

РЕЗУЛЬТАТЫ ПУЛЬС-ОПРОСА ANTAL TALENT

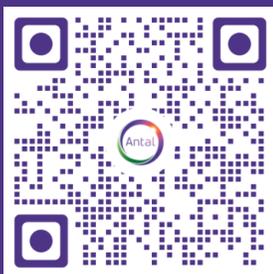
Q2 | 2024

- HR-стратегия компаний;
- Ключевые вызовы для работодателей;
- Программы планирования преемственности, предиктивная аналитика, способы увеличения производительности;
- Эффективность инструментов поиска кандидатов;
- КСО-проекты в компании.



ОГЛАВЛЕНИЕ

Основные вызовы для компании в настоящий момент	3
HR-стратегия компаний	4-6
Найм персонала. Молодые соискатели	7
Найм персонала. Внутренние кандидаты	8
Эффективность инструментов для поиска кандидатов	9-12
Производительность и эффективность	13-14
Предиктивная аналитика	15
Реферальные программы	16
Планирование преемственности	17-19
Использование искусственного интеллекта (ИИ)	20
Проекты по корпоративной социальной ответственности (КСО)	21
Тренды рынка труда	22
Демография исследования	23
О компании Antal Talent	24



Больше исследований от Antal Talent [на нашем сайте](#)

ОСНОВНЫЕ ВЫЗОВЫ ДЛЯ КОМПАНИИ В НАСТОЯЩИЙ МОМЕНТ

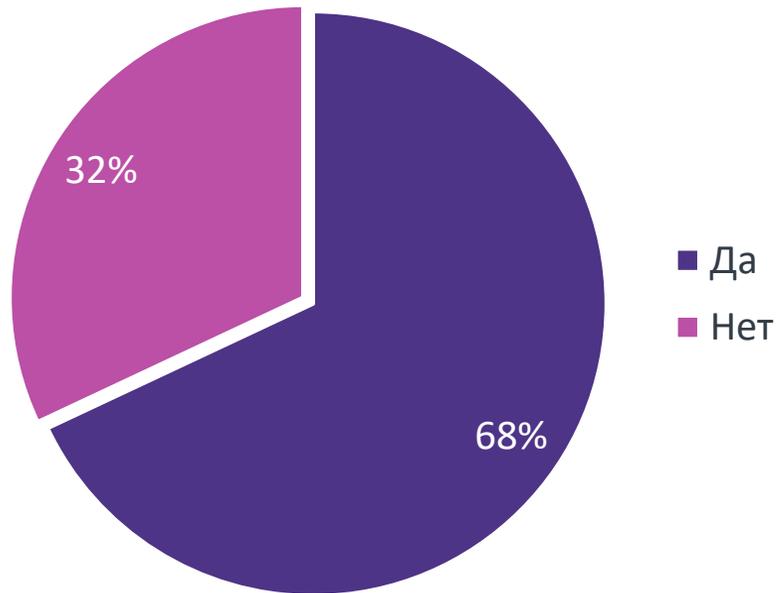


Если смотреть в разрезе сложностей для локальных (российских) и международных компаний, то топ-2 сложности идентичны – найм и удержание. На третьем месте для локального бизнеса проблемы с долгосрочным планированием, а для международных компаний – санкции.

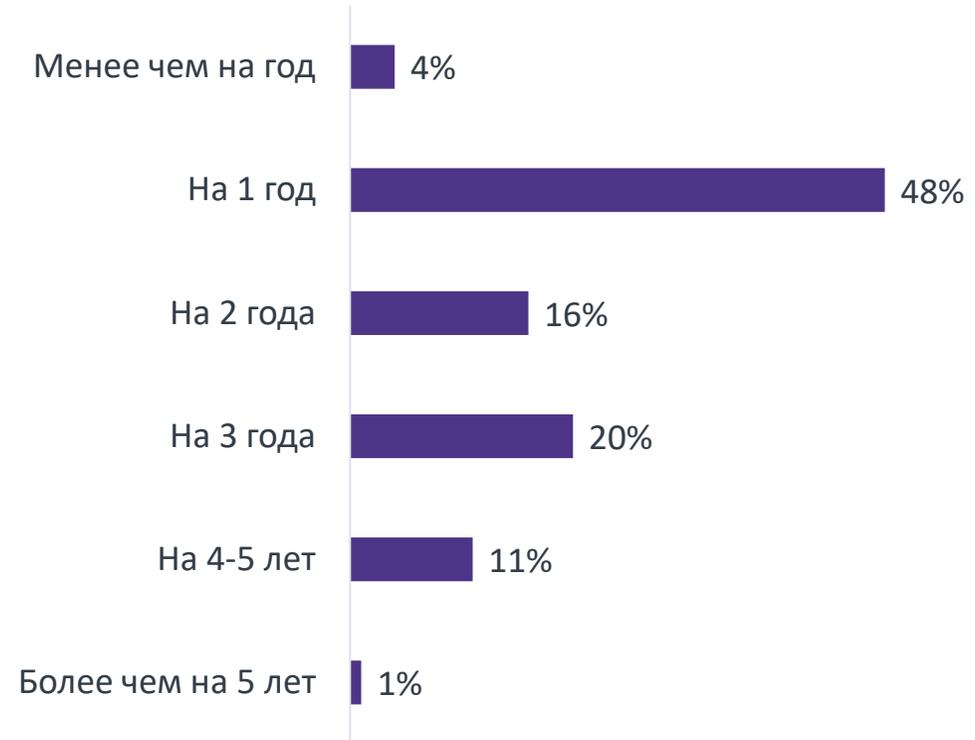


HR-СТРАТЕГИЯ КОМПАНИЙ

Есть ли в компании HR-стратегия?



На какой промежуток вы формируете HR-стратегию?

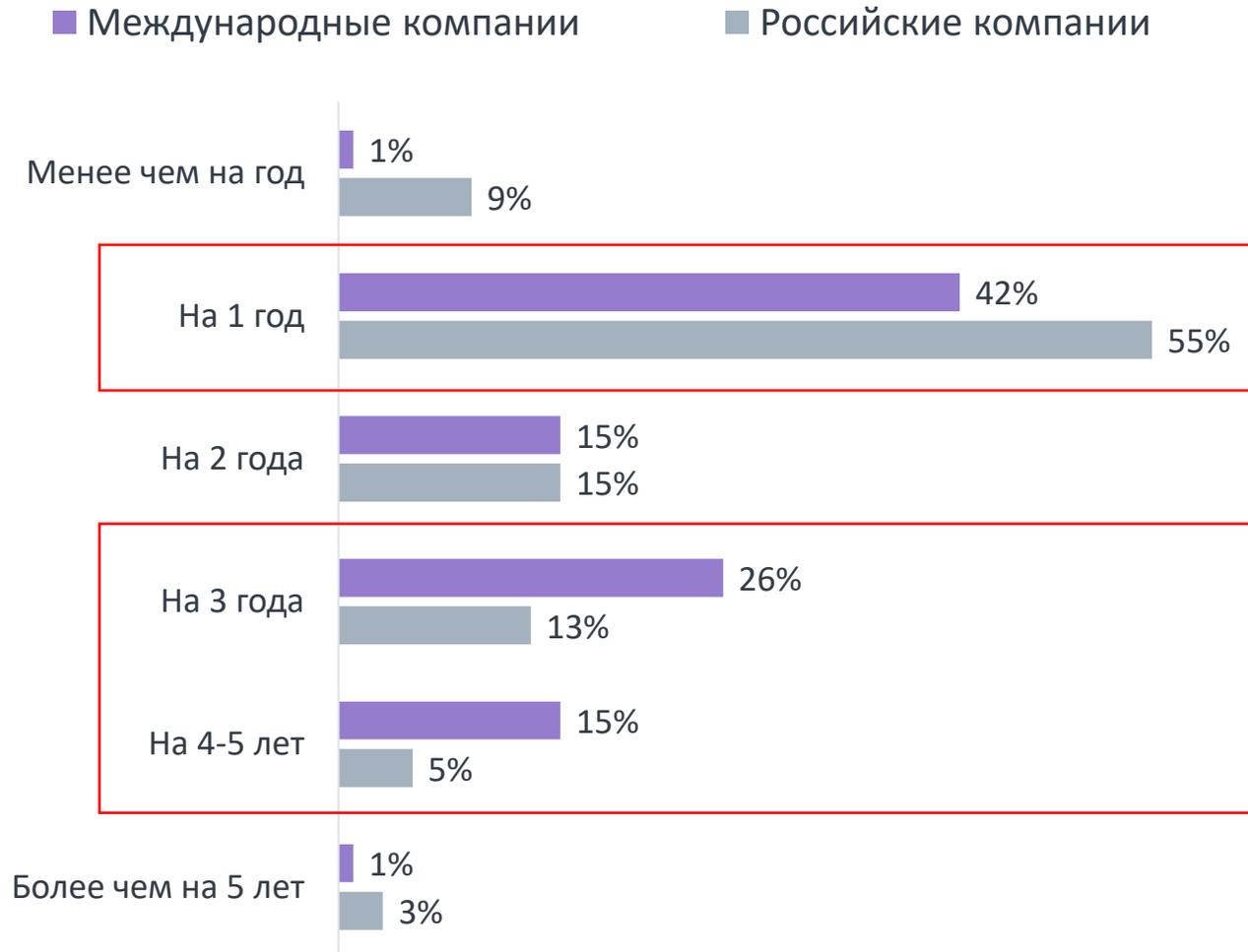


Почти половина компаний (48%) ежегодно формируют или пересматривают HR-стратегию. При этом у каждой пятой компании (20%) горизонт планирования HR-стратегии 3 года.



HR-СТРАТЕГИЯ КОМПАНИЙ

На какой промежуток вы формируете HR-стратегию?

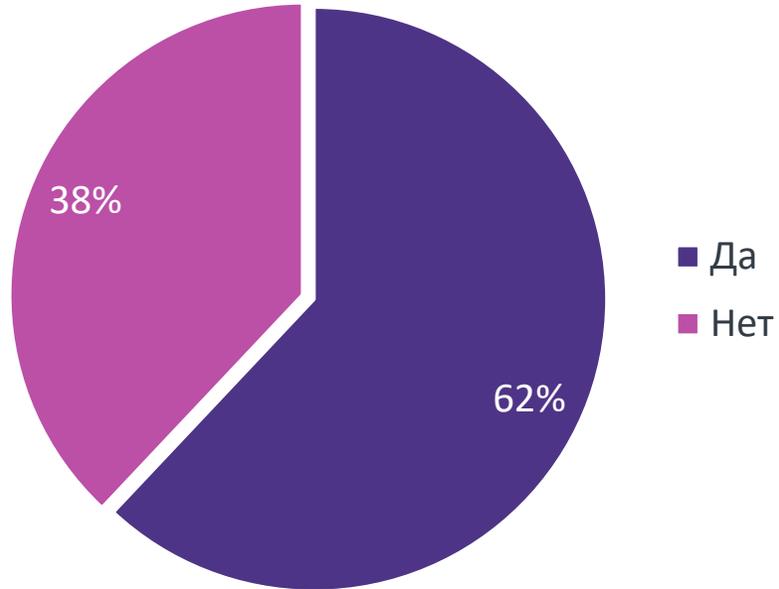


Более половины российских (55%) и 42% международных компаний ежегодно формируют или пересматривают HR-стратегию. Еще 41% международных компаний готовят стратегию в перспективе 3-5 лет.



HR-СТРАТЕГИЯ КОМПАНИЙ

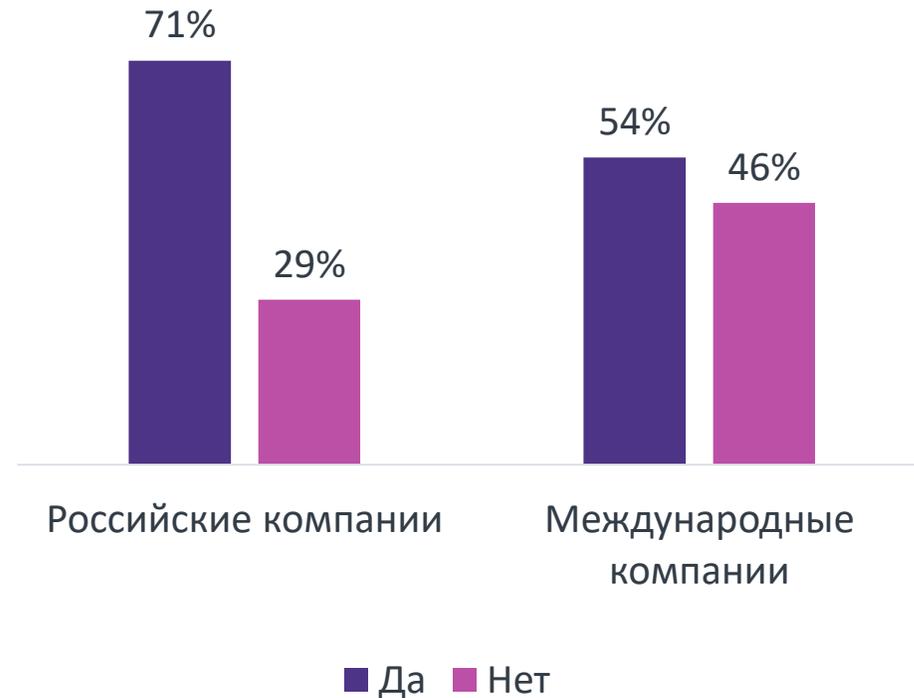
Изменилась ли HR-стратегия в компании за последние два года?



Среди основных изменений за последние два года в части HR-стратегии, которые отмечают компании:

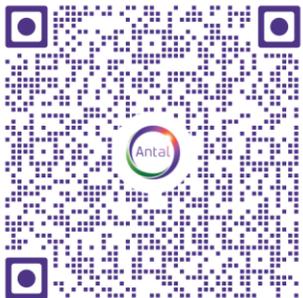
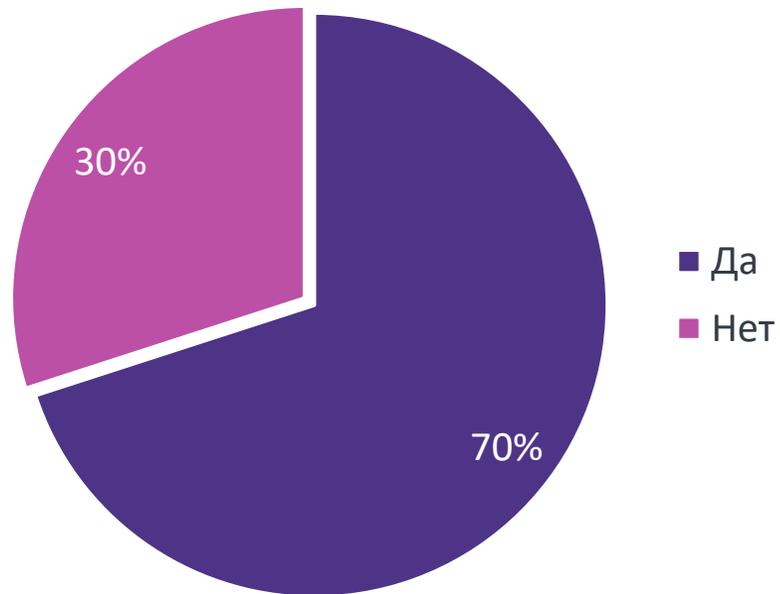
- Фокус на удержание персонала;
- Усиление программ развития и обучения;
- Пересмотр системы материальной мотивации;
- Сокращение сроков планирования.

Локальные работодатели чаще заявляли об изменениях в стратегии HR с 2022 года.



НАЙМ ПЕРСОНАЛА

Испытываете ли вы сложности с поиском и наймом молодых специалистов?



Каких специалистов компании нанимают в этом году? Читайте в нашем предыдущем пульс-опросе.

Топ-3 сложности, которые компании испытывают при поиске и найме молодых специалистов:



Нехватка молодых специалистов на рынке в целом, кадровый голод



Несоответствие зарплатных ожиданий опыту, реалиям рынка

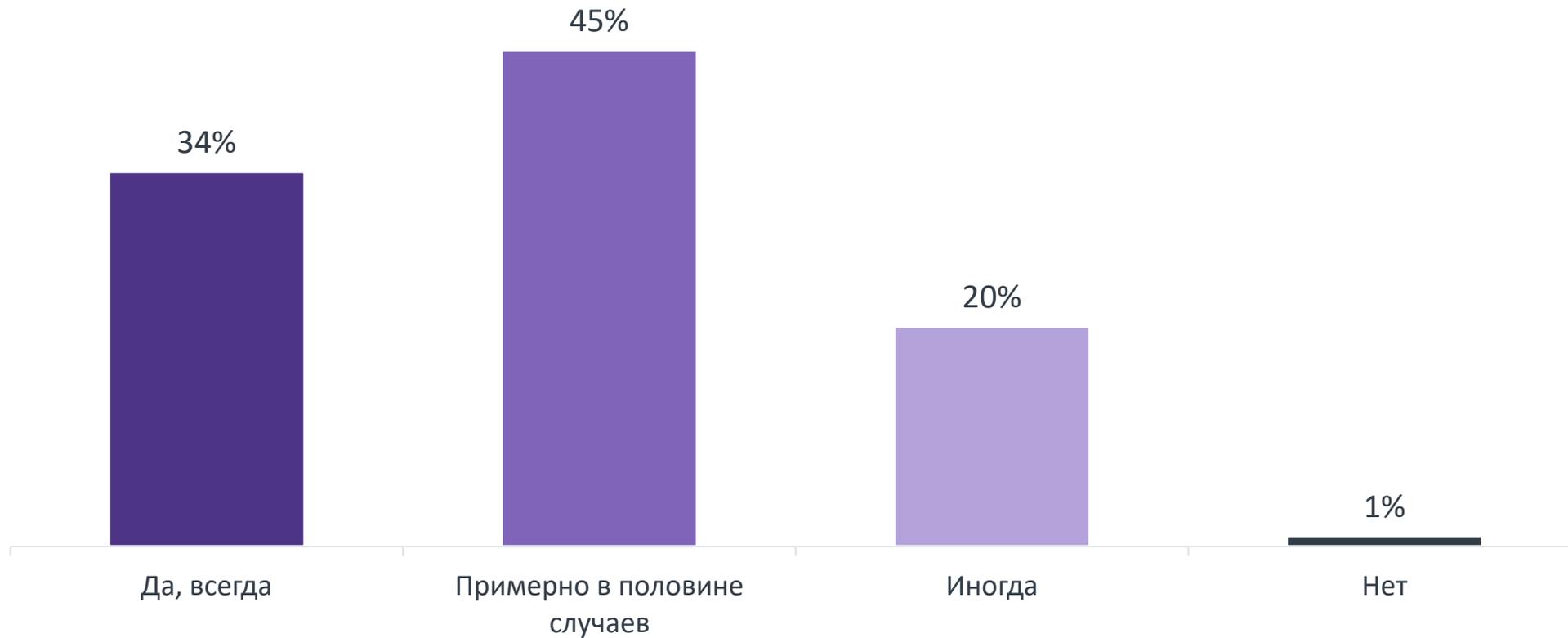


Сниженная мотивация к работе



НАЙМ ПЕРСОНАЛА

Отдаётся ли в вашей компании приоритет внутренним кандидатам при появлении вакантных позиций?



НАЙМ ПЕРСОНАЛА

Эффективность инструментов для поиска кандидатов на разные позиции

Массовый персонал



НАЙМ ПЕРСОНАЛА

Эффективность инструментов для поиска кандидатов на разные позиции

Специалисты



НАЙМ ПЕРСОНАЛА

Эффективность инструментов для поиска кандидатов на разные позиции

Менеджеры



НАЙМ ПЕРСОНАЛА

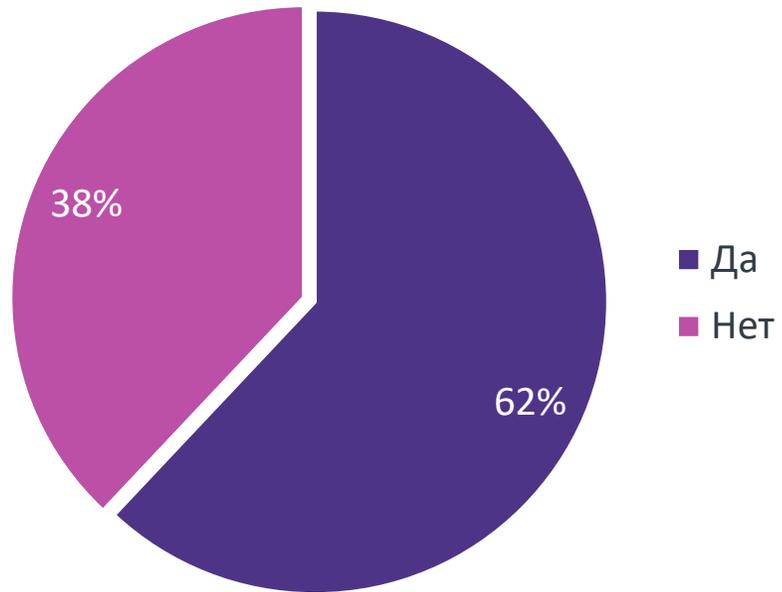
Эффективность инструментов для поиска кандидатов на разные позиции

Топ-менеджеры



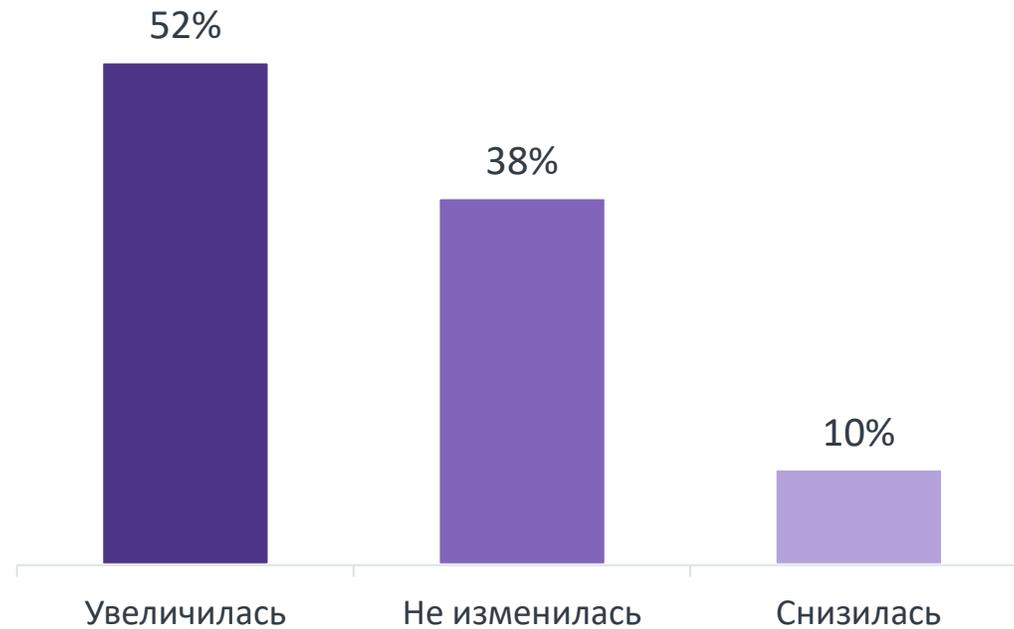
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Считаете ли вы производительность или эффективность персонала?



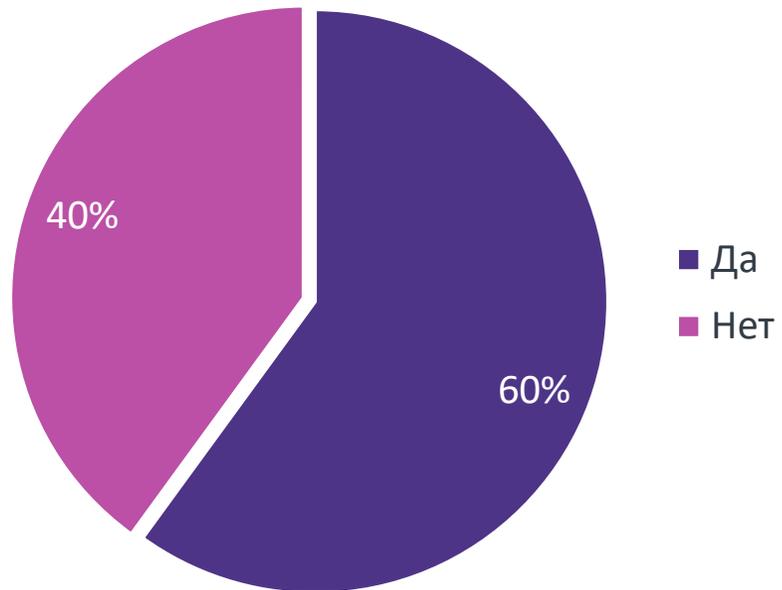
Только 10% компаний говорят о снижении производительности своих сотрудников, более половины (52%) об увеличении за последний год.

Как изменилась производительность ваших сотрудников за последний год?



ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Используете ли вы инструменты увеличения производительности?



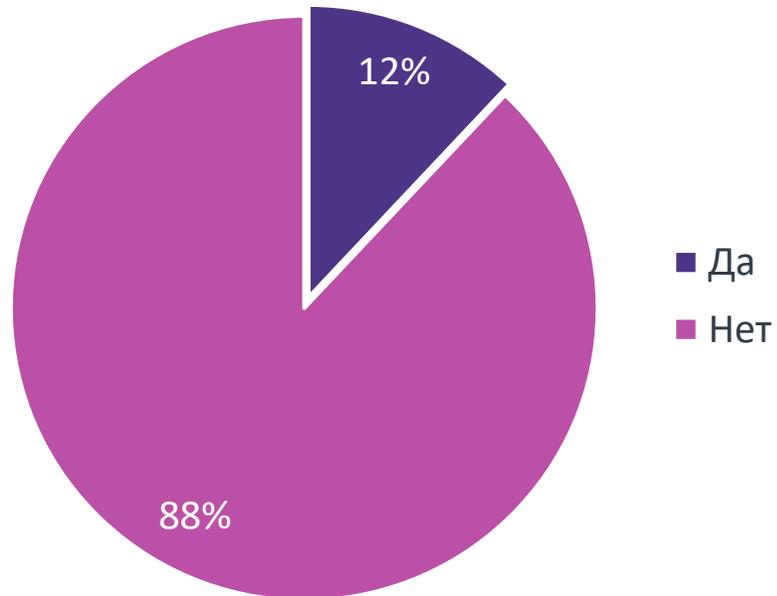
Среди инструментов повышения производительности компании используют:

- Автоматизация рутинных процессов;
- Мотивационные программы;
- Перераспределение и оптимизация задач;
 - Тренинги и обучение;
 - Целеполагание по SMART;
 - Работа с обратной связью;



ПРЕДИКТИВНАЯ АНАЛИТИКА

Используете ли вы инструменты предиктивной аналитики?



В качестве инструментов прогнозирования компании используют анкетирование, опросы, адаптационные беседы с сотрудниками и другие методы.

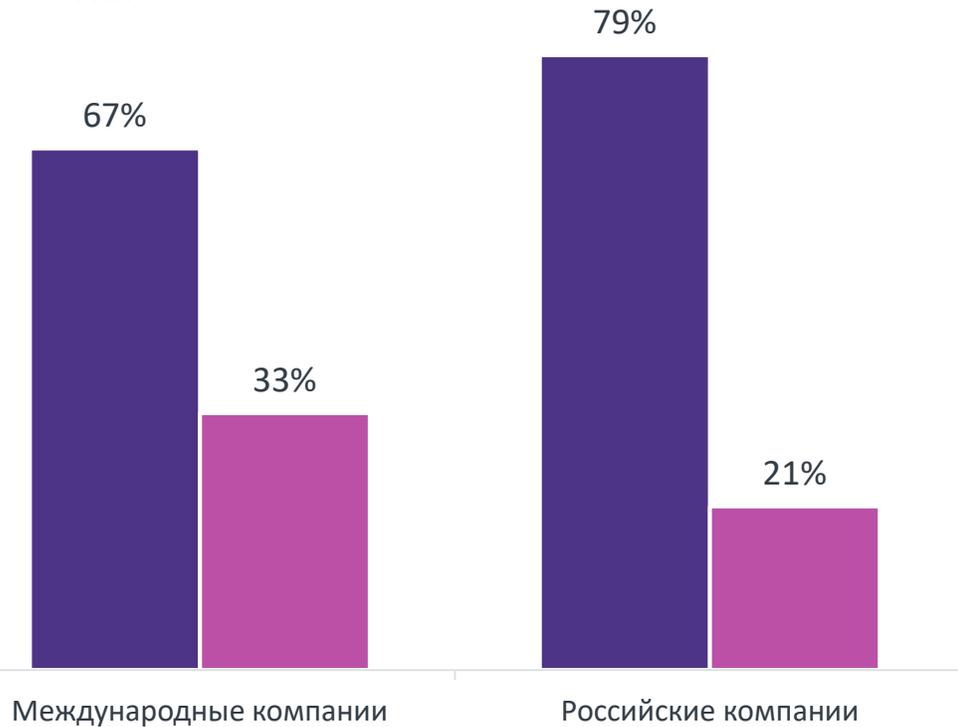
Предиктивная HR-аналитика – методы анализа данных, концентрирующиеся на прогнозировании будущего поведения кандидатов/сотрудников компании с целью принятия оптимальных решений. Например, благодаря аналитике можно предсказать кто покинет компанию, как себя проявят новые сотрудники и т.д.



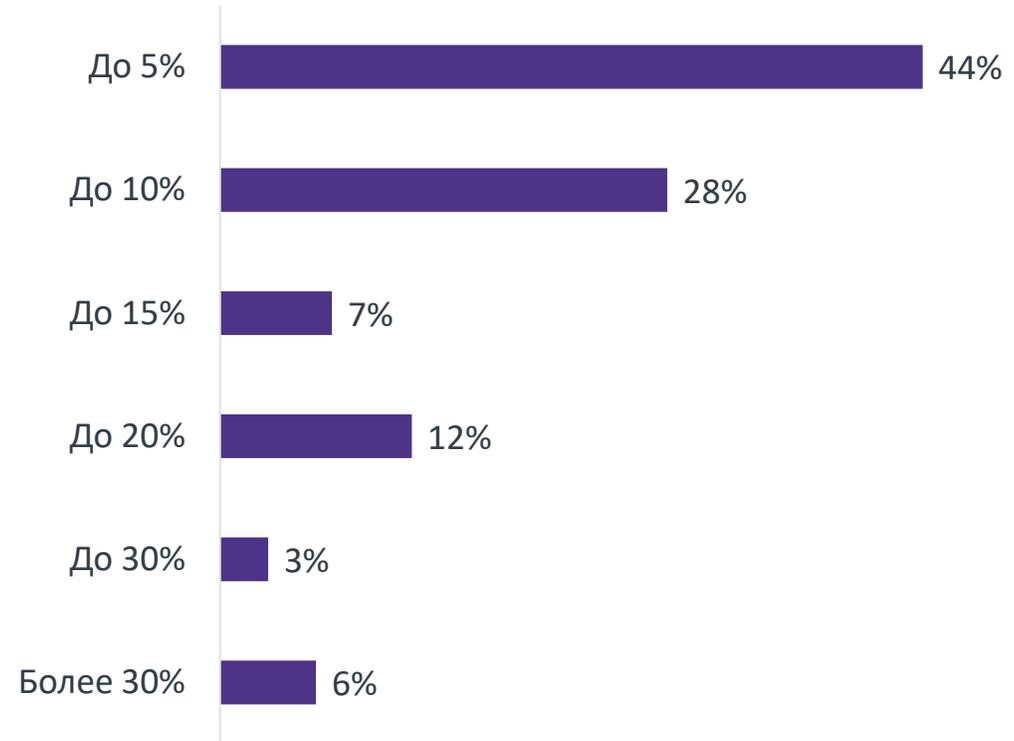
РЕФЕРАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

Есть ли в компании реферальные программы?

■ Да
■ Нет



Какой процент сотрудников привлечены с помощью реферальных программ?

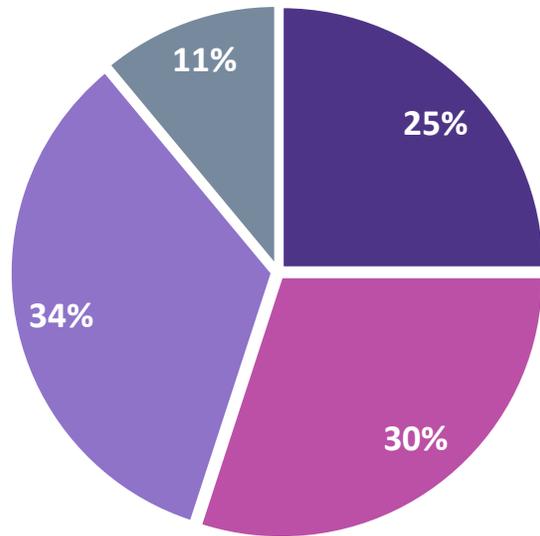


46% компаний, в которых есть реферальные программы – это компании от 100 до 500 сотрудников.



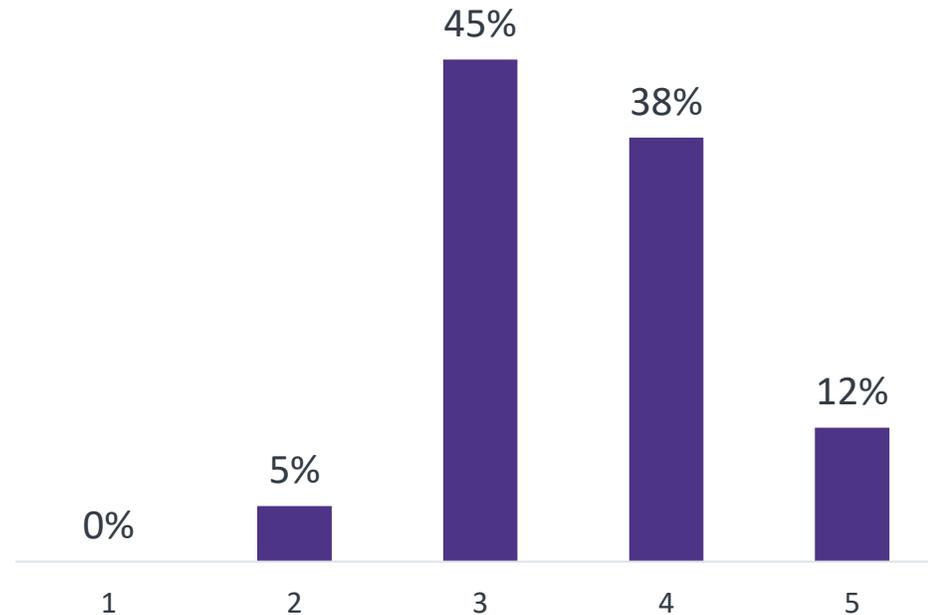
ПРОГРАММЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ

Есть ли в компании программа планирования преемственности?



- Да, уже ДАВНО
- Мы только НАЧИНАЕМ заниматься этой темой
- Нет, но мы ДУМАЕМ ОБ ЭТОМ
- Мы НЕ планируем заниматься этим вопросом

Эффективность программ планирования преемственности (где, 1 - очень плохо, 5- очень хорошо)



В среднем компании оценивают эффективность своих программ планирования преемственности на **3,6** из 5,0 баллов.



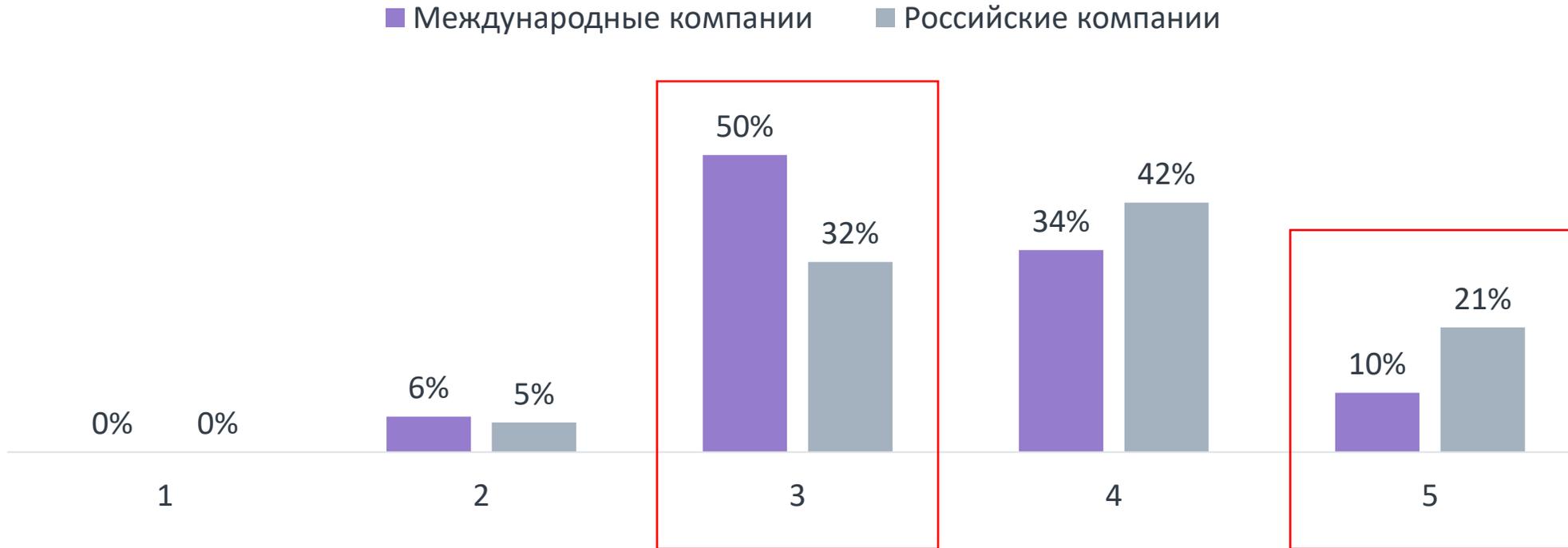
ПРОГРАММЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ

Есть ли в компании программа планирования преемственности?



ПРОГРАММЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ

Эффективность программ планирования преемственности (где, 1 - очень плохо, 5 - очень хорошо)

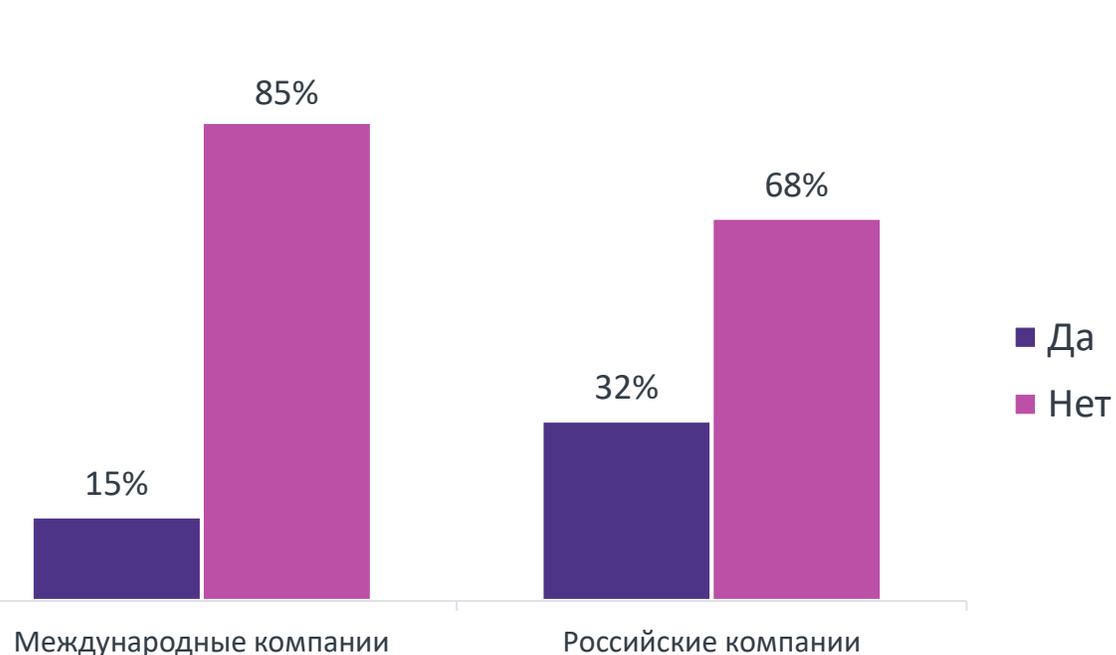


В среднем компании оценивают эффективность своих программ планирования преемственности на **3,6** из 5,0 баллов.



ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА (ИИ)

Есть ли практика внедрения ИИ (искусственный интеллект) в вашей компании?

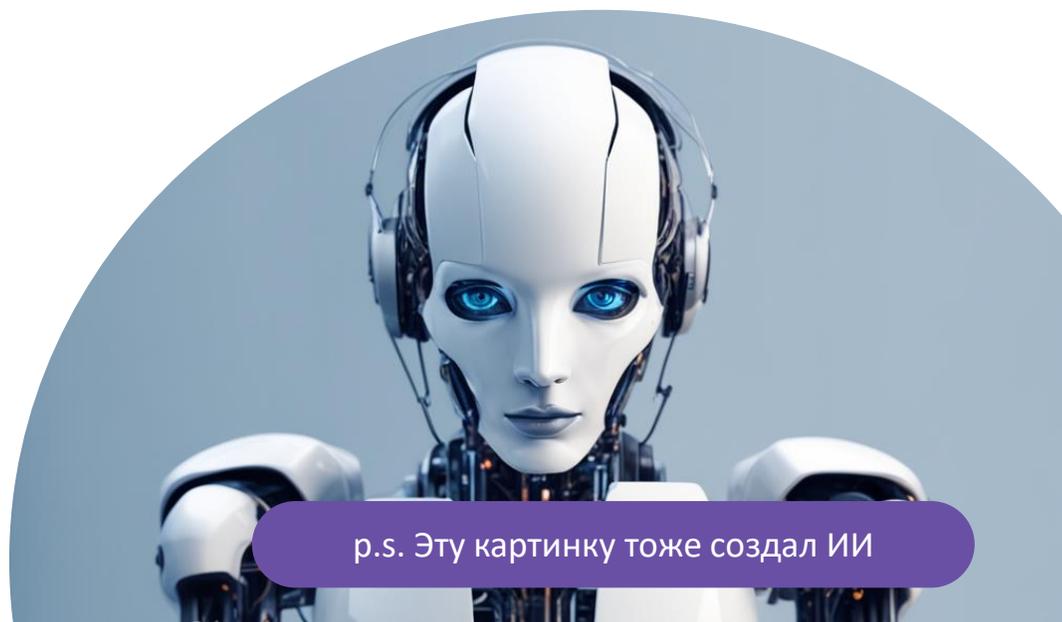


ИИ компании используют в рекрутменте, создании текстов/презентаций/отчетов, в блоке «бухгалтерия», «продажи» и др направлениях. В российских компаниях на данный момент эти инструменты используются чаще.

По данным нашего предыдущего пульс-опроса, более 50% компаний заявили, что в течение 2024 года бюджетируют автоматизацию тех или иных процессов.



О том как соискатели используют ИИ читайте в результатах нашего опроса в группе в телеграме.



p.s. Эту картинку тоже создал ИИ



ПРОЕКТЫ ПО КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (КСО)

Какие проекты по КСО (корпоративная социальная ответственность) есть в вашей компании?

В 35% компаний нет программ по КСО.



60% компаний отметили, что за последний год бюджет на КСО-проекты не изменился, чуть более трети (36%) заявили об увеличении бюджета.

- Помощь при строительстве храмов;
- Поддержка при ЧС;
- Поддержка образовательных проектов.



ТРЕНДЫ РЫНКА ТРУДА

Какие тренды рынка труда, на ваш взгляд, будут актуальны для вашей индустрии (сектора экономики) в перспективе 5 лет? (наиболее часто встречающиеся ответы)

1. Дефицит кадров
2. Сложности с наймом персонала, борьба за таланты
3. Удержание ключевых сотрудников
4. Автоматизация процессов, в том числе с помощью ИИ
5. Снижение профессиональных компетенций и требований к кандидатам
6. Перегревание рынка заработных плат
7. Снижение популярности оффлайн-работы, увеличение доли полностью удалённых сотрудников
8. Человекоцентричность и увеличение количества well-being программ
9. Усиление программ разнообразия (привлечение старшего поколения, инвалидов, школьников и т.д.)
10. Увеличение числа самозанятых



ДЕМОГРАФИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Опрос проводился в период с 9 апреля по 9 мая 2024 года. В исследовании приняла участие 125 компаний, работающих в России.

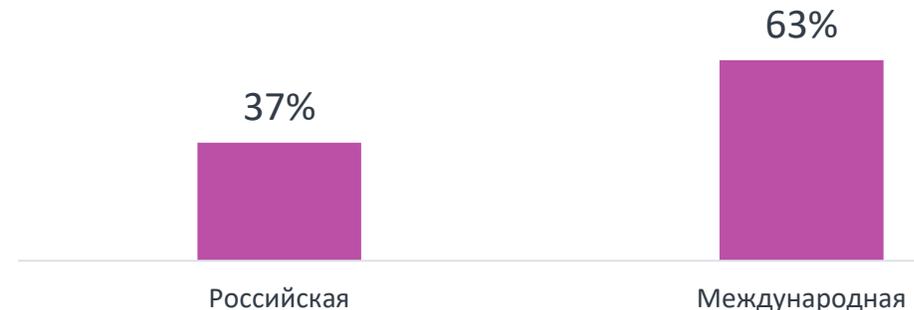
ИНДУСТРИИ



РАЗМЕР КОМПАНИИ В РОССИИ



ТИП КОМПАНИИ



О КОМПАНИИ ANTAL TALENT И ANTAL BUSINESS SOLUTIONS

ANTAL – одна из крупнейших рекрутинговых компаний в России, специализирующаяся на подборе менеджеров среднего и высшего управленческих звеньев. Компания представлена в России с 1994 года. Клиенты Antal работают практически во всех отраслях экономики, включая ИТ, потребительские товары, розничную торговлю, фармацевтику, банки и финансовые услуги, машиностроение, индустриальный сектор, логистику и транспорт и другие.

НАШИ УСЛУГИ:

- Подбор персонала
- Специализированные обзоры рынка труда
- Аутплейсмент
- HR-консультирование
- Аутсорсинг и ИТ-аутсорсинг
- RPO (Аутсорсинг процесса рекрутмента)
- Тестирование кандидатов
- Тренинги для персонала



Более 150
консультантов в СНГ



Ежегодно находим
работу для **1000+**
кандидатов



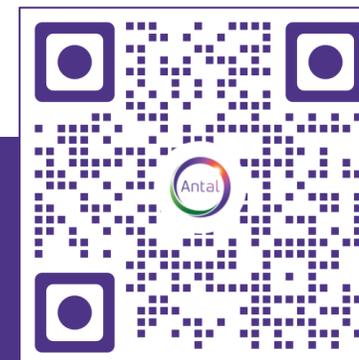
Реализуем проекты
по всему миру



Константин Брюзов
Генеральный директор
Antal Talent



Владимир Телятников
Генеральный директор
Antal Business Solutions



antaltalent.ru



При использовании фактов из исследований Antal Talent необходимо получить письменное разрешение от АО Антал Таланты. По всем вопросам вы можете обратиться к pr@antaltalent.com

РЕЗУЛЬТАТЫ ПУЛЬС-ОПРОСА ANTAL TALENT

Q2 | 2024

- HR-стратегия компаний;
- Ключевые вызовы для работодателей;
- Программы планирования преемственности, предиктивная аналитика, способы увеличения производительности;
- Эффективность инструментов поиска кандидатов;
- КСО-проекты в компании.

Больше исследований от Antal Talent [на нашем сайте](#)

pr@antaltalent.com

www.antaltalent.ru

Настоящий материал подготовлен исключительно для создания общего представления об обсуждаемом в нем предмете и не является профессиональной консультацией. Не рекомендуется действовать на основании информации, представленной в настоящем материале, без предварительного обращения к профессиональным консультантам. Не предоставляется никаких гарантий, прямо выраженных или подразумеваемых, относительно точности и полноты информации, представленной в настоящем материале. Если иное не предусмотрено законодательством РФ, компания Antal Talent, ее сотрудники и уполномоченные представители не несут никакой ответственности за любые последствия, возникшие в связи с чьими-либо действиями (бездействием), основанными на информации, содержащейся в настоящем материале, или за принятие решений на основании информации, представленной в настоящем материале.

© 2024 Antal Talent. Все права защищены. Под «Antal Talent» понимается компания АО «Антал Таланты».

