

МЕНЕДЖЕР

Как управлять людьми и процессами



РЕДАКТОР
Анжелика Тихонова
тел. +7 (812) 326 9728
Angelika.Tihonova@dp.ru

ОТДЕЛ РЕКЛАМЫ
тел. +7 (812) 326 9719
reklama@dp.ru

Разрыв в зарплатах увеличился



Анатолий Лыткин

Глава петербургского офиса международной рекрутинговой компании Pedersen&Partners

Довольно сложно делать прогнозы на 2010 г.: слишком много до сих пор в российской экономике неопределенности. Но на сегодня я готов поддержать общий сдержанный оптимизм в отношении рынка труда. Действительно, в последнее время вакансий становится больше. Не скажу, что многие работодатели, но некоторые наши клиенты намерены набирать в 2010 г. новых сотрудников. Сегодня многие задания по подбору персонала проводятся «на замену» специалистов, которые не показывают оптимальных результатов во время кризиса или не обладают достаточными способностями для того, чтобы помочь компании в кризис.

Кандидаты в большинстве все еще осторожно относятся к новым вакансиям и предпочитают остаться на прежнем месте, нежели перейти на новую должность.

Кадровые агентства стараются расширить спектр услуг для своих клиентов, добавляя такие услуги, как центры оценки и развития (Assessment & Development Centres), аудит руководящих кадров (Management Audit), управление эффективностью (Performance Management) и трудоустройство сокращенных кадров (Outplacement), для того чтобы помочь компаниям оптимизировать кадровую стратегию. Ведь привлечение и удержание талантливых менеджеров на данный момент является еще более важным, чем когда-либо.

Среди тенденций, которые усилятся в этом году, я бы назвал повышенное внимание к специалистам по развитию бизнеса. И это тоже добавляет оптимизма — ведь очевидно, что компании думают о будущем.

В 2009 г. изменились ценности соискателей при по-

иске работы. На первое место вышли стабильность компании, отношение работодателя к работникам.

Практически потеряли свое значение социальные пакеты: ДМС, автомобили, мобильная связь и пр. Люди понимают, что сегодня не это главное. Думаю, в 2010 г. эти параметры поиска лишь усилятся.



Светлана Катаева

Генеральный директор Группы поиска персонала «ТРИЗА Exclusive — Санкт-Петербург»

В начале 2010 г. на рынке труда увеличился разрыв между числом достойных кандидатов высшего и среднего звена. Топов-профессионалов, ищущих работу, стало меньше, поскольку в последнее время они востребованы.

Многие компании, думая о будущем, ищут успешных менеджеров-управленцев на перспективу, чтобы быть готовыми к рынку, когда наступит нужный момент.

Совершенно другая ситуация с персоналом среднего звена и административным персоналом.

Здесь работодатель все еще может выбирать, так как в поиске работы находится довольно много специалистов, особенно молодых или со средней квалификацией.

Увеличился разрыв и в предлагаемых топ-менеджерам и специалистам зарплатах. Особенно если брать во внимание топов иностранных или прогрессивных российских компаний. Это произошло из-за того, что в конце 2009 г. большая часть компаний все же пересматривала уровень зарплат в сторону повышения для руководящего состава (после проведения сокращений в начале и середине 2009 г.).

Чего не скажешь о среднем звене. Здесь понижение уровня заработной платы и полная или частичная отмена дополнительных выплат и льгот, произошедшие в минувшем году, так и остались без изменений.



• Пришло время выбросить на свалку старые правила оценки информационных услуг и продуктов. ФОТО: REUTERS

Ценная информация

Свежие идеи Современной экономике нужны новые

СПб. «Свежие идеи» — обзор наиболее интересных, актуальных и дискуссионных статей, опубликованных в последнее время в зарубежных специализированных изданиях по менеджменту.

Современный мир — это мир информационной экономики, где далеко не всегда можно адекватно применить те меры, механизмы и законы, которые подходят для экономики индустриальной.

Эрик Бринджолфсон и Адам Сондерс, авторы статьи What the GDP Gets Wrong (Why Managers Should Care), опубликованной в недавнем выпуске MIT Sloan Management Review, обращают внимание на особенности расчета валового внутреннего продукта (ВВП) в современных условиях.

Авторы опираются на данные по расчетам ВВП США и сведения, касающиеся информационного рынка этой страны. Что, однако, не отменяет возможности экстраполяции выделенных тенденций на другие развитые и развивающиеся экономики. Особенно если учесть интенсивную глобализацию и рост проникновения информационных и коммуникационных систем.

Ассортимент и объемы информационных услуг растут значительными темпами — это очевидно. Трансформируются носители, меняются способы распространения информации и, соответственно, форматы информационных продуктов — СМИ, аудио- и видеорынки, рынок программного оборудования, коммуникационных услуг и т. д. перемещаются в Интернет.

Однако, говорят авторы статьи, информационный сектор экономики США сегодня отвечает за 4% ВВП, как и 25 лет назад.

Причина проста. Происходит виртуализация информационных услуг, которой сопутствует заметное снижение стоимости многих информационных продуктов. Не говоря уже о том, что доступ в Интернет делает бесплатным получение некоторой информации, которая ранее имела стоимость (ярким примером являются электронные энциклопедии).

«Еще предстоит разработать, как измерять излишек потребителя.»

• Эрик Бринджолфсон, Массачусетский технологический институт

организационному развитию Олег Кулагин проводит семинар «Управление структурным подразделением: эффективное лидерство и организационный порядок».

• В Москве 28 января Высшая школа маркетинга и развития бизнеса ГУ-ВШЭ открывает сезон круглых столов встреч «Современные модели и методы, используемые в маркетинге и развитии бизнеса». /Л.С./

Быть в курсе событий

- 27–30 января «Русская Школа Управления» проводит семинар «Управление логистикой для руководителя».
- 28–29 января Академия бизнеса «Эрнст энд Янг» проводит тренинг «Готовимся к аудиту: лучшая практика».
- 29–30 января консультант по управлению и