

0+

РЫНОК ТРУДА: РУКОВОДИТЕЛИ И ЛИНЕЙНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ



hh



Рынок труда

Рынок труда

Общая ситуация на рынке труда: структура спроса, динамика вакансий, уровень конкуренции

Профессиональная область «Менеджмент, руководители» включает сотрудников на различных позициях в корпоративной иерархии — от линейных руководителей до начальников филиалов, исключая лишь первых лиц в компании. Такой срез рынка труда предполагает более или менее равное представительство всех категорий специалистов внутри профессиональной области, что, как мы увидим далее, накладывает отпечаток на ее статистические показатели, приближая их к общерыночным.

Тем не менее, руководители — все равно особая страта на рынке труда. Их выделяют сразу несколько показателей: крайне высокий уровень конкуренции между кандидатами в сравнении с другими профессиональными областями, широкий диапазон окладов как на рынке в целом, так и внутри конкретных предложений, более высокое, чем обычно, количество нерелевантных резюме. Эти и другие особенности делают подбор руководителей достаточно трудным для HR-менеджеров.

Причем набор трудностей зависит также от новизны позиции, которую необходимо закрыть. Найм руководителя в создаваемое подразделение всегда требует погружения в его область деятельности — это необходимо для составления адекватного описания вакансии с конкретным набором задач и целевых показателей сотрудника. В дальнейшем эта работа частично ложится на плечи самого искомого начальника.

Составление адекватного зарплатного предложения также может стать проблемой, если руководящая позиция является новой для компании. «Вилка зарплаты» у руководителей обычно шире, чем у рядовых специалистов, а специфика переговоров такова, что условия часто оговариваются уже в непосредственном общении с кандидатом. Причем разница между желаниями кандидатов может быть существенна: опытный руководитель часто стоит для компании ощутимо дороже.

Повышенная ответственность руководителя также накладывает дополнительную ответственность и на HR-менеджера. Неподходящий человек на новом месте может стоить компании нескольких месяцев работы. Нередко причиной отказа в трудоустройстве руководителя служит непродолжительное время работы у одного из прошлых работодателей, даже если кандидат обладает солидным опытом, ведь это может свидетельствовать о том, что однажды он

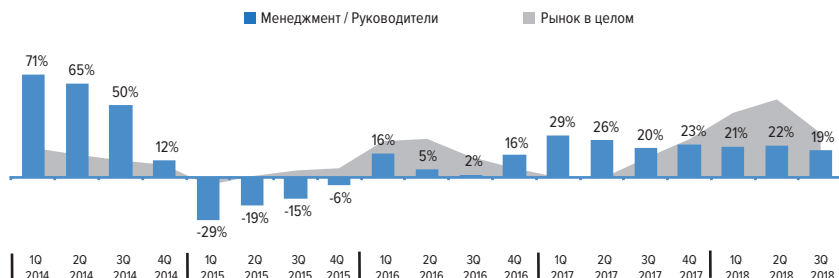
уже не справился с созданием собственной команды. Таким образом, HR-менеджеру приходится работать с большим пространством выбора в условиях меньшего объема информации, что усложняет подбор.

Технологическое развитие также затрагивает проблему подбора руководителей. Распространение новых современных технологий (например, блокчейна или аналитики больших данных) заставляет продвинутые компании вести разработки в этом направлении или смотреть в сторону создаваемых в этих областях цифровых инструментов. Растет спрос не только на продвинутых специалистов в новых сферах, но и на тех, кто способен собрать и руководить командой таких специалистов. Логично, что такие руководители оказываются в числе одних из самых востребованных и хорошо оплачиваемых на рынке.

Востребованность руководителей на российском рынке труда в целом растет, повторяя динамику общего спроса на специалистов и отличаясь от нее лишь на небольших временных отрезках. Наиболее продолжительным из таких отрезков за последние несколько лет был период с первого по третий квартал 2014 года, когда спрос на менеджеров и руководителей начал резко расти и по темпам роста превысил общерыночный.



Прирост/убыль числа вакансий в России квартал к аналогичному кварталу предыдущего года



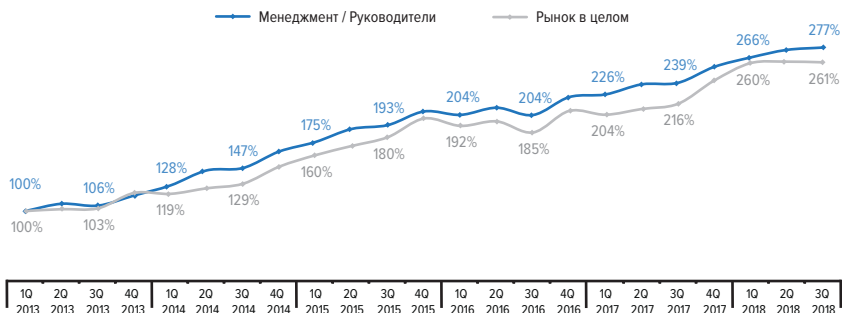
Начало резкого роста спроса на руководителей по времени совпало с первыми кризисными явлениями в российской экономике. Желание российских компаний пригласить новых руководителей может быть связано с поиском новых стратегических решений для преодоления экономических трудностей. Однако кризисный обвал в конце 2014 года вынудил работодателей резко сократить спрос и отказаться от дорогостоящих сотрудников.

К началу острой фазы кризиса динамика спроса на руководителей и рядовых сотрудников сравнялась и с тех пор эти показатели растут примерно одинаково. Причем спрос на руководителей показывает даже меньшую волатильность, чем рынок в целом. Как видно из следующей диаграммы, начиная с 2016 года он растет почти равномерно, без сезонных колебаний, а темп роста составляет примерно 20 % в квартал.

Еще меньшую волатильность демонстрирует показатель динамики числа резюме руководителей. В этом отношении он не отличается от поведения обще-рыночного показателя — они растут почти синхронно. Это подтверждает тезис о том, что рассматриваемая профессиональная область является относительно равномерным срезом всего рынка труда, и динамика двух показателей в масштабах страны близка друг к другу.

Динамика числа резюме в России

1Q 2013 г. = 100%



Прирост / убыль числа резюме в России квартал к аналогичному кварталу предыдущего года

