

27 АПРЕЛЯ 2024 ГОДА 17:00

На вырост

Топ-10 воронежских работодателей
с быстрым карьерным ростом

Дефицит кадров во всех отраслях заставил работодателей активнее рассматривать те группы соискателей, которые раньше стояли не в приоритете, в том числе, по возрасту. Так, согласно данным SuperJob, 72% воронежских компаний готовы принимать на работу сотрудников без опыта. DF представляет топ воронежских работодателей, которые вовремя перестроились и начали привлекать вчерашних выпускников, активно взаимодействуя с вузами. При этом могут обеспечить в своих компаниях быстрый карьерный рост, чтобы заинтересовать и удержать молодые кадры, а также закрыть свои вакансии при помощи внутренней ротации. Кто они?

Топ работодателей с наиболее быстрым карьерным ростом

«АВС-электро»

«Психология лидерства: вовлеченность сотрудников как основа эффективности бизнеса»

АГРОЭКО

«Подставить плечо: мощные программы поддержки молодых специалистов»

«Ангстрем»

«Со студенческой скамьи: выстроенная система работы с вузами»

«ЭкоХлеб»

«Из того теста: высокотехнологичное пищевое производство для практик и стажировок»

«Телесейлз Сервис»

«Легкий на подъем: быстрый карьерный рост внутри компании»

«ЭкоНива»

«Практика на миллион: мощная социальная поддержка на время практики»

«Порядок»

«Растим кадры: грамотная работа по формированию внутреннего резерва»

«Бизнес Кар Воронеж»

«Дорогу молодым: привлечение студентов с вузовской скамьи»

«ОФИСМАГ»

«На волне роста: закрытие вакансий растущей компании за счет кадрового резерва»

ГК «Мотор Ленд»

«Перестановка слагаемых: грамотная ротация кадров внутри компании»

КК «Сажинский»

Спецноминация

«Добро пожаловать: легкая адаптация для начинающих кадров»

«Комплексная автоматизация бизнеса»

Спецноминация

«Учиться никогда не рано: выстроенная программа обучения молодых кадров внутри компании»



Михаил Драпалюк

зампредседателя Совета ректоров вузов Воронежской области, ректор ВГЛТУ имени Морозова

Интерес к студентам у работодателей сейчас ажиотажный

«Непростая ситуация на рынке труда диктует свои правила. Не будет преувеличением сказать, что сегодня интерес работодателей к студентам имеет небывалый ажиотаж — у нас проходит по 50 карьерных мероприятий, на которых представители различных компаний рассказывают ребятам о работе у них. Мы всегда охотно организовываем

подобные мероприятия, но не могу не отметить, что такой формат, хотя и имеет место быть, не самый эффективный. Все-таки при таком потоке работодателей ни студенты не успевают запомнить всю информацию, ни сами компании раскрыть все свои детали и преимущества.

Куда эффективнее прямое сотрудничество компаний с вузами. Так, например, во время 3 или 4 курса обучения студента, организация может заключить с ним соглашения о том, что послу своего выпуска парень или девушка в течение 1-2-3 лет отработает в этой компании. Все это время студент будет планомерно готовиться к будущей работе и получать необходимые компетенции — думаю, очевидно, что работодателю такая модель выгоднее, нежели обучать новичка уже у себя. К тому же, на этом этапе студенты имеют уже более четкие представления о своих желаниях в профессиональном развитии — в отличие от привычного договора о целевом обучении, заключаемого перед поступлением на 1 курс».

Как составлялся топ?

В составлении топа участвовали эксперты:

- **Вячеслав Боричевский**, председатель Комитета по кадровой политике в сфере предпринимательской деятельности ТПП Воронежской области.
- **Михаил Драпалюк**, заместитель председателя Совета ректоров высших учебных заведений Воронежской области, ректор ВГЛТУ имени Морозова.
- **Людмила Костромина**, собственник компании «LK Consulting Group», председатель комитета по работе с персоналом «ОПОРА РОССИИ».

Эксперты из этих организаций предлагали компании, претендующие на попадание в топ работодателей, из этих претендентов был составлен единый список, который был проранжирован экспертным жюри и присвоены номинации.

В топ компании отбирались по двум основным критериям: возможности для быстрого карьерного роста и активное взаимодействие с вузами, привлечение на практику и работу студентов и выпускников.

Борис Воронков

руководитель практики «Оборудование, Машиностроение, АПК» ANCOR

Растить или не растить, вот в чем вопрос?

— Когда речь о карьерном росте, всегда заходит спор, нужно ли растить кадры на руководящие должности внутри компании или лучше привлекать готовых руководителей со стороны? Прежде всего, это зависит от целей компании. Если предстоит запуск нового направления, нового бизнеса, а внутри компаний нет таких компетенций и нет времени их накапливать — эффективнее привлечь руководителя с готовым опытом реализации таких задач. Если есть понимание, что нужен свежий взгляд на ситуацию в компании, на выстроенные бизнес-процессы — также

привлечение руководителя со стороны может дать эффект. При этом привлечение руководителя с внешнего рынка — это, как правило, более дорогой способ, особенно сейчас, когда все компании делают ставки на удержание своих ценных сотрудников, повышая им зарплаты. И приглашение руководителя извне связано с более высокими рисками в части успешной адаптации и принесенного результата. Развивать действующих сотрудников намного дольше, но чаще дешевле, практичнее, они уже адаптированы, разделяют ценности компании, глубоко понимают специфику бизнеса. В случаях, когда нужны уникальные специалисты, мало присутствующих на рынке — развивать руководителей из собственных сотрудников является единственной возможностью. Если в компании выстроена система планирования кадровых ресурсов, под эти планы разработаны программы обучения и заранее формируется кадровый резерв — это оптимальный путь решения вопроса с выводом новых руководителей.

Как читать этот проект?

По ссылкам ниже (просто кликните по фото или названию материала) вы найдете материалы от участников топа, где они рассказывают, как взаимодействие с вузами и понятная система карьерного роста в их компаниях помогают им привлекать и удерживать кадры на дефицитном рынке.

«АВС-электро»



«Психология лидерства: вовлеченность сотрудников как основа эффективного бизнеса»

Запустить ток

«Телесейлз Сервис»

«Легкий на подъем:
карьерный рост вну
компании»

Как предотвратить текучесть кадров:
история успеха контактного центра
«Телесейлз Сервис»

КК «Сажинский»

Спецноминация «До
пожаловать: легкая
адаптация для начи
кадров»

Не горько!

«Комплексная автоматизация бизнеса»

Спецноминация «Уч не рано: выстроенное обучения молодых к компании»

Как воронежская IT-компания «Комплексная Автоматизация Бизнеса» ищет новых сотрудников?

Людмила Костромина

собственник компании «LK Consulting Group»

Кадровый резерв без индивидуальных планов развития сотрудников бесполезен

«Работа с кадровым резервом — это системная работа, которую необходимо выстраивать в форме четкого бизнес-процесса. Обязательным условием для выявления сотрудников, которые готовы к развитию и карьерному росту является четко сформулированная система оценки управленческих и корпоративных компетенций сотрудников. Далее для каждого резервиста должен быть составлен и реализован ИПР (индивидуальный план развития), таким образом, внутреннее обучение и развитие сотрудников в компании необходимо выстраивать в единую систему. Идеально, когда выявление резервистов происходит сразу на входе в компании, на этапе найма. Основные ошибки работы с кадровым резервом: отсутствие единой системы оценки потенциала резервистов и отсутствие четких критериев компетенций, подлежащих развитию.»

Решение: описание и внедрение в работу компании бизнес-процесса работы с кадровым резервом».

