

28% соискателей смогли устроиться на работу через социальные сети. Об этом рассказали эксперты на HR-Форуме газеты «Ведомости», который поддержала «АльфаСтрахование» в рамках проекта «HR Lab. – Лаборатория HR Инноваций». В ходе форума гости поговорили об эффективном управлении персоналом, обсудили новые практики и подходы к человеческим ресурсам для обеспечения конкурентоспособности компании.

Специалисты компании Avito (подразделение «Работа») провели в преддверии конференции специальный опрос 690 соискателей и 140 работодателей. Среди соискателей оказалось 53% женщин и 47% мужчин, 64% соискателей работали на момент проведения опроса. На вопрос, приходилось ли им использовать социальные сети для поиска работы, 28% опрошенных ответили, что именно так они и нашли свое место, еще 51% сказали, что пытались, но ничего не нашли, а 21% никогда не использовали соцсети для поиска работы.

Кроме того удалось узнать, что 40% респондентов ориентированы на вертикальный карьерный рост, 38% — на горизонтальный рост с расширением компетенций, а 22% вообще не настроены на продвижение по карьерной лестнице.

Главными тенденциями в сфере управления персоналом в России являются оптимизация его численности (70%), развитие гибких форм занятости сотрудников (60%), замена человека машиной (51%), перевод сотрудников на удаленную работу (45%), автоматизация HR-процессов (33%), переход от иерархических структур к проектным командам (28%). Только 14% внедряют технологии искусственного интеллекта, Big data и аналитики.

Среди digital-инструментов, используемых опрошенными работодателями в подборе персонала, на первом месте «автоматизация с сайтов по поиску работы через телефонный обзвон кандидатов» (56%), на втором месте лидогенерация из социальных сетей (30%), 28% компаний используют SMM-продвижение и поиск лидов в интернете, 18% прибегают к видео-интервью с кандидатами, 15% используют возможности онлайн-интервью с чат-ботами.

Также интересно, что соискатели и работодатели имеют разное мнение относительно эффективности методов обучения. Так, 59% компаний практикуют наставничество, однако оно эффективно только для 45% соискателей. Тренинги и семинары организывают 52% компаний, хотя они могли бы принести пользу лишь 23% работников.

Юлия Итаева из компании «Лидер инвест» в ходе своей презентации рассказала, что компания произвела оценку вовлеченности персонала, ее уровень составил 76%, при этом самый низкий уровень в 19% наблюдался у менеджеров среднего звена. Основной спектр недовольств среднего менеджмента связан с несогласованностью действий и отсутствием ощущения сопричастности к общему делу.

Вовлеченность персонала падает с первого по второй годы работы в компании, затем снова растет, и это положительно влияет на лояльность сотрудников. Компания решила проанализировать причины недовольства и обозначить, как работа менеджеров среднего звена влияет на достижение общих результатов компании, а также в будущем четче ставить цели данной категории сотрудников. Также компания приняла решение создать канал коммуникации менеджеров с первыми лицами, выстроить систему

обратной связи и сделать бизнес-процессы более прозрачными.

«Во эпоху перемен необходимо иметь гибкость сознания, терпеливо искать и легко менять подходы к управлению человеческими ресурсами, — говорит Егор Сафрыгин, директор департамента маркетинга «Медицина» Группы «АльфаСтрахование». — HR-Форум помогает коллегам делиться опытом, разбирать не только грубые ошибки, но и неожиданные промахи, совместно искать решения для того, чтобы не только оставаться на плаву, но и ежегодно увеличивать свою эффективность».

Источник: Википедия страхования, 01.12.2017