На бизнес-завтраке компании Lenvendo обсудили решения проблемы кадрового дефицита

**16 декабря в Санкт-Петербурге it-компания Lenvendo провела бизнес-завтрака для HR-специалистов для обсуждения возможностей преодоления острых проблем рынка труда за счет внутреннего найма и внедрения плановой ротации сотрудников.**

Основной целью встречи был разбор лучших практик по управлению персоналом и обмен опытом в экспертной группе. В рамках мероприятия участники дискуссии обсудили методики, направленные на эффективное удержание сотрудников, подходы к организации «маркетплейса талантов» в компаниях и способы вовлечения сотрудников в HR-процессы.

Партнерами встречи выступили платформа HR-автоматизации и управления талантами Grade Factor и сервис электронных подарочных сертификатов Дигифт. Модератором дискуссии стал Олег Баранник, корпоративный коуч, ментор IT и HR tech проектов фонда «Сколково».

Кадровый голод достигает критических уровней, что особенно заметно в промышленных компаниях. Стоимость найма повышается, а срок закрытия вакансий растягивается. У HR-отделов больше нет возможности бесконечно просеивать кандидатов, и это стимулирует работодателей сместить фокус внимания на удержание талантов.

*“В рамках таких встреч мы хотим создать пространство для обсуждения практического опыта и передовых практик, которые помогут участникам рынка эффективно справляться с вызовами”*, – комментирует **генеральный директор Ленвендо Константин Ткаченко.**

Участники мероприятия сошлись во мнении, что большинство компаний уже не в состоянии угнаться за зарплатными ожиданиями кандидатов, срок работы сотрудников в компании продолжает сокращаться, а поиск контроффера стал типиччной стратегий повышения зарплат.

*“В условиях нестабильного рынка удержание персонала становится стратегическим вызовом для большинства компаний. Внутренний найм и ротация — не только способ оптимизации ресурсов на найм, но и возможность раскрыть потенциал каждого сотрудника”,* – поделился мнением **Олег Баранник.** *“Критически важно сформировать понимание того, что каждый специалист может найти свое место в компании и внести вклад в общий успех, даже если это будет достигнуто путем перехода в другой департамент или радикальной сменой специализации. Эту позицию необходимо доносить не только для HR-специалистов, но и руководителей команд и направлений, которые могут “собственнически” относиться к кадрам. Внедрение такого подхода может быть важно не только для конкурентоспособности и роста компании, но и для создания среды, где люди хотят работать и развиваться”.*

Из-за нехватки человеческих ресурсов HR-индустрия сегодня переживает настоящий технологический бум – 74% компаний планируют увеличить расходы на HR-tech в ближайшие годы. Здесь важно понимать, что никакой сервис не может стать “волшебной таблеткой” сам по себе без грамотно построенной системы, которую он призван автоматизировать и улучшить.

*“Маркетплейс талантов предлагает комплексный подход к поиску и подбору сотрудников. Систем ранжирует действующих сотрудников по степени соответствия их навыков требуемым для открытой вакансии или задачи и позволяет быстро находить подходящие кадры не выходя на внешний рынок труда. И тем самым, отчасти, нивелировать проблему дефицита кадров. Grade Factor опирается на информацию о пройденных оценках компетенций, завершенных планах развития сотрудников и тестах, подтверждающих hard-skills, что позволяет принимать быстрые и обоснованные кадровые решения на основе данных”*, – говорит Product Owner платформы Grade Factor Вероника Рудковская.

Автоматизация HR-отрасли уже не просто тренд — это необходимость, чтобы оставаться конкурентоспособными. Мы видим, как искусственный интеллект и аналитика становятся неотъемлемой частью процессов: 64% специалистов используют искусственный интеллект в своей работе. Желание оптимизировать трудозатраты коснулось не только найма, оценки и обучения, но и направления мотивации.

Часто причиной ухода становится и именно то, что сотрудника и его способности и вклад не замечают в компании. Если специалисты не видят перед собой перспективы и не ощущают своей ценности, они с легкостью могут найти более привлекательные предложения на рынке труда.

*"Эффективное удержание персонала неразрывно связано с культурой признания в компании. Традиционно, она формируется комплексом мер, но, как платформа электронных подарочных карт, мы решаем эту задачу через материальное поощрение – помогаем быстро и удобно поздравлять своих сотрудников с праздниками или наградить их особые достижения. Ежегодно исследования отмечают, что персонализированные подарки способствуют улучшению их вовлеченности сотрудников, повышают удовлетворенность работой и непосредственно влияют на снижение текучести кадров”,* – говорит генеральный директор **Digift Максим Берг.**

Чтобы успешно противодействовать ситуации на рынке труда, важно подходить к формированию hr-стратегий комплексно: собирать информацию о навыках и знаниях своих специалистов, чтобы находить точки их лучшего применения, стимулировать создание прозрачных карьерных треков, поддерживать доверительную атмосферу, что каждый чувствовал себя значимым в коллективе.

Прошедший бизнес-завтрак стал площадкой для нетворкинга в экспертной среде и позволил обсудить идеи решения проблем дефицита кадров в неформальной обстановке. Помимо обозначенных вопросов участники обсудили также, как вовлечь сотрудников в HR-процессы, в том числе выбирать карьерные цели, проходить оценки и доверять корпоративным системам; что делать с "незаменимыми" сотрудниками, и как мотивировать их делиться знаниями, повышать производительность и не злоупотреблять своим статусом.