

Кризисное время: тенденции рынка труда

Инна Можайская

Конфликт ожиданий



Слайд июньского бизнес-форума.

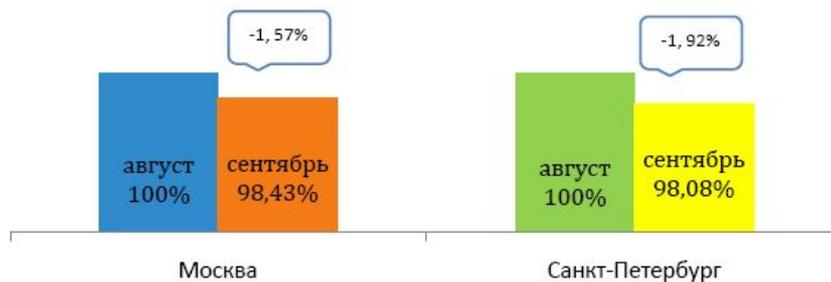
Кадровый дефолт закончился

Начался финансовый



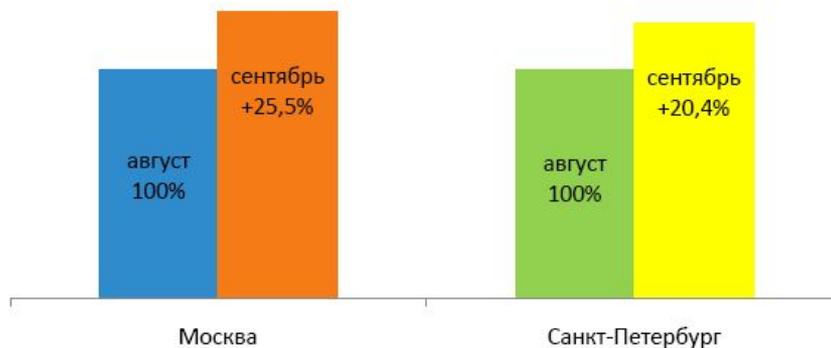
Изменения на рынке труда

Сравнение объемов рынка труда
(размещение вакансий)



Количество резюме соискателей растет. На данный момент этот рост лежит в пределах обычного роста количества входящих резюме – резкого всплеска не наблюдается.

Сравнение объемов рынка труда
(размещение резюме)



По данным службы исследований Headhunter

Сокращения

- 10% Топ-менеджеров с нечетким функционалом (советники президентов) и руководители инвестиционных проектов
- 80% Мидл-персонал (HR, маркетинг PR, развитие, бухгалтерия)



Discount

При поиске новой работы теперь соискателю придется рассчитывать на 20% дисконт по зарплате.



Поговорим о топах:

Высший менеджмент (снизилось, на %)	
Консультирование	↓ 63,37%
Юриспруденция	↓ 60,63%
Туризм/Гостиницы/Рестораны	↓ 52,82%
Маркетинг/Реклама/PR	↓ 49,51%
Наука/Образование	↓ 47,06%
Добыча сырья	↓ 43,75%
Финансы	↓ 42,93%
Транспорт/Логистика	↓ 39,87%
Производство/Технология	↓ 39,81%
Инвестиции	↓ 39,50%
Строительство/Недвижимость	↓ 39,21%
Искусство/Развлечения/Масс-медиа	↓ 37,93%
Продажи	↓ 37,75%
Администрирование	↓ 37,71%
Медицина/Фармацевтика	↓ 32,50%
Информационные технологии/Интернет/Мультимедиа	↓ 30,61%
Управление малым бизнесом	↓ 14,94%
Управление персоналом/Тренинги	↓ 11,52%
Коммерческий Банк	↓ 8,78%
Страхование	↓ 2,36%

¹ В таблицах приведены средние сводные данные по Москве и Санкт-Петербургу

Анекдот в тему

- Тук-тук-тук.
- Кто там?
- Это мы, топ-менеджеры.
- Идите к черту!
- Топ-топ-топ...



Что делать соискателям?

- Составьте или скорректируйте резюме
- Соотнесите требования по заработной плате с реальностью
- Подумайте в какую сферу Вы могли бы себя предложить (банкир – корпоративный финансист)
- Используйте время для профессионального роста
- Научитесь экономить
- Если не знаете, что делать, обратитесь к специалистам

Что делать работодателям?

- Скажите правду подчиненным о том, что будет тяжело и роста доходов не предвидится (сеет панику недостаток информации)
- Дайте им выбор – уйти или остаться
- По возможности, дайте выбрать из двух-трех вариантов мотивационных схем
- Разработайте антикризисную модель управления
- Вовлекайте в обсуждение нововведений персонал
- Загрузите работой, даже если заказов нет (создайте рабочую, а не похоронную обстановку)
- Подумайте об аут-плейсменте

Все будет хорошо!



Handwritten signature