СОИСКАТЕЛИ НЕ ОТОШЛИ ОТ КРИЗИСА

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

АРТЕМ АЛДАНОВ

Пандемия коронавируса существенно изменила рынок труда. Из-за ограничительных мер многие компании, представляющие гостиничный, ресторанный, туристический бизнес, были вынуждены сократить своих сотрудников или отправить их в неоплачиваемый отпуск. На многие компании других отраслей COVID-2019 также повлиял. Действующему персоналу организаций в пик пандемии пришлось перейти на «удаленку», а работодатели решили сделать паузу в подборе новых кадров.

Исключением стали некоторые профессии, связанные с медициной, IT-технологиями, 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 и 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 достаточно большие колебания в работодательском спросе, а значит, и количестве вакансий, а также в соискательском предложении и количестве резюме, отмечает руководитель пресс-службы hh.ru 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 пять-шесть резюме на вакансию). В целом в мае прошлого года в Петербурге на одну вакансию приходилось более 17 резюме, что тоже значительно выше нормы. Сейчас уровень конкуренции за рабочие места в Северной столице нормализовался и составляет почти шесть резюме на вакансию».

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, и 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 были открыты с начала года. При этом компании в борьбе за работников расширяют географию поиска и найма»,— рассказала Мария 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, вакансии курьеров, комплектовщиков заказов, сотрудников колл-центров. При этом заработная плата того же курьера может составлять от 2–2,5 тыс. рублей в день и позволять 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 настанет рынок «зрелого соискателя»: работодатели будут вынуждены повысить возрастную планку для кандидатов и рассматривать чаще и больше резюме соискателей старшей группы, а именно 45+ и старше.

АДАПТИРОВАТЬСЯ ПОД НОВЫЕ ЗАПРОСЫ 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, и чтобы их компенсировать, потребуется время. Изменилась и структура выручки: доля доставки выросла вдвое, что снижает нашу текущую рентабельность, так как мы платим комиссию партнерам. Рост закупочных цен — еще один ключевой фактор, снижающий рентабельность, 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. Выиграет тот, кто сможет адаптироваться быстрее и лучше других, будет более гибким и в чем-то даже нестандартным»,— уверен Виталий Свидовский.

Заместитель генерального директора по маркетингу гипермолла «Горбушкин двор» (Москва) Венера Хамидулина отмечает тренды, к которым надо привыкнуть многим ритейлерам. Сейчас, когда большинство запретов были отменены, 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 для того, чтобы сохранить текущих арендаторов и успешно привлекать новых, торговые центры должны подстраиваться под современные тенденции рынка, развивать новые форматы взаимодействия с потенциальными покупателями, предлагать востребованный сервис и комфорт».

Об адаптации компании 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 продажников 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%»,— отметил он.

В целом, признается Павел Вешаев, при масштабной перестройке бизнеса приходится одновременно помнить и об оптимизации затрат, особенно на ФОТ. В стрессе приходится срезать зарплаты, сокращать людей, что весьма непросто, но необходимо, чтобы сохранить бизнес, однако за оптимизацией важно не потерять главного. ■



АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

СЕГОДНЯ КРАЙНЕ ВОСТРЕБОВАН РАБОЧИЙ ПЕРСОНАЛ (СЛЕСАРИ, ГРУЗЧИКИ, МЕХАНИКИ, РАЗНОРАБОЧИЕ, НАЛАДЧИКИ, КОМПЛЕКТОВЩИКИ, ТОКАРИ, САНТЕХНИКИ И ДРУГИЕ) — ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРИРОСТ ЧИСЛА ВАКАНСИЙ ДО 10% С НАЧАЛА ГОДА