



**Audencia Nantes**

# Глобальная война за таланты

Микаэль НУЛО

SCHOOL OF MANAGEMENT

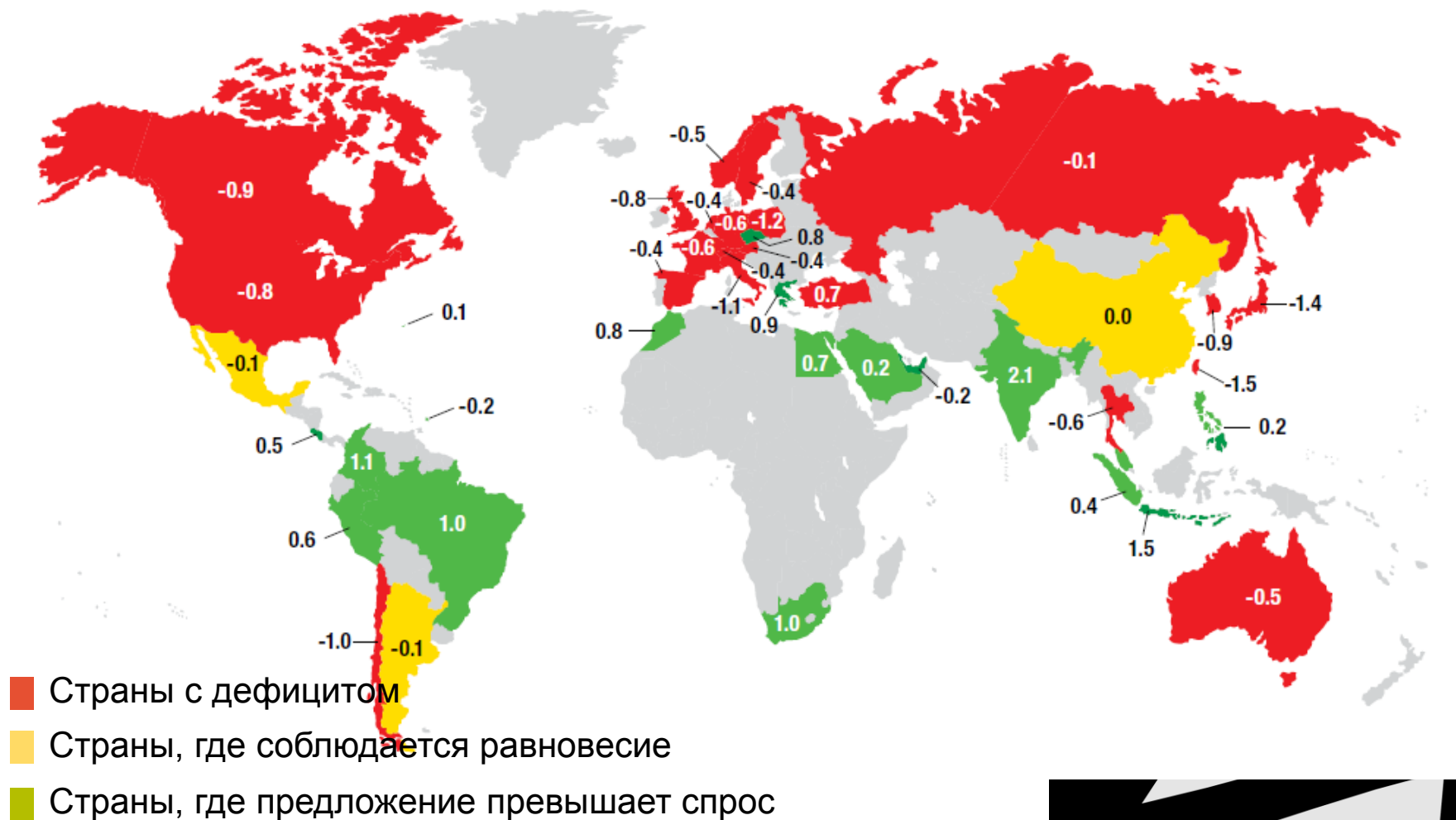
**The**

**War**

**for Talent**



# «Пропасть» между возрастающей потребностью в талантах и их дефицитом (с 2011 по 2021)



Source: *Global Talent 2021 Study conducted by Oxford Economics and Towers Watson, 2012.*



**МНОГО ПРИЧИН**



# Глобальные демографические риски в последующие годы

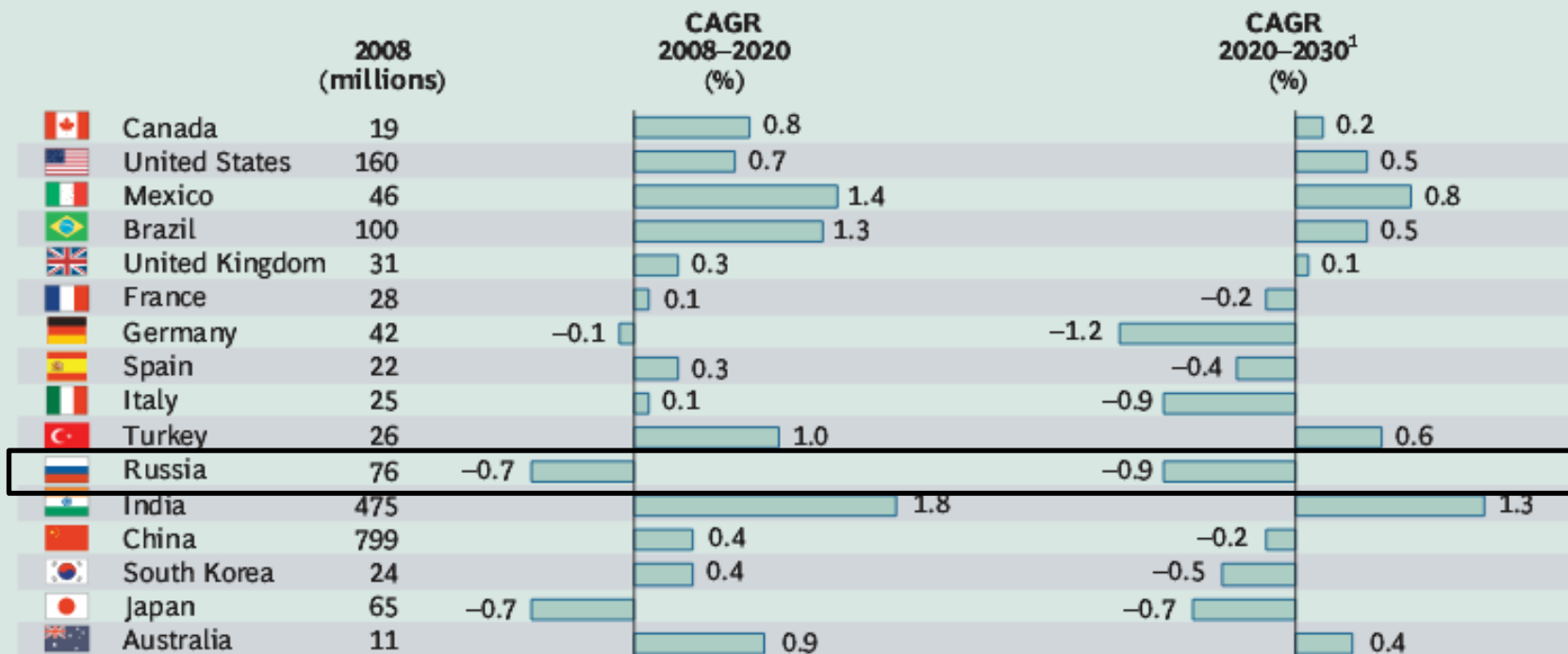
К 2050 большая часть населения достигнет 60 лет и старше, и, согласно прогнозам, опередит число жителей младше 15 лет (в первый раз в мировой истории)

Даже Китай сталкивается с большими демографическими рисками... население будет уменьшаться после 2020

**Необходимо применять системный подход контроля и опережения демографических рисков в свете стратегических целей организаций**

# Демографический упадок во многих странах

## Economically active population



Source: *Stimulating Economies Through Fostering Talent Mobility*, a report produced by the World Economic Forum in collaboration with The Boston Consulting Group, 2010.

<sup>1</sup>The figures for 2030 assume the same participation rate by sex and age groups as the figures for 2020.

Source: *Turning the challenge of an older Workforce into a Managed Opportunity*, BCG, 2011.

**конкуренция**

различия

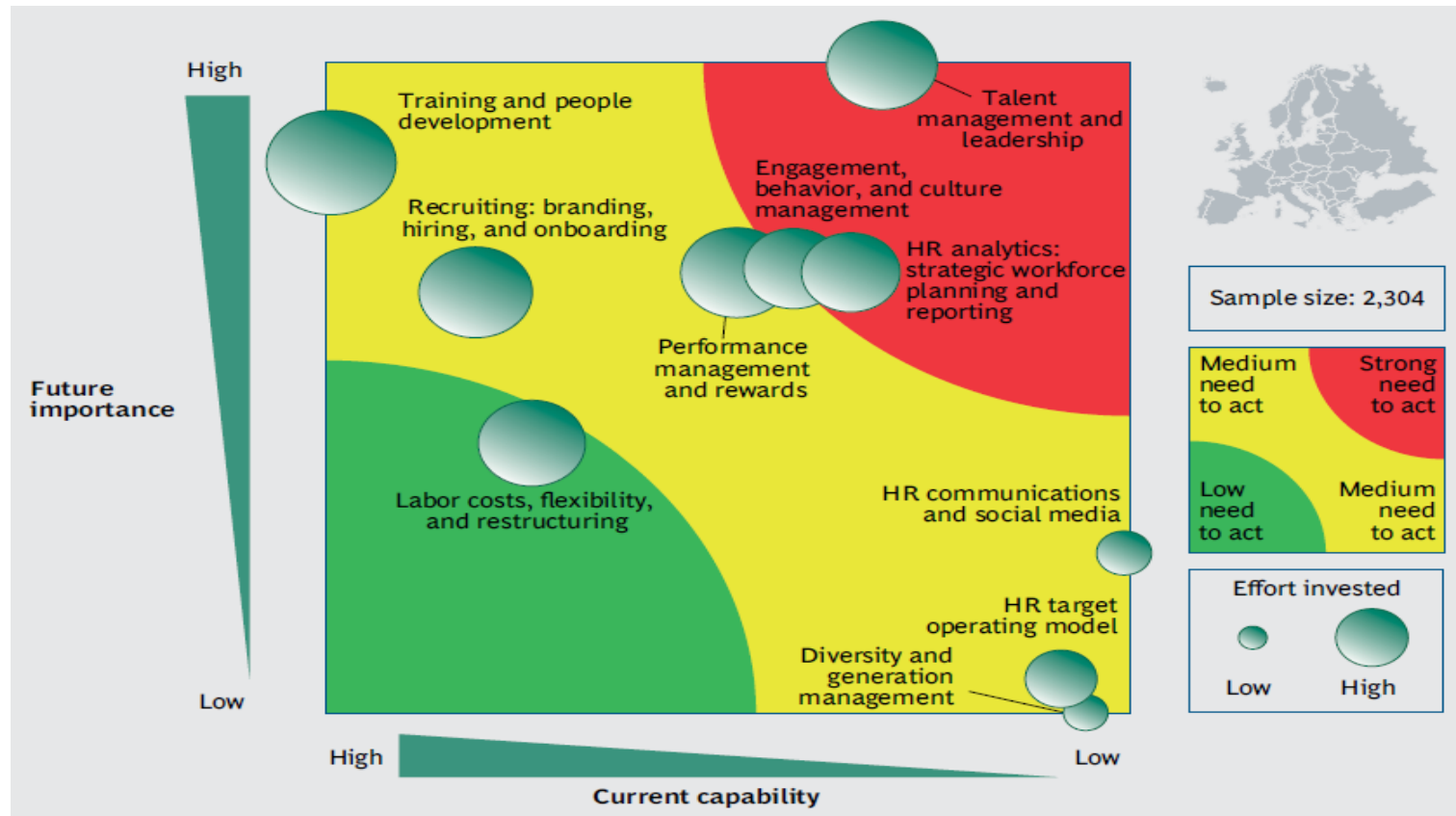
**результативность**

**инновация**

**успешное планирование**



# «Талант»- наиболее критичная тема для HR



Source: 2013 BCG/EAPM proprietary Web survey and analysis.  
Note: Average values of countries were weighted according to the countries' real GDP.





**Множество  
изменений**



# Важные тренды, оказывающие влияние на рынок к 2020 году

**Глобализация:** тесное взаимодействие и глобальный доступ

BY 2020: Global access to markets and talent will reshape business



**Демографические показатели:** «сборная солянка» рабочей силы

BY 2020: Five generations will be working side-by-side in organizations

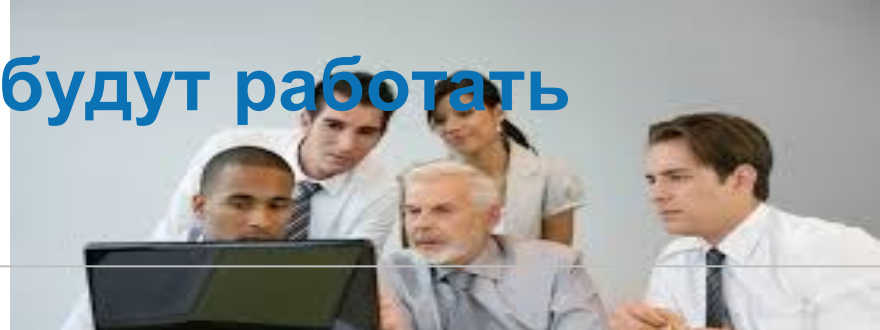


**Технологии:** Каждый становится пользователем сети

BY 2020: Social media will connect employees, customers, and partners for immediate communication



# В 2020 году в компаниях будут работать несколько поколений



Поколение	Основное влияние	Основные черты	Определяющие изобретения
<b>Традиционалисты</b>	Войны	Жертвенность, <b>лояльность</b> , дисциплина, уважение к власти	Факс
<b>Бэби-бумеры</b>	Кеннеди, высадка на луну, движение хиппи	<b>конкуренция</b> , долгая и прилежная работа	ПК
<b>Поколение X</b>	MTV, СПИД, Берлинская стена, Чернобыль	<b>Полагаться на себя</b> , баланс работа/личная жизнь, независимость, эклектицизм	Мобильный телефон
<b>Миллениумы (Y)</b>	Интернет, 9/11, Глобальное потепление	Киберграмотность, толерантность, разнообразие, доверие, <b>спонтанность</b>	Google & Facebook (internet)
<b>Поколение 2020</b>	Социальные игры, рецессия, открытый мир	мобильность, <b>вездесущность</b> <b>благодаря соцсетям</b> , e-reading, знание медиа	Apps

**Характеристики работы и  
ожидания работников  
изменились...**



# Ожидания работников

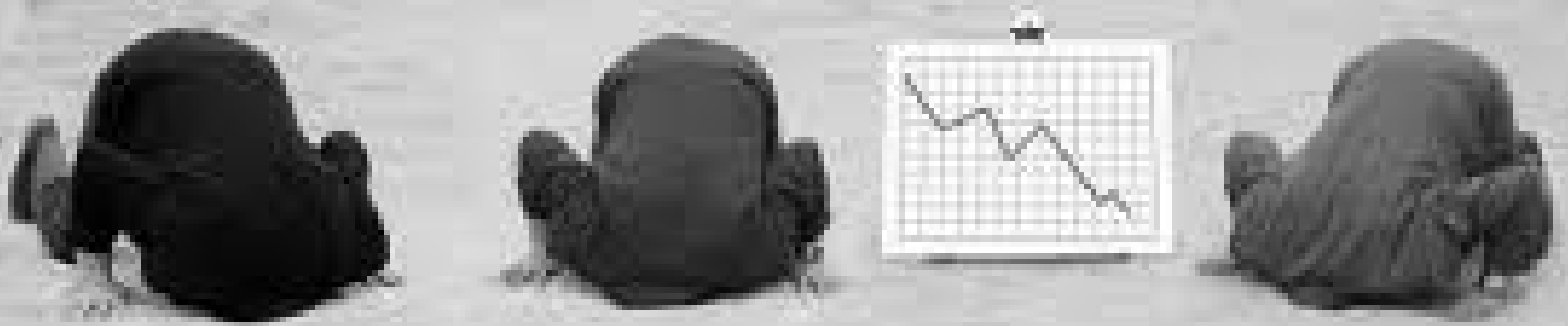
	традиционалисты	рабочая сила 2020
Работа	<ul style="list-style-type: none"> <li>Безопасность</li> <li>Зарплата</li> <li>Привилегии</li> <li>Престиж</li> <li>Служебная лестница</li> <li>Брать ответственность и обязательства</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Гибкость</li> <li>Успех</li> <li>Возможности</li> <li>Актуализация</li> <li><b>Управление карьерой</b></li> <li><b>Питание и рост</b></li> </ul>
Организация	<ul style="list-style-type: none"> <li>Персональный помощник</li> <li>Описание работы</li> <li>Организационная иерархия</li> <li>Ежедневная поездка на работу</li> <li>Решение на основе согласований</li> <li>Трудовая история</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Персонализированные технологии</li> <li>Рабочее портфолио</li> <li>Внутренние и внешние организационные сети</li> <li>Телеприсутствие</li> <li>Принятие решений по обстоятельствам</li> <li>Персональный брендинг</li> </ul>
Управление	<ul style="list-style-type: none"> <li>Личное присутствие</li> <li>Ежегодный обзор</li> <li>Всеобщее собрание</li> <li>Баланс: работа/жизнь</li> <li>Предложение по работе</li> <li>Бизнес единица</li> <li>Управление</li> <li>Развитие специфических навыков</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Виртуальное присутствие</li> <li><b>Индивидуальная « панель заданий »</b></li> <li>Управление стейкхолдерами</li> <li><b>Интеграция работа/жизнь</b></li> <li>Конкурентное предложение</li> <li>Рабочее сообщество</li> <li><b>Коучинг</b></li> <li><b>Максимизация потенциала</b></li> </ul>



**ТАЛАНТ – ЭТО  
ПОТРЕБИТЕЛЬ!**



# What does it mean ?




## Looking For Talent



ВЧЕРА - ПОДЧИНЕННЫЙ

Завтра - **КЛИЕНТ** и  
**ПРОВАЙДЕР**

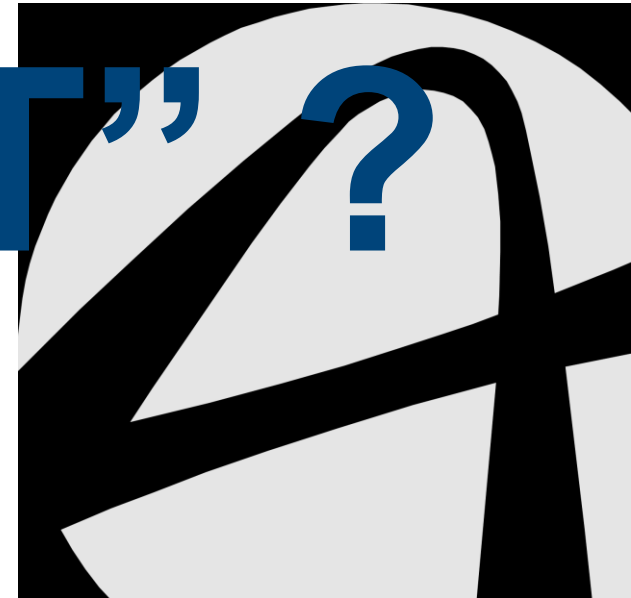




# Управленческая “революция”!



**ЧТО ХОЧЕТ  
МОЙ  
“ТАЛАНТ”?**



**BEST**

~~“Standardized”~~

**PrACTice**

**БЫТЬ СПОСОБНЫМ  
“ВЫДЕЛЯТЬ”**

**“В качестве стратегии привлечения и удержания, можно рассматривать проведение аудита карьерных целей необходимого для вас таланта, и затем перестроить существующие предложения по работе и карьере в соответствии с его предпочтениями”**



Понимать различий (культурных, возрастных и пр.) для каждой группы талантов

Управлять их "эго" (выделение)

Знать их ожидания

Удовлетворять их потребность в росте



Активировать инновации нацеленные на потребителя

Делать ударение на гибкости к обучению

Персонализировать опыт работника

Быть всегда на связи (соцсети)

Обладать репутацией социально-ответственного бизнеса



# Audencia Nantes

## Спасибо!

**Микаэль Нуло**

Audencia Nantes - School of Management

HR and Management Professor

Mob: 00 33 (0)6 12 58 89 10

Tél.(LD) : 00 33 (0)2 40 37 34 58

Mail : [mnaulleau@audencia.com](mailto:mnaulleau@audencia.com)