НОМИНАЦИИ

E+ People 2027

Описание номинаций

ОБЩИЙ СПИСОК НОМИНАЦИЙ

Бренд работодателя:

Кампании по продвижению бренда работодателя

Трансформация бренда работодателя

Бренд региона. Территория как место для жизни и работы

HR-события

Бренд профессии

Аудитории:

Молодежь и студенты

Зрелый возраст (45+)

IT-специалисты

Производственный и линейный персонал

Бизнес-фокус:

Рекрутинг и адаптация

Обучение, развитие и лидерство

Программы мотивации. Удержание и благополучие

Ответственные HR-практики

Автоматизация и технологии

HR-вызовы:

HR без бюджета

Нестандартный HR

Антикризисный HR

AI × Human

БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ

В этой категории отмечаются внутренние и внешние коммуникационные кампании, направленные на привлечение целевых кандидатов, удержание, развитие и мотивацию сотрудников, создание положительного имиджа бренда работодателя компании или региона, укрепление позиций на рынке труда. В номинациях оцениваются проекты, которые используют инструменты маркетинга и коммуникаций для решения HR-задач и демонстрируют измеримый результат. Важно показать связь между пониманием целевой аудитории, коммуникационной стратегией, креативной идеей и достигнутыми HR- и бизнес-результатами.

Номинация	**Описание**	**KPIs:**
Кампании по продвижению бренда работодателя	Комплексные проекты по формированию и продвижению бренда работодателя, направленные на повышение привлекательности компании для целевых аудиторий, укрепление позиций компании на рынке труда и лояльности к ней. В номинации рассматриваются внутренние, внешние и интегрированные кампании. В номинации могут участвовать проекты коммерческих и некоммерческих организаций, государственных органов и институтов. Оценивается способность компании сформировать релевантное ценностное предложение для сотрудников и кандидатов, донести его через эффективную коммуникационную стратегию и добиться измеримых изменений в восприятии работодателя и поведении целевых аудиторий сотрудников и кандидатов.	Технические: бизнес-показатели, по которым можно проследить связь бизнес-результата с HR-задачами, быстрота и эффективность достижения HR KPI; Awareness, NPS, eNPS, LTV, BHT, вовлечённость. Показатели лояльности, имиджевые бренд-метрики, позиция в рейтинге брендов-работодателей. Охват, увеличение числа откликов, снижение времени закрытия вакансии (Time to Fill), сокращение текучести кадров.

Номинация	Описание	KPIs:
Трансформация бренда работодателя	Проекты по существенному изменению позиционирования, ценностного предложения или коммуникационной платформы бренда работодателя в ответ на изменения в бизнесе, аудитории или рынке труда. Речь идёт о глубокой, стратегической трансформации, а не о косметическом обновлении визуального стиля или базовом ребрендинге. В номинации могут участвовать проекты, связанные с изменением EVP, выходом на новые аудитории или территории, ребрендингом работодателя, трансформацией корпоративной культуры и другими ситуациями, когда существующий образ работодателя перестал соответствовать стратегическим задачам компании. Важно показать исходную проблему, причины трансформации, новую стратегию и то, как изменение бренда работодателя повлияло на восприятие компании и HR-результаты.	Охват, увеличение числа откликов, снижение Time to Fill, сокращение текучести кадров, Awareness, NPS, eNPS, LTV. Маркетинговые: показатели лояльности, имиджевые бренд-метрики. Бизнес-показатели, по которым можно проследить связь бизнес-результата с HR-задачами, быстрота и эффективность достижения HR KPI.
Бренд региона. Территория как место для жизни и работы	Проекты, которые развивают регион присутствия компании и делают его более привлекательным местом для жизни, работы и профессионального развития. В номинации могут участвовать инициативы, направленные на снижение оттока кадров, привлечение новых специалистов и семей в регион, развитие локальных сообществ, инфраструктуры, образования и возможностей для профессионального роста. Компания выступает не только как работодатель, но и как участник развития территории, формируя позитивный образ региона и создавая условия для долгосрочной связи людей с ним. В этой номинации результаты проекта могут быть представлены за период до 3 лет.	Индекс качества городской среды и его динамика, индексы развития городов, внутренние оценки и исследования удовлетворённости работников/населения, общий налог, отток населения, миграционный приток в регион (число переехавших) и retention (число оставшихся), рост конкурса на бюджетные места в региональных университетах, awareness и consideration региона как потенциального места для жизни.

Номинация	Описание	KPIs:
HR-события	Масштабные события и специальные проекты, созданные для решения значимых HR- и бизнес-задач: привлечения и вовлечения кандидатов и сотрудников, укрепления бренда работодателя, развития профессионального сообщества или формирования эмоциональной связи с компанией. В номинации могут участвовать как крупные внешние мероприятия для потенциальных кандидатов и профессиональных сообществ, так и масштабные внутренние события для сотрудников. Оценивается способность компании использовать событие как инструмент достижения конкретных HR- и бизнес-целей: масштаб и качество вовлечения аудитории, эффективность реализации и измеримый вклад события в бизнес-результат.	Охват и вовлечённость целевой аудитории, количество и качество контактов/лидов, отклики и наймы, участие сотрудников, eNPS/NPS, изменение восприятия бренда работодателя и другие показатели, связанные с задачей проекта.
Бренд профессии	Проекты, которые формируют позитивный образ профессии или отрасли, повышают её привлекательность в глазах общества, потенциальных кандидатов и действующих специалистов, и тем самым помогают решать бизнес- и социальные задачи компании и отрасли в целом. В номинации могут участвовать проекты по популяризации рабочих, инженерных, технических и других профессий, борьбе со стереотипами о профессии, работе с образовательными учреждениями и профориентацией, созданию медиа- и просветительских инициатив, а также другие проекты, меняющие отношение общества к профессии. Оценивается не только медийный эффект, но и связь инициативы с реальными HR- и бизнес-результатами: притоком кандидатов в профессию, снижением дефицита кадров, ростом интереса молодёжи к отрасли.	Awareness и consideration профессии/отрасли как карьерного выбора; изменение восприятия профессии (имиджевые метрики, индекс привлекательности профессии); рост числа заявок/поступлений на профильные специальности и программы обучения; увеличение числа откликов на вакансии в отрасли/профессии; снижение Time to Fill по дефицитным профессиям; охват и вовлечённость целевой аудитории (охват медиа, реакция аудитории); связь бизнес-результата с HR-задачами.

АУДИТОРИИ

В этой категории отмечаются HR-проекты, разработанные для конкретных целевых групп кандидатов и сотрудников и доказавшие свою эффективность в достижении HR- и бизнес-целей компании.

При оценке особое внимание уделяется тому, насколько решение основано на глубоком понимании специфики аудитории: её потребностей, мотивации, ценностей, привычек, барьеров и контекста. Важно показать, как эти инсайты легли в основу HR-решения, коммуникационной стратегии и механики проекта и привели к измеримым результатам.

Номинация	Описание	KPIs:
Молодежь и студенты 	HR-проекты, направленные на привлечение, развитие, вовлечение и удержание молодых людей до 24 лет, включая школьников, студентов, выпускников и молодых специалистов. В номинации могут участвовать проекты по профориентации, раннему привлечению талантов, стажировкам и практикам, развитию молодёжных сообществ, первому трудоустройству и другие решения. Ключевой фокус — на понимании специфики молодёжной аудитории и способности компании предложить ей релевантный формат взаимодействия, который отвечает как потребностям молодых людей, так и задачам бизнеса.	CPH (Cost per hire), стоимость контакта, Cost saving и другие бизнес-показатели, связь бизнес-результата с HR-задачами, быстрота и эффективность достижения HR KPI, снижение Time to Fill и другие целевые action-метрики.
Зрелый возраст (45+)	HR-проекты, направленные на привлечение, удержание, развитие и вовлечение специалистов зрелого поколения — сотрудников и кандидатов 45+. В номинации могут участвовать решения, связанные с продолжением профессиональной активности, переобучением и развитием компетенций, адаптацией рабочих процессов, передачей экспертизы, наставничеством и привлечением специалистов старшего поколения. Важно показать, как проект учитывает особенности, мотивацию и потребности аудитории 45+ и помогает компании эффективно использовать её опыт и компетенции.	CPH (Cost per hire), стоимость контакта, Cost saving и другие бизнес-показатели, связь бизнес-результата с HR-задачами, быстрота и эффективность достижения HR KPI, снижение Time to Fill и другие целевые action-метрики.

Номинация	Описание	KPIs:
IT-специалисты	HR-проекты, разработанные с учётом специфики IT-специалистов и направленные на их привлечение, удержание, развитие или вовлечение. В номинации могут участвовать решения для разных сегментов IT-аудитории — от начинающих специалистов до высококвалифицированных экспертов и руководителей. Оценивается глубина понимания профессионального контекста, мотивации и барьеров аудитории и то, как эти знания повлияли на EVP, продукт, коммуникацию или механику HR-проекта.	CPH (Cost per hire), стоимость контакта, Cost saving и другие бизнес-показатели, связь бизнес-результата с HR-задачами, быстрота и эффективность достижения HR KPI, снижение Time to Fill и другие целевые action-метрики.
Производственный и линейный персонал	HR-проекты для сотрудников, работающих непосредственно на производстве, в логистике, розничной торговле, сфере услуг, эксплуатации и других операционных функциях. В номинации могут участвовать решения по привлечению и удержанию линейного персонала, адаптации, обучению, вовлечению, мотивации и улучшению employee experience.	CPH (Cost per hire), снижение Time to Fill, снижение текучести кадров, retention, time-to-productivity, рост уровня целевых компетенций, доля закрытия позиций за счёт внутреннего резерва, eNPS/NPS, индекс вовлечённости, participation/utilization rate, Cost saving и другие бизнес-показатели, связь бизнес-результата с HR-задачами, быстрота и эффективность достижения HR KPI.

БИЗНЕС-ФОКУС

В этой категории награждаются HR-проекты, направленные на совершенствование ключевых процессов взаимодействия сотрудника с компанией на протяжении всего его пути. Проекты должны продемонстрировать эффективность реализованного решения, измеримые результаты и вклад в достижение HR- и бизнес-целей компании.

Номинация	**Описание**	**KPIs:**
Рекрутинг и адаптация	Все HR-проекты, направленные на привлечение и наём целевых групп кандидатов, их эффективную адаптацию и интеграцию в компанию, команду и рабочие процессы для закрытия актуальных бизнес-целей. Оценивается комплексный подход: от анализа потребностей бизнеса и целевой аудитории, разработки EVP/коммуникационной стратегии и выбора каналов — до реализации кампании, конверсии в целевую action-метрику и последующей адаптации нового сотрудника с измеримым бизнес-эффектом.	Производительность, time-to-productivity, CPH (Cost per hire), стоимость контакта, offer acceptance rate, retention rate, Cost saving и другие бизнес-показатели, связь бизнес-результата с HR-задачами, быстрота и эффективность достижения HR KPI, снижение Time to Fill и другие целевые action-метрики, eNPS/NPS, снижение затрат на адаптацию одного сотрудника и т. д.
Обучение, развитие и лидерство	Программы обучения и развития, направленные на повышение профессиональных компетенций сотрудников, развитие управленческих навыков и формирование кадрового резерва. В номинации могут участвовать лидерские программы, программы развития экспертизы, reskilling/upskilling, внутренние академии и другие образовательные решения, которые отвечают конкретным потребностям бизнеса. Ключевой фокус — не только масштаб и качество обучения, но и то, как полученные знания и навыки трансформируются в изменения поведения, эффективности сотрудников и бизнес-результаты.	Производительность, выручка на сотрудника и другие бизнес-показатели; доля закрытия управленческих позиций за счёт внутреннего кадрового резерва (процент внутреннего роста); изменение результатов pre/post assessment; рост уровня целевых компетенций; retention и LTV сотрудников, прошедших программу; ROI программы.

Номинация	Описание	KPIs:
Программы мотивации. Удержание и благополучие	Программы материальной и нематериальной мотивации, льгот и социальной поддержки, направленные на удержание сотрудников, повышение их удовлетворённости, вовлечённости и производительности. В номинации могут участвовать программы well-being, ДМС, финансовой и социальной поддержки, гибких льгот, мотивационные программы и другие решения. Проекты должны демонстрировать, как компания адаптировала систему поддержки к реальным потребностям сотрудников и бизнес-условиям и при этом смогла повысить эффективность затрат.	NPS, eNPS, participation/utilization rate, снижение текучести, соотношение затрат на программу и стоимости предотвращённой текучести, индекс вовлечённости, индекс удовлетворённости, сэкономленные средства на ФОТ за счёт вовлечённости и льгот.
Ответственные HR-практики	HR-проекты с выраженным социальным импактом, которые одновременно решают задачи компании как работодателя и отвечают на значимые общественные вызовы. В номинации могут участвовать инициативы в области инклюзии, равных возможностей, развития сообществ, территорий присутствия и другие проекты, в которых компания использует роль работодателя для создания позитивных изменений для сотрудников, кандидатов и общества. Ключевой фокус — не только социальная значимость инициативы, но и её связь с HR- и бизнес-задачами: укреплением доверия, привлекательности работодателя, вовлечённости, удержанием сотрудников или расширением пула потенциальных кандидатов.	Бизнес-показатели, по которым можно проследить связь бизнес-результата с HR-задачами, быстрота и эффективность достижения HR KPI; изменение поведения сотрудников и улучшение качества жизни сотрудников и их семей, повышение осведомлённости о социальных и экологических проблемах и инициативах компании; другие метрики, связанные с социальным воздействием.
Автоматизация и технологии	Номинация для технологических решений, которые помогают компаниям создавать позитивный опыт сотрудника, улучшать бренд работодателя, эффективно управлять персоналом и автоматизировать HR-процессы. Проекты должны продемонстрировать, как их технологический продукт или платформа повлияли на бизнес-эффективность компании. Особое значение имеют сравнительные показатели до/после внедрения технологического решения.	Бизнес-показатели, по которым можно проследить связь бизнес-результата с HR-задачами, быстрота и эффективность достижения HR KPI.

HR-ВЫЗОВЫ

В этой категории отмечаются HR-проекты, эффективно отреагировавшие на изменения внешних обстоятельств, ограничения, современные вызовы. Среди таких вызовов могут быть необходимость комплексного внедрения ИИ-технологий, ограничения бюджета, трансформация в кризис и т. д.

В фокусе — нестандартность подхода, способность адаптироваться к изменениям, эффективность решения и влияние на сотрудников и бизнес.

Номинация	**Описание**	**KPIs:**
HR без бюджета	HR-проекты, реализованные в условиях отсутствия или существенного ограничения дополнительного бюджета и показавшие влияние на бизнес с помощью эффективных решений. Важно показать, какую задачу необходимо было решить, какие ресурсы были доступны и какого результата удалось достичь. Главное в номинации — фактор ограниченности бюджета и фокус на ограниченность бюджета относительно других HR-проектов компании / бюджетов конкурентов / бенчмарков в категории.	Бизнес-показатели, по которым можно проследить связь бизнес-результата с HR-задачами, быстрота и эффективность достижения HR KPI.
Нестандартный HR	Нестандартные решения и инновационные проекты в области управления персоналом и работы с сотрудниками, которые меняют привычный подход и отражают роль HR как драйвера развития бизнеса. Проекты призваны продемонстрировать способность нестандартного подхода решить задачу лучше существующих способов. Среди таких решений могут быть нестандартные практики, коллаборации, креатив и методы, которые ранее не применялись в компании/отрасли.	Бизнес-показатели, по которым можно проследить связь бизнес-результата с HR-задачами, быстрота и эффективность достижения HR KPI.

Номинация	Описание	KPIs:
Антикризисный HR	HR-проекты, которые помогли компании и сотрудникам пройти через кризисные ситуации, резкие изменения внешней среды или существенную трансформацию бизнеса. В номинации могут участвовать решения в области управления изменениями, поддержки сотрудников, сохранения ключевых компетенций, перестройки процессов и другие инициативы, позволившие HR оперативно адаптироваться к новым условиям. Проекты должны снизить негативные последствия кризиса и одновременно сохранить устойчивость бизнеса и доверие сотрудников.	Бизнес-показатели, по которым можно проследить связь бизнес-результата с HR-задачами, быстрота и эффективность достижения HR KPI.
AI × Human	HR-проекты, в которых искусственный интеллект не просто автоматизирует отдельную задачу, а структурно меняет способ работы человека. В фокусе кейсы, где AI трансформирует роль сотрудника, процессы принятия решений, взаимодействие внутри команды, обучение, коммуникацию или employee experience. Номинация про сотрудничество человека и AI, в котором технология становится частью новой модели работы, а не просто инструментом автоматизации.	Бизнес-показатели, по которым можно проследить связь бизнес-результата с HR-задачами, быстрота и эффективность достижения HR KPI. Особое значение имеют сравнительные показатели до/после внедрения технологического решения.