



# HR for business

## Ожидания бизнеса от HR-служб

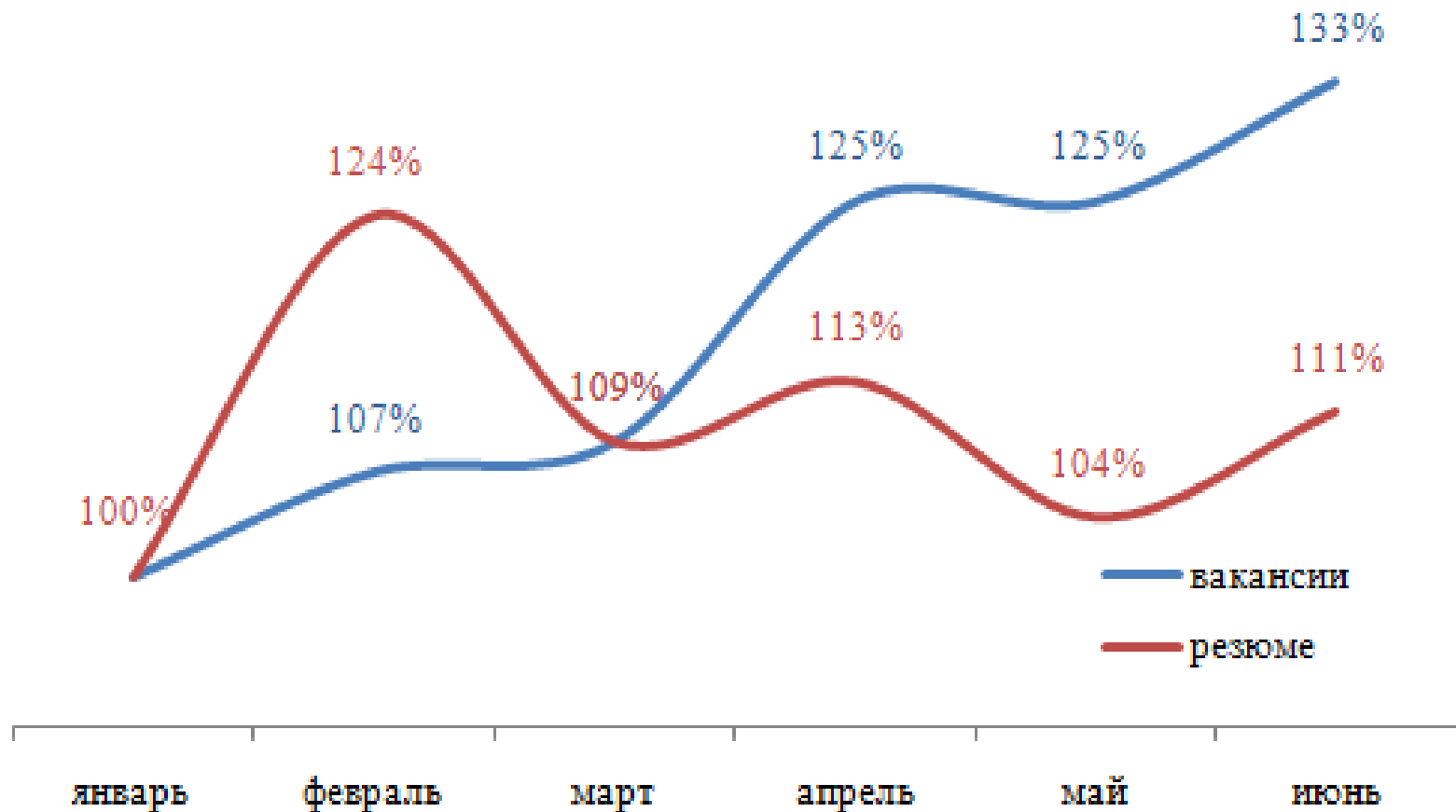
Докладчик – Надежда Шергина

- Как изменился рынок труда в 2013 году?
- Какие тренды в HR актуальны?
- В каких направлениях развивается HR?
- Что ожидает бизнес от HR?
- Как изменились требования к HR?



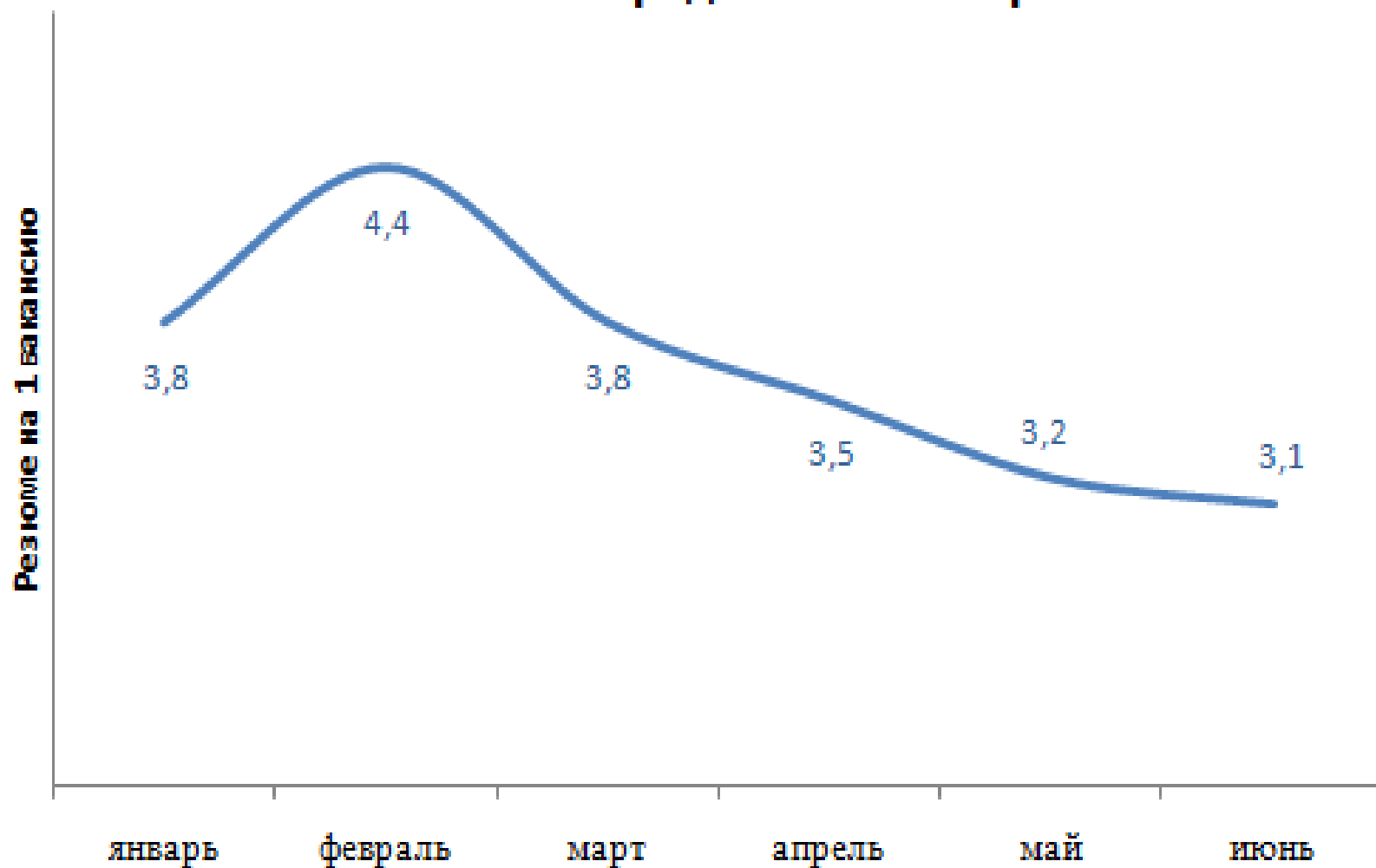
# Предложение и спрос

## Динамика числа вакансий и резюме



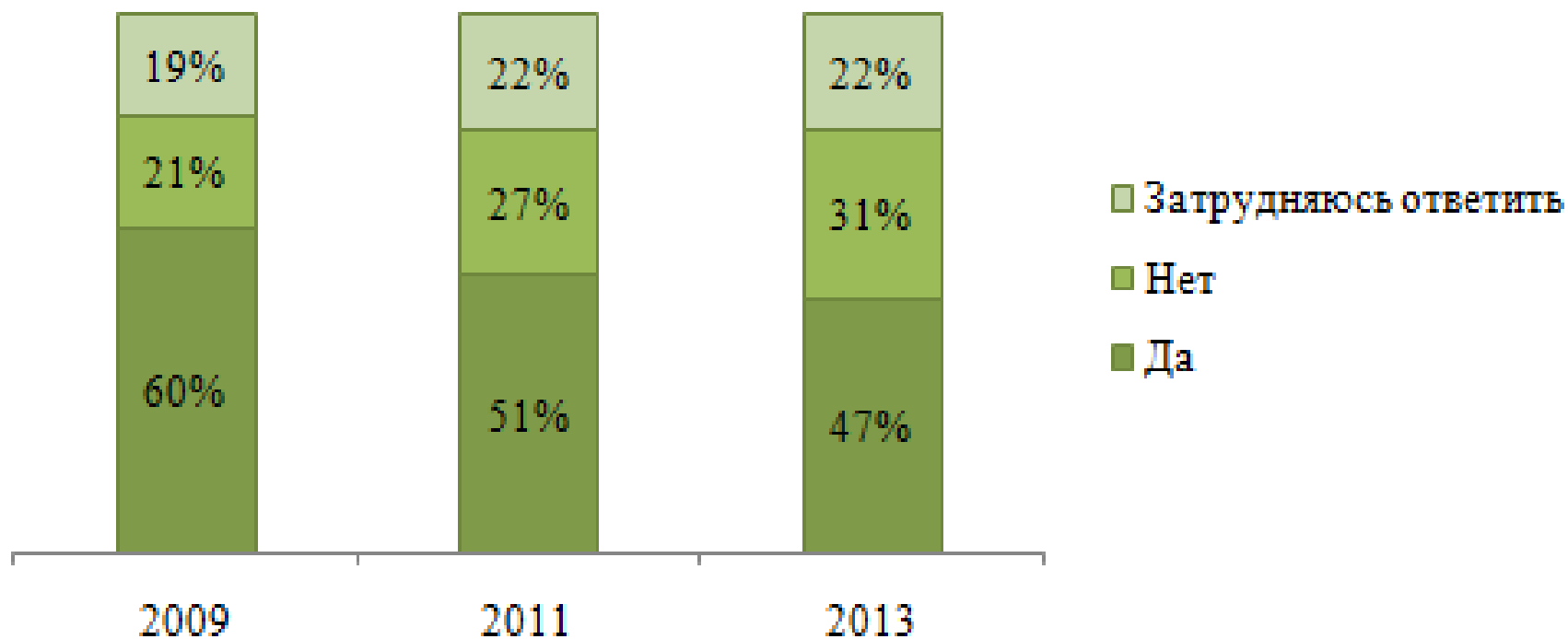
# Конкуренция за рабочие места

## Соотношение предложения и спроса



# Зарплатные ожидания

Согласитесь ли вы на работу с «серой» («черной») зарплатой?



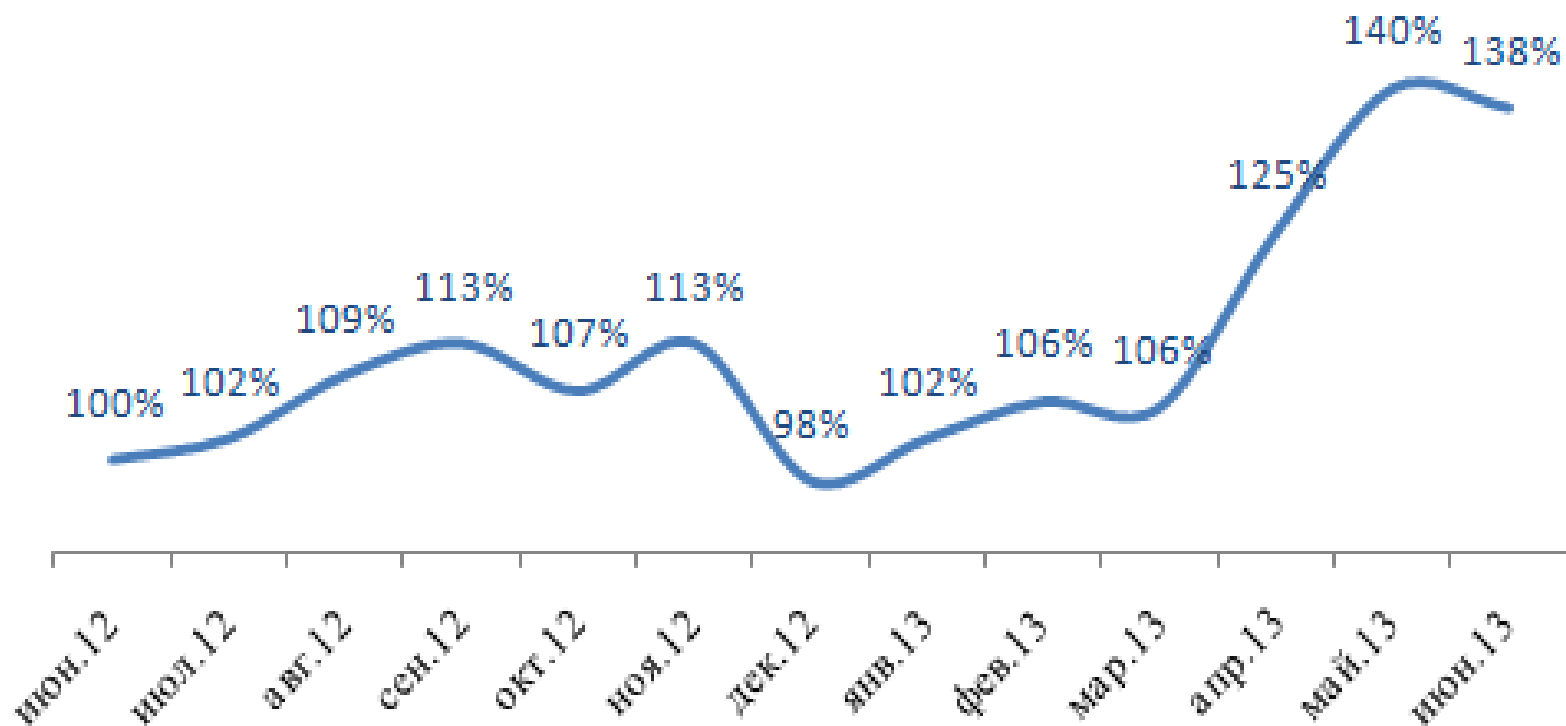
# Компенсационный пакет

Если бы у Вас была возможность выбрать себе компенсационный пакет, то Вы бы выбрали...  
(отметьте 3 наиболее привлекательных для Вас составляющих)



# Молодёжный рынок труда

## Динамика числа вакансий для молодых специалистов



## Распределение вакансий для молодых специалистов по сегментам рынка





1. В июне было размещено на 33% больше вакансий, чем в начале года, резюме — на 11%. Учитывая сезонные факторы, это абсолютно нормальные показатели.

2. Зарплатные предложения в первом полугодии выросли в среднем на 3,7%, что совпадает с оценками уровня инфляции в этом периоде.

3. Соискатели все увереннее чувствуют себя при поиске работы: они все реже соглашаются на работу с «серой» или «черной» зарплатой и становятся все более требовательными к составу компенсационного пакета.

4. Число вакансий для молодых специалистов с июня 2012 года по июнь 2013 года выросло на 38%. Самый большой рост вакансий для молодежи зафиксирован в таких отраслях, как промышленность (+112%), логистика (+92%) и туризм (+88%).

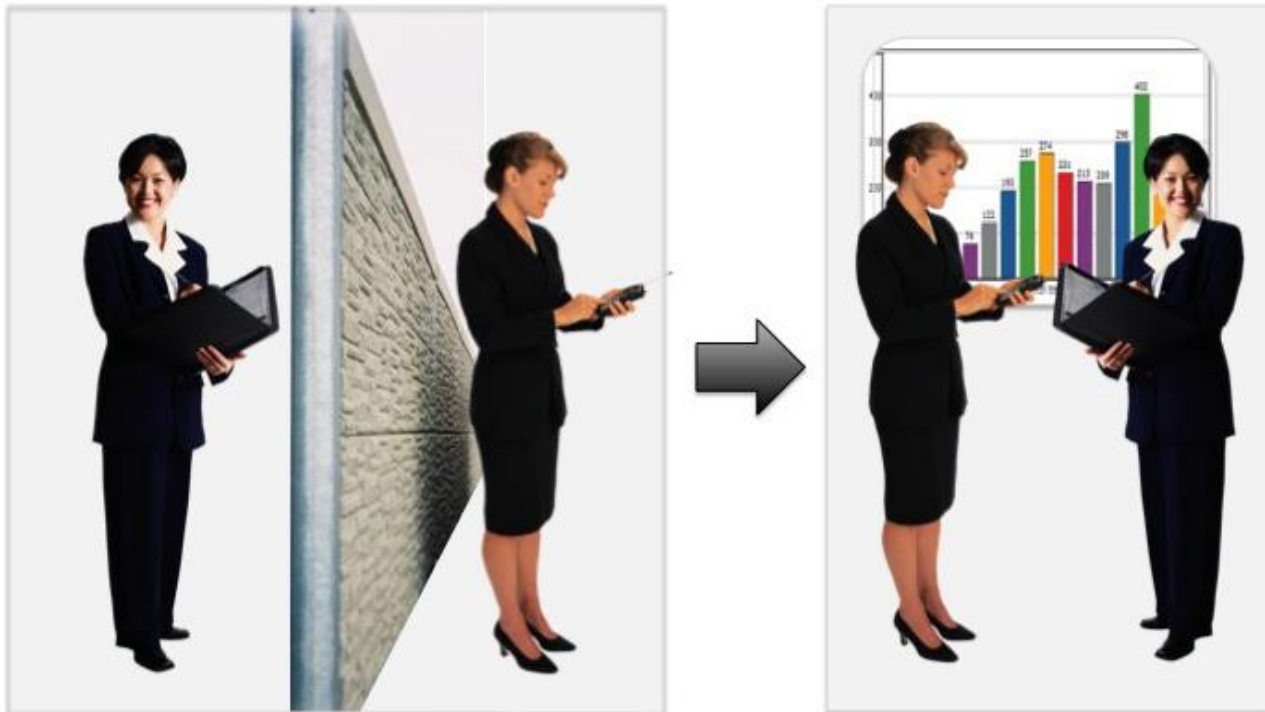
# HR-тренды 2013

1. Акцент на **удержание и развитие персонала** (HR-брендинг, HiPo, HiPro).
2. **Массовое использование социальных сетей.**
3. **E-learning.**
4. **Гибкие условия труда.**
5. **Гибкое и оперативное управление рабочей деятельностью** (частая оценка).
6. **Геймификация** (для управления вовлеченностью и лояльностью).
7. **Глобализация HR-функции** (переход от управления на местах к глобальному виртуальному взаимодействию).
8. **Забота о здоровом образе жизни.**
9. **Развитие средств автоматизации HR-процессов:**
  - интеграция (программ для HR, бухгалтерии, операционного менеджмента, рекрутинговых приложений с соц.сетями и job-сайтами);
  - поддержка мобильных устройств.
10. **Интерактивность предоставления информации.**  
<https://www.youtube.com/watch?v=K65217-sv4o>

# Тенденции развития HR

## 1. «Стать бизнесом и думать как бизнес»

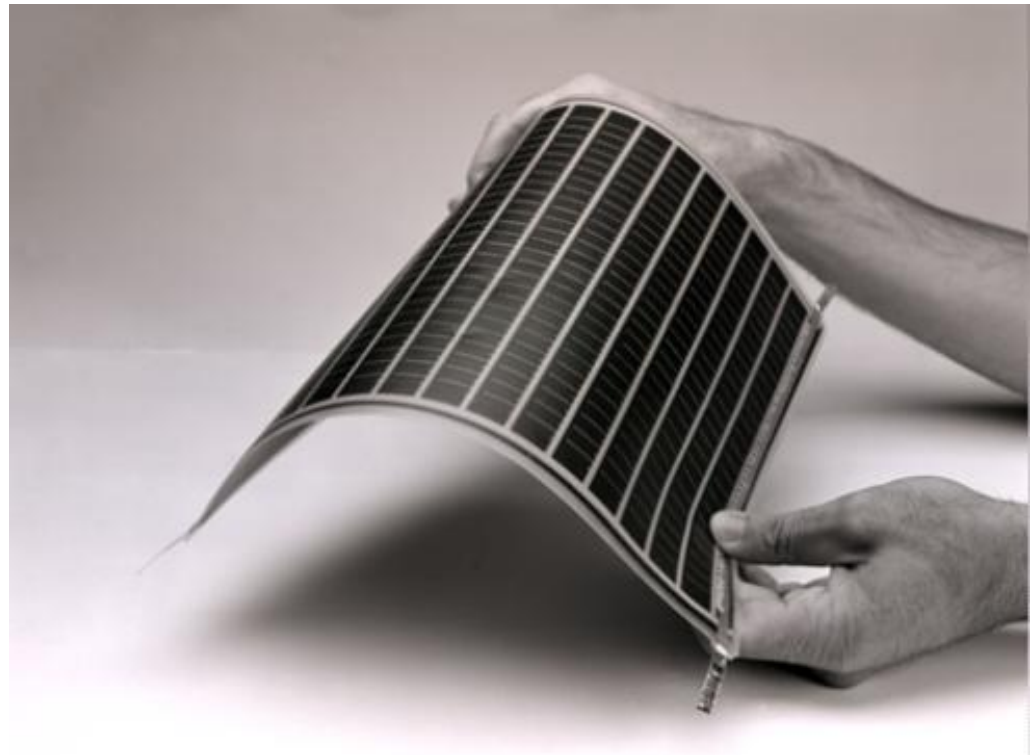
(трансформация вопроса с «что нужно внутреннему потребителю?» на «что нужно рынку?»)



# Тенденции развития HR

## 2. HR-функция должна быть гибкой и оперативной

(необходимо создавать легкие, модернизируемые процессы и системы, которые позволят адекватно и быстро реагировать на смену приоритетов бизнеса);



# Тенденции развития HR

## 3. HR-решения должны быть комплексными

( в результате которых производительность труда будет превышать рост затрат на персонал).



# Тенденции развития HR

4. HR-стратегия должна соответствовать **бизнес-приоритетам** (не гуманитарные стратегии, а стратегии, построенные на анализе и расчетах).



# Ожидания от HR

## 1. Партнерский уровень поддержки бизнеса

- знание рынка и индустрии, в которой работает;
- глубокое понимание внутренних процессов;
- выстраивание hr-процедур под требования бизнеса ;
- продуктивная коммуникация.



# Ожидания от HR

## 2. Экспертные знания в HR:

- функциональная эрудиция;
- умение перевести бизнес-стратегию на язык задач по управлению персоналом.





# Ожидания от HR

## 3. Мультифункциональность:

- бизнес-консультант;
- project-менеджер;
- pr-менеджер;
- имиджмейкер;
- спикер (сичрайтер).



# Ожидания от HR

## 4. Проактивность

- инициативность и активность в решениях для бизнеса без ожидания запросов;
- дальновидность;
- инновационные подходы.



# Требования к HR

- выполнение всех HR-функций в одном лице;
- опыт работы на производстве или в start-up;
- готовность к релокации;
- умение работать в условиях двойного подчинения;
- навыки работы с SAP;
- свободное владение английским языком.



*«Превращение HR в стратегического партнера бизнеса означает отказ от традиционных представлений об HR. Впереди нас ждут такие направления HR, как создание креативной среды менеджмента, режиссура организационного развития, виртуализация проектной деятельности и много того, что сделает современную организацию высокоскоростной и максимально точной в достижении своих целей».*

Т.Ю.Базаров