

## Занятость на рынке промышленного холодильного оборудования: до и после кризиса



Юлия Забазарных, партнёр, «Агентство Контакт»

*Пора затянувшегося экономического кризиса, во время которого пострадали многие компании, сменилась периодом восстановления рынка. В это время для дальнейшего грамотного развития бизнеса особенно важно остановиться и оценить изменения, произошедшие с компанией и её конкурентами, отследить новые тенденции и определить приоритетные пути дальнейшего развития.*

*Одним из важнейших ресурсов любой компании на сегодняшний день являются её сотрудники. В этой связи важно оценить, как изменилось их положение на рынке, как изменились требования руководства к специалистам и требования специалистов к компании.*

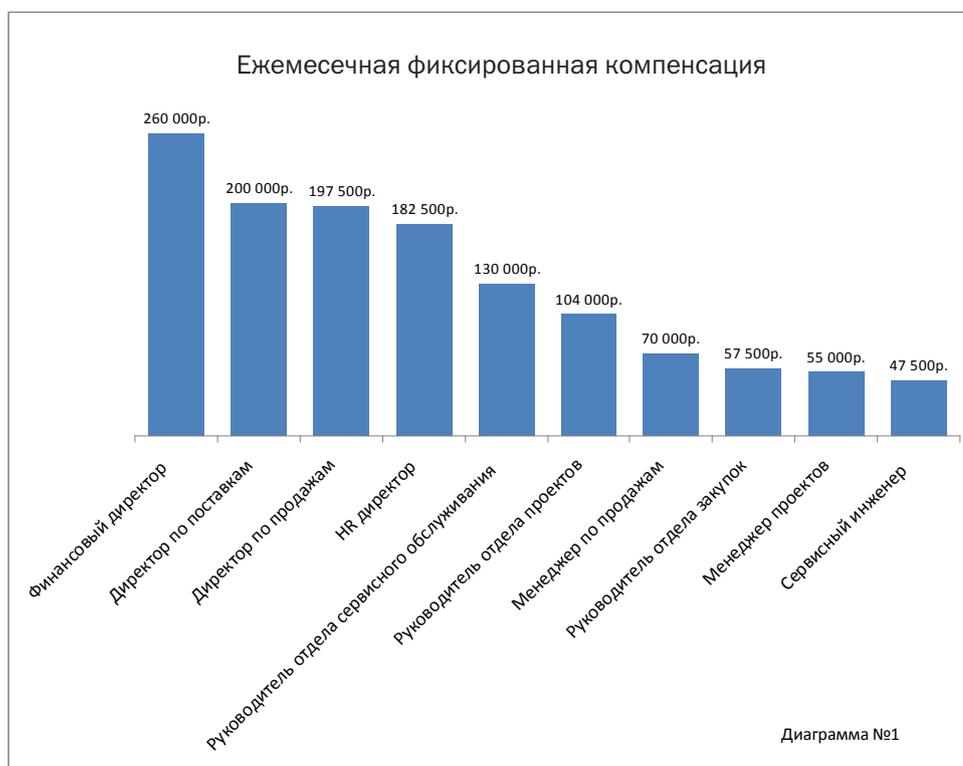
Рынок промышленного холодильного оборудования до кризиса активно развивался и демонстрировал рост. Деньги вкладывались как в развитие самой промышленности, так и в развитие смежных отраслей

таких как, например, складская недвижимость, которая включает в себя строительство холодильных складов. Кроме того, развивались и государственные проекты, например, строительство ледовых арен.

Рынок рос неплохими темпами, причём было востребовано как более дорогое иностранное оборудование, так и оборудование от российских производителей.

Искали в то время разных специалистов: были востребованы руководители различных подразделений (сервис, производство, финансы, служба персонала, ИТ), менеджеры проектов, инженеры, специалисты по продажам и развитию бизнеса. Поскольку большинство компаний активно развивалось, постоянно появлялись новые проекты, и численность компаний постоянно увеличивалась. В связи с этим к лету 2008 года сложилась ситуация острого дефицита персонала, в результате чего, уровень финансовых ожиданий кандидатов при переходе на новое место достигал роста в 100% по отношению к уровню дохода на предыдущей должности.

Порядок ежемесячных фиксированных компенсаций различных специалистов сегмента



в докризисный период можно увидеть на **диаграмме №1**, составленной по данным исследования, проведенного нашей компанией среди иностранных фирм, работающих на российском рынке холодильного оборудования.

Наиболее высокооплачиваемыми до кризиса были руководящие позиции, такие как финансовый директор, HR-директор и руководитель отдела поставок. Среди отраслевых специалистов наиболее высокие компенсации предлагали директорам по продажам, руководителям отделов продаж и руководителям сервисных служб.

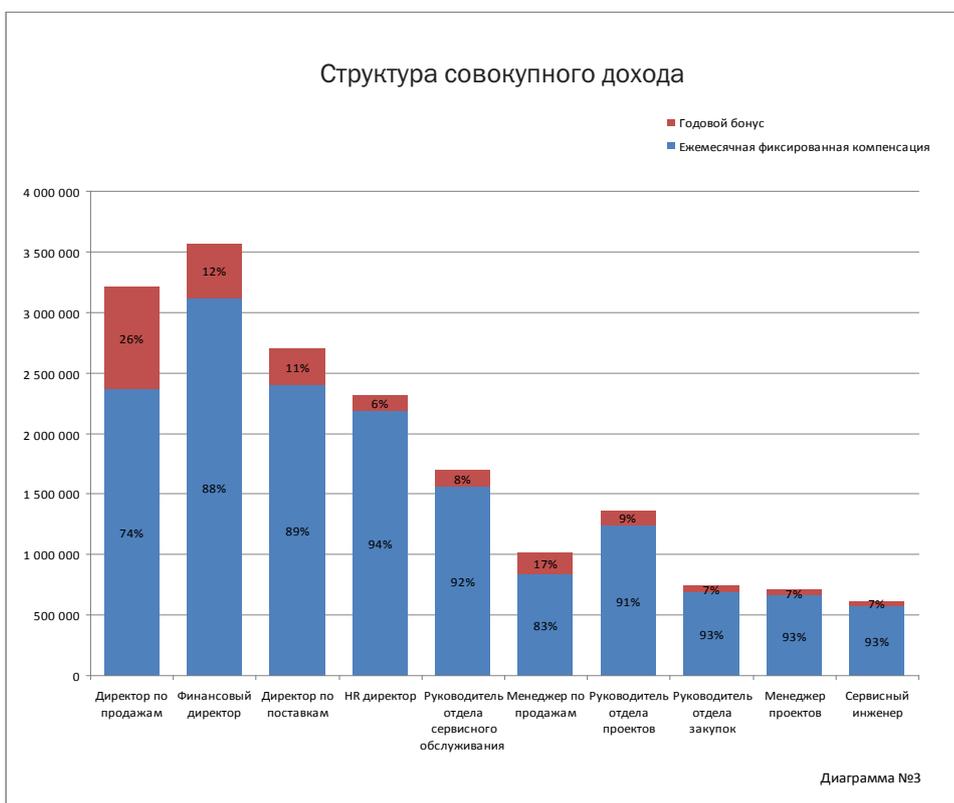
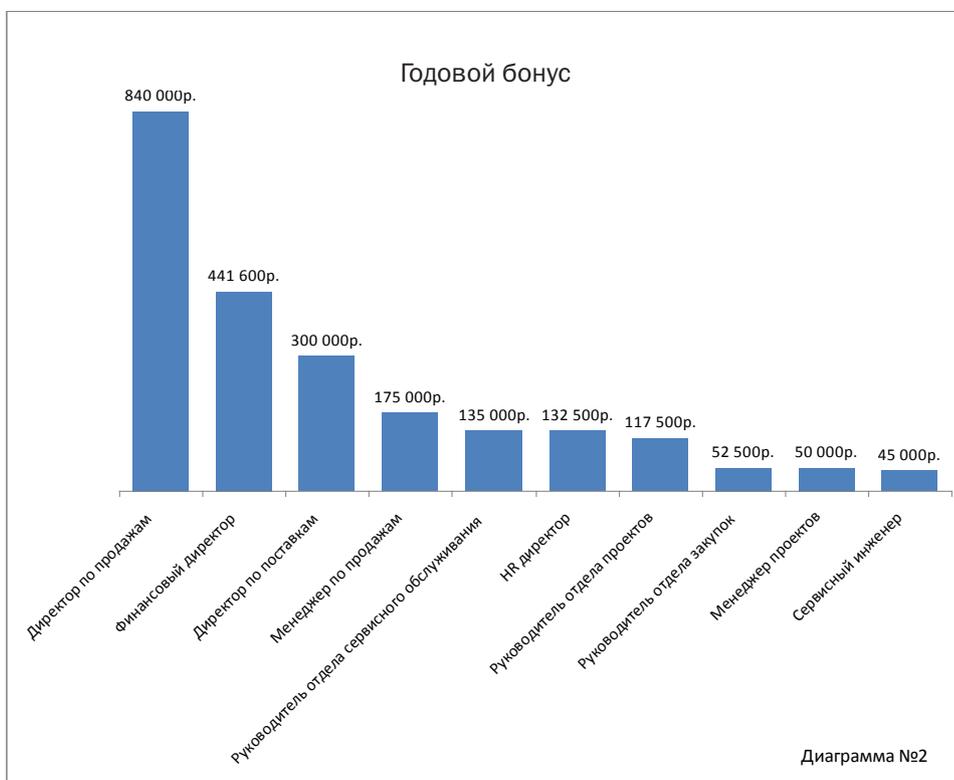
Порядок годовых бонусов этих же специалистов можно увидеть на **диаграмме №2**.

Соотношение фиксированных и бонусных частей заработных плат в докризисный период можно увидеть на **диаграмме №3**.

В кризис рынок пострадал очень сильно. Основные сегменты, поддерживающие отрасль, такие как строительство и промышленность, резко упали. Многие государственные проекты были заморожены, так как большинство из них не входило в число приоритетных.

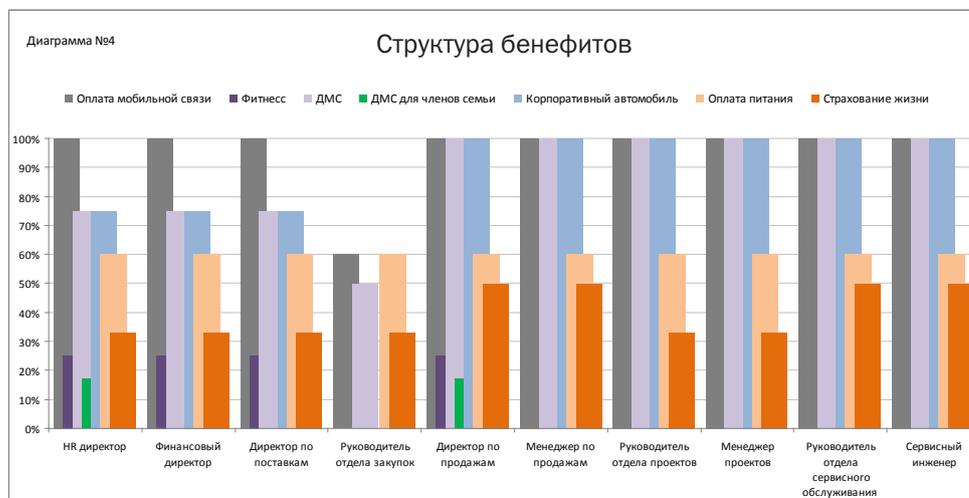
Сильнее всего снизились заработные платы специалистов сферы продаж, так как бонусная часть составляла существенную часть их компенсаций. В кризис объемы продаж сократились на 20-40%, соответственно уменьшились и бонусы.

Фиксированные оклады в кризис были снижены незначительно, в пределах 10-15%. При этом международные компании шли на изменения окладов реже, чем российские. Для сохранения уровня заработной платы специалистов руковод-



ству компаний пришлось сократить наименее эффективных сотрудников.

Первыми были уволены линейные специалисты back-офиса, затем сокращали



ассистентов и молодых специалистов. Меньше всего пострадали специалисты, работающие в сфере продаж, так как именно от их труда в кризис зависело выживание всей компании. Однако это касается только проверенных специалистов, которые уже на деле доказали свою эффективность. Тех же, кто устроился на работу незадолго до кризиса, и ещё не успел проявить себя, увольняли. Кроме того, были сокращены люди, давно работающие в компании, но не принесшие никакого результата. Оценив реальную ценность сотрудников, руководство расставалось с наименее результативными кадрами.

Заказы на подбор персонала для сегмента промышленного холодильного оборудования в период с ноября 2008 до весны 2009 года практически отсутствовали. Тенденция для всех компаний, российских и иностранных, была одинакова: персонал сокращали, набор новых специалистов замораживали. Многие уволенные сотрудники были вынуждены перепрофилироваться. Специалисты уходили в самые разные отрасли - кто куда мог устроиться. На холодильном рынке сотрудники, за исключением талант-

ливых и опытных продавцов, были не востребованы.

С середины 2009 года ситуация в экономике, и соответственно, на рынке труда, постепенно стабилизировалась, а в начале 2010 года начался долгожданный подъём. С точки зрения поиска персонала холодильная индустрия тоже стала оживать. Количество заказов стало увеличиваться, замороженные проекты начали вновь открываться, и спрос на услуги холодильных компаний постепенно восстанавливается. Что касается спроса на персонал, в основном компании ищут специалистов, работающих в сфере продаж и развития бизнеса. Менеджеры проектов и инженеры всё ещё не очень востребованы.

Раньше компании были готовы брать неопытных специалистов и обучать их внутри компании. Брели тех, у кого был опыт от полугода до года, а также тех, кто имел профильное образование, но раньше работал в другом сегменте, и выпускников ВУЗов. В кризис, когда доходы существенно снизились, держать таких сотрудников экономически невыгодно - зарплату нужно платить сейчас, а результат их работы будет виден только через некоторое время.

Структура бенефитов в иностранных компаниях, работающих на рынке холодильного оборудования, осталась практически без изменений. Некоторые компании отказались от медицинского страхования членов семей своих сотрудников, однако количество компаний, в социальный пакет которых входила эта услуга, и до кризиса было невелико. Многие компании отказались от оплаты фитнеса для своих сотрудников, или предложили им оплачивать большую часть абонемента самостоятельно. Все льготы, связанные непосредственно с рабочим процессом, такие как оплата мобильной связи и корпоративный транспорт, большинство компаний сохранили. Структуру бенефитов в докризисный период можно увидеть на **диаграмме № 4**.

Что касается самих кандидатов, то можно сказать, что они из кризиса ещё не вышли. Специалисты сегмента очень осторожны в выборе нового места работы. Для многих то, что они пережили в компании кризис, стало верным показателем надёжности работодателя и его лояльности к сотруднику. Такие кандидаты не спешат менять работу. С готовностью откликаются на вакансии специалисты, уволенные в кризис, либо те, кто хотел уйти из компании ещё до кризиса, но остался, чтобы его «пересидеть».

Дальнейшее развитие рынка зависит от стабильности экономической ситуации в целом. Если смежные отрасли (промышленность, строительство) будут уверенно развиваться, то и рынок промышленного холодильного оборудования продемонстрирует достаточно быстрый и уверенный рост.