



**Управление Человеческим Капиталом в пост- кризисной
экономике: Вызовы и возможности**

XI саммит HR директоров России и СНГ

Валентин Тимаков, IBM Russia/ CIS

27 сентября 2010

Повестка дня

1. **Экономическая ситуация, рынок труда**
2. **HR вызовы в современном мире**
3. **Организационные качества обеспечивающие конкурентное преимущество компаний в современном мире**
4. **Существующие тренды рынка труда в России**
5. **Ключевые направления HR стратегий компаний работающих в России**
6. **Трансформация HR функций- ответ на происходящие изменения**
7. **Источники использованные при подготовке презентации**
8. **Q&A**

HR ВЫЗОВЫ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

1. Социальная ответственность и устойчивое развитие компаний
2. Влияние глобальной рецессии на стратегии бизнеса и сотрудников
3. Демографические изменения и их влияние на этническое и социо-культурное многообразие и доступность рабочей силы
4. Этическое поведение работников и работодателей - ключевой фактор трудовых отношений
5. Социальные сети и их влияние на работу HR (рекрутмент, бренд работодателя...)
6. Управление результативностью, система вознаграждений, завязанная на результат
7. Потенциальное влияние глобальных эпидемических болезней и природно климатических катастроф
8. Растущие потребности организаций в оценке и повышения качества персонала – требования к стратегическому HR планированию
9. Творческий подход к управлению (creative leadership) - ключевая компетенция руководителей, в ближайшие 5 лет влияющая на успех компаний (*IBM Global CEO study 2010*)

Области обеспечивающие конкурентное преимущество компаний в современном мире

Embody Подходить творчески к
creative руководству

leadership

Build
operating
dexterity



Переосмыслить отношения
с клиентами

Reinvent
customer
relationships

Развивать операционную
“маневренность”

- Упрощать сложные операционные структуры и продукты в целях достижения высокой скорости
- Быть готовыми к росту, быстрые решения- быстрое исполнение
- Баланс между глобальным и локальным, использовать преимущества предоставляемые партнерствами

- Креативность- лидерское качество #1
- Создание возможностей для беспереывных изменений, использование новых подходов в управлении и коммуникационных стилей и подходов
- Трансформация существующего положения вещей в индустрии, на предприятии, новые бизнес модели

- “Быть ближе к клиенту” единственная важная тема
- Лучше понимать клиентов, из потребности- в основе взаимодействие и обмен информацией

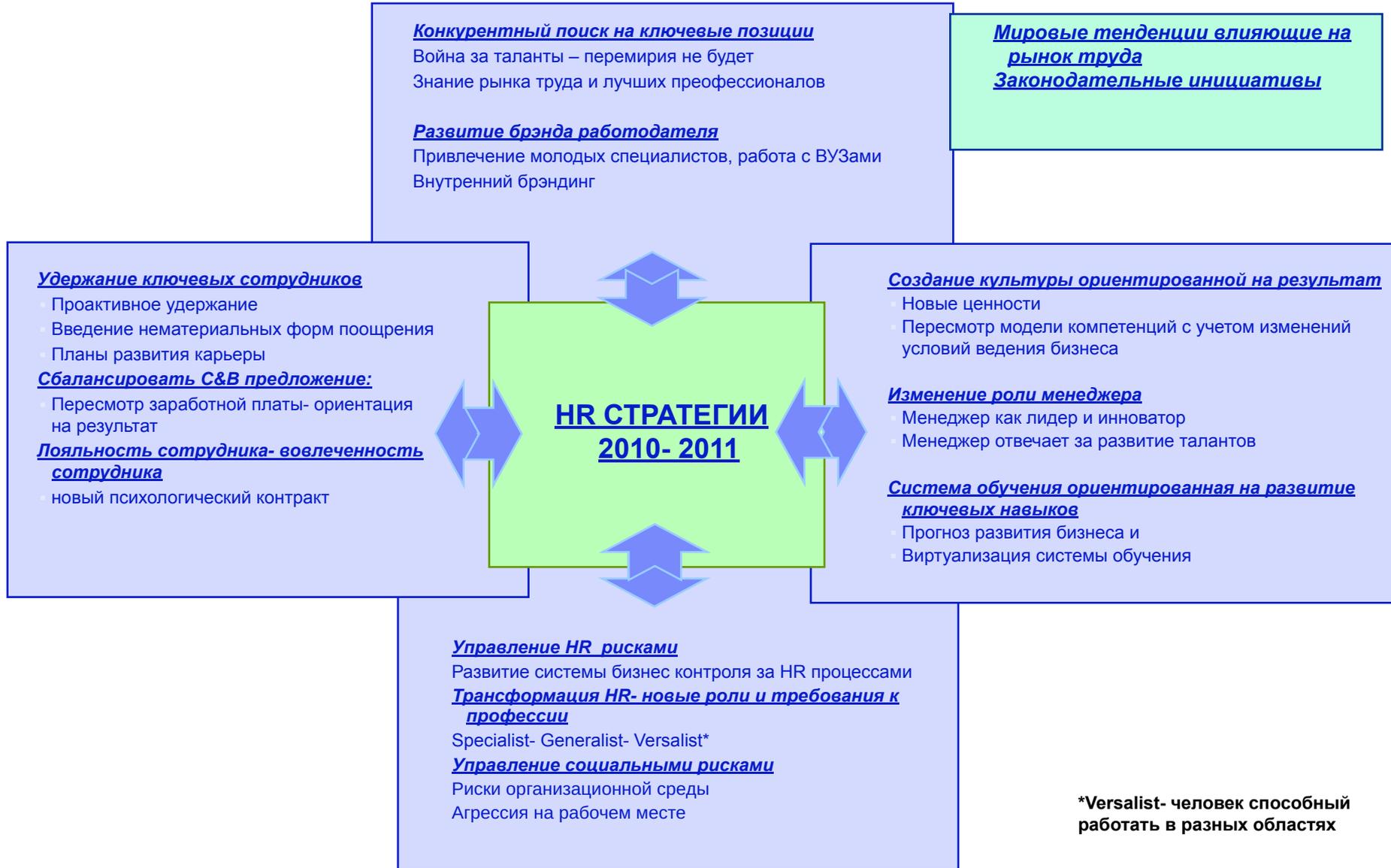
Source: Global CEO study 2010

ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ РЫНКА ТРУДА РОССИИ 2010

- Рынок труда демонстрирует видимые признаки восстановления
- Ожидаемый рост рынка (market movement) 10%
- Большинство компаний осуществили или находятся в процессе пересмотра систем вознаграждения; увеличение доли краткосрочного вознаграждения, завязанного на цели компании
- Восстановление российской экономики и потребности государственных предприятий усиливают борьбу за таланты
- Переход с экстенсивной модели на интенсивную модель ведения бизнеса
- Большинство компаний провели или проводят оценку персонала с фокусом, замена неэффективных сотрудников
- Государство принимает меры по улучшению в области миграционного законодательства с целью привлечения высококвалифицированных сотрудников для работы в Россию
- Компании, работающие в России, сталкиваются с высокой волатильностью сотрудников, рассматривающих переход в другие компании как возможность увеличения вознаграждения
- Компании по-прежнему уделяют большое внимание работе с издержками

Sources: Mercer, E&Y, KMPG, Hay, Antal, APKIT

Ключевые области HR стратегий в посткризисный период



*Versalist- человек способный работать в разных областях

Трансформация HR функций- вчера и завтра

Вчера

Завтра



Кадровое администрирование, транзакции	Управление персоналом (процессы, политики, процедуры)	Развитие талантов, Управление качеством персонала
--	---	---

С учетом глобальных вызовов, компания IBM идентифицировала 7 требований, необходимых для эффективной организации человеческого капитала

Использование социальных сетей для передачи и использования знаний;

Взаимодействие через существующие организационные барьеры;

Организация труда сотрудников независимо от их географического нахождения;

Управление и развитие навыков и умений, необходимых в условиях постоянно меняющейся среды;

Понимание демографической ситуации и возможностей человеческого капитала;

Предвосхищение спроса и предложения человеческого капитала с учетом его стоимости и прогнозов по развитию бизнеса;

Постоянная оценка деятельности сотрудников и предоставление обратной связи.



Использованные источники, интервью

1. **Mercer**
2. **IBM- CEO study 2010, materials of IBM Institute for Business value**
3. **Hewitt Associates- Engagement survey, market trends**
4. **Ernst & Young**
5. **KPMG**
6. **CIPD**
7. **The Economist- “Emerging markets strategy”**
8. **Harvey Nash- Employment trends survey 2010**
9. **SHRM (Society for Human Resource Management)**
10. **ANTAL**
11. **.....**