



# Бренд работодателя: ваша история успеха

Оксана Сидлецкая, директор hh.ru Урал



Лидер  
в большинстве  
регионов России  
по количеству  
созданных и  
обновленных  
резюме  
в августе 2023



**64 381 924**

резюме <sup>1</sup>



**1 475 353**

активных вакансий <sup>2</sup>



**2 029 489**

зарегистрированных  
работодателей <sup>3</sup>

**1 место в России**, SimilarWeb  
**3 место в мире**, SimilarWeb

**58 млн установок**  
**мобильного приложения**  
для соискателей в России

<sup>1</sup> С учетом подтвержденных резюме с любым типом видимости по группе компаний HeadHunter, за исключением Zarplata.ru.

<sup>2</sup> Количество на 01.09.2023.

<sup>3</sup> С момента основания компании в 2000 году.



## Оксана Сидлецкая

Директор hh.ru Урал

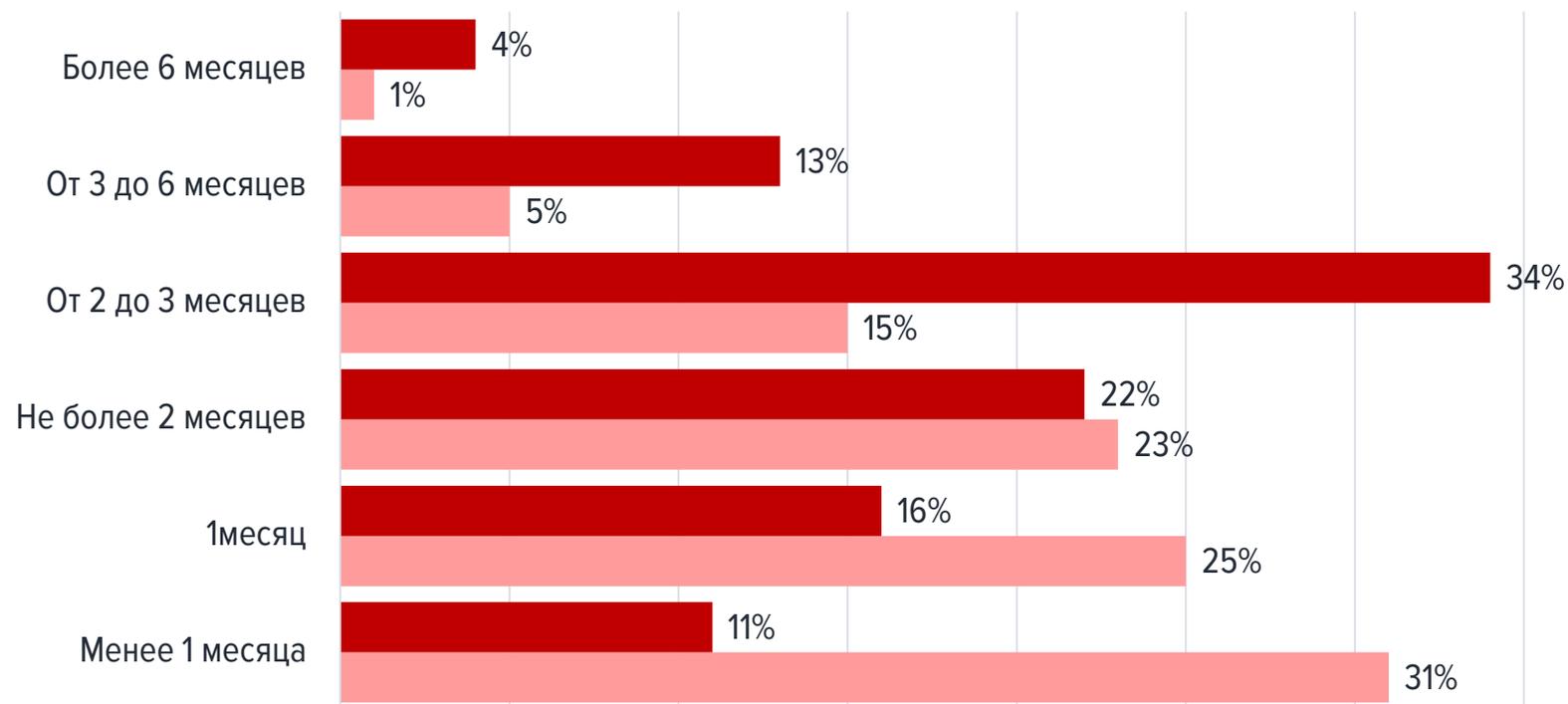
- Возглавляет екатеринбургский филиал компании HeadHunter с 2019 года. До hh.ru возглавляла отделы продаж в крупнейших медиа-холдингах Среднего Урала, руководила екатеринбургским филиалом интернет-ресурса N1.ru;
- Опыт управления и создания команд – более 15 лет. Провела более 500 собеседований с кандидатами на позиции sales-менеджеров;
- Сфера профессиональных интересов – аналитика продаж и рынка труда, развитие человеческого капитала, HR-digital, HR-маркетинг;

# Средний срок привлечения кандидата увеличился в 1,5 раза вне зависимости от размера компании



Срок привлечения кандидатов

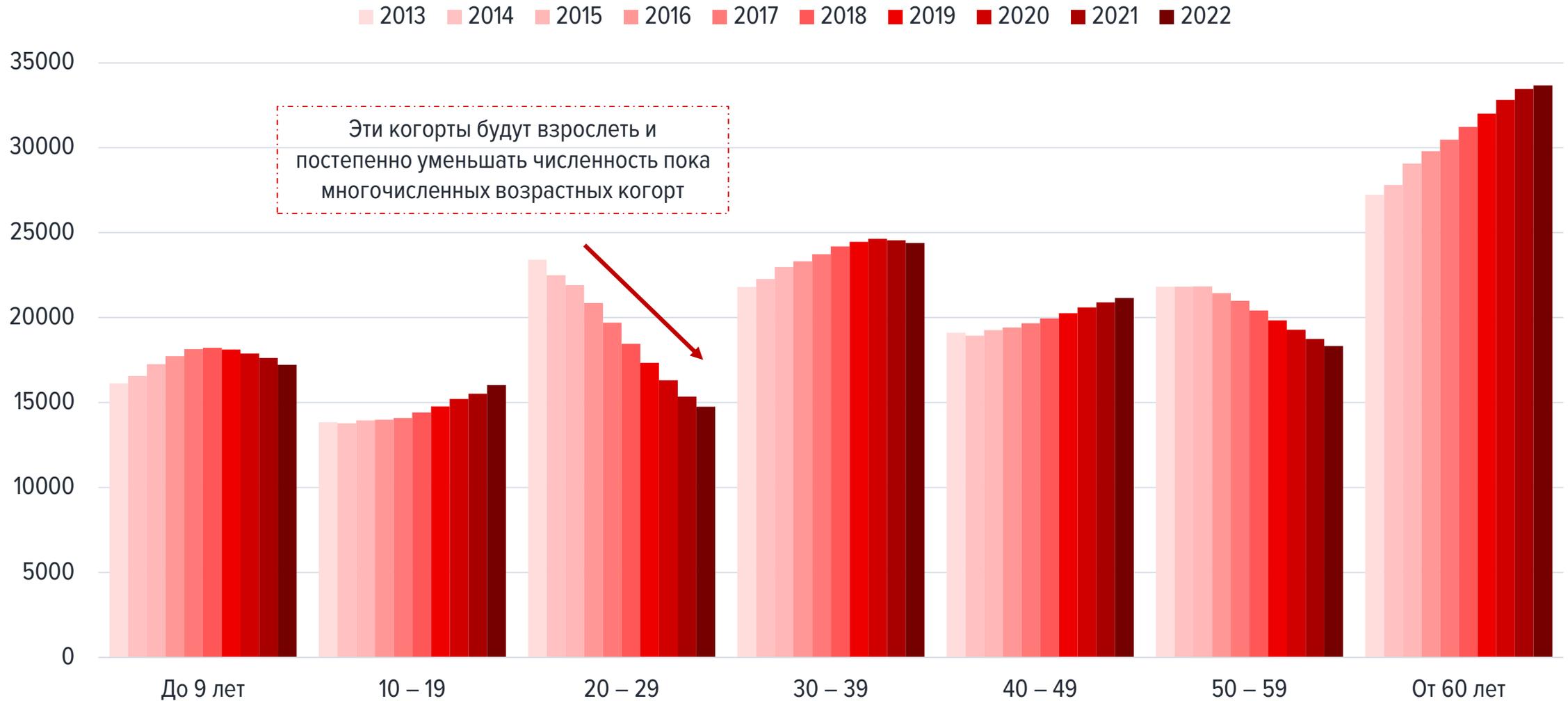
■ Сейчас ■ Ранее



# Демография: численность возрастных когорт



Россия, тыс. чел., по данным Росстат



# Трудоспособное население — дефицитный ресурс и его привлечение происходит по рыночной цене в соответствии с законами экономики

- **Дефицит человеческих ресурсов** — фундаментальная проблема рынка труда России
- **Стоимость привлечения** кандидатов будет расти
- Управление **эффективностью процесса подбора** персонала заключается в оптимальном управлении бюджетом через рациональное использование сервисов
- Необходима **работа над HR-брендом** для **привлечения соискателей**, а также фокус на **удержание персонала** внутри компании

# Почему бренд работодателя так важен?

**Потому что это образ вашей компании на рынке труда**, ваш главный идентификатор в глазах соискателя, доносящий до него ваше ценностное предложение, иначе называемое EVP (Employee Value Proposition).

Ценностное предложение работодателя формулирует причины, по которым интересующая вас категория специалистов должна захотеть:



работать у вас (это фактор привлечения персонала)



работать у вас хорошо (фактор вовлеченности персонала)



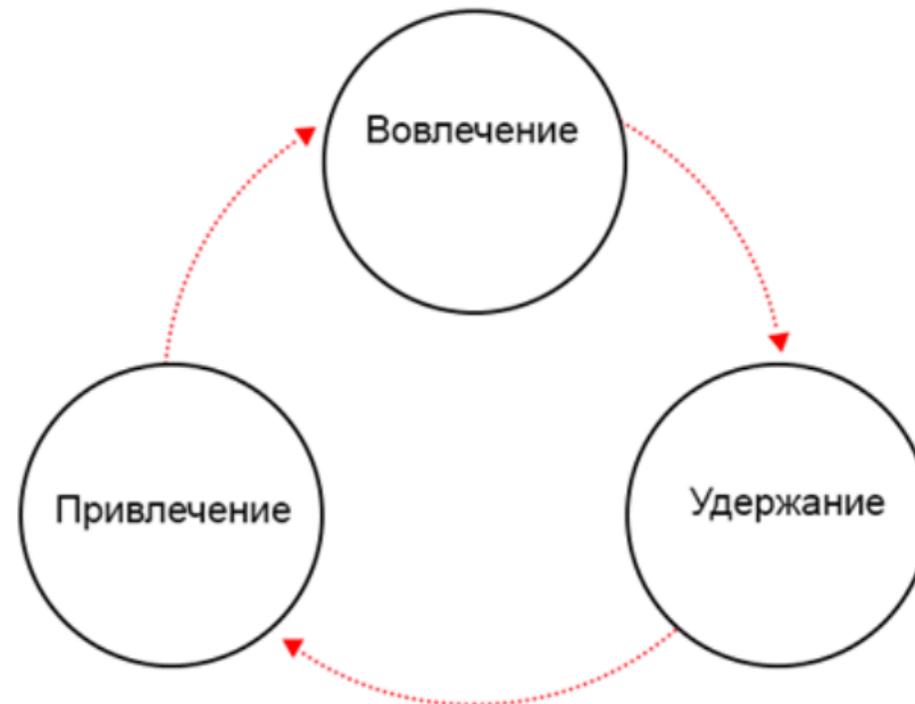
остаться у вас надолго (фактор удержания)

# Сильный бренд работодателя позволяет эффективнее решать основные задачи, связанные с людьми



## На рынке труда

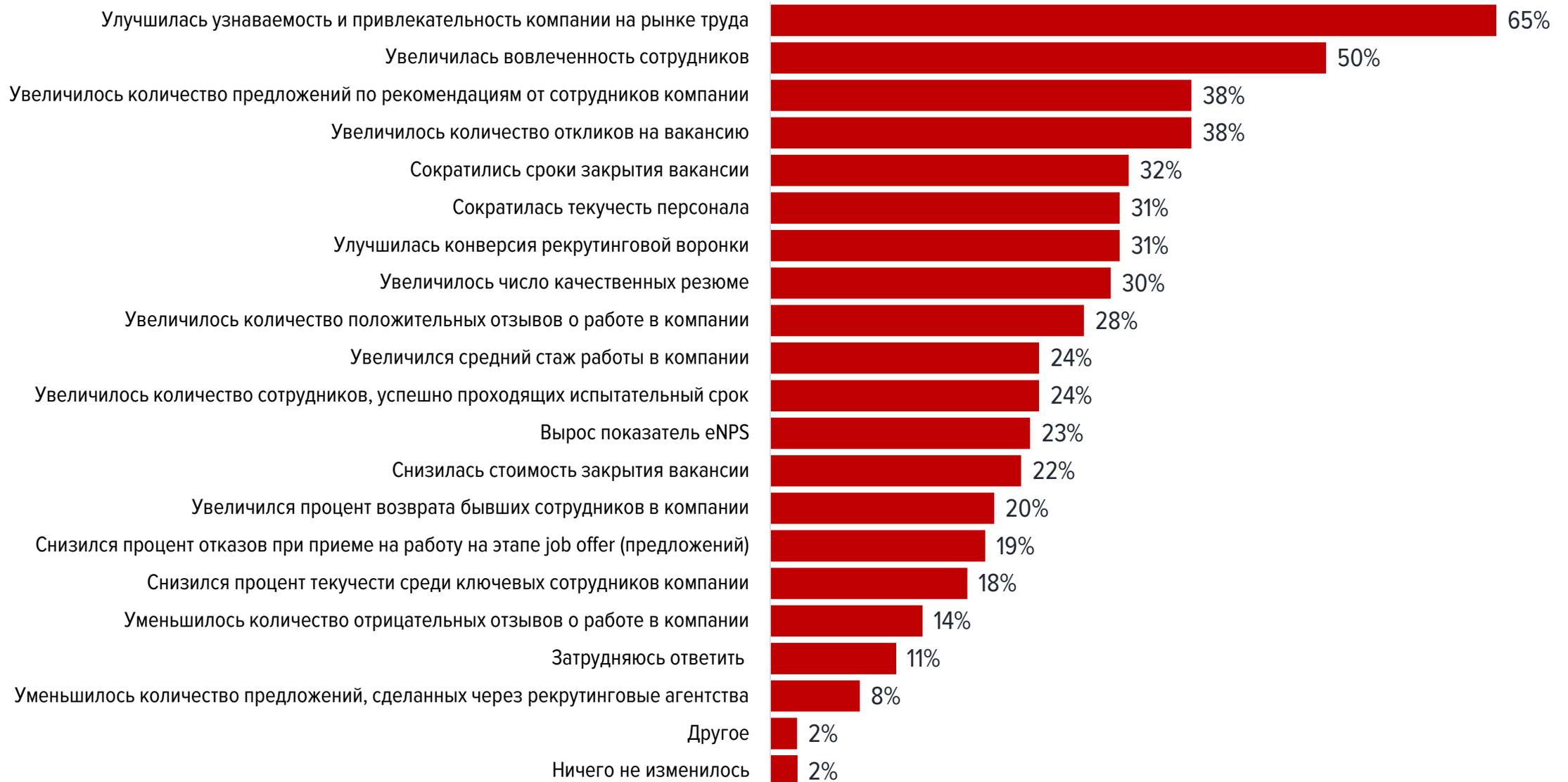
Быстрее и дешевле нанимать более подходящих и качественных кандидатов



## Внутри компании

Вовлекать в работу, мотивировать и удерживать лучших сотрудников

# Какие улучшения принесло развитие HR-бренда?



# Ценностное предложение (EVP) — набор сильных сторон, на которых строится позиционирование на рынке труда

Модель EVP (ценностного предложения) Бренд-центра hh.ru



# Типичные примеры несоответствий ключевого обещания EVP реальности

Обещание в EVP	Реальность
Открытость, демократичность	Зарегулированные внутренние процессы, много бюрократии, нельзя прийти к руководству и высказать идеи, открыто поделиться мнением, объективной критикой
Профессиональные коллеги, есть у кого учиться	Профессионалы есть, но их единицы, и они так заняты, что им не до обучения новичков. Остальных, скорее, самих еще нужно обучать, чем они смогут научить кого-то. Тот, кто хочет перенимать профессиональный опыт, должен сам искать пути и возможности, реальной поддержки нет
Быстрый карьерный рост	В компании когда-то была одна исключительная история быстрого карьерного роста, теперь ее везде и транслируют как пример. Но в норме для большинства новичков даже в ближайшие пять лет возможностей для карьерного роста не будет
Возможность обучения и развития	Возможности для обучения есть, но они такие же, как везде, ничего особенного. Это обучение, необходимое только самой компании, без учета потребностей сотрудников. И не учтено, насколько удобно для сотрудников организован процесс обучения. Например, есть право пройти тренинги за счет компании, но нет практической возможности совместить это с рабочей нагрузкой
Свобода в выборе инструментов и в реализации идей	Это лишь побрякушка для избранных, остальные работают «как им скажут», не отступая от инструкций
Инновационная, технологичная компания	На всю компанию есть лишь одно инновационное подразделение, а все остальные работают на древнем оборудовании по устаревшим технологиям и не имеют возможности поменять что-то в повседневных практиках

# Целевая аудитория

Работа с ЦА помогает получать более рентабельные результаты и позволяет сократить расходы на непрофильные каналы.

## Основная

Сами принимают решение об отклике, основываясь на общедоступной информации и основном профиле компании.

## Широкая

Требуется дополнительная информация, уточнение деталей по определенному направлению деятельности.

## Узкая

Необходима детальная информация с подробным описанием обязанностей и преимуществ работы именно в этой компании.

## Косвенная

Требуется выделение преимуществ с конкурентными сферами/отраслями.

# Как работать с HR-брендом

Карьерный сайт/раздел/мобильное приложение

Пример: мы создаем и используем топовые технологии, разрабатываем крутые проекты в сфере HR-tech и всеми силами пытаемся упростить жизнь миллионам людей.

- Оптимизирован для мобильных устройств.
- Подчеркивает EVP.
- Имеет высокий уровень доверия.
- Отображает реальную ситуацию по вакансиям.

The screenshot shows the 'hh Карьера' website. At the top, there is a navigation menu with links: О НАС, ВАКАНСИИ, ПРЕИМУЩЕСТВА, СТАРТ, РЕЛЭКС В ЛИЦАХ, КОНТАКТЫ. Below the menu is a large image of a diverse group of people with the text 'ПОЭТОМУ ВМЕСТЕ' overlaid. Underneath the image is a section titled 'ВАКАНСИИ' with three job listings:

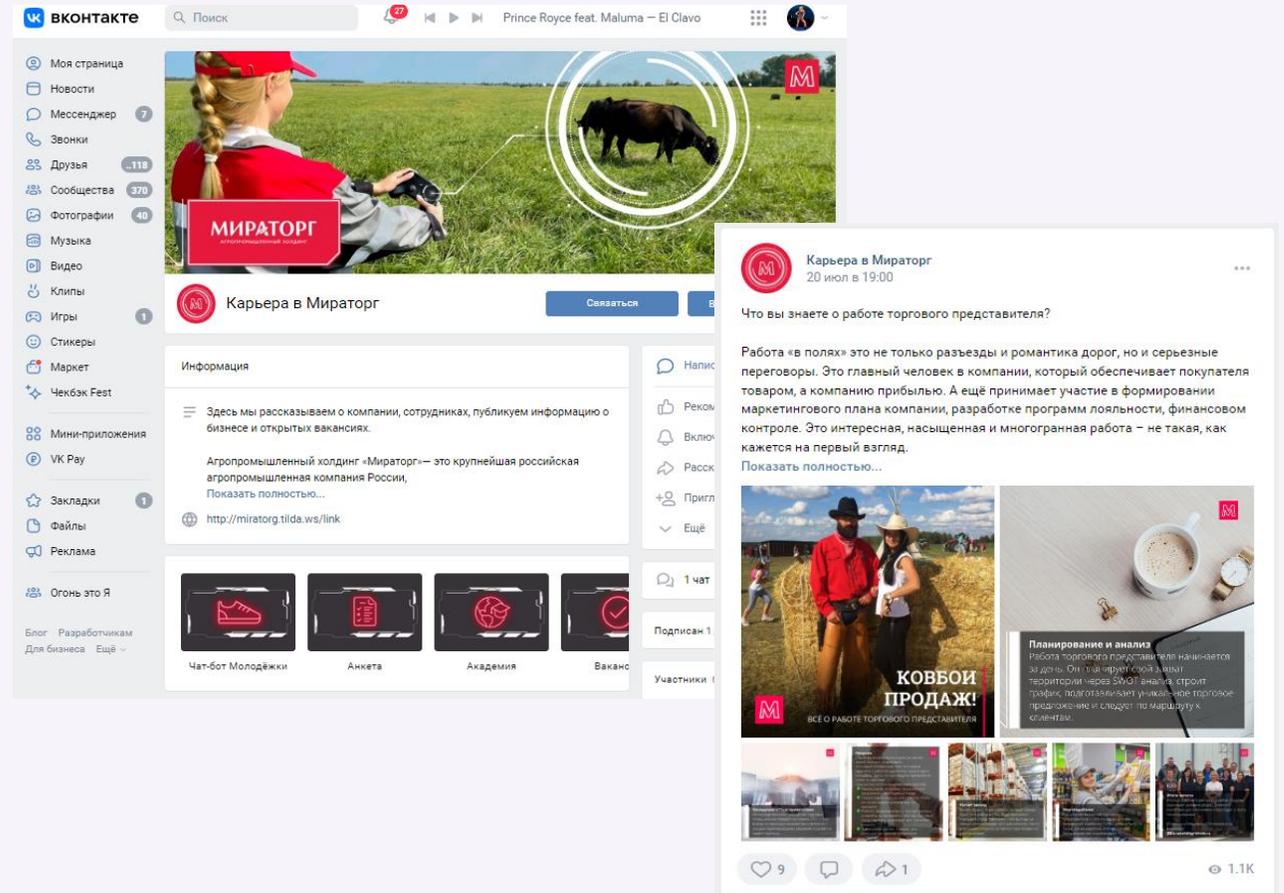
PLAIN C DEVELOPER	PROJECT MANAGER	IT-РЕКРУТЕР
<p><b>ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТАМ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>владение языком программирования "plain C";</li> <li>опыт коммерческой разработки не менее 5 лет;</li> <li>широкая эрудиция в программировании и общесистемные знания;</li> <li>опыт внедрения информационных систем.</li> </ul>	<p><b>ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТАМ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>умение управлять командой разработки IT-проектов;</li> <li>поддержка в актуальном состоянии или разработка "дорожных карт" проектов;</li> <li>подготовка информации для заказчика о статусе проектов;</li> <li>участие в пресейлах вместе с другими РИП.</li> </ul>	<p><b>ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТАМ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Выстраивание доверительных отношений с заказчиками вакансий, понимание их потребностей;</li> <li>Полный цикл подбора специалистов на различные позиции в компании (технические и нетехнические) - поиск на различных площадках, контактирование с кандидатами.</li> </ul>
<a href="#">ПОДРОБНЕЕ...</a>	<a href="#">ПОДРОБНЕЕ...</a>	<a href="#">ПОДРОБНЕЕ...</a>

# Как работать с HR-брендом



## Группы в социальных сетях/бот

- Живое общение.
- Отсутствие продажи основного продукта/услуг
- Информация о жизни в компании, не только публикация данных о вакансиях.
- Фокус на EVP

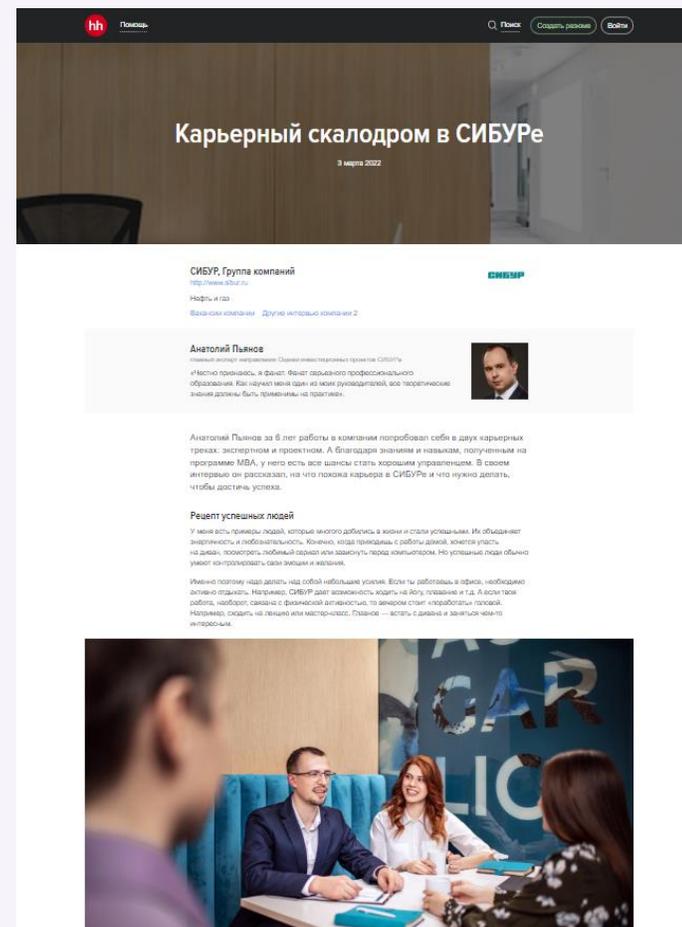


# Как работать с HR-брендом



## Контент

- СМИ
- Блог
- Инфографика
- Обзоры
- Видео
- Целевая страница или сайт
- Описание вакансии



# Как работать с HR-брендом

Амбассадоры бренда/ Рейтинги и конкурсы

- Почему я откликнулся
- Чем отличается работа в компании
- День из жизни сотрудника
- Карьерный путь

Крупнейшие компании Численность от 5001 чел.		Крупные компании Численность от 1001 до 5000 чел.	Средние компании Численность от 251 до 1000 чел.	Небольшие компании Численность от 100 до 250 чел.
Место	Название компании	Отрасль		
1	СберБанк	Банки		
2	РОСАТОМ	Энергетика и добыча сырья		
3	Газпром нефть	Энергетика и добыча сырья		
4	Mars (бренды Snickers, M&M's, Orbit, Royal Canin, Pedigree, Whiskas, Dolmio и другие)	FMCG		
5	Тинькофф	Банки		
6	ВТБ	Банки		
7	Райффайзенбанк	Банки		
8	Ростелеком	Телекоммуникации и связь		
9	РЖД	Транспорт и логистика		
10	Tele2	Телекоммуникации и связь		
11	МТС	Телекоммуникации и связь		
12	Соса-Cola HBC Россия	FMCG		
13	METRO	Оптовые продажи, дистрибьюторы		
14	СИБУР	Промышленность, непищевое производство		
15	ВсеИнструменты.ру	Розничные сети		
16	РОЛЬФ	Транспорт и логистика		
17	Группа НЛМК	Промышленность, непищевое производство		
18	Газпромбанк	Банки		
19	СДЭК	Транспорт и логистика		

# Почему стоит участвовать?

Рейтинги — основной способ определения наиболее привлекательного работодателя, на них ориентируются соискатели, компании и их сотрудники



## Рейтинг работодателей России hh.ru

Наиболее масштабный и авторитетный рейтинг страны, в котором мы учли лучшие зарубежные практики.

Анализ компании с трех сторон:

- внешняя оценка;
- внутренняя оценка;
- оценка развития HR-процессов в компании.

# Репутация компании — прямо на hh.ru



На странице вакансии

The screenshot shows a job listing for 'Junior Product Manager' at Mirafox. The salary is listed as 'от 150 000 руб. на руки'. The company has a 4.7 rating from 14 reviews. The listing includes a description of the role, company information, and a section for 'Отзывы о компании' (Reviews of the company) with a 4.7 rating and 100% recommendation rate. Below this, there is a section for 'Что говорят сотрудники' (What employees say) with three individual reviews.

На странице работодателя

The screenshot shows the company profile for Mirafox. It features the company name, a 4.7 rating from 14 reviews, and a brief description of the company as an internet company with a remote office in Gorky. Below this, there is a section for 'Отзывы о компании' (Reviews of the company) with a 4.7 rating and 100% recommendation rate. At the bottom, there is a section for 'Что говорят сотрудники' (What employees say) with three individual reviews.



Общая оценка работодателя



Отзывы о работодателе



# Брендинг и фирменный стиль

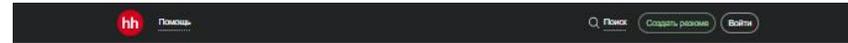
# 3 000

работодателей уже используют фирменный стиль на hh.ru

В среднем они получают

на **20%** больше откликов

и в **2,5 раза** чаще общаются с подходящими кандидатами.



Искать по работе

hh Помощь Поиск Создать резюме Войти

О группе компаний Работа в АГРОЭКО Стажировка и практика

Механизация Животноводство Комбикорма Растениеводство Благотворительность

агросоли 18+

**Группа компаний «АГРОЭКО» – лидер воронежского свиноводства**

- > 40 свиноводческих ферм
- 8 Место в стране по объемам производства свинины
- > 5 000 сотрудников
- 226 680 тонн свинины произведено в 2020 году
- 685 000 тонн комбикорма произведено за 2020 год
- > 75 000 Га Банк собственных земель

агросоли 18+

**Растениеводство**

Земельный фонд компании составляет более 75 000 га пашни и расположен в 9-ти районах Воронежской и 8-ти районах Тульской области.

Основная возделываемая культура – соевая гектара, кукуруза, соя, пшеница. Большая часть полученного урожая хранится на собственных элеваторах и вывозит в регионы южной России.

Агропарк компании состоит из современных тракторов, комбайнов и бульдозеров, и всего насчитывает более 200 единиц техники, регулярно обновляется и пополняется самыми современными высокопродуктивными сельскохозяйственными машинами, таких марок как: John Deere, Versatile, New Holland, Actra, Claas, Tootel.

Используются системы точного земледелия, часть посевных площадей обрабатывается по технологиям No-till.



## О Группе компаний АГРОЭКО

Группа компаний «АГРОЭКО» создана в 2009 году и за 12 лет прошла путь от нескольких свиноводческих ферм до крупнейшего агрохолдинга региона. Сегодня компания занимается растениеводством, производством комбикорма, свиноводством, развивает селекцию на базе собственного селекционно-генетического центра, а также развивает направление мясного крупного рогатого скотоводства. В 2022 году планируется закупка современного мехоборудования мощностью 600 тонн в час.

Лучшие технологии, внедренные на многолетний агропастбищный труд и постоянное совершенствование, позволили «АГРОЭКО» по итогам 2019 года занять 8-е место в рейтинге крупнейших производителей свинины в России по данным Национального союза свиноводов.

Сегодня группа компаний «АГРОЭКО» - это современное предприятие в области АПК. На производстве применяются оборудование ведущих европейских и американских компаний и применяются лучшие практики итальянской, немецкой, американской и канадских свиноводческих компаний, адаптированные для Российского производства, внедряются передовые IT – решения отрасли.

Штат компании составляет более 5 000 сотрудников, а в 2022 году увеличится до 6 000 сотрудников. Компания динамично развивается и предлагает широкий перечень вакансий по различным специальностям на территории 9 районов Воронежской и 8 районов Тульской областей.



Агропарк Воронежской Фабрики «Агросоли\_машинеры»

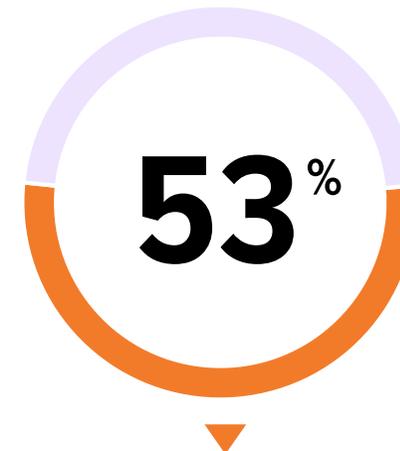
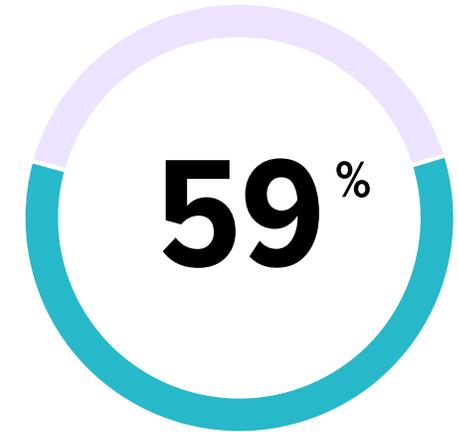
# НАШИ

# Как кандидаты реагируют на фирменный стиль компании

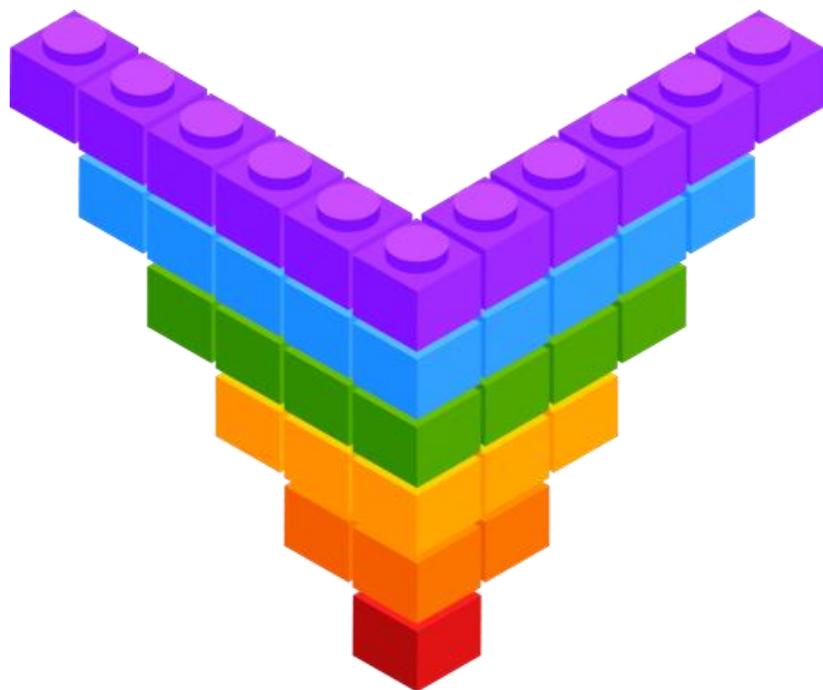
**94 %** соискателей при поиске работы изучают информацию о компании и вакансии на hh.ru

## На что обращают внимание на странице работодателя:

- О компании, о бизнесе (71%)
- Достоинства работодателя (40%)
- Истории успеха (39%)
- Вакансии в регионе (36%)



# Брендинг работает на каждом этапе воронки



## Поиск

Вакансия станет заметнее в поиске: мы выделим ее в общем списке с помощью логотипа.

## Просмотр

Дизайн привлечет внимание: кандидат охотнее прочитает описание и примет решение об отклике.

## Отклик

Фирменный стиль поможет заручиться доверием кандидатов и принесет больше «осознанных» откликов.

## Приглашение

Кандидат с большей вероятностью примет приглашение, если увидит страницу компании в фирменном стиле.

## Собеседование

Чем доступнее информация о компании и вакансии, тем более подготовленными приходят кандидаты.

## Найм

Брендинг помогает создавать единый опыт кандидата до и после найма, работая на ваш внешний и внутренний HR-бренд.

# Форматы брендинга на hh.ru

3 точки касания с соискателем:

**1** [Брендируемая вакансия](#). Описание вакансии — первое, что видит кандидат, когда ищет работу в базе hh.ru. Важно привлечь его внимание, замотивировать узнать о вас больше и вдохновить на отклик.



**2** [Брендируемая страница работодателя](#). На страницу компании кандидаты переходят из описания вакансии на hh.ru или из поисковых систем. Брендинг страницы поможет красиво и понятно донести все, что важно вашей целевой аудитории.



**3** [Брендируемое письмо](#). Приглашение, отказ, ответ на отклик — это диалог, который вы выстраиваете с потенциальным сотрудником. Брендируйте переписку, чтобы поддерживать свой имидж в каждой точке общения.



Сфера «Автомобильный бизнес»

## Задача

Привлекать внешних кандидатов только на позицию «Продавец-консультант», чтобы «растить» их внутри организации.

## Решение

- ✓ Описали 5 ступеней роста в компании до позиции регионального руководителя.
- ✓ Повысили запоминаемость бренда за счет оформления и страницы, и вакансий компании.

на **17%**

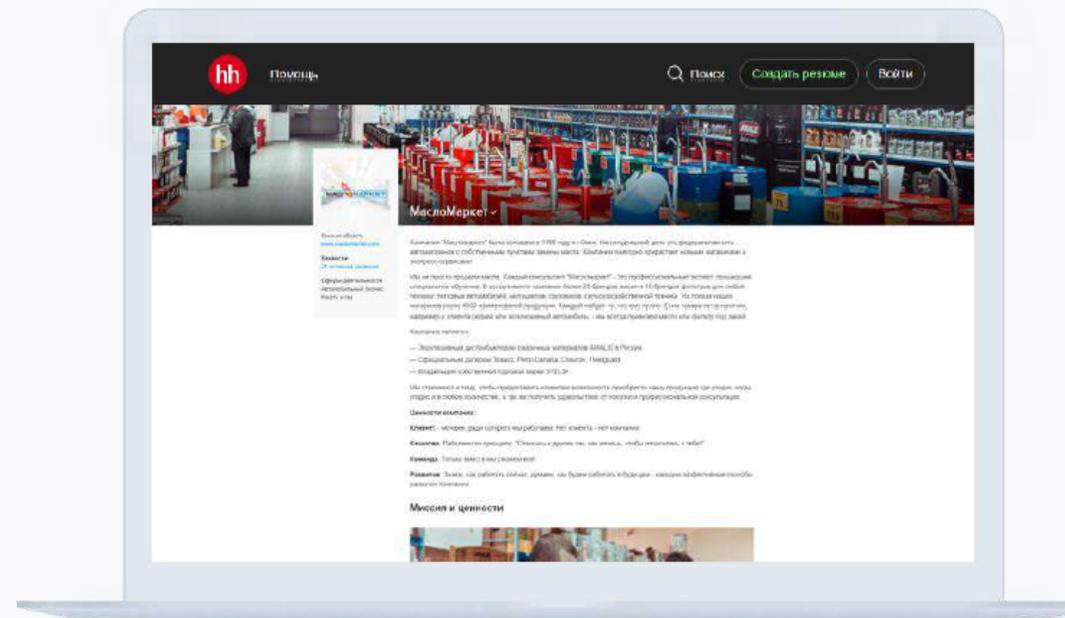
увеличилась конверсия откликов по отношению к количеству посетителей страницы.

## Результат

- ✓ Стали получать больше откликов от конкретной аудитории.
- ✓ Оформили страницу так, чтобы нужный кандидат сразу понял, что компания ему подходит.

на **50%**

возросло количество просмотров на одну публикацию.



Конструктор страницы работодателя



Сфера «Медицина, фармацевтика»

Показав широкую сеть различных аптечных брендов, которую объединяет работодатель, смогли завоевать доверие у целевой аудитории, что положительно сказалось на конверсии из отклика в приглашение.

на **19%**

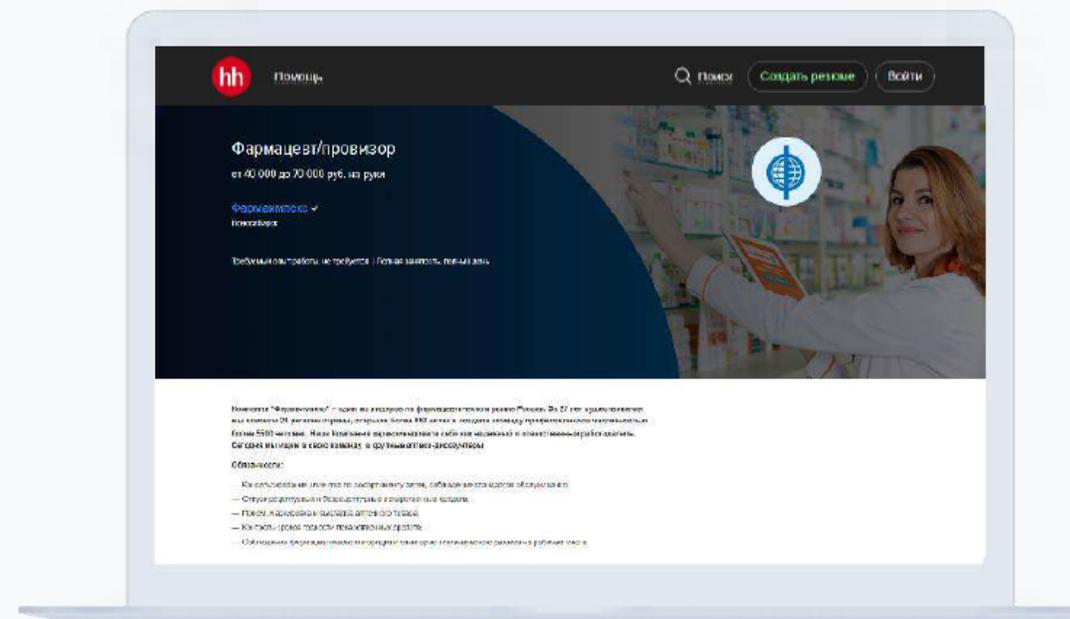
увеличилась конверсия откликов по отношению к количеству посетителей страницы.

на **8%**

возросло количество приглашений на собеседование.

на **52%**

увеличилась конверсия из отклика в приглашение.



Конструктор вакансий

# Кейсы



Сфера «Государственные услуги»

Обозначили ориентир компании на молодых специалистов, тем самым зацепив нужных соискателей и повысив количество приглашений на собеседование.

на **90%**

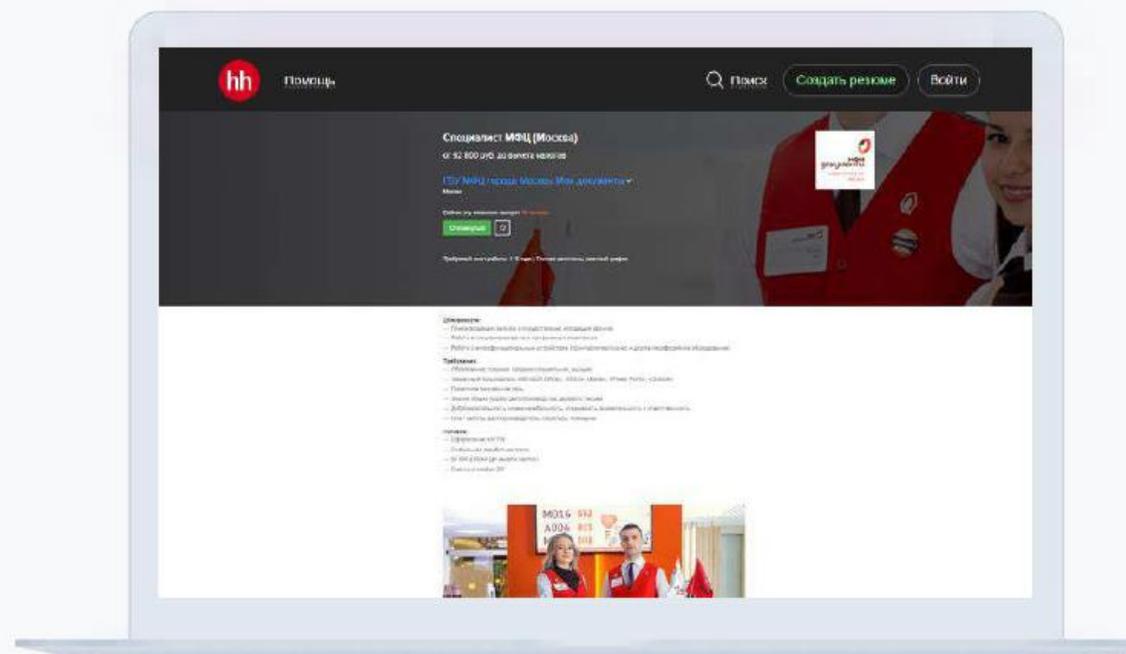
увеличилась конверсия откликов по отношению к количеству посетителей страницы.

на **147%**

возросло количество приглашений на собеседование.

на **57%**

увеличилась конверсия из отклика в приглашение.

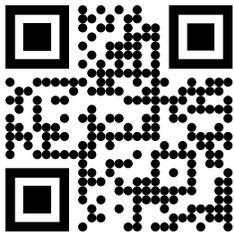


Конструктор страницы работодателя

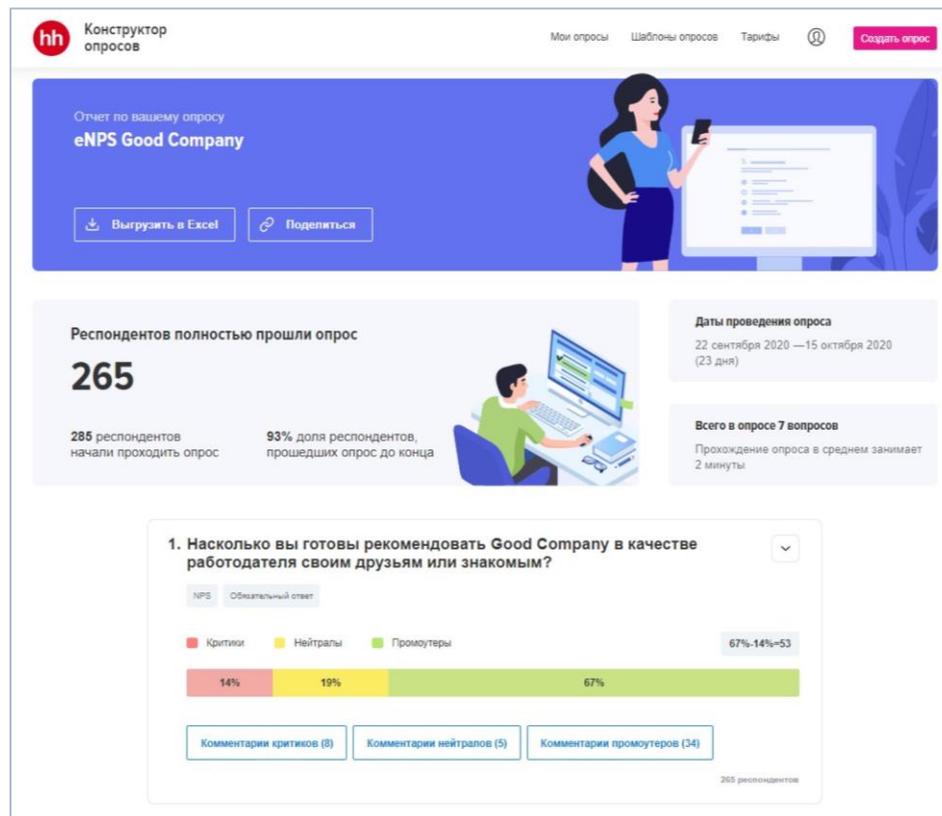
# Новый сервис заботы о сотрудниках kakdela

Вся магия обратной связи в новом сервисе онлайн-опросов

- ✓ Готовая методология и шаблоны от экспертов [hh.ru](https://hh.ru).
- ✓ Опросы любой сложности, от выбора темы для вечеринки до вовлеченности и eNPS.
- ✓ Встроенная аналитика и актуальные данные в динамике.
- ✓ От запуска опроса до первых результатов — 15 минут.



[Перейти на промо-страницу](#)



## ✳ Снизьте текучесть

Выстраивайте культуру открытой обратной связи, чтобы замечать и устранять проблемы до того, как они станут текучкой.

## ✳ Повышайте лояльность и вовлеченность

Слушайте сотрудников, чтобы улучшать процессы и растить сильные и крепкие команды.

## ✳ Получайте максимум обратной связи при минимальных затратах

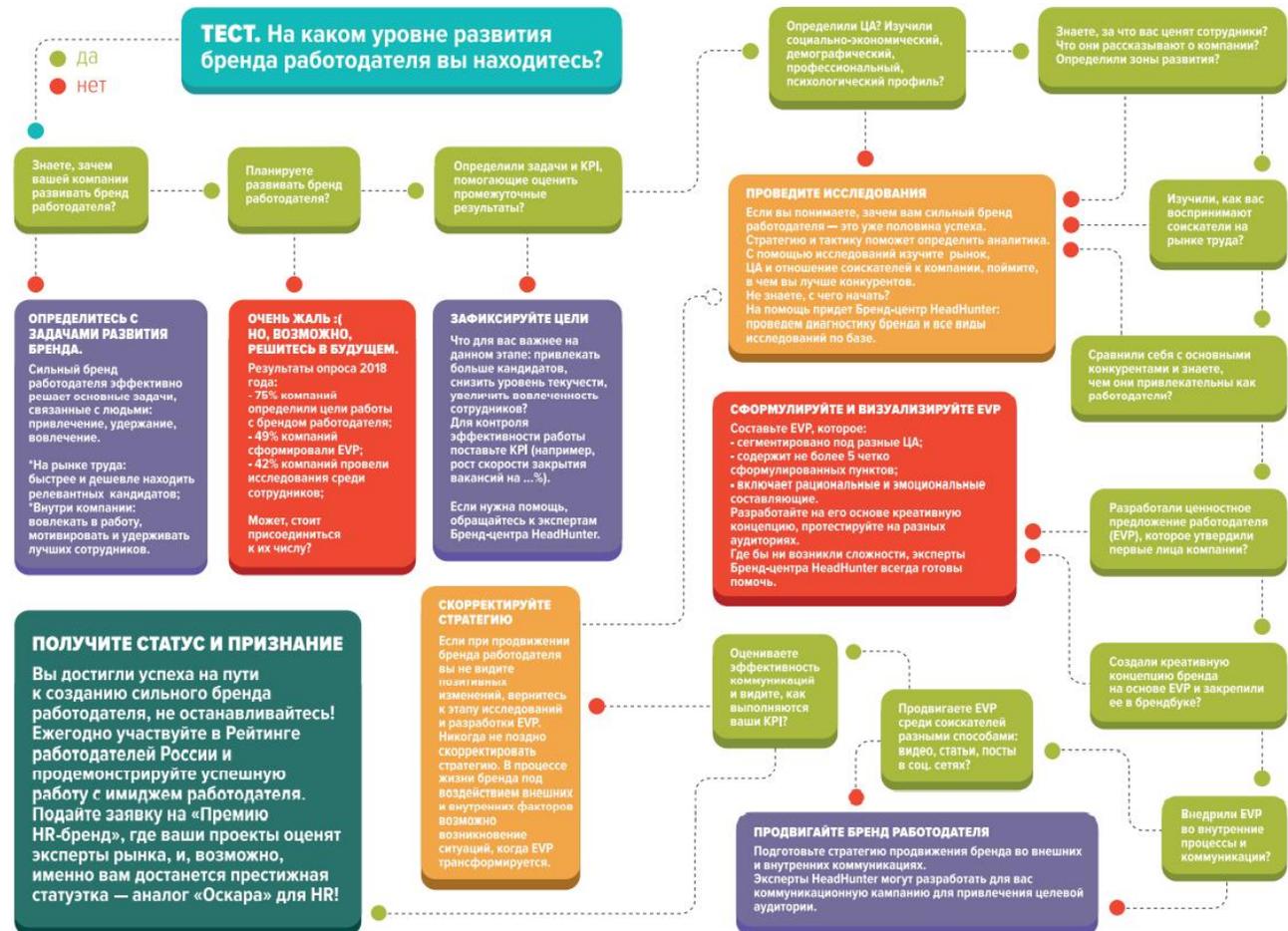
Готовые шаблоны и встроенная аналитика помогут поставить сбор обратной связи на поток.

# Скачайте и пройдите тест «На каком уровне развития бренда работодателя вы находитесь?»



[Подробнее](#)

Уточнить детали и обсудить ваш проект — [brand@hh.ru](mailto:brand@hh.ru)



# ГЛАВНОЕ СОБЫТИЕ ГОДА ДЛЯ HR-ПРОФИ УРАЛА

БОЛЬШАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ HR.RU В ЕКАТЕРИНБУРГЕ 31 ОКТЯБРЯ 2023 ГОДА

URAL'S **HR** **НОВАЯ**  
**ВЫСОТА**

Рекрутинг. Стратегия. Инновации



Место встречи профессионалов