




Гендиректора и акционеры стали чаще принимать участие в отборе работников

 kommersant.ru/doc/6637017

Рынок труда

12.04.2024, 01:32

 24К  2 мин.  4

Собеседование на высшем уровне

На российском рынке труда обозначился новый тренд — гендиректора и крупные акционеры компаний стали чаще участвовать в собеседовании с кандидатами на линейные позиции и на управленческие позиции среднего звена. Это, по оценкам экспертов, может свидетельствовать о том, что топ-менеджеры и собственники в условиях усложняющегося найма на дефицитном рынке труда не вполне уверены в эффективности работы своих HR-служб.

Ряд опрошенных “Ъ” представителей кадровых компаний сообщили о том, что гендиректора и акционеры компаний стали чаще принимать участие в процессе собеседования с кандидатами. Такой тренд на «ручное управление» можно объяснить нехваткой квалифицированных кадров. По данным компании Superjob, количество вакансий на рынке труда в России за последний год увеличилось на 44%, при этом число соискателей на одну вакансию уменьшилось.

Как рассказывает старший партнер компании по подбору руководителей среднего и высшего звена First (группа Ward Howell) Александр Пономарев, чаще всего такие изменения в процедурах найма происходят на предприятиях численностью персонала от 120 до 1 тыс. человек с оборотом от 5 млрд до 20 млрд руб. в год.

«Мы видим, что компании внедряют этап знакомства с гендиректором даже для кандидатов, не претендующих на позиции топ-менеджеров. Некоторые добавляют этап одобрения кандидата с зарплатой выше определенного порога на совете директоров или иным органом корпоративного управления», — говорит эксперт.

По его словам, некоторые предприятия создают новые структуры для оценки кандидатов, например, кадровые комитеты — чтобы руководство могло просматривать досье на кандидатов непосредственно перед наймом. Одновременно появляется запрос на более «технологические» способы отбора кандидатов, чтобы уйти от эмоциональных решений в вопросах найма в пользу аналитического подхода.

Схожим образом ситуацию оценивает и партнер кадровой компании Cornerstone Владислав Быханов. Он также отмечает, что участие в собеседовании по найму сотрудников разного уровня стали чаще принимать и собственники. «Скорее всего, это попытка в режиме ручного управления решить проблемы с кадрами, которые сейчас возникают у большинства компаний»,— считает он.

Вице-президент по операционному управлению холдинга АНКОР Алексей Миронов объясняет рост интереса руководителей к найму новых сотрудников иными причинами.

«Во-первых, все большее число компаний сталкивается с тем, что нанятый сотрудник в итоге не вписывается в корпоративную культуру по своему темпераменту или ценностям — многие стали более требовательны к этому. Во-вторых, это может свидетельствовать об определенной демократизации управления — руководители хотят уйти от иерархии и выстроить прямой контакт с ключевыми сотрудниками, чтобы получать от них объективную информацию о компании или рынке»,— говорит он.

В то же время, отмечает директор по персоналу «РТ-Инвест Транспортные Системы» Юрий Горковенко, дополнительные собеседования удлиняют процесс найма — и это само по себе может позволить другим компаниям «перехватить» перспективных кандидатов, которые хотели бы устроиться на работу максимально быстро. «Кроме того, в компаниях сейчас набирает популярность "слепой наем" — когда компании готовы брать кандидата, подходящего под базовые критерии, и далее доучивать его под потребности бизнеса уже на рабочем месте»,— отмечает он.

Анастасия Мануйлова

