



АЛЕКСАНДР КОРИКОВ

УЧАСТНИКИ КОНФЕРЕНЦИИ ПОДСЧИТАЛИ, ЧТО ПОДАВЛЯЮЩЕЕ БОЛЬШИНСТВО СОИСКАТЕЛЕЙ В РОССИИ — 95% — ИЩУТ РАБОТУ ОНЛАЙН, ЧУТЬ БОЛЬШЕ ПОЛОВИНЫ ДЕЛАЮТ ЭТО С ПОМОЩЬЮ САЙТОВ ОБЪЯВЛЕНИЙ

Когда речь заходит об эпохе диджитал, в первую очередь вспоминаются такие сервисы и компании, как Airbnb, Uber, Amazon. Однако эти примеры касаются главным образом модели управления. «Цифровая трансформация, которую мы сейчас повсеместно наблюдаем, касается и переосмысления процессов внутри уже сформировавшихся индустрий. В любой сфере буквально за несколько лет может все сильно измениться. И та автоматизация процессов, которая происходит на большинстве предприятий сегодня,— это тоже компонент общего процесса диджитализации. Эффективное использование аналитики — такой же элемент эпохи диджитал», — отмечает директор SAP CIS Education Екатерина Аникина.

КАНДИДАТЫ ПОПАЛИ В СЕТЬ Подавляющее большинство соискателей в России — 95% — ищут работу онлайн, чуть больше половины делают это с помощью сайтов объявлений. Таковы результаты представленного на мероприятии исследования компании Avito. Особенно такие площадки популярны среди представителей рабочих профессий: 63% «синих воротничков» находят работу именно на онлайн-досках объявлений. «Крупные сайты охватывают основную массу аудитории. Все остальные площадки обладают уже меньшей ценностью. В сети соискатели используют одновременно несколько ресурсов. Все понимают, что на одном сайте нет всех предложений, поэтому размещают резюме на нескольких. Задача работодателя в данном случае — использовать пул площадок», — отмечает директор «Avito Работа» Владимир Корицкий.

Вторым по популярности каналом поиска работы остается «сарафанное радио»: 46% прибегают к помощи друзей и знакомых, 27% — ищут работу через бывших коллег и работодателей. Согласно результатам исследования Avito, при первом онлайн-контакте с вакансией кандидаты в первую очередь обращают внимание на заработную плату. «Это первый фильтр, по которому выбирают компанию. Поэтому, даже если речь не идет о сумме выше рынка, размер вознаграждения стоит указывать. Это помогает сложить положительное впечатление о перспективном работодателе», — отмечает Владимир Корицкий. Кроме размера оклада, соискатели смотрят на описание обязанностей, условий труда, проверяют информацию о компании на сторонних ресурсах и в социальных сетях. Также при выборе места работы россиянам важны дружеские отношения с коллегами, удобный офис, прозрачная система мотивации, возможность проявлять инициативу и развиваться. Одна из последних тенденций, по словам Владимира Корицкого, — повышение значимости гибкого графика и свободы при достижении результата. «Это отражение популярной сейчас теории поколений. Для молодых кандидатов, миллениалов, важные факторы при выборе места — гибкость графика, свобода и возможность удаленной работы. Вес этого компонента продолжит расти. Для большинства компаний — это сигнал о том, что пора серьезно рассмотреть возможность перехода на проектную работу, так как значение такой стратегии управления бизнесом будет только возрастать», — говорит Владимир Корицкий.

ПУСТЬ МЕНЯ НАУЧАТ Один из важнейших трендов последних пяти лет — повышение интереса к профессиональному росту, а соответственно, и дополнительному образованию. Владимир Корицкий прогнозирует, что эта тенденция будет только нарастать. В то же время, чтобы эффективно использовать этот инструмент при привлечении и адаптации персонала, необходимо учитывать тренды в области образования, которые продиктованы глобальными изменениями. В качестве одного из ключевых Екатерина Аникина выделяет фокусировку образования на конкретном ученике. «В свое время возросшая популярность самостоятельного обучения привела к распространению дистанционных программ. Однако сейчас уже недостаточно просто сделать удаленный курс. Необходимо его адаптировать под потребности конкретного человека», — рассказывает она. Также все большее распространение приобретает схема, при которой

ЦИФРА МЕНЯЕТ КАДРЫ

ПОВСЕМЕСТНАЯ ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ ВСЕ БОЛЬШЕ ВЛИЯЕТ НА РЫНОК ТРУДА. ИЗМЕНЕНИЯ КАСАЮТСЯ КАК ПОВЕДЕНИЯ СОИСКАТЕЛЕЙ, ТАК И МЕТОДОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ. КАК ИЗМЕНИЛИСЬ ПОДХОДЫ И ЧТО ПОМОГАЕТ ЭФФЕКТИВНО РЕШАТЬ ВОПРОС С ПОДБОРОМ ЛИНЕЙНОГО ПЕРСОНАЛА, ЭКСПЕРТЫ ОТРАСЛИ ОБСУДИЛИ НА КОНФЕРЕНЦИИ, ОРГАНИЗОВАННОЙ ИД «КОММЕРСАНТЬ».

сотрудники делятся знаниями друг с другом. Кроме того, по словам Екатерины Аникиной, меняется классическая система оценки. В эпоху диджитал все более важными считаются качества, которые сложно оценить: креативность, эмоциональный интеллект. В целом же профессиональное образование с каждым годом становится более мобильным. «Мы все чаще и чаще совершаем покупки онлайн, и этот привычный опыт потребления отражается на корпоративной жизни», — рассказывает Екатерина Аникина.

По словам менеджера по привлечению, оценке и развитию персонала макрорегиона «Северо-Запад» Tele2 Марии Павловой, большая часть из проектов, направленных на повышение вовлеченности линейного персонала, — диджитал. Это онлайн-обучение, спортивные марафоны в режиме онлайн, также в компании есть онлайн-библиотека. «Цифровой формат демократичен и позволяет при меньших затратах получать отличный результат. Особенно мы гордимся геймифицированным проектом Walk the Talk. Он дает каждому сотруднику возможность ощутить свою значимость в большой команде и принести пользу бизнесу», — рассказала она.

НЕ БРОСАТЬ В ОМУТ Специалисты по кадрам обращают внимание, что работодателям стоит больше внимания уделять программам адаптации новых сотрудников. Как рассказывает директор по персоналу группы «Трансойл» Игорь Акобардин, в компании молодому специалисту в среднем необходимо полтора года для того, чтобы получить необходимые для эффективной работы знания о бизнес-процессах. «Чтобы сократить этот срок, нами была разработана собственная программа, включающая классические управленческие и специализированные железнодорожные дисциплины. Наш путь — начинать готовить студентов с третьего-четвертого курса под свои требования. В позапрошлом году программа была утверждена в статусе дополнительного профессионального образования», — сообщил Игорь Акобардин.

Важность адаптации новых сотрудников подчеркивает и директор Центра развития талантов Северо-Западного банка ПАО «Сбербанк» Наталья Шиленкова. «Такие программы необходимы, чтобы человек удержался, приносил максимум результата и стал хорошим членом большой команды. Хотя часто на это не обращают должного внимания», — считает она. По ее словам, в банке разработана комплексная программа адаптации новых сотрудников, за результат которой отвечает непосредственный руководитель новичка. «Мы договорились, что это необходимо и без ее прохождения нельзя требовать от нового сотрудника объективных результатов. С внедрением этой системы как для руководителей, так и для линейных сотрудников удовлетворенность работой в компании выросла на четыре процентных пункта. Надеемся, что скоро этот показатель будет оцениваться в 90–94%», — заключает Наталья Шиленкова.

Генеральный директор «СкайТрейд» Сергей Морозов обращает внимание, что неудачная адаптация стоит может довольно дорого обойтись компании, особенно если есть ограничение ресурсов. Для решения этого вопроса в «СкайТрейд» создали платформу на основе одного из популярных мессенджеров. Чат-бот регулярно просит работника оценить собственную продуктивность и поделиться своими достижениями, вопросами и проблемами за день. Затем свой комментарий и оценку оставляет уже руководитель.

Все оценки собираются и анализируются. В результате руководителям не приходится руководствоваться субъективными ощущениями: благодаря собранным данным достаточно просто можно определить, чего не хватает для роста команды.

«Последствия неправильной адаптации — потери по зарплате, налоговым отчислениям, срокам реализации проектов, общее снижение продуктивности всей команды. При этом испытательный срок в один-три месяца не всегда дает правильное представление о том, интегрировался сотрудник или нет», — говорит он. ■