

14 → Это можно проследить и по зарплате. По последней информации банка данных заработных плат HeadHunter, 34% опрошенных российских компаний, большая часть которых работает в сфере машиностроения и электроники, повысила зарплаты своим ведущим специалистам.

Директор по персоналу группы ЛСР Полина Голубева подтверждает тенденцию: «В 2015 году мы, как и ранее, наблюдаем дефицит рабочих строительных специальностей. Найти таких сотрудников на предприятия сложно, поскольку требуется определенная квалификация, которая есть далеко не у всех кандидатов. Большая часть соискателей на рынке труда — это дипломированные специалисты с высшим образованием».

Тимур Нигматуллин, финансовый аналитик ИХ «Финам», констатирует: «Рынок труда остается крайне неоднородным. Так, несмотря на ухудшение экономической конъюнктуры и ослабление рубля, фонд оплаты труда за последний год существенно рос в случае с сотрудниками иностранных компаний (средний и высший менеджмент, специалисты редких профессий) в случае если зарплаты выплачиваются в валютном эквиваленте, IT-специалистами, на фоне усиления конкуренции с иностранными компаниями за ценных специалистов (типичный пример — «Яндекс» и Google), сотрудниками сырьевых не нефтегазовых компаний (средний и высший менеджмент, специалисты редких профессий участвующие в опционных программах), специалистов финансовых компаний на фоне роста волатильности на рынке».

Анна Чукеева, руководитель направления по связям с общественностью Job.ru, подтверждает: «В кризис несложно найти работу в продажах и в IT — в этих сферах прирост вакансий наблюдается

регулярно. Сложнее, но вполне реально найти работу рабочему персоналу, фармацевтам, логистам, маркетологам, работникам финансового сектора и страхования. В этих сферах на одну вакансию приходится 2,5–4 резюме. В начале года мы наблюдали резкий рост количества резюме на вакансию: всего за два месяца этот показатель вырос с 3,1 резюме на вакансию до 5,2. В апреле ситуация стабилизировалась, лето было спокойным, и июль оказался самым положительным месяцем 2015 года по всем ключевым параметрам. С кризисных 5,5 резюме на вакансию в апреле рынок спустился на майские 4,3, а в июле показатель впервые за этот год установился ниже отметки 4 резюме на вакансию, приблизившись к цифрам декабря. В некоторых сферах — рабочий персонал, медицина — на одну вакансию сейчас приходится в среднем 1,5–2 резюме».

Сергей Дядиченко, сооснователь и генеральный директор компании Wowworks.ru, также полагает, что наиболее стабильна ситуация у «синих воротничков», то есть высококвалифицированных рабочих. «Даже в случае серьезных сокращений таких специалистов берегут, а в случае увольнения им достаточно просто найти работу или попытаться стать частным мастером. Всегда стабилен спрос на электриков (особенно на специалистов по «слаботочке»), специалистов по системам кондиционирования и вентиляции, квалифицированных работников в области строительства. Всегда востребованы хорошие программисты, специалисты по разработке мобильных приложений, а также специалисты по ремонту оргтехники».

Что касается уровня безработицы, то в этом году, по официальным данным, он вырос на 15%. Актуальной остается проблема незанятости среди молодежи: в

2014 году люди до 25 лет составили чуть больше четверти безработных. «В ситуации всеобщей оптимизации бизнеса сокращение персонала, однако, не рассматривается как один из способов снизить расходы», — обращает внимание господин Давыдов.

Майское исследование Hay Group, проведенное среди 400 российских компаний, выявило, что такого мнения придерживаются 41,5% руководителей. Еще 25% заявили, что будут действовать по ситуации. Пока же компании прибегают к менее жестким мерам: сокращению рабочего дня, снижению окладов и отказу от бонусов. По данным представителей Федеральной службы по труду и занятости, уровень неполной занятости населения увеличился примерно на 40%. При этом сами работники не спешат увольняться. Большинство ждет перемен, которые последуют после улучшения экономической ситуации. Из тех же фирм, кто все-таки планирует сокращение, большую часть составляют бары и рестораны (63%), банки (50%) и компании, продающие строительные материалы (56%). То есть те сферы бизнеса, которые находятся в прямой зависимости от покупательной способности населения.

Как говорит госпожа Голубева, самыми востребованными остаются кандидаты в возрасте 30–40 лет со значительным опытом работы. «Ситуация с рынком труда сильно отличается в зависимости от направления работы компании. На Урале, например, в прошлом году мы активно набирали сотрудников, а сейчас там вакансий практически нет», — рассказала она.

«Сейчас мы постепенно движемся к тому, что рынок поворачивается в сторону работодателя. Крупные компании могут выбирать сотрудников, поскольку в целом острого дефицита в соискателях нет.

В зависимости от вакансии у нас поиск людей занимает от нескольких дней до нескольких месяцев. Все очень зависит от требований к сотруднику и сроков, в которые нужно закрыть вакансию. В целом вакансий в 2015 году стало примерно на 20% меньше, и, понимая это, многие соискатели соглашаются на более низкую заработную плату, но лишь бы получить стабильную работу в крупной и надежной компании», — говорит госпожа Голубева.

Директор по персоналу компании «Технониколь» Елена Ясинецкая также отмечает различия с кризисом 2008 года: «На данный момент увольнения в компаниях идут точно, это не приобрело такого размаха, как было в 2009 году. По моим оценкам, безработица сильно не растет. Но зарплаты по сравнению с реальным ростом цен сокращаются, то есть снижается их покупательная способность. Сокращение можно оценить процентов в 30–40. К сожалению, даже некоторая индексация зарплат, которая сейчас планируется во многих компаниях, кардинально ситуацию не изменит».

«Растущая активность соискателей вызвала повышение конкуренции на рынке труда на 26% — с 3,9 до 4,9 резюме на вакансию. При этом среди нетрудоустроенных соискателей конкурс вырос на 9% (с 2,3 до 2,5 резюме на вакансию)». ■

## ЗАРПЛАТА ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ, ТЫС. РУБЛЕЙ

	2014	2015
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР	165-240	166-258
IT-ДИРЕКТОР	140-185	140-230
КОММЕРЧЕСКИЙ ДИРЕКТОР	140-230	140-230
HR-ДИРЕКТОР	110-165	100-165
ДИРЕКТОР ПО МАРКЕТИНГУ	110-166	110-170
ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР	75-110	74-110

ИСТОЧНИК: SUPERJOB.RU

# ОБУЧИТЬСЯ ПО-БЫСТРОМУ

## РЫНОК БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ ПРЕТЕРПЕВАЕТ СЕРЬЕЗНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ. КОНКУРЕНЦИЯ НА НЕМ ВОЗРОСЛА, СРОКИ ОБУЧЕНИЯ СОКРАЩАЮТСЯ, ПОПУЛЯРНОСТЬ СТЕПЕНИ MBA ПАДАЕТ, ВОСТРЕБОВАНЫ ЛИШЬ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ, А РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ВСЕ БОЛЬШЕ УВОДИТ ЭТОТ ВИД ОБРАЗОВАНИЯ В ОНЛАЙН-СФЕРУ.

ВАСИЛИЙ СТАРИКОВ

Рынок бизнес-образования находится в очень напряженном положении. Несомненно, сейчас это падающий рынок, но и на нем возникают дополнительные возможности. Выживут те, кто смогут лучше адаптироваться к новым условиям. Число бизнес-школ сейчас уменьшается, в России это сейчас очевидный тренд, уверен декан высшей школы корпоративного управления РАНХиГС, заслуженный экономист РФ Сергей Календжян.

«Процесс оптимизации происходит и в нашей академии (РАНХиГС) — примерно пять бизнес-школ и факультетов, работавших на этом рынке ранее, за сравнительно короткий срок либо стали частью более крупных бизнес-школ академии, либо ушли с рынка. Лучшие программы этих школ остались, например, если говорить о кейсе ВШКУ, а в нашу структуру вошли две другие школы, от них осталось по одной магистерской программе. Программы MBA по-

глощенные бизнес-школы прекратили свое существование», — рассказал профессор.

Дмитрий Павлов, директор по развитию и внешним связям ИМИСП, подтверждает продолжающееся (часто, по его мнению, протекающее довольно сложно и болезненно) строительство корпоративных университетов при крупных отраслевых игроках федерального уровня, формирование собственных преподавательских команд, в том числе из собственных работников, склонных к переориентированию на преподавательско-тренерскую карьеру и передачу опыта.

Анна Кучина, директор по маркетингу и продажам ИМИСП, впрочем, отмечает, что в Петербурге массового ухода игроков нет: «В сегменте MBA, наиболее показательном для рынка, на котором работает ИМИСП, в 2015 году только один заметный игрок — Международный банковский институт — снял свое предложение (готовит

новое на 2016 год). Все остальные бизнес-школы — в игре. Количество предлагаемых программ MBA/EMBA не изменилось».

По словам господина Календжяна, в прошлые годы в бизнес-образовании была концепция «в саду должны расти все цветы», создавалось много школ, программ, теперь идет другой процесс — интеграция бизнес-школ, формирование когорты школ, имеющих национальное признание и завоевавших доверие слушателей. «В условиях кризиса произошла заморозка цен в большинстве школ, рост цен могут себе позволить только самые топовые, остальным важно хотя бы удержать позиции», — уверен господин Календжян.

Анна Кучина отмечает, что в Петербурге стоимость обучения выросла в среднем на 10%, а предложение ИМИСП подорожало на 5–10%.

При этом она рассказала, что в ИМИСП набор остается стабильным на комплекс-

ные дженералистские программы. «Некоторые наши коллеги по отрасли, наоборот, отмечают смещение спроса в сторону коротких функциональных или узкофункциональных программ», — сообщила она.

**ПЕРИОД ДЛЯ ОБРАЗОВАНИЯ** Как показывает практика, в периоды ухудшения экономической конъюнктуры существенно растет спрос на образовательные услуги, увеличивается количество учебных заведений. Обычно лидером здесь выступает высшее бизнес-образование. «С одной стороны, менеджеры высшего и среднего звена закономерно стремятся повысить свою квалификацию в сложных рыночных условиях. С другой стороны, сказывается умеренный рост безработицы. Наиболее востребованным направлением бизнес-образования в кризис является сфера маркетинга», — говорит Тимур Нигматуллин, финансовый аналитик ИХ «Финам». → 18