

# Рынок труда в условиях экономического кризиса



Ю. В. САХАРОВА, директор петербургского филиала HeadHunter

**Финансовый кризис превратил «рынок соискателя» в «рынок работодателя», в одночасье изменив расстановку спроса и предложения на рынке труда.**

В сложившихся условиях наша компания еженедельно мониторит изменения, происходящие на рынке труда. Как показывают результаты наших исследований, наиболее значительное сокращение спроса (количества публикуемых вакансий) наблюдается сейчас в таких сферах, как: «Банки/Инвестиции/Лизинг», «Управление персоналом/Тренинги», «Высший менеджмент» и «Юристы», «Маркетинг/Реклама/PR», «Административный персонал», «Страхование», «Консультирование», «Автомобильный бизнес», «Строительство и недвижимость». Уменьшилось количество «дорогих» вакансий. В условиях тотального сокращения бюджетов работодатели стали более требовательны к соискателям и активно пользуются возможностью выбрать лучших специалистов за меньшие деньги.

В числе наименее пострадавших профотраслей находится «Транспорт/Логистика». Тем не менее, существенное снижение количества размещаемых вакансий заметно и в этой сфере. Примерно с середины октября кривая спроса на специалистов-транспортников и логистов пошла уверенно вниз, и уже в начале ноября значительно отставала от динамики входа вакансий в 2007 году. Данная картина характерна как для Санкт-Петербурга, так и для Москвы.

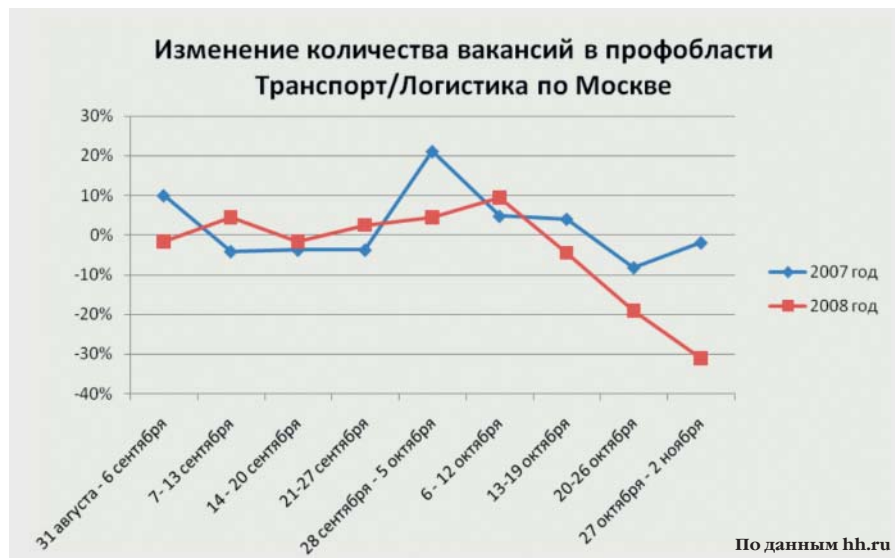
По состоянию на 2 ноября наиболее востребованными, а значит, наименее пострадавшими от кризиса специальностями являлись: «Морские/Речные перевозки», «Железнодорожные перевозки», «Таможенное оформление». По сравнению с августом 2008 года количество данных вакансий сократилось незначительно, а в случае «Морских/Речных перевозок» даже возросло на 3,5%. Практически вдвое упал спрос на специалистов без опыта, а также в сфере ВЭД, закупок и снабжения.

Одновременно увеличился приток резюме от соискателей, рассматривающих предложения в профобласти «Транспорт/Логистика». Часть из них те, кто оказался сокращен в результате

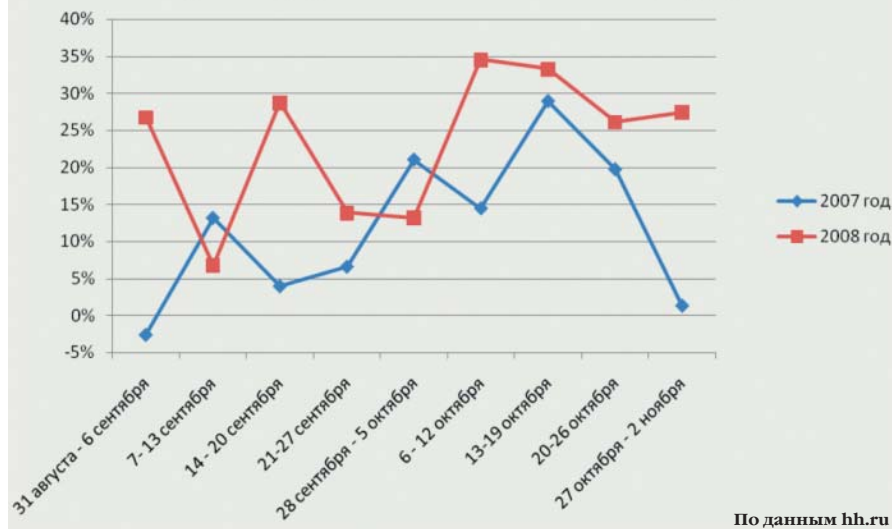
падения спроса и оптимизации структур в транспортных и логистических компаниях. Однако существенная часть соискателей, которые заняли «активную» позицию на рынке труда, сохранили свои рабочие места, но уже не испытывают уверенности в стабильности своего положения в долгосрочной перспективе. Они стремятся создать свою «подушку безопасности» и охотно размещают свои резюме, рассматривают предложения, даже ходят на собеседования «без отрыва от производства».

Впрочем, кризисная ситуация имеет не только негативные, но и позитивные

стороны. Снижение количества размещаемых вакансий при увеличении отклика повышает конкуренцию и снижает запросы соискателей по зарплате, что автоматически снижает затраты компании на подбор, в том числе за счет найма более «дешевых» специалистов. Это же дает возможность минимальными ресурсами создать кадровый резерв из наиболее ценных соискателей, не по своей воле оказавшихся в свободном поиске. Условия сокращения персонала и жесткой экономии бюджетов, в том числе на подбор, требуют не только повышения производительности труда и лояльности персонала, но и нового уровня экономического сознания кадровиков, роста профессиональных компетенций по



### Изменение количества резюме в профобласти Транспорт/Логистика по Санкт-Петербургу



оптимизации штатного расписания и затрат на услуги провайдеров.

Одним из факторов, который обеспечивает успешное преодоление кризиса для компании, является сохранение коллектива, поддержание его лояльности, сплоченности и нацеленности на результат даже в тяжелых условиях. Именно поэтому особое внимание ра-

ботодателя должно быть обращено на информирование сотрудников об изменении тактики и стратегии компании, ситуации на рынке, ближайших задачах. Критически важной становится работа HR-менеджера с настроениями, страхами, мотивами (разъяснительная работа, коучинг, мобилизация команды на задачи, лояльность).

От корректности сокращения окладов и бонусных частей и, в случае необходимости, от корректности увольнений зависят не только внутренние настроения в коллективе, а значит, способность к росту производительности труда, но и внешний имидж компании в качестве работодателя. Недовольные и обиженные сотрудники, расставание с которыми прошло со скандалом, «по статье», без выплаты достойной компенсации и рекомендаций, понесут эту информацию во внешнюю среду, в семьи, в интернет, даже в прессу, что может значительно сказаться на компании при выходе из кризиса, когда возникнет потребность в возвращении старых и притоке новых квалифицированных кадров. Те же компании, которые в добровольном порядке обеспечивают сокращаемый персонал не только «денежным парашютом», но и оказывают действенное содействие в трудоустройстве бывших сотрудников (например, заказывая услуги по «аутплейсменту» в кадровых агентствах), имеют шанс завершить кризис «с человеческим лицом», минимальными кадровыми и финансовыми потерями.

## Комплексная оценка в управлении персоналом

Ю. П. БАЙЕР, канд. социол. наук, доцент кафедры Управления персоналом Северо-Западной академии госслужбы



**В настоящее время так называемый центр оценки (или ассесмент-центр) является одним из самых популярных методов оценки персонала. В данной статье мы будем придерживаться термина «комплексная оценка», подразумевая под этим то же самое.**

Этот метод позволяет оценить персонал или кандидатов на должность максимально объективно и приближенно к рабочей ситуации. Руководителям подразделений и организации в целом этот метод может быть интересен еще и тем, что по затратам времени и, соответственно, оплаты труда сотрудников службы УП он сопоставим с традиционными методами отбора, а по эффективности их превосходит.

Эффективность комплексной оценки обуславливается тремя факторами:

- системным подходом к изучению объекта, в данном случае работника или кандидата на должность;

- оценкой проводится в ситуации, максимально приближенной к реальной (это связано с выполнением деятельности, соответствующей должности, на которую претендует объект исследования);

- оценкой, как правило, проводятся внешними независимыми экспертами (в среднем, материалы комплексной оценки просматривают три эксперта, затем обсуждают их и приходят к единому мнению).

Тем не менее, оценку могут проводить и свои сотрудники службы УП, предварительно прошедшие обучение по использованию этого метода. Данный метод и его составляющие, кото-



рые мы рассмотрим ниже, предполагают знание «управленцами» социологии и психологии не на ознакомительном (читай «дилетантском»), а на хорошем профессиональном уровне.

Сначала немного истории. Метод комплексной оценки впервые стал использоваться в США в начале 1970-х и применялся он (в силу трудоемкости и отсюда высокой стоимости) только для оценки кандидатов на позиции топ-менеджмента. В настоящее время трудоемкость и высокая стоимость процедуры тоже актуальны, но применяется