

управленческие просчеты, невозможность анализа со стороны кадровой службы, надежда на „русский авось“. Авось не получился. Но самое важное: мы имеем дело с констатацией факта сложившейся ситуации и нежелании признать, что к прежней системе мы не вернемся».

В Службе занятости Петербурга сообщали, что с марта 2022 года число свободных рабочих мест, размещенных на платформе «Работа России», стабильно держится на уровне 35,5 тыс., при этом число безработных — в два раза меньше, 17 тыс. человек.

«Этой осенью изменения связаны не столько с ростом числа соискателей или активностью работодателей, сколько с ротацией наиболее востребованных специальностей. Постоянно увеличивается потребность в инженерах. Городу требуется более 2 тыс. специалистов различных направлений и особенно инженеров-технологов: год назад в базе Службы занятости населения находилось около 500 таких вакансий, а сейчас заявлено примерно 800 рабочих мест», — говорится в статистике Службы занятости.

НЕПОЛНОЦЕННАЯ ЗАМЕНА Уволить мобилизованного сотрудника никак нельзя: соответствующее постановление правительства премьер-министр РФ Михаил Мишустин подписал 22 сентября. Ранее мобилизованного сотрудника нужно было уволить по закону, теперь трудовой договор просто приостанавливается до его возвращения. Все кадровые процессы приостанавливаются, даже если работник проходил испытательный срок или с ним заключен срочный трудовой договор, подчеркивают юристы. И когда новый человек принимается на место мобилизованного, подходит формулировка без указания конкретной даты прекращения договора: «На время исполнения обязанностей сотрудника ...»

«По итогам ноября на предложения о временном трудоустройстве приходится 8,5% от всей массы активных вакансий в России. В Петербурге его предлагают около 11% от всех вакансий города. За последний месяц количество мест, подразумевающих временную работу, в стране выросло на 13% по сравнению с октябрем, в Петербурге — на 26%. Чаще всего временное трудоустройство предлагают также курьерам, менеджерам по продажам и менеджерам по работе с клиентами, упаковщикам и комплектовщикам товаров, операторам колл-центров», — делится аналитикой Мария Бузунова, руководитель пресс-службы hh.ru по Северо-Западу.

Работодатели в сфере общепита указывали, что при приеме на работу временных сотрудников мужчины, как правило, просили о неофициальном трудоустройстве, чтобы не попасть ни в первую, ни, возможно, в последующие волны мобилизации. Некоторые высказывали

опасения, что процесс может вернуть время «зарплат в конвертах» и «серых» схем.

НАДЕЖДА НА СТУДЕНТОВ Крупный бизнес взял курс на перераспределение обязанностей работников. «Как и большинство производителей, мы испытываем постоянную нужду в квалифицированных рабочих, фрезеровщиках, сварщиках, малярах, мастерах автоматических процессов и других. Поэтому мобилизация, хотя у нас ушло немного людей, сделала эту проблему еще более острой. Пришлось изменить некоторые рабочие процессы, больше загружать оставшихся специалистов. На общем уровне производства это, безусловно, не отразилось, но некоторые проблемы пришлось решать в оперативном порядке», — делится заместитель генерального директора холдинга «Венталл» Людмила Седельникова. — Часть нагрузки взяли на себя коллеги. Кроме того, мы активно работаем с нашим Обнинским колледжем технологий и услуг, ученики и выпускники работают у нас на практике».

По словам госпожи Бузуновой, аналитика рынка труда показывает, что осенью этого года работодатели стали активнее приглашать на собеседования 14–18-летних соискателей. По данным hh.ru, в сентябре этот показатель относительно того же месяца прошлого года вырос на 17%, в октябре — на 26%, в первой половине ноября — на 16%. Лидируют по числу отправленных приглашений розничная торговля, IT, HoReCa, b2b-услуги, а также складская логистика. На каждую из этих отраслей в октябре пришлось от 10 до 25 тыс. приглашений.

СТАВКИ МАНЯТ В целом после мобилизации работодатели стали чаще приглашать на работу кандидатов зрелого возраста, от 40 лет, женщины тоже продолжают получать больше приглашений на собеседования и должности, чем мужчины. «Мобилизованных и уехавших крайне сложно возместить на рынке труда, потому работа для людей будет. Также среди тенденций — сохранение дефицита людей рабочих специальностей и линейных ролей и, в свою очередь, рост зарплат как мотивационного фактора при выборе потенциального работодателя», — подчеркивает госпожа Бузунова.

После объявления частичной мобилизации в нескольких сферах на рынке труда Санкт-Петербурга изменились предлагаемые зарплаты. Доходы сильнее всего выросли в областях безопасности и охраны (+4%), а также у специалистов в области науки и образования (+4%), отмечают аналитики hh.ru. Местные работодатели увеличили предлагаемую зарплату в 20 из 28 профессиональных сфер. В то же время наиболее сильное снижение денежного вознаграждения фиксируют в сфере страхования (–4%).

По словам господина Контарева, нужно вырабатывать новые правила в кадровой политике и делать нестандартные шаги. «Но что мы имеем на сегодня? Опять кадровые службы „в полях“ ищут и переманивают оставшихся специалистов, тем самым еще более раскачивая экономическую нестабильность и провоцируя на противоправные действия руководство и сотрудников. Включая зарплату в конвертах. Но и это не панацея. Разумный руководитель уже давно понимает, что надо вкладываться в обучение специалиста, постоянно следить за профессиональным ростом, создавать систему наставничества, создавать кадровый резерв. Не каждое предприятие может это себе позволить. Но тут они могут воспользоваться наработками и услугами агентств. Например, мы можем совместно с работодателем разработать механизм обучения и экспертизы уровня подготовки специалиста, наметить систему переподготовки, заметить недостаточно подготовленного специалиста, выработать систему мотивации, чтобы не допустить переманивания, проработать возможность привлечения иностранных специалистов, поддерживать мобилизованных сотрудников и их семьи, что многие предприятия активно делают», — мотивирует господин Контарев. ■

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР МОБИЛИЗОВАННОГО ПРИОСТАНАВЛИВАЕТСЯ ДО ЕГО ВОЗВРАЩЕНИЯ, ПОЗВОЛЯЯ ЗАМЕНУ НА ЭТОТ ПЕРИОД. ЗА НОЯБРЬ КОЛИЧЕСТВО ВРЕМЕННЫХ ВАКАНСИЙ В ПЕТЕРБУРГЕ ВЫРОСЛО НА 26%

РАДИОЭЛЕКТРОНИКА И ПРИБОРОСТРОЕНИЕ



ЕВГЕНИЙ ПЛАВЕНКО

- 1. ЛЕОНИД ЧЕРНИГОВ,**
генеральный директор ООО «Ракурс-Инжиниринг»
- 2. СЕРГЕЙ ХВОЩ,**
генеральный директор АО «Электронная компания „Элкрус“»
- 3. ГЕОРГИЙ АНЦЕВ,**
генеральный директор — генеральный конструктор АО «НПП „Радар ммс“»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

РОМАН АГАФОННИКОВ,
генеральный директор ООО «Специальный технологический центр»

СЕРГЕЙ АЛЕКСАНИН,
с сентября 2022 года — генеральный директор АО «Диаконт»,
до этого — директор дивизиона систем управления и технологического оборудования

ДМИТРИЙ ВАСИЛЬЕВ,
генеральный директор АО «Лазерные системы»

НИКИТА ГЛАДКОВ,
генеральный директор ПАО «Светлана»

СЕРГЕЙ ЕРОШКИН,
генеральный директор АО «ИЦ „Буревестник“»

АЛЕКСЕЙ МАЛЕВАНОВ,
генеральный директор АО «Морион»

