



**Экономика региона**

Пятница 26 февраля 2016 №32

kommersant.ru



15 К чему готовиться застройщикам в условиях падающего рынка

16 Зачем угольщикам Кузбасса наращивать объемы добычи

18 Как аграрии Алтайского края встраиваются в программы импортозамещения

В прошлом году в Новосибирской области статистика зафиксировала рост числа сокращений работников с одновременным уменьшением вакансий на рынке труда. Тем не менее по итогам 2015-го уровень официальной безработицы в регионе вырос лишь на доли процента. О потенциале рынка труда, риске массовых увольнений и возможностях господдержки рассказал министр труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области **Игорь Шмидт**.

# «Предпосылок для значительного роста числа безработных нет»

— рынок труда —

— Как за последний год изменился рынок труда в регионе, насколько увеличился уровень безработицы?

— В 2015 году рынок труда Новосибирской области не был устойчивым. Периоды стабильности сменялись спадами, колебались зарплатные предложения. Но по итогам года по большинству показателей регулируемого рынка труда наш регион не находился в критической зоне и показал стабильные результаты.

В центры занятости населения обратились 101,3 тыс. человек. В целом по области это на 2,8 тыс. человек больше, чем в предыдущем году. При этом более половины из обратившихся нашли доходное занятие в короткие сроки и не получили статуса безработного. Около 70 тыс. безработных были трудоустроены, что соответствует результатам 2014 года.

В непростых экономических условиях работодатели, стремясь сохранить свои трудовые коллективы, оптимизировали издержки. По данным мониторинга министерства, режимы неполной занятости вводились в 138 организациях области для 11 тыс. человек, что на треть больше по сравнению с предыдущим годом.

Меры, проводимые министерством, позволили смягчить ситуацию с сокращением работников. Фактический объем высвобождений был гораздо меньше предполагаемого: каждый третий работник — около 6 тыс. человек, — оказавшийся под угрозой сокращения, остался на своем рабочем месте. И все же в 2015 году попали под сокращение 7,9 тыс. работников — на 13% больше, чем в 2014 году. В течение года работодатели постепенно уменьшали число предложений работы. В областном банке вакансий в 2015 году имелись сведения о 152 тыс. свободных рабочих мест — это на 20% меньше, чем в предыдущем году.

Также на 20% выросло число тех, кто в течение года был признан безработным. Но благодаря мерам по трудоустройству на конец 2015 года численность официальных безработных в Новосибирской области составляла 18 тыс. человек, то есть уровень официальной безработицы хоть и изменился, но увеличился лишь на доли процента и составил 1,2% (в 2014 году — 1%).



Основные показатели 2015 года регионального рынка труда были лучше средних показателей по Сибирскому федеральному округу. А если сопоставить ситуацию с кризисным 2009 годом, то тогда все показатели рынка труда Новосибирской области были в несколько раз критичнее — от трех до десяти раз.

— По вашим прогнозам, в текущих экономических условиях стоит ли ожидать роста числа безработных? Кто в группе риска?

— Анализ рынка труда говорит о том, что в настоящее время предпосылки для значительного, в разы, роста числа безработных нет. Но при этом мы ожидаем, что 2016 год будет непростым. Рынок тру-

да, безусловно, реагирует на стагнацию в отдельных отраслях экономики. К зоне риска можно отнести строительство, торговлю, финансовую сферу, производство строительных материалов. По нашим прогнозам, в начале 2016 года можно ожидать некоторый рост безработицы с последующими сезонными колебаниями. Убежден, что экономическая ситуация в целом останется под контролем.

Если рассмотреть возможность неблагоприятного развития ситуации в экономике, то при возникновении риска массовых увольнений нами будут запущены механизмы поддержки, технология которых была хорошо отработана в период кризиса 2009 года.

## Прямая речь

### Вы сокращаться будете?

**Антон Титов, директор группы компаний «Обувь России»:**

— Нет. Мы адаптировали ассортимент к текущим потребностям покупателя. Делаем ставку на классическую обувь универсальных цветов, вводим новые линейки обуви с использованием синтетических материалов. Кроме того, у нас достаточно сильная диверсификация ассортимента в магазинах и большая линейка высокомаржинальных сопутствующих товаров под СТМ, доля которых в розничной выручке достигает 25%.

Чтобы снизить валютные и импортные риски, сократить расходы на логистику, мы переориентируемся на российских поставщиков и увеличиваем объемы собственного производства.

Развиваем направление финансовых сервисов: с 2009 года в сети представлена услуга рассрочки платежа, сейчас на нее приходится около 50% продаж. В прошлом году мы запустили собственную платежную систему, начали с оплаты услуг на кассе, сейчас развиваем сервис электронного кошелька, скоро будут доступны и денежные переводы между магазинами. Ежедневно объем платежей на кассе прирастает на 20–30%. Наличие разных сервисов увеличивает трафик в магазинах, стимулирует кросс-продажи.

Еще одно важное направление — это освоение новых каналов сбыта. Мы открыли первый интернет-магазин в 2014 году, сейчас у нас уже четыре онлайн-глоцдаки. Благодаря e-commerce география наших продаж расширилась до всей России, также мы увеличиваем нашу аудиторию за счет более молодых покупателей. В 2015 году мы почти удвоили интернет-продажи.

**Владимир Шапоренко, генеральный директор Банка «Левобережный»:**

— На данный момент мы не планируем сокращения штата работников, снижение зарплат и внедрение других негативных мер, несмотря на обострение кризисной ситуации в стране, поскольку не видим в этом необходимости.

Последние пять лет основные силы банка направлены на улучшение и оптимизацию внутренних бизнес-процессов, реализацию эффективных мотивационных программ. Сегодня мы имеем возможность оцифровывать многие бизнес-процессы, что позволяет увидеть и оценить многие количественные показатели: какова производительность труда каждого сотрудника, какое количество времени тратят на проведение той или иной операции, количество самих операций, которые они успевают делать. В нашей стратегии на 2014–2016 годы среди прочих есть задачи по персоналу: мы хотим, чтобы к концу 2016 года в нашем коллективе свыше 60% работников имели стаж в «Левобережном» более трех лет. Ведь когда сотрудник приходит на работу в банк, то в течение первого года по большому счету ему приходится учиться.

Наша задача — увеличить производительность труда до конца 2016-го на 30%. Это даст нам новые точки роста. Зависимость проста: чем больше производительность, тем больше возможности банка и, соответственно, шире возможности для клиентов. В сегодняшних реалиях, для того чтобы быть востребованным и конкурентоспособным, банку очень важно быть универсальным, оперативным, понятным, комфортным и доступным для клиентов. К такому идеальному сочетанию параметров мы и стремимся.

**Александр Соловеченчук, директор «МТС Сибирь»:**

— МТС всегда придерживалась принципа достижения максимальной эффективности по всем направлениям бизнеса, независимо от экономической ситуации на рынке. Именно поэтому сейчас нам не надо перестраиваться или что-то специально сокращать, чтобы стать более эффективными. На текущий момент компания не планирует проводить сокращения. Напротив, по некоторым направлениям мы не исключаем вероятность увеличения штатного расписания, чтобы укрепить позиции на рынке.

Добавлю, что в 2016 году, как и в предыдущие годы, мы продолжим развитие социальной программы, обучение сотрудников, развитие корпоративной культуры, то есть делать все, чтобы в условиях кризиса у нас тем более была сильная, профессиональная команда. Это в том числе большой залог того, что в условиях кризиса мы не только не потеряем, но и нарастим свою мощь.

**Елена Зайцева, вице-директора новосибирского филиала Банка Москвы:**

— Банк Москвы в прошлом году объявил о начале интеграции в состав банка ВТБ. Еще в прошлом году сегмент «среднего бизнеса» банка был передан на обслуживание в Банк ВТБ, в связи с этим в корпоративном блоке Банка Москвы была оптимизирована численность сотрудников. При этом большая часть сотрудников была трудоустроена в региональные подразделения банка ВТБ. Оптимизация

затронула лишь небольшую часть ставок дублирующих подразделений, обслуживающих бизнес-процессы (залоговые службы, безопасность, кредитный мониторинг).

В части двух других бизнес-линий — розничного сегмента и малого бизнеса — изменений не последовало. Наоборот, в 2016 году мы планируем нарастить портфель по малому бизнесу, а значит, и усилить кадрами это направление бизнеса. Розничный бизнес Банка Москвы в Новосибирске сохранил штатную численность, в том числе за счет планов наращивания доли на рынке в этом сегменте.

**Александр Решетов, генеральный директор ЗАО ФПГ АРКОМ:**

— Основная деятельность нашей компании — консалтинг в области правовых отношений. Объем предоставления услуг не уменьшился, изменился качественный состав клиентов, те вопросы и задачи, с какими они к нам приходят. Свою немаловажную роль сыграли и новшества в законодательстве. Все это непосредственно влияет на персонал, ужесточает требования и степень ответственности в его работе и квалификации. Преодоление нервозности этого периода зависит от взаимодействия руководителей с подчиненными, их (и моя личная) доступность для адекватного и прозрачного диалога. Вопросы о сокращении, а тем более о работе на неполной рабочей неделе, о принудительных административных отпусках не поднимаются. Профессия «юрист» требует от человека максимальной вовлеченности в процесс: изучение стороннего опыта, отслеживание и применение на практике изменений в законодательстве параллельно с ведением текущего проекта. Работа становится сложнее, но для индивидуального роста специалистов — интереснее. Мое мнение: безработица — это не проблема отсутствия работы, а проблема несоответствия возможностей и желаний наемного работника и работодателя.

**Оксана Иванова, HR-бизнес-партнер филиала «Новосибирский» АО «Альфа-Банк»:**

— Альфа-Банк — это прежде всего частный банк, поэтому в условиях новой экономической реальности мы объективно, но достаточно жестко подходим к нашей структуре, функциям, расходам (в том числе и на персонал). Безусловно, в 2015 году у нас были сокращения, но они не носили массовый характер. Это была точечная оптимизация штата работников, обусловленная прежде всего реорганизацией и централизацией некоторых функций, закрытием неэффективных подразделений, переводом части отделений с шестидневным на пятидневный график работы. Со всеми сотрудниками мы расстаемся в строгом соответствии с законодательством РФ, но прежде всего пытаемся предложить им другую должность в банке (так как естественная текучка персонала наблюдается и в кризис). Эта тенденция сохранится и в 2016 году. Я хочу отметить, что основные оптимизационные мероприятия в нашем филиале уже завершены в ушедшем году. На 2016 год у нас есть стратегический план развития, на фоне некоторых кардинальных мер определенные подразделения банка все же будут прирастать (например, отделы взыскания просроченной задолженности, направления кредитования малого и среднего корпоративного бизнеса). Что касается установления для сотрудников неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, массового предоставления отпусков без сохранения заработной платы, снижения заработной платы — мы эти меры применять точно не будем, так как нашли другие способы сокращения расходов. Альфа-Банк в этом плане очень гибкий банк.

**Игорь Васюков, исполнительный директор компании «Посуда Центр»:**

— Сейчас все мы живем и работаем в непростое время. Обстановка в сфере ритейла не исключение. Но, не переставая повторять, для компании «Посуда Центр» это время стало периодом новых возможностей. Мы второй год подряд приобретаем уникальные опыты. На фоне ухода с рынка слабых игроков получаем отличные предложения от партнеров. Условия аренды стали, например, куда выгоднее, и мы открываем новые магазины на хороших площадках — исключительно в крупных торговых центрах. В прошлом году так открылись в Барнауле, Самаре, Находке и Орле. В ближайшее время (конец февраля) запустим второй магазин в Курске. На текущий момент о сокращениях в компании речь не идет. Напротив, мы растем. Так, в 2015 году штат увеличился на 19,5% и составил уже более 3,5 тыс. человек. В 2016 году у нас также идет активный рекрутинг — сейчас в компании открыто порядка 40 вакансий.

**Денис Голубев, директор территориального офиса Росбанка в Новосибирске:**

— В рамках новой стратегии Росбанка в 2015 году продолжалась работа по повышению коммерческой эффективности сети. Мы сократили количество офисов до 500 по сравнению с 620 офисами на середину 2014 года. Но говорить только о сокращении количества офисов было бы неверным. Этот процесс подталкивал и реорганизация офисов, и изменение их форматов в соответствии с ожиданиями наших клиентов. Одним из приоритетных направлений развития в этом году станет также совершенствование дистанционных каналов обслуживания в целях обеспечения мультимедийного доступа в банк для каждого клиента.

этой компании: резюме соискателей, по собственной инициативе откликающихся на открытые вакансии, просматривают на 46% чаще, чем резюме соискателей, которые ждут, когда работодатель сам найдет их резюме в базе и предложит работу.

Стремление найти наиболее эффективного сотрудника было всегда, но проявлялось в большей степени при найме руководителей. В состоянии быстрого роста крупные компании вели политику агрессивного найма и могли себе позволить нанимать большое количество персонала, меньше заботясь о персональной эффективности. Задачи были другие. В такой ситуации

личная активность кандидата для трудоустройства на рядовую должность и оклад требовалась минимальная. Грубо говоря, достаточно было иметь более-менее правильно составленное резюме и приходило на собеседования вовремя.

В последние три-четыре года, анализируя предложения работы на Superjob.ru, мы видим: работодатели сменили стратегию найма. Вместо пяти посредственных сотрудников стремятся найти одного лучшего, предложить адекватную зарплату, систему нематериальной мотивации, создать условия для развития.

Соответственно, для получения лучших предложений соискателю теперь надо более ответственно подходить к поиску работы: внимательно составлять резюме — делать акценты на опыте, возможностях развития, стремлении решать определенные задачи; не лениться корректировать резюме под конкретную вакансию; откликаться на большее число вакансий.

Работодателям, заинтересованным в поиске лучших кандидатов, сегодня можно посоветовать «перезагрузить» подходы к поиску. Даже текст вакансии, в котором список должностных обязанностей заменили на конкретные задачи, нужные именно вашей компании, работает лучше.

### Портрет соискателя в Новосибирской области (по сферам деятельности)

Сфера деятельности	Средний возраст	Пол		Образование			Доля готовых к переезду
		Мужчины	Женщины	Высшее	СПО	Другое	
Искусство, культура, развлечения	28	28%	72%	37%	15%	47%	20%
Спорт, фитнес, салоны красоты, SPA	28	20%	80%	34%	19%	47%	14%
Банки, инвестиции, лизинг	29	26%	74%	54%	14%	32%	15%
Маркетинг, реклама, PR	29	43%	57%	34%	20%	46%	11%
Страхование	29	24%	76%	58%	15%	27%	8%
Продажи	30	38%	62%	34%	21%	46%	11%
Туризм, гостиницы, общественное питание	31	34%	66%	27%	24%	49%	25%
Административная работа, секретариат, АХО	32	22%	78%	46%	18%	36%	11%
СМИ, издательства	32	26%	74%	59%	12%	29%	29%
IT, Интернет, связь, телеком	32	58%	42%	53%	12%	35%	18%
Рабочий персонал	33	84%	16%	8%	29%	63%	16%
Юриспруденция	34	42%	58%	87%	1%	12%	27%
Кадры, управление персоналом	34	30%	70%	77%	7%	16%	21%
Транспорт, логистика, ВЭД	35	84%	16%	23%	28%	49%	16%
Сельское хозяйство	35	72%	28%	49%	13%	38%	32%
Услуги, ремонт, сервисное обслуживание	36	74%	26%	32%	22%	45%	19%
Закупки, снабжение	36	65%	35%	64%	10%	25%	25%
Бухгалтерия, финансы, аудит	36	13%	87%	68%	12%	19%	16%
Промышленность, производство	37	81%	19%	49%	19%	32%	30%
Сырье	37	94%	6%	4%	20%	33%	60%
Строительство, проектирование, недвижимость	37	86%	14%	53%	19%	29%	41%
Медицина, фармацевтика, ветеринария	37	30%	70%	60%	17%	23%	28%
Безопасность, службы охраны	38	89%	11%	35%	23%	42%	18%
Топ-персонал	41	67%	33%	87%	3%	10%	38%

Источник: портал Superjob.ru



**Дарья Шурьгина,**  
ведущий аналитик  
рекрутингового портала  
Superjob.ru

## «Соискатели и работодатели разрабатывают свои стратегии для адаптации к меняющемуся рынку»

— За месяц с начала года число вакансий в Новосибирской области выросло на 11%. Более чем в два раза увеличилось их число в сырьевой сфере, также заметный вклад в положительную динамику внесли вакансии бэк-офиса: спрос на менеджеров по маркетингу и рекламе вырос на 84%, на секретарей и офис-менеджеров — на 83%, на бухгалтеров — на 58%. Фактически речь идет о реализации отложенного спроса, поскольку в последние две недели перед Новым годом закрываются только самые горячие вакансии, оставляя менее срочные (к которым часто относятся позиции бэк-офиса) на следующий год.

Так, в январе 2016 по сравнению с декабрем 2015 года работодателям стало проще нанимать рабочих и дизайнеров: количество резюме от специалистов этих категорий увеличилось на 46% и 23% соответственно. В то же время снизилось число резюме в сфере административно-хозяйственной работы и бытовых услуг (–9% к предыдущему месяцу в каждой сфере).

Структурно меняется и рынок труда. Повышается спрос на высококвалифицированные кадры (в том числе на инженеров, квалифицированных рабочих, IT-специалистов), снижается спрос на массовый персонал (торговый персонал в отдельных сегментах, фронт-офис в банках, неквалифицированные рабочие и т. д.).

Соискатели и работодатели разрабатывают свои стратегии для адаптации к меняющемуся рынку. В частности, 43% соискателей отмечают, что готовы повышать квалификацию и осваивать смежные профессии. В настоящий момент эта стратегия является ключевой для поддержания профессиональной формы. При этом 55% соискателей утверждают, что готовы к тому, что на собеседовании работодатель предложит меньшую зарплату. Причем 12% соискателей согласны уступить более 10% от первоначально заявленной суммы.

Работодатели, в свою очередь, отдали предпочтение более активным кандидатам, заявившим о своем желании работать именно в