



Социальные аспекты при переходе на инновационную экономику.

Грамотный персонал как конкурентное преимущество в борьбе за ресурсы.

**Сахарова Ю.А.,
Президент Ассоциации консультантов по подбору персонала,
Генеральный директор УК ИМПЕРИЯ КАДРОВ**

АКПП – Ассоциация консультантов по подбору персонала



35 городов России

100 компаний членов

8 субъектов федерации

11 городов-миллионников

7 городов-субмиллионников





Состояние рынка труда России



Численность населения 142 млн. чел.

Численность трудоспособного населения 88 млн. чел (62%)

Демографические тенденции: Сокращение и старение трудовых ресурсов

Естественная убыль, старение населения

Сокращение населения за 93-09 гг. на 6,6 млн. чел. (4,4%)

Прогноз сокращения к 2030 г. на 10-15 млн. чел. (10,6%)

Рост среднего возраста трудоспособного населения с 32 лет (1960 г.)
до 38 лет (к 2030 г.)

Высокая смертность, низкая продолжительность здоровой жизни

До 15% потери фонда рабочего времени из-за преждевременной смертности

Потери времени здоровой жизни мужчин/женщин 12,6%/14,4% (в Европе 8,5%/10%)



Состояние рынка труда России



Последствия демографических изменений для рынка труда и экономики

- Низкий уровень экономической активности населения
- Снижение инвестиционных возможностей компаний и государства по причине неизбежного роста социальных расходов
- Старение работающего населения как тормоз для модернизации
- Негативное влияние на потребительский рынок

Трудовая миграция

- Отсутствует возможность расширения фонда рабочего времени
- Возможности внутренней миграции почти исчерпаны
- Негативная тенденция миграции из регионов в центр
- Иммиграция как противодействие сокращению числа трудоспособного населения и миграционных потерь регионов.



Состояние рынка труда России



- В 2010 г. устойчивое повышение активности рынка
- Многоофферный ажиотаж востребованных кандидатов
- Ужесточение требований работодателя к кандидату
- Снижение переменной составляющей ЗП на 25%
- Увеличение «серой зоны»
- Сокращение компенсационного пакета
- Главный приоритет для кандидатов: финансовая и конкурентная стабильность компании



Процесс перехода экономики России на инновационные рельсы



Определяющий фактор: грамотный персонал - важное конкурентное преимущество в борьбе за финансовые ресурсы инвесторов, и за конечного потребителя продукта.

Главный фактор : техника, технологии, современные востребованные продукты, дешевое сырье и материалы.

Связующий фактор: на предприятиях - построенные бизнес-процессы, способность принять управленческие решения в условиях неопределенности, экологичные и безопасные рабочие места, общие структурные изменения в стране.

10% предприятий России в год – внедряют инновации,
ежегодно 70-80% западных компаний (начинали 80х годах), в противовес нам.
СССР – 60% при командной экономике.

Открытый вопрос: Как провоцировать каждую вторую компанию России заниматься инноватикой?



«Управление персоналом»

- в процессе перехода экономики на инновационные рельсы



Предприниматели:

Кто подготовит? Кто профинансирует проекты?

Кадры, которые будут работать в таких предприятиях:

технологи, инженеры, маркетологи, продакт-менеджеры, проджект-менеджеры, сервис-инженеры.

Кто поставит их в ВУЗ? Кто профинансирует период отрыва от производства? Кто введет масштабную аттестацию на едином универсальном языке для разных отраслей?

Топ менеджеры:

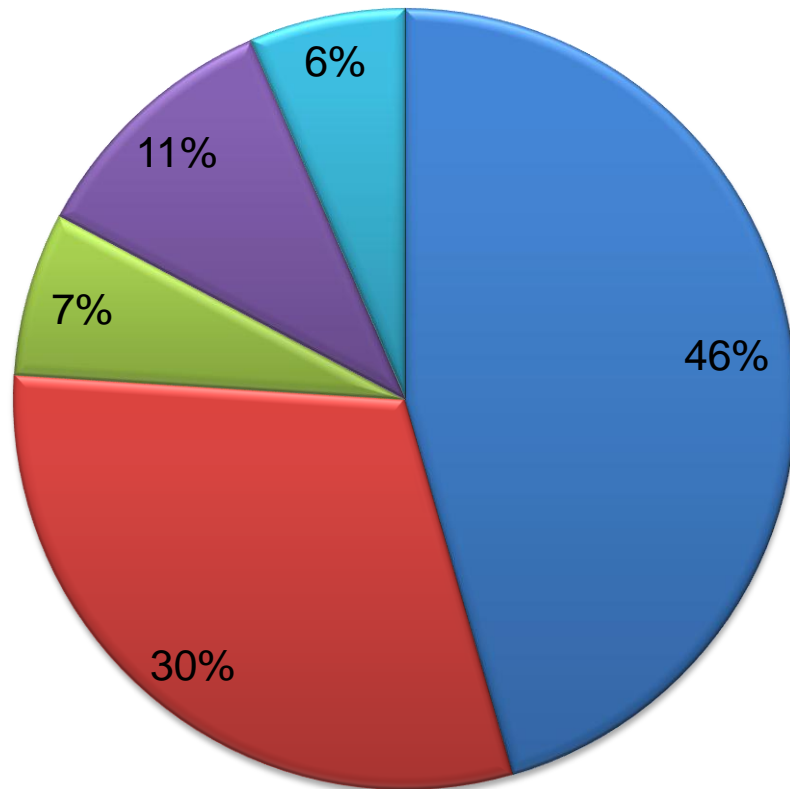
кто обучит/переобучит современным опережающим технологиям управленческой деятельности? Кто научит их стимулировать персонал на к заинтересованности в результатах своего труда по созданию и реализации инновации?

HR-директора:

кто научит стандартам ISO? Кто профинансирует внедрение проектов и поможет поставить бизнес-процессы: стандарты документооборота, стандарты обучения и развития, регламентация и отчетность, повышение производительности и снижение

Состояние рынка труда России

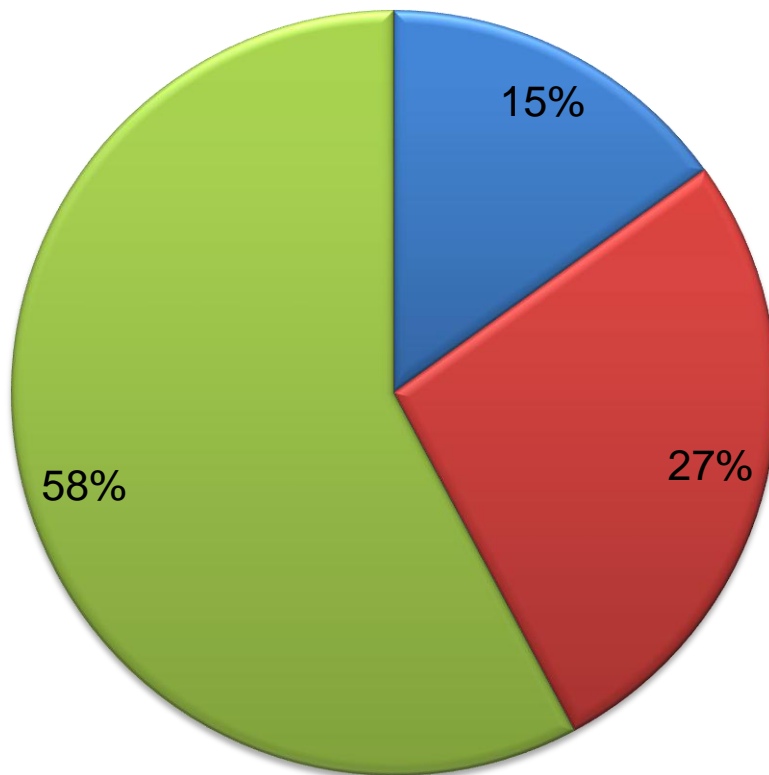
Планы по смене работы в течение 2010 года?



- Планирую
- Скорее да, чем нет
- Затрудняюсь ответить
- Скорее нет, чем да
- Определенно не планирую

Состояние рынка труда России

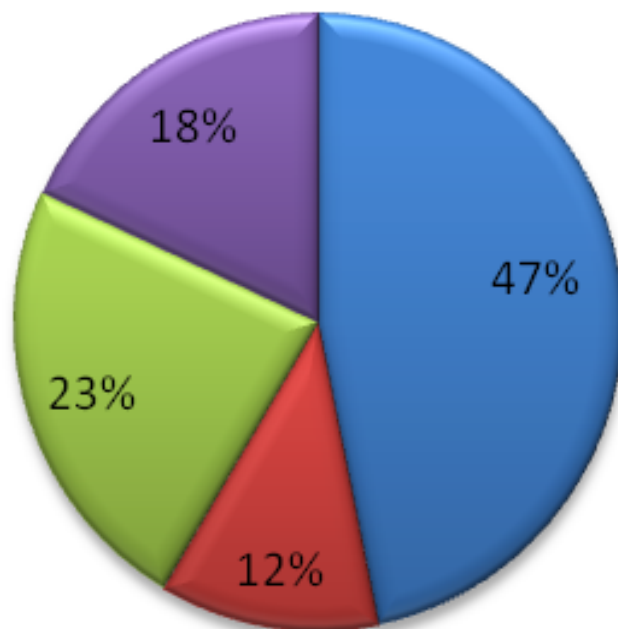
Готовность к снижению зарплатных ожиданий ради быстрого трудоустройства



- Да, ведь кризис никуда не делся
- Не готов, ведь кризис уже закончился
- Никогда, я знаю себе цену вне зависимости от кризиса

Состояние рынка труда России

Планируемые изменения размера штата сотрудников



- Увеличим по сравнению с 2009 г.
- Уменьшим по сравнению с 2009 г.
- Оставим без изменения
- Затруднились ответить



В погоне за специалистами: тенденции в поиске талантливых руководителей



Самые востребованные

1. Менеджер ... Директор по продажам
2. Логист... Директор по логистике
3. Главный бухгалтер
4. Финансовый директор
5. IT-инженеры
6. Менеджеры по работе с клиентами
7. Маркетологи
8. Технологи
9. HR-менеджеры... HR-директор
10. Персональные ассистенты



В погоне за специалистами: тенденции в поиске талантливых руководителей



4 основных вопроса поиска

Цель поиска

Предмет поиска

Инструменты поиска

Стоимость поиска

Что изменилось?



В погоне за специалистами: тенденции в поиске талантливых руководителей



Цель поиска

1. Политика бюджетосберегающего реплейсмента
2. Совмещение компетенций
3. Оптимизация функционального участка (кризис-менеджеры, проектные менеджеры)
4. Работа под давлением (start-up менеджеры)



В погоне за специалистами: тенденции в поиске талантливых руководителей



JOB-профиль и Профиль донора

1. Ориентация на конкретные достижения кандидата и оценка личного вклада
2. Необоснованное сужение профиля донора до аналогичного сегмента
3. Кандидат из брендовой компании:
предпочтение формы над содержанием
4. Стратег + Операционист
5. Предложение того же фиксированного уровня ЗП и даже понижения
6. Соцпакет за свой счет



В погоне за специалистами: тенденции в поиске талантливых руководителей



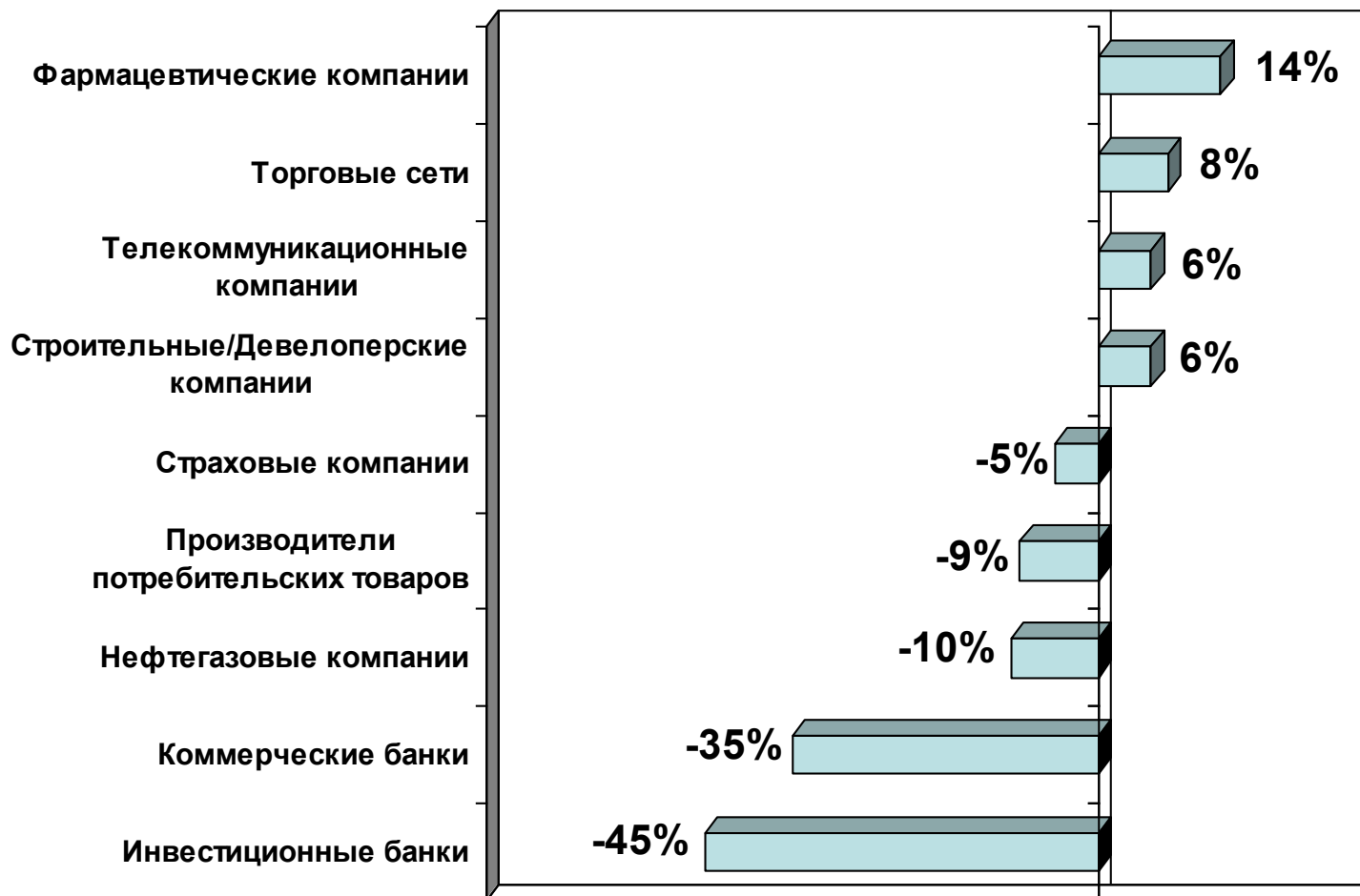
Инструменты поиска

1. Прямой поиск
2. Внешние мероприятия
3. Социальные сети

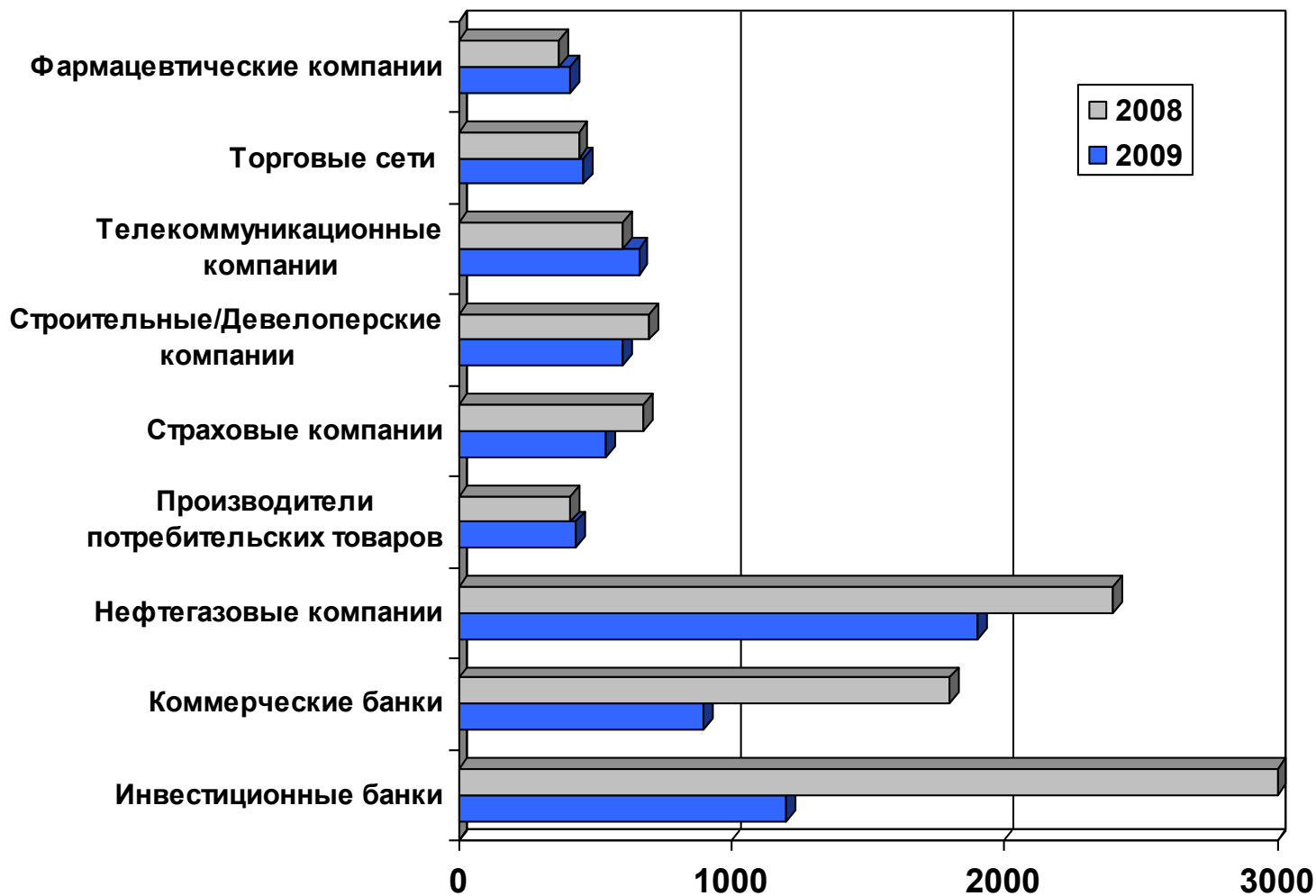
Новое:

1. Мониторинг конкурентов
2. Executive search по принципу конструктора
3. Личные блоги

Рейтинг отраслей российской экономики с самым высоким уровнем оплаты труда топ-менеджеров. Лидеры и аутсайдеры.



Динамика годовой компенсации 1-х лиц компаний за год, \$ тыс.





Какие компетенции кандидата наиболее необходимы современному бизнесу

1. Маркетинг: кому, что и как продать. В маркетинге сегодня основной упор сделан на аналитику.
2. Управление изменениями во всех сферах деятельности компании.
3. Технологии результативного управления человеческими ресурсами. Какой мне нужен персонал? Откуда его взять? Как привлечь и удержать? Как сделать так, чтобы люди работали с максимальной эффективностью?



Спасибо за внимание

**Юлия Сахарова –
Генеральный Директор ИМПЕРИЯ КАДРОВ,
Президент АКПП**
(Ассоциация консультантов по подбору персонала)
8 (495) 748-04-40, JSakharova@imperia.ru