

Ключ к успеху на рынке квалифицированных кадров: личное участие топ-менеджмента в найме

В российском бизнес-контексте намечается новый тренд, который может кардинально изменить подходы компаний к поиску и найму персонала. Генеральные директора и крупные акционеры все чаще принимают личное участие в собеседованиях, даже когда речь идет о линейных и среднестатистических управленческих позициях. Этому есть веские причины, связанные не только с текущей ситуацией на рынке труда, но и с общими стратегиями развития компаний.

Мы об этом уже писали (<https://danilovpartners.ru/events/chelovecheskij-kapital-v-postsankczionnoj-rossii-vyzovy-i-perspektivy/>). Сегодня в газете “Коммерсант” вышла статья под заголовком “Собеседование на высшем уровне” (https://www.kommersant.ru/doc/6637017?from=glavnoe_1), которая освещает эту тенденцию в деталях.

Повышенный интерес гендиректоров и акционеров к участию в процессе отбора кадров, по мнению экспертов, является откликом на усложняющуюся ситуацию с наймом в условиях дефицита специализированных кадров. По данным компании Superjob, число вакансий на рынке труда в России значительно выросло, в то время как количество качественных кандидатов сокращается. В такой ситуации дополнительное участие руководства может сыграть ключевую роль в привлечении и выборе наиболее подходящих сотрудников.

Александр Пономарев, старший партнер компании по подбору руководителей среднего и высшего звена First (группа Ward Howell), утверждает, что изменение подхода к найму особенно заметно в компаниях с численностью персонала от 120 до 1000 человек и оборотом от 5 до 20 миллиардов рублей в год. Внедрение этапа знакомства с гендиректором даже для кандидатов на не топ-менеджерские позиции подчеркивает стремление компаний обеспечить наилучшее соответствие между ценностями кандидатов и корпоративной культурой.

Создание кадровых комитетов и внедрение новых технологичных методов отбора отражают усилия компаний по улучшению процесса найма. В поисках баланса между “технологичностью” и эмоциональным компонентом, организации стремятся к аналитическому подходу, который позволит сократить влияние субъективных факторов на решение о найме.

Также важно, что этот тренд подчеркивает стремление руководства выйти за рамки традиционной иерархии и установить прямой контакт с ключевыми сотрудниками. Это не только способствует формированию объективной картины о компании и рынке непосредственно от сотрудников, но и помогает новым кадрам более органично вливаться в корпоративную культуру.

Впрочем, как отмечают некоторые эксперты, такой подход может усложнить и удлинить процесс найма, что, в свою очередь, создает риски для компаний из-за возможности “перехвата” кандидатов конкурентами. Однако, учитывая общее направление движения рынка к “слепому найму” и готовности компаний адаптировать кандидатов под собственные нужды, интеграция топ-менеджмента в процесс отбора кандидатов кажется естественным и обоснованным шагом.

Также, по нашему собственному мнению, помимо сужения пула качественных специалистов, компаниям также предстоит увеличить возрастной ценз для нанимаемых топ-менеджеров. Специалисты в возрастной категории 50+ лет не только занимаются спортом и находятся в отличной форме, но и обладают гораздо более обширным опытом и квалификацией по сравнению с более молодыми коллегами. Более того, они проявляют высокую степень лояльности и нацелены на достижение долгосрочных целей компаний, в которые приходят, минимизируя тенденцию к “job-shopping” или метаниям между разными работодателями в поиске лучших условий.

В эпоху изменений и вызовов на рынке труда, личное участие гендиректоров и акционеров в процессе найма демонстрирует не просто стремление качественно выбирать кадры, но и желание активно участвовать в формировании будущего компании. В конечном счете, успех на рынке квалифицированных кадров зависит от того, насколько глубоко руководство готово вовлечься в этот процесс.

* * *

Этот материал предназначен только для ознакомления и не является юридической консультацией. Если у вас есть какие-либо вопросы или вы хотите узнать больше по теме этой статьи, обращайтесь к [нам](#) по адресу

info@danilovpartners.ru.

© 2024 Данилов и Партнёры. All rights reserved.