

В ЗОНЕ ТУРБУЛЕНТНОСТИ

РЫНОК ТРУДА В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ РЕАГИРОВАЛ НА ГЕОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ — В ТЕЧЕНИЕ ГОДА ПОТРЕБНОСТЬ В СПЕЦИАЛИСТАХ ТО ВОЗРАСТАЛА, ТО УМЕНЬШАЛАСЬ. ОДНАКО К КОНЦУ 2022 ГОДА ПРОБЛЕМА ДЕФИЦИТА КАДРОВ ПО-ПРЕЖНЕМУ АКТУАЛЬНА. ЧТОБЫ РЕШИТЬ ЕЕ, ПРЕДПРИЯТИЯ ПОВЫШАЮТ РАБОТНИКАМ ЗАРПЛАТЫ И ПРЕДЛАГАЮТ УНИКАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПАКЕТЫ.

КАТЕРИНА ЯКУШЕВА

НОВЫЕ ПРАВИЛА ИГРЫ К 2022 году рынок труда Свердловской области подошел в состоянии яркого дисбаланса между спросом на кадры и их предложением. По данным сервиса hh.ru, в январе — феврале на одну вакансию приходилось не более трех резюме при норме в 5–6 резюме. В результате возникла ситуация, в которой у работодателей особо нет выбора между кандидатами, а соискатели чувствуют острую борьбу за рабочие места.

«После 24 февраля произошел резкий обвал рынка вакансий: в марте было открыто на 17% меньше предложений о работе, чем в феврале, а конкуренция среди соискателей подросла до 3,9 резюме на место», — отметили аналитики hh.ru. Затем, по их данным, число вакансий стало постепенно увеличиваться, рынок принимал «новые правила игры и начал размораживаться». Это привело к тому, что летом появилось больше вакансий, чем обычно, несмотря на «низкий сезон».

Новым потрясением для кадрового рынка стало объявление о частичной мобилизации в России, после которого в Свердловской области выросло количество вакансий, где заняты преимущественно мужчины. По данным руководителя департамента аналитики Зарплаты.ru Юрия Михеева, в сентябре количество откликов на предложения в сфере оборонного производства увеличилось на 102% в сравнении с августом. В октябре рост вакансий наблюдался в сферах строительства (+28% к сентябрю) и логистике (+11,3%), а также среди «рабочего персонала» (+11,2%). Главный эксперт hh.ru по рынку труда, руководитель направления клиентской эффективности Наталья Данина отметила, что одна из главных причин такого тренда в стремлении компаний оперативно заменить мобилизованных или покинувших страну сотрудников. «Кроме того, соискатели-мужчины перестали отвечать на звонки рекрутеров, поскольку те звонят с неизвестных номеров. Можно говорить о недозвоне почти в 50% случаев», — отметили в hh.ru, добавив, что на фоне этого на рынке выросло количество вакансий, предлагающих временную занятость, а работодатели стали более лояльны к соискателям старшего возраста и людям без опыта работы.

К декабрю ситуация с кадрами в Свердловской области не сильно изменилась — в среднем на одну вакансию приходится всего 3,7 активных резюме. При этом уровень конкуренции за рабочие места становится все ниже, что говорит об усилении дефицита кадров. По данным hh.ru, в медицине и фармацевтике, сфере строительства и недвижимости, банковском секторе, а также в добывающей промышленности на одну вакансию приходится меньше одного резюме. В автомобильном бизнесе — 1,2 резюме на вакансию, в производстве — 1,3, в продажах — 1,4, в сфере транспорта и логистики — 1,5.

ПОДДЕРЖАНИЕ И УДЕРЖАНИЕ Компании вынуждены подстраиваться под изменения рынка, пересматривать кадровую политику и предпринимать различные меры, чтобы не допустить дефицита сотрудников.

Одним из основных методов является увеличение зарплат. За восемь месяцев 2022 года медианная зарплата в Свердловской области практически не менялась. Рост сохранялся в пределах 3%. Зато в сентябре показатели увеличились уже на 9% в сравнении с началом года, а за ноябрь — на 12%, отметил Юрий Михеев.

По словам директора ООО «Логистика Урал» Андрея Апоника, экономия на выплатах всегда будет приводить к нехватке кадров. «Компания может уве-



ренно и с высоко поднятой головой смотреть в завтрашний день только в том случае, если у нее конкурентный уровень заработной платы. Если она старается сократить расходы на это, человек найдет место комфортнее», — пояснил господин Апоник. По его словам, чтобы не допустить такой ситуации в отношении своей компании, кадровая служба ООО «Логистика Урал» регулярно изучает рынок труда и предлагает зарплаты выше среднего уровня.

Другой популярный метод сохранения штата сотрудников — предоставление социальных пакетов. Компания «Атомстройкомплекс» установила для своих работников специальные льготные цены на квартиры в своих жилых комплексах. «Мы стремимся к тому, чтобы наши сотрудники улучшали условия проживания своей семьи с помощью предприятия. Тогда и они заинтересованы в том, чтобы строить качественно и в срок и внедрять самые передовые инженерные идеи», — пояснил генеральный директор компании Валерий Ананьев. В компании «Логистика Урал» сотрудникам выплачивают материальную помощь и организуют доступ к социальным медицинским программам. «Договариваемся с крупными медицинскими учреждениями о предоставлении либо бесплатных, либо недорогих медицинских услуг для работников», — рассказал Андрей Апоник.

Лояльность предприятий к молодым специалистам без опыта работы и соискателям с более низкой квалификацией проявляется в готовности помочь им улучшить свои навыки. Для этого усиливается сотрудничество с вузами и ссузами. «Мы понимаем, что без работы с вузом нам никак не обойтись, потому что все

кадры: и механики, и горняки, и энергетики — должны быть знакомы с отраслью и иметь хорошее образование», — подчеркнул главный инженер «Ураласбеста» Рожал Салахияев. По словам уральского дизайнера, главы группы компаний «Портновская мануфактура Shishkin» Дмитрия Шишкина, на его производствах в основном трудятся взрослые женщины в возрасте от 45 лет. Доля молодых специалистов составляет около 15–20%. «Но работа с вузами и ссузами позволяет выбирать лучших студентов, привлекать их в работу и хоть немного, но обновлять кадры», — добавил господин Шишкин.

ДВИЖЕНИЕ В ТУМАННОСТИ «Многое из того, что происходит, для рынка впервые. Но если ориентироваться на динамику во время пандемии, то, как только ситуация покажет тенденции к разрешению, можно ожидать взрывной рост», — предположили в исследовательском центре SuperJob. По мнению аналитиков, макроэкономическая ситуация быстро меняется, и после громких уходов иностранных компаний в регионе наблюдается волна тихих возвращений брендов, при этом в стране продолжает налаживаться импортозамещение в отраслях, попавших под санкции, что тоже создает предпосылки для роста кадрового рынка.

«Для местных предприятий настали хорошие времена — спрос на внутреннее производство растет. В этом году мы увеличили штат на 130 человек: наняли новых швей, портных, закройщиков, сформировали большой IT-отдел и открыли отдельный офис по направлению розничных продаж», — рассказал Дми-

В СРЕДНЕМ НА ОДНУ ВАКАНСИЮ В РЕГИОНЕ ПРИХОДИТСЯ 3,7 АКТИВНЫХ РЕЗЮМЕ ПРИ НОРМЕ В 5-6

трий Шишкин, подчеркнув, из любого кризиса следует «выходить в выигрышной для себя позиции, хоть для этого и нужно приложить немало усилий».

Свердловское отделение Российского общества инженеров строительства в 2023 году планирует запустить «пилотный» проект по «мобилизации локальных кадров». «В следующем году хотим создать систему привлечения сотрудников, в рамках которой они получат бесплатное проживание, питание и квалифицированное обучение, а после сдачи оценочного экзамена получат удостоверение рабочего или диплом», — пояснил руководитель отделения и Член экспертного совета СРО Уральское объединение строителей Дмитрий Лопаткин. По его словам, при такой системе человек сможет за месяц получить образование и начать работу у аккредитованного подрядчика, а через два месяца — зарабатывать. «Во-первых, благодаря этому произойдет замещение иностранных работников местными кадрами, а раз стройка составляет 6–8% ВВП в год, вырастут доходы населения. Во-вторых, это приведет к росту продаж недвижимости, потому что больше людей на фоне роста доходов будут покупать квартиры и дома. В-третьих, сократятся сроки ввода объектов в эксплуатацию, потому что у нас будут более квалифицированные кадры, которые быстрее смогут выполнить план работ. В-четвертых, люди смогут покупать квартиры с лучшим качеством и дешевле, потому что вырастет конкуренция среди застройщиков», — резюмировал господин Лопаткин. ■