



ВАЛЕРИЙ ГРИБАНОВ,
РЕДАКТОР GUIDE «ТВЕРДЫЕ ЗНАКИ»

ТВЕРДОСТЬ, НЕСМОТРЯ НА КРИЗИС

Газета «Коммерсантъ в Санкт-Петербурге» проводит ежегодную премию «Твердые знаки». Как и прежде, награждение происходит в пяти номинациях. В номинации «Слово с твердым знаком» в этом году победителем признан адвокат и глава правозащитного объединения «Команда 29» Иван Павлов. За свою работу по защите нашего бывшего коллеги Ивана Сафронова он подвергся давлению со стороны силовых структур. Газета выражает с ним солидарность и считает, что преследовать за правозащитную деятельность недопустимо.

В номинации «Женщина у руля» победительницей признана Тамара Рондалева, глава ОЗЗ «Санкт-Петербург». В непростых условиях кризиса ей удалось привлечь новых резидентов в особую экономическую зону и улучшить финансовые результаты ОЗЗ.

«Сделкой года» признана покупка компанией «Максидом» российского бизнеса британского ритейлера Castorama за 7,4 млрд рублей.

«Проектом года» стал запуск петербургским заводом Biosad вакцины «Спутник V». Компании, не имевшей ранее отношения к вакцинам, понадобилось всего четыре месяца для налаживания производства, что в условиях пандемии не могло быть не признано успехом.

Самой сложной номинацией оказалась пятая. В прежние годы газета учреждала номинацию «Самый полезный чиновник для бизнеса». К сожалению, в этом году ни в Петербурге, ни в Ленинградской области найти госслужащего, который мог бы быть признан человеком, сделавшим что-то важное для бизнеса, не удалось. Почти весь прошлый год и уже половину нынешнего обе администрации регионов занимались преимущественно имитацией бурной деятельности по борьбе с коронавирусом. К сожалению, даже в рамках этой имитации редакционному коллективу „Ъ“ в Петербурге не удалось обнаружить хотя бы деклараций в помощи бизнесу. Поэтому в этом году нами была учреждена новая номинация: «Деятельность, принесшая наибольшую помощь бизнесу». Победительницей в ней признана глава НКО «Фонд содействия кредитованию малого и среднего бизнеса, микрокредитная компания» Александра Питкянен. Фонд помогал городским малым и средним компаниям получать бюджетные кредиты по льготной ставке на поддержку и развитие бизнеса.

КОЛОНКА РЕДАКТОРА

АДАПТАЦИЯ ПОД НОВЫЕ ЗАПРОСЫ

РЫНОК ТРУДА ВОЗВРАЩАЕТСЯ К ДОКОРОНАВИРУСНЫМ ЗАПРОСАМ, НО АКТИВНОСТЬ СОИСКАТЕЛЕЙ ВЫБОРОЧНАЯ И ОСТАВЛЯЕТ ЖЕЛАТЬ ЛУЧШЕГО.

АРТЕМ АЛДАНОВ

Пандемия коронавируса существенно изменила рынок труда. Из-за введенных ограничительных мер на работу многие компании, представляющие гостиничный, ресторанный, туристический бизнес, были вынуждены сократить своих сотрудников или отправить их в неоплачиваемый отпуск. На многие компании других отраслей COVID-19 также повлиял. Действующему персоналу в пик пандемии пришлось перейти на удаленку, а работодатели решили сделать паузу в подборе новых кадров. Исключением стали некоторые профессии, связанные с медициной, IT, доставкой товаров и логистикой. Именно они стали самыми востребованными в России на рынке труда весной и летом 2020 года. Причем в курьеры перешли не только официанты, повара, но и офисные сотрудники.

«Компании в период пандемии боролись за выживание. Пострадали все — и бедные, и богатые. Многие восстановились, но это не значит, что они покрыли убытки от вынужденных ограничений. Как ни странно, но рынок труда не обрушился, во многом из-за мер господдержки», — считает президент Санкт-Петербургской торгово-промышленной палаты Владимир Катенев.

ТРЕБУЕТСЯ РАБОТНИК Рынок труда в самый разгар пандемии вел себя так же нестабильно, как и многие другие сферы в 2020 году. «Мы фиксировали достаточные колебания в работодателемском спросе, а значит, и количестве вакансий, а также в соискательском предложении и количестве резюме», — отмечает руководитель пресс-службы HeadHunter по СЗФО Мария Бузунова. «Например, в мае 2020-го на рынке труда мы фиксировали максимальное за год снижение вакансий на более 50% и, как следствие, очень высокий уровень конкуренции среди россиян за рабочие места. Тогда hh.индекс, или уровень конкуренции, например, в сфере начинающих или молодых специалистов Петербурга доходил до 40 резюме на одну вакансию (при норме в 5–6 резюме). В целом в мае прошлого года в Петербурге на одну вакансию приходилось более 17 резюме, что тоже выше нормы. Сейчас уровень конкуренции за рабочие места в Северной столице нормализовался и составляет почти шесть резюме на вакансию», — сообщила эксперт.

«Если говорить о потребности работодателей Петербурга с начала текущего года, то они в целом соответствуют общероссийским тенденциям, стабильны и демонстрируют повышенный спрос на ряд профессий в различных сферах. Так, крайне востребован рабочий персонал (слесари, грузчики, механики, разнорабочие, наладчики, комплектовщики, токари, сантехники и другие): прирост

числа вакансий ежемесячно до 10% с начала года, на данный момент открыто более 27 тыс. вакансий в рабочей сфере. Пришедшая в себя и восстанавливающаяся сфера туризма, ресторанов и гостиниц в Петербурге также активно набирает персонал: более 21 тыс. вакансий было открыто с начала года. При этом компании в борьбе за работников расширяют географию поиска и найма», — рассказала госпожа Бузунова.

Между тем, добавляет представитель HeadHunter, активность соискателей в настоящее время оставляет желать лучшего. Это может быть обусловлено несколькими причинами: на рынке труда много предложений, в том числе на вакансии с «низким порогом входа» — например, курьеров, комплектовщиков заказов, сотрудников колл-центров. При этом заработная плата того же курьера может составлять от 2–2,5 тыс. рублей в день и позволяет работать в гибком графике. Также спрос на сотрудников в ритейле, службах доставки, на рабочий персонал опережает предложение. Дефицит кандидатов, особенно по линейным вакансиям обусловлен оттоком мигрантов, серьезной убылью населения в прошлом году и давно растущей демографической ямой, ощутимым уменьшением возрастных когорт работоспособного населения в возрасте 20–24 лет (почти в два раза по сравнению с 2010 годом) и 25–29 лет (на 21% меньше, чем в 2010 году). В связи с этим многие эксперты отмечают, что в ближайшие 5–8 лет рынок труда станет рынком «зрелого соискателя», работодатели будут вынуждены повысить возрастную планку для кандидатов и рассматривать чаще и больше резюме соискателей старше 45 лет.

КРИЗИС РЕСУРСОВ Сложности с кадрами подтверждает и генеральный директор группы компаний «Теремок» в Санкт-Петербурге Виталий Свидовский. «Ситуация на сегодняшний день остается непростой. Здесь играют роль сразу несколько факторов. Самая большая и серьезная проблема — это нехватка персонала. Рынок труда изменился, образовался дефицит не только у нас, но в целом во всем общепите. Отток людей в регионы России, страны СНГ, общее недоверие к общественному питанию как работодателю — все это сильно повлияло на сегодняшний кадровый кризис. Во-вторых, экономические последствия закрытия. Мы понесли очень серьезные потери, чтобы их компенсировать, требуется время. Изменилась и структура выручки: доли доставки выросла в два раза, что снижает нашу текущую рентабельность, так как мы платим комиссию партнерам. Рост закупочных цен — еще один ключевой фактор, снижающий рен-

табельность, ведь мы не перекладываем этот рост полностью на наших гостей. За 2021 год мы подняли цены всего на 4%. Сегодняшние реалии заставляют нас быстро и серьезно меняться, оптимизировать процессы, повышать производительность, адаптироваться под новые запросы гостей, тенденции рынка и внешние ограничения. Выигрывает тот, кто сможет адаптироваться быстрее и лучше других, будет более гибким и в чем-то даже нестандартным», — уверен господин Свидовский.

Заместитель генерального директора по маркетингу гипермолла «Горбушкин двор» (Москва) Венера Хамидулина отмечает тренды, к которым надо привыкнуть многим ритейлерам. Сейчас, когда большинство запретов было отменено, покупатели постепенно возвращаются в торговые центры. «Начиная с марта мы фиксируем рост проходимости на уровне 5–10% в месяц, однако говорить о возвращении к докризисным показателям можно будет еще очень нескоро: многие люди теперь покупают необходимые товары в интернете, к примеру, еду и различную технику, они постепенно перестают посещать магазины в офлайне. Рынок торговой недвижимости, — подчеркивает эксперт, — однозначно будет восстанавливаться. Однако чтобы сохранить текущих арендаторов и успешно привлечь новых, торговые центры должны подстраиваться под современные тенденции рынка, развивать новые форматы взаимодействия с потенциальными покупателями, предлагать востребованный сервис и комфорт».

Об адаптации компаний к новым реалиям и, как следствие, ее сохранении говорит и генеральный директор FinHelp Павел Вешаев. «В одном из наших проектов (интеграционный бизнес, который до пандемии работал на фитнес-индустрию) мы быстро переформатировали продукты под другие отрасли, которые меньше пострадали, и вышли на госсектор, где ситуация выглядела более стабильной. Дополнительно вывели новых продавцов и запустили сервисные услуги. Полагаю, что рынок фитнеса будет еще какое-то время находиться в сложном положении, поэтому мы не планируем пока возвращаться к этому сегменту. В итоге быстрой перестройки нам удалось сохранить бизнес в нуле, избежать убытков с учетом падения выручки на 50%», — делится он.

В целом, признается господин Вешаев, при масштабной перестройке бизнеса приходится помнить и об оптимизации затрат, особенно ФОТ. В стрессе приходится срезать зарплаты, сокращать людей, что весьма просто, но необходимо, чтобы сохранить бизнес. Однако при оптимизации важно не потерять главного. ■