

ТОП-20
НАИБОЛЕЕ АКТИВНЫХ
КОМПАНИЙ ИЗ СФЕРЫ
СТРОИТЕЛЬСТВА С ТОЧКИ
ЗРЕНИЯ ПУБЛИКАЦИИ
ВАКАНСИИ С НАЧАЛА ГОДА
В ПЕТЕРБУРГЕ:

- «Группа ЛСР»
- Фонд новостроек
- «Титан-2»
- «РосТруд/Бизнес Процесс»
- «Сириус»
- «Главстрой Санкт-Петербург»
- HelpResource
- ГК «АБЗ-1»
- Группа компаний «Эталон»
- «Ленремонт»
- ЕЦН «Тренд»
- «Газпром проектирование»
- КВС
- ГК «СтройКрафт»
- NordCompanу
- «Ленгазспецстрой»
- «ЕвроТрансСтрой»
- «Велесстрой»
- «Современные интеллектуальные системы»
- Холдинг «Первая мебельная фабрика»

источник: hh.ru

Эксперты обращают внимание, что в России до сих пор сказывается «пробел» в подготовке специалистов по техническим специальностям. Алексей Кузнецов, генеральный директор Swedhus, говорит, что в сфере строительства была существенная проблема в обучении сотрудников по причине отсутствия возможности получения должного уровня образования и профессиональных навыков. «Поэтому работники в возрасте до 30 лет, как правило, самоучки. Но и среди них можно найти достойных специалистов. «Старая школа» (люди старше 50 лет) уже изживает себя, а молодые сотрудники особенно востребованы на рынке. Новые профессии появились в связи с развитием современных технологий. Например, в направлении «умных» домов, слаботочных сетей, сборки модульных конструкций на производстве. После пандемии доля гастарбайтеров в строительстве снизилась на 20–30%, что повлияло на количество рабочих на объектах. Но эти изменения к лучшему: на рынке труда появляется все больше местных квалифицированных специалистов из регионов России, что благоприятно сказывается на качестве строительных работ», — уверен эксперт.

Сергей Терентьев, директор департамента недвижимости группы ЦДС, также считает, что одной из основных проблем современной строительной отрасли является отсутствие квалифицированных специалистов. «Причина сегодняшней ситуации — падение престижа строительных профессий в нулевых годах и, как следствие, недостаточное количество выпущенных специалистов в вузах. Поэтому строительным компаниям приходится искать себе сотрудников еще с институтской скамьи: работать со студентами, организовывать их практику в компании», — перечисляет он.

«Сегодня труд неквалифицированных специалистов непрестижен в принципе, а работа на строительных площадках оплачивается значительно ниже по сравнению, например, с крупными промышленными производствами. Строительные компании вынуждены привлекать работников из регионов, что означает появление дополнительных расходов — на перевозку персонала, обеспечение необходимым жильем, регистрацию и оформление», — сетует Виталий Коробов, генеральный директор Element Development.

НЕТ ПРЕСТИЖА Мария Мироничева, руководитель отдела маркетинга и внутренних коммуникаций компании PERI, при этом отмечает: «Если говорить о рабочем персонале, то сказываются тяжелые условия работы и отсутствие престижа у строительных профессий. Часто выпускники средних специальных учебных



СФЕРА СТРОИТЕЛЬСТВА — ОДНА ИЗ ТЕХ ОБЛАСТЕЙ, ГДЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ЗАРПЛАТНЫЕ ЗАПРОСЫ СОИСКАТЕЛЕЙ СОВПАДАЮТ КРАЙНЕ РЕДКО

заведений не хотят работать по специальности. А тем, кто все же приходит на стройку, нередко не хватает компетенции, поскольку многие учебные программы сильно устарели. При работе с выпускниками вузов возникает другая сложность: они в основном получают знания в теории, а практическое обучение встречается нечасто. Кстати, то же самое касается и инженерно-технического персонала. Многие из них после выпуска обладают только теоретическими знаниями. Оказавшись на стройке, они фактически вынуждены учиться заново. При этом на строительных площадках зачастую слабо выстроена система передачи знаний от старшего и более опытного персонала младшему».

Еще одна проблема, как считает госпожа Мироничева, связана с тем, что далеко не все специалисты заинтересованы в повышении квалификации. Нет как таковой культуры постоянного обучения и обновления знаний, скорее присутствует культура обучения на практике. «На качество рынка персонала — как рабочих специальностей, так и инженерно-технического состава — влияют и недостаточные финансовые стимулы. Работа квалифицированных специалистов стоит денег, но не каждый готов их платить. В стремлении сэкономить клиенты зачастую обращаются к тем, кто устанавливает более низкие цены на свои услуги, но обычно это означает, что работа будет выполнена недостаточно качественно. А настоящие профессионалы просто не выдерживают конкуренции и теряют мотивацию к дальнейшему развитию», — сокрушается госпожа Мироничева.

Игорь Темнышев, региональный директор департамента управления строительными проектами Nikoliers, добавляет: «Доля мигрантов в строительстве по-прежнему высока: у нас в принципе нет такого количества трудовых ресурсов, чтобы обеспечить все стройки квалифицированным трудом. Вопрос подготовки квалифицированных кадров должен стать системной работой. Однако квалификация заключается не только в наличии конкретных навыков и умений, она также включает и культуру труда. Очень часто при сравнении уровень дисциплины, который во многом определяется культурными

различиями, сильно отличается не в пользу российских сотрудников».

По его мнению, наиболее востребованными сейчас являются специалисты в области ТИМ, так называемые BIM-менеджеры. «Эта компетенция сейчас востребована у техзаказчиков, проектировщиков и подрядчиков, а потребность в ней в ближайшее время будет только нарастать», — подчеркивает господин Темнышев.

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ ЗАДАЕТ ТОН Владислав Преображенский исполнительный директор Клуба инвесторов Москвы, считает, что перспективными в обозримом будущем станут специальности, связанные с созданием новых технологий, строительных материалов и оборудования на базе отечественных производственных предприятий. «Количество мигрантов на стройках остается стабильным. В момент резкого ослабления рубля произошел отток гастарбайтеров по экономическим причинам, за последнее время ситуация стабилизируется», — говорит он.

Директор по персоналу «Группы ЛСР» Полина Голубева также полагает, что тенденции на рынке персонала в строительстве задает информатизация отрасли. «Развитие рынка BIM в 2020 году стало одним из драйверов увеличения спроса на IT-персонал. На этом фоне „Группа ЛСР“, как и любой крупный девелопер, испытывает потребность в квалифицированных кадрах в этой сфере. Сейчас у нас в компании открыты вакансии программистов 1С, руководителей проектов и бизнес-аналитиков. В настоящее время мы наблюдаем смену приоритетов при поиске IT-персонала. Фокус соискателей направлен на устойчивые и надежные организации, которые зарекомендовали себя на рынке. Специалистам стало особенно важно, насколько компания, которую они рассматривают для перехода, стабильно и уверенно себя чувствует», — указывает эксперт.

Кирилл Поляков, управляющий партнер Inserta Group, рассказал, что многие компании сейчас организуют курсы повышения квалификации и переквалификации, чтобы заполнить дефицит квалифици-

рованных кадров. «В связи с дефицитом будет расти популярность цифровых решений, которые связывают работодателя и рабочего напрямую и сокращают путь найма, снижая затраты на поиски, а также обеспечивают более качественное планирование и управление численностью за счет интеграции всех функционалов стройки в единое информационное пространство», — полагает он.

При этом госпожа Мироничева отмечает, что в период пандемии произошел отток кадров из числа мигрантов, но и сейчас для русских рабочих, проживающих в регионах и желающих трудоустроиться, нет прозрачной системы найма. «Сам рынок трудоустройства опирается на систему посредников, и работу можно найти только через них. При этом компании нанимают не отдельных рабочих, а сразу бригады, обращаясь при этом все к тем же посредникам. В 90% случаев бригады не являются штатными работниками компании и меняются каждые две-три недели. К тому же большинство из них нигде не обучались строительным специальностям. Отсюда и низкая культура производства работ», — рассуждает о слабых местах найма персонала эксперт. ■

СРЕДНЯЯ ПРЕДЛАГАЕМАЯ И ОЖИДАЕМАЯ ЗАРПЛАТА В СФЕРЕ «СТРОИТЕЛЬСТВО И НЕДВИЖИМОСТЬ» В СЗФО, ИЮНЬ—ИЮЛЬ 2022 ГОДА		
РЕГИОН	ЗАРПЛАТНЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ, РУБ.	ЗАРПЛАТНЫЕ ОЖИДАНИЯ, РУБ.
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ	68 889	74 605
ЛЕНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ	56 466	63 121
АРХАНГЕЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ	53 136	56 245
МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ	58 110	69 256
НОВГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ	51 427	49 847
РЕСПУБЛИКА КОМИ	67 852	65 841
КАЛИНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ	50 847	57 739
РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ	49 617	50 817
ПСКОВСКАЯ ОБЛАСТЬ	47 875	44 448
НЕНЕЦКИЙ АО	49 167	80 166

источник: hh.ru