

Как управлять
людьми и процессами

менеджер

Безработица: как выжить



АННА ФИЛОНЕНКО,

председатель комитета по вопросам кадровой,
социальной политики и профобразованию
при СПб ТПП

Не секрет, что жизнь в малых российских городах очень отличается от жизни в Москве и Петербурге. Отъезжая каких-нибудь 60–100 км от мегаполиса, попадаешь в ситуацию бедности на грани выживания.

Случилось мне недавно побывать во Владимирской области. Да, Владимир и Суздаль в первую очередь города с историей. В Суздале до сих пор, когда оказываешься в нем, как будто попадаешь в XIX век, а Владимир — центр области, в котором кипит жизнь: новостройки, современное производство. Кстати, здешний завод «Точмаш», когда-то производивший патефоны и иголки для них, нынче один из передовых производителей изделий высокоточного приборостроения, входящий в состав государственной корпорации «Росатом» и работающий с заказами «РОСНАНО».

Но при всем внешнем благолепии существуют проблемы: локальная безработица, нехватка рынков сбыта для того, что здесь производят, слабое развитие туристической отрасли, хотя при этом создано неплохое транспортное сообщение и достопримечательности находятся в сохранном виде. И так не только здесь. Проблемы пытаются решать и власти, и бизнес, но пока без особого успеха.

И на этом фоне идея межрегиональной трудовой миграции внутри страны, о которой так долго говорят специалисты, должна бы уже обрести какие-то конкретные черты. Почему не спрогнозировать баланс трудовых ресурсов для межтерриториального перераспределения рабочей силы, не развить единую федеральную открытую базу потребностей в трудовых ресурсах, настоящих и прогнозируемых, которой сможет воспользоваться каждый россиянин, желающий найти работу независимо от того, где он живет. Уж точно лучше тратить государственные деньги на создание благоприятных условий труда и жизни для своих граждан, нежели на обучение, социализацию и т. п. для неквалифицированных приезжих с другим менталитетом и устоями, которые к тому же еще и провоцируют всплеск преступности. Да, мы толерантны, но не может же государство в угоду толерантности забывать о своих гражданах, которые так же нуждаются в помощи и значительном улучшении условий жизни. А мигрантов из других стран можно приглашать только при соблюдении условий квалификационного ценза.

Кстати, на днях министр экономического развития РФ Алексей Улюкаев заявил, что ближайшая перспектива российской экономики — закрытие рабочих мест и сокращение занятости, а одно из решений этой проблемы — развитие внутренней трудовой миграции. На это и другие варианты решений проблемы в бюджете 2014 года выделено 100 млрд рублей. Может быть, хоть теперь здравая идея о создании условий для внутренней трудовой миграции перейдет в статус действий.



редактор рубрики
АНЖЕЛИКА ТИХОНОВА
angelika.tikhonova@dp.ru
+7(812) 326 9728

HR-тренд:



Специалисты в области управления персоналом (HR) называют несколько основных трендов в работе с людьми, без следования которым, по их мнению, сегодня не может обойтись ни одна компания, которая хочет быть лидером в своей отрасли.

Все опрошенные «ДП» эксперты среди главных HR-трендов 2013 года назвали борьбу за таланты. Причем, как замечает Светлана Катаева, управляющий директор рекрутинговой компании AVRIO Group Consulting, компании делают фокус не на зарплате, бонусах и бенефитах, а на повышении уровня удовлетворенности и вовлеченности сотрудников. «Этот тренд уже четко прослеживался в европейских компаниях год-два назад, но сейчас его подхватили и российские компании», — уточняет Светлана Катаева. «Компании тратят большие бюджеты на идентификацию талантов как внутри организации, так и на входящих внешних кандидатов», — согласен с мнением коллеги партнер HR Solutions Рафаил Алиев.

Впрочем, определение «большие» больше подходит для европейских или заокеанских работодателей. Так, например, по данным Employer Brand International, американские компании ежегодно инвестируют в поиск талантов около \$3 млрд. В России же, по итогам исследования PwC Saratoga 2013, инвестиции в обучение и развитие персонала хотя и выросли в этом году на 30%, но составляют пока не более 10 тыс. рублей, или почти \$300, на одного работника, а процент работодателей, делающих это, составляет около 64%.

Спрос на гибкость

Среди HR-трендов этого года были упомянуты: поиск персонала в социальных и профессиональных сетях, использование новых инструментов рекрутмента (видеоинтервью, ролики-презентации компании, поиск по рекомендациям, которые дают сами работники), дальнейшее развитие рынка

рубль инвестиций в сотрудника принес компаниям в 2012 г. 1,92 рубля, в 2011 г. — 2,55 рубля.

программного обеспечения для HR, а также мобильных версий и приложений.

Причин, которые влияют на появление и проявление этих трендов, по мнению Евгения Доенко, руководителя направления HR-консалтинга ГК «Институт Тренинга — АРБ Про», несколько. Это ситуация на рынке труда и выход на его просторы так называемого поколения Y. «Тезис, прозвучавший лет пять назад: «Люди есть, а тех, кто нужен, нет», — все еще актуален», — замечает эксперт. Также в бизнесе с каждым годом растет потребность в новых лидерах, есть большой спрос на гибкость и практичность HR-решений, и даже влиятельный со стороны работников спрос на счастье! С первыми более-менее понятно (так или иначе эти факторы всегда влияют на кадровую политику), но вот счастье! Дело в том, что люди все чаще ищут именно состояние счастья, косвенным подтверждением чему может служить статистика запросов в поисковых системах. Так, за последние 5 лет упало количество запросов, содержащих слово «удовлетворенность», и практически в 2,5 раза выросло число запросов, со-



ЛЮДЯМ НУЖНО СЧАСТЬЕ



ФОТО: КОММЕРСАНТ

державных слово «счастье». То есть люди ищут счастье в прямом и переносном смысле». Кстати, в HR-стратегиях целого ряда транснациональных компаний уже напрямую указывается, что задача эйчара состоит в том, чтобы управлять уровнем счастья сотрудников.

Делать это, по словам Евгения Доценко, нетрудно: нужно убрать часть факторов, которые делают людей несчастными. «Что повышает уровень счастья? Полнота жизни! — размышля-

ет он. — Но что мы делаем для того, чтобы вместо монотонного бытия иметь фонтан энергии? Любовь и привязанность, семья, здоровье, интерес, благодарность других, наличие смысла — список не исчерпывающий. Но все это не корпоративные инструменты, эйчары не могут их предложить работникам. Но! Они могут создать условия, чтобы либо иметь предпосылки для переживания счастья, либо, наоборот, заведомо этот уровень счастья снижать».

Нет доверия

Несмотря на то что пока во многих российских компаниях эйчарам не доверяют не то что управлять уровнем счастья людей, но даже хоть как-то влиять на бизнес, находятся положительные примеры то-

го, что эйчары идут в ногу со временем. «Многие новации в HR, происходящие в иностранном бизнесе, не остаются незамеченными крупным российским бизнесом и активно применяются, — говорит Рафаил Алиев. — Более того, крупный российский бизнес часто сам является инициатором внедрения современных HR-практик. Среди таких компаний, например, «Северсталь», «Полиметал», Сбербанк, МТС и другие».

ЛАДА СЕРГЕЕВА
manager@dp.ru

КОММЕНТАРИИ

Выйти на новый уровень



НАТАЛЬЯ ЯРОВА,
директор по персоналу
ЗАО «Кондитерское объединение «Любимый край»

Интересный и успешно развивающийся тренд — корпоративный университет. В нашей компании он тоже есть. Почти 200 из 400 сотрудников прошли в нем обучение. В 2012 г. мы обновили программу. Сегодня она называется «Генеральный директор» и помогает слушателям разрабатывать стратегию компании и внедрять систему управления, которая позволяет ее реализовать. Мы внимательно изучаем опыт других компаний и кое-что хотели бы взять себе на вооружение. Например, в компании «Буквоед» внедрены регулярные встречи HR-специалистов, где в свободном режиме обсуждаются интересные идеи и примеры их внедрения. В проекте компании MARS «Формирование пула коучей» разработана методика, помогающая сотрудникам с высоким личностным и профессиональным потенциалом выйти на новый уровень эффективности.

Удержат тех, кто развивается



ВЛАДИМИР КУЛИШОВ,
управляющий делами Управления Федеральной почтовой связи Петербурга и Ленобласти

Для нас главные тренды — удержание и развитие. Государственные компании хотят сохранить своих сотрудников, предлагая им развиваться и позволяя расти в компании. Фактически мы хотим, чтобы наши специалисты накапливали опыт и развивались, применяя его в более важных и ответственных задачах.

на правах рекламы

Специальные выпуски
МЕДИЦИНА
11 выпусков в год

21 октября
Темы выпуска:

- Стоматология: частные зубо-врачебные кабинеты
- Мигрень: как с ней бороться
- Вакцинация от гриппа 2013-2014 гг.: за и против
- Лечение за границей: Литва
- Нейрохирургия: интервью со специалистом
- Страхование от несчастных случаев
- Обзор петербургского рынка фирм, отправляющих на лечение за границу

тел.: 326-9680, 957-4883
e-mail: Leja@dp.ru

Деловой Петербург
партнер проекта

ДП Реклама

строительные материалы, услуги, техника

Выходит: с понедельника по пятницу

Отдел рекламы:
тел. 326-9746, 326-9745
факс 326-9740

Котельные

ПРОЕКТ - МОНТАЖ - РЕКОНСТРУКЦИЯ

РЕКЛАМА

ТЕРМО

www.thermostudio.ru
380-15-85

ДП Реклама

продажа и покупка бизнеса

Выходит: понедельник

Отдел рекламы:
тел. 326-9444, 326-9719
факс 326-9740

ПРОДАЕТСЯ готовый бизнес

Мини-отель в центре
10 мин. от Московского вокзала
ул. Радищева д.24

315 кв.м.
оборудованных помещений с дизайнерским интерьером за 55 млн рублей

НЕВСКАЯ НЕДВИЖИМОСТЬ
+7 (812) 440-14-44

estate line
строительный портал

Здесь строительные компании продают свои товары

EstateLine.Ru

Springald

СНОС ЗДАНИЙ

Экология Любые согласования
(812) 457-00-91, 457-00-92
www.springald.ru

ПРОДАЖА ДЕЙСТВУЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ
на рынке СПб 8 лет
Сфера деятельности — оптовая торговля строительного-отделочными материалами.
Склад + офис = общая 550 м² (аренда)
Клиентская база. Контракты с поставщиками. Квалифицированный персонал. Удобное местоположение.
тел. +7(981)816-15-42

ПРОДАЖА действующего деревообрабатывающего ПРЕДПРИЯТИЯ

на трассе Москва-Петербург

- Дома из сухого оцилиндрованного бревна и клееного бруса
- Выпуск сухих погонажных изделий
- Территория 9,5 га. Площадь производства 6000 кв.м
- Удобная логистика, доступность сырья, импортное оборудование

Новгородская обл.
www.timber-product.ru
+7-921-933-6233
tp_xws@mail.ru