



Рекомендации - наше всё:

сотрудник как адвокат бренда работодателя

Olga Abashova, HR Director
G5 Entertainment AB

Что такое Вовлеченность сотрудника (Employee Engagement)?

Employee Engagement - это то,

- Насколько сотрудник воспринимает **бизнес как своё личное дело**
- Насколько сотрудник **погружен в работу**
- Насколько велика **самоотдача, продуктивность и эффективность**

(определение от Emma Bridger, John Smyth)

Что такое Вовлеченность сотрудника (Employee Engagement)?

Вовлеченность не равно удовлетворенность работой.

Все вовлеченные сотрудники счастливы,
но не все счастливые сотрудники вовлечены.



А если драйверов не хватает: топ 5 причин увольнения

- Отсутствие развития и карьерного роста - **22% увольнений**;
- Плохие рабочие условия - **12% увольнений**;
- Низкий уровень менеджмента - **11% увольнений**;
- Отсутствие признания и низкий уровень вознаграждения - **9% увольнений**;
- Проблемы со здоровьем - **9% увольнений**;

(согласно Work Institute Survey)

Как измерить Вовлеченность сотрудника?

- Gallup Q12 Survey;
- Адаптированный под реалии компании опрос;
- Подсчёт NPS

Согласно Gallup Global State of Workplace Report:

13% сотрудников по всему миру чувствуют себя вовлеченными;
18% сотрудников по всему миру чувствуют себя совсем не вовлеченными.

NPS из маркетинга в HR: NPS как один из показателей Вовлеченности сотрудника

Net Promoter Score (индекс лояльности) - процент сотрудников/клиентов, готовых рекомендовать компанию/товар.



NPS - альтернатива “удовлетворенности клиента”
(Фредерик Райхельд)

А много ли их, рекомендующих? Немного данных из саппорта

Работодатель, как и продукт, получает отзывы,
положительные или отрицательные.

Какую статистику мы можем почерпнуть из саппорта?

Исследование American Express (2011)

Говорит о том, что **4%** людей, столкнувшихся с проблемой, пишет в саппорт.

То есть, на каждого **1** написавшего есть ещё **26 человек**, которые просто молчат.

Согласно исследованию American Express 2014 года

1 довольный пользователь сообщает в среднем **8 другим** пользователям о своём опыте.

При этом **1 недовольный пользователь** сообщает о своём неудачном опыте ещё **21 пользователю**.

Что несут в мир сотрудники или чем вооружить сотрудника в поход?

Следуя основным принципам **позиционирования бренда (работодателя)**, добиваемся со стороны сотрудников чёткого понимания следующих моментов:

1. **Зачем вот это вот всё - или в чём Mission & Vision компании.**
2. **Что именно отличает компанию от других компаний.**

Что выделяет нас как работодателя?

1

G5 знают на рынке инвестиций: мы привлекаем инвестиции со стороны мировых фондов благодаря своему успешному опыту разработки и издания мобильных проектов;

2

Мы занимаем лидирующие позиции в разработке игр тех жанров, которые считаем для себя ключевыми;

3

Более 15 лет опыта разработки игр;

4

Более 100 млн. пользователей;

5

Более 100 млн. долларов оборот прибыли.

Наши ключевые принципы:

- 1. Команда - самый ценный актив.** Мы делаем всё, чтобы команда могла в полной мере реализовать свой потенциал.
- 2. Команда должна получать прибыль** как от проекта, так и в целом от роста прибыли компании.

Поэтому:

Все проектные команды (каждый член проектной команды) **получают бонус от прибыли проекта.**

Все ведущие специалисты проектных команд **входят в опционную программу компании.**

Как получить больше рекомендаций или виральность в HR

Виральность - процесс, когда пользователи делятся информацией друг с другом о компании/продукте.

Как сделать так, чтобы сотрудник больше рассказывал о компании?

1

Больше положительных эмоций, приятных впечатлений и интересных событий/мероприятий, которыми хотелось бы делиться с друзьями (пользователь с большей вероятностью оставит положительный отзыв на пике позитивных эмоций);

2

Легкодоступная возможность **расшаривания информации о компании**, а также постов о событиях/мероприятиях (регулярные посты в соцсетях от аккаунта компании, на который подписаны сотрудники);

3

Бонусы за успешную рекомендацию;

4

Активное продвижение рекомендаций и бонусов за них среди новых сотрудников (новые сотрудники - самые активные промоутеры компании).

G5 Careers

G5 CAREERS
11 декабря 2017 г. · 🌐

Пришла зима, значит, самое время вспомнить яркую и зажигательную осень в G5!
По традиции в ноябре состоялась наша внутренняя конференция #G5TeamUp на Мальте, где находится наш центральный офис. Что же такое G5TeamUp? ... Ещё



Нравится · Комментарий · Поделиться

391

G5 CAREERS
1 августа 2017 г. · 🌐

28 июля сотрудники калининградского офиса погрузились в атмосферу древней Пруссии и приняли участие в настоящих боях в рамках летнего корпоратива. 😊
Каждый получил возможность пробудить в себе воина и задать всем жару: воины состязались в стрельбе из лука, в метании колья, высекании огня, прыжках через канат, создании гербов и кузнечном деле и, конечно же, в технике боя на ристалище. 😊
Было атмосферно и очень душевно! ❤️... Ещё



Нравится · Комментарий · Поделиться

1026

G5 CAREERS
13 мая в 11:36 · 🌐

Наши лучники 🏹 заняли 5 место среди 24 команд в рамках спортивного проекта #битвакорпораций
Поздравляем и гордимся! 😊
#kharkovsportcity ... Ещё



Нравится · Комментарий · Поделиться

412

The background features a collage of business-related images. At the top, a laptop keyboard is partially visible on the left. In the center, a document titled 'Morris Charts' displays four types of charts: a 'Line Chart' with two data series, an 'Area Chart' with a shaded area, a 'Bar Chart' with grouped bars, and a 'Donut Chart' showing 25%. To the right is a blank sheet of paper. At the bottom, a spiral-bound notebook is open, showing a page with three donut charts labeled '25%', '50%', and '75%' and a line chart below them. The right page of the notebook is blank and lined.

Спасибо!
Q&A