

НОВЫЕ ШЛЯГЕРЫ КАДРОВОГО РЫНКА

• ТЕКСТ | Николай ШАЛАЕВ, руководитель макрорегиона «Северо-Запад» кадрового холдинга АНКОР в России

Недостаток специалистов высокого уровня остается проблемой для кадровой индустрии. Но уроки кризиса не прошли даром для работодателей и соискателей. Те и другие открыли для себя широкие перспективы общения. Среди этих открытий есть несколько весьма приятных для обеих сторон.

Мода на перемену мест прошла

В период, предшествовавший экономическому спаду, кадровые агентства испытывали кризис профессиональной идентичности. Мы были похожи на заслуженного артиста эстрады на вечеринке: без него нельзя, но ничего нового не поет. Песню исполняли известную: специалистов не хватает. Поэтому представители кадровой индустрии пытались разогреть рынок, повышая заработные платы.

Сейчас ситуация изменилась. У нас вышел новый альбом и есть несколько шлягеров. Коротко скажу об итогах 2009 года на кадровом рынке и прогнозах на 2010-й.

Что происходило с точки зрения соискателей в Петербурге, да и в целом в России, в 2009 году? Люди, которые были высвобождены или готовы искать работу, столкнулись с большей конкуренцией за вакансии. Средний срок поиска работы увеличился, причем значительно.

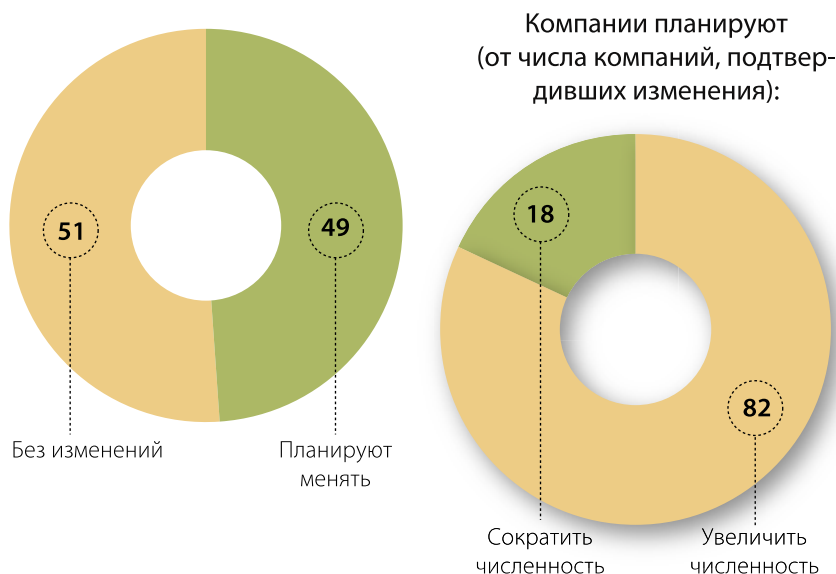
Если раньше в среднем он занимал 1–2 месяца, то сейчас речь идет о 4–6. Это связано не только с тем, что количество вакансий уменьшилось — работодатели стали дольше принимать решения. Причины — кандидатов стало больше, со всеми нужно познакомиться. С другой стороны, принять решение сложнее, потому что значение каждого предложенного соискателю рубля выше. Кандидаты проявляют лояльность в вопросах зарплаты, предоставляемых льгот, переездов, своих функций на рассматриваемой позиции. Из Санкт-Петербурга люди начали ездить в область. Речь идет, в первую очередь, о высвобожденном персонале, о тех, кто оказался на свободном рынке. Работающие специалисты менее активны на рынке — значимость риска при смене работодателя стала принципиально иной. Найти что-то взамен в случае неудачи оказалось сложнее, чем, например, в 2007 году, когда у людей на руках было несколько запасных предложений.

Общая ситуация для Петербурга и Северо-Запада в том, что квалифицированных специалистов по-прежнему не хватает. Работодатели заняты подбором кадров среди высвобожденного персонала. Многие компании запустили программы привлечения молодых специалистов на серьезные позиции. Некоторые участники рынка за 4–6 месяцев закрыли недостаток профессиональных кадров, который существовал у них 4–5 лет.

Другие времена, другие ценности

Мы провели исследование мотивации кандидатов из Санкт-Петербурга за 2007–2009 годы. В 2007 году в иссле-

ПЛАНЫ В ОТНОШЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА В 2010 ГОДУ (Санкт-Петербург)



Источник: ancor

довании участвовали 600 кандидатов, в 2009-м — 450. В 2009 году тенденция к тому, что у соискателя на руках окажется 4–5 предложений, стала более заметной. Но основная масса кандидатов имеет 2–3 предложения — речь идет не о подписанных документах, а о серьезном обсуждении вакансии между кандидатом и работодателем.

В 2007 году человек при смене работы ожидал роста дохода от 30 до 50%. Можно вспомнить случаи, когда потенциальные работодатели не знали, как разговаривать с выпускниками, потому что те требовали зарплаты на уровне профессионала с опытом и подчас даже ее получали. Сейчас положение изменилось, люди стали значительно более гибкими. Тем не менее, при смене работы увеличение дохода предполагается — разве что не на 50%.

На что опираются люди, когда принимают решение о выходе на новое место? Появился новый критерий отбора, которого не было в 2007 году — стабильность компании. Объяснить это можно по-разному: может быть,

раньше категория стабильности распространялась в сознании людей на все компании. Или казалось, что не в этой, так в другой структуре карьера сложится удачно. Так или иначе, возникший критерий следует учитывать тем, кто ориентируется на привлечение новых кадров: стабильность компании может стать ключевым конкурентным преимуществом. Поэтому нужно распространять информацию о том, почему вы считаете компанию стабильной и подтверждать ее цифрами.

По поводу «шлягеров» 2010 года представители кадрового сообщества говорят следующее. На первый план при выборе работодателя выходит нематериальная мотивация. Второе — рынок труда из кандидатского стал клиентским. Это достаточно спорный момент, потому что соискатели, рассматривая предложение, все равно ожидают, что на новом месте будет выше уровень заработной платы, появится возможность профессионального развития и роста, новые задачи и функции. Интерес-

ный факт — конкуренция за работающий персонал увеличилась. Что это означает? Допустим, к работающему человеку приходит «охотник за головами» и предлагает более выгодные условия. Специалист соглашается, но, как только его намерения становятся известны руководству, реакция следует незамедлительно. Сотруднику могут сделать контр-оффер — предложить перейти в подчинение к другому руководителю, повысить уровень оплаты труда.

Цена работающего сотрудника увеличилась значительно. Могут утверждать это не столько как представитель кадровой индустрии или консалтинговой фирмы, но как руководитель офиса. Я вижу для людей, занимающих аналогичную позицию, определенную проблему. Если у вас работают квалифицированные сотрудники, в 2010 году они интересны не только вам. Поэтому встает вопрос, насколько серьезно ими будут заниматься конкуренты, и что мы делаем сейчас, чтобы сохранить своих специалистов. **ТБ**

Кондитерское производство «Фиеста»

Оперативный поставщик полюбившихся петербуржцам пирожных и печенья широкого ассортимента. Производя продукцию на заказ, в «Фиеста» всегда гарантируют неизменное качество. Производственные мощности готовы удовлетворить заказ любого объема.

Для всех потребителей предусмотрена доставка, гибкая система скидок и оплат. Сегодня клиентами компании являются магазины, кафе, рестораны Петербурга и Ленинградской области.

Особенным успехом потребителей пользуются: пирожное «Нежное» с творогом, сгущенкой; «Крошки-эклеры» со сливками; мини-кексики с творогом; «Круассаны» с творожной начинкой, песочное пирожное «Лимонник», а также «Заварные колечки» со сливками и «Дубровские купола» с шоколадной глазурью.

Проверенный временем потребительский интерес к перечисленной продукции обеспечит вам гарантированную прибыль в продажах.

**ООО «Фиеста»
Санкт-Петербург, Красное Село,
пр. Ленина, 43, корп. 1, Лит. А
тел: 8-901-310-00-43**

