



КРИЗИС ПОЛОЖИТЕЛЬНО ВЛИЯЕТ НА БЕЛОРУССКИЙ РЫНОК ТРУДА

Помимо очевидных минусов кризис, несомненно, несет в себе и некоторые плюсы. Например, кризис – это время «оздоровления», «очистки» компаний, так как в подобный период тщательно пересматривается состав персонала, и перераспределяются функции сотрудников. Штат избавляется от «балласта», происходит ротация и т.д., подвергается скрупулезному анализу величина зарплат (урежаются неоправданно высокие заработки, сохраняются с прицелом на последующее повышение обоснованные ставки и т.п.), оптимизируются бизнес-процессы и т.д. Кроме того, существуют целые отрасли, для которых кризис явился благоприятнейшим условием для развития. *«Так, за счет того, что из централизованной торговли по некоторым причинам исчезло детское питание, спрос на него в торговых точках малого и среднего бизнеса и интернет-магазинах возрос в разы, а, кроме того, на этот товар поднялись цены. Это создало не только потребность в дополнительных работниках, но и возможность их нанять»*, - объясняет **Светлана Коростелева**, директор Консалтинговой компании «Квадрат».

Также неплохо себя чувствуют компании, занимающиеся сервисным обслуживанием бытовой техники: шквал заказов (а значит, потребность в соответствующих должностях) обусловлен тем, что сегодня люди стали меньше покупать новую бытовую технику, предпочитая вместо этого ремонтировать старую.

К тому же было обозначено, что резко упавший в ноябре прошлого года спрос на специалистов несколько выровнялся в декабре, а в январе 2009 года продемонстрировал стабильный рост и даже достиг уровня, аналогичного уровню 2008 года.

Кроме того, анализ 10 предыдущих лет – со времени кризиса 1998 года – позволяет считать наблюдающееся на рынке труда «затишье» вовсе не следствием кризиса, а просто проявлением сезонности, так как сложившееся на сегодня положение в принципе соответствует положению на кадровом рынке в декабре-январе в прошлые годы. *«Однако чтобы сделать окончательные выводы и получить возможность прогнозировать дальнейшее развитие ситуации, мы должны понаблюдать за рынком еще хотя бы несколько недель, но в ситуации кризиса большинство управленцев думает о том, чтобы элементарно выжить, — в трудные времена это видится им единственно возможной стратегией. Однако более сметливые руководители понимают, что именно период полной неопределенности, когда финансовая и рыночная среда меняется, чуть ли не каждый день, дает шанс сделать серьезный стратегический рывок»*, - комментирует **Светлана Коростелева**. Несомненно, в условиях кризиса найти хорошую работу будет труднее, чем это было в последние годы. Но вакансии у компаний есть и будут. Кризис заставит многих соискателей пересмотреть планку ожиданий по оплате труда, стать более гибкими и адекватными.

Среди общих тенденций можно отметить и увеличившуюся требовательность работодателей. Сегодня они скрупулезно выверяют каждую строчку заявленной ими вакансии и настаивают на неуклонном выполнении всех своих пожеланий к кандидату – относительно его квалификации, образования, опыта работы и т.д. Компании стараются отслеживать результаты работы соискателя на предыдущем месте, гораздо более педантично относятся к сбору рекомендаций и т.д. Дело доходит даже до того, что если агентство не находит специалиста, точно соответствующего всем требованиям, работодатель просто отзывает незакрытую вакансию, не соглашаясь на варианты.

Тем не менее, невзирая на возросшие требования, на рынке наблюдается общее снижение заработной платы: в среднем от 20% (пресловутый уровень падения доллара) до 50% (тот порог, после превышения, которого люди просто откажутся работать). И, конечно, по сравнению с докризисным периодом на рынке труда значительно увеличилось количество ищущих работу кандидатов.

На деле кризис мало, что изменит в поиске персонала. Да, некоторое количество работников будет высвобождено компаниями в связи с переходом на режим экономии затрат. Но, как правило, если компания не прекращает работу, в первую очередь освобождаются от относительно слабых работников. Поэтому число соискателей на рынке труда возрастет преимущественно за счет недостаточно конкурентоспособных специалистов. Именно таких специалистов, компании отправляют на рынок труда в первую очередь.

**По материалам встречи
директоров кадровых агентств и консалтинговых компаний.**