

HR-БРЕНД КОМПАНИИ: СТРОИМ КОМПАНИЮ МЕЧТЫ



По большому счету, БРЕНДИНГ решает все!



HR-бренд или бренд работодателя — это:

- Образ, имидж вашей компании как хорошего места работы в глазах всех заинтересованных лиц (нынешние и бывшие сотрудники, кандидаты, клиенты, акционеры и другие).
- Набор экономических, профессиональных и психологических выгод, которые получает работник, присоединяясь к вашей компании.
- Репутация компании, как работодателя



Международное исследование

Кто несет ответственность за HR-брендинг в компаниях?





Международное исследование

Ситуация в России. Топ-3 ответов

Россия

Отдел по подбору персонала	*
Маркетинг	3
Высшее руководство	1
Генеральный директор	*
Директор	*
Отдел по подбору персонала, маркетинга и коммуникациям	*
Отдел по подбору персонала и коммуникациям	*
Отдел по подбору персонала и маркетинга	2
Коммуникации	*
Управление талантами	*
Брендинг	



Международное исследование

Инициативы в области HR-брендинга

Какие меры вы предпринимаете в настоящее время по улучшению вашего бренда работодателя?





Международное исследование

Ситуация в России. Топ-3 ответов

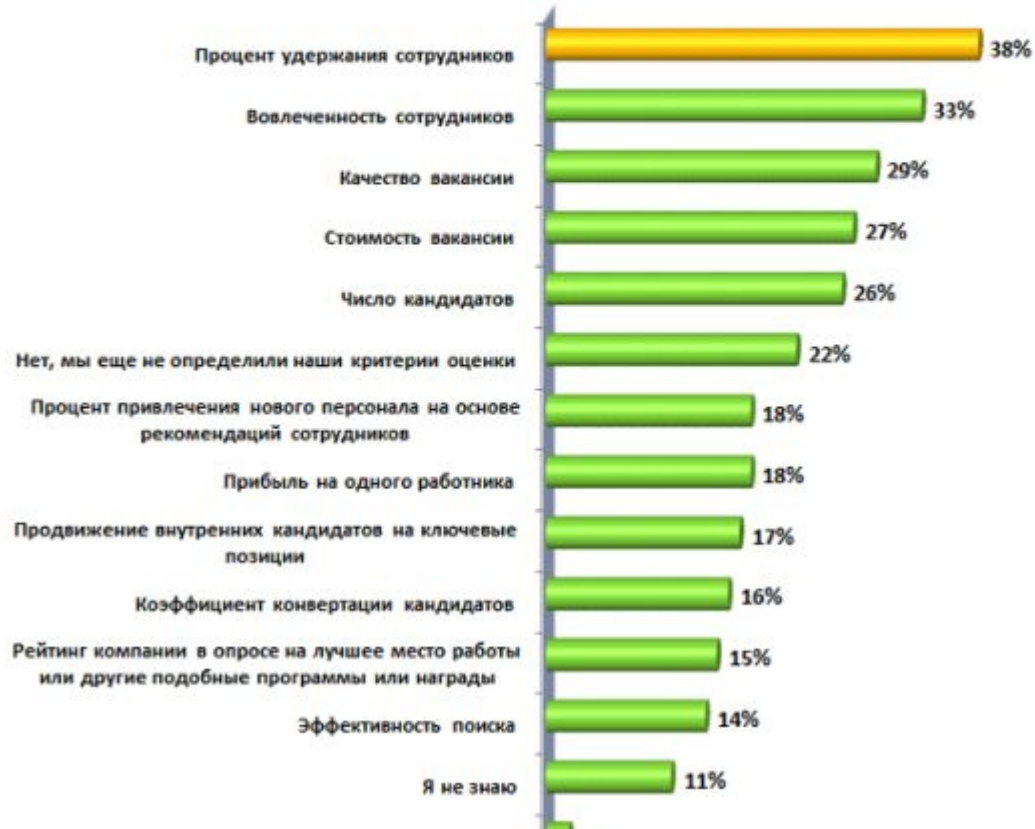
	Россия
Аудит текущего брендинга работодателя	*
Определение ценностного предложения сотрудникам(EVP)	*
Анализ финансового состояния конкурентов	*
Рекрутинговый брендинг	*
Разработка сайта по поиску работы	2
Рекрутинговая реклама/маркетинг работодателя	1
Программы привлечения новых людей по рекомендациям сотрудников	*
Система отслеживания кандидатов	*
Опрос работающих сотрудников	*
Программа развития лидерства	*
Коучинг / наставничество	*
Программа введения в должность	3
Инициативы по удержанию	*
Социальные медиа	*
Разработка стратегии бренда работодателя	*



Международное исследование

Критерии оценки бренда работодателя

Какие критерии использует ваша компания для оценки прибыли на инвестированный капитал для вашей стратегии брендинга работодателя?





Международное исследование

Ситуация в России. Топ-3 ответов

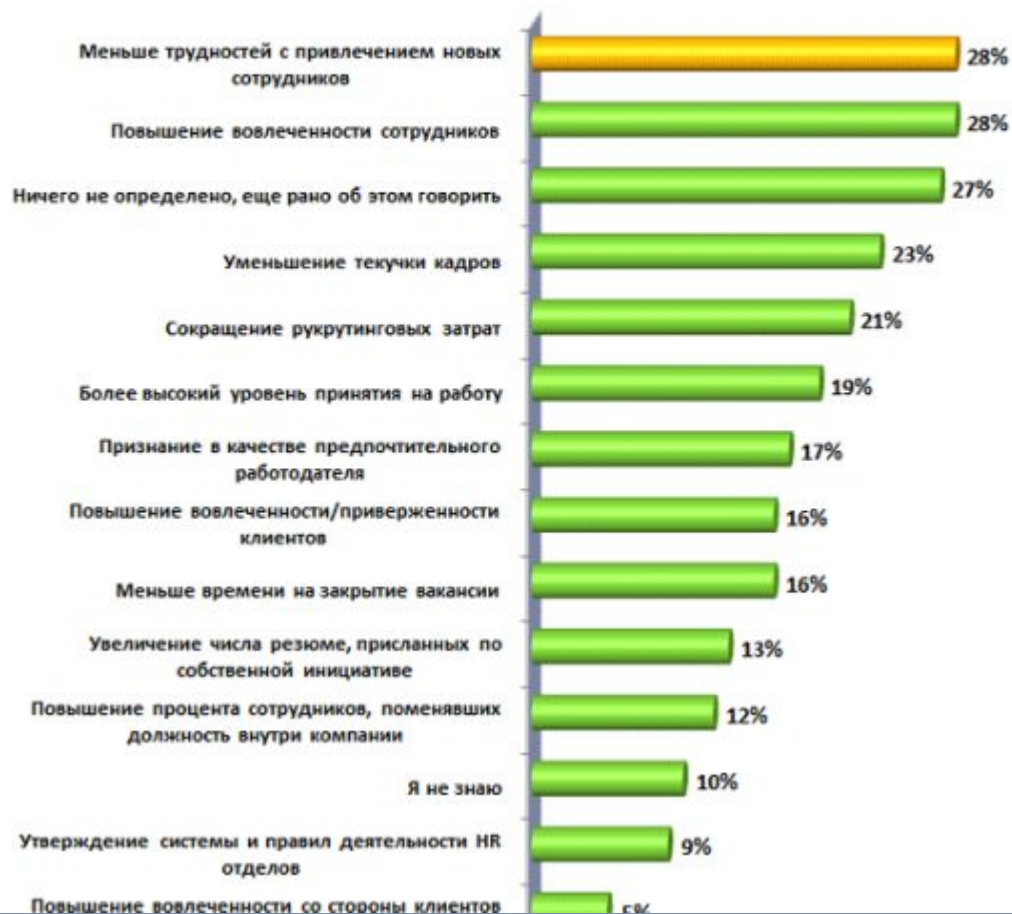
	Россия
Коэффициент конвертации кандидатов	*
Стоимость вакансии	*
Вовлеченность сотрудников	3
Процент привлечения нового персонала на основе рекомендаций сотрудников	*
Число кандидатов	*
Прибыль на одного работника	*
Продвижение работающих кандидатов на ключевые позиции	*
Качество вакансии	2
Рейтинг компании в опросе на лучшее место работы или другие подобные программы или награды	*
Процент удержания сотрудников	1
Эффективность поиска	*
Нет, мы еще не определили наши критерии оценки	



Международное исследование

Основные преимущества и выгоды

Какие основные преимущества вы получили от вашей программы по брендингу работодателя?

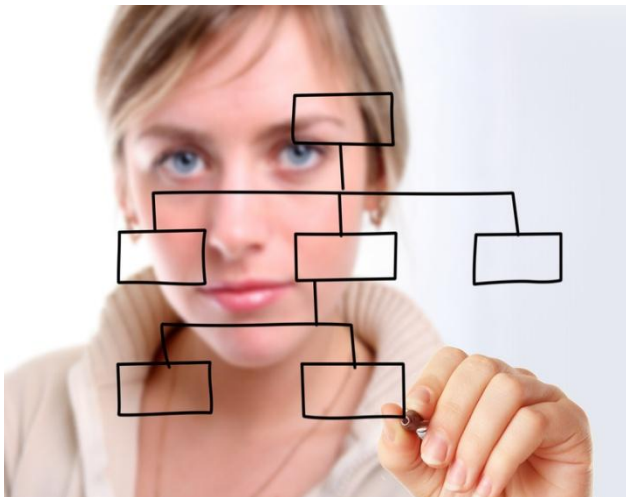




Проведите исследования, чтобы узнать, почему люди приходят на работу в вашу компанию, остаются или увольняются!



ИССЛЕДОВАНИЕ ВОСПРИЯТИЯ HR-БРЕНДА КОМПАНИИ



1. Что вы думаете о компании как о работодателе?
2. В чем сильные и слабые стороны компании?
3. Как компания выглядит в сравнении с другими работодателями?
4. Что вы слышали о компании и почему выбрали именно ее среди других потенциальных работодателей?
5. Что можно сделать, чтобы стать более привлекательным работодателем?



1. ФАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ – UNITED HEALTH GROUP

- **Сбор предложений наших сотрудников**
- май 2008 - июль 2008
- Аудит коммуникаций и исследование компании
- Личные интервью со специалистами по набору персонала – 12 интервью
- Личные интервью с исполнительным руководством – **17 интервью**
- Качественные исследования - **22 фокус-группы**
 - *Бизнес-сегменты (9 групп)*
 - *Функциональные области (11 групп)*
 - *Новые сотрудники (2 группы)*
- Количественные исследования – свыше 3000 сотрудников





1. ОБЩИЙ ФУНДАМЕНТ, СПЕЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛАНИЯ UNITED HEALTH GROUP

Формулировки ценностного предложения сотруднику

1. You can greatly improve the life/health of others
2. You'll have the most opportunities to grow/develop
3. You'll work with a very special team
4. You'll help write the history of UnitedHealth Group
5. You'll help heal the health care system
6. You're empowered to do your best
7. Your performance will be rewarded
8. It's always challenging and exciting
9. See your ideas come to life
10. Be part of something daring/bold

Хотя все 10 пунктов ценностного предложения сотруднику (EVP) представлены по всей компании... для всех бизнес-подразделений и функциональных обязанностей,

некоторые пункты EVP имеют более важное значение для определенных должностей или сегментов бизнеса... и мы соответственно изменяем послание.

Например, для медсестры

- *Значительное улучшение жизни/здоровья других людей*
- *Условия для роста и развития*
- *Работа в составе особой команды*
- *Возможности для того, чтобы сделать все, что в ваших силах*

2. СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ФАЗА: НАША КОНЦЕПЦИЯ UNITED HEALTH GROUP

Есть способ сделать лучше.

Успех в нашем деле никогда не давался легко; это сложная задача, как и ее решение. Наши цели безграничны. Мы:

Энергичные Целеустремленные

Честлюбивые Чуткие

Оптимистичные Находчивые

Сотрудники UnitedHealth Group – очень открытые и профессиональные люди. Их отличает спокойная энергия и глубокий взгляд.

Мы – уверенные в себе, но не самодовольные. Мы стремимся к успеху.

У нас нет времени заниматься ерундой. От нас зависит здоровье и хорошее самочувствие миллионов людей.

Мы должны сделать **БОЛЬШЕ, ЧЕМ** когда-либо прежде.



2. СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ФАЗА – КУЛЬТУРА компании UNITED HEALTH GROUP

Всегда есть способ сделать лучше.

Лучшие условия для медицинского ухода.

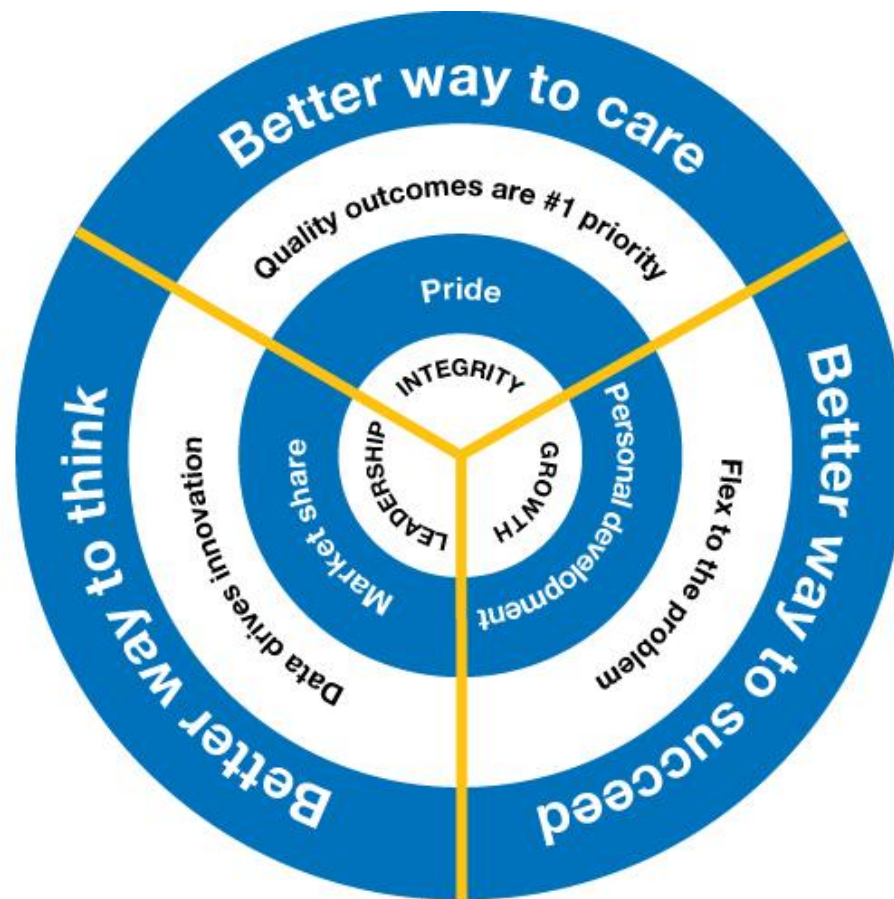
Наше стремление найти самые лучшие способы ухода отражает ценность, которую для нас представляет добросовестность как отдельного сотрудника, так и компании в целом.

Лучшие условия для интеллектуальной деятельности.

Это отражение той ценности, которую мы связываем с лидерством в своей отрасли и в сообществе.

Лучшие условия для достижения успеха.

Успех ожидаем, измеряем, он вознаграждается расширением возможностей и ответственности. Это отражение глубокой ценности, которую мы связываем с ростом.





Они владеют брендом...





Ассоциирование с брендом



TOMORROW'S STARS, TODAY

Fancy yourself an up-and-coming star? Believe the future holds great potential? Sit down. See what it's like to be our kind of rock star, with a starring role in our only 3D on our commercial. All that's needed to get on the road to fame, is a picture of yourself!



SEE VIDEOS: THE BEST 'YOUR FRIENDS' orkut





Психологическая и физическая готовность





Психологическая и физическая готовность





Психологическая и физическая готовность



Люди сами предлагают свои услуги!

Бретт Миннингтон
HR-бренд: как стать лидером.
Строим компанию мечты



hh

Home

About Me

Why Google

Why Hire Me

Contact Me

Like 17K Tweet 4,662 +1 4k

Google please hire m.e.



Hello Google. My name is Matthew Epstein.
I want to join your product marketing team, bad.



Experience

adidas
GROUP



SHAPE THE FUTURE OF SPORT



Working within the adidas Group is much more than a job, it's where you have the opportunity to shape the future of sport and style through the work you do each day.

Bringing performance, fitness and fashion together to create ideas and innovations that promote individuality and propel the athlete inside all of us.

A place where you will experience a connection with your favorite athletes, style icons, and employees as passionate as you are about their careers.

At adidas Group you have an opportunity to achieve the unexpected. And whether you're fresh out of school or 20 years experienced adidas Group offers development programs for work and life that allow you to achieve your personal best.

An international workplace built by original people who have a relentless team spirit strengthened by our diversity of thinking, of origin and of individual pursuit.

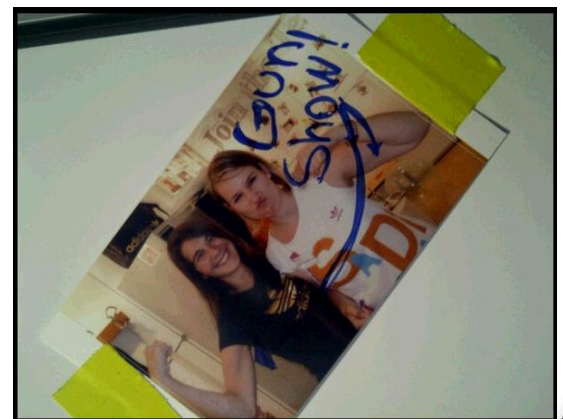
At the adidas Group you have a unique opportunity to build on the values and legacies of our founders by creating a future that honors our past.

And being part of leading brands you have admired since stepping out on the field for the very first time.

www.adidas-group.com/careers

JOG BY THE ADIDAS GROUP BOOTH AND MEET OUR TEAM!

Working With Space





Пример из практики компании СТС Медиа, победитель Премии HR-БРЕНД 2010 в номинации Столица

Главные идеи концепции:

- открытость
- легкость коммуникаций
- комфорт сотрудников и посетителей

Результаты:

Новый офис
замечательный, очень
живой, и в нем хочется
находиться постоянно





ПРЕМИЯ HR-БРЕНД 2011

Для тех, кто стремится к звездам



Название проекта «Для тех, кто стремится к звездам» был разработан не случайно. Звезда как главный знак компании «Техностар Alliance» рождает безграничные ассоциации. Звезда – символ вечности, высоких стремлений, счастья.

Если соискатель стремится к этому, то «Техностар» открывает для него двери. О сотруднике «Техностар» можно с уверенностью сказать «Он родился под счастливой звездой!»



ПРЕМИЯ HR-БРЕНД 2011

Средства поиска сотрудников



Дарья Белякова,
сотрудник
направления
«Техностар Сеп-
тер»:

- Специализированные печатные СМИ
- Job-сайты
- Участие в ярмарках вакансий
- Сотрудничество с вузами
- Рекомендации
- Собственные сайты

«Я узнала о компании из интернета. Вакансию нашла на одном из сайтов, которые предлагают работу в Ярославле. Создала резюме и направила в «Техностар». Параллельно с этим изучала сайт компании. Что привлекло? Наверно, серьезный и неординарный для Ярославля подход к поиску сотрудников».



ПРЕМИЯ HR-БРЕНД 2011



Еще не утвердившемуся в решении соискателю мы предлагаем подробнее познакомиться с разделами сайта.

job.technostar.ru

Что это?

Job.technostar.ru – «справочная служба» для соискателя. Отдел кадров «Техностар Альянс» с помощью этого сайта дал ответы на вопросы, которые задавали кандидаты на вакантные должности. Сами себе или HR-менеджеру на собеседовании. Какие условия работы? Чем «Техностар» лучше других компаний? Почему я хочу работать в этой компании? С учетом этих вопросов выстроено меню сайта: «Вопрос-ответ», «Горячая линия», «Вакансии», «Анкета соискателя», «С юмором о нас».

Зачем?

Зачастую соискатель приходит на собеседование с поверхностными знаниями о работодателе. Мы хотим большего! Сайт «Джоб» разработан специально для того, чтобы на первоначальном уровне познакомить соискателя с компанией «Техностар Альянс». К тому же ресурс является своего рода фильтром. Соискатель, который не готов разделить принципы работы в компании, самостоятельно отбрасывает вариант трудоустройства в «Техностар».

Как работает?

Сайт «Джоб» (так по-дружески называют его внутри компании) - это рабочий материал HR-службы «Техностар». Только актуальная и свежая информация прямо из отдела кадров попадает на сайт. В обратном направлении (с сайта в отдел кадров) приходят резюме, составленные прямо на сайте с помощью стандартной анкеты, и вопросы соискателей. Таким образом, «Джоб» - средство установления обратной связи с кандидатами.



ПРЕМИЯ HR-БРЕНД 2011

PR «Техностар» как работодателя

Матильда Новикова
Менеджер

Секрет успеха - умение найти время и сделать работу в лучшем виде.

Какая у тебя образованность?
Высшее образование. ВУЗ, специализация - «Экономика Бизнеса»

Как ты пришла в «Техностар»?
После завершения работы в «Фронтексе», меня - в «Фронтексе» приглашали. Заинтересовала вакансия менеджера по продажам, в основном работа с клиентами. В 2010 году после активного поиска профессионального менеджера работы в «Техностар».

Как развивалась твоя карьера в «Техностар»?
С 01.06.2010 - менеджер.
С 13.06.2010 по 01.07.2009 был период работы в «Техностар», в основном работа с клиентами других компаний.
С 06.07.2009 - менеджер в «Техностар» на должности менеджера по продажам.

Какая основная функция, которую несет в работе в «Техностар»?
Делегировать, так как работа связана с клиентами, взаимодействовать с клиентами, вести переговоры, решать вопросы клиентов.

Что для тебя «Техностар»?
Работа.

Как развивалась твоя карьера в «Техностар»?
После окончания работы в «Техностар» я решила продолжить работу в «Техностар».

Что тебе нравится в работе в «Техностар»?
Самостоятельность, возможность работать с клиентами, возможность решать вопросы клиентов.

Какой совет ты могла бы дать начинающим менеджерам по продажам?
Главное - не бояться, не стесняться, в общении с клиентами.

Какой совет ты бы дала тем, кто хочет развиваться в сфере менеджера по продажам?
Самостоятельность, дисциплина, умение работать с клиентами.

Какие свои качества ты считаешь своими сильными сторонами?
После окончания работы в «Техностар» я решила продолжить работу в «Техностар».

Как ты относишься к работе в «Техностар»?
Работа.

Online-конференции
Благодаря конференциям на популярных ярославских интернет-ресурсах наши HR-менеджеры получают бесценный опыт общения не только с коллегами, но и с соискателями. Специалисты «Техностар» дают советы, анализируют ситуации, обмениваются контактами. Режим online позволяет на уровне зарождения пресекать нежелательные мнения о компании как о работодателе и оперативно находить новых сотрудников.

Интервью с сотрудниками
«Красиво рассказывают о себе. А как же на самом деле»? Этим вопросом задаются многие соискатели. Мы решили опередить эту мысль кандидатов и разместили на наших сайтах интервью с техностаровцами. Руководители также охотно отвечали на вопросы, как и рядовые сотрудники разных направлений компании.

> ОДИН ДЕНЬ РАБОТЫ ВО «ФРОНТЕКСЕ» ГЛАЗАМИ МЕНЕДЖЕРА ПО ПРОДАЖАМ

Татьяна Киселева, сотрудник отдела продаж «Фронтекс» на ул. Демеев, 46
Привет! Я менеджер по продажам. Моя основная задача - это найти клиентов для нашей компании. Я работаю в «Фронтексе» уже 3 года. Я люблю свою работу, потому что это позволяет мне развиваться и узнавать много нового. Я работаю в «Фронтексе» уже 3 года. Я люблю свою работу, потому что это позволяет мне развиваться и узнавать много нового.



Татьяна:
Я работаю в «Фронтексе» уже 3 года. Я люблю свою работу, потому что это позволяет мне развиваться и узнавать много нового.

Татьяна:
Я работаю в «Фронтексе» уже 3 года. Я люблю свою работу, потому что это позволяет мне развиваться и узнавать много нового.

Татьяна:
Я работаю в «Фронтексе» уже 3 года. Я люблю свою работу, потому что это позволяет мне развиваться и узнавать много нового.

Татьяна:
Я работаю в «Фронтексе» уже 3 года. Я люблю свою работу, потому что это позволяет мне развиваться и узнавать много нового.



ПРЕМИЯ HR-БРЕНД 2011

Первые дни



«Только самые умные, самые смелые, самые успешные и перспективные образуют нашу команду профессионалов!»

WELCOME! Так встречает всех присутствующих менеджер HR-службы на общем собрании новичков. Welcome-встреча проходит для новых сотрудников в первые дни работы в «Техностар», когда у них уже появятся четкие представления о своих должностных обязанностях и возникнут конкретные вопросы о работе в организации.

■ На welcome-встрече новые сотрудники в первую очередь познакомятся друг с другом. Затем – с историей бизнес-направления компании «Техностар», к которому они будут причастны. Заочно пожмут руку руководителям, рассмотрят их профессиональный путь.

Подробно остановятся на основных принципах работы в компании, отраженных в «Деловом кредо». И, наконец, зададут волнующие их вопросы.



Дмитрий Фёдоров, сотрудник направления «Техностар АйТим», делится свежими впечатлениями от welcome-встречи:

«Стало легче работать. Эмоционально. Во-первых, сразу познакомился с коллегами. Во-вторых, узнал, кто они, наши руководители. Особенно запомнилось видеобращение генерального директора «Техностар Альянс» Михаила Чернова. Получил от него установку на работу. Буду стараться оправдать ожидания».



Внутренний HR-БРЕНД

- Миссия и ценности
- Корпоративная культура
- Внутренние коммуникации
- Рабочая среда
- Управление эффективностью
- Возможности роста и развития
- Признание
-



Внешний HR-БРЕНД

- Позиционирование компании как работодателя
- Привлечение студентов и выпускников
- Коммуникации с кандидатами
- Коммуникации с бывшими сотрудниками
-



**Каждая программа мотивации затрагивает
различные потребности сотрудников**



От вакансий к формированию HR-бренда компании

Бретт Миннингтон
HR-бренд: как стать лидером.
Строим компанию мечты



hh

Цели:

- Создать благоприятное первое впечатление о компании;
- Увеличить количество просмотров и откликов на вакансии;
- Продемонстрировать сильный HR-бренд и повысить лояльность и доверие соискателей;
- Стать заметнее среди других компаний-работодателей;
- Укрепить связи бренда компании как работодателя и брендов, производимых компанией.






Презентационная страница или мини сайт компании на hh.ru

Ваш регион: Россия
english

Поиск вакансий

Найти

[Расширенный поиск](#)




Вход на сайт

Электронная почта

Пароль [Забыли пароль?](#)

запомнить

[Зарегистрироваться](#)




Компания PepsiCo с годовым оборотом около 40 млрд. долларов и 185 000 сотрудников по всему миру входит в тройку крупнейших мировых производителей продуктов питания.


[Детальная информация](#)


15 мегабрендов ежегодно обеспечивают выручку

\$ 1 000 000 000

Вакансии [по компаниям](#) [одним списком](#)








Frito-Lay is committed to creating a diverse, inclusive and welcoming workplace for all employees. Our people are our greatest asset, and there are numerous exciting opportunities across North America.

www.fritolay.ru

Вакансии Frito-Lay  RSS

[Бухгалтерия / Управленческий учет / Финансы предприятия](#) 7

[Маркетинг / Реклама / PR](#) 2

[Производство](#) 3

[Транспорт / Логистика](#) 1



Презентационная страница или мини сайт компании на hh.ru

[Как все устроено](#)

[Почему мы любим свою работу](#)

[Наши люди](#)

[Вакансии](#)

Чтобы любить свою работу,
нужно работать в HeadHunter!

Не так давно люди искали работу через газеты и обзванивали знакомых. Но всего за 10 лет мир изменился. И вокруг постоянно слышишь: «Ищешь работу? HeadHunter тебе в помощь». И это полностью заслуга наших сотрудников. А мы делаем все, чтобы они улыбались и шутили, вдохновлялись и творили и продолжали каждый день менять жизнь миллионов людей к лучшему.





Презентационная страница или мини сайт компании на hh.ru

Почему мы любим свою работу

Мы не просто ходим на работу, мы болеем тем, что мы делаем. Так жить гораздо веселее, чем сидеть на работе и бессмысленно отбывать часы. С чем же связана такая любовь, вот несколько основных причин:

Потому что:

Мы помогаем людям

Сюрпризы каждый день

Как будет выглядеть рабочее место — решать вам

HeadHunter объединяет очень интересных людей

Никаких дресс-кодов и стандартов

Классные вечеринки

Ну и наконец...

Да вот почему:

Гибкий график работы

Всегда приятная компания

Мы помогаем людям



Любовь Базарова

*Ответственная за любовь,
радость и волшебство*



Презентационная страница или мини сайт компании на hh.ru

Наши люди



Юрий Вировец

Президент Группы компаний HeadHunter





Интервью с Инсайдером

Татьяна Лебедева, директор по персоналу компании Google, отвечает на вопросы

Компания Google известна во всем мире не только своими техническими инновациями. В ней создана уникальная рабочая атмосфера: с одной стороны, сотрудникам предоставляется большая свобода и автономия, с другой - на них ложится огромная ответственность за результаты работы. В отличие от большинства других компаний, где интервью - удел менеджеров высшего звена, собеседование в Google практически всегда проводят будущие коллеги кандидата. Многие соискатели слышали о знаменитой корпоративной культуре Google, но наверняка далеко не все знают, кто же такие "гуглеры".

— Когда появился Google? Расскажите об истории развития компании.



— Google, основанная в 1998 г. аспирантами Стэнфордского университета Ларри Пейджем и Сергеем Бринном, является сегодня лидирующей интернет-компанией на основных мировых рынках. Посещая наш сайт или один из десятков других доменов Google, вы можете найти информацию на разных языках, проверить котировки акций, найти карты, текущие новости и многое другое. Google — это единственная в своем роде компания, которая фокусирует свои усилия на разработке идеального поискового сервера. Программное обеспечение, лежащее в основе технологии поиска, производит серии одновременных расчетов, занимающих лишь доли секунды. Штаб-квартира корпорации находится в Силиконовой долине, а представительства компании расположены в Северной Америке, Европе и Азии. В России представительство было открыто в начале 2006 г., и сейчас офисы компании работают уже в Москве и Санкт-Петербурге.

— Какие преимущества дает Google своим пользователям?

— Сегодня компания предоставляет пользователям широкий ассортимент онлайн-сервисов с огромными возможностями. Открытие Google Labs позволило инженерам Google демонстрировать свои идеи массовой аудитории, запуск сервиса Новости Google предоставил доступ к более 4500 ведущих новостных порталов в мире. Бесплатная почтовая служба Gmail с большим объемом памяти для каждого почтового ящика имеет встроенную мощную функцию поиска.



— Нам известно, что Google позиционирует себя как работодатель для талантов. Что Вы подразумеваете под «талантливым соискателем»?

— Если говорить о кандидатах на позиции разработчиков, то большое значение имеют как технические навыки (знание языков программирования и сред разработки), так и общая математическая подготовка соискателей. Опыт разработки на том или ином языке программирования является преимуществом при рассмотрении кандидатуры. Мы ищем людей, способных успешно работать в команде и решать текущие задачи, эффективно взаимодействуя с коллегами по всему миру. К тому же независимо от вакансии, на которую претендует кандидат, для нас очень важны его аналитические способности (ум анализировать и систематизировать информацию, находить быстрые и нестандартные решения), а также лидерские качества.



Видео-ролик компании

Barclays Bank

Редактор аннотаций



- один рабочий день молодого специалиста в компании
- сотрудников конкретного отдела
- отдельные рабочие моменты (совещание, планерка)
- офис
- собеседование
- персональная презентация компании HR-менеджером
- видеофильм или PR-съемка компании
- корпоративный мультфильм





Рекламная статья

Достойная жизнь: от мечты к реальности

«ГАЗПРОМ НЕФТЕХИМ САЛАВАТ» ПРИГЛАШАЕТ СПЕЦИАЛИСТОВ



Короче - за профессионалами, мастерами своего дела. Но профессионализм - лишь одна из составляющих успеха. Без опыта, без образования, без достижений, без достижений. Рабочий рынок труда ставит нас перед жестким выбором. Хочешь жить достойно? Тогда отбрось стереотипы и будь готов к переменам. Стремись в лучшую - и открывай новые горизонты. Какими ты хочешь? Какими ты будешь? Какими ты станешь? Какими ты станешь?



ЖИТЬ В ПОРЯДКЕ ВЕЩЕЙ

В стране с развитой рыночной экономикой качество жизни во многом зависит от качества работы - объема заработка. У нас же оно связано с рядом сложностей. Зарплата часто зависит от предприятия. Как правило, разрывы достигают двух раз. Разрыв - проблема в стране с любой развитой рыночной экономикой. Достойность заработной платы - это не только объем заработка, но и условия работы. Это может быть график работы, условия труда, социальное обеспечение, условия жизни в городе, в котором вы работаете. Это может быть возможность карьерного роста, возможность обучения и повышения квалификации. Достойность - отсутствие дискриминации по отношению к женщинам, к людям с ограниченными возможностями. Достойность - наличие социальных гарантий. Достойность - наличие социальных гарантий. Достойность - наличие социальных гарантий.

САЛАВАТ ИДЕТ ПРОФЕССИОНАЛ

Как быть? Выбрать из двух так называемых? Или же объединить? Есть решение, которое поможет в этом вопросе. Оно заключается в том, чтобы стать специалистом в одной из областей экономики - отрасли и отрасли. Это не только не противоречит идее карьерного роста, но и не мешает работе. Это не только не противоречит идее карьерного роста, но и не мешает работе. Это не только не противоречит идее карьерного роста, но и не мешает работе.

образование и профессионализм, наличие и действующего профессионального образования. И, конечно, образование в культурном отношении. Развитие навыков и умений. Это, для успеха в Салавате из огромного количества, которые позволяют специалистам, особенно в том плане, что в настоящее время есть возможность получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате.

КАКИЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ОТРАБОТЫ В ЦЕЛЫХ РАЙОНАХ

Преимущества от работы в целых районах - это возможность получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате.

НАСТАВНИК В МИНИУМ

Салават - это не только образование, но и возможность получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате.

можно получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате.

КАКИЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ОТРАБОТЫ В ЦЕЛЫХ РАЙОНАХ

Преимущества от работы в целых районах - это возможность получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате.

НАСТАВНИК В МИНИУМ

Салават - это не только образование, но и возможность получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате.

КАКИЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ОТРАБОТЫ В ЦЕЛЫХ РАЙОНАХ

Преимущества от работы в целых районах - это возможность получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате.

НАСТАВНИК В МИНИУМ

Салават - это не только образование, но и возможность получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате. Это не только возможность получить образование в Салавате, но и возможность получить образование в Салавате.



Цель:

- ✓ Привлечение широкой соискательской аудитории:
 - анонсы статьи на всех доменах hh.ru
 - рассылка по интересующей вас соискательской аудитории (возможности таргетинга);
- ✓ Возможность рассказать о компании, и о карьерных возможностях в компании;
- ✓ Сообщить аудитории об особенностях вашего региона;
- ✓ Создать имидж заинтересованного работодателя.



Найти своего сотрудника!



Используйте новые возможности!



Бретт Минчингтон

HR-бренд: как стать лидером. Строим компанию мечты



АЛЬПИНА БИЗНЕС БУКС

hh ru
HeadHunter

Библиотека компании HeadHunter

hh ru
HeadHunter