«КАНДИДАТСКИЙ» ЭКЗАМЕН

МИРОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КРИЗИС СТАЛ ПРИЧИНОЙ НЕГАТИВНЫХ ПЕРЕМЕН НА «КАДРОВОМ ФРОНТЕ». ОДНАКО СЕЙЧАС СПЕЦИАЛИСТЫ ГОВОРЯТ О ТОМ, ЧТО ПИК СОКРАЩЕНИЙ ПРОЙДЕН И НАПРЯЖЕННОСТЬ ПОСТЕПЕННО ИДЕТ НА СПАД. ПОСЛЕДСТВИЕМ КАДРОВОГО КРИЗИСА СТАЛО ТО, ЧТО РЫНОК ТРУДА ПЕРЕОРИЕНТИРОВАЛСЯ С КАНДИДАТА НА РАБОТОДАТЕЛЯ. НО НЕСМОТРЯ НА ТО, ЧТО «КОНКУРС» НА ОДНУ ВАКАНСИЮ ПОВЫСИЛСЯ, ЭКСПЕРТЫ ПОЛАГАЮТ, ЧТО НАЙТИ НАСТОЯЩИХ ПРОФЕССИОНАЛОВ НА РЫНКЕ ВСЕ ТАК ЖЕ СЛОЖНО, КАК И В ДОКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД. ЕЛЕНА ДЕМИЧЕВА

КАДРОВЫЙ «СЕКВЕСТР» Изменения на рынке труда начались параллельно со снижением объемов промышленного производства. Падение произошло практически во всех отраслях, особенно в перерабатывающей промышленности. Прямым следствием этих негативных процессов стало высвобождение кадрового ресурса.

По данным Министерства здравоохранения и социального развития в России официально зарегистрированы почти 2,2 млн безработных, а общая безработица достигает 6,4 млн человек. С 1 октября 2008 года по март 2009 года количество официально зарегистрированных безработных выросло на 1,7 млн человек.

Так, по информации Волгоградского городского центра занятости населения, в период с января по декабрь 2008 года было сокращено с предприятий и организаций города более 4,3 тыс. человек, что на 1,4 тыс. больше аналогичного периода 2007 года. Из числа высвобожденных работников обратились в службу занятости 2906 человек. В январе–апреле 2009 года этот показатель составил 3567 человек.

С октября 2008 года закрепилась динамика снижения количества вакансий, заявленных работодателями в городскую службу занятости населения. Так, если на 1 октября 2008 года было зарегистрировано 14 тыс. вакантных рабочих мест, то на 1 января 2009 года эта цифра уменьшилась до 8,6 тыс. Особенно ощутимо снижение спроса на рабочую силу в строительной отрасли, в промышленности, торговле и общественном питании.

По состоянию на 15 апреля текущего года 117 предприятий официально уведомили ГУ «Центр занятости населения» Волгограда о том, что на их предприятиях часть сотрудников находятся в режиме неполной занятости, в том числе работающих неполное рабочее время по инициативе работодателя — 9094 человека; находящихся в простое по вине работодателя — 1930 человека; отправлены в отпуска без сохранения зарплаты — 1724 человека. На основании предоставленной работодателями информации во втором квартале 2009 года планируется сокращение 4988 человек.

Специалисты Центра занятости населения отмечают нарастание и положительных тенденций. Так, на сегодняшний день четыре предприятия города (ОАО «Волгогазоаппарат», ООО «ГСИ Юг-строй», ООО «Строительная компания МЖС», ООО «Металлургжилстрой») перешли на нормальный режим работы.

По состоянию 15 апреля 2009 года банк вакансий ГУ «ЦЗН» насчитывает 7,5 тыс. рабочих мест, что на 1,5 тыс. мест больше по сравнению с началом текущего месяца. Особенно ощутимо повышение спроса на рабочую силу наблюдается в промышленности, где количество вакансий увеличилось на 226 % по отношению к началу апреля 2009 года, в строительстве — на 28,4%, торговле и общественном питании — на 8,2%.

Несмотря на экономический кризис, наблюдается нехватка квалифицированных кадров на ряде предприятий. По-прежнему испытывают «кадровый голод» правоохранительные органы и частные охранные агентства, предприятия сфер здравоохранения и образования. По информации на середину апреля объявили о свободных вакансиях крупные бюджетообразующие предприятия как: ООО «Машиностроительная компания ВгТЗ», МУП «Метроэлектротранс», ООО «Радеж», ОАО «Коммунальные технологии Волгограда».

«На сегодняшний день пик кризиса на рынке труда действительно пройден, но говорить о полной стабилизации ситуации не приходится, — комментирует ситуацию директор кадрового холдинга АНКОР в Волгограде Елена Гринева. — Центром аналитических исследований АНКОР была проведена работа по изучению текущей ситуации на рынке труда среди 26 иностранных и российских компаний различных секторов бизнеса, осуществляющих деятельность на территории Волгограда. Самая большая волна сокращений пришлась на период с октября по декабрь 2008 года — 42% компаний. Несмотря на то, что 2,8% работодателей продолжат сокращать персонал во втором квартале 2009 года, 42 % компаний не планируют этого делать. В свою очередь 19 % компаний планируют повысить заработную плату сотрудников до конца 2009 года».

ПЕРЕОБУЧЕНИЕ В РАЗГАРЕ Улучшение на рынке труда эксперты связывают не только с некоторой стабилизацией ситуации в экономике Волгоградской области, но и с мерами, предпринимаемыми властями разного уровня по предотвращению роста безработицы. В Волгоградской области реализуется программа мероприятий по снижению напряженности на региональном рынке труда.

Достаточно эффективным механизмом специалисты называют программы переобучения кадров. Как рассказал директор по персоналу и социальным вопросам ЗАО «Волгоградский металлургический завод „Красный Октябрь“» Сергей Козлов, предприятие первым в области приняло участие в проекте по опережающему обучению: «В данный момент две группы в количестве 51 человек обучаются специальности „газорезчик“, особенно востребованной на заводе. Работники начали обучение, которое продлится два месяца, в конце февраля. Участие в этой программе позволит заводу не только сохранить кадры, но и получить дополнительные средства из федерального бюджета, так как отдел развития и обучения „ВМЗКО“ может готовить специалистов других предприятий, у которых нет такой возможности. Также уже началось обучение еще одной группы заводчан по специальности „электромонтеры“».

О том, что переобучение стало сегодня насущной необходимостью, говорит и заместитель директора по общим вопросам и связям с общественностью торговой сети «Радеж» Виктория Агаметова: «В компании была выработана стратегия переориентации. К примеру, менеджеры с весомым практическим опытом, которые до кризиса отвечали за развитие и нахождение новых объектов, были переориентированы на работу по повышению эффективности уже действующих магазинов».

Однако, чтобы программа переобучения заработала на полную мощность, необходимо, чтобы соединилось несколько факторов: «Программа переподготовки кадров действительно может стать эффективной, так как позволяет снизить напряженность на рынке труда, — анализирует ситуацию Елена Гринева. — Причем не только путем трудоустройства безработных граждан, но и путем предоставления необходимого персонала компаниям-работодателям, в том числе предприятиям малого и среднего бизнеса. Однако станет ли переобучение гарантией трудоустройства, зависит от того, какие потребности есть у работодателей сегодня, готовы ли они принимать на работу переобучившихся сотрудников».

В ПОИСКЕ ПРОФЕССИОНАЛОВ Несмотря на то, что рынок труда переориентировался с соискателя вакансии на работодателя, эксперты и представители разнопрофильных компаний в один голос говорят о том, что переизбыток кандидатов на одно рабочее место не говорит о том, что найти достойного сотрудника сегодня стало легче. «Анализируя ситуацию на рынке труда, можно выделить несколько общих тенденций для всех регионов России, — отмечает Елена Гринева. — Одна из самых главных — рынок перестал быть „кандидатским“. Если раньше соискатель мог рассматривать несколько предложений одновременно, выбирая из них наиболее привлекательное, то сегодня работодатель диктует условия. Большинство компаний делают акцент на уровне профессиональной квалификации и компетентности сотрудников, что влечет за собой повышение требований к персоналу всех уровней».

Иными словами, настоящих специалистов не стало больше. Поэтому многие предприятия стремятся сохранить накопленный кадровый потенциал. «Несмотря на низкий спрос на металлопродукцию и уменьшение объемов производства, сокращений на заводе не проводилось, более того существует потребность в высококвалифицированных специалистах, — отмечает Сергей Козлов. — Особенно это актуально для производственной площадки „Баррикады“, загрузка которой обеспечена программой государственного оборонного заказа. Эту проблему мы решаем за счет перераспределения внутреннего ресурса предприятия: переводим незадействованный в результате остановки агрегатов персонал производственной площадки „Красный Октябрь“ на площадку „Баррикады“, а также ведем набор специалистов со стороны».

Кроме того, завод «Красный Октябрь» достиг договоренности с администрацией Краснооктябрьского района о предоставлении полного перечня вакансий на общественные работы. В результате будут трудоустроены 2000 работников предприятия, которых затронули неблагоприятные последствия кризиса. На оплату труда одного работника из государственного бюджета будет выделено 4330 рублей в месяц. Руководство завода предполагает увеличить эту сумму за счет собственных средств до 7500 рублей.

Сохраняются в компаниях и различные нематериальные способы мотивации сотрудников, которые каким-либо образом призваны компенсировать сокращение окладов и премий, лишение оплаты связи, затрат сотрудников на ГСМ, финансирование повышения квалификации: «Несмотря на изменения в компенсационных пакетах сотрудников, работодатели стараются предложить альтернативные варианты для мотивации сотрудников в условиях кризиса. Например, некоторые из них предлагают сотрудникам приобретать ДМС по льготным для организаций ценам или предлагают программы внутреннего обучения вместо внешних тренингов», — отмечает Елена Гринева.

С экспертом соглашается и Сергей Козлов: «Важным направлением работы кадровой службы завода в настоящее время является совершенствование систем оплаты и мотивации труда персонала. На „Красном Октябре“» подняты тарифные ставки. Финансирование социальных мероприятий, несмотря на неблагоприятную экономическую ситуацию, продолжается в полном объеме. Более того, с апреля мы увеличили финансирование путевок в оздоровительные учреждения: взрослым завод будет компенсировать 50% стоимости (ранее было 40%), детям — 60% (было 50%). Сегодня совместно с профсоюзным комитетом мы рассматриваем предложения по расширению социального пакета, закрепленного в коллективном договоре».

На вопрос, когда же будет преодолен кадровый кризис и ситуация окончательно войдет в колею эксперты отвечают единодушно. «Кризис на рыке труда сам по себе не возник, он неразрывно связан с глобальными экономическими проблемами, — отмечает Виктория Агаметова. — Поэтому и принципиальных изменений в этом секторе можно ожидать только после серьезных экономических сдвигов. Однако положительная тенденция все-таки наблюдается: спала нервозность, люди более или менее адаптировались к новым условиям, и в целом ситуация воспринимается спокойней». ■

ПО-ПРЕЖНЕМУ ИСПЫТЫВАЮТ «КАДРОВЫЙ ГОЛОД» ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ И ЧАСТНЫЕ ОХРАННЫЕ АГЕНТСТВА, ПРЕДПРИЯТИЯ СФЕР ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ОБРАЗОВАНИЯ