



Ценностное  
предложение  
работодателя

# EMPLOYMENT VALUE PROPOSITION

(EVP) - ЦЕННОСТНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ

РАБОТОДАТЕЛЯ



1

# Система управление талантами



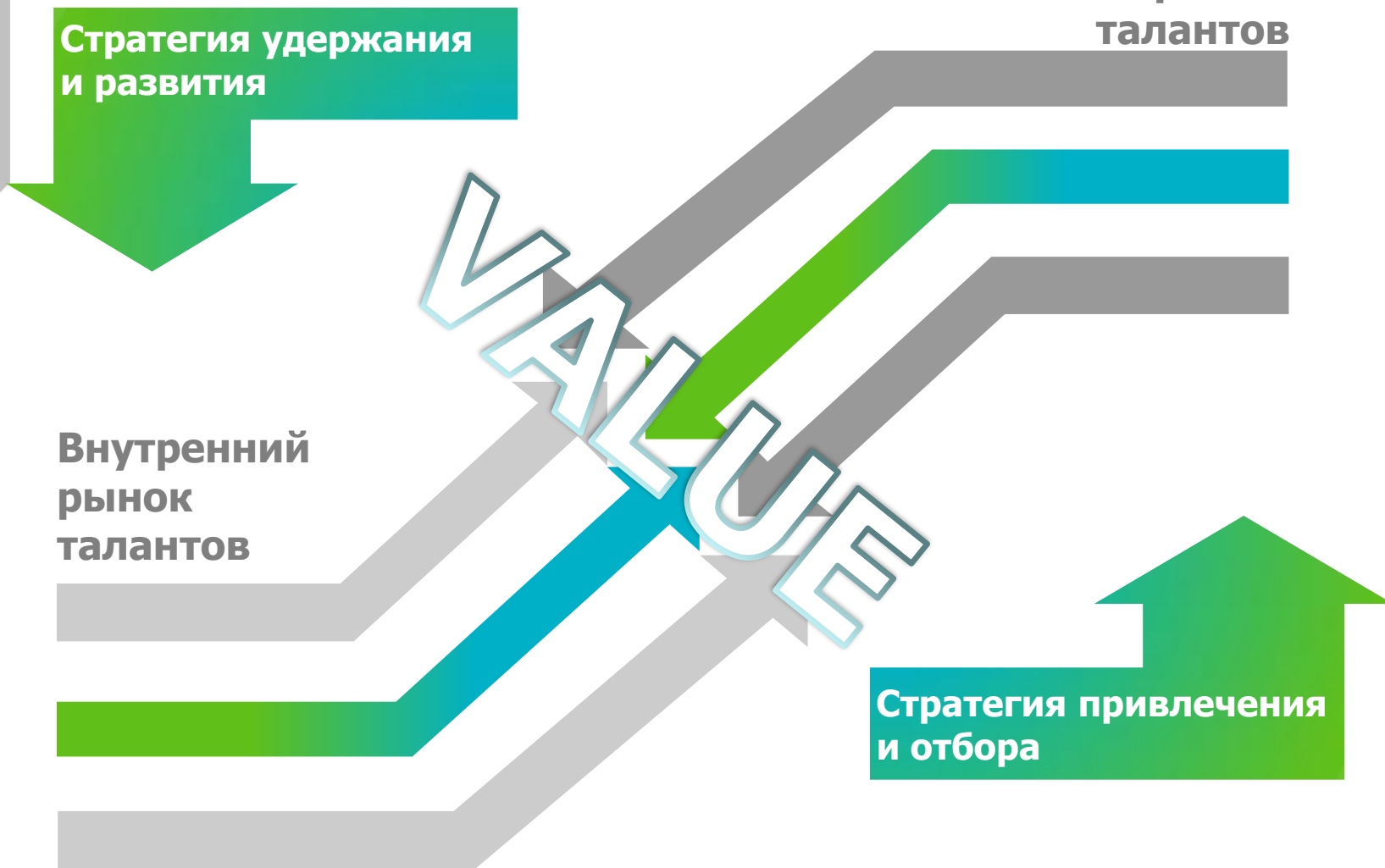
Внешний  
рынок  
талантов

Стратегия удержания  
и развития

Внутренний  
рынок  
талантов

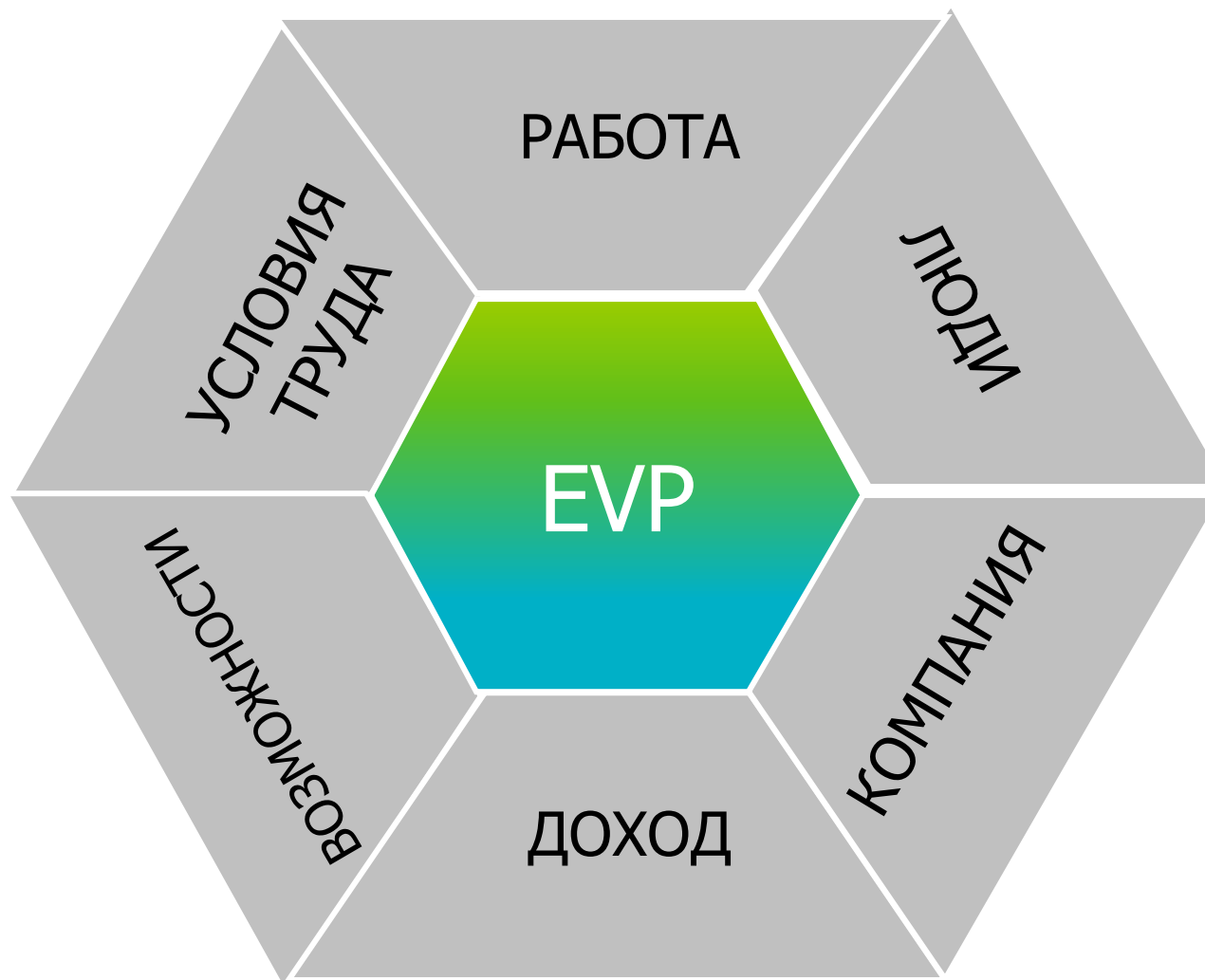
Стратегия привлечения  
и отбора

VALUE



# Структура EVP:

6 компонентов, 39 атрибутов



# Структура EVP: категории атрибутов

## Атрибуты Привлечения

- ▶ Репутация компании
- ▶ Масштаб задач
- ▶ Индустрия

## Атрибуты Удержания

- ▶ Карьера
- ▶ Внутренняя среда
- ▶ Признание

4

# Три преимущества сильного EVP

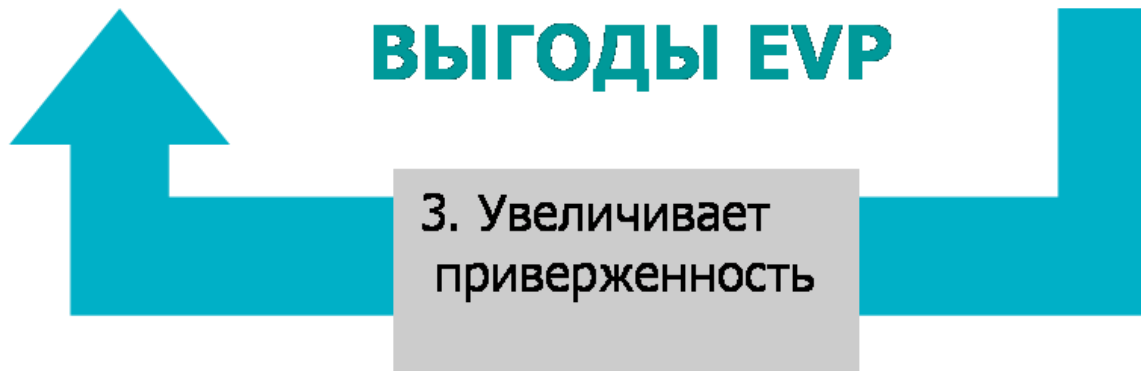
1. Увеличивает  
объем рынка  
кандидатов



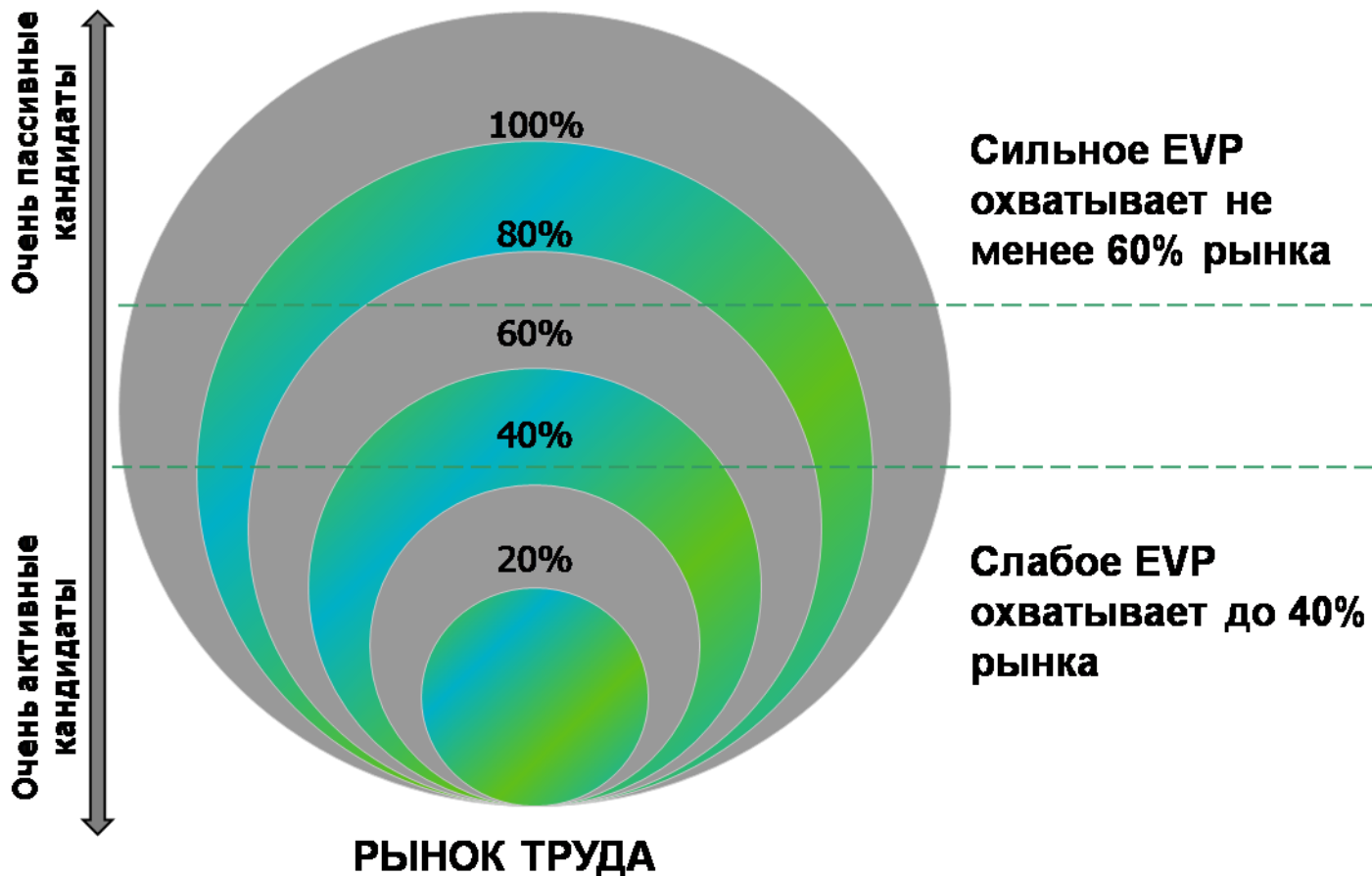
2. Снижает расходы  
на вознаграждение

## ВЫГОДЫ EVP

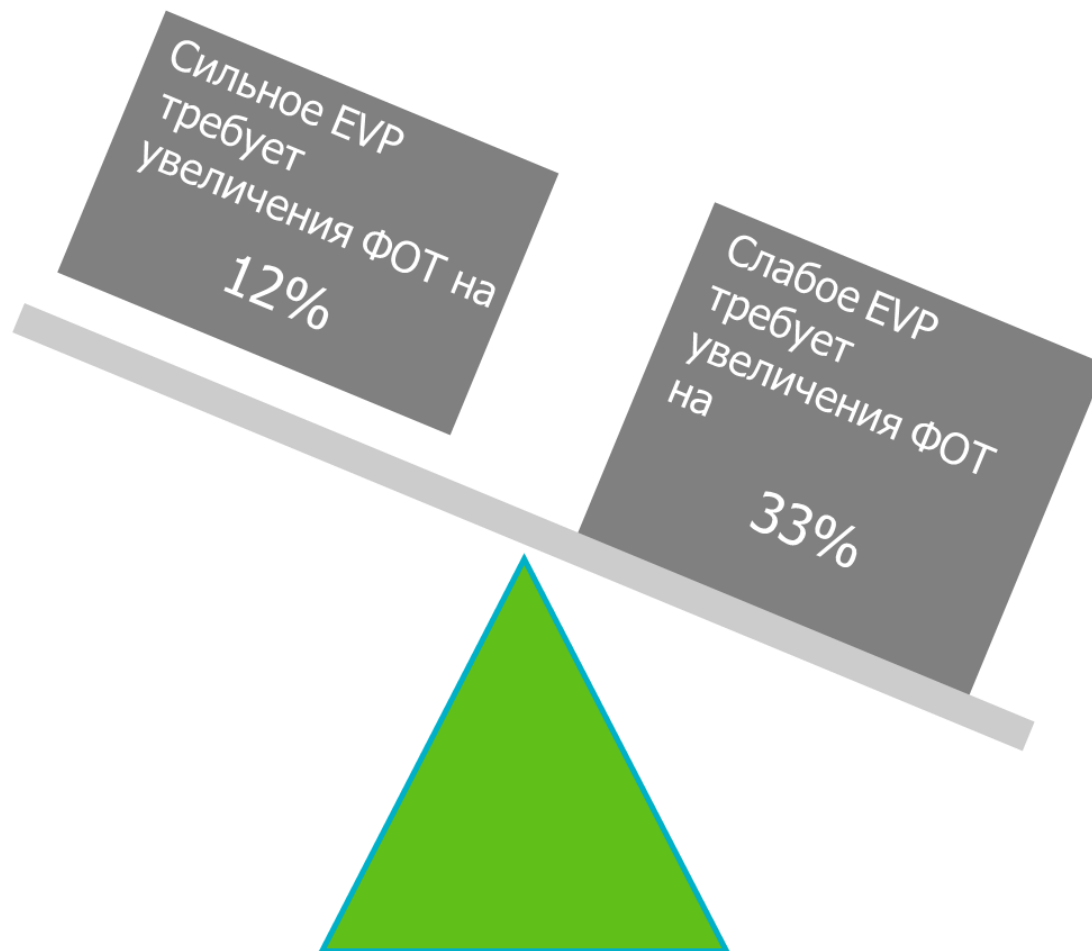
3. Увеличивает  
приверженность



# Три преимущества сильного EVP



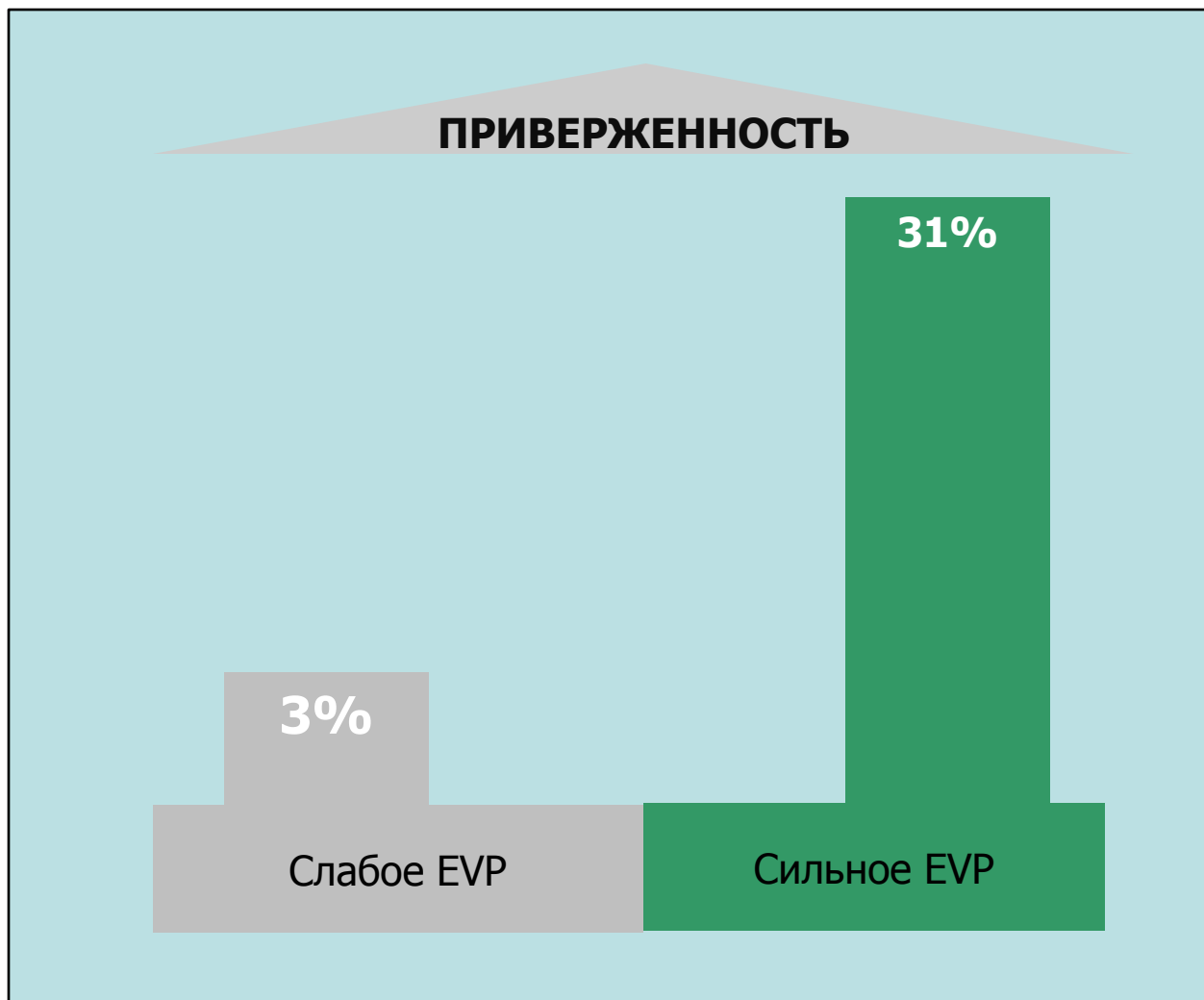
# Три преимущества сильного EVP



Исследование по влиянию бренда работодателя,  
CASE, апрель 2012г.

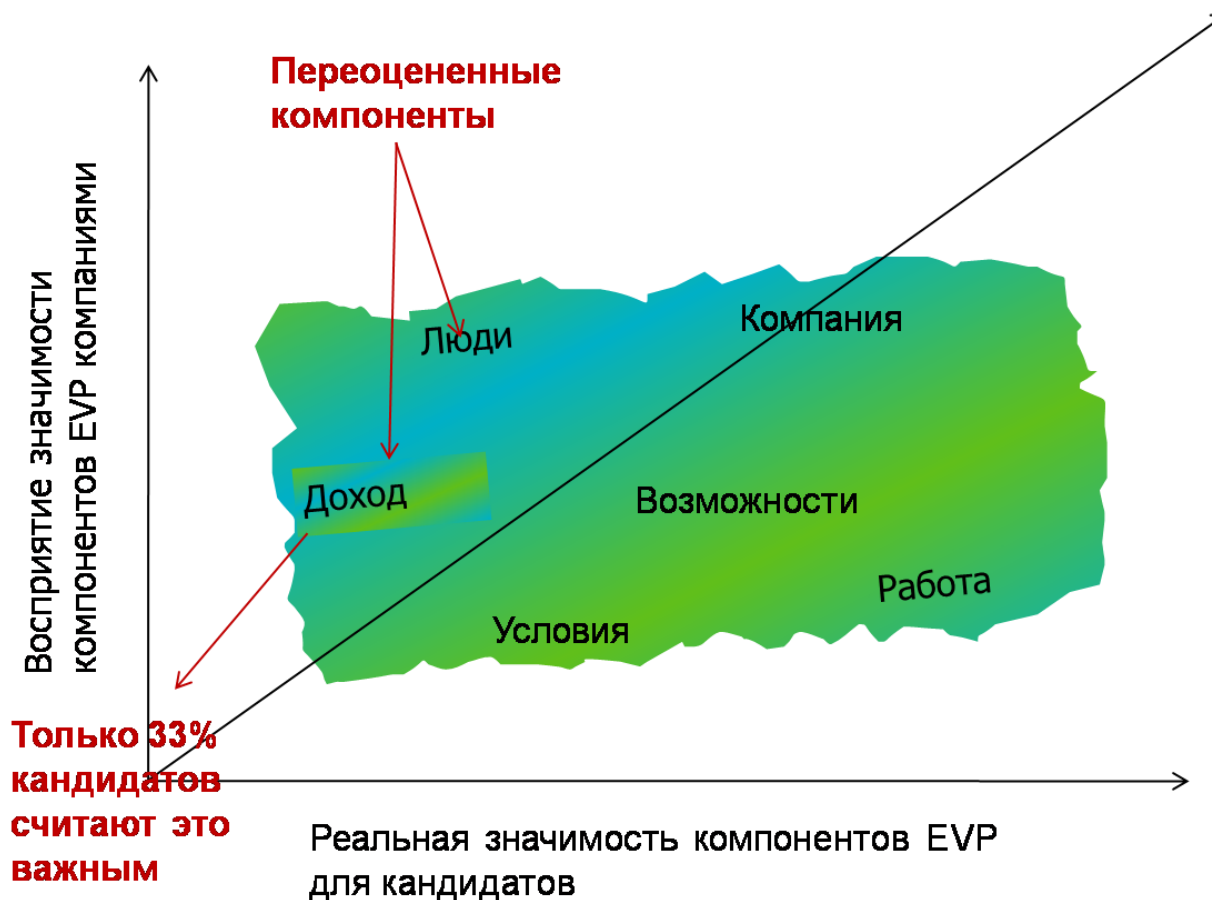


# Три преимущества сильного EVP



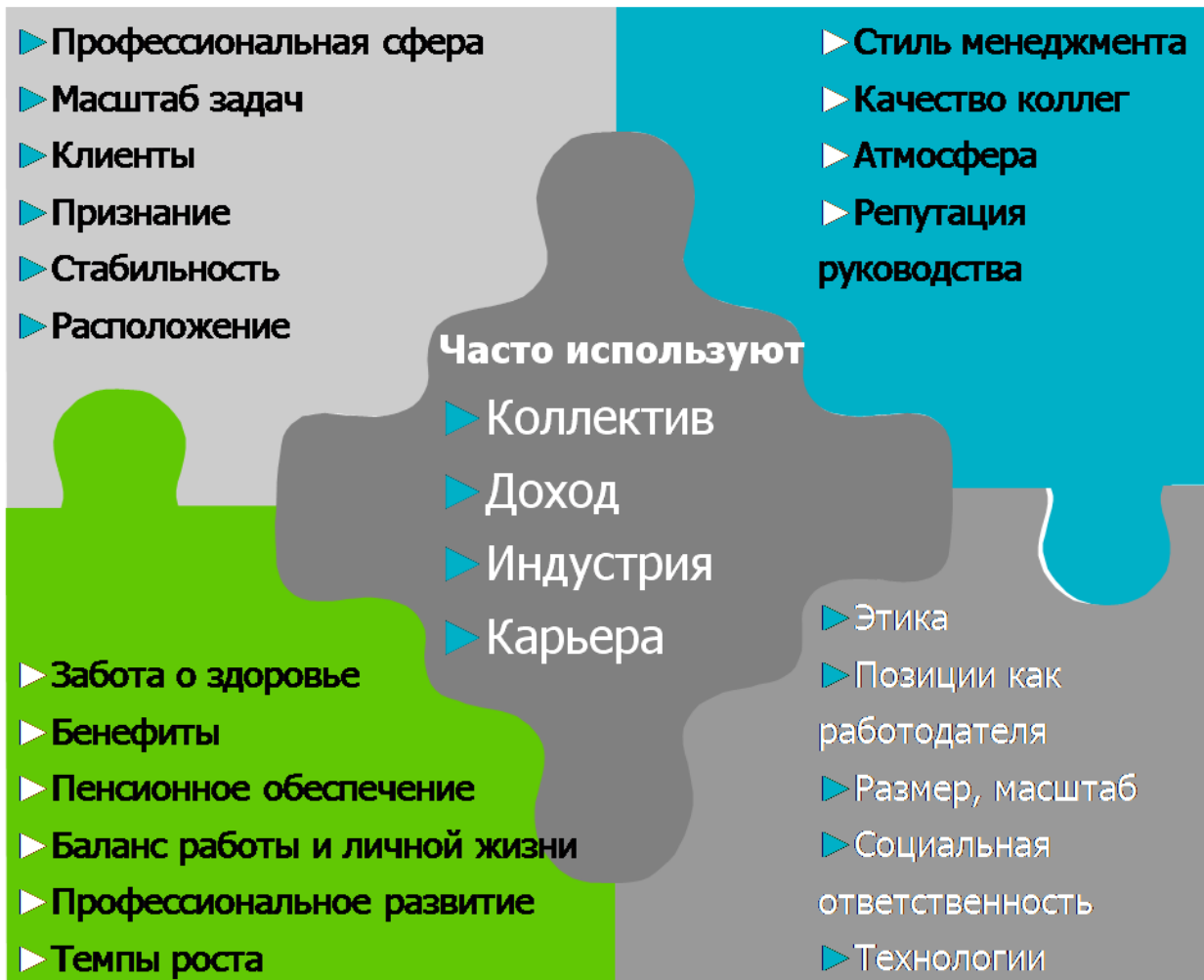
# Три недостатка существующих EVP

## Переоценка значимости компонентов



# Три недостатка существующих EVP

Неосведомленность о большом выборе атрибутов:  
используют только 8% атрибутов



# Три недостатка существующих EVP

**«Компании не реализуют те атрибуты, которые обещают» - это мнение более 50% кандидатов**

Обещание EVP кандидатам

Реальное положение

# Проект по построению EVP

**4 этапа проекта по построению дифференцированного управляемого EVP Вашей Компании**



# Проект по построению EVP

**HR-специалисту не хватает инструментов, маркетологу - знаний в области HR, провайдеру – знания специфики Вашего бизнеса...**

**Нужен комплексный подход!**



БОЛЕЕ ЧЕМ В 40% КОМПАНИЙ ПОСТРОЕНИЕМ HR-БРЕНДА ЗАНИМАЮТСЯ СЛУЖБЫ ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ.  
В 10% СЛУЧАЕВ ПОДОБНЫМИ ПРОГРАММАМИ ЗАНИМАЮТСЯ ЛИЧНО ГЕНЕРАЛЬНЫЕ ДИРЕКТОРЫ ОРГАНИЗАЦИЙ.