

РЫНОК ТРУДА: ВСЯ ВЛАСТЬ – РАБОТОДАТЕЛЮ

По мнению руководителей кадровых агентств, влияние мирового финансового кризиса на рынок труда Беларуси в 2009 году выразилось в его крайней нестабильности. Но особенность позиции рекрутеров в том, что они являются своеобразными индикаторами рынка: кадровый кризис в той или иной отрасли напрямую зависит от положения в реальном секторе экономики. Что в действительности произошло на рынке труда за кризисный год, и как изменилась сегодня расстановка сил в извечном треугольнике: «работодатель - эйчар – соискатель»

ЧТО БЫЛО

Во всем мире одним из явных и болезненных симптомов кризиса стал всплеск безработицы. В Беларуси по сравнению с другими странами этот процесс не был столь активен. Удалось избежать массовых увольнений. Страна была и остается в лидерах по низкому уровню официальной безработицы. По данным Минсстата, только в апреле и в августе прошлого года количество безработных было равно 1% от населения, в остальные месяцы – итогов меньше. Но, по мнению экспертов, реальная безработица в Беларуси значительно выше, и на начало прошлого года составляла приблизительно 4-5% к численности экономически активного населения.

Кризис, безусловно, привел к существенным изменениям на рынке труда. Кадровые агентства в своих оценках сегодняшней ситуации непременно возвращаются в 2008 год. Именно его называют самым успешным в работе за последнее десятилетие и именно с его уровнем сегодня связывают свои надежды. Как пережили агентства кризисный год?

Светлана КОРОСТЕЛЕВА, директор консалтинговой компании «Квадрат»:

Мы почувствовали дыхание кризиса уже в октябре 2008 года. До этого спрос на специалистов значительно превышал предложение. У каждого рекрутера в работе находилось одновременно до 40 вакансий. Мы могли позволить себе выбирать среди заказчиков и даже кому-то отказывать. То было время соискателя. По многим вакансиям работодатели были готовы брать людей на любую зарплату – особенно в строительной, финансовой областях. Кандидаты могли выбирать. Но в октябре 2008 года работодатели стали снимать свои заявки, и уже в ноябре мы не заключили ни одного договора. А к марту 2009 года на пальцах двух рук могли сосчитать имеющиеся в базе вакансии.

С конца 2008 года, когда предприятия страны спешным ходом начали минимизировать издержки, на многих из них стали практиковаться неоплачиваемые отпуска, сокращенная рабочая неделя. А частичная занятость – это крытая безработица. За первые месяцы прошлого года частные кадровые агентства фиксировали увеличение потока соискателей примерно на 15-30% при одновременном снижении заявок работодателей примерно в таких же объемах, а в некоторых сферах и до 40%.

Значительно способствовала увеличению потока соискателей и произошедшая в начале прошлого года девальвация белорусского рубля. Многие работодатели сразу отреагировали сокращением зарплат сотрудников на 15-20%. Те специалисты, которых не устроил такой расклад, решили сменить работу и тоже оказались на рынке. Однако вакансий, которые удовлетворяли бы их запросы, было крайне мало.

Больше всего пострадали от кризиса менеджеры по персоналу: ведь подбор сотрудников на предприятиях был приостановлен. Следом за ними под удар попали специалисты не зарабатывающих подразделений – рядовые маркетологи, специалисты по рекламе, пиару, бухгалтера, аналитики, экономисты, юристы... Сокращая издержки, компании снижали бюджеты и на обучение – то есть на рынке труда оказывались специалисты, которые ранее занимались его организацией в компании.

Что касается бизнес-подразделений, производства и продаж - этих сотрудников увольняли в последнюю очередь. По данным кадровых агентств, количество заявок на подбор таких специалистов уменьшилось. Стали меньше востребованы и традиционно популярные инженеры и техперсонал.

При этом, оценивая сегодня кризисный 2009-й, рекрутеры не говорят о вертикальном падении, а скорее характеризуют год как крайне нестабильный. В отдельные периоды соотношение спроса и предложения в разных отраслях рынка труда очень сильно отличалось. Не было постоянного спроса или постоянного сокращения вакансий по каким-то определенным специальностям. Не было и массовых сокращений, как, например, в России и других странах. Скорее, были приостановлены некоторые новые проекты.

Таким образом, кризис изменил расстановку сил на рынке труда. Одновременно с уменьшением базы вакансий кадровые агентства фиксировали повышение требований работодателей к потенциальным сотрудникам. По словам **Светланы КОРОСТЕЛЕВОЙ**, сократив ту или иную штатную единицу, некоторые работодатели пытались распределить обязанности уволенного сотрудника между оставшимися. Или – другой вариант: требовали от соискателя быть готовым совмещать несколько должностей. Например, некоторое время были востребованы специалисты по учету кадров, которые могли бы профессионально заниматься вопросами аттестации либо мотивации персонала. В нестабильные времена компании проводили аттестации с тем, чтобы оставить лучших и продуктивных сотрудников и отделить их от категории тех, с которыми можно безболезненно расстаться. С другой стороны компании нуждались в специалисте, который предложил бы новые идеи мотивации персонала – для того, чтобы удержать нужных и ценных работников, недовольных уменьшением зарплат.

Все эти процессы отразились и на самих кадровых агентствах. Услуги их упали в цене. Рекрутеры стали гибче, проводили акции, объявляли скидки, предоставляли отсрочки по оплате – словом, разрабатывали свои антикризисные программы.

ЧТО ЕСТЬ

Ровно год назад, в марте 2009 года агентства по подбору персонала фиксировали некоторый всплеск активности на рынке труда. Казалось, все налаживается. Но с апреля опять начался спад, который лишь немного приостановился в сентябре, что было связано с сезонным ростом деловой активности.

Новый всплеск оживленности кадровые агентства фиксируют с февраля нынешнего года. По мнению специалистов, рынок труда стал показывать первые признаки стабилизации. Возросла активность работодателей. Причин тому много - новые проекты, реструктуризация, нехватка кадров в связи с массовыми сокращениями в начале прошлого года... Причем, если офисный персонал работодатели в большинстве подбирают самостоятельно – стремясь сэкономить, то при поиске квалифицированных специалистов возвращаются к помощи хедхантеров, которые умеют грамотно отобрать, заинтересовать и замотивировать кандидатов.

Наряду с этим, кадровые агентства фиксируют пока еще низкую активность соискателей.

Светлана КОРОСТЕЛЕВА:

Похоже, что люди, у которых сегодня есть работа, стали крепче держаться за свои места. Те, кто в кризис остался при деле, пока еще осторожно относятся к новым предложениям, боятся куда-либо продвигаться. С другой стороны – их сильнее удерживают работодатели. Отсев «лишних» работников уже произошел, и сегодня люди в принципе мало ищут работу. Возможно, они рассуждают так: если уж нынешний работодатель успешно пережил кризисный период, то зачем снова уходить в неизвестность и подвергать себя дополнительному риску? Но как показывает практика, для рынка труда характерен эффект запаздывания - активность работодателей опережает (в среднем на 2-3 месяца) активность соискателей.

Единственная сфера, где поток соискателей высок – специалисты, которые вообще не имеют профессии. Так, на сайт агентства «Квадрат» приходит порядка 50 резюме в день, из которых в лучшем случае выбирается 2-3 для собеседований. По словам директора агентства, люди обращаются по конкретным вакансиям, но видимо, не хотят понимать, что не соответствуют требованиям. По резюме порой можно увидеть, какие зигзаги в карьере совершал человек – сначала был охранником, потом водителем, затем продавцом.... Таким соискателям сложно найти работу через серьезное агентство.

Интересно, что еще в кризисном 2009 году на рынке подбора персонала стали появляться новые игроки. Часть из них не удержалась на плаву, некоторые – продолжают работать. Новые рекрутинговые агентства открываются и сейчас. Правда, вопрос их рентабельности – достаточно сложный.

Светлана КОРОСТЕЛЕВА:

Многим, вероятно, кажется, что подбор персонала – легкий бизнес. Однако далеко не все, кто попробовал себя в этом деле, остаются в нем надолго. Недавно открывшиеся агентства предлагают своим клиентам достаточно низкие цены. Однако работодатель, и в кризис особенно, требует высокое качество услуг, которое невозможно обеспечить при условии малых издержек. Как следствие неудовлетворенный заказчик вновь обращается в уже проверенные фирмы. И сегодня мы отмечаем тенденцию возврата наших старых клиентов.

КТО В ЦЕНЕ?

Пережив тяжелый год, многие компании строят планы по развитию, пытаются выйти на докризисный уровень. И, конечно, для этого нужны «светлые» головы. Поэтому вполне объясним сегодняшний высокий спрос на топ-менеджеров.

Светлана КОРОСТЕЛОВА:

- Кроме того, сегодня, как впрочем, всегда востребованы главные бухгалтера. Хороший спрос на менеджеров по продажам. Стали появляться и вакансии маркетологов - причем запросы поступают на специалистов среднего уровня и выше.

Интересная тенденция – в этом году к нам стали обращаться крупные государственные компании (в основном производители продуктов питания из регионов) с запросами на подбор маркетологов-стратегов. Раньше они вообще не пользовались нашими услугами, видимо, необходимость искать новые рынки сбыта подтолкнула их к активным действиям по подбору специалистов. Правда, здесь мы столкнулись с трудностями. На периферии сложно найти специалистов достойного уровня – значит, нужно приглашать из Минска, Москвы. Но чтобы заполучить хорошего специалиста, ему нужно предложить как минимум жилье и зарплату хотя бы на 30% выше. Но работодатели в провинции не могут платить даже такую зарплату как в Минске, не говоря о более высокой. К счастью, проблемы решаются - вплоть до того, что компании создают представительства, филиалы в Минске и уже там – отдел маркетинга.

По данным кадровых агентств, сегодня предприятия постепенно начинают вкладываться в рекламу и соответственно становятся востребованными специалистами по рекламе и пиару. Есть вакансии финансового директора и финансового аналитика, востребованы проектировщики, инженеры, программисты. Чуть менее – экономисты (поскольку это незарабатывающее подразделение). Специалисты строительной сферы также требуются, но конечно, это не докризисный уровень спроса. Аналогична ситуация и со специалистами инженерно-технического сектора.

Меньше всего шансов найти сегодня работу у представителей трех специальностей – переводчиков, юристов и психологов. Но дело здесь вовсе не в кризисе. Относительно юристов причина - в перепроизводстве этих специалистов в нашей стране.

Иметь психолога в штате для многих компаний - непозволительная роскошь. Ну а переводчики в чистом виде в Беларуси всегда были востребованы крайне мало. Разве что если речь идет о владении редкими языками. По мнению специалистов, знание иностранного языка – лишь дополнительный бонус к основной профессии. Сегодня многие руководители сами хорошо владеют иностранными языками.

Профессионалы рынка труда констатируют: высококвалифицированный специалист всегда найдет хорошую работу. Другое дело – этих самых высоких профессионалов на рынке Беларуси по-прежнему очень мало. Кризис так и не исправил ситуацию с кадровым дефицитом.

ПОСТКРИЗИСНЫЙ ТАРИФ

Прошлый нестабильный год привнес с собой снижение зарплат сотрудников практически во всех областях. Уровень оплаты труда весной 2009 года по отдельным отраслям снизился по сравнению с докризисным примерно на 30-40%. Далеко не все специалисты и не сразу смирились с таким раскладом. Но кризис заставил умерить свои запросы.

Стоит ли с оживлением рынка ожидать и возвращения на прежний высокий уровень зарплат? Руководители одних кадровых агентства утверждают, что сегодня зарплаты так и остались на кризисном уровне. Другие – отмечают некоторый рост – на 10-20% по сравнению с кризисным уровнем, но, конечно, это касается самых востребованных специальностей. Так кто сегодня сколько «стоит»?

Светлана КОРОСТЕЛОВА:

Изменения по оплате труда очень хорошо можно проследить на примере главных бухгалтеров. В докризисный период мы брались за вакансии с зарплатой 1300-1500 \$. В 2009 году на зарплату 700\$ уже выстраивалась очередь соискателей. Сегодня, учитывая рост предложений, эти специалисты уже могут выбирать, причем нормальной зарплатой для главбуха средней компании считается сумма в 1200\$.

По самым востребованным специальностям у нас есть серьезные заявки на подбор специалистов, и зарплату им предлагают достаточно высокую. Но, конечно, пока это не докризисный уровень. Для примера: в 2008 году самой дорогой в нашей базе была вакансия директора – с зарплатой 5000 \$, в 2009 – вакансия специалиста по финансам с зарплатой 3300\$. В этом году серьезные работодатели (в основном это

иностранные компании) готовы рассматривать специалистов на должность с зарплатой в 3000 -3500\$. Но не всегда кандидаты соответствуют уровню запросов работодателя.

И все же, на фоне пока медленного, но, все же, роста уровня оплаты труда квалифицированных специалистов, наниматели склонны экономить на оплате труда офисного персонала. И, что интересно, сейчас можно найти людей, согласных работать за очень небольшие деньги.

Светлана КОРОСТЕЛЕВА:

Мы обычно не беремся за вакансии с очень низкой заработной платой, потому что считаем, что найти таких специалистов очень сложно. Но когда у нас все чаще стали появляться заявки на подбор секретарей с зарплатой от 600 тысяч, решили попробовать. И как ни удивительно, достаточно быстро закрыли такую вакансию. Могу судить по откликам других агентств, занимающихся подбором таких специалистов, что он происходит активно, есть достаточное количество кандидатов, готовых работать на таких условиях. Похожая ситуация с менеджерами по продажам. Подбирая таких специалистов, мы сегодня говорим работодателям о принятых условиях оплаты труда менеджеров: фиксированный оклад не ниже 400 \$ (против докризисных 600\$) плюс процент от продаж, за счет которого они могут зарабатывать 1000 – 1500\$ в месяц. Но сегодня многие работодатели решили перейти на подбор только «дешевых» менеджеров, которому предлагают 200 тысяч рублей плюс процент или вообще только чистый процент.

ЭКСТЕРЬЕР ПОМОЩНИКА

Сегодня можно сделать вывод, что кризис стал своего рода обновлением, оздоровлением для многих компаний. В этот период был тщательно пересмотрен состав персонала и перераспределены функции сотрудников (штат избавлялся от «балласта», происходила ротация и т.д.), величина зарплат подверглась скрупулезному анализу, оптимизировались бизнес-процессы и т.д.

Кризисные времена, вынудившие на всем экономить, привели к тому, что работодатель существенно повысил свои требования к возможным кандидатам – причем начиная от квалификации, личностных качеств и опыта работы, до возраста и внешности. К примеру, от главных бухгалтеров все чаще требуется знать иностранный язык и Международные стандарты финансовой отчетности. От маркетологов хотят, чтобы они еще и занимались продажами.

Светлана КОРОСТЕЛЕВА:

Порой запросы работодателей настолько высоки, что приходится искать кандидатов не только в Беларуси. Так, недавно у нас была очень интересная вакансия – компании был нужен директор по персоналу, который владел бы английским и одним из восточных редких для Беларуси языков. Работодатель готов была взять кандидата откуда угодно. В Минске мы нашли 25 специалистов со знанием английского, но никто из них не владел восточным тем самым заданным редким языком. Тогда вышли за пределы Минска - нашлось только два человека, подходящего по требованиям - в Москве и Азербайджане. Разумеется, они были очень дорогими кандидатами, и компании, которая была ограничена определенным бюджетом, пришлось взять минчанина, который владел только английским. Квалификация этого кандидата по вопросам управления персоналом превосходила уровень «зарубежных» кандидатов по всем параметрам, что ещё раз подчеркивает высокий уровень подготовки наших белорусских специалистов.

Еще одна посткризисная тенденция на рынке труда - увеличение спроса на должность помощника директора.

Светлана КОРОСТЕЛЕВА:

Эта должность выше, чем секретарь-референт, хотя функции примерно те же. Такому специалисту готовы платить от 700\$ до 1000\$, а в некоторых случаях - по итогам испытательного срока - гораздо больше. Но при этом требования к такого рода специалистам достаточно интересные. По уровню квалификации они как раз не очень высоки, зато серьезны по личностным качествам и... внешности. И хорошего специалиста в этой области найти у нас трудно. Во-первых, люди зачастую не готовы, образно говоря, служить. А помощником руководителя должен быть человек, который не претендует на то, чтобы стать директором, но готов и может угодить руководителю во всех рабочих вопросах, быть ему опорой, помочь ему, предугадать его желания, понимающий, что приходит на работу позже, а уходит раньше своего начальника просто неприлично. И при этом работодатели требуют найти помощника с внешностью диктора ТВ, деловым стилем в одежде, причёске, общении, обладающий, хорошим вкусом, приятными манерами, грамотной речью, часто владеющий иностранными языками на свободном уровне, знающим исполняющим правила делового этикета. Это должен быть красивый умный талантливый самодостаточный человек, качественно выполняющий свою

работу, но при этом умеющий оставаться в тени своего босса. Вплоть до того, что в заявке описывается, какими должны быть маникюр, макияж, голос, длина юбки и высота каблучков... Но в Беларуси, выясняется, у соискателей есть проблемы с пониманием и принятием делового стиля – кандидаты с легкомысленной прической, вызывающим макияжем и глубоким декольте, на которое делают ставку почему-то 90% соискателей-секретарей, на такие вакансии не рассматриваются в принципе. Это тоже затрудняет поиск. Профессия секретарь-референт – очень престижная, сложная, ответственная, достаточно высокооплачиваемая и во всем мире. Найти хорошего секретаря ТОП-уровня сегодня ещё более сложно, чем ТОП-менеджера. При этом кандидатам надо учитывать, что речь идет и именно о профессии «на всю жизнь», а не на этап «пока не найду что-либо получше».

ЧТО ДАЛЬШЕ?

Опыт прошлых кризисов показывает, что восстановление рынков труда наступало всегда со значительным опозданием – в среднем лишь через четыре-пять лет после начала экономического возрождения. Учитывая не столь внушительную глубину падения белорусского рынка труда, вполне можно надеяться, что он восстановится гораздо быстрее.

Руководители кадровых агентств в своих прогнозах вполне оптимистичны, хотя и пока осторожны.

Светлана КОРОСТЕЛЕВА:

Оживление рынка мы связываем с приходом инвесторов, традиционным весенним ростом в строительной сфере. Думаю, как только компании действительно начнут выходить из кризиса, вакансий будет еще больше чем до кризиса. После мая вполне возможно наступит сезонный спад. Хотя лето для рекрутеров, в отличие от других сфер бизнеса, иногда очень даже горячее время. Многие солидные компании, прежде чем уехать в отпуска, оставляют много заявок – пока они отдыхают, идет подбор специалистов. Надеемся, что так будет и в этом году.

Поскольку состояние рынка подбора персонала напрямую зависит от положения в реальном секторе экономики, то его восстановление связано с восстановлением самых разных сфер бизнеса. Сколько времени оно займет - не ясно даже аналитикам, однако уже сейчас с уверенностью можно говорить, что падение, в котором пребывал почти целый год рынок труда, сменился если не подъемом, то неким стабилизирующим периодом, после которого должен последовать рост.

*Светлана Коростелева
директор Консалтинговой компании "КВАДРАТ"
интервью для издания "Бизнес ревью"*