

Традиционный для кризиса панический страх остаться без работы рассеялся. Сегодня многие сотрудники считают: «Я слишком долго сижу на одном месте, пора двигаться дальше». Иначе говоря, персонал начинает искать работу с лучшими условиями.

Нынешний рынок офисного персонала Санкт-Петербурга, да и всего Северо-Запада РФ подвержен разнонаправленным тенденциям. С одной стороны, спрос на сотрудников явно растет. С другой — до возвращения его докризисного уровня еще далеко. На прошедшей сегодня в Петербурге конференции «HR Дайвинг: отраслевое погружение-2» руководитель дивизиона «Северо-Запад» кадрового холдинга АНКОР Николай Шалаев отметил, что среднее время принятия решения о том, подходит кандидат или нет, по сравнению с докризисным выросло на 20 дней. Кроме этого работодатель, прежде чем выбрать сотрудника, старается отсмотреть максимальное число кандидатов на каждую вакансию. Да еще и связывает с претендентом высокие ожидания — наемный сотрудник должен работать гораздо больше за меньшие деньги. При этом многие работодатели делают акцент на нематериальном стимулировании — то есть, будешь хорошо работать, получишь устную благодарность или грамоту.

В то же время, специалисты рынка констатируют постепенное «возвращение» соцпакетов и отмечают, что если прежде соискатель был рад любому предложению работы, то теперь у него начал появляться некоторый выбор. И зачастую надеющиеся «выехать» на нематериальных поощрениях работодатели упускают интересных кандидатов.

Параллельно, соискатели — из тех, кто имеет работу, но ею недоволен — зачастую используют сторонние предложения не для того, чтобы перейти на новое место, а чтобы выбить из начальства повышение оклада на прежнем. А нематериальное стимулирование давно ни у кого из наемных сотрудников не вызывает энтузиазма.

Произошли по сравнению с докризисной ситуацией и другие изменения в настроениях соискателей. Стабильность теперь ценится гораздо выше, чем перспективность. Точнее, к слишком заманчивым предложениям кандидаты проявляют очень осторожный интерес, боятся «обжечься». И тем не менее многие считают: «Я слишком долго сижу на одном месте, пора двигаться дальше», иначе говоря, традиционный для пика кризиса панический страх остаться без работы, рассеялся. Впрочем, при этом работники продолжают считать, что разумный срок до повышения в должности должен составлять полгода или один год, работодатели — что два-три года.

В целом, по подсчетам Шалаева, за кризис зарплаты в городе снизились на 6%. 49% компаний намерены в 2010 году пересмотреть размеры зарплат своих сотрудников, и 82% от этого числа — в приятную для персонала сторону увеличения. Для справки — на сегодняшний же день, по данным Петростата, средняя зарплата по городу составляет около 25 тыс. рублей.

Конечно, в разных отраслях спрос на персонал возвращается неоднородно. По данным АНКОРа, в первом квартале 2010 года число вакансий от общего объема по сравнению

с аналогичным периодом прошлого года в промпроизводстве выросло с 12% до 14%, в медицине с 12% до 14%, на рынке товаров повседневного спроса (FMCG) осталось на уровне 21%. В автопроизводстве выросло с 5% до 10%, более того, о готовности перекупать персонал из этого сектора начинают заявлять регионы с собственными автоклястерами.

Правда, за этот же период произошло снижение, например, в банковской сфере с 8% до 7%, в строительстве с 9% до 8%, в страховании с 3% до 2%, в IT с 3% до 1%... Впрочем, как уточнил Шалаев, в кризис рынок IT-персонала замкнулся на себя, и подбор персонала в этой сфере компании обычно проводят собственными силами, не прибегая к услугам рекрутинга.

О разнонаправленности тенденций в сфере подбора персонала свидетельствуют и выступления других участников конференции. Руководитель отдела персонала Северо-Западного филиала «БНС Груп» (сеть магазинов одежды MEXX, Calvin Klein, PINKO) Ольга Куц сообщила, что на розничном рынке в отношениях с линейным персоналом «правила игры» задает работодатель, высококлассные специалисты же имеют возможность ставить собственные условия. Она же отметила рост вакансий в данной сфере по сравнению с аналогичным периодом 2009 года на 20-30%. Правда, опять в первую очередь востребован линейный персонал: кассиры, продавцы, менеджеры. И решение часто принимается в пользу кандидата с меньшими зарплатными ожиданиями. При этом в кризис компания была вынуждена сократить штат на 40%, но магазины не закрывала.

Относительно новую тенденцию назвала в своем выступлении директор департамента по управлению персоналом филиала «Мобильные ТелеСистемы» Наталья Хаметдулова. «Резюме отходит на второй план, — заявила она. — Решение о найме принимается только через поведенческие интервью». В МТС также считают, что кризис постепенно

уходит в прошлое, и в текущем году собираются повысить зарплаты где-то в среднем на 10%.

Однако директор по персоналу УК «Сенатор» Сергей Сясин был далек от оптимизма. «Кризис на рынке недвижимости, наверное, заканчивается, но не так быстро, как хотелось бы, — заявил он. — Объективное оживление рынка ожидаем только с начала 2011 года». В кризис же, по его словам, доходность бизнеса по сдаче в аренду офисных помещений высокого класса упала как минимум вдвое. На сегодня востребованы объекты только в центре города. Тем не менее в компании в этом году повышение зарплат уже произошло, и тоже на 10%. То есть, была произведена компенсация после 2009 года, когда зарплаты на эти же 10% были снижены.

Кризис не мог не сказаться и на самом рынке подбора персонала. Прежде всего, этот сегмент потерял нескольких средних игроков. По словам Шалаева, если в 2007 году его компании приходилось отказываться от 20% заказов, потому что не успеть, то теперь рады каждому заказу. Также прежде неплохой бизнес компания делала при пакетном подборе персонала для открытия в Петербурге представительств московских компаний. Теперь этот денежный поток иссяк. Зато по похожему пути все чаще начинают идти госкомпании и компании, близкие к госсектору.

В целом же эксперт ожидает дальнейший рост спроса на персонал . И не только потому, что посткризисная жизнь постепенно налаживается. В ближайшие два-три года Петербург окажется
в «демографической яме»
и будет востребован любой кадровый резерв.

Источник: Росбалт Бизнес