

Более 65% российских работодателей предпочитают использовать систему карьерного лифта и брать на освобождающиеся позиции человека из компании, а не искать специалиста на стороне. К такому выводу пришли эксперты проекта «HR Lab. – Лаборатория HR Инноваций», проведя исследование для Аналитического центра «АльфаСтрахование».

Специалисты «АльфаСтрахование» провели опрос сотрудников HR-служб 90 российских компаний с оборотом от 100 млн руб. в год и выяснили, что более половины из них в случае необходимости предложат продвижение по службе сотруднику, уже работающему в компании, а не возьмут человека со стороны. В большинстве случаев это решение обуславливается нежеланием раскрывать корпоративные секреты и стремлением сохранить команду.

Также 25% опрошенных отметили, что, несмотря на негласное правило продвигать своих сотрудников, они получают задание подыскать несколько кандидатов со стороны, и в ряде случаев должность уходит «чужому» человеку.

По данным российского рекрутингового портала Superjob.ru, отсутствие карьерного роста — главная причина, которая может подвигнуть в 38% случаев специалиста на смену работы, даже если нынешняя должность его устраивает. На втором месте среди мотивов для смены занимаемой позиции более высокая заработная плата (29%).

В ходе исследования Robert Half International и Financial Executives Institute стало известно, что 82% опрошенных главных финансовых администраторов признались, что их специально не готовили к занимаемой в данный момент должности, однако две трети из них активно занимаются подготовкой своих преемников. Подобная тенденция прослеживалась и на других уровнях корпоративной лестницы.

«Принято считать, что оптимальный срок работы в одной должности без утраты мотивации составляет 3-5 лет. После этого человек начинает задумываться, стоит ли ему уходить из компании, чтобы пойти вверх по карьерной лестнице, или остаться и попытаться продвинуться выше на своем месте, — говорит Егор Сафрыгин директор департамента маркетинга «Медицина» Группы «АльфаСтрахование». — Те компании, которые готовят своих сотрудников к повышению в будущем, могут стать на 40% эффективнее. Для этого руководитель должен поддерживать и развивать возможности подчиненных, ведь их успехи пойдут на пользу всей организации».