

# Тенденции рынка труда 2008-2009 – есть ли жизнь после кризиса?

Столичный рынок труда почти пять лет пребывал в эйфории. Рост зарплат, бонусов, был стремительным. Только за последний год он составил от 18 до 30 процентов в разных отраслях бизнеса. Менеджеры по персоналу ломали голову в надежде придумать новые системы мотивации и вознаграждения, дабы сохранить интерес сотрудников к работе. Социальный пакет постоянно наращивался, в него стали входить не только добровольное медицинское страхование, фитнес и питание, но и оплата путевок на отдых, пенсионные программы и даже партнерство в фирме-работодателе.

В сфере HR выделилась новая профессия – специалист по компенсациям и льготам. Появилось понятие «HR-бренд» – привлекательность компании как работодателя. Менеджерам по персоналу пришлось освоить азы PR и искусства продаж для того, чтобы успешно позиционировать свою компанию на рынке труда и грамотно «продать» вакансию.

Причем зачастую эффективность труда даже высокооплачиваемых сотрудников оставляла желать лучшего. Сегодня ситуация изменилась – многие компании прекратили прием новых сотрудников, сокращают персонал и снижают бонусные выплаты.

## На первой линии фронта

Первыми, кто принял на себя удары кризиса, стали работники финансового сектора, строительной отрасли, металлургии и автопрома.

На данный момент существует явная тенденция увеличения числа резюме финансовых аналитиков, специалистов по ценным бумагам, кредитных и банков-

ских менеджеров. В первую очередь сокращения затронут тех работников, которые заняты реализацией рискованных продуктов, например, ипотекой, факторингом, потребительскими кредитами.

Единственный выход для таких специалистов – переквалифицироваться и переходить в другую отрасль.

Бухгалтерский сегмент пострадал меньше финансового, хотя по сравнению с тем, что было раньше, позиции бухгалтеров ослабли очень сильно. И сейчас спрос на этих специалистов уже меньше предложения, причем в ближайшее время этот тренд, вероятно, сохранится.

Если обозначить отрасль, которая ощутила самое большое сокращение предло-

**Несмотря на картину упадка в целом, некоторые сферы бизнеса вообще могут выиграть от ситуации.**

жений, то это, безусловно, строительство и недвижимость. Именно она, наряду с финансовым сектором, в первую очередь жила на инвестиционные деньги. На данный момент рынок недвижимости просто обвалился. Строительство многих объектов замораживается. В условиях кризиса ищущих работу в этой отрасли стало в 1,5 раза больше, а количество предложений работодателей сократилось в 5 раз. Сейчас в строительной отрасли наблюдается дефицит вакансий и ситуация изменится нескоро.

В отрасли «Маркетинг, реклама, PR» наблюдался обоюдный рост резюме и вакансий. Сейчас ищущих работу в этой отрасли на 10% больше, чем открытых позиций.

Также на рынке появилось много свободных специалистов в области раз-

вития бизнеса, так как многие компании заняты элементарным выживанием и сохранением существующих клиентов, а не поиском новых.

Анализ существующей ситуации позволяет сделать вывод о том, что минимальное воздействие финансовый кризис окажет на топ-менеджмент: таких специалистов на рынке традиционно мало, и, возможно, средства, вырученные за счет сокращения персонала нижнего и среднего звена, пойдут на удержание ключевых сотрудников компаний. Но даже в такой экономической ситуации возможность купить хорошего специалиста «за дешево» ничтожно мала.

Однако, несмотря на картину упадка в целом, некоторые сферы бизнеса вообще могут выиграть от ситуации. По данным исследования компании Headhunter об изменении рынка труда г. Москвы прирост вакансий наблюдается у некоммерческих организаций (например Фонд содействия занятости граждан) и в области обеспечения безопасности. По данным экспертов компании «Безопасные технологии бизнеса» количество резюме вышеуказанных специалистов превышает спрос всего на 7%.

Появившиеся кризисные процессы в России только усилили одну из главных проблем – нехватку ликвидности, в результате чего данный фактор спровоцировал другие серьезные проблемы – увеличение рисков, низкий уровень доверия между банками и компаниями. Нарушились бизнес-процессы – срыв поставок, невыполнение обязательств со стороны контрагентов, недружественные действия контрагентов или финансовых партнеров. Банки стали более ответственно относиться к кредитованию физических и юридических лиц, выбирая наиболее надежных заемщиков. Согласно проведенному РБК

исследованию рынков вопросы экономической безопасности актуальны как никогда. «В условиях развивающихся кризисных процессов в России очень важно включить в антикризисный план меры, связанные с усилением экономической безопасности. Одними из таких мер могут являться тщательная проверка на предмет надежности не только партнеров, но и новых клиентов, а также оценка деловой активности конкурентов». Беспечность к вопросам экономической безопасности может привести к заключению сделки с ненадежным партнером. При этом возрастает вероятность роста дебиторской задолженности, и, как результат серьезные финансовые проблемы. В этой ситуации, несомненно, выигрывают

**Самая лаконичная формулировка дана Козеллеком – кризис – это переломный пункт, при котором решением является либо смерть, либо жизнь.**

компании способные разработать методы выявления и предотвращения угроз финансовой безопасности, предпринять меры к возврату кредитных задолженностей, сохранности залогового имущества, осуществлению постоянного мониторинга финансового состояния клиентов, заемщиков и компаний-партнеров.

## Снизить расходы на персонал. Как?

Кадровая политика компаний в изменяющихся экономических условиях различна, но неизменно направлена на снижение (оптимизацию) расходов на персонал. Какие же методы используют для этого российские фирмы?

- Объединяют отделы;
- Увеличивают функциональные обязанности – например, менеджер по подбору персонала теперь занимается и документальным оформлением трудовых отношений, а должность инспектора по кадрам сокращается;
- Совмещают должности (секретарь и офис-менеджер);
- Урезают различные бонусы, мотивационный пакет;
- Расстаются с «балластом»-малоэффективными или не загруженными работниками;
- Сокращают сотрудников, чьи направления деятельности не будут востребованы в ближайшее время.

– «Неиндексация» зарплат». Инфляция по итогам 2008 года составит порядка 15%.

Зачем искать какие-то другие варианты, если можно заморозить оплату труда? А инфляция без индексации – это снижение издержек оплаты труда на те же 15%;

– Передача организацией определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области.

Например, подбор кадров, юридическое или финансовое консультирование выгодней поручить сторонней организации – разовые выплаты экономней ежемесячных окладов штатных сотрудников.

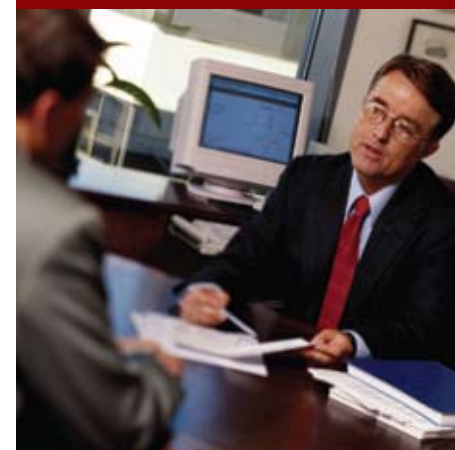
– Введение 4-х дневной рабочей недели и сокращение заработной платы сотрудников на 20% – это позволит сохранить команду профессионалов и вместе с тем сократить издержки.

## Две стороны медали

Плюс кризиса для кадрового рынка – это повышение числа резюме специалистов и снижение требований соискателей к новому месту работы, что позволит снизить затраты на подбор. К тому же не все компании с умом подходят к сокращениям. Соответственно, есть вероятность, что они уволят «звезд», которых можно будет пригласить на работу.

Не менее важно, что персонал компании в настоящее время будет более заинтересован в сохранении своего рабочего места, поскольку трудоустройство во время кризиса весьма затруднено. Помимо вышеуказанных плюсов, некоторые компании будут использовать сложившуюся ситуацию с целью избавления от «лишнего» персонала, не приносящего дополнительную прибыль. В этот период сразу становится видно, кто из сотрудников работает хорошо, кто может трудиться в любых условиях и ценит работу. А еще финансовый кризис покажет эффективность организации бизнес-процессов компании, правильность ее структурного построения, умение команды действовать в сложных условиях, преданность персонала компании.

В современном понимании кризис – это решающая фаза, когда усиливается интенсивность происходящих процессов или их переход на иную стадию. Понятие кризис имеет много уровней и трактовок. Но самая лаконичная формулировка дана Козеллеком – кризис – это переломный пункт, при котором решением является либо смерть, либо жизнь. ■



- Качественный подбор персонала любого уровня;
- Определение степени надежности кандидата для работы с конфиденциальной информацией;
- Предоставление заключения психолога о профессиональной пригодности кандидата;
- Изучение и анализ взаимоотношений в трудовом коллективе, разрешение конфликтных ситуаций;
- Оптимизация кадровой системы компании.

Адрес: 121359, Москва, ул. Академика Павлова, д. 12, стр. 3

Телефон: (495) 415-10-95

Факс: (495) 415-10-95

e-Mail: info@btb-group.ru

Web: btb-group.ru