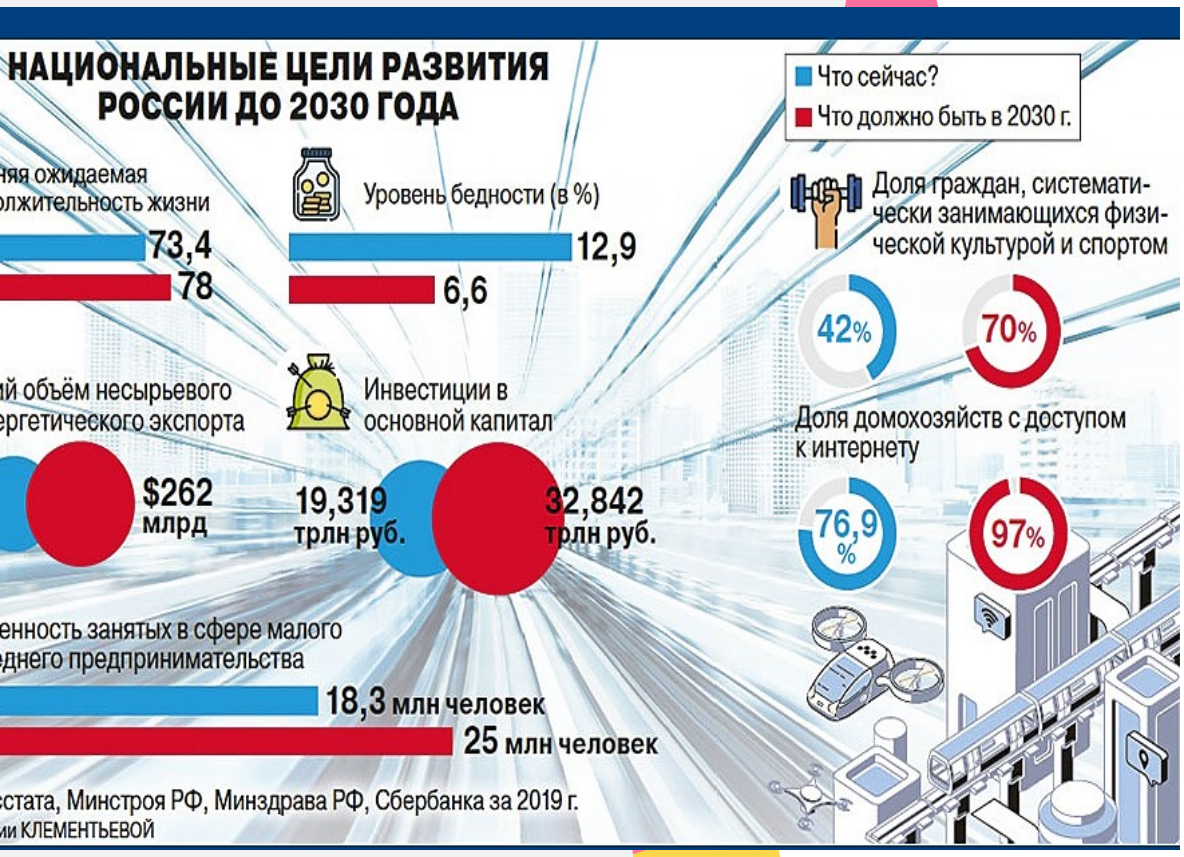
Современные тренды мотивации профсоюзного членства



ППО УЭМЗ РПРАЭП

Эпоха глобальных перемен



- Технологический суверенитет
- Импортозамещение
- Разрыв логистических цепочек
- Разворот на Азию и восток
- Фокус на внутренние задачи
- Отсутствие паттернов, привычных моделей
- Неактуальность моделей управления

Ситуация на рынке труда

РЫНОК ТРУДА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

2,6
hh.индекс

2,4%
безработица*

+34%
Изменение среднего числа активных вакансий год к году

+6%
Изменение среднего числа активных резюме год к году

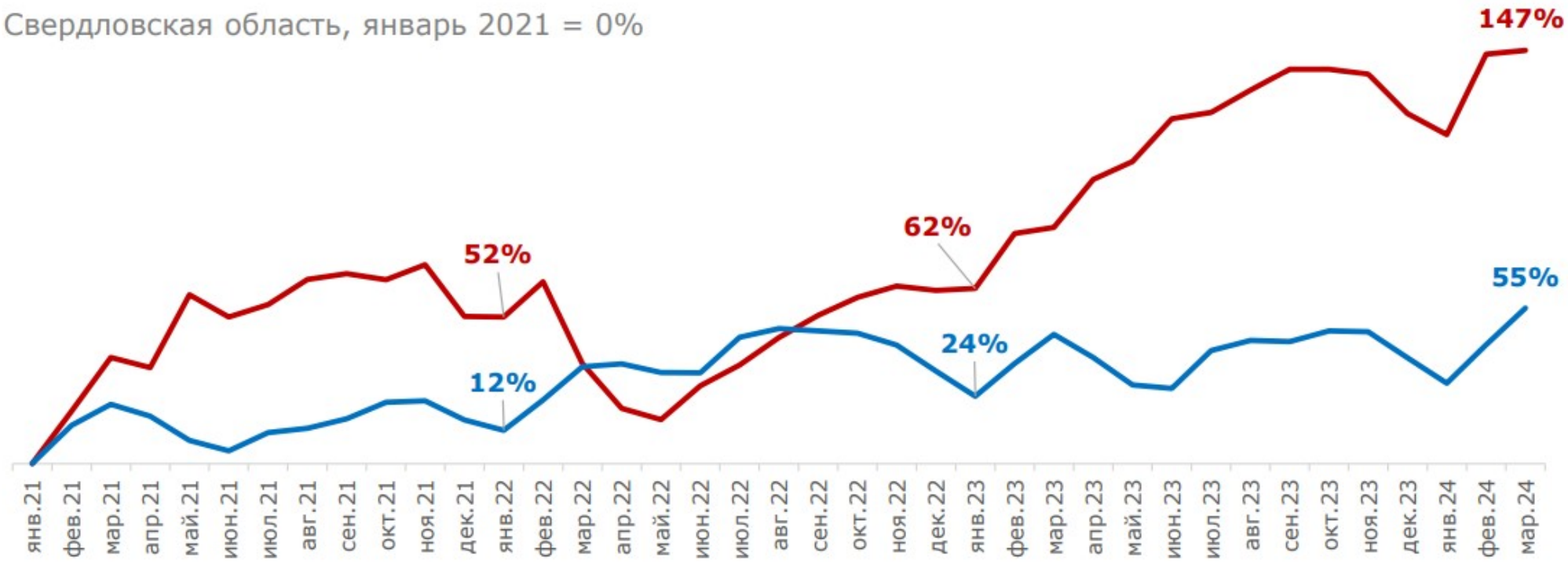
59,6 тыс. руб.
Средняя предлагаемая зарплата

60 тыс. руб.
Средняя ожидаемая зарплата

- Сохраняется **дефицит кадров** в самых массовых сферах: рабочие, производство, продажи, розница, транспорт и строительство;
- **Уровень зарегистрированной безработицы** остаётся на **историческом минимуме**.

Ситуация на рынке труда

ДИНАМИКА СРЕДНЕГО ЧИСЛА АКТИВНЫХ ВАКАНСИЙ И РЕЗЮМЕ ОТНОСИТЕЛЬНО ЯНВАРЯ 2021



Ситуация на рынке труда

ОСНОВНЫЕ ФОКУСЫ РЫНКА ТРУДА



Бизнес работает в эпоху глобальных перемен: геополитических, общественных, демографических, технологических, культурных и морально-нравственных. Меняется отношение людей к жизни и работе.



Стоимость привлечения кандидатов продолжает расти



Вместе с зарплатой должна расти производительность труда. Необходимо повышать эффективность каждого процесса, исключать наиболее трудозатратные, заменяя их автоматизацией



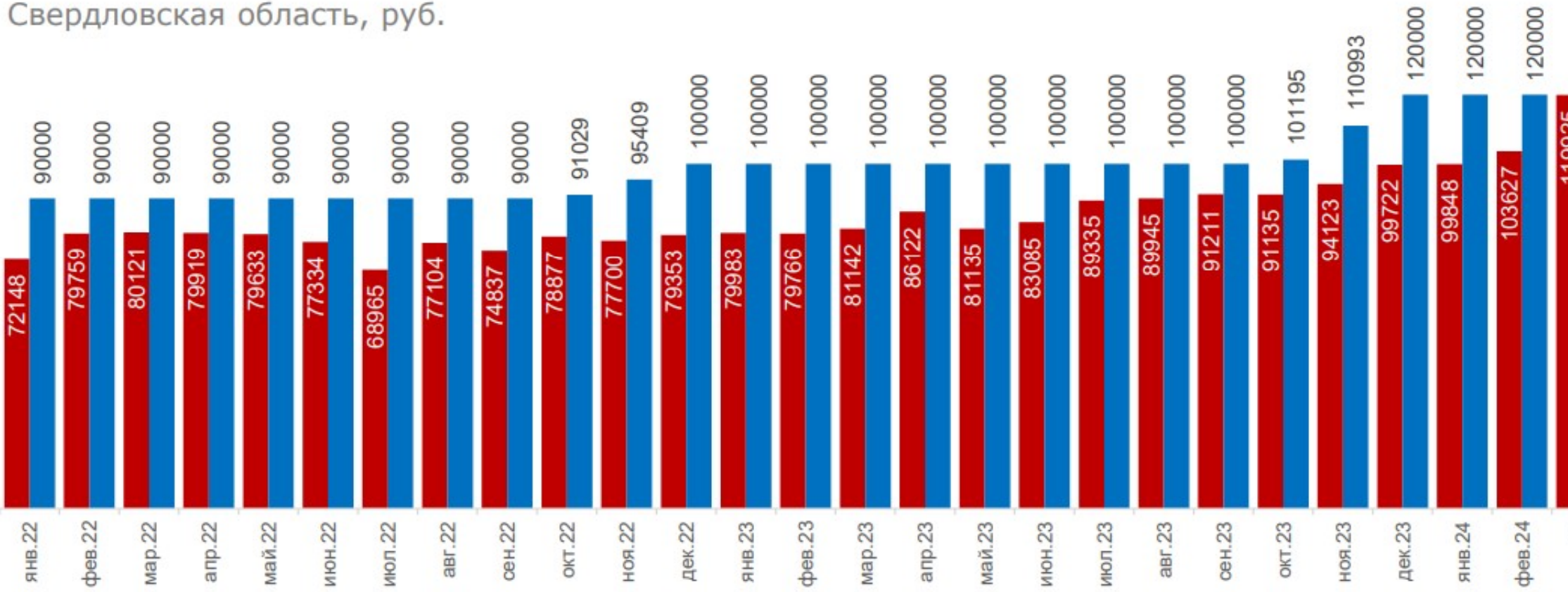
Человекоцентричность - базовый, системообразующий элемент. С точки зрения управления количеством людей – основной фокус в удержании



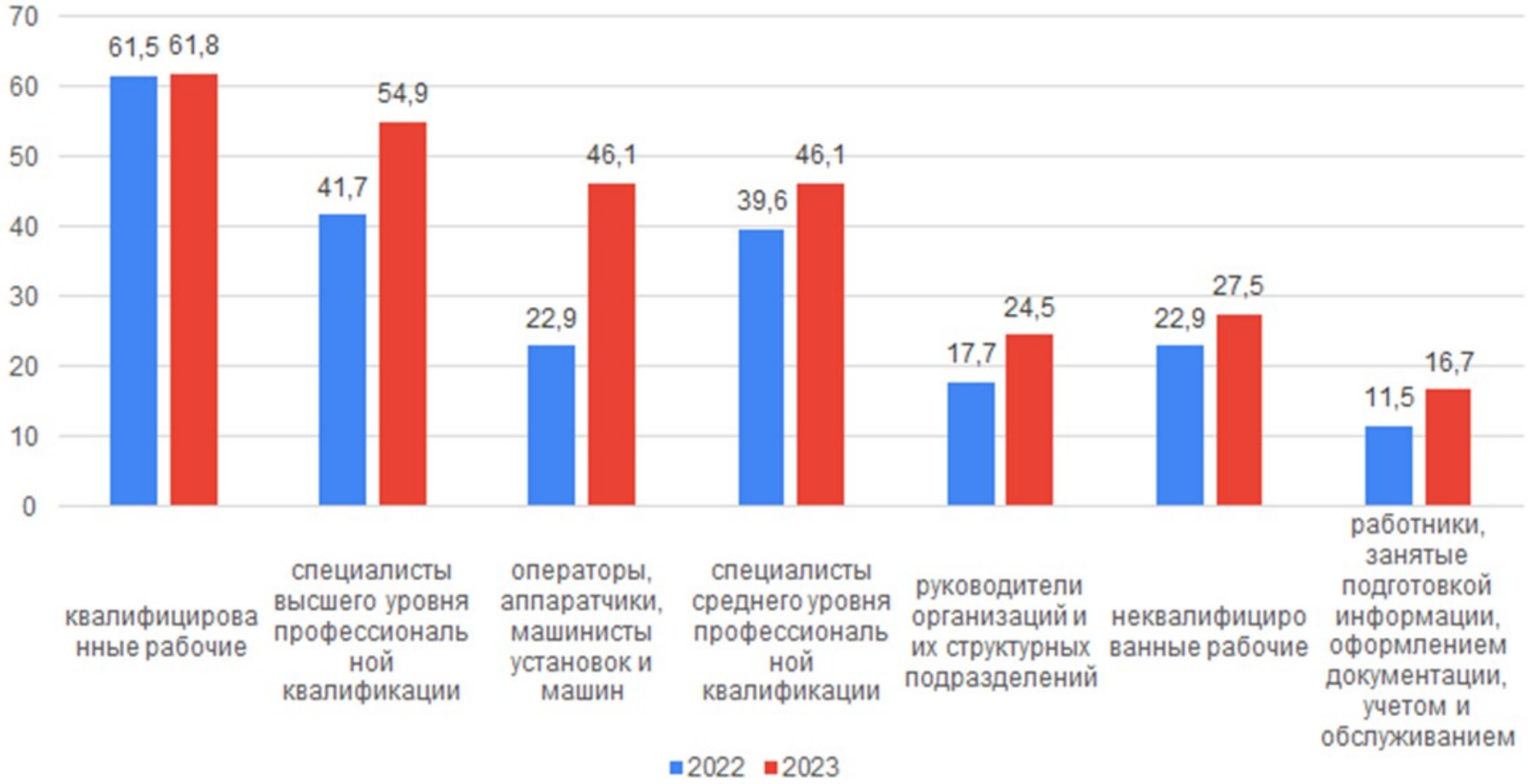
Подбор должен быть исключительно на основании навыков (skill-based) и при полном отсутствии любых дискриминирующих и ограничивающих выбор среди кандидатов требований.

ДИНАМИКА СРЕДНИХ ПРЕДЛАГАЕМЫХ И ОЖИДАЕМЫХ ЗАРПЛАТ В СФЕРЕ «ВЫСШИЙ И СРЕДНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

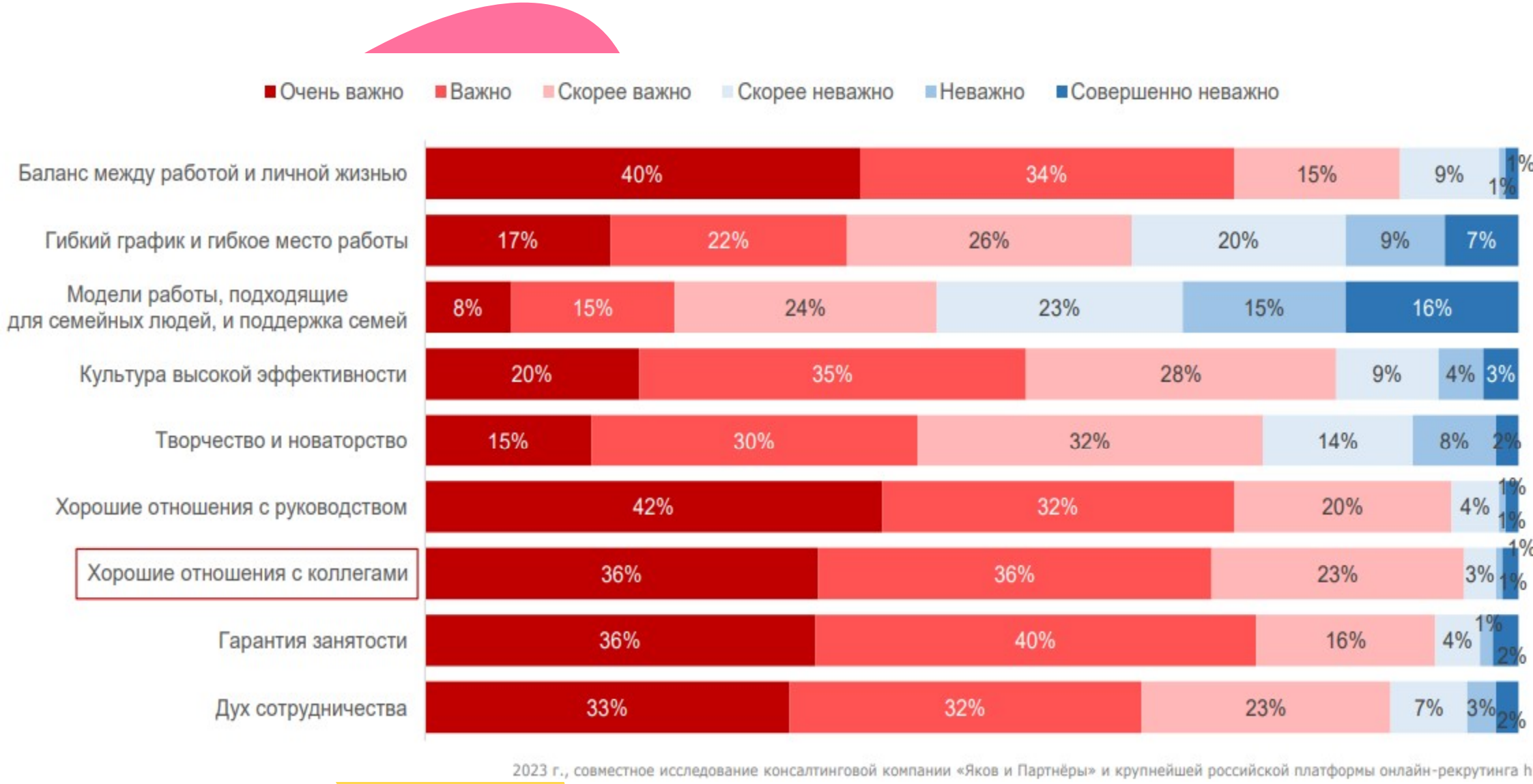
Свердловская область, руб.



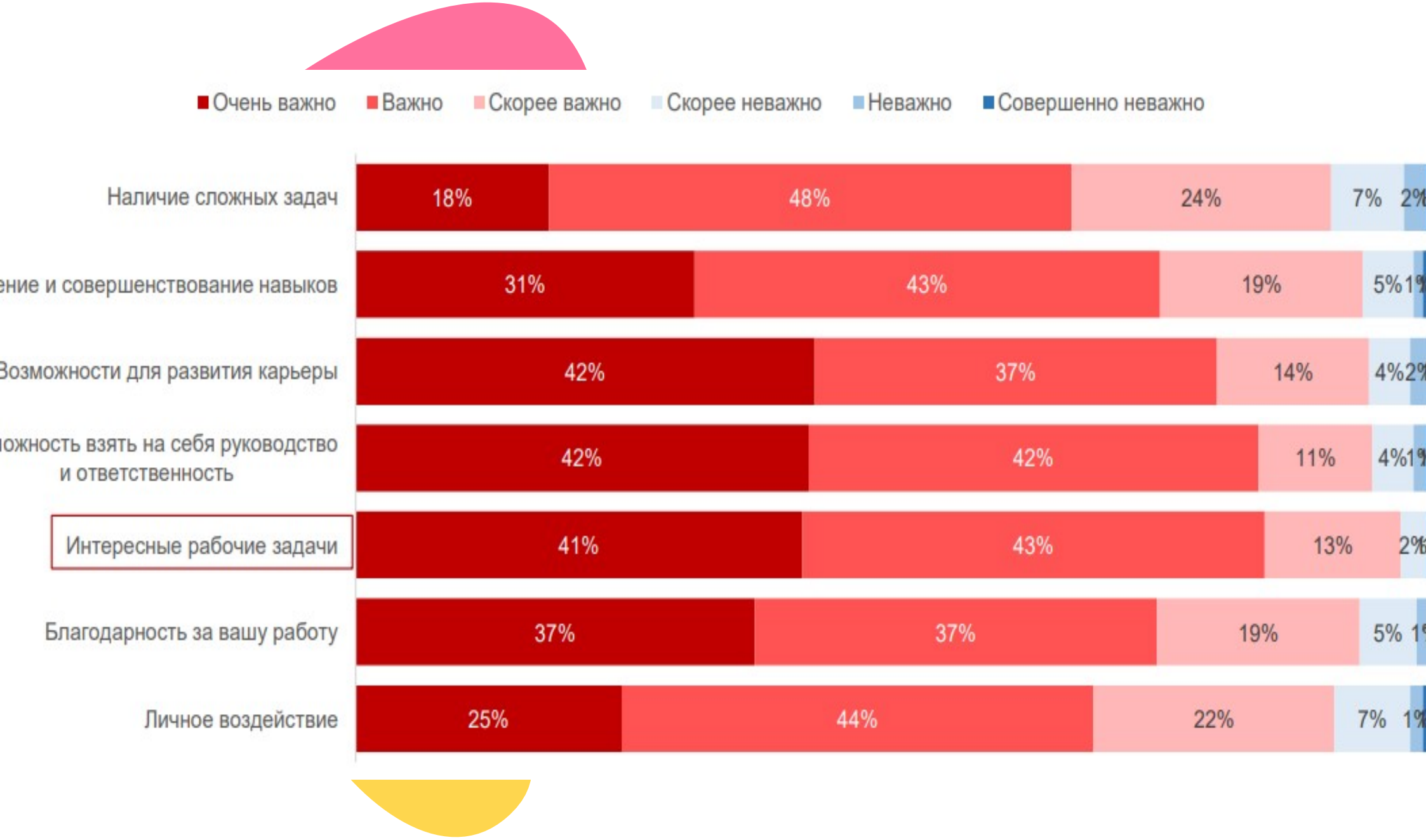
ДЕФИЦИТ В КАТЕГОРИЯХ РАБОТНИКОВ У ПРЕДПРИЯТИЙ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ В 2022-23 ГОДА




Очень важно
Важно
Скорее важно
Скорее неважно
Неважно
Совершенно неважно
Финансовая компенсация (зарплата, премии)
70%
25%
Страхование
6%
20%
31%
20%
12%
олнительные привилегии (например, бесплатное питание, напитки, досуг)
3%
11%
28%
26%
16%
15%
Финансовая стабильность компании-работодателя
56%
34%
7%
Ценности компании
30%
39%
20%
7%
ивлекательность отрасли, продуктов и/или услуг компании
25%
41%
25%
7%
Политика компании-работодателя в области ESG-повестки
7%
25%
30%
20%
9%



2023 г., совместное исследование консалтинговой компании «Яков и Партнёры» и крупнейшей российской платформы онлайн-рекрутинга h


Очень важно
Важно
Скорее важно
Скорее неважно
Неважно
Совершенно неважно
Наличие сложных задач
18%
48%
24%
7%
2%
ение и совершенствование навыков
31%
43%
19%
5%
1%
Возможности для развития карьеры
42%
37%
14%
4%
2%
ожность взять на себя руководство и ответственность
42%
42%
11%
4%
1%
Интересные рабочие задачи
41%
43%
13%
2%
Благодарность за вашу работу
37%
37%
19%
5%
1%
Личное воздействие
25%
44%
22%
7%
1%

ывод

Зарплата является важнейшим фактором выбора работы для управленцев, но кандидаты учитывают и немонетарные факторы:

- Стабильность и ценности компании;
- Хорошие отношения в коллективе;
- Интересные рабочие задачи и возможность принимать решения.





Ценностное лидерство через профсоюзы

- Важно!
- чтобы работник проявлял свой талант, работал и решал проблемы страны и развивался через профессиональные сообщества

- Чем больше растут вызовы, тем больше должны разделяться ценности в коллективе



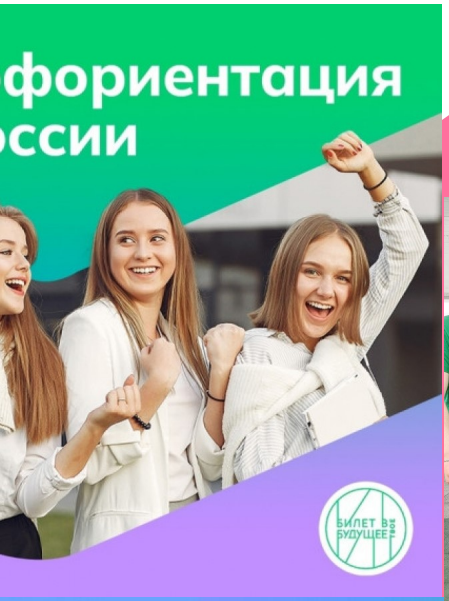
На что можем влиять

- Повышение зарплаты
- Экологичное социальное партнерство
- Компенсирующий социальный пакет
- Внимание человеку
- Стабильность организации
- Программы развития лидерства

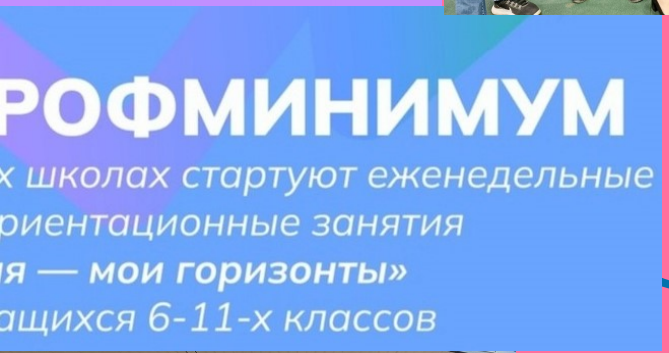


Направления для развития

- **Профориентация,** Профессионалитет
- **Компенсирующий социальный пакет**
- **Адаптация работников**
- **Формирование команд поддержки изменений «Профсоюзные модераторы»**











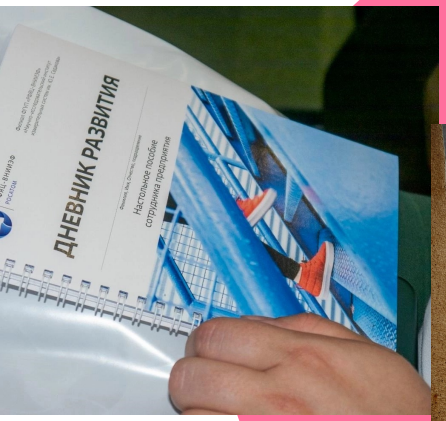
Профориентация

- Уроки в школе по программе «Россия – мои горизонты»
- Прием школьников на предприятие на профоиентационные смены
- Профориентационные смены в оздоровительных лагерях
- Участие школьников в молодежных отраслевых форумах и конкурсах
- Молодежные открытые коворкинги
- Экскурсии на завод для детей работников



Компенсирующий социальный пакет

- Исключение дублирования мер поддержки, сохранение и преумножение объемов и видов помощи
- Увеличение охвата работников за счет разработки новых востребованных программ поддержки
- Виды выплат по результатам анкетирования







Адаптация

- **Вводно-адаптационный курс силами профсоюза**
- **Дневник развития работника**
- **Совместные акции на Днях карьеры**
- **Выездные адаптационные профсоюзные мероприятия**







Команды изменений

- **Программа обучения профсоюзных преподавателей (модераторов)**
- **Обмен опытом через перекрестные проверки**
- **Обучение под запрос ППО**
- **Единая отраслевая программа устойчивого развития профсоюза**

Контакты

ППО УЭМЗ РПРПАЭП
Г.Екатеринбург, ул.Студенческая 9
8(343)383-21-03
8(922)218-75-52

Prof-pk5@mail.ru

