

**Мы приветствуем
ВАС!!!**

Начало деятельности: октябрь 1999 года.

Наша миссия: помощь в оптимизации бизнес-процесса, психологическое сопровождение деятельности организации.

Наше кредо: работаем грамотно и оперативно.

Участник АРКА (Ассоциации Региональных Кадровых Агентств Украины)

г.Черкассы, ул.Фрунзе, 145, оф. 412
<http://www.personal.uch.net>, www.arka.com.ua
E-mail: personal@uch.net, personal-ck@ukr.net.

Виды деятельности:

- **Кадровая служба**
- **Служба развития персонала (тренинги)**
- **Служба маркетинговых исследований**
- **Служба кадрового аудита**

© **«Анализ кадрового потенциала
г. Черкассы 2004:
состояние
тенденции
перспективы»**

Докладчики:

Киркина Ирина Анатольевна

Омельченко Сергей Валерьевич

Предмет нашего обсуждения:

Трудовые ресурсы

Кадровый потенциал

Рынок труда

Трудовые ресурсы – население в трудоспособном возрасте (мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 года), за исключением:

- неработающих инвалидов труда /войны/ и лиц трудоспособного возраста, которые получают пенсию на льготных условиях и не работают;
- лиц старшего возраста и подростков, занятых во всех сферах экономической деятельности.

Трудовые ресурсы:

Труд, не требующий специальной подготовки

Человеческий капитал

Интеллектуальный капитал

Трудовые ресурсы:

Труд, не
требующий
специальной
подготовки

Человеческ
ий капитал

Интеллектуальны
й капитал

Кадровый потенциал

Кадровый потенциал – трудоспособное население в трудоспособном возрасте из числа занятого или не являющегося таковым, которое в силу своих физических, психологических, интеллектуальных способностей формирует предложение рабочей силы на рынке труда и выступает в роли активного или пассивного продавца (инвестора) рабочей силы.

9 февраля 2005

года

Кадровый потенциал

**Активные продавцы
рабочей силы**

**Пассивные продавцы
рабочей силы**

Активные продавцы рабочей силы – часть кадрового потенциала, способного наиболее гибко реагировать на спрос и предложение рынка труда, находящиеся в прямом или опосредованном поиске адекватного применения своих физических, психологических и интеллектуальных способностей.

Пассивные продавцы рабочей силы – инертная часть кадрового потенциала, которая в силу тех или иных причин не ищет или не может найти адекватного применения своим физическим, психологическим и интеллектуальным способностям, но ситуативно формирующая спрос и предложение на рынке труда.

9 февраля 2005

года

Кадровый потенциал

Активные продавцы
рабочей силы

Пассивные продавцы
рабочей силы

Рынок труда

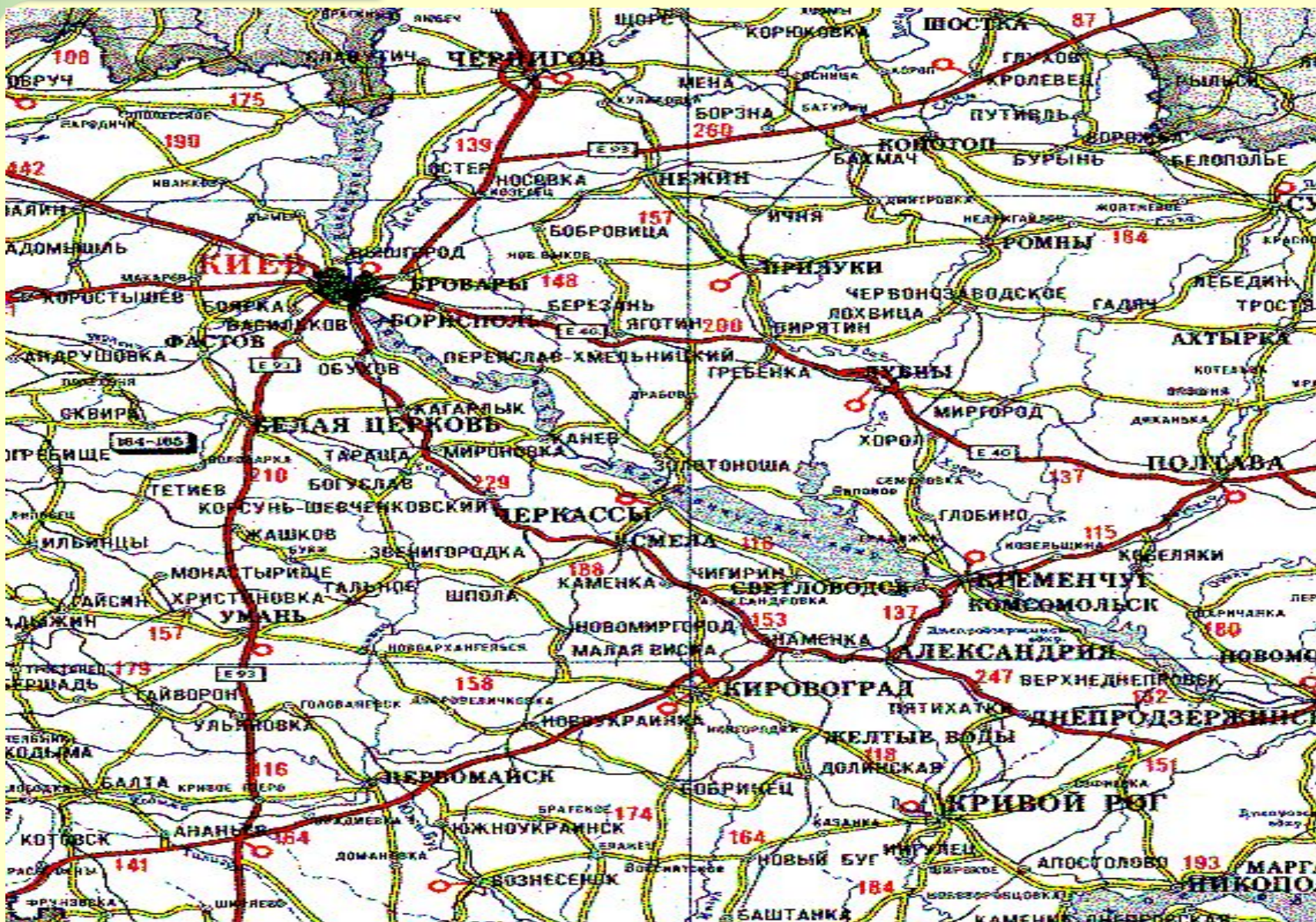
Рынок труда – это система отношений между работодателями /покупателями рабочей силы/ и продавцами рабочей силы /собственно работниками/, которая регулирует объем выполнения работ за материальное вознаграждение.

9 февраля 2005

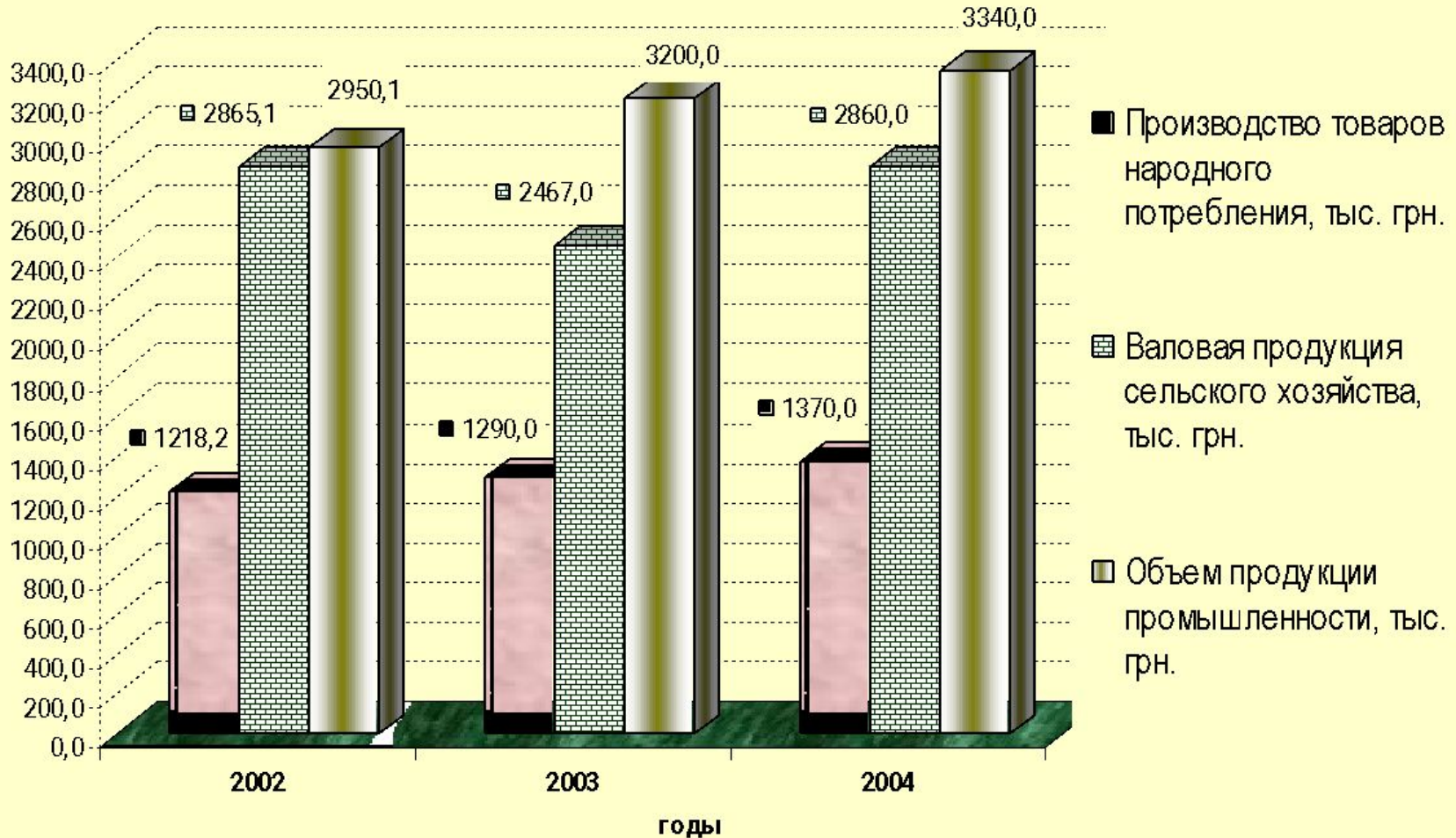
года

- *Географические*
- *Экономические*
- *Демографические*

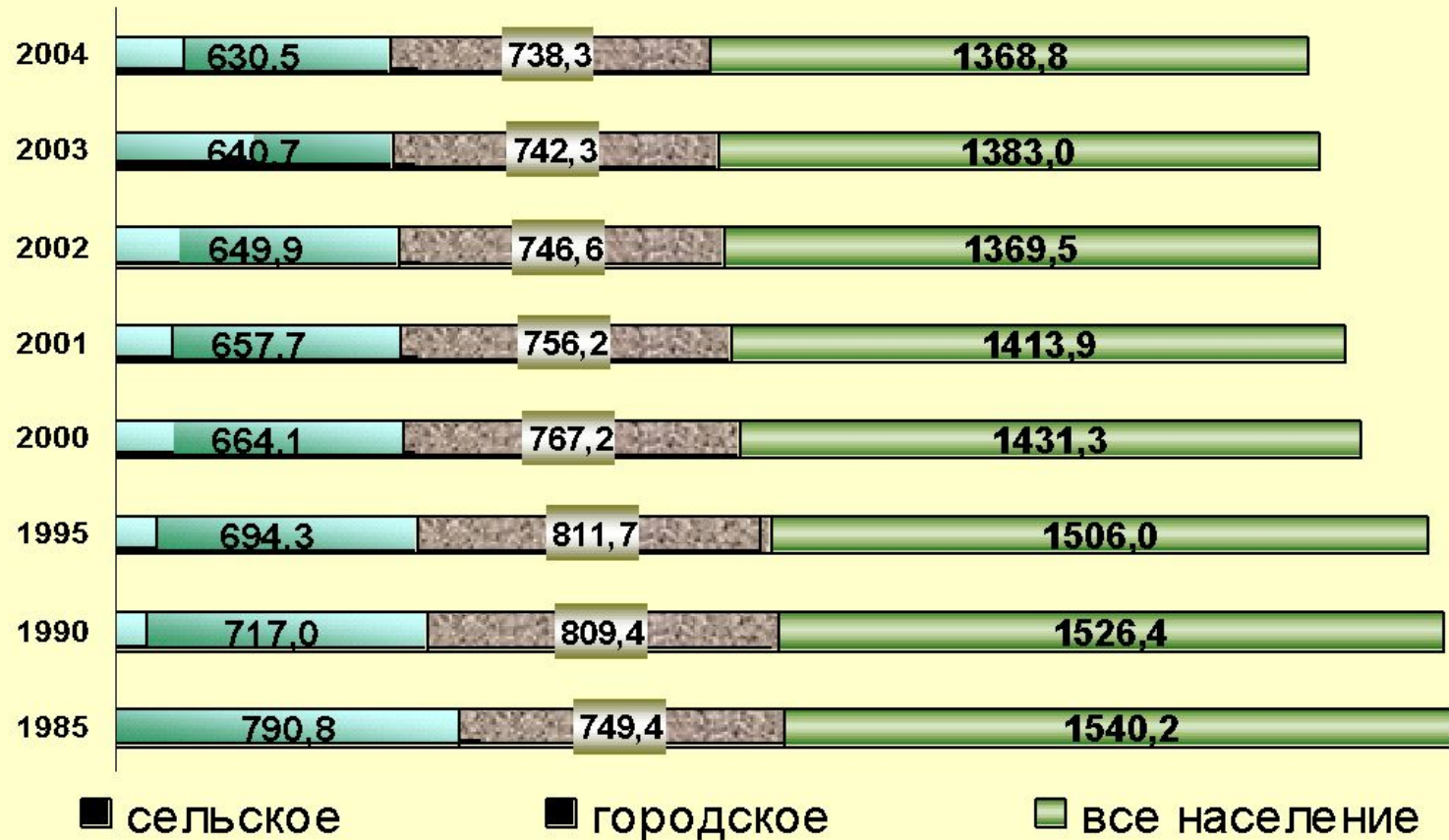
Факторы, влияющие на развитие кадрового потенциала /географические/



Сравнительный анализ развития отраслей экономики области в действующих ценах

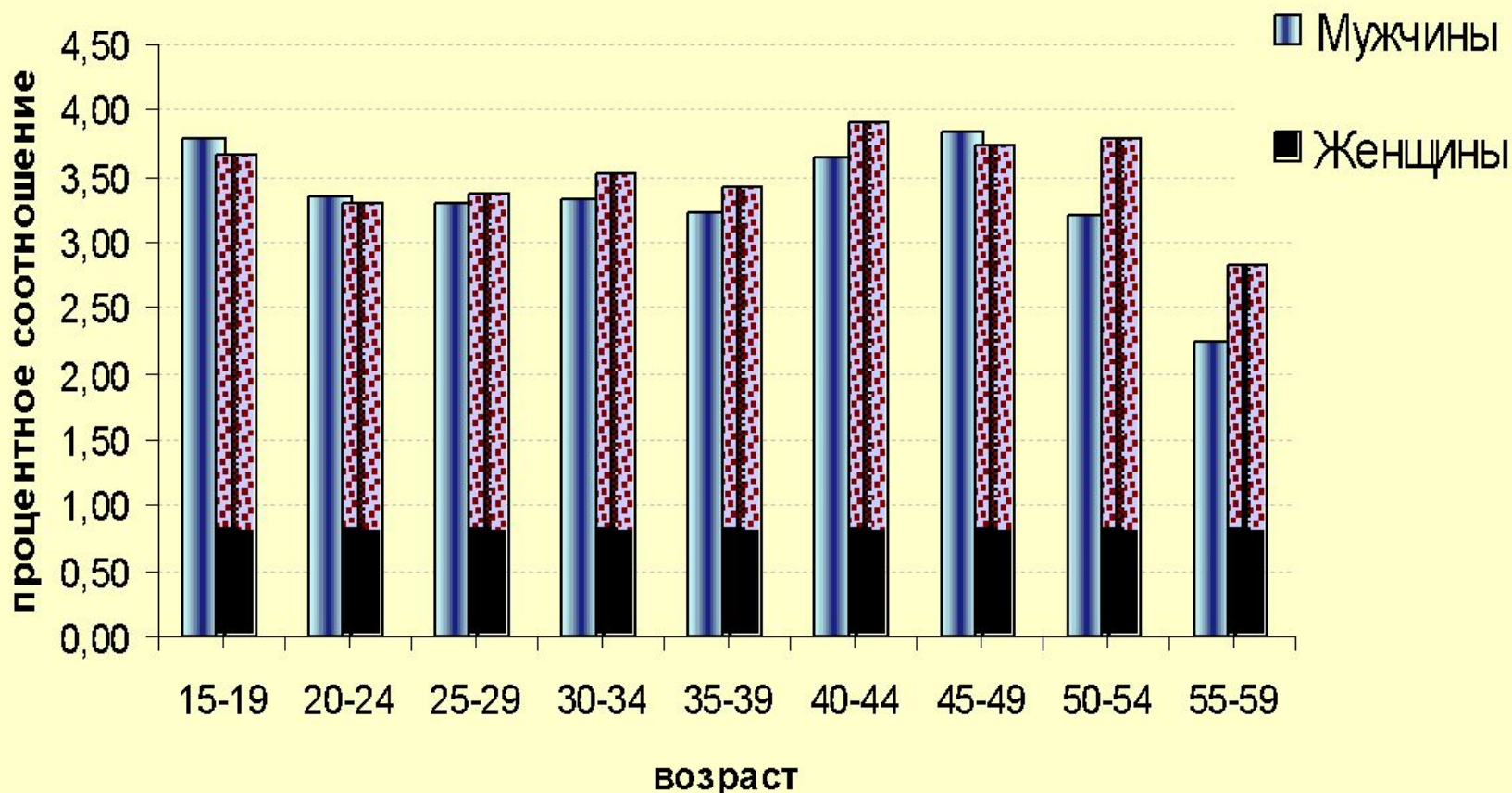


Изменение численности населения Черкасской области за период с 1985 по 2004 г.г.



3500

Половозрастная структура населения Черкасской области на начало 2004 года



Мужчины – 134,7 тыс. чел.

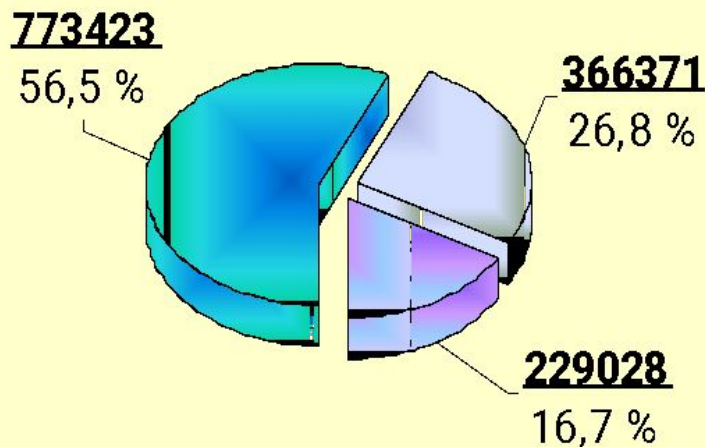
Женщины – 157,0 тыс. чел.

с февраля 2000

года

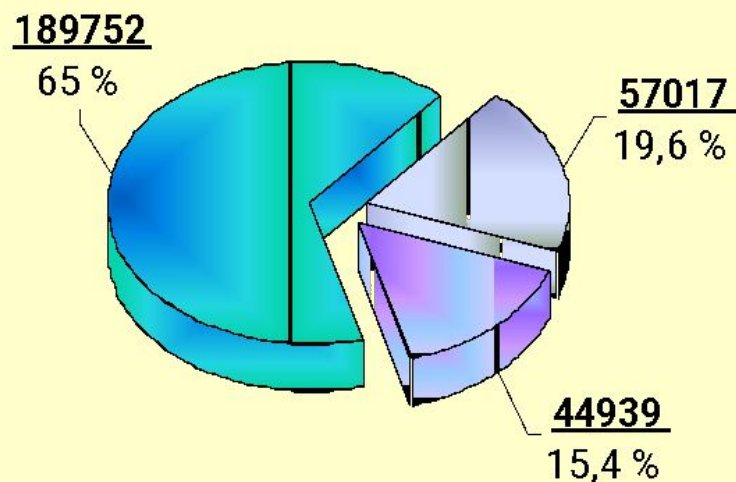
Количество постоянного населения по основным возрастным группам на 1 января 2004 г.

Черкасская область



- младше трудоспособного
- старше трудоспособного

г. Черкассы

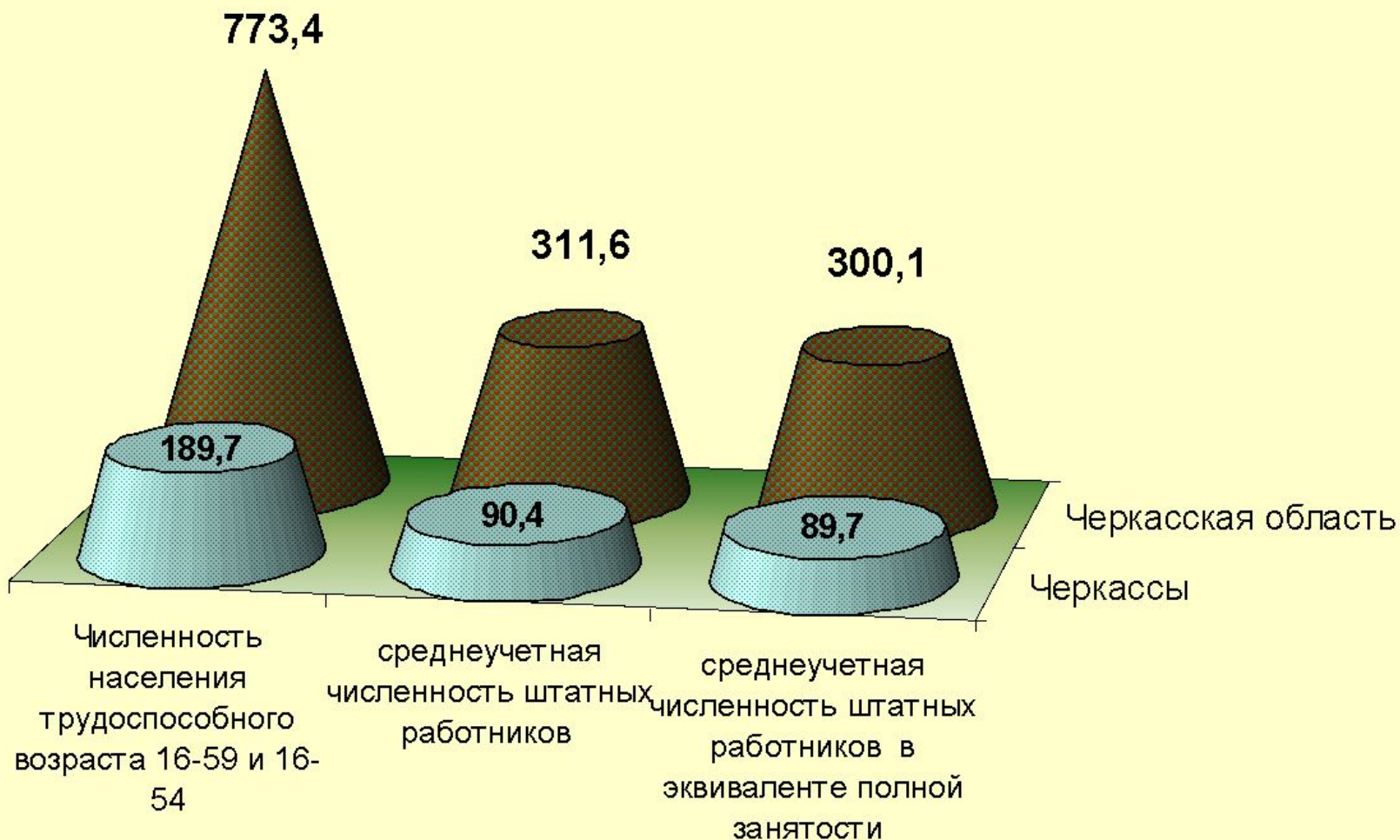


- трудоспособный возраст 16-59 и 16-54

9 февраля 2005

года

Численность штатных работников (тыс.чел.), занятых в сферах экономической деятельности региона в 2004 г.







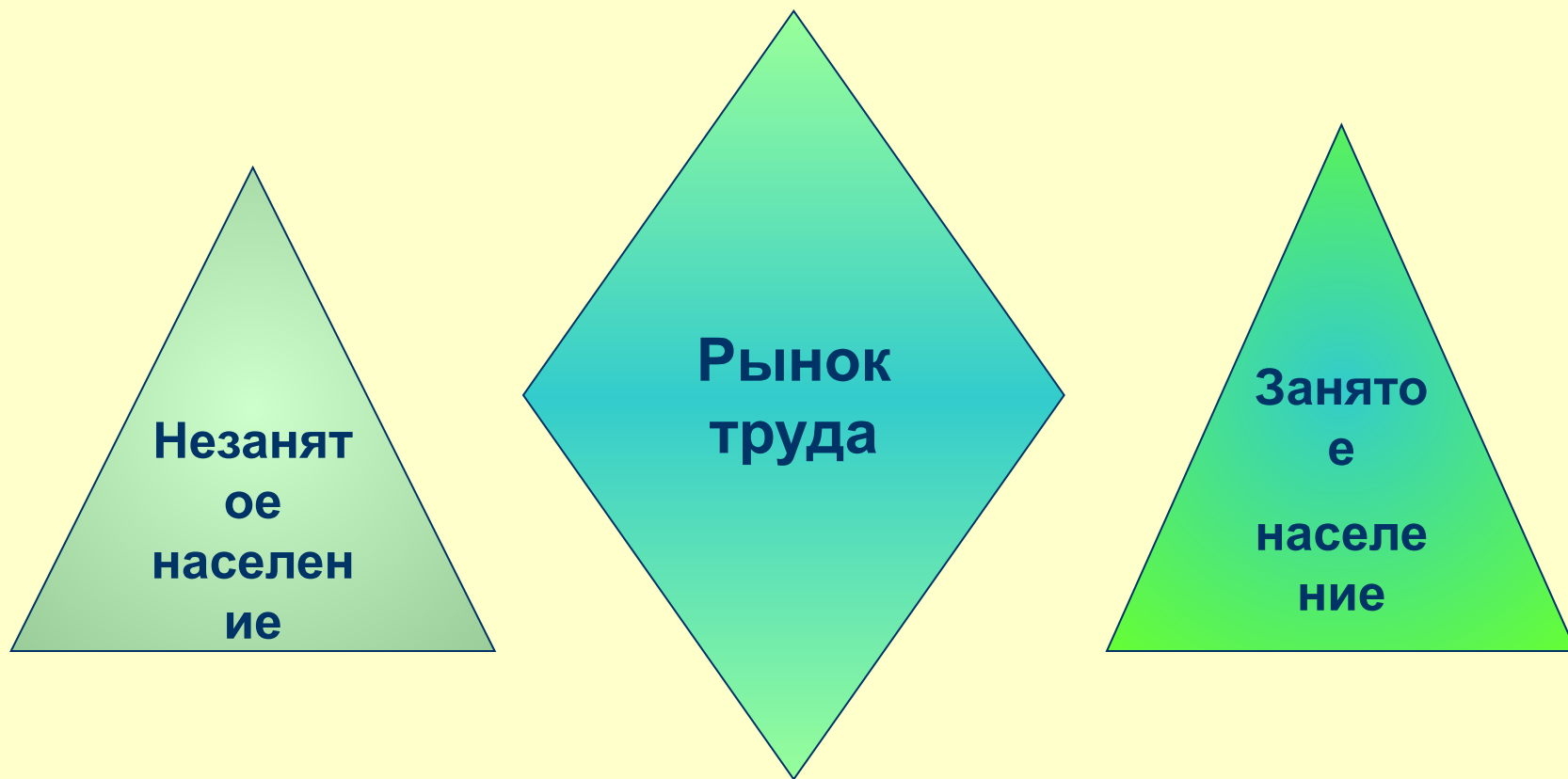
Интеллектуальный капитал – совокупные знания, которыми владеют высококвалифицированные специалисты, в т.ч. в виде методологий, патентов, архитектур и взаимосвязей. Это знания, которые аккумулируются и используются организацией для генерирования идей, грамотного управления и получения преимуществ перед конкурентами.

Человеческий капитал представляет собой нематериальные блага продолжительного пользования, которые накапливаются и реализуются вследствие творческой деятельности специалистов организации.

Лица, не требующие специальной подготовки – граждане трудоспособного возраста, не обладающие специальными знаниями или утратившие их, продающие свою рабочую силу как физиологический инструмент.

9 февраля 2005

года



более подробно см. «Анализ кадрового потенциала...» стр. 11

Схема-характеристика незанятого населения г. Черкассы в 2004 году

**Зарегистрированные
областной службой
занятости
14899 чел.**

-лица квотной категории – 2147 чел.,
-лица, потерявшие квалификацию – 2343 чел.,
-другие причины – 1500 чел.

**Выступают активными
продавцами рабочей
силы
8 909 чел.**

**Незанятое
население 99326 чел.**

**Объективно
незанятое население
14350 чел.**

**Активными
продавцами
рабочей силы из
числа незанятого
населения
г. Черкассы
выступают
39 768 чел.**

**Не
зарегистрированные
как занятые
84427 чел.**

**Потенциально готовы
продать свою рабочую
силу 70077 чел.**

Из них **46 718** чел.:

- заняты незарегистрированной экономической деятельностью;
- работают вахтовым методом или за границей;
- утратили профессиональные навыки;
- имеют физические / психические отклонения;
- находятся в состоянии застойной безработицы

**Формируют предложение по
продаже рабочей силы:
23 359 чел.**

**Население старше трудоспособного
возраста, предлагающее свою
рабочую силу 7500 чел.**

8 февраля 2005

года

Вывод:

из общего числа незанятого населения (99326 чел.) активными продавцами рабочей силы выступают:

39 768 чел.

наложение половозрастного фильтра (усредненного) позволяет получить более точные данные активных продавцов рабочей силы из общего числа незанятого населения в г. Черкассы:

26 512 чел.

*(17,6 % – от численности кадрового потенциала,
уровень официальной безработицы – 11,7 %)*

Схема-характеристика занятого населения г. Черкассы в 2004 году

Среднесписочная численность работников, занятых в сферах экономической деятельности
90426 чел.

-граничный возраст;
-естественная убыль
-проф. непригодность, травматизм;
3 436 чел.

Неполная занятость или «полумобильность»
12570 чел.

**Стабильно занятые, активно предлагающие свою рабочую силу на рынке труда
28280 чел.**

Стабильно занятое население – 74420 чел.

Стабильно занятые, пассивно предлагающие свою рабочую силу на рынке труда:
-имеют дополнительный доход;
-не видят смысла менять работу;
-достаточный уровень доходов;
-другие причины
37240 чел.

**Активными продавцами рабочей силы на рынке труда из числа занятого населения выступают
49750 чел.**

**Склонные к продаже своей рабочей силы:
8900 чел.**

Вывод:

- из общего числа занятого населения (90426 чел.) активными продавцами рабочей силы выступают **49 750** чел.
- наложение половозрастного фильтра (усредненного) позволяет получить более точные данные активных продавцов рабочей силы в г. Черкассы из общего числа занятого населения:

39 800 чел.

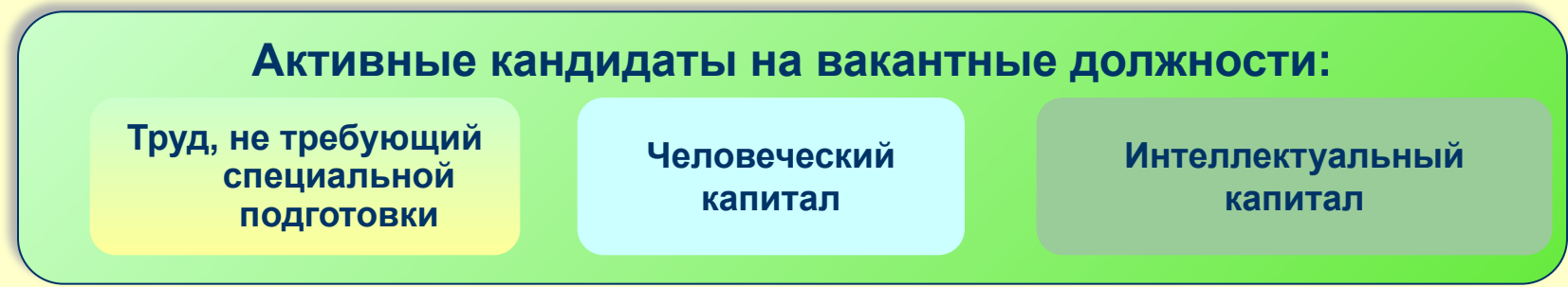
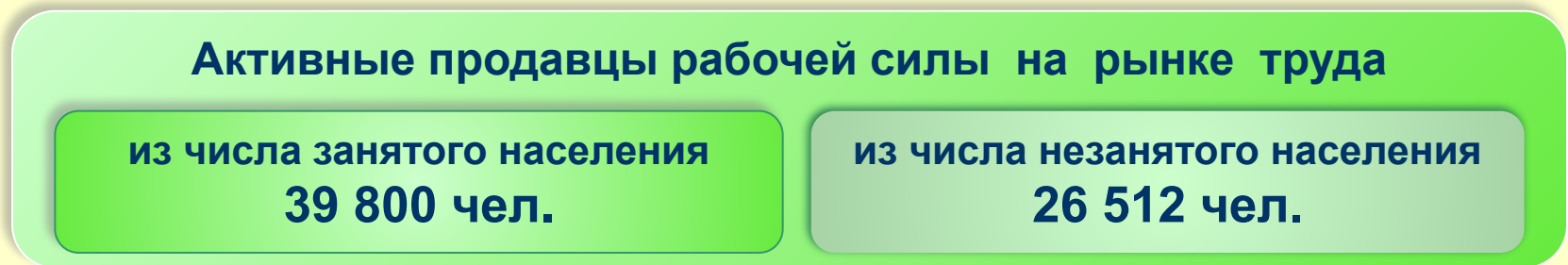
(26,5 % – от численности кадрового потенциала г. Черкассы)

активными продавцами рабочей силы из числа кадрового потенциала на рынке труда г. Черкассы являются:

66 312 чел.

(44,13 % – от численности кадрового потенциала г. Черкассы)





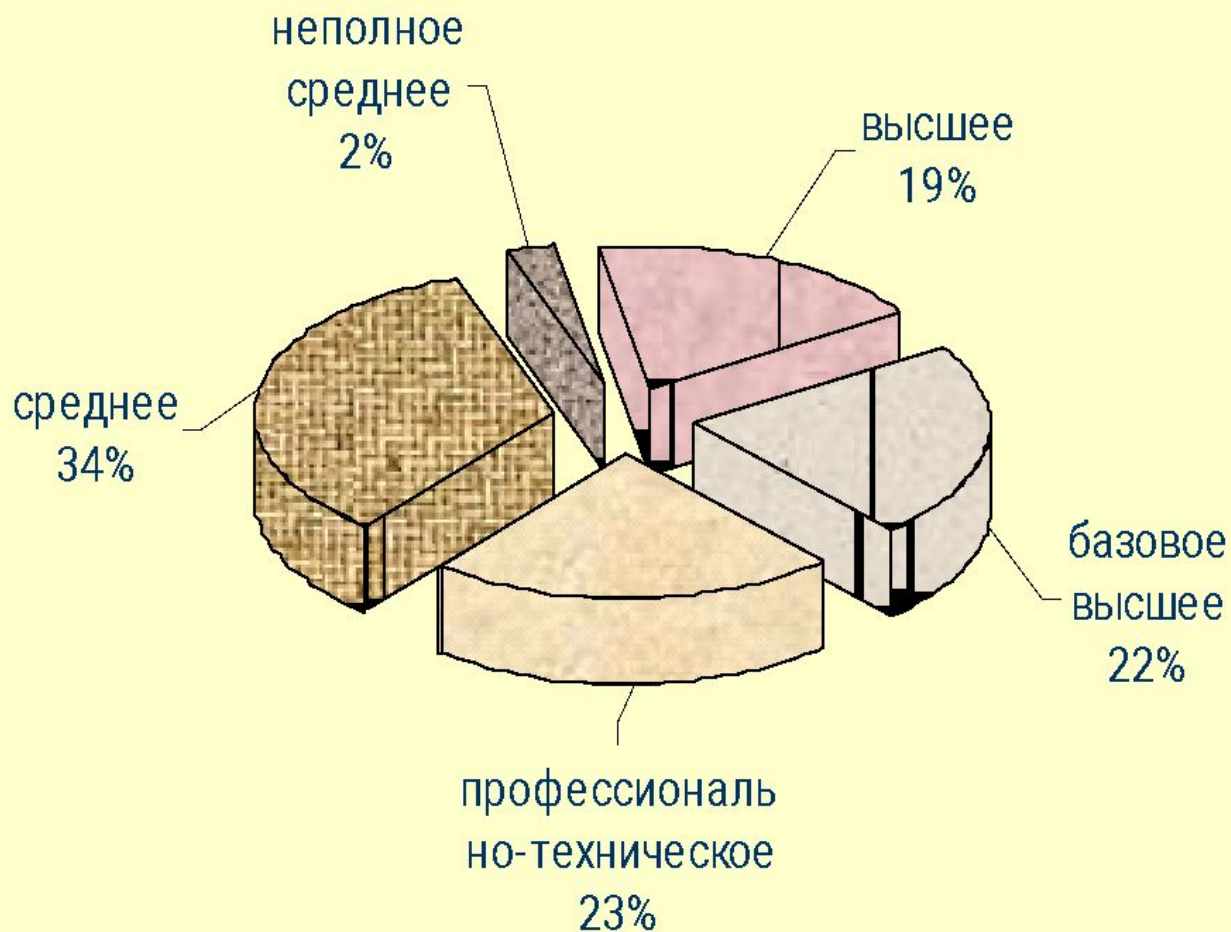
66 312 чел.



9 февраля 2005 года

официальное кол-во рабочих мест **90 426 чел.**

Профессиональный уровень трудовых ресурсов незанятого населения г. Черкассы в 2004 году



Рейтинг лояльности к ВУЗам среди работодателей г. Черкассы

1. Среди иногородних высших учебных заведений предпочтение отдается ВУЗам г.г. Киева, Харькова, Одессы (в т.ч. юридическим, техническим, узкоспециализированным). Характеризуется как «серьезное образование», «более интересная подготовка», «выпускники отличаются широким кругозором».
2. Среди Черкасских высших учебных заведений работодатели выделяют, в первую очередь, ЧДТУ, филиал „ХАИ”, Украинская Академия Банковского Дела (филиал).

Знаете ли ВЫ:

- Количественное и качественное состояние кадрового потенциала Вашего предприятия ?
- Какие специалисты Вам нужны и сколько в разрезе кадровой стратегии?
- Насколько адекватен бюджет заработной платы стратегическим целям Вашего предприятия ?

Подходы к определению заработной платы:

Относительно фонда заработной платы.

Базовая гипотеза: работодатель может заплатить работнику сумму заработной платы в объеме суммы затрат, заложенной в расчетные данные на текущее время, но сопоставимую с затратами предприятий – аналогов.

Доходный подход.

Базовая гипотеза: работодатель может заплатить работнику сумму заработной платы в процентном соотношении от суммы приведенных к текущей стоимости (на дату расчета) разумно ожидаемых будущих доходов от деятельности работника.

Рыночный подход.

Базовая гипотеза: работодатель может заплатить работнику сумму заработной платы сопоставимую с той, которую необходимо платит другой/другие работодатели за выполнение аналогичной работы.

Ситуативный подход.

Базовая гипотеза: работодатель не может заплатить работнику сумму заработной платы существенно большую, чем сумма, которая будет безоговорочно принята как достаточная другим работником при иных равных условиях.

9 февраля 2005

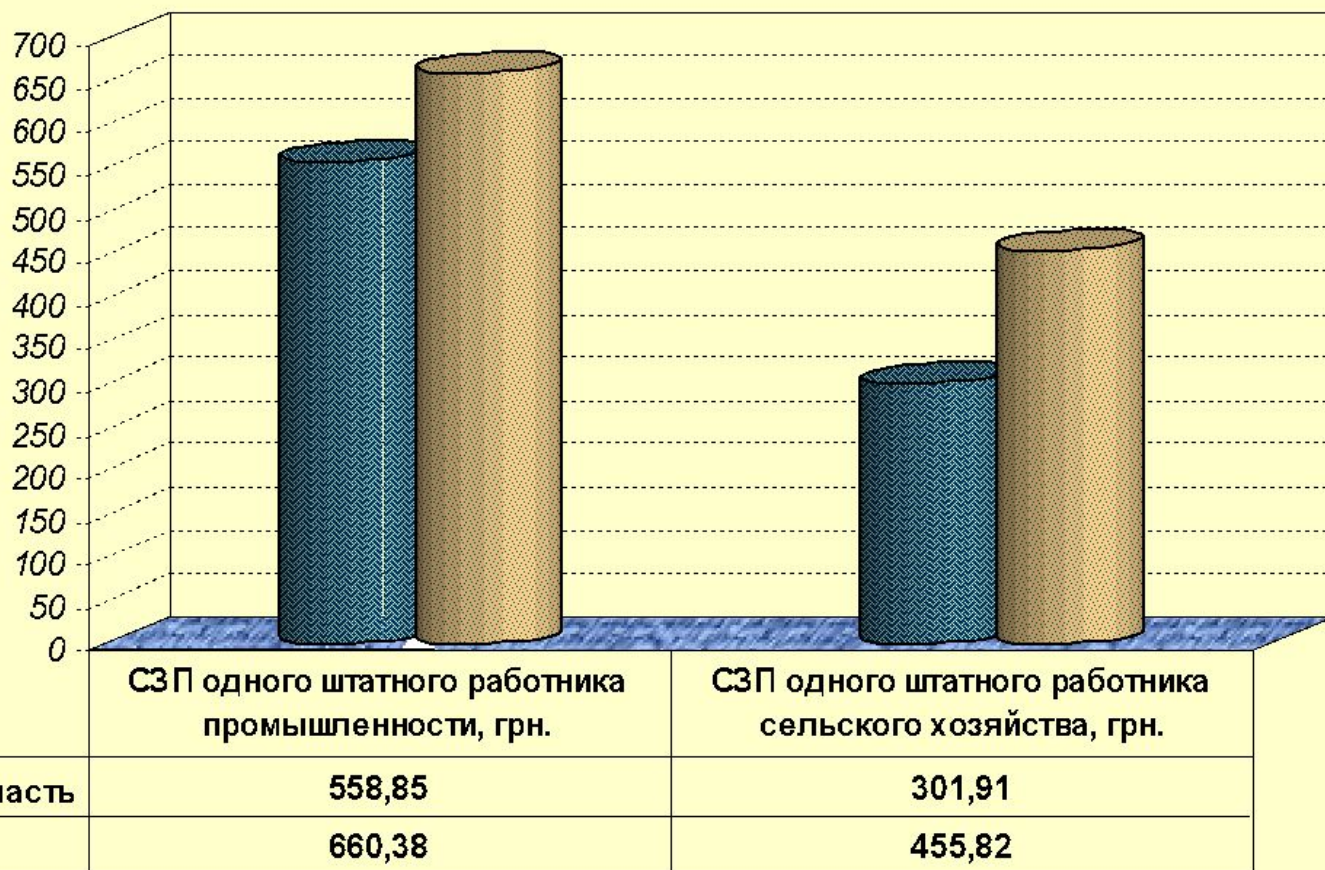
года

Заработная плата – ресурсы, как правило, денежные, которые передаются в полное владение работнику организации в обмен на его деятельность.

Среднемесячная начисляемая заработная плата в Черкасской области - 443,91 грн. *(данные Черкасского облстатуправления за декабрь 2004 г. – 554,27 грн.)*

более подробно см. «Анализ кадрового потенциала...» стр. 23

Отношение среднемесячной заработной платы, сложившейся в промышленности к сельскому хозяйству за 9 месяцев 2004 года
/официальные данные/



**Усредненные данные предложений работодателей
г. Черкассы по заработной плате для специалистов,
за январь-октябрь 2004 года**

Данные КА «Персонал»

**более подробно см. «Анализ кадрового
потенциала...» стр. 25 – 26**

1. Активизация спроса на человеческий капитал.
2. Появление конкуренции в кадровой политике организаций и предприятий.
3. Дефицит квалифицированных профессиональных кадров на рынке труда.
4. Востребованность интеллектуального капитала в связи с внедрением новых технологий, наукоемкого производства (аналитики, логистики, маркетингологи, дизайнеры, конструкторы и т.д.).
5. Затрудненность в управлении человеческими ресурсами конкретной организации без знания рынка труда, мониторинга заработных плат, оценки имеющегося персонала.
6. Необходимость культивации позитивного имиджа организаций и предприятий.
7. Усиление процесса расслоения среди специалистов.
8. Психологическая дифференциация среди молодых специалистов:
9. Снижение «патриотизма» в отношении места работы, привязанности к коллективу:
10. Избирательность продавцов рабочей силы по отношению к работодателям:
11. Увеличение количества дезадаптированных («выпавших» из информационного потока г. Черкассы и привыкших к другим меркам заработной платы) продавцов рабочей силы, благодаря их возвращению после длительного отсутствия:
12. Изменение граничного возраста при приеме на работу для кандидатов (с 35 - 40 до 45 – 50 лет).

9 февраля 2005

года

Вывод

Что-то делать...

Ничего не делать...

1. Корректировать кадровую политику:

- ✓ оценить кадровый потенциал предприятия
- ✓ согласовать бюджет заработных плат,
- ✓ пересмотреть условия мотивации и т.д.

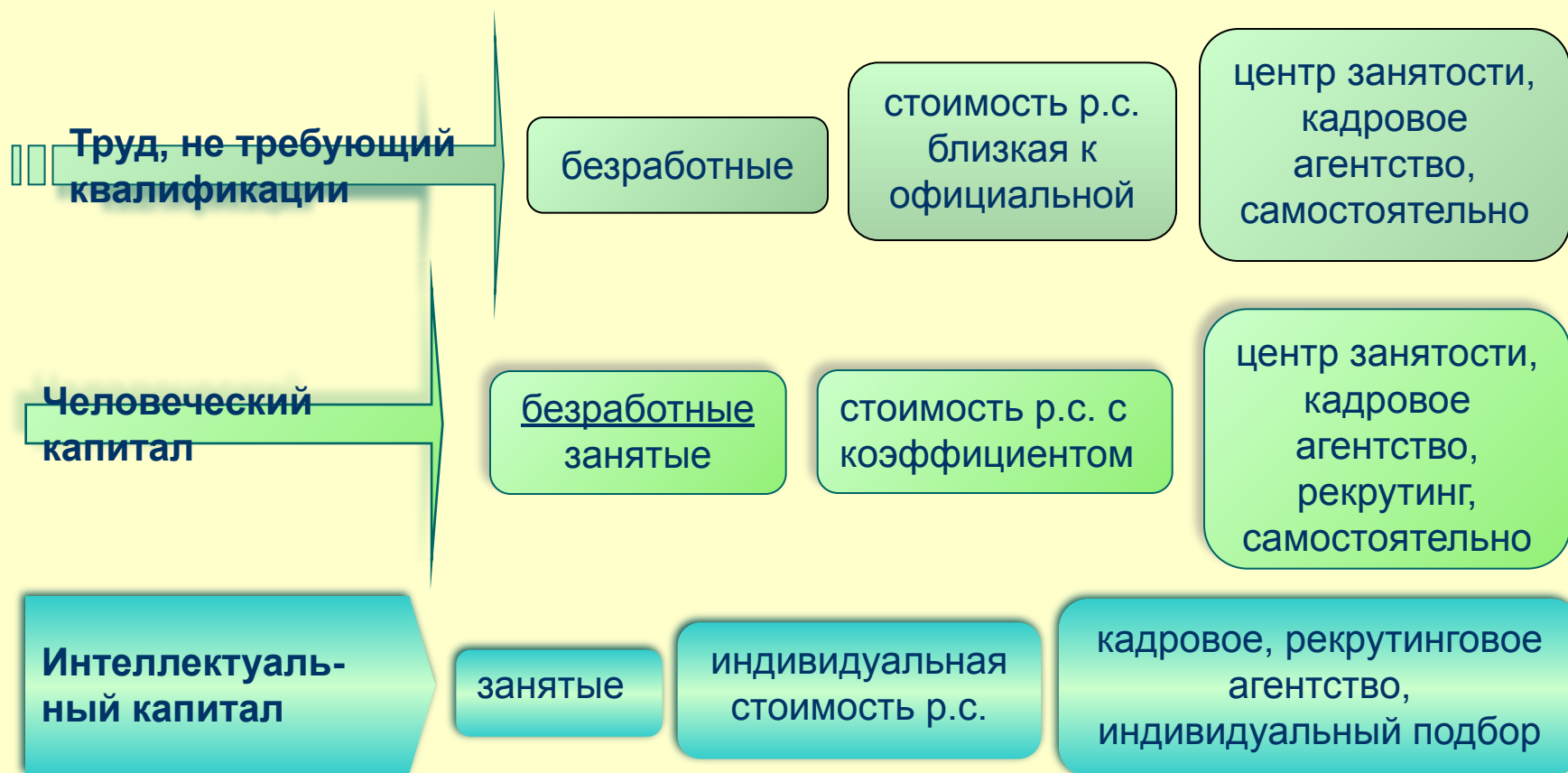
2. Работать на перспективу:

- ✓ выращивать специалистов «под себя»
- ✓ создать инфраструктуру по профессиональной подготовке необходимых кадров
- ✓ способствовать пересмотру учебных планов и специальностей в системе образования и т.д.

9 февраля 2005

года

Рынок труда г. Черкассы динамично структурируется из моноблока разноплановых по уровню и требованиям предложений в дифференцированный, имеющий свою систему построения, технологию, сегменты и механизмы действия:



9 февраля 2005
года

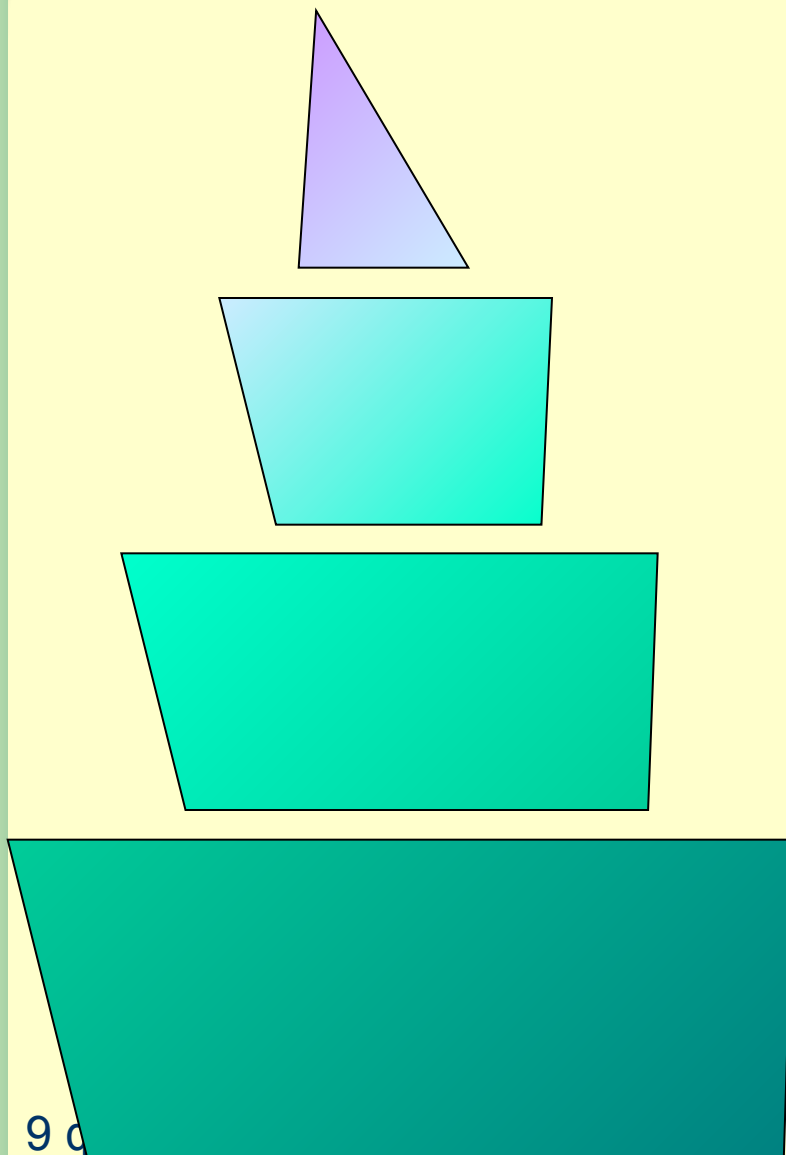
1. Специализация кадровых агентств, предлагающих свои услуги посредников на рынке труда, станет более четкой
2. Дефицит необходимых кадров, прежде всего узкопрофильных, из числа специалистов – «профи» будет увеличиваться.
3. Активизация деятельности двух основных субъектов рынка труда: работодателей и продавцов рабочей силы.
4. Произойдет «дробление и поляризация» в заработных платах в рамках одной должности. Будет применяться индивидуальный подход в оплате труда конкретных специалистов и уход от определения среднерыночных размеров заработных плат.
5. «Жизнеспособность» организации наряду с материальными ресурсами будет определяться человеческим, интеллектуальным капиталом, наличием кадровой политики.

На что обратить внимание работодателю:

1. Согласно опросу безработных, проведенному Государственной службой занятости в 2003 г., на первое место среди причин увольнения было поставлено «отношение к работнику».
2. Возросла роль ключевых сотрудников способных генерировать идеи, грамотно организовывать производство и управлять им. Образовалась прямая зависимость: **предприятие** → **отрасль** → **регион** развиваются тем успешнее, чем выше там степень концентрации «светлых умов».
3. Сегодня специалист на рынке труда оценивается не просто как личность, а как носитель знаний, методологий, связей компании, с которой были/будут разорваны трудовые отношения.
4. Конкурентоспособность, стоимостные показатели компании зачастую оцениваются наличием материальных ресурсов. Кадровый потенциал, как правило, не входит в эти расчеты.
5. Психологический климат в коллективе или неадекватная по отношению к конкурентам оплата труда ведет к перетеканию человеческого, интеллектуального капитала в другие компании.
6. Приобретение рабочей силы нового специалиста по ценам рынка труда также способно вызвать дисбаланс в коллективе с более низким уровнем заработной платы.
7. Кадровое планирование на порядок отстает от производственного планирования.

9 февраля 2005

года



**«Охота за головами»
(Headhunting)**

**Целенаправленный поиск
(Executive Search)**

**Подбор персонала
(Recruitment)**

Трудоустройство

90
года

Благодарим за внимание

Желаем успеха!!!

Ирина Киркина

Сергей Омельченко