

YounGo

Graduate Recruitment & Employer Branding



YounGo

Привлечение, отбор и развитие молодых специалистов в компаниях различных отраслей

Результаты исследования

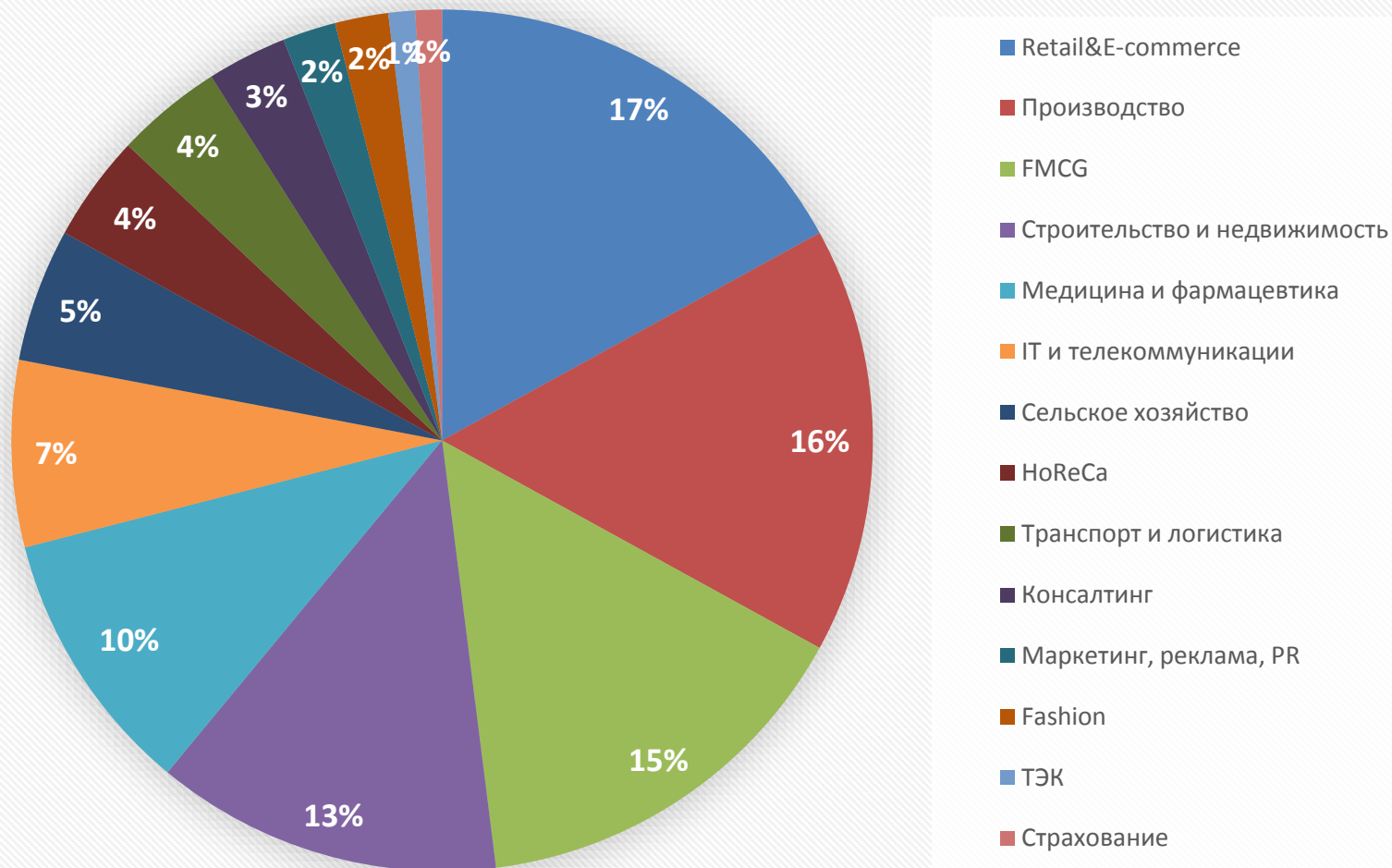
Май 2018

YoungGo

РЕСПОНДЕНТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

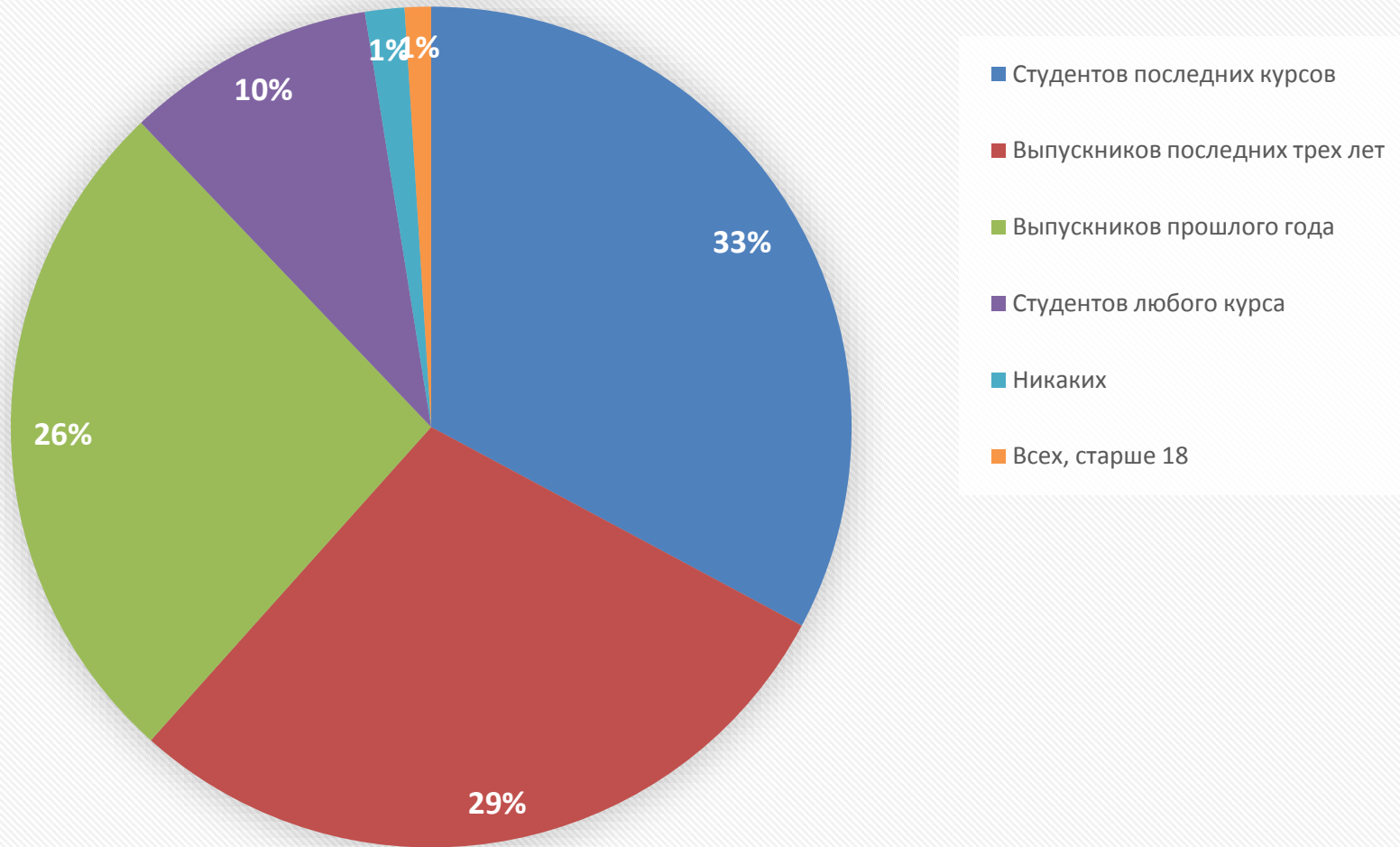


К какой отрасли относится Ваша компания?



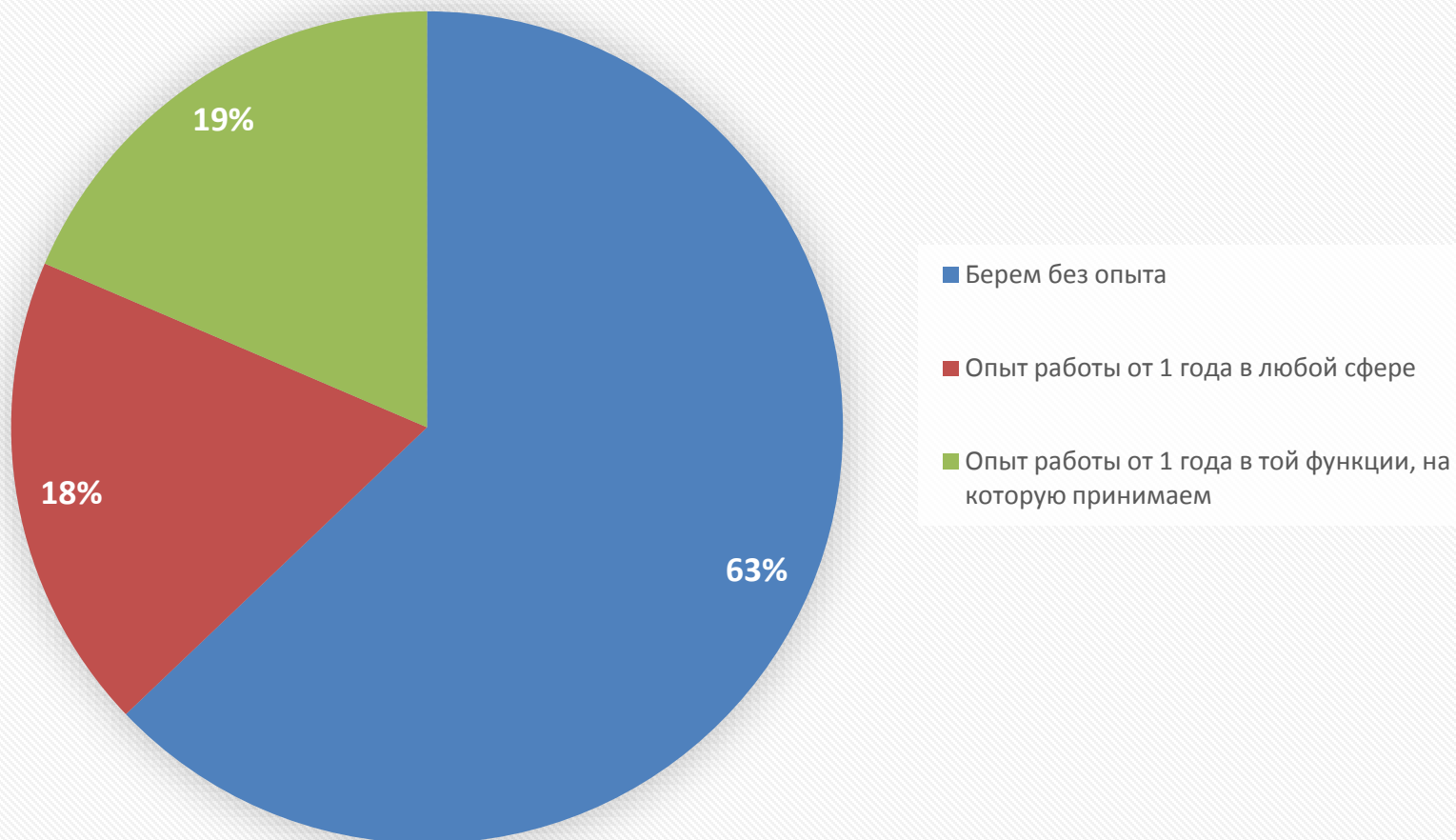
КОГО ИЩУТ РАБОТОДАТЕЛИ?

Каких молодых специалистов вы принимаете на работу?



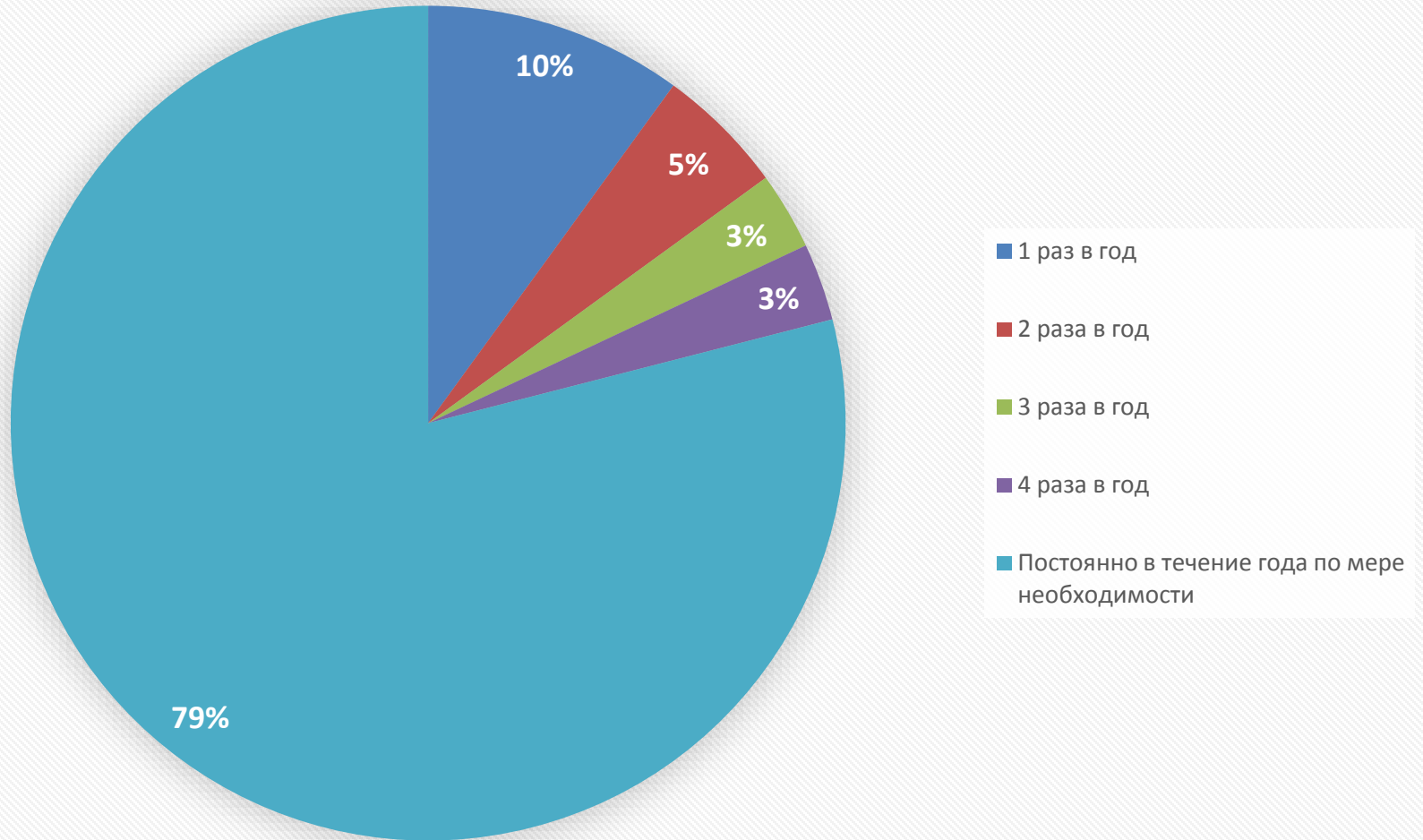
КОГО ИЩУТ РАБОТОДАТЕЛИ?

Какие требования к опыту работы молодых специалистов Вы предъявляете?



КАК ИЩУТ РАБОТОДАТЕЛИ?

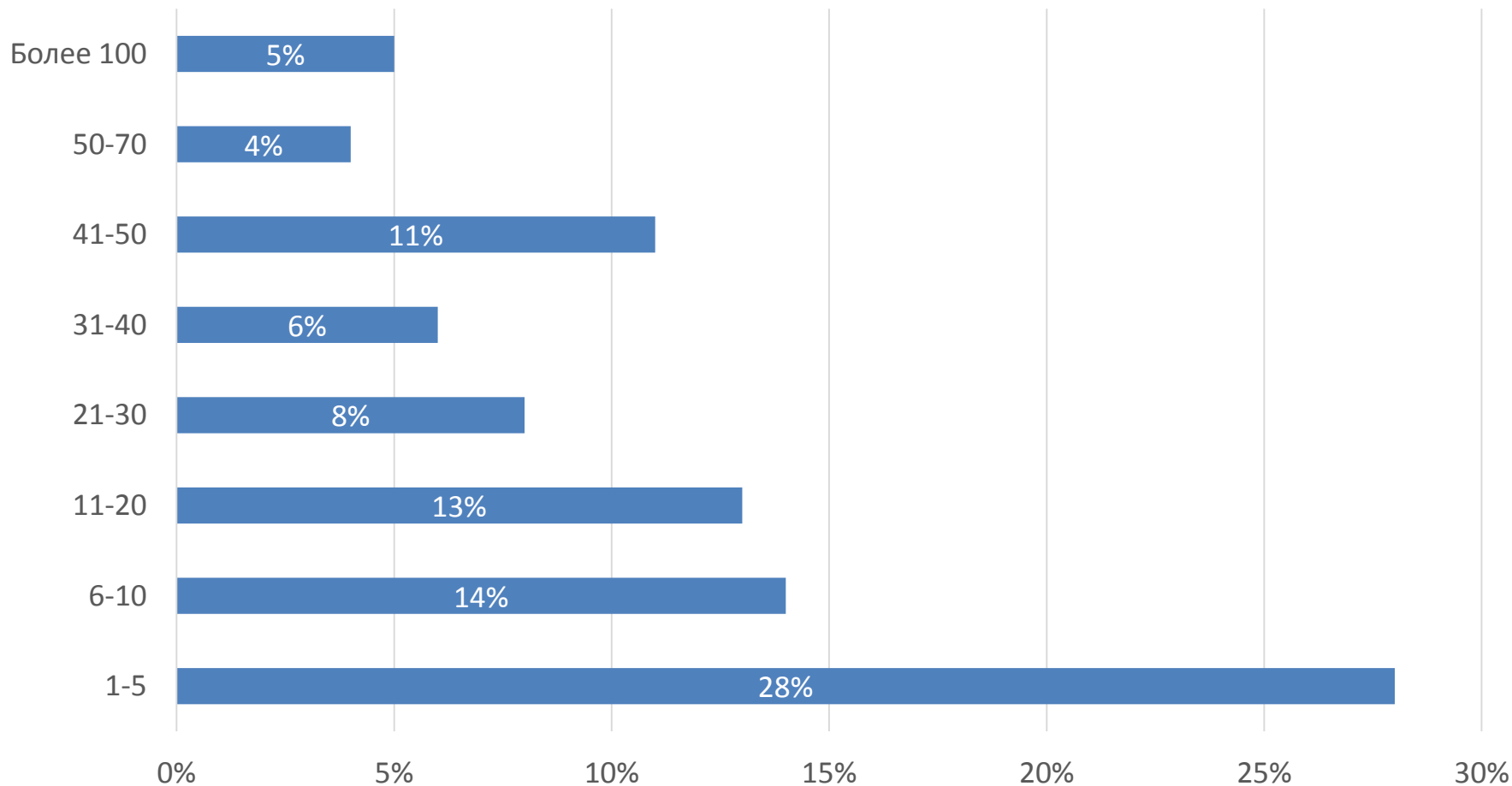
Как часто вы принимаете на работу молодых специалистов?



КАК ИЩУТ РАБОТОДАТЕЛИ?



Сколько молодых специалистов Вы нанимаете в год?



КАК ИЩУТ РАБОТОДАТЕЛИ?



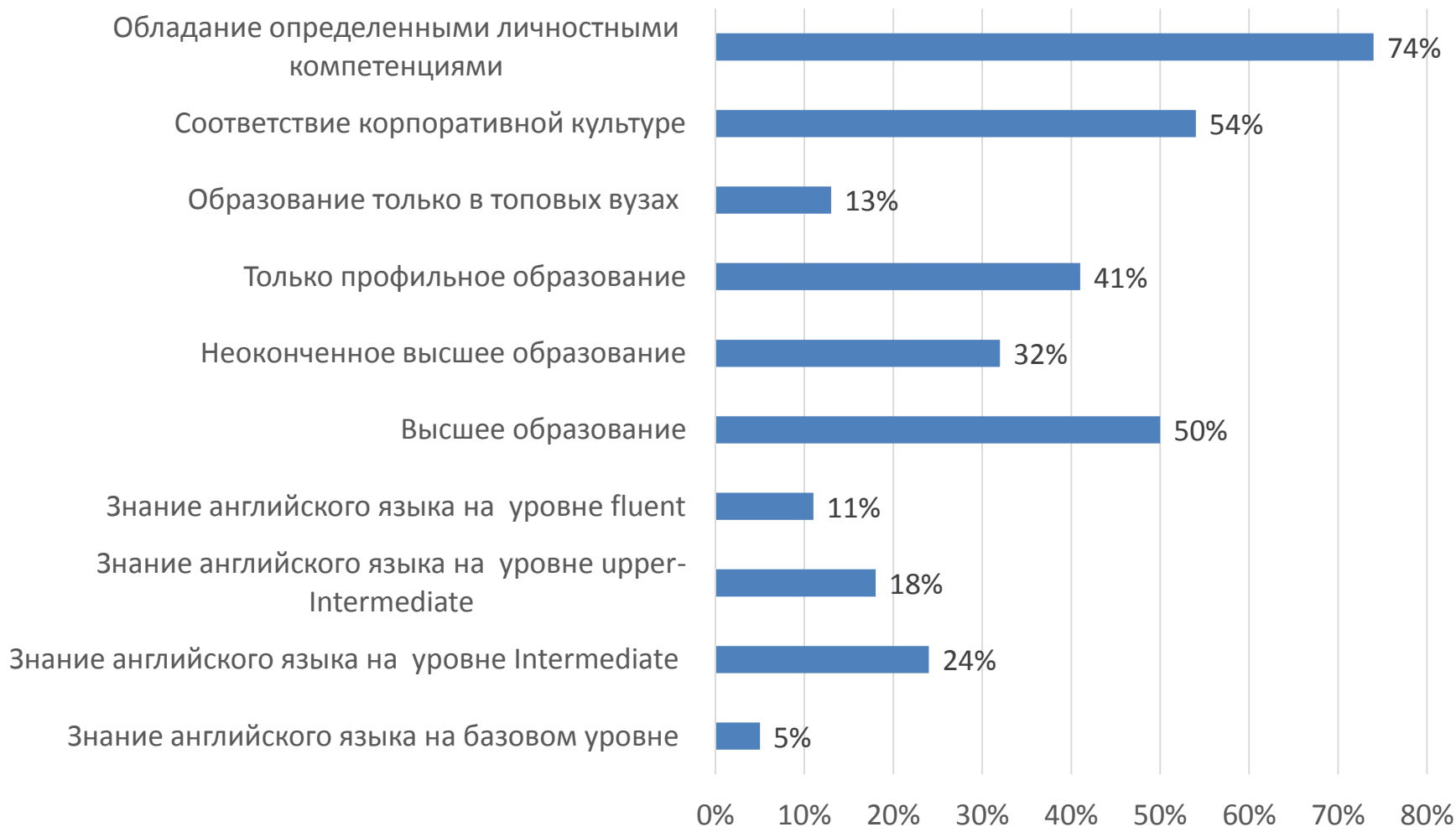
Есть ли у вас в компании специальная программа развития для молодых специалистов?



КАК ИЩУТ РАБОТОДАТЕЛИ?



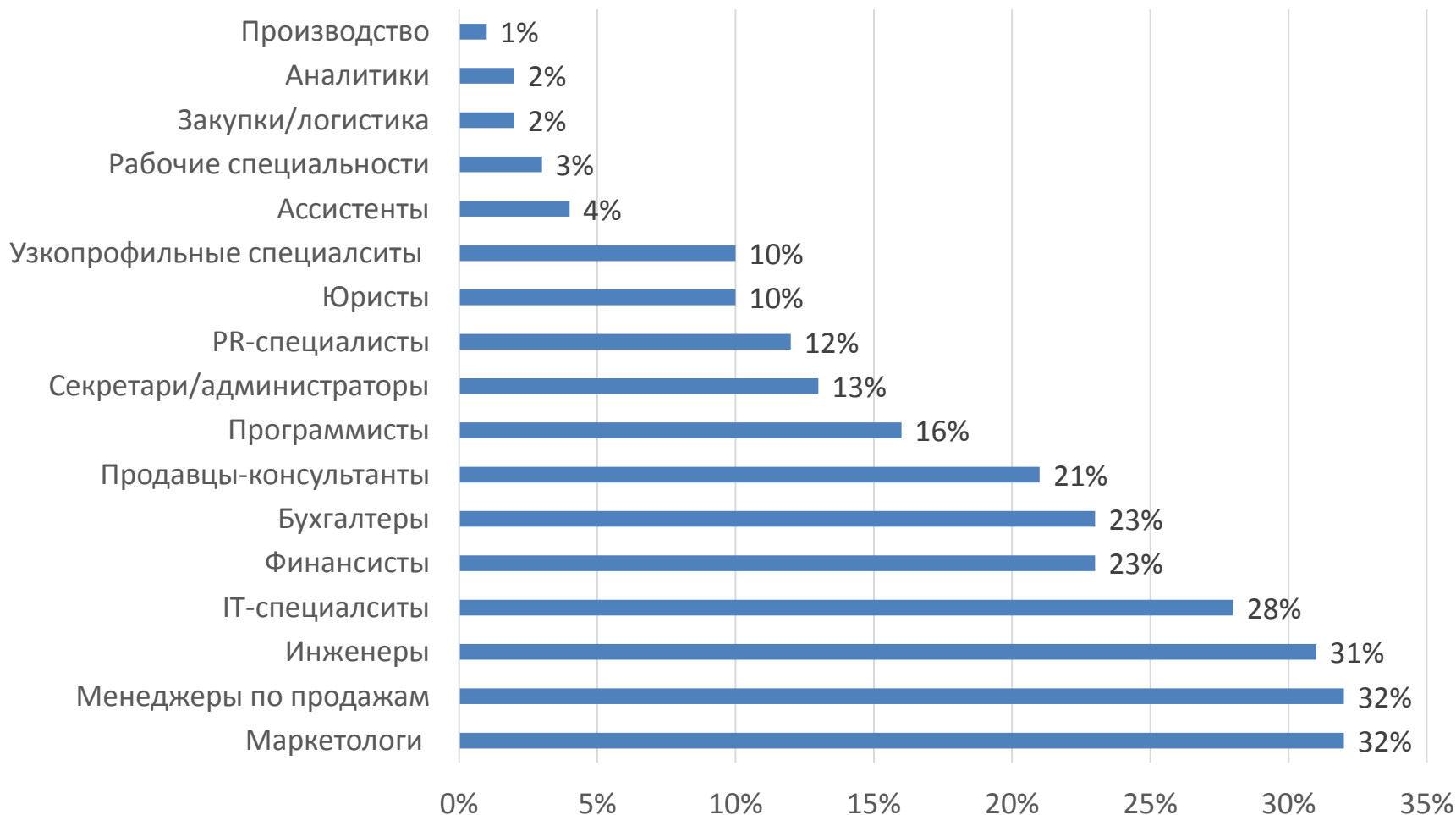
Какие требования Вы предъявляете к молодым специалистам?



КАК ИЩУТ РАБОТОДАТЕЛИ?



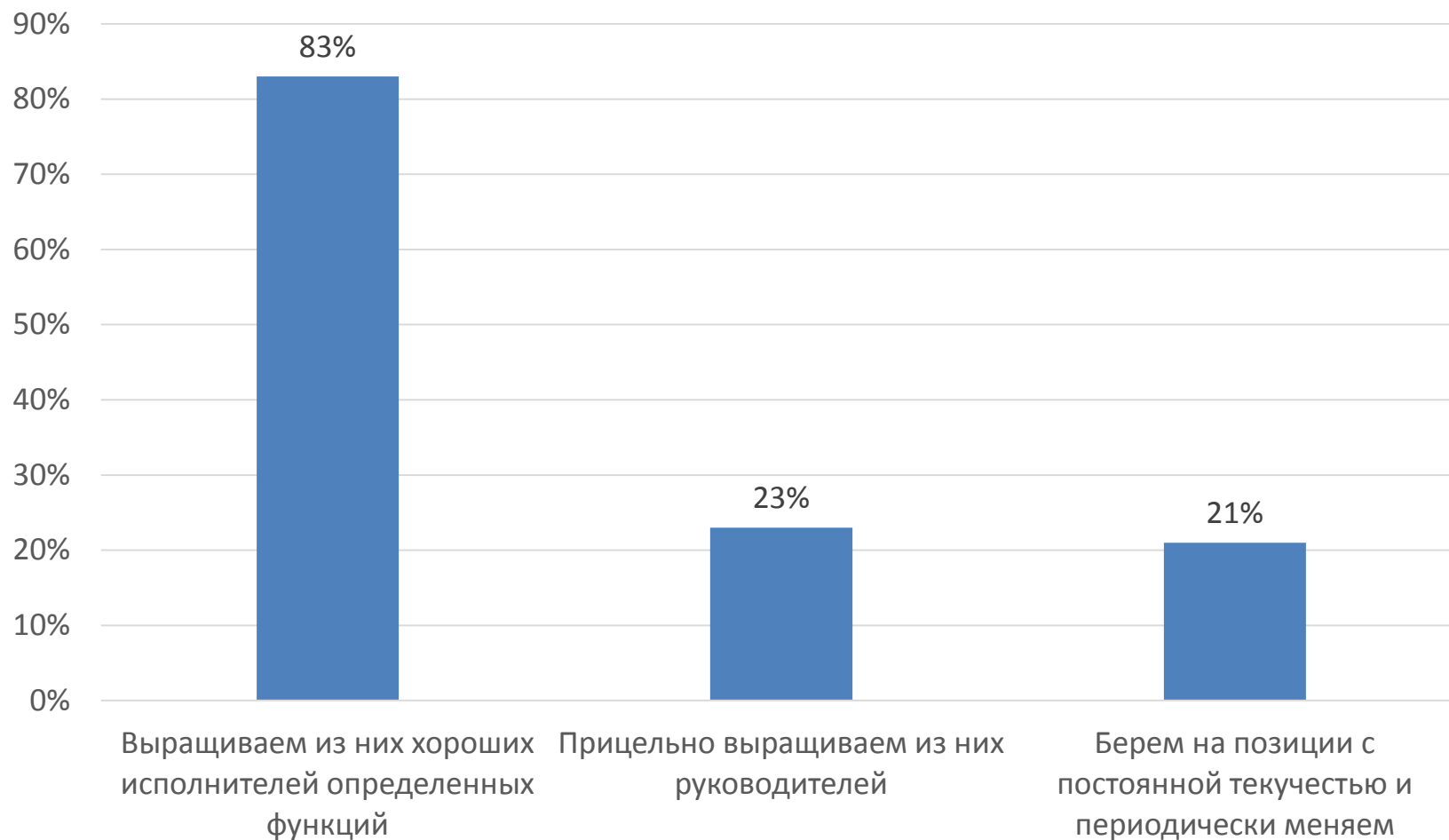
На какие позиции Вы принимаете молодых специалистов?



КАК ИЩУТ РАБОТОДАТЕЛИ?

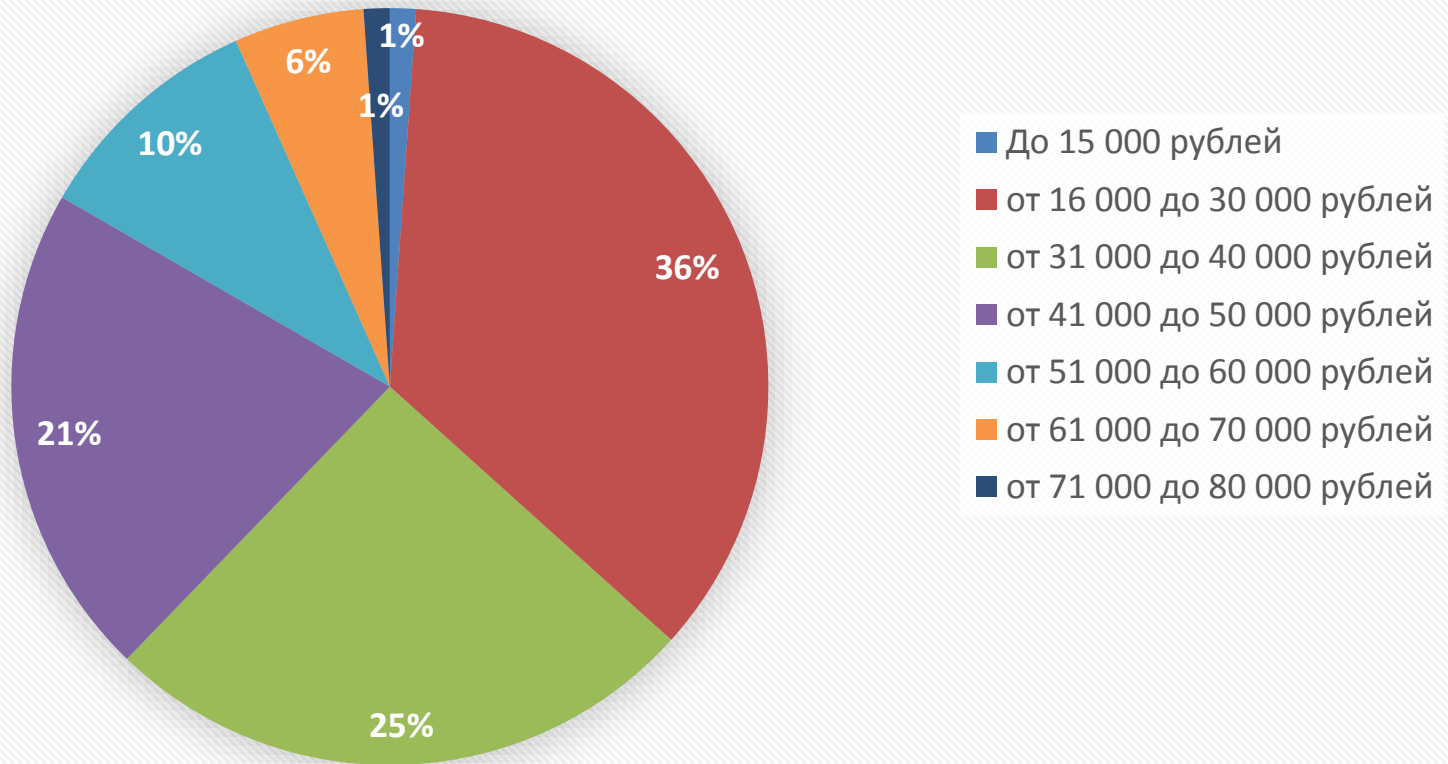


Какова Ваша стратегия найма молодых специалистов?



КАК ИЩУТ РАБОТОДАТЕЛИ?

Какую заработную плату получают молодые специалисты в
Вашей компании?



КАК ИЩУТ РАБОТОДАТЕЛИ?

Какими методами Вы отбираете молодых специалистов в компанию?



КАК ИЩУТ РАБОТОДАТЕЛИ?

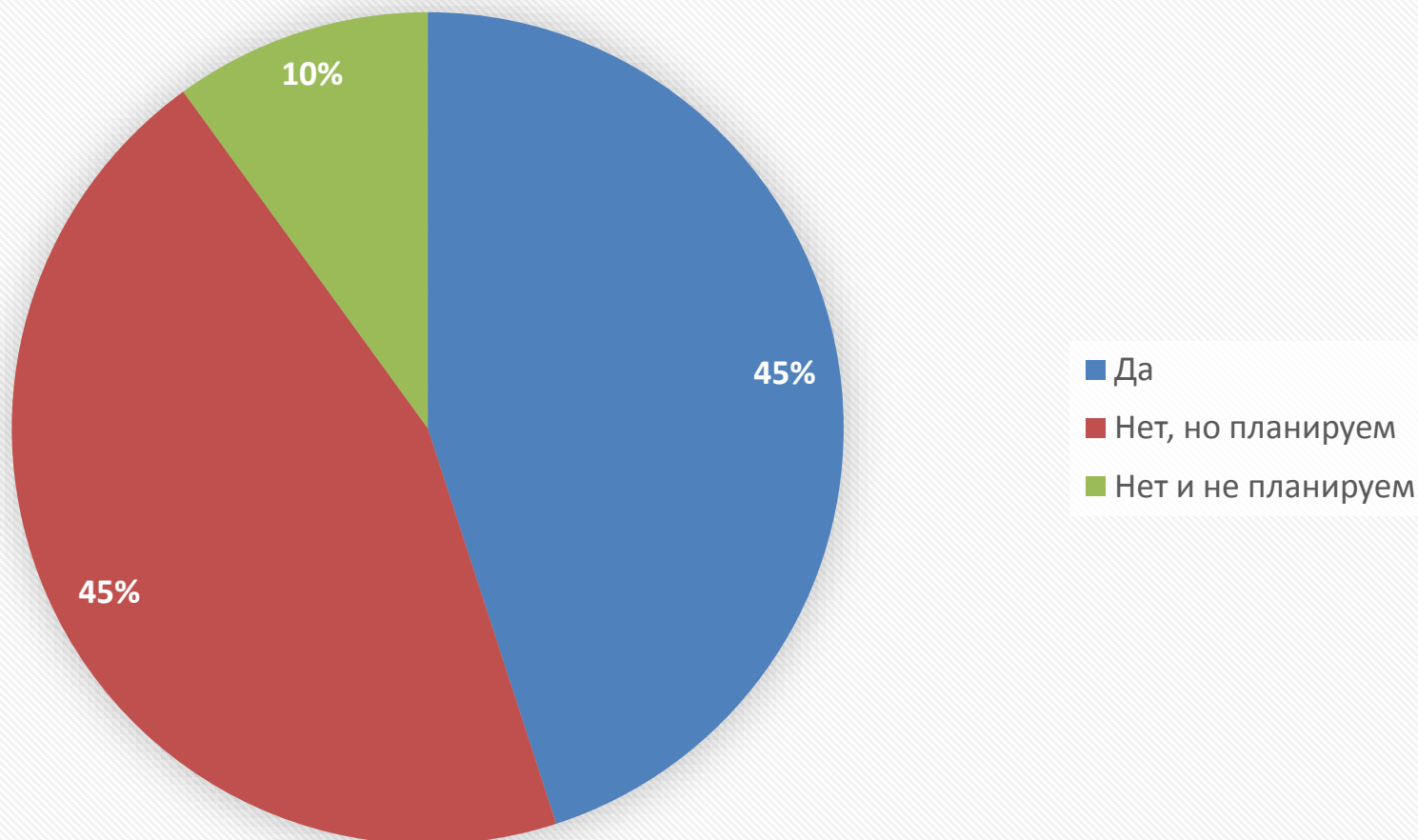


Какие методы отбора молодых специалистов кажутся Вам наиболее эффективными?



КАК ИЩУТ РАБОТОДАТЕЛИ?

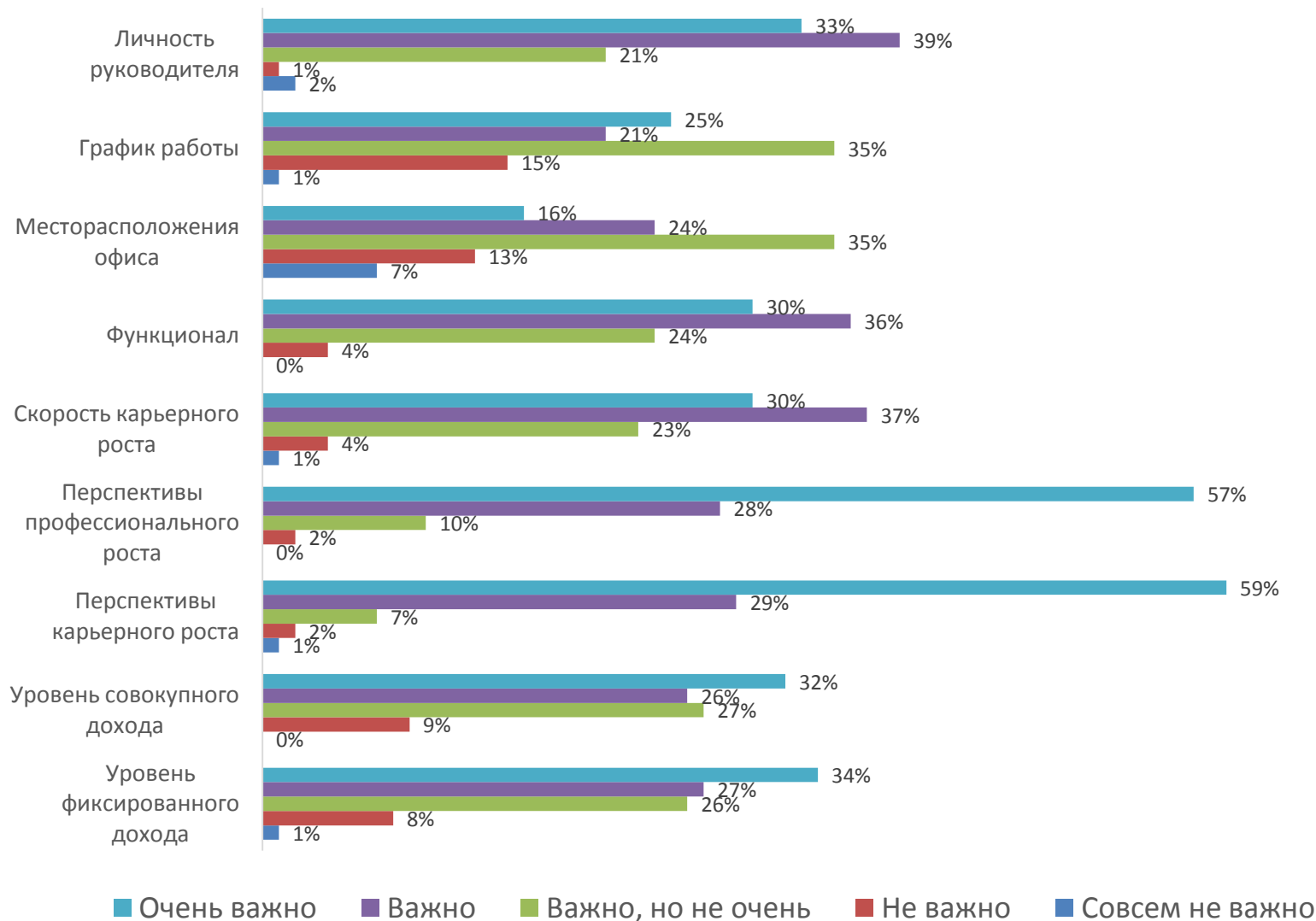
Занимается ли Ваша компания продвижением своего employer-бренда?



ЧТО ДУМАЮТ РАБОТОДАТЕЛИ?

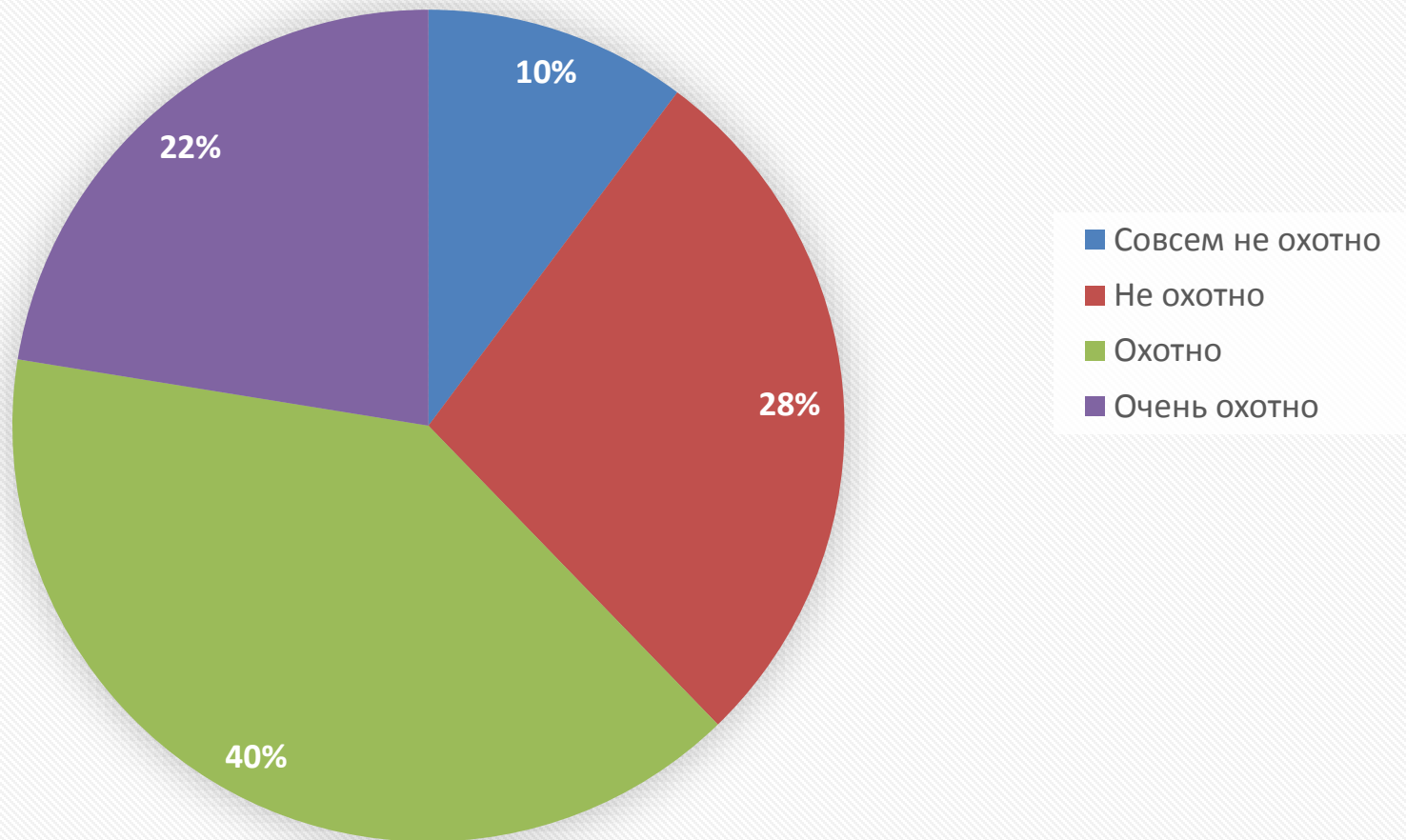


Насколько молодым специалистам важны в работе следующие факторы?



ЧТО ДУМАЮТ РАБОТОДАТЕЛИ?

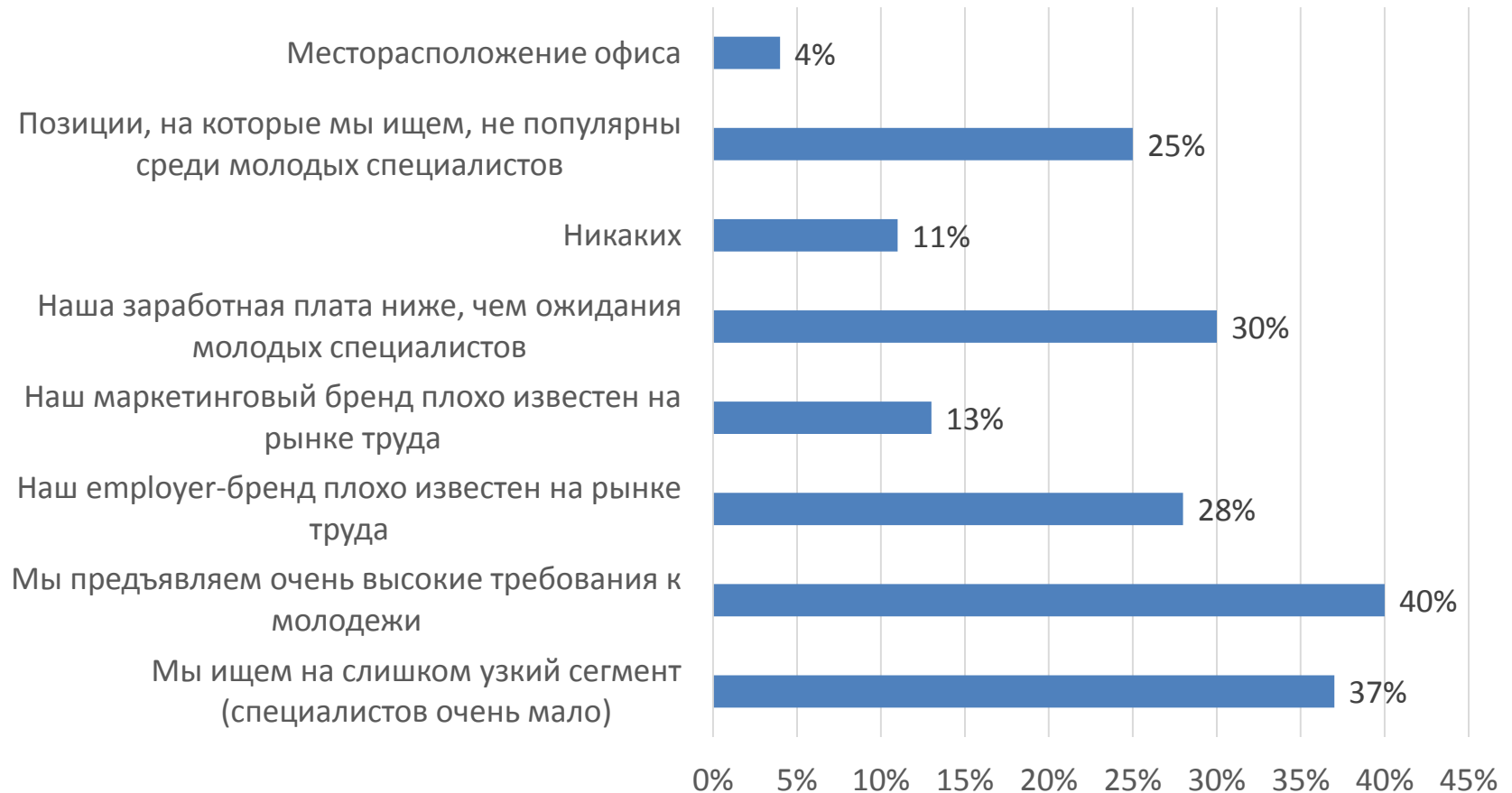
Насколько охотно молодые специалисты идут в Вашу компанию?



ЧТО ДУМАЮТ РАБОТОДАТЕЛИ?



Какие трудности Вы испытываете при подборе молодых специалистов?



ЧТО ДУМАЮТ РАБОТОДАТЕЛИ?



Как по Вашему мнению изменилась работа с молодыми специалистами за последние три года



САМЫЕ УДАЧНЫЕ РЕШЕНИЯ



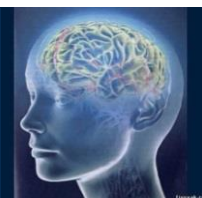
1. Отбор по пороговым требованиям + программа развития до определенной позиции
2. Участие в учебном процессе в вузе
3. Прямое взаимодействие со студентами в рамках конкурсов/отборов на стажировку/подготовки дипломных работ
4. Подробная программа развития, расписанная на 3-5 лет с реальными и понятными KPIs
5. Брать специалистов «на вырост»
6. Проведение стажировок
7. Наличие наставника для каждого молодого сотрудника
8. Гибкий график, достаточный уровень свободы, геймификация
9. Выделение отдельного бюджета на работу со студентами (employer-бренд, проектные работы, стипендии, проектные премии)

?

?



Емкость
памяти 9+-2



Носят стильные
дорогие вещи в
бизнес стиле



Не заботятся о
здоровье



Пьют воду
из-под крана



Емкость
памяти 3+-2



Носят удобные
комфортные вещи

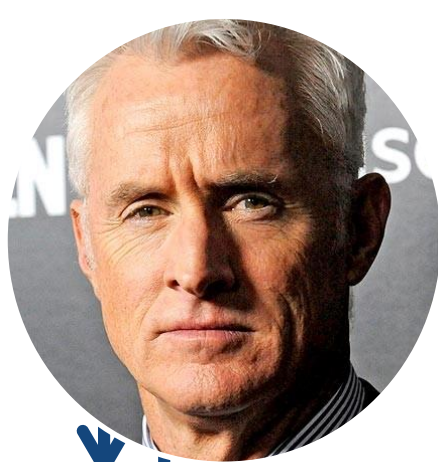


Заботятся о своем
здоровье

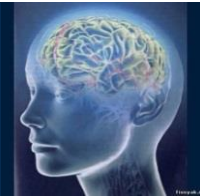


Не пьют воду
из-под крана





Емкость
памяти 9+-2



Носят стильные
дорогие вещи в
бизнес стиле



Не заботятся о
здоровье



Пьют воду
из-под крана



Емкость
памяти 3+-2



Носят удобные
комфортные вещи



Заботятся о своем
здоровье



Не пьют воду
из-под крана



Y (1984-2000)



1. Амбициозность (сразу – высокая зарплата, быстро – карьерный рост)
2. Видимые и понятные цели
3. Партнерские отношения с руководством
4. Лидер, а не руководитель
5. Целеустремленность

Z (с 2000)



1. Родились с планшетом в руках – быстрое переключение внимания
2. Установка на гедонизм (счастье – и есть успех)
3. Саморазвитие – это модно
4. Жизнь хороша, когда разнообразна
5. Работа должна приносить удовольствие, доход и не отнимать много времени
6. Короткий горизонт планирования

Y Через тернии к звездам

Z Если сложно, значит путь выбран
не верно

WWW.KONTAKT.RU

БУДЕМ РАДЫ СОТРУДНИЧЕСТВУ!