



Вера Лурье

За воротами
очередь
НЕ СТОИТ

Рекрутинг при дефиците кандидатов

Вера Лурье

**За воротами очередь
не стоит. Рекрутинг при
дефиците кандидатов**

«Автор»

2024

Лурье В.

За воротами очередь не стоит. Рекрутинг при дефиците кандидатов
/ В. Лурье — «Автор», 2024

В этой книге мы рассматриваем насущную проблему нехватки рабочей силы и предлагаем информацию о том, как можно справиться с этой проблемой. С учетом перспектив и нюансов сегодняшнего дня в материале рассказывается, почему и как нехватка кадров влияет на отрасли, как можно привлекать и удерживать таланты и что нужно, чтобы оставаться конкурентоспособным.

Содержание

| | |
|--|----|
| Введение | 5 |
| Основные концепции | 7 |
| Важность выполнения работы по найму | 8 |
| Поиск источников | 9 |
| Этапы подбора персонала | 11 |
| Методы оценки и отбора персонала | 13 |
| Традиционные способы | 13 |
| Нетрадиционные методы | 15 |
| 9 советов по успешному подбору персонала | 16 |
| Выводы и перспективы нехватки персонала на будущее | 19 |

Вера Лурье

За воротами очередь не стоит.

Рекрутинг при дефиците кандидатов

Введение

Вступая в новую эпоху труда, мы сталкиваемся с изменением потребностей как работников, так и работодателей. Внешние факторы, такие как пандемия и цифровизация, оказывают влияние на процессы найма по всему миру. В свете глобального дефицита рабочей силы, командам по найму придется пересмотреть и адаптироваться, чтобы привлекать и удерживать таланты.

Мы рассмотрим несколько причин, по которым в настоящее время существует нехватка талантов, а также обсудим, как команды по найму могут измениться, чтобы продолжать привлекать лучших специалистов в свою организацию.

Почему возникает глобальная нехватка рабочей силы? Это явление не так часто встречается, однако после двух лет непрерывных перемен и событий несколько факторов привели к глобальному дефициту рабочей силы.

Пандемия коронавируса перевернула мир и отношение людей к своей карьере. Закрытие многих отраслей, таких как гостиничный бизнес, организация мероприятий и театров, заставило сотрудников искать новую работу в других сферах или осваивать новые навыки. Это привело к нехватке квалифицированных рабочих в различных областях. Люди находят работу, которая лучше соответствует их новому образу жизни и ценностям, а также часто переезжают в другие географические регионы.

Быстрый экономический рост также является фактором. Мировая экономика растет быстрее всего после длительной рецессии за последние 80 лет. Однако повышенный спрос на рабочую силу вызывает нехватку, если нет достаточного предложения для удовлетворения этих потребностей. Экономический рост означает, что спрос на работников превышает доступные на рынке труда ресурсы, что приводит к дефициту в различных отраслях, от производства и технологий до гостиничного бизнеса и розничной торговли.

Повышенный спрос на персонал также является одной из причин. Восстановление объемов производства во многих отраслях привело к усилению потребности в рабочей силе, что безусловно привело к еще большей нехватке кадров.

Цифровая трансформация является одной из проблем, которая существовала и до пандемии, но коронавирус ускорил этот процесс. Мир все больше полагается на технологии и цифровую инфраструктуру для выполнения повседневных задач и коммуникации. В результате спрос на таланты в области цифровой трансформации значительно превышает имеющийся уровень квалификации, что вызывает нехватку рабочей силы. Отделам кадров придется быстро и эффективно действовать, чтобы удовлетворить потребности бизнес-моделей при ограниченных ресурсах рабочей силы.

Что все это означает для нас? Нехватка рабочей силы оказывает влияние не только на определенные отрасли, но и на все организации в целом. Времена изменились, и люди стали более требовательными при выборе работы. Они обращают больше внимания на поиск роли, которая соответствует их потребностям и ценностям. Компаниям теперь необходимо не просто предлагать работу, им приходится создавать всеобъемлющие предложения, которые увеличат ценность кандидатов.

Давайте рассмотрим, как можно изменить процесс найма, чтобы смягчить проблемы, связанные с нехваткой рабочей силы, и обеспечить успешное привлечение новых талантов.

Основные концепции

Как грамотно и эффективно подойти к вопросу подбора персонала для организации? Необходимо профессионально и последовательно идти к поставленной цели. Всем нам известно мудрое выражение "Кадры решают все". От персонала напрямую будет зависеть не только благополучие компании, но и перспективы ее развития, а также атмосфера, которая сложится внутри команды.

Что мы подразумеваем под набором персонала? Этот термин относится к целенаправленной работе, проводимой для привлечения кандидатов, обладающих навыками и качествами, необходимыми для удовлетворения текущих, а также долгосрочных потребностей компании. Другими словами, рекрутинг – это поиск, тестирование и найм людей, которые способны работать и хотят это делать, при этом обладая необходимыми работодателю компетенциями. В то же время кандидаты должны разделять ценности организации.

Важность выполнения работы по найму

Если отбор сотрудников будет проведен качественно, то это позволит:

- увеличить прибыль компании;
- повысить производительности;
- вывести компанию на путь развития.

В том случае, если имел место непрофессиональный подход к найму, его результатом является снижение доходов компании, несоблюдение сроков выполнения работ, сбои в бизнес-процессах. Все это возвращает организацию к исходной точке, и она снова возобновляет поиск сотрудников, тратя при этом время и деньги. Таким образом, системные ошибки, допускаемые при применении методов отбора персонала, приводят к значительному увеличению издержек компании.

Поиск источников

Как найти подходящих людей для своей компании? Для этого рекрутеры используют различные источники найма, которые, в свою очередь, делятся на два типа: внутренние и внешние.

Первый из них позволяет найти нужных специалистов из числа тех людей, которые уже работают в компании. Второй тип набора осуществляется с привлечением внешних ресурсов.

Конечно, внутренние источники располагают ограниченными ресурсами. Решить кадровые проблемы, возникшие на предприятии, с их помощью просто невозможно. Именно поэтому наиболее распространенными при найме сотрудников являются внешние источники. Условно, исходя из предлагаемых инвестиций, они делятся на два типа, один из которых бюджетный, а второй дорогостоящий.

Без значительных затрат вы можете подобрать подходящий персонал, воспользовавшись услугами государственных служб занятости и установив контакты с колледжами и университетами. К дорогим источникам относятся профессиональные агентства по подбору персонала, а также публикации в СМИ и специализированные интернет-сайты, публикующие резюме и вакансии соискателя.

Существует также ряд типов внешних источников, позволяющих осуществлять набор персонала. Среди них:

Рекомендации. Это один из старейших методов подбора персонала, который к тому же очень эффективен. В данном случае кандидаты привлекаются по рекомендации знакомых, друзей и родственников, работающих в компании. Этот метод отлично подходит для организаций с небольшим штатом сотрудников. Однако его основным недостатком является значительный риск найма неквалифицированного специалиста.

Непосредственная работа с соискателями. Кадровые службы на предприятии могут обращаться к тем людям, которые заняты самостоятельным поиском работы, не обращаясь в специальные организации. Такие соискатели сами звонят, рассылают резюме, а также интересуются существующими вакансиями на предприятии. Как правило, это происходит, когда компания занимает лидирующие позиции на рынке. И даже если организация в настоящее время не нуждается в этом специалисте, его данные следует сохранить и использовать при необходимости в будущем.

Реклама в СМИ. Этот метод, позволяющий привлекать соискателей, является наиболее распространенным. Объявления о наборе соответствующих специалистов даются на страницах газет, на телевидении и на интернет-порталах. После этого заинтересованные кандидаты сами звонят в компанию и приходят на собеседование. В этом случае также используются специализированные веб-сайты и публикации, которые посвящены отдельным отраслям или широкому кругу профессий. Но все же самым популярным и эффективным инструментом, используемым для привлечения кандидатов, являются печатные издания и онлайн-ресурсы. Но в то же время следует иметь в виду, что для того, чтобы объявление достигло своей цели, в нем должны быть как можно точнее изложены требования, которые компания предъявляет к кандидату, и приведен список его будущих должностных функций.

Контакты с учебными заведениями. Многие крупные компании, работающие на будущее, привлекают выпускников колледжей и университетов, которые еще не имеют практического опыта работы. С этой целью представители компании проводят различные мероприятия в учебных заведениях. В этом случае оценить профессиональные навыки кандидата невозможно. В связи с этим рекрутеры учитывают личностные характеристики молодого специалиста, его способность планировать и анализировать.

Работаем с биржами труда. Государство всегда заинтересовано в ликвидации безработицы и повышении уровня занятости своих граждан. В этом направлении идет работа специально созданных сервисов, которые имеют собственные базы данных и часто работают с крупными компаниями. В списке внешних методов найма и подбора персонала у этого есть один существенный недостаток. Дело в том, что не все соискатели обращаются в государственные агентства занятости.

Кадровые агентства. В последние годы эта сфера деятельности стала одним из наиболее активно развивающихся секторов экономики. Агентства по трудоустройству имеют постоянно обновляемую базу данных. Кроме того, они осуществляют независимый поиск кандидатов для выполнения задач, поставленных заказчиками. За выполняемую ими работу кадровые агентства берут внушительное вознаграждение.

Существуют также компании, занимающиеся массовым набором персонала или, наоборот, осуществляющие "эксклюзивный поиск" руководителей.

При правильном выборе внешних источников будет обеспечен успех начатого бизнеса по найму компетентных сотрудников, которые соответствовали бы духу компании и ее профилю. Более того, каждый из вышеперечисленных видов подбора персонала имеет свои финансовые и временные затраты, которые необходимы не только для организации, но и для проведения поиска.

Этапы подбора персонала

После успешного поиска претендентов на вакантные должности применяются следующие методы подбора персонала: рекрутинг, подбор персонала и наем подходящих специалистов. Давайте подробнее рассмотрим эти концепции.

Под подбором персонала понимается создание необходимого резерва подходящих кандидатов, которые были найдены с помощью внутренних или внешних источников. Такая работа проводится специалистами отдела кадров буквально по всем имеющимся на предприятии специальностям – производственно-канцелярской, административной и технической. Объем работы, который необходимо выполнить в этом направлении, будет напрямую зависеть от разницы между имеющимися трудовыми ресурсами и будущей потребностью в них. В данном случае учитываются такие факторы, как текучесть кадров, выход на пенсию, увольнения по окончании контракта, а также расширение сферы деятельности организации.

После создания необходимой базы кандидатов организация должна рассмотреть возможность подачи заявки на вакантную должность, чтобы принять соответствующее решение. Это позволяет произвести процедуру подбора персонала. Как все проходит? Для этого после использования методов отбора проводится подбор персонала. Существенное влияние на ход этого процесса может оказать следующее:

Специфика деятельности организации. Учитывая ее размеры (малый, средний, крупный), общественный или коммерческий, занимается ли она производством или предоставляет услуги.

Местоположение бизнеса. Если он крупный и расположен на территории определенного региона, то большая часть персонала будет жить недалеко от него.

Культура, характерная для предприятия. Разные компании поддерживают свои традиции, нормы и ценности, на основе которых происходит основная ориентация при подборе персонала. Ведь важно, чтобы кандидат не только обладал навыками выполнения порученной ему работы, но и быстро вливался в коллектив, не нарушая существующего в нем психологического климата.

Для того чтобы компания могла принять решение о приеме кандидата на вакантную должность, определяются необходимые кандидаты.

Методы отбора включают:

Предварительная беседа. Ее целью является оценка внешнего вида и определение черт личности человека. Такая беседа представляет собой предварительный отбор, позволяющий отобрать от 30 до 40% кандидатов для следующего этапа.

Заполнение анкеты. Из всех методов оценки и отбора персонала этот присутствует в процедуре найма любой организации. Желательно, чтобы анкета содержала минимальное количество пунктов и запрашивала только информацию, значимую для работодателя (об образе мышления, о прошлой работе, об основных достижениях).

Интервью. Это собеседования по найму.

Тестирование. Это один из методов отбора персонала, который позволяет получить данные о профессиональных способностях кандидата, узнать о его установках и целях.

Проведение проверки рекомендаций и послужного списка кандидата.

Прохождение кандидатом медицинского обследования. Этот метод отбора персонала используется, когда к сотруднику предъявляются определенные требования к здоровью.

Решение руководства о приеме кандидата на работу.

Только после того, как человек последовательно пройдет все вышеперечисленные этапы, можно сказать, что он успешно преодолел все испытания и вышел на работу. До этого момента руководство компании продолжает осуществлять деятельность, используя различные методы подбора персонала. Изучается множество документов и анализируются результаты каждого претендента.

Методы оценки и отбора персонала

Традиционные способы

Таковыми видами методов отбора персонала в организации являются отбор резюме, собеседование, анкетирование и центры оценки, а также тестирование. Их использование позволяет получить максимально полную информацию о кандидате, а также узнать об основных чертах его характера. Подобные методы подбора персонала в организации позволяют работодателю понять еще до заключения контракта, подходит ли данный человек для предприятия. Это позволяет принять правильное решение. Анализ методов отбора персонала, как правило, проводит профессиональный психолог, которого обязательно включают в свой штат крупные компании. Ведь только проанализировав полученные данные, можно выявить все положительные стороны кандидата и его недостатки.

Рассмотрим методы первичного отбора персонала, которые являются традиционными.

Предварительное собеседование

Это первый шаг в применении методов подбора персонала и отбора. В ходе предварительной беседы специалист по персоналу выясняет общую информацию о кандидате, которая необходима для первоначального определения соответствия предлагаемой вакансии. Как правило, такой диалог происходит по телефону. Именно на этом этапе применения методов профессионального отбора персонала происходит основной отбор претендентов. При этом сотрудник по персоналу должен внимательно выслушать каждого из звонящих в организацию. Независимо от того, будет ли соискатель приглашен на личное собеседование в будущем, у него должно сложиться хорошее впечатление о компании.

Первоначальный контакт, который происходит во время телефонного разговора, позволяет сформировать взаимные представления как о компании, так и о кандидате на вакантную должность. Безразличный или раздраженный тон, некорректно заданные вопросы, резкие возражения приводят к тому, что кандидат на личное собеседование, скорее всего, не придет. Если это произойдет, то его отношение к работодателю изначально будет негативным. В этом случае он вполне может испортить настроение кадровику и негативно настроить остальных соискателей.

Отбор резюме

Следующим из применяемых методов отбора и допуска персонала является изучение самохарактеристики кандидата, которая может многое рассказать о том, кто ее написал. Резюме отправляется еще до того, как запланирована личная встреча работодателя с соискателем. Как правило, это короткий рассказ о себе. В резюме заявитель указывает краткую информацию, которую он считает целесообразным предоставить компании.

Это должны быть максимально краткие и достоверные факты, расположенные на одной или двух страницах. Только после прочтения резюме менеджер решает, приглашать ли соискателя на собеседование. Иногда он сразу отказывает ему в приеме на работу.

Интервью

Если после разговора по телефону и изучения резюме сотрудник по персоналу понимает, что кандидат подходит для работы в компании, то переход к следующему этапу подбора пер-

сонала происходит с использованием основных методов отбора персонала. Человек приглашен на собеседование. При этом он должен подробно объяснить, как добраться до офиса, и указать не только день, но и час, когда его ждут.

Собеседование как метод подбора персонала используется практически в каждой компании. Ведь в этом случае работодатель за короткий промежуток времени может составить достаточное впечатление о кандидате, чтобы принять дальнейшее решение.

Иногда собеседования проводятся в несколько этапов, что требует от кандидата посещения офиса более одного раза.

Анализ способностей человека начинается с того момента, когда он только переступил порог. В то же время его манера речи и поведения, жесты и одежда, выражение глаз и лица, походка и голос. Специалисту по персоналу важно оценить уверенность кандидата в себе. Для этого анализируются такие действия человека: он постучал в дверь или сразу открыл ее, заявил о себе или ждал, когда на него обратят внимание, голос во время приветствия был просительным и тихим или уверенным и т.д.

Во внешнем виде кандидата вас может насторожить вызывающий, не деловой стиль одежды, несоответствие цветов предметов гардероба, броская обувь, дорогие украшения, сумка, не соответствующая случаю, и т.д. Все это очень важно, поскольку будет четко указано, как соискатель отнесется к предлагаемой ему работе.

Начните собеседование с установления контакта. Работодатель обычно говорит первым. Эта часть собеседования не должна занимать более 15% времени. Затем говорит соискатель. Работодатель должен внимательно выслушать собеседника, акцентируя внимание на важных для себя моментах. Собеседование заканчивается объяснением дальнейших действий и хода приема на работу. Важно, чтобы беседа завершилась на позитивной ноте. Отрицательное решение будет объявлено позже.

Форма с вопросами

Используя профессиональные принципы и методы подбора персонала, специалисты продолжают процесс подбора персонала, предлагая соискателю заполнить форму с интересующими его вопросами. В большинстве случаев они просты. Это вопросы, касающиеся фамилии и отчества, адреса и возраста кандидата и т.д. В большинстве случаев такой опрос предназначен только для подтверждения данных, которые ранее были указаны в резюме.

Но иногда фирмы предлагают соискателям ответить на более сложные вопросы. С их помощью специалисты по персоналу определяют уровень эффективности кандидата на вакантной должности. Большинство этих вопросов относятся к предыдущему месту работы, но некоторые из них могут представлять собой описание различных жизненных ситуаций. Все это позволит вам определить реакцию заявителя на возможные обстоятельства и спрогнозировать его действия, которые он предпримет в данном случае.

Выпускники университетов заполняют специальные узконаправленные анкеты. Ведь у этих молодых специалистов еще нет опыта работы. Поэтому работодатель узнает о них только по мере обучения по выбранной ими профессии.

Центры оценки

В отличие от других принципов и методов подбора персонала, этот используется немногими компаниями. Этот метод является своего рода обучающей игрой. В нем кандидат оказывается в условиях, приближенных к рабочей среде. В ходе применения этого метода заявитель должен выразить свое отношение или мнение о происходящем. Иногда его просят проанализировать предлагаемое событие.

Центры оценки помогают определить способность человека публично выражать свое собственное мнение и общаться с людьми. Это один из методов отбора персонала в управлении персоналом, который позволяет быстро выявить соответствие кандидата требованиям профессии.

Тестирование

Это направление относится к современным методам подбора персонала и используется работодателями относительно недавно из-за влияния западных фирм. Оттуда к нам пришли критерии, которые используются при подборе персонала с применением тестирования. Используя эту методику, работодатель получает максимально достоверные данные о профессиональных качествах кандидата и его навыках выполнения определенных обязанностей.

Если рассматривать характеристики методов отбора персонала, то тестирование можно классифицировать как вспомогательный инструмент. При этом соискателю предлагается ответить на вопросы, которые впоследствии анализируются психологами.

Например, это может быть тест на выполнение работы. Кандидата просят выполнить определенные задания. Все они, безусловно, должны быть похожи на те, которые ему предстоит выполнить после вступления в должность. С помощью такого теста выявляются навыки и умения, которыми обладает кандидат в этой области.

Нетрадиционные методы

В последнее время все больше компаний пытаются выйти за рамки изучения резюме и собеседований. В процессе найма кандидатов на существующие вакансии они также прибегают к нетрадиционным методам отбора сотрудников. В большинстве случаев человек понятия не имеет, что его ждет ни на собеседовании, ни после него.

Например, такой метод, как "Собеседование-головоломка". Он используется в тех случаях, когда персоналу для выполнения своих прямых обязанностей необходимо проявлять творческий подход и обладать аналитическими навыками. Во время беседы соискателю необходимо найти ответ в предложенной логической задачке. Также менеджер может внезапно спросить его о чем-то, что не относится к теме их разговора. Важно, чтобы реакция человека была необычной и оригинальной. Это будет свидетельствовать о его нестандартном мышлении и способности выходить за рамки обычного видения проблемы в поисках ее решения.

Еще одним современным методом подбора персонала является физиогномика. Он используется в основном как вспомогательный. Суть этого метода заключается в изучении мимики и черт лица кандидата. Полученные данные позволяют нам сделать вывод о способностях индивида, его типе и творческой направленности. Но следует иметь в виду, что использование этого метода возможно только в том случае, если исследователь обладает внушительным практическим опытом.

9 советов по успешному подбору персонала

Люди хотят, чтобы их воспринимали как людей, а не как фактор работы. Основным условием успешного подбора персонала является проявление интереса к своим сотрудникам и наличие у обеих сторон человеческого и уважительного подхода друг к другу. Это включает, например, похвалу сотрудников, когда они сделали что-то исключительное. Или благодарность за их преданность делу. И если вы обнаружите, что сотрудники по-прежнему работают и на других работах, спросите, каково их текущее семейное и финансовое положение – возможно, вы сможете вместе найти хорошее решение. Если вы проявите к своим сотрудникам искренний интерес, признание и признательность, вы уже получите важные плюсы в глазах соискателей. Следующие девять советов показывают, что еще важно.

1. Место для работы

СОВЕТ: Сделайте свою компанию привлекательным местом для работы и себя привлекательным работодателем. Создайте условия, чтобы вашим сотрудникам действительно нравилось работать у вас. Это включает в себя справедливую заработную плату, гибкий график работы, хорошие условия труда и соблюдение правовых норм. Создайте современную и эргономичную рабочую среду с помощью профессиональных технологий, которые избавят ваших сотрудников от физически напряженной работы. Используйте возможности цифровизации для упрощения административных задач. И если рынок жилья в вашем регионе очень конкурентный, предложение жилья для сотрудников может стать серьезным преимуществом для соискателей. Все это распространяется, обеспечивает положительные отзывы на обзорных сайтах и, безусловно, упростит ваш процесс подбора персонала!

2. Справедливая оплата труда

Чтобы иметь шанс на высококонкурентном рынке труда, повышение уровня заработной платы неизбежно.

СОВЕТ: По возможности платите своим сотрудникам больше средней заработной платы по рынку. И используйте, например, доплаты за ночную смену и праздничные бонусы, чтобы сделать работу финансово привлекательной для потенциальных соискателей. И, конечно, мы также должны учитывать повышение цен, некоторые из которых давно назрели. Но и ваши кандидаты не будут с вами не согласны: в конце концов, признательность идет рука об руку со справедливой и адекватной оплатой.

3. Баланс между работой и личной жизнью

СОВЕТ: Решите проблему “Баланса между работой и личной жизнью” и спросите своих сотрудников, чего они хотят. Это 5-дневная рабочая неделя с 8 рабочими часами в день или 6-дневная, возможно, с 5 часами в день? Или, возможно, совершенно другая модель? Узнайте и продвигайтесь вперед как работодатель!

4. Постоянные сотрудники вместо временных

Постоянные сотрудники имеют несколько явных преимуществ перед временными – они, как правило, более удовлетворены, более мотивированы и более тесно связаны с компанией. Это поднимает вопрос о том, будет ли несколько хороших постоянных сотрудников лучше большого количества временных работников, в том числе с точки зрения управления бизнесом.

СОВЕТ: Проверьте, принесет ли небольшая, но сильная команда постоянных сотрудников больше преимуществ в долгосрочной перспективе, чем большой резерв временного персонала.

5. Хорошее обучение

Сотрудники, которые знают, что они делают и о чем говорят, ценятся вами на вес золота. Однако их не берут из воздуха. Помимо личной квалификации, это вопрос обучения. В секторе, где многие сотрудники низкоквалифицированы, обучение является ключевым фактором.

СОВЕТ: Обеспечьте качество с самого начала и дайте новым сотрудникам достаточно времени для обучения, чтобы они познакомились с бизнесом и соблюдали безопасность и рутину – готовят ли они капучино или работают на мойке посуды. Хорошая адаптация окупается в долгосрочной перспективе!

6. Дальнейшее развитие и перспективы

Сейчас характерен относительно высокий уровень текучести кадров. Если сотрудники способны развиваться лично и профессионально, им нравится работать в компании – они остаются там.

СОВЕТ: Продвигайте своих сотрудников в соответствии с их навыками и профессиональными устремлениями. Предлагайте возможности для дальнейшего обучения и используйте академии общественного питания, например, для повышения квалификации ваших сотрудников и их максимально тесной связи с вашей компанией. Например, путем расширения зон ответственности, постепенной передачи большей ответственности и создания возможностей для продвижения по службе – возможно, даже вплоть до роли партнера. Не следует рассматривать все эти меры по развитию персонала как краткосрочные экономические инвестиции. Но всегда как инвестиции в долгосрочное сотрудничество.

7. Сильное чувство единства

Работа в команде. Независимо от того, работает ли кто-то кухонным работником, официантами или уборщиками и посудомойщиками. Чем сплоченнее команда, тем лучше результат.

СОВЕТ: Поощряйте командный дух и создавайте сильное чувство сопричастности! Например, прямо похвалив команду – за их особую преданность делу или за конкретный напряженный вечер, когда у вас, возможно, была особенно высокая текучесть кадров. Если у вас проблемы с клиентами или заказчиками, поддержите своих сотрудников. И последнее, но не менее важное: празднуйте большие и малые успехи вместе со своей командой!

8. Прокладываем курс вместе

Никто не знает компанию и бизнес лучше, чем ее собственные сотрудники. Что может быть более очевидным, чем использование этого потенциала и вовлечение персонала в развитие компании?

СОВЕТ: Не реже одного раза в год собирайтесь со своей командой для обсуждения предложений по улучшению, разработки новых предложений и обмена информацией о текущих тенденциях рынка. Например, такие темы, как экологичность, цифровизация. Вы не только выдвинете множество интересных идей – вы привлечете своих сотрудников в компанию, продемонстрируете свою признательность и вдохновите их брать на себя больше ответственности.

9. Использование технологий

Сотрудники ожидают, что работодатели будут использовать современные возможности, чтобы сделать работу максимально здоровой, эргономичной и легкой.

СОВЕТ: Проверьте, какое оборудование и приложения вы можете использовать, чтобы освободить свой персонал от тяжелой, опасной, грязной и монотонной работы. Вопрос не в том, чтобы, например, мойщик посуды полностью заменил человека. Люди по-прежнему будут востребованы. Речь идет о поддержке персонала, упрощении для них работы и о том, чтобы сделать занятия максимально приятными.

Выводы и перспективы нехватки персонала на будущее

Нехватка персонала – сложная проблема, на которую влияют различные факторы, включая экономические условия, демографию, технологический прогресс, конъюнктуру рынка труда и организационные факторы. Понимание этих причин имеет решающее значение для бизнеса при разработке эффективных стратегий найма и удержания персонала.

Ожидается, что в будущем нехватка персонала сохранится по мере того, как отрасли станут более технологически развитыми и спрос на квалифицированных работников возрастет. Чтобы решить эту проблему, компаниям необходимо будет инвестировать в обучение и развитие сотрудников, улучшать бренд и репутацию своего работодателя и развивать партнерские отношения с учебными заведениями. Принимая упреждающие меры для решения проблемы нехватки персонала, предприятия могут позиционировать себя как успешные в конкурентной среде.

Недостаточное внимание к потребностям различных сотрудников повлияло на текущий уровень удержания сотрудников, значительно снизив их и вызвав впечатляющий рост текучести кадров. Следовательно, необходимо применение двойного подхода к решению проблемы. Принимая во внимание как внутренние, так и внешние факторы, влияющие на решения сотрудников, организация сможет обеспечить обстановку, в которой каждый сотрудник почувствует вдохновение внести свой вклад в развитие компании.