

Взаимодействие с профсоюзами: проблематика, тенденции и HR-компетенции

Светлана ГЕРАСИМОВА
Управляющий партнер
Компания «ТРИОЛИТ Executive Search»
Направление поисков: «Коммерция. Маркетинг. PR. HR»

Проблематика:

Катастрофическая социально- демографическая ситуация в ряде регионов РФ;

Нехватка производственного персонала;

Низкая производительность труда;

Низкий уровень управленческих компетенций;

Несовершенство законодательства в регулировании отношений Работодатель – Работник;

Кризисные действия в ряде отраслей: сокращения; снижение ФОТ и т.п.

Неоднозначность оценки деятельности профсоюзов в бизнес-сообществе, в обществе, среди рабочих и т.п.

Ясин: «Подъём профсоюзов в интересах российской экономики. Рабочий класс сильно меняется».

Профсоюз: «Интерес работодателя – взаимодействие с сильным, авторитетным, конструктивным профсоюзом. Проблемы возникают из-за не конструктивности и стихийности действий».

«Опора»: «Интереса бизнеса к развитию профсоюзов нет. Нехватка рабочей силы делает рынок труда рынком «продавца», поэтому нет смысла регулировать «покупателя», требования рынка по компенсациям и без того сделают это».

Ритейловая компания: «Независимости профсоюзов нет. Не хочется, чтобы профсоюзы стали ещё одним рычагом давления на бизнес и без того задавленный государством».

Производственная компания: «Мы отмечаем крайнюю перегретость заработных плат и несоответствии их производительности труда. Повышение материальных и социальных предпочтений, за которые борются профсоюзы, значительно ухудшит конкурентоспособность российской экономики».

Компания: «Деятельность и необходимость профсоюзов

«Профсоюзы твердо говорят о необходимости справедливой оценки труда. Согласен абсолютно. Зарботная плата должна быть достойной. Но верно также и то, что **должна быть связь между ростом доходов работников и повышением производительности и качества труда.**

Пренебрегать этими факторами, значит снижать уровень конкурентоспособности наших товаров, что в конечном итоге приведет к закрытию предприятий и повышению уровня безработицы, к деградации экономики.

Нужно найти эту золотую середину - баланс между стремлениями бизнеса, Правительства к повышению качества и производительности труда и повышению заработной платы работников

Найти этот баланс можно только совместно с профсоюзными организациями».

Из Выступление на IV съезде ФНПР





Что хочет работодатель от системы компенсаций?

- Купить рабочее время работников
- Стимулировать рост производительности и качества труда работников
- Снизить или предупредить издержки, связанные с работниками
- Создать резервы труда на периоды затруднений

Что хотят работники от системы компенсаций?

- Поддержать привычный уровень жизни
- Обеспечить привычный уровень жизни
- Сохранить здоровье, жизнь и трудоспособность
- Сохранить привычный уровень жизни после потери доходов
- Накопить средства для неизбежных жизненно важных расходов (жильё, личные инвестиции, оплата медицинских услуг, оплата обучения, обустройство детей, родителей и т.п.)

Основные причины увольнений работников из-за низкой лояльности персонала:

- Текущее кадровое
- Низкая дисциплина
- Воровство
- Трудовые конфликты

«Топ-менеджмент-консалт»

Тенденции:

Дефицит рабочих кадров, рост самосознания рабочих. Возрождение достоинства работника и его претензии на равный диалог.

Требования работников будут всё более обоснованными, юридическая и экономическая грамотность растёт.

«Сегодня численность профсоюзов сокращается, но рабочее движение растёт, с удовлетворением констатируют профсоюзные лидеры. Из множества профсоюзов выживают сильнейшие, и именно с ними выгодно сотрудничать работодателю»

Дальнейшее развитие профсоюзов, профессионализация их деятельности. Организация и укрепление профсоюзного движения. Взаимодействие и обмен опытом с международными профсоюзами. Повышение влияния на управленческие решения.

Повышение интереса работодателей к сотрудничеству с профсоюзами, к построению социального партнёрства.

Повышение роли профсоюзов в создании и управлении социальных программ.

Ориентация на повышение эффективности бизнеса – плановые ежегодные сокращения, вывод вспомогательных должностей за штат и т.

HR-компетенции:

- 1) Построение социального партнёрства. Развитие культуры поиска компромиссов.
- 2) Управление и развитие программ КСО.
- 3) Отличное знание трудового законодательства, кадрового документооборота.
- 4) Оценка, аттестация.
- 5) Нормирование труда, повышение производительности.
- 6) Политики и методики построения систем компенсаций и бенефитов.
- 7) PR-функция. Построение имиджа привлекательного работодателя.

И сколько ещё?! ☺

Коммуникации HR-бренда

Имидж привлекательного работодателя для управленцев

Внутренние аудитории

Сотрудники

Семьи сотрудников

Бывшие сотрудники/
ветераны компании

HR-
бренд

Внешние аудитории

Кандидаты/соискатели/
потенциальные
сотрудники

Проф. сообщества

Партнерские
структуры

СМИ

В кризисной ситуации для всех аудиторий чрезвычайно **ВАЖНО**:

- ✓ четкость понимания: что происходит с компанией, какова будет ее стратегия в кризисе?
- ✓ работа с неформальными каналами коммуникации;
- ✓ различие формы и содержание «посланий» для различных аудиторий

Специальные аудитории

Надзорные органы

Органы гос. власти

Местные жители

Мотивация
на
привлечение