



ЕВГЕНИЙ ПАВЛЕНКО

1. **МАКСИМ ШАСКОЛЬСКИЙ,**
генеральный директор АО «Петербургская сбытовая компания»
2. **АЛЕКСЕЙ БАРВИНОК,**
генеральный директор ПАО «ТГК-1»
3. **АНДРЕЙ РЮМИН,**
генеральный директор ПАО «Ленэнерго»

АЛЕКСАНДР БОРОШНИН,
генеральный директор ООО «РКС-Энерго»

ИГОРЬ ЖЕЖЕЛЬ,
генеральный директор АО «Ленгидропроект»

КИРИЛЛ КЕЙСЕРМАН,
директор Октябрьского филиала ООО «Русэнергосбыт»

ВЛАДИМИР ПЕРЕГУДА,
заместитель генерального директора — директор филиала «Ленинградская атомная станция» АО «Концерн „Росэнергоатом“»

СЕРГЕЙ САДОВСКИЙ,
генеральный директор АО «Норд Гидро»

ДМИТРИЙ СИМОНОВ,
генеральный директор АО «ЛОЗСК»

КОМАНДНЫЕ УСТАНОВКИ

ПОДХОДЫ К ПОДБОРУ СОТРУДНИКОВ МЕНЯЮТСЯ КАЖДОЕ ДЕСЯТИЛЕНИЕ. НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ДЕЛОВЫМ И ЛИЧНЫМ КАЧЕСТВАМ БУДУЩЕГО КОЛЛЕГИ ПОЯВЛЯЮТСЯ НЕ ТОЛЬКО У НАНИМАТЕЛЕЙ, НО И У СПЕЦИАЛИСТОВ, ЧУВСТВУЮЩИХ СЕБЯ УВЕРЕННО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ПЛАНЕ. ЭКСПЕРТЫ СФЕРЫ HR ПРОСЛЕДИЛИ, КАК МЕНЯЛИСЬ КРИТЕРИИ ОБЕИХ СТОРОН С ТЕЧЕНИЕМ ВРЕМЕНИ, И ПОДЕЛИЛИСЬ СВОИМИ НАБЛЮДЕНИЯМИ С КОРРЕСПОНДЕНТОМ ВГ ВАЛЕРИЕМ ГРИБАНОВЫМ.

За последние двадцать лет процесс найма персонала изменился кардинальным образом. Ключевую роль в этом преобразовании сыграла цифровая революция. Причем трансформации происходят как для работодателя, так и для соискателей. У HR-специалистов появилось больше инструментов для поиска, обработки и взаимодействия с потенциально интересными кандидатами, начиная с известных сайтов о работе и заканчивая социальными сетями, мессенджерами и специальными программами для автоматизации этого процесса.

На рынке подбора персонала появилось множество игроков, которые не только выступают посредником между компанией и соискателем, но и создают совершенно новые виды деятельности в HR-сфере. «Есть профильные кадровые агентства и аутстаффинговые компании, они уже давно решают нужды корпоратив-

ных кадровых служб. Но теперь появились и специалисты по карьерному планированию, по составлению и продвижению резюме, всевозможные консультанты и коучи — это отдельная большая тема», — говорит Светлана Пронина, директор по персоналу АО «Гольфстрим охранные системы». Она также обращает внимание на то, что в последнее время существенно изменились требования к кандидатам. «Сегодня недостаточно быть просто специалистом в своей области. Компании отдают предпочтение соискателям, которые обладают знаниями в смежных областях, проходят специализированное обучение, повышают свою квалификацию, получили дополнительное специализированное или бизнес-образование», — указывает госпожа Пронина.

ПОГОНЯ ЗА «СКИЛАМИ» Вслед за изменением качества жизни, потребностей



ВАСИЛИЙ ДЕРЖИГИН

ТРЕБОВАНИЯ К СОИСКАТЕЛЯМ СТАЛИ БОЛЕЕ АДЕКВАТНЫ НЕОБХОДИМЫМ КОМПАНИИ НАВЫКАМ, А ДЛЯ ИХ ОЦЕНКИ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ СТРУКТУРИРОВАННЫЕ ИНТЕРВЬЮ И ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ ТЕСТЫ