

Российский рынок труда в первой половине 2009 года

Пресс-релиз

В январе 2009 года компания Profi Online Research провела исследование ситуации, сложившейся на российском рынке труда, определив основные тенденции и прогнозы его развития. Опрос проводился среди трудоспособного населения, проживающего в 13 крупнейших городах страны. Общая выборка составляет 5200 человек. Она включает офисных работников, а также руководителей и владельцев компаний.

По причине мирового финансового кризиса, с конца 2008 года организации начали прибегать к ряду мер по оптимизации бизнес-процессов. «Мы спросили офисных сотрудников о том, какие действия в области работы с персоналом предпринимаются в их компаниях в связи с кризисом, - рассказывает директор по исследованиям компании Profi Online Research Виктория Соколова. – Затем этот же вопрос был задан руководителям и владельцам бизнеса. Как и следовало ожидать, работники и наниматели по-разному относятся к происходящему». Выяснилось, что самым распространенным методом по оптимизации затрат и сотрудники и работодатели признали сокращение соцпакета (бесплатные обеды, проезд, пособие по болезни, оплачиваемый отпуск, премии, бонусы и др.). Порядка 36% нанимателей были вынуждены прибегнуть к этой мере, что сразу ощутили на себе около 34% их подчиненных. Остро стоит вопрос увольнения персонала. Около 37% офисных сотрудников утверждают, что их руководство начало активно сокращать кадры. Интересно, что только 30% руководителей организаций признались, что им действительно пришлось это сделать. Директор по развитию компании Profi Online Research Елена Смирнова объясняет данное несоответствие так: «Велика вероятность того, что работники, боясь потерять свое место, слишком драматизируют: как говорится, «у страха глаза велики». Кроме того, не все компании готовы признаться в сокращении как таковом. Многие организации увольняют людей, придумывая различные поводы. Очевидно, что не суждено будет осуществиться и многим планам по развитию новых проектов: большинство из них, скорее всего, будет отложено в «долгий ящик». Порядка 15% бизнесменов не торопятся резко менять намеченный курс развития – они стараются работать в прежнем ритме, стараясь наблюдать за тем, что происходит вокруг. Лишь 12% сотрудников отметили, что в их компаниях никаких изменений, связанных с персоналом, пока не происходит (см. рис.№1).

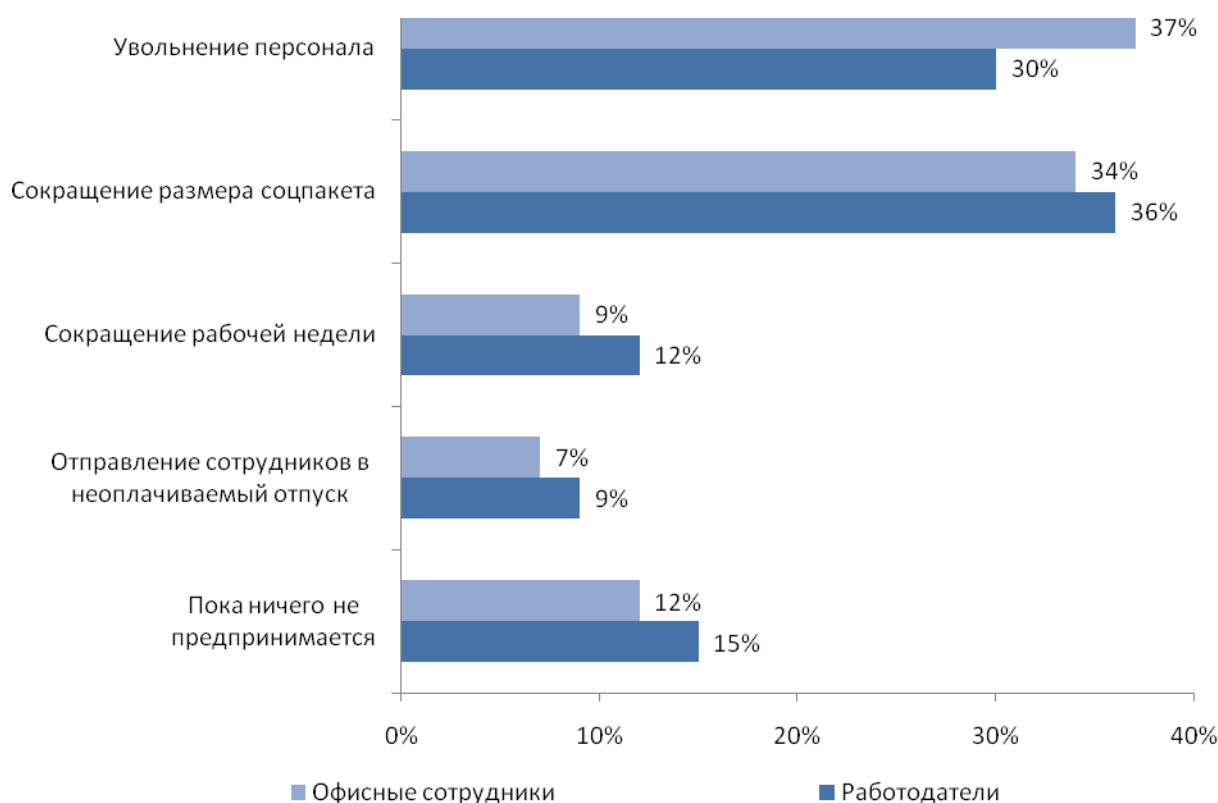


Рис. №1: Какие меры в области работы с персоналом, связанные с влиянием кризиса, предпринимаются в вашей компании?

Сумевшие удержать за собой рабочее место, могут лишиться 10-30% своей зарплаты. Но, не желая остаться «на улице», сотрудники идут на уступки своему руководству.

Двое из десяти нанимателей (20%) утверждают, что сократили зарплаты не более чем на 10%. Однако, этот факт констатируют 25% сотрудников. Пока только 5% руководителей организаций отметили, что им пришлось урезать зарплаты на 20-30%, но столь ощутимое снижение оплаты труда, отмечают 8% работников (см. рис. №2). «В данной ситуации, мы склоняемся к тому, что работодатели, несколько занижают данный показатель, чтобы не нагнетать и без того напряженную обстановку» - отмечает директор по исследованиям Виктория Соколова. Стало ясно, что бурный рост уровня заработных плат, который можно было наблюдать последние два года, на сегодняшний день заморожен. Если в последнее время на рынке труда специалисты устанавливали правила, неоправданно завышая свою стоимость, то теперь работодатель может позволить себе выбирать сотрудников и определять их зарплаты. Вполне логично, что, выбирая между опытным сотрудником и молодым начинающим специалистом, руководство компании отдаст предпочтение человеку, знающему толк в своем деле. Поэтому студентам и выпускникам ВУЗов устроиться на работу будет сложно.

Многие владельцы бизнеса считают, что кризис создал российским компаниям благоприятную почву для оптимизации внутренних и внешних механизмов работы – пересматриваются бюджеты, стратегии развития, ставятся новые задачи и проводится поиск нестандартных путей их осуществления. Очевидно, те организации, которым удастся уцелеть после финансового шторма, смогут за меньшую плату нанять квалифицированные кадры, что положительным образом скажется на их дальнейшем развитии и процветании.

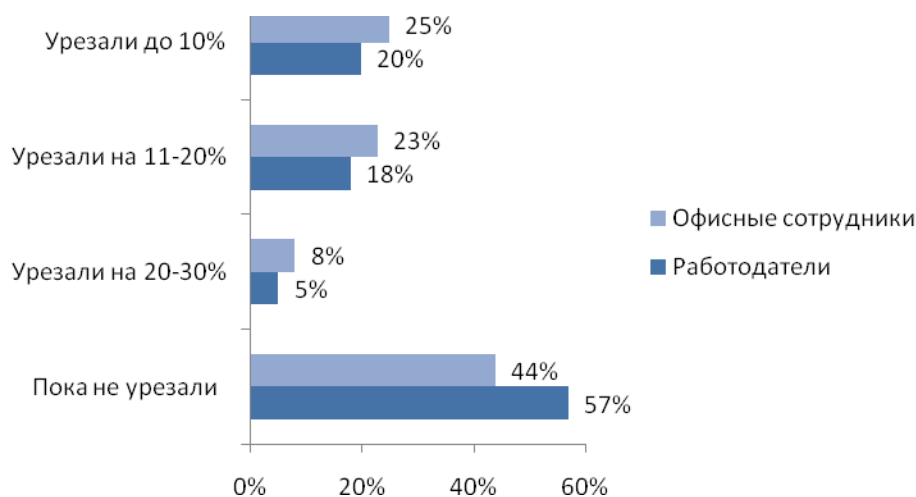


Рис. №2: Сократились ли зарплаты в вашей компании?

На данный момент большая часть компаний (60%) не собирается заниматься подбором нового персонала. А 23% нанимателей заявили, что сделают это только в случае жесткой необходимости. Однако, существует небольшая доля организаций (7%), которые надеются, что кризис, выбросивший на рынок труда профессионалов высокого класса, поможет им обзавестись «звездными» специалистами (см. рис.№3). По мнению же экспертов компании Profi Online Research, кризис не решит проблему появления на рынке труда высококвалифицированных кадров. Бытующее мнение о том, что многие топ-менеджеры окажутся без работы, едва ли соответствует действительности. Работодатели пойдут на многое, чтобы удержать элитный персонал. Ведь именно на него придется рассчитывать, в разрешении сложных ситуаций, которые постоянно провоцирует кризис. Да и сами служащие вряд ли захотят подвергаться риску и менять работу в столь опасный период.



Рис. №3: Планируете ли вы в данное время нанимать новых сотрудников?

На что же рассчитывать людям, оставшимся «на улице»? Около 9% настроены пессимистично и говорят, что если лишатся работы, то даже не станут пробовать искать новое место, потому что изначально уверены в провале данного мероприятия. Интересен тот факт, что 15% офисных служащих, в случае потери работы, подумывают начать свой собственный бизнес. А 18% настолько уверены в стабильности своей компании, что даже не рассматривают для себя вероятность потери работы (см. рис.№4).



Рис. №4: Собираетесь ли вы искать другую работу, если вас сократят/сократили?

Однако, большая часть работников (41%) намерены заняться поиском «места под солнцем» в других компаниях. Понятно, что им придется усмирять свои «аппетиты». Например, абсолютное большинство (76%) готово отказаться от многих привилегий соцпакета, почти половина отмечает, что примут предложение с меньшей зарплатой (46%). Около 27% согласятся на понижение по служебной

лестнице. И только 7% персонала, видимо, настолько уверены в своих силах, что, даже при потере работы, ни в чем не намерены уступать нанимателям (см. рис.№5).



Рис. №5: На какие уступки вы готовы пойти, чтобы получить новую работу?

*Компания **Profi Online Research** специализируется на проведении маркетинговых исследований, основанных на передовых технологиях. На данный момент онлайн панель компании насчитывает более 78 000 респондентов. www.profiresearch.ru*

*По вопросам информационного сотрудничества и за дополнительной информацией обращайтесь к **Валерии Ериной** – тел. (495) 930 06 93, valeria@profiresearch.ru*