16 → Возникают сложности с подбором руководителей дополнительных офисов и филиалов, — рассказывает Ольга Щербакова. — В среднем ежемесячно мы сталкиваемся с необходимостью поиска шести-восьми специалистов, что составляет примерно 1 процент от общего количества работников банка. Средняя зарплата — 35 тысяч рублей». В Энергомашбанке кадровый дефицит решается параллельно несколькими способами. Это перемещение с повышением отлично зарекомендовавших себя специалистов и подбор на их места или специалистов с рынка, или молодых специалистов без опыта работы в финансовых структурах.

По словам Ильи Злуницына, регионального директора Северо-Западного филиала Росбанка, в банковской сфере дефицит кадров перманентен, чаще всего он относится к работникам фронт-офиса: специалистам по работе с клиентами и клиентским менеджерам. «Как правило, лица с высшим образованием более амбициозны и недолго задерживаются на позициях фронт-офиса — поработав год-два, они продвигаются дальше по карьерной лестнице. Вследствие чего вновь образуются вакантные места», — делится наблюдениями Илья Злуницын. Региональный учебный центр Росбанка осуществляет подготовку специалистов фронт-офиса как перед вступлением в должность, так и в процессе работы. В банке также существует программа производственной практики для студентов.

Очень велик дефицит в сегменте квалифицированных кадров в ИТ. Ольга Бармаш, директор по персоналу «Рексофта», связывает это с малым количеством специалистов на рынке. «Сейчас ИТ-отрасль еще и испытывает последствия демографического кризиса 1990-х, который негативным образом отразился на количестве учащихся в вузах и, как следствие, на количестве выпускаемых на рынок специалистов, — рассказывает госпожа Бармаш. — Кроме того, появилась еще одна тенденция, которую мы отмечаем: специалисты неохотно покидают своих текущих работодателей, так как те делают им контрпредложения для удержания на рабочем месте — и предлагают им больший доход или другие составляющие компенсационного пакета. Но, конечно, основная проблема — просто исходное недостаточное количество ИТ-специалистов». В «Рексофте» готовы взять на работу сразу несколько десятков человек. Это специалисты высокого уровня технической подготовки и уровня оперативного управления: прежде всего руководители групп разработчиков и ведущие инженеры-разработчики.



ЕВГЕНИЙ ПЕРЕВЕРЗЕВ

СЕЙЧАС ИТ-ОТРАСЛЬ ИСПЫТЫВАЕТ ЕЩЕ И ПОСЛЕДСТВИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО КРИЗИСА 1990-Х, КОТОРЫЙ НЕГАТИВНЫМ ОБРАЗОМ ОТРАЗИЛСЯ НА КОЛИЧЕСТВЕ УЧАЩИХСЯ В ВУЗАХ И, КАК СЛЕДСТВИЕ, НА КОЛИЧЕСТВЕ ВЫПУСКАЕМЫХ НА РЫНОК СПЕЦИАЛИСТОВ

По словам Ольги Бармаш, в компании прикладывают большое количество усилий для создания кадрового резерва, удержания ключевых сотрудников, определения ключевых для бизнеса позиций и сотрудников, поддержания созданной системы воспроизводимости знаний. «У нас есть собственный учебный центр. В нем мы организуем программы обучения силами собственных экспертов. К программам привлекаем желающих с рынка: прежде всего это студенты старших курсов технических вузов, однако к нам приходят и специалисты с небольшим опытом, готовые переквалифицироваться в смежные технологии. Кроме того, мы создаем планы обучения для уже существующих сотрудников, предоставляем для них возможность учиться и применять приобретенные навыки прямо на рабочем месте». Госпожа Бармаш говорит, что технические специалисты компании читают специализированные курсы в технических вузах и тем самым не только приводят в «Рексофт» молодых специалистов на стажировки, но и создают интерес и к технологиям, которые компания использует, и к ИТ-бизнесу в целом.

Юлия Сахарова отмечает, что отрасли, в которых наиболее остро ощущается кадровый голод, одинаковы практически во всех регионах: это производство, строительство, розничная и оптовая торговля, сфера услуг. «Линейного персонала и квалифицированных рабочих не хватает во всех регионах. Это следствие дисбаланса в системе среднего и высшего профессионального образования, низкого качества профессиональной подготовки специалистов, установившейся в 2000-х моды на „менеджеров“, экономистов, маркетологов, а также демографической ямы, существенно снизившей количество активных соискателей в возрасте от 18 до 26 лет», — говорит госпожа Сахарова.

Сегодня в Санкт-Петербурге, по данным spb.hh.ru, на одну открытую вакансию приходится полтора актуальных резюме, то есть выбирать работодателям практически не из чего. Более того, многие работодатели сетуют на то, что при высоком количестве откликов на вакансии действительно квалифицированных специалистов, удовлетворяющих требованиям, крайне мало. При этом, по словам Юлии Сахаровой, в отдельных профессиональных областях наблюдается переизбыток кадров — например, в юриспруденции, журналистике, маркетинге, среднем и высшем менеджменте. «А рабочих рук и инженерно-технических работников остро не хватает, и в условиях активного развития производственного кластера в Санкт-Петербурге это может стать серьезной проблемой в обозримом будущем», — полагает она.

Впрочем, компании не оставляют планов по развитию, а значит, им потребуются новые сотрудники. Согласно исследованию HeadHunter, 73% опрошенных представителей компаний заявили, что планируют расширение бизнеса и привлечение дополнительного персонала в ближайшие три месяца. Среди компаний, планирующих развитие в ближайшие три месяца, преобладают компании из следующих сфер: оптовые продажи, производство, строительство и недвижимость, телекоммуникации, автомобильный бизнес, FMCG. Ни один из опрошенных работодателей не сообщил о планах по сокращению персонала, выяснили в HeadHunter.

Средняя предлагаемая зарплата за первые полгода в Петербурге составила 34,4 тыс. рублей, средняя ожидаемая зарплата — 38,2 тыс. рублей. В большинстве профессиональных областей рост зарплаты с начала года прекратился или снизился до минимальных показателей — в пределах 2%. Наибольший рост зарплат показали профессиональные области «высший менеджмент» (рост зарплаты с начала года 12%, средняя зарплата — 100 тыс. рублей), «информационные технологии» (рост 6%, средняя зарплата — 45 тыс. рублей), а также «банки» (рост 17%). Лидером с почти 30-процентным ростом средней зарплаты стала сфера «добыча сырья». Согласно исследованию HeadHunter, снижение уровня зарплат произошло в сферах «безопасность» (–18%), «юристы» (–10%) и «спортивные клубы, фитнес, салоны красоты» (–9%).

Если сравнивать зарплаты за год (с июня прошлого года), то, по данным HeadHunter, в среднем зарплаты в Петербурге выросли на 3%. Самый существенный прирост за год пришелся на сферы «страхование» (+20%), «наука, образование» (+19%), «банки, инвестиции, лизинг» (+17%). Снижение заработных плат за прошедший год отмечено в сферах «консультирование (–28%) и «медицина, фармацевтика» (–8%). Уровень заработных плат в сферах «маркетинг, реклама, PR», «бухгалтерия, финансы», «продажи» остается неизменным с июня 2011 года. ■

НЕПОПУЛЯРНЫЙ ЛИЗИНГ

НЕСМОТРЯ НА РЯД ПРЕИМУЩЕСТВ ОПЕРАТИВНОГО ЛИЗИНГА, В РОССИИ ОН ПО-ПРЕЖНЕМУ НЕПОПУЛЯРЕН И ЗАНИМАЕТ ЛИШЬ 4% В СТРУКТУРЕ СДЕЛОК. ОСНОВНАЯ ПРОБЛЕМА В ТОМ, ЧТО ПОНЯТИЯ ОПЕРАТИВНОГО ЛИЗИНГА В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ НЕТ. КРИСТИНА НАУМОВА

Оперативный лизинг заключается в том, что оборудование или транспорт передается лизингополучателю на срок, меньший периода амортизации. Такая система позволяет клиентам регулярно обновлять фонды. Как следствие, формируется обширный и ликвидный вторичный рынок оборудования и транспорта. Лизинговые компании в случае изъятия техники у неплатежеспособного клиента могут легко ее продать или снова передать в операционный лизинг, покрыв тем самым убытки.

Участники лизингового рынка отмечают, что оперативный лизинг предоставляет возможность использовать новейшее оборудование и при этом освобождает клиента от проблем, связанных с его хранением, ремонтом, обслуживанием. Этот инструмент, помимо прочего, позволяет оптимизировать логистику — вопросами перемещения техники занимается лизинговая компания. К основным преимуществам операционного лизинга относят и сокращение численности персонала, передачу рисков, управленческую и административную работу третьей стороне.

Но, несмотря на перечисленные выгодные условия, оперативный лизинг в России непопулярен. Начальник коммерческого отдела ГК «Балтийский лизинг» Ирина Михайлова отмечает, что доля оперативного лизинга занимает около 4% в структуре заключаемых сделок. Таким образом, объем российского рынка операционного лизинга не превышает 740 млн рублей. По оценкам Алексея Сичинавы, заместителя генерального директора ОАО «ВЭБ-лизинг», в Петербурге этот вид лизинга занимает не больше 5% от общего числа сделок.

Основные игроки на рынке оперативного лизинга России — всемирно известные компании «Арваль» и «АЛД Автомотив». Среди российских компаний, предоставляющих эту услугу, выделяют «Европлан», «Каркаде» и «Балтийский лизинг».

ПСИХОЛОГИЯ Ирина Михайлова объясняет непопулярность данного вида лизинга его высокой стоимостью. «В ставку аренды закладывается стоимость ресурсов на приобретение техники, которая сдается в оперативный лизинг. А стоимость ресурсов на российском рынке не отличается дешевизной. Поэтому зачастую выгоднее использовать иной механизм привлечения и купить имущество в собственность», —