

Раздел 1



Карьера на кризисных подмостках

Без малого 10 лет стабильности на экономическом рынке России позволили забыть о том, как легко и просто можно потерять работу и остаться без средств к существованию. Ведь сегодня, в эру банковских кредитов, щедрых процентов и неминуемых штрафов, лишиться привычного дохода намного страшнее, чем в 1998-м, когда многие наделали долгов. Впрочем, остаться без работы неприятно и даже страшно не только тем, кто обременен кредитами. А грозит данная неприятность сегодня всем и каждому.

Едва начавшись, кризис парализовал кадровую сферу. Теряя привычные прибыли и вникая мрачным прогнозам аналитиков, владельцы компаний разных сфер деятельности ринулись сокращать издержки. Первыми «под нож» попали выплаты персоналу.

Еще весной 2008 года невозможно было представить уменьшение окладов. «Белые воротнички» всюю торговались с работодателями и заключали выгодные контракты, сотрудники рекрутинговых агентств рисовали заманчивые карьерные перспективы техническим специалистам и рабочим. И вдруг — бах! В октябре 2008 года падение зарплаты на 15–20 % для многих стало легким испугом на фоне по-настоящему серьезных проблем уволенных коллег, в панике бегающих с одного собеседования на другое. Обладатели урезанных окладов перешли в разряд счастливичков.

Поначалу сокращение штатов не носило массового характера, и кадровики, не скрывая оптимизма, рассказывали о благоприятном влиянии кризиса на умы соискателей: мол, перестанут «задирать» зарплаты, умерят, наконец, амбиции, порой не соответствующие реальному уровню знаний и опыта. По данным Правительства РФ, с октября по середину декабря 2008 года в связи с ликвидацией фирм, а также сокращением численности

и штата было уволено более 53 тысячи человек; еще около 10 000 компаний объявили о своих планах расстаться в январе-феврале 2009 года с 270 000 работников. Количество зарегистрированных безработных в конце 2008-го — начале 2009-го росло ужасающими темпами — по 4–5 % в неделю. Зарплаты в ряде отраслей к ноябрю 2008 года сократились на 50 %, готовность выплатить сотрудникам обещанные бонусы выразили лишь 65 % работодателей. Согласно информации *Axes Management*, в погоне за финансовой стабильностью на конец 2008 года кадровые расходы были сокращены в среднем на 14 %, а каждый второй руководитель планировал уволить до 10 % сотрудников. И эти меры нельзя назвать жестокими: если раньше оптимизация кадрового состава являлась просто желательной для любой компании, то сегодня она жизненно необходима большинству.

Первыми попали под удар специалисты, занятые в отраслях, непосредственно связанных с фондовым и банковским рынками. За ними последовали работники строительных и ритейторских компаний: часть организаций просто закрылась, некоторые были вынуждены отправить весь персонал в бессрочный неоплачиваемый отпуск. Торговля, медиа, туризм, производство — к концу 2008 года не осталось ни одной сферы, в которой кризис не навел бы свои порядки. И это лишь начало: весна, лето и осень 2009 года ожидаются очень нестабильными. Российские эксперты прогнозируют укрепление отечественной экономики только к середине 2010 года.

Как себя обезопасить? Надо ли смиренно ждать, пока работодатель выберет очередную жертву? В условиях кризиса, когда найти новое место работы непросто, следует крепко держаться за прежнее.

Кризис как трамплин

Кажется, о мировом финансовом кризисе на каждом углу кричат все, кому не лень: о нем говорят артисты в своих интервью;

на него ссылаются банкиры, повышая процентные ставки; рассуждают политики, делая очередное судьбоносное заявление. Однако, согласно опросам ВЦИОМ, в конце 2008 года главным событием в России за последние 12 месяцев кризис посчитало всего 4 % респондентов. Увы, это свидетельствует о том, что у него огромный потенциал для роста и углубления. Так или иначе — говорят специалисты по финансам и рекрутингу — кризис коснется всех россиян. Тем полезнее знать, как его встретить.

Пару лет назад я готовила проект для одного финансового еженедельника об удачливых молодых бизнесменах. Некоторые признались в интервью, что стартом их блистательной карьеры послужило не что иное, как кризис 1998 года. Тот факт, что имена многих из них сегодня занимают первые строки в рейтингах наиболее успешных людей России, красноречиво свидетельствует: пережить экономический и финансовый коллапс без карьерных потерь можно. Более того, иногда проблемы образуют лестницу, ступени которой ведут к вершинам бизнеса и управления.

Существует две основные стратегии оптимизации кадрового состава: сокращать дорогостоящих специалистов (топ-менеджеров) или рядовых сотрудников (в первую очередь, молодых). По этим группам работников кризис ударил в первую очередь. Если раньше топ-менеджер в течение двух-трех недель мог найти новое место, сегодня на это уйдет один-два месяца. Еще вчера амбициозные выпускники диктовали работодателям свои условия — компании нуждались в притоке новых людей и на многое соглашались. Теперь, доплатив сущие пустяки, руководство может пригласить более квалифицированные кадры: сократились не только оклады, но и разрывы между ними на разных уровнях. Многие крупные компании еще в прошлом году приостановили программы стажировок.

Меньше всех пострадали работники среднего звена: они опытни и не столь дороги, как топ-менеджеры. Некоторые фирмы могут позволить себе не замораживать вакансии данного уровня.

В любом случае, первыми получают на руки трудовые книжки самые неэффективные сотрудники. Для остальных кризис — не только время постоянных переживаний и стресса в ожидании увольнения, но и шанс выдвинуться. Здесь, как ни странно, вновь уместно вспомнить о молодых специалистах без опыта работы: когда первый шок пройдет и руководство крупных холдингов, проводивших серьезные сокращения, обнаружит необходимость пополнить штат, наступит время дешевой рабочей силы. Один из моих собеседников во время подготовки материала об успешных молодых бизнесменах рассказал, что в 1998 году, в фирме, где он работал, после массовых увольнений некому было работать с бухгалтерией. Он, тогда выпускник технического вуза, не имел даже малейшего понятия о финансах, зато очень хотел остаться в компании. Осваивая бухгалтерский учет по ночам и корпя над бумагами дни напролет, этот молодой человек вскоре держал в руках всю отчетность организации. Руководить тогда было нечем, но, когда кризис пошел на спад, подающему надежды специалисту предложили возглавить отдел бухучета и аудита. Так технарь превратился в управляющего. Нет никаких сомнений в том, что нынешний кризис он, еще совсем молодой и полный сил топ-менеджер, переживет достойно.

Этот пример, поверьте, не единственный. Известны случаи, когда дорогостоящего специалиста, который не справился с проблемой, увольняли за один день, и на его место ставили неопытного, но хваткого и готового работать молодого сотрудника. Руководство было уверено, что желание занять достойное место в компании позволит новичку справиться с любой, даже очень сложной, задачей. Подобные явления — одно из проявлений кризиса. В «мирное» время, чтобы занять место управленца высшего уровня, мало бойкости и работоспособности. Еще необходимы время и опыт. Поэтому сейчас нужно использовать финансовые неурядицы в стране и организации себе во благо.

Советы карьеристу

Нестабильная внешняя и внутренняя экономическая ситуация заставляет руководство любой компании просчитывать жертвы, которые придется принести, чтобы дожить до конца кризиса. Сокращение персонала, в идеале, преследует цель не только уменьшить зарплатный фонд, но и нанести минимальный вред эффективности работы предприятия. Первыми режут дублирующие должности: там, где раньше было два-три менеджера, остается один. Затем «на выход с вещами» идут сотрудники и руководители, чьи функции можно распределить между другими работниками. **Если вы не являетесь основным добытчиком в компании, главное — выразить готовность взять на себя больший объем работ на прежних условиях.** Безропотно и эффективно заменив коллегу или даже двух, вы получите шанс остаться. Если позволяет субординация, с таким предложением к начальству можно обратиться напрямую. Но знайте меру — такой поступок не должен выглядеть «подсигиванием». Не надо называть конкретные фамилии и должности, достаточно заверения в верности и преданности общему делу и выражения готовности помочь. Если свободных столов в отделе становится все больше, намекните шефу, что вы не против временно выполнять обязанности тех, кто уже оставил компанию.

Кризис — время напряженной работы. Возможно, придется освоить ранее неизвестные направления, но, поверьте, это не повредит. Во все времена высоко ценятся люди, способные быстро учиться новому. Когда фирма встанет на ноги, напомните руководству о своих заслугах. Впрочем, скорее всего, оно само не забудет, кто в трудную минуту оказался самым эффективным сотрудником.

В любом случае, **старайтесь как можно меньше рабочего времени тратить даром: не опаздывайте, реже бывайте в курилке, уменьшите число кофейных пауз до двух в день.** «У нас сократили 70 % отдела: было десять человек, осталось три, — рассказывает мне подруга. — Понятно, что оставшихся не уволят — некому

будет работать, но все равно страшно. Сидим, не поднимая головы, обедаем за 15 минут, первую чашку чая выпиваем в 12, а на работу приходим к 9 утра. И обязанностей стало очень много: работа та же, а сотрудников меньше. Уходим ночью». В такой ситуации, конечно, деваться некуда: пока все не сделано, домой не уйдешь. Но стоит ли засиживаться на работе допоздна, если в том нет особенной необходимости? Вопрос неоднозначный. Многие руководители полагают, что, если сотрудник регулярно задерживается, у него проблемы с тайм-менеджментом. Поэтому старайтесь заканчивать не намного позднее остальных. Если в компании не принято встречать за рабочим столом рассвет, не заводите новых привычек. Исключением являются случаи, когда вам поручен большой объем работы и руководство об этом знает: положив папку с готовым отчетом раньше назначенного срока, вы добавите себе еще один бонусный бал.

Руководителям среднего звена кадровики советуют на время кризиса отбросить сантименты и забыть о человеческих привязанностях, неизбежно возникающих в любом коллективе. Составьте список самых нужных и трудоспособных работников, в отдельный столбик выпишите имена тех, кто едва ли способен эффективно работать в стрессовой ситуации и не торопитесь взваливать на себя лишнюю работу. Только не делайте этот документ достоянием общественности: пусть до поры до времени о нем не знает даже вышестоящее начальство. Время списка придет, когда встанет вопрос о компетентности руководства отделов. Тогда, проявив должную осмотрительность, вы предъявите шефу антикризисные наработки. Но помните: в означенном списке вам должна быть отведена важная с точки зрения управления роль, сделайте себя незаменимым. Один мой знакомый, директор полиграфического отдела в рекламной корпорации, в столбик с именами потенциальных «жертв» вписал всех своих заместителей, оставшись единственным руководителем подразделения; взвалил на себя работу как с заказчиками, так и с производственным отделом, и никто не смог бы заменить его на этой должности.

Если компанию лихорадит от перманентных увольнений, в коллективе неизбежно ходят разные слухи: активно

обсуждается конъюнктура рынка; из уст в уста передаются «страшилки» о драконовских мерах, принятых руководством конкурирующих фирм. Курилка и офисное кафе превращаются в некое подобие штаба. Постарайтесь в этом не участвовать. Распространено мнение, что руководство не опускается до слежки за подчиненными, и, скорее всего, это справедливо. Но только не в острой кризисной ситуации: порой начальство вычисляет наиболее активных участников кулуарных посиделок ищается с ними в максимально короткие сроки. Одним словом, помните: **распространять панические настроения противопоказано. Сохраняйте спокойствие и позитивный рабочий настрой, стараясь и в других вселить соответствующие чувства.** В деле поддержания боевого духа руководству нужна помощь.

Отдельную категорию «сокращенцев» образуют сотрудники, в чьи обязанности входило обслуживание невостребованных во время кризиса секторов. Например, в банках первыми ликвидировали отделы ипотечного кредитования (этот вид займов убрали первым), некоторые девелоперские организации и вовсе распустили штат. Ситуация непростая. Однако неактуальные в период спада направления деятельности рано или поздно вернутся на рынок. А пока можно осваивать смежные специальности или перейти в отрасль, менее затронутую кризисом. В 1998 году банкиры уходили в частный бизнес; сегодня они могут попробовать свои силы в ритейле или иных сферах. Например, сотрудники аналитических отделов будут полезны на аналогичных должностях в торговых или производственных компаниях, а хорошие менеджеры по продажам требуются почти каждой фирме. Профессиональным хэд-хантерам вовсе не стоит менять профессию: в противном случае им, скорее всего, придется начинать карьеру в других областях со стартовых позиций. Переждать кризис на другой работе — вполне оправданный шаг. Потом все наладится: рано или поздно компании откроют вакансии, используя возможность привлечь хороших специалистов, сокращенных из крупных компаний, за умеренные оклады. В 1999 году происходило то же самое.

Снижение доходов — неизбежное, но временное явление. Кстати, именно поэтому не стоит отказываться от работы лишь на том основании, что вам предлагают оклад, существенно более низкий, чем прежде. Помните: сказочные зарплаты и весомые бонусы ушли в бессрочный отпуск и не отвечают на телефонные звонки. Когда их ждать обратно — неизвестно. В обмен на надежность или престиж сегодня уместно поступиться зарплатными амбициями.

Одна моя подруга, выходя из декретного отпуска, собралась искать новую работу. Как раз грянул кризис, и ее неприятно удивило, что предлагаемый оклад оказался в два раза меньше предыдущего. Она думала два или три месяца, а буквально перед новым, 2009-м, годом приняла предложение от одной государственной организации. «Место неплохое, должность приличная, да и зарплата по нынешним меркам — не оскорбительная», — философски заметила она, рассматривая полки с обувью в одном из дорогих московских магазинов. Состоятельный супруг вполне мог бы содержать ее до конца кризиса. Но моя знакомая справедливо решила, что в ситуации финансовой нестабильности лучше находиться при деле, использовать максимум возможностей уже сегодня.

Из-за кризиса многие соискатели задумались о работе в структурах или компаниях с госучастием, которые ранее не пользовались особой популярностью. Почему? Все дело в стабильности: ее сегодня могут предложить именно государственные корпорации, да и зарплаты почти сравнялись. Рекрутеры рассказывают множество поучительных историй об этом. Вот одна из них. Высококвалифицированному юристу в коммерческой структуре предлагали зарплату 50 000 – 70 000 руб., а в государственной при небольшом окладе в 20 000 руб. вместе с бонусами, компенсациями и прочими выплатами общий месячный доход составил 60 000 – 80 000 руб. Правда, с некоторых пор госучреждения дефицита в кадрах не испытывают, попасть в них нелегко: поиск сотрудников здесь часто ведут собственные кадровые службы, и, не обладая полезными знакомствами, вы едва ли окажетесь в списке соискателей на уютное местечко.