

ЗА СЕБЯ И ЗА ТОГО ПАРНЯ

ВВЕДЕНИЕ РЕЖИМА САНКЦИЙ В ОТНОШЕНИИ РОССИИ НЕ ПОРОДИЛО ЗДЕСЬ НОВЫХ ПРОФЕССИЙ, НО ПОВЫСИЛО СПРОС НА ОТДЕЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСИЛИЛСЯ НАБОР РИСК-АНАЛИТИКОВ, СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ВНУТРЕННЕМУ ТУРИЗМУ, IT. ПОКА РЫНОК ТРУДА НЕ ДОСТИГ НИЗОВ КРИЗИСА 2008 ГОДА, НО СПАД В ЭКОНОМИКЕ ВЫНУЖДАЕТ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЧИСТИТЬ РЯДЫ И ИЗБАВЛЯТЬСЯ ОТ ЛИШНИХ КАДРОВ.

ТАТЬЯНА ДЯТЕЛ

Формально отдельных профессий, связанных с санкциями, в России нет, но есть спрос на специалистов, которые помогают российскому бизнесу обходить международные ограничения, либо, наоборот, привлекать иностранные инвестиции в экономику страны.

«САНКЦИОННЫЕ НИШИ» Согласно базе HeadHunter, некоторых крупные банки ищут специалистов отдела контроля режима санкций и иностранных счетов, а в обязанности банковских аналитиков теперь включены требования по исследованию компаний на предмет введения санкций, а также знание основных международных санкций и законодательства РФ о специальных экономических мерах.

Как рассказывает руководитель направления исследований рекрутингового портала Superjob.ru Павел Лебедев, большинство компаний и профессионалов никак не готовились к кризису и для большинства из них перемены наступили слишком резко.

«Буквально в течение полугода в магазинах перестали ввозить какие-то определенные сыры, туристов перестали вывозить в Египет и Турцию. Бизнес стал искать не новые профессии, а профессионалов высокого уровня, готовых работать в новых условиях. Лучшие профессионалы стали продвигать на рынке труда свои знания и навыки, благодаря которым могут решать новые задачи», — говорит эксперт. Таким образом, продолжает он, вырос спрос на хороших юристов, экономистов, менеджеров по ВЭД. «Хороших — в данном случае значит способных находить решения новых задач, а не формально исполнять трудовые функции по отработанным схемам», — поясняет он.

В петербургском офисе адвокатского бюро «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры» сразу после введения режима санкций почувствовали резкий спрос на консультирование российских компаний, сотрудничающих с зарубежными партнерами. «Наши клиенты, как правило, — российские компании, чью работу санкции затронули непосредственно. В основном за советом обращаются предприятия военно-промышленного комплекса, нефтедобывающий сектор, — перечисляет управляющий партнер петербургского офиса адвокатского бюро Иван Смирнов. — Есть проект, связанный с оспариванием санкций в интересах одной из крупнейших российских компаний. Были дела, связанные с неисполнением зарубежными партнерами обязательств по оплате и поставке, с блокировкой денежных средств клиентов в зарубежных банках».

Особенность таких проектов, по его словам, заключается в том, что для эффективной работы нужен не один консультант, а команда: юристы, отлично знающие как российское, так и международное право, особенности регулирования в Евросоюзе,



С НАКАЛОМ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОЙ ОБСТАНОВКИ ВЫРОС СПРОС НА КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ, СОТРУДНИЧАЮЩИХ С ЗАРУБЕЖНЫМИ ПАРТНЕРАМИ

иногда — право конкретных зарубежных юрисдикций. От юриста требуется детальное понимание структуры и сути бизнеса клиента, а также доверие клиента. Самое интересное, что в этом сегменте консультирования практически отсутствует конкуренция, поскольку на рынке не так много консультантов, способных работать по таким проектам, добавляет господин Смирнов.

В КРИЗИС НЕ СДАЛСЯ Среди должностей, которые не подвержены экономическому влиянию и сокращению, а количество предложений превышает количество соискателей на рынке труда Санкт-Петербурга, — специалисты в сфере IT, отмечает руководитель карьерного центра Ассоциации выпускников института МИРБИС Елена Лимонова.

Также, по ее оценке, активно расширяют штат сотрудников как крупные сетевые ритейлеры, так и несетевые магазины по продаже продуктов питания в шаговой доступности. «Особенность в том, что сейчас основные игроки на этом рынке — дискаунтеры и магазины экономкласса. Соответственно, они будут активнее вести набор персонала», — комментирует госпожа Лимонова.

Помимо этого, добавляет она, на фоне сокращения реальных доходов населения, растет сеть ломбардов. Также в связи с ограничениями выездного туризма за пределы РФ и ослаблением курса рубля появляется спрос на внутренний туризм и специалистов в этом сегменте.

По-прежнему стабильны и продолжают развиваться такие сферы, как медицина и фармацевтика, считает Дмитрий Ларин, руководитель бизнес-направления «Подбор персонала» аутсорсинговой компании «Интеркомпл». Он полагает, что приближение чемпионата мира по футболу 2018 года (ЧМ-2018) заставит увеличить и темпы подготовки к этому событию в городах, принимающих спортивные события.

В Петербурге для встречи матчей ЧМ-2018 строится целый ряд инфраструктурных объектов: мост в створе Яхтенной улицы, Серный мост, Пулковско-Дунайская развязка, продление набережной Макарова, главная стройка — возведение стадиона на Крестовском острове. Столь масштабные проекты, говорит господин Ларин, держит стабильным спрос на рабочие специальности (электрики, монтажники, сварщики, бетонщики, арматурщики, крановщики, экскаваторщики, механики, слесари-сантехники, прорабы, водители большегрузов).

Если говорить об изменении спроса на профессии по секторам бизнеса в связи с периодом санкций и экономического кризиса, то в зоне риска находятся маркетологи, специалисты по рекламе и PR, менеджеры по продажам и по работе с клиентами, специалисты по подбору персонала, работники розницы в ритейле и банковском секторе, многие специалисты из сферы машиностроения, сотрудники ювелирных и полиграфических производств.

КАЧЕСТВЕННОЕ ОБНОВЛЕНИЕ Эксперты сходятся во мнении, что пока ситуация на рынке труда обстоит не так критично, как в кризисном 2008 году, но для того, чтобы сохранить свое рабочее место, трудиться придется все же больше.

В 2016 году участники рынка ожидают продолжения негативных тенденций и с точки зрения сокращений, и с точки зрения минимального роста заработных плат. Учитывая опыт прошлых лет, описывает ситуацию Дмитрий Ларин, продолжается практика сокращений малоэффективных работников и одновременный, а иногда и отложенный, наем нового человека «с горящими глазами».

«При этом на место трех нередко берут лишь двоих, а ушедших в декрет могут вообще не заменять. В то же время руководители подразделений все больше обращают

пристальное внимание на свой коллектив и сами растят таланты. Обновление команд идет в первую очередь за счет тех, кто уже находится без работы и понизил свои зарплатные ожидания», — отмечает он.

На сегодняшний день идея высокой личной эффективности и работы «за себя и за того парня» очень актуальна. В качестве дополнительных мер остается тенденция перевода отдельных подразделений на сокращенную рабочую неделю с соответствующим уменьшением заработной платы, усиливается тенденция привлечения студентов вузов на неоплачиваемые стажировки. Последняя позволяет одновременно и сэкономить, и затем принимать в штат только действительно лучших, уже продемонстрировавших свои качества, соискателей.

Сам процесс подбора персонала стал еще более тщательным и растянутым во времени, констатирует господин Ларин. Работодатель хочет быть на 100% уверен, что выбрал лучшего за адекватные деньги. Требования к соискателям, соответственно, стали выше — это касается и сугубо профессиональных компетенций (hard skills), и особенно личностных (soft skills).

«Самые последние тенденции — нежелание соискателей трудоустраиваться в американские и, особенно, турецкие компании. Боятся, что компания просто уйдет из России, несмотря ни на какие успехи и показатели в бизнесе. Не только экономическая, но и политическая обстановка влияет на рынок труда и его отдельные сегменты», — резюмирует он.

СЕВЕРНЫЕ «КОНСЕРВЫ» Что касается заработных плат, то большинство петербургских компаний не планируют изменений. По данным опросов, проведенных рекрутинговой компанией Antal Russia, 52% работодателей оставят размер вознаграждения своих сотрудников на прежнем уровне.

Однако, несмотря на непростую ситуацию в экономике, треть респондентов из Санкт-Петербурга говорят о том, что зарплаты сотрудников в их компаниях будут расти. Международные компании, обладающие большими ресурсами, планируют увеличивать зарплаты более активно, чем представители российского бизнеса. Хотя в большинстве случаев планируемая прибавка к зарплате будет не очень значительной: от 4 до 9%.

«При тенденции сохранить и даже увеличить зарплаты, заметной в первую очередь в столичном регионе, Петербург скорее демонстрирует статичность. В региональных бюджетах средств часто бывает меньше, следовательно, меньше и возможности для повышения зарплат, поэтому петербургские компании действуют более консервативно», — комментирует итоги опросов руководитель офиса Antal Russia в Санкт-Петербурге Татьяна Мартюшева. ■