

Булетова Н.Е.

Социально-экономические факторы личностно-профессионального и карьерного развития

Портрет современного руководителя (эффективного менеджера)

В коммерческой организации:

- Многозадачность
- Высокая производительность труда для максимизации экономической выгоды
- Авторитет и профессионал (уважение подчиненных и т.п.)
-



В системе ГМУ, бюджетной сфере:

- Проектный менеджер
- Эффективность в условиях централизации системы управления и бюджетного планирования
- Ответственность и инициативность
- ...

Матрица личностно-профессионального и карьерного развития руководителя

Сфера формирования	Личностно-профессиональное развитие руководителя	Карьерное развитие руководителя
Семья (<i>soft skills</i>)	Первично и непрерывно в жизненном цикле человека и менеджера: ✓ формирование лидерских качеств; ✓ поддержка развития талантов.	Влияние и стимул к саморазвитию и профессиональному росту: ✓ преемственность поколений (династии); ✓ материальное обеспечение семьи.
Система образования (<i>hard skills</i>)	Профориентация Максимальная практикоориентированность образовательного процесса Модель менеджмента и место в ней личности	Стажировки, наставничество Профпереподготовка и ПК Научное сопровождение карьерного развития
Рабочая среда (<i>hard u soft skills</i>)	Спрос на профессионалов без боязни внутренней конкуренции Комфортные условия труда Популяризация плана профессионального роста	Программы формирования кадрового резерва организации Открытость горизонтальной и вертикальной ротации

Социально-экономические факторы, влияющие на траекторию формирования и развития руководителя

	Состав основных социально-экономических факторов	Наблюдаемые тенденции
Факторы внешней среды	<i>уровень социально-экономического развития населенного пункта – места рождения, места получения образования</i>	<i>Чем ниже уровень социально-экономического развития территории, тем агрессивнее и авторитарней стиль управления для обеспечения целевых показателей развития организации</i>
	<i>тенденции в межрегиональной трудовой миграции</i>	<i>Нарастание урбанизации и востребованность менеджеров Отраслевая структура трудовой миграции Высокая активность отдельных возрастных групп и гендерные различия</i>
Факторы внутренней среды	<i>уровень конкурентоспособности на рабочем месте (дефицит/переизбыток кадров, престижность образования и т.п.)</i>	<i>Чем выше конкуренция на рабочих местах, тем лучше качество формируемых личностных и профессиональных качеств выдвигаемых на вертикальную ротацию кадров (при условии прозрачности, некоррупционности процедуры выдвижения)</i>
	<i>экономические и неэкономические стимулы и мотивы построения карьеры руководителя</i>	<i>Комбинация экономических и неэкономических мотивов карьерного развития в пользу неэкономических способствует реализации высокой ответственности руководителя и значимости занимаемой должности</i>

Межрегиональная трудовая миграция в России:

Концепция государственной миграционной политики РФ на период до 2025 года (утратила силу в связи с принятием Указа Президента РФ от 31.10.2018г. №622):

- **Временная миграция** – международная или внутренняя миграция, которая совершается на определенный период времени без перемены постоянного места жительства (основные цели – работа, учеба)
- **Трудовая миграция** – временная миграция с целью трудоустройства

Росстат:

Обследование рабочей силы проводится на основе выборочного метода наблюдения путем опроса населения по месту постоянного проживания.

С 2017 года опрашивается население в возрасте 15 лет и старше (до 2017 года – в возрасте 15-72 лет).

Обследование охватывает все субъекты Российской Федерации, городскую и сельскую местность

Миграция в РФ и федеральных округах на 1000 чел. постоянного населения (январь-июнь 2021г.)

	РФ	ЦФО	СЗФО	ЮФО	СКФО	ПФО	УФО	СФО	ДФО
Миграция - всего									
Прибывшие	27,4	26,6	37,4	28,2	15,4	24,3	28,8	27,2	36,8
Выбывшие	25,8	23,6	32,9	23,7	16,7	24,7	27	28,3	37,2
Миграционный прирост	1,6	3	4,5	4,5	-1,3	-0,4	1,8	-1,1	-0,5
В пределах России									
Прибывшие	23,1	21,6	32,8	22,5	13,9	21,6	23,9	23	30,2
Выбывшие	23,1	20,2	30,5	20,7	15,3	22,8	24,5	25,3	33
Миграционный прирост	0	1,5	2,4	1,7	-1,4	-1,2	-0,6	-2,3	-2,8

Возрастно-половой состав мигрантов в пределах России в 2020 году

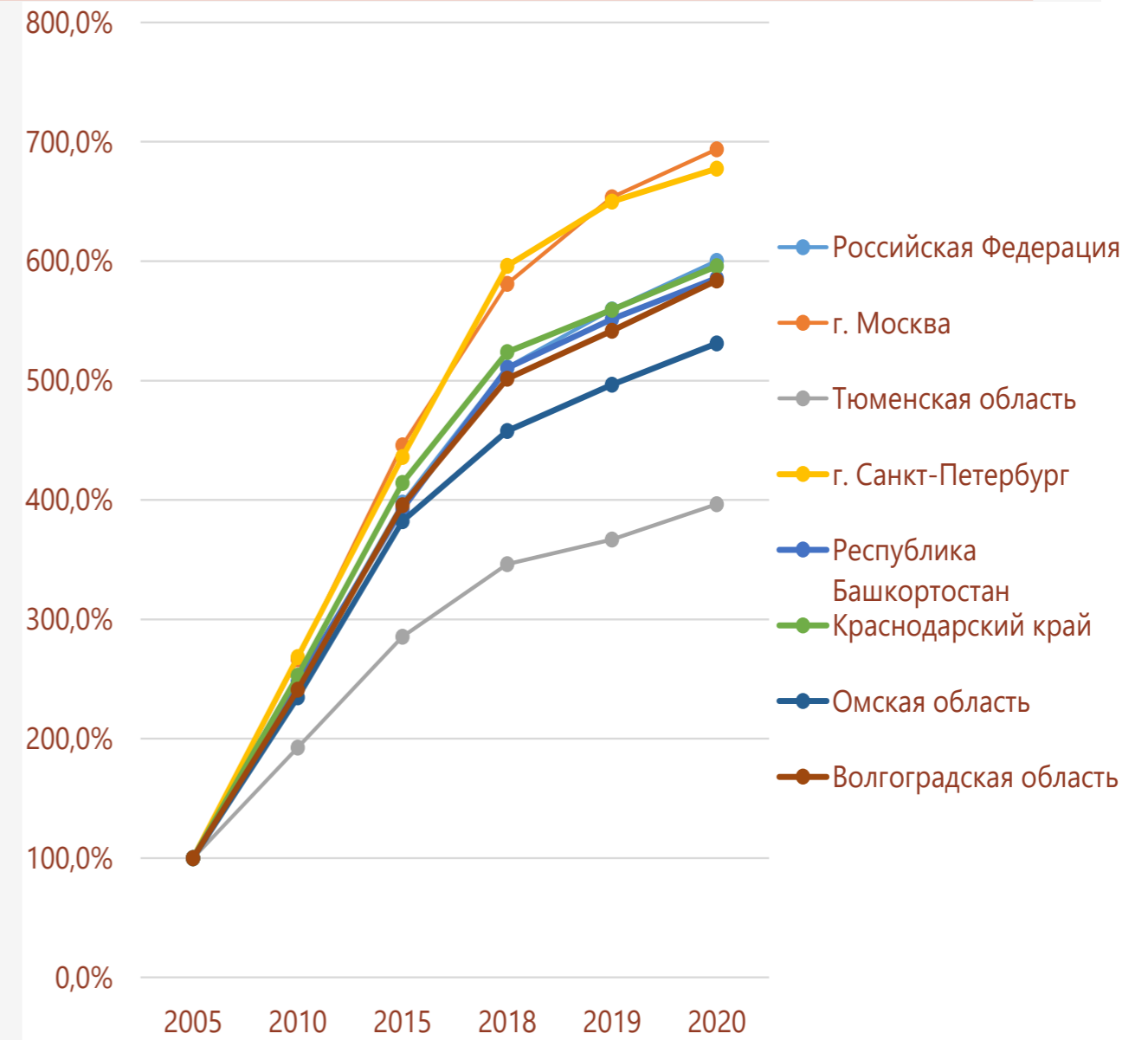
	в пределах РФ	доля мужчин	доля женщин	в том числе			
				из других регионов	в % от всего в пределах РФ	доля мужчин	доля женщин
Всего мужчин и женщин:	3526597	46,4%	53,6%	1851719	52,5%	47,2%	52,8%
по возрастным группам:							
20-24	403513	46,1%	53,9%	229672	56,9%	49,5%	50,5%
25-29	346324	42,4%	57,6%	187812	54,2%	44,9%	55,1%
30-34	413759	43,2%	56,8%	221713	53,6%	44,3%	55,7%

Межрегиональная трудовая миграция занятого населения в возрасте 15 лет и старше по субъектам РФ, в составе которых – города – «миллионники» (2019 год)

	Численность занятого населения, тыс. человек:		В процентах к численности занятого населения соответствующего региона	
	въезжающего на работу в субъект	выезжающих на работу в другие субъекты	въезжающего на работу в субъект	выезжающих на работу в другие субъекты
г. Москва	1559,1	14,5	21,6	0,2
г. Санкт-Петербург	226,8	7,6	7,5	0,3
Новосибирская область	10,1	20,4	0,7	1,5
Свердловская область	21,2	24,6	1,0	1,2
Республика Татарстан	33,2	28,4	1,7	1,4
Нижегородская область	14,6	26,2	0,9	1,6
Челябинская область	16,1	22,3	0,9	1,3
Самарская область	20,0	27,2	1,2	1,7
Омская область	2,5	67,7	0,3	7,1
Ростовская область	12,6	40,8	0,6	2,0
Республика Башкортостан	6,3	160,7	0,3	8,9
Красноярский край	28,9	14,3	2,0	1,0
Воронежская область	10,5	28,1	0,9	2,5
Пермский край	8,8	21,1	0,8	1,8
Волгоградская область	5,3	62,9	0,5	5,3
<i>Краснодарский край</i>	<i>67,2</i>	<i>20,9</i>	<i>2,5</i>	<i>0,8</i>
<i>Тюменская область</i>	<i>356,2</i>	<i>29,5</i>	<i>18,8</i>	<i>1,6</i>

Среднемесячная номинальная начисленная зарплата работников организаций в 2020 году, руб.




	2005	2010	2015	2018	2019	2020
Российская Федерация	8 555	20 952	34 030	43 724	47 867	51 344
г. Москва	14 425	38 411	64 310	83 801	94 294	100 070
Тюменская область	19 838	38 213	56 616	68 664	72 747	78 619
г. Санкт-Петербург	10 134	27 190	44 187	60 421	65 872	68 667
Республика Башкортостан	6 612	16 378	25 928	33 753	36 465	38 738
Краснодарский край	6 462	16 330	26 767	33 846	36 133	38 499
Омская область	7 124	16 708	27 234	32 613	35 368	37 828
Волгоградская область	6 160	14 856	24 361	30 894	33 371	35 962



Динамика среднемесячной номинальной начисленной зарплаты за 2005-2020гг., в %-х к 2005 году

ESG-факторы корпоративного управления (трансформация менеджмента организации)

ESG - вопросы экологии, социальная ответственность и корпоративное управление

 Экологический аспект				 Социальный аспект				 Управленческий аспект	
Изменение климата	Природные ресурсы	Отходы и загрязнение	Экологическая возможность	Человеческий капитал	Ответственность за качество продукции	Сопротивление заинтересованных сторон	Социальная возможность	Корпоративное управление	Корпоративное поведение
Выбросы CO2	Нехватка воды	Токсичные выбросы и отходы	Возможности чистых технологий	Управление трудовыми ресурсами	Безопасность и качество продукции	Использование сырья из непроверенных источников	Возможности общения	Социокультурное многообразие совета директоров	Бизнес-этика
Углеродный след продукции	Биологическое разнообразие и землепользование	Упаковочные материалы и отходы	Возможности зеленого строительства	Охрана здоровья и безопасность	Химическая безопасность		Доступность финансирования	Вознаграждение топ-менеджмента	Недобросовестная конкуренция
Финансирование экологических программ	Подбор источников сырья	Электронные отходы	Возможности возобновляемой энергетики	Развитие кадровых ресурсов	Безопасность финансовых продуктов		Доступность здравоохранения	Собственность	Коррупция и нестабильность
Уязвимость перед изменением климата				Условия труда в цепочках поставок	Защита персональных данных и информационная безопасность		Возможности системы здравоохранения и продовольственной системы	Отчетность	Стабильность финансовой системы
					Ответственное инвестирование				Налоговая прозрачность
					Риск для здоровья и демографии				

ESG-факторы корпоративного управления: социальный аспект



Социальный аспект			
Человеческий капитал	Ответственность за качество продукции	Сопротивление заинтересованных сторон	Социальная возможность
Управление трудовыми ресурсами	Безопасность и качество продукции	Использование сырья из непроверенных источников	Возможности общения
Охрана здоровья и безопасность	Химическая безопасность		Доступность финансирования
Развитие кадровых ресурсов	Безопасность финансовых продуктов		Доступность здравоохранения
Условия труда в цепочках поставок	Защита персональных данных и информационная безопасность		Возможности системы здравоохранения и продовольственной системы
	Ответственное инвестирование		
	Риск для здоровья и демографии		

- ✓ развитие кадровых ресурсов отнесено к социальному аспекту корпоративного управления
- ✓ реализация на уровне организации – путь к построению «экономики знаний», когда есть спрос на новации и профессиональное развитие работников

ESG-факторы корпоративного управления: управленческий аспект



Корпоративное управление



Microsoft:

Социокультурное многообразие совета директоров

«...Социокультурное разнообразие – это топливо, которое необходимо многим компаниям, чтобы мыслить нестандартно и стимулировать инновации. Хотя многие исследования подтверждают это, важно еще раз подчеркнуть, что должно быть реальное, значимое взаимодействие между сотрудниками разных культур, чтобы оно определяло настоящий успех...»

Вознаграждение топ-менеджмента

использование найма вслепую (устранение этнических, половых, возрастных и других атрибутов соискателей в процессе подачи заявления)

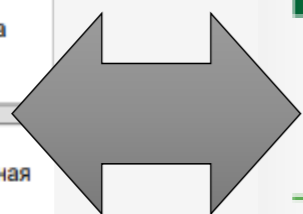
Собственность

Соответствие KPI высшего менеджмента целям и задачам ESG сфер, а также стратегии устойчивого развития

Отчетность

РУСАЛ. Отчет об устойчивом развитии за 2020 год

Управленческий аспект	
Корпоративное управление	Корпоративное поведение
Социокультурное многообразие совета директоров	Бизнес-этика
Вознаграждение топ-менеджмента	Недобросовестная конкуренция
Собственность	Коррупция и нестабильность
Отчетность	Стабильность финансовой системы
	Налоговая прозрачность



Управленческие (Governance)

Обеспечение лидерства РУСАЛ в ESG и этической повестке
 Внедрение инновационных технологий, повышающих эффективность производства
 Повышение гибкости производственного процесса для быстрой адаптации к меняющейся рыночной конъюнктуре
 Сертификация всех предприятий Компании, осуществляющих реализацию продукции на рынке, на соответствие ISO 14001 к 2025 г.
 Поэтапная сертификация предприятий по стандартам ASI

Противодействие коррупции и этика

- Неприятие корпоративного мошенничества и коррупции в любых формах и проявлениях
- Соблюдение норм действующего законодательства в странах присутствия

Цепочка поставок

- Повышение информационной открытости и прозрачности закупок для всей цепочки поставок
- Реализация долгосрочных стратегий закупок по ключевым категориям сырья
- Поэтапная сертификация предприятий по стандартам ASI

Операционная эффективность и инновации

- Непрерывное совершенствование производственных мощностей
- Снижение затрат и повышение эффективности производства

ESG-рейтинг 2021

методология Рейтинга на сайте: <http://corptransparency.ru/> attach

499 российских компаний, размещающих на Московской Бирже обыкновенные/привилегированные акции или корпоративные/биржевые облигации

По ОКВЭД:

пищевая промышленность;

нефтяная и нефтегазовая промышленность;

черная металлургия;

цветная металлургия;

электроэнергетика;

машиностроение;

инжиниринг, промышленно-инфраструктурное строительство;

химическая и нефтехимическая промышленность;

розничная торговля;

транспорт;

телекоммуникации и связь;

банки и другие инвестиционно-финансовые организации.

Из всех аспектов ESG, корпоративное управление (G) является наиболее перспективным индикатором и обеспечивает более тесную связь с финансовыми результатами компании. В свою очередь, аспекты E и S, находясь вне области корпоративного управления, могут становиться источниками рисков для компании.