

*«Очевидно, что людей,
которые сейчас оказывают самое
сильное воздействие на ваш бренд работодателя,
вы никогда даже не видели»*

Джон Салливан

*известный «HR-гуру» в мире,
профессор Университета Сан-Франциско,
консультант ведущих компаний из списка журнала Fortune*

"Исследование привлекательности фармацевтических компаний Украины как работодателей (2017 год)"

Презентационный отчет



Любая компания уже имеет свой собственный Бренд Работодателя на рынке труда (HR-бренд).

Бренд – это не то, что Вы заявляете о себе.

Бренд – это то, что ЛЮДИ говорят и думают о Вас.

Влияние сильного HR-бренда компании:

По данным Ассоциации *Greatplacetowork*, составляющей рейтинг 100 лучших работодателей для журнала «Fortune», **компании с сильным HR-брендом получают 7 важных конкурентных преимуществ:**

1. Более высокая производительность труда и рентабельность.
2. Устойчивость во время экономических спадов.
3. Больше откликов от квалифицированных кандидатов.
4. Снижение текучести персонала.
5. Сокращение негативного воздействия стресса на сотрудников.
6. Повышение уровня удовлетворенности и лояльности клиентов.
7. Больше инициативы, творчества и инноваций со стороны сотрудников.

В мировой практике регулярно проводятся исследования, подтверждающие прямое влияние сильного HR-бренда на экономические результаты компании. Так, согласно исследованию Sears, увеличение удовлетворенности сотрудников от работы в компании на 5% вызывает увеличение прибыли на 0,5%. Исследование Watson Wyatt показывает, что совокупный доход акционеров за 3 года на 36% выше у организаций с высоким уровнем лояльности сотрудников по сравнению с компаниями с низким уровнем лояльности.

Общая информация об исследовании

В основе исследования привлекательности фармацевтических компаний Украины как работодателей лежит изучение основных факторов привлекательности, влияющих на выбор соискателями работы в той или иной компании. Благодаря полученным данным видно, какие факторы в большей степени влияют на положительный имидж компании как работодателя, а какие снижают его привлекательность.

Задачи исследования:

1. Создание **рейтинга привлекательности** фармацевтических компаний как работодателей в Украине.
2. Определение **рейтинга непривлекательности** фармацевтических компаний как работодателей в Украине.
3. Сравнение наиболее значимых **факторов привлекательности** компаний как работодателей.
4. Определение **рейтинга причин непривлекательности** компаний как работодателей.

5. Создание **рейтинга значимости различных источников информации** для выбора компании-работодателя.
6. Определение **рейтинга эмоционального восприятия HR-бренда** фармацевтических компаний в Украине.

Период проведения исследования:

- ✓ Октябрь-декабрь 2017 г.
- ✓ Исследование проводится на постоянной основе с периодичностью 1 раз в год.

Респонденты:

Менеджеры и медицинские представители фармацевтических компаний, которые в период исследования работают или в поиске работы.

Методология исследования:

Рассылка и статистическая обработка стандартных анкет участников исследования.
Гарантия анонимности данных в анкетах для участников исследования.

Анкета содержит **4 раздела:**

1. Какая первая ассоциация возникает у Вас при словосочетании: Работа в компании "X" ?
(Отвечать на этот вопрос не обязательно.)

В этом разделе участнику предлагается указать не более трех компаний и своими словами выразить свою эмоциональную ассоциацию, связанную с работой в указанной им компании.

2. Выберите не более трех компаний, в которых у Вас есть желание работать, по приоритетности: 1, 2 и 3 место.

Под названием компании укажите свой статус сотрудника по отношению к данной компании:

- 1. Работаю сейчас, или**
- 2. Работал(а) ранее, или**
- 3. Ранее не работал(а)**

Выберите не более 6-ти факторов привлекательности из 16-ти предложенных, определивших Ваш выбор этой компании.

3. Выберите одну-три компании, в которых у Вас нет желания работать.
(Заполнение этого раздела не обязательно).

Под названием компании укажите свой статус сотрудника по отношению к данной компании:

- 1. Работаю сейчас, или**
- 2. Работал(а) ранее, или**
- 3. Ранее не работал(а)**

Выберите не более 6 причин нежелания работать в этой компании из 16-ти предложенных, определивших Ваш выбор этой компании.

4. На основании каких источников информации Вы формируете свое мнение о компании-работодателе?

Выберите не более трех значимых для Вас источников информации из 11-ти предложенных в открывающемся списке.

В разделах анкеты 2 и 3 для возможности статистической обработки были предложены 16 факторов привлекательности и 16 причин непривлекательности компаний как работодателей. (см. таблицу №1)

Таблица №1	
Факторы привлекательности компании как работодателя	Причины непривлекательности компании как работодателя
1. Привлекательная заработная плата, конкурентоспособная в сравнении с другими компаниями	1. Непривлекательная заработная плата в сравнении с другими компаниями
2. Привлекательная система бонусирования	2. Непривлекательная система бонусирования
3. Официальное трудоустройство и "белая" зарплата	3. Неофициальное трудоустройство и "серая" зарплата
4. Привлекательный пакет социальных компенсаций и льгот (транспорт, мед. страховка и др.)	4. Отсутствие или непривлекательность социального пакета
5. Нравится корпоративная культура (ценности компании совпадают с моими ценностями и убеждениями)	5. Не нравится корпоративная культура (ценности компании не совпадают с моими ценностями и убеждениями)
6. Уважительное отношение руководителей к подчиненным	6. Пренебрежительное отношение руководителей к подчиненным
7. Доброжелательные отношения между сотрудниками в коллективе	7. Недоброжелательные отношения между сотрудниками в коллективе
8. Нравится качество продукции компании	8. Не нравится качество продукции компании
9. Социальная ответственность компании перед обществом	9. Отсутствие социальной ответственности компании перед обществом
10. Известность/позитивный имидж компании и продукции среди целевой аудитории (реклама в СМИ, конференции, выставки, обучающие семинары)	10. Неизвестность/негативный имидж компании и продукции среди целевой аудитории (нет/мало рекламы в СМИ, конференций, выставок, семинаров)
11. Инновационная компания	11. Не инновационная компания
12. Хорошая система обучения и развития персонала в компании	12. Отсутствует/слабая система обучения и развития персонала в компании
13. Есть перспективы карьерного роста	13. Нет перспективы карьерного роста
14. Руководитель компании - ярко выраженный харизматичный лидер, дающий коллективу четкое видение и план развития на будущее	14. Руководство компании не демонстрирует лидерство и ответственность, не дает коллективу четкого видения и плана развития на будущее
15. Выполнение компанией всех взятых на себя обязательств перед сотрудниками	15. Невыполнение компанией обязательств перед сотрудниками
16. Стабильный график работы, соблюдение баланса "работа/личная жизнь"	16. Постоянные переработки, внеурочная работа, невозможность баланса «работа/личная жизнь»

Результаты исследования:

В исследовании приняли участие и прислали анкеты – 736 человек.

Получено 2079 пожеланий работать в 62 компаниях, и 1786 отзыва о 57 компаниях, в которых у респондентов нет желания работать, а всего – 3865 пожеланий и отзывов о 80 компаниях.

В **таблице №2** факторы привлекательности и причины непривлекательности указаны в соответствии с их порядковыми номерами в анкетах участников исследования.

Указанные респондентами во всех 2079 пожеланиях работать в какой-либо компании **факторы привлекательности собраны в таблице №2 в группе желающих работать** в компаниях, и все, указанные в 1786 отзывах о нежелании работать **причины непривлекательности собраны в группе нежелающих работать в компаниях**.

Процент факторов привлекательности указан как внутри группы от 2079 пожеланий работать, так и от суммарного количества 3865 (2079+1786) отзывов о желании или нежелании работать в компаниях.

Процент причин непривлекательности указан как внутри группы от 1786 отзывов о нежелании работать, так и от суммарного количества 3865 (2079+1786) отзывов о желании или нежелании работать в компаниях.

Для удобства анализа информации, все данные в таблице будут ниже представлены по их рейтингу на диаграммах №6.0. №6.1. и №6.2.

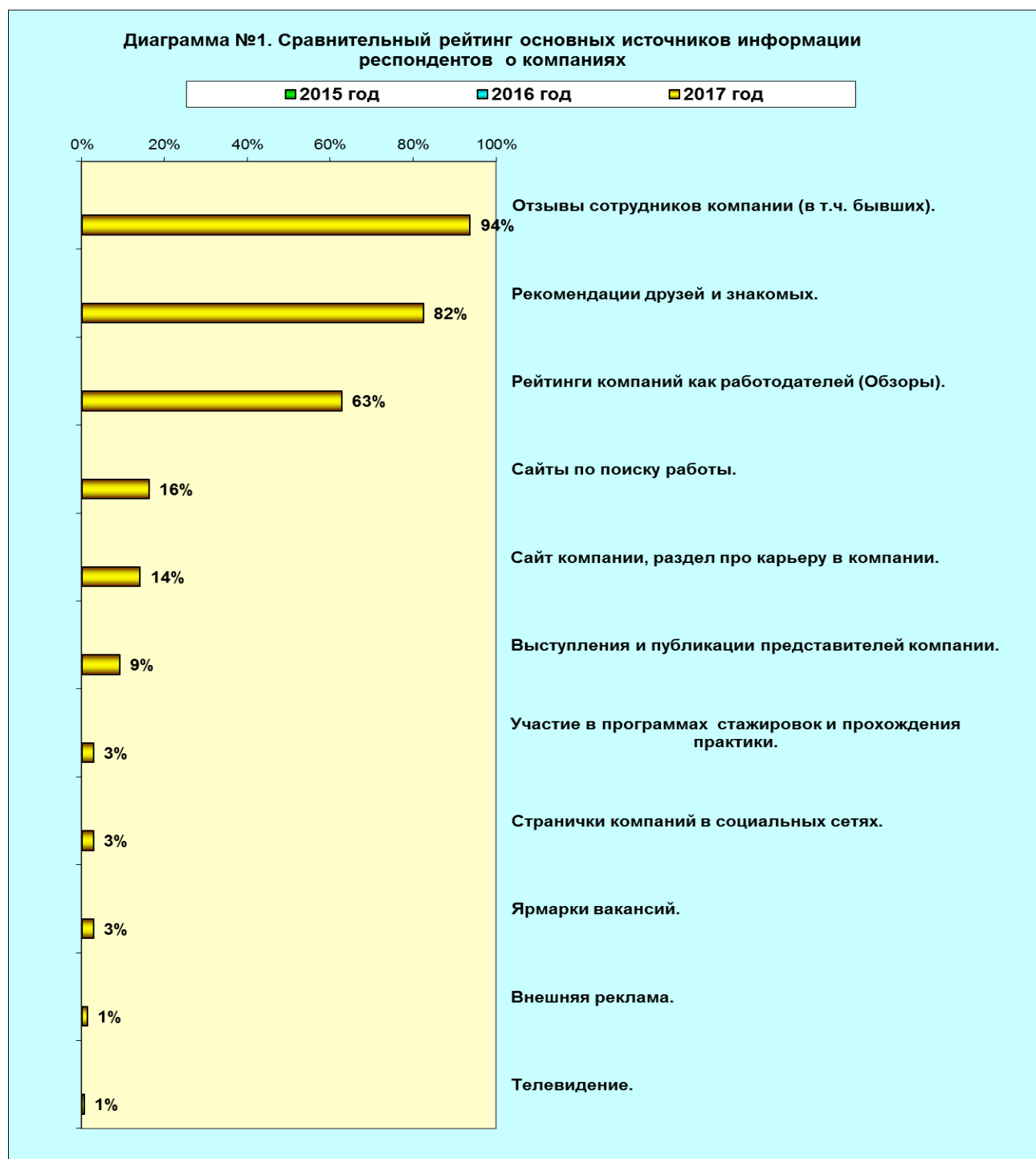
Таблица №2. Указанные в анкетах факторы привлекательности и причины непривлекательности компании как работодателя	Группа желающих работать в компаниях			Группа нежелающих работать в компаниях			Сумма факторов привлекательности и причин непривлекательности	% от суммы пожеланий работать и отзывов о нежелании работать
	Кол-во факторов привлекательности	% от кол-ва пожеланий работать	% от суммы пожеланий работать и отзывов о нежелании работать	Кол-во причин непривлекательности	% от кол-ва отзывов о нежелании работать	% от суммы пожеланий работать и отзывов о нежелании работать		
1. Уровень заработной платы	1549	75%	40%	787	44%	20%	2336	60%
2. Система бонусирования	811	39%	21%	543	30%	14%	1354	35%
3. Форма трудоустройства и вид зарплаты	1423	68%	37%	395	22%	10%	1818	47%
4. Пакет социальных компенсаций и льгот	1219	59%	32%	702	39%	18%	1921	50%
5. Корпоративная культура	971	47%	25%	1189	67%	31%	2160	56%
6. Отношение руководителей к подчиненным	630	30%	16%	1147	64%	30%	1777	46%
7. Отношения между сотрудниками в коллективе	529	25%	14%	700	39%	18%	1229	32%
8. Качество продукции компании	1291	62%	33%	525	29%	14%	1816	47%
9. Социальная ответственность компании перед обществом	331	16%	9%	321	18%	8%	652	17%
10. Имидж компании и продукции среди целевой аудитории (реклама в СМИ, конференции, выставки)	942	45%	24%	242	14%	6%	1184	31%
11. Инновационность компании	358	17%	9%	391	22%	10%	749	19%
12. Система обучения и развития персонала в компании	568	27%	15%	413	23%	11%	981	25%
13. Перспективы карьерного роста	363	17%	9%	414	23%	11%	777	20%
14. Руководитель компании и план развития на будущее	154	7%	4%	488	27%	13%	642	17%
15. Обязательства компании перед сотрудниками	266	13%	7%	435	24%	11%	701	18%
16. Баланс "работа/личная жизнь"	227	11%	6%	471	26%	12%	698	18%
Количество пожеланий работать / отзывов о нежелании работать / всего пожеланий и отзывов	2079		54%	1786		46%	3865	
Количество компаний в группах и всего	62			57			80	

Специализированное агентство ФАРМА ПЕРСОНАЛ

Какие источники информации формируют мнение респондентов о компании-работодателе (см. диаграмму №1)?

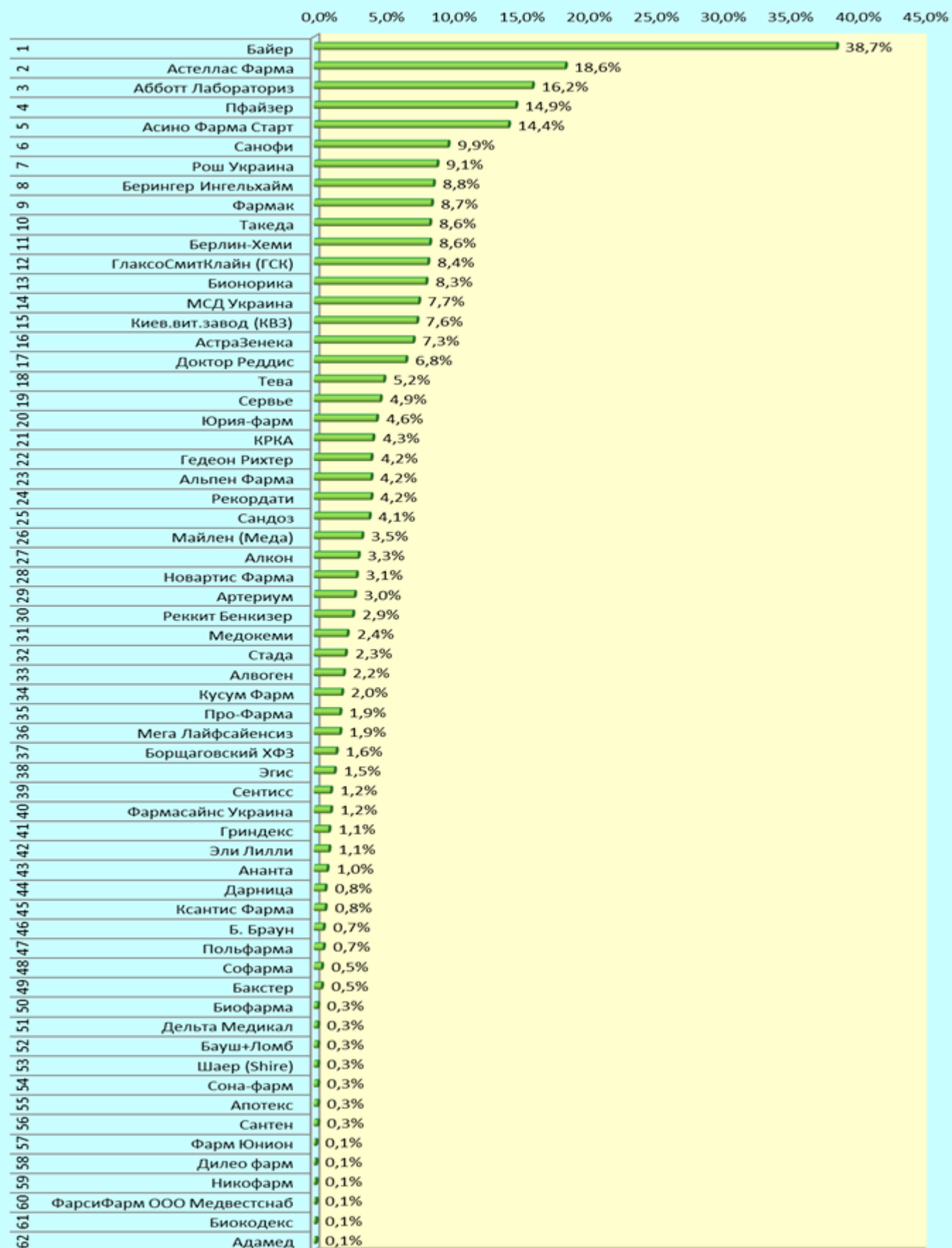
Видно, что основное влияние на выбор компании-работодателя имеет «сарафанное радио» - практически все кандидаты, получив предложение о работе, собирают информацию и принимают решение на основании информации, полученной от сотрудников компании (настоящих и бывших), и друзей-коллег на рынке труда.

Поэтому компаниям-работодателям очень важно знать, какая информация распространяется о них на рынке потенциальных кандидатов.



На основании полученных анкет респондентов был составлен рейтинг общей привлекательности 62-х фармацевтических компаний, где хотят работать респонденты (см. диаграмму №2.1.).

Диаграмма №2.1. Рейтинг общей привлекательности компаний 2017



Специализированное агентство ФАРМА ПЕРСОНАЛ

Общие тенденции изменения места компании в рейтингах общей привлекательности компаний за 2017-2016-2015-2014 годы можно увидеть в таблице:

Название компании	2017		2016 год		Динамика 2017-2016		2015 год		2014 год	
	Место	%	Место	%	Места	%	Место	%	Место	%
Байер	1	38,7%	1	37,3%	0	1,4%	1	34,7%	1	33,1%
Астеллас Фарма	2	18,6%	2	23,8%	0	-5,2%	10	11,9%	3	18,9%
Абботт Лабораториз	3	16,2%	5	14,4%	2	1,8%	5	15,8%	2	20,7%
Пфайзер	4	14,9%	3	15,7%	-1	-0,8%	3	18,6%	5	16,3%
Асино Фарма Старт	5	14,4%	21	4,7%	16	9,7%	31	0,3%	30	0,8%
Санофи	6	9,9%	11	9,9%	5	0,1%	4	17,1%	4	16,5%
Рош Украина	7	9,1%	8	12,9%	1	-3,8%	8	12,6%	9	12,6%
Берингер Ингельхайм	8	8,8%	7	13,0%	-1	-4,2%	13	10,4%	11	11,8%
Фармак	9	8,7%	9	12,3%	0	-3,6%	2	18,7%	12	11,0%
Такеда (Никомед)	10	8,6%	6	14,2%	-4	-5,7%	6	14,5%	8	13,1%
Берлин-Хеми	11	8,6%	39	0,7%	28	7,9%	21	4,4%	16	8,4%
ГлаксоСмитКлайн (ГСК)	12	8,4%	10	10,0%	-2	-1,6%	7	13,5%	7	14,2%
Бионорика	13	8,3%	20	4,8%	7	3,5%	30	0,4%	28	0,8%
МСД Украина	14	7,7%	16	6,8%	2	1,0%	23	3,8%	13	9,4%
Киев.вит.завод (КВЗ)	15	7,6%	4	15,3%	-11	-7,7%	9	12,3%	26	1,0%
АстраЗенека	16	7,3%	13	9,2%	-3	-1,9%	14	9,2%	14	9,2%
Доктор Реддис	17	6,8%	18	5,9%	1	0,9%	20	5,9%	25	1,6%
Тева	18	5,2%	12	9,6%	-6	-4,4%	12	10,5%	15	8,9%
Сервье	19	4,9%	23	3,9%	4	1,0%	19	5,9%	18	7,6%
Юрия Фарм	20	4,6%	19	4,9%	-1	-0,3%	27	0,7%	38	0,3%
КРКА	21	4,3%	26	3,1%	5	1,3%	24	2,8%	21	5,5%
Геден Рихтер	22	4,2%	15	7,2%	-7	-3,0%	16	8,8%	6	14,2%
Альпен Фарма	23	4,2%							46	0,3%
Рекордати	24	4,2%	33	1,3%	9	2,9%				
Сандоз	25	4,1%	25	3,2%	0	0,9%	18	6,3%	19	7,6%
Майлен (Меда)	26	3,5%	27	2,5%	1	1,0%	33	0,1%		
Алкон	27	3,3%	43	0,4%	16	2,9%	38	0,1%	44	0,3%
Новартис Фарма	28	3,1%	17	5,9%	-11	-2,7%	15	9,1%	17	7,9%
Артериум	29	3,0%	14	8,0%	-15	-5,0%	11	10,8%	10	12,3%
Рекит Бенкизер	30	2,9%	32	1,3%	2	1,5%			41	0,3%

Следует отметить, что всего в Украине работают около 200 компаний, имеющих внешнюю службу. Это означает, что около 140 компаний не были упомянуты вообще ни разу, что говорит о низком восприятии их HR-бренда на рынке труда.

Безусловным лидером рейтинга привлекательности компаний в 2017 году является компания **Байер**, в ней хотели бы работать 38,7% кандидатов.

На втором месте компания **Астеллас Фарма** с показателем 18,6% всех кандидатов и на третьем - компания **Абботт Лабораториз** с показателем 16,2%.

Лидерами по динамике роста места в рейтинге привлекательности в 2017 году стала компании **Берлин-Хеми**, поднявшаяся на 28 строчек с 39 на 11 место (+7,9% респондентов); компании **Асино Фарма Старт** (+9,7% респондентов) и **Алкон**, (+2,9% респондентов) поднялись на 16 строчек с 21 на 5 и с 43 на 27 места рейтинга соответственно.

Также существенно поднялись в рейтинге привлекательности компании:

Рекордати - на 9 строчек, с 33 на 24 место, (+2,9% респондентов),

Бионорика - на 7 строчек, с 20 на 13 место, (+3,5% респондентов),

Санофи - на 5 строчек, с 11 на 6 место, (+0,1% респондентов),

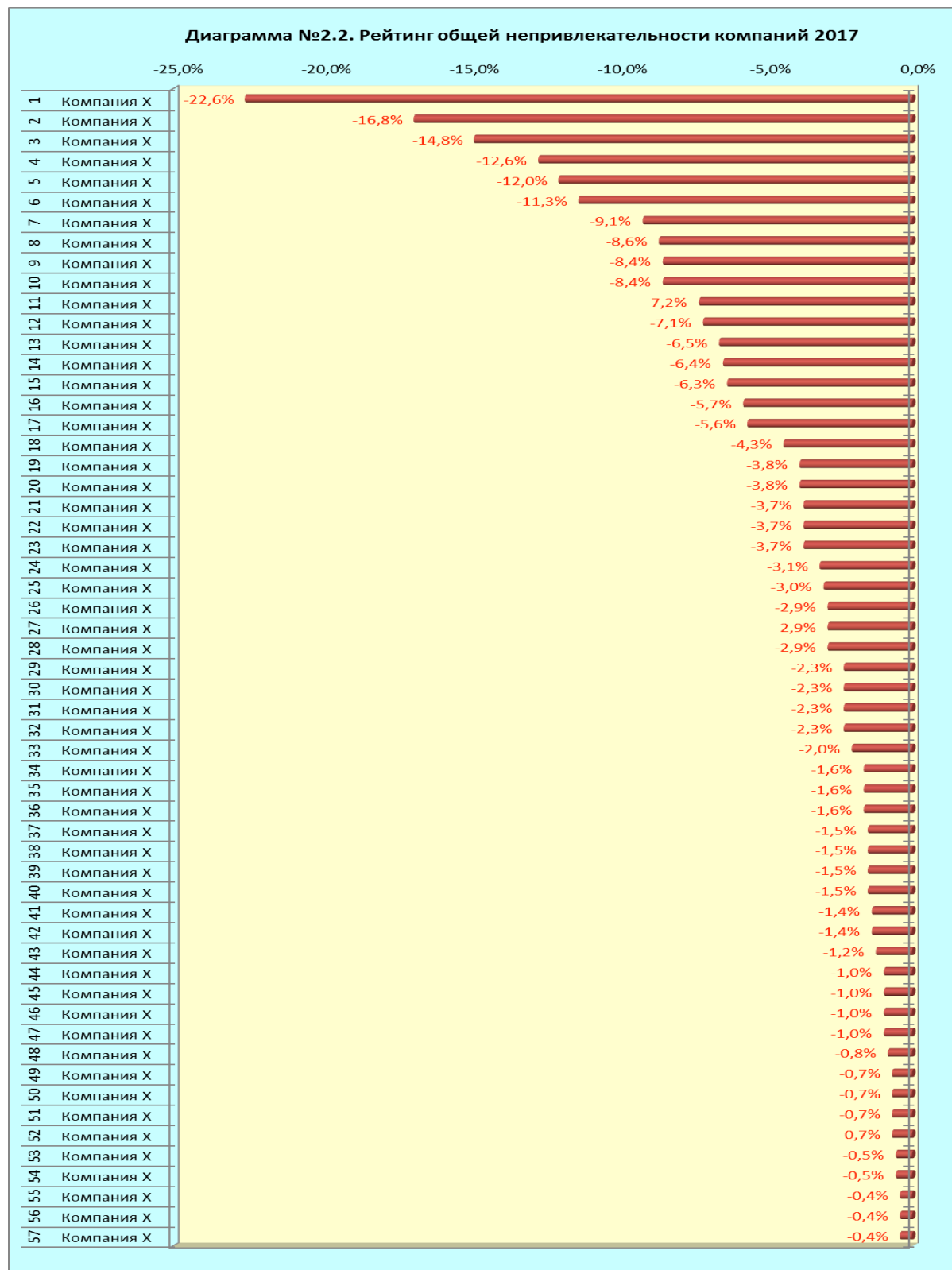
Сервье - на 4 строчки, с 23 на 19 место, (+1,0% респондентов), вернулась на позиции 2014-2015 гг.

Таким образом, **чем выше компания-работодатель поднимается в рейтинге года, тем более эффективную стратегию развития HR-бренда она проводила в течение данного года.**

Специализированное агентство ФАРМА ПЕРСОНАЛ

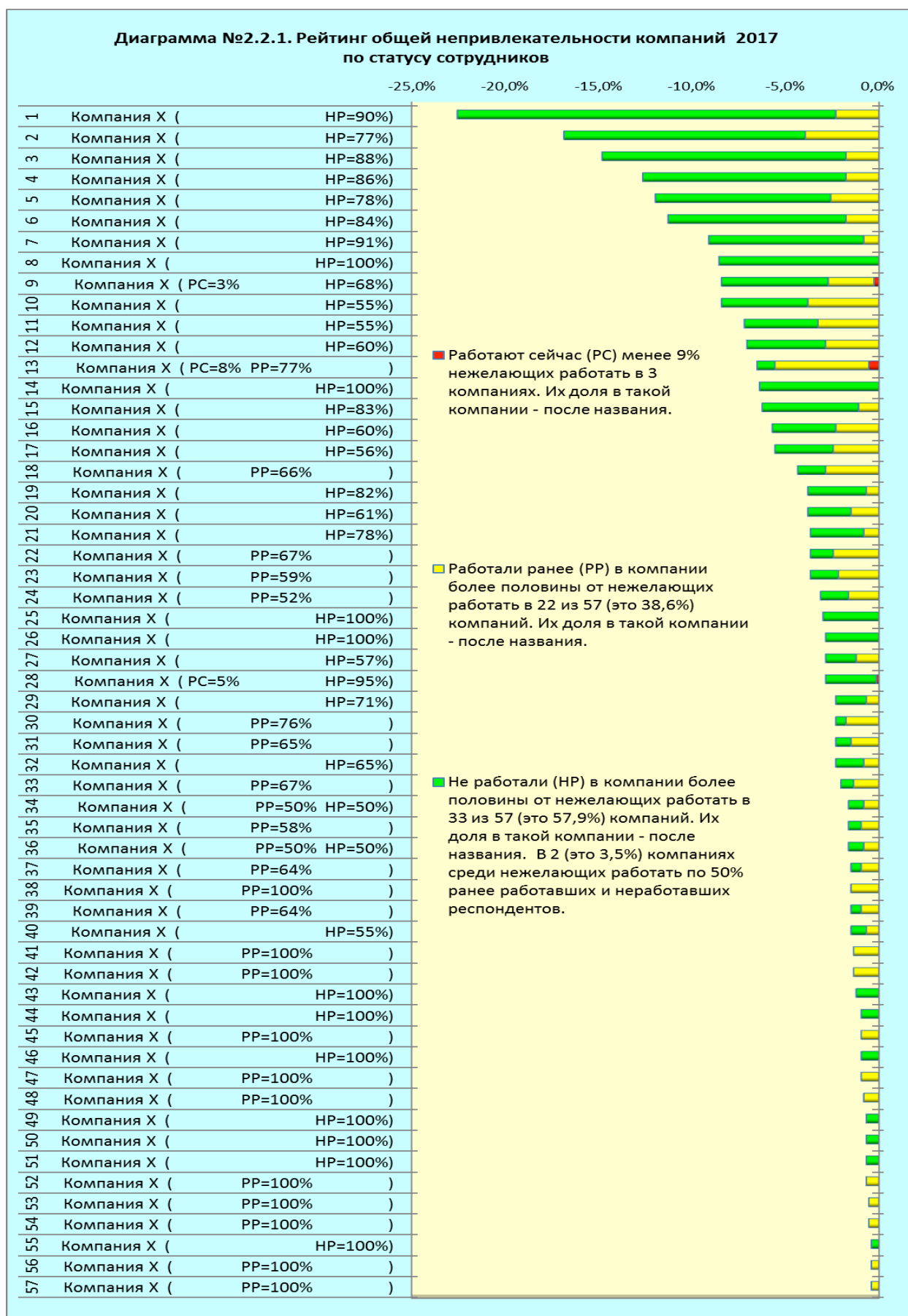
Рейтинг общей непривлекательности компаний как работодателей на диаграмме № 2.2. по этическим соображениям в презентационном отчете показан без указания названий компаний.

!!! В различных пакетах, представленных в коммерческом предложении ФАРМА ПЕРСОНАЛ, компании-заказчики могут получить информацию о своем месте в рейтинге непривлекательности и месте других компаний, и самое главное, на наш взгляд, узнать причины непривлекательности, которые респонденты указали в данных компаниях.



Специализированное агентство ФАРМА ПЕРСОНАЛ

На диаграмме №2.2.1. рейтинг непривлекательности компаний с учетом статуса сотрудников.



Специализированное агентство ФАРМА ПЕРСОНАЛ

Рейтинг непривлекательности компаний с дополнением по статусу сотрудников не подтверждает миф о том, что во всех компаниях большинство нежелающих в них работать – это ее бывшие сотрудники. В опровержение этого мифа результаты исследования показывают, что доли бывших сотрудников, нежелающих работать в той или иной компании, очень сильно разнятся между собой от 0% до 100%.

В 11-ти компаниях все 100% нежелающих в них работать работали в компаниях раньше, и в 11-ти компаниях все 100% нежелающих в них работать не работали ранее в компании.

Однако мы видим, что почти в 60% компаний большинство нежелающих работать составляют респонденты, которые не работали в указанных компаниях.

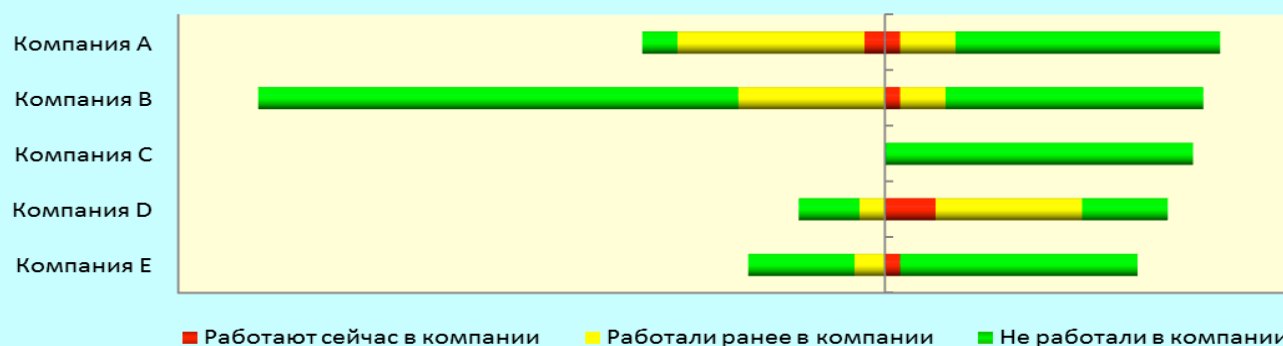
Рейтинг непривлекательности с высокой долей не работавших в компаниях респондентов можно назвать рейтингом утраченных возможностей найма новых эффективных сотрудников.

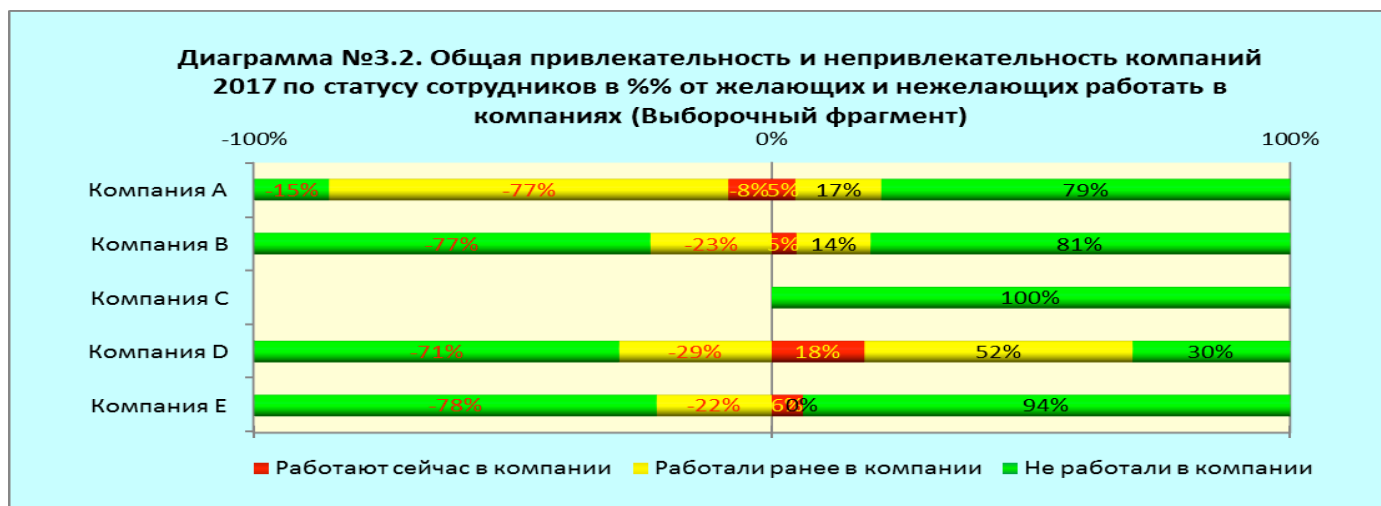
Более полную картину о количественном и качественном составе участников, указавших о желании или нежелании работать в компании, дает объединенный рейтинг привлекательности и непривлекательности компаний. (Диаграммы №3, №3.1., №3.2.). В презентационном отчете из общих рейтингов для демонстрации выбраны фрагменты с показателями только пяти компаний.

Диаграмма №3. Рейтинг общей привлекательности и непривлекательности компаний 2017 в %% от общего числа респондентов (Выборочный фрагмент)



Диаграмма №3.1. Рейтинг общей привлекательности и непривлекательности компаний 2017 по статусу сотрудников в %% от общего числа респондентов (Выборочный фрагмент)





Данные **диаграммы №3.1. и №3.2.** позволяют увидеть потенциал найма новых сотрудников в общем числе желающих работать в компании, а также сравнить эти показатели с показателями других компаний.

Эти диаграммы дают возможность увидеть степень лояльности к компании у работающих в ней сотрудников, а также у тех сотрудников, которые были уволены не по собственной инициативе, а в результате оптимизации количества персонала или из-за личного конфликта с отдельно взятым линейным руководителем.

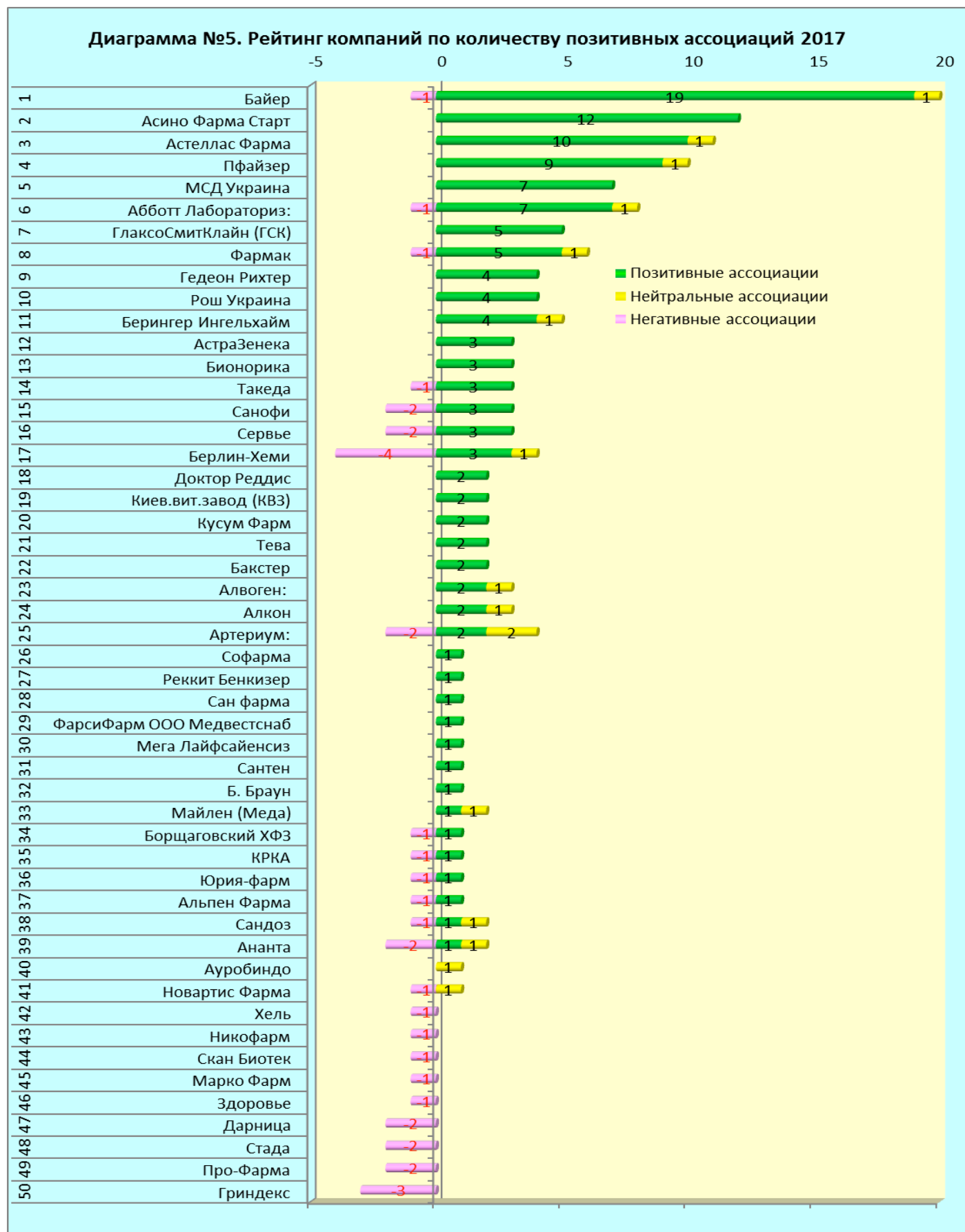
Компания «С» среди этих 5-ти компаний обладает по группе респондентов, которые раньше в ней не работали, самым большим количественным потенциалом по найму новых сотрудников, и доля этой группы среди желающих в ней работать составляет максимальные 100%. Рейтинг привлекательности компании «С» можно назвать рейтингом ожиданий, так как обусловлен ожиданиями потенциальных сотрудников и еще не подтвержден реальной работой в компании.

В компании «А» 17%, в компании «В» 14% и компании «D» 52% среди желающих в них работать составили респонденты, которые ранее в них работали. Это означает, что, несмотря на увольнение, бывшие сотрудники сохраняют высокий уровень лояльности к этим компаниям и готовы вновь вернуться в них работать.

Рейтинги компании «А» и «В» частично и компании «D» на 70% обеспечили бывшие и нынешние сотрудники. Это уже не рейтинги ожиданий, а реальные рейтинги, подтвержденные работой респондентов в этих компаниях.

Специализированное агентство ФАРМА ПЕРСОНАЛ

В 2017 году продолжено начатое в 2015 году исследование эмоционального восприятия HR-бренда компаний. (См. диаграмму №5).



За время исследования получены 186 ассоциаций о 50 компаниях, как восторженных, так и очень нелицеприятных. Все они были разделены на позитивные - 134, нейтральные - 16 и негативные - 36.

Эти откровенные ассоциации имеют неоспоримую ценность для работодателей (т.к. определяют **эмоциональную суть восприятия компании на рынке работодателей**), и представлены в коммерческих пакетах.

Также в коммерческих пакетах все ассоциации будут даны с учетом рабочего статуса участников, которые поделились своими ассоциациями о работе в выбранных компаниях.

Всего получены 17 ассоциаций о работе в компаниях, где участники работают сегодня, 37 - о работе в компаниях бывших сотрудников, 132 - о работе в компаниях, где участники не работали.

Рассмотрим для примера две компании X и Y.

Компания X собрала

как позитивные ассоциации:

- 1) *Стабильность.*
- 2) *Деньги.*

так и негативные:

- 1) *Муштра.*
- 2) *Армия.*

Из этого можно сделать вывод, что несмотря на стабильное финансовое положение, сотрудники в компании жестко контролируются руководством. Это может являться причиной нежелания работать в этой компании, т.е. снижает ее HR-бренд на рынке.

Компания Y получила:

позитивные отклики:

- 1) *Комфорт, забота о сотрудниках.*
- 2) *Семья.*

По таким эмоциональным откликам можно получить четкое представление о корпоративной культуре в компании. Такой имидж работодателя привлекает определенный тип соискателей, для которых деньги являются меньшим мотивом, чем комфортные «семейные» отношения в команде.

Современные авторитеты в области HR считают – при выборе компании-работодателя потенциальные кандидаты собирают информацию и обращают внимание не только на факторы привлекательности компании, но и обязательно учитывают негативные репутационные характеристики, которые могут быть причинами непривлекательности компании на рынке труда. **Т.е. решение о работе в той или иной компании является комплексным, с учетом как позитивных, так и негативных мнений о компании на рынке.** («Я хочу работать не только там, где присутствует то, что мне нравится, но и отсутствует то, что мне не нравится»!)

Исходя из этого, для определения наиболее значимых факторов, влияющих на привлечение компаниями потенциальных кандидатов на рынке труда, мы совместили рейтинги факторов привлекательности и непривлекательности, просуммировав их значения (**диаграмма 6.0**). В итоге, получается более объективный рейтинг по «силе» значимости тех или иных факторов, влияющих на выбор работы сотрудников фармацевтических компаний в данный момент в Украине (по сравнению с рейтингом только факторов привлекательности **на диаграмме 6.1**).

Диаграмма №6.0. Суммарный рейтинг факторов привлекательности и причин непривлекательности всех компаний (2017)
(по % от суммы пожеланий работать и отзывов о нежелании работать в компаниях)

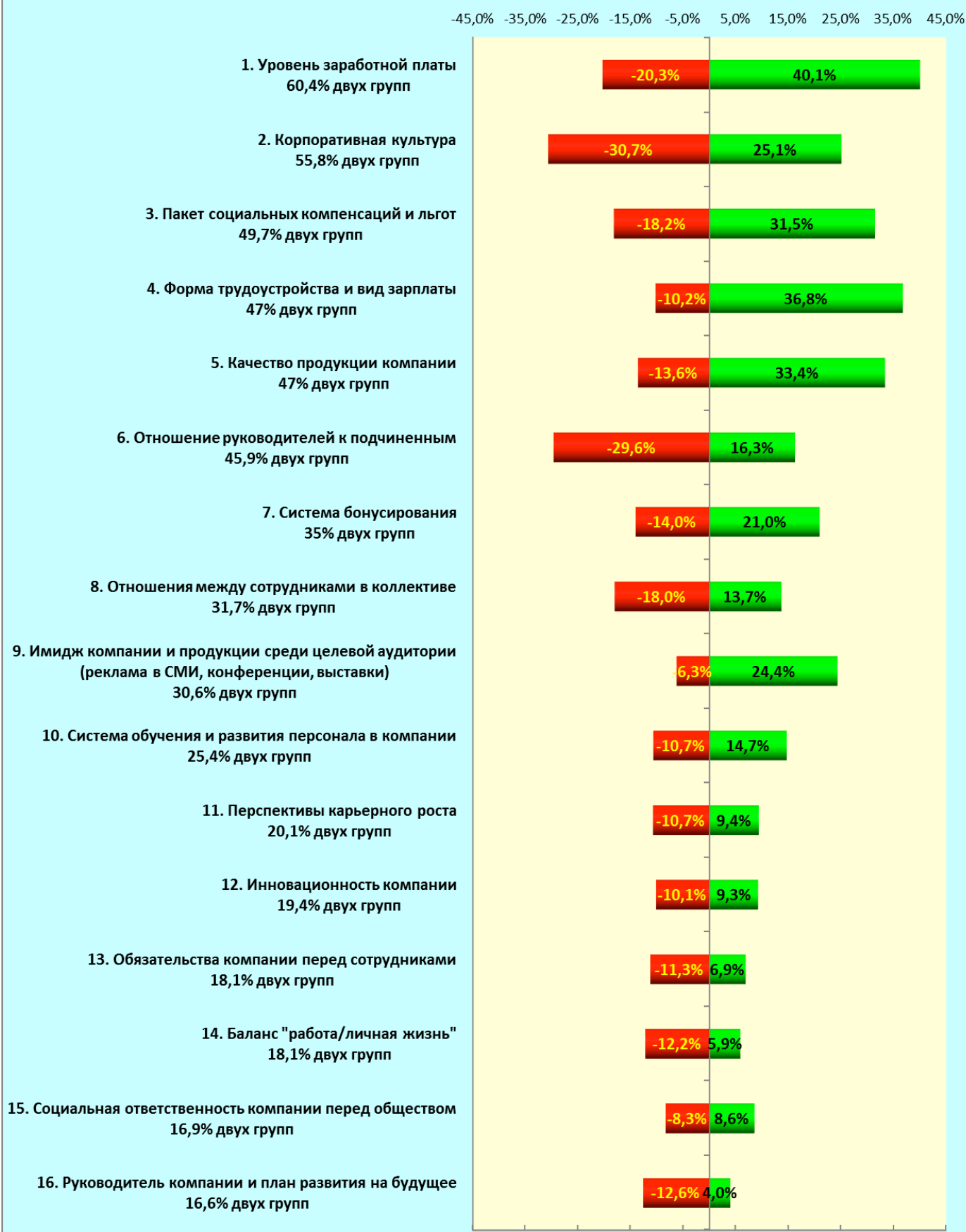


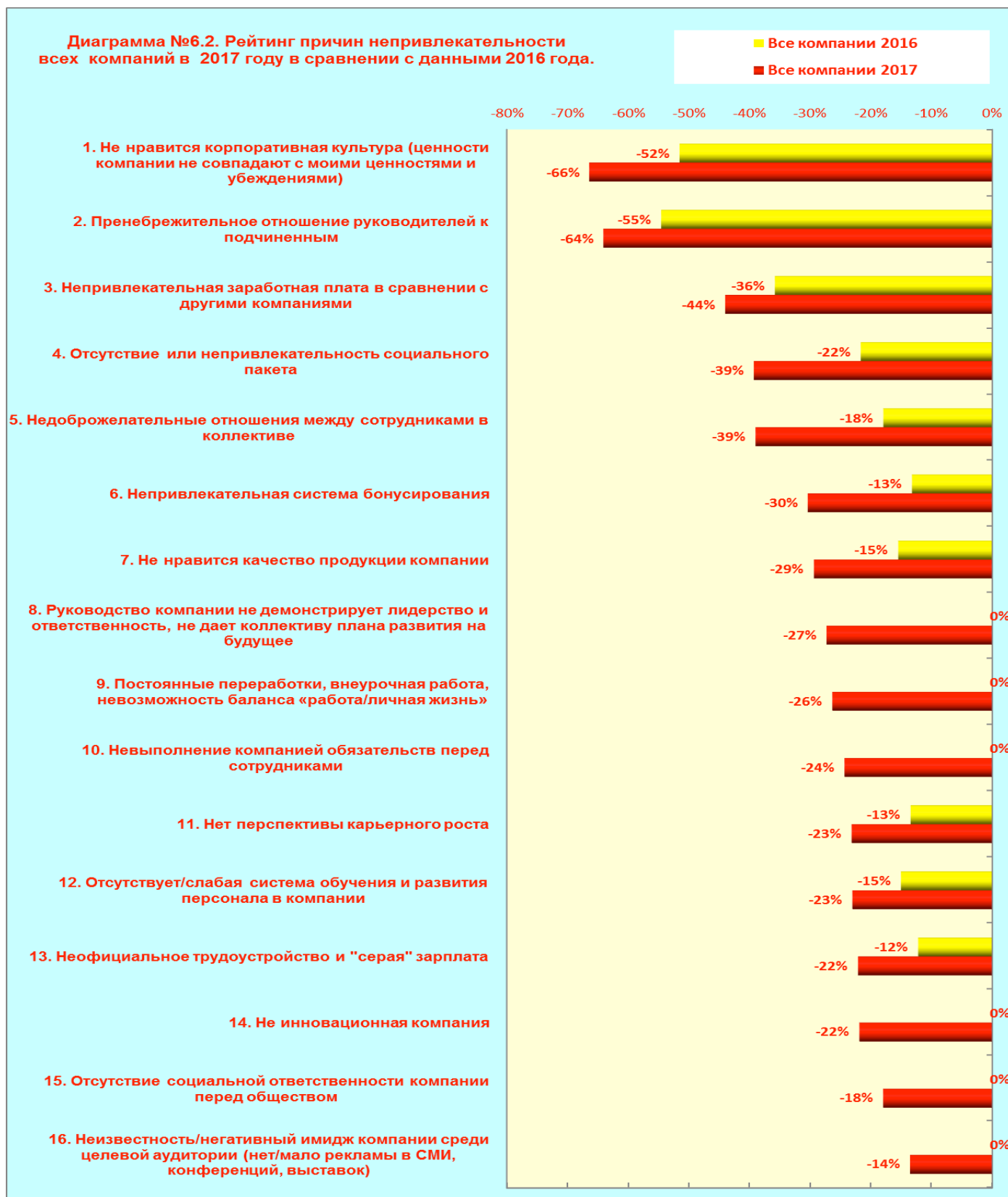
Диаграмма №6.1. Рейтинг факторов привлекательности всех компаний в 2017 году в сравнении с данными 2016 года.



Специализированное агентство ФАРМА ПЕРСОНАЛ

Рейтинг причин непривлекательности (диаграмма 6.2) в большей степени является **рейтингом наиболее важных факторов для удержания сотрудников в компаниях**. Т.е. устранение этих причин приводит к уменьшению нежелания сотрудников работать в компании.

При анализе **диаграммы 6.2** отчетливо видно, что **нематериальные факторы доминируют над материальными** при нежелании сотрудников работать в тех или иных компаниях.



В результатах исследования мы делаем акцент не только на сравнительном анализе факторов привлекательности и причинах непривлекательности компании-заказчика (*диаграмма № 7.0.*), но и на сравнительном анализе всего комплекса факторов привлекательности и причин непривлекательности компании со среднерыночными показателями в 2017 году и в динамике 2016-2017 годов, и также в сравнении с другими компаниями-конкурентами.

Без учета результатов такого комплексного сравнительного анализа сложно построить правильную стратегию продвижения HR-бренда конкретной компании.

При покупке коммерческих пакетов можно получить полный сравнительный анализ конкретной компании в разных разрезах:

1. *Все пакеты: сравнение факторов компании в 2017 году с факторами в 2016 году (диаграммы №7.1 и 7.2.),*
2. *Все пакеты, кроме «Эконом»: сравнение факторов компании со среднерыночными показателями факторов всех компаний в 2017 году и в динамике 2016-2017 годов (таблица сравнения факторов, диаграмма и SWOT анализ),*
3. *Пакеты «Стандарт» и «Полный»: сравнение факторов компании со средними показателями факторов 30 TOP компаний в 2017 году и в динамике 2016-2017 годов (таблица сравнения факторов, диаграмма и SWOT анализ),*
4. *Пакет «Полный»: сравнение факторов компании со средними показателями факторов 10 компаний ближайшего конкурентного окружения в рейтинге привлекательности в 2017 году и в динамике 2016-2017 годов (таблица сравнения факторов, диаграмма и SWOT анализ),*
5. *Все пакеты, кроме «Эконом»: рейтинг всех компаний в 2017 году по 4-8-16 факторам привлекательности (диаграммы №6.1.1-16) и 4-8-16 причинам непривлекательности (диаграммы №6.2.1-16).*
6. *Все пакеты, кроме «Эконом»: сравнение по всем факторам привлекательности и причинам непривлекательности компании с другими 5-10-20 компаниями-конкурентами (диаграммы №8.1. и 8.2.).*

Диаграмма №7.0. Суммарный рейтинг факторов привлекательности и причин непривлекательности компании-заказчика в %% от общего числа респондентов (2017)

■ Хотят работать в компании Z

■ Не хотят работать в компании Z

-3,5% -2,5% -1,5% -0,5% 0,5% 1,5% 2,5% 3,5% 4,5% 5,5% 6,5%

Рейтинг общей привлекательности и непривлекательности компании Z

1. Корпоративная культура
6,3% двух групп компании
(2 место у всех компаний)
2. Качество продукции компании
4,3% двух групп компании
(5 место у всех компаний)
3. Уровень заработной платы
3,9% двух групп компании
(1 место у всех компаний)
4. Форма трудоустройства и вид зарплаты
3,6% двух групп компании
(4 место у всех компаний)
5. Отношение руководителей к подчиненным
3,3% двух групп компании
(6 место у всех компаний)
6. Перспективы карьерного роста
3,3% двух групп компании
(11 место у всех компаний)
7. Имидж компании и продукции среди целевой аудитории
3,2% двух групп компании
(9 место у всех компаний)
8. Отношения между сотрудниками в коллективе
3% двух групп компании
(8 место у всех компаний)
9. Пакет социальных компенсаций и льгот
2% двух групп компании
(3 место у всех компаний)
10. Система бонусирования
1,8% двух групп компании
(7 место у всех компаний)
11. Руководитель компании и план развития на будущее
1,6% двух групп компании
(16 место у всех компаний)
12. Социальная ответственность компании перед обществом
1,5% двух групп компании
(15 место у всех компаний)
13. Система обучения и развития персонала в компании
1,2% двух групп компании
(10 место у всех компаний)
14. Инновационность компании
0,8% двух групп компании
(12 место у всех компаний)
15. Обязательства компании перед сотрудниками
0,7% двух групп компании
(13 место у всех компаний)
16. Баланс "работа/личная жизнь"
0% двух групп компании
(14 место у всех компаний)

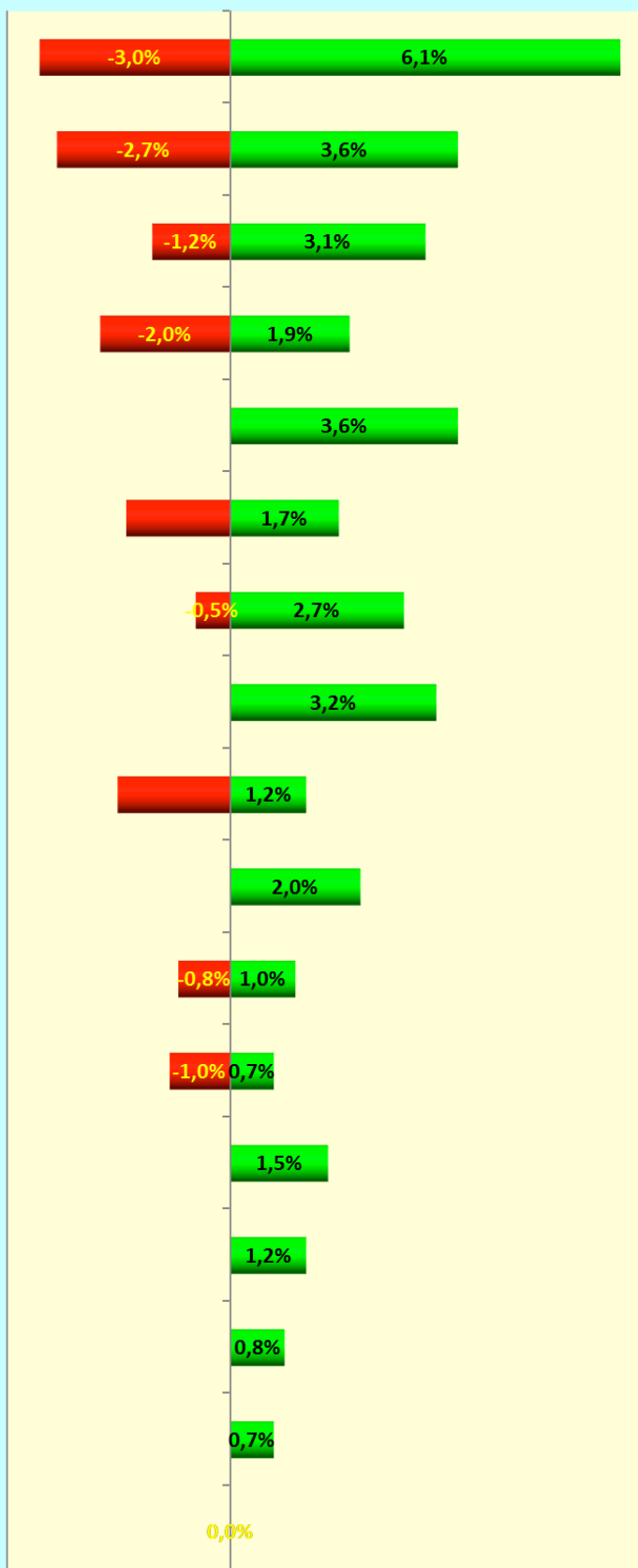


Диаграмма №7.1. Рейтинг факторов привлекательности компании в 2017 году в сравнении с данными 2016 года.

■ Компания X 2016
■ Компания X 2017



Специализированное агентство ФАРМА ПЕРСОНАЛ

Сравнение рейтингов факторов привлекательности компаний в исследовании HR-бренда 2017-2016											
Компания X	Средний показатель	Факторы указаны по значимости у среднего показателя всех компаний в рейтинге привлекательности	Компания X			Средний показатель всех компаний в исследовании			Δ 2017 компании и среднего показателя	ΔΔ 2017-2016	Значимость
			2016	2017	Δ 2017-2016	2016	2017	Δ 2017-2016			
2	1	Уровень заработной платы	18%	86%	68%	54%	75%	20%	11%	47%	44%
3	2	Форма трудоустройства и вид зарплаты	64%	86%	22%	50%	68%	18%	18%	4%	15%
	3	Качество продукции компании	86%		-86%	74%	62%	-12%	-62%	-75%	-85%
4	4	Пакет социальных компенсаций и льгот	36%	74%	38%	22%	59%	36%	15%	1%	10%
6	5	Корпоративная культура	48%	48%	0%	42%	47%	4%	1%	-4%	-1%
5	6	Имидж компании и продукции	36%	56%	20%	30%	45%	15%	11%	4%	7%
7	7	Система бонусирования	34%	44%	10%	24%	39%	15%	5%	-6%	0%
8	8	Отношение руководителей к подчиненным	57%	44%	-13%	24%	30%	6%	14%	-19%	-2%
10	9	Система обучения и развития персонала	2%	20%	18%	26%	27%	1%	-7%	17%	3%
1	10	Отношения между сотрудниками в коллективе	5%	92%	87%	8%	25%	17%	67%	70%	35%
11	11	Перспективы карьерного роста		6%	6%	9%	17%	9%	-11%	-3%	-3%
	12	Инновационность компании	23%		-23%	40%	17%	-22%	-17%	0%	-3%
	13	Социальная ответственность компании	41%		-41%	48%	16%	-32%	-16%	-9%	-4%
9	14	Обязательства компании перед сотрудниками		28%	28%		13%	13%	15%	15%	4%
	15	Баланс "работа/личная жизнь"					11%	11%	-11%	-11%	-2%
	16	Руководитель компании и план развития на будущее	18%		-18%	11%	7%	-4%	-7%	-15%	-2%

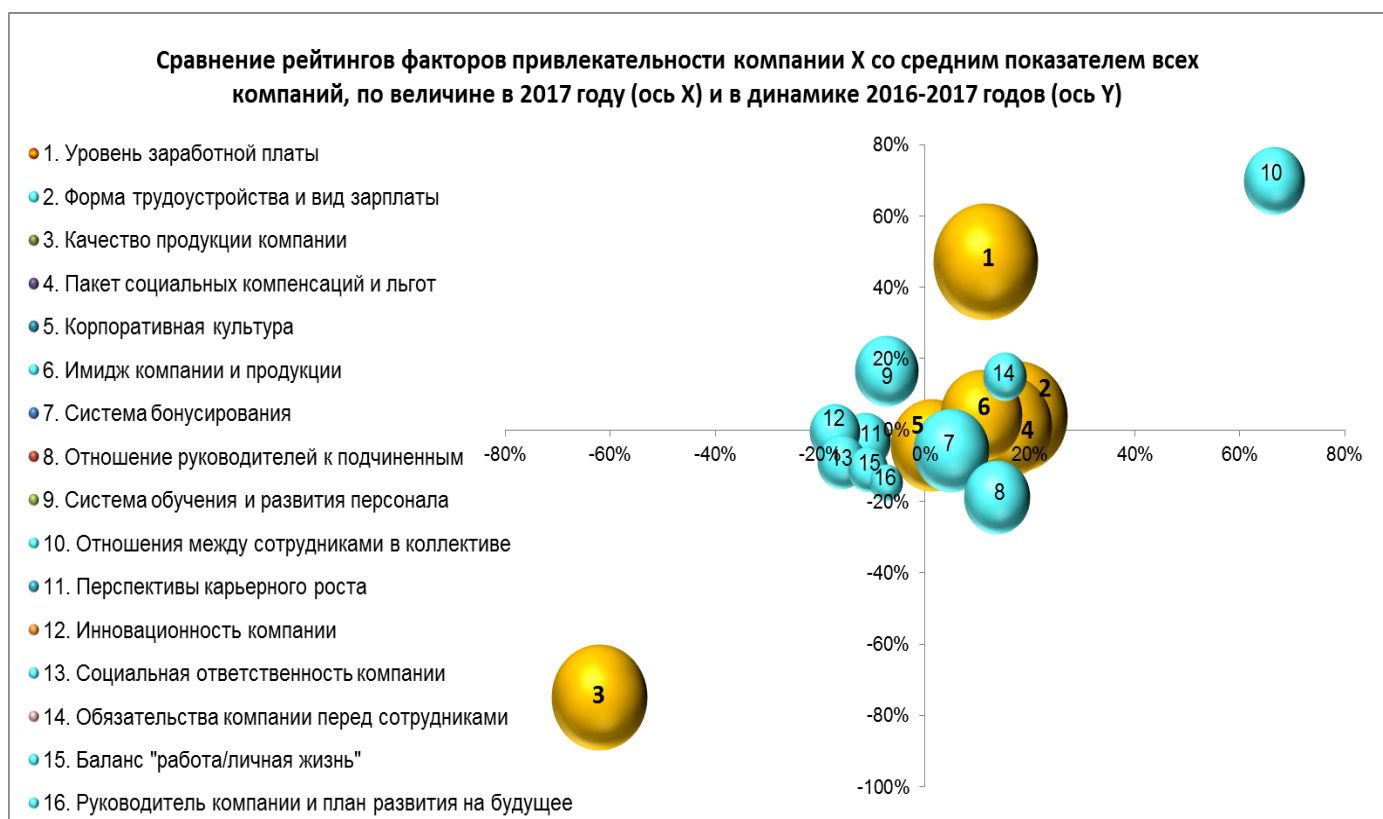
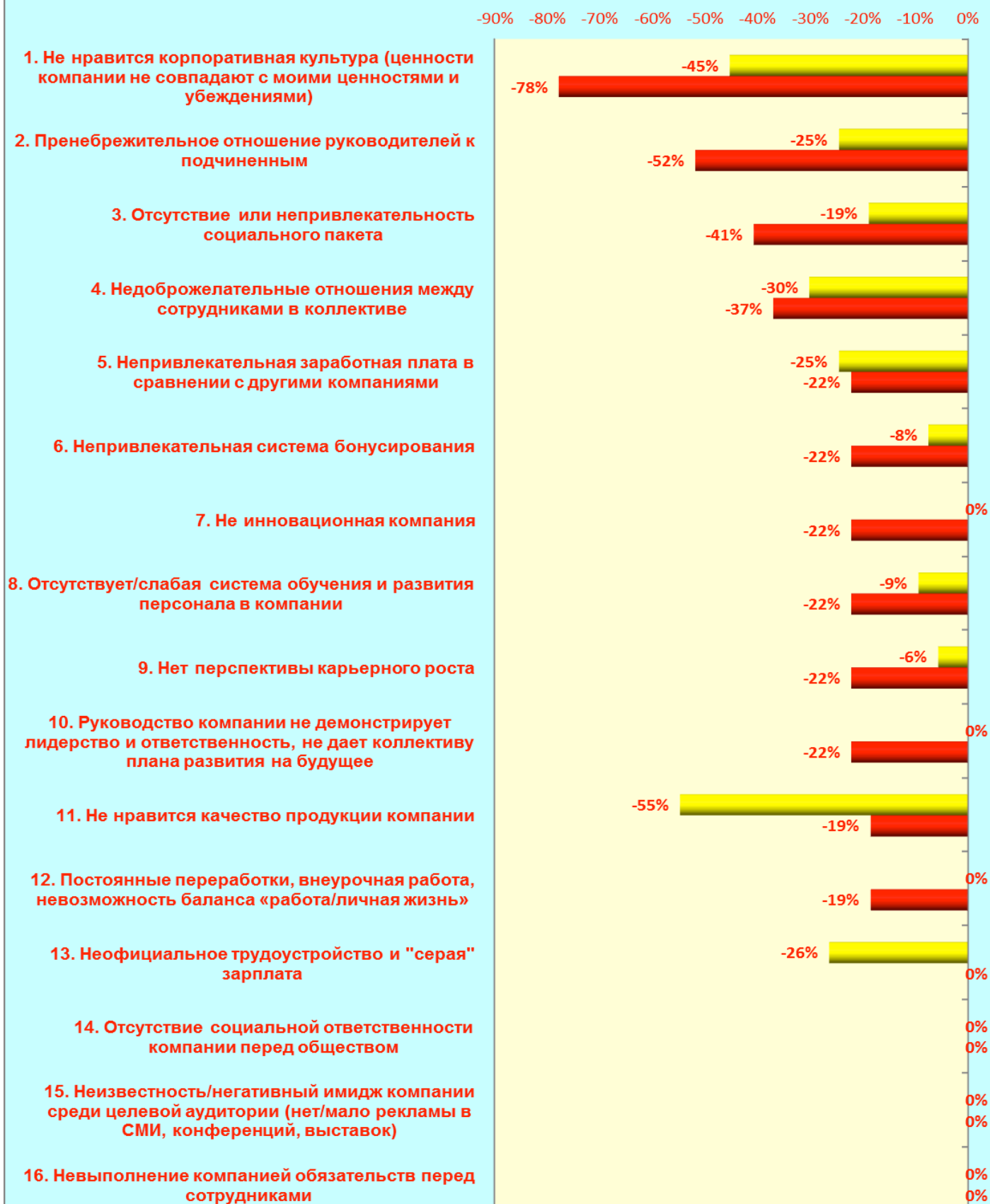


Диаграмма №7.2. Рейтинг причин непривлекательности компании в 2017 году в сравнении с данными 2016 года.

■ Компания X 2016

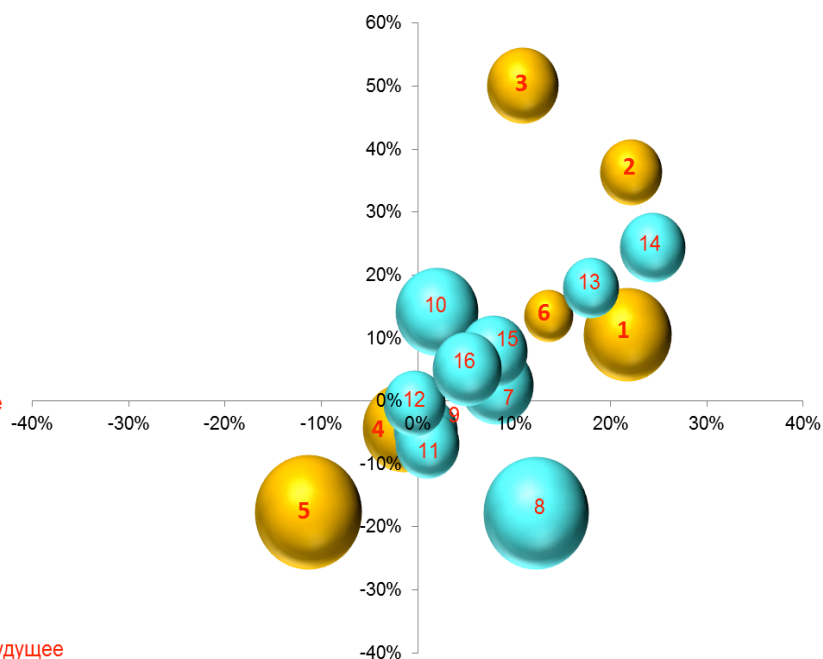
■ Компания X 2017



Сравнение рейтингов факторов непривлекательности компаний в исследовании HR-бренда 2017-2016											
Компания X	Средний показатель	Факторы указаны по значимости у среднего показателя всех компаний в рейтинге привлекательности	Компания X			Средний показатель всех компаний в исследовании			Δ 2017 компании и среднего показателя	ΔΔ 2017-2016	Значимость
			2016	2017	Δ 2017-2016	2016	2017	Δ 2017-2016			
2	1	Уровень заработной платы	-25%	-22%	2%	-36%	-44%	-8%	22%	10%	14%
3	2	Форма трудоустройства и вид зарплаты	-26%		26%	-12%	-22%	-10%	22%	36%	13%
	3	Качество продукции компании	-55%	-19%	36%	-15%	-29%	-14%	11%	50%	18%
4	4	Пакет социальных компенсаций и льгот	-19%	-41%	-22%	-22%	-39%	-18%	-1%	-4%	-2%
6	5	Корпоративная культура	-45%	-78%	-32%	-52%	-66%	-15%	-11%	-18%	-19%
5	6	Имидж компании и продукции					-14%	-14%	14%	14%	4%
7	7	Система бонусирования	-8%	-22%	-15%	-13%	-30%	-17%	8%	2%	3%
8	8	Отношение руководителей к подчиненным	-25%	-52%	-27%	-55%	-64%	-10%	12%	-18%	-4%
10	9	Система обучения и развития персонала	-9%	-22%	-13%	-15%	-23%	-8%	1%	-5%	-1%
1	10	Отношения между сотрудниками в коллективе	-30%	-37%	-7%	-18%	-39%	-21%	2%	14%	6%
11	11	Перспективы карьерного роста	-6%	-22%	-17%	-13%	-23%	-10%	1%	-7%	-1%
	12	Инновационность компании		-22%	-22%		-22%	-22%	0%	0%	0%
	13	Социальная ответственность компании					-18%	-18%	18%	18%	6%
9	14	Обязательства компании перед сотрудниками					-24%	-24%	24%	24%	12%
	15	Баланс "работа/личная жизнь"		-19%	-19%		-26%	-26%	8%	8%	4%
	16	Руководитель компании и план развития на будущее		-22%	-22%		-27%	-27%	5%	5%	3%

Сравнение рейтингов факторов непривлекательности компании X со средним показателем всех компаний, по величине в 2017 году (ось X) и в динамике 2016-2017 годов (ось Y)

- 1. Уровень заработной платы
- 2. Форма трудоустройства и вид зарплаты
- 3. Качество продукции компании
- 4. Пакет социальных компенсаций и льгот
- 5. Корпоративная культура
- 6. Имидж компании и продукции
- 7. Система бонусирования
- 8. Отношение руководителей к подчиненным
- 9. Система обучения и развития персонала
- 10. Отношения между сотрудниками в коллективе
- 11. Перспективы карьерного роста
- 12. Инновационность компании
- 13. Социальная ответственность компании
- 14. Обязательства компании перед сотрудниками
- 15. Баланс "работа/личная жизнь"
- 16. Руководитель компании и план развития на будущее



Специализированное агентство ФАРМА ПЕРСОНАЛ

Strength

факторы, значимые в сравнении со средним показателем всех компаний в рейтинге привлекательности

1	Уровень заработной платы	44%
10	Отношения между сотрудниками в коллективе	35%
2	Форма трудоустройства и вид зарплаты	15%
4	Пакет социальных компенсаций и льгот	10%
6	Имидж компании и продукции	7%

Weakness

факторы, значимые в сравнении со средним показателем всех компаний в рейтинге привлекательности

3	Качество продукции компании	-85%
---	-----------------------------	------

Opportunities

факторы, значимые в сравнении со средним показателем всех компаний в рейтинге непривлекательности

3	Качество продукции компании	18%
1	Уровень заработной платы	14%
2	Форма трудоустройства и вид зарплаты	13%
14	Обязательства компании перед сотрудниками	12%
10	Отношения между сотрудниками в коллективе	6%
13	Социальная ответственность компании	6%

Threats

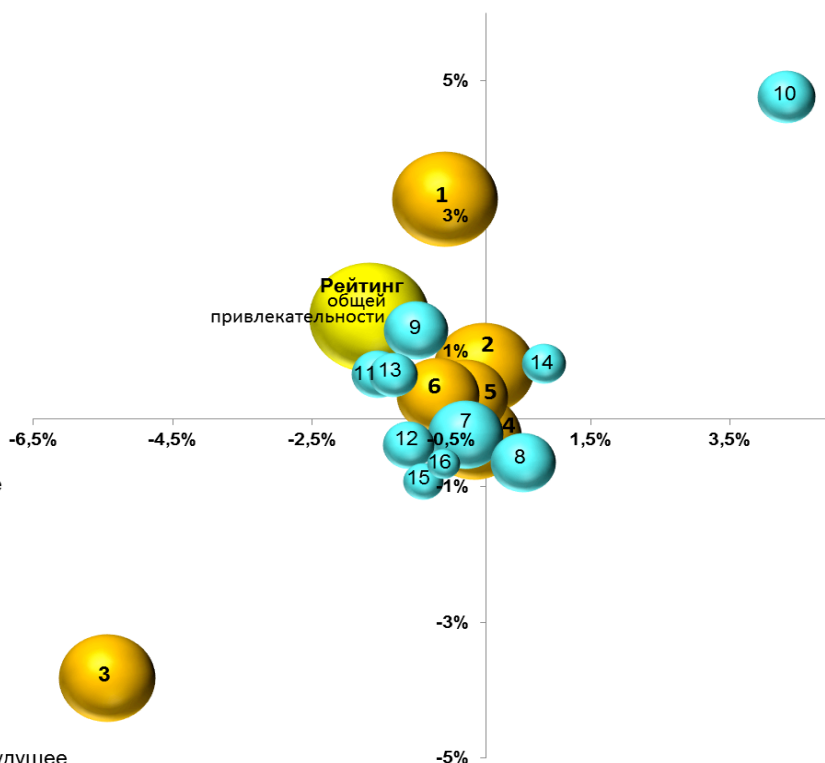
факторы, значимые в сравнении со средним показателем всех компаний в рейтинге непривлекательности

5	Корпоративная культура	-19%
---	------------------------	------

Сравнение рейтингов факторов привлекательности компаний в исследовании HR-бренда 2017-2016											
Компания А	Средний показатель	Факторы указаны по значимости у среднего показателя компаний в исследовании	Компания А			Средний показатель 30 TOP компаний в исследовании			Δ 2017 компании и среднего показателя	ΔΔ 2017-2016	Значимость для общего рейтинга
			2016	2017	Δ 2017-2016	2016	2017	Δ 2017-2016			
			Рейтинг общей привлекательности			5,9%	6,8%	0,9%	9,0%	8,5%	-0,6%
2	1	Уровень заработной платы	1,1%	5,8%	4,8%	4,9%	6,4%	1,5%	-0,6%	3,3%	2,0%
3	2	Форма трудоустройства и вид зарплаты	3,7%	5,8%	2,1%	4,5%	5,9%	1,4%	0,0%	0,7%	0,5%
	3	Качество продукции компании	5,1%		-5,1%	6,7%	5,4%	-1,2%	-5,4%	-3,8%	-6,0%
4	4	Пакет социальных компенсаций и льгот	2,1%	5,0%	2,9%	2,1%	5,2%	3,2%	-0,2%	-0,3%	-0,3%
5	5	Имидж компании и продукции	2,1%	3,8%	1,7%	2,8%	4,1%	1,4%	-0,3%	0,3%	0,0%
6	6	Корпоративная культура	2,8%	3,3%	0,5%	3,8%	4,0%	0,1%	-0,7%	0,3%	-0,2%
7	7	Система бонусирования	2,0%	3,0%	1,0%	2,1%	3,3%	1,2%	-0,3%	-0,2%	-0,2%
8	8	Отношение руководителей к подчиненным	3,3%	3,0%	-0,3%	2,2%	2,5%	0,3%	0,5%	-0,6%	0,0%
10	9	Система обучения и развития персонала	0,1%	1,4%	1,2%	2,5%	2,4%	-0,1%	-1,0%	1,3%	0,1%
1	10	Отношения между сотрудниками в коллективе	0,3%	6,3%	6,0%	0,7%	1,9%	1,2%	4,3%	4,8%	2,1%
	11	Инновационность компании	1,3%		-1,3%	3,6%	1,6%	-2,0%	-1,6%	0,7%	-0,2%
11	12	Перспективы карьерного роста		0,4%	0,4%	0,7%	1,5%	0,8%	-1,1%	-0,4%	-0,3%
	13	Социальная ответственность компании	2,4%		-2,4%	4,4%	1,3%	-3,1%	-1,3%	0,7%	-0,1%
9	14	Обязательства компании перед сотрудниками		1,9%	1,9%		1,1%	1,1%	0,8%	0,8%	0,2%
	15	Баланс "работа/личная жизнь"					0,9%	0,9%	-0,9%	-0,9%	-0,2%
	16	Руководитель компании и план развития на будущее	1,1%		-1,1%	1,0%	0,6%	-0,4%	-0,6%	-0,7%	-0,1%

Сравнение рейтингов факторов привлекательности компании А со средним показателем 30 TOP компаний, по величине в 2017 году (ось X) и в динамике 2016-2017 годов (ось Y)

- Рейтинг общей привлекательности
- 1. Уровень заработной платы
- 2. Форма трудоустройства и вид зарплаты
- 3. Качество продукции компании
- 4. Пакет социальных компенсаций и льгот
- 5. Имидж компании и продукции
- 6. Корпоративная культура
- 7. Система бонусирования
- 8. Отношение руководителей к подчиненным
- 9. Система обучения и развития персонала
- 10. Отношения между сотрудниками в коллективе
- 11. Инновационность компании
- 12. Перспективы карьерного роста
- 13. Социальная ответственность компании
- 14. Обязательства компании перед сотрудниками
- 15. Баланс "работа/личная жизнь"
- 16. Руководитель компании и план развития на будущее



Специализированное агентство ФАРМА ПЕРСОНАЛ

В таблице ниже и на **диаграммах 6.1.1-16.** в качестве примера указаны места в рейтингах компаний по 2-м (№7 и №14) из 16-ти факторов привлекательности.

Место в рейтинге общей привлекательности далеко не всегда совпадает с местом в рейтинге по одному из факторов привлекательности.

В коммерческих пакетах представлены данные в таблице и диаграммы рейтингов по факторам:

Название пакета		Количество			Примечание												
		компаний	факторов	диаграмм													
Эконом пакет		все	1	1	Факторы привлекательности в пакетах представлены согласно рейтингу факторов привлекательности для всех компаний. (диаграмма № 6.1.) Данные и диаграммы по факторам №7 и №14 - бонус												
Базовый пакет		все	4	4													
Стандартный пакет		все	8	8													
Полный пакет		все	16	16													
Название компании	Общий рейтинг	Рейтинг места компаний по факторам привлекательности															
		№ 1	№ 2	№ 3	№ 4	№ 5	№ 6	№ 7	№ 8	№ 9	№ 10	№ 11	№ 12	№ 13	№ 14	№ 15	№ 16
Место в рейтинге		1	7	2	4	5	8	10	3	13	6	12	9	11	16	14	15
Байер	1							2							10		
Астеллас Фарма	2							3							3		
Абботт Лабораториз	3							6							8		
Пфайзер	4							25							7		
Асино Фарма Старт	5							12							1		
Санофи	6							32							9		
Рош Украина	7							33									
Берингер Ингельхайм	8							5							13		
Фармак	9							20							4		
Такеда	10							7									
Берлин-Хеми	11							22							18		
ГлаксоСмитКлайн (ГСК)	12																
Бионорика	13							4									
МСД Украина	14							15							2		
Киев.вит.завод (КВЗ)	15							14									
АстраЗенека	16							8									
Доктор Реддис	17							1									
Тева	18							21									
Сервье	19							26							11		
Юрия-фарм	20							29									
КРКА	21														5		
Гедеон Рихтер	22							10									
Альпен Фарма	23							16							16		
Рекордати	24							17									
Сандоз	25							30							6		
Майлен (Меда)	26							9							17		
Алкон	27							13									
Новартис Фарма	28							43									
Артериум	29							11									
Рекит Бенкизер	30							34									
Медокеми	31							38									
Стада	32							27									
Алвоген	33							19							14		
Кусум Фарм	34							44									
Про-Фарма	35							23							15		
Мега Лайфсайенсиз	36							18									
Борщаговский ХФЗ	37							24									
Эгис	38							36									
Сентисс	39							37									
Фармасайнс Украина	40							45									
Гриндекс	41							41							19		
Эли Лилли	42							28									
Ананта	43							31									
Дарница	44																
Ксантис Фарма	45							35							12		
Б. Браун	46							46									
Польфарма	47							42									
Софарма	48							39									
Бакстер	49							40									

Диаграмма №6.1.1-16. Рейтинг привлекательности компаний по проценту одного из 16-ти факторов привлекательности, указанных респондентами при желании работать в компании (2017 год)

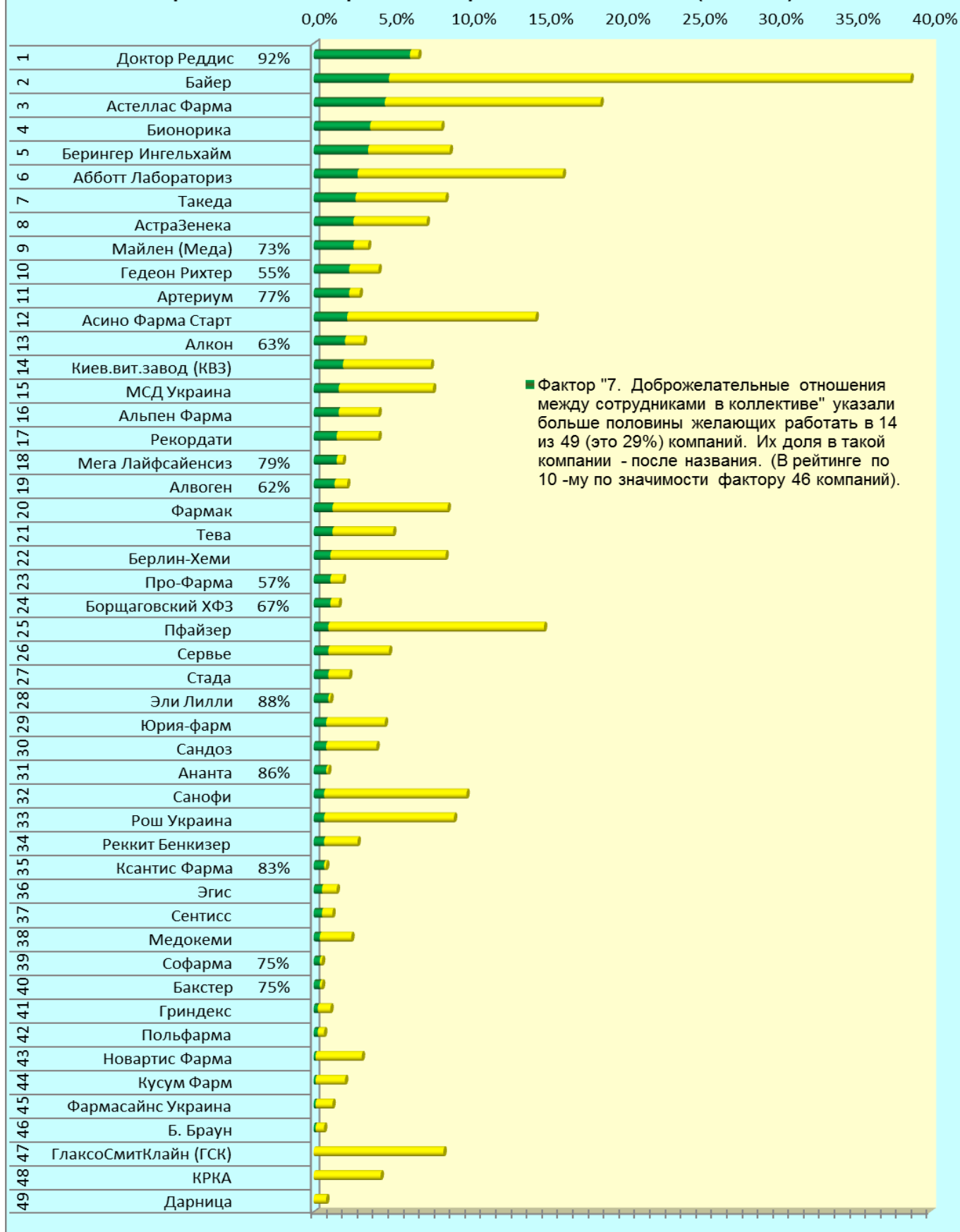
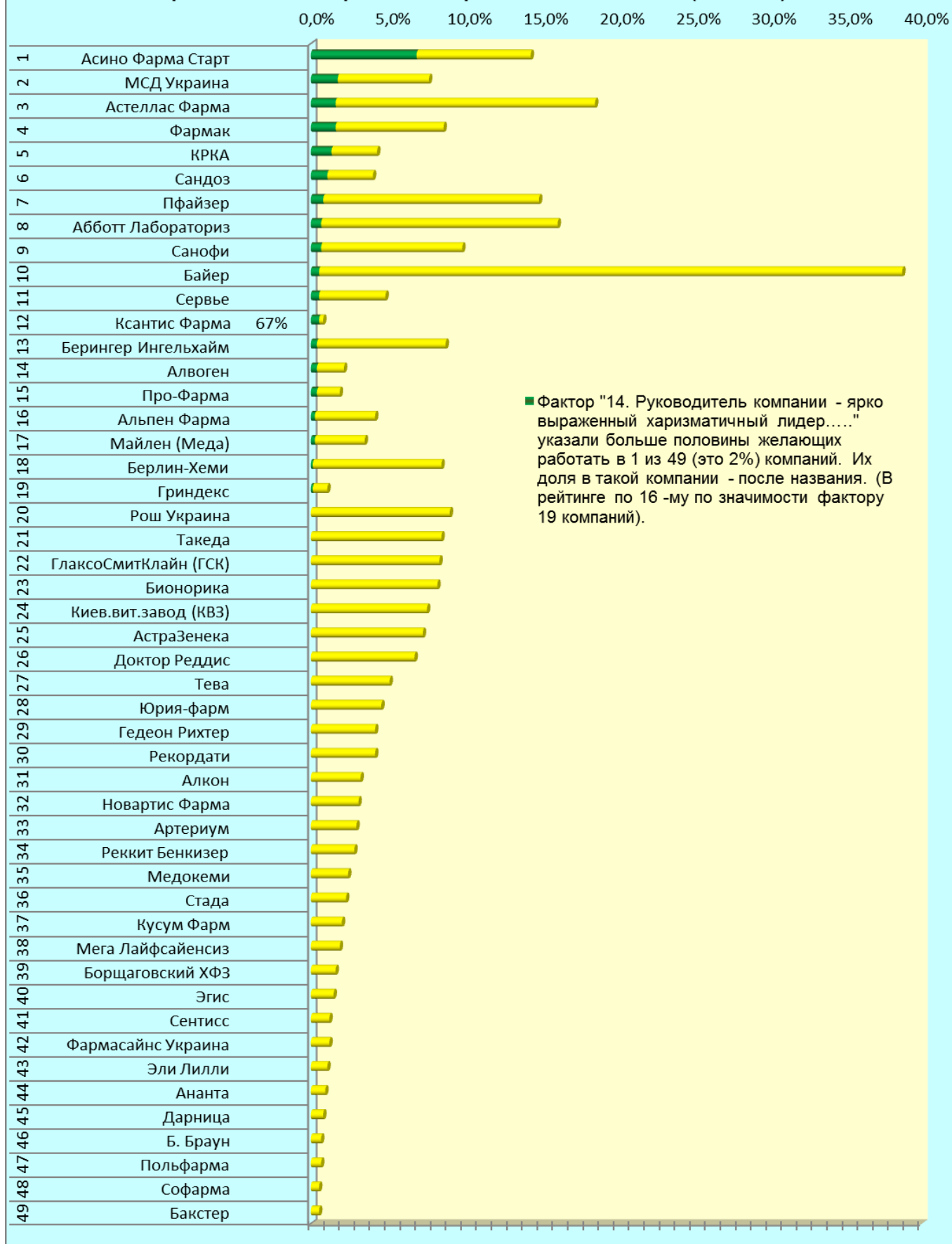


Диаграмма №6.1.1-16. Рейтинг привлекательности компаний по проценту одного из 16-ти факторов привлекательности, указанных респондентами при желании работать в компании (2017 год)



Специализированное агентство ФАРМА ПЕРСОНАЛ

В таблице ниже и на **диаграммах 6.2.1-16.** в качестве примера указаны места в рейтингах компаний по 2-м (№10 и №12) из 16-ти причин непривлекательности.

Место в рейтинге общей непривлекательности также далеко не всегда совпадает с местом в рейтинге по одной из причин непривлекательности.

В коммерческих пакетах представлены данные в таблице и диаграммы рейтингов по причинам:

Название пакета		Количество			Примечание													
		компаний	факторов	диаграмм														
Эконом пакет		1	1	1	Причины непривлекательности в пакетах представлены согласно рейтингу причин непривлекательности для всех компаний. (диаграмма № 6.2.) Данные и диаграммы по факторам №10 и №12 - бонус													
Базовый пакет		5	4	4														
Стандартный пакет		10	8	8														
Полный пакет		все	16	16														
Название компании	Общий рейтинг	Рейтинг места компаний по причинам непривлекательности																
		№ 1	№ 2	№ 3	№ 4	№ 5	№ 6	№ 7	№ 8	№ 9	№ 10	№ 11	№ 12	№ 13	№ 14	№ 15	№ 16	
Место в рейтинге		3	6	13	4	1	2	5	7	15	16	14	12	11	8	10	9	
Компания X	1	2	1	1	1	1	1	2	5	1	3	2	11	11	2	1	2	
Компания X	2	28	8		20	2	2	1		6	11	5	15	1	14	10	1	
Компания X	3	1	2	3	2	5	4	18	2	3	4	14	1	14	3	2	18	
Компания X	4	5	10		3	3	5	14	3	14	14	1	12	2	15	5	3	
Компания X	5	4	3	8	4	4	7	4	7	2	15	7	3	15	7	6	4	
Компания X	6	10	5	10	10	7	3	5	10	11	7	8	2	12	1	3	7	
Компания X	7	19	38	2	5	8	13	26	1	4	5	3	5	30	18	4	33	
Компания X	8	9	20	5	12	10			4	7	8	4	25	20		8	10	
Компания X	9	7	6		17	6	8	7	9	8	16	6	19	3	6	18	9	
Компания X	10	15	9	6	6	11	6	12	8	5	1	11	10	19	8	9	25	
Компания X	11	16	11	14	11	9	10	9	13	9	12	15	6	23	16	21	11	
Компания X	12	6	14	4	7	16	9	34		10	9		20	8	5	11	14	
Компания X	13	12	13			14	15	3			19	17	17	6	4	7	5	
Компания X	14	3	18		8	15	40	19	6	16	2	9	8			14		
Компания X	15	8	4	7	9	12	11	13	11	20	6	10	27	31			26	
Компания X	16	29	19		16	13	14	11	18		13		4	4	9		19	
Компания X	17	11	12	9	21	22	16	29	14	21		16	7	17	10	19	20	
Компания X	18	14	21			20	12	6		17			21	9	13	16	6	
Компания X	19	13	7		22	17	30	8					22	5	22		27	
Компания X	20	21	26	11	13	25	22	30	22	26	20		13		37	12		
Компания X	21	30	30		18	18	21	24	23			18	23	21	24		28	
Компания X	22	20		12	19	21	23	20	19		28	12	9	32	25	17	16	
Компания X	23	31	22			23	20	10						7	11		13	
Компания X	24	27	33		24	26	17	15						10	20	22	15	
Компания X	25	17	31			19	24	16	15					28	23			
Компания X	26	32			30	27	19	17							19		8	
Компания X	27	33	15	21	14	28	27	38	12	13	22		28	36	40	27		
Компания X	28	18	16	15	26	29	35	35	28	24	18		16	40		13		
Компания X	29	22	24		15	30	41	39	20				14		35			
Компания X	30	23	17			35	18	21		15			26	29	12		21	
Компания X	31	24	34			31	26	22					24	18	41	23		
Компания X	32					24	25	23	16			13	33	24	26	20	22	
Компания X	33	25	27	13	27	45	28	42	17			24	29	41		28	31	
Компания X	34					32	36	45						22	21	29	23	
Компания X	35	38	23	23	37	36	42	43	29		23		18	25	27			
Компания X	36						29	25						16	17	15	12	
Компания X	37					38	31	31	27	12	26	22	30	13	29			
Компания X	38	36	32		28	33	37	27						26	31	24	17	
Компания X	39		25	24		39	32	32		25		19	40	33	42			
Компания X	40	37	35	19	23	37	47	40	21	27	24	23	34			32		
Компания X	41	34	28		25	40	33		24			20		37	28		29	
Компания X	42		29			41	34	28		22	17			34	32	25	30	
Компания X	43	26			29	34	38	36		31	10			35				
Компания X	44						44	37		18			35		33	26	24	
Компания X	45				34	52	43	41	25	19				27	34			
Компания X	46	35	36		31	47				28	27	21	41					
Компания X	47			16	32	42	39	33			25	25	39	42				
Компания X	48						45		30	23		26	31	38	30	31		
Компания X	49	40		17	35					29	21		36					
Компания X	50					43	46	44						39	43			
Компания X	51			20		44			26				32				32	
Компания X	52	39	39	18	33	48	48	48										
Компания X	53		37		36		50	46	31				37		38			
Компания X	54				38	46	49		33	30	29		38		36			
Компания X	55				41	49	51	47	32			27				30		
Компания X	56	41			39	50		49					42		44		35	
Компания X	57		40	22	40	51	52								39		34	

Диаграмма №6.2.1-16. Рейтинг непривлекательности компаний по проценту одной из 16-ти причин непривлекательности, указанных респондентами при нежелании работать в компании (2017 год)

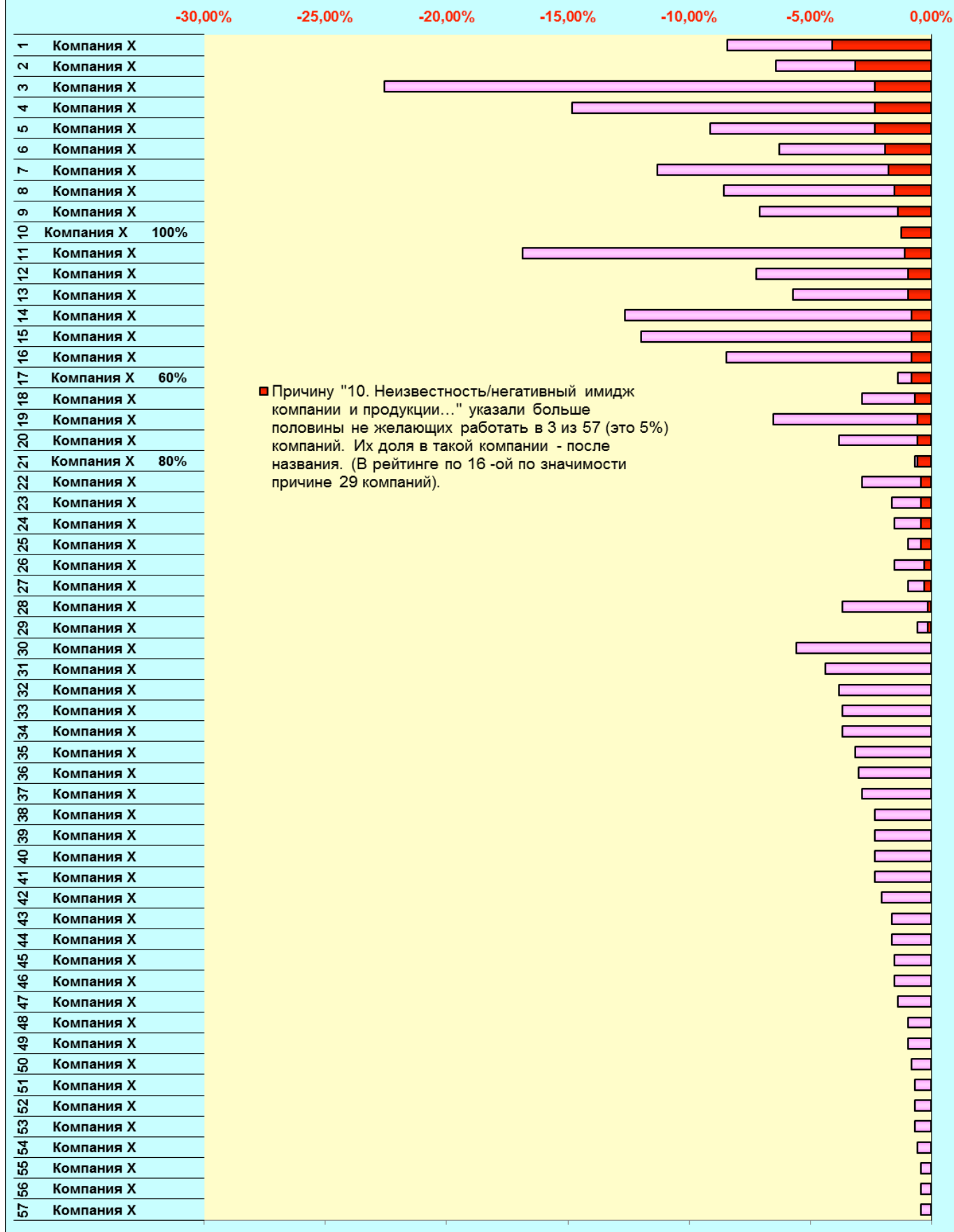


Диаграмма №6.2.1-16. Рейтинг непривлекательности компаний по проценту одной из 16-ти причин непривлекательности, указанных респондентами при нежелании работать в компании (2017 год)

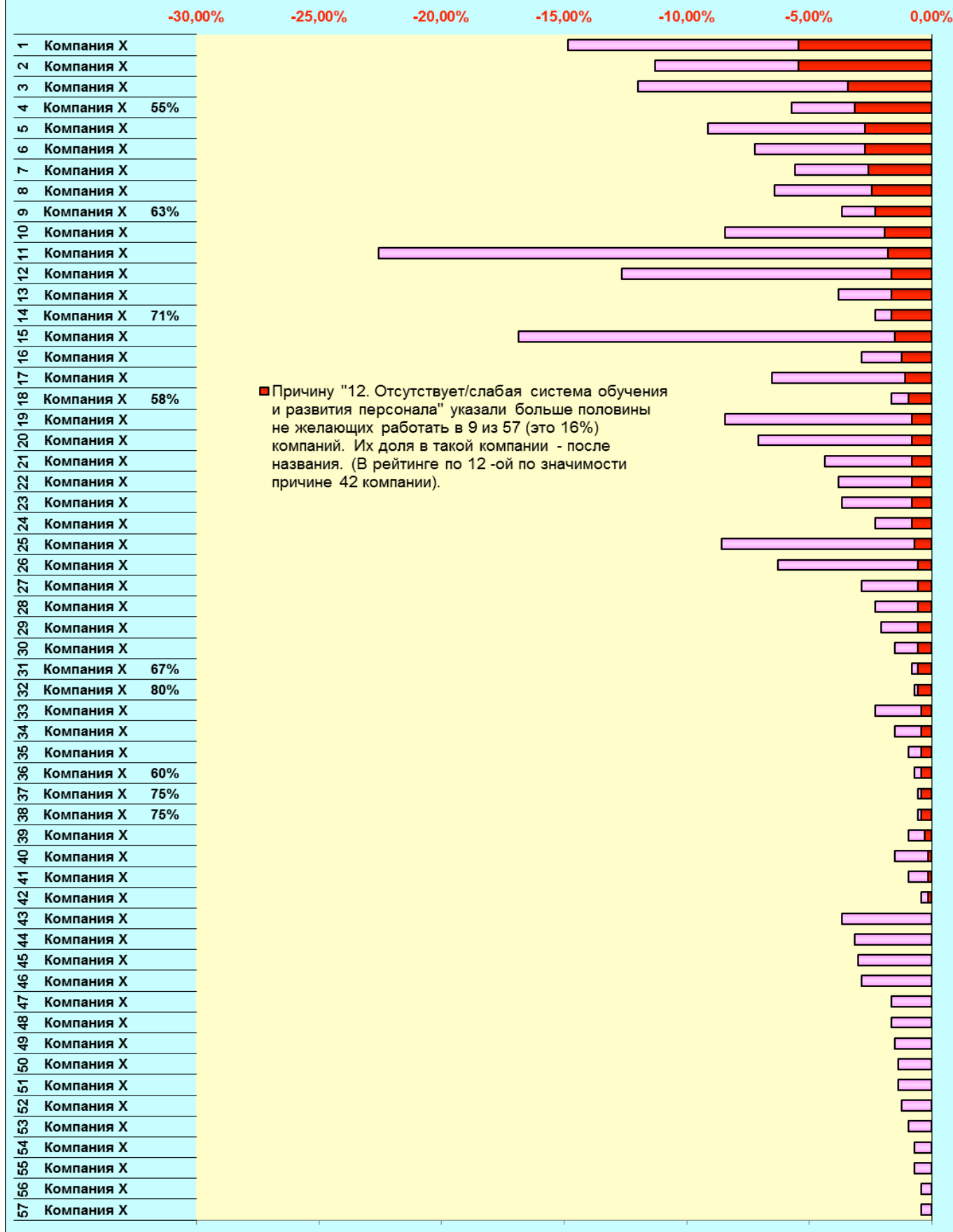


Диаграмма №8.1. Сравнение факторов привлекательности компании-заказчика (X) с данными двух других компаний (Y и Z) по рейтингу факторов для всех комп
(в % от общего числа респондентов)

Компания Y (7,7%) 2017 год
Компания Z (6,9%) 2017 год
Компания X (7,3%) 2017 год

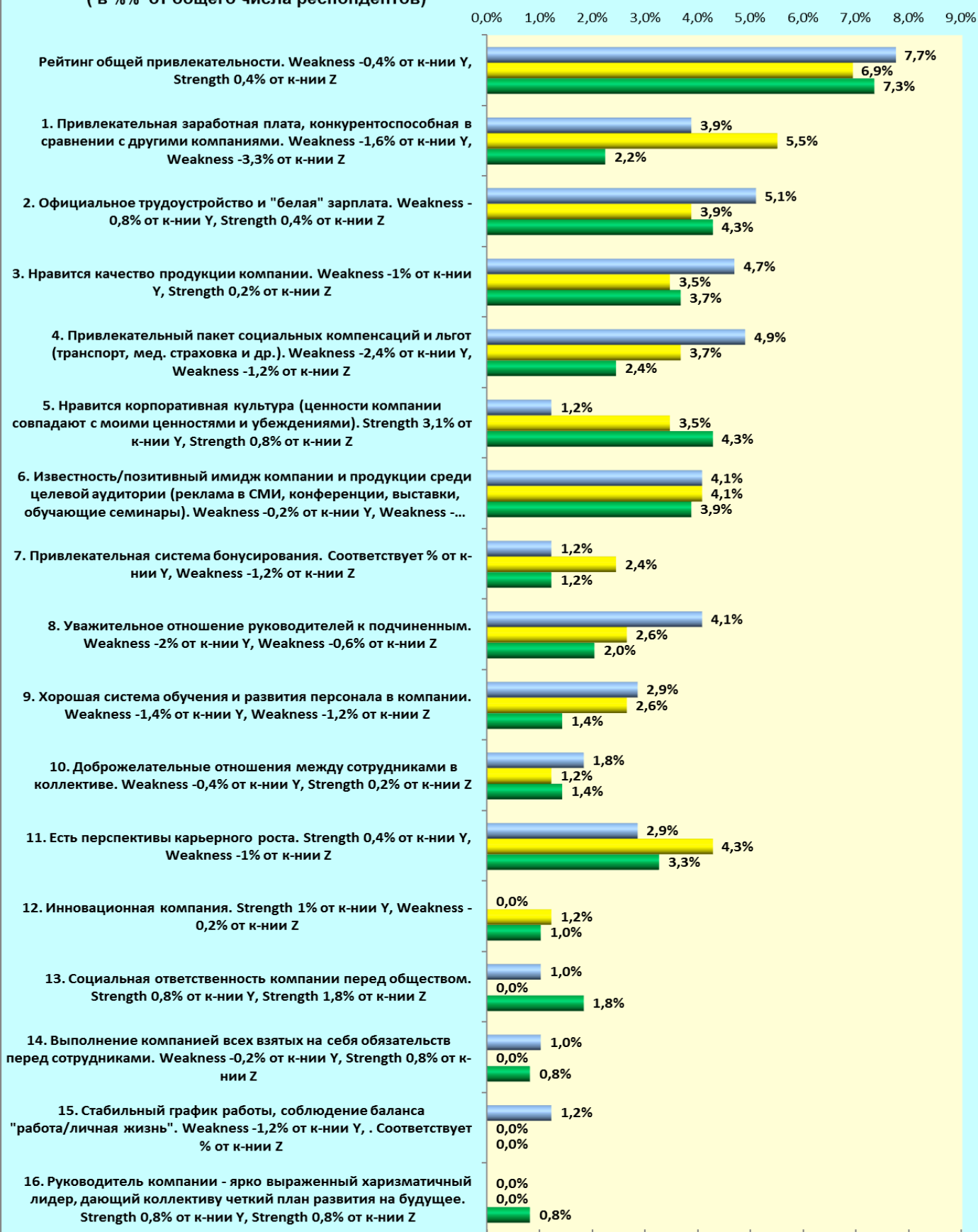


Диаграмма №8.2. Сравнение причин непривлекательности компании-заказчика (X) с данными двух других компаний (Y и Z) по рейтингу причин всех компаний в 2 (в % от общего числа респондентов)

Компания Y (-2,3%) 2017 год
Компания Z (-12%) 2017 год
Компания X (-4,5%) 2017 год



Объем необходимой информации о своей компании и компаниях-конкурентах предлагается в **4-х основных коммерческих пакетах**:

1. **Эконом** пакет: все дополнительные к презентационному отчету линейчатые диаграммы рейтингов **1-ой** компании – **300\$**,
2. **Базовый** пакет: все дополнительные к презентационному отчету линейчатые диаграммы рейтингов **5-ти** компаний, SWOT анализ сравнения факторов компании со средним показателем факторов всех компаний – **500\$**,
3. **Стандартный** пакет: все дополнительные к презентационному отчету линейчатые диаграммы рейтингов **10-ти** компаний, SWOT анализ сравнения факторов компании со средним показателем факторов всех компаний и 30 TOP компаний – **750\$**,
4. **Полный** пакет: все дополнительные к презентационному отчету линейчатые диаграммы рейтингов **всех** компаний, SWOT анализ сравнения факторов компании со средним показателем факторов всех компаний, 30 TOP компаний и 10 компаний ближайшего конкурентного окружения – **1000\$**.

Дополнительно к пакетам линейчатые диаграммы рейтингов еще **одной** компании - **75\$**.

Как и по количеству компаний, пакеты отличаются и количеством рейтингов общей привлекательности и непривлекательности всех компаний по:

- факторами привлекательности (рейтинги №6.1.1-16),
- причинами непривлекательности (рейтинги №6.2.1-16).

В **эконом** пакет включены **2** рейтинга общей привлекательности и непривлекательности по:

- **1-му** из 16-ти факторов привлекательности (рейтинг №6.1.1) всех компаний,
- **1-ой** из 16-ти причин непривлекательности (рейтинг №6.2.1) одной (1) компании.

В **базовый** пакет включены **8** рейтингов общей привлекательности и непривлекательности по:

- **4-м** из 16-ти факторов привлекательности (рейтинги №6.1.1-4) всех компаний,
- **4-м** из 16-ти причин непривлекательности (рейтинги №6.2.1-4) пяти (5) компаний.

В **стандартный** пакет включены **16** рейтингов общей привлекательности и непривлекательности по:

- **8-ми** из 16-ти факторов привлекательности (рейтинги №6.1.1-8) всех компаний,
- **8-ми** из 16-ти причин непривлекательности (рейтинги №6.2.1-8) десяти (10) компаний.

В **полный** пакет включены **32** рейтинга общей привлекательности и непривлекательности по:

- **16-ти** факторов привлекательности (рейтинги №6.1.1-16) всех компаний,
- **16-ти** причин непривлекательности (рейтинги №6.2.1-16) всех компаний.

Общее количество компаний в рейтингах каждого пакета представлено в прилагаемой таблице

Виды коммерческих пакетов с результатами исследования и их стоимость:

Названия коммерческих пакетов с результатами исследования	Эконом пакет	Базовый пакет	Стандарт пакет	Полный пакет
Стоимость пакета	300\$	500\$	750\$	1000\$
Показатели (диаграммы)	(Кол-во компаний)	(Кол-во компаний)	(Кол-во компаний)	(Кол-во компаний)
1. Рейтинг основных источников информации о бренде работодателя, которым больше всего доверяют респонденты в динамике трех лет.	Все	Все	Все	Все
2.1. Рейтинг общей привлекательности компаний	Все	Все	Все	Все
2.1.1. Рейтинг общей привлекательности компаний по статусу сотрудников	1	5	10	Все
2.1.2. Рейтинг общей привлекательности компаний по статусу сотрудников с %%	1	5	10	Все
2.2. Рейтинг общей непривлекательности компаний	1	5	10	Все
2.2.1. Рейтинг общей непривлекательности компаний по статусу сотрудников	1	5	10	Все
3. Объединенный рейтинг общей привлекательности и общей непривлекательности	1	5	10	Все
3.1. Объединенный рейтинг общей привлекательности и общей непривлекательности по статусу сотрудников	1	5	10	Все
3.2. Объединенный рейтинг общей привлекательности и общей непривлекательности по статусу сотрудников с %%	1	5	10	Все
4.1. Рейтинг привлекательности компаний по приоритетности 1-2-3 место	Все	Все	Все	Все
5. Рейтинг компаний по первым эмоциональным ассоциациям участников исследования о работе в компаниях	Все	Все	Все	Все
5 (Текст) Первые эмоциональные ассоциации участников исследования о работе в компаниях	1	5	10	Все
6.0. Суммарный рейтинг факторов привлекательности и причин непривлекательности всех компаний.	Все	Все	Все	Все
6.1. Рейтинги факторов привлекательности всех компаний в динамике двух лет.	Все	Все	Все	Все
6.2. Рейтинги причин непривлекательности всех компаний в динамике двух лет.	Все	Все	Все	Все
7.0. Суммарный рейтинг факторов привлекательности и причин непривлекательности компании-заказчика.	1	1	1	1
7.1. Рейтинги факторов привлекательности компании-заказчика в динамике двух лет.	1	1	1	1
7.2. Рейтинги причин непривлекательности компании-заказчика в динамике двух лет.	1	1	1	1
SWOT анализ сравнения факторов компании со средним показателем факторов всех компаний		Все	Все	Все
SWOT анализ сравнения факторов компании со средним показателем факторов 30 TOP компаний			30	30
SWOT анализ сравнения факторов компании со средним показателем факторов 10 компаний ближайшего конкурентного окружения				10
6.1.1-16. Рейтинг общей привлекательности всех компаний по 1-16-ти факторам привлекательности	Все (1 диагр.)	Все (4 диагр.)	Все (8 диагр.)	Все (16 диагр.)
6.2.1-16. Рейтинг общей непривлекательности компаний по 1-16-ти причинам непривлекательности	1 (1 диагр.)	5 (4 диагр.)	10 (8 диагр.)	Все (16 диагр.)

Специализированное агентство ФАРМА ПЕРСОНАЛ

8.1. Сравнение рейтингов факторов привлекательности компании-заказчика с рейтингами выбранных Вами компаний		5 (2 диагр.)	11 (5 диагр.)	21 (10 диагр.)
8.2. Сравнение рейтингов причин непривлекательности компании-заказчика с рейтингами выбранных Вами компаний		5 (2 диагр.)	11 (5 диагр.)	21 (10 диагр.)
Дополнительно к пакету линейчатые диаграммы рейтингов еще одной компании	75\$	75\$	75\$	
Дополнительно к пакету SWOT анализ сравнения факторов компании с факторами другой компании		100\$	75\$	50\$

Дополнительная информация по телефонам: 067-401-38-07, 044-517-34-89.