НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

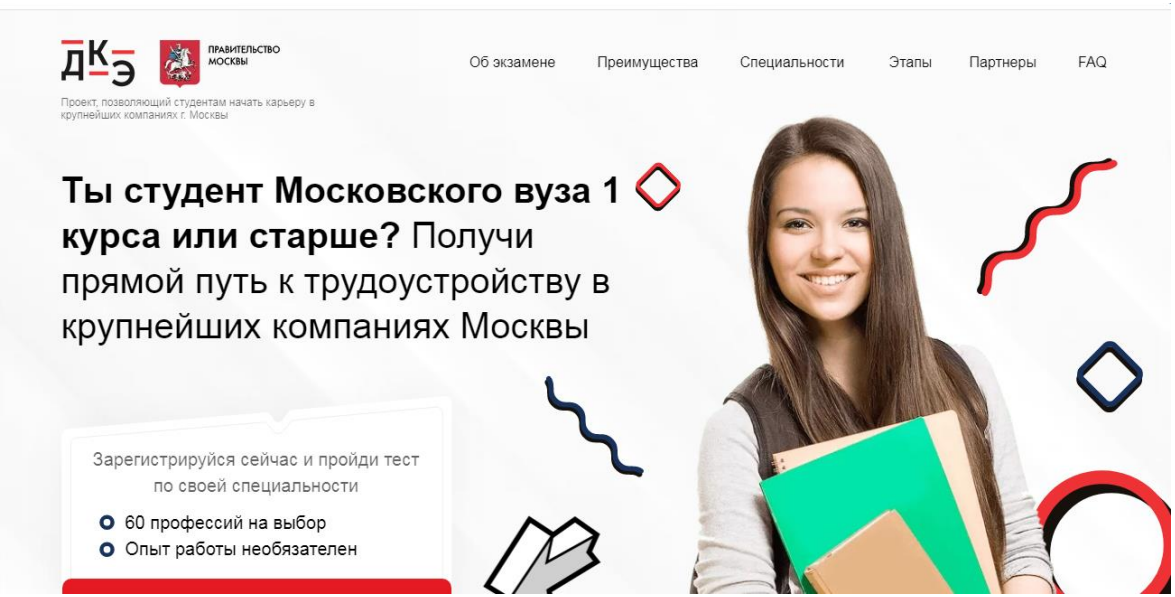
# АССОЦИАЦИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

LIVECV

# Пилотный проект в Липецкой области

*«День Карьеры»*

АСТПЛО + LiveCV + 10 СПО занимающихся подготовкой специалистов в С/х.

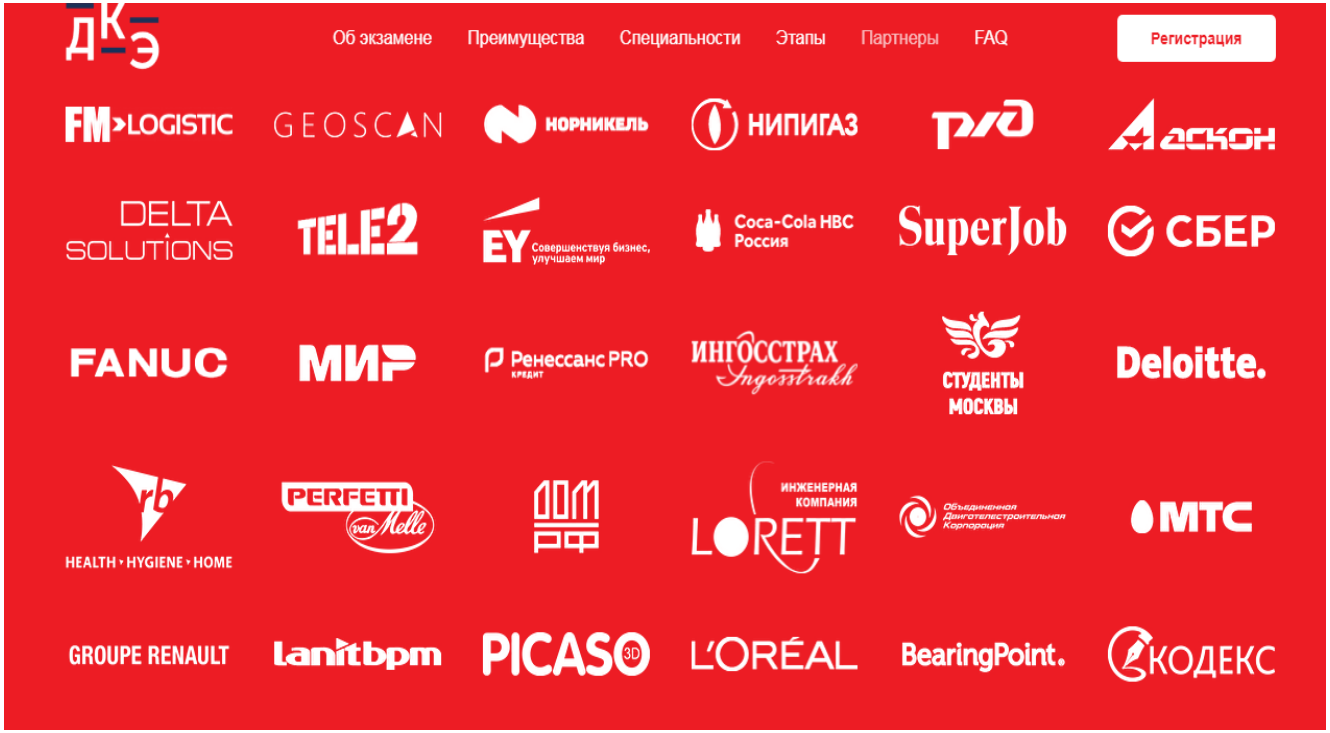



ДКЭ

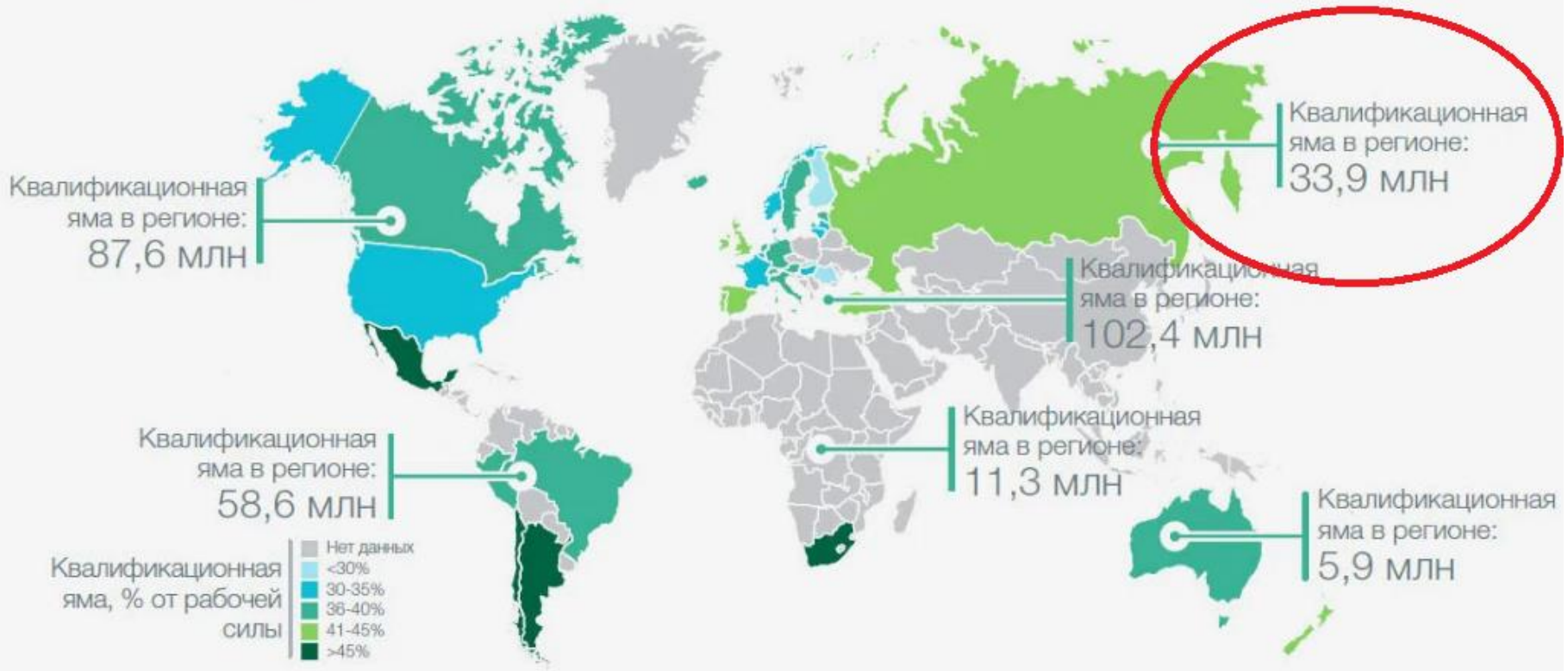
Проект Правительства Москвы

UNIWEB

LIVECV



Масштаб проблемы квалификационной ямы в мире на примере стран ОЭСР[1]




[1] На иллюстрации представлены данные по 41 стране, включая 34 страны ОЭСР и 7 стран, не входящих в ОЭСР (Аргентина, Болгария, Кипр, Перу, Румыния, ЮАР, Россия).

**Квалификационная яма - это появление на рынке труда работников с нехарактерными для выполняемой работы знаниями и/или навыками, уровень которых может быть как избыточным, так и недостаточным.**

*Источник: 1. Федеральная служба государственной статистики, 2. Источник: Хэдхантер 2021, 3. Росстат. 4. ВЭФ, сентябрь 2021*

60% выпускников 9 классов ушли в систему среднего профессионального образования.

*ВЭФ 2021*

# Стратегии подбора персонала

**Кодировка**
1 – Руководитель
2 – Уникальный специалист, эксперт, ключевой сотрудник
3 – Специалист
4 – Рабочий

Стоимость на рынке

## B1

Относятся:
- Руководители функциональных направлений

Стратегии подбора
- Рекрутинг – 70%
- Кадровый резерв – 30%

% текучести -

## B2

Относятся:
- Ключевой сотрудник

Стратегии подбора
- Рекрутинг – 50%
- Кадровый резерв – 50%

% текучести -

## A1

Относятся:
- Руководители с уникальной экспертизой

Стратегии подбора
- Хантинг – 90%
- Кадровый резерв – 10%

% текучести -

## A2

Относятся:
- Эксперт, ключевой сотрудник с уникальной экспертизой

Стратегии подбора
- Хантинг – 100%

% текучести -

## B3

Относятся:
- Высокооплачиваемые специалисты

Стратегии подбора
- рекрутинг – 30%
- студенты – 70%

% текучести -

## D3

Относятся:
- Технические специалисты

Стратегии подбора
- массовый подбор – 90%
- студенты – 10% (единичные случаи)

% текучести -

## D4

Относятся:
- Рабочие

Стратегии подбора
- массовый подбор – 100%

% текучести -

## C3

Относятся:
- Узконаправленные специалисты

Стратегии подбора
- внешний подбор – 50%
- карьерное развитие внутри компании – 50%

% текучести -

## C4

Относятся:
- Высококвалифицированные рабочие

Стратегии подбора
- подбор – 20%
- студенты – 50%
- карьерное развитие внутри компании – 30%

% текучести -

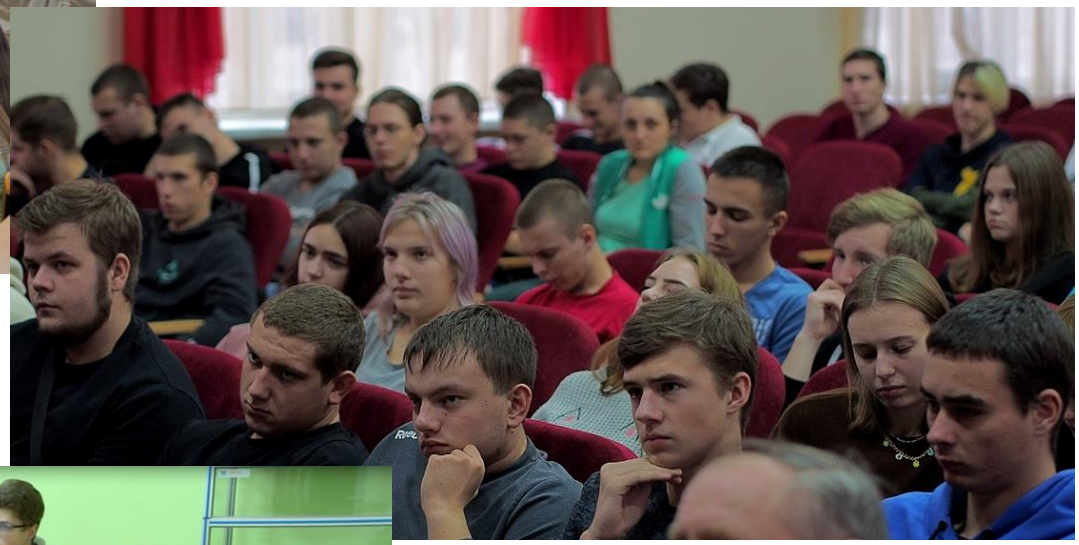
минимум — Уникальность экспертизы — максимум

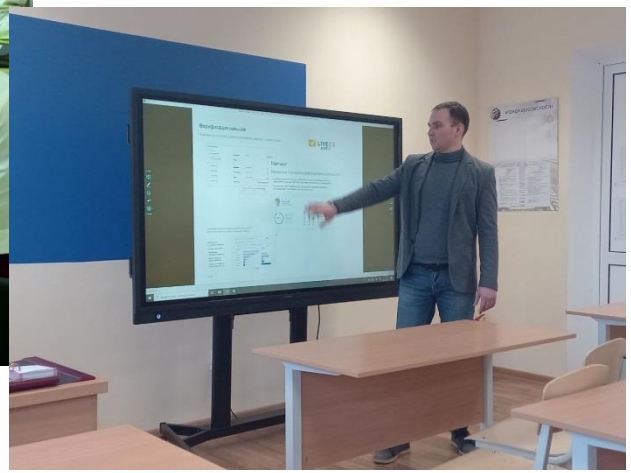
Экспертные данные ГК АГРОЭКО

# Эффективность методов по работе со студентами и школьниками

АГРОЭКО
ГРУППА КОМПАНИЙ

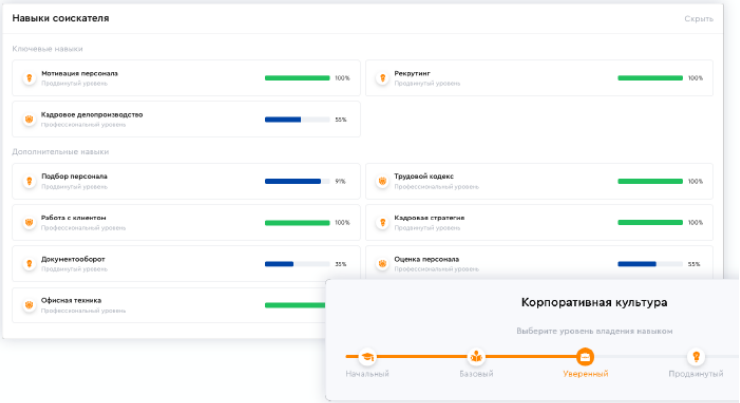
# ДЕНЬ КАРЬЕРЫ





# Верификация навыков

## Соискатель получает цифровой профиль навыков и компетенций




# Матчинг

## Идеальное совпадение работодателя и соискателя

- Алгоритмы вычисляют процент соответствия кандидата вакансии, учитывая совпадения по навыкам, зарплате, интересам, достижениям и условиям работы
- Пользователь может влиять на вес того или иного параметра в матчинге, настраивая работу платформы под свои приоритеты

LIVECV

## Скилл-сет вместо «классического резюме»

- Профессиональные знания и навыки
- Выбираются из большой базы актуальных на рынке навыков
- Могут быть измерены и подтверждены несколькими способами

- Личностные и социальные навыки
- Определяются с помощью психологического тестирования

Постоянно обновляется на основе анализа данных с работных сайтов
Используются методы ML

# СПО & LiveCV & АСТПЛО

(октябрь – декабрь 2021)

**10**
СПО

**24**
дня

**3 550**
студентов
(информационный охват)

**16**
крупных работодателей
вовлечены в процесс
отбора специалистов

**50**
откликов
на вакансии

**1 456**
выпускников

**326**
зарегистрированы
на платформе