

КОНЪЮНКТУРА

ТЕНДЕНЦИИ

Жизнь после кризиса

На рынке труда закончился период сокращений, но сильного роста зарплат не ожидается

Полина Пулякова

На 2019 год почти 23% работодателей России запланировали сокращение части персонала, в то время как о расширении штата думают только 18%. Такие результаты своего исследования опубликовал портал Работа.ру. Перми эти тенденции, по словам экспертов, не коснутся. Сокращения возможны только в отдельных отраслях, и связаны они будут с автоматизацией или уменьшением госзаказа. В непростых экономических условиях соискатели также ведут себя осторожно и тщательно подходят к выбору работы.

В целом ситуацию на пермском рынке труда эксперты оценивают как стабильную. «Мы наблюдаем одновременный рост и спроса, и предложения. В период кризиса люди ведут себя иначе: стараются не рисковать, боясь потерять уже имеющуюся работу, при этом количество вакансий сокращается, а количество безработных растёт. Сейчас же этого не наблюдается», — отмечает Татьяна Алфёрова, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента ПГНИУ. Она ссылается на данные HeadHunter: согласно им, за прошлый год прирост вакансий составил 18%, прирост резюме — 19%. Это говорит о сбалансированности спроса и предложения на рынке труда.

В Перми на одну опубликованную на портале HeadHunter вакансию претендуют шесть человек. По мнению Татьяны Алфёровой, это свидетельствует об умеренном уровне конкуренции в пользу работодателя.

Тем не менее в ряде отраслей сокращения всё-таки происходят. Ирина Нурсубина, персональный рекрутер, отмечает, что в Пермском крае эта тенденция касается производственных предприятий, строительных компаний, банковской и страховой отраслей. «Сокращения вероятны в тех компаниях, куда больше всего начинает проникать система автоматизации. Под ударом могут оказаться отдельные специалисты сферы бухгалтерии, помощники руководителей и офис-менеджеры, кассиры, водители», — считает Марина Петряева, HR-партнёр кадрового агентства Detkin & Co. Отдельно нужно сказать о снижении спроса на топ-менеджеров, говорит Ирина Нурсубина.

Впрочем, по оценкам Ольги Поповой, руководителя группы консультантов по подбору персонала компании ANCOR Industry, значительных сокращений сейчас нет. «За большей частью заявлений о высвобождении работников стоит лишь реорганизация производств, а не реальное увольнение сотрудников. На отдельных предприятиях сокращения могут быть связаны со снижением объёмов госзаказа, окончанием проектов и сезонностью бизнеса», — отмечает она. Скорее, можно говорить о стабилизации количества сотрудников и отсутствии массового набора.

Трудности поиска

Рост числа вакансий происходит в сельскохозяйственной и добывающей отраслях. «Как показывает наша практика, представители инженерного состава, технические специалисты, даже не находясь в активном поиске работы, имеют одно или даже несколько предложений о работе в конкурирующих компаниях. Это связано с дефицитом квалифицированных кадров», — рассказывает Ольга Попова. — В сельском хозяйстве наиболее востребованы технологи, инженеры, агрономы, ветеринарные врачи, специалисты в области мясопереработки и переработки молока, специалисты в области продаж.

Также на протяжении последних двух лет стабильный спрос на квалифицированный персонал демонстрируют добывающие компании. По мнению Ольги Поповой, в 2019 году этот тренд, безусловно, сохранится, так как предпосылки для сокращения дефицита кадров нет. При этом в компаниях высок внутренний запрос на улучшение качества персонала.

Нанимателям нужны самые эффективные сотрудники, способные решать проблемы «здесь и сейчас». Кроме того, обязательной характеристикой востребованного работника становится постоянное самообразование и профессиональное развитие

Наиболее востребованы специалисты в сфере информационных технологий — программисты, разработчики и так далее, считает Александра Подрезова, руководитель направления по подбору персонала ООО КГ «Аналитик-Центр». «Компании заинтересованы в автоматизации бизнес-процессов, оптимизации работы подразделений, программных продуктов в разных направлениях. Продолжает сохраняться потребность во врачах, стоматологах и медсёстрах. Востребованы специалисты SEO-продвижения, маркетологи и PR-специалисты. Это связано с продолжением активного развития социальных сетей, развитием новых каналов продвижения и желанием работодателей качественно позиционировать бренд компании и их продукт в СМИ», — говорит эксперт.

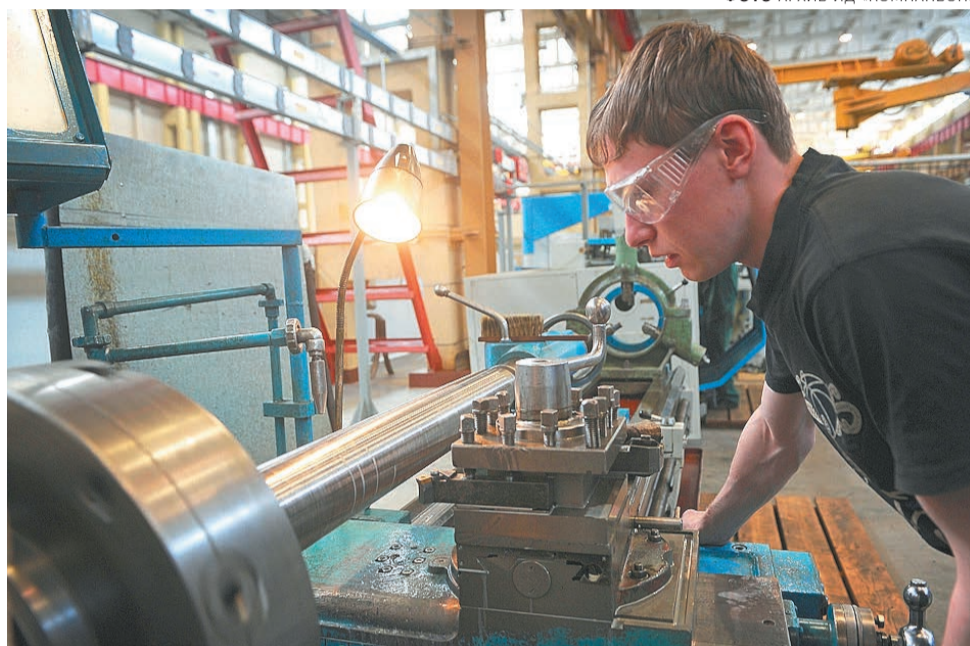


ФОТО АРХИВ ИД «КОМПАЬОН»

Среди молодёжи рабочие профессии пользуются всё меньшей популярностью, и найти одновременно 20–100 человек, необходимых для реализации проекта, сложно.

Марина Петряева отмечает прирост потребности в менеджерах отдела продаж, маркетологах, узкоспециализированных инженерах и других специалистах с уникальными компетенциями.

По словам Александры Подрезовой, работодатели всё больше сталкиваются с трудностями в поиске специалистов рабочих профессий — сварщиков, монтажников, каменщиков и т. д. Дело в том, что среди представителей молодого поколения эти профессии пользуются всё меньшей популярностью, и найти

предпринимателями в 20 лет, искренне не понимают всех подводных камней», — говорит она.

Впрочем, один из вызовов современного рынка труда — увеличение требований к соискателям. Эту тенденцию отмечают практически все сотрудники служб персонала, свидетельствует Татьяна Алфёрова. Процесс отбора стал более длительным и тщательным. Нанимателям нужны самые эффективные сотрудники, способные решать проблемы «здесь и сейчас». Кроме того, обязательной характеристикой востребованного работника становится постоянное самообразование и профессиональное развитие. В противном случае есть риск стать неинтересным работодателю, уверена Марина Петряева.

Эксперты заявляют об увеличении внимания к soft skills соискателя. Если несколько лет назад стандартно упоминались такие качества, как способность к обучению, коммуникабельность, умение работать в команде и так далее, то сегодня из личных качеств потенциального работника больше всего ценятся эмоциональная стабильность, личная ответственность за результаты труда и оптимизм, рассказывает Татьяна Алфёрова. От работника не ждут карьерных амбиций, а ждут лояльности и эмпатии. Чем выше должность, тем большее значение приобретают soft skills кандидата, добавляет Ольга Попова.

С этой оценкой согласны и другие эксперты. Эмоциональный интеллект и межличностные навыки коммуникации важны при решении каждодневных задач и в команде, продолжает Марина Петряева. Популярным требованием к соискателям также является высокая адаптивность, а именно умение решать несколько задач одновременно, гибко реагировать на быстро меняющиеся условия рынка и т. д.

Изменение требований к кандидатам диктует не только кризис, но и тех-

одновременно 20–100 человек, необходимых для реализации проекта, в короткие сроки сложно.

В поисках эмпатии

Несмотря на достаточное количество трудовых ресурсов на рынке, работодателю и соискателю не всегда легко найти друг друга, причём «помехи» возможны с обеих сторон, отмечает Марина Петряева. «Мы всё чаще замечаем, что, формируя вакансию, работодатель сам не до конца понимает, какой работник ему нужен. Важнее ли для него отличные коммуникативные навыки, а программе 1С и продукту он сможет сам научить, или наоборот. С другой стороны, соискатели, которые считают, что они могут быть отличными товароведами и продавцами, водителями и