

# Александр Печ: «Российским HR-менеджерам есть смысл посещать европейские выставки»

[Юлия Ужакина](#), директор Trainings.ru

Мария Кузьмина, Директор выставки&конференции Trainings EXPO

24 апреля 2007 г.

*Александр Печ (Alexander Petsch) — генеральный директор компании spring Messe Management, крупнейшего организатора выставок по управлению персоналом в Европе.*

*Беседа состоялась на [выставке Personal Swiss](#), которая проходила 18—19 апреля 2007 года*

**Александр, ваша компания проводит не одну выставку в Европе, посвященную кадровому менеджменту. Скажите, пожалуйста, что может получить на них российский специалист по управлению персоналом?**

Если он говорит по-английски, а еще лучше по-немецки, то ему есть прямой смысл посетить наши выставки.

Он может увидеть новые аспекты в управлении персоналом, взглянуть на свою деятельность глазами европейских коллег. Узнать, например, что в область ответственности HR-менеджера входят вопросы, о которых он даже не догадывался или считал, что это дело других департаментов компании.

**Что, например?**

Например, учет рабочего времени. Вернее, влияние на присутствие человека на рабочем месте и автоматизация процесса учета рабочего времени. В России часто компании считают, что это исключительно дело службы безопасности. Показательным было то, что на выставке Персонал Москва были две компании, которые предлагали программное обеспечение по учету рабочего времени. Их присутствие на нашей выставке крайне удивляло некоторых посетителей, которые считали, что ей место на выставке по информационным технологиям.

Ехать за рубеж нужно тем, кто хочет получить иной взгляд на управление персоналом, расширить его, почувствовать себя частью мирового сообщества. Российским специалистам нужно обязательно учитывать то, что ваша страна рано или поздно вступит в ВТО. Компаниям, хотя бы того они или нет, нужно изучать международные технологии и стандарты в сфере HR. Да, у вас есть российские законы и нормативы, но полезно поинтересоваться и опытом европейских коллег.

**На какие из ваших выставок лучше всего приезжать?**

В Кельн. Там проходит самая крупная наша выставка, на ней 350 экспонентов, и можно найти все, что хотите. Участники выставки — не только компании из Германии. Большинство, конечно, локальные, но есть из Индии, Великобритании, Польши, Франции. Рабочий язык выставки немецкий, хотя большинство экспонентов говорят по-английски. Конечно, язык бизнеса — английский, мы это понимаем, и работаем над тем, чтобы придать выставке международный статус.

**Какие услуги для HRa наиболее востребованы в Швейцарии и Германии сегодня?**

На этот вопрос ответить непросто. С одной стороны, есть сферы услуг, которые развиты очень хорошо. Например, различное программное обеспечение, облегчающее работу HR служб. В Швейцарии в 90% компаний работа HR служб автоматизирована. Получается, что спрос сформирован, активного потребления первичных инсталляций уже нет, но провайдеры постоянно развивают свои продукты, предлагают что-то новое. Т. е. привычка иметь автоматизированное администрирование HR службы уже сформирована, и появился спрос на постоянное ее совершенствование.

В то же время в Венгрии только у 4% компаний автоматизирована работа HR служб. Они пришли к осознанию того, что это значительно облегчает их работу, но спрос идет пока на первичный выбор провайдера.

### **Сравните, пожалуйста, европейский и российский рынок HR услуг.**

Российский рынок соответствует европейскому 20 летней давности. Но, в то же время, темп роста российского рынка позволит ему пройти эти 20 лет за 3—4 года.

Роль HR в Европе претерпевает сейчас большие изменения. HR меняет свою роль простого администратора процесса управления персоналом на более стратегическую. Происходит сдвиг в понимании своей роли. Отчасти, это происходит потому, что администрирование максимально облегчено благодаря его автоматизации, на него не уходит уже столько времени и ресурсов. То, что раньше делало 7 человек, сейчас по силам одному. Есть еще одна предпосылка к такому изменению — бизнес требует от HRa большей вовлеченности в бизнес-процессы и вопросы эффективности компании.

Что я заметил в России? Персонал в компаниях меняется очень быстро. Человек приходит, а через полгода он уже в другом месте. Получается, что усилия HRa направлены на постоянное привлечение персонала и его быструю адаптацию, чтобы он как можно быстрее начал приносить пользу компании, до того, как уйдет. Мне кажется, что у российского HR менеджера ни на что другое уже сил не остается.

В Швейцарии, например, очень сильна лояльность сотрудника к компании, сильна идентификация его с работодателем, эмоциональная привязанность. Люди работают по долгу. Европейский HR никогда не наймет человека, который бежит с места на место. Хотя ситуация, когда человек пришел в компанию молодым и из нее же уходит на пенсию, уже редкость.

### **Наверное, они становятся теми, за кем охотятся в войне за таланты?**

5 лет назад война за таланты была в самом разгаре, сейчас все чуть-чуть успокоилось, но в ближайшие 10 лет она вступит в новую фазу, разгорится с новой силой. Мы никуда не денемся от демографического спада. Как раз через 10 лет мы почувствуем его результаты на себе.

### **В каких отраслях эта война наиболее сильная?**

В Швейцарии это области, где требуются годы на формирование профессиональных навыков, например, различные инженеры.

А в Испании за персонал воюют быстрорастущие отрасли, например, строительство и туризм. Там просто не хватает людей, и происходит очень простой разговор: «Сколько тебе платят? Я дам больше, иди ко мне». Это очень опасная ситуация для экономики. Зарплаты растут, а производительность остается такой же в лучшем случае. А в худшем человек начинает работать меньше, зная, что всегда найдется желающий его перекупить.

### **Что европейские HRы подразумевают под талантом?**

Талант — это, скорее, способности, совокупность профессиональных и личностных навыков, которые используются в полном объеме и к месту. Поясню. Человек может работать финансистом и не хватать звезд с небес, а по вечерам дома заниматься компьютером и получать от этого истинное удовольствие. По-моему, совершенно ясно, в чем его талант.

В одной крупной немецкой компании, где работают 40 000 человек, решили изучить навыки, которые есть у сотрудников. Причем все навыки, необязательно те, которые он использует на рабочем месте. Какие языки он знает? Что он делал на предыдущем месте работы и не использует на нынешнем? Что ему по-настоящему нравится делать? Ну и, конечно, что он делает на текущем месте работы. Получилось что-то типа карты навыков сотрудника. Они это сделали на все 40 000. Так вот, сравнивая карты сотрудников с описанием текущих вакансий, большинство позиций рекрутеры закрыли внутренними ресурсами. У них было очень много передвижений внутри компании, а производительность сильно повысилась, потому что люди получили возможность заниматься тем, что им нравится.

### **Какие приемы используют европейцы в удержании персонала?**

На материальную мотивацию далеко не все делают акцент. Такая ситуация, как в Испании, все-таки редкость. Страховку предлагают почти все, ею уже никого не удивишь. Компании начинают создавать долгосрочные программы, например, по оздоровлению сотрудника и его семьи. Или предлагают возможность взять кредит. Т. е. придумывают, что человека может привязать к компании надолго.

Война за таланты перешла из открытого противостояния, когда компании просто перекупают людей, в стадию, когда компания направляет свои усилия вовнутрь, борется за своих же сотрудников, т. е. в управление своими талантами, а не поиск новых.

Кстати, на выставке это тоже отразилось. Вопрос управления талантами обсуждается на практических форумах, и многие экспоненты предлагают инструменты по управлению талантами HR менеджерам.

**Александр, спасибо за беседу.**

<http://www.trainings.ru/library/articles/?id=8005>