

Впервые в России проведено «Исследование эффективности внутреннего рекрутмента» кадровой компанией MapowerGroup

В последнее время компании всё более активно используют внутренний (in-house) рекрутмент для поиска и подбора персонала. Этот тренд особенно явно проявляется в сложившейся экономической ситуации. Компании полагают, что так они смогут более качественно привлекать кандидатов и одновременно сокращать издержки. Каким должен быть внутренний рекрутмент, чтобы он решал задачи бизнеса и одновременно был оптимальным по стоимости?

На эти вопросы отвечает «Исследование эффективности внутреннего рекрутмента», организованное компанией MapowerGroup, которое впервые проводилось осенью 2016г и является уникальным для России и СНГ. В основу исследования положен анализ процессов внутреннего рекрутмента 72 российских компаний. Предлагаемый в исследовании список параметров и метрик может быть использован компаниями как готовое решение для планирования работы HR подразделений и инструмент мониторинга эффективности действий по оптимизации функции in-house рекрутмента.

Изменения на рынке труда глобальны, и их нельзя игнорировать. Пока все занимаются операционной деятельностью, некоторые профессии умирают или кардинально изменяются. Технологии развиваются так стремительно, что навыки человека устаревают. Список профессий-пенсии широк и охватывает многие отрасли, оставляя на рынке труда лишь сложные профессии с творческой составляющей. Профессиям бухгалтера, сметчика, HR и PR менеджера грозит полное исчезновение уже в ближайшее десятилетие.

Подбор персонала только в соответствии с текущими или краткосрочными кадровыми потребностями представляет серьезную угрозу для долгосрочного существования компаний на рынке. Бизнес часто занят срочным «тушением пожаров». Вместе с тем, чтобы эффективно работать в новых условиях, необходимо предпринимать шаги по переходу от режима выживания к долгосрочному планированию, включая учет прогнозов на появление новых профессий и изменение существующих.

Привлекая внешних кандидатов на рынке труда, на который выходит все больше людей, ищущих работу, компании уделяют внимание им, а не пассивным кандидатам, успешно работающим и не думающим о смене работы. Однако среди них могут быть те, чей потенциал и опыт соответствует новым требованиям профессии и компании в максимальной степени.

Исследование показало, что обилие качественных кандидатов на рынке – иллюзия. Способность компаний выявлять тех, кто обладает наибольшим потенциалом с точки зрения личностных, деловых качеств, способности и готовности обучаться, в том числе и новым профессиям, становится критичным фактором успеха.

Исследование выявило, что только 31% респондентов указало стоимость закрытия вакансии Cost per Hire в качестве своего KPI. Некоторые оценивают стоимость закрытия позиций управленческого персонала ниже 10 000 рублей. Для нас это свидетельство того, что значительная часть затрат этими компаниями не учитывается.

Российские компании более сконцентрированы на качественных показателях измерения эффективности, в значительно меньшей мере применяя финансовые расчеты: не считают стоимость закрытия вакансии, не знакомы с методикой расчета затрат.

Исследование показывает существенную недооценку внутренних затрат при мониторинге финансовой эффективности рекрутмента. Недоучет отдельных статей может кардинально менять решения об использовании каналов привлечения кандидатов, инструментов оценки кандидатов, внешних ресурсов в лице агентств, служб занятости или фрилансеров.

Карьерный менеджмент как инструмент управления персоналом выходит на первое место.

Компании, как и прежде, сфокусированы на закрытии вакансий за счет привлечения кандидатов из числа сотрудников. При этом сотрудники не активны в озвучивании своих карьерных целей и своей готовности к продвижению на другую позицию. 36% компаний указали на пассивность самих сотрудников при наличии возможности рассмотреть позицию внутри компании. Одновременно с этим 57% руководителей не готовы продвигать своих подчинённых внутри компании.