

Рынок труда-2009: Власть меняется

Вероятно, наиболее постоянная характеристика украинского рынка труда – его несбалансированность. Об этом свидетельствует, во-первых, очевидный кадровый «перегрев» одних секторов на фоне недостатка персонала в других, а во-вторых – «перекосы» рынка, периодически меняющие свою полярность: если еще полгода назад «балом правили» кандидаты и сотрудники, то сегодня «первыми скрипками» стали компании.

Официально

По данным Государственной службы занятости Украины, по состоянию на 27 января 2009 г. с помощью центров занятости работу в стране искали 935,8 тыс. чел., а всего предусматривается, что за текущий год услугами службы занятости воспользуются 3,2 млн чел. Для сравнения: в течение всего 2008 г. на учете в центрах занятости пребывало 2,5 млн чел., 530 тыс. из которых зарегистрировались в ноябре–декабре. Количество обращений в службу занятости в ноябре 2008 г. ежедневно увеличивалось в среднем на 8 тыс., в декабре – на 9 тыс. чел. Всего в Украине в декабре 2008 г. зарегистрировано 286,8 тыс. незанятых граждан (самый высокий показатель роста численности зарегистрированных в течение месяца за последние 17 лет). Наиболее существенное увеличение обращений наблюдалось в Полтавской, Винницкой, Харьковской, Днепропетровской и Донецкой областях (на 15–20 тыс. чел. в месяц).

В 2008 г. с помощью Государственной службы занятости трудоустроено 1,084 млн чел. (в частности, путем предоставления дотаций работодателям из средств Фонда общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы – 44,7 тыс. чел.; кроме того, 31 тыс. чел. получили одноразовую выплату помощи по безработице и организовали собственное дело). Однако количество актуальных вакансий в конце 2008 г., по сравнению с данными на начало года, уменьшилось наполовину (в ноябре–декабре становилось на 3–4 тыс. вакансий

меньше ежедневно). По состоянию на 1 января 2008 г. на одно свободное рабочее место в среднем по Украине претендовало 4 чел., а уже 1 января 2009 г. – 10 чел. Показатели по регионам таковы: в Винницкой области – 39 чел. на место, в Ивано-Франковской и Хмельницкой – 48 чел., в Черкасской – 77 чел.

Прогнозируется, что уровень безработицы в Украине в 2009 г., определенный по методологии Международной организации труда, достигнет 8,5–9,0 % экономически активного населения (показатель за девять месяцев 2008 г., по данным Госкомстата Украины, – 6,5 %).

Информация Сети

По данным сайта НН.УА, объем вакансий, размещенных на ресурсе за январь 2009 г., приблизительно в три раза меньше, чем за аналогичный период 2008 г. (речь идет о предложениях «белым воротничкам»). В октябре 2008 г. работодатели прислали на 15 % вакансий меньше, чем в предыдущем месяце, но и это количество уменьшилось еще на 46 % в ноябре. Что касается базы CV, она стала быстро пополняться в октябре – соискатели прислали на 20 % больше резюме, чем в сентябре, однако затем резкого увеличения активности кандидатов на сайте не наблюдалось. Вместо этого, в ноябре стремительно увеличился другой показатель – среднее количество откликов на вакансии: в октябре этот показатель составлял 16 раз, в ноябре уже 30, в декабре – 32, а в январе – 33. При этом в некоторых профессиональных направлениях, например, маркетинге, количество откликов

на вакансии в начале 2009 г. достигают 150 (показатель увеличился почти в три раза по сравнению с сентябрьскими данными).

Наиболее насыщенными вакансиями областями в январе 2009 г. стали продажи (23 % от общего объема), информационные технологии (21 %), бухгалтерия/финансы (13 %), банки/инвестиции (12 %), маркетинг/реклама/PR (8 %). При этом специалисты НН.УА отмечают, что немалое количество предложений, например, в банковской сфере, пережившей шквал сокращений, легко объяснимо: на данный момент большинство банков не нанимает персонал, однако собирает базу для формирования кадрового резерва в будущем.

Истоки

Не зря рынок труда называют индикатором состояния экономики. По мнению экспертов, корни неблагоприятных тенденций украинского рынка труда следует искать именно в синтезе кризисов украинской экономики (вернее, его усугубления) и мирового финансового. Так, **Владимир Грищенко**, генеральный директор Федерации работодателей Украины, отмечает, что тенденция сокращения объемов производств началась еще во втором квартале 2008 г., а затем страну «догнали» последствия кризиса в мире, и внешние осложнения ассимилировались с внутренними. «Ни один руководитель компании или предприятия не сможет выплатить зарплату, а значит, и удерживать работников, если нет экономической деятельности», – резюмирует эксперт.

Работодатели: план действий

Довольно популярным сегодня стало составление «рейтингов» сфер, наиболее/наименее подверженных влиянию кризиса. К «штрафбату» большинство экспертов относят такие направления: банки, инвестиции, строительство, девелопмент, недвижимость, металлургия, машиностроение, химическая промышленность, реклама, консалтинг, туризм, розница. Относительно стабильными, по словам **Юлии Тупчий**, управляющего партнера VENBEST Recruiting, остаются сельское хозяйство, пищевая промышленность, фармацевтика и телекоммуникации. Другие эксперты добавляют к списку информационные технологии, колл-торский бизнес и пр. Однако эти «рейтинги» иллюстрируют реальную картину лишь относительно. Во-первых, общие тенденции не являются аксиомой – исключения есть в любом направлении бизнеса. Во-вторых, кредитозависимость компаний и другие факторы привнесли изменения практически во все сферы. Так, по мнению **Оксаны Краснопольской**, управляющего партнера RTC group, бизнесы, которые «бурно росли в предыдущие два-три года и наращивали мощности за счет кредитных ресурсов», ощущают изменения больше других. «Увереннее себя чувствуют компании, которые развивались медленнее из-за консервативной политики управления финансами, или же собственники которых обладали прекрасной интуицией и продавали свои активы на пике их стоимости», – полагает эксперт.

Признак «иностранный/отечественный капитал», по информации специалистов, не является показательным. «Не могу утверждать, что степень «зараженности» кризисом зависит от структуры капитала, – рассказывает **Инна Степаненко**, руководитель отдела рекрутмента кадрового холдинга «АНКОР» в Украине. – Скорее, на шансы компании «остаться на плаву» влияет ее стабиль-

ность, структурированность и эффективность бизнес-процессов, а также рациональность кредитной политики. Ведь рвется всегда там, где тонко».

По словам Оксаны Краснопольской, на данный момент и работодатели, и работники находятся в состоянии неопределенности – «обе стороны только реагируют на внешние раздражители вместо управления ими». В первую очередь реакция компаний выражается в сокращении расходов. В том числе – на персонал, путем сокращения его численности, причем не всегда обоснованного и продиктованного «раздутыми» штатами. Однако специалисты акцентируют внимание на том, что такая тактика является для большинства работодателей не самым легким путем, а крайней мерой. «В данной ситуации вопрос о сокращении сотрудников стоит последним, – подчеркивает Владимир Грищенко. – Ни один работодатель не заинтересован в увольнении людей, поскольку по окончании кризиса возможность того, что компания вернет их или найдет таких же квалифицированных, мала». Оксана Краснопольская предлагает посмотреть на вопрос с точки зрения финансовых убытков для бизнеса: «Если посчитать деньги, вложенные в прежних сотрудников и инвестиции в подбор и адаптацию новых, то выгоды не будет». И добавляет, что работодателям важно не потерять кадровые ресурсы, созданные за несколько лет подъема, поскольку очередной период бурного роста бизнеса в будущем снова спровоцирует кадровый голод. Однако статистика говорит сама за себя: количество сокращенных работников растет буквально «по часам».

Другой популярный ныне способ сокращения расходов на персонал – пересмотр фондов оплаты труда. Инна Степаненко полагает, что речь идет, прежде всего, об изменениях структуры зарплаты – соотношения фиксированной и бонусной части. «Сейчас премиальные и бонус-

ные выплаты четко привязаны к выполнению личного плана, – объясняет эксперт. – Ставки в 2009 году вряд ли будут увеличены, даже несмотря на инфляцию. Хорошо, если они останутся на прежнем уровне, ведь многие компании уже «срезали» фиксированную часть на 12–25 %». По словам **Виталия Михайлова**, директора по странам СНГ компании WORLD STAFF, предложения работодателей остались прежними, но, как правило, выплачиваются в гривнах по курсу доллара, «замороженному» на отметке 5,0. Оксана Краснопольская отметила, что некоторые бизнесы переводят зарплаты сотрудников в «конверты» с целью оптимизации налогообложения. Кроме того, их нередко задерживают. Многие работодатели меняют политику льгот и компенсаций. «Компании «срезают» дополнительные льготы (оплата питания, проезда, спортзала, корпоративных мероприятий, курсов иностранных языков и т.д.), – рассказывает Инна Степаненко, – а также лимитируют услуги медицинского страхования и переходят на более экономные пакеты мобильной связи».

Что касается бюджетной сферы, по словам Владимира Грищенко, в ней также «значительно снижены, а в некоторых случаях и ликвидированы различного рода надбавки к зарплатам, наблюдаются задержки в их выплате». Так, по данным сайта Государственного комитета статистики, задолженность по выплате зарплат в Украине по состоянию на 1 января 2009 г. составляла более 1,123 млрд грн. Наибольшие суммы задолженностей – в Донецкой, Харьковской и Луганской областях (263,1 млн грн, 107 млн грн и 91,3 млн грн соответственно). Наименьшие – в Черновицкой, Ивано-Франковской, Закарпатской и Волынской областях (4,9 млн грн, 6,6 млн грн, 8,2 млн грн и 8,6 млн грн). Задолженность по выплате зарплат в Киевской области составляла 26,8 млн грн, в частности, в столице Украины – 71 млн грн.

«На данный момент многие пересматривают бизнес-планы и проекты на год, – рассказывает Владимир Грищенко. – Компании меняют стратегию, стараясь выстроить максимально уравновешенные показатели по доходам, чтобы они были пусть и меньшими, но стабильными. Сегодня работодатели окончательно убедились, что необходимо переходить к реальным мерам для снижения энергопотребления, решать проблему с оборотными средствами, совершенствовать технологии, которые давали бы более высокую производительность труда».

Изменения в целом – это время для бизнеса протестировать свою же эффективность. Кроме вышеперечисленных путей извлечь максимум пользы из сложившейся ситуации, Инна Степаненко рекомендует следующие: использовать момент для выявления на рынке более сговорчивых и адекватных в зарплатных ожиданиях кандидатов, провести автоматизацию рутинных процессов, вывести на аутсорсинг непрофильные функции, перевести постоянные затраты в переменные. Кроме того, некоторые руководители бизнесов предпочитают экономить с помощью следующих методов: смена офисов на более дешевые, «замораживание» нерентабельных проектов, «сворачивание» рекламных/PR-кампаний и рекрутинга, пересмотр штатных расписаний на предмет дублирования должностей/функций, аутстаффинг и лизинг персонала, сокращение или полное «замораживание» расходов на обучение и развитие сотрудников и т.д. Распространенная тактика – наем так называемых «дженералистов», то есть специалистов широкого профиля.

По мнению Юлии Тупчий, работодателям сегодня важно обратить внимание именно на нематериальное стимулирование сотрудников, укрепить их «боевой дух» и корпоративную культуру, наладить эффективную коммуникацию, вовлечь в оптимизацию бизнес-процессов и повышение

эффективности. В конечном итоге, по словам Юлии, «четкое понимание сотрудниками ситуации в компании, ее перспектив и целей, командная работа позволяют повысить лояльность и продуктивность персонала, а также выявить «аутсайдеров».

Сотрудники & Соискатели

Инна Степаненко утверждает, что для соискателей сегодняшняя ситуация стала «холодным душем». «Те, кто раньше диктовал свои условия и «продавал» себя подороже, сейчас готовы работать на более скромных условиях, – рассказывает эксперт. – Вспомните объявления о вакансиях годичной давности – «минимальный опыт работы...», «обучение за счет компании...» Работодатели наскоро набирали вчерашних студентов, быстро их обучали, и – «к станку». Наши консультанты сталкивались с массой примеров, когда 23–24-летние молодые люди на интервью озвучивали зарплатные ожидания в \$ 2500–3000 и позиционировали себя как опытных менеджеров высшего звена». Чрезмерные зарплатные «аппетиты» работников умерились – это касается как штатных сотрудников, так и внешних кандидатов. Кроме того, по словам Виталия Михайлова, в последние три месяца заметно сократилась «текучесть» кадров.

Подводя итог, Юлия Тупчий отмечает: для сотрудников наступило непростое, но интересное время, поскольку компании, как никогда, нуждаются в инициативных работниках, готовых брать на себя ответственность. «У людей появляется уникальная возможность укрепить свое положение в бизнесе, ускорить дальнейший карьерный рост и получить новый опыт посредством расширения круга обязанностей, совмещения должностей, активного участия в повышении эффективности (как компании в целом, так и личной), взятия на себя ответственности за принятие решений», – рассказывает эксперт.

За горизонтом

«Сложно спрогнозировать, какая из отраслей первой встанет на ноги, – рассуждает Владимир Грищенко. – Но ориентироваться следует на сферу строительства. За ней начнут восстанавливаться машиностроение и металлургия. «Реанимация» этих сфер приведет к активизации аграрного сектора, который «поможет» химической и, опять-таки, машиностроительной отрасли».

Оксана Краснополянская предполагает, что в марте–апреле 2009 г. начнется очередная волна сокращений персонала, поскольку «именно на это время придется выплаты зарубежных кредитов нашей промышленностью». «Вероятно, в первом полугодии 2009 года кризис будет продолжать влиять на реальную экономику (производство продуктов питания, ритейл, агропромышленность) и на бюджетную отрасль, – отмечает эксперт. – А вот во втором полугодии возможно начало восстановления тяжелой промышленности и банковской отрасли». Таким образом, Оксана считает, что «оздоровление» экономики начнется именно с исходных точек кризиса в Украине – банковской сферы и металлургии. Однако уточняет: «Восстановление – это только начало тяжелого пути к показателям бизнеса в 2007 году».

Виталий Михайлов более оптимистичен в прогнозах. По его словам, оживление в компаниях и, соответственно, набор персонала начнется уже со второго квартала 2009 г., – в первую очередь, работодатели постараются заполнить ниши, освобожденные из-за поспешных сокращений в октябре–декабре 2008 г.

Естественно, «загнать» прогнозы в четкие хронологические рамки и назвать точную дату бизнес-ренессанса невозможно. Эксперты сходятся в одном: рынок труда оживет уже после того, как закончится кризис мышления его участников.

**Подготовила
Екатерина Вербицкая**