



Петербургский международный
образовательный форум

St. Petersburg International
Educational Forum



ВНУТРЕННИЙ РЕКРУТИНГ ИЛИ ХОРОШО ЗАБЫТОЕ СТАРОЕ

**ДАНИЛОВА
СВЕТЛАНА АНДРЕЕВНА**

*начальник отдела кадров ГБУСОН
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Пушкинского района»*

КОНФЕРЕНЦИЯ «КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
АКТУАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ И ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ»

Внутренний рекрутинг или хорошо забытое старое



**Санкт-Петербургское государственное бюджетное
учреждение социального обслуживания населения
«Комплексный центр социального обслуживания
населения Пушкинского района»**

Пересмотр приоритетов в подборе персонала

Внутренний рекрутинг



Нынешние 25-35-летние - это поколение 80-х и начала 90-х. Надо учитывать, что уже в 1995 году родилось на 38% меньше детей, чем в 1980-м, а в 2000 году их родилось еще меньше.

Что это значит? Еще несколько лет, и соискателей на рынке труда станет заметно меньше, чем сейчас.

При этом количество работодателей растет. Увеличивается конкуренция за молодых кандидатов.

В данной ситуации учреждения нашего профиля неконкурентоспособны.

Выводы очевидны.

Внутренний рекрутинг

Это не единственная причина, по которой учреждение перешло на внутренний рекрутинг.

Есть перспективные соискатели внутри учреждения: молодые специалисты, которые «выросли для руководства», и «золотые кадры (руководители, ведущие специалисты)», которые готовы уступить руководство и перейти на новые должности специалистов и служащих.

Практика учреждения показала, что отвергать внутренних соискателей зрелого возраста — неэффективная политика.



ПРОГРАММА: Внутренний рекрутинг или хорошо забытое старое

Задачи:

сохранить привычный уровень благосостояния сотрудника
«серебряного» возраста

создать запас потенциальных сотрудников

снизить количество вакансий

- обеспечить организацию труда сотрудникам
«серебряного» возраста

Цель:
Переключить
центр внимания
на внутренний
рекрутинг для
создания запаса
потенциальных
сотрудников

Плюсы «Золотых сотрудников»

- Возможность поставить работу на первое место
- Самостоятельность в решениях и действиях
- Нет амбиций на карьерный рост. Эти сотрудники уже всего добились
- Эмпатия и устойчивость к конфликтам
- Грамотность, ответственность
- Уважение к стандартам и дисциплине
- Богатый жизненный и профессиональный опыт
- Быстрая адаптация
- А главное, они активно хотят работать - не только ради заработка, но и ради общения




Плюсы выращенных молодых кадров

- Опыт работы в социальной сфере, с коллективом. Прошел «тестовый период», и период адаптации значительно сокращается.
- Сотрудник подготовлен морально и психологически. Понимает и принимает ответственность. Была проведена работа с психологами, консультации с кадровой службой.
- Имеет необходимое образование. Владеет полным объемом знаний. Умеет их применять. Составлен план обучения с перспективой роста. Нет дополнительных затрат на образование.
- Владея знаниями и опытом «рядового сотрудника», более эффективно ставит задачи, осуществляет контроль, оптимизирует работу.



**Новаторство нашей стратегии.
Похожие схемы рассматривались
неоднократно, но по отдельности.
Мы решили объединить их в одну стратегию**



Стратегия подготовки
молодых специалистов
внутри компании,
так называемая
стратегия «Фермер»

Наша стратегия,
объединившая в себе
оба направления

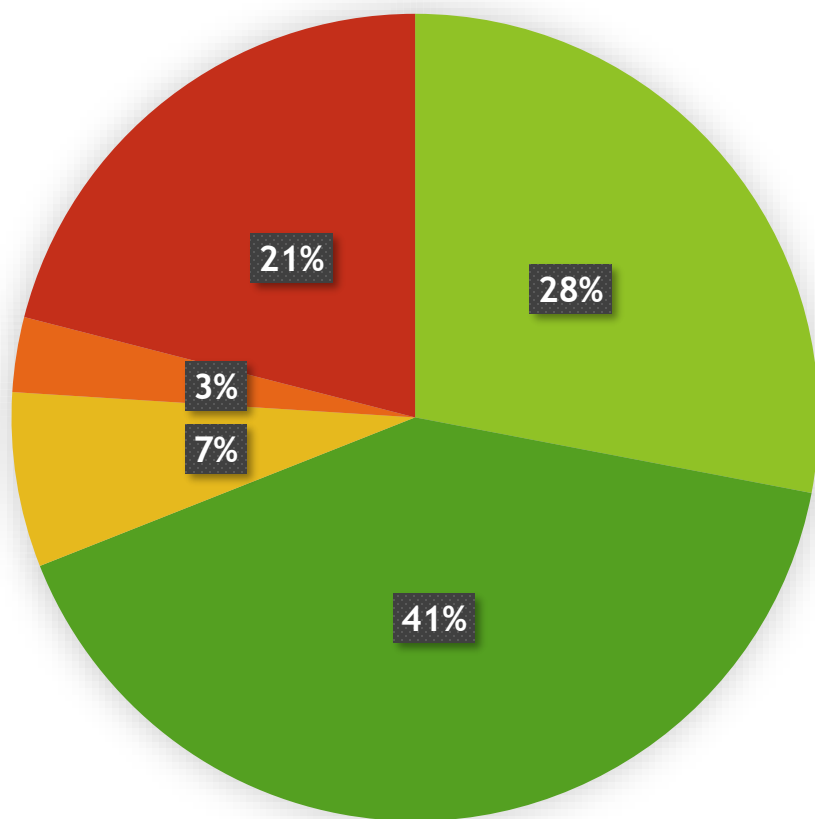
Стратегии работы
с предпенсионерами
и пенсионерами.
Они разрабатывались
компаниями при
поддержке государства -
стратегия «Золотой
возраст»

Сохранить привычный уровень благополучия сотрудников «серебряного возраста» за счет организации их труда



Результативность нашей стратегии за 2022-2023 годы

Заполнение вакансий



- Внутренние резервы (золотой возраст)
- Внутренние резервы (молодые кадры)
- Привлеченные сотрудники через агентство занятости (общественные работы, размещение вакансий)
- Привлеченные со стороны работники (студенты)
- Привлеченные со стороны работники (hh.ru, вконтакте и другие сайты)

Дополнительные результаты стратегии для учреждения и сотрудников

Самым удачным и неожиданным результатом стало наставничество наоборот. Молодые сотрудники за время наставничества помогли более старшим коллегам в освоении передовых технологий. Освоили ведение презентаций, совещаний, конференций дистанционно без отрыва от рабочего процесса.



Грамотность. Молодые специалисты, как правило, имеют больше проблем с грамотностью как в письменной, так и в устной речи, но молодые люди могут излагать и представлять уже анализированный текст и более точно формулировать задачи. Их талант в краткости. После совместного обучения у молодых сотрудников возросла грамотность, а более старшее поколение стало выделять основной посыл и писать краткие репосты. Молодые сотрудники стали больше читать.

Общая результативность стратегии

на 69 % выросла доля внутренних переводов, центр внимания переключен на внутренний рекрутинг

27 сотрудников предпенсионного возраста прошли обучение и освоили новые навыки

25 % сотрудников «серебряного» возраста в учреждении: - 22% сотрудников - старше 60-ти лет; - 3% сотрудников - старше 70 лет

на 40% сократился период адаптации новых сотрудников на рабочем месте (составил 1 месяц)