

Внутренний рекрутинг или хорошо забытое старое



Пересмотр приоритетов в подборе персонала. Внутренний рекрутинг.



Нынешние 25 — 35-летние — это поколение 80-х и начала 90-х. Надо учитывать, что уже в 1995 году родилось на 38% меньше детей, чем в 1980-м, а в 2000 году их родилось еще меньше. Что это значит? Еще несколько лет, и соискателей на рынке труда станет заметно меньше, чем сейчас. При этом количество работодателей растет. Увеличивается конкуренция за молодых кандидатов. В данной ситуации учреждения нашего профиля неконкурентоспособные. Выводы очевидны.

Внутренний рекрутинг

Это не единственная причина, по которой учреждение перешло на внутренний рекрутинг.

Есть перспективные соискатели внутри учреждения: молодые специалисты, которые «выросли для руководства», и «золотые кадры (руководители, ведущие специалисты)», которые готовы уступить руководство и перейти на новые должности специалистов и служащих. Практика учреждения показала, что отвергать внутренних соискателей зрелого возраста — неэффективная политика.



Плюсы выращенных молодых кадров.

- Опыт работы в социальной сфере, с коллективом. Прошел «тестовый период», и период адаптации значительно сокращается.
- Сотрудник подготовлен, морально и психологически. Понимает и принимает ответственность. Была проведена работа с психологами, консультации с кадровой службой.
- Имеет необходимое образование. Владеет полным объемом знаний. Умеет их применять. Составлен план обучения с перспективой роста. Нет дополнительных затрат на образование.
- Владея знаниями и опытом «рядового сотрудника», более эффективно ставит задачи, осуществляет контроль, оптимизирует работу.



Плюсы «Золотых сотрудников»

- Возможность поставить работу на первое место.
- Самостоятельность в решениях и действиях.
- Нет амбиций на карьерный рост. Эти сотрудники уже всего добились.
- Эмпатия и устойчивость к конфликтам. Грамотность, ответственность.
- Уважение к стандартам и дисциплине.
- Богатый жизненный и профессиональный опыт.
- Быстрая адаптация
- А главное, они активно хотят работать — не только ради заработка, но и ради общения.



Новаторство нашей стратегии.
Похожие схемы рассматривались
неоднократно но по отдельности. Мы
решили объединить их в одну стратегию

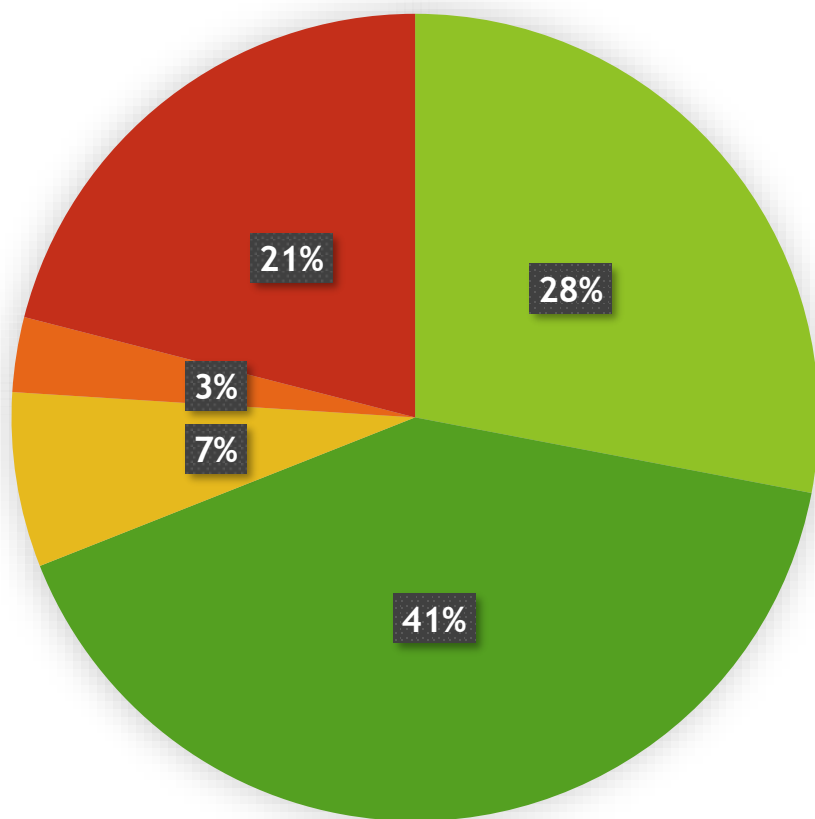
Стратегия подготовки
молодых специалистов
внутри компании так
называемая стратегия
«Фермер»

Наша стратегия,
объединившая в себе
оба направления.

Стратегии работы с
пред пенсионерами и
пенсионерами. Они
разрабатывались
компаниями при
поддержке
государства-стратегия
«Золотой возраст».

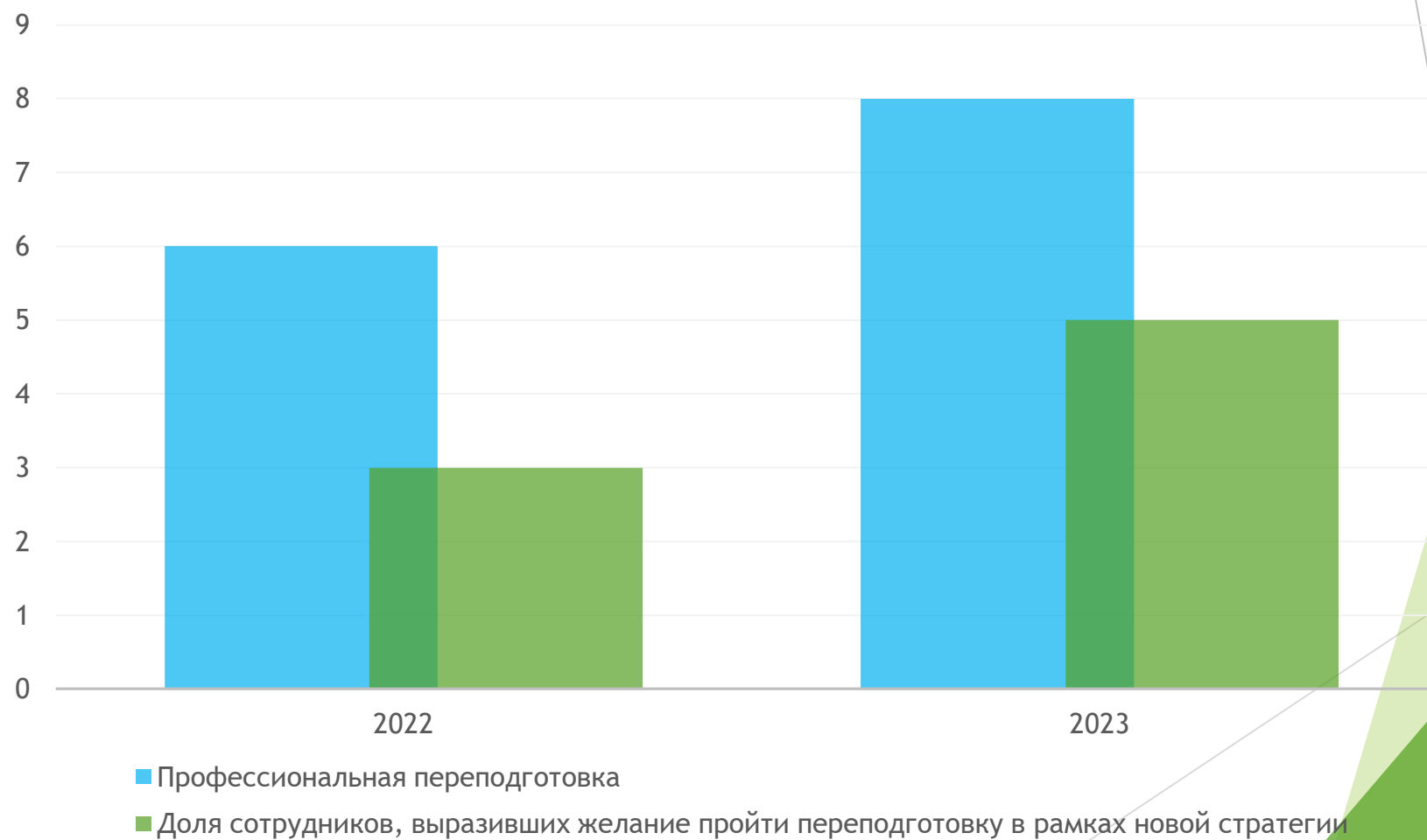
Результативность нашей стратегии за 2022-2023 годы

Заполнение вакансий



- Внутренние резервы (золотой возраст)
- Внутренние резервы (молодые кадры)
- Привлеченные сотрудники через агентство занятости (общественные работы, размещение вакансий)
- Привлеченные со стороны работники (студенты)
- Привлеченные со стороны работники (hh.ru, вконтакте и другие сайты)

Повышение уровня подготовки кадров 2022-2023 год



Дополнительные результаты стратегии для учреждения и сотрудников

Самым удачным и неожиданным результатом стало наставничество наоборот. Молодые сотрудники за время наставничества помогли более старшим коллегам в освоении передовых технологий. Освоили ведение презентаций, совещаний, конференций дистанционно без отрыва от рабочего процесса.



Грамотность. Молодые специалисты как правило имеют больше проблем с грамотностью как в письменной, так и в устной речи, но молодые люди могут излагать и представлять уже анализированный текст и более точно формулировать задачи. Их талант в краткости. После совместного обучения у молодых сотрудников возросла грамотность, а более старшее поколение стало выделять основной посыл и писать краткие репосты. Молодые сотрудники стали больше читать.

Достигли ли мы своей цели?

- ▶ Все сотрудники, задействованные в этом эксперименте, готовы приходить на помощь коллегам, делиться опытом, помогать и подсказывать независимо от возраста и статуса. Сплотили коллектив.
- ▶ Сотрудники активно включились в программу. Появился резерв кадров и план замены ведущих специалистов и руководителей. План обучения.
- ▶ Мы получили хороших наставников из разных поколений. Если поручить им новичка, они будут отвечать за него, как за себя.
- ▶ Получили новый опыт работы по подбору персонала.

Мы думаем, что - ДА!!!