پیشنهاد ارزش کارمند (EVP) در مدیریت منابع انسانی چیست؟

پیشنهاد ارزش کارمند (EVP) تمام پاداش‌ها و مزایایی است که کارکنان در ازای عملکردشان در محل کار دریافت می‌کنند. سازمان‌ها به طور کلی یک EVP را برای ارائه یک پلتفرم ثابت برای برندسازی کارفرما و مدیریت تجربه ایجاد می‌کنند. EVP آهنربایی است که نامزدهای شغلی را جذب می‌کند.

به عبارت دیگر پیشنهاد ارزش کارکنان (EVP) به عنوان مجموعه‌ای از پیشنهادات ارائه شده توسط یک سازمان در ازای مهارت‌ها، قابلیت‌ها و تجربیاتی که یک کارمند برای سازمان به ارمغان می‌آورد، است.

EVP یک رویکرد کارمندمحور است که با استراتژی‌های برنامه‌ریزی نیروی کار موجود و یکپارچه همسو می‌شود، زیرا توسط کارکنان موجود و مخاطبان هدف خارجی اطلاع‌رسانی شده است. یک EVP باید منحصر به فرد، مرتبط و قانع کننده باشد تا به عنوان یک محرک کلیدی برای جذب، مشارکت و حفظ استعداد عمل کند.

اهمیت پیشنهاد ارزش کارمند (EVP)

از آنجایی که جذب بهترین استعدادها دشوارتر از همیشه است، ارتباط مستمر و کارآمد پیشنهاد ارزش کارکنان (EVP) اهمیت بسیاری دارد.

بسیاری از استخدام‌کنندگان و دیگر متخصصان منابع انسانی در حال حاضر استراتژی‌هایی را برای برقراری ارتباط EVP و نام تجاری کارفرما با نامزدهای فعلی و بالقوه آینده برنامه‌ریزی کرده‌اند.

روش‌های بازاریابی استخدامی معمولا از طریق ابزارها و نرم‌افزارهای بازاریابی استخدامی انجام می‌شوند که کل این فرآیند را آسان‌تر و سازنده‌تر می‌کنند. با این ابزارها، برقراری ارتباط با ارزش پیشنهادی کارمند با نامزدها از طریق سایت شغلی جذاب، کمپین‌های ایمیل خودکار، استخدام اجتماعی و بسیاری از کانال‌های دیگر آسان‌تر است. به این ترتیب، استخدام‌کنندگان می‌توانند مشارکت نامزد را تشویق کنند و تجربه کلی کاندیدا را بهبود بخشند.

تعریف یک پیشنهاد ارزش قوی برای کارمندان (EVP) مهمترین گام از 5 مرحله برای اجرای استراتژی برندسازی کارفرمای موفق جذب در مدیریت منابع انسانی است و قطعا آهنربایی برای جذب بهترین نامزدها است.

۵ نکته برای بکارگیری
استراتژی موفق جذب
در مدیریت منابع انسانی

۵ نکته برای به‌کارگیری استراتژی موفق جذب در مدیریت منابع انسانی

1. **اهداف خود را تعیین کنید:** مشخص کردن اهداف منجر به جذب متقاضیان و استعدادهای بیشتر، کاهش زمان و هزینه برای استخدام می‌شود.

2. **شخصیت کاندیدای شغلی خود را شناسایی کنید:** ویژگی‌هایی را که از کاندیدای شغلی عالی خود انتظار دارید شناسایی کنید.

3. **پیشنهاد ارزش کارمند خود را مشخص کنید (EVP):** امتیازات کارکنان را تعیین کنید که شامل تمام مزایا و پاداش‌هایی است که از سازمان دریافت می‌کنند.

4. **کانال‌ها و نقاط تماس کاندید را تعریف کنید:** کجا و چگونه برند خود را تبلیغ خواهید کرد؟

5. **نتایج را اندازه‌گیری کنید:** نتایج استراتژی خود را بررسی و تحلیل کنید و بر اساس آن بهترین گزینه را انتخاب کنید.

۵ عنصر کلیدی یک پیشنهاد ارزش کارمند

یک پیشنهاد ارزش کارمند قوی از عناصر مختلفی تشکیل شده است. این ویژگی‌ها با هم تعیین می کنند که کارکنان و نامزدهای شما چگونه سازمان شما را به عنوان یک کارفرما درک می‌کنند. گارتنر پنج عنصر کلیدی زیر را از یک پیشنهاد ارزش کارمند

متمایز می کند:

1. جبران خسارت
2. تعادل زندگی کاری
3. ثبات
4. محل
5. توجه

– جبران خسارت

این ویژگی که به آن پاداش و مزایا نیز گفته می‌شود، شامل رضایت کارکنان شما از حقوقشان، و همچنین پاداش‌های اضافی مانند پاداش‌ها و جنبه‌هایی مانند سیستم ارزیابی شما می‌شود. جبران منصفانه و مبتنی بر عملکرد یکی از 7 روش برتر منابع انسانی است.

جالب است که غرامت ممکن است برای همه به یک اندازه مهم نباشد. تفاوت‌های نسلی در نیروی کار وجود دارد، به‌طور مثال، نسل‌های جوان برای توسعه بیشتر از نسل‌های قدیمی‌تر ارزش قائل هستند.

– تعادل زندگی کاری

این در مورد مزایا است. به همه چیز فکر کنید، از مرخصی با حقوق و تعطیلات گرفته تا گزینه های زمان انعطاف پذیر و برنامه‌های بازنشستگی.

وقتی صحبت از نوع مزایایی است که کارمندان بیشترین ارزش را دارند، ساعات منعطف، فرصت کار در خانه، زمان تعطیلات و مرخصی با حقوق والدین همگی رتبه بالایی دارند. با این حال، هیچ دستور العملی برای فواید جادویی و یک اندازه وجود ندارد. والدین جدید احتمالا به مزایای متفاوتی نسبت به فارغ التحصیلان اهمیت می‌دهند، بنابراین سعی کنید تا جایی که ممکن است آن را سفارشی کنید.

– ثبات

ثبات مانند ثبات شغلی، فرصت‌هایی برای کارمندان شما برای پیشبرد حرفه خود، توسعه خود و آموزش کارکنان است. طبیعتا، اینجاست که تلاش‌های یادگیری و توسعه شما و همچنین ابتکارات احتمالی راهنمایی و کوچینگ که در سازمان توسعه داده‌اید، وارد عمل می‌شوند.

– محل

این جزء بسیار بیشتر از مکان ساده دفتر شما است. شما می‌توانید آن را به عنوان مکان به معنای وسیع کلمه در نظر بگیرید: محیط کاری مثبت، سطح مشخصی از خودمختاری، تعادل کار و زندگی و غیره.

در واقع، عنصر مکان ارتباط زیادی با تجربه کارمند دارد که به سه محیط مربوط می شود: فناوری، فضای فیزیکی و فرهنگ (اطلاعات بیشتر در مورد فرهنگ در زیر).

– توجه

احترام به روابط مثبت، حمایت و روحیه تیمی، از جمله موارد دیگر است. بیش از احترام، فرهنگ شرکت شما، ارزش‌ها و باورهای اصلی سازمان شما چیست.

عواملی که بر ارزش‌های پیشنهادی کارفرما تأثیر می‌گذارند

تبیین یک ارزش پیشنهادی مناسب باید نشان‌دهنده ذات و ماهیت شرکت شما باشد. چیزی که شرکتتان را خاص می‌کند و اهداف و ارزش‌هایش چیست؟ ارزش پیشنهادی شما باید تمام دلایل اصلی که افراد به خاطر کار در شرکتتان افتخار می‌کنند یا انگیزه می‌گیرند را شامل شود، مثل محیط کار مفرح یا فرهنگ متمایز شرکت.

کلید سازمان شما برای حفظ کارمندان خوبتان و جذب بهترین استعدادها از بازار کار به‌صورت هم‌زمان، ارزش پیشنهادی قوی کارفرما است. ارزش پیشنهادی کارفرما یک مفهوم گسترده است، اما می‌توان آن را به پنج بخش اصلی تقسیم کرد. این پنج بخش عبارتند از:

1.پاداش‌ها و حقوق مالی

این بخش از ارزش‌های پیشنهادی کارفرما در مورد میزان رضایت کارمندان از حقوق و دستمزد خود و پاداش‌های مالی اضافه‌ای است که برای ترفیع و اضافه‌کاری دریافت

می‌کنند. آیا کارکنان شما حس می‌کنند که به‌موقع و به‌اندازه پول می‌گیرند؟ آیا فکر می‌کنند که با آن‌ها منصفانه رفتار می‌کنید؟

2. مزایای اشتغال

این بخش شامل مزایای گسترده‌ای است که کارکنان در شرکت شما بهره‌مند می‌شوند، از جمله:

- حقوق و مزایا در اوقات غیرکاری، مانند روزهای تعطیل، مرخصی و روزهای بیماری.
- بیمه عمر و حوادث، بیمه سلامتی، بیمه دندانپزشکی و بیمه بازنشستگی.
- پرداخت شهریه کارآموزی و مزایای دیگر.

3. پیشرفت و پرورش شغلی

این بخش نشان‌دهنده تلاش شما به‌عنوان یک کارفرما برای ارتقاء و پیشرفت شغلی و مهارت‌های کارکنان است. این شامل فرصت‌های آموزشی، کارآموزی، پشتیبانی از سفرهای کاری و... می‌شود.

4. محیط کار

این عامل شامل مجموعه‌ای از فاکتورهای مختلف است که موجب ایجاد یک محیط کار مثبت می‌شود. این شامل شخصی‌سازی محیط اداری، سازوکارهای گروهی، تمرین‌های

برای ایجاد همبستگی و ارائه خدمات بهبود روانی توسط متخصصان مربوطه است.

5. فرهنگ سازمانی

یک فرهنگ سازمانی برجسته بر پایه حفظ روابط مثبت میان کارکنان، تازه‌واردان و کارآموزان ساخته می‌شود. این اساس، با ایجاد اعتماد، همکاری، روحیه تیمی و پشتیبانی متقابل برقرار می‌شود.

چگونه می‌توان ارزش پیشنهادی کارمندان را در شرکت به وجود آورد؟

برای جذب و حفظ بهتر کارکنان، باید ارزش پیشنهادی شرکت را به گونه‌ای تدارک دید که برای کارجویان جذاب و محرک باشد و احساس وفاداری به شرکت را در آن‌ها ایجاد کند. در این راستا، پنج مرحله می‌تواند به شما در ایجاد یک EVP (ارزش پیشنهادی کارمندان) قوی کمک کند که در فرآیند جذب و استخدام افراد بااستعداد مؤثر است:

1. ارزیابی ارزش‌های فعلی شرکت

ارزش‌هایی که شرکت شما در حال حاضر ارائه می‌دهد را بررسی کنید. این شامل مزایا، پاداش‌ها، محیط کار و سایر فرصت‌هایی است که شرکت به کارکنان ارائه می‌دهد. این مرحله نیازمند ارزیابی دقیق ارزش‌های شرکت است و باید به‌طور دوره‌ای بررسی شود

تا اطمینان حاصل شود که این ارزش‌ها همچنان با ارزش‌های شرکت هماهنگ هستند.

2. تدوین لیستی از ویژگی‌های کارمندان ایده‌آل

در این مرحله، با همکاری تمام سرپرستان شرکت، لیستی از ویژگی‌ها و صفاتی که در کارمندان ایده‌آل دنبال می‌شود را تهیه کنید. این ویژگی‌ها می‌توانند شامل قابل اعتماد بودن، انگیزه‌مندی، تجربه، پرشوری و منظم بودن باشند. این لیست به شما کمک می‌کند تا ارزش پیشنهادی خود را بر اساس این ویژگی‌ها طراحی کنید.

به عنوان مثال، اگر به دنبال جذب کارمندانی باانگیزه هستید، می‌توانید فرصت‌های آموزشی و توسعه شغلی را در ارزش پیشنهادی کارمندانتان قرار دهید. این اقدام باعث می‌شود که افرادی که به دنبال رشد و پیشرفت در حرفه خود هستند، به شما جذب شوند. با رعایت این مراحل و تدوین یک EVP قوی، شما می‌توانید به بهبود فرآیند جذب و حفظ کارمندان در شرکت خود کمک کنید.

3. برگزاری نظرسنجی برای کارمندان

برای کاهش نرخ جابه‌جایی کارمندان، نیاز است که به جذب و حفظ افراد ماهر و بااستعداد توجه کافی داشته باشید و همچنین بر روی نگه‌داشتن کارمندان فعلی تمرکز کنید. با برگزاری نظرسنجی و پرسش از کارمندان، نیازها و تمایلات آن‌ها را شناسایی کنید. این نظرسنجی می‌تواند شامل سؤالاتی درباره موارد زیر باشد:

- چه چیزی در مورد شغل فعلی شما در این شرکت برایتان جذاب و انگیزه‌بخش

است؟

- آیا در حال حاضر از مزایای شغلی ارائه شده در این شرکت راضی هستید؟
- چه چیزی می‌تواند به شما در رسیدن به اهداف شغلیتان در این شرکت کمک کند؟
- شرکت چه حمایتی از شما برای پیشرفت در مسیر شغلیتان ارائه می‌دهد؟
- چه چیزی می‌تواند به شما در احساس رضایت بیشتر از شغلتان کمک کند؟
- چه نوع حمایتی از سوی شرکت می‌تواند به شما در ارتقای عملکرد و پیشرفت شغلیتان کمک کند؟
- چه چیزی این شرکت را از سایر شرکت‌های مشابه متمایز می‌کند؟

4. تعریف ارزش پیشنهادی کارمندان برای هر فرد

برای اطمینان از جذب افراد مناسب، پیام‌ها و ارزش‌های شغلی باید بر اساس نیازها و تمایلات هر فرد تعریف شود. به عنوان مثال، اگر می‌خواهید افرادی را با انگیزه به دنبال رشد و یادگیری جذب کنید، باید بر روی فرصت‌های آموزشی و پیشرفت شغلی تأکید کنید.

5. برقراری ارتباط با ارزش پیشنهادی کارمندان

بعد از تعریف ارزش پیشنهادی، باید آن را به کارجویان مناسب ارائه دهید. این می‌تواند از طریق شرح شغلی، وب‌سایت شرکت، فرایند مصاحبه و حساب شبکه‌های اجتماعی صورت گیرد. هدف از این ارتباط، جذب و حفظ افرادی است که با مأموریت و ارزش‌های شرکت همخوانی دارند.

برای موفقیت در این روند، اهمیت دارد که ارزش‌های شرکت و همچنین نیازهای واقعی کارمندان به خوبی شناسایی شده و در مسیر جذب و حفظ افراد به خوبی ارتباط داده شوند.

مزایای EVP در کسب‌وکار

EVP شما قولی به کارمندانتان است و اگر به آن پایبند باشید، مشارکت مردم و اعتماد آن‌ها به شما به عنوان یک کارفرما افزایش می‌یابد. این وعده شامل مجموع تمام مزایا و پاداش هایی است که کارکنان از سازمانی که برای آن کار می‌کنند دریافت می‌کنند.

رعایت EVP حتی می‌تواند کارمندان فعلی شما را به بهترین سفیران ممکن برای برند کارفرمای شما تبدیل کند. دلیل بیشتر این است که قبل از شروع به برقراری ارتباط در مورد چیستی و چگونه، به دقت در مورد چرایی و اهداف فکر کنید!

یک EVP قوی از رقبای شما متمایز است و با خواسته‌ها و نیازهای کارمندان شما مرتبط است. بنابراین باید ارزش‌های شرکت شما را نشان دهد و باعث شود کارکنان شما احساس غرور، انگیزه و تشویق کنند تا هر روز بهترین کار خود را انجام دهند. یک EVP مؤثر معمولا بیش از یک چک حقوق را شامل می‌شود.

چگونه از EVP در استخدام استفاده می‌شود؟

برای استفاده موفقیت‌آمیز از ارزش پیشنهادی کارمند خود (EVP)، سفارشی‌سازی کلید اصلی است. اگر می‌خواهید استعدادهای مناسب برای شرکت خود و موقعیت‌های باز را جذب کنید، باید پیشنهاد ارزش کارمند (EVP) را برای مخاطبان هدف خود تقسیم‌بندی و شخصی کنید.

به زبان ساده، پیشنهاد ارزش کارمند شما داخلی است در حالی که برند کارفرمای شما خارجی است. نام تجاری کارفرمای شما چهره‌ای است که شرکت شما به عنوان یک

کارفرمای بالقوه به دنیای بیرون نشان می دهد. EVP مجموع همه فاکتورهای مختلف است که مردم وقتی از آن‌ها می‌پرسند کار کردن در این شرکت چگونه است فکر می‌کنند. از طرف دیگر، EVP شما چهره‌ای است که شرکت شما به کارکنان خود نشان می دهد.

[faq-schema id=”49917"]