

Рекрутмент вчера и сегодня. Тренды в области подбора персонала

Ирада Емельянова, Директор дивизиона «Сибирь»
кадрового холдинга АНКОР



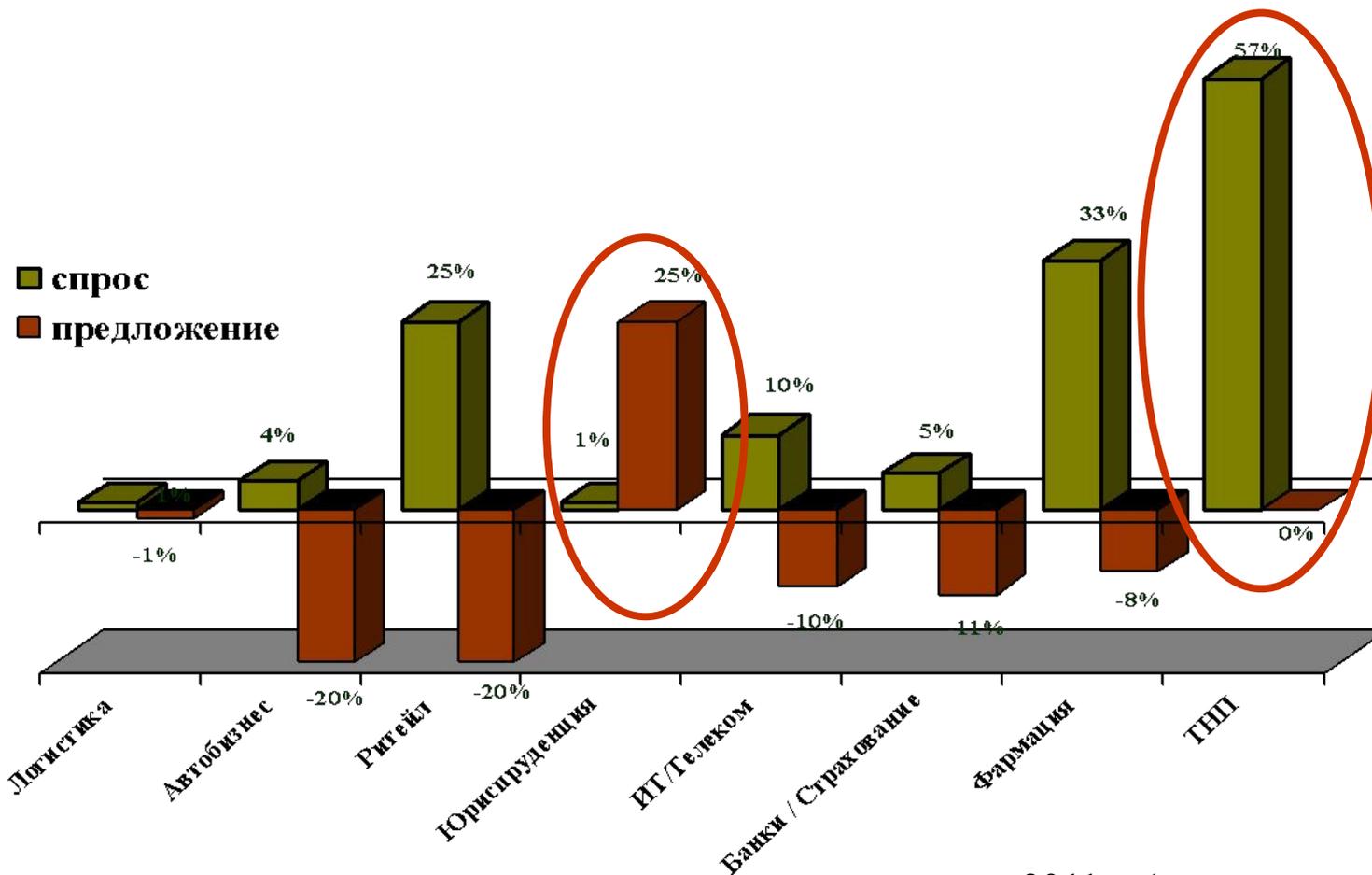
ancor

АНКОР в цифрах

- Более 20 лет профессионального опыта на рынке России и СНГ (год основания – 1990. В этом году мы празднуем 22-летие).
- Более 1 000 сотрудников.
- Более 40 офисов по всей России, Украине, Беларуси, Казахстане.
- Единое информационное пространство.
- Ежегодно более 1 600 клиентов, российских и международных компаний, ведущих бизнес в различных секторах рынка.
- Более 7 000 трудоустроенных на постоянную работу и более 12 000 на временные проекты за 2011 год.

I. Дефицит профессиональных кадров

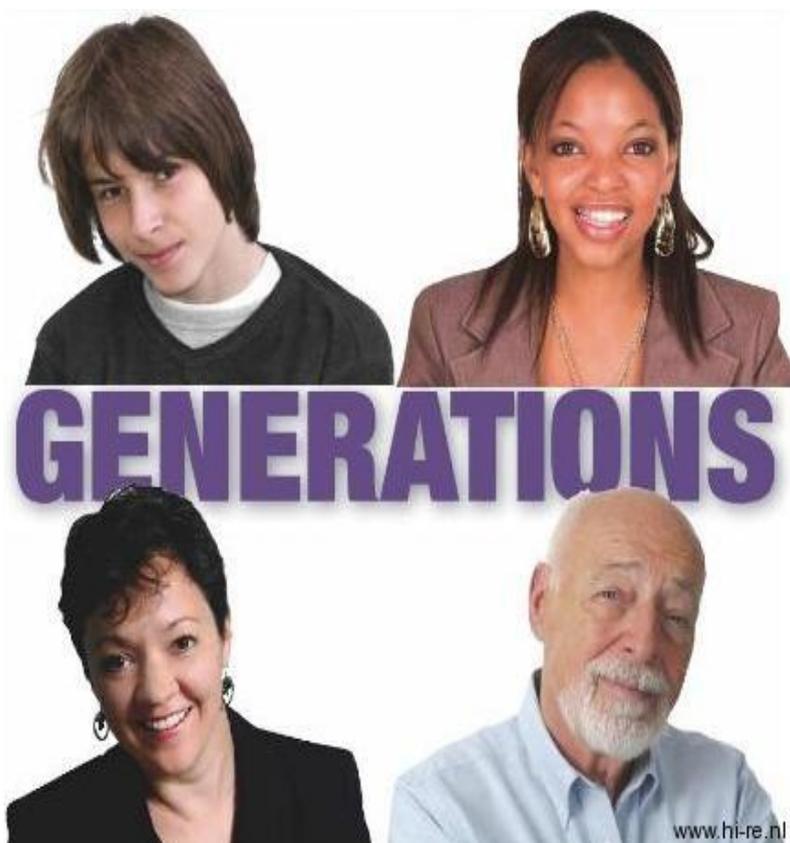
*аналитика поступающих в АНКОР запросов и резюме в динамике, 2010-2011 гг.



Соотношение входящих резюме и спроса на сотрудников в 2011 г. (по сравнению с аналогичным периодом 2010 г.)

III. Смена поколений, риски потери знаний

*исследование АНКОР «Взаимодействие поколений внутри компании. Взгляд HR-менеджеров», октябрь 2011



- разные ценности и жизненный опыт – 70%
- отсутствие системы тренингов и наставничества – 60%
- отсутствие грамотно выстроенной системы внутренних коммуникаций – 30%
- отсутствие корпоративных мероприятий – 30%
- внутренние проблемы в компании – 20%

IV. Влияние интернет-технологий на рынок труда

Инструменты привлечения

Вчера:

Печатные СМИ, специализированные издания
Распространение листовок, объявлений
Ярмарки вакансий
Рекомендации

Сегодня:

Работные интернет-сайты
Социальные сети, блоги

! 60% российских HRов предпочитают расширение круга поиска, в которое входит как географическое (межрегиональный поиск, поиск «по знакомым»), так и функциональное расширение (поиск кандидатов из других сфер бизнеса)

Исследование АНКОР «Дефицит кадров», декабрь 2011.

Инструменты оценки

Вчера:

Очное индивидуальное или групповое интервью
Батареи тестов, профессиональные тесты

Сегодня:

Онлайн-тестирование
Видеособеседование
Специально разработанные процедуры оценки

Тенденции в рекрутменте



- Усиление конкуренции за профессионалов. Контрофферы.
- Национальная принадлежность сотрудников становится менее значимой в связи с глобализацией экономики. Увеличение количества экспатов на территории РФ. Обязательное требование – разговорный английский язык для позиций всех уровней.
- Фокус при оценке кандидатов на вакантное место делается на поведенческих компетенциях, а не на навыках и знаниях. Важность владения и эффективного использования инструментов оценки.
- Внедрение Talent Pipeline Management как область HR (привлечение, развитие и удержание талантов). Программы кадрового резерва. Интеграция процессов внешнего и внутреннего рекрутмента внутри компаний.
- Cosourcing как эффективная модель управления человеческими ресурсами
- Значение привлекательности бренда работодателя для привлечения талантов

Актуальные вопросы

- Как решить проблему конкуренции за профессионалов? Возможности и ограничения интернет-рекрутмента. Talent management как инструмент решения проблемы дефицита кадров
- Эффективные методики оценки кандидатов: новое в теории и практике
- Условия и факторы успешного сотрудничества менеджеров по персоналу организаций и рекрутинговых агентств. Противоречия и способы преодоления
- Значение бренда работодателя в кадровой политике компании

АНКОР в Омске

ул. Фрунзе, д. 40, корп. 7

Омск, Россия, 644043

Тел. (3812) 27-53-98,

е-mail: omsk@ancor.ru

сайт: www.ancor.ru/locations/omsk/

