

24 → В данном случае использование BIM не обошлось без государственного регулирования. Эффект от данной инициативы был оценен по достоинству, и в результате на сегодняшний день в Великобритании действует решение, в соответствии с которым с 2016 года все госзаказы в области строительства будут выдаваться только фирмам, работающим в BIM. Также предполагается, что к 2025 году уровень 3 (максимальный уровень по официальной шкале организационной зрелости по BIM) станет основным, а возможно, даже обязательным показателем зрелости BIM в строительной индустрии Великобритании.

НЕЗРЕЛЫЙ РЫНОК В России схема проектирования строго регламентируется, и для экспертизы проекта и получения положительного заключения не требуется создание цифровых моделей. Следовательно, компании-проектировщики, которые строят 3D- и 4D-модели, и деве-

лоперы, которые заказывают подобные работы, делают это исключительно по собственному желанию.

Эксперты считают, что ключевыми факторами, тормозящими внедрение BIM, являются общий негативный фон и стагнация в строительном секторе экономики.

Второй фактор — это низкая информированность и отсутствие прямой заинтересованности в применении данной технологии в среде заказчиков строительства. «По признанию одного из ведущих московских девелоперов в секторе коммерческой недвижимости, в настоящее время они не заинтересованы инвестировать в развитие собственных специалистов BIM, так как позже апгрейд будет дешевле. Кроме того, нет гарантии, что обученные специалисты останутся в рамках материнской организации, а не уйдут в поисках лучшей доли. С другой стороны, при крайней необходимости всегда можно переманить к себе уже лучших, за-

рекомендовавших себя проектировщиков BIM», — рассуждает господин Ганибаев.

Третий фактор — это низкий (точнее нулевой) средний уровень зрелости BIM у организаций, участвующих в разных ролях в реализации строительных проектов. Даже если генеральный проектировщик будет готов выполнить проект в BIM, скорее всего, другие участники проекта (проектировщики-смежники, генподрядчик и его субподрядчики, поставщики оборудования и комплектующих, пусконаладчики, эксплуатационщики и даже сам заказчик) будут не готовы работать в этой среде. Либо согласующие инстанции попросят предоставить им проект на согласование в классическом 2D-виде, на русском языке, оформленный в соответствии с ГОСТ Р 21.1101–2009.

Генеральный директор ООО «Дудергофский проект» Василий Вовк считает, что развитие BIM-технологий будет наиболее востребовано в создании нети-

повых объектов, а типовое жилье будет применять данную технологию уже впоследствии, когда она станет более доступной и популярной.

Специалисты компании «Лемминкяйнен» полагают, что тормозят внедрение BIM и проблемы синхронизации из-за отсутствия единых утвержденных стандартов наполненности данных. Для российских компаний часто проблемой является то, что изначально BIM — иностранная технология, а значит, им требуется адаптация стандартов под российские нормы. «Тем не менее компания „Лемминкяйнен“ в своей работе уже использует некоторые элементы BIM-технологий в различных бизнес-процессах. В продажах и маркетинге — визуализация, в сметной работе — определение объемов работ, в проектировании — сведение нескольких разделов проекта в одной модели: архитектурного, конструктивного, инженерных разделов», — приводят пример в компании. ■

ТРУД НА ГРАНИ

НЕГАТИВНЫЕ ФАКТОРЫ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ ЕСТЕСТВЕННЫМ ОБРАЗОМ ОКАЗАЛИ ВЛИЯНИЕ И НА РЫНОК ТРУДА, СКОРРЕКТИРОВАВ СПРОС НА ПЕРСОНАЛ И ПРЕДЛАГАЕМОЕ ЧИСЛО ВАКАНСИЙ В РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЯХ И СФЕРАХ. В ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ РАБОТОДАТЕЛИ БУДУТ ИЗБАВЛЯТЬСЯ ОТ ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ЗВЕНА, НЕСПОСОБНЫХ НА БЫСТРОЕ РАЗВИТИЕ И СКЛОННЫХ К КОНФЛИКТАМ С СОСЛУЖИВЦАМИ СОТРУДНИКОВ.

ДМИТРИЙ БЫКОВ

Несмотря на сложную ситуацию, по сравнению с началом года активность на рынке труда все же выросла, при этом рост числа публикаций вакансий в июне — июле 2015 года (по сравнению с январем — февралем 2015 года) фиксируется по всем профессиональным областям, говорит директор HeadHunter в Северо-Западном федеральном округе Юлия Сахарова. Так, наиболее ощутимый прирост показали следующие сферы: услуги для населения, медицина, фармацевтика и аптеки, государственные организации, розничная торговля, сельское хозяйство, ЖКХ, автомобильный бизнес, логистика, металлургия и металлообработка. Наименьший прирост вакансий наблюдается в сфере искусства и культуры, в лесной промышленности и деревообработке, финансовом секторе, а также в области СММ, маркетинга, рекламы и PR.

«Если проанализировать динамику в долях в общем количестве вакансий, опубликованных на портале, то мы видим рост доли вакансий профсфер „розничная торговля“ и „медицина, фармацевтика“, снижение доли — „услуги для бизнеса“, „финансовый сектор“, „строительство, недвижимость“», — отмечает госпожа Сахарова.

Среди особенностей требований к соискателям в вакансиях, опубликованных летом 2015 года, — почти двукратный рост числа вакансий, на которые работодатели готовы рассматривать соискателей без опыта работы в данной сфере и рост доли вакансий со сменным графиком. Здесь сказался фактор сезонности, считает эксперт, так как компании искали сотрудников для работы в сферах туризма, общественного питания, гостиничного бизнеса и для участия в промоакциях.



ЕВГЕНИЙ ТАВЛЕНКО

ЧТОБЫ НЕ ПОПАСТЬ ПОД ОПТИМИЗАЦИЮ ШТАТА, СОТРУДНИКУ НЕДОСТАТОЧНО БЫТЬ ПРОСТО ЭФФЕКТИВНЫМ. В РАВНОЙ СТЕПЕНИ ОН ДОЛЖЕН БЫТЬ ЛОЯЛЬНЫМ К КОМПАНИИ И ДРУЖЕЛЮБНЫМ К КОЛЛЕГАМ

ОПТИМИЗАЦИЯ По словам Юлии Сахаровой, в начале 2015 года большинство компаний предполагали худший сценарий: 27% работодателей-респондентов планировали уменьшение численности персонала и лишь 19% — увеличение штата. Тем не менее в конце первого квартала выросла доля ответов респондентов, которые приняли решение по увеличению численности (23%), и выросла доля работодателей, которые дифференцированно подошли к индексации и увеличению окладов сотрудникам: реже уменьшение зарплат по компании в целом, но больше точечных изменений в рамках отдельных позиций.

«При сокращениях персонала большинство работодателей (58%) расставались не более чем с 10% сотрудников, около 5% опрошенных работодателей приняли решение провести значительные сокращения — более 30% персонала. Чаще сокращениям подвергались рядовые сотрудники бэк-офиса», — отметила госпожа Сахарова.

Наиболее частыми способами снижения издержек, помимо непосредственно сокращения сотрудников, она называет изменение мотивационных схем, KPIs, объединение функциональных обязанностей разных должностей в одной, сокращение затрат на внешнее обучение, изменение структуры и

уменьшение затрат на компенсационные пакеты (ДМС, мобильная связь и другое).

Наибольшие трудности в текущем году испытали автомобильный сектор (и производство, и продажа), строительный бизнес, ресторанный и отельный бизнес, СММ, и это напрямую сказывается на сотрудниках компаний этих отраслей, говорит заместитель генерального директора по управлению продажами кадрового холдинга «Анкор» Алексей Зеленцов. «Даже те предприятия, которые не проводили сокращений, сегодня свели к минимуму набор персонала. Все озабочены оптимизацией и повышением производительности текущим или сокращенным составом», — добавляет он.

При этом эксперт отмечает, что часть компаний, пережив первую волну кризиса, действительно постепенно возвращаются к докризисному уровню потребности в персонале. Самым ярким примером, по его мнению, является индустрия информационных технологий, особенно ориентированная на разработку программного обеспечения для международных компаний. Продолжают нуждаться в рабочем персонале и производственные компании — квалифицированные «синие воротнички» по-прежнему в цене.

Как прогнозирует представитель «Анора», ситуация неопределенности в экономике в целом и на рынке труда в частности продлится как минимум до конца третьего квартала текущего года. «Даже когда кризис чисто экономический, прогнозировать его течение довольно сложно. Сегодня же влияние, причем очень сильное, имеют политические факторы, а это еще более усиливает возможность непредсказуемого развития событий в ближайшем будущем», — заключает эксперт. → 28