

# ЛУЧШИЕ СТРАТЕГИИ УДЕРЖАНИЯ И РАЗВИТИЯ ТАЛАНТОВ НА КОНКУРЕНТНОМ РЫНКЕ ТРУДА




Рада приветствовать вас




# Елизавета Раитина

Директор **LavoroSolutions**

 [eraitina@mylavorosolutions.com](mailto:eraitina@mylavorosolutions.com)

 [t.me/liza\\_raitina](https://t.me/liza_raitina)

 [www.mylavorosolutions.com/](http://www.mylavorosolutions.com/)



LAVORO  
SOLUTIONS

**Исследования рынка труда.  
Зачем проводить и как реализовать**

**Talent Matters**





Диана Каргаева

Руководитель департамента  
профессионального подбора  
LavoroSolutions

## О чём поговорим:

- Что помогает понять как именно изменился рынок труда?
- В каких случаях исследования действительно влияют на бизнес?
- Когда наступает самое лучшее время для исследования рынка?
- Какие инструменты наиболее эффективны, если мы хотим добиться объективных данных?

# Talent Mapping



# Talent Mapping

Анализ рынка труда по определенной отрасли и критериям, по результатам которого составляется карта талантов



Проводится изучение рынка и создание карты потенциальных кандидатов.



Карта потенциальных кандидатов позволяет компаниям оценить перспективы рынка труда, сформировать понимание о том, в каких компаниях и на каких позициях работают необходимые специалисты, создать пул талантов для будущего найма и оценить необходимость во внутренних изменениях.



Как правило, кандидаты, на основании интервью, с которыми формируется карта талантов, не находятся в открытом поиске на рабочих сайтах и информации о них может не быть в открытых источниках, поэтому при осуществлении данной услуги используется технология executive search.

## Этапы исследования рынка потенциальных кандидатов



## Talent Mapping



1. Источник кандидатов для последующего быстрого закрытия позиций, если требуется экспертиза строго в той же сфере или опыт на аналогичной должности
2. Внешний кадровый резерв
3. Возможность получить данные:
  - о том, кто именно занимает интересующие позиции в компаниях отрасли;
  - об объеме функций, которые выполняют специалисты;
  - о заработной плате, социальном пакете кандидатов;
  - о структуре и новостях рынка (анализ конкурентов и рынка в целом);
  - о том, насколько привлекателен бренд компании на рынке.
4. Информация о рынке от людей, непосредственно работающих в конкретных компаниях.

# Salary Survey





# Salary Survey

Анализ рынка труда по определенной отрасли и критериям, по результатам которого составляется отчет о среднерыночной заработной плате в конкретных регионах, секторах, на конкретных позициях



## Анализ потребности

## Формирование карты поиска

Определение списка конкурентов и/или компаний из смежных индустрий

## Сбор информации

- База данных
- Поиск в открытых источниках

## Анализ информации

Формирование и подготовка отчета, включающего выводы на основе полученных данных

# Задачи, решаемые с применением внешних обзоров заработных плат



Принять обоснованное решение по изменениям C&V



Определить положение компании на рынке



Сравнить роли/должности и функционалы с характерными для рынка



Получить глубокий анализ конкурентов



Получить инсайты, узнать о трендах отрасли

# В каких случаях исследования действительно влияют на бизнес?

1 раз в год проводится оценка соответствия уровня заработных плат (включая специальные выплаты) предлагаемых в компании и запросов внешних кандидатов

Оценка уровня заработной платы на конкретную должность или группу должностей до открытия вакансии

Исследование рынка труда на предмет наличия компаний-доноров, ВУЗов до открытия офиса компании

Создание карты талантов до открытия вакансии с целью сформировать short list и сократить цикл подбора

Исследование на предмет уровня з/п, условий работы по должностям с разбивкой по территории, компаниям-конкурентам

Точечное короткое исследование под конкретный запрос

Масштабное исследование, включающее несколько параметров.  
**Важно:** четко сформулированное ТЗ

Исследование позволяет сформировать карту талантов и вовремя внести, например, изменения в требования.  
**Важно:** не после, а еще до начала поиска

## 7 УНИКАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ:

- Технический лидер по развитию цифровых платформ
- Архитектор решений в области резервного копирования данных
- Архитектор по облачным разработкам
- Старший специалист по поддержке бизнес-приложений
- Лидер направления архитектуры и безопасности сетей передачи
- Старший эксперт ИТ сервисов для корпоративного взаимодействия
- Лидер направления поддержки сетей передачи

### ● Задача: понять есть ли определенные должности в исследуемых компаниях

Если **есть** – Узнать уровень зарплаты

Если **нет** – 1. Определить должности с похожим функционалом;  
2. Узнать уровень зарплаты

### ● Исследование по 4 секторам:

Банки

Телеком

Производство  
food и non-food





Ритейл

### ● Срок выполнения: 2 недели

### Источники исследования



## Основные инструменты:

-  Анализ открытых вакансий на рабочих сайтах
-  Сбор информации у релевантных кандидатов с помощью коротких интервью
-  Опросы с использованием рассылок
-  Информация из внутренней базы

Использование нескольких инструментов приводит нас к более точным данным.

# Диана Каргаева

Руководитель департамента  
профессионального подбора

 @dianakargaeva

Спасибо за внимание!