

КАДРОВЫЙ ПЕРЕДЕЛ

ЧАЩЕ ВСЕГО АУТСАЙДЕРАМИ СТАНОВЯТСЯ ТЕ СПЕЦИАЛИСТЫ, ЧЬЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЖНО ТРАКТОВАТЬ КАК «ПРЕДМЕТЫ РОСКОШИ». КОГДА КОМПАНИИ «РЕЖУТ КОСТЫ», ОНИ ПРЕЖДЕ ВСЕГО ОТКАЗЫВАЮТСЯ ОТ МОДНОГО И КРАСИВОГО, ЕСЛИ ОНО НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ФАКТОРОМ ВЫЖИВАНИЯ.

ВЕРОНИКА ПАВЛОВА

Слово «кризис», звучащее сейчас по поводу и без, изменило все: подход к образованию, свободному времени, покупкам, общению. Изменило оно и взгляд на работу — и саму работу как рынок труда. Стали трансформироваться зарплаты и престижность должностей, а популярные когда-то специальности оказались не востребованными.

ДРУГИЕ ЦИФРЫ Можно с уверенностью сказать, что рост заработных плат в большинстве отраслей остановился, считает Ольга Андреева, руководитель отдела по работе с клиентами АНКОР в Петербурге. По ее оценке, «сильнее всего уменьшились заработные платы руководителей и топ-менеджеров — многие из них в начале осени самыми первыми были вынуждены сокращать свои оклады и отказываться от бонусов».

В последнее время популярным стал анекдот, что «лучший бонус по итогам 2008 года — продление контракта на 2009».

Ссылаясь на «Мини-опрос в отношении изменений в области управления персоналом», проведенный компанией, Екатерина Ухова, старший менеджер отдела консультирования по управлению персоналом московского офиса Ernst & Young, подчеркивает, что более половины работодателей снизили планы по росту окладов на 2009 год в среднем на 50–75%. Что же касается размера премий за 2008 год, то они определенно будут значительно ниже показателей 2007 года, либо не будут выплачены, поскольку во второй половине 2008 года показатели деятельности большинства предприятий резко снизились.

При этом недавнее исследование кадрового агентства Avanta Personnel фиксирует отсутствие пугающих тенденций в зарплатной политике. По его данным, лишь 14% петербургских работодателей в декабре отказались от своих планов повышения окладов сотрудникам в 2009 году, еще часть работодателей перенесли повышение на чуть более поздние сроки или уменьшили его до 7–8% вместо планировавшихся ранее 12%.

Экспресс-обзор Avanta Personnel показывает, что наиболее стабильной на рынке оказалась HR-политика компаний с иностранным капиталом. Так, в текущей ситуации отказались от ежегодного пересмотра зарплаты 40% российских компаний против 10% западных.

С конца 2008 года наблюдается снижение заработных плат во всех отраслях, которые так или иначе задел финансовый кризис, считает Андрей Давыдов, управляющий партнер консалтинговой группы «Альфа Персонал». Он отмечает снижение уровня оплаты труда примерно на 30% в строительной, финансовой, рекламной отраслях. В то же время стабильными остаются зарплаты в ИТ, логистике и — до последнего времени — на фармацевтическом рынке. «В некоторых случаях важна даже не столько отрасль, сколько финансовое положение конкретной компании.

В выигрыше оказались те, кто работал и развивался за счет собственных средств, без привлечения кредитов. Эти компании сейчас могут позволить себе привлечь лучших специалистов, создать кадровый резерв», — добавляет Андрей Давыдов.

Некоторые специалисты оценивают рынок более оптимистично. Так, Елена Степкина, директор консалтингового бюро Career Consult, считает, что «рынок труда больше нельзя назвать „рынком кандидата“, но уже в январе 2009 года наметился повод для того, чтобы несколько успокоить существующую сегодня панику». «Когда отгремели новогодние праздники и пришла пора взяться за дело, оказалось, что, собственно, браться за это дело некому. Поэтому в конце января обнаружили позитивные изменения в отношении количества вакансий на рынке труда», — поясняет она.

ПОБЕДИТЕЛИ И ПРОИГРАВШИЕ Кто проиграл и кто выигрывает сейчас в войне за вакансии и кадры? Аутсайдеров на рынке труда можно увидеть достаточно явно. Ольга Андреева выделяет среди них специалистов тех отраслей, которые пострадали сильнее всего, — финансовый и строительный сектор. Кроме того, сложно сегодня найти работу на прежних условиях специалистам в области рекламы и PR, обучения и развития персонала, специалистам розничного сектора, банковским работникам, экономистам и юристам, консультантам, тренерам, административным работникам.

С конца января на рынке труда виден рост востребованности в специалистах по продажам, менеджерах по работе с клиентами, особенно со своей клиентской базой, оперативных работников (операционистах, кассирах) в банковской сфере, считает Андрей Давыдов. Если говорить о высшем звене, то, по его мнению, «смена финансовой политики компании, зачастую сопровождается сменой финансового руководства компании». Для топ-менеджеров, которые именно сейчас меняют работу, очень важны навыки антикризисного управления.

Карина Хабачева, директор Центра карьер Высшей школы менеджмента СПбГУ, видит следствием кадровых проблем в банках, финансовых, инвестиционных компаниях сложности у строительных, добывающих, рекрутинговых и консалтинговых фирм. Большое влияние на рынок вакансий оказала временная остановка производства автомобильными гигантами, предприятиями тяжелого машиностроения и некоторых других отраслей. Она отмечает интересную тенденцию: более или менее уверенно сейчас себя чувствуют табачные компании, так как в условиях кризиса люди больше курят (это не касается сигарет премиум-класса), часто потребители переходят на более дешевые сигареты, но потребление сигарет не снижают. Такая ситуация несколько не пугает табачников, которые считают свой продукт сезонным и

легко перестраивают производство с дорогого класса на более дешевый.

МОДА НА СОКРАЩЕНИЯ Одним из важнейших изменений рынка труда специалисты считают его поворот от кандидата к работодателю. «Значительные изменения начались примерно в августе-сентябре 2008 года и продолжаются в настоящее время», — считает Екатерина Ухова из Ernst & Young. Она подчеркивает, что в период с декабря 2007 года по июль 2008 года крупнейшие работодатели России увеличили численность персонала в среднем на 8–11%. За период с августа по октябрь 2008 года 10% работодателей провели внеплановые сокращения численности персонала, а около 40% работодателей провели или проведут такие сокращения в период с ноября 2008 года по апрель 2009 года. В среднем компании сокращают около 10% сотрудников.

СОХРАНЕНИЕ АКТИВА Даже в сложной экономической ситуации многие компании на рынке подчеркивают важность удержания и мотивации квалифицированного персонала.

Так, Марина Тульская, руководитель департамента по работе с персоналом петербургского филиала ЗАО «Делойт и

Туш СНГ», подчеркивает, что «персонал является главным активом любой компании, оказывающей профессиональные услуги». «У нас существует множество программ материального и нематериального поощрения специалистов. Текущая экономическая ситуация создает много возможностей для развития бизнеса: мы предоставляем своим клиентам услуги в области антикризисного консультирования, оптимизации издержек и многие другие услуги, нацеленные на преодоление кризиса, что, в свою очередь, позволяет нашим специалистам получать бесценный опыт решения сложных стратегических задач. В связи с этим компания не только не планирует снижать расходы фонда оплаты труда, а рассматривает возможность дополнительных инвестиций в обучение».

Подводя итог, можно отметить, что кризис все же не только ставит под вопрос сохранение рабочего места, но и дает возможность найти новое — и не такое плохое, как кажется в момент сокращения. Профессионалы по-прежнему в цене и находят работу. Работодатели же выигрывают хотя бы за счет того, что в их корзине резко прибавилось адекватных резюме. Окончательные изменения рынка придут вместе с завершением кризиса и началом выхода из него. ■

ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА И ПРАВА СПбГУ ИТМО



**Ведущие преподаватели Санкт-Петербурга и Москвы,
руководители государственных и бизнес-структур**



ПОДГОТОВКА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ
Школа государственного администрирования

МРА «Менеджмент публичного администрирования»
(переподготовка — 1 год)

- для всех уровней государственного управления и топ-менеджмента
- для последующей административной карьеры в правительственных структурах или некоммерческих организациях
- знания по трем смежным областям: экономике, юриспруденции и менеджменту
- дополнительная подготовка по психологии, социологии и политологии, а также языковая подготовка
- программа реализуется в России и Швейцарии

СПЕЦИАЛЬНОСТЬ «ТАМОЖЕННОЕ ДЕЛО»

- Обучение:
- очное, заочное, ускоренное
 - бюджетные места
 - военная кафедра

ВТОРОЕ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ
«Таможенное дело» — до 3,5 лет

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ВЭД
Школа декларанта

Таможенный брокер (таможенный декларант)
Первоначальная подготовка и повышение квалификации

**КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПО ЛЮБОМУ
НАПРАВЛЕНИЮ**

СПб., ул. Гастелло, 12
тел.: (812) 371-8482, 371-8112
тел./факс (812) 373-6717
www.imbip.com, imbip@mail.ru

Лиц. А № 282056 от 17.03.08г., Росособназор Рф

ИНСТИТУТ
МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА
И ПРАВА СПбГУ ИТМО

