Как искать работу в ближайшие годы

Почему сегодня вакансий много, но найти работу сложно? Какие три группы кандидатов главенствуют на рынке? Что делать молодым, «среднему звену» и топам, чтобы заполучить лучшее рабочее место? Вооружайтесь знаниями о рынке труда 2013 года и рекомендациями из обзора Павла Беленко.

Несколько лет назад, когда «пришел кризис», я написал статью «Рынок кандидатов в России ― иллюзия», ее до сих пор читают. Это новая статья об отношениях между работодателями и кандидатами на рынке труда. Рынок труда сегодня ― как лоскутное одеяло. Добавлю в свое видение рынка труда некоторые выводы из исследований и мнений HR-экспертов (Елена Новикова, Hays Group; Марк Розин, президент «ЭКОПСИ консалтинг») и HR-директоров ведущих компаний (Акрихин, Ozon.ru, Rambler-Афиша, МТС, Лаборатория Касперского и других.

У ведущих западных компаний, крупных российских, средних российских ― лидеров своих сегментов, привлекательных работодателей, в которых действуют HR-программы развития бизнеса и корпоративной среды, практически нет проблем с набором персонала. Во-первых, у них действуют программы подготовки персонала совместно с ведущими вузами и профильными кафедрами технических вузов. Во-вторых, у них действуют программы развития вовлеченности сотрудников.

По сути, таким «HR-брендам» достаются лучшие, как в плане профессиональной подготовки, так и по деловым качествам, кадры. Другим компаниям, не «HR-брендам», обычному среднему и малому бизнесу достаются менее подготовленные кандидаты и «офисный планктон», появившийся в большом количестве в теплых водах российского бизнеса в докризисный период.

Какой сегодня рынок кандидатов без кадров ведущих вузов и без лучших выпускников обычных вузов и колледжей? По сути это основные кандидаты для среднего и малого бизнеса.

1. Основная группа работников осталась та же. Люди, которые перепрыгнули через две-три ступеньки профессионального роста, так как до осени 2008 года компании набирали людей и передвигали их наверх не по результатам труда и компетенциям, а потому что компании «росли» ― расширялись с целью захвата «доли рынка».

Это люди (в своем большинстве), которые профессионально не росли, хотя участвовали во множестве тренингов. В итоге они не могут предложить работодателю то, что ему надо ― готовность самому «работать руками», а не руководить штатом квалифицированных подчиненных.

Умение быть полноценным менеджером среднего звена ― это значит работать в ситуации дефицита всех ресурсов, ежедневно мотивировать людей, которым не очень хочется работать.

Таких сотрудников работодатель вынужден брать на работу, надеясь на изменения в их мотивации, но каждый раз, обнаруживая разрыв между их профессиональными претензиями и возможностями, работодатель или увольняет или, что чаще, переводит на менее ответственную и нижеоплачиваемую позицию.

В такой ситуации сотрудник выбирает: смириться или искать новую работу на тех условиях, которые ему хочется иметь. По моему опыту, сотрудники чаще пробуют найти новую работу, пополняя и так перегретый рынок труда. Опять же, по моему опыту, значительная часть таких работников, если они были приезжими, возвращается из Москвы в свой родной город, регион. Карьеру таких сотрудников дальше я не прослеживал.

2. Молодые сотрудники, только что или недавно окончившие вузы, колледжи, так называемое поколение Z. С точки зрения работодателя такие сотрудники в своем большинстве работать не хотят, но хотят получать денег значительно больше, чем готов им дать работодатель.

Некоторые работодатели пытаются выловить из массы молодежи поколения Z «неиспорченных», тех, кто не обладая требуемым профессионализмом, готов трудиться.

Такой подход к подбору кадров был особенно популярен пару лет назад. Но сейчас этот подход хотя и остается на вооружении работодателей за неимением лучшего, вышел из моды в виду несоизмеримости затрат и «выхлопа».

3. Третья, самая привлекательная группа работников ― обладающая начальными профессиональными компетенциями и к тому же готовая трудиться, подстраивать свои ожидания под рынок, как правило, уходит в стартапы или устраивается в зарубежные компании.

Отсутствие необходимых кадров на рынке труда приводит российского работодателя к стратегиям:

* Постоянное переделывание оргструктуры (зачастую под определенных людей). Это характерно для крупных компаний.
* Постоянный поиск среди молодого поколения людей, ориентированных на труд, в попытке вырастить из них новые ― профессиональные и лояльные кадры.
* Уменьшение количества сотрудников, выделение «управляющей компании» и передача большинства функций, бизнес-процессов на аутсорсинг. Эта стратегия характерна для среднего и средне-малого бизнеса. Так и хочется написать: для бывшего среднего бизнеса. Беда этой стратегии в том, что у аутсорсеров точно такие же проблемы с кадрами, у них так же некому работать с надлежащим качеством и гарантией.
* Резкое уменьшение количества сотрудников, вплоть до двух: секретаря и бухгалтера. Эта стратегия больше характерна для малого бизнеса. Собственник сам работает и с клиентами, и как исполнитель, иногда отдавая исполнительскую работу тем, кто находится еще ниже в «пищевой цепочке» ― фрилансерам.
* Закрытие предприятия «до лучших времен».

В целом, для сегодняшнего периода характерны две тенденции:

* Выстраивание отношений с вузами, колледжами в подготовке кадров ― возвращение к тому, что уже было в СССР.
* Обострение борьбы собственника бизнеса с сотрудниками и наоборот. Невозможность найти хороших сотрудников толкает собственников к сокращению количества рабочих мест. Малое количество «стабильных, с достойной оплатой и возможностью развития» рабочих мест на рынке ведет к постоянному «мониторингу рынка труда» значительным количеством работников, создавая иллюзию большого количества ищущих работу и желающих работать. То есть и люди есть, и рабочие места потенциально в изобилии, но из-за разного подхода к оценке профессиональных и личных качеств работников работодателями и самими себя, они не находят друг друга.

# Что делать?

Молодым сотрудникам, однозначно, нарабатывать профессиональные навыки, компетенции. Для этого нужна практика, практика, практика и не лениться. В надвигающемся мире относительную стабильность получат лишь те, кто:

* Умеет делать что-то конкретное руками и головой
* Не рассчитывают на большие заработки и красивую, безбедную жизнь уже в 20-30 лет
* Сотрудникам старше 30 лет надо срочно развивать в себе умения менеджера среднего звена, ломая собственные амбиции «через колено»:
* Опускаясь по зарплате в обмен на участие в реальных, развивающих проектах
* Умение быть эффективным в ситуации дефицита всех ресурсов
* Способность работать под давлением
* Способность мотивировать себя и других на ежедневный рутинный труд
* Топ-менеджерам в возрасте до 45 лет я бы посоветовал срочно заняться развитием «высших умений»:
* Политическое чутье ― понимание, каким образом выстраивать отношения с разными людьми, в том числе, с собственниками
* Нацеленность на результат ― умение не терять мотивацию на достижение конечного результата вне зависимости от промежуточных побед и поражений
* Способность выступать в роли агента изменений, то есть умение мотивировать команду на успех и на себя лично как на драйвера этого успеха
* Умение управлять своими внутренними ресурсами и состояниями