

Как создать сильный EVP?

EVP (Employer Value Proposition) – это уникальное ценностное предложение компании для соискателей и действующих сотрудников. EVP помогает привлекать и удерживать таланты, выделяться на рынке и отстраиваться от конкурентов.

EVP

Что предлагает компания?	Что компания ожидает получить?
<ul style="list-style-type: none">• Компенсация и льготы• Карьерный рост• Возможности для развития• Признание• Корпоративная культура• Местоположение• ...	<ul style="list-style-type: none">• Профессиональные навыки и компетенции• Соответствие ценностям и кодексу поведения• Вовлечённость• Стремление к профессиональному развитию• Коллаборация• ...

Зачем разрабатывать EVP?

#1

Лучше понять цели компании и сотрудников: к чему стремимся, кого ищем, кого точно не возьмём

#2

Отстроиться от конкурентов, чтобы привлекать нужных людей

#3

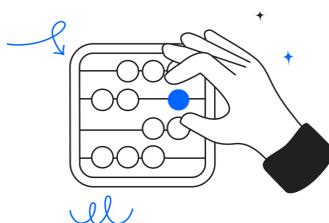
Снизить текучесть и повысить вовлечённость действующих сотрудников

#4

Улучшить подбор: привлекать людей, которым отзываются ценности и культура вашей компании

#5

Снизить стоимость найма



#6

Сделать сотрудников и руководителей амбассадорами HR-бренда

Что учесть при работе с EVP?

✓ Не пытайтесь привлечь всех

Вы потратите время и ресурсы на нецелевых кандидатов. Смело заявляйте, кем вы являетесь и кем не являетесь. Благодаря чёткому позиционированию, часть соискателей отсеется самостоятельно, и вероятность привлечь правильных людей на правильные позиции вырастет.

✓ Используйте EVP не только для подбора

EVP на этапе подбора – это обещание работодателя о том, что получит сотрудник от работы. В компании может быть удобно организован процесс оформления и найма, но если впоследствии сотрудник получит совершенно другие условия работы, он почувствует себя обманутым.

✓ Уделите внимание адаптации

По данным исследования ЭКОПСИ Консалтинг, сотрудники в 2 раза чаще успешно проходят испытательный срок, если за их процесс адаптации частично или полностью отвечает руководитель.

✓ Вовлекайте руководителей

Руководители больше всех влияют на реализацию EVP и то, как сотрудники воспринимают компанию. Если руководители не обладают достаточными навыками в области управления людьми, некоторые из лучших EVP могут потерять ценность.

✓ Измеряйте базовые метрики

Для оценки эффективности EVP можно использовать базовые метрики: вовлечённость, текучесть, количество откликов на вакансию, срок закрытия вакансии, использованный бюджет на обучение, участие в мероприятиях, данные exit-интервью. Выберите наиболее значимые и влиятельные метрики для бизнеса и отслеживайте их.

✓ Изучайте отзывы о вашей компании

Данные SuperJob за 2023 год показывают, что 72 % россиян изучают отзывы нынешних и бывших сотрудников о компании, прежде чем откликнуться на вакансию. Компании должны быть верны своему EVP, и если этого не происходит, негатив среди соискателей будет расти.

✓ Переводите HR в цифру

Комплексная цифровизация HR не только создаёт удобную цифровую среду для сотрудников, но и позволяет выстраивать прозрачные и управляемые HR-процессы.

Например, благодаря цифровизации всего HR-цикла на платформе «Пульс», появляется возможность собирать и анализировать данные, выявлять такие корреляции, как эффективность подбора в связке с адаптацией и производительностью, получать аналитику в разных разрезах, оценивать более сложные комплексные метрики ценностного предложения компании.

Почему компаниям нужно регулярно пересматривать подход к EVP?

Появление новых трендов, выход на работу новых поколений сотрудников, развитие технологий и искусственного интеллекта, VR/AR – меняют подходы к работе и формируют другие ожидания сотрудников от работодателя.

Если компания хочет привлекать и удерживать лучших, нужно систематически проверять своё ценностное предложение на актуальность. Комфортный офис с зонами отдыха и снеками – стали базой. Так что же сегодня нужно сотрудникам?

Сильный EVP сегодня: какой он?

Человекоцентричность – лежит в основе прогрессивного EVP. Работодателям следует относиться к сотруднику, как к партнёру и учитывать контекст вне работы: семью, планы, мечты, потребности.

Люди не хотят быть винтиками в системе, они ищут смыслы в задачах любого масштаба и хотят быть причастными к чему-то большему, чем просто заполнение таблиц или перевозка грузов.

Человекоцентричный EVP



Как измерить EVP?

Глубже исследовать эффективность EVP позволяют расширенные показатели.

Расширенные метрики

- % людей, ставших перформерами в первые 24 месяца работы
- Стаж высокопроизводительных сотрудников

- eNPS сотрудников

- % сотрудников, которые жалеют об уходе
- % ушедших HiPro

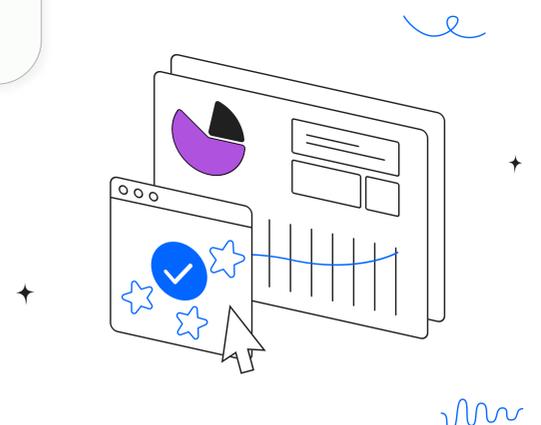
- % повторно нанятых сотрудников
- Частота внутренних перемещений
- Оборачиваемость новых сотрудников <12 месяцев
- Количество реферальных кандидатов

- Упоминания в СМИ
- Количество подписчиков в социальных медиа компании
- Количество принятых офферов

- Присутствие в СМИ
- Количество подписчиков в социальных медиа компании
- Количество принятых офферов

- Удобство корпоративных приложений

- Абсентеизм



Что предлагают компании кандидатам и сотрудникам, чтобы усилить EVP?



Финансы

- Софинансирование пенсии
- Специальные условия по ипотеке



Семья

- Поддержка психолога молодым родителям
- Няня за счёт компании
- Собственные ясли и группы неполного дня для детей сотрудников
- Оплата передержки домашнего питомца на время отпуска



Офис

- Детские дни в офисе
- Pet friendly офис
- Капсулы для сна
- Игровые зоны
- Зоны для медитации
- Химчистка, прачечная, парикмахерская, мойка автомобилей на территории офиса



Обучение и развитие

- Эксклюзивные образовательные программы, в т. ч. зарубежные
- Поддержка при получении слэш-профессии, в развитие хобби
- Неограниченный бюджет на обучение
- Обучение финансовой и инвестиционной грамотности
- Гибкие карьерные траектории внутри компании
- Менторинг
- Коучинг



Отпуск

- Дополнительный отпуск на важные события и праздники по выбору сотрудника
- Дополнительный отпуск при достижении определённого стажа работы в компании
- Дополнительный отпуск после исчерпания основного отпуска
- Неограниченный отпуск
- Саббатикал



Здоровье и благополучие

- Менструальные отгулы
- Дополнительная выплата, если сотрудник не болел и не брал больничный в течение года
- Медицинское обслуживание прямо на рабочем месте
- Кафетерий льгот
- Оборудование рабочего удалённого места за счёт компании
- Офисный массажист



Социальное и экологическое воздействие

- Лизинг электромобиля с возможностью вычета налогов
- Корпоративные программы волонтерства



Lifestyle

- 4-дневная рабочая неделя
- Сокращённая на несколько часов пятница
- Гибкое начало дня или семичасовые рабочие будни
- Комьюнити



Рекомендации по созданию сильного EVP

✓ Исследуйте рынок труда и конкурентов

- Изучите текущие тренды на рынке труда, включая спрос на определённые навыки и профессии.
- Проанализируйте, какие бенефиты предлагают ваши конкуренты для привлечения и удержания сотрудников.

Как делать?

1. Проведите анализ вакансий на рабочих сайтах для определения востребованных навыков
2. Исследуйте отзывы о работе ваших конкурентов
3. Сравните уровень заработной платы и компенсационные пакеты с конкурентами

✓ Определите ценности компании

- Выявите основные ценности вашей компании, которые хотите подчеркнуть в качестве привлекательного фактора для сотрудников разных категорий
- Рассмотрите, какие факторы привлекают сотрудников: гибкий график, возможности для профессионального развития, баланс работы и личной жизни

Как делать?

1. Проведите опрос сотрудников для выявления ключевых ценностей и факторов мотивации
2. Обратитесь к миссии и целям компании, чтобы учесть их в EVP
3. Проанализируйте успешные кейсы прошлых наймов и удержания сотрудников

✓ Создайте уникальное предложение

- На основе выявленных ценностей разработайте уникальное ценностное предложение (EVP), которое будет отражать преимущества работы в вашей компании
- Включите в EVP такие элементы, как карьерный рост, обучение и развитие, возможности для самореализации, рабочая атмосфера, бонусы и льготы

Как делать?

1. Разработайте программу обучения и развития, которая поддержит карьерный рост сотрудников
2. Предложите гибкий график работы или возможность работы из дома
3. Включите в бонусную систему вознаграждение за достижение целей и выдающиеся результаты

✓ **Подключайте современные технологии и соцсети**

- Используйте современные технологии для продвижения вашего ценностного предложения: социальные сети, сайт компании, видео-презентации
- Используйте аналитику для оценки эффективности вашего EVP и вносите коррективы при необходимости

Как делать?

1. Создайте видео-туры по офису и интервью с сотрудниками для привлечения кандидатов
2. Развивайте социальные сети для продвижения EVP и привлечения внимания к вакансиям
3. Разработайте современный и информативный сайт компании с разделом о карьере и бенефитах для сотрудников

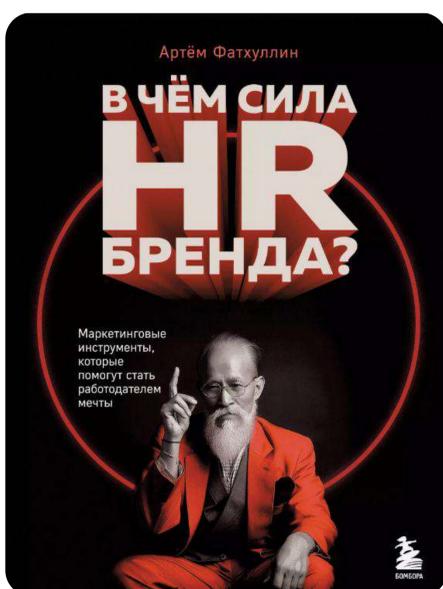
✓ **Постоянно совершенствуйтесь**

- Отслеживайте изменения на рынке труда и потребности сотрудников, чтобы адаптировать ценностное предложение под новые требования
- Проводите регулярные опросы и собирайте обратную связь, чтобы узнать мнение сотрудников о действующем EVP и предложить улучшения

Как делать?

1. Проводите ежегодные опросы удовлетворённости сотрудников для оценки эффективности EVP
2. Организуйте регулярные встречи с сотрудниками для обсуждения их потребностей и предложений по улучшению условий труда
3. Следите за новыми технологиями и трендами в HR, чтобы адаптировать ваше EVP под изменяющиеся условия

Что почитать?



В чём сила HR-бренда?
Маркетинговые инструменты, которые помогут стать работодателем мечты



Артём Фатхуллин
Управляющий директор HR-бренда и внутренних коммуникаций Сбера