



Специальное заседание круглого стола
«Управление компанией
в условиях новой
экономической реальности»

03 марта 2009г.

Основные вопросы:

1. Качественные изменения кадрового рынка Черкасской области.
2. Психология менеджмента и работа компании в сложных экономических условиях.

Реальность – (лат. Realis – действительный, существующее в действительности).

Спад - это когда приходится затягивать пояс.

Кризис - когда нет уже и штанов.

На самом деле, никто не знает наверняка, сколько времени продлится финансовый кризис.

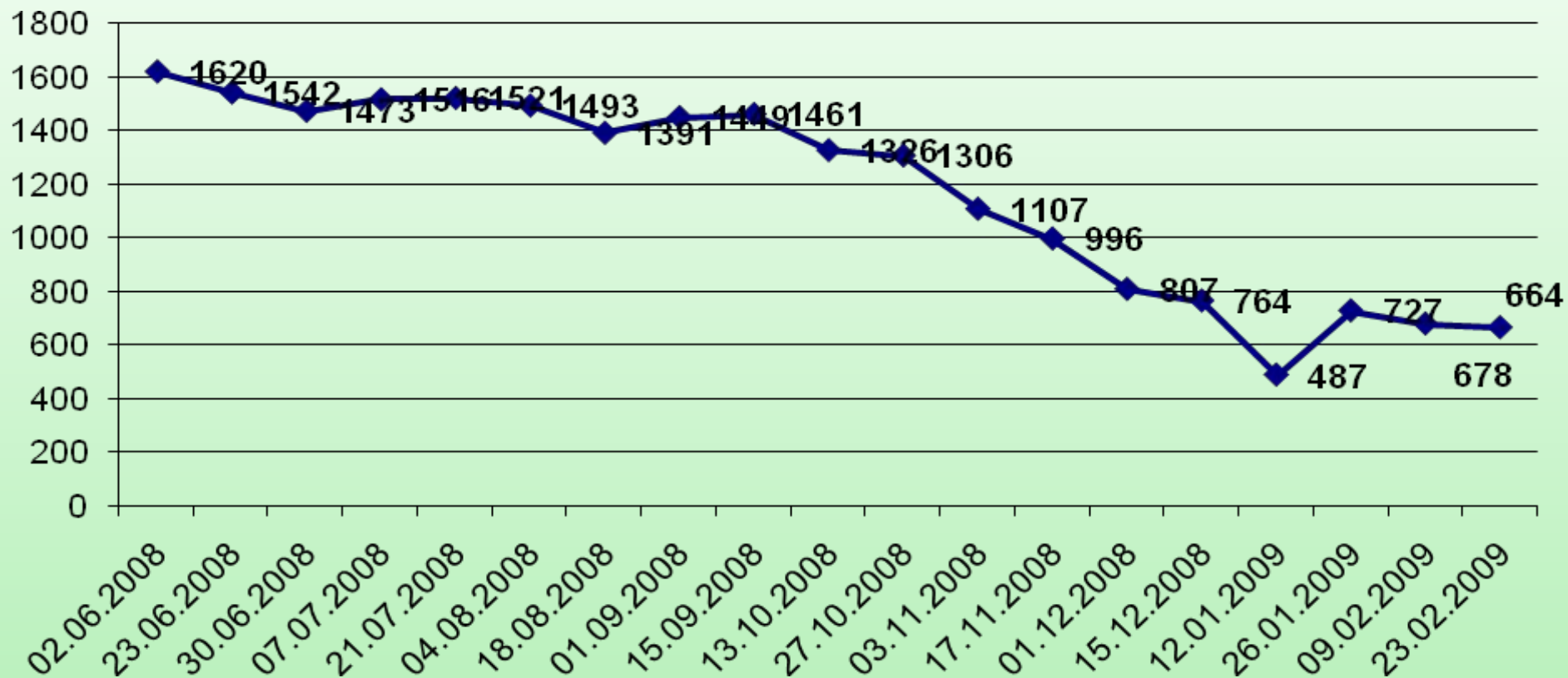
Разум – это не сосуд, который нужно наполнить, а огонь, который нужно зажечь (Плутарх).

Огонь погаснет, если в него не подбрасывать топлива.

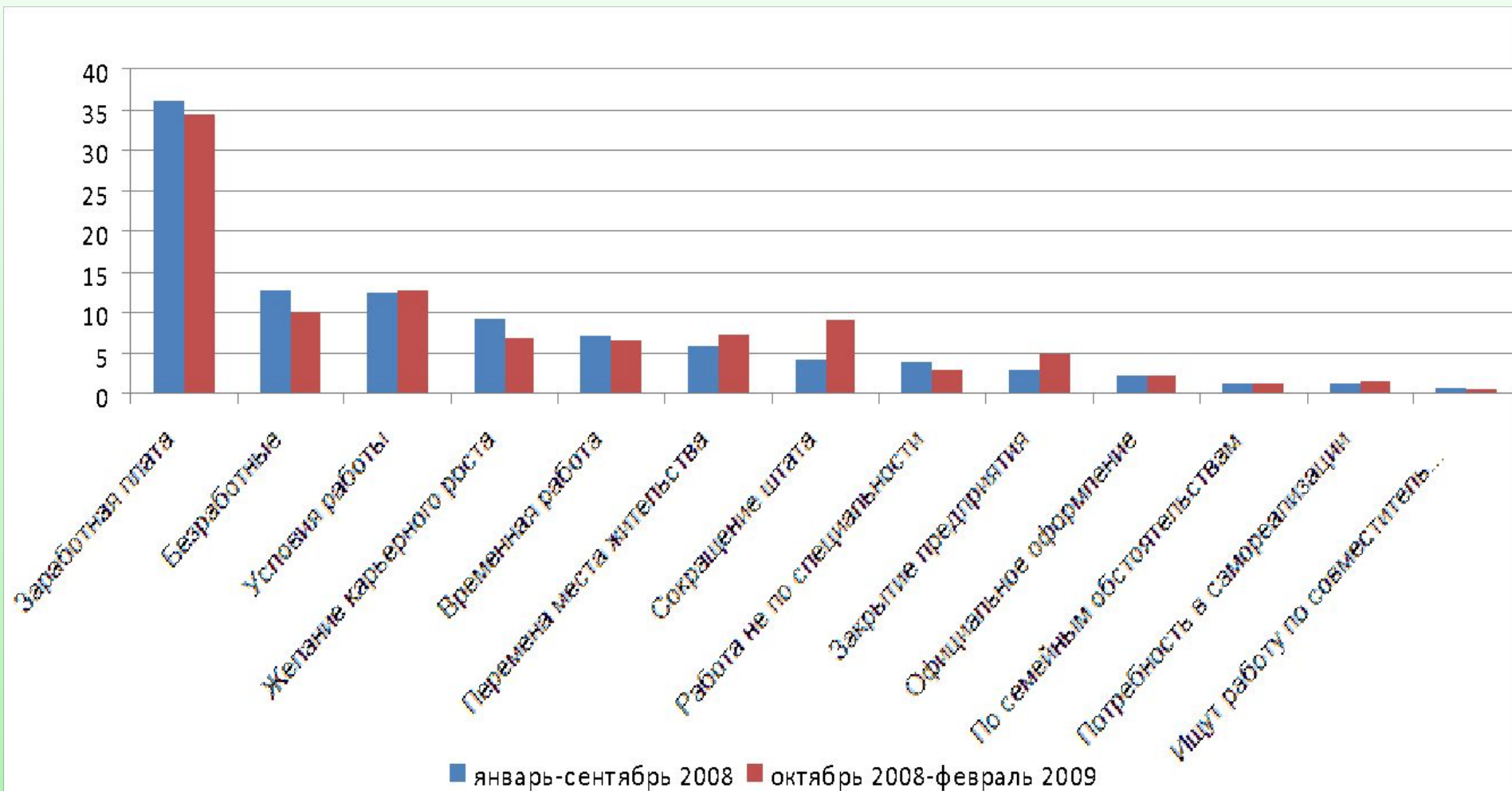
Обеспечьте себе хорошее настроение в течение дня!

**© «Качественные изменения
кадрового рынка
Черкасской области
с июня 2008г. по февраль 2009г.»**

Изменение количества строчных объявлений о вакансиях в газете «Авизо» с июня 2008г. по февраль 2009г. (исследование КА «Персонал»)



Изменение причин смены места работы специалистами в 2008-2009гг. (данные КА «Персонал»)



1-ое отличие рынка труда во время экономических кризисов 90-х годов и современного:

Качество безработицы

Кризис 90-х годов	Кризис 2008 года
<p>Позиции отечественного малого и среднего бизнеса были слабы или в зачаточном состоянии, поэтому не могли удерживать наиболее ценный квалифицированный персонал.</p>	<p>Наиболее сильные представители малого, среднего, большого бизнеса не заинтересованы в потере человеческого капитала и ориентированы на удержание ценных кадров.</p>

2-ое отличие рынка труда во время экономических кризисов 90-х годов и современного:

Возможности рынка труда

Кризис 90-х годов

Кризис носил больше «отечественный» характер, связанный с развалом СССР, остальной мир, в целом, чувствовал себя хорошо. Такая ситуация способствовала, с одной стороны, позитивным планам иностранных инвесторов, а с другой - вынуждала наших соотечественников искать работу за границей,

Кризис 2008 года

Современный кризис носит глобальный характер, усугубляемый «отечественной» политической спецификой. В результате, наш рынок труда сжимается до предела, т.к., с одной стороны, иностранные инвесторы консервируют или сворачивают свои проекты в Украине, и, с другой - стали ограниченными возможности наших «заробитчан».

СТАНОВИТЬСЯ «ЧЕЛНОКОМ».

3-ое отличие рынка труда во время экономических кризисов 90-х годов и современного:

Фильтрация кадровых ресурсов

Кризис 90-х годов	Кризис 2008 года
<p>Безработица носила массовый характер и, действительно, можно было с большой долей вероятности встретить безработного специалиста высокой квалификации.</p>	<p>Мы наблюдаем такое явление - фильтрация кадровых ресурсов: когда компании используют эту ситуацию для замены персонала: менее квалифицированных на более качественных работников. При массовом характере безработицы сегодня найти безработных профессионалов высокой квалификации сложно, т.к. для них всегда есть</p>

предложения.

9-летний опыт работы!

www.personal.ck.ua

4-ое отличие рынка труда во время экономических кризисов 90-х годов и современного:

Психологическая де/мотивация рынка труда

Кризис 90-х годов	Кризис 2008 года
<p>Рынок труда вошел в кризис не избалованный зарплатами, и процесс согласования спроса и предложения на конкретное рабочее место протекал динамичнее.</p>	<p>Рынок труда вошел в кризисную ситуацию в «перегретом» состоянии – уровень з/плат не всегда соответствовал уровню качества работника. Сложность для многих соискателей заключается в том, они психологически не готовы к снижению оплаты труда. Сложность для работодателей – настроения работников не соответствуют возможностям и требованиям кризисного времени.</p>

5-ое отличие рынка труда во время экономических кризисов 90-х годов и современного:

Качество трудовых ресурсов

Кризис 90-х годов	Кризис 2008 года
<p>Рынок труда, благодаря качеству кадровых ресурсов (образование + опыт + возраст + внутренняя мотивация), был более адекватен и более гибок в своих реакциях на экономический кризис.</p>	<p>Современный рынок труда по своим качествам кадровых ресурсов (образование + опыт + возраст + внутренняя мотивация) пока демонстрирует меньшую приспособляемость к данной экономической ситуации.</p>

6-ое отличие рынка труда во время экономических кризисов 90-х годов и современного:

Структура безработицы

Кризис 90-х годов	Кризис 2008 года
<p>Структурная картина рынка труда выглядела таким образом: массовость безработных квалифицированных рабочих («золотых рук»), технических работников и острая нехватка менеджеров по продажам.</p>	<p>Структурная картина современного рынка труда отличается тем, что при массовой безработице сохраняется острая нехватка квалифицированных рабочих кадров («золотых рук») и настоящих кризис-менеджеров.</p>

«Психология менеджмента и работа компании в сложных экономических условиях»

Поддержание «боевого духа» в коллективе!

- Любой кризис сопровождается рядом психологических явлений (депрессивные состояния, потеря ориентации на будущее и т.п.), которые могут привести к негативным последствиям:
 - резким снижением мотивации
 - коллективным психозам «зачем нам работать, когда все будет плохо»
 - изменение в поведении сотрудников и т.п.
- Возникает эффект обратный ожидаемому – люди не собираются для того, чтобы вместе преодолевать трудности, а, наоборот, расслабляются.

Управляйте ожиданиями и настроениями сотрудников

- **Усильте внутренние коммуникации между ключевыми менеджерами компании**
- **Создайте кадровый кулак (он же антикризисный мозг). Проводите регулярные (а иногда и внеочередные) совещания и консультации. Привлекайте внешних экспертов. Перепроверяйте. Но при этом принимайте решения.**
- **Дайте ощущение комфорта тем сотрудникам, расставание с которыми не входит в ваши планы.**



Жизнь длиннее, чем кризис...

Желаем успехов!