

Мотивация персонала. На что обратить внимание в условиях турбулентности

Спасибо, что прошли вместе с нами этот 21-летний путь!



51 284 812

резюме¹

1 488 582

зарегистрированных
работодателей³

1 025 717

активных вакансий²

1 место в России

в России среди рекрутинговых порталов⁴

21 млн

установок мобильного приложения
для соискателей в России

Более 30 проектов

и сервисов для решения
HR-задач

¹ С учетом подтвержденных резюме с любым типом видимости по всей группе компаний HeadHunter.

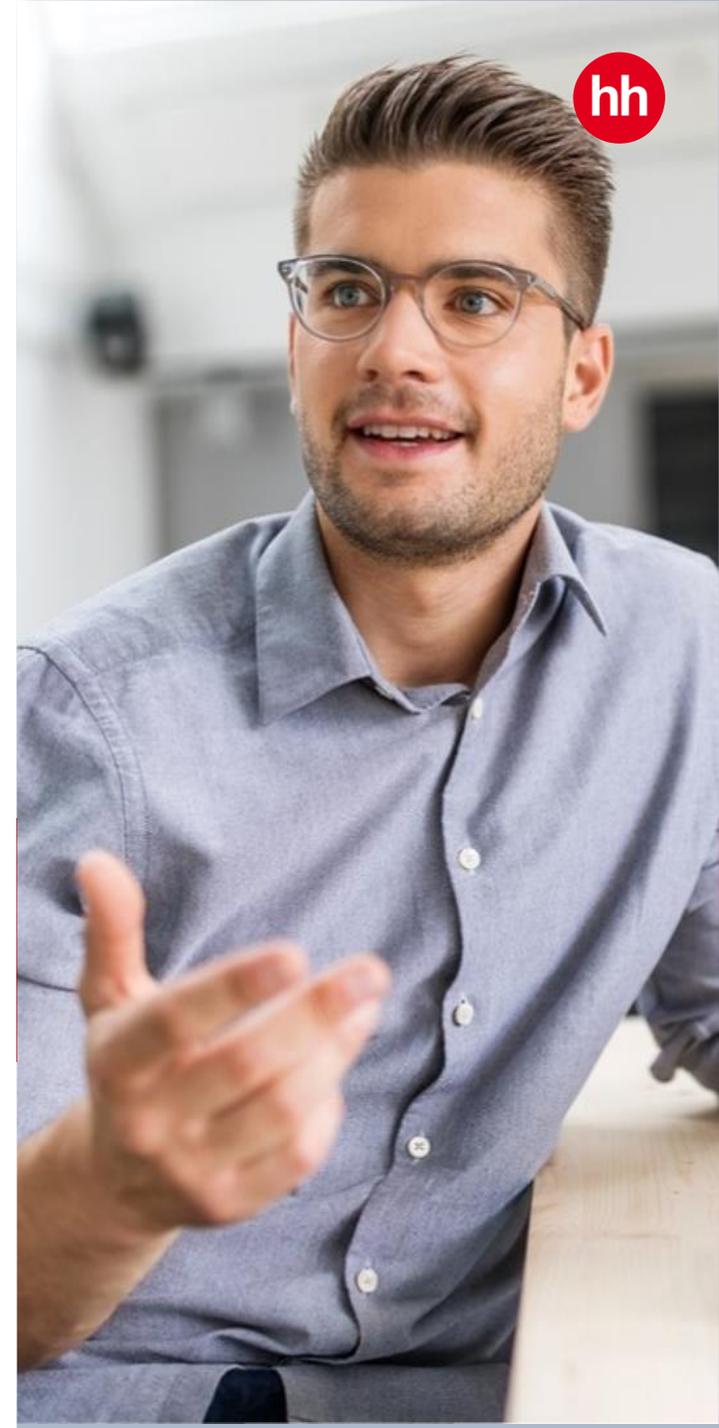
² Количество на 19.05.2021.

³ С момента основания компании в 2000 году.

⁴ По данным независимой аналитической компании SimilarWeb в январе 2020 г.

О чем поговорим сегодня

- что давит на рынок труда;
- ситуация на рынке труда в конгрессно-выставочной отрасли;
- мотивация персонала;
- зачем удерживать сотрудников;
- стиль менеджмента



Что «давит» на рынок труда и влияет на HR?

**Демография, миграционный отток,
отложенный спрос, новые формы занятости**

Что есть рынок труда?



Прирост вакансий

+10% ^

за месяц

+76% ^

за год

+60% ^

январь–апрель 2021
к январю–апрелю 2020

Прирост резюме

-4% v

за месяц

+8% ^

за год

+5% ^

январь–апрель 2021
к январю–апрелю 2020

Зарплата специалиста

48 151 ₽

средняя предлагаемая

49 280 ₽

средняя ожидаемая

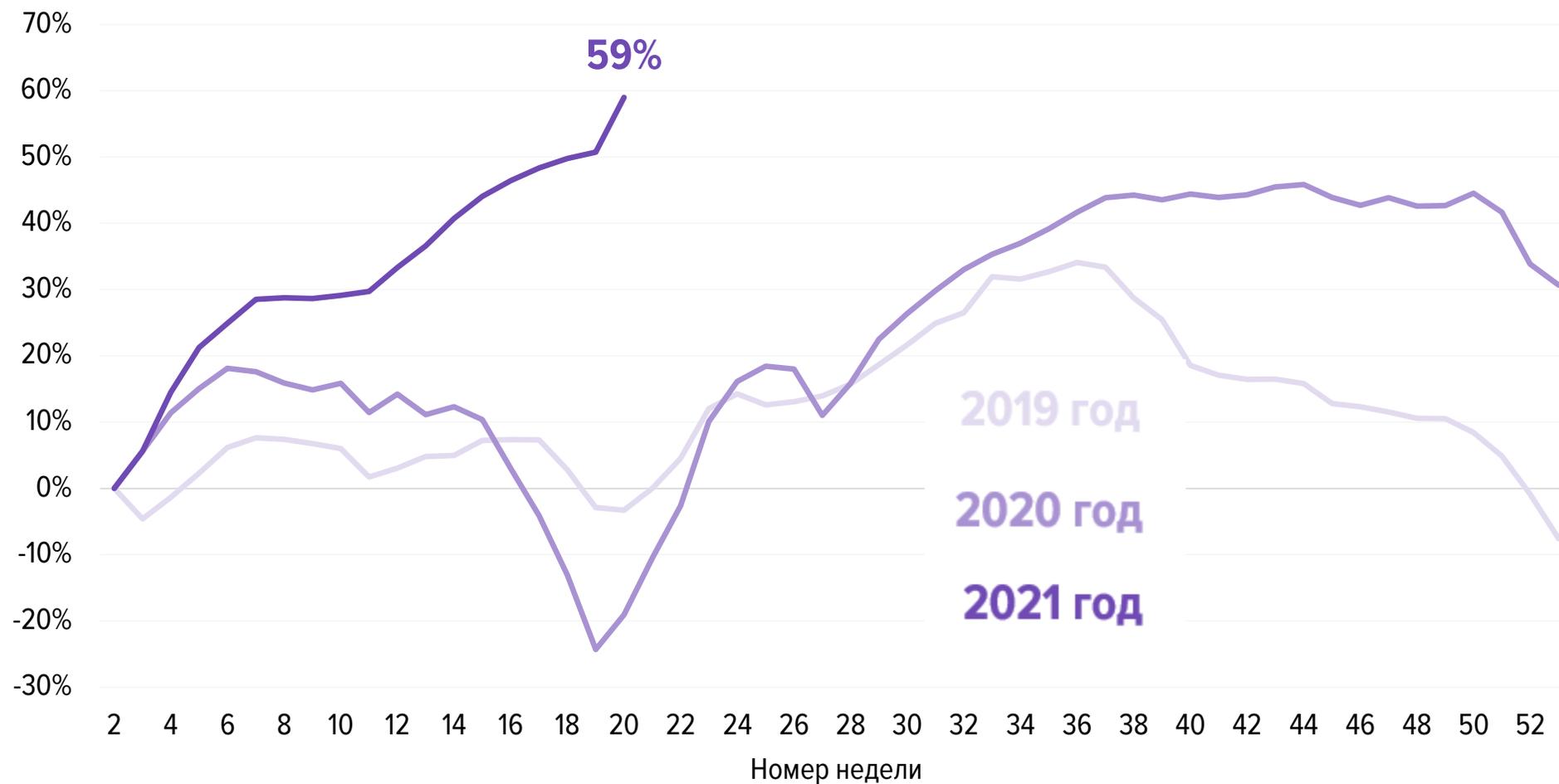
Конкуренция

5 человек на 1 вакансию.
Умеренный уровень конкуренции в пользу работодателя.

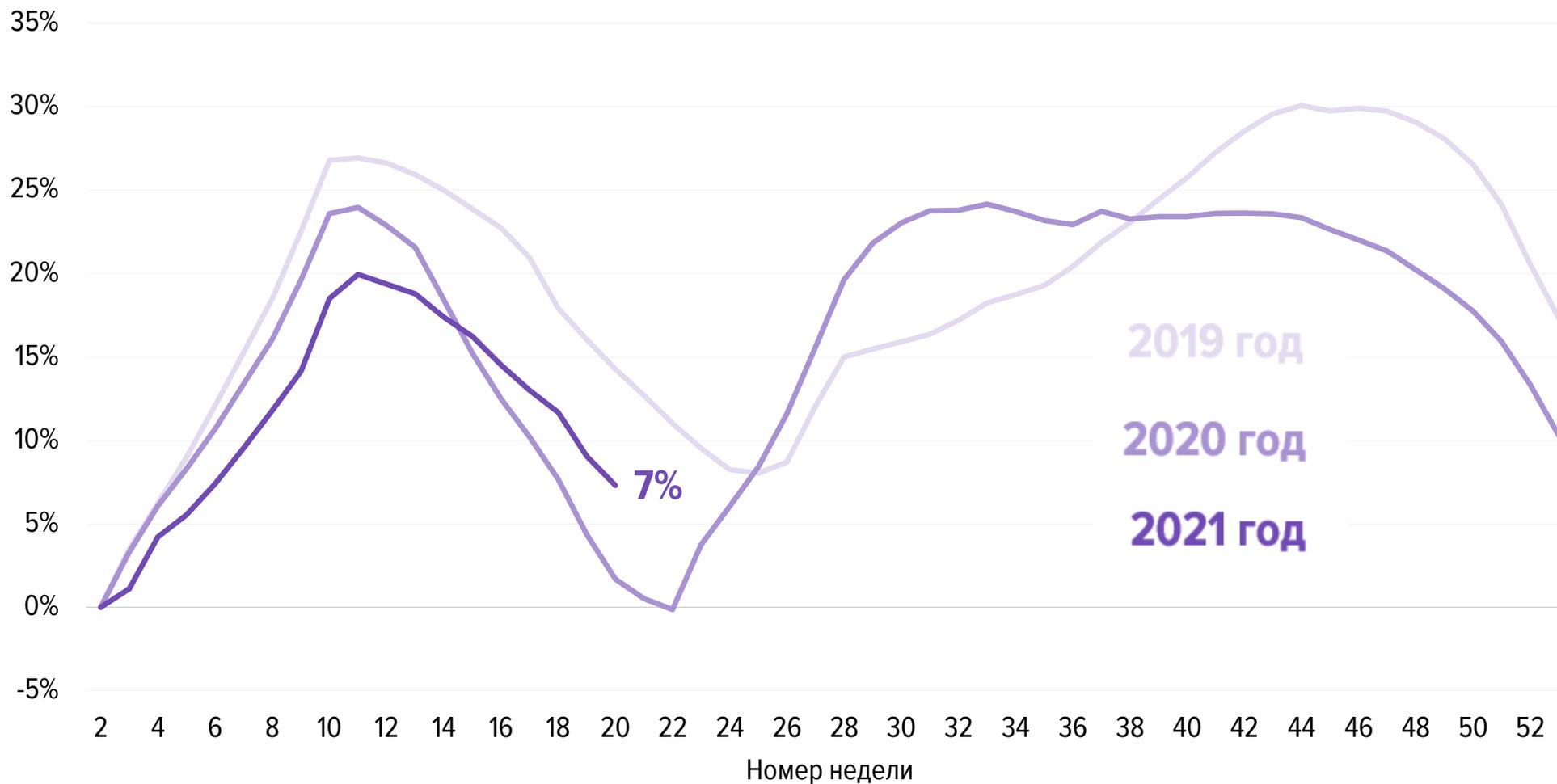


- Спрос (работодатели и их вакансии)
- Предложение (соискатели и их резюме)
- Соотношение спроса и предложения (конкуренция за труд / конкуренция за рабочее место / напряженность на рынке труда)
- Цена сделки (ожидаемая зарплата, предлагаемая зарплата, фактическая зарплата)

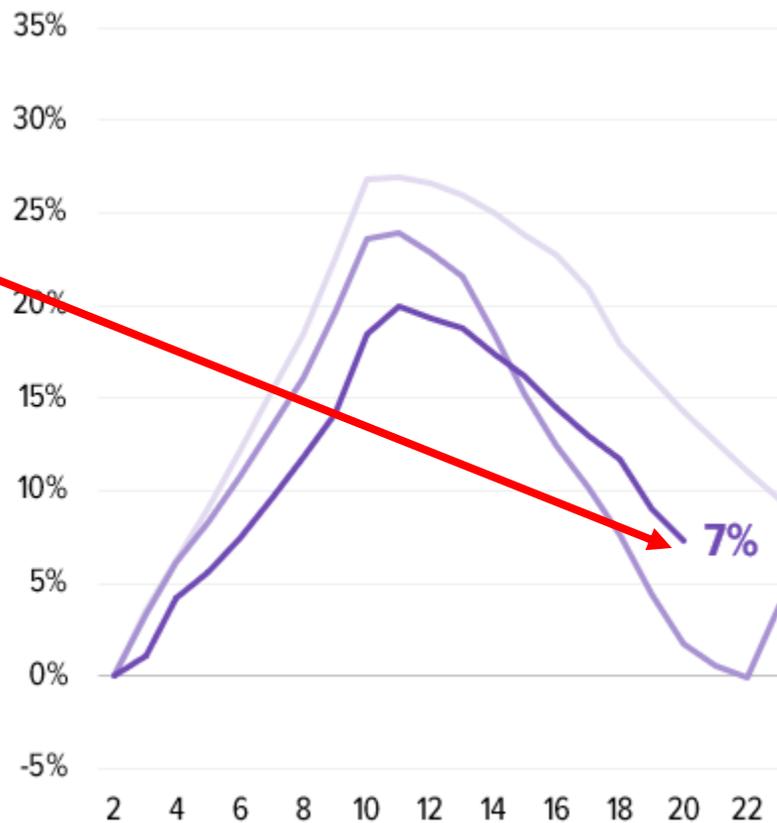
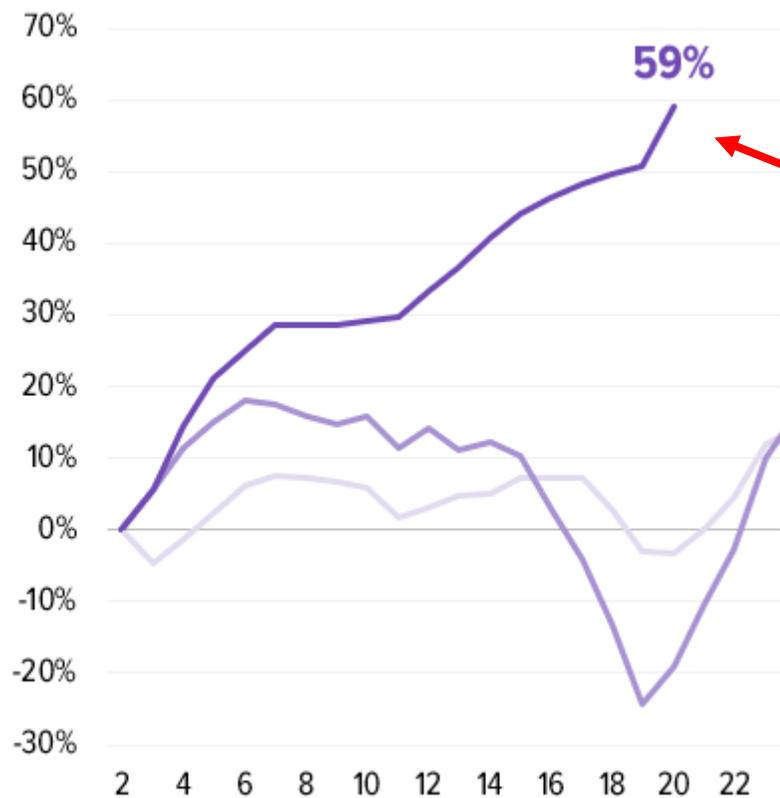
Динамика спроса – активность работодателей - продолжает расти



Динамика предложения находится на противофазе и не отвечает спросу



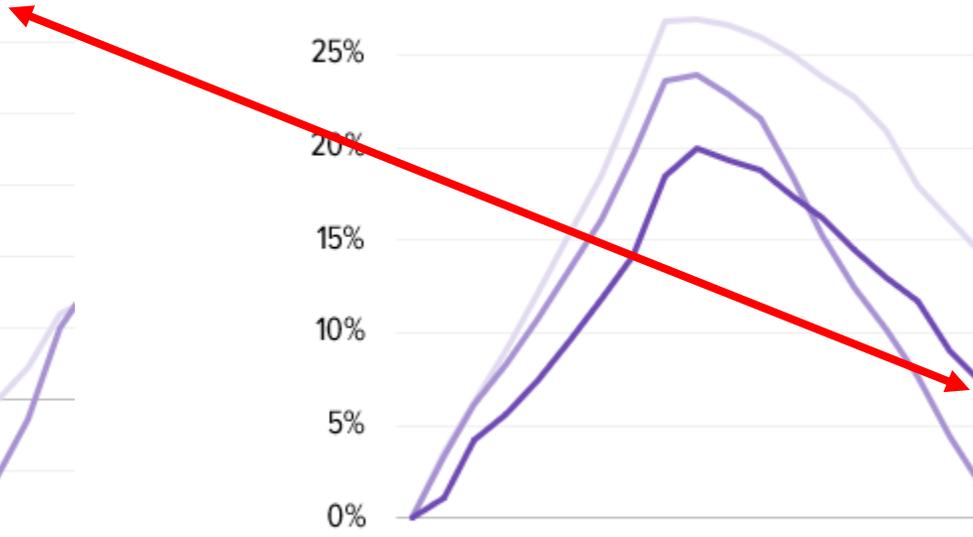
Спрос vs предложение



2019 год

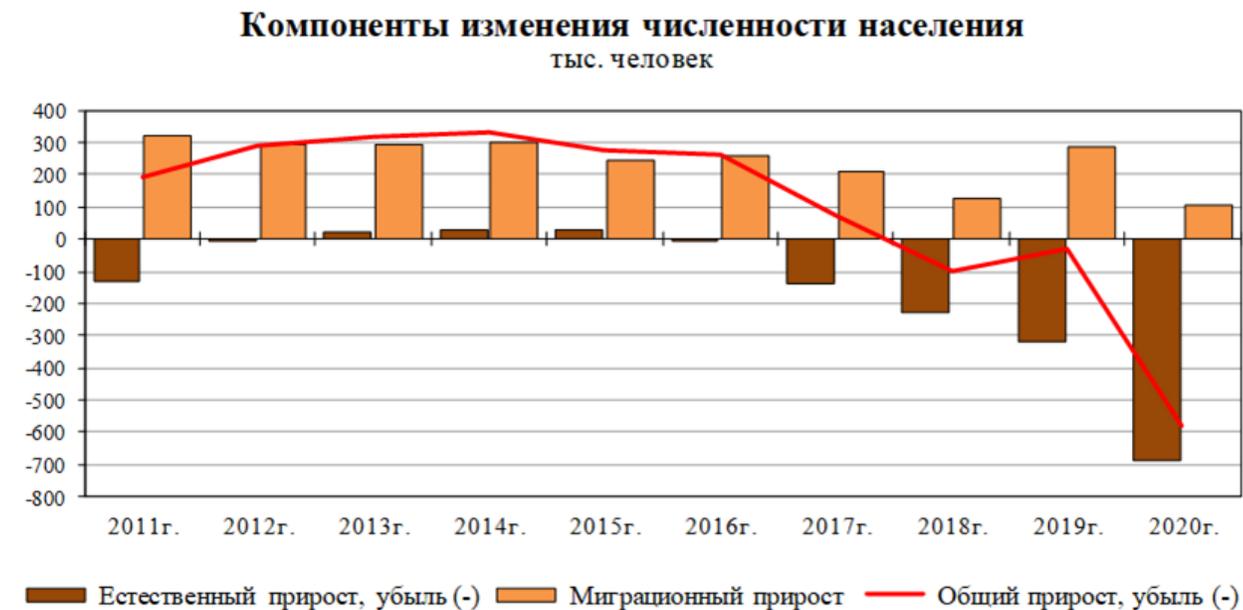
2020 год

2021 год

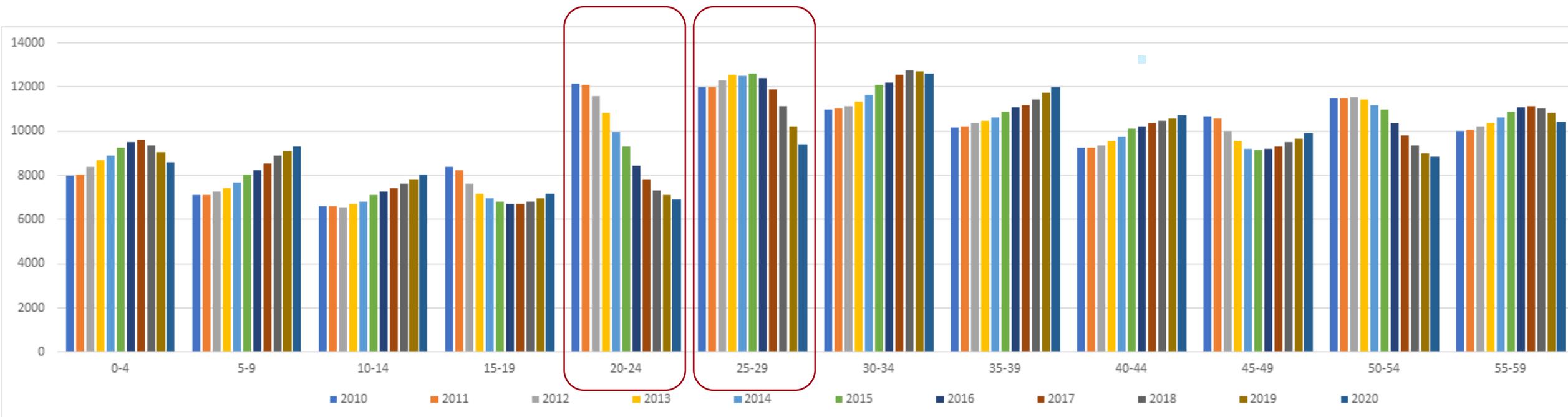


Отрицательная демография, влияние COVID-19, миграция

- Миграционный прирост населения России сократился на 62,7%
- Число прибывших в Российскую Федерацию сократилось на 14,7%
- Число выбывших за пределы Российской Федерации выросло на 18,8%
- Смертность в 2020 году превысила рождаемость почти в 1,5 раза



Старение населения. Возрастные когорты



Молодая возрастная когорта 20-24 за 10 лет поредела почти в два раза, а 25-29 лет – на 21%.

Старшие когорты подрастают в численности.

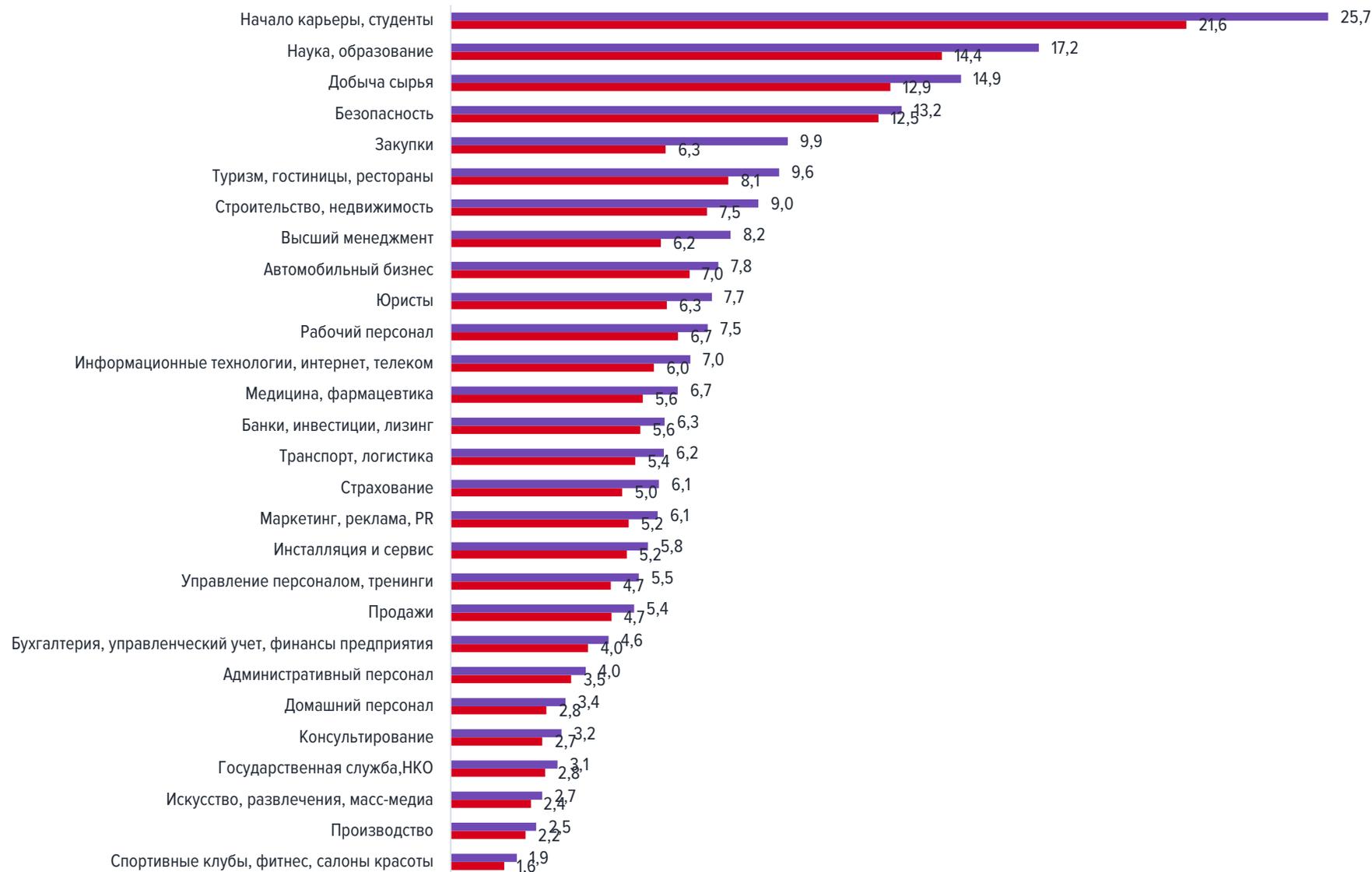
Ситуация на ближайшие 5-10 лет продолжит усугубляться – когорты 10-14 лет и 15-19 лет очень малочисленны.

Уровень конкуренции



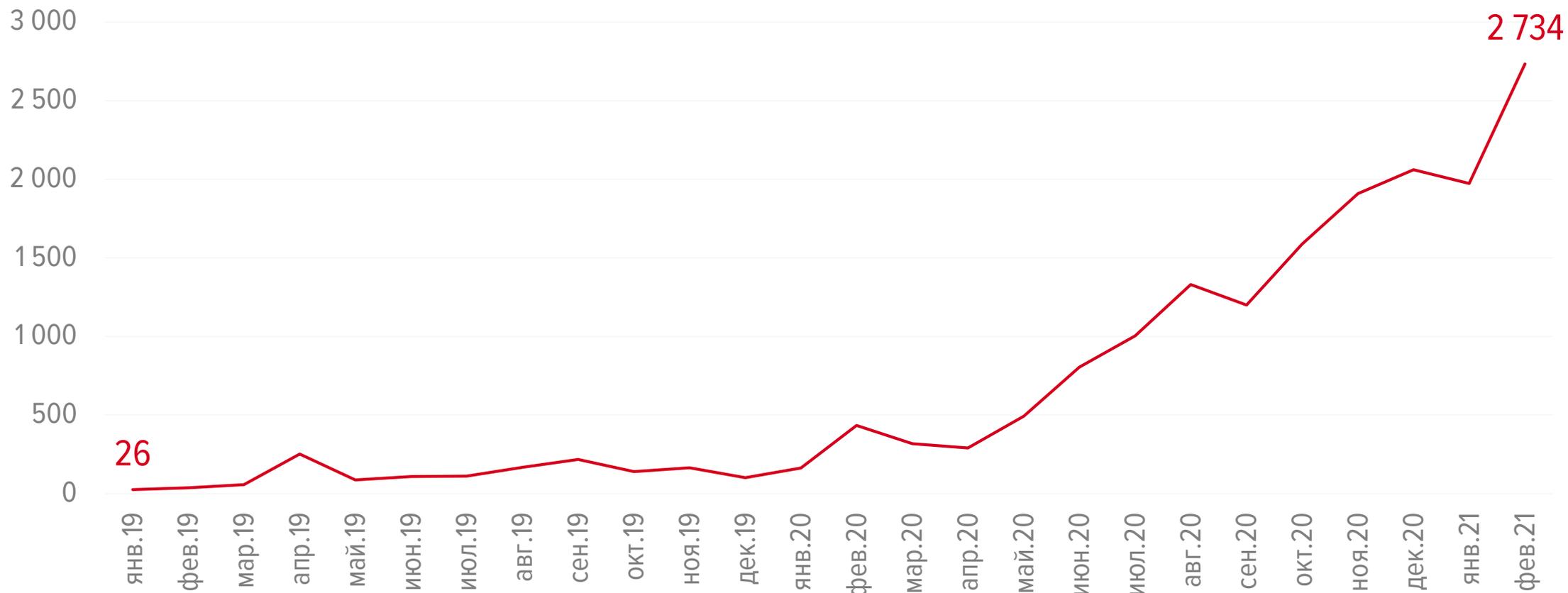
hh.индекс (количество резюме на 1 вакансию)

■ апр.21 ■ Апрель 2020



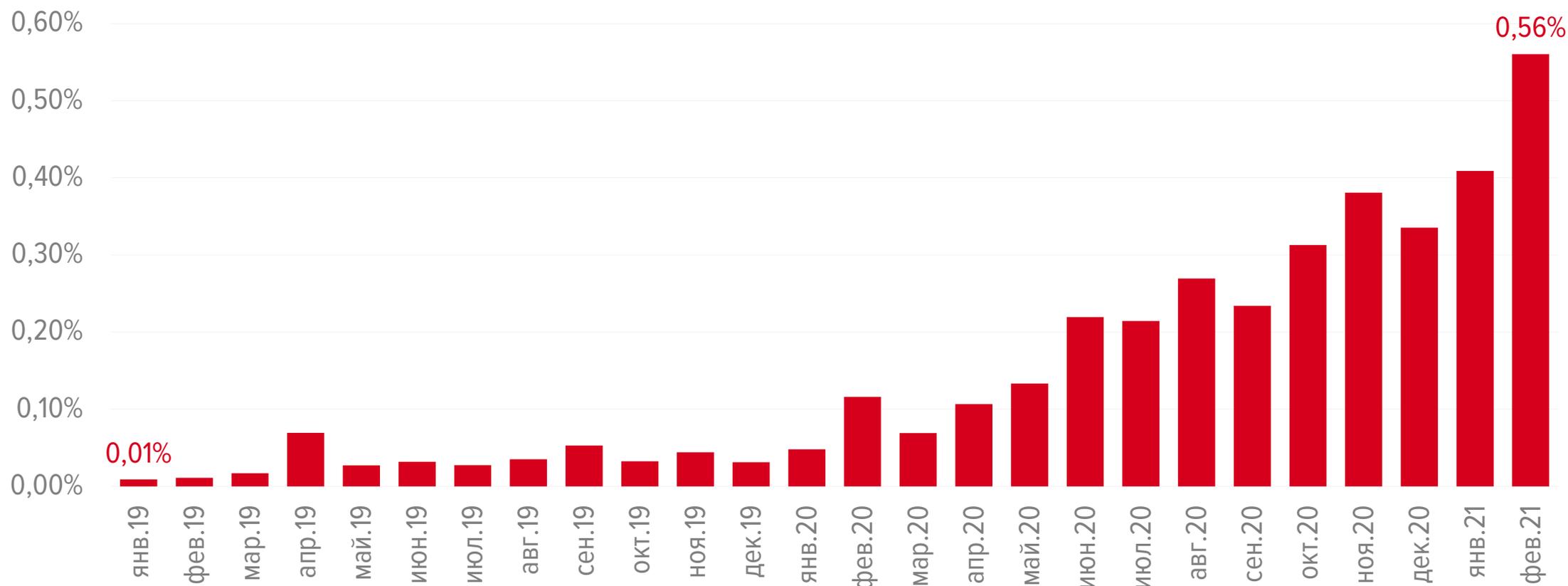
Со второго полугодия 2020 ежемесячно публикуется более тысячи вакансий для самозанятых, РФ

Шт., динамика вакансий для самозанятых, по месяцу публикации



Доля вакансий для самозанятых в общем рынке составляет менее 1%, но активно растёт, РФ

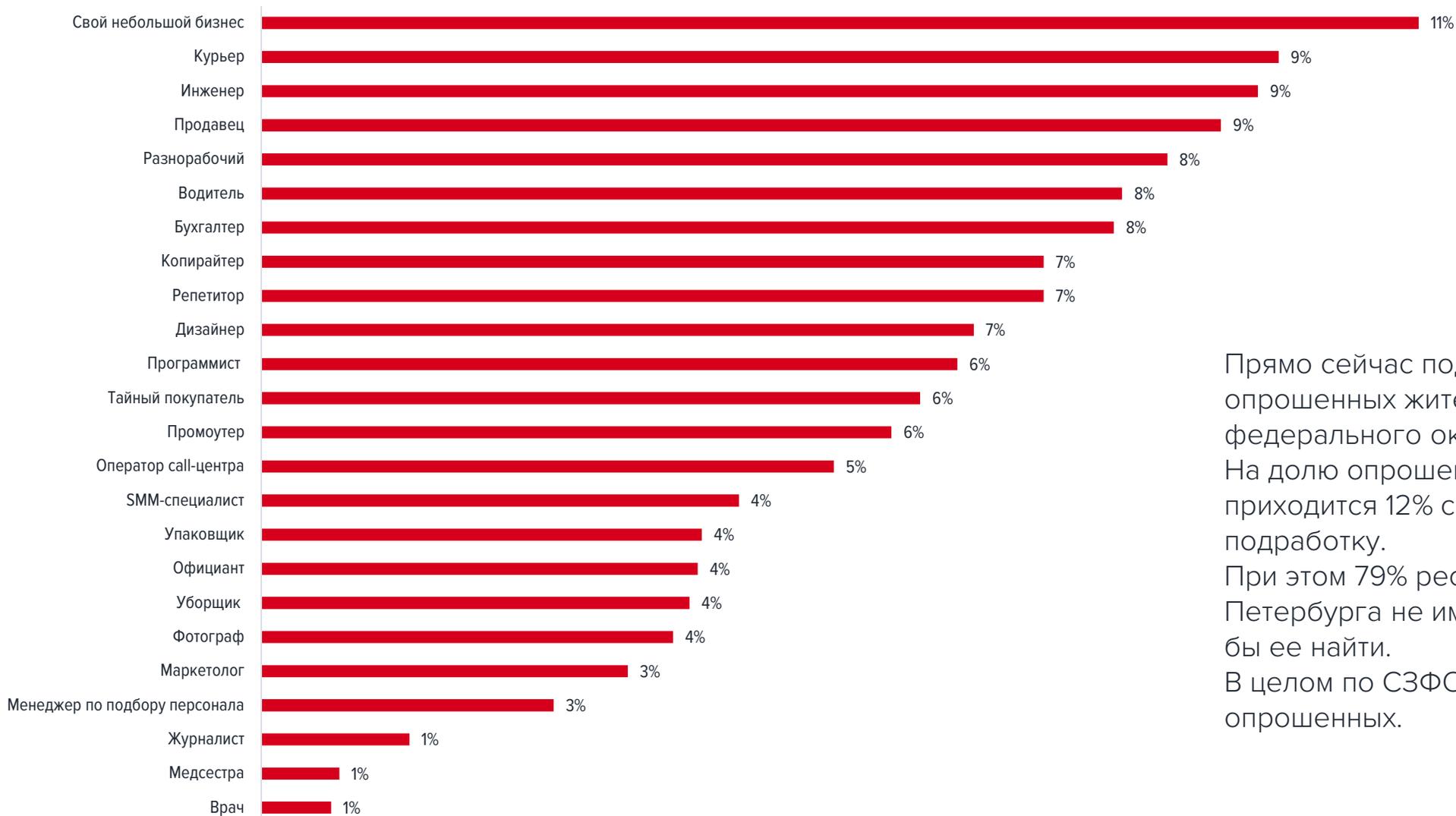
%, динамика доли вакансий для самозанятых от общего числа, по месяцу публикации



Подработка, временная занятость



Специальности, которые россияне берут в качестве подработки чаще всего, 2021 г.



Прямо сейчас подработка есть только у 8% опрошенных жителей Северо-Западного федерального округа.

На долю опрошенных петербуржцев приходится 12% соискателей, имеющих подработку.

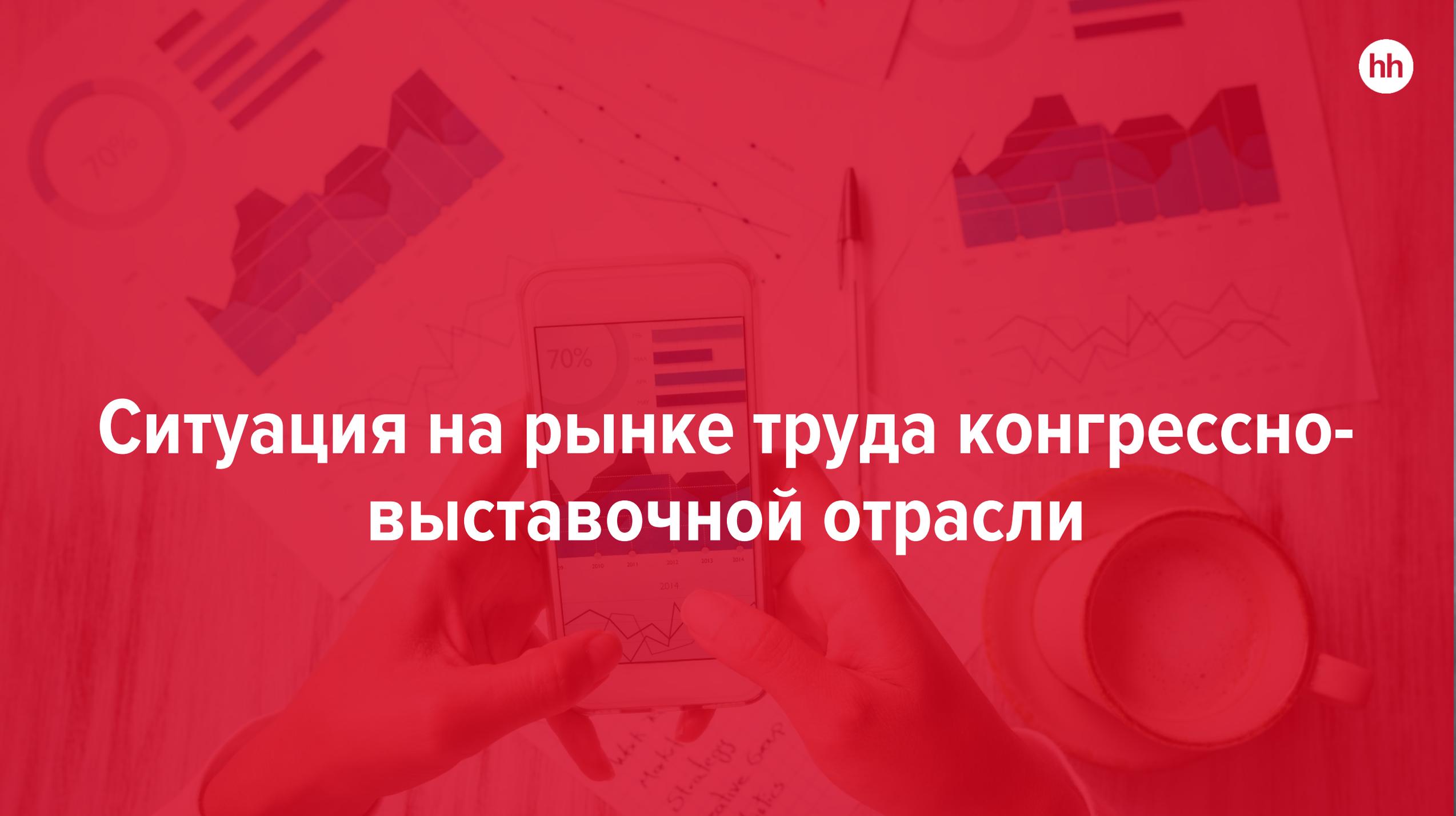
При этом 79% респондентов из Санкт-Петербурга не имеют подработки, но хотели бы ее найти.

В целом по СЗФО эта цифра выше – 85% опрошенных.

«Соискательский» рынок труда

1. Популярность удаленной занятости, проектной и временной работы
2. Расширение областей для фриланс-деятельности
3. Расширение географии работодателского поиска
4. Выравнивание зарплат в регионах
5. Низкая соискательская активность, как следствие высокая конкуренция среди работодателей
6. Рост конкуренции работодателей за талантливую молодежь
7. Тренд на Diversity&Inclusion, снижение возрастной дискриминации
8. Увеличивается значимость заботы компании о сотруднике: образование, здоровье, тренд на well-being
9. Вложения в HR становятся стратегическими (рост затрат на найм, онбординг, удержание персонала, сохранение и рост производительности труда). Бум HR-технологий



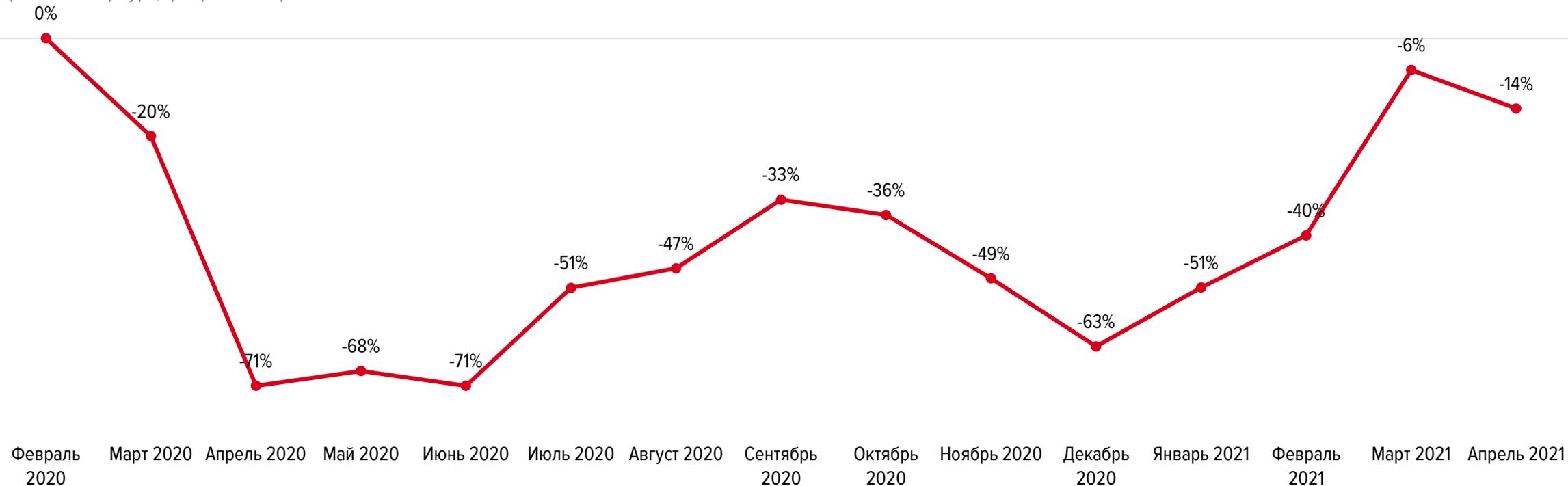
The background is a top-down view of a desk with various items: a smartphone held by hands, a pen, a coffee cup on a saucer, and several sheets of paper with charts and graphs. A semi-transparent red overlay covers the entire scene. The text is centered in white.

Ситуация на рынке труда конгрессно-выставочной отрасли

Что происходит в конгрессно-выставочной сфере

Динамика вакансий для специалистов, работающих с конгрессно-выставочной деятельностью*,

(Санкт-Петербург, февраль = 0%)



По данным hh.ru

* Вакансии с упоминанием выставок и конгрессов в названиях и тексте вакансий в профсферах «Маркетинг, реклама, PR» и «Туризм, гостиницы, рестораны»

Вакансии для специалистов: апрель 2021

Менеджер по организации мероприятий (MICE)

от 52 000 до 52 000 руб. до вычета налогов

U24 ✓

📍 Санкт-Петербург, Синопская набережная, 50



Требуемый опыт работы: 1–3 года
Полная занятость, полный день

Компания **mice.u24.services** объявляет об открытии вакансии **Менеджер проектов MICE отдела:**

Обязанности:

- Работа в команде по организации мероприятий в рамках 44 Ф3 и/или 223 Ф3 (преимущественно - деловые и конгрессно-выставочные мероприятия регионального, федерального и международного уровня)
- Переговоры с поставщиками услуг, поиск надежных партнеров, заключение договоров, заказ и контроль услуг
- Предварительное сметирование проектов
- Ведение официальной переписки, оформление согласований по проектам
- Коммуникация с участниками мероприятий
- Подготовка отчетных и закрывающих документов
- Подготовка коммерческих предложений

* Организация работы и постановка задач осуществляется в системе Мегаплан

MICE/ Event менеджер

от 50 000 руб. до вычета налогов

Калинка Интернэшнл ✓

Санкт-Петербург, ● Владимирская, ● Достоевская, ● Маяковская



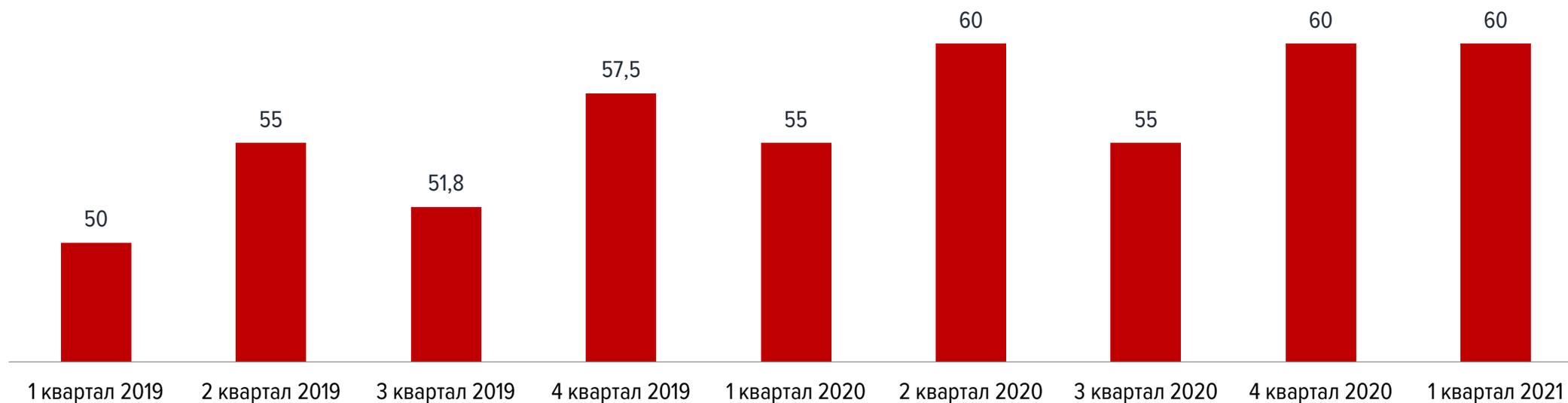
Требуемый опыт работы: 3–6 лет
Полная занятость, полный день

Обязанности:

1. Разработка концепции, Создание и организация MICE программ.
2. Ведение клиентов и их проектов по подготовке и проведению корпоративных мероприятий
3. Участие в мозговых штурмах вместе с командой: поиск оптимальных идей, решение нестандартных задач.
4. Подбор площадок для мероприятий
5. Контроль логистики мероприятия, операционное управление проектом, командой и поставщиками.
6. Контроль документооборота и финансовых условий в рамках проекта
7. Работа, связанная с реализацией проектов: поиск подрядчиков, координация работы команды, подготовка смет и контроль смет/бюджетов, контроль графиков, подготовка внутренних документов. Решение форс-мажорных ситуаций.
8. Ведение нескольких проектов одновременно
9. Участие в тендерах: подготовка тендерных предложений, креатив, смета, защита
10. Разработка программ и организация путешествий для индивидуальных клиентов
11. Работа с прямыми и корпоративными клиентами;

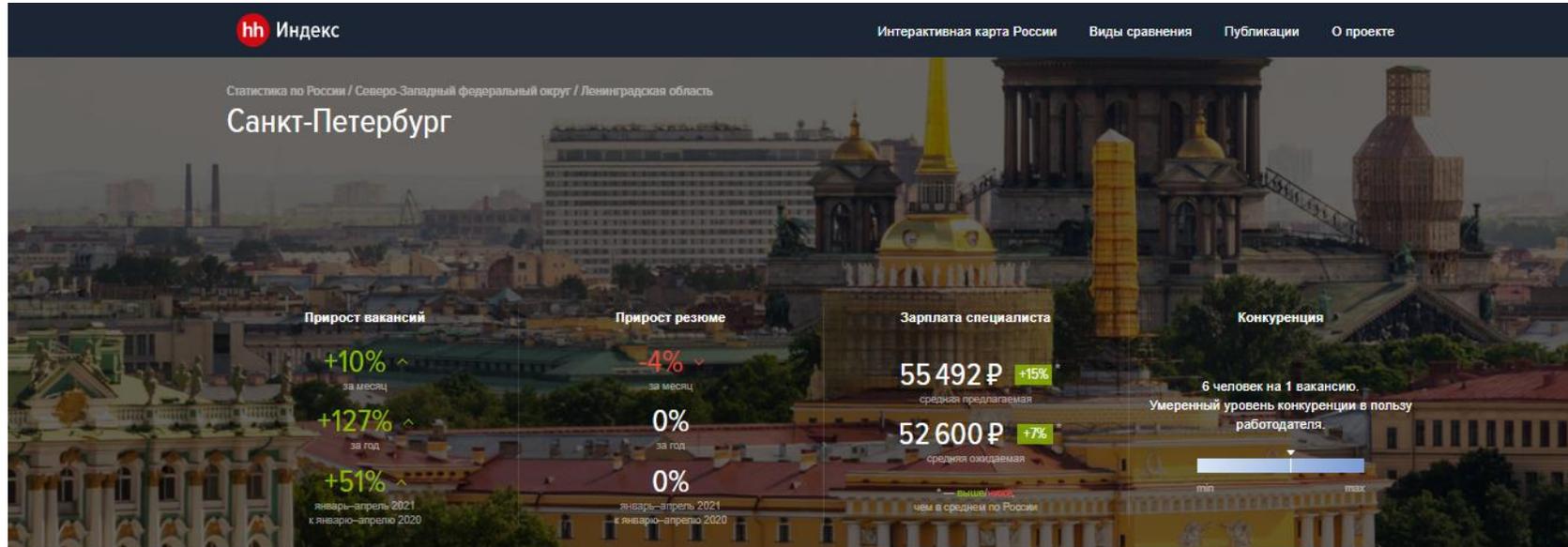
Что предлагают работодатели?

Динамика предлагаемой заработной платы для специалистов, работающих с выставками и конгрессами
(Санкт-Петербург, тыс. рублей)



** Вакансии с упоминанием выставок и конгрессов в названиях и тексте вакансий в профсферах «Маркетинг, реклама, PR» и «Туризм, гостиницы, рестораны»*

Инструменты онлайн-мониторинга. <https://stats.hh.ru/>

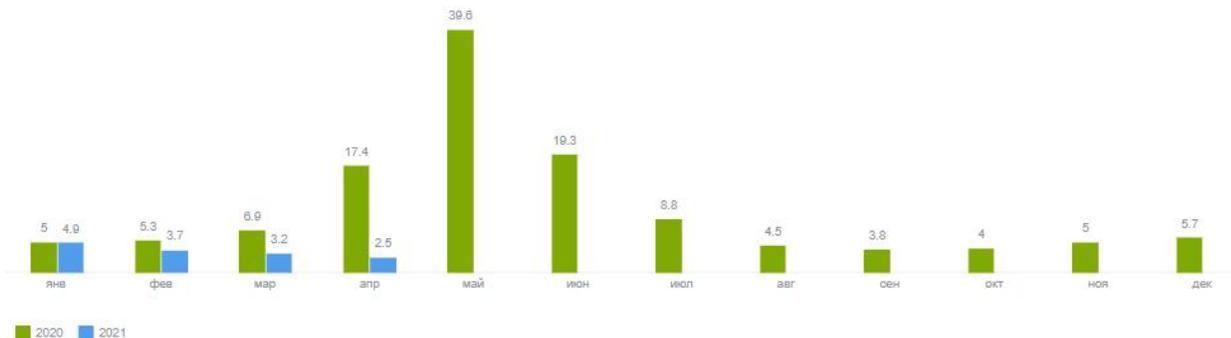


Динамика hh.индекса

Показывает дефицитность специалистов через отношение количества активных резюме к вакансиям. Резюме считается активным, если оно открыто для работодателей, и в последние два месяца соискатель хоть раз откликнулся на вакансии, обновлял резюме или редактировал его. Чем ниже индекс, тем ниже конкуренция среди соискателей в этой сфере.

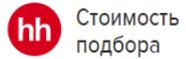
Туризм, гостиницы, рестораны

Сравнение профобластей



Конкурентный анализ вакансий. Санкт-Петербург

На примере «Менеджер по организации мероприятий»



Стоимость подбора

Стоимость подбора

Эффективность вакансий

Просмотры контактов

По менеджерам

По вакансиям

Параметры вакансий

Рекомендуем исправить

[Конкурентный анализ вакансий](#)

Индекс вежливости

По компании

По менеджерам

Другое

Аналитика по этапам подбора

Активность соискателей

Индивидуальный отчёт по вакансии

Менеджер по организации мероприятий

Санкт-Петербург, 30 000 – 100 000 руб., от 1 года до 3 лет

Маркетинг, реклама, PR

[Изменить вакансию](#)

Все зарплаты указаны до вычета налогов

Рекомендации

Анализ конкурентов

Анализ соискателей

Конкурентный анализ вакансии. Рекомендации

Рынок

Сейчас **благоприятная ситуация на рынке труда**: спрос на данных специалистов не высокий.

Зарплата ⚠

Вы указали **слишком широкий зарплатный диапазон (30 000 – 100 000 руб.)**, который может насторожить и дезинформировать соискателей. Скорее всего, это приведет к уменьшению интереса соискателей к вакансии и количества полученных откликов. Рыночный диапазон заработных плат составляет **45 977 – 68 966 руб.**

Попробуйте вот что:

При размещении вакансии рекомендуем всегда публиковать зарплату, чтобы **не терять до 14% потенциальных просмотров**. Согласно нашим данным, именно такое количество соискателей при поиске скрывают вакансии без указания заработной платы.

Укажите диапазон зарплат, максимально близкий к рыночным значениям: **45 977 – 68 966 руб.**

Привлекательность вакансии ⚠

Сейчас на рынке достаточное количество подходящих соискателей для закрытия вакансии. Чтобы **усилить интерес кандидатов** к вашему предложению и добиться лучших результатов в их привлечении, вам следует повысить привлекательность вашей вакансии и условий, указанных в ней.

Некоторые конкуренты, разместившие вакансии, похожие на вашу, используют брендинговые инструменты: брендированные страницы, вакансии или письма.

Попробуйте вот что:

Используйте тип публикации **«Премиум»**, чтобы ваша вакансия была вверху выдачи при поиске соискателями, а также, чтобы найти кандидатов в наиболее короткие сроки. Вакансия «Премиум» дает максимальное количество откликов в первые 7 дней размещения. Если же вам необходим равномерный поток откликов в течение всего периода публикации, используйте тип публикации **«Стандарт Плюс»** - он автоматически обновляется раз в три дня.

Рассмотрите вариант **брендирования** страницы вашей компании или вакансии, чтобы сформировать правильные ожидания соискателей от работы в вашей компании.

Конкурентный анализ вакансии. Обзор конкурентов

[Рекомендации](#)[Анализ конкурентов](#)[Анализ соискателей](#)

Топ компаний-конкурентов

[С активными вакансиями](#)[Все конкуренты](#)

⚡ NOVA GROUP, 1

⚡ Kelly Services, 1

Брендированные шаблоны вакансий

⚡ Улыбка радуги, 1

Брендированные страница компании и шаблоны вакансий

⚡ Ремар, 1

⚡ — Ваши основные конкуренты. При анализе рынка мы рекомендуем следить за активностью этих компаний на рынке труда и условиями их вакансий в первую очередь.



Конкурентный анализ вакансии. Обзор конкурентов

49 похожих активных вакансий

Менеджер по маркетингу (B2B мероприятия)

от 68 966 руб.

Специальные Системы. Фотоника, Санкт-Петербург

Менеджер экскурсионного направления/менеджер службы приема и размещения

от 57 471 руб.

Верхние Мандроги, туристический комплекс, Санкт-Петербург

Менеджер по развитию школы китайского языка

от 57 471 руб.

Июль, Санкт-Петербург

Специалист по корпоративным коммуникациям

з/п не указана

ВЕРНЫЙ, Сеть магазинов, Санкт-Петербург

Брендированный шаблон вакансии

Контент-менеджер

з/п не указана

LuckyGroup, Санкт-Петербург

Копирайтер / SMM Manager / Контент-менеджер

з/п не указана

BEGARAT VERTRIEBS- UND SERVICE GMBH, филиал в России, Санкт-Петербург

Менеджер по продвижению

от 45 977 руб.

Hyprosa Nutrition East Limited, Санкт-Петербург

Менеджер по рекламе

от 40 230 до 40 230 руб.

Чешский Двор, группа компаний, Санкт-Петербург

PR-менеджер

з/п не указана

Активный Компонент, Санкт-Петербург

Event-менеджер

з/п не указана

СибМедЦентр, Санкт-Петербург

[Посмотреть все похожие вакансии](#)

Конкурентный анализ вакансии. Зарплаты у конкурентов

Зарботные платы в вакансиях конкурентов (руб.)

Диапазон	Медиана
45 977 – 68 966	57 471



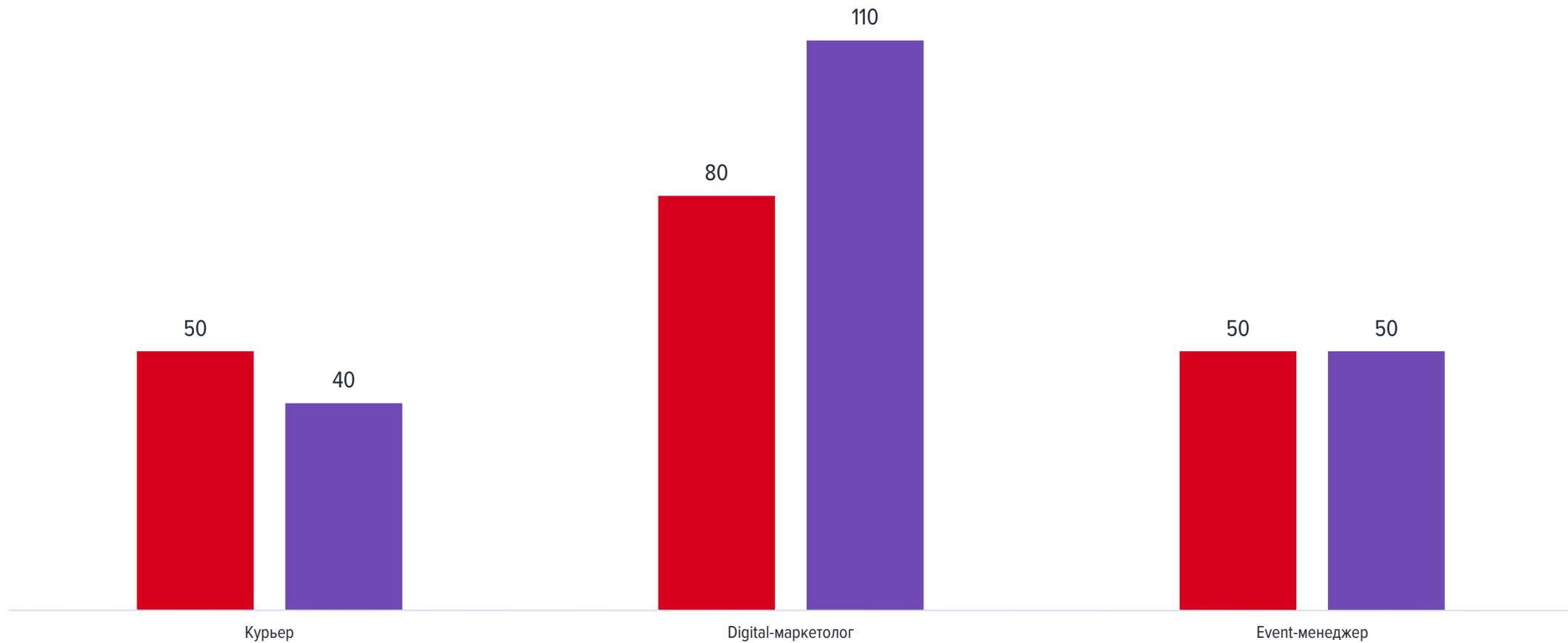
Отчет построен на основе вакансий конкурентов, в которых указан размер заработной платы.
Значение заработной платы «От» указывают 52% ваших конкурентов. «До» указывают 33% конкурентов.

Диапазон заработных плат формируется на основе данных, которые компании-конкуренты указывают в похожих вакансиях на hh.ru

Зарботные платы

Средняя заработная плата, СПб, апрель 2021, тыс. руб.

■ Предлагаемая ■ Ожидаемая



Сервис «Карта вакансий». Digital-маркетолог, СПб, 2021

Динамика вакансий

Количество вакансий



Количество вакансий

135

Диапазон зарплат в вакансиях

60 000₽ - 114 943₽

Конкуренты

Наиболее активные компании с точки зрения публикации вакансии

Облачные интернет сервисы

Talent Team

НЕВА Недвижимость

Игора Драйв

Парк отель Порто Марс

Фирменные решения

J'JO

Big Data Technologies

БСП532

Доксинбокс

Коник

КЮ Дата Центр

AliRadar

Сервис «Карта вакансий». Курьер, СПб, 2021

Динамика вакансий

Количество вакансий



Количество вакансий

3 499

Диапазон зарплат в вакансиях

37 745₽ - 74 713₽

Конкуренты

Наиболее активные компании с точки зрения публикации вакансий

Самокат (ООО Лидер консалт)

ЦентрПроф

Суши WOK

igooods

Почта России

ВкусВилл

Токио-Сити

Фул Тайм

ПАПА ДЖОНС

Lamoda

Ginza Project

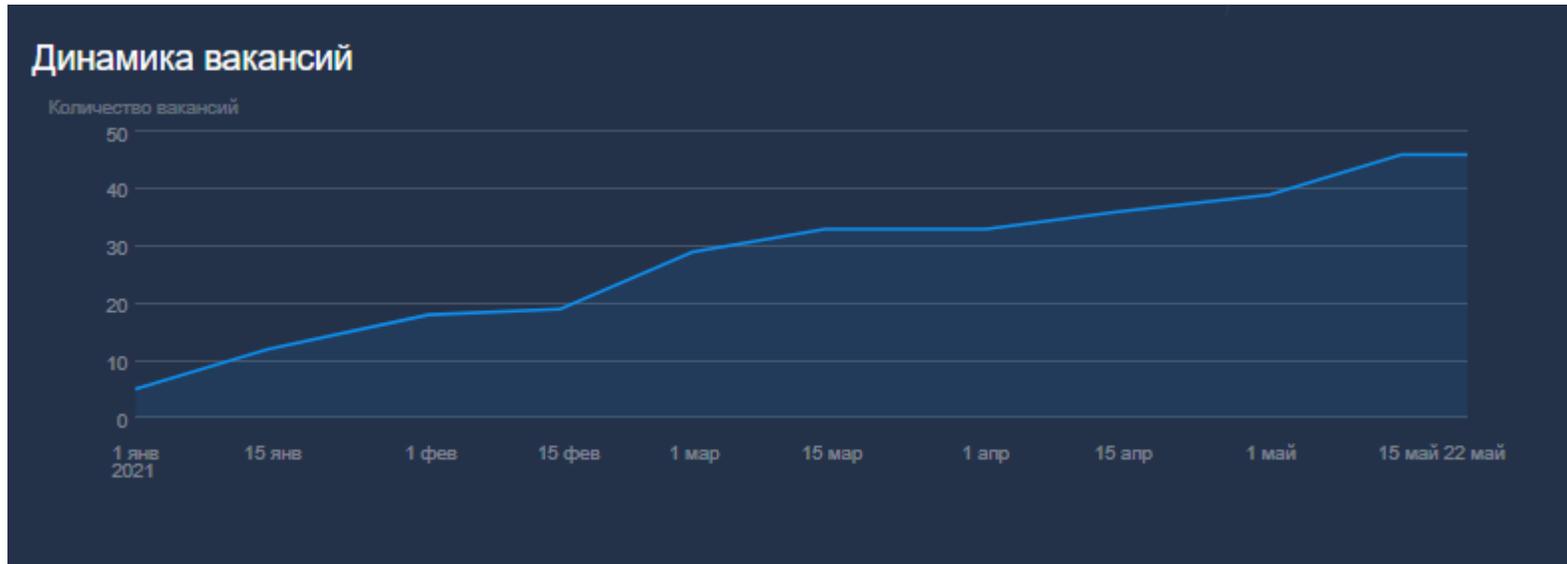
Яралиев Магомед Найберович

Левина Галина Алексеевна

БКС

Ozon

Сервис «Карта вакансий». Event-менеджер, СПб, 2021



Количество вакансий

138

Диапазон зарплат в вакансиях

45 977₽ - 80 460₽

Конкуренты

Наиболее активные компании с точки зрения публикации вакансий

Painty

Obcom communications

Победа Групп

Частный кинотеатр Пандора

Арт-Лидер

Skyeng

Squiz. Интеллектуальная игра

Клуб предпринимателей Санкт-Петербурга
BizPeopleSPb

Event - агентство Benefis

АНО ТО НЕВСКИЕ ЗВЕЗДЫ

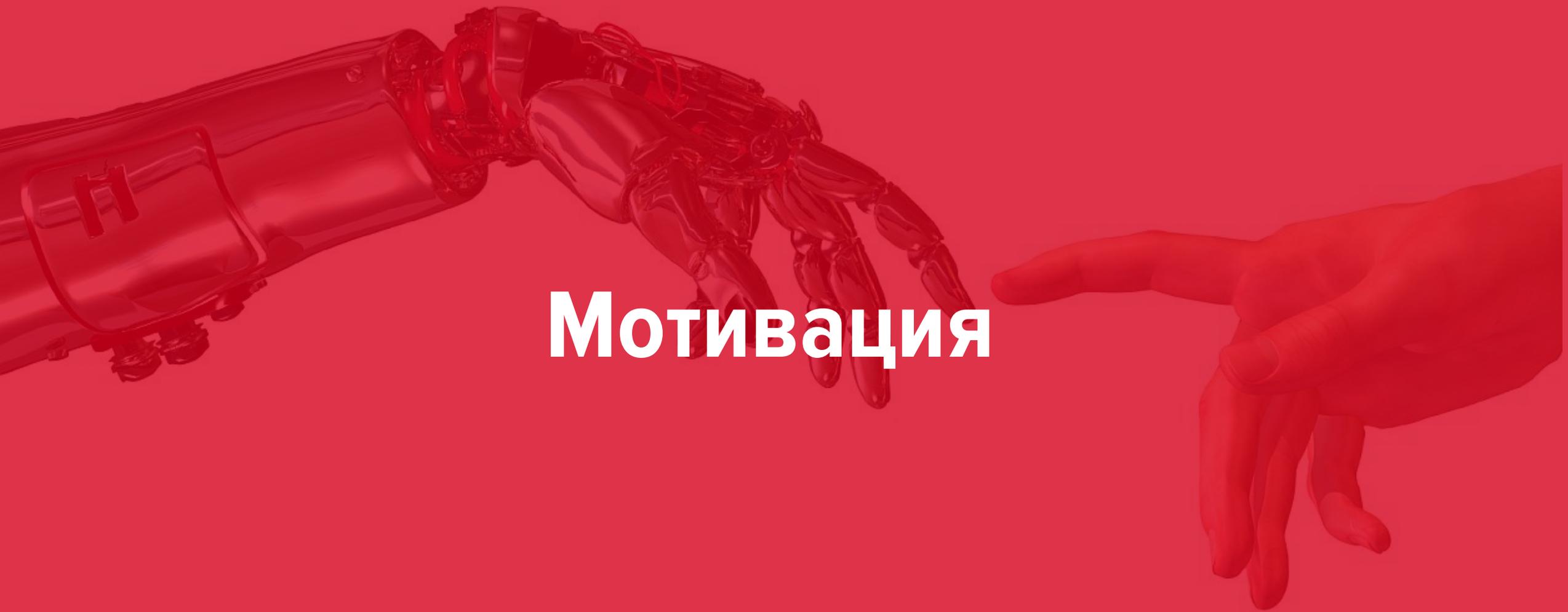
Бэйзмэнт

Взлет

ГЛОБАЛ МАРКЕТИНГ ГРУПП

Contacto

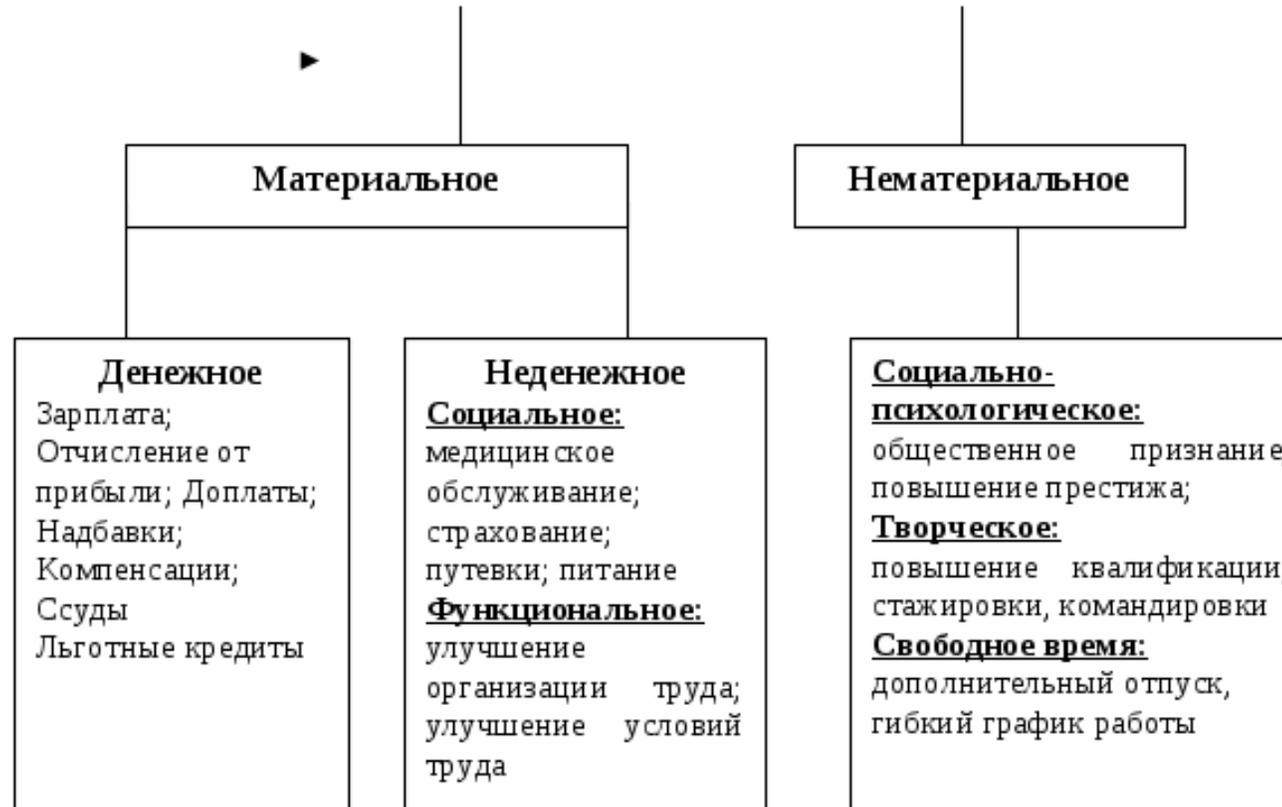
Творческое Объединение Балтийская
Жемчужина



Мотивация

Мотивация

Мотивация (от лат. movēre «двигать») — побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.



Материальная мотивация

Денежная

- Заработная плата
- Премии, надбавки, бонусы
- Процент от продаж
- Льготные кредиты
- Оплата обучения

Неденежная

- ДМС
- Фрукты, печеньки в офис
- Путевки, билеты на мероприятия
- Корпоративное оборудование для работы (ноутбук, телефон, оплата мобильной связи, проезда)
- Удобное рабочее место, растения в офисе

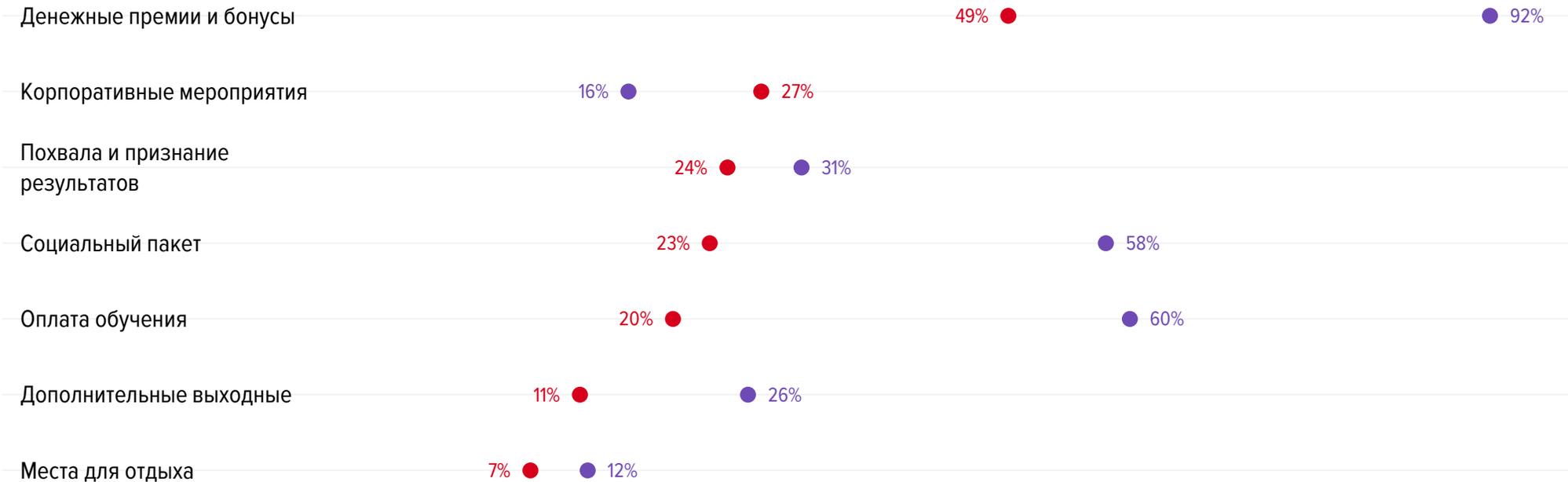


Способы мотивации

Способы мотивации работающих соискателей:

реальные и **считающиеся привлекательными**

%, доля выбравших этот вариант



Материальная мотивация, Санкт-Петербург + ЛО

	2019	2020	Динамика	% фиксированной части в совокупном доходе	Среднемесячный размер бонуса
Линейный руководитель	122 915	126 956	3,3%	85%	20 912
Ведущий специалист	82 724	85 248	3,1%	87%	11 640
Специалист	53 896	55 716	3,4%	90%	5 943
Начальный уровень	33 645	35 397	5,2%	93%	2 399

В 2020 году в России темпы положительного изменения заработной платы снизились в 2 раза

Снизился среднемесячный размер бонуса и увеличилась доля фиксированной части

Широкий список бенефитов

Что из перечисленного ниже больше всего мотивирует вас работать хорошо?



Метрики и KPIs vs зарплата

KPI* и метрики на примере отдела продаж

- Объем входящих денег, выручка, % дебиторской задолженности
- Количество закрытых сделок
- Средний чек сделки
- Средний чек и количество первичных сделок
- Количество звонков в день
- Норматив по встречам, звонкам, коммерческим предложениям

***Ключевые показатели эффективности** ([англ. Key Performance Indicators, KPI](#)) — числовые показатели деятельности подразделения (предприятия), которые помогают организации в достижении [целей](#) или оптимальности процесса, а именно: [результативности](#) и [эффективности](#)^[1].

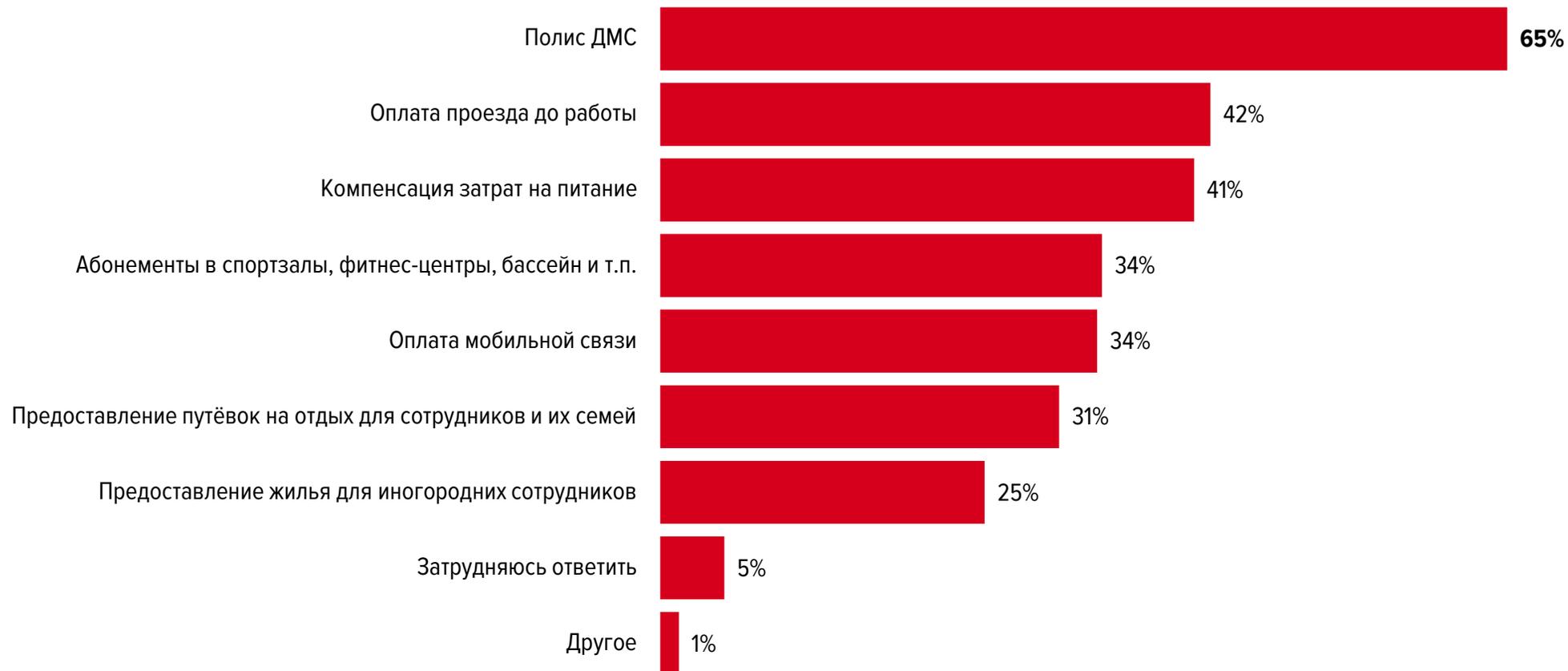


Пример расчета бонуса

% выполнения личного квартального Плана продаж	Плановый коэффициент	% выполнения личного квартального Плана продаж компании	Плановый коэффициент по валовым показателям
Свыше 100%	1	Свыше 100%	1
90% - 99,99%	0,95	90% - 99,99%	0,95
70% - 89,99%	0,9	70% - 89,99%	0,9
50% - 69,99%	0,8	50% - 69,99%	0,8
Менее 50%	0,6	Менее 50%	0,6

Социальный пакет (прим.: ДМС и удержание)

Что, по вашему мнению, должно обязательно входить в социальный пакет?



Москва и МО

Санкт-Петербург
и ЛО

СЗФО

**Пакет льгот (% участников):**

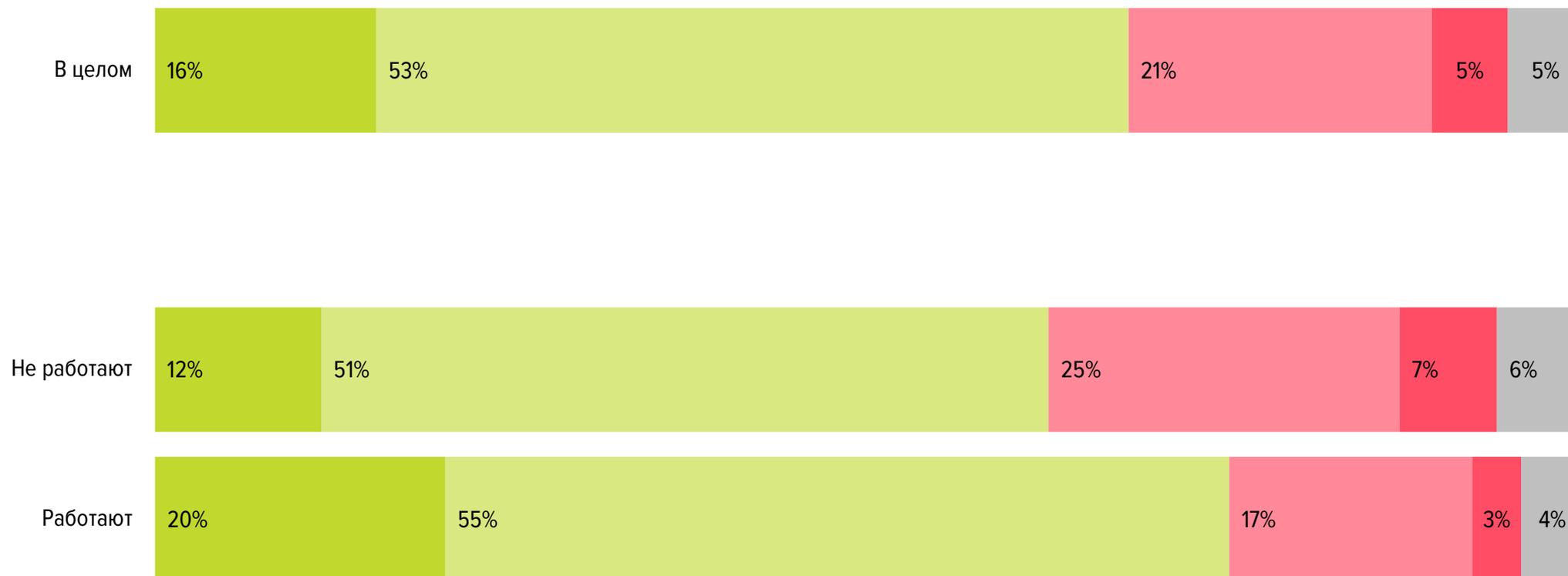
Снижение в Санкт-Петербурге и Москве
на 3-5 пп.

В регионах динамика без изменений

Социальный пакет

Насколько важно для вас наличие социального пакета при выборе нового места работы?

■ Крайне важно ■ Скорее важно ■ Скорее не важно ■ Все не важно ■ Затрудняюсь ответить

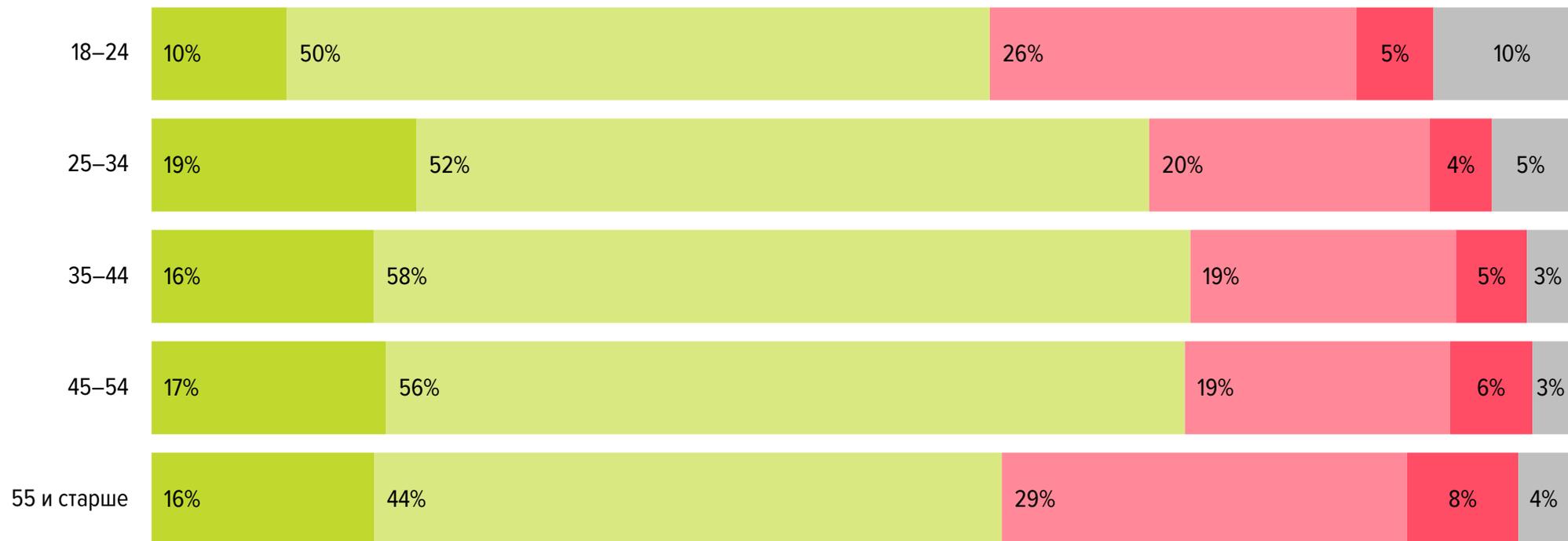


Социальный пакет

Насколько важно для вас наличие социального пакета при выборе нового места работы?

По возрастным группам

■ Крайне важно
 ■ Скорее важно
 ■ Скорее не важно
 ■ Вовсе не важно
 ■ Затрудняюсь ответить



Кафетерий льгот



Каталог льгот и бенефитов правила рейтинги информация о провайдерах контакты Личный кабинет Корзина: пусто

Время работы "Кафетерия льгот и бенефитов"

Только для наших постоянных покупателей! До конца акции действует скидка на товары...

До конца акции осталось:

253 дней **07** ч. **25** м. **43** с.

Доступные льготы

ДМС для сотрудника >	ДМС для родственника >	Детский лагерь >	Спорт >
100% оплачивает компания	до 80% оплачивает компания	до 80% оплачивает компания	до 80% оплачивает компания
Оформить	Оформить	Оформить	Оформить

Нематериальная мотивация

Время

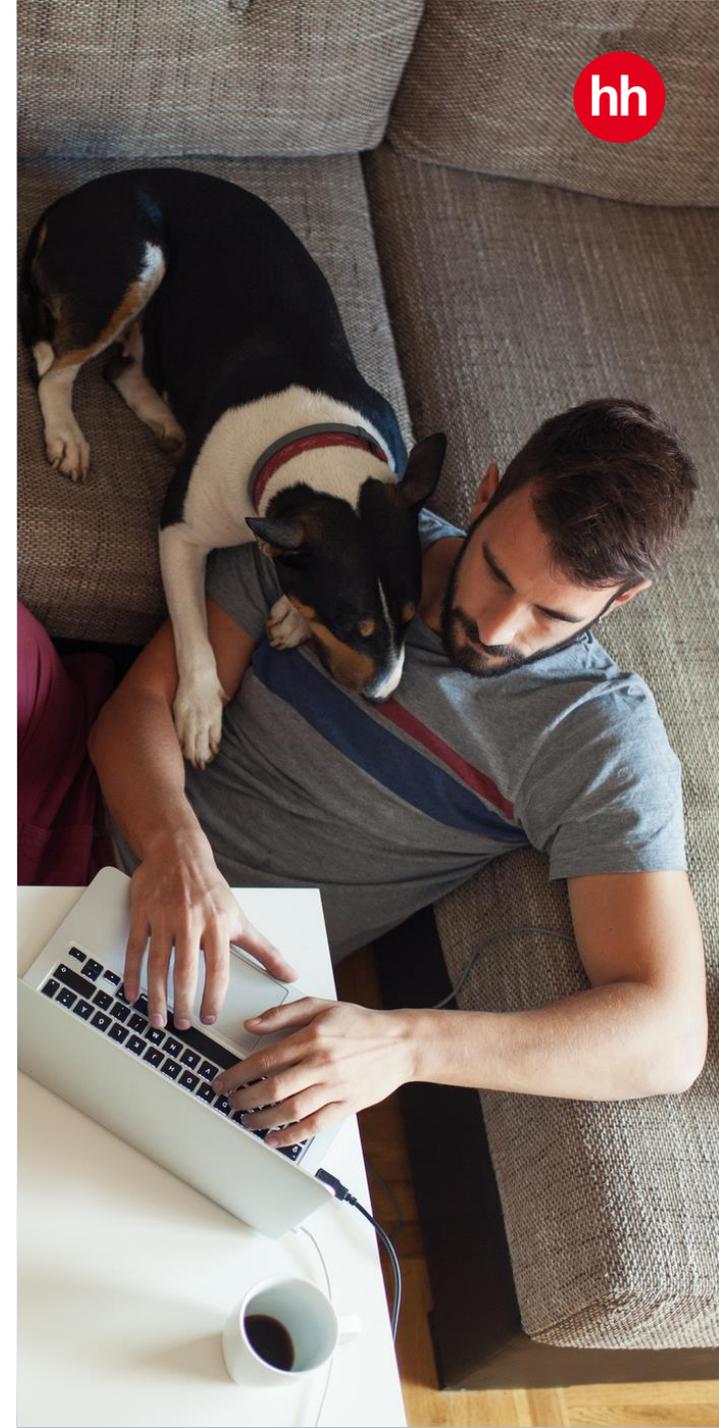
- Гибкий график
- Корпоративные дни
- Дополнительные дни отпуска

Профессиональный рост

- Повышение квалификации
- Признание успехов, публичное выражение благодарности
- Профессиональные конкурсы

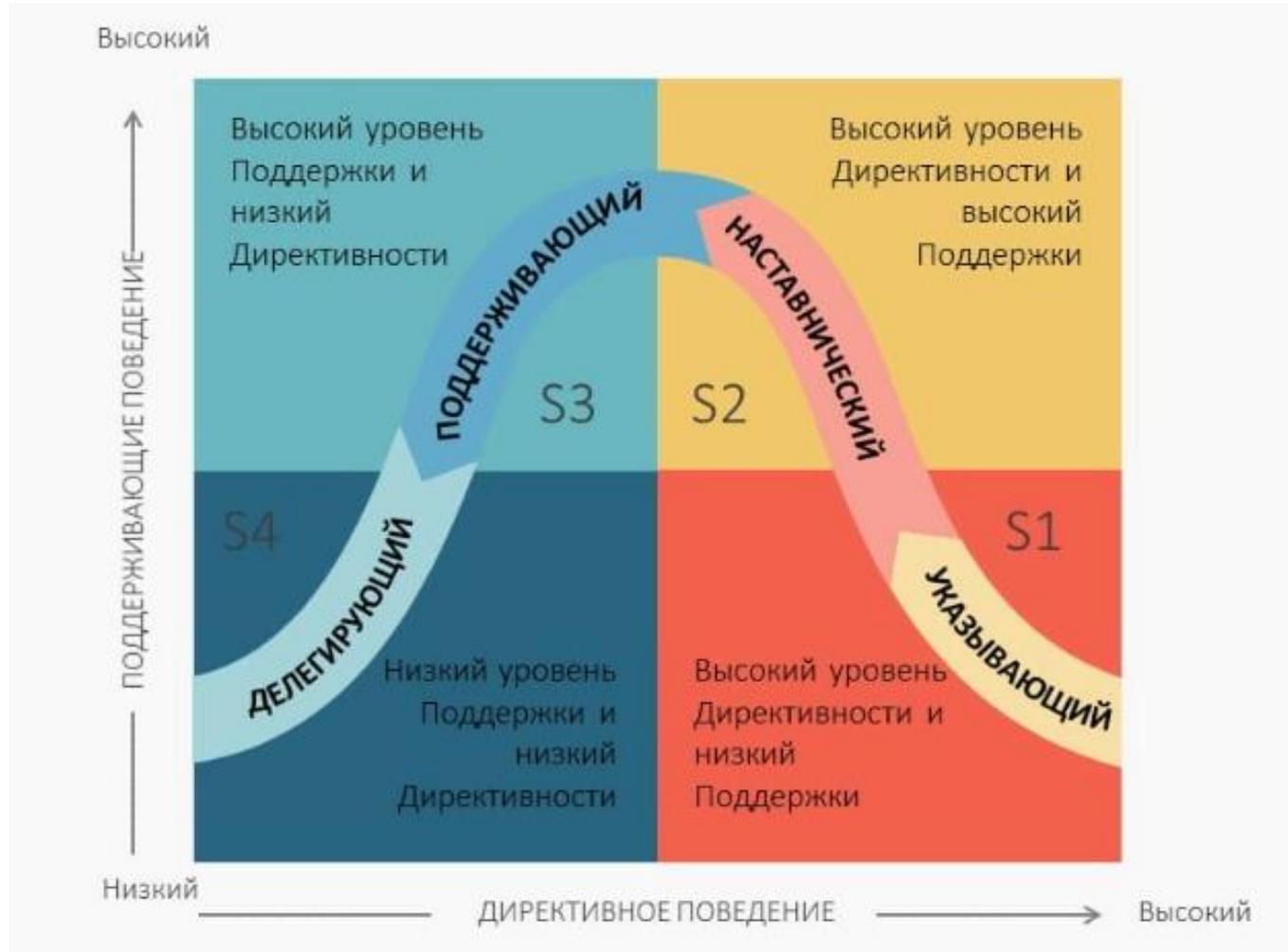
Атмосфера в компании

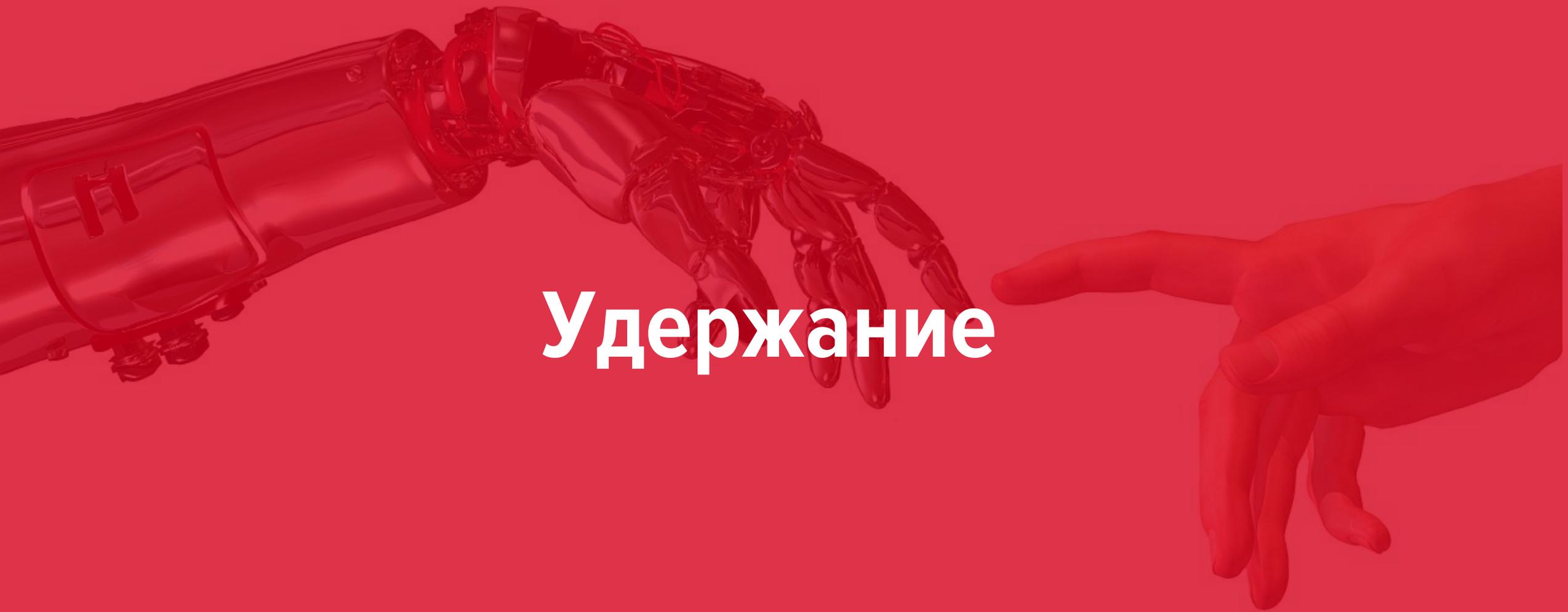
- Корпоративные мероприятия
- Совместный отдых сотрудников
- Мерч и сувенирка
- Поздравления со значимыми датами
- Возможность участия в принятии важных решений



Стиль менеджмента

Ситуационная модель руководства Херси и Бланшара





Удержание

Зачем удерживать?

1. Затраты на поиск, адаптацию, обучение нового сотрудника (финансовые и временные)
2. Недополученная прибыль
3. Риски потери клиентов
4. Риски перехода сотрудника к конкурентам
5. Волнения в коллективе

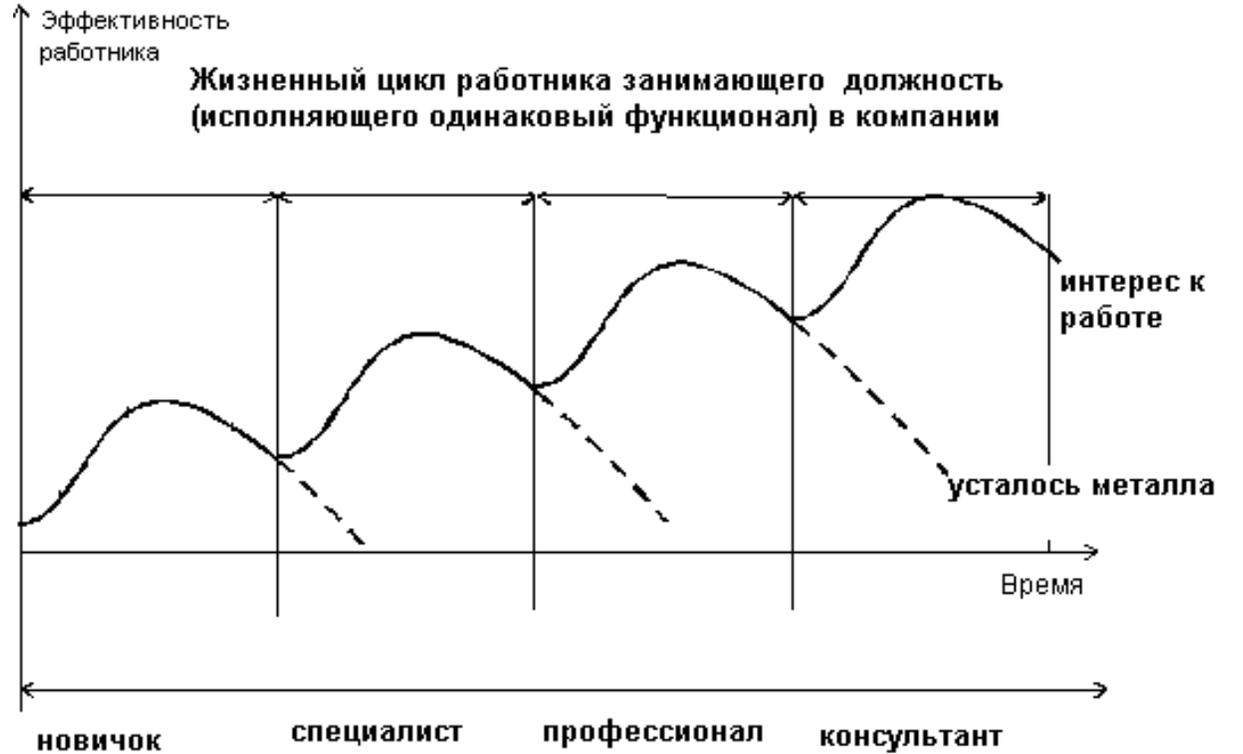
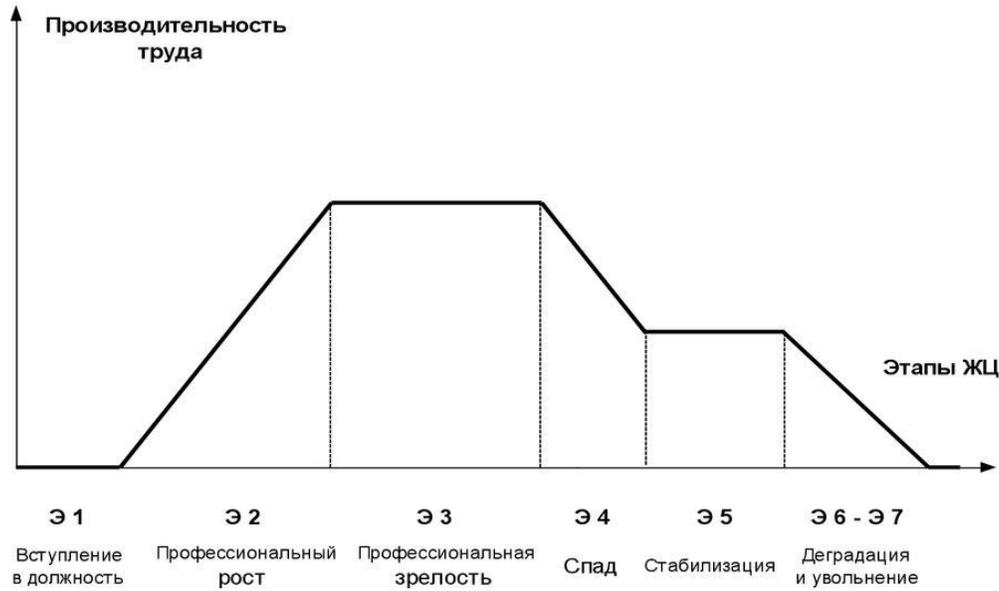
Кого удерживать?

- Ключевой сотрудник (ценный опыт, проф.навыки, член команды, носитель корпоративных ценностей, лояльный, неформальный лидер, проактивный, инициативный, генерит полезные идеи etc)
- Выполняет сложный функционал (трудно найти замену)
- Эффективен, продуктивен (выполняет нужный объем операционных задач, приносит прибыль)
- Работает на хорошем уровне на невысокой зарплате
- HiPo (сотрудник с высоким потенциалом)

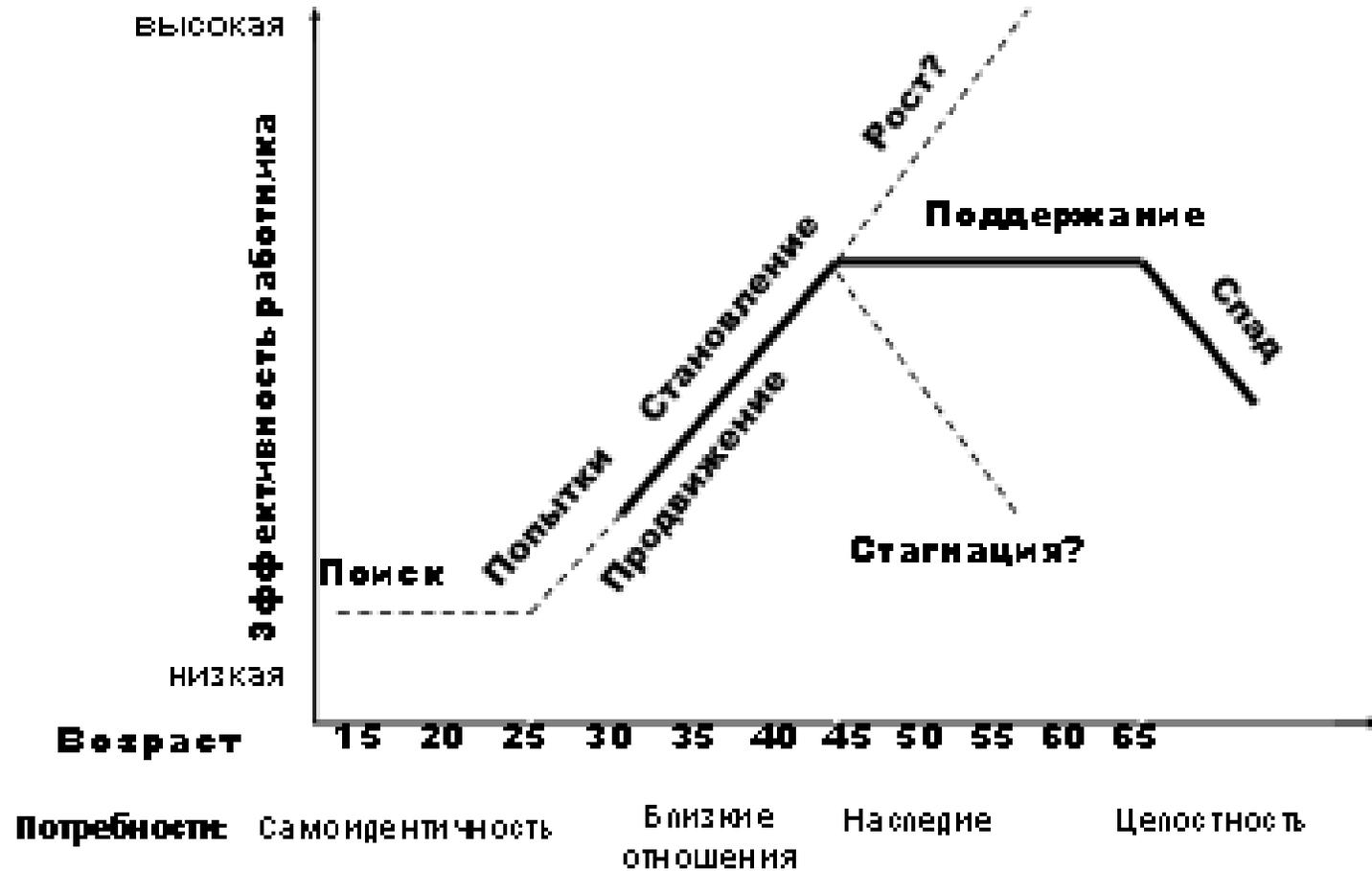


Как удерживать?

Жизненный цикл работника в организации

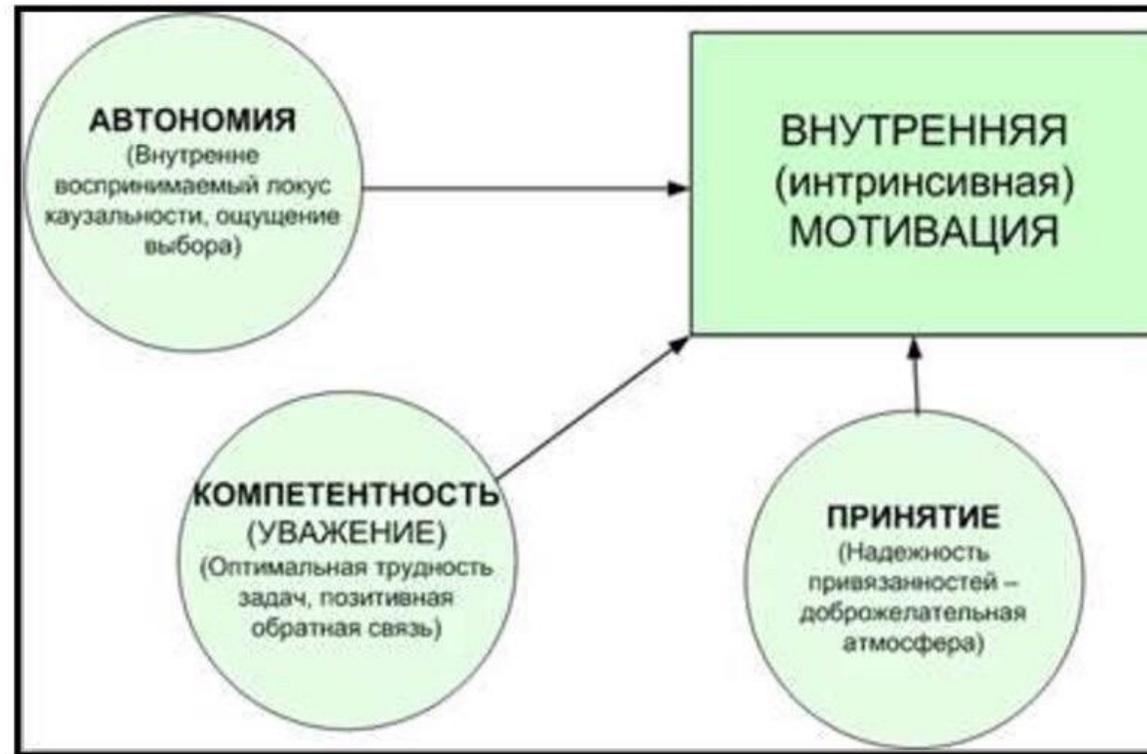


Модель основных стадий развития карьеры (Дуглас Холл)



Самодетерминация

Концепция самодетерминации (по Deci, Ryan, 2000)



«Почему они не работают?» (с)

Ряд классических теорий мотивации: Маслоу, Герцберг, МакКлелланд и др.

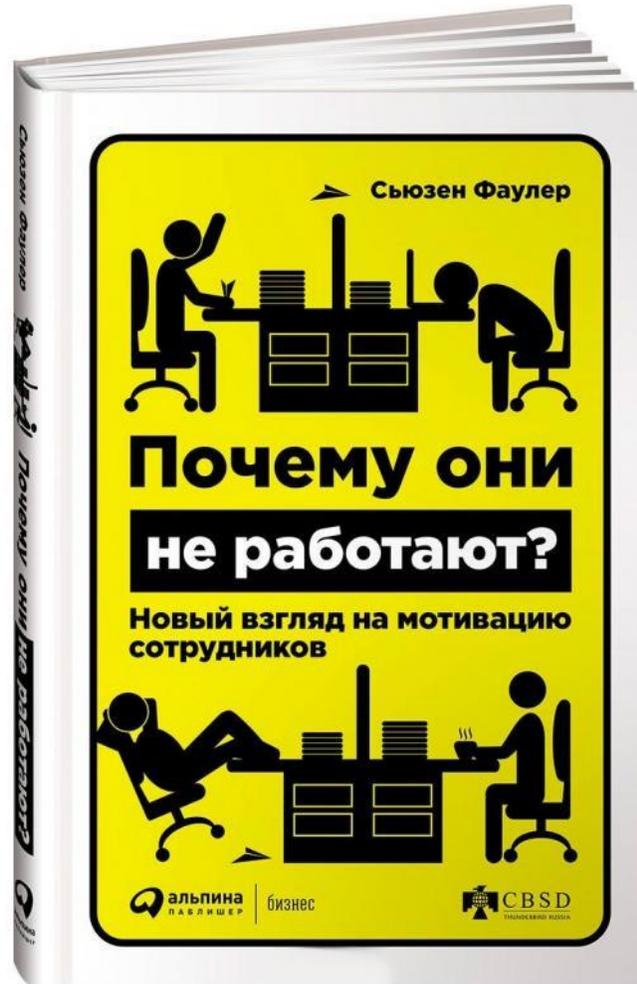
Ряд опросников по выявлению вида мотивации (напр., моральная, материальная, профессиональная, карьерная, социальная),

Для интерпретации тестов и опросников необходимы опыт и знания

Мотивы и потребности могут изменять во времени, в зависимости от возраста, жизненных обстоятельств

Групповая динамика, малая социальная группа (коллектив), корпоративная культура, уровень токсичности

Стоит прочитать



<https://medium.com/uptechka/почему-они-не-работают-книга-о-мотивации-5a566d084070>

Привлечение и удержание персонала. Что в фокусе?

- **Ключевые HR-компетенции**
 - **Бренд работодателя**
- **Автоматизация HR-процессов**

Ключевые компетенции HR на 2025 год*

Ориентация на данные	Бизнес хватка	Digital-интеграция	Защита интересов сотрудников
<p>способность читать, применять, создавать и передавать данные в ценную информацию, чтобы влиять на процессы принятия решений</p>	<p>способность переводить цель, миссию, цели и бизнес-контекст организации в стратегию, позиционируя политику и деятельность в области управления персоналом так, чтобы они наилучшим образом служили интересам организации</p>	<p>возможность использовать технологии для повышения эффективности и увеличения ценности персонала и бизнеса</p>	<p>способность формировать сильную внутреннюю культуру, умело общаться, извлекать из людей максимум и действовать в качестве надежного защитника среди сотрудников и эксперта в области коммуникаций</p>
<p>Функциональные компетенции</p> <p>HR-профессионал должен быть специалистом хотя бы в одной функциональной области и дженералистом в 4 основных HR-компетенциях</p>			

T-Shaped HR Professionals



*Источник <https://edwvb.blogspot.com/2021/03/kompetencii-hr-na-2025-god-standart-budushchego.html>

Перевод статьи Erik van Vulpen, Academy to Innovate HR (AIHR)

Ориентация на данные

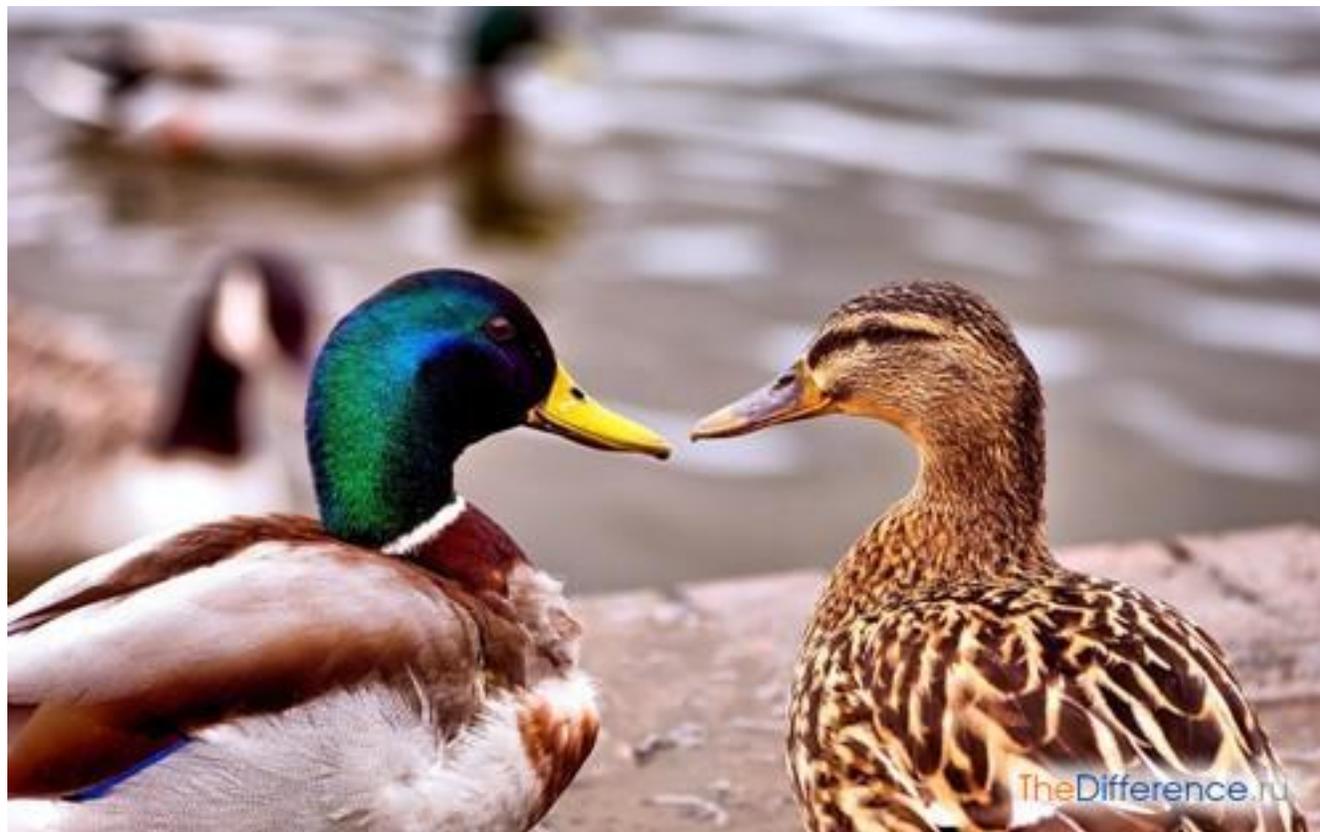
Первая ключевая компетенция - это работа с данными.

Управление данными состоит из двух измерений.

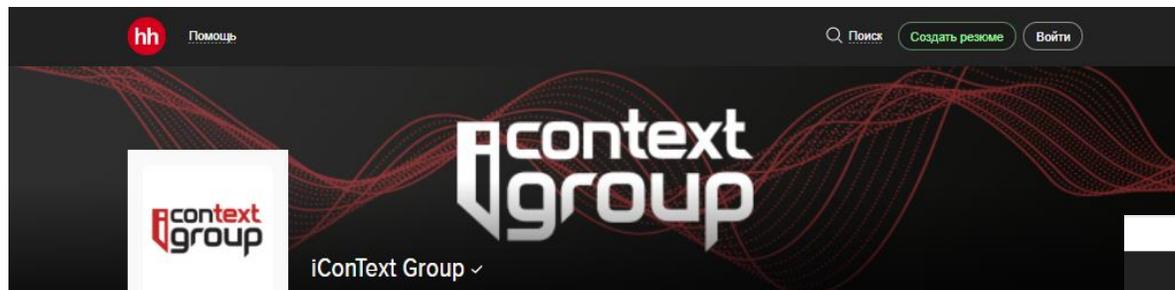
1. Грамотность в области данных включает в себя чтение и применение данных, показателей и ключевых показателей эффективности.
2. Трансляция аналитики - это преобразование инсайтов, полученных из HR аналитики, в действия.



Отличаться от конкурентов на рынке труда. Бренд работодателя



Отличаться от конкурентов на рынке труда. Бренд работодателя



iContext Group – мы собрались, чтобы стать сильнее.

Агентства, входящие в состав группы, вместе создают стратегические идеи, которые помогают нашим клиентам побеждать и открывают новые возможности в digital.

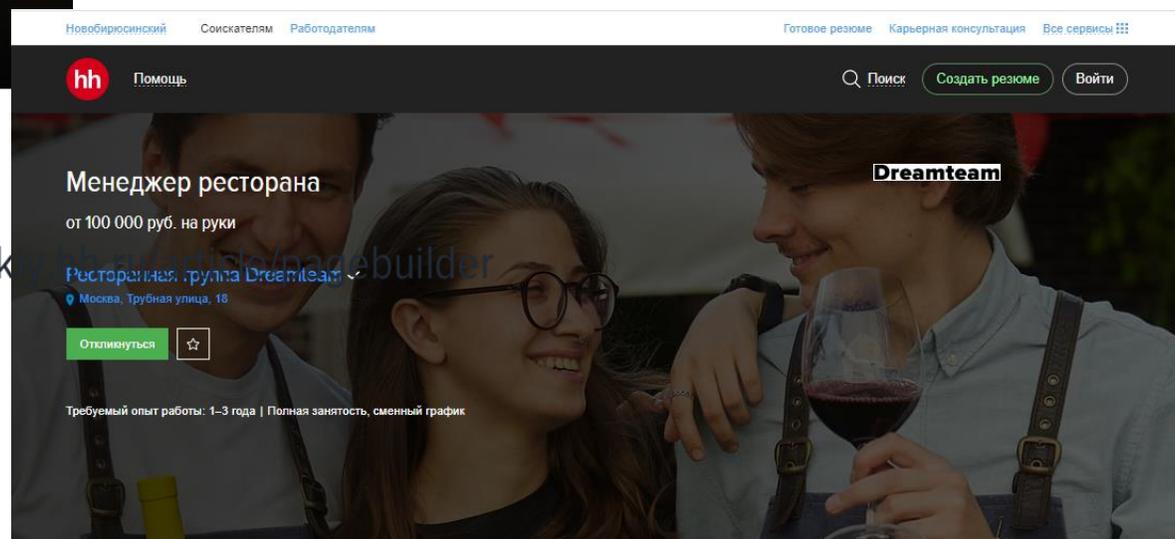
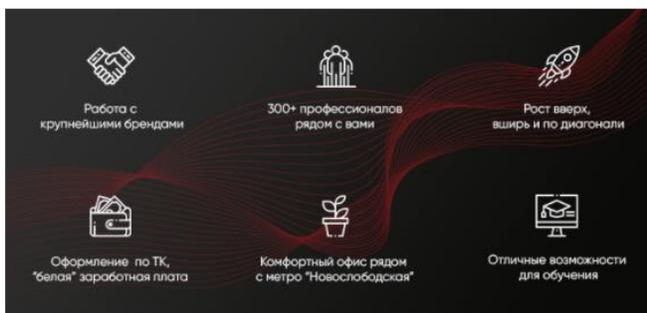
Мы создаем и оптимизируем решения для роста бизнеса, основанные на конкурентной аналитике и эконометрическом моделировании.

Инвестируя в развитие талантов и приветствуя индивидуальность, iContext Group строит лучшее будущее.

В агентствах группы вы будете решать интересные задачи и работать над проектами, которые не только моделируют незабываемый опыт, но и станут достойной страницей вашей карьеры.

Для нас очень важно создание среды, в которой все чувствуют себя комфортно. Вы можете убедиться в этом, найдя нас в Instagram @icontextgroup.ru

Присоединяйтесь!



Smoke BBQ — рестораны группы Dreamteam в концепции total BBQ с грилем, печью и копильней. Мы приручили дым и огонь: шефы Алексей Буров и Алексей Каневский — единственные в России с экспертизой в техасском барбекю; коптить, жарить и томить учились по всему миру от Бирмы до Рима. Smoke BBQ — настоящая мясная доступность, главный специалитет которой — брикет, говяжья грудка из копильни. Мы готовим на огне не только мясо, но и рыбу, овощи и морепродукты, а главное для нас — возможность насладиться вкусной и настоящей едой с друзьями и близкими.

В Москве Smoke BBQ открылся в 2019 году — искренний петербургский сервис теперь и в сердце столицы. Ресторан занял двухэтажный особняк со своим двором, где летом размещается терраса. В заведении работает стационарный смюкер-копильня, спроектированный лично Алексеем Каневским. Наши специалитеты доступны для заказа в онлайн-ресторане.

Тебе предстоит:

- координировать работу зала;
- создавать комфортную атмосферу и участвовать в развитии команды (обучение, мотивация);
- встречать гостей с лучезарной улыбкой и горящими глазами;
- самостоятельно принимать решения и реализовывать быстрые изменения;
- транслировать гостям все наши события и спецпредложения лично и по телефону;
- реально давать огня!

Брендинг страниц и вакансий работодателя

<https://hh.ru/article/pagebuilder>

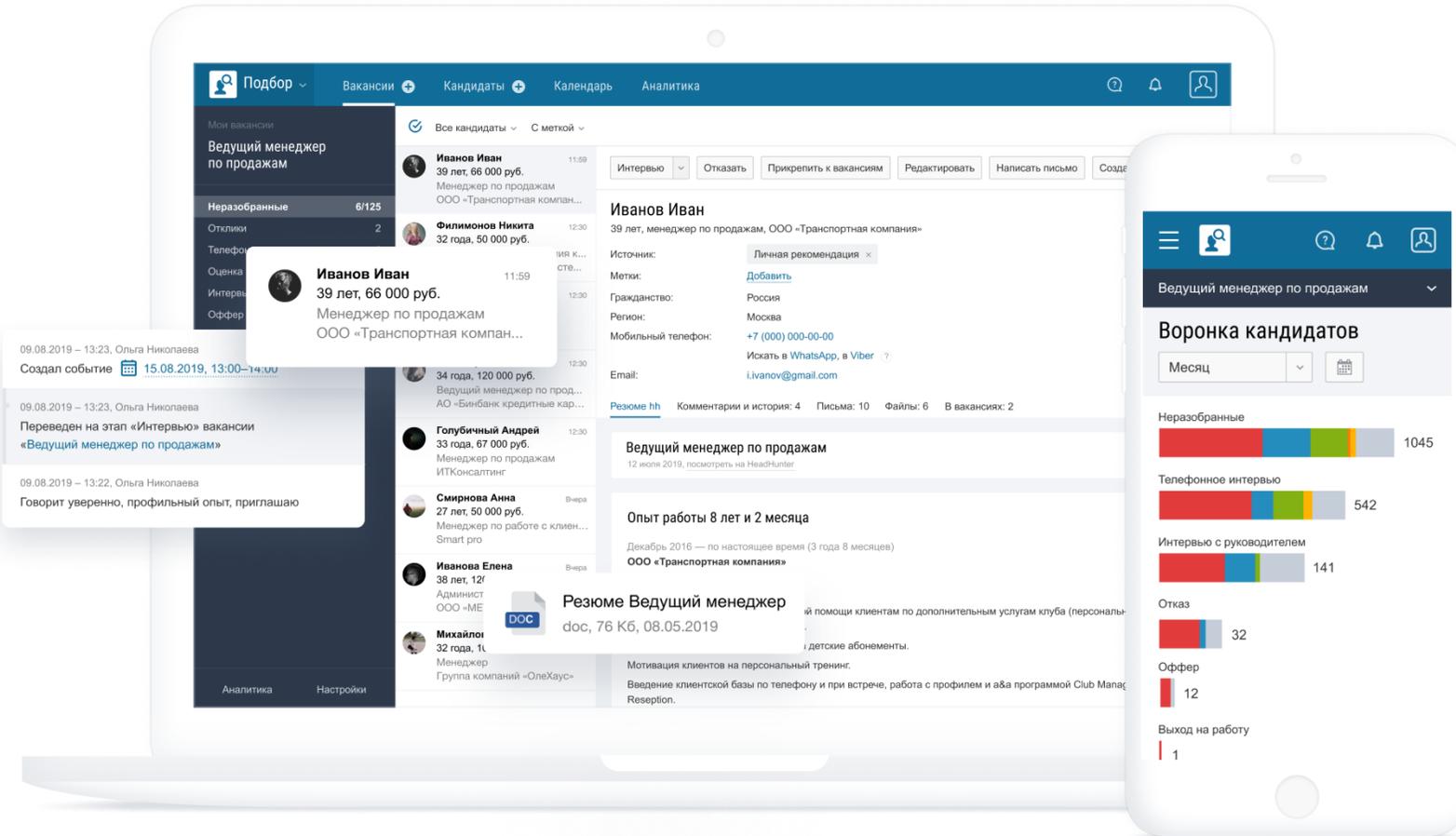
ATS/TMS

Talantix. Облачная CRM для рекрутмента. <https://talantix.ru/promo>

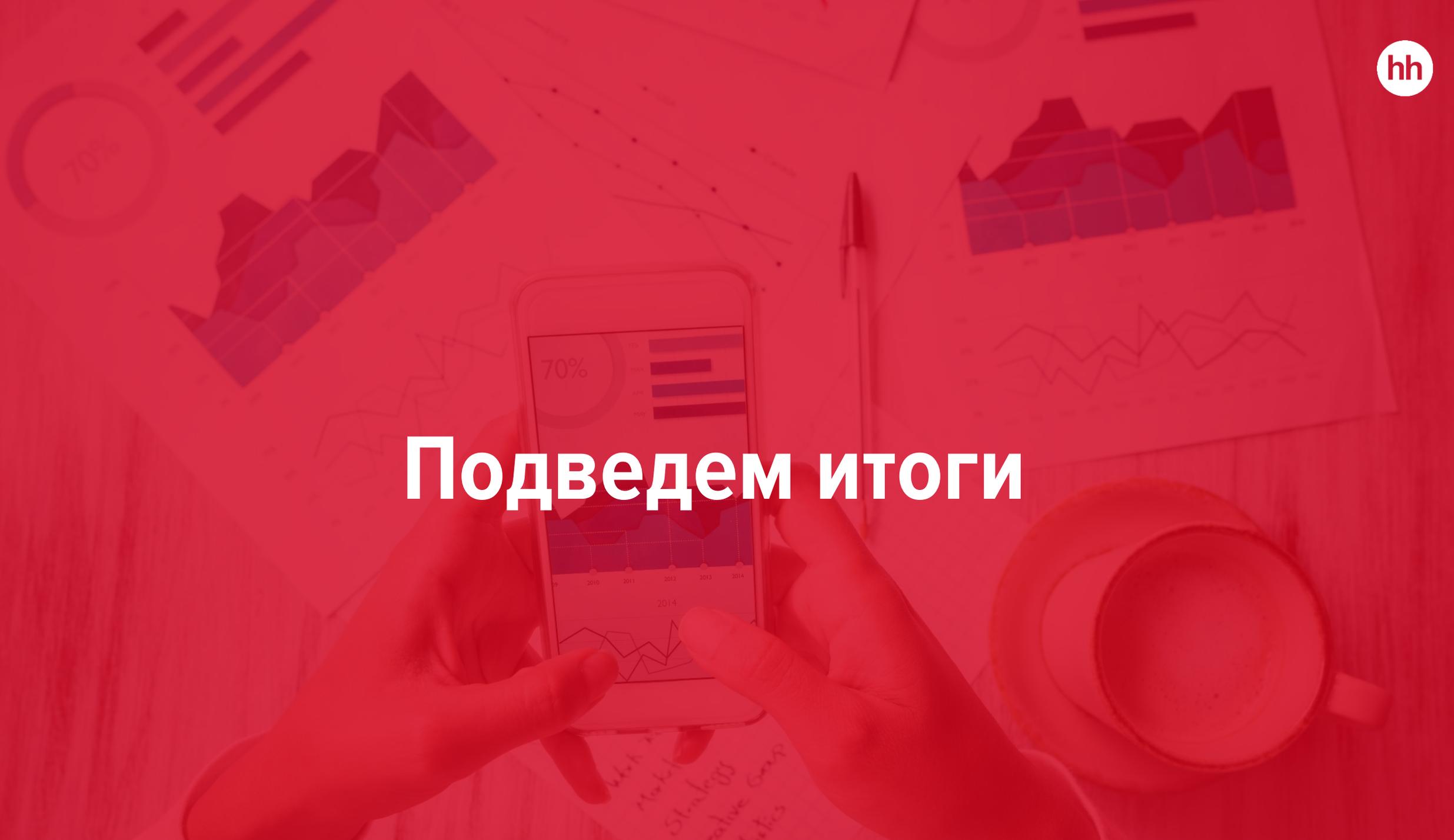
Все кандидаты, заказчики и отчеты — в одной удобной системе:

- Импорт и обработка резюме из всех источников
- Быстрое согласование кандидатов с заказчиками
- Аналитика по скорости и эффективности найма
- Интеграция с hh.ru по вакансиям, откликам и отказам

Подключайте Talantix и нанимайте быстрее!



Подведем итоги

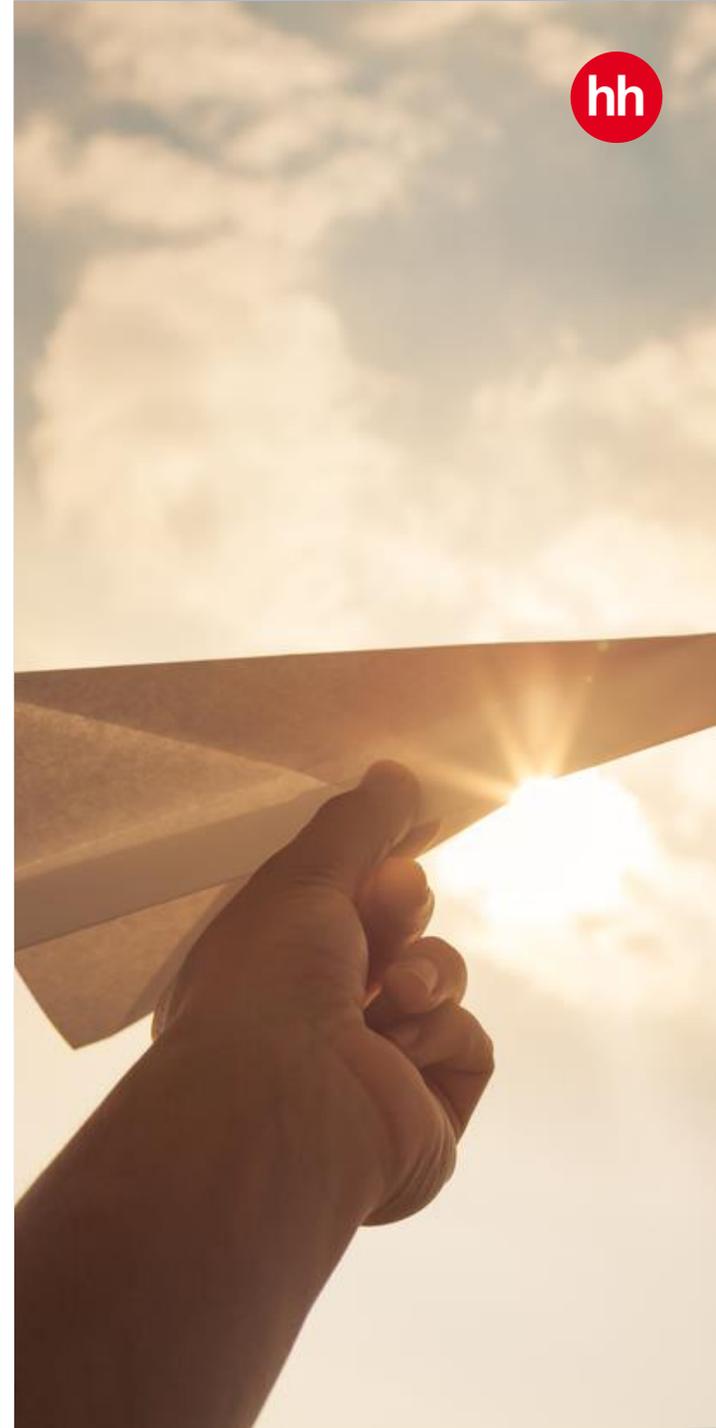


Резюме

- HR-бюджет и затраты на ФОТ растут
- Растет связь качества работы сотрудников с результатами бизнеса
- Задачи руководителей усложняются и сильно дифференцируются
- Мотивация людей меняется в контексте текущей ситуации, личных обстоятельств, жизненного опыта, срока работы в компании

На что стоит обратить внимание?

1. **Материальная мотивация и социальный пакет.** Быть в курсе – в рынке ли предлагаемая вами зарплата и какая конкуренция за персонал в текущий момент (<https://stats.hh.ru/> , <https://peopledigits.hh.ru/> , «Конкурентный анализ вакансии» в личном кабинете на hh.ru)
2. Мониторить **рабочее и эмоциональное состояние сотрудников** (регулярные встречи сотрудника с руководителем в формате 1-1, пульс-опросы, сбор обратной связи от сотрудников <https://q.hh.ru/>)
3. **Аудит и улучшение бизнес-процессов** в компании на основе обратной с связи от клиентов, пользователей, сотрудников
4. Пример первого лица и топ-менеджмента компании, **работа с корпоративной культурой и брендом работодателя** <https://hhcdn.ru/file/16594198.pdf>
5. **Развитие и обучение** менеджмента и сотрудников
6. Прозрачные **карьерные возможности** для сотрудников (вертикальная, горизонтальная карьеры)
7. **Внутренние коммуникации**

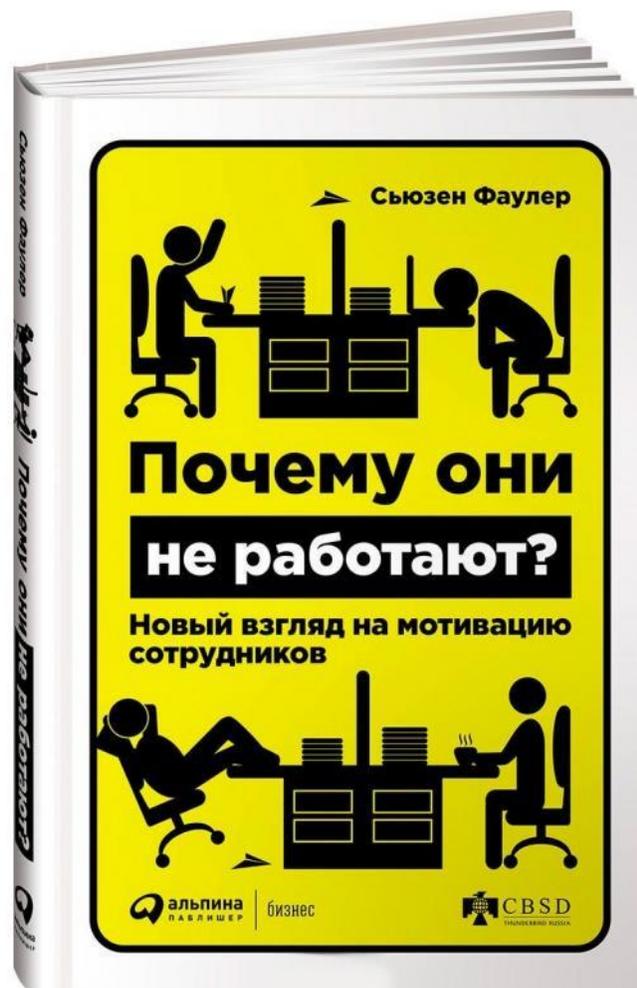


Спектр мотивации



Рис. 1.2. **Модель «спектра мотивации» — шесть мотивационных статусов**

Рекомендации



<https://medium.com/uptechka/почему-они-не-работают-книга-о-мотивации-5a566d084070>

Канал в Telegram

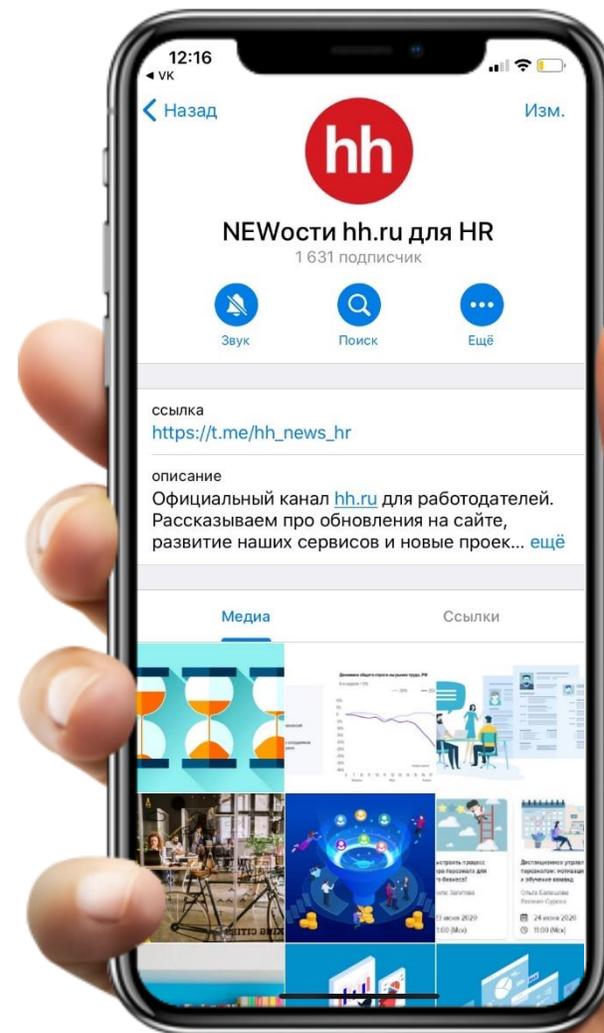
Подписывайтесь на канал для работодателей

«[NEWости hh.ru для HR](https://t.me/hh_news_hr)»

- Обновления на hh.ru: сервисы, фишки и решения для вас
- Собственные проекты hh.ru и совместные с партнерами
- Анонсы вебинаров об интернет-рекрутменте и не только
- Лайфхаки по использованию сайта и полезные инструкции

[@hh_news_hr](https://t.me/hh_news_hr)

 Присоединиться



Юлия Сахарова

Директор HeadHunter Северо-Запад

- С 2006 года возглавляет Северо-Западное представительство hh.ru, крупнейшей онлайн-рекрутинг платформы в России. Член Правления HeadHunter Group.
- Член общественных и наблюдательных советов
- Эксперт ряда профессиональных и общественных премий в области управления персоналом.
- Председатель Совета бизнеса по вопросам инвалидности в Петербурге, 2014-2018.
- Закончила факультет психологии СПбГУ.
- В сфере рекрутинга с 1998 года. Работала в корпоративном HRM, рекрутинговом бизнесе, executive search, карьерном консультировании, управлении персоналом.
- В управлении бизнесом с 2002 года.
- Сфера профессиональных интересов – аналитика рынка труда, развитие человеческого капитала, HR-digital, маркетинг.

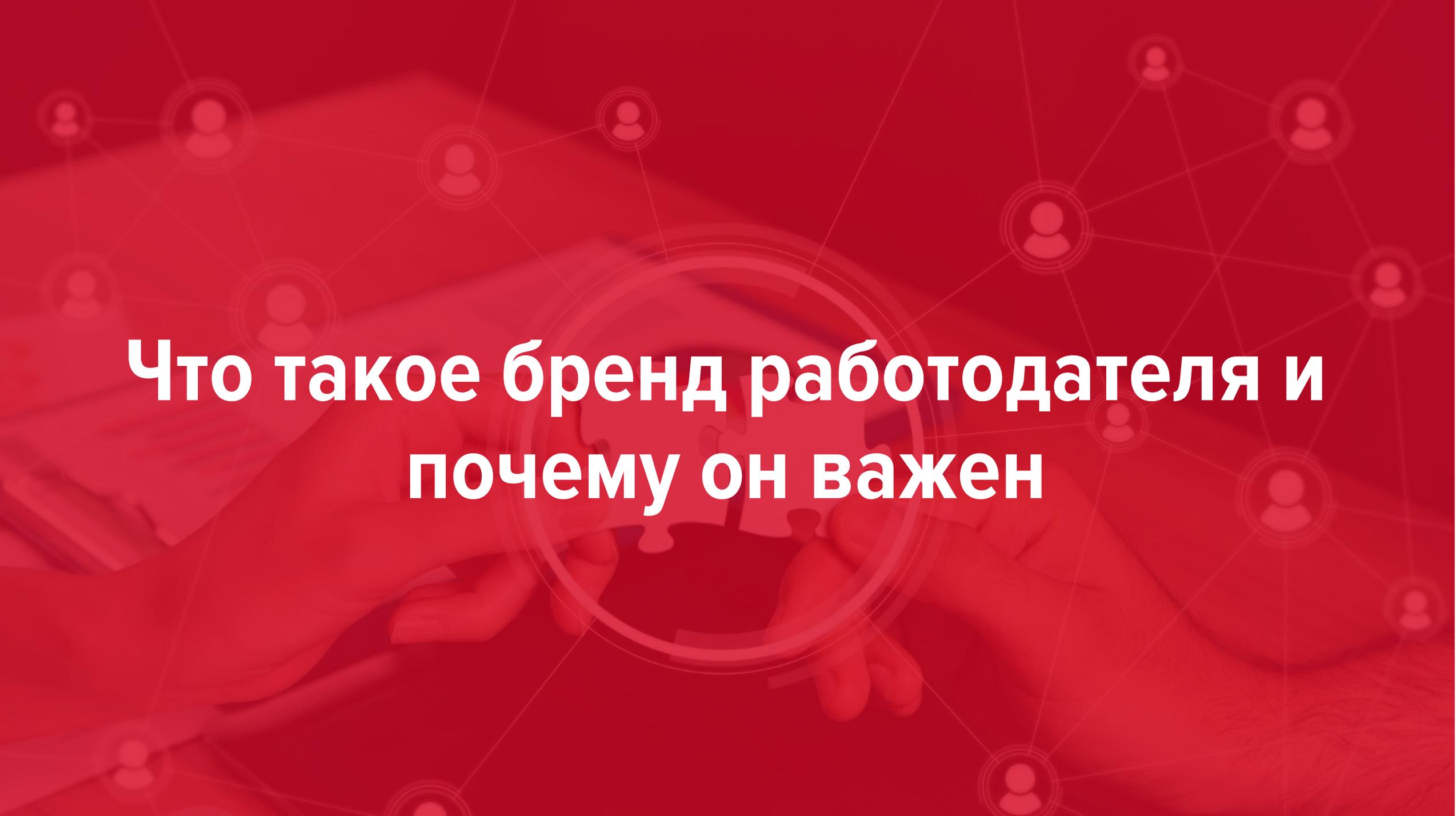




Спасибо!

#вместесправимся





Что такое бренд работодателя и почему он важен

Важность HR-бренда для соискателя

95% соискателей при просмотре вакансии заходят на страницу работодателя.

Соискателей интересует:

71% Месторасположение офиса

57% Карьерный рост

45% Социальный пакет

43% Структура компании

Обращают внимание:

73% Деятельность компании

54% Ссылка на сайт компании

35% Вакансии по регионам

34% Истории успеха

Репутация работодателя



отзывы о работодателе



Все

Новости

Карты

Картинки

Видео

Ещё

Настройки

Инструменты

Результатов: примерно 2 150 000 (0,31 сек.)

pravda-sotrudnikov.ru ▾

Правда Сотрудников - все отзывы сотрудников о компаниях

В наше время поиск **отзывов** сотрудников о компаниях не простой вопрос. Мы модерлируем заказные **отзывы**, читайте только правду.

[Санкт-Петербург](#) · [Каталог работодателей](#) · [Черный список работодателей](#)

neorabote.net ▾

О работе - Отзывы. Черный список работодателей

Отзывы о работодателях России, Украины, Белоруссии и Казахстана. Черный список работодателей. Самая стойкая база **отзывов о работе** в ...

[О работе - Отзывы о ...](#) · [Отзывы о работодателях](#) · [Поиск отзывов](#) · [Рейтинги](#)

otrude.net ▾

Отруде: Отзывы о работе ▶ Отзывы сотрудников о ...

Самая полная база **отзывов** о работодателях России на Отруде Узнайте о плюсах и минусах работы в компании: Условия труда Зарплата ...

nahjob.top ▾

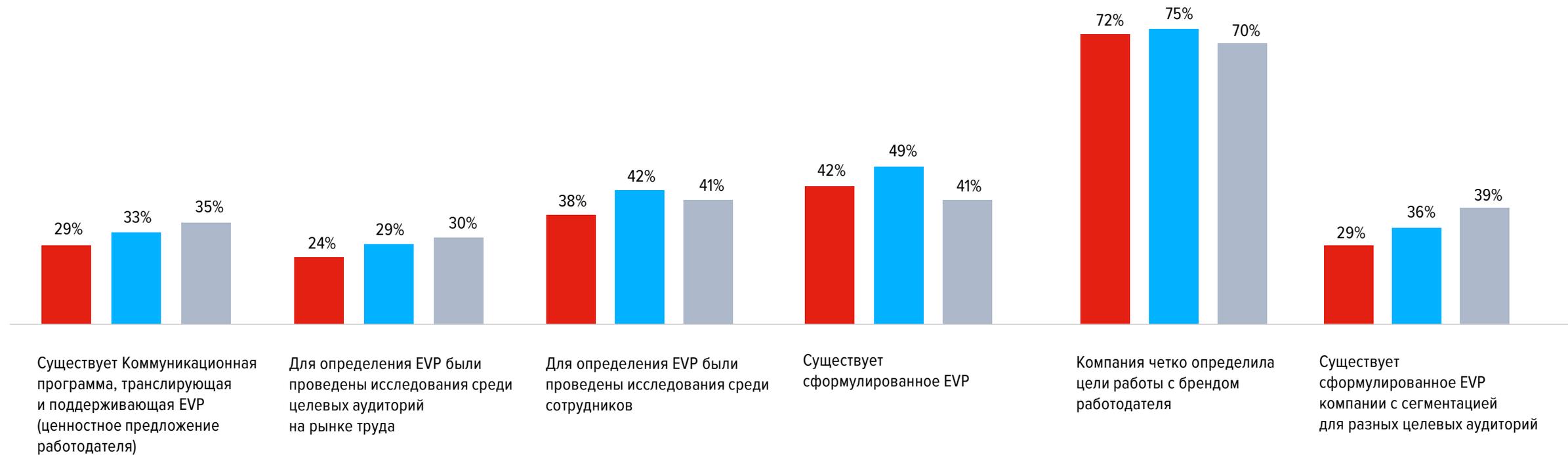
Отзывы сотрудников. Чёрный список работодателей

Анонимные **отзывы** о работодателях, комментарии про условия труда. Борьба с произволом.

Бренд работодателя в России



■ 2018 ■ 2017 ■ 2019



Инструменты продвижения в России



Брендированные страницы и вакансии

Менеджер проекта (департамент ТВ и Интернет исследований)

з/п не указана

Mediascope ✓

● Марьяна Роща, ● Савеловская, Москва, улица Двинцев, 12к1Б

Узнать о жизни в компании

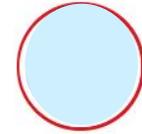
Требуемый опыт работы: 3–6 лет

Полная занятость, полный день



HR-слоган и EVP: Видим всё. Выделяем главное

Внутренние коммуникации



Светлана



Новости



Для тебя



Про hh



Мир hh



Поговорим



Медиатека

Мои ссылки

Добавить

- › Wiki
- › backoffice митапы
- › Inside hh facebook
- › Slack
- › Офис 365

Скоро будет

- 28** июня ДР Питерского офиса
- 29** июня Международный день промышленного дизайна
- 07** июля ДР Екатеринбургского офиса

MANAGEMENT MEETING

Живой пульс компании: Management Meeting [22 июня]



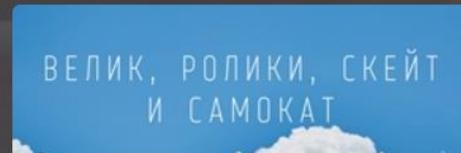
ВОЗВРАЩЕНИЕ
WORLD CLASS

Возвращение клубов WorldClass к работе



ОФЛАЙН
КВЕСТ

Новые координаты тайников

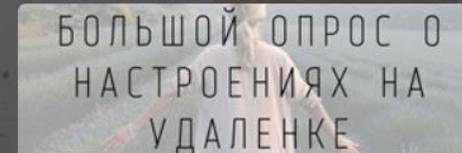


ВЕЛИК, РОЛИКИ, СКЕЙТ
И САМОКАТ

Велик, ролики, скейт или самокат? Как правильно выбрать



Гайд по отделам: ОТП



БОЛЬШОЙ ОПРОС О
НАСТРОЕНИЯХ НА
УДАЛЕНКЕ

Опрос настроения сотрудников



ONE MISSION UNDER GOD ONE PEACE
ONEDRIVE

OneDrive – идеальный помощник

Подать новость



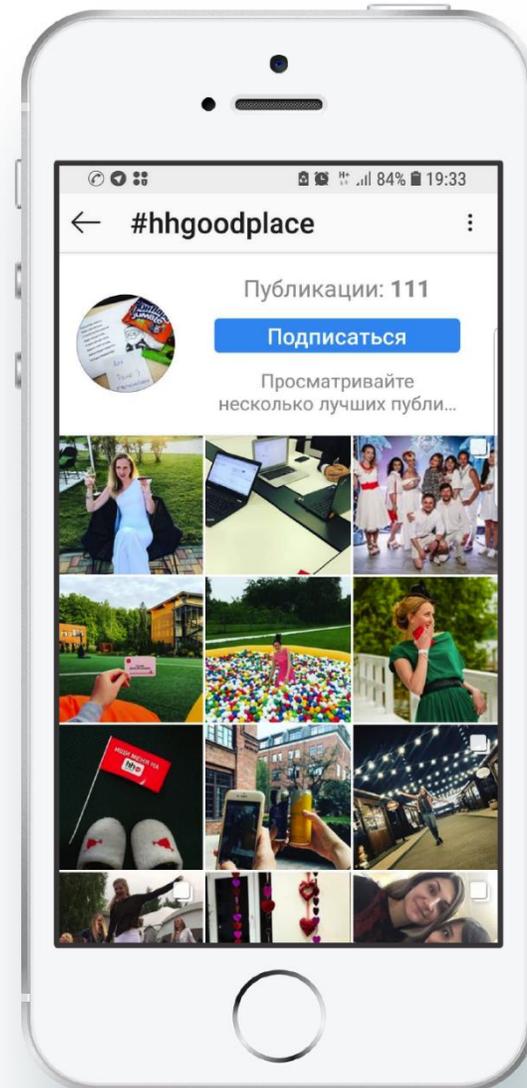
Внутренние коммуникации

Амбассадоры бренда

Как вовлечь сотрудников в продвижение вашего HR-бренда:

- Вовлечение на этапе разработки EVP.
- Продвижение EVP во внутренних коммуникациях.
- Программа амбассадоров бренда.
- Уникальные хештеги: #WeAreCisco, #ZapposCulture, #ExtraOrdinaryPeople, #hhgoodplace.
- Корпоративный контент, которым хочется делиться.

Реальные люди — реальные истории!



Внутренний eNPS и пульс-опросы



Research

До перехода hh на удаленку ты работал(а) в офисе?

Обязательный ответ

- Да, постоянно
- Часть рабочей недели из дома, часть в офисе
- Я по-прежнему работаю в офисе
- Я пришел(ла) в hh уже после начала изоляции
- Я всегда работал(а) из дома

Назад

Далее

День рождения hh 2020

Вопрос 17 из 21

Какие форматы праздника были бы тебе наиболее интересны в 2021 году? *

- Аналогично этому году - Радиоэфир
- Оффлайн ивент (клуб, открытая площадка и пр.)
- Ежегодный Слет и Фестиваль в Подмосковье
- Ежегодный Слет и Фестиваль в другом городе/стране
- Фестиваль (как Пикник Афиши, Парк Live и пр)
- Затрудняюсь ответить
- Другое:

Продолжить позже

< Назад

Продолжить >

Дружите с бывшими сотрудниками



Поиск...



Alumni Club

Когда бы вы ни присоединились к команде EY, сколько бы ни проработали в компании – уникальный опыт и дружба останутся с вами на всю жизнь!

Нас объединяют традиции, культура, профессионализм и стремление сделать мир лучше. А значит – остаемся всегда на связи!

EY Alumni Club объединяет наших сотрудников и бывших коллег, предоставляет им больше возможностей, ресурсов и деловых связей. Это идеальное место для установления контактов, создания личного бренда и поиска партнеров. Возможно, именно бывшие коллеги откроют для вас интересные перспективы или помогут взглянуть на ситуацию с иной точки зрения.

Работа в EY – это взаимодействие с глобальной сетью специалистов, обладающих уникальным опытом и знаниями.

Оставайтесь в нашей особенной команде даже после ухода из компании!


[О нас](#) [Услуги](#) [Отрасли](#) [Новости](#) [Карьера](#) [Контакты](#)
[ENG](#) [РУС](#)
[ПОЧЕМУ SBS](#) [КАРЬЕРНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ](#) [ПОДГОТОВКА К ИНТЕРВЬЮ](#) [ПОДАТЬ ЗАЯВКУ](#) [КЛУБ ALUMNI](#)

КЛУБ ALUMNI

Добро пожаловать в Клуб Alumni SBS Consulting!

Большинство **выпускников SBS Consulting** занимают сегодня руководящие позиции в компаниях, осуществляющих деятельность в ведущих отраслях российской и мировой экономики, государственных органах власти и институтах развития. В свое время совместно с ними мы выполнили сотни консультационных проектов, подготовили тысячи слайдов, провели десятки тысяч интервью, деловых встреч и мозговых штурмов. Мы, без преувеличения, гордимся каждым из наших выпускников, помним своих бывших коллег, их достижения и вклад в развитие SBS Consulting.

Club Alumni SBS Consulting объединяет выпускников компании и нынешних сотрудников. Это прекрасное место для установления контактов, поиска деловых партнеров для профессионального и дружеского общения, обмена опытом, обсуждения возникающих проблем и путей их решения. Возможно, именно здесь вы встретите того, кто откроет перед вами интересные перспективы, поможет установить важные контакты или найти нестандартные решения.

Оставайтесь с SBS Consulting даже после ухода из компании и делитесь своими успехами и идеями!

Всегда рады быть с вами на связи!

1

ИНТЕРВЬЮ С ПАВЛОМ МЕРЗЛЯКОВЫМ, РУКОВОДИТЕЛЕМ КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИИ «ФОЛЬКСВАГЕН ГРУП РУС»

Alumni SBS Consulting Павел Мерзляков отметил, что корпоративная культура SBS Consulting проявляется в партнерстве, командной работе, драйве и стремлении всей команды в рамках стратегических проектов помогать клиентам в решении их бизнес-задач и что именно такое сочетание создало фундамент для дальнейшего развития его карьеры.

[Текст интервью](#)

2

ИНТЕРВЬЮ С ALUMNI SBS CONSULTING РУКОВОДИТЕЛЕМ ПРОЕКТОВ «ERNST & YOUNG» ЕКАТЕРИНОЙ ГЛАЗОВОЙ

Alumni SBS Consulting Екатерина Глазова, Руководитель проектов практики ритейла «Ernst & Young», рассказала, что SBS Consulting стала точкой роста в ее карьере и важным этапом профессионального пути в консалтинге, а также отметила, что SBS – это команда, где доверяют друг другу и люди уверены в тех, кто рядом с тобой.

[Текст интервью](#)

3

ИНТЕРВЬЮ СО СТАРШИМ КОНСУЛЬТАНТОМ IBM КРИСТИНОЙ КОЖУХОВОЙ

Alumni SBS Consulting Кристина Кожухова в интервью поделилась своей карьерной «историей» в консалтинге. Главное для консалтинга, по мнению Кристины, – это воспринимать каждый проект как новый опыт, который позволяет расти профессионально.

[Текст интервью](#)