

ЭКОПСИ

Диалоги

Вовлеченность и Путь сотрудника

18 октября

Вовлеченность и Удержание

2 ноября

Вовлеченность и Выгорание

16 ноября

Вовлеченность и Дисциплина

30 ноября

Вовлеченность и Путь сотрудника

Принимайте участие
в исследовании!



СПИКЕРЫ

Андрей ОНУЧИН

Партнер, руководитель практики
«Социология бизнеса»

Виктория КАБАКОВА

Директор проектов практики
«HR-маркетинг»



ПРАВИЛА ВЕБИНАРА



Время

С 11:00 до 12:30
(по московскому времени)



Вопросы

Вопросы ведущему можно задавать в «общем чате» в течение всего вебинара



Технические вопросы

- Обновите страницу, нажав F5
- Зайдите с браузера Google Chrome
- Перейдите с мобильного соединения на Wi-Fi
- Перезапустите приложение Webinar на телефоне

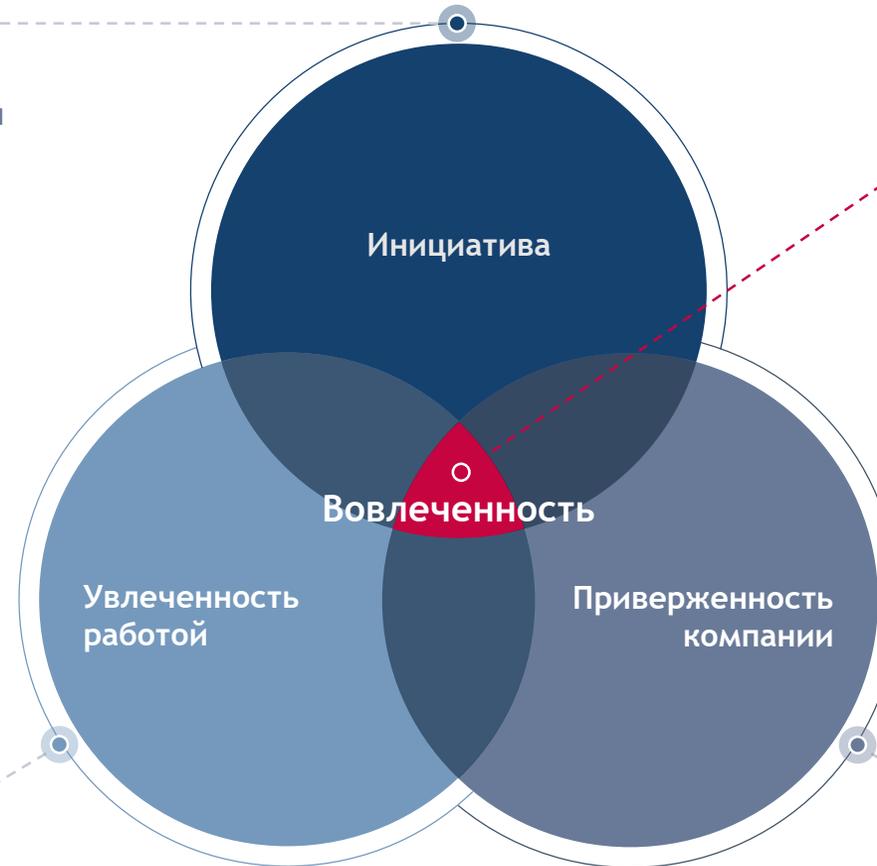


Будет ли доступна запись вебинара?

Да, запись и презентацию мы вышлем на почту

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ: МОДЕЛЬ «ЭКОПСИ»

Проактивен. Делает больше, чем формально должен. Замечает проблемы, не относящиеся напрямую к его зоне ответственности, и прикладывает усилия для их решения



Наше понимание вовлеченности совпадает с общемировым: **вовлеченность — это горящие глаза, преданность компании и проактивность.**

Любит свою профессию, увлечен работой, находит в ней смысл и получает от нее удовольствие. Готов выполнять эту работу в любой организации, которая предоставляет такую возможность

Любит компанию, чувствует сопричастность, переживает успехи и неудачи компании как свои собственные. Готов выполнять любую работу, значимую для своей компании

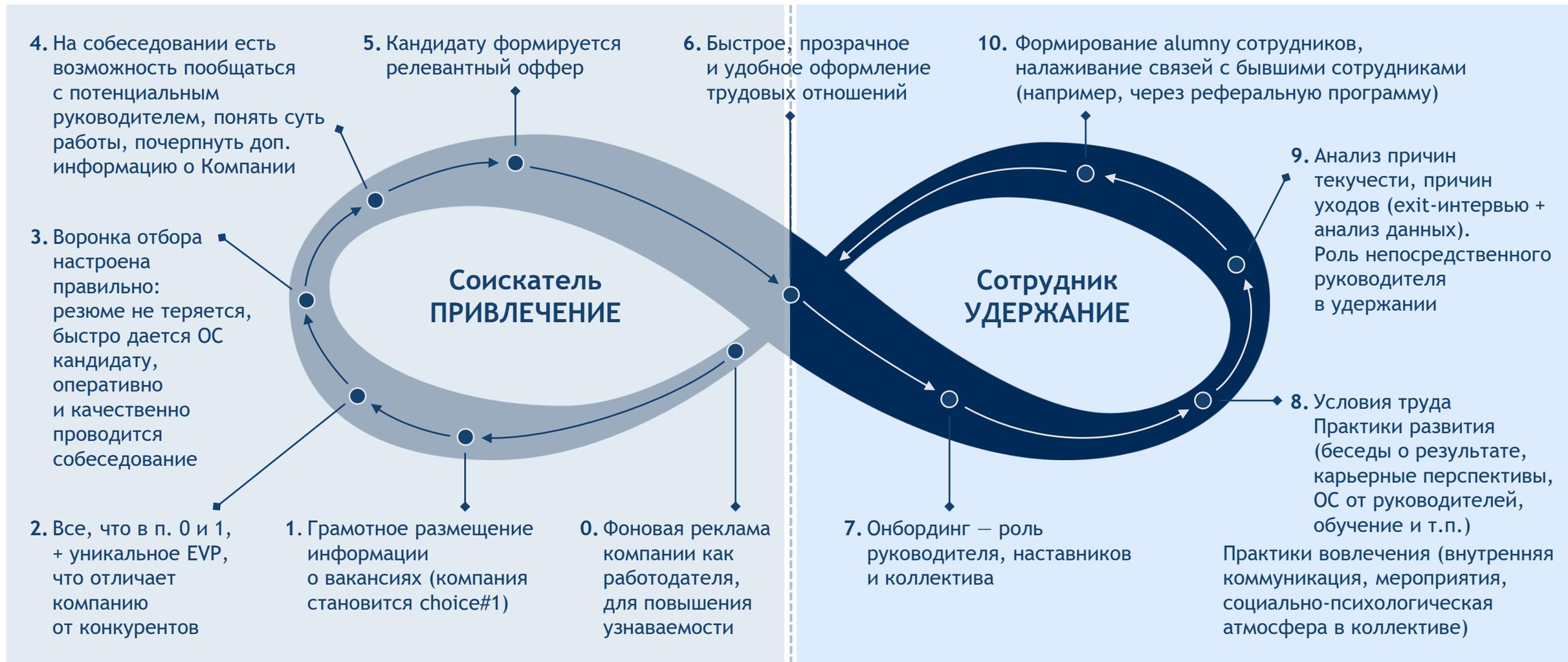
КАК ВЫГЛЯДИТ ЕJM?

Важное понятие — «точка контакта»



ЦЕЛЬ – ВЫСТРОИТЬ ПРАКТИКИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И УДЕРЖАНИЯ

Каждой «точке» EJ соответствует определенный набор практик, способствующих привлечению кандидатов или удержанию сотрудников. В каждой точке могут быть обозначены цели, выстроены нужные процессы, и обозначены метрики, по которым можно замерить эффективность достижения целей.





01

ЗАЧЕМ ПРОВЕРЯТЬ НА ВХОДЕ В КОМПАНИЮ «ГОРЯЩИЕ ГЛАЗА»?

Вовлеченность как маркер (не)отбора

ПРИМЕРЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАЗНЫХ ЦЕЛЕВЫХ АУДИТОРИЙ

Кейс 2017 года: как привлечь молодежь на работу в металлургическую компанию?

Участники исследования: учащиеся выпускных классов в момент выбора профессии, выпускники ВУЗов профильных специальностей и молодые специалисты металлургических предприятий.

Важное деление: внутри молодежи есть «индустриалы» и «постиндустриалы» с соответствующей системой ценностей.



Представитель индустриальной эпохи

- Стабильная, дает чувство устойчивости в мире
- Позволяет работать близко от дома
- Близка к любимому школьному предмету
- Позволяет пользоваться знакомым оборудованием, инструментами



Представитель постиндустриальной эпохи

- Работа интересна, совпадает с моим хобби, развивает меня в профессиональном и личностном плане
- Дает большие возможности для творчества
- Дает возможность руководить другими людьми

Вывод

Разворачивать EVP и всю систему коммуникации с молодыми соискателями и сотрудниками с учетом двух систем ценностей

ЕВРАЗ КАК ИТ-КОМПАНИЯ ВДОХНОВЛЯЕМ ДЕЛОМ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ

Как выглядит наш масштаб и наши задачи? Вот так!
Это не ИТ-заповедник



Наши сотрудники получают хорошие деньги
за решение реальных задач. Вот для этих людей.
И для этих.



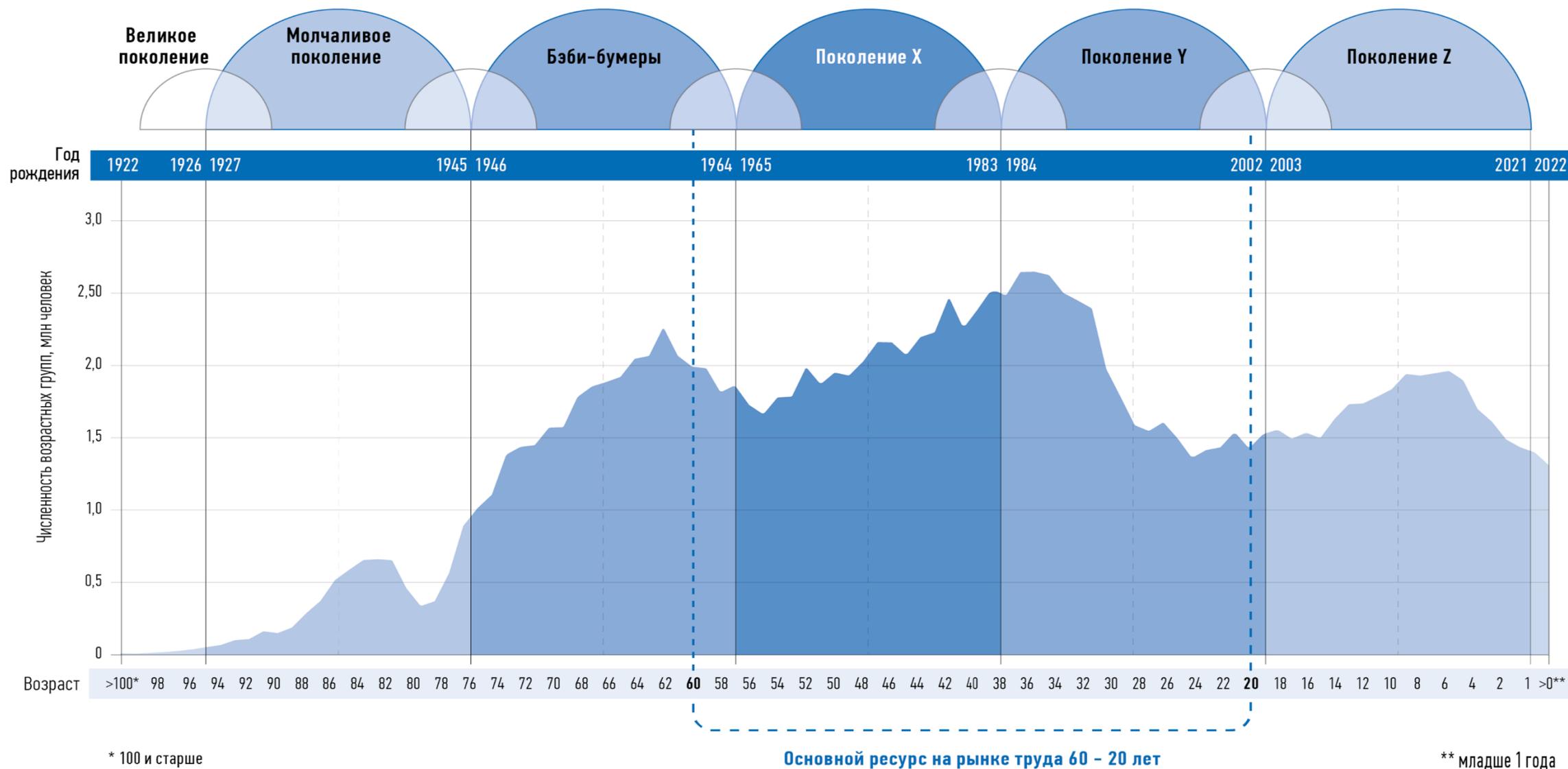
ЕВРАЗ. Вдохновляем делом ИТ-специалистов



<https://youtu.be/hKTg8JNT4tA>

ЧИСЛЕННОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ РФ ПО ВОЗРАСТУ

(данные на 01.01.2023 года)



* 100 и старше

Основной ресурс на рынке труда 60 - 20 лет

** младше 1 года

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ВОРОНКИ — В ТОМ ЧИСЛЕ И ПО ВОЗРАСТУ

Рынок труда имеет определенную соцдем структуру.
Надо ее учитывать в стратегиях подбора и адаптации



Умение получать удовольствие от работы —
увеличивается и развивается с возрастом

ИНТЕРВЬЮ В ЕJM: КОГДА И КАК?

Сквозные смыслы для сотрудника – от входа до выхода





02

КОНТАКТ – ЧТО МОЖНО, А ЧТО НЕЛЬЗЯ?

Границы «личного и рабочего» в работе с вовлеченностью





КАК ПОДГОТОВИТЬСЯ К СОЗВОНУ
В ZOOM



НОВЫЙ ГОД В РАБОЧЕМ КОЛЛЕКТИВЕ



ГИПЕРОПЕКА VS ГИПООПЕКА



Спорт для сотрудника — кто благополучатель?
Кто оплачивает абонемент?

Оплачивать все нельзя делить



Детский сад для детей сотрудников — на каких условиях?



Санаторно-курортное лечение:
когда, кому и как часто?



03

«ОСТАНЕМСЯ ДРУЗЬЯМИ»

Как правильно расставаться с сотрудниками?
Где здесь вовлеченность?

С ВЕЩАМИ НА ВЫХОД! или ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ В СЛЕДУЮЩИЙ РАЗ!

Хейтер-групп

Негативизм и отрицательное отношение к компании, антилояльность

- Отрицательные отзывы на рынке труда, «антиреферральность»
- Риски в выстраивании партнерства, клиентских отношений



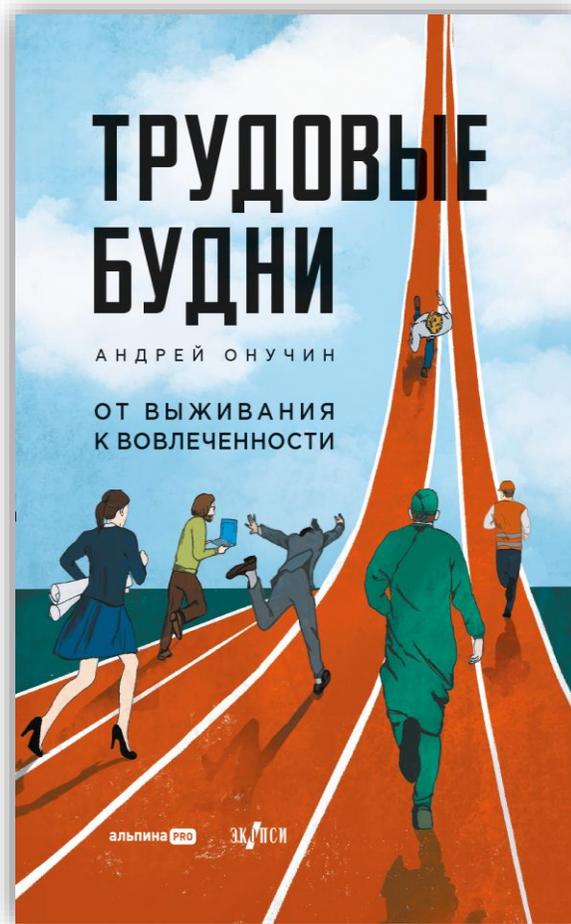
Alumni

Позитивное отношение, «остаточная вовлеченность» и лояльность

- Потенциальный рекомендатель для новых коллег
- Потенциальный сотрудник
- Потенциальный клиент и/или партнер



КАКИЕ КНИГИ МЫ РЕКОМЕНДУЕМ?



ВСЕРОССИЙСКИЙ МОНИТОРИНГ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА 2023

Приняв участие в исследовании, вы получите:



Бесплатную диагностику
уровня вовлеченности
в вашей компании



Обратную связь
с открытыми комментариями
от ваших сотрудников



Сравнение себя
с другими компаниями
в отрасли



Точки роста
и внутренние
ресурсы

Для участия перейдите по ссылке: <https://research.ecopsy.ru/engagement>



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



Принимайте участие
в исследовании!



+7 (495) 645-21-15



engagement@ecopsy.ru