



Имидж ИТ компании как работодателя

Н. Зуб,
Senior Recruiter,
Mirasoft Group





Mirasoft Group

- Около 20 лет на рынке
- Аутсорсинг software development с 1991г.
- 140+ сотрудников
- ISO 9001:2000 сертификация
- CMMI Level 3 (in progress)

Имидж Mirasoft Group

Мы не

Мы - не индийская компания с тысячами роботизированных ИТ техников

Мы - не ИТ фабрика по переработке тонн ИТ рутинной работы

Мы не принимаем заказы от американских студентов, частных лиц из Монголии, немецких пенсионеров, канадских фермеров

Мы - не группа энтузиастов-новичков, пытающаяся искать счастье в популярном в данный момент аутсорсинге

Мы не глубоко бюрократизированная иерархически построенная компания

Мы не проявляем героизм, работая по ночам и выходным

Мы- это

✓ У нас каждый человек на вес золота с возможностью раскрытия своей индивидуальности

✓ Мы работаем в области создания сложных технологических средств и бизнес приложений, наш конек - творческие инновационные проекты

✓ Наши клиенты - это солидные крупные компании, являющиеся мировыми лидерами в своих областях

✓ Мы солидная компания с почти 20-летним стажем, один из лидеров рынка, спокойно плывущая в водах бизнеса

✓ Мы горды тем, что в компании создана дружеская демократическая атмосфера, все топ менеджеры доступны практически в любой момент

✓ Мы основываем свою работу на зрелых процессах, что обеспечивает спокойное ритмичное выполнение проектов без авралов, переделок, переработок

Проблематика HR на рынке разработки ПО

- Жесткий дефицит кадров
- Жесткая конкуренция за ресурсы
- Частая ротация и низкая лояльность персонала
- Высокая осведомленность соискателей



! Подавляющее большинство отказов от предложений работодателей в ИТ сфере, вызвано не собственным впечатлением, а «слухами» - отзывами бывших сотрудников, которые не всегда объективны, но часто оказываются решающими при трудоустройстве.

Формирование имиджа



Классификация имиджа

внешний

внутренний

Основные составляющие имиджа



Области исследования HR-IT рынка

- Описание «идеального» места работы
- Причины, способствовавшие трудоустройству на текущее место работы
- Факторы, которые удерживают от перехода в другую компанию
- Что привлекает в первую очередь при выборе работодателя
- Характеристики компаний, в которых работать не хотят
- За какую минимальную прибавку к зарплате готовы сменить работу

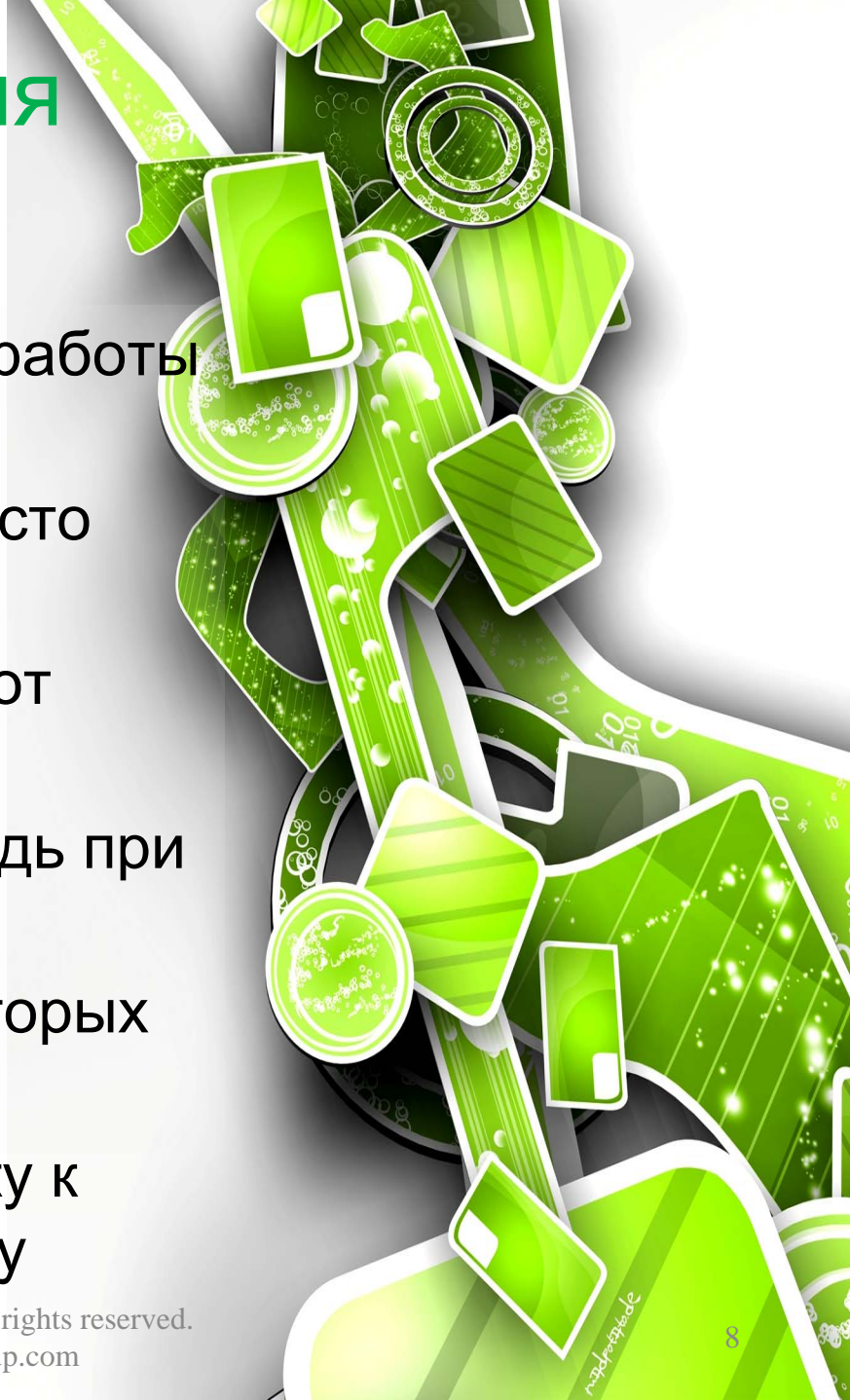


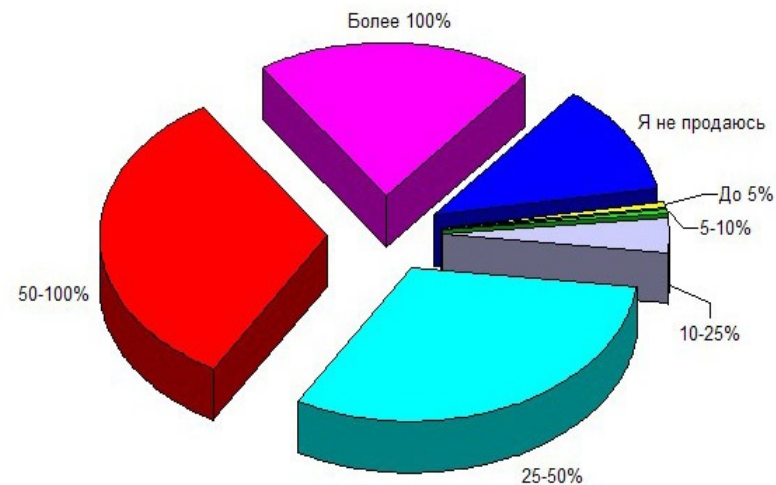
Диаграмма приоритетов в ИТ

Что вас держит внутри компании?



Elashkin Research (2007-2008)

За какую минимальную прибавку к зарплате вы готовы немедленно сменить работу?



Elashkin Research (2007-2008)

Факторы, способные оказать наибольшее влияние на рост и падение уровня вовлеченности сотрудников



* По результатам исследования 2006/2007 компании [Hewitt Associates](#)



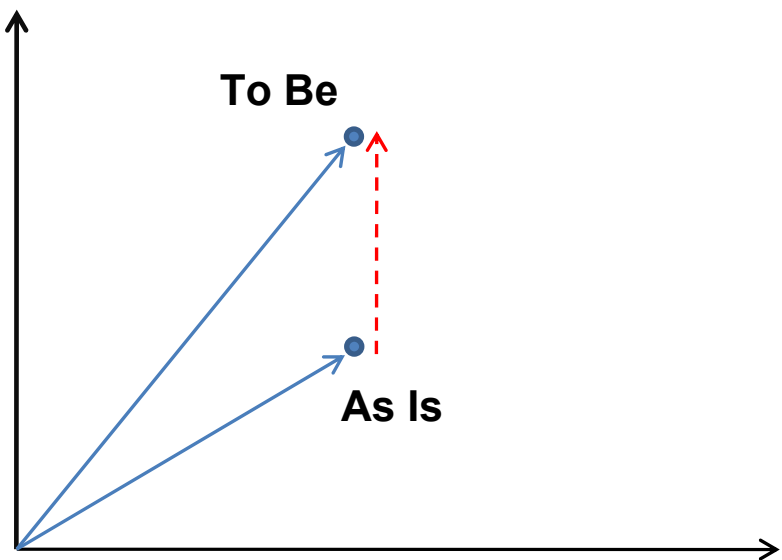
**«Идеальные» факторы
зафиксированы.**

**Чтобы их достичь, должны быть
поставлены процессы.**

Как это сделать?

Аудит - I шаг оценки имиджа

- Аудит позволяет выявить отличия фактора, формирующего имидж(As Is) по отношению к “идеалу” (To Be).





Процедура проведения аудита. Практическое применение для оценки имиджа компании.





Спасибо за внимание!

Nataliya Zub
Senior Recruiter
Mirasoft Group
40, Glushkova Av.
Kiev, 03187, Ukraine
+380 44 4929960
info@mirasoft-group.com
www.mirasoft-group.com