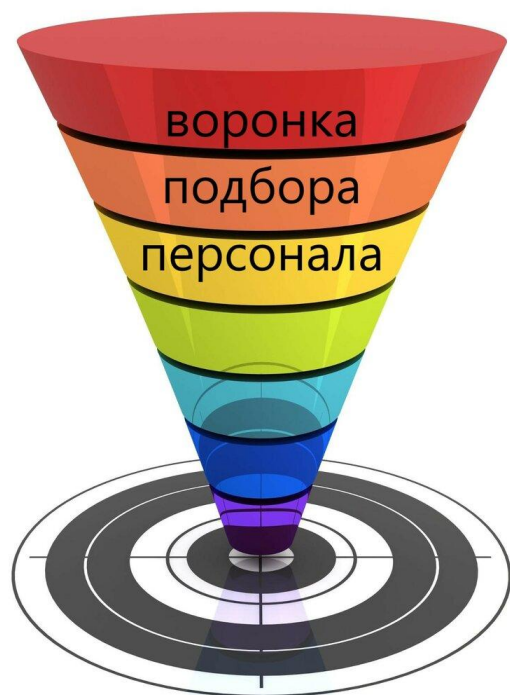


Успешный опыт применения современных методов по подбору персонала

Вологда
Декабрь, 2021г.

Тенденции современного рынка труда



10 собеседований



1 кандидат

Сегодня на одну вакансию
приходится всего
4 активных кандидата!

Тенденции современного рынка труда



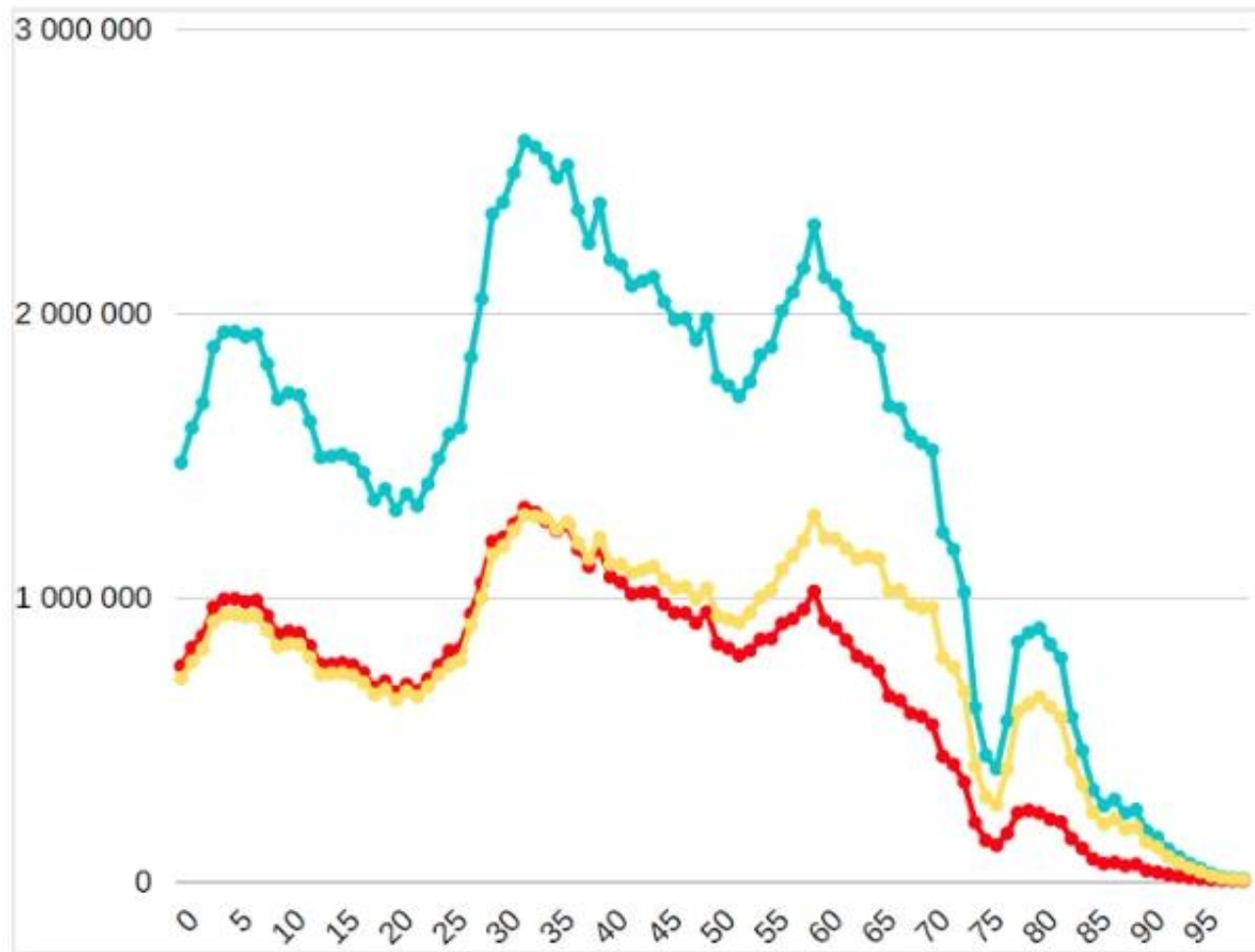
Тенденции современного рынка труда

1. Дефицит кадров, вызванный демографической ситуацией

Демографическая проблема - последствия демографического кризиса 90-х годов,



Таблица распределения населения России по возрастам



Тенденции современного рынка труда

2. Отрицательное влияние пандемии из-за распространения вируса COVID-19.

Миграционная яма

- миграционный прирост населения сократился на 62,7%
- число мигрантов, прибывших в Российскую Федерацию сократилось на 14,7%
- число выбывших за пределы Российской Федерации выросло на 18%



Тенденции современного рынка труда

Появление новых форм работы, вызванных отрицательным влиянием пандемии из-за распространения вируса **COVID-19.**

За последний год россияне в 6 раз чаще стали интересоваться удаленной работой! Больше всего дистанционной занятостью стали интересоваться студенты и молодые люди без опыта работы. В этой категории спрос на удаленку вырос более чем в 12 раз!



Тенденции современного рынка труда

3. Повышенная финансовая нагрузка на бизнесы.

Повышенный спрос и конкуренция за отдельные группы специальностей, увеличение затрат на поиск персонала значительно увеличивают финансовые расходы бизнеса.



Тенденции современного рынка труда

Рынок труда

СОИСКАТЕЛЬСКИЙ!



КАНДИДАТ

Портрет кандидата



- Какие кандидаты сейчас на рынке?
- Кто уже заходит на рынок и кого нам ожидать в ближайшем будущем?
- Что принесет нам новое поколение?
- В чем потребности кандидатов и какова система их ценностей?

Теория поколений

Теория поколений



Уильям Штраус



Нил Хоув

Теория поколений

Концепция американских исследователей Уильяма Штрауса и Нейла Хоува. В начале 90-х годов они разработали так называемую теорию поколений, смысл которой сводится к тому, что приблизительно каждые 20-25 лет рождаются люди, мировоззрение и опыт которых не схожи с убеждениями своих предшественников. Критерии поколений: одна историческая эпоха, в которой представители поколений делят воспоминания о ключевых событиях, культурные и социальные веяния, общие убеждения и модели поведения, чувство принадлежности к данному поколению.



Теория поколений

**1944-
1967**

Поколение «беби-бумер»

Факторы формирования ценностей:

- послевоенные годы;
- ограниченность финансовых и информационных ресурсов.

Сформированные ценности:

- повышенная работоспособность;
- повышенный уровень ответственность;
- нежелание изменений и интеграций;
- отсутствие ясности целей деятельности.



Теория поколений

**1967-
1984**

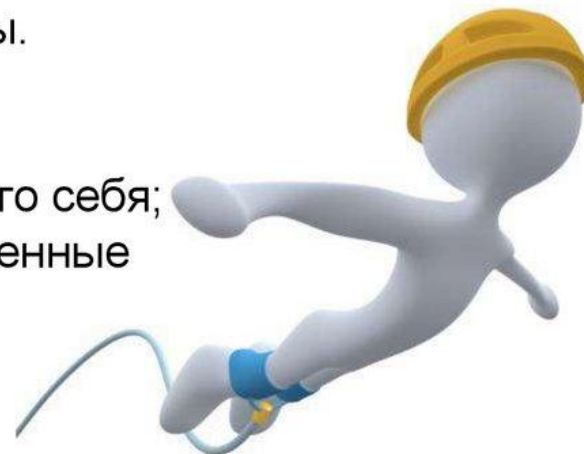
Поколение «X»

Факторы формирования ценностей:

- недовольство властью, недоверие руководству;
- политическая индифферентность;
- крайне низкий прирост населения;
- проблемы окружающей среды и экологии;
- завершение холодной войны.

Сформированные ценности:

- стремление познавать самого себя;
- нежелание решать общественные проблемы.



Теория поколений



Основные рабочие сайты



**Социальные сети:
ВК, Одноклассники**



**Рекомендации,
сарафанное радио**

Теория поколений

Поколение «У» - (сотрудники до 35 лет)

**1984 -
2000**

Ценности:

- Разнообразие эмоционального опыта
- Развитие по горизонтали
- Глубокая вовлеченность в цифровые технологии
- Активный образ жизни
- Отсутствие кумира
- Культ красивого тела



Теория поколений



Основные работные сайты

Социальные сети и мессенджеры: ВКонтакте, Инстаграмм, YouTube, Viber, Whatsapp

Теория поколений

Поколение Z (зумеры)

Ценности

2000

–

2020

- Амбициозны
- Не признают авторитетов
- Быстро меняют цели и предпочтения
- Не хотят быть наемными работниками
- Привлекает удаленный тип работы или **freelance**
- Не приветствуют текстовую информацию и объемные сведения.



Теория поколений



Особенности работы с современными кандидатами и пути их поиска



1. **Определить профиль должности.**
↓
2. **Составить портрет кандидата.**
↓
3. **Определить пути поиска сотрудника.**
↓
4. **Провести отбор кандидатов.**
↓
5. **Определить план работы и развития сотрудника на период адаптации.**

**БЛАГОДАРЮ ЗА
ВНИМАНИЕ !**

