

Подбор персонала, некоторые аспекты



Наш девиз сегодня: "Мы ищем выдающихся людей!"

Для того, чтобы построить автобизнес новой реальности недостаточно просто компенсировать текучесть персонала (внешнюю или скрытую), либо заполнять штат новых проектов необходимым количеством "штатных единиц".

Основной задачей является поиск не сотрудников, а единомышленников, в лучшем смысле этого слова, по-настоящему выдающихся людей, которые любят сложные задачи и работу на результат.

Тех, кто не утратил способности улыбаться и верить в лучшее, кто стремится к саморазвитию и готов делать для этого всё возможное. Тех, кто будет разделять ценности компании и верить, что клиент - самый важный человек для нее, делать всё для того, чтобы люди это чувствовали.

"Отличные услуги могут оказывать только отличные работники"

(К.Сьюэлл и П.Браун)

Кто они, наши будущие коллеги?

Теория поколений ("X", "Y", "Z")

(Нейл Хоув и Уильям Штраус, США, 1991)

Характерные черты, на что важно обратить внимание.





«X» (Хоум-лендеры) 1963-1984

1. Хорошо управляют людьми и организуют работу в команде (часто - руководители среднего и высшего звена).
2. Самостоятельны, работоспособны, целеустремленны и стрессоустойчивы.
3. Готовы постоянно развивать свои профессиональные навыки.

Для мотивации важно:

1. Стабильность
2. Материальные вознаграждения с прозрачной системой бонусов и премий.
3. Фиксированный оклад.
4. Нормированный рабочий график.
5. Курсы, обучение за счет компании.



"Y» (Миллениумы)

"Поколение большого пальца" (легко набирают СМС пальцем одной руки)

1984-2003

1. Быстро приспосабливаются и обучаются.
2. Быстро осваивают новые технологии .
3. Способны переключаться на разные задачи, любят проекты и фриланс.
4. Готовы развивать свои профессиональные навыки.
5. "Спринтеры": важна ближайшая перспектива.
6. Ценят дружескую и непринужденную атмосферу на работе
7. Сильно зависимы от сети и современных гаджетов.

Для мотивации важно:

1. Возможность развития.
2. Конкурентоспособная заработная плата - как основа комфортной жизни.
3. Возможность работать в гибком графике
4. Возможность применения социальных сетей, корпоративного портала, различных технологий в рабочем процессе.
5. Бонусы в виде командировок, конференций в других городах, странах.



Z - "Родившиеся со смартфоном в руках"

2003 – н.в. (по разным источникам)

1. Работа должна приносить удовольствие и высокий доход
2. Не готовы ставить работу на первое место.
3. Не думают об общественном благе, важен личный комфорт.
4. Саморазвитие и самосовершенствование.
5. Очень коммуникабельные.
6. Боятся рутины.
7. Не думают о планах на перспективу.
8. Сильно зависимы от сети и современных гаджетов.
9. Встроенный иммунитет к рекламе, не поклоняются брендам.

Для мотивации важно:

1. Возможность реализовать свой творческий потенциал.
2. Конкурентоспособная заработная плата - как основа дополнительных возможностей для самореализации.
3. Одобрение, признание.
4. Возможность применения социальных сетей, корпоративного портала, различных технологий в рабочем процессе.
5. Хорошие отношения с руководителем (руководитель - ментор, наставник).

Итак, где обитают наши потенциальные соискатели?

Преобладающее количество соискателей на вакансии ГК FAVORIT MOTORS – представители поколения «Y», за ними - «X» и «Z».

Главное, о чем нужно помнить при взаимодействии и с Y, и с Z: их поведение и общение с внешним миром определяется их существованием в цифровой среде.

Они не «заходят» в цифровую среду, они в ней живут.

Причем, у поколения Z эти характеристики более выражены, чем у Y.



Как следствие, основные источники, используемые при поиске работы:

- Специализированные ресурсы сети Internet (Job-сайты) - для поиска вакансий.
- Социальные сети - для обмена мнениями, поиска, в том числе, отзывов о Компаниях-работодателях.
- Рекомендации друзей и знакомых (влияние HR-бренда).

Все эти особенности важно учитывать при привлечении новых сотрудников и формировании их материальной и нематериальной мотивации.



Промежуточный итог:

Для всех трех групп, в той или иной степени, имеют значение условия, которые может обеспечить ГК FAVORIT MOTORS:

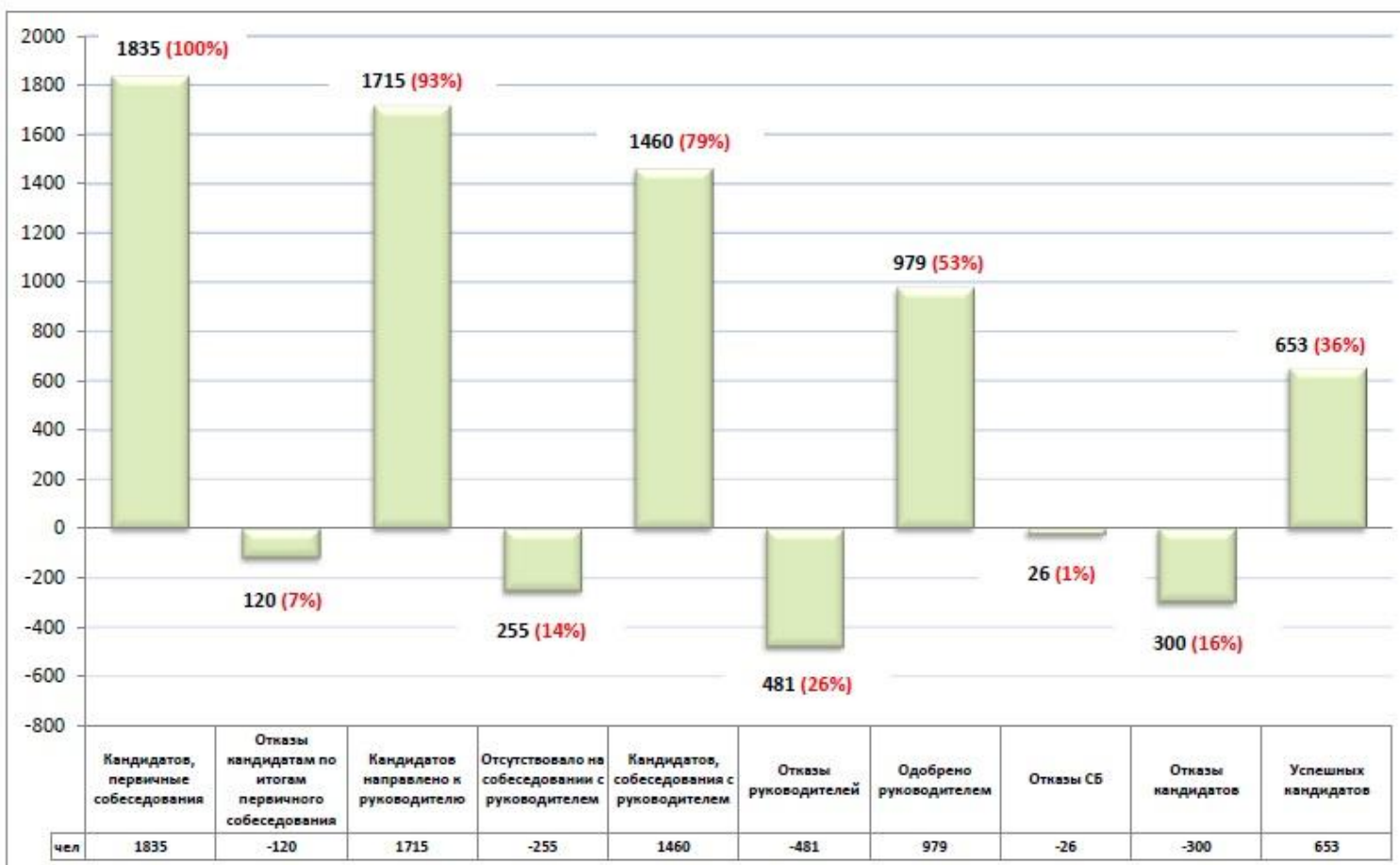
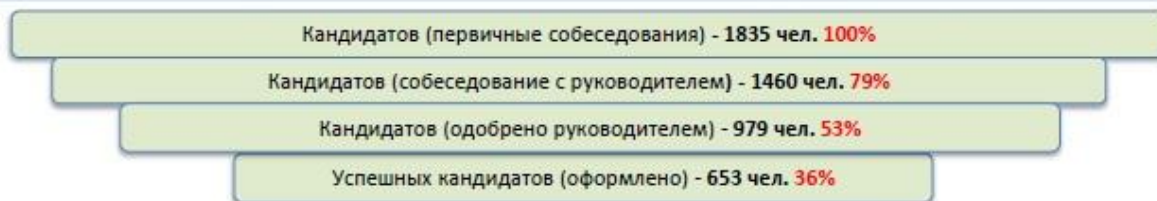
- Стабильность и надежная финансовая репутация Компании.
- Конкурентоспособная заработная плата.
- Материальные и нематериальные бонусы.
- Комфортная среда (коллектив - команда друзей).
- Бесплатное корпоративное обучение и повышение квалификации, наличие системы наставничества.
- Реальная возможность карьерного роста и развития.
- Возможность использования различных современных технологий в работе.



Одна из задач работы с персоналом ГК FAVORIT MOTORS - обеспечить сотрудникам комфортную рабочую среду.

Сотрудники важны так же, как и клиенты! Чувствуя заботу со стороны работодателя, они будут также относиться и к клиентам компании.

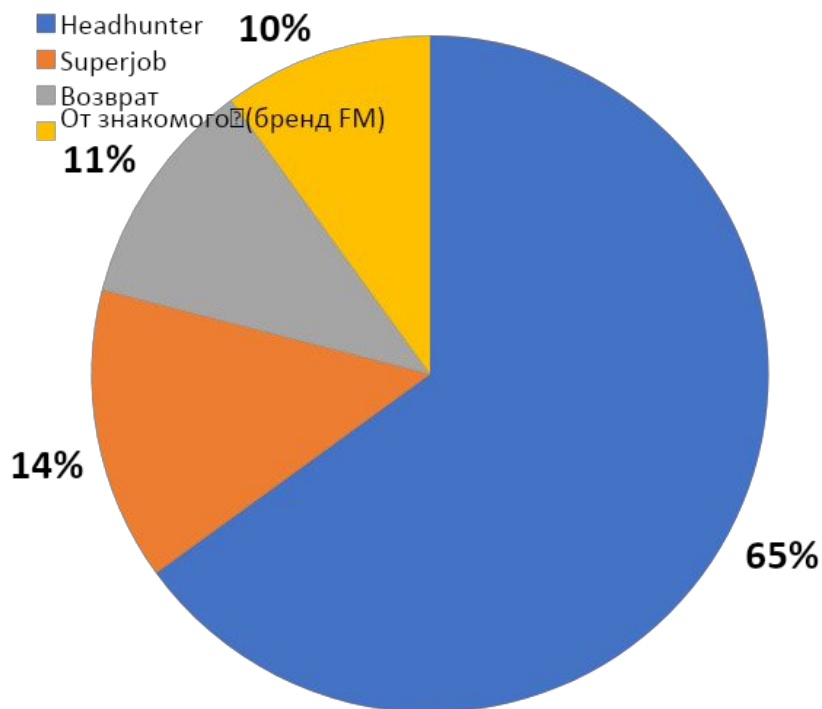
Воронка найма персонала по итогам 2019 г. (вакансии Дилерских центров, без учета проекта "Тайный покупатель")



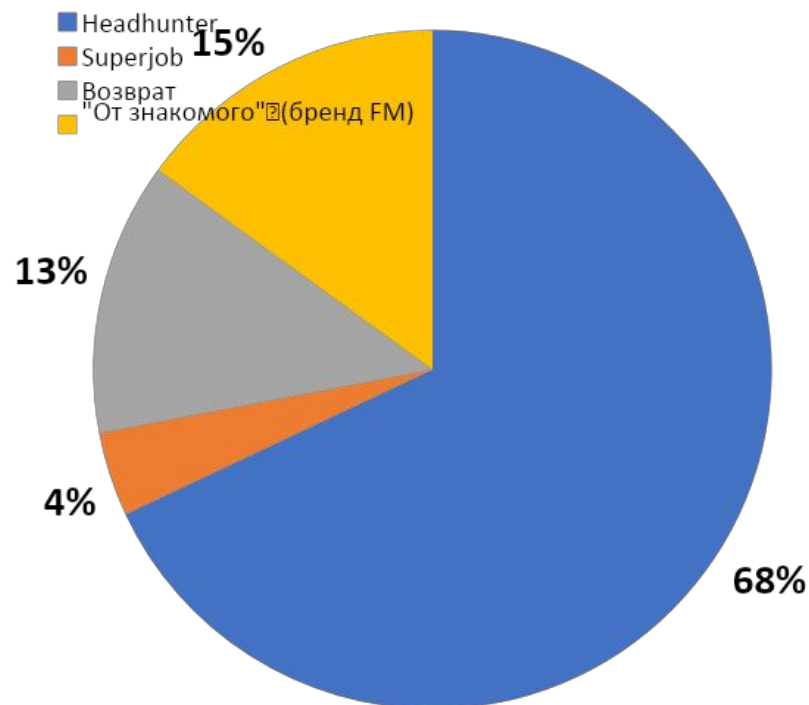
Эффективность *основных* источников подбора персонала, 2019

(% количества закрытых вакансий с использованием данного источника)

С учетом вакансий
проекта "Тайный покупатель"



Без учета вакансий
проекта "Тайный покупатель"



Привлекательный работодатель 2019



«Привлекательный работодатель – 2019» – тринадцатое ежегодное исследование в области рекрутинга, в ходе которого SuperJob определяет самых привлекательных работодателей с точки зрения соискателей.

По результатам исследований портала SuperJob.ru ГК FAVORIT MOTORS на протяжении многих лет становится «Привлекательным работодателем» (2008 –2019 гг.)



ОТБОР КАНДИДАТОВ.



Задача: *Максимально увеличить "Воронку найма", чтобы найти и привлечь лучших.*

Ресурсы формирования «Воронки найма» (ГК FM):

- Специализированные сайты:
 - Headhunter.ru (объединенная база кандидатов Mail.ru / Работа, Job.ru)
 - Superjob (включая сайты-партнеры, на которые транслируются вакансии Sj)
 - Avito.ru (в настоящее время не используется; резерв – целевое использование)
- HR-лендинг (<https://favorit-motors.ru/about/vacancies>)
- Социальные сети - в качестве поддерживающего ресурса (некоторые вакансии – Администраторы, Контакт-центр)
- Кандидаты "От Знакомого"/"Рекомендованные" (Бренд FM)
- **HR-бренд**