



Кризис внес серьезные корректировки во взаимоотношения работников и работодателей. Главным показателем потепления в этой сфере специалисты называют готовность работодателей принимать молодых специалистов, а также рост числа «младших» вакансий.

В стабильной экономической ситуации компаниям достаточно собственной кадровой службы для подбора сотрудников и разрешения возможных конфликтных ситуаций, отмечают участники рынка.

Однако кризис привел к целому ряду корректировок на рынке труда.

По словам руководителя службы маркетинга и PR портала HeadHunter в Санкт-Петербурге Егора Алексева, бизнес многих кадровых консалтеров «схлопнулся», некоторые мелкие и средние компании либо ушли с рынка, либо слились с более крупными. «Оставшиеся были вынуждены не только пересматривать ценовую политику и список услуг, но и изобретать новые услуги, которые бы отвечали изменившимся экономическим реалиям», — говорит г-н Алексеев. Появились специализированные консультанты по трудовым спорам. «С учетом особенностей Трудового кодекса эта работа позволяла гарантированно зарабатывать, выступая на стороне незаконно уволенных работников. От консультантов на стороне работодателей потребовался более высокий уровень квалификации», — отмечает президент рекрутингового портала SuperJob.ru Алексей Захаров.

Однако работы у компаний меньше не стало. «Вернулась забытая после кризиса 1998 года услуга аутплейсмент (помощь увольняемому работнику в дальнейшем трудоустройстве), стали более популярны центры по оценке персонала», — считает менеджер по работе с клиентами компании АНКОР в Санкт-Петербурге Мария Швед. Руководитель отдела по кадровому консультированию Coleman Services Светлана

Рыбалко связывает рост спроса на услуги по кадровому консультированию с тем, что работодателям в связи с финансовым кризисом приходилось одновременно удерживать бизнес на достигнутом до кризиса уровне и принимать решения по сокращению затрат, оптимизируя трудовые ресурсы.

По словам г-жи Рыбалко, основными проблемами, которые в кризис стояли перед работодателями, стали применение норм ТК при оптимизации штатной численности, возможность снижения уровня зарплаты и социальных гарантий, увеличение нагрузки на работника на фоне сокращения численности персонала в условиях экономии средств, перевод части персонала на неполное рабочее время. «Груз обязательных выплат при сокращении был особенно тяжелым для малого и среднего бизнеса. Некоторые могли оплатить консультантам услугу по аутплейсменту, другие предлагали сотрудникам написать заявления по собственному желанию, чтобы избежать положенных выплат», — говорит управляющий директор рекрутинговой компании AVRIO Group Consulting Светлана Катаева. Мария Швед отмечает, что в период кризиса участились случаи обращения работодателей к юристам по трудовому праву, которые помогали решить кадровый вопрос с точки зрения закона: по какой статье уволить сотрудника, какие компенсации ему выплатить. Светлана Рыбалко добавляет, что грамотное сопровождение трудовых отношений было как никогда актуально в период кризиса, поскольку ошибка при оформлении кадровой документации могла повлечь проверку трудовой инспекции, прокуратуры, судебные разбирательства, в ходе которых суды чаще всего встают на сторону работников.

Набор новых сотрудников в кризис практически остановился — компании предпочитали внутренних кандидатов. «При найме упор был на редкие позиции, топ-уровень», — говорит Мария Швед. Светлана Катаева отмечает, что популярны были заказы на прямой поиск кандидатов по компаниям-конкурентам, начальник отдела по подбору постоянного персонала Coleman Services Андрей Чулахваров говорит про повышенный интерес к исследованиям зарплат по сегментам рынка. «Требования к опыту работы кандидатов резко повысились, а зарплатные предложения — снизились, выросли сроки подбора, на одну вакансию стало приходиться в три—десять раз больше откликов», — отмечает Егор Алексеев. Соискатели же в кризис стали с большим подозрением относиться к «серым» компаниям и «белым» компаниям с временным трудовым договором. Высококвалифицированные кадры, по мнению заместителя генерального директора «АФК-Аудит» Ксении Янковской, в период кризиса и до сих пор крайне скептически относятся к смене работы.

Алексей Захаров говорит, что фаза жестких требований к кандидатам продлилась недолго: «Сейчас требования не отличаются от докризисных, а зарплатные предложения в номинальном выражении во всех отраслях превысили докризисный уровень, а к концу года превысят и в реальном». Ксения Янковская, напротив, говорит о продолжающейся тенденции строгого отбора кандидатов и серьезном отсеве сотрудников на испытательном сроке.

Эксперты отмечают рост числа вакансий с середины 2009 года. По словам Светланы Катаевой, заметен стабильный рост числа заказов у рекрутинговых компаний. Мария

Молодые секретарши снова нужны

Автор: Administrator

25.08.2010 06:53 - Обновлено 25.08.2010 06:58

Швед считает показателем оживления рост в полтора-два раза потребности в малых административных позициях — секретарях, персональных ассистентах.

<http://spb.rbc.ru/daily/25/08/2010/455317.shtml>