

## ПЕРСОНАЛ: 7 ТРЕНДОВ ОСЕНИ



**Провозглашенный тренд на всеобщую модернизацию общества может столкнуться с серьезными препятствиями, с одной стороны, а с другой может стать панацеей от многих бед, - считает генеральный директор компании «Вентра Урал» Елена ЛАРИЧЕВА.**

Одним из серьезных последствий индустриализации было значительное высвобождение рабочих рук и, как следствие - недовольство населения. Если посмотреть на эту проблему с современной точки зрения, то модернизация может стать спасением для России от последствий серьезного демографического кризиса и связанного с ним значительного уменьшения работоспособного населения. На первый взгляд все хорошо, логично и замечательно. Но только на первый.

При более пристальном взгляде на ситуацию становится очевидно, что модернизировать наше общество с таким подходом к человеческому капиталу, который на сегодня демонстрирует большинство работодателей, очень и очень не просто. Создается впечатление, что многие работодатели осознанно уничтожают лучшую часть этого самого капитала, как максимум, ну а как минимум стремятся не допустить сильных профессионалов, способных совершить рывок в бизнесе в свои компании. А даже если и допускают, то всячески ограничивают их полномочия. Справедливости ради следует отметить, что таких суперпрофессионалов очень и очень мало, это штучный «золотой» товар.

Рынок труда, как и любой другой рынок, действует по своим законам. Одним из основных - является разнонаправленность интересов и мотивов работника и работодателя. Кризис последних лет только усилил эту проблему. Основным, на мой взгляд, уроком кризиса стало повышение «мастерства» играющих сторон - работодатели научились виртуозно освобождаться от балласта ненужных работников, а работники - не менее виртуозно научились отстаивать свои права. Счет равный, с переменным успехом в лидеры вырывается, то одна, то другая сторона.

Я убеждена, что выиграть в этом поединке можно только объединившись и получив взаимную выгоду, отбросив потребительское отношение друг к другу. Человеческий капитал должен стать ведущим нематериальным активом любого бизнеса, залогом его будущих успехов и достижений.

Для начала нужно понять и оценить положение этого самого человеческого капитала на региональном рынке труда. Я бы выделила семь основных трендов осени 2010 года.

**1** Стабилизация рынка. Количество вакансий и количество резюме, размещенных на ведущих рабочих сайтах, практически сравнялось. При этом количество вакансий растет более стремительно. В августе работодатели продемонстрировали максимальную активность с октября 2008 года. По данным портала SuperJob.ru число вакансий, опубликованных работодателями в августе 2010 года, выросло на 27%.

**2** Кризис практически не выбросил на рынок высокопрофессиональных кандидатов. За кризисные годы значительно увеличилась активность и численность «неадекватных» соискателей. Если раньше в профессиональном рекрутинге отсев по позициям в среднем был 1:10, то сейчас это может быть и 1:50 и выше. То есть, трудозатраты на рекрутинг (подбор) всех категорий персонала значительно увеличились, увеличились и средние сроки закрытия вакансий, со стандартных двух недель до 1,5-2 месяцев.

Самыми востребованными позициями

по-прежнему являются специалисты в области продаж и в нашем регионе специалисты производственного сектора. Затраты на поиск и подбор квалифицированных рабочих становятся сопоставимы с затратами на подбор руководителей среднего звена, а по некоторым позициям значительно их превышают. По данным SuperJob.ru разрыв между спросом на менеджеров по продажам и квалифицированных рабочих стремительно сокращается. В августе первым посвящено 6,7% всех запросов, вторым - 6,5%

**3** Региональный рынок по-прежнему стремиться экономить на персонале. Прежде всего, на линейных менеджерах и руководителях. Их средние зарплаты пока не достигли докризисного уровня, но в тоже время значительно выросло количество запросов на «дорогих» специалистов, и специалистов по «развитию бизнеса». При этом следует учитывать, что под развитием большинства компаний подразумевают, прежде всего, рост продаж (задача минимум - восстановление докризисного уровня), а не вывод бизне-

са на принципиально иной технологический и организационный уровень. Даже на проекты, связанные с развитием, работодатели очень редко ищут так называемых «портфельных менеджеров», предпочитая им хороших исполнителей.

**4** В кризисный период возросшим спросом стала пользоваться услуга предоставления «временного персонала» на краткосрочные проекты. По центральному региону рост составил в среднем на 10-15%. На Урале интерес к этой услуге со стороны работодателей так же возрос, но желание «экономить на всем» не дает возможности в полной мере пользоваться преимуществами данной услуги.

**5** Восстанавливаются бюджеты кадровых служб. В среднем в кризисный период цены на подбор квалифицированного персонала упали с 20-25% годового дохода специалистов до 8-15%. На низших уровнях работают небольшие местные компании, в районе 12-15% федеральные игро-

ки. При этом низкая цена, привлекательная для региональных компаний, значительно понижает качество и скорость предоставляемой услуги. По моему мнению, региональный рекрутинговый бизнес откатился на уровень 2005-2006 года.

**6** К большому сожалению, региональный рынок демонстрирует сильную тенденцию к усилению непрозрачности и «секрестности». Во многом это связано с ожидаемым в январе 2011 года значительным усилением налоговой нагрузки. Многие предприниматели уже завершили подготовку к этому, уведя свои зарплаты в «тень». Это может привести к серьезному конфликту с работниками, научившимися за время кризиса отстаивать свои права.

**7** Главное последствие кризисного периода - на рынке, как со стороны работника, так и со стороны работодателя «выжили» сильнейшие, это вселяет надежду на «светлое будущее» и успех обещанной модернизации. А вдурит?

