



ЭКСПРЕСС-ОПРОС: СПОСОБЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

10 апреля, 2015 год

ООО «HR Capital Consulting»

Адрес:

Офисы № 9, 13
3-ий этаж, ул.Ниёзбек йули, 1
г.Ташкент, 100000, Узбекистан

Тел: (+998 71) 150-4230
Факс: (+998 71) 235-6134

E-mail: info@hrc.uz

www.hrc.uz

ВВЕДЕНИЕ

HR Capital Consulting (HRC) в рамках 8-ой ярмарки вакансии, прошедшей в Ташкенте 10 апреля 2015 года провел экспресс-исследование:

- было опрошено 25 компаний – участников Ярмарки вакансий. Целью анкетирования было выявление используемых способов подбора персонала. Вопросы составлены в следующей последовательности – от общих вопросов (информативные данные о компаниях) к специфическим вопросам (непосредственно относящиеся к цели исследования).

В прилагаемом отчете, представляется также экспертное мнение консультантов HR Capital Consulting.

Все мнения и рекомендации, основанные на представленной информации, соответствуют дате выхода отчета. Отчет предоставляется исключительно в информационных и аналитических целях.

Мы надеемся, что предоставленная информация будет для Вас полезной в дальнейшем принятии Ваших решений.

ЭКСПРЕСС-ОПРОС: СПОСОБЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

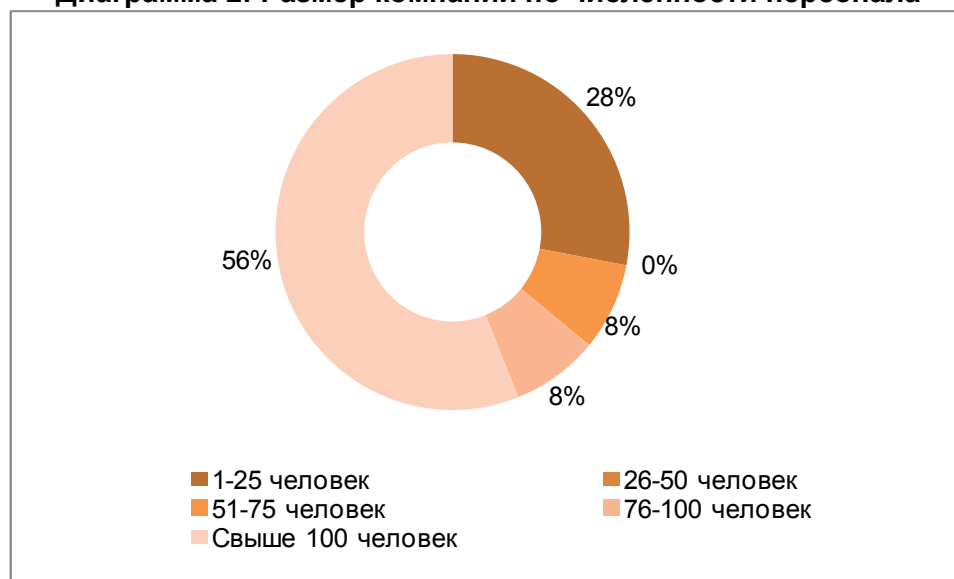
Основную часть опрошенных составили специалисты в возрасте от 23 до 33 лет. Стоит отметить что большинство респондентов являются менеджерами среднего звена и опытом работы от 1 до 3 лет. Кроме этого, немалую часть опрошенных составляют специалисты, а также менеджеры высшего звена с опытом работы от 4 до 10 лет. Опрос выявил, что 96% опрошенных работают по соновному месту работы, лишь 1 респондент работает по совместительству.

Диаграмма 1: Тип занятости



В опросе в основном приняли участие компании с численностью свыше 100 человек – 56% респондентов. Следующим по числу опрошенных являются субъекты малого бизнеса с численностью до 25 человек – это 28% опрошенных и по 8% составили представители компаний с численностью 26-50 человек и 51-75 человек соответственно.

Диаграмма 2: Размер компаний по численности персонала



59% респондентов – это представители местных компаний. Среди опрошенных были представители совместных предприятий с Южной Кореей, США, Россией, Данией, а также Францией.

Диаграмма 3: Страна происхождения респондентов



На вопрос об используемых каналах поиска при подборе персонала, большая часть представителей различных компаний ответила, что размещение рекламы в СМИ, в частности - интернет является приоритетным каналом. Следующим по популярности каналом поиска является размещение объявлений в социальных сетях (Myjob.uz, Uzjob.uz, LinkedIn и т.д.). Услугами рекрутинговых компаний пользуются лишь 8% опрошенных. Ещё одним используемым каналом поиска среди 20% респондентов является использование собственных ресурсов – это внутренняя служба подбора персонала, сотрудники разных подразделений, которые могут рекомендовать наиболее подходящих кандидатов для открытой вакансии.

Стоит отметить, что среди опрошенных компаний, 15% ответили, что продвигают своих сотрудников на открываемые внутри компании новые вакансии, что свидетельствует о существующем карьерном росте для сотрудников.

График 1: Каналы поиска при подборе персонала



Что касается выявления самого эффективного канала поиска при подборе персонала, по мнению представителей различных компаний, 35% респондентов уверены, что размещение объявлений в социальных сетях (Myjob.uz, Uzjob.uz, LinkedIn и т.д.) является самым эффективным. По мнению 25% респондентов, размещение рекламы в СМИ, в точности интернет, является более эффективным каналом поиска при подборе персонала. В эффективности рекрутинговых агентств уверенно 10% опрошенных, что свидетельствует еще о недостаточной активности данного канала поиска среди компаний.

График 2: Наиболее эффективные каналы поиска при подборе персонала



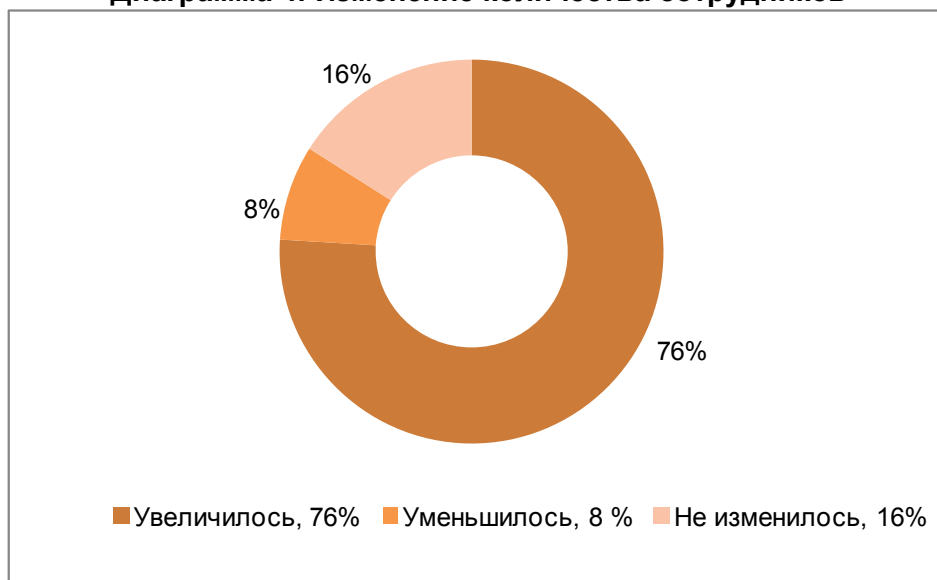
Таким образом, социальные сети занимают лидирующие позиции по подбору персонала. Популярность сайтов по поиску работы ежегодно растет, т.к. этот канал поиска позволяет как быстро разместить резюме, так и в режиме он-лайн получать информацию о новых вакансиях. В этой связи, следует отметить, что возрастет роль он-лайн рекрутинга.

Примечательно отметить, что 76% респондентов отметили, что количества персонала в 2014 году увеличилось, 8% респондентов напротив отметили, что численность персонала уменьшилась и 16% респондентов отметили, что численность персонала в их компаниях не изменилась.

Основными причинами среди тех респондентов, которые отметили, что численность персонала увеличилась называют рост объема продаж и увеличивающийся объем работы, требующий создание новых рабочих мест.

Среди тех компаний, чей персонал был сокращен, называют основными причинами сокращения – спад производства/ объемов рынка и увольнение сотрудников по собственной инициативе. В ходе опросов также отмечалось, что увольнение сотрудников по собственной инициативе происходит в результате смены места работы самим сотрудником, нежеланию адаптироваться под новые условия работы компании.

Диаграмма 4: Изменение количества сотрудников



Как и в ранее проведенных исследованиях по видам дополнительных выплат, в текущем опросе также подтвердилось, что наиболее распространенным видом дополнительных выплат к заработной плате со стороны работодателей является оплата мобильной связи, так ответили 36% респондентов. Второй наиболее распространенной выплатой является – компенсация расходов на транспортные нужды – приобретение проездных карточек, возмещение расходов на бензин – 31% опрошенных, и третье место в социальном пакете занимает – компенсация питания - 25% респондентов.

Диаграмма 5: Дополнительные льготы – социальный пакет



КОНТАКТЫ:

Рекрутинговая компания ООО «HR Capital Consulting»

Адрес:

Офис 9, 3-ий этаж, ул.Ниезбек йули, 1
г.Ташкент, 100000, Узбекистан

Тел: (+998 71) 150-4230

Факс: (+998 71) 235-6134

E-mail: info@hrc.uz

www.hrc.uz

Информация, представленная в обзоре, основана на источниках, которые HRC признает надежными, тем не менее, HRC не несет ответственности за ее достоверность и полноту. Все мнения и рекомендации, основанные на представленной информации, соответствуют дате выхода обзора и могут быть изменены без уведомления. Обзор предоставляется исключительно в информационных целях.

Дополнительная информация и сопроводительная документация может быть предоставлена по запросу.

© 2006-2015 HRC