

Формирование международного
рынка квалифицированного
труда. Перспективы
привлечения талантов в страны
АТР.

Лихарева Наталья

likhareva.nd@students.dvfu.ru +7 (914) 331-29-34

Сидорова Полина

sidorova.ps@students.dvfu.ru +7 (960) 716-27-47

Магистратура 1 курс направление 38.04.01
«Экономика», профиль «Мировая экономика
(совместно с МГУ)»

Международная миграция

- На 2019 г. 3,5% населения мира – мигранты
- 74% мигрантов – люди в возрасте от 20 до 64 лет
- 61% мигрантов – Европа и Азия
- 22 % мигрантов – Северная Америка

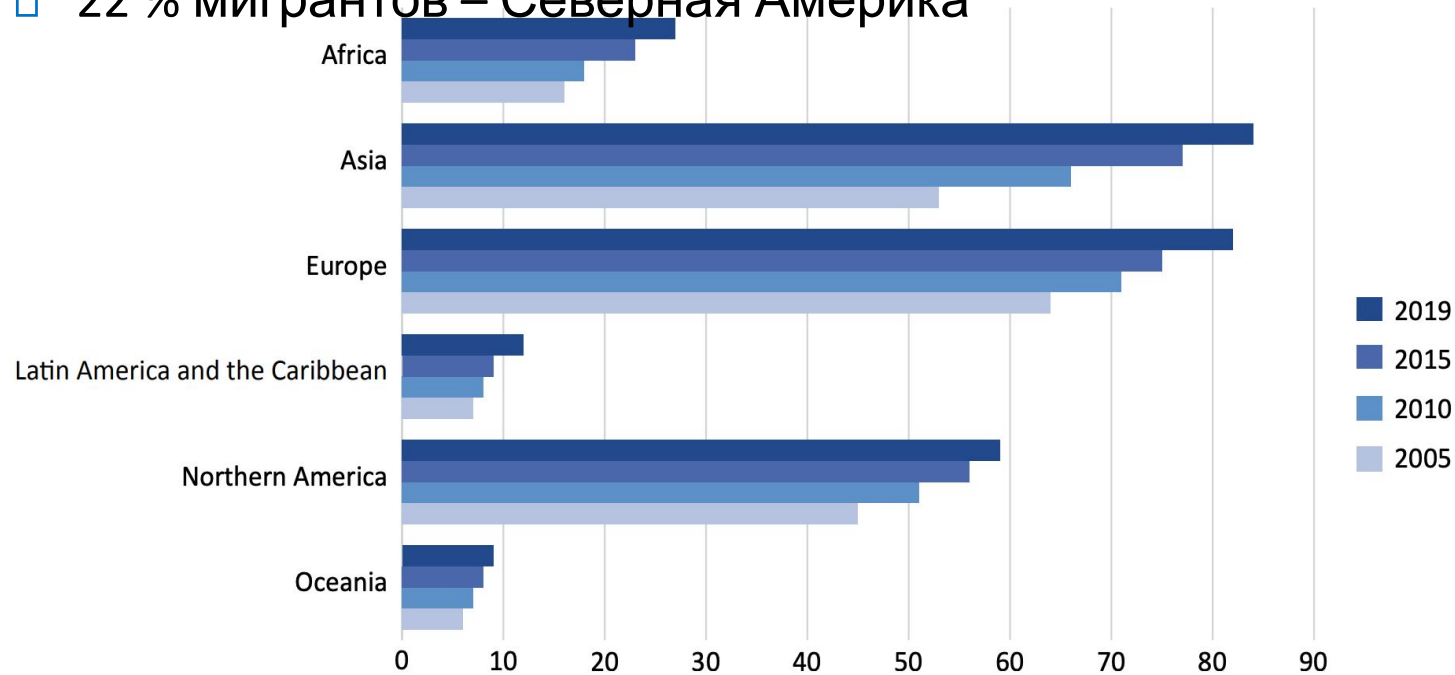


Рис. 1 – Международные мигранты, по основным регионам проживания (млн)

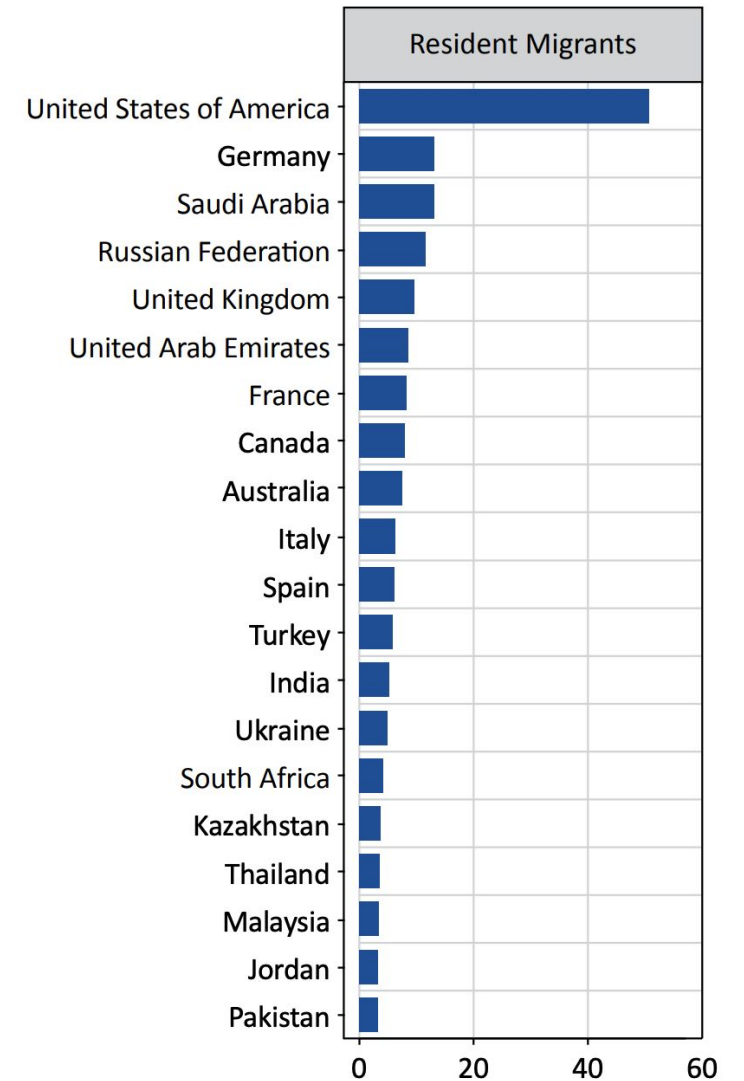


Рис. 2 – 20 основных направлений миграции (млн)

Талант –

- сочетание личных характеристик, включая интеллект, креативность, инновационность и личные навыки (Hinrichs, 1966);
- высочайший уровень мастерства, на котором можно развивать навыки (Pfeffer and Sutton, 2006);
- индивид, который показывает лучшие результаты деятельности и обладает большим потенциалом (CIPD, 2007);
- способность сотрудника эффективно выполнять работу и вносить вклад в расширение и диверсификацию деятельности фирмы в определенный момент в будущем (Silzer and Church, 2009);
- сотрудники, которые настойчивы в своей способности достичь выдающихся результатов (Williams, 2000).

Характеристики талантов

Характеристики, связанные с талантами:

- способности;
- возможности;
- навыки и компетенции;
- опыт;
- знания;
- поведение;
- образование;
- заработная плата;
- принадлежность к какой-либо специальности.



SOURCE:
HBR BLOG
IDENT. FUT. LEAD

Причины международной миграции талантов

Индивидуальный уровень	Уровень компании	Уровень страны
<ul style="list-style-type: none">- Личные причины- Привязанность к стране- Возможности самореализации- Этическое, культурное, гендерное, национальное, языковое и сексуальное разнообразие- Равенство- Несоответствие статуса	<ul style="list-style-type: none">- Средний уровень заработной платы- Инвестирование в НИОКР- Поддержка государством специфических отраслей- Доступ к уникальным ресурсам- Конкурентоспособность индустрии- Инновационность индустрии- Дурное обращение со специалистами- Конкуренция среди талантов в индустрии	<ul style="list-style-type: none">- Система здравоохранения- Конкуренция талантов в стране- Бюрократия- Прозрачность государственной политики- Свобода прессы- Независимость судебной системы- Честность гос. служащих- Стабильность государственного режима- Политические риски- Экономические риски- Уровень экономического развития страны- Темпы экономического развития страны- Развитие институциональной инфраструктуры- Коррупция- Направление инвестиций- Производственные затраты- Участие страны в международных цепочках создания стоимости- Иммиграционная политика- Интеграция страны в международное сообщество

Мировые тренды квалифицированной рабочей силы

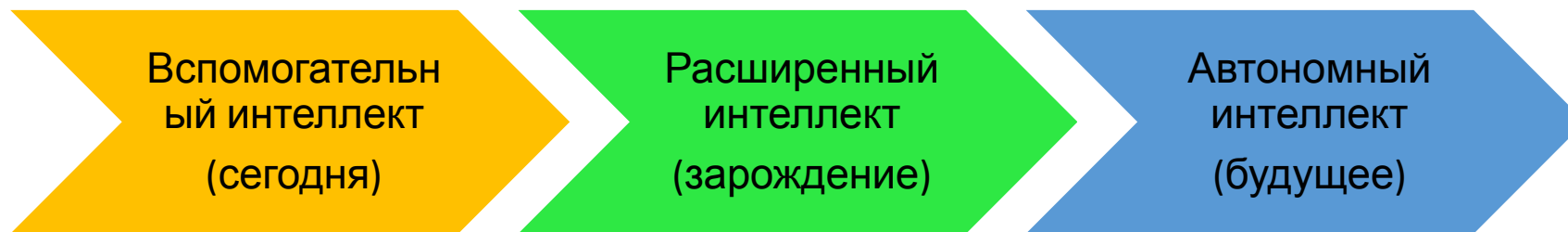
Мегатенденции развития рынка труда



Четыре сценария развития рынка труда



Три уровня развития искусственного интеллекта



Рейтинги талантов

Страна	Global Talent Index (2015)	IMD World Talent Ranking (2019)	Global Talent Competitiveness Index (2020)
США	1	12	2
Австралия	6	16	10
Сингапур	7	10	3
Канада	8	13	13
Гонконг	10	15	-
Новая Зеландия	15	17	16
Тайвань	19	20	-
Республика Корея	21	33	27
Япония	24	35	19
Китай	31	42	42

Мировые тренды квалифицированной рабочей силы

Преуспевающие сотрудники в три раза чаще работают в организации, которая позволяет быстро принимать решения (81% против 26%) и предоставляет инструменты и ресурсы для эффективного выполнения своей работы (82% против 30%).

Более половины (56%) сотрудников хотят, чтобы в компании проходило обучение, чтобы помочь им развить свои навыки и подготовиться к будущей работе.

Технологии играют решающую роль - компании с высокими темпами роста в два раза чаще, чем фирмы с умеренными темпами роста, предоставляют своим сотрудникам полностью цифровой опыт.

Тренды Азии

Тренды со стороны талантов

66% талантов в Азии говорят о справедливой и конкурентной компенсации. Это самый высокий приоритет при поиске первого рабочего места.

При смене работы таланты ожидают увеличения зарплаты в среднем на 22%

24% талантов по всему миру хотят переехать в Сингапур для работы - больше, чем в любой другой регион, включая материковый Китай, Европу и Северную Америку.

Тренды со стороны работодателей

71% работодателей считают нехватку талантов самой большой проблемой при приеме на работу во всех отраслях и странах.

42% работодателей понимают, что им нужно улучшить брендинг компании, чтобы привлекать и удерживать лучшие кадры

37% работодателей говорят, что расширение внутренних команд по привлечению талантов является ключом к стимулированию их кадровых решений.

15% работодателей инвестируют в искусственный интеллект, чтобы помочь своим стратегиям найма найти правильный талант

Перспективы АТР

Большую роль в привлечении талантов в регион будут играть конфликты между странами (торговая война США и Китая, конфликт между Японией и Республикой Корея).

Растущая трансформация производства и его ориентация на цифровые технологии в регионе также способствует росту спроса на трудовые ресурсы.

Развитие инновационных центров в регионе (Азия-лидер по их количеству, следом Северная Америка) потребует привлечения новых талантов.

Повышение образовательных стандартов и совершенствование транспортных систем – ключевые факторы сбалансированного развития региона и увеличения количества участников экономической деятельности приведет к росту спроса на рынке «талантов»

В результате процесса автоматизации производства больше компаний создают рабочие места (36 %), чем ликвидируют их (24 %), что увеличивает спрос на высококвалифицированные кадры.

Программы привлечения талантов стран АТР

Тайвань

Программы привлечения талантов со всего мира, а также политика страны, которая включает в себя обмен талантами с 18 странами.

- AI Talent Program
- Contact Taiwan Program
- LIFT program
- President tsai's new southbound policy

Сингапур

Программы Правительства Сингапура, которые направлены на помощь местным компаниям в привлечении талантов, особенно квалифицированных специалистов в области технологий.

- Global Ready Talent Programme (GRT) - Internships
- Global Ready Talent Programme (GRT) - Management Associate (MA)
- Company-Led Training Programme (CLT)
- TeSA Mid-Career Advance
- Global Talent Mobility Guide

Гонконг

Программы Правительства Гонконга по привлечению талантов в области технологий, выпускников университетов, желающих найти работу в Гонконге, а также предпринимателей, которые открыть бизнес в Гонконге

- General Employment Policy
- Technology Talent Admission Scheme (TechTAS)
- Quality Migrant Admission Scheme (QMAS)
- Immigration Arrangements for Non-local Graduates (IANG)

Способы привлечения талантов крупными компаниями

BritishAmericanTobacco (Великобритания)	Газпром (Россия)	Uniqlo (Япония)
<ul style="list-style-type: none">• Краткосрочные стажировки;• Долгосрочные программы стажировок;• Конкурсы среди кандидатов и сотрудников	<ul style="list-style-type: none">• Краткосрочные стажировки;• Долгосрочные программы стажировок;• Внутренние программы обучения, системы адаптации и наставничества;• Конкурсы среди кандидатов и сотрудников;• Кадровый резерв	<ul style="list-style-type: none">• Долгосрочные программы стажировок;• Конкурсы среди кандидатов и сотрудников

Список литературы

1. Глущенко Г.И. Влияние международной трудовой миграции на развитие мирового и национального хозяйства - М.: ИИЦ "Статистика России", 2006, С. 110-130
2. Датаяшева К. К., Омарова З. З. Влияние глобализации на рынок интеллектуальной иммиграции населения //Региональные проблемы преобразования экономики. – 2014. – №. 5 (43). – С. 29-32.
3. Рубинская Э. Д. Роль мирового рынка высококвалифицированных специалистов постиндустриальной экономике //Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2011. – №. 3. – С. 53-64.
4. Садовая Е.С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России). – М.: ИМЭМО РАН, 2013. – 205 с
5. Тобиен М. А. Миграция интеллектуального капитала //Вестник Владимирского государственного университета. Серия: Экономические науки. – 2014. – №. 1. – С. 1-10.
6. Щипанова Д. Г. Современный мировой рынок рабочей силы //МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2013. – №. 15. – С. 26-30.
7. IMD World Talent Ranking 2019 [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: [file:///Users/a1/Downloads/imd_world_talent_ranking%20\(1\).pdf](file:///Users/a1/Downloads/imd_world_talent_ranking%20(1).pdf)
8. 2019 Global Talent Trends Study [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://www.mercer.com/our-thinking/career/global-talent-hr-trends.html#contactForm>
9. RGF Talent in Asia report 2019 [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: https://oliver-dev.s3.amazonaws.com/2019/07/19/09/35/36/516/RGF_Talent%20in%20Asia%20report_2019.pdf
10. International Organization for Migration – World Migration Report 2020 [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf
11. PricewaterhouseCoopers [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://www.pwc.ru/ru/ceo-survey/assets/apec2015/top10.pdf>

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



ДФУ
ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ