

Руководитель как инвестор



Инсайт.

Инсайт.

**Персонал – такой же
актив, как и финансовые
вложения.**

Инвестор

Компания

Финансовые активы

Сотрудники

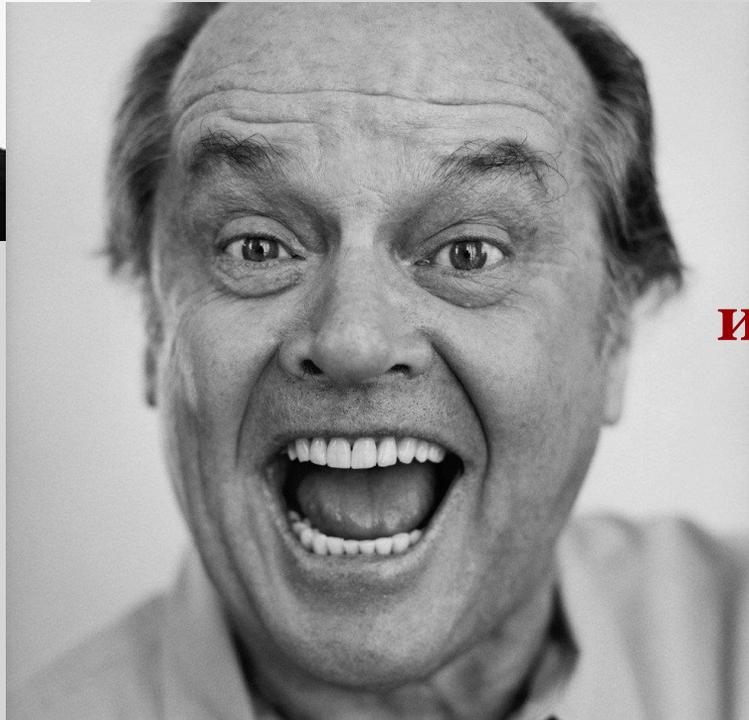
**Не переплачивать,
доходность
инвестиционного
портфеля**

**Не переплачивать,
коллектив решает
задачи**



страх

**Любым инвестором
движут два мотива**

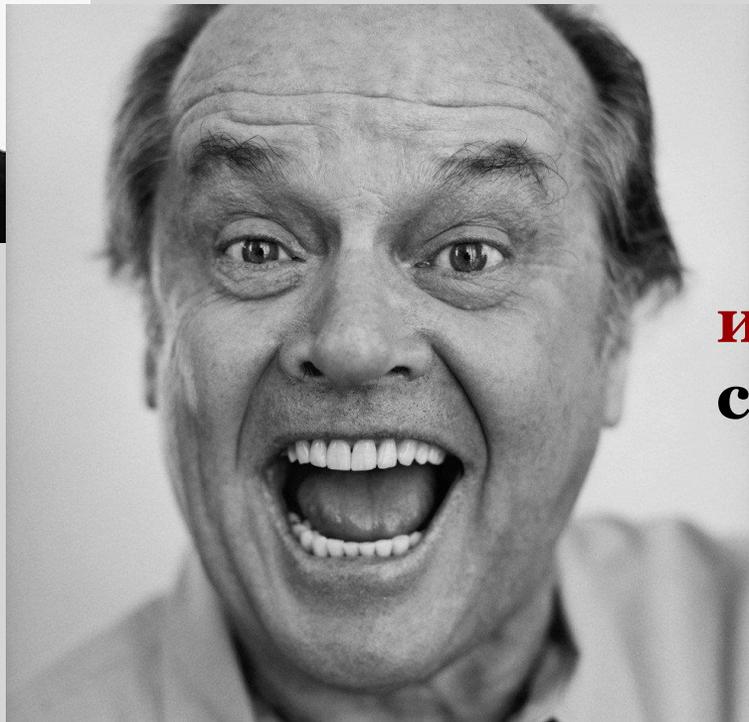


и жадность



Любым руководителем движут два мотива

страх, что уйдут
ценные сотрудники

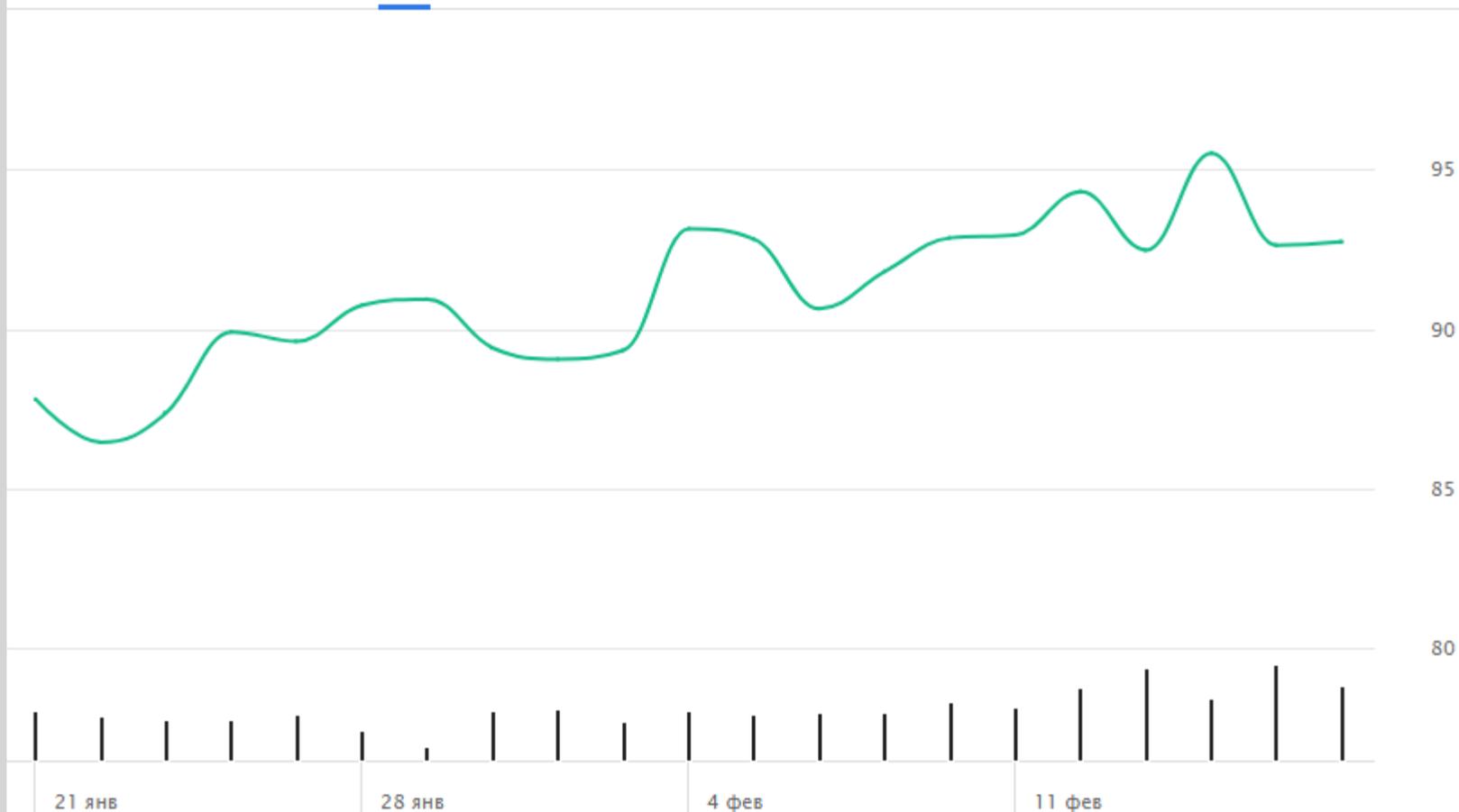


и жадность – желание
сэкономить на зарплате

В зависимости от стратегии инвестирования сотрудники станут или активом,

Главный конструктор
\$1 176,73 (+0,12%)

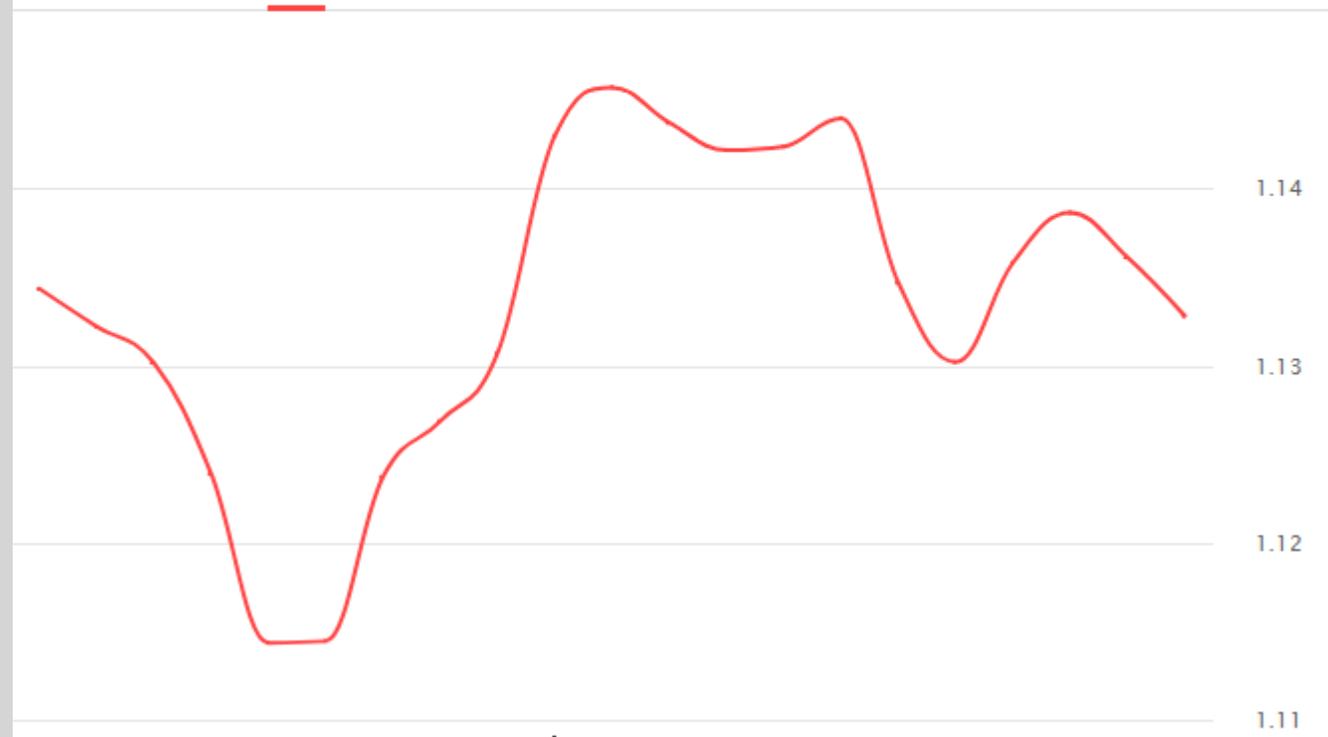
1Д 1Н 1М 3М 1Г ВСЕ ВРЕМЯ



В зависимости от стратегии инвестирования сотрудники станут или активом, или пассивом

Ведущий инженер-технолог
\$950,84 (-0,29%)

1Д 1Н 1М 3М 1Г ВСЕ ВРЕМЯ



Риски



01 Обесценивание

02 Слишком дорого



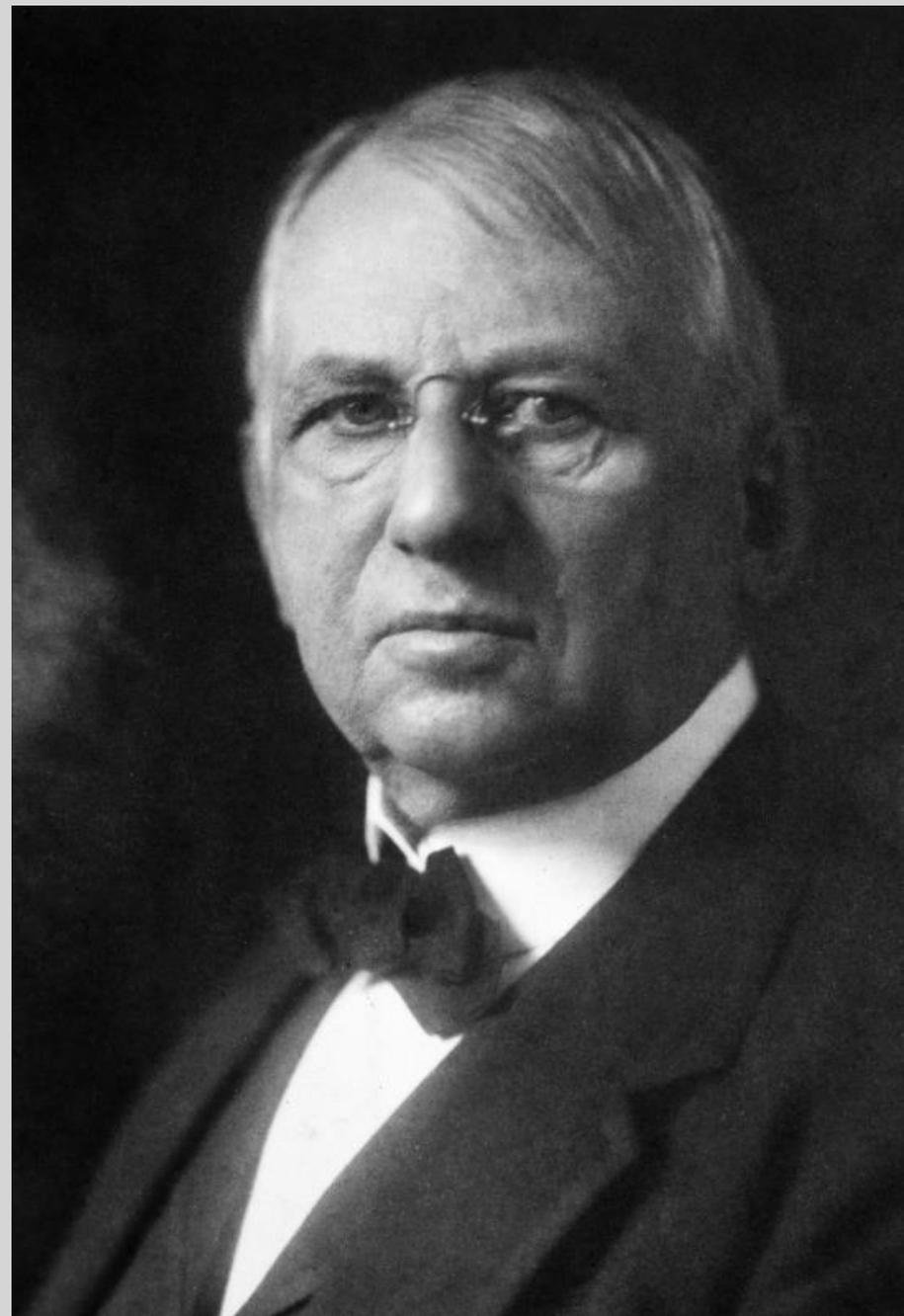


**Важно быть на
один шаг быстрее
конкурента**

“

Половина моего рекламного бюджета **расходуется впустую**, вот только не знаю, какая именно...

– John Wanamaker,
американский торговец,
"пионер в маркетинге".



Часть затрат на персонал
расходуется впустую, ВОТ
ТОЛЬКО НЕ ИЗВЕСТНО,
какая именно...



Главный конструктор

\$1 176,73 (+0,12%)

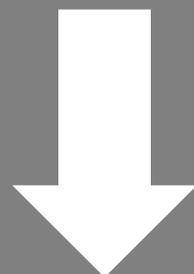
15 1H 1M 3M 1Г ВСЕ ВРЕМЯ



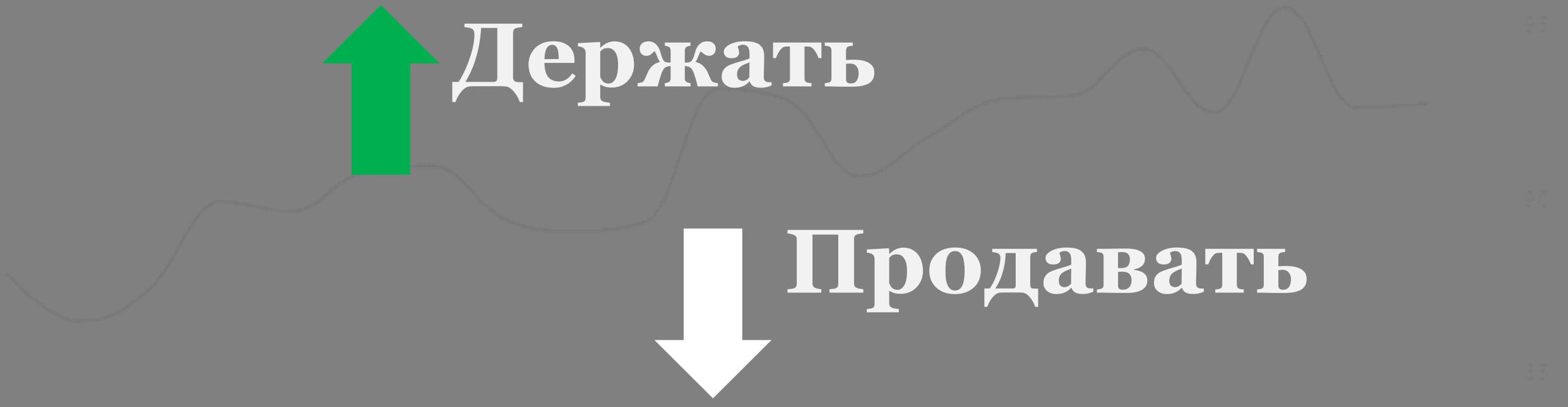
Покупать



Держать



Продавать



**На языке инвестора:
покупай недооцененные
активы.**

**На языке инвестора:
покупай недооцененные
активы.**

**На языке HR:
покупай недооцененные
кадры.**

На каком этапе профессионального цикла это сделать?



Формула успеха



&

**Активная
жизненная позиция**

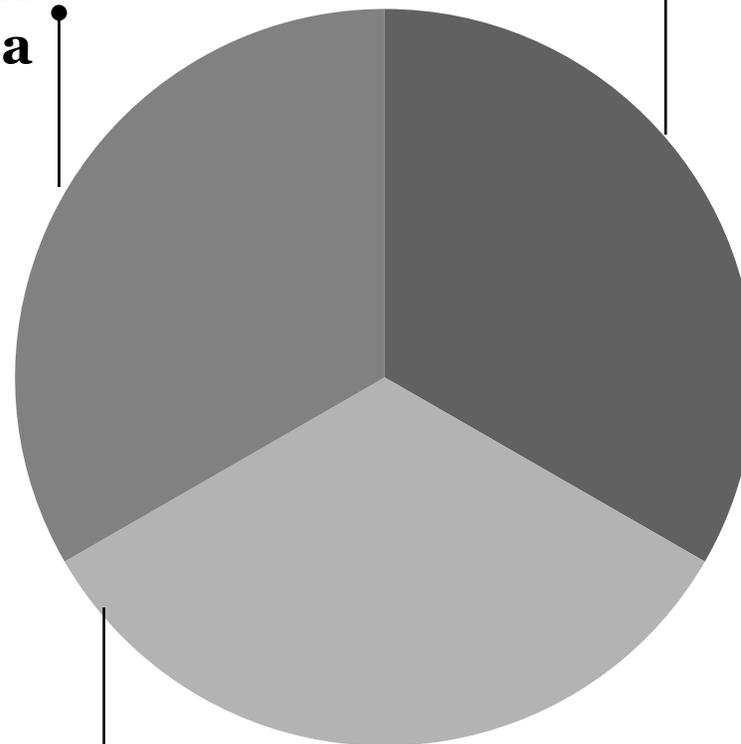
**Продуктивность
мышления**

**Стайеры, не
спринтеры**

**Хороший
инвестиционный
портфель должен быть
сбалансированным**

**Возрастная
структура**

**Уникальные
компетенции**



**Квалификационная
сбалансированность**

7 правил успешного инвестирования в персонал

- 01** *Таланты – такой же актив, как и финансовые вложения, на который распространяются те же правила инвестирования*
- 02** *Любым инвестором движут два противоположных мотива: страх и жадность. Страх – потерять ценных людей, жадность – желание сэкономить на зарплате*
- 03** *В зависимости от стратегии инвестирования сотрудники станут или активом, или пассивом, который съедает больше, чем приносит.*
- 04** *Часть затрат на персонал уходит впустую. Только не всегда точно известно, какая именно часть.*
- 05** *Следите за реальной ценностью своего «портфеля талантов». Всех сотрудников делите на три группы: «Кадровое ядро» (вкладываться и сохранять), «Заменяемые сотрудники» (держат, но без дополнительных вложений), «Балласт» (избавляться).*
- 06** *Покупайте недооцененные таланты. Для этого: (а) правильно определите «точку входа» (этап профессионального цикла) и (б) сделайте так, чтобы таланты остались и нарастили капитализацию.*
- 07** *Портфель талантов должен быть сбалансированным по трем составляющим: возраст, роль, уникальность.*

Результаты

01

Повышение производительности труда **на 25-30%** за счет высвобождения балласта и более высокой квалификации

02

Уверенность, что ФОТ тратится на тех, на кого нужно

03

Надежное выполнение плана, который не сорвется из-за ухода ключевых людей

04

Сотрудники перестанут выкручивать руки: «повышайте зарплату или мы уйдем»

05

Выигрыш в конкуренции за таланты, предотвращая переманивание ценных сотрудников

06

Ясность в кадровой политике: переход от решения проблемных ситуаций по факту к работе на опережение

Персонал как инвестиции

Алексей Акимов,

https://vk.com/AA_Akimov

