

Сильная корпоративная культура, как элемент hr-бренда

marketing.dagestan.ru

MARKETING CLUB



Что такое сильный hr бренд?



Привлекательный образ компании как работодателя



Формирование EVP

(Employee Value Proposition - Ценностное Предложение Сотруднику) – это элементы сотрудничества маркетинга и hr функций, которые делают компанию привлекательным работодателем.



Что такое корпоративная культура?



Комплекс убеждений и ожиданий,
разделяемый членами организации

Или как у нас принято



Методы формирования корпоративной культуры

СТИХИЙНО

целенаправленно



Стихийное формирование



Целенаправленная работа



marketing.dagestan.ru

MARKETING CLUB



На какие вопросы отвечает
корпоративная культура?



Какие ценности должен разделять сотрудник?

Как относятся к нему в компании в период профессиональной несостоятельности?

Что означает хороший сотрудник?

Каких сотрудников хочется видеть на входящем потоке?



Ценности - что для нас важно



Период профессиональной несостоятельности



**Если вы считаете, что со своим
уставом нельзя лезть в ваш
монастырь, то дайте мне
ознакомиться с вашим уставом**



Кого ждем на входящем потоке?



Мы можем управлять только тем,
что можем оценить.



Что влияет на формирование корпоративной культуры?



Влияющие факторы

- Общепринятые ценности
- Модели поведения отдельных сотрудников
- Личные ценности руководства
- Стили управления
- Формы общения
- Легенды и примеры
- Традиции, обычаи, дресс-код И так далее.



- Есть ли у нас корпоративная культура?
- Корпоративная культура не меняется
- Это все придумано, чтобы промыть мозги. Цель - деньги
- Может быть несколько корпоративных культур
- Существует хорошая и плохая корпоративная культура



Как описать «правильную» корпоративную культуру

- собственнику определить идеальную картину корп культуры. определить ценности
- провести аудит существующей
- определить и подготовить команду агентов изменений
- запланировать и провести мероприятия по внедрению, определить каналы внедрения
- вести контроль выполнения действий
- проанализировать и откорректировать возможные ошибки



Этапы работы

- Интервью с собственником. Метод : интервью, элементы коучинга. Ответственный: HR.
- Стратегическая сессия с руководством. Метод: Мозговой штурм, персональный коучинг, . Ответственный: HR
- Анонимный опрос сотрудников. Ответственный: HR
- Организационные сессии с сотрудниками. Метод : Фасилитация, модерация
Ответственный: HR / внешний тренер
- Индивидуальная работа с агентами изменений. Метод : коучинг, наставничество. Ответственный: HR
- Проработка внутренних и внешних каналов внедрения. Ответственный: HR, Маркетинг.



Интервью с собственником



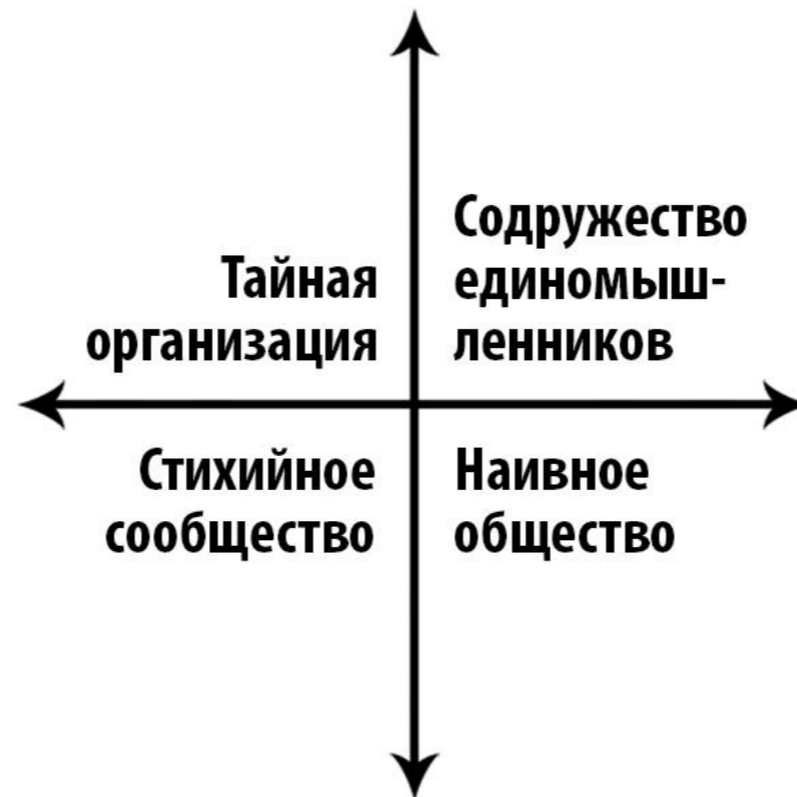
marketing.dagestan.ru

MARKETING CLUB



Владелец осознает цели
существования своей организации

Владелец
НЕ декларирует
цели существования
организации



Владелец
декларирует цели
существования
организации

Владелец НЕ осознает цели
существования своей организации

Стратегическая сессия с руководителями



marketing.dagestan.ru

MARKETING CLUB



Организационные сессии



marketing.dagestan.ru

MARKETING CLUB



- Что у нас принято в компании?
- Что у нас не принято?
- За что у нас увольняют?



Институт наставничества



marketing.dagestan.ru

MARKETING CLUB



Работа с каналами внедрения

- Демонстрация от первого лица
- Вовлечение сотрудников через командообразующие мероприятия
- Работа с внешними каналами
- Культура общения сотрудников
- Плакаты, статусы, хештеги итд



Типичные ошибки

- Много пафоса и он сложно воспринимается
- Нет понимания у топов
- Нет конкретных планов дальнейшей работы (инструкций)



Миссия iStore

Приносить пользу своей профессиональной работой
каждому пользователю техники Apple в Дагестане.





iStore.

Нести
пользу

Делая работу
хорошо



Прописанная и принятая ценность

- iStore— это Я



- Дон Бек, Крис Кован «Спиральная динамика»
- Саймон Синек «Лидеры едят последними»
- Фредерик Лалу «Открывая организации будущего»
- Патрик Ленсиони «5 пороков команды»
- Говард Бехар «Дело не в кофе»
- Данила Демин «Корпоративная культура»

