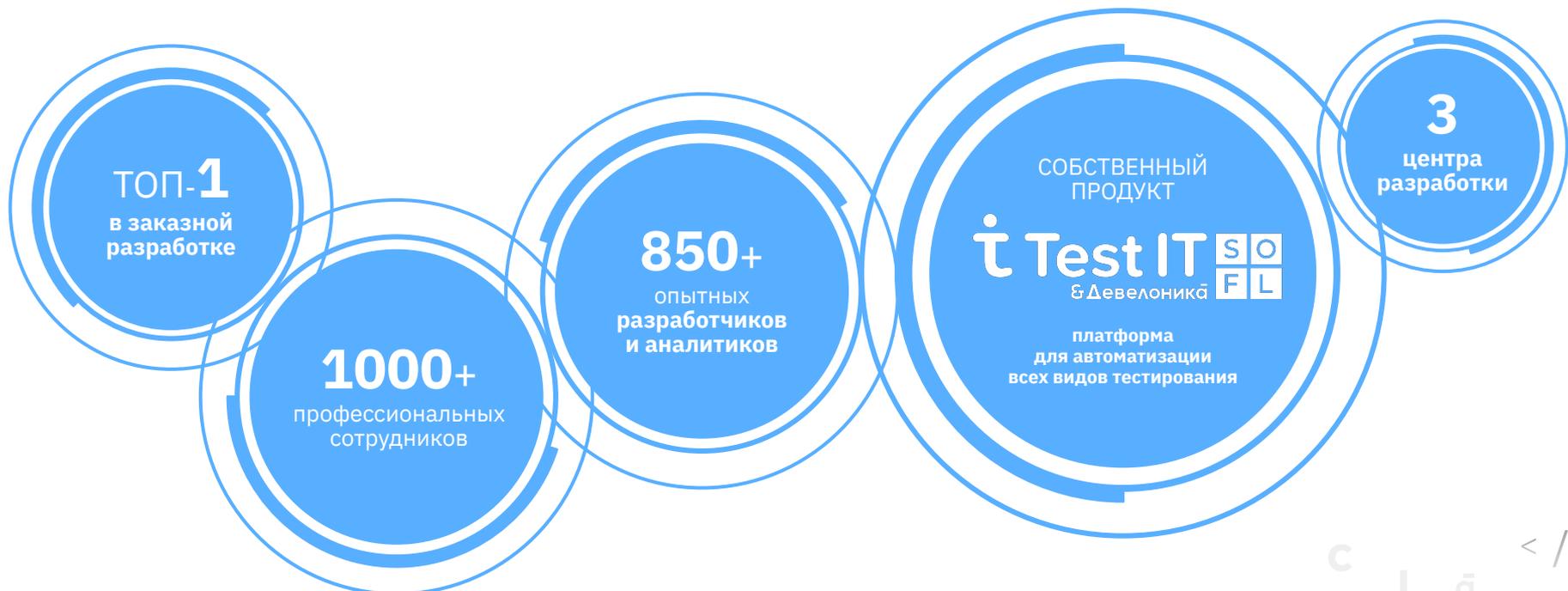


~~ГДЕ ВЗЯТЬ КАДРЫ ДЛЯ ЗАКАЗНОЙ РАЗРАБОТКИ?~~

Как выиграть гонку
за кадры в ИТ?



ДЕВЕЛОНИКА (ГК Softline)



Почему вопрос
«ГДЕ ВЗЯТЬ КАНДИДАТОВ»
так актуален?

КАДРОВЫЙ ГОЛОД

- **Демографическая яма 90-х годов.**
Только в 2013 г. рождаемость в РФ превысила смертность.
- **Миграция экспертов за пределы страны.**
События 2020-х и 2022-х гг.

На август 2024 года кадровый голод — самая актуальная проблема рынка работодателей.

По данным онлайн платформ для рекрутинга HH.ru и Superjob.

85% предприятий испытывают дефицит квалифицированных кадров.

*Данные SuperJob

Ощущается ли кадровый голод в вашей компании?*



ОТРИЦАНИЕ РЕАЛЬНОСТИ И СОВРЕМЕННЫХ ТРЕНДОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Ценностный запрос кандидатов кардинально изменился

Как никогда важны стабильность, безопасность и человекоцентричность компаний.

Смена поколений

На место понятным миллениалам и иксам приходит эра зумеров. Как ими «управлять»? Как их мотивировать? Кто они в принципе?

БЭБИ-БУМЕРЫ

1944 – 1967

- Оптимизм
- Командность
- Идейность

ПОКОЛЕНИЕ X

1967 – 1984

- Самостоятельность
- Ответственность
- Системность
- Работа с информацией
- Творчество

ПОКОЛЕНИЕ Y

1984 – 2000

- Самопознание
- Комфорт
- Финансы=успех

ПОКОЛЕНИЕ Z

2000 – 2015

- Творчество
- Эмоции
- Нетворкеры
- Отношения

ОТСУТСТВИЕ ПЛАНИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ

Большинство компаний не планируют потребность в персонале на следующий год или формируют планы стихийно



Компании не формируют кадровый резерв и не поддерживают долгосрочный контакт с кандидатами



Отсутствует время для маневра для запуска подбора, роста команды рекрутмента и техэкспертов, подключения источников



Где искать специалистов?

КЛАССИЧЕСКИЕ ИСТОЧНИКИ ПОИСКА



ДЖОБ.БОРДЫ. И АГРЕГАТОРЫ

Не НН единым,
но > 80% кандидатов находятся там



АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ИСТОЧНИКИ ПОИСКА

Если есть время и стоимость подбора не имеет значения

1. Профессиональные сообщества
2. Рекомендательный рекрутинг
3. Кадровые агентства
4. Реферальная программа
5. Конференции

Ваша внутренняя база кандидатов: только **14%** рекрутеров используют внутреннюю базу для поиска кандидатов (по данным CRM системы для рекрутмента Хантфлоу)

ЗАКАЗНАЯ РАЗРАБОТКА = КУЗНИЦА КАДРОВ

Не можешь найти ресурс?



Создай его сам

Средняя стоимость подбора
Trainee специалиста
8 000 ₺

Срок стажировки 3-6 месяцев
(средняя стоимость онбординга
до выхода на точку продуктивности
130 000 ₺)

Возможность оценки
перспективности сотрудника
в период стажировки

Средняя стоимость подбора
Middle разработчика
80 000 ₺

Срок адаптации 3 месяца
(средняя стоимость онбординга
до выхода на точку продуктивности
320 000 ₺)

Оценка «перспективности»
кандидата в процессе
рекрутинга

Расчет приведен на основании работы с профилем Java-разработчик.

Меняем фокус внимания:
с ~~«Где взять кандидатов?»~~
на «Как привлечь?»

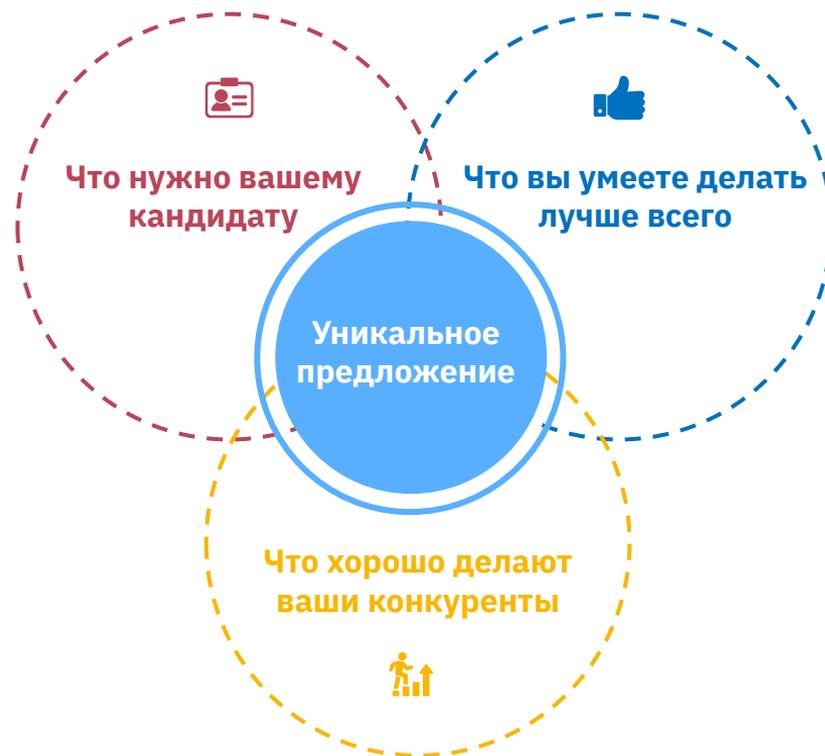
UNIQUE VALUE PROPOSITION (UVP) – это то, что делает вашу компанию уникальной

Как определить ваши конкурентные преимущества на рынке работодателей?

Спросите тех, кого хотели видеть в своих рядах и тех, кто вас уже выбрал .

Для начала исследования достаточно нескольких простых вопросов:

- **Что вас привлекло в процессе общения с нашей компанией?**
- **Что можно было сделать лучше?**
- **Почему вы выбрали/не выбрали нас?**



С ЧЕГО НАЧАТЬ ИЗМЕНЕНИЯ?



1. Попробуйте самостоятельно провести конкурентный анализ
и/или привлечите к нему HR.

2. Проведите eNPS опрос среди своих кандидатов и новичков в компании.
Это поможет понять почему вас выбирают/ не выбирают.



3. Выберите параметры, на которые проще всего будет повлиять.
Начните изменения с маленьких, но уверенных шагов.



ВСЕГДА ДЕРЖИТЕ ФОКУС ВНИМАНИЯ НА КАЧЕСТВЕ КОММУНИКАЦИЙ.
Уважение, честность, прозрачность, исполнение договоренностей.



ОПЫТ ДЕВЕЛОНИКИ.

Или почему наш сервис выбирают кандидаты и ценят партнеры?



готовы снижать свои зарплатные ожидания благодаря наличию возможности работы с профессионалами внутри будущего работодателя



выбирают Девелонику ориентируясь на **уровень экспертизы технических интервьюеров**



ценят скорость и прозрачность процесса подбора



запрашивают возможность качественного онбординга и прозрачное развитие внутри компании



обращают внимание на **обязательность и качество обратной связи**



@DARYANA_D

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!
Если у вас остались вопросы:

Тг: @Daryana_d

Почта: daryana.kolotova@develonica.ru