

ВЕБИНАР «ПРАКТИЧЕСКИЕ КЕЙСЫ ПО ДИАГНОСТИКЕ И ПРОДВИЖЕНИЮ HR- БРЕНДА»





[Елена Емеленко](#)

Руководитель
Консалтингового
центра



[Елена Зельдина](#)

Консультант
Консалтингового
центра



[Елена Жданова](#)

Recruitment Project
Manager SANOFI



[Ксения Зуева](#)

Руководитель отдела
подбора и адаптации
персонала HeadHunter

Что понимаем под проектом в области hr-бренда?

Фокус задач компании

=

фокус проекта



- Разработка / корректировка EVP
- Корректировка HR-политик
- Корректировка внутренних / внешних коммуникаций
- Планирование / корректировка / оценка коммуникационной кампании
- Рекрутмент
- Удержание персонала
- Оптимизация затрат на персонал
- Репутационный менеджмент
- Внедрение изменений
- Работа с поколением Y
- Смена собственника / управленческой команды
- и другие проекты в области HR

С чего начинается любой проект?



- Важно вовлечь руководство в проект
- Необходимо определить ключевые показатели эффективности
- Понять, что будем делать с результатами исследований
- Определить «неизменные зоны»
- Понять, как будем внедрять изменения в бизнес-процессы компании

Когда нужен провайдер?

1. Нужно получить независимую комплексную оценку HR-бренда
2. Нужно сравниться с отраслевыми показателями или показателями конкурентов за персонал (бенчмаркинг)
3. Нужно снизить количество социально желательных ответов при внутренних исследованиях
4. Нужно получить информацию о лучших практиках рынка труда (не изобретать велосипед)
5. Нет своих ресурсов/экспертизы

Как считаем эффективность в зависимости от HR задачи?

Привлечение

- Рейтинги лучших работодателей
- Показатели воронки рекрутмента
- Повышение активности кандидатов
- Снижение срока и стоимости рекрутмента

Вовлечение

- Показатели вовлеченности персонала
- Снижение числа больничных в офисе
- Повышение активности участия в мероприятиях

Удержание

- Динамика текучести персонала
- Процент возврата сотрудников в компанию

Прежде чем выбрать инструмент:

1. Задача проекта: четко сформулировать цель и желаемые результаты
2. Цель - долгосрочная или краткосрочная?
3. Определить, на каком этапе находимся (нужна диагностика, разработка EVP, коммуникационная кампания)
4. Определить целевую аудиторию проекта и ее ограничения
5. Определить временные рамки

Основные этапы работы

Блок	Этап	Инструменты
ДИАГНОСТИКА HR - БРЕНДА	<ul style="list-style-type: none">Анализ идеологии КомпанииИсследование восприятия различными ЦА (внутренняя, внешняя, топ-менеджмент)Анализ конкурентной среды	<ul style="list-style-type: none">Кабинетное исследованиеИнтервью с идеологами брендаКачественное исследование:<ul style="list-style-type: none">Глубинные интервьюФокус-группыКоличественное исследование (online опрос)Мониторинг имиджа работодателя в Internet - среде
	<ul style="list-style-type: none">Разработка EVPРазработка креативной концепцииРазработка Action-Plan	<ul style="list-style-type: none">Контент-анализ открытых источниковИнтервью с инсайдерамиЗарплатные исследованияWork-shop/стратегическая сессияКреатив и дизайн, HR-гайдбукКабинетная работа
	<ul style="list-style-type: none">Производство инструментов коммуникацииРеализация коммуникационной КампанииОценка результатов (через 1 год)	<ul style="list-style-type: none">PR HR-бренда в СМИ (online & offline)SMMEVENTDigital (job-порталы, фото и видео-тур по компании, интервью, брендированные вакансии/страницы на job-сайте, мобильные приложения, видео ролики, и т.д.)Премия HR-брендИнтернет-конкурсыИ др.
РАЗРАБОТКА ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ		
КОММУНИКАЦИИ		

Иногда все проще, чем кажется...

ЧТО МОЖЕТ ВЛИЯТЬ НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ НУЖНОЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ?



Практический кейс по продвижению бренда работодателя фармацевтической компании Sanofi





FROM IDEA TO IMPLEMENTATION



CREATING THE FUTURE

Do you want to change the world?
We are ready to divide our opportunities with those who is ready to create a new reality step by step and achieve more.
Realize yourself!



Легенда креативной концепции бренда работодателя Санофи

Санофи — это энергия будущего.

Мы постоянно помним об этом и все время движемся вперед — от идеи до результата: четкие цели, продуманные планы, успешная реализация. Только инновационные технологии, только лучшие сотрудники — планка высока.

Мы готовы разделять свои возможности с теми, кто тоже хочет создавать новую реальность. Вы хотите изменить мир?

Только от нас зависят будущие достижения. Только от соискателя зависит, сможет ли он достичь грандиозных целей под крылом Санофи.

Концепция: **ОРИГАМИ**

Слоган: **ПРОЕКТИРУЯ БУДУЩЕЕ**

— от идеи к воплощению

www.hh.ru

Ключевые задачи HR-бренда Санофи

1. Набор стажеров для программы развития HiPo – сокращение от High Potential.
2. Повышение узнаваемости и привлекательности HR-бренда Санофи среди целевых аудиторий компании.
3. Снижение срока и стоимости закрытия вакансий Санофи.
4. Повышение вовлеченности текущих сотрудников компании.



Роль исследовательской части в решении задач

1. Он-лайн опрос соискателей, в т.ч. студентов
2. Анализ лучших практик в области hr-брендинга и конкурентов
3. Интервью с топ-менеджерами
4. Опрос вовлеченности сотрудников компании
5. Мониторинг упоминаний в Интернет



Основные инструменты и проекты

1. Создание ценностного предложения компании на целевые аудитории.
2. Программа стажировки Sanofi Health Force.
3. Продвижение группы Вконтакте «Карьера в Санофи. Работа для выпускников».
4. Программа Амбассадоры Санофи.





Sanofi Health Force — это бизнес-отряд специального назначения. Каждый из этих ребят талантлив, стремится к высокой цели и осознает свою ответственность перед коллегами, бизнесом и всем обществом.

Группа Вконтакте как комплексный инструмент продвижения hr-бренда



VK сообщество для привлечения HIPO's

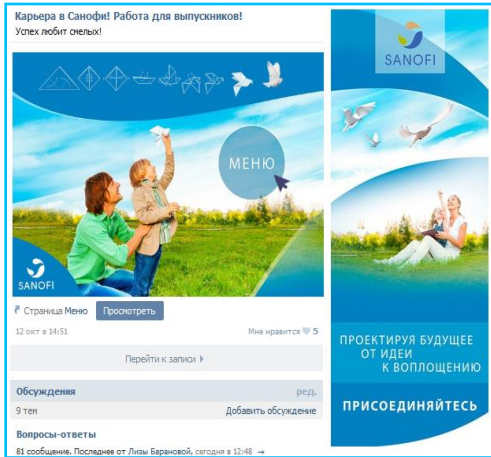


2500 участников за **12** месяцев

13 интервью и **128** анкет с сотрудниками компании



Примеры



Примеры

Карьера в Санофи! Работа для выпускников!
Топ-5 ресурсов для усовершенствования английского языка

Выучить английский язык не так уж и сложно. Однако важно еще и постоянно практиковать свои языковые навыки, увеличивая лексикон и нарабатывая опыт общения.

Предлагаем вам полезные ссылки, которые помогут поддерживать уровень вашего английского на нужном уровне.
[Показать полностью..](#)

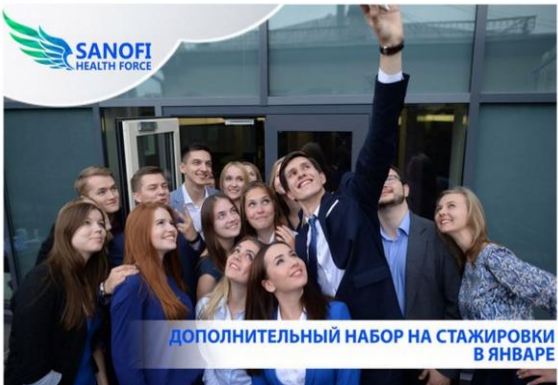


24 янв в 17:15 | Комментировать 4 Мне нравится 17

Друзья!

В компании Санофи стартовал дополнительный набор студентов на стажировку Sanofi Health Force, который продлится до конца января.
В настоящий момент вакантны следующие позиции:

[Показать полностью..](#)




15 янв в 17:15 Мне нравится 7

Карьера в Санофи! Работа для выпускников!
Развивайтесь! Это совершенствует наши знания и навыки.

Специально для вас мы подобрали несколько полезных онлайн-ресурсов, которые позволяют приобретать новые знания и навыки.

[www.intul.ru](#) – российский интернет-университет с возможностью получения высшего и второго высшего образования, а также профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Здесь можно бесплатно прочитать/просмотреть более 500 курсов по различным областям философии, дизайна, информатики, экономики и пр.
[Показать полностью..](#)



20 янв в 17:15 | Комментировать 3 Мне нравится 8

Наибольший процент активности («лайки», репосты и комментарии)
Интерес целевой аудитории, актуальность (самообразование, личная эффективность, саморазвитие – основные интересы).

Join Us!



<http://vk.com/sanofijob>

Примеры


Карьера в Санофи! Работа для выпускников!
Крутая команда и рабочая атмосфера способствуют твоему развитию

Владислав Тищенко, стажер отдела финансового контроллинга, поделился с нами своей историей успеха в компании Санофи.

Владиславу всегда нравилось работать с цифрами и числовыми данными.

[Показать полностью...](#)

ИСТОРИЯ УСПЕХА



ИСТОРИЯ УСПЕХА

SANOFI


Владислав Тищенко:
«МОЙ ПРОЕКТ ЯВЛЯЕТСЯ ОДНИМ ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ЗВЕНЬЕВ В БИЗНЕС-ПРОЦЕССЕ КОМПАНИИ»

вчера в 15:15 | [Комментировать](#) | [Мне нравится](#)

Карьера в Санофи! Работа для выпускников!
«Секретные материалы» от Санофи 😊
Top-5 принципов успешной стажировки

Никита Морозов, стажер в отделе бренд-менеджмента в компании Санофи, студент 4-го факультета менеджмента и бизнеса в НИУ ВШЭ, специально для подписчиков нашей группы подготовил 5 основных принципов, которые помогут достичь успеха во время стажировки

[Показать полностью...](#)




5 ПРИНЦИПОВ УСПЕШНОЙ СТАЖИРОВКИ
СЕКРЕТНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ОТ НИКИТЫ МОРОЗОВА

Карьера в Санофи! Работа для выпускников!
Кем вы мечтали стать в детстве?

Например, наш сотрудник Александр Шумозой, медицинский специалист подразделения рецептурных препаратов компании Санофи, мечтал быть космонавтом :)

Делитесь в комментариях своими детскими мечтами!



**ОПРОС:
КЕМ ВЫ МЕЧТАЛИ
СТАТЬ В ДЕТСТВЕ**

Кем вы мечтали стать в детстве? [Открытое голосование](#)


Join Us!

<http://vk.com/sanofijob>

Практический кейс по продвижению бренда работодателя компании HeadHunter



Школа
программистов

Мы учим думать, анализировать, создавать архитектуру.

Иными словами — учим программировать.
Вы узнаете о современных технологиях от тех,
кто работает с ними ежедневно, и самостоятельно
реализует настоящие бизнес-проекты.

Следующий набор — в сентябре 2016

Сайт проекта - <http://school.hh.ru/>.

Ключевые HR задачи компании HeadHunter

Цель: подбор и адаптация программистов для нашей компании, продвижение бренда работодателя в сфере IT.

- ✓ Набор молодых разработчиков с опытом программирования (на учебных или коммерческих проектах).
- ✓ Обучение нашим технологиям и процессам (backend, frontend, android, fullstack).
- ✓ Интеграция в корпоративную культуру.

РЕШЕНИЕ: ШКОЛА ПРОГРАММИСТОВ:

Преподаватели: сотрудники компании.

Формат: теория + практика.

Обучение: бесплатное + стипендия.

Этапы проекта



- ✓ Подготовка: кто нам нужен и чему будем учить.
- ✓ Набор: PR и отбор студентов (приёмная комиссия).
- ✓ Теоретическая часть обучения: еженедельные лекции + домашние задания.
- ✓ Практическая часть: работа над проектами.
- ✓ Защита проекта.
- ✓ Оферы лучшим выпускникам.

Привлечение и продвижение Школы

PR-инструменты:

- ✓ реклама на наших ресурсах hh.ru и career.ru (рассылки, баннеры, страница проекта);
- ✓ объявление о следующем наборе на сайте Школы;
- ✓ соцсети и профессиональные сообщества (habrhabr);
- ✓ плакаты в вузах;
- ✓ сарафанное радио.



ШКОЛА ПРОГРАММИСТОВ «HEADHUNTER»

Программа обучения — весь стек современных web-технологий:

- Java
- Python
- фреймворк технологий
- инженерные практики
- гибкие методологии
- разработку высоконагруженных приложений

Для студентов, выпускников, аспирантов и молодых специалистов инженерных и математических специальностей.

Бесплатное обучение.

Опыт работы не имеет значения.

Все выпускники получают сертификаты о прохождении обучения и рекомендации в крупные IT-компании. Лучшим гарантировано трудоустройство в компании HeadHunter.

Обучение очное и проходит 2 раза в неделю в вечернее время, с октября 2015 по май 2016 года в офисе компании HeadHunter, в 5 минутах пешком от метро Алексеевская.

Подать заявку до 15 октября на school.hh.ru



Этапы отбора

3 этапа отбора:

⇒ заявка (решение задач);

⇒ домашнее задание (задачи олимпиадного программирования);

⇒ техническое интервью.

Конкурс при поступлении: более 80 человек на место.

Юридические аспекты:

- ✓ оформляем как стажировку;
- ✓ документация (положение о Школе, утверждённая программа, ученический договор);
- ✓ платим стипендию;
- ✓ возраст до 30 лет, гражданство РФ.



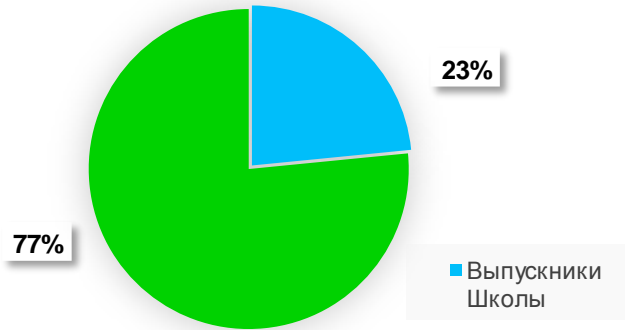


Проблемы в ходе реализации

- ✓ Сопротивление R&D: «школа не работает».
- ✓ Заинтересовать лекторов.
- ✓ Лекции как дополнительная нагрузка: гибкий подход к программе.
- ✓ Лекторы – непрофессиональные преподаватели.
Обратная связь от студентов (Surveymonkey).
Метрики: качество преподавания, доступность изложения, полезность материала.
- ✓ Контроль и координация лекторов: администратор Школы со стороны HR.
- ✓ Разный уровень подготовки студентов (привлечение стороннего преподавателя, видео-курс по основам Java).
- ✓ Часть студентов отсеивается в процессе обучения.

Результаты

Выпускники Школы программистов в R&D



- ✓ Четверть R&D – выпускники Школы.
- ✓ Выпускники Школы – более лояльные, вовлечённые сотрудники.
- ✓ Возможность оценить будущих сотрудников в «боевой среде».
- ✓ Имиджевая составляющая: HeadHunter как IT-работодатель.
- ✓ Мотивация преподавателей: они делятся опытом, чувствуют себя экспертами.
- ✓ Мотивация работающих сотрудников: лекции по смежным областям, расширение кругозора и экспертизы.
- ✓ Площадка для экспериментов: возможность реализовать идеи.



Интересные факты

- ✓ Мужской состав: единственная девушка-выпускница.
- ✓ Кардинальная смена сферы деятельности: среди студентов ex-трейдер и налоговый консультант.
- ✓ Международная карьера (MS в Ирландии, стартап в Новой Зеландии).
- ✓ В текущем потоке учится преподаватель МФТИ.
- ✓ Школа воспроизводит сама себя: часть приёмной комиссии и лекторы – ex-школьники.

ВОПРОСЫ?



@hh_ru

Ваш VIP-пропуск за сцену

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

