

Дефицит технических специалистов, трансформация команд и решения для массового подбора – главные тренды 2023, по мнению Ventra

Тематика: ИТ и телекоммуникации
Корпоративные новости

Дата публикации: 17.02.2023

Дата мероприятия / события: 17.02.2023

г. Москва

9 февраля 2023 года Анна Ларионова, директор по маркетингу HR-холдинга Ventra, рассказала о главных HR вызовах, стоящих перед клиентами компании, на стратегической конференции клуба «Как делать»

На мероприятии собрались Руководители крупнейших российских и международных компаний из разных отраслей, чтобы обсудить: что было и что будет происходить в разных направлениях сферы HR в 2023 году, посмотреть на меняющийся ландшафт рынка и различные стратегии.

Анна поделилась главными трендами наступившего года, которые наблюдает HR-холдинг Ventra и наши клиенты.

Тренд первый. Рынок подбора персонала оживился.

Еще рано говорить о реальном «всплеске», но отложенный спрос в ряде индустрий (фарма, сырьевые компании, ИТ, производства) – налицо.

Кто в «топе»: ИТ специалисты, инженеры, «точечные» эксперты на производственные роли, а также массовый персонал.

Больше работы для кадровых агентств. «Воронка» подбора увеличилась. Кандидаты с осторожностью рассматривают предложения о работе и часто отказываются от «офферов». Поэтому агентствам нужно иметь наготове не одного, а двух, или, лучше даже, трех специалистов, а для этого нужно увеличивать масштаб отбора и количество интервью.

А что нужно от работодателей? Уменьшать количество этапов отбора и работать над качеством предложений о работе.

Тренд второй. Трансформации компаний по всем направлениям. Новые вызовы перед HR-руководителями.

В 2022 году во многих отраслях произошел передел рынка, покупки, слияния и локализация бизнеса. А также на повестку дня встали вопросы импортозамещения, частичной мобилизации и релокации сотрудников. Все это требует от HRD вовлечения и ставит новые задачи:

Создание новых организационных структур с учетом задач по оптимизации и росту бизнеса

Трансформация процессов и новые программы обучения в связи с импортозамещением и переориентацией на

новые рынки/сегменты

Вызовы по работе с релоцированными сотрудниками

Мотивация и удержание ключевой экспертизы

Тренд третий, но по значимости, почти первый. Дефицит массового персонала и рост спроса на платформы.

В 2022 году Рынок массовых профессий испытал огромный дефицит персонала.

Спрос на массовый персонал растет, но людей больше не становится. Ситуацию обостряют продолжающаяся «демографическая яма» из девяностых, а также частичная мобилизация.

В ответ на тяжелую ситуацию в традиционном массовом подборе, мы видим, как растет рынок платформ по заказу временного персонала. Почему это происходит?

только платформы способны дотянуться массово до потенциальных работников

только платформы позволяют компаниям легально привлекать самозанятых на проекты и оптимизировать затраты.

сами работники выбирают именно платформы благодаря большому числу предложений, быстрому выходу на подработку и ежедневным выплатам, такая форма занятости сегодня устраивает представителей массовых профессий больше, чем постоянная работа за невысокую зарплату.

В заключение круглого стола была дискуссия, на которой эксперты обсудили, как должна выглядеть HR стратегия сегодня. Говорили о том, как важна скорость и гибкость в принятии решений, а также о том, что нужно иметь в запасе не только план "B", но и "C" и "D" на разные варианты развития событий.

При этом, главные HR цели не изменились, но изменились обстоятельства их достижения.

Можно сказать, что сегодня даже наступила "эра HR".

За прошедшие 2 года отношение к HR со стороны топов и владельцев бизнеса изменилось. Фокус перешел на команды, на людей, а значит - на все направления HR.

Ведь бизнес - это люди. Ни один бизнес не будет существовать, если люди не захотят вкладывать в него силы. И от правильно выбранной стратегии HR сегодня зависит стратегия успеха всего бизнеса.

Постоянная ссылка на материал: <http://www.smi2go.ru/publications/149978/>