

Digi-CVET

Razvoj transverzalnih digitalnih kompetenc za vseživljenjsko digitalno poklicno izobraževanje in usposabljanje (PIU) v gradbeništvu

2021-1-DE02-KA220-VET-000025109

DIGITALNI VIDIKI BLAGOVNE ZNAMKE DELODAJALCA IN POZITIVNI UČINKI NA ZAPOSLOVANJE



BZB
Bildungszentren des
Baugewerbes e.V.



Gospodarska
zbornica
Slovenije
Chamber of Commerce
and Industry of Slovenia
Chamber of Construction
and Building Materials Industry
of Slovenia



ΠΕΔΜΕΔΕ
1933
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΕΝΩΣΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ
ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΓΟΛΗΠΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΡΓΩΝ
PANHellenic ASSOCIATION OF ENGINEERS
CONTRACTORS OF PUBLIC WORKS

● ● Kröpelin Projekt
GmbH



Co-funded by
the European Union



Kaj se boste naučili v tem modulu?

Modul obravnava digitalne vidike blagovne znamke delodajalca in njene pozitivne učinke na zaposlovanje v gradbeni industriji.

- I. **Vključevanje digitalnih rešitev v blagovno znamko delodajalca (uvod, pregled in razlaga).**
- II. **Uveljavljanje glasu zaposlenih in zagovorništva v gradbeni industriji.**
- III. **Nagrajevanje, priznavanje in proslavljanje zaposlenih.**
- IV. **Usposobljenost in orodja za ocenjevanje za zaposlene in delodajalce v gradbeništvu.**

I. Vključevanje digitalnih rešitev v blagovno znamko delodajalca

1. Kaj je blagovna znamka delodajalca?

Blagovna znamka delodajalca je način zaposlovanja novih delavcev s promocijo podjetja kot dobrega delodajalca. Zaradi tega je delodajalec blagovna znamka na trgu dela.



I. Vključevanje digitalnih rešitev v blagovno znamko delodajalca

2. Kako gradite blagovno znamko delodajalca

- Ustvarite kreativne zaposlitvene oglase z obljubo delodajalca (EVP).
- Odgovorite vsakemu kandidatu.
- Ponudite ugodnosti, ki bodo pritegnile kandidate za zaposlitev v gradbeništvu.
- Promovirajte in obljublajte samo tisto, kar velja za vaše podjetje!



Vir: <https://www.youtube.com/watch?v=Zka9sbktfV8>

I. Vključevanje digitalnih rešitev v blagovno znamko delodajalca

3. Kaj je obljuba delodajalca (Employee Value Proposition - EVP)?

Edinstven nabor ugodnosti, ki jih zaposleni prejme v zameno za njegove veščine, sposobnosti in izkušnje.

- Dober EVP je del blagovne znamke delodajalca.
- Sporočati mora vrednote in kulturo delodajalca.
- Prednosti so vidne v predanih, srečnih in učinkovitih zaposlenih po konkurenčni ceni.
- Izboljšanje ugleda podjetja v očeh potrošnikov.



Obljuba delodajalca Nike: *“Vodimo. Izumljamo. Dostavljamo. Uporabljamo moč športa, da premikamo svet.”*

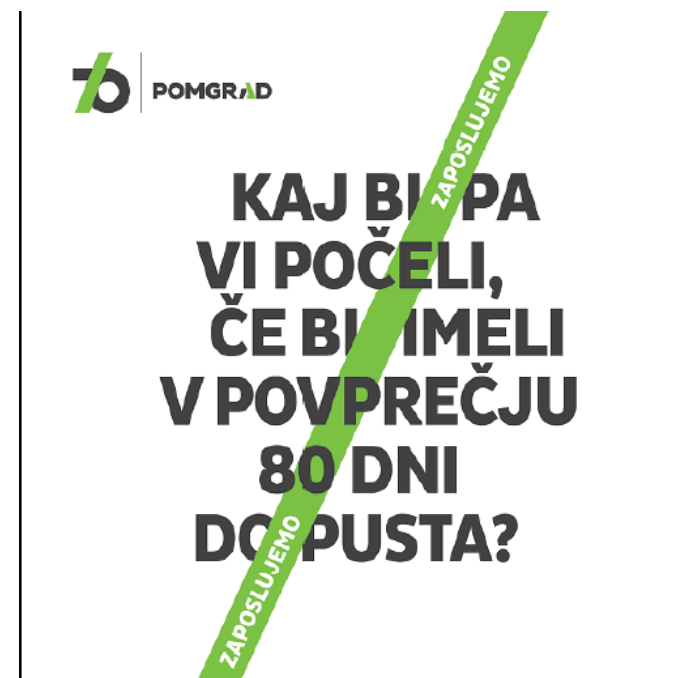
Vir: [What an employee value proposition can bring to your brand - B2B News Network \(b2bnn.com\)](https://www.b2bnn.com/what-an-employee-value-proposition-can-bring-to-your-brand/)

I. Vključevanje digitalnih rešitev v blagovno znamko delodajalca

4. Obljuba delodajalca (EVP)

Nekatere obljube najbolj privlačnih delodajalcev na svetu :

- Zavezanost k raznolikosti in vključevanju
- Navdihujoč namen
- Inovacije
- Strokovno usposabljanje in razvoj
- Prilagodljivi delovni pogoji (delo na daljavo)
- Priložnosti za osebni razvoj
- Dobro počutje zaposlenih
- Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem



Kako to upoštevate v vašem podjetju?

I. Vključevanje digitalnih rešitev v blagovno znamko delodajalca

5. Digitalni vidiki obljube delodajalca (EVP)

Digitalizacija v gradbeništvu prinaša navdušujoče novosti.

S tem, ko potencialnim zaposlenim ponudite možnost izkoriščanja napredne tehnologije, kot je npr:

- **internet stvari (IoT),**
 - **od stroja do stroja (M2M),**
 - **in možnost 3D-tiskanja gradenj**
- lahko pritegnete mlade, ki jih zanima najnovejši tehnološki napredek.



Vir: <https://www.youtube.com/watch?v=mcKxJkhNp-c>

I. Vključevanje digitalnih rešitev v blagovno znamko delodajalca

6. Digitalna kampanja na družbenih omrežjih

Dobro premišljena digitalna kampanja bo potencialnim zaposlenim dala vedeti, da zaposlujete. Še bolj pa jim bo dala vedeti, da ste odličen delodajalec.

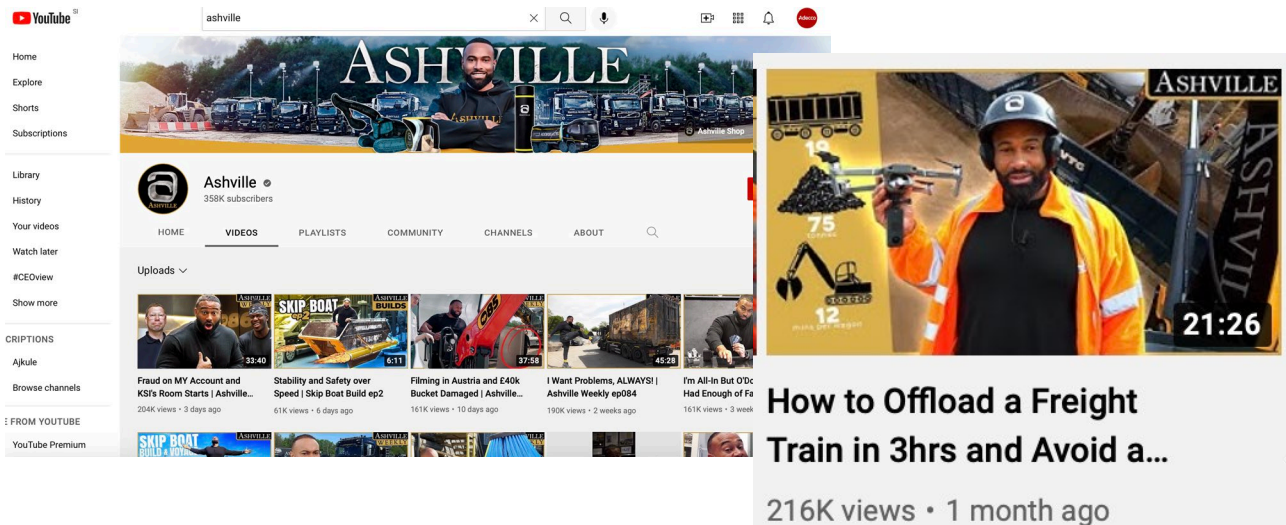
Oglejte si primer močnih inovativnih sporočil, potisnjenih v digitalno kampanjo gradbenega podjetja v Sloveniji. →



I. Vključevanje digitalnih rešitev v blagovno znamko delodajalca

7. Izboljšanje blagovne znamke delodajalca v gradbeništvu

- Povežite svojo vsebino z ESG (okoljsko, družbeno in korporativno upravljanje) →
- Pripravite podporno video vsebino (primer: <https://www.youtube.com/watch?v=-ssYPlxsom0>)



Okolje

emisije toplogrednih plinov	poraba vode	ravnanje z odpadki	upravljanje z viri
pridobivanje mineralov	minerali	učinkovita raba virov	recikliranje



Družbeno

raznolikost in družbena vključenost	zdravje in dobro počutje	načrtovanje dediščine
vpliv na skupnost in vključevanje	izobraževanje in spretnosti	načrtovanje odziva na izredne razmere



Upravljanje

strategije	politike	ustanovitev upravnega organa	javno naročanje
prodaja	upravljanje dobavne verige	sodelovanje z zainteresiranimi stranmi	raznolikost, enakost in etika

I. Vključevanje digitalnih rešitev v blagovno znamko delodajalca

8. Podatkovno spremljanje blagovne znamke delodajalca

Digitalizacija procesa zaposlovanja omogoča merjenje:

- uporabe socialnih medijev,
- podobe blagovne znamke delodajalca,
- menjalnega razmerja,
- stroškov zaposlitve.

Na podlagi podatkov lahko sprejemate boljše odločitve o trženju blagovne znamke delodajalca.



Vir: <https://depositphotos.com/220301488/stock-illustration-business-characters-in-a-presentation.html>

I. Vključevanje digitalnih rešitev v blagovno znamko delodajalca

9. Virtualno zaposlovanje

Virtualno zaposlovanje je alternativa osebному zaposlovanju in je v svetu po pandemiji covida-19 vse pogostejše.

Z virtualnim/oddaljenim zaposlovanjem je mogoče preiti s ciljnih skupin na bolj raznoliko in ustreznejšo skupino potencialnih zaposlenih.



Vir: https://www.youtube.com/watch?v=saDeqLGj_B8

I. Vključevanje digitalnih rešitev v blagovno znamko delodajalca

10. Študija primera

- V Sloveniji se je 2019 začela gradnja Drugega tira (velik gradbeni projekt nagrajen 2019)
- Glavni izvajalec: mednarodno gradbeno podjetje iz države izven EU, ki v Sloveniji ni bilo poznano (YAPI MERKEZI iz Turčije).
- Visoka stopnja zaposlenosti, razpoložljivih gradbenih delavcev v Sloveniji ni.

KJE ISKATI IN KAKO ZAPOSLOITI KLJUČNE STROKOVNJAKE IN PODPORNO OSEBJE S PODROČJA GRADBENIŠTVA?

- Sprejeta odločitev: zunanji izvajalec Adecco, agencija za zaposlovanje, išče kader za zaposlovanje belih in modrih ovratnikov.
- Začela se je digitalna kampanja na izbranih družbenih omrežjih. Ustvarili so ciljno spletno stran za promocijo mednarodnega podjetja. Objavljajo zgodbe, ki jih delijo, kot so: navdušenje delavcev, da so del tako velikega gradbenega projekta, dobri delovni pogoji, konkurenčne plače, odlična kuhinja z jedmi domačega izvora.
- Facebook skupina za delavce (tudi v sosednjih državah), ki uporabljajo zasebno omrežje iskalcev zaposlitve.
- Vsa prosta delovna mesta so bila zasedena.



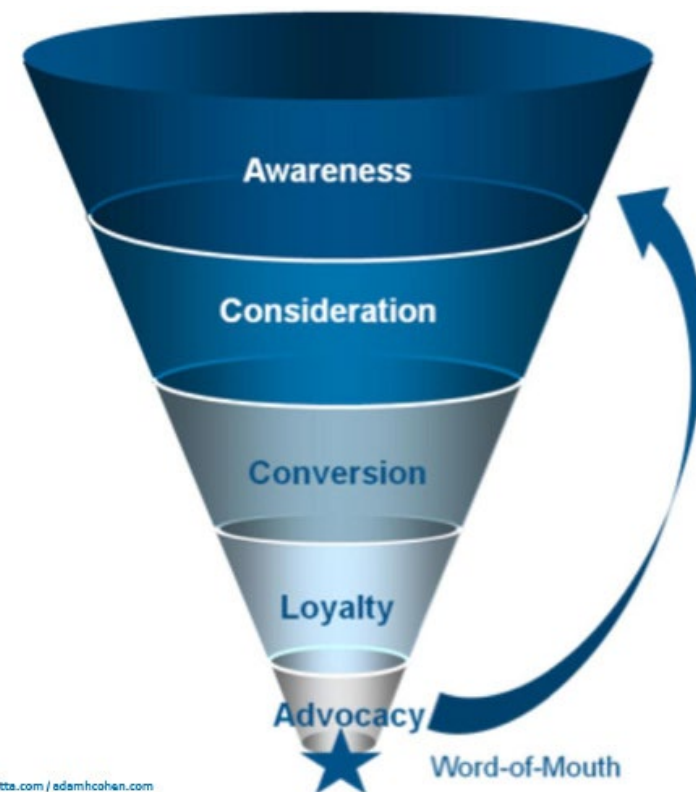
II. Glas in zagovorništvo zaposlenih v gradbeni industriji

1. Zagovorništvo zaposlenih

Zagovorništvo zaposlenih je načrtovan in organiziran način, da zaposleni postanejo zagovorniki blagovne znamke podjetja in **blagovne znamke delodajalca**.

Za uspešno zagovorništvo zaposlenih je potrebno:

- previdno izbrati zagovornike,
- ustvariti smernice za splet ali pripraviti vsebino za skupno rabo,
- zaupati zaposlenim,
- meriti rezultate in jih sporočati zagovornikom,
- uporabiti orodja, ki so zasnovana za zagovorništvo zaposlenih.



Vir: <https://www.certusrecruitment.com/blog/2021/01/how-employee-advocacy-can-benefit-your-business?source=google.si>,
[What Is Employee Advocacy and Does It Really Work? | Sprout](#), <https://digitalni.manever.si/storitve/oglasovanje-facebook-instagram/>

II. Glas in zagovorništvo zaposlenih v gradbeni industriji

2. Prednosti zagovorništva zaposlenih za zaposlovanje

Izboljša se kultura podjetja

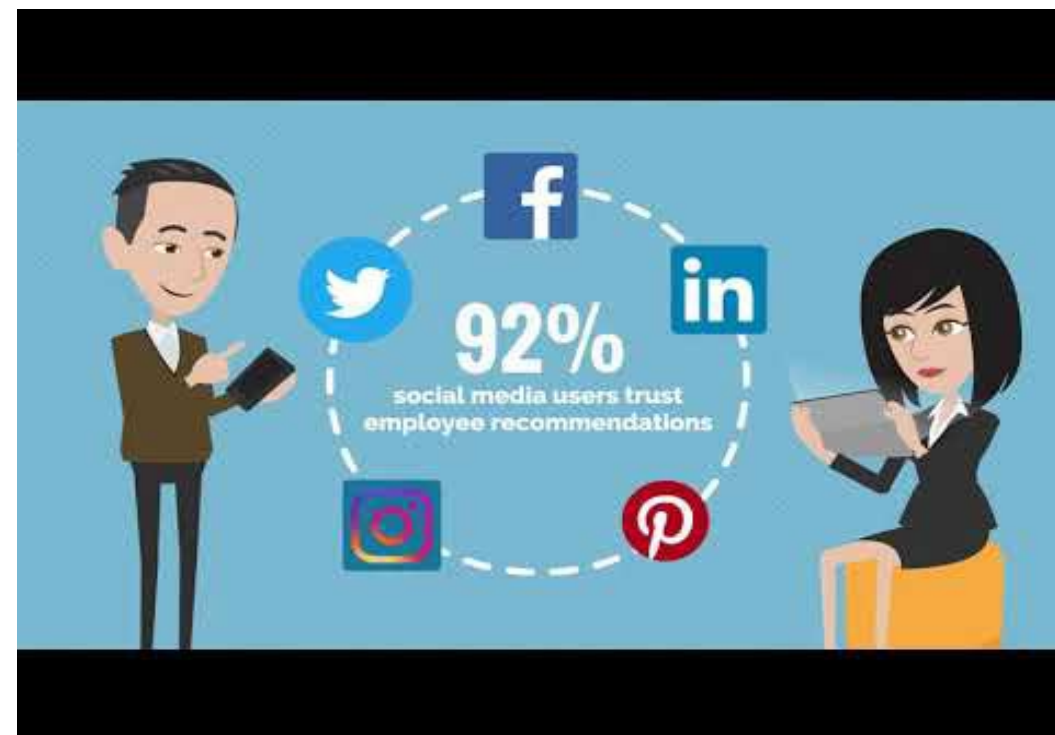
Spodbujati zaposlene, da svetu sporočijo, kako je delati v podjetju, pomeni sprejemanje dobre kulture podjetja, ki jo želite širiti.

Povečano zadržanje že zaposlenega osebja

Novi zaposleni dobijo predstavo, kako je delati v podjetju. Podjetju bodo ostali lojalni in poveča se možnost, da bodo v podjetju ostali.

Poveča se število zainteresiranih ustreznih kandidatov

Dobra podoba o podjetju kot delodajalcu poveča možnosti, da podjetje neposredno kontaktirajo ustrezni kandidati, ki želijo delati v podjetju.



Vir: <https://www.youtube.com/watch?v=Fgvy3tc-rM0>

II. Glas in zagovorništvo zaposlenih v gradbeni industriji

3. Vaši zaposleni kot tržni kanal za blagovno znamko delodajalca

- Spodbujajte svoje zaposlene, da širijo dober glas o vašem podjetju.
- Uporabite **družbene medije** za deljenje vsebine o podjetju. Pripravite objave na družabnih omrežjih, ki jih bodo vaši zaposleni lahko všečkali in delili s svojim omrežjem.
- **Pozanimajte se, katere družbene medije uporabljajo vaše skupine zaposlenih in kako jih uporabljajo.**



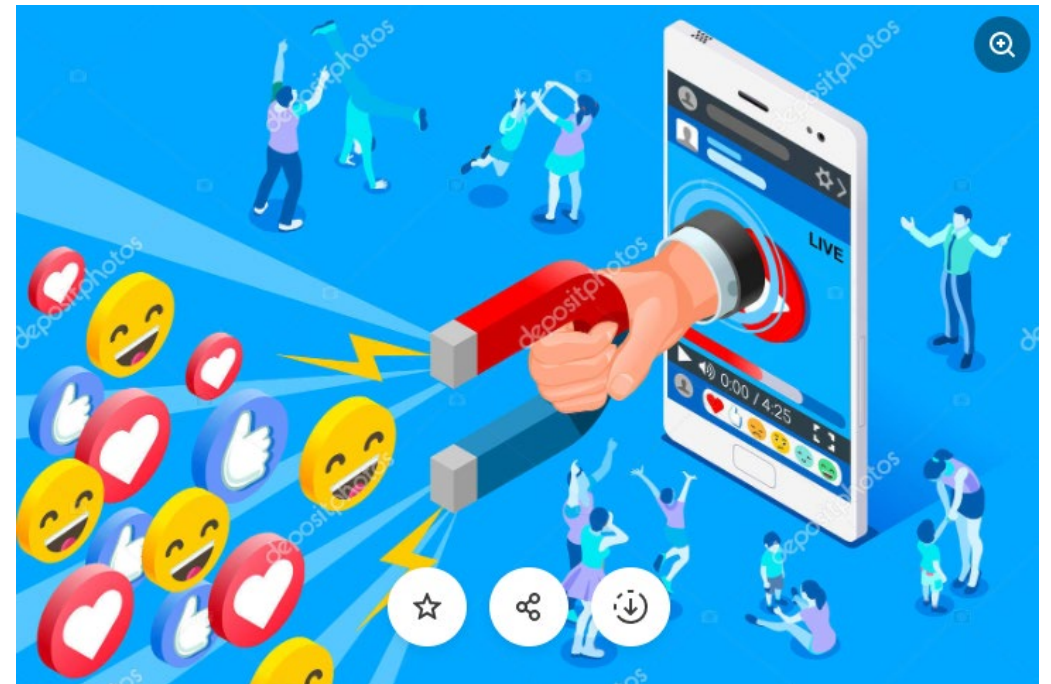
Vir: <https://depositphotos.com/317135688/stock-illustration-refer-a-friend-gradient-vector.html>

II. Triggering Employees Voice and Advocacy

4. Digital influencers – who are they

A digital influencer is a digital media content creator who uses his/her media platforms to influence audience behavior both online and offline.

Among the employees who are your advocates, there may be some, who have the potential to become influencers.



<https://depositphotos.com/183764172/stock-illustration-social-influencer-concept-vector-design.html>

II. Glas in zagovorništvo zaposlenih v gradbeni industriji

5. Digitalni vplivneži med vašimi zaposlenimi

Vplivneži ne delijo samo vsebine, ki jo posredujete zagovornikom, ampak ustvarjajo lastno vsebino. So proaktivni pri širjenju svoje mreže.

Potencial za vplivneža je v mnogih zaposlenih, vendar ga je treba razvijati in spodbujati.

Ustvarite lahko program za zrelost družbenih medijev vaših zagovornikov in zagotovite, da je v vašem podjetju vedno vplivnež, ki promovira vašo blagovno znamko. Uporablja se lahko tudi za blagovno znamko vašega delodajalca.



Vir: <https://www.tribalimpact.com/blog/employee-advocacy-and-influencer-marketing>

II. Glas in zagovorništvo zaposlenih v gradbeni industriji

6. Primeri in študije primerov

Primer kampanje VINCI* ***Bodi, kar si*** za glas in zagovorništvo zaposlenih.

- Vsebuje 5 kratkih filmov z naslovi: **Preveč ambiciozen/-a? Preveč ustvarjalen/-a? Preveč drzen/-a? Preveč radoveden/-a? Preveč predan/-a?**
- „Pri podjetju VINCI boste imeli veliko priložnosti, da izrazite svojo ustvarjalnost, svojo radovednost, svojo drznost, svojo ambicioznost, svojo predanost.“

*VINCI je vodilno podjetje v svetu na področju koncesij, energetike in gradbeništva, ki deluje v skoraj 120 državah. Lokacija: Francija.

Mathieu je preveč ambiciozen; uživa v delu pri podjetju VINCI.



Vir: <https://www.youtube.com/watch?v=LCzKiw4TCQo>

III. Nagrajevanje in priznavanje zaposlenih

1. Razumevanje in razvijanje kulture podjetja

Kultura podjetja je skupek vrednot in praks, ki predstavljajo standarde obnašanja v podjetju. Vsako podjetje ima kulturo in najbolje je, če je načrtovana in strateško razvita tako, da podpira dobro delovno okolje in produktivnost podjetja.

Dobra kultura podjetja se kaže kot:

- Veselje do dela in večja produktivnost.
- Izboljša se blagovna znamka podjetja.
- Dobro definirani cilji.
- Razvoj zaposlenih.
- Lažje zaposlovanje in povečano zadrževanje zaposlenih.



III. Nagrajevanje in priznavanje zaposlenih

2. Gojenje močne kulture gradbeništva

Ko postavljate kulturo svojega podjetja, določite svojo vizijo in vrednote. Razmislite o:

- varnosti
- raznolikosti in vključujočem delovno okolje
- razvoju zaposlenih
- mentorstvu
- ESG (okolje, družba in upravljanje)

Pritegnite vsakega zaposlenega, da živi vizijo in vrednote podjetja. Prepoznavajte in nagradite njihov trud.



Vir: <https://depositphotos.com/127295332/stock-illustration-business-concept-boss-talking-about.html>

III. Nagrajevanje in priznavanje zaposlenih

3. Programske platforme za prepoznavanje zaposlenih in programi nagrajevanja

Zakaj je priznanje zaposlenih pomembno?

Pomemben del kulture podjetja je, da se vaši zaposleni počutijo cenjene. Poskrbite, da bodo njihova prizadevanja prepoznana.

Obstajajo številne programske rešitve za prepoznavanje zaposlenih, ki so zasnovane tako, da pomagajo vodstvu in sodelavcem, da pokažejo svojo hvaležnost zaposlenim.



Vir: <https://www.youtube.com/watch?v=tJZcIXzZFQg>

Vir: <https://snacknation.com/blog/employee-recognition-software/>

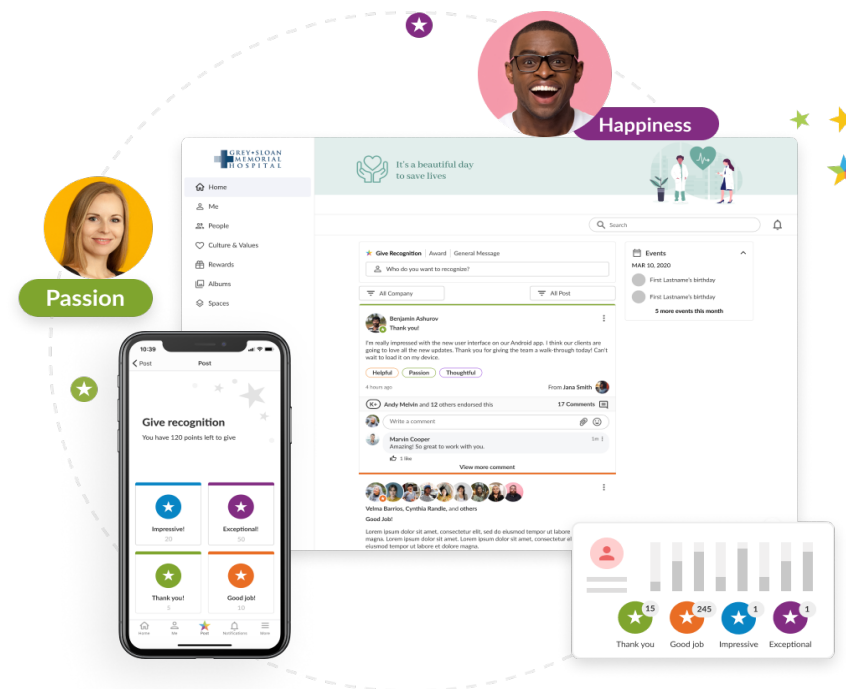
III. Nagrajevanje in priznavanje zaposlenih

4. Employee engagement software

Employee engagement is the extent to which employees are personally involved in the success of the company. Engaged employees work harder, are more productive, and are more likely to stay in the company for the long term.

Employee engagement software helps companies understand their workplace satisfaction. A good employee management software offers functionalities to improve job satisfaction, like:

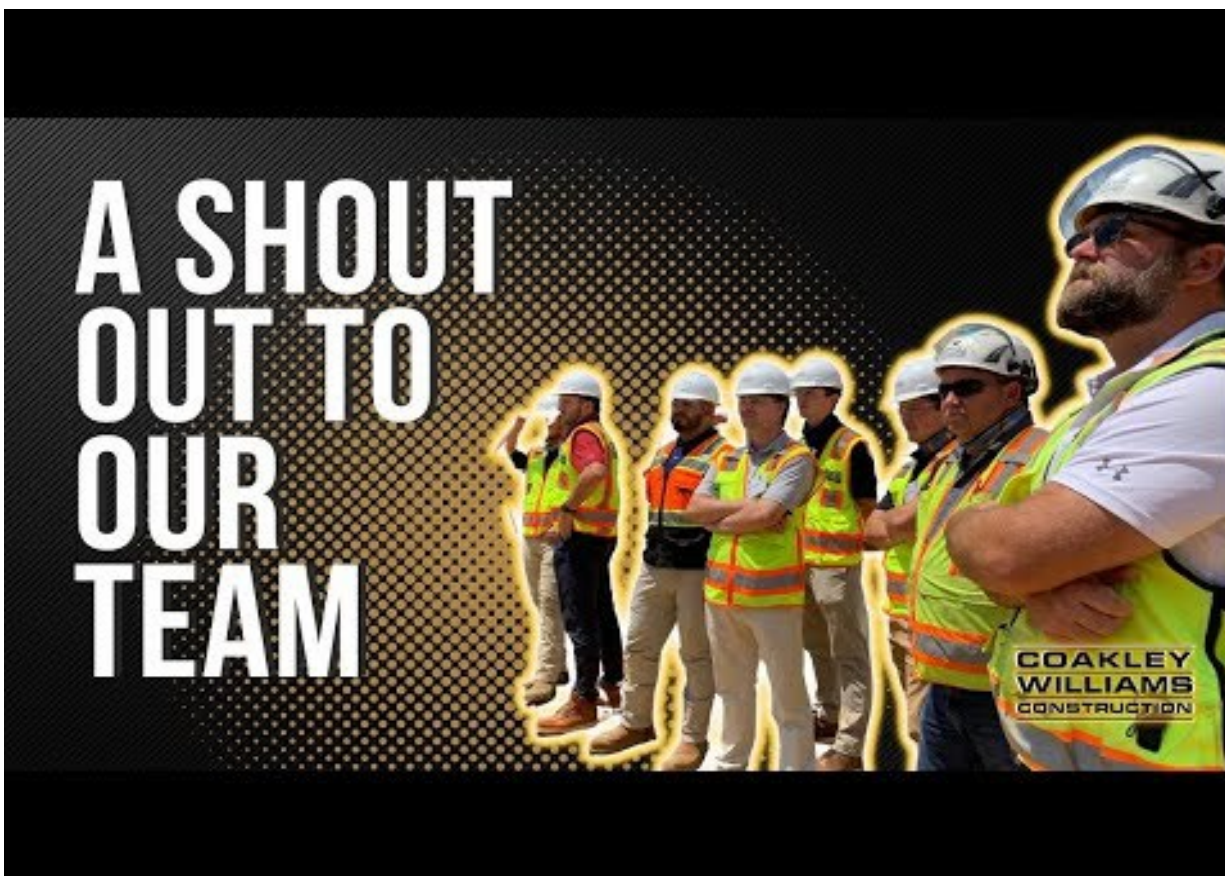
- Collecting employee feedback
- Performance management
- Setting and tracking goals
- Employee recognition
- Employee satisfaction



Source: <https://alayagood.com/guide/employee-engagement/software/>

III. Nagrajevanje in priznavanje zaposlenih

5. Primeri in študije primerov



Ali poznate ameriški nacionalni dan priznanja zaposlenih?

Založba Workman Publishing (ZDA) je leta 1995 uvedla nacionalni dan hvaležnosti zaposlenih. 3. marec opominja vodje, da so trdni odnosi med delodajalcem in zaposlenimi v središču vsakega resnično uspešnega podjetja.

Primer kratkega filma kot zahvala zaposlenim v gradbenem podjetju ob dnevu hvaležnosti zaposlenih 2022.

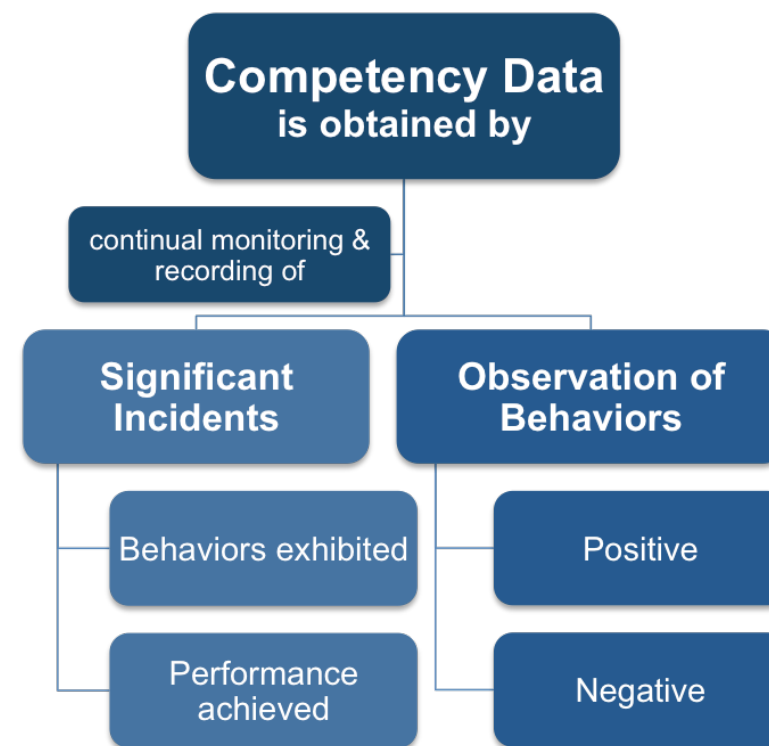
Vir: <https://www.youtube.com/watch?v=05fXq44QQaI>

IV. Orodja za usposobljenost in ocenjevanje za zaposlene in delodajalce v gradbeništvu

1. Ocena usposobljenosti

Ena najpomembnejših lastnosti vsake organizacije je raven usposobljenosti različnih članov ekipe. Vsako ekipo sestavljajo posamezniki, ki združujejo svoje znanje in veščine, da opravijo delo, potrebno za doseganje zadanih ciljev. Cilj ocenjevanja kompetenc je prepoznati težave z uspešnostjo zaposlenih in izkoristiti vse razpoložljive kompetence zaposlenega ali ekipe.

Ocena kompetenc je ocena sposobnosti posameznika glede na zahteve njegovega delovnega mesta. Meri, kako (vedenje) nekdo počne kaj (naloge ali spretnost). Posameznikova raven usposobljenosti se nato primerja s ciljno ravno, pri čemer se opredelijo vrzeli v kompetencah ali veščinah za vsako nalogo in veščino.





IV. Orodja za usposobljenost in ocenjevanje za zaposlene in delodajalce v gradbeništvu

3. Usposobljenost in orodja za ocenjevanje

Orodje za ocenjevanje na podlagi kompetenc je programska oprema ali fizični postopek za ocenjevanje ravni usposobljenosti osebe in prepoznavanje razvojnih potreb.

Ta orodja lahko obsegajo vse od osnovnih vprašalnikov za samoocenjevanje do sofisticirane programske opreme, ki lahko med drugim prepozna vrzeli v kompetencah v skupini ljudi.

COMPETENCY ASSESSMENT TEMPLATE						
Team member name:						
Assessor:						
Date of Assessment:						
Leadership Competency	Assessment					Comments
	ND	AC	C	HC	E	
Provides clear and confident directions						
Develops individual and team objectives						
Conducts regular one-on-one check-ins with team members						
Develops plans aligned to the company goals						
Obtains and manages resources to achieve planned outcomes						

KEY
ND Needs Development
AC Approaching Competence
C Competent
HC Highly Competent
E Exceptional

Vir: https://www.cognology.com.au/learning_center/competency-assessment-template-form/

IV. Orodja za usposobljenost in ocenjevanje za zaposlene in delodajalce v gradbeništvu

4. Prednosti

Z uvedbo ocenjevalnih procesov lahko organizacije merijo kritične kompetence in sprejmejo ukrepe za obravnavo področij, ki potrebujejo razvoj.

Ocenjevanje na podlagi kompetenc lahko:

- pomagajo pri procesu zaposlovanja,
- razkrije razvojne potrebe, ki so povezane z delom,
- podpre nenehne izboljšave,
- poveča zadovoljstvo pri delu.



Vir: https://www.cognology.com.au/learning_center/easy-guide-competency-based-assessment/

IV. Orodja za usposobljenost in ocenjevanje za zaposlene in delodajalce v gradbeništvu

5. Orodja za digitalno usposobljenost in ocenjevanje

Prednosti uporabe programske opreme v primerjavi s pristopom papir in svinčnik so številne:

- Postopek ocenjevanja kompetenc je avtomatiziran, kar izboljša pravočasnost in doslednost ocen.
- Vsak kontrolni seznam za oceno kompetenc se vzdržuje, dokler ga potrebujete, in je dostopen, ko to zahtevajo vodje ali revizorji.
- Orodje je nediskriminatorno in dosledno za vse zaposlene ter spodbuja pošteno in pravično ocenjevanje.
- Zaposleni lahko dostopa do svojih ocen, ko jih potrebuje, saj spremljajo njihove cilje in razvoj skozi vse leto, kar jim pomaga, da ostanejo osredotočeni na rast.

Vir: Competency and Assessment Tools | TalentGuard



Check your digital skills level

Why digital skills?

More than **90%** of jobs in the EU need digital skills

Identify new skills you need and be prepared for the latest job market trends

- Complete a questionnaire
- Record skills on your profile or CV
- Gain new digital skills to prepared for job market needs

Get your result with a description of your level of digital skills

Get course suggestions on how to improve your digital skills

Explore learning paths to achieve specific goals

Explore your skills on EUROPASS

- Test the level of your digital skills
- Understand your skills
- Find matching learning opportunities
- Record your skills on your profile
- Find relevant jobs

Create your Europass
www.europass.eu

 europass

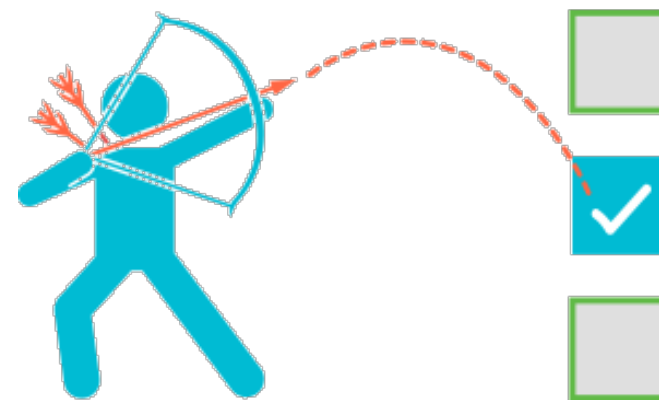
IV. Orodja za usposobljenost in ocenjevanje za zaposlene in delodajalce v gradbeništvu

6. Uporabljene metode ocenjevanja usposobljenosti

Metode za ocenjevanje usposobljenosti segajo od preprostih samoocen do podrobnih pristopov, ki vodijo v formalno certificiranje.

- Center za ocenjevanje in razvoj
- 360 stopinjska povratna informacija
- Igranje vlog
- Študija primera
- Strukturirane izkušnje
- Simulacije
- Poslovne igre

Source: [Competency \(slideshare.net\)](https://www.slideshare.net/Competency)



Vir: https://www.cognology.com.au/learning_center/easy-guide-competency-based-assessment/

IV. Orodja za usposobljenost in ocenjevanje za zaposlene in delodajalce v gradbeništvu

7. Vključevanje usposobljenosti v proces ocenjevanja uspešnosti zaposlenih

Kako lahko uporabite svoj kompetenčni model za strukturiran pogovor s svojimi zaposlenimi?

- **Pojasnite pričakovanja:** Organizirajte srečanje na začetku obdobja pregleda, na katerem natančno pojasnite, kaj se pričakuje od vaših zaposlenih glede na kompetenčni model in opišite, kako bodo ocenjeni.
- **Spodbujajte pripravo:** Spodbudite svoje zaposlene, naj se pripravijo. Lahko opišejo dosežke ali primere, ki so specifični za vaš model usposobljenosti.
- **Deliver based on the model:** Med ocenjevanjem sledite kompetenčnemu modelu in ga uporabiti za ustvarjanje lastnega modela ocenjevanja.
- **Opišite naslednje korake:** Ko obravnavate uspešnost zaposlenega, je odličen čas za zastavljanje ciljev, tako za uspešne in tiste zaposlene, ki potrebujejo več dela.



Vir: <https://www.ispatguru.com/role-of-employee-competency-on-performance/>

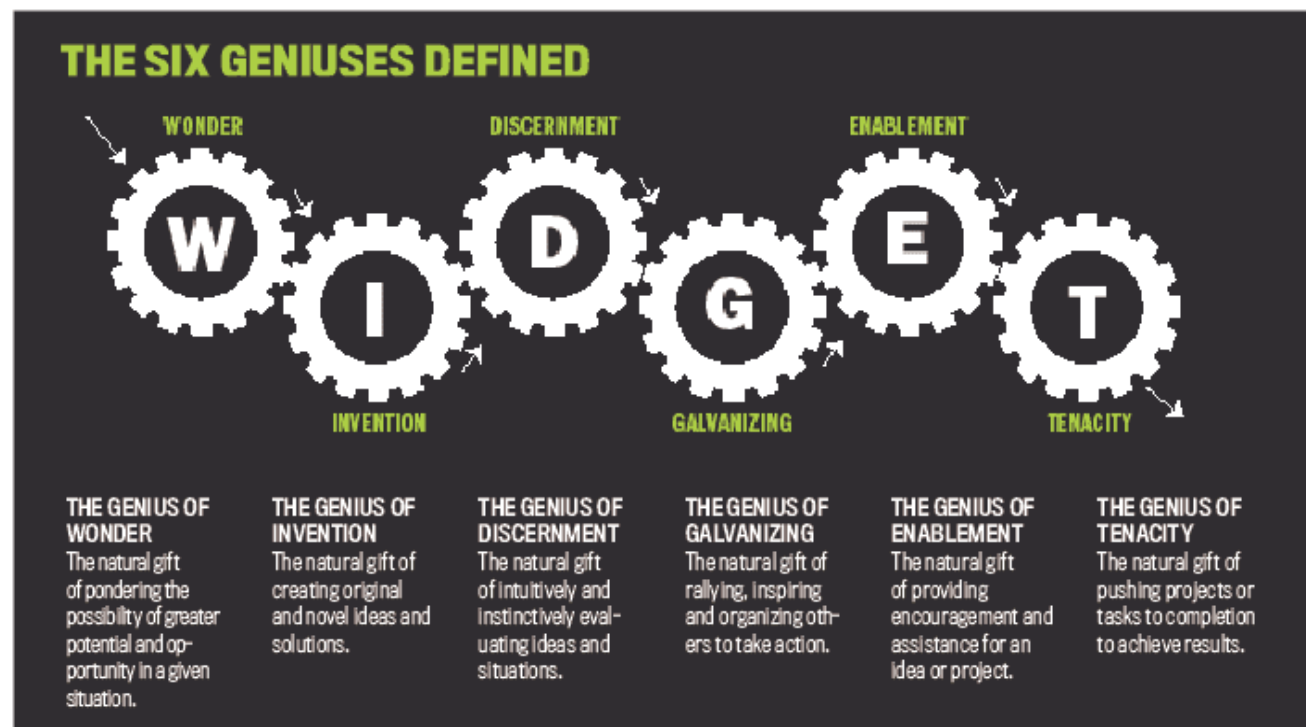
IV. Orodja za usposobljenost in ocenjevanje za zaposlene in delodajalce v gradbeništvu

8. Odkrivanje genialnosti zaposlenih

Šest vrst delovnega genija

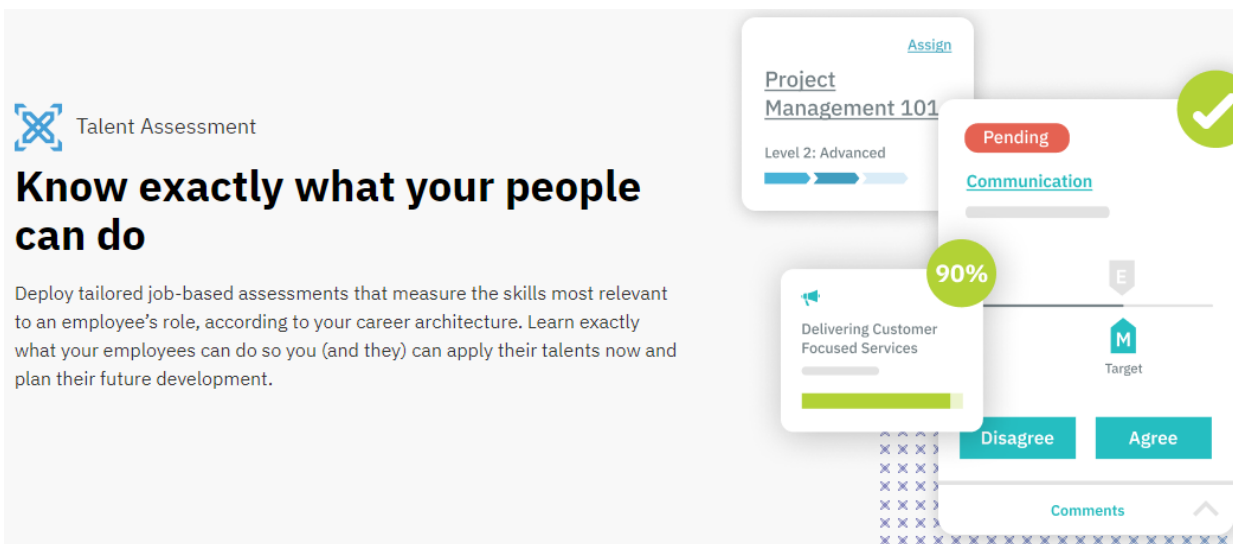
Patrick Lencioni, avtor nekaterih najbolj prodajanih poslovnih knjig vseh časov, pojasnjuje »Šest vrst delovnega genija«. Odgovori, zakaj nekatere ekipe uspejo in nekatere ne, in kako dejansko deluje doseganje česar koli v organizaciji.

"Je orodje za ocenjevanje in analizo posameznika, ki želi razumeti svoje naravne darove, ki mu jih je dal Bog, svoj delovni genij, stvari, v katerih je odličen in jih rad počne, od katerih dobivajo energijo in veselje," pojasnjuje Lencioni. "V idealnem primeru bi morali porabiti čim več časa za te stvari."



IV. Orodja za usposobljenost in ocenjevanje za zaposlene in delodajalce v gradbeništvu

9. Primer in študija primera:



Talent Assessment

Know exactly what your people can do

Deploy tailored job-based assessments that measure the skills most relevant to an employee's role, according to your career architecture. Learn exactly what your employees can do so you (and they) can apply their talents now and plan their future development.

Project Management 101
Level 2: Advanced
Assign

Pending
Communication
90%

Disagree Agree

Comments

Primer: TALENTGUARD

Naša programska oprema za ocenjevanje talentov ponuja orodja za kompetence in ocenjevanje, ki jih potrebujete za uvedbo prilagojenih ocen na delovnem mestu. Meri veščine, ki so najbolj pomembne za vlogo zaposlenega, glede na karijerne cilje v podjetju. Naučite se, kaj točno zmorejo vaši zaposleni, da boste lahko vi (in oni) zdaj uporabili svoje talente in načrtovali prihodnji razvoj.«

Vir: [Competency and Assessment Tools | TalentGuard](#)
[Preview | TalentGuard](#)

Reference

- MichaelPageUK. (n.d.). Create a great employee value proposition. Michael Page. Retrieved July 8, 2022, from <https://www.michaelpage.co.uk/advice/management-advice/attraction-and-recruitment/create-great-employee-value-proposition>
- Universum. (2022, June). Employer Branding NOW 2022: Recruitment marketing in crisis . Stocholm. From: <https://universumglobal.com/library/employer-branding-now-2022/>
- Wikimedia Foundation. (2022, May 14). Employee value proposition. Wikipedia. Retrieved July 8, 2022, from https://en.wikipedia.org/wiki/Employee_value_proposition
- Pauw, P. D. (2021, December 17). What is employee advocacy and how to implement it in your organization. Medium. Retrieved July 11, 2022, from <https://medium.com/@SocialSeeder/what-is-employee-advocacy-and-how-to-implement-it-in-your-organization-aeff92bbff07>
- Byrne, J. (n.d.). How employee advocacy can benefit your business. Certus Recruitment Group. Retrieved July 11, 2022, from <https://www.certusrecruitment.com/blog/2021/01/how-employee-advocacy-can-benefit-your-business?source=google.si>
- Wikimedia Foundation. (2022, January 13). Digital Influencer. Wikipedia. Retrieved July 12, 2022, from https://en.wikipedia.org/wiki/Digital_influencer
- Goodall, S. (2020, February 13). How to build a pipeline of employee expert influencers. Tribal Impact. Retrieved July 12, 2022, from <https://www.tribalimpact.com/blog/build-a-pipeline-of-employee-expert-influencers>
- Clevry. (2021, April 13). 8 advantages of a well defined organisational culture. Insights. Retrieved July 11, 2022, from <https://www.clevry.com/insights/advantages-of-organisational-culture>
- Scott, A. (2020, March 3). Construction culture: Why it matters & how to build it. Digital Builder. Retrieved July 11, 2022, from <https://constructionblog.autodesk.com/how-to-build-construction-culture/>

Reference

- Humphrey, B. (2019, May 1). 7 tips to improve your construction company's culture. For Construction Pros. Retrieved July 11, 2022, from <https://www.forconstructionpros.com/business/article/21065615/7-tips-to-improve-your-construction-companys-culture>
- Murphy, J. (2022, January 3). The 2017 State of Company Culture Report - Insights & Takeaways. SnackNation. Retrieved July 12, 2022, from <https://snacknation.com/blog/workplace-culture/#engagement>
- Build team purpose: Top employee engagement software 2022. Alaya. (2022, March 10). Retrieved July 12, 2022, from <https://alayagood.com/guide/employee-engagement/software/>
- Sivasankaran Follow Consultant/Training/Placement, T. (2009, January 16). Competency. SlideShare. Retrieved July 13, 2022, from <https://www.slideshare.net/tsivasankaran/competency-presentation>
- Psychometric Success Ltd. (2016, November 24). Measuring competencies in performance evaluation. Free Management Books. Retrieved July 13, 2022, from <http://www.free-management-ebooks.com/news/measuring-competencies/>

Pravno obvestilo

Izjava o omejitvi odgovornosti

Evropska komisija ni odgovorna za kakršne koli posledice uporabe informacij, ki jih vsebuje ta publikacija. Publikacija vključuje izključno avtorjeva stališča.

Licenca Creative Commons

To delo je licencirano pod licenco Creative Commons Attribution – nekomercialno – Sharealike 4.0 International License.

