

ВИРУС КАДРОВЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

В 2021 ГОДУ СОИСКАТЕЛЯМ ВАКАНСИЙ ПРИДЕТСЯ СЕРЬЕЗНО ИЗМЕНИТЬ СВОЙ ПОДХОД К ПОИСКУ РАБОТЫ, СЧИТАЮТ В ЧЕЛЯБИНСКИХ КАДРОВЫХ АГЕНТСТВАХ. РАБОТОДАТЕЛЯМ ТОЖЕ НУЖНО БУДЕТ ПРИВЫКАТЬ К НОВЫМ УСЛОВИЯМ РЕКРУТИНГА. БРЕНД КОМПАНИИ ТЕРЯЕТ СВОЮ ЗНАЧИМОСТЬ, А СВОЕВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА ЗАРПЛАТЫ СТАНОВИТСЯ КОНКУРЕНТНЫМ ПРЕИМУЩЕСТВОМ.

СЕРГЕЙ КУКЛЕВ

В октябре главное управление по труду и занятости Челябинской области после нескольких месяцев роста безработицы впервые зафиксировало ее снижение. Этот факт, в том числе, отмечал губернатор Алексей Текслер. «Уже на 3,5 тыс. человек за половину месяца», — отметил глава региона. — В конце октября ожидаем около 85 тыс. безработных. Динамика положительная. Плюс растут вакансии. Уже почти 34 тыс. Пик с начала года. По методике международной организации труда (МОТ) на момент начала эпидемии уровень безработицы у нас составлял 5,4%, а уровень зарегистрированной — 1,4%».

По словам губернатора, уровень официальной безработицы подтянулся к показателю МОТ: у людей появилась возможность зарегистрироваться на бирже труда, получить пособия. Многие, кто встал на учет во время пандемии, трудились до этого в «сером» секторе, возможно, они даже продолжали трудиться, встав на учет. «Сейчас мы будем менять вектор взаимодействия — стимулировать людей не на получение пособий, а на поиск работы», — заключил Алексей Текслер.

Между тем поиск работы в эпоху пандемии — задача нетривиальная. Эксперты и представители власти рассказали, как изменилась структура рекрутинга, к чему нужно привыкнуть работодателю и какие профессии востребованы в условиях эпидемиологических ограничений.

Директор рекрутингово-обучающего центра Наталья (она попросила не указывать фамилию), отмечает, что дистант сильно изменил жизнь и компаний, и кадровых агентств. Весной 2020 года стало понятно, что самоорганизоваться и работать из дома могут не все. «О своем недовольстве сотрудниками мне говорили многие работодатели. Со стороны персонала тоже наметился тренд — никто не хотел увольняться, понимая, что устроиться снова будет трудно. Можно говорить о свершив-

шейся оптимизации персонала, пандемия лишь ускорила ее. Нам, представителям кадровых агентств, особенно не просто пришлось летом, когда на рынке труда основательно просели и спрос и предложение. Вернее, сохранилась ажиотажная потребность в менеджерах по продажам и технических специалистах. Осенью, когда работодателям стало понятно, что пандемия — это надолго, в кадровые агентства вновь стали поступать заявки», — говорит Наталья.

По словам собеседницы Guide, время подбора претендентов на вакансии увеличилось кратно. Работодатели готовы поднимать зарплату ценным сотрудникам, чтобы они не увольнялись. С другой стороны, «обычные» работники на дистанте получают зарплату по минимуму, а то и сдельно. Люди влезли в свои «кубышки», а ведь у многих менеджеров среднего звена ипотека и молодая семья.

Все это, в том числе, приводит к серьезным психологическим проблемам, отмечает представительница рекрутинговой компании. «Недавно мы проводили обучающий семинар для молодежи, стоящей на бирже труда. И такого количества надломленных и тревожных людей я не видела никогда. Поэтому с ужасом жду новогодних каникул, когда психически деформированные люди останутся в четырех стенах», — поделилась Наталья.

Директор кадрового агентства «Бизнес и кадры» Людмила Соколова подтвердила, что на пике первой волны пандемии представители малого и среднего бизнеса просто перестали думать о кадровой политике. «Компании перешли на комбинированный режим работы, когда в офисе сотрудники появлялись по очереди, через день-два, только для того, чтобы сохранить остатки корпоративного духа», — говорит госпожа Соколова.

Те компании, которые продолжили свою деятельность — это прежде всего застройщики и сфера ритейла, — прекратили искать руководящий

персонал, ограничившись наймом рабочих, продавцов, кассиров, грузчиков. Не падал спрос и на «продажников», способных удаленно принести прибыль.

«Летом было затишье с точки зрения появления качественных вакансий. При этом спрос на массовый подбор кадров в сегменте неквалифицированного персонала остался. Более того, в Челябинске делают запросы предприятия из других регионов России, они просят найти персонал, который работает вахтовым методом. В конце лета — начале осени предприятия начали проявлять активность, но спрос, в основном, есть на инженерные специальности и менеджеров по продажам. Эти специалисты были дефицитны и до пандемии», — отмечает Людмила Соколова.

Начальник главного управления по труду и занятости населения Челябинской области Владислав Смирнов утверждает, что в сентябре регион прошел плато роста безработицы. По сравнению с августом произошло 18-кратное уменьшение количества вновь регистрируемых в качестве безработных жителей региона. Конечно, это связано и с тем, что с 1 октября были прекращены повышенные выплаты от государства тем, кто стоит на учете на бирже труда. Деньги были вполне конкурентны с зарплатами на многих вакансиях, а сейчас граждане задумались, как жить дальше. До этого они предпочитали не заниматься вопросами собственного трудоустройства. Сыграл свою роль и садово-огородный период, когда людям было выгодно получать пособие, занимаясь подсобным хозяйством, отмечает господин Смирнов.

В главном управлении по труду и занятости региона информируют, что сейчас служба занятости предлагает на треть больше вакансий, чем в начале пандемии. Многие южноуральцы, которые раньше работали без оформления трудовых отношений, стали внимательнее относиться к документации и регистрировались на бирже труда. Пандемия научила граждан тому, что официальные отношения с работодателем дают в случае непредвиденной ситуации серьезные социальные преференции от государственных органов.

В абсолютных цифрах количество зарегистрированных безработных в Челябинской области в марте 2020 года составляло около 23 тыс. человек. Пиковое значение было достигнуто в октябре — чуть больше 92 тыс. человек. В ноябре 2020 года показатель остановился на уровне 84,8 тыс. человек.

Количество признанных безработными в ноябре начало снижаться — немного больше 10 тыс. человек. Для сравнения, в мае показатель достигал потолка в 23,4 тыс. человек. Пособие по безработице получали 17252 человека в январе 2020 года, в августе — 85390 человек. В ноябре пособие получили 39134 человека. «Работодатели приходят в себя, а рынок труда проходит фазу отложенного спроса», — считает господин Смирнов.

Пресс-служба «HeadHunter Урал» отмечает, что чаще всего компании искали специалистов из профессиональных сфер «продажи» (30% от общего числа вакансий), «рабочий персонал» (18%), «производство» (15%), «строительство, недвижимость» (10%) и «транспорт, логистика» (9%). Среди соискателей наиболее популярными оказались «прода-

жи» (15%), «производство» (8%), «административный персонал» (7%), «транспорт и логистика» (6%) и «бухгалтерия» (5%). Наиболее существенно в октябре по сравнению с сентябрем выросло число вакансий в сферах «домашний персонал» — на 24%, «управление персоналом» — на 10%, «транспорт, логистика» и «рабочий персонал» — по 9%, «автобизнес» — 6%. Сократился спрос на специалистов из области спорта, фитнеса, красоты — на 18%, медицины и фармацевтики — 16%, а также на юристов — 10%.

Конкуренция среди соискателей Челябинской области в октябре составила 4,5 резюме на вакансию. Сложнее всего соискателям в сферах «высший менеджмент», где на одну вакансию приходится 9,5 резюме, и «искусство, развлечения, масс-медиа» — 8,1. Легче всего медикам, у которых на одну вакансию одно резюме.

Генеральный директор группы компаний «ТИРС», работающей в сфере рекрутинга, Екатерина Карпенко отмечает, что мышление соискателей изменилось. «Стало понятно, что поменялась система мотивации соискателей. Сейчас на первом месте для них — деньги и их своевременная выдача», — отмечает она. Бренд работодателя, корпоративные ценности — все это, по словам эксперта, ушло на второй план. Еще, по мнению госпожи Карпенко, работодателю нужно быть готовым, что большая часть его сотрудников захочет работать из дома и сразу в нескольких компаниях.

Гендиректор ГК «ТИРС» добавила, что какие-то профессии получили популярность именно в период пандемии, как например, курьеры служб доставки еды. Некоторые тренды наметились раньше и сейчас продолжают. Традиционно в России есть острая нехватка персонала в медицине, и сейчас этот вопрос обострился. В IT-сфере происходит маргинализация профессии, потому что за время обучения знания специалиста устаревают, его нужно учить непосредственно на месте работы. Менеджеры по продажам переходят от «холодных» телефонных звонков в мессенджеры, рассказывает госпожа Карпенко.

Несмотря на то что грядут большие перемены, прогноз на 2021 год руководитель ГК «ТИРС» дает «консервативный». Пандемия никуда не денется. Многие отрасли — туризм, рестораны, развлечения — вряд ли восстановятся. Проблемы могут появиться из самых неожиданных областей. Госпожа Карпенко приводит пример: в регионе есть запрос на иностранную рабочую силу. Традиционно — это люди, работающие в сфере обслуживания и дорожном строительстве. Из-за ограничений в 2021 году большинство из них не приедет, особенно если из-за коронавируса придется закрыть границы. «В итоге нам может не хватить людей, которые владеют дорожной специализированной техникой для обслуживания и строительства автотрасс», — объясняет эксперт.

По данным главного управления по труду и занятости Челябинской области, в 2019 году было выдано 20600 миграционных патентов иностранным гражданам. По итогам 2020 года специалисты управления прогнозируют выдачу всего 7800 документов, дающих право на работу на территории РФ. Таким образом, последствия пандемии вполне могут привести к тому, что вчерашним «белым воротничкам» придется осваивать работу по ремонту дорог и в сфере обслуживания. ■



КАТЕРИНА ЕВГЕНЬЕВА

«УДАЛЕНКА» ИЗМЕНИЛА ЖИЗНЬ НЕ ТОЛЬКО КОМПАНИЙ, НО И РЕКРУТИНГОВЫХ АГЕНТСТВ