




**ИЛ. Северюхина,**  
**директор кадрового агентства «Persona grata» (г. Пермь),**  
**член кадрового объединения «Metropolis» (г. Москва)**



# Джентльменский набор работодателя

## Какие специалисты востребованы в период экономического кризиса

В Пермском крае в последние три года остро стоял вопрос дефицита кадров. Это касалось управленцев из различных сфер бизнеса: финансово-экономической, продаж, производства и инжиниринга. «Кадровый голод» имел тенденцию к нарастанию.

Новый экономический период во многом изменил тенденции, наметившиеся в последние три-пять лет. До кризиса многие российские компании, работающие на пермском рынке, догоняли западные не только по уровню менеджмента и корпоративной культуры, но и по уровню заработной платы. На гонорары в 3-5 тысяч условных единиц могли претендовать региональные менеджеры, региональные директора по продажам, директора по развитию, директора по персоналу в сфере продаж FMCG, B2B, руководители банковской и производственной сфер. Сегодня реальность диктует работодателям иные нормы. Происходят серьезные сокращения штата в финансовой, банковской сферах, а также на крупных производственных предприятиях «по соглашению сторон». Расстаются с сотрудниками и по такой причине, как «не прошел аттестацию». Многие успешные специалисты, профессионалы своего дела оказались ныне не востребованы. В графе «причины поиска работы» пишут, в основном: сокращение. В агентство ежедневно приходят резюме тех, кого раньше днем с огнем было не отыскать: директоров и управляющих банков, страховых компаний, финансистов и кредитных инспекторов, главных бухгалтеров, ТОП-менеджеров крупных и мелких торговых компаний, менеджеров по рекламе и PR, маркетологов.

Однако, компании, чувствующие себя в ситуации кризиса

более-менее комфортно, пользуются моментом, чтобы пополнить достойными профессионалами свой «золотой кадровый фонд». Ведь именно сейчас специалисты снижают свои зарплатные ожидания, более «сговорчивы» и открыты к рассмотрению вакансий. Найм нового персонала в условиях кризиса стал для работодателя шагом чрезвычайно ответственным, подходить к которому следует еще более основательно, осторожно, обдуманно, чем в «мирное время». Критерии отбора оправданно ужесточаются, и именно профессиональные «ловцы звезд» - сотрудники кадровых агентств - в этой ситуации незаменимы как никогда.

Если говорить о профессиях, входящих в «пятерку» наиболее востребованных на сегодняшний день, то это специалисты двух-трех сфер бизнеса. В первую очередь, сферы активных продаж (более 55 процентов), в основном, среднее и низшее звено: региональные менеджеры, торговые представители, менеджеры активных продаж, промоутеры. Не ослабевают заинтересованность работодателей в инженерно-техническом персонале (около 25 процентов): востребованы IT-специалисты, WEB-дизайнеры, WEB-программисты, главные инженеры проектов, проектировщики, электронщики, инженеры по технадзору, технологи. Что касается оставшихся 30 процентов, это разные специалисты. В меньшей степени, но все же востребованы сегодня бухгалтеры, административные сотрудники, специалисты по логистике и грузоперевозкам, переводчики.

По каким критериям сегодня определяется востребованный специалист? Основные - это его компетенции, успешность реального предшествующего опыта в планировании

и выполнении оперативных и стратегических задач. По-прежнему важны личностные качества. И хотя в каждом конкретном случае работодатель выдвигает свой «джентльменский набор», такие черты, как активная жизненная позиция и умение брать ответственность на себя, высокий интеллект, интеллигентность выходят на первый план. Не менее важны склонность к аналитике, широкий кругозор, умение работать в жестком ритме с эмоциональными и физическими перегрузками, быстро восстанавливаться и сохранять высокую работоспособность. Важно умение быть гибким, иметь развитые коммуникативные навыки, упорство в достижении результата. И, конечно, наличие серьезного профильного и дополнительного бизнес-образования, тематических тренингов и семинаров. Согласно с мнением известного бизнесмена Арье де Гейза: «способность учиться быстрее своих конкурентов является единственным надежным источником превосходства над ними».

Однако каким бы серьезным ни был вуз, вряд ли там имеется специальный факультет, где готовили бы специалиста, полностью адаптированного к тому или иному виду бизнеса, готового решать нестандартные задачи реальной действительности. Работодатель очень часто выдвигает требование - синтез разных образований и навыков. Например, сотрудник должен свободно владеть иностранным (чаще английским) языком, при этом быть прекрасным специалистом еще в одной или нескольких узких областях, таких как продажи, производство, полиграфия, дизайн. Сегодня мало закончить какой-либо факультет вуза и стать хорошим техническим специалистом, финансистом или дизайнером. Для успешной карьеры важны дополнительное образование, навыки, опыт в менеджменте, управлении персоналом и бизнес-процессами, ведении переговоров, активных продажах, управлении конфликтами. Таким образом, на сегодняшний момент на кадровом рынке вырисовывается интересная тенденция. Востребован не просто определенный специалист в какой-либо сфере, а скорее некий универсал. Например, директор филиала - грамотный технический специалист в сфере гидропневматики со свободным английским языком и навыками активных продаж.

Практика убеждает: при грамотном подходе обучение на любой стадии развития бизнеса оправдано. Сами компании, к сожалению, не всегда ориентированы обучать своих сотрудников, дополнительно инвестировать в обучение. Причины их нежелания различны:

- рынок краткосрочного бизнес-образования предлагает объединенные единой концепцией программы;
- достаточно высокая стоимость;
- риск потратить время и деньги на обучение дисциплинам, уже известным работнику или невостребованным компанией в данный момент;
- риск обучить за счет фирмы подчиненного, который найдет более высокооплачиваемую работу;
- по статистике, 80 процентов доходов приносят 20 процентов сотрудников, зачем же обучать остальных.

В общем, считается, что лучше и дешевле привлекать готовых специалистов, нежели обучать своих. Но организация, которая не обучает и не развивает свой персонал, начинает на определенном этапе нести издержки морального и материального плана на адаптацию приглашенных специалистов. Как сказал гуру современного менеджмента Питер Друкер: «Хуже, чем инвестировать в людей, а затем их терять, может быть только не инвестировать и удерживать».