

БИЗНЕС•ГРАВИТАЦИЯ

30 августа

10:00 мск



Уральский
федеральный
университет
имени первого Президента
России Б.Н.Ельцина
Бизнес-школа

Персонал, как стратегический ресурс: что делать бизнесу, когда его не хватает

Долгополова Ирина

канд. психол. наук, руководитель
корпоративных проектов
АПО «НП Пермь-нефть».
Эксперт АСИ по направлениям «Кадры
для цифровой экономики» и
«Образование», федеральный бизнес-
тренер и методолог



Малышева Лариса

д.э.н., профессор, Член Совета РАБО,
директор Бизнес-школы УрФУ,
Лидер Точки кипения Екатеринбург,
IPMA (Level A ®), Certified Portfolio
Director

Персонал как стратегический ресурс: что делать бизнесу, когда его не хватает?

Долгополова Ирина Владимировна —

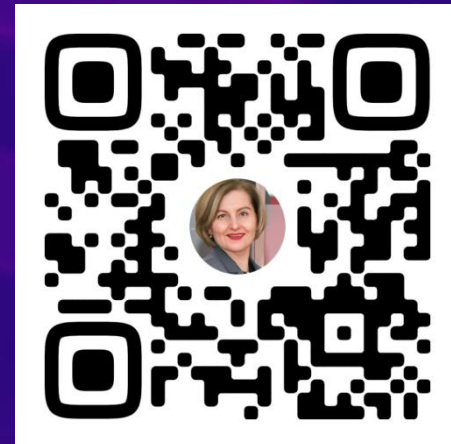
Кандидат психологических наук,

Руководитель корпоративных проектов АПО «НП Пермь-нефть».

Эксперт АСИ по направлениям «Кадры для цифровой экономики» и «Образование».

Федеральный бизнес-тренер и методолог.

Финалист Всероссийского конкурса методистов бизнес-обучения.



Сегодня о важном:

1. Как определить ключевых сотрудников в условиях дефицита кадров и выстроить работу с ними на повышение производительности труда.
2. Наставничество как лучшая практика повышения производительности труда и сохранения человеческих ресурсов: как использовать наставничество для сохранения критически важных знаний в компании.
3. Как предотвратить потери при увольнении ключевых сотрудников и зачем руководителю использовать exit-интервью.

Дефицит кадров обозначен на национальном уровне



«Сегодня в России рекордно низкая безработица, чем можно, безусловно, по праву гордиться. Однако у этого достижения есть и обратная сторона медали – это трудности, связанные с подбором сотрудников, дефицитом кадров»

Из выступления Президента Российской Федерации на ПМЭФ-2023

Какие тренды рынка труда-2023 меняют стратегию организаций

1. Высокая конкуренция за людей: всего 3-4 резюме на вакансию
2. Выраженный дефицит квалифицированных рабочих: вакансий больше, чем соискателей
3. Рост количества вакансий проектного и временного характера: +52% в первой половине 2023 года в сравнении с 2022 годом
4. Популярность удаленной работы: 21% резюме на 5% вакансий
5. Интерес к самозанятости: за год количество таких резюме выросло в два раза
6. Спрос на цифровые навыки: 46% работодателей обращают внимание на цифровую грамотность

Почему персонал теперь – это про стратегию?



Старение населения



Зависимость от притока мигрантов



Последствия демографической ямы



Естественная убыль населения

Влияние демографии на рынок труда раскрывается в четырех проекциях:

- старение населения (и рабочей силы в том числе),
- последствия низкой рождаемости в 90-е годы и позже,
- безусловная зависимость от притока мигрантов,
- естественная убыль населения.

Все вместе приводит к тому, что **людей становится меньше, трудоспособных людей – еще меньше,** а по-настоящему крутых специалистов – совсем немного

Из лекции Переслегина С.Б. «Образ будущего навигации», июль 2023

*Критическая позиция для России и мира в целом –
ДЕМОГРАФИЯ.*

*Кто сможет решить проблему «как управлять
рождаемостью и смертностью», тот будет впереди.
Возможно демографическая задача решения не имеет.
Надо искать иной подход.*



**Решите – какие категории персонала
сохранять и удерживать?**

01

Ключевые сотрудники

02

Командные игроки

03

Люди результата

Критерии включения в группу «ключевых» сотрудников:

1. Высокоэффективный сотрудник
2. Владелец редких, сложных профессиональных компетенций и опыта работы в подразделении
3. Под него отсутствует «готовая замена»
4. Дефицитная позиция на рынке труда

Ключевой СОТРУДНИК (фамилия, имя)

Беве́рли Кей, Джу́лия Джу́лиони

ПОМОГИТЕ ИМ ВЫРАСТИ ИЛИ

СМОТРИТЕ,
КАК
ОНИ
УХОДЯТ

РАЗВИТИЕ
СОТРУДНИКОВ
НА ПРАКТИКЕ



Выбирайте!

Государственная награда – нагрудный знак «За наставничество»

РИСУНОК
знака отличия «За наставничество»



Лицевая сторона



Оборотная сторона

Профессиональный стандарт «Наставник»

- ✓ Станет первым в стране сквозным ПС - применим в любой отрасли и в любой организации.
- ✓ Распространяется на 3 области - образование, производство и социальная сфера.
- ✓ Проект согласован на Втором заседании Координационного совета по наставничеству при Министерстве просвещения России.
- ✓ В августе 2023 года вынесен на обсуждение профессионального сообщества.

Проект профессионального стандарта «Наставник» на сайте ([скачать](#)).

[Форма для замечаний и предложений по проекту профессионального стандарта «Наставник».](#)

Модель эффективного наставника



Сотрудники могут направиться

«ВОН туда»

ТОЛЬКО ДЛЯ ТОГО,
ЧТОБЫ ПОНЯТЬ,
ЧТО НА САМОМ ДЕЛЕ
ИМ ТУДА СОВСЕМ
не нужно.

X

Согласны?

Когда речь заходит
о роли менеджера
в развитии персонала,
удержании самое ценное,
чем вы можете
поделиться
со служащими, — это

беседа.

Exit- интервью

Распределение числа сотрудников, прошедших оценку по критериям «эффективность/потенциал»



МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ EXIT-ИНТЕРВЬЮ С СОТРУДНИКОМ: ДО И ПОСЛЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ ОБ УВОЛЬНЕНИИ

Шаг 1 - определяем тип сотрудника:

- * сохранять на предприятии или не удерживать
- * в каком статусе сотрудник – сомневается или принял окончательное решение?

Шаг 2 – определяем цель интервью:

- * удержание или сбор информации?
- * с учетом возможности приёма сотрудника обратно?

Шаг 3 – готовимся к беседе на удержание:

- * используем мотиваторы
- * обсуждаем выгоды

Мифы про exit-интервью, парализующие бизнес

Миф 1. Просто не хватает времени и есть более важные задачи

Миф 2. Если я сам об этом не заговорю, им это и в голову не придет, так что ничего не изменится

Миф 3. Увольнение подчиненных — не моя проблема

Миф 4. Все хотят большего и лучшего: повышения зарплаты, нового назначения, престижа, власти

Главное!



HR-ресурсы даже при минимальных финансовых вложениях помогают расти бизнесу, если используется системный подход.



Руководителю важно контролировать три вектора в HR-направлении:

- 1 - выявление ключевых сотрудников
- 2 - сохранение критически важных знаний
- 3 - минимизация потерь при увольнениях

Персонал как стратегический ресурс: что делать бизнесу, когда его не хватает?

Долгополова Ирина Владимировна —

Кандидат психологических наук,

Руководитель корпоративных проектов АПО «НП Пермь-нефть».

Эксперт АСИ по направлениям «Кадры для цифровой экономики» и «Образование».

Федеральный бизнес-тренер и методолог.

Финалист Всероссийского конкурса методистов бизнес-обучения.

