

Дискуссионный клуб "ANCOR PRO-Business" в Г. АЛМАТЫ

Коллеги, благодарим вас за включенность и активное взаимодействие! Ниже вы увидите отчет с вашими наработками.

Отчет подготовлен в системе

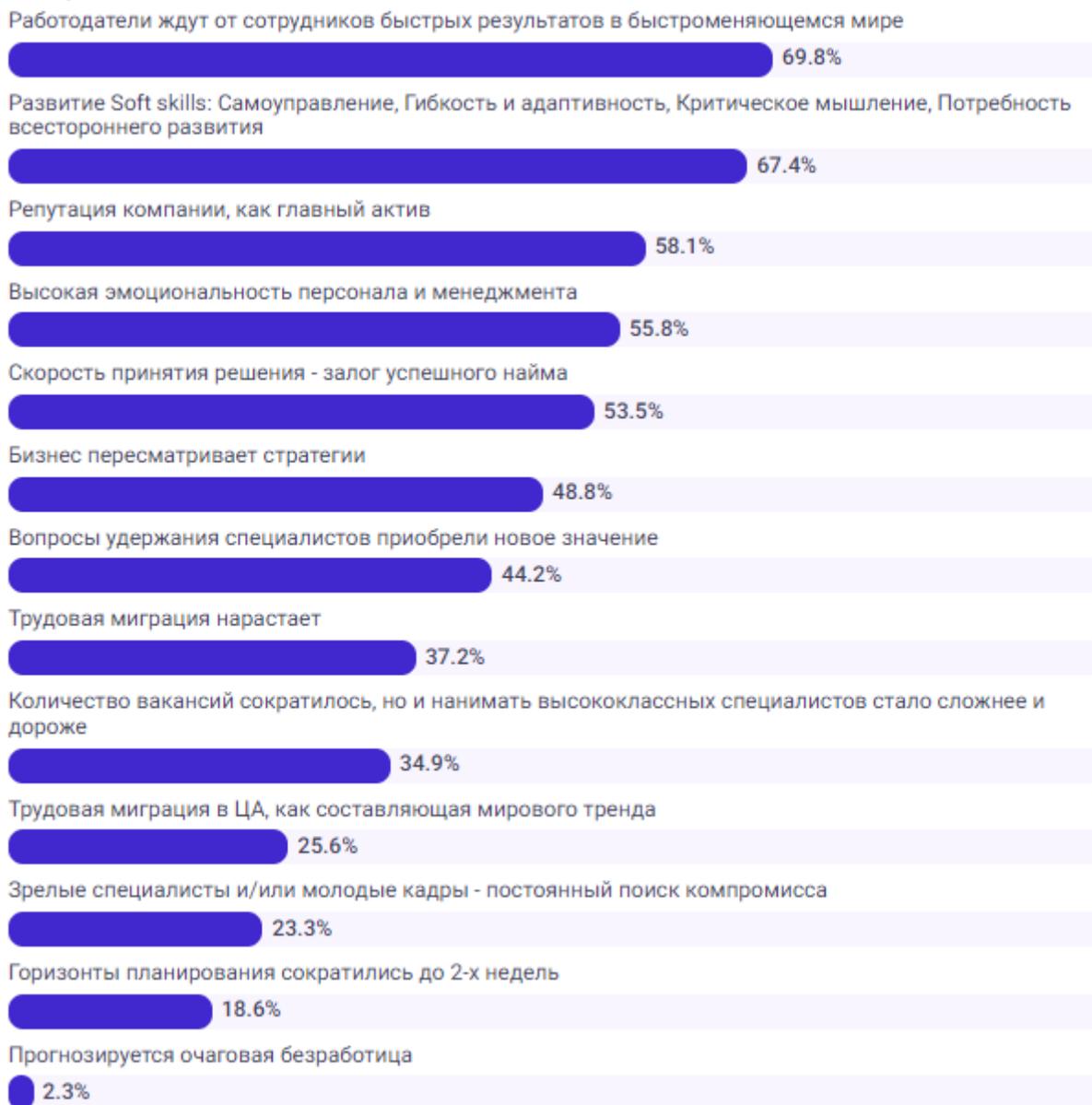
TELLSY

09.11.2022

Оглавление

Опрос/Выберите наиболее актуальные для вас тренды (те, влияние которых вы видите)	3
Опрос/Какие еще тренды и тенденции вы заметили и насколько они для вас актуальны?.....	4
Опрос/Что вы думаете относительно зрелых сотрудников, которые недавно сменили сферу деятельности?	5
Сбор практик.....	6

Опрос/Выберите наиболее актуальные для вас тренды (те, влияние которых вы видите)



Другой ответ:

- Привлечение молодых специалистов

Опрос/Какие еще тренды и тенденции вы заметили и насколько они для вас актуальны?

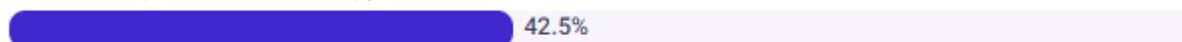


Опрос/Что вы думаете относительно зрелых сотрудников, которые недавно сменили сферу деятельности?

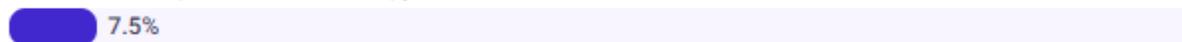
Это большой и недооцененный сегмент



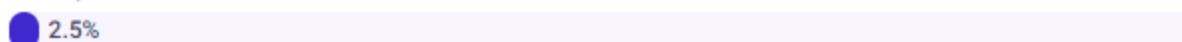
Не более перспективны, чем другие



Даже менее перспективны, чем другие



Бесперспективны



Ваш вариант:

- Необходима проверка мотивации и способности к обучению и применению на практике новых навыков
- Если сотрудник проходит Reskilling внутри компании, то более перспективный

Сбор практик

Какие практики удержания сейчас работают наилучшим образом?

Ответы	Количество лайков
Предоставить работнику возможность развития и роста (как вертикально, так и по горизонтального	11
Развитие культуры кураторства/наставничества как инструмент удержания сотрудников в период адаптации	7
1- рыночный оклад и другие мотивационные программы (STI, LTI) 2- развитие сотрудника (обучение, карьера) 3- культура компании	7
1Гибкий график 2премии в конце года 3 микроклимат внутри организации 4 подбирать сотрудникам задачи и проекты , которые близким им по интересам	6
1) четкая персональная мотивация 2) выявление потребностей (что мотивирует сотрудника 3) интересные задачи+расширение функционала 4) денежная мотивация с планом на длительный период 5)карьерный рост 6) доп бенефиты (соц пакет)	6
Карьерная лестница	5
Многогранная система мотивация	4
100% персонала вовлечено в продажи	3
Предложение поработать на других рынках внутри группы компаний	3
1) "освободить сотрудников" - при достижении целей не давить на почасовой график и место локации сотрудника 2) максимально приоритизировать экстренные потребности сотрудников при демонстрации ими хороших результатов - здоровье, детские утренники, время на помощь пожилым родителям и прочее 3) гибкая индивидуальная система постановки целей для пересмотра заработной платы	3
Не прерванное улучшение процессов	3
Performance management	2
Corporate university	2

Атмосфера стартапа - возможности воплощения своих идей/проектов с правом на ошибку	2
Mobility program (international or internal)	1

Какие решения в области привлечения и найма сейчас работают для вас?

Ответы	Количество лайков
Обучение руководителей управлению человеческими ресурсами. Прокачивать навык - «Ответственность за свою команду»	23
Бренд работодателя Реферальный рекрутмент Развитие сотрудников Программа онбординга Культура и атмосфера Обратная связь о работодателе График работы Интересный функционал и наполненность Забота о сотрудниках Ситуационное лидерство	16
*Социальные сети, *Репутация, бренд работодателя, *Плюшки от компании, помимо основных условий, *Стажировки, *Реферальная программа, *Френдли культура, *Гибкая оплата труда	15
People friendly атмосфера на входе (с телефонного звонка HR и до общения с линейным менеджером, вкл постоянную коммуникацию с кандидатом и предоставление ОС)	13
1. Компенсационный пакет 2. График работы 3. Карьерный рост	9
1. Имидж и репутация компании, стабильность, интересные проекты на работе 2. Развитие и обучение, гибкий/гибридный график работы, повышенная оплата труда для сотрудников с малым опытом работы	9
Ежегодные тур.загран путешествие , как мотивация развития карьеры и качества работы	9
Компенсации и льготы Гибридный график работы Прозрачность ожиданий и чёткие цели	9
Для удержания: 1. Стабильность 2. Социальный пакет и "плюшки" 3. Атмосфера в команде 4. Возможность развития	8
Развитие и обучение	7
Бренд работодателя	6
Максимально точная постановка задач и релевантная оплата	6

Максимальное описание и демонстрация наших ценностей, чтобы у сотрудника "отозвалось" или "не отозвалось"	6
Предлагать гибридный или удалённый формат работы	5
Стажировка перспективных студентов	5
Гибридный график и социальный пакет	4
Компенсации и бенефиты	4
Успешные и эффективные линейные менеджеры вовлечены в первичный подбор сотрудников для себя . Принцип- подобное притягивает подобное. Затем предлагается три опции на окончательное утверждение руководства	4
Повышение оклада в тренде выше рынка	3
Соц.пакет и гибридный график	3
Соцпакет	3
Агентство, нетворкинг, сайты по поиску работы и кандидатов , соц сети	3
Возможность карьерного роста	3
Обучение и мотивация персонала Карьерный рост Корпоративная культура и ценности	2
Сила бренда и компании	2
Екатерина Бонусы	2
Соц. Сети	2
Культура лидерства	2
Соц сети, знакомства, сайты по подбору, базы	2
Репутация компании, HR brand,	1
Перспектива развития и роста в международной компании	1
1) "освободить сотрудников" - при достижении целей не давить на почасовой график и место локации сотрудника 2) максимально приоритезировать экстренные потребности сотрудников при демонстрации ими хороших результатов - здоровье, детские утренники, время на помощь пожилым родителям и прочее 3)	1

гибкая индивидуальная система постановки целей для пересмотра заработной платы	
- Конкурентноспособная заработная плата; - Бенефиты (комп.питания, комп.фитнеса и тд); - Бренд компании	1

Карта "Карта трендов корпоративного обучения 2022"



Участвуйте в LEARNING HACKATHON 2022!

Mozlab розетка

LEARNING HACK 2022

<https://learning-hack.pro/>



9-10 декабря | Алматы



ТРЕТИЙ ХАКАТОН ПО РАЗРАБОТКЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОДУКТОВ