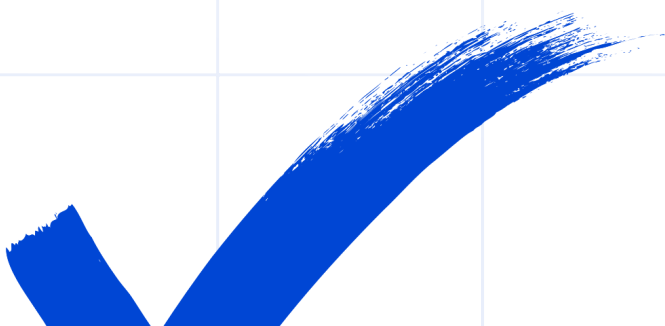
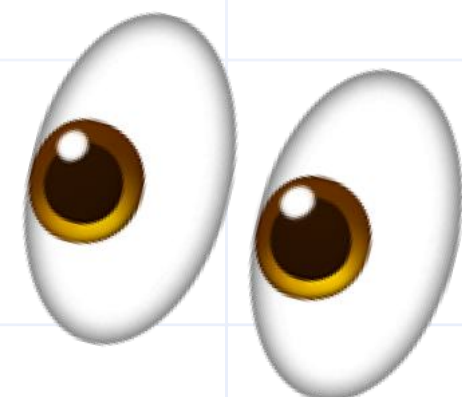




ЩО ТАКЕ БРЕНД РОБОТОДАВЦЯ?

**Це процес управління та впливу вашої
репутації на шукачів роботи, працівників.**

**Включає все що ви робите з позиції
компанії, як ваш голос роботодавця**



КОЛИ ВАРТО ІНВЕСТИВУВАТИ В РОЗВИТОК БРЕНДУ?

- * Важко наймати та залучати кваліфіковані таланти
- * Низький рейтинг при взаємодії з кандидатами
- * Високий рівень плинності
- * Коли ви налагодили базові внутрішні процеси

ЩО ВПЛИВАЄ НА БРЕНД РОБОТОДАВЦЯ?

01

Репутація та позиціонування

02

Культура компанії

03

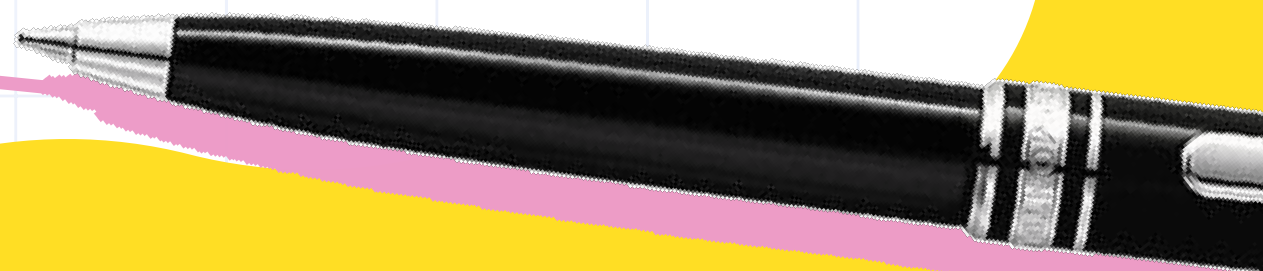
Досвід кандидата

04

Присутність у цифровому просторі

05

Досвід працівників



ЩО ТАКЕ КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА?

Це відповідь на запитання:

✧ **ХТО МИ?** ✧

✧ **КУДИ МИ РУХАЄМОСЯ?** ✧

✧ **ЧИМ МИ ВІДРІЗНЯЄМОСЯ?** ✧

ЩО ВХОДИТЬ У КУЛЬТУРУ КОМПАНІЇ



ІДЕЙНІ КОНЦЕПЦІЇ:

- Цілі і місія
- Вектор розвитку
- Цінності
- Традиції



ЩО ВХОДИТЬ У КУЛЬТУРУ КОМПАНІЇ



ФОРМАЛІЗОВАНІ ПРОЦЕСИ:

- ➔ Правила і політики
- ➔ Організація робочого процесу
- ➔ Стиль комунікації
- ➔ Система лідерства
- ➔ Корпоративний стиль і т.д



ЧОМУ ЦЕ ВАЖЛИВО?

 Hailo

46%

of job seekers said culture was one of the deciding factors in the application process.

Built In

ТИПИ КОРПОРАТИВНИХ КУЛЬТУР

TEAM-FIRST

Найм опираючись на цінності, багато активностей для працівників, широкий спектр бенефітів

START-UP LIKE

Постійний розвиток, горизонтальна комунікація – кожен може звернутись до кожного, заохочуються ідеї

ELITE

Компанія як закрите ком'юніті

INNOVATIVE

Несприйняття традиційних устоїв в процесах і розподілі ролей



З ЧОГО ПОЧАТИ РОЗВИТОК БРЕНДУ КОМПАНІЇ?

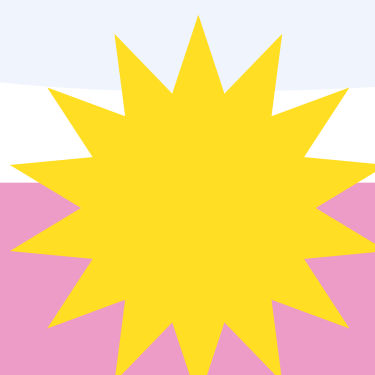


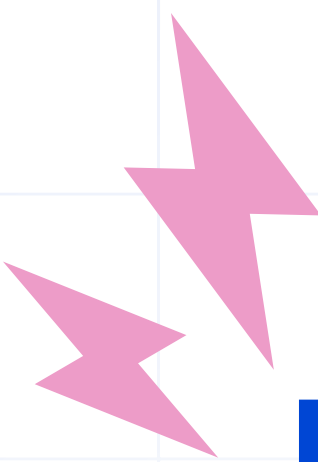
ПРОВЕСТИ АНАЛІЗ КОНКУРЕНТІВ:

- ✳ Визначити конкурентів
- ✳ Визначити їх образ у публічному просторі
- ✳ Бенефіти
- ✳ Вебсайт та соцмережі
- ✳ Що говорять про них на ринку



ПРОВЕСТИ ОПИТУВАННЯ ПРО КУЛЬТУРУ КОМПАНІЇ

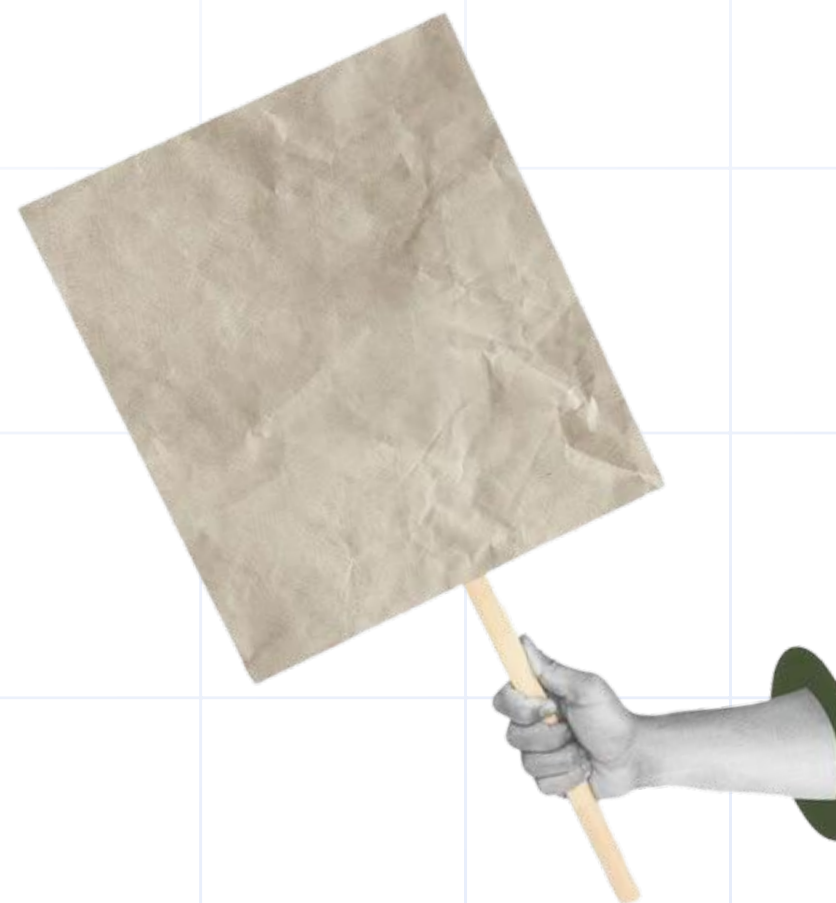
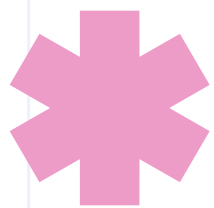
- 
- 
- * Поговорити з лідерами / провести стратегічну сесію
 - * Провести 1-1
 - * Фокус інтерв'ю
 - * Опитування



ВИЗНАЧТЕ СВОЮ ЦІЛЬОВУ АУДИТОРІЮ



**Хто ваш ідеальний кандидат
за всіма показниками?**





**ВИ МАЄТЕ
ЗНАТИ...**



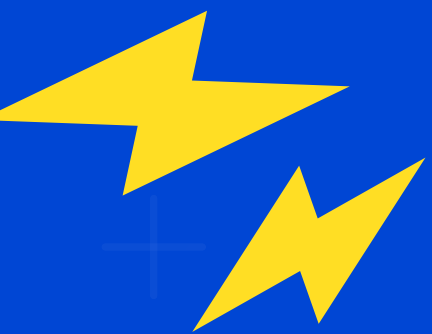
**ЧОМУ ЛЮДЯМ ПОДОБАЄТЬСЯ
У ВАС ПРАЦЮВАТИ?**



СТВОРІТЬ EVP

(EMPLOYEE VALUE PROPOSITION)

- ✓ Визначте в чому ваша унікальність?
- ✓ Які ваші особливості можуть бути використані при рекрутингу?
- ✓ Що ваша компанія пропонує працівникам?
- ✓ Це все що резонує з ти – Чому потрібно приєднатися саме до вашої команди?



ЯК ВИМІРЮВАТИ ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ?

- ✳ По плинності кадрів
- ✳ По % взаємодії з вашим контентом, цільовим діям
- ✳ Воронка: відгуки-обрані-найняті
- ✳ eNPS – готовність рекомендувати компанію



БАЗОВА ПРИСУТНІСТЬ КОМПАНІЇ:



Сайт компанії



Сторінка на джоб платформах



Соц мережі: Instagram,
LinkedIn, Facebook



МІЙ КЕЙС

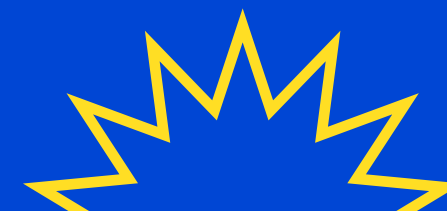
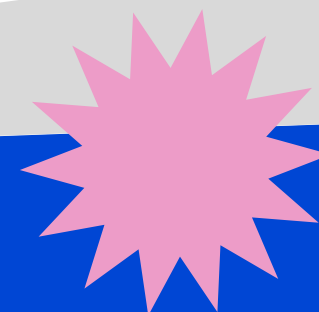
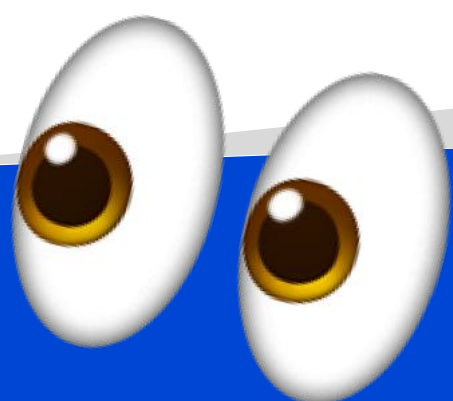


Задача:

Трансформувати культуру та об'єднати працівників.

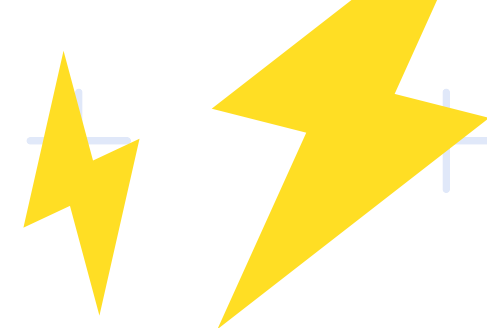
Головне питання: як будемо вимірювати успіх?

Засоби які ми використовували: конкурс на кращу історію про професію, інтерактивне опитування, загальна розсилка на працівників.



ЧЕРЕЗ ЯКІ ЗАСОБИ МОЖНА ПОКРАЩИТИ СИТУАЦІЮ?

- ✳ **Описати існуючі політики**
- ✳ **Розповісти про існуючі політики**
- ✳ **Прописати онбординг процес**
- ✳ **Зробити загальну комунікацію**
- ✳ **Провести опитування**
- ✳ **Поговорити з керівництвом**
- ✳ **Почати створювати ком'юніті**
- ✳ **Ввести нові бенефіти**



ПАМ'ЯТАЙТЕ!

Приєднатися до компанії –

ЕМОЦІЙНЕ РІШЕННЯ

