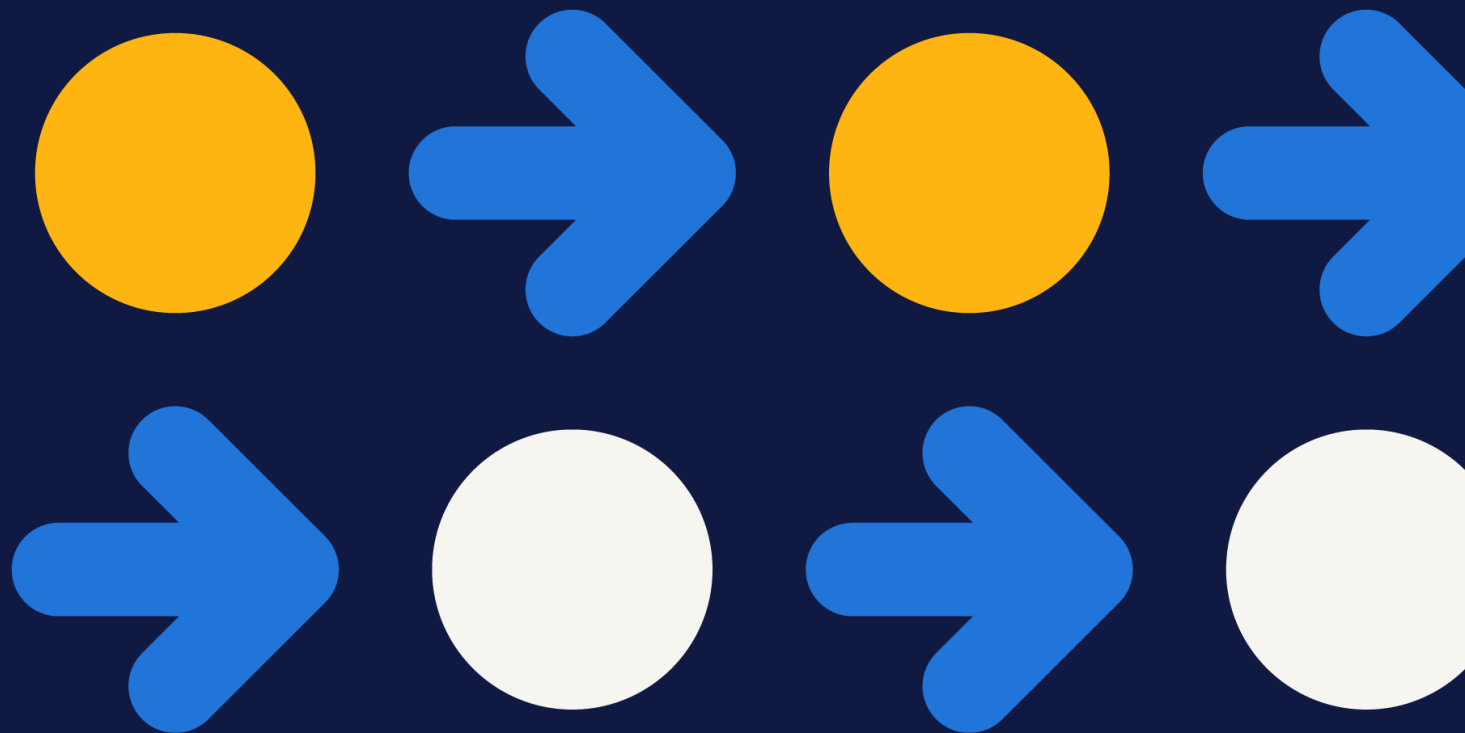


employer brand research 2021



РОССИЯ

 **randstad**
human forward.

ancor
discover perspective.

Содержание

- 1 Введение
- 2 Привлекательность работодателя
- 3 Смена работы
- 4 COVID-19 в фокусе
- 5 Дополнение

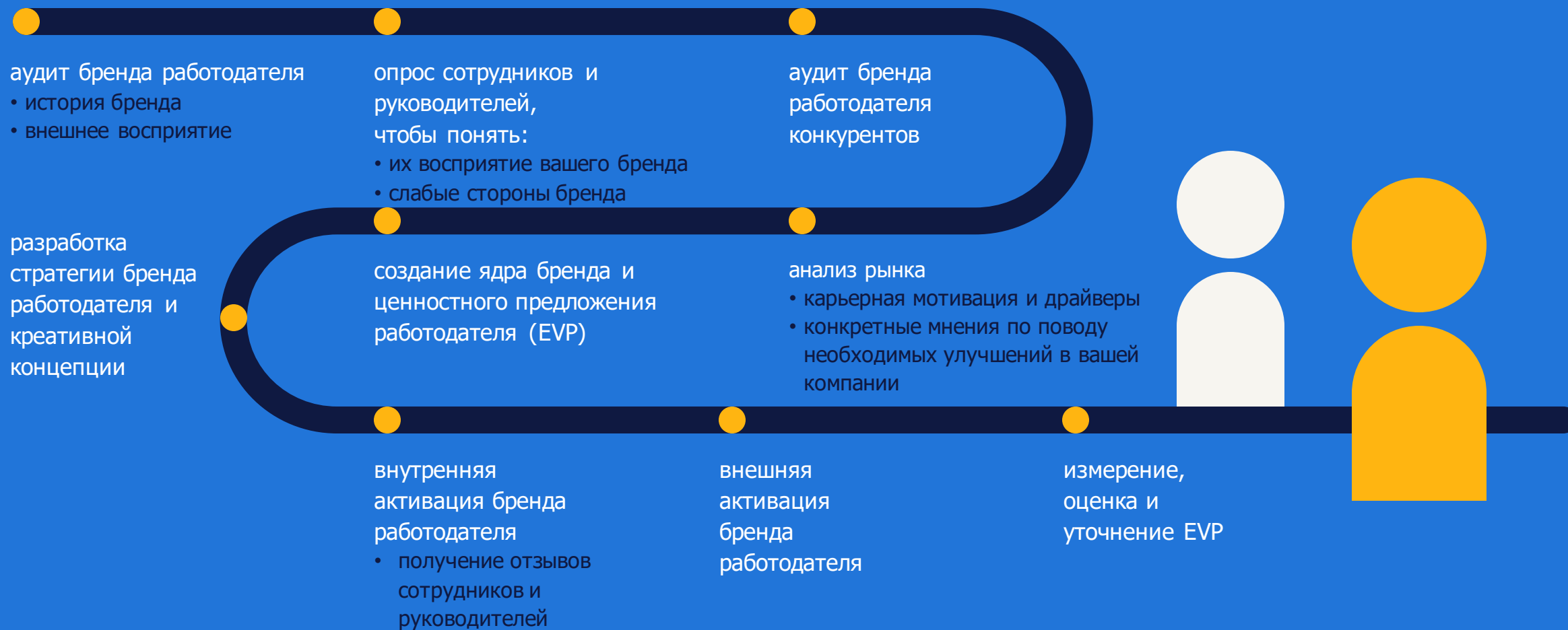


Что такое исследование бренда работодателя Randstad?

- репрезентативное исследование бренда работодателя, основанное на восприятии широкой аудитории и аккумулирующее результаты 21 года успешного опыта изучения бренда работодателя
- независимый опрос более чем 190 000 респондентов в 34 странах мира, совокупно составляющих более 80% глобальной экономики
- оценка привлекательности брендов работодателей крупнейших компаний каждой страны, известных не менее чем 10% населения
- ценные инсайты, помогающие развивать бренд работодателя



Дорожная карта развития бренда работодателя



Почему бренд работодателя имеет значение?



Компании со слабым брендом работодателя переплачивают сотрудникам примерно 10% заработной платы.¹

50%

кандидатов заявляют, что не стали бы работать в компании с плохой репутацией – даже при более высокой зарплате.²

96%

согласны с тем, что соответствие личных ценностей культуре компании является ключевым фактором их удовлетворенности работой.³

80%

руководителей согласны с тем, что сильный бренд работодателя позволяет им нанимать хороших сотрудников. Люди работают не просто в компании, а в рамках определенной корпоративной культуры, и то, как они воспринимают вас как работодателя, имеет первостепенное значение. Как рекрутеры, так и кандидаты называют корпоративную культуру одним из важнейших факторов, влияющих на выбор работодателя. Кандидаты активно ищут информацию о корпоративной культуре потенциального работодателя, чтобы понять, насколько она им подходит. Когда кандидаты узнают о позитивном опыте сотрудников и соискателей в открытых источниках, они чувствуют себя увереннее, отправляя резюме.

Почему бренд работодателя имеет значение?

19%

Лишь столько процентов кандидатов в мире видят соответствие между тем, что работодатель говорит о себе, и реальностью, с которой они сталкиваются, работая в данной компании.

1-2x

Компании с сильным брендом работодателя нанимают сотрудников вдвое быстрее.

#1

в списке сомнений кандидата – отправлять ли резюме в эту компанию – сомнение в том, каково действительно работать в этой компании.

76%

из тех сотрудников, которые видят соответствие между декларацией работодателя и действительностью, готовы рекомендовать своего работодателя.

52%

кандидатов ищут информацию о компаниях в социальных сетях и посещают сайт компании перед отправкой резюме.



Исследование охватывает 34 страны и > 80% мировой экономики

Аргентина
Австралия
Австрия
Бельгия
Бразилия
Венгрия
Великобритания
Германия
Гонконг
Греция
Индия
Италия
Испания
Казахстан
Канада
Кютай
Люксембург
Малайзия
Мексика
Нидерланды
Новая Зеландия
Норвегия
Польша
Португалия
Россия
Румыния
Сингапур
США
Украина
Франция
Чехия
Швеция
Швейцария
Япония



В мировом масштабе:

- более 190 000 респондентов
- 6136 компаний-работодателей

Выборка:

- возраст от 18 до 64 лет
- репрезентативность по полу
- фокус на респондентов в возрасте 25 - 44 года
- опрос проводился среди студентов, работающих и безработных

Россия:

- 13 842 респондента
- январь 2021

Полевые работы:

- онлайн-интервью

Длительность интервью:

- 16 минут

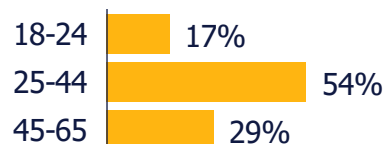


Характеристики выборки: социально-демографический профиль, занятость, регион

пол



возраст



образование



занятость



регион



* Центральный федеральный округ не включает Москву и Московскую область

** Северо-Западный федеральный округ включает Санкт-Петербург и Ленинградскую область

выборка: 13,842
опрос: январь 2021



Характеристики выборки: сектор, позиция

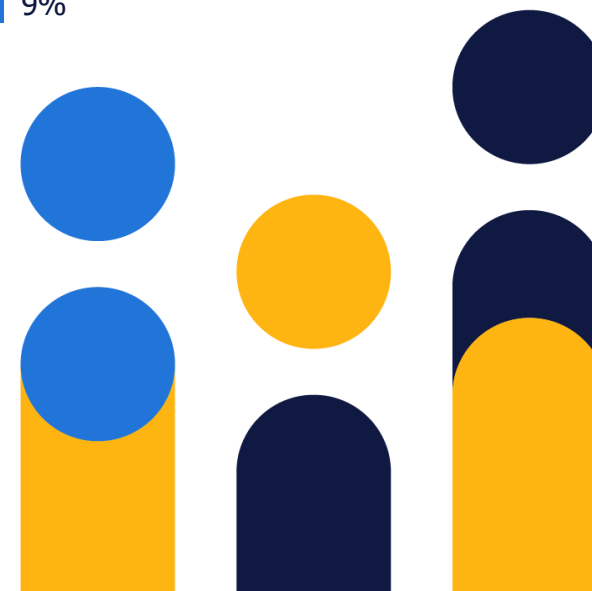
сектор



ПОЗИЦИЯ



По базе работающих на момент проведения опроса: 10888



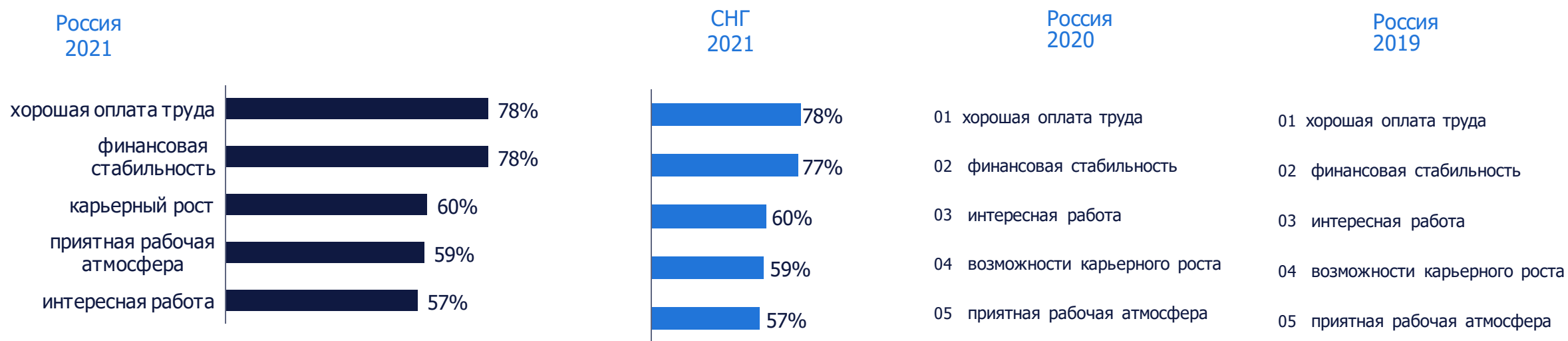
Россия

Привлекательность работодателя

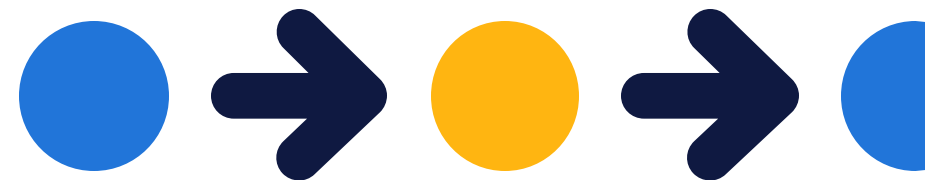


Что важно для потенциальных сотрудников при выборе работодателя?

Самые важные критерии



*при сравнении 2021 года с предыдущими годами, обратите внимание, что этот вопрос был изменен: теперь респонденты могут выбирать столько критериев, сколько они считают нужным, из списка 16 критериев, тогда как в предыдущие годы они были вынуждены выбирать ровно 5 из 16.



Что важно для потенциальных сотрудников при выборе работодателя

Самый важный критерий

Хорошая оплата труда и финансовая стабильность

Финансовая стабильность значима в России и чаще упоминается женщинами, людьми с высшим образованием и людьми в возрасте 35 лет и старше. Хорошая оплата труда не менее важна той же подгруппе.

Карьерный рост, приятная рабочая атмосфера и интересная работа входят в топ-5 важных критериев, они имеют близкие значения, но значительно отличаются от двух самых важных. Безопасная рабочая среда во время COVID-19 является одним из наименее важных факторов.

Сотрудники с образованием ниже среднего менее требовательны, в среднем 3 фактора значимы для них в отличие от более образованных и женщин, которые указывают в среднем по 9 важных критериев.

[нажмите сюда](#) для более подробных результатов по группам выборки

Предложение работодателя

Хорошая репутация и финансовая стабильность

Российские работодатели имеют высокий рейтинг по критериям хорошей репутации и финансовой стабильности.

Безопасная рабочая среда во время COVID-19 ценится, респондентами выше, чем возможность работать из дома.

Женщины оценивают своих работодателей выше, чем мужчины по критерию хорошей репутации и безопасной среды во время COVID-19. Мужчины более высоко оценивают оплату труда и карьерный рост. Однако работодатели получают мало голосов по критерию карьерного роста.

[нажмите сюда](#) для более подробных результатов по наиболее популярным секторам и работодателям в 2021 году

Рекомендованный для работодателя фокус

Карьерный рост

Это можно рассматривать как очевидное несоответствие в том, что сотрудники довольно низко оценивают свою зарплату и льготы, когда речь идет о ценностном предложении сотрудника их собственного работодателя, несмотря на то, что это является для них одним из наиболее важных факторов. Когда дело доходит до финансовой стабильности, в этом отношении меньше пробелов.

Наряду с этим карьерный рост выделяется как третий по значимости фактор для сотрудников, однако в стране существует мнение, что работодатели отстают, предлагая такие возможности. Поэтому рекомендуется, чтобы средний работодатель в России уделял больше внимания карьерному росту сотрудников.

Чего хотят потенциальные сотрудники разных уровней?

белые воротнички

41%

«белых воротничков» оценивают возможность удаленно работать значительно выше, чем «синие воротнички» (29%).

синие воротнички

55%

«синих воротничков» считают интересную работу менее важной (60%). Средний «синий воротничок» менее требователен в выборе работы

Наиболее важные критерии



Смена работы



в фокусе.

Смена работодателя, поиск нового работодателя.

1 из 8 сотрудников сменили работодателя

12% сотрудников сменили своего работодателя за последние 6 месяцев. Это процент выше среди молодых сотрудников (18–24). Четверть сотрудников планируют сменить работодателя, процент также выше среди молодого поколения (18–34). Сотрудники, сменившие работу, больше ценят обучение в ценностном предложении работодателя, чем сотрудники, которые не меняли работу в последние 6 месяцев.

Сайты поиска работы – №1 среди каналов поиска нового работодателя

Каждый второй сменивший работу нашел своего работодателя на сайте поиска работы (50%), этот канал чуть более популярен у женщин и людей с высшим образованием в сравнении со всей совокупностью выборки.

HeadHunter является ведущим порталом поиска работы, особенно среди сотрудников с высшим образованием, за ним следует Avito, который более популярен среди мужчин и молодежи (18–24).

На втором месте рейтинга каналов поиска личные связи (45%), особенно для людей в возрасте от 35 до 54 лет.



Смена работы

2021

12%

сменили работу за последние 6 месяцев.

2021

88%

остались со своим работодателем в последние 6 месяцев.

2021

17%

сменили работу под влиянием COVID-19 за последние 6 месяцев*

* см. слайд 22

Критерии поиска



Смена работы сотрудниками разных уровней.

Белые воротнички

20%

белых воротничков планируют сменить работу в ближайшие 6 месяцев. Их число меньше в сравнении с «синими воротничками» (25%). «Белые воротнички» чаще, чем «синие воротнички», находят работу с помощью Google и рекрутеров (22% vs. 14% и 8% vs. 1% соответственно).

Синие воротнички

19%

«синих воротничков» сменили работодателя за последние 6 месяцев, их число значительно выше, чем число «белых воротничков» (9%). Для поиска нового работодателя «синие воротнички» используют в основном сайты поиска работы.

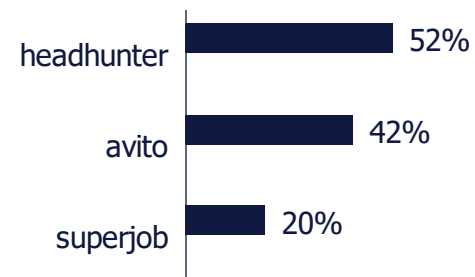


Как соискатели России ищут работу?

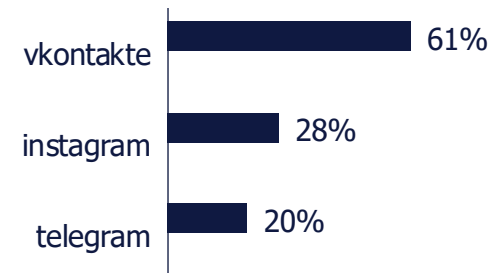
Топ-5 каналов для поиска работы



Популярные сайты поиска работы



Популярные социальные сети для поиска работы



COVID-19

в фокусе



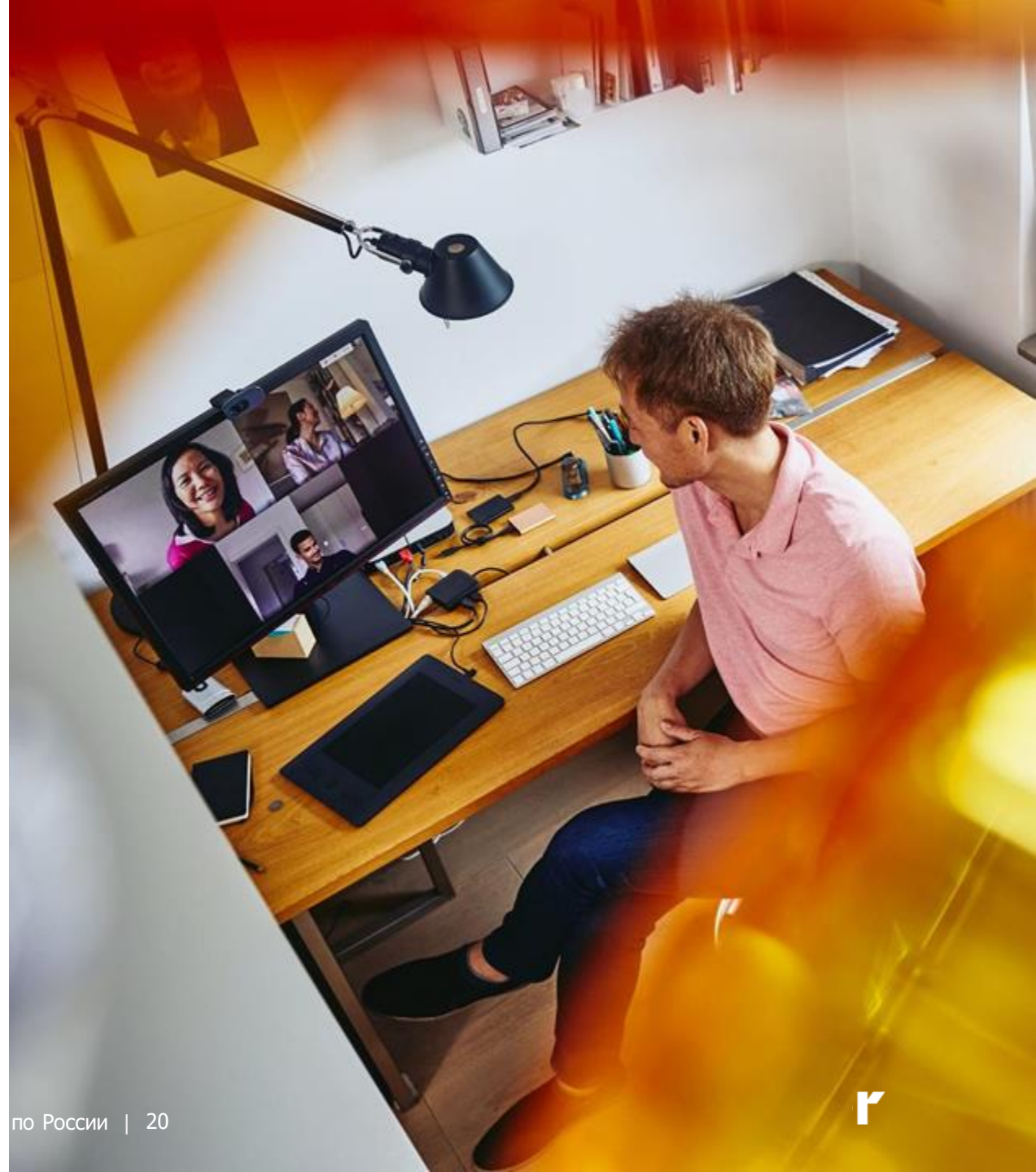
COVID-19 и его влияние на рынок труда.

Значимость удаленной работы

Возможность работать удаленно привлекает примерно 2 из 5 российских сотрудников, хотя этот критерий в целом занимает довольно низкое место в рейтинге критериев. Женщины, люди с высшим образованием и люди в возрасте от 25 до 34 лет чаще выбирали этот критерий. Также возможность удаленной работы привлекательна для людей, работающих с неполной занятостью.

Почти половина сотрудников (46%) начали работать удаленно во время пандемии

Из 46% сотрудников, которые начали чаще работать удаленно, 58% были вовлечены в принятие данного решения, в то время как 2 из 5 сотрудников, работающих удаленно, не имели выбора в этом решении. Мужчины в возрасте 35 лет и старше, а также люди с высшим образованием продолжали работать в офисе больше других групп выборки, а женщины и люди в возрасте от 18 до 24 лет напротив большей частью предпочитали работать удаленно.



Влияние COVID-19 на работу.

Работали ли вы удаленно / из дома в период пандемии COVID-19?



Россия

25%

сотрудников, перешедших на удаленную работу, сделали это по своему желанию

Люди в возрасте от 18 до 24 лет в большей степени перешли на удаленную работу вопреки желанию (69%), так же отвечали мужчины (60%). В большей степени на удаленную работу перешли женщины и именно молодые люди от 18 до 24 лет.

Всего 2% могли бы выполнять работу удаленно, но их работодатель этого не позволил. 31% отметили, что не имеют возможности выполнять работу вне рабочего места. В этой группе находится больше людей старших возрастов и наименьшее число молодых людей от 18 до 24 лет (21%).

СНГ
26%

сотрудников, перешедших на удаленную работу, сделали это по своему желанию

Если посмотреть на регион, то люди в возрасте от 18 до 24 лет, мужчины и люди со средним образованием в странах СНГ, скорее всего, начали работать удаленно по собственному желанию (39%, 28% и 39% соответственно).

Для сравнения, в СНГ только 3% сотрудников, которые могут работать из дома, не имеют права делать это со своим работодателем. Однако 30% рабочих имеют работу, на которой невозможно работать из дома или где-либо еще. В меньшей степени это относится к более молодым (18-24 лет) и более образованным сотрудникам (23%).

Влияние COVID-19 на занятость.

Как COVID-19 влиял на статус занятости населения



В среднем 4 из 10 человек изменили статус занятости

36% человек отправлены в отпуска/ простой или уволены, работали больше или меньше времени, чем обычно, в связи с пандемией COVID-19.

Больше всего увольнений в связи с COVID-19 пришлось на подгруппы женщин и молодых людей от 18 до 24 лет.

Однако большая часть респондентов отметили, что работали как обычно. Число таких ответов, полученных от мужчин больше (64%), чем от женщин (54%).

СНГ

36%

видели, как их положение с занятостью изменилось из-за COVID-19.

Страх потерять работу в 2021

31%

сотрудников, которые боятся потерять работу, тем не менее планируют сменить работу в следующие 6 месяцев

14%

сотрудников, которые не боятся потерять работу, планируют сменить ее в следующие 6 месяцев

Причина смены работы



Намерение сменить работу среди людей, испытавших влияние COVID-19.

2021

25%

планируют сменить работу в следующие 6 месяцев

2021

39%

изменивших занятость под влиянием COVID-19 планируют сменить работодателя в следующие 6 месяцев.

Если ситуация с трудоустройством изменилась из-за COVID-19, намерение сменить работодателя значительно выше (39%), чем у тех, кто просто намеревается сменить работодателя (25%).

То, как российские работодатели поддержали своих сотрудников и справились с пандемией, оказало влияние на лояльность сотрудников: 20% сотрудников теперь чувствуют себя более лояльными, а более высокая доля респондентов (34%) менее лояльна к своему работодателю. Каждый третий сотрудник отнесся к этому утверждению нейтрально.

Лояльность не зависит от пола, но зависит от возраста: больше молодых сотрудников (34 года и моложе) стали лояльнее по отношению к работодателю по сравнению с сотрудниками старшего возраста. Обязанность работать из дома не влияет на лояльность, но мужчины, которые могли принять решение работать из дома, оказались более лояльны, чем другие подгруппы.



Страх потерять работу в 2021 в период COVID-19.

Значительный страх потери работы

Хотя значительная часть людей не боится потерять работу (39%), многие действительно опасаются, что это произойдет в 2021 году (33%). Женщины обеспокоены больше, чем мужчины (35% против 32%), что соответствует тому факту, что в прошлом году у них уже была большая вероятность стать безработными, чем у мужчин. Мы также наблюдаем больший страх потери работы среди пожилых сотрудников, даже несмотря на то, что многие из них продолжали работать в обычном режиме во время пандемии.

Страх потери работы в регионах

Чуть меньше беспокоятся о потере работы в 2021 году сотрудники Северо-Западного федерального округа. Это также касается Уральского, Сибирского и Дальневосточного федеральных округов. В крупнейших регионах - Москве и Приволжском федеральном округе - страх потерять работу выше среднего.



Лояльность к работодателю во время пандемии.

лояльность к работодателю в зависимости от его поддержки
во время пандемии COVID-19

21%

Сотрудников, работающих только из дома, чувствуют большую лояльность к своему работодателю вследствие того, как он справился с ситуацией COVID-19.

19%

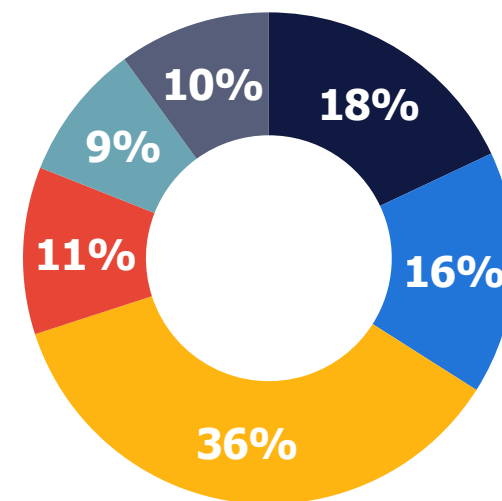
Сотрудников, работающих частично из дома, чувствуют большую лояльность к своему работодателю вследствие того, как он справился с ситуацией COVID-19.

21%

сотрудников, которых работодатель / власти заставили работать из дома, чувствуют большую лояльность к своему работодателю вследствие того, как он справился с ситуацией COVID-19.

23%

сотрудников, решивших самостоятельно работать из дома, чувствуют большую лояльность к своему работодателю вследствие того, как он справился с ситуацией COVID-19.



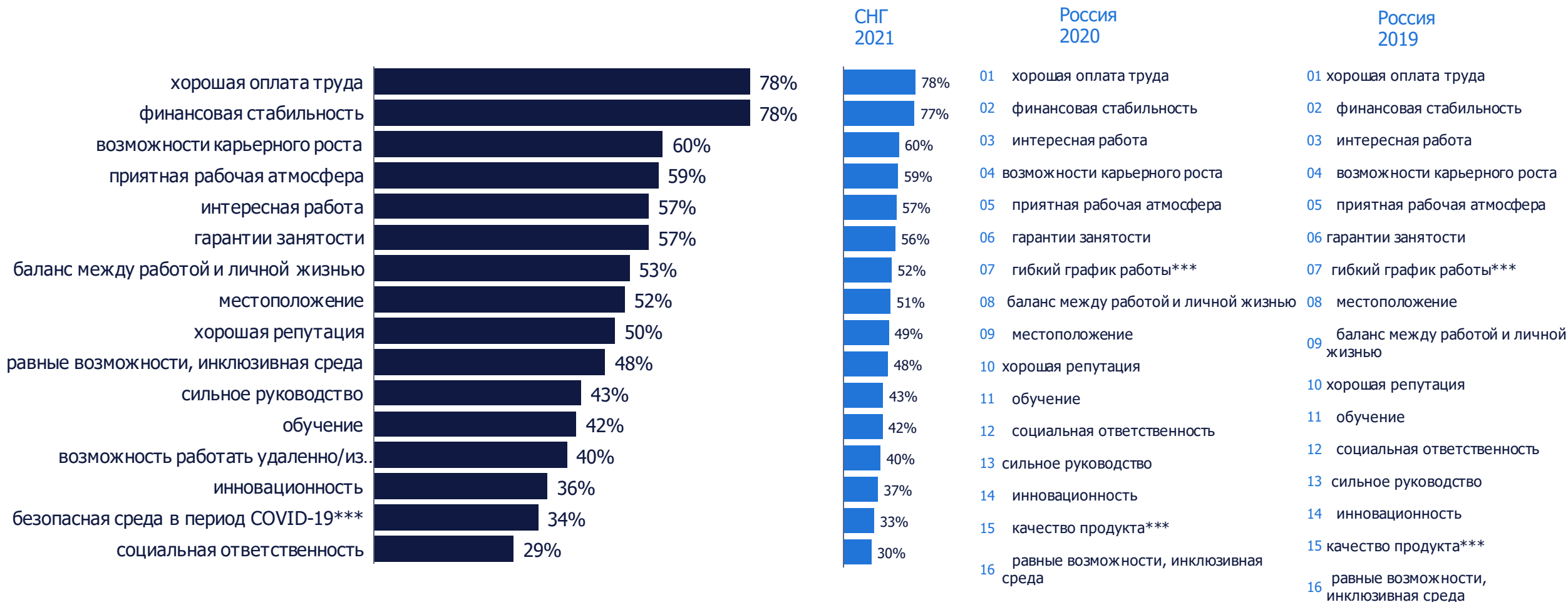
- 1 – менее лояльно
- 2
- 3
- 4
- 5 – более лояльно
- Не знаю (затрудняюсь ответить)

Приложение 1

Глубокое погружение:
ключевые критерии выбора
работодателя



Рейтинг ключевых критериев выбора работодателя



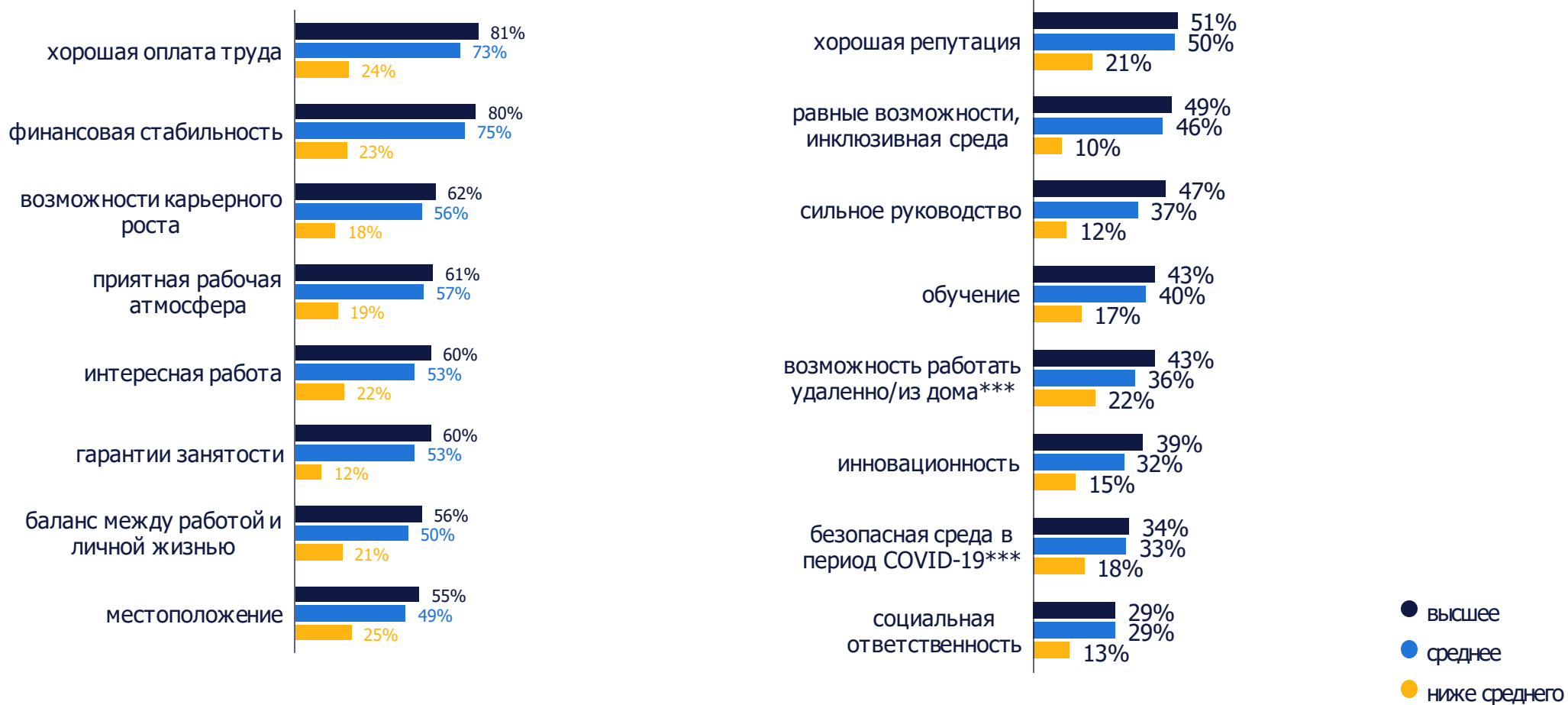
*при сравнении 2021 года с предыдущими годами, обратите внимание, что этот вопрос был изменен: теперь респонденты могут выбирать столько критериев, сколько они считают нужным из списка 16 критериев, тогда как в предыдущие годы они были вынуждены выбирать ровно 5 из 16.

***исследуются только в 2021

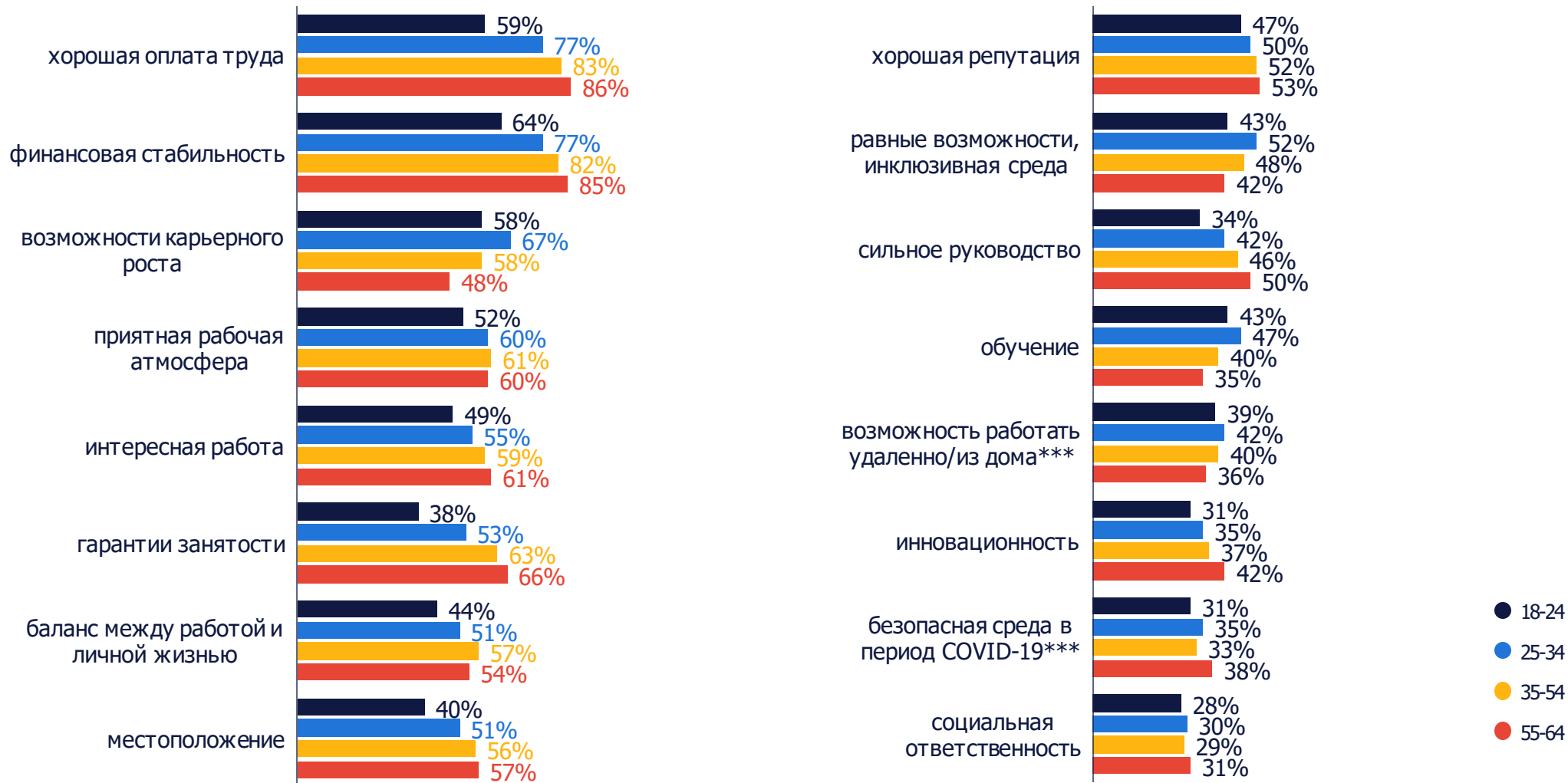
Рейтинг ключевых критериев по гендеру



Рейтинг ключевых критериев по уровню образования



Рейтинг ключевых критериев по возрасту



Как соискатели России ищут работу

Популярные каналы поиска работы



Приложение 2



Глубокое
погружение:
работодатели

Восприятие предложения работодателей в России

Понимание разрыва в вашем предложении работодателя и его восприятии у потенциальных сотрудников позволяет вам направленно развивать свой бренд работодателя. Кроме того, сравнительный анализ того, что сотрудники воспринимают как предложение их нынешнего работодателя, дает больше информации о пробелах, которые необходимо восполнить.

	Предложение текущего работодателя	Предложение российских работодателей	Предложение идеального работодателя
1	хорошая репутация	финансовая стабильность	хорошая оплата труда
2	финансовая стабильность	хорошая репутация	финансовая стабильность
3	гарантии занятости	безопасная рабочая среда во время COVID-19	карьерный рост
4	безопасная рабочая среда во время COVID-19	гарантии занятости	приятная рабочая атмосфера
5	приятная рабочая атмосфера	хорошая оплата труда	гарантии занятости
6	баланс между работой и личной жизнью	карьерный рост	баланс между работой и личной жизнью
7	хорошая оплата труда	приятная рабочая атмосфера	хорошая репутация
8	социальная ответственность	баланс между работой и личной жизнью	возможность работать удаленно/из дома
9	карьерный рост	социальная ответственность	безопасная рабочая среда во время COVID-19
10	возможность работать удаленно/из дома	возможность работать удаленно/из дома	социальная ответственность

Восприятие предложения работодателя в России

Понимание разрыва в вашем предложении работодателя и его восприятии у потенциальных сотрудников позволяет вам направленно развивать свой бренд работодателя.



Предложение российских работодателей

- 01 финансовая стабильность
- 02 хорошая репутация
- 03 безопасная рабочая среда во время COVID-19 (пандемии)
- 04 гарантии занятости
- 05 хорошая оплата труда
- 06 карьерный рост
- 07 приятная рабочая атмосфера
- 08 баланс между работой и личной жизнью
- 09 социальная ответственность
- 10 возможность работать удаленно/из дома

Предложение работодателей в СНГ

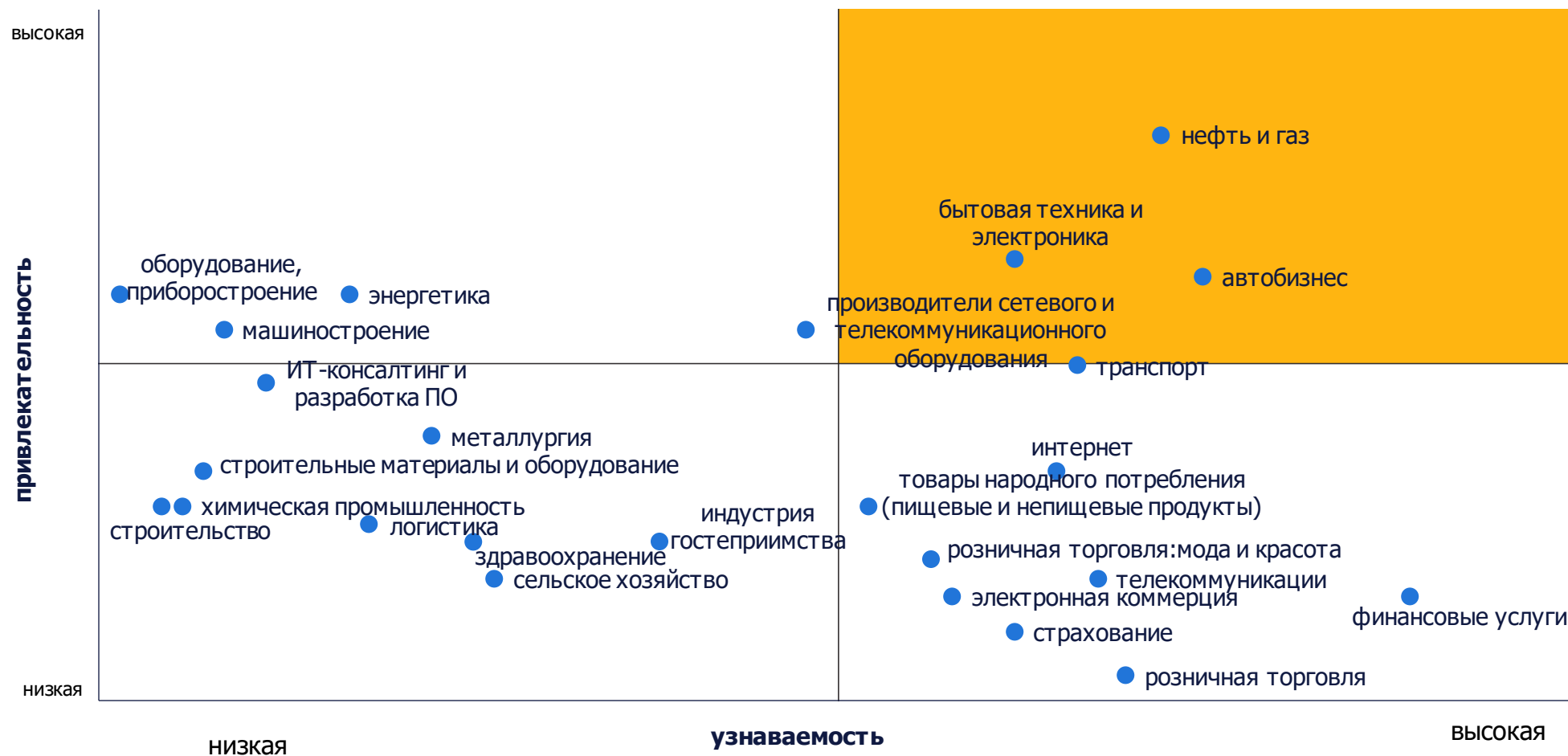
- 01 финансовая стабильность
- 02 хорошая репутация
- 03 гарантии занятости
- 04 безопасная рабочая среда во время COVID-19 (пандемии)
- 05 хорошая оплата труда
- 06 карьерный рост
- 07 приятная рабочая атмосфера
- 08 баланс между работой и личной жизнью
- 09 социальная ответственность
- 10 возможность работать удаленно/из дома

Самые
привлекательные

отрасли



Рейтинг секторов экономики по узнаваемости и привлекательности для работы



Высокая узнаваемость
означает, что большинство работодателей в этой отрасли известны.

Высокая привлекательность
означает, что большинство работодателей в этой отрасли привлекательны.

Самые привлекательные работодатели в отраслях (1)

топ-5

Нефть, газ	Газпром	Роснефть	Транснефть	Сургутнефтегаз	Русснефть
Бытовая техника, электроника	Samsung	Apple	Sony	LG Electronics	Philips
Автобизнес	Mercedes-Benz	BMW	Volkswagen	Nissan	Volvo Group
Оборудование и приборостроение	Schneider Electric	Росэлектроника	Siemens	ОПК	Honeywell
Энергетика	ЕВРОСИБЭНЕРГО	Росатом	Интер РАО	СГК	Русгидро
Машиностроение	Концерн ВКО «Алмаз-Антей»	Роскосмос	ОСК	Русские машины	Техмаш
Производители сетевого и телекоммуникационного оборудования	Huawei	DELL Technologies	HP	Nokia	Fujitsu
Транспорт	Аэрофлот – российские авиалинии	S7	Новаяпорт	Шереметьево	РЖД
ИТ-консалтинг и разработка ПО	Microsoft	IBM	ЦФТ	SAP	Лаборатория Касперского
Металлургия	Норильский никель	Алроса	НЛМК	Русал	ТМК



Самые привлекательные работодатели в отраслях (2)

топ-5

Интернет	Яндекс	Mail.ru	Rambler&Co	2ГИС	Skyeng
Стройматериалы и оборудование	Cersanit	Knauf	ТехноНИКОЛЬ	Rockwool	Rehau
Товары народного потребления – пищевые продукты	Nestle	Mars	Маххium	FERRERO	Bacardi
Товары народного потребления – непищевые продукты	Procter & Gamble	L'Oréal	SC Johnson	Philip Morris International	Unilever
Химическая промышленность	СИБУР	Нижнекамскнефтехим	Уралхим	Казаньоргсинтез	Еврохим
Строительство	Главстрой	ГК ФСК	Группа «Эталон»	Самолет девелопмент	Крокус Групп
Логистика	Maersk	FM Logistic	Major	FESCO	THT Экспресс
Здравоохранение	AstraZeneca	Johnson & Johnson	Bayer	Vertex	Roche
Индустрия гостеприимства	Accor Live Limitless	Marriott International	Hilton Worldwide	Radisson Hotel Group	InterContinental Hotel Group
Розничная торговля: мода и красота	adidas	Bosco di Ciliegi	Золотое яблоко	Jamilco	H&M



Самые привлекательные работодатели в отраслях (3)

топ-5

Сельское хозяйство	СИБАГРО	Агрокомплекс им. Н.И. Ткачева	РУСАГРО	ЭФКО	Агропромкомплектация
Телекоммуникации	РТРС	ТрансТелеКом	КОМКОР	ЭР-Телеком	Ростелеком
Финансовые услуги	Газпромбанк	ЦБ РФ	ВТБ	Сбербанк	Альфа-Банк
Электронная коммерция	Ozon	Wildberries	Otto Group	Lamoda	220 Вольт
Страхование	СОГАЗ	АльфаСтрахование	Ресо Гарантия	ВСК	Ингосстрах
Розничная торговля	Inventive Retail Group	ИКЕА	Ароматный мир	DNS	Leroy Merlin

Топ-3 ключевых критерия выбора сектора работы (1)

Топ-3 ключевых критерия выбора работодателя

отрасль	1	2	3
01 Нефть, газ	финансовая стабильность	хорошая оплата труда	хорошая репутация
02 Бытовая техника, электроника	хорошая репутация	финансовая стабильность	хорошая оплата труда
03 Автобизнес	хорошая репутация	финансовая стабильность	хорошая оплата труда
04 Оборудование, приборостроение	хорошая репутация	финансовая стабильность	гарантии занятости
05 Энергетика	финансовая стабильность	гарантии занятости	хорошая оплата труда
06 Машиностроение	финансовая стабильность	хорошая репутация	гарантии занятости
07 Производители сетевого и телекоммуникационного оборудования	хорошая репутация	финансовая стабильность	хорошая оплата труда
08 Транспорт	финансовая стабильность	хорошая репутация	хорошая оплата труда
09 ИТ-консалтинг и разработка ПО	хорошая репутация	финансовая стабильность	безопасная рабочая среда во время пандемии
10 Металлургия	финансовая стабильность	гарантии занятости	хорошая репутация

Топ-3 ключевых критерия выбора сектора работы (2)

Топ-3 ключевых критерия выбора работодателя

отрасль	1	2	3
11 Интернет	безопасная рабочая среда во время пандемии	возможность работать удаленно/из дома	хорошая репутация
12 Строительные материалы и оборудование	хорошая репутация	финансовая стабильность	безопасная рабочая среда во время пандемии
13 Товары народного потребления (пищевые и непищевые продукты)	финансовая стабильность	хорошая репутация	гарантии занятости
14 Химическая промышленность	финансовая стабильность	хорошая репутация	гарантии занятости
15 Строительство	финансовая стабильность	хорошая репутация	безопасная рабочая среда во время пандемии
16 Логистика	финансовая стабильность	хорошая репутация	безопасная рабочая среда во время пандемии
17 Здравоохранение	финансовая стабильность	хорошая репутация	безопасная рабочая среда во время пандемии
18 Индустрия гостеприимства	финансовая стабильность	хорошая репутация	безопасная рабочая среда во время пандемии
19 Розничная торговля: мода и красота	хорошая репутация	финансовая стабильность	безопасная рабочая среда во время пандемии
20 Сельское хозяйство	финансовая стабильность	хорошая репутация	безопасная рабочая среда во время пандемии

Топ-3 ключевых критерия выбора сектора работы (3)

Топ-3 ключевых критерия выбора работодателя

отрасль	1	2	3
21 Телекоммуникации	финансовая стабильность	безопасная рабочая среда во время пандемии	хорошая репутация
22 Финансовые услуги	финансовая стабильность	безопасная рабочая среда во время пандемии	хорошая репутация
23 Электронная коммерция	хорошая репутация	безопасная рабочая среда во время пандемии	финансовая стабильность
24 Страхование	финансовая стабильность	безопасная рабочая среда во время пандемии	хорошая репутация
25 Розничная торговля	финансовая стабильность	хорошая репутация	безопасная рабочая среда во время пандемии

Самые
привлекательные



работодатели

10 самых привлекательных из 150 крупнейших работодателей в России.

Топ 10 в 2021

- 01 Газпром
- 02 Роснефть
- 03 Транснефть
- 04 Концерн ВКО «Алмаз-Антей»
- 05 Сургутнефтегаз
- 06 Росэлектроника
- 07 ЕвроСибЭнерго
- 08 Яндекс
- 09 Росатом
- 10 Русснефть

Топ 10 в 2020

- 01 Газпром
- 02 Газпром нефть*
- 03 Роснефть
- 04 Транснефть
- 05 Сургутнефтегаз
- 06 Росатом
- 07 Яндекс
- 08 Лукойл
- 09 Новопорт
- 10 Русснефть

* По итогам 3 побед подряд компания получила место в Зале славы на 3 года вне рейтинга

3 ключевых критерия выбора работодателя для 5 самых привлекательных из 150 крупнейших компаний

	1	2	3
1 Газпром	финансовая стабильность	финансовая стабильность	хорошая репутация
2 Роснефть	финансовая стабильность	финансовая стабильность	гарантии занятости
3 Транснефть	финансовая стабильность	финансовая стабильность	гарантии занятости
4 Концерн ВКО «Алмаз-Антей»	финансовая стабильность	хорошая репутация	гарантии занятости
5 Сургутнефтегаз	финансовая стабильность	финансовая стабильность	гарантии занятости

Рейтинг самых привлекательных работодателей из 150 крупнейших компаний по ключевым критериям

Критерий	1	2	3
хорошая оплата труда	Газпром	Сургутнефтегаз	Росатом
финансовая стабильность	Газпром	Сургутнефтегаз	Роснефть
возможности карьерного роста	Газпром	ЕвроСибЭнерго	Росэлектроника
приятная рабочая атмосфера	Яндекс	Росэлектроника	adidas
гарантии занятости	Газпром	Росэлектроника	Роснефть
баланс между работой и личной жизнью	Яндекс	Росэлектроника	FM logistic
хорошая репутация	adidas	Газпром	Яндекс
возможность работать удаленно/из дома	Яндекс	Тинькофф Банк	Ozon
безопасная среда в период COVID-19	FM logistic	Яндекс	ЦБ РФ
социальная ответственность	Яндекс	Росэлектроника	IBS

Приложение 3



Методология

Организация исследования бренда работодателя

30 компаний
на респондента
«Вы знаете эту компанию?»:
определяет известность.

по каждой известной
респонденту компании
«Вы хотели бы работать в
этой компании?»:
определяет
привлекательность.

по каждой известной
респонденту компании
оценка по ключевым
критериям:
определяет причину
привлекательности.

механика рейтинга

Респонденту предлагается список из 30 компаний. Каждая компания оценивается только теми респондентами, которые знают ее бренд работодателя.

Таким образом, исследование брендов работодателей Randstad обеспечивает надежное восприятие как известных, так и менее известных брендов работодателей.

ключевые критерии

- хорошая оплата труда
- финансовая стабильность
- возможности карьерного роста
- приятная рабочая атмосфера
- интересная работа
- гарантии занятости
- баланс между работой и личной жизнью
- местоположение
- хорошая репутация
- равные возможности, инклюзивная среда
- сильное руководство
- обучение
- возможность работать удаленно/из дома***
- инновационность
- безопасная среда в период COVID-19***
- социальная ответственность



KANTAR

Данное исследование было проведено по заказу ANCOR и Randstad компанией Kantar - мировым лидером в области проведения независимых исследований.



Источники данных помимо Randstad Employer Brand Research

- 1 <https://hbr.org/2016/03/a-bad-reputation-costs-company-at-least-10-more-per-hire>
- 2 <https://www.betterteam.com/blog/employer-branding>
- 3 <https://www.slideshare.net/JWTINSIDE/culture-scape-1028-sm>
- 4 <https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2015/assets/pwc-18th-annual-global-ceo-survey-jan-2015.pdf>
- 5 <https://www.webershandwick.com/uploads/news/files/EmployerBrandCredibilityGap.pdf>
- 6 https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/c/pdfs/ultimate-list-of-employer-brand-stats.pdf
- 7 https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/job-switchers/PDF/job-switchers-global-report-english.pdf
- 8 <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/2011/12/whats-the-value-of-your-employment-brand>
- 9 <https://www.webershandwick.com/uploads/news/files/EmployerBrandCredibilityGap.pdf>



randstad

human forward.

ancor

discover perspective