

# РЫНОК ТРУДА:

## ПЕРЕЖДАТЬ КРИЗИС ИЛИ ИЗМЕНИТЬ ТРЕНД?

• ТЕКСТ | Феликс ДРОЗДОВСКИЙ, директор по развитию «Гранд-Персонал»

Почувствовав, что кризис оказался полноценным недугом, а не очередной «пугалкой» типа свиного гриппа, многие руководители поспешили применить для лечения эффективное слабительное средство в виде сокращения персонала. И хотя столь желанное финансовое облегчение наступило, оно, как часто бывает в таких случаях, сопровождалось разными побочными эффектами: от общей слабости всей экономической деятельности, до полного паралича и отмирания некоторых органов управления.

И чем больше над рухнувшей на 8 % национальной экономикой оседала посткризисная пыль, тем острее становилось ощущение нехватки «кадровых витаминов», а чувство необыкновенной легкости, появившееся от уменьшения фонда заработной платы, сменилось тяжелым похмельем кадрового дефицита. Тут и возникло ощущение, что пора восстановить утраченные кадровые силы. Но как это сделать? Принять на работу всех ранее уволенных?.. Возможен и такой путь. Но нам, занимающимся подбором персонала без малого 15 лет, такой способ не кажется безукоризненным. Для того чтобы объяснить — почему, необходимо вернуться к ситуации, сложившейся к середине 2008 года, то есть перед началом кризиса.

Господствовавший на тот момент рынок продавца диктовал свои подходы к комплектованию кадров. Перед большинством компаний стоял вопрос скорее не как продать, а как удовлетворить спрос на предоставляемые товары и услуги. Именно для удовлетворения спроса и нанималась основная масса персонала. Сам наем представлял собой превращение буквально «пойманных на улице» кандидатов в «специалистов низшего и среднего звена». И последствия такого отношения к подбору персо-

нала не заставили себя долго ждать. Над рынком труда колоссом вознесся призрак всепроникающих и малополезных «менеджеров». Не менеджеров, которые на развитых рынках, исходя из истинного перевода этого слова, исполняют функции управления

---

• Кризис — это как раз то время, когда следует понять, что прибыль на предприятии должна создавать даже уборщица! А, следовательно, кадры не могут подбираться непрофессионально

---

различными ресурсами (торговыми, производственными, а в первую очередь — собственными), а именно «менеджеров». Этаких достойных наследников совслужащих, которые по большей своей части делать ничего не умеют, да и учиться не хотят, зная точно, что определенный минимум зарплаты им обеспечен, а там глядишь и карьерный рост подоспел, потому что, выбирая в руководители из «ничего», как правило, «ничто» и выбирают.

Однако, как это уже неоднократно случалось, и этот колосс оказался на глиняных ногах. Буквально рассы-

пался при первых же ударах кризиса. Быстро исчезли полупричесанные молодые люди с ограниченным словарным запасом. Растворились, как сахар в горячем чае, наспех окультуренные девушки, умеющие начинать каждую фразу своего бездумного щебетания со слов: «Политика нашей фирмы предполагает...»

Так, может быть, сейчас, когда наши офисы и торговые залы слегка подочистились от этого замечательного контингента, следует задуматься: стоит ли снова заполнять их людьми, не создающими ничего, кроме эффекта присутствия? Людьми, которые точно знают, какой уровень зарплаты должен соответствовать их гипертрофированному самомнению, и понятия не имеют о том, что эта самая зарплата должна выплачиваться из создаваемой ими прибыли, а иначе — зачем они вообще нужны?!

Нам кажется, что кризис — это как раз то время, когда следует понять, что прибыль на предприятии должна создавать даже уборщица! А, следовательно, кадры не могут подбираться непрофессионально. Наивно полагать, что не прошедшие профессиональную оценку специалисты окажут серьезное влияние на экономическое положение предприятия в сложный период. В момент роста предложения и падения спроса на товары и услуги случайные люди, пусть даже и найденные на специализированных интернет-ресурсах, скорее в очередной раз пополнят и без того немалочисленную когорту «менеджеров», нежели окажутся более или менее работоспособными, то есть — прибылеобразующими.

Именно это понятие должно, на наш взгляд, стать краеугольным камнем со-



Рисунок Александра Сергеева

временного аттестационного процесса и кадрового анализа. Важно, чтобы подобный подход царил не только в частном бизнесе, но и в оценках возможностей специалистов, участвующих в управлении государством.

Если бы этот подход существовал, то ответ на сакраментальный вопрос: «А почему, собственно, произошел кризис?» — не пришлось бы искать, вслушиваясь в маловразумительные камлания о деструктивной роли Запада. Достаточно было бы лишь взглянуть на результаты кадрового анализа штата наших руководителей «не самого верхнего звена». Как только из под их задубленных задов вылетела «нефтяная» табуретка в виде 150 у.е. за баррель, так сразу и начался кризис. И не было в этом никакого заговора против России. Было только неумение и нежелание чиновников создавать условия для интенсивного товарного и финансового обмена между собственными гражданами (уже не говоря об экспорте за границу хоть чего-нибудь путного, кроме сырья).

Может быть, у кого-то сложилось мнение, что необходимые выводы сделаны и сейчас все изменится к лучшему? Боимся расстроить, но пока не похоже. Швырять в ненасытную глотку «АвтоВАЗа» астрономические суммы и создавать условия для развития бизнеса в стране — это совсем не одно и то же. Даже скорее действия суть противоречащие одно другому. Все эти десятки тысяч, с позволения сказать, работников, которым было не стыдно десятки лет делать злую пародию на легковой автомобиль и готовых с не меньшей злостью защищать права на продолжение этой разрушительной деятельности, разве задумаются они теперь о смене рода занятий? Может быть, многие из них даже дерзко представят себе, что они могли бы, например, делать своими руками что-либо полезное? Может быть, даже (дух захватывает от собственной смелости) займутся малым бизнесом? Ну конечно нет! Они лишь сильнее укрепятся в свя-

той вере, что делать нужно именно то, что они делали до сих пор. А уж Родина их в беде не оставит!

Только не подумайте, что нам кажется, будто в России вообще нет специалистов, соответствующих необходимому уровню. Безусловно, есть! Только их мало. И не выкладывают они свои резюме на десятках интернет-ресурсов с целью устроить между работодателями соревнование на приз: кто больше заплатит. Те, кто действительно способен к продуктивной работе, собственно ей и занимаются. Вот и не спешат компании расставаться с ними даже в условиях кризиса. Потому и не встречаются они в интернете. Искать их нужно, ох как искать! А потом еще и уговаривать, что новый, предлагаемый им проект, новое место работы будут им интересны со всех точек зрения.

Тут следует сделать оговорку: безусловно, эта статья подготовлена заинтересованными людьми, профессионально занимающимися кадровым подбором, потому изложенная здесь позиция может показаться ангажированной. Пусть так. Но что плохого в том, что портной хочет сшить добротный костюм, а не «тришкин кафтан»? Точь-в-точь и нам хочется заниматься подбором специалистов, достойных самого смысла этого слова.

Эта позиция подкрепляется не только нашими благими намерениями, но и цифрами, полученными в результате наших исследований. Так, выяснилось, что среди 42 специалистов, подобранных собственными силами (поиск в интернете и печатных изданиях, работа внутренней кадровой службы предприятия, самостоятельные обращения и т.д.), более года на своем рабочем месте задержались лишь... девять человек. В то же время, из 112 специалистов, подобранных с помощью кадровых агентств (отдельная благодарность коллегам, предоставившим нам свою статистику!), более года на своем рабочем месте задержались 84 человека. Как говорится, почувствуйте разницу.

Вот почему мы берем на себя смелость утверждать: профессионалов могут найти только профессионалы. 