HR OUTLOOK DIGEST

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ДАЙДЖЕСТ

ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

№ 5(409)
май 2019

HR-Blog

5 Factors That Influence Company Culture and The Employee Experience

by Martin Lindy

According to the Urban Dictionary, when you want to cut out the cookies of something, one way to do it is through the phrase "**b...k the new black**". It is a reference to a thing that's "in" at the moment.

The reason I'm mentioning this phrase and the definition because of CC, formerly 2019 Influence Greatness event, someone said that focusing on culture and the employee experience is **"the new black"**.

During the first of the Influence Greatness event, speakers referred to five factors that have an impact on company culture and the employee experience. They are:

Value Proposition: the not only referring to the employee value proposition (EVP), the customer value proposition and the company's social good (altruistic factor) is as well.

Recognition: there is a difference between appreciation and recognition. Appreciation is acknowledging the worth of someone. Recognition is the act of giving words to express it.

Special Projects: I'm seeing more talk from ever before about special projects as a career development tool.

Continuous Performance Management: Yes, the annual performance review isn't dead, but it should be given the only time employees receive performance feedback.

Wellness and Wellbeing: An increasing number of organizations are focused on wellness and wellbeing initiatives as a means to attract talent.

https://www.linkedinhr.com/2019/5/employee-engagement-factors-influence-culture/

HR-Article

Опыт сотрудника – это сложнее (и важнее), чем вы думаете

Автор: Джош Бершин
Перевод: Виктория Бухина

Фраза **"Опыт сотрудников" стала невероятно распространенной** в последнее время. Многие компании начинают проводить анализ их удовлетворенности и вовлеченности, а также пытаются выстроить или усовершенствовать программы по развитию лояльности, повышению эффективности, качества работы, снижению текучести кадров. Что, к несчастью, означает, **"Опыт сотрудника" – это не "программа"**, это гораздо более **сложная и многогранная обязанность**. И каждый отдельный вид работы, каждая отрасль и вся эта экосистема в целом очень сильно отличается друг от друга. Каждая компания имеет свою собственную культуру, свои ценности и свои цели.

Портфолио в области информационных технологий и финансов или в области **продаж и маркетинга** выглядит совсем по-разному. Но все они не являются выполняемой в одиночку работой. Чем больше прорывов в технологиях и в сфере человеческого капитала, тем больше **сложностей** в управлении процессами перед тем, как мы сможем действительно сказать, что "Опыт сотрудника" которым теперь пока что так сильно увлечены вашим или сотрудников?

Фундамент человека остается **неизменным**.

Данные-машины: это действительно важно. Прошло время "сомнений". Теперь сбор данных, анализ их плюсов, минусов и использование для принятия решений – это обязанность. Они говорят нам, что мы нашли на рынке, что наши сотрудники ценят, что приносит результаты, а что нет.

Начните с основ: сначала посмотрите на общие "важные моменты" вашего бизнеса. Определите, что вы пытаетесь сделать, что вы пытаетесь решить, почему и для кого это имеет действительно серьезный смысл, если он будет. Каждая компания имеет свои собственные проблемы, которые нужно решить