

**Бренд работодателя —
символ надежности.**

**Как EVP работает на
образ стабильной
компании?**

Кейс ANCOR

Анна Мамонтова

Руководитель отдела развития HR-
бренда ANCOR

ancor





О чем сегодня поговорим

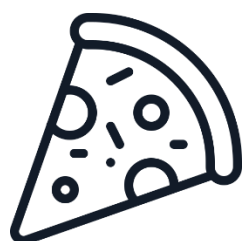
1. Что такое EVP
2. Как мы разрабатывали бренд работодателя
3. Сложности, с которыми мы столкнулись
4. Наш EVP и бренд работодателя
5. Как мы внедряли EVP в процессы компании
6. Эффекты от внедрения

A person wearing a brown, textured sweater is sitting at a desk, typing on a silver laptop. The scene is dimly lit, with the primary light source coming from the laptop screen, which is slightly out of focus. The person's hands are positioned over the keyboard. The background is dark and indistinct, suggesting an office or home workspace at night.

**Что такое EVP
и чем он отличается
от бренда работодателя**

EVP

набор функциональных преимуществ компании, как работодателя, объединенных по смыслу в несколько пилларов



- ТАКТИКА
- КРАТКОСРОЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ
- НАЙМ

Бренд работодателя

целостная конструкция, базирующаяся на пилларах EVP, отражающая ценности компании и затрагивающая эмоциональные составляющие желаемого восприятия компании



- СТРАТЕГИЯ
- ДОЛГОСРОЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ
- РЕПУТАЦИЯ

Зачем нужен сильный бренд работодателя?

УВЕЛИЧИВАЕТСЯ:

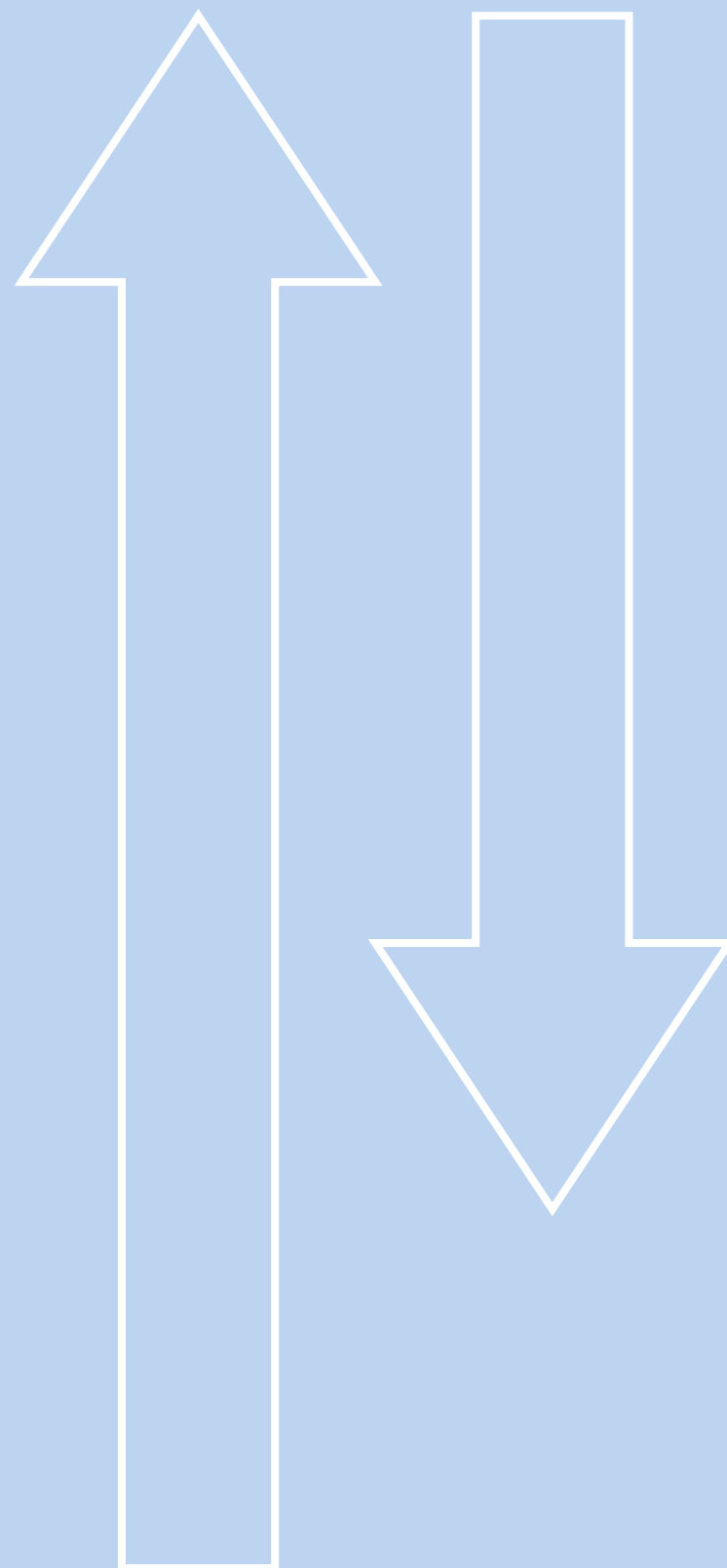
Лояльность и удовлетворенность сотрудников

Скорость закрытия вакансий, больше откликов и релевантные кандидаты

Узнаваемость бренда и отстройка от конкурентов

eNPS; запускается «сарафанное радио»

Лояльность клиентов → увеличение прибыли

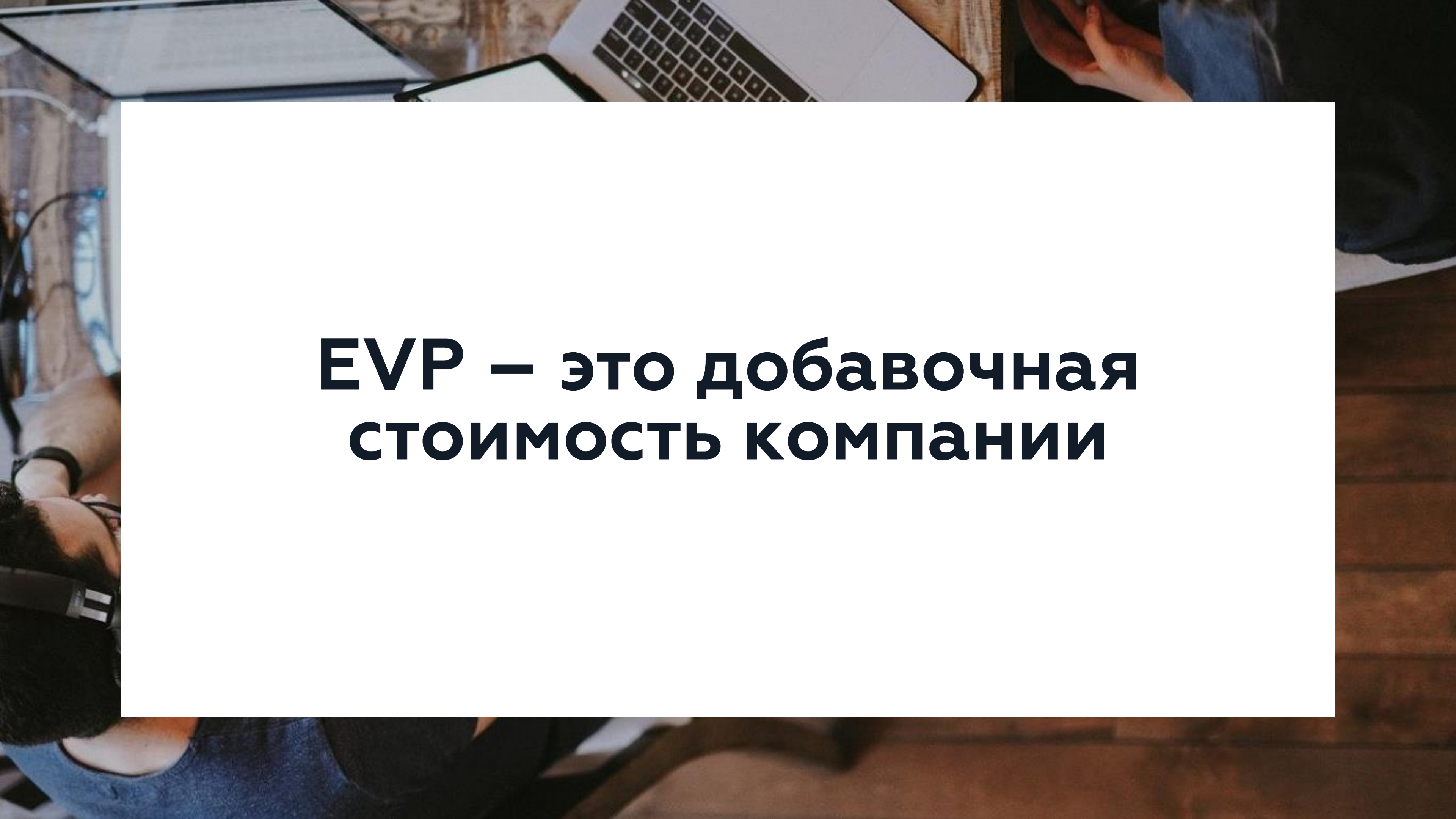


СНИЖАЕТСЯ:

Стоимость закрытия вакансии, стоимость подбора

Расходы на текучку

Расходы на обучение и адаптацию новых сотрудников

A person wearing headphones is working at a desk. A laptop and a tablet are visible on the desk. The person is wearing a blue shirt. The background is a wooden wall.

**EVP – это добавочная
СТОИМОСТЬ КОМПАНИИ**

Как мы разрабатывали бренд работодателя

СТРАТЕГИЯ И EVP

- определение дифференцирующих преимуществ работодателя
- разработка пилларов EVP
- разработка бренда работодателя (пирамиды бренда)

КОММУНИКАЦИОННАЯ СТРАТЕГИЯ

- каналы коммуникации
- подход к сообщениям
- подход к целевым аудиториям
- план запуска бренда



ИССЛЕДОВАНИЯ

- глубинные интервью с Топ-менеджментом
- качественные и количественные внутренние исследования
- интервью с внешними экспертами HR-рынка
- анализ exit-интервью
- анализ коммуникаций конкурентов
- кабинетные исследования

КРЕАТИВНАЯ КОНЦЕПЦИЯ

- концепция
- слоган
- правила коммуникации
- визуальный стиль

С какими сложностями мы столкнулись



кризис института экспертизы



«работаем по-западному» - становится уходящим кодом



изменение конъюнктуры рынка и расстановки сил на рынке работодателей



Уникальное ценностное предложение и суть бренда работодателя ANCOR

ИДЕАЛЬНЫЙ СОТРУДНИК ANCOR

- Нацеленный на результат
- Желаящий влиять на свой заработок
- Работоспособный
- Компетентный
- «Делатель»
- Коллективист

Страсть быть первыми

Чемпионская команда, где ты работаешь с лучшими, сам отвечаешь за свои результаты и чувствуешь общий драйв – лучшее место, чтобы расти над собой

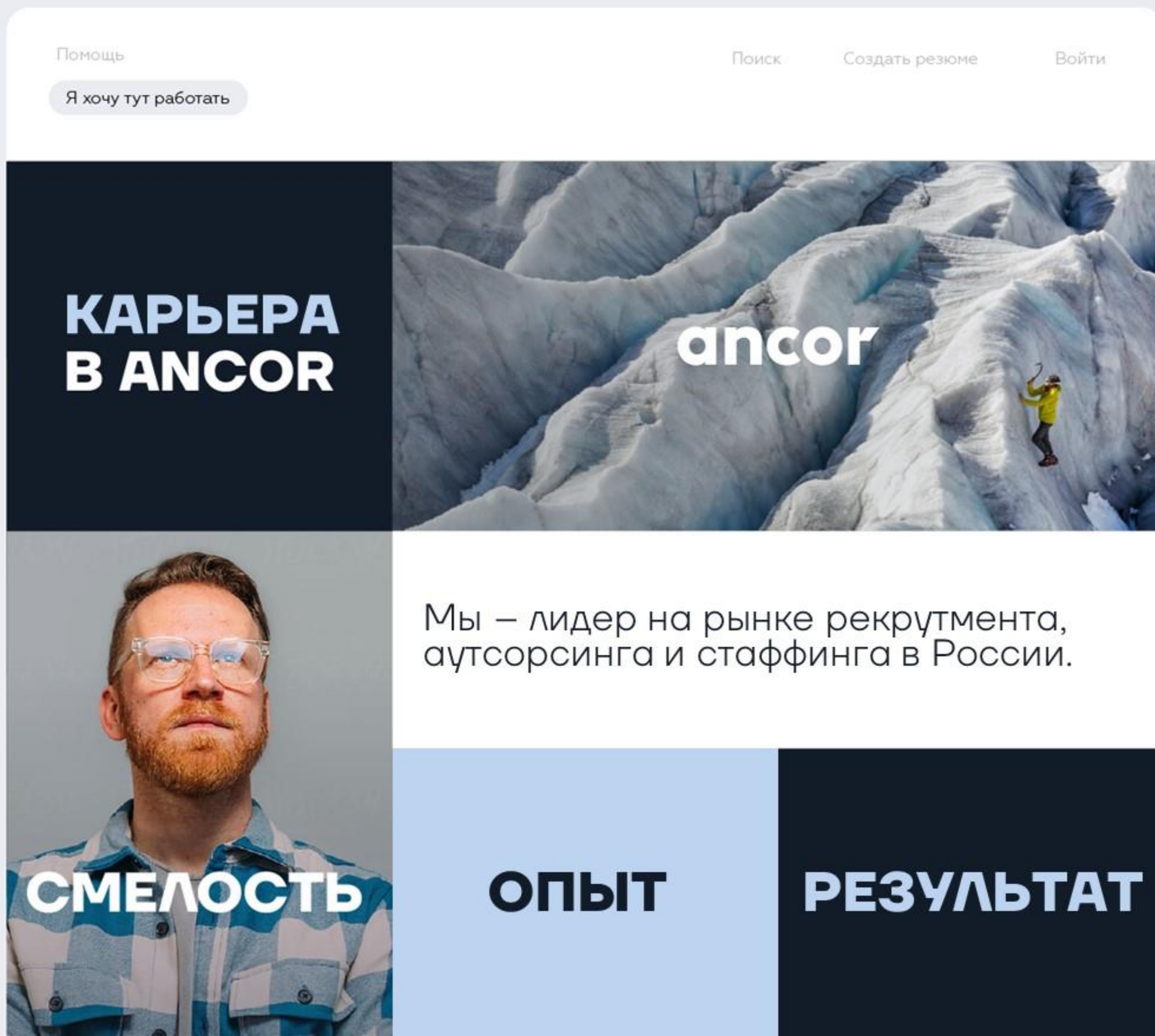
EVP ПИЛЛАРЫ ANCOR

1. Лидер-чемпион. Жажда жизни в основе успеха
2. Команда, в которой растешь
3. Зона твоего персонального контроля
4. Практицизм и адаптивность



**СМЕЛОСТЬ
ОПЫТ
РЕЗУЛЬТАТ**

ancor



Прими участие в кейс-чемпионате для студентов HR-направления.

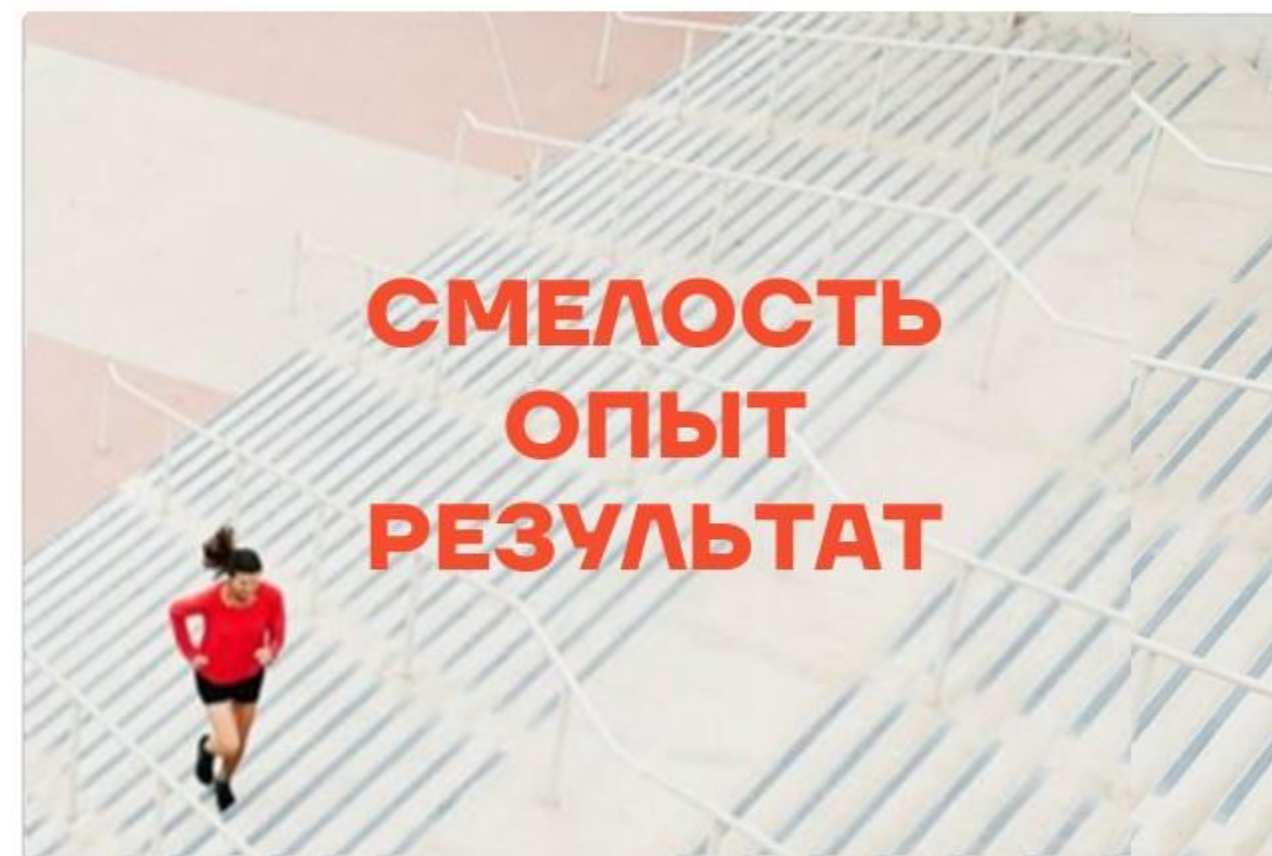
Сложность: ***

Награды:

- опыт участия;
- строчка в резюме.

Главный приз:

- оффер от ANCOR.



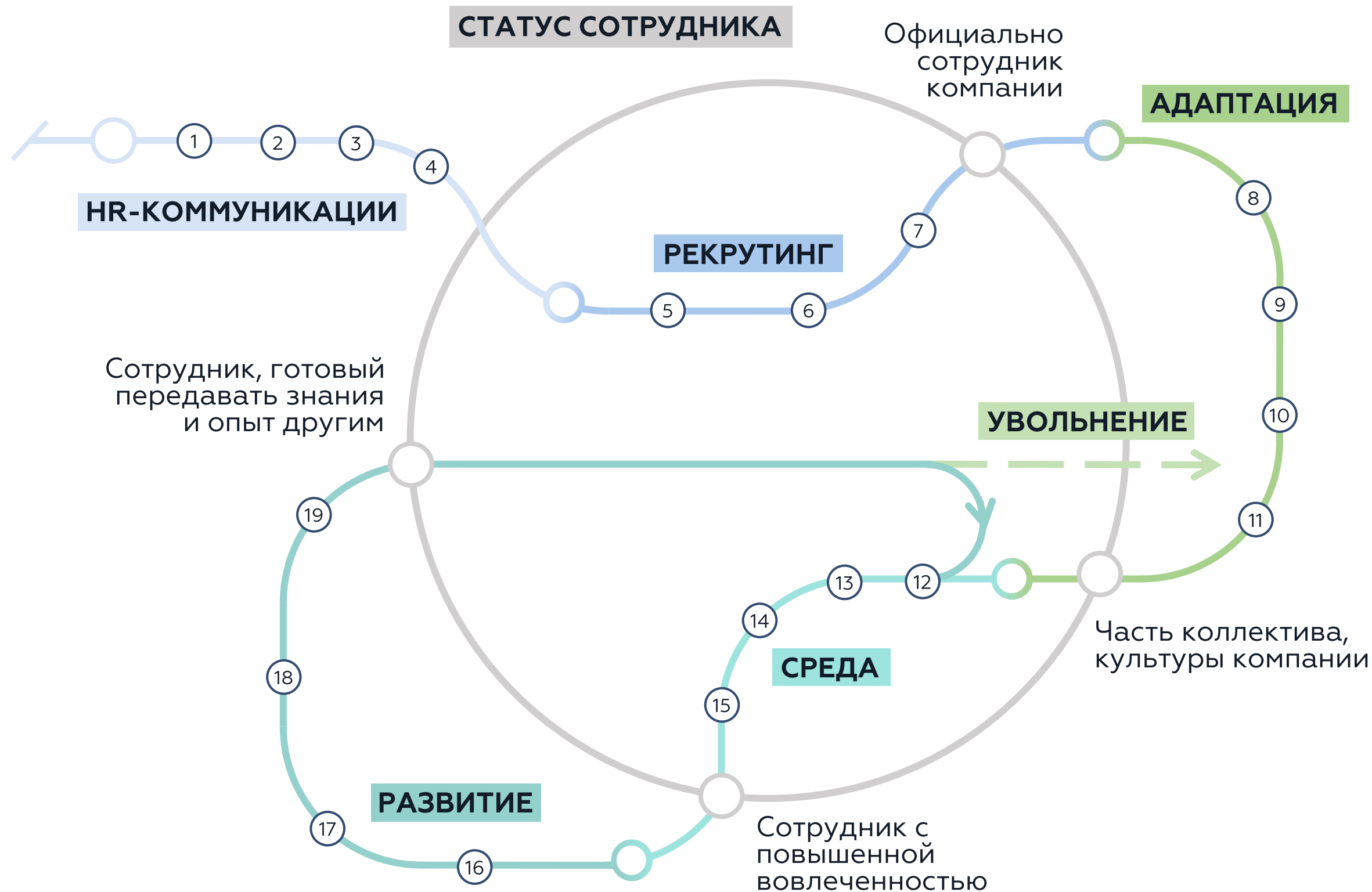
HR-квест от ANCOR.

Хватит смелости?

Да

vk.com

Как мы внедряли EVP в процессы компании



1. Соц. сети и СМИ
2. PR-кампании
3. Профессиональные сообщества
4. Конференции, митапы
5. Job-сайты и вакансии
6. Собеседования
7. Оффер
8. Welcome book, welcome pack
9. Общие встречи
10. Обратная связь
11. Чат-бот
12. Праздники, мероприятия, командообразование
13. Рабочие места, корп. сувениры
14. Корп. портал и соц. сети
15. Коммуникации и опросы
16. Обучение
17. База знаний, LMS
18. Планы развития и система грейдов
19. Обратная связь

Достигнутые результаты

Динамика:
II- IV квартал 2021 года VS
II- IV квартал 2022 года

↓ **12%**

сокращение процента
отказа кандидата от
офферов

↓ **5%**

сокращение срока
закрытия вакансии

↓ **7,5%**

снижение текучести

↓ **8,5%**

снижение текучести
на испытательном сроке

Достигнутые результаты

Динамика:

II- IV квартал 2021 года VS

II- IV квартал 2022 года

↑ **4%**

увеличение eNPS

29% → 33%

увеличение конверсии соискателей
(интервью) в сотрудники

? → ?

место в рейтинге работодателей



Спасибо за внимание!

Давайте обсудим

ancor 

