



*HR-Association*

АССОЦИАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ  
ПО УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ  
РЕСУРСАМИ

+7(342) 203-32-53  
+79124851911  
info@ashrm.ru  
www.ashrm.ru

# Тенденции на рынке труда HR-у на заметку

2015 г.

# Основные тренды рынка труда 2015

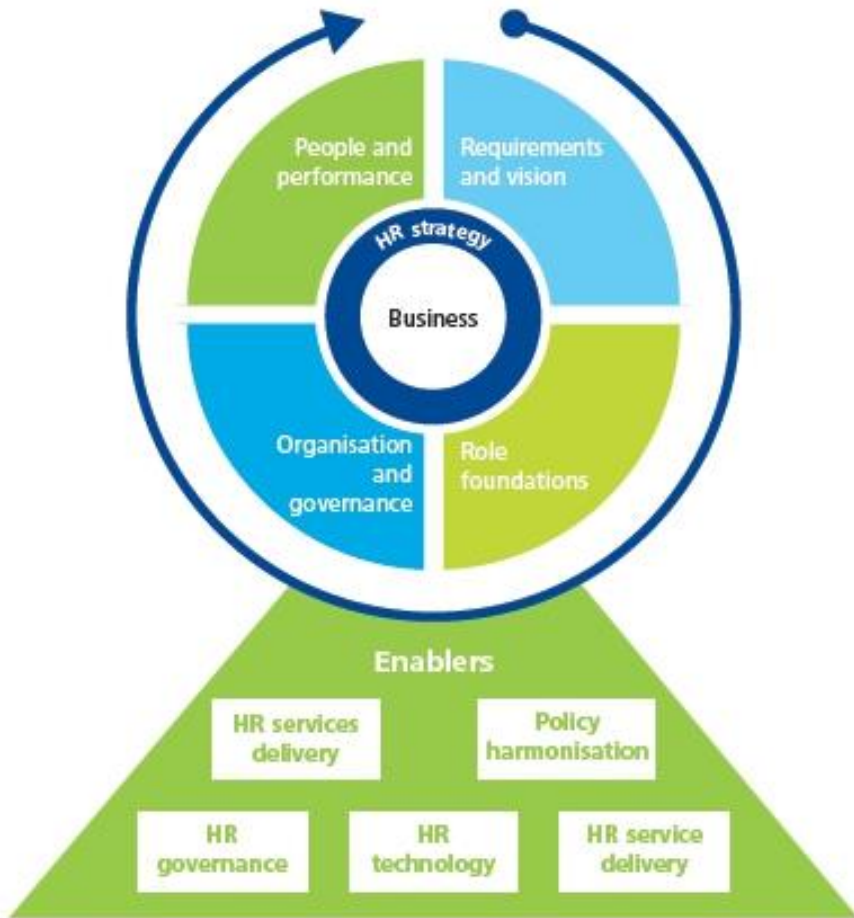
1. Усиление роли государства в вопросах регулирования рынка труда (контроль высвобождения персонала, соблюдения трудового законодательства, регулярный мониторинг рынка труда, при необходимости запуск программ по снижению напряжённости на рынке труда: опережающее обучение, общественные работы и т.д.).
2. Топ-менеджеров чаще нанимают на проектную, временную работу, привлекают для решения конкретной задачи в конкретный срок и основной бонус платят строго за результат.
3. С целью оптимизации расходов многие компании задумываются о переносе офисов дальше от центра деловой активности, в регионах, в которых минимальный уровень зарплат сочетается с достаточно высоким уровнем квалификации и развитой коммуникационной сферы. Это даёт экономию на заработной плате персонала, который нанимается в регионах.
4. Миграция персонала (переезд в другие города, развитие удалённой занятости).
5. Ускорение процесса аутсорсинга неключевых для компании функций.
6. Ещё больший акцент на повышение производительности труда и оптимизацию расходов, как за счет сокращения персонала, так и путем автоматизации бизнес-процессов и отказ от непрофильных функций.
7. «Выращивание» специалистов внутри компании, важным становится выстраивание внутренней системы подготовки и развития персонала.

ПКОО «Ассоциация специалистов по управлению человеческими ресурсами»

(342) 203-32-53

<http://ashrm.ru/>

# Роль HR-специалиста в организации



Ключевой компетенцией HR-а становится умение увязывать показатели работы отдела персонала с основными финансовыми показателями всего бизнеса. Руководители компаний хотят видеть в HR-е партнеров, которые развивали бы организацию и увеличивали бы ее прибыль.

## О чём нельзя забывать?

1. При реализации непопулярных решений важно работать с недовольными сотрудниками, «снимать» негатив, выслушивать, объяснять, убеждать в правильности таких решений, выстраивать коммуникации, не оставлять такие эмоции без внимания.
2. Регулярное общение с коллективом - объяснять, что происходит на рынке и в компании, какие существуют сценарии развития ситуации, что ждет персонал, - именно этот вопрос интересует сотрудников в первую очередь. Это поможет избежать додумываний, сплетен, слухов и снизит напряжение в коллективе. Важно привлекать руководителя компании, чтобы он, как минимум, один раз в квартал встречался с сотрудниками, отвечал на их вопросы, донес до них самую важную информацию из «первых уст».
3. Не стоит отказываться от проведения корпоративных мероприятий, лучше подключить к организации мероприятий самих сотрудников, используя минимум затрат, но не отказываться от них совсем.
4. Внимание к ключевым сотрудникам. Их условия работы могут так же ухудшиться. Профессионалы продолжают быть востребованными и в кризис. Ведь многие компании стремятся к тому, чтобы заменить менее эффективных на более эффективных, и на ваши лучшие кадры будет продолжаться охота.
5. Активное вовлечение функциональных руководителей в процессы управления персоналом.

# Основные внутренние HR- тренды 2015 года

Найм персонала

Оплата труда

Удержание персонала

ПКОО «Ассоциация специалистов по управлению человеческими ресурсами»

(342) 203-32-53

<http://ashrm.ru/>

# Найм персонала

- ✓ Работодатели будут нацелены, в первую очередь, на оптимизацию, повышение эффективности и производительности, а не на увеличение найма новых сотрудников. При подборе сотрудников фокус меняется с поиска узкопрофильных специалистов на тех, кто имеет опыт работы в различных отраслях и сферах, потребность в специалистах-многофункционалах, способных выполнять и совмещать сразу несколько обязанностей. К соискателям будут предъявляться более жесткие требования, при этом сократится раздувание штата. Выборочный найм.
- ✓ Привлечение квалифицированных сотрудников на проектную работу.
- ✓ Акцент смещен на выращивание собственных кадров, развитие внутреннего обучения, в том числе и дистанционного. В связи с этим вырастит роль внутренних специалистов по обучению персонала, повысятся требования к их квалификации, важным станет способность создавать программы обучения, проводить самостоятельно это обучение.
- ✓ Работа с вузами по привлечению на стажировку студентов и выпускников.

ПКОО «Ассоциация специалистов по управлению человеческими ресурсами»

(342) 203-32-53

<http://ashrm.ru/>

# Оплата труда

- ✓ Индивидуальный подход к мотивации сотрудников направленный на удержание лучших сотрудников. Оплата за индивидуальные показатели работы (оценка эффективности сотрудников при возможном общем снижении всех финансовых показателей). Точечное повышение заработных плат.
- ✓ Рекомендуется повышать не постоянную часть, а размер переменной, для получения которой нужно приложить усилия и достичь поставленных целей (выполнить определённые задачи). Оптимизируются расходы в том числе и в отношении персонала, что выражается в сокращении социальных пакетов сотрудников. Такие бенефиты, как компенсация питания, дополнительные оплачиваемые дни к отпуску, компенсация до 100% на период больничного, добровольное медицинское страхование для членов семьи, оплата спортивных занятий и др. Внедрение бонусных программ с учётом половозрастной структуры персонала.
- ✓ Акцент на нематериальную мотивацию, так как с одной стороны, необходимо сократить затраты, а с другой - добиться максимальной вовлеченности сотрудников в общее дело.

## Удержание персонала

Для компаний, имеющих долгосрочные планы работы, одной из основных задач остаётся удержание ключевой команды, важно избежать неразумной оптимизации, массовых сокращений, и увольнений сотрудников, всё это негативно влияет на HR-бренд компании. Изменение оргструктуры не должно становиться самоцелью: в результате механического сокращения числа отделов эффективность «сама по себе» не повысится. Нужны изменения в способе ведения бизнеса, которые, безусловно, могут привести к структурным изменениям. Компании с долгосрочными планами вкладываются в развитие HR-бренда и именно в кризис позиционируют себя как надёжного работодателя.



## Из инструментов удержания сотрудников можно выделить следующее

- ✓ Предоставление гибкого графика работы сотрудникам, возможность работать на дому. Гибкий график хорош не только для сотрудников, но и для работодателей, так как позволяет нанимать на временные проекты лучших профессионалов и экономить на аренде помещений под постоянный офис.
- ✓ Работодатели разрабатывают и внедряют программы, стимулирующие ведение здорового образа жизни, что способствует снижению заболеваемости и экономии расходов связанных с отсутствием работников по причине болезни.
- ✓ Предоставление работникам возможности решать новые задачи, переходить в смежные отделы.
- ✓ Поиск долгосрочных решений, помогающих сотрудникам повышать собственную производительность, создавать условия для успеха, помогая сотрудникам выполнять рабочие задачи максимально эффективно, чтобы у них остается больше личного времени, соблюдение баланса «работа и личная жизнь» что позволяет укрепить их лояльность к работодателю.
- ✓ Комплексная работа над HR-брендом, которая будет давать эффект в виде низкой текучести кадров, высокой удовлетворенности сотрудников своей компанией.

ПКОО «Ассоциация специалистов по управлению человеческими ресурсами»

(342) 203-32-53

<http://ashrm.ru/>

Удачи в бизнесе!

Талантливых сотрудников,  
надёжных партнёров и  
интересных проектов!

ПКОО «Ассоциация специалистов по управлению человеческими ресурсами»  
(342) 203-32-53  
<http://ashrm.ru/>