

УТОЛИТЬ КАДРОВЫЙ ГОЛОД

В ПРОШЛОМ ГОДУ НА РЫНКЕ ТРУДА ПЕТЕРБУРГА УСИЛИЛСЯ ДЕФИЦИТ КАДРОВ. РАБОТОДАТЕЛИ СОСРЕДОТОЧИЛИСЬ НА УДЕРЖАНИИ СВОИХ ЛУЧШИХ СОТРУДНИКОВ, ПРЕДЛАГАЯ ИМ РАЗЛИЧНЫЕ СТИМУЛЫ.

АРТЕМ АЛДАНОВ

По оценке экспертов, в 2022 году в России в большинстве отраслей усилился дефицит качественных кадров. В сегменте рекрутинга укрепился рынок соискателя. Причины данной тенденции связаны как с СВО и мобилизацией, так и с «эхом» прошедшей пандемии.

НАЙТИ И СОХРАНИТЬ В настоящее время горизонт планирования в кадровом рынке сузился с пяти- и трехлетних стратегий до гибкого планирования на несколько месяцев вперед, отмечает Светлана Круглова, директор практики оказания услуг в области управления персоналом компании «Технологии доверия» (до недавнего времени была частью международной сети PwC). Тем не менее в отношениях работодателя и персонала видно четкий тренд на заботу о людях. «В конце октября 2022 года мы провели пульс-опрос, в котором приняли участие 94 компании из различных секторов экономики. Согласно исследованию, 47% компаний по результатам нашего опроса планируют оставить численность персонала на том же уровне. В то же время 16% компаний планируют повысить численность, 7% — сократить, а треть еще не определилась. Если говорить о положении дел на рынке труда со стороны работодателя, то уровень нехватки рабочей силы варьируется в зависимости от сферы деятельности: мы наблюдаем, что если ситуация с „белыми воротничками“ налаживается, то „синих воротничков“ в промышленной сфере и АПК по-прежнему не хватает», — рассказывает эксперт.

В новых геополитических реалиях отношения между работодателем и персоналом в России становятся все более сложными, считает маркетолог Андрей Куликовский. По его словам, в условиях продолжающейся политической напряженности и экономических проблем, стоящих перед страной, работодатели ищут способы поддержания производительности и прибыльности, а также удовлетворяют потребности своих сотрудников. На конкурентном рынке труда организации сосредоточены на удержании своих лучших сотрудников и предлагают им различные стимулы, такие как гибкий график работы, возможности обучения и развития, а также конкурентоспособная заработная плата.

«В нашей отрасли — бизнес-тревел — дефицит настоящих профессионалов наблюдается уже давно. Остро это наблюдается и в Санкт-Петербурге, где расположен один из филиалов нашей компании. Это связано с тем, что конкурентная среда в нашей нише очень узкая. Пандемия усилила дефицит кадров в отрасли, а текущая геополитическая ситуация не способствует улучшению. Многие из тех, кто потерял работу в туристической отрасли во время пандемии, не спешат возвращаться на свои рабочие места, даже когда такая возможность появляется», — делится своей оценкой рынка HR-директор Continent Express Елена Мозолевская.

Александр Кравцов, управляющий партнер Fizika Development, говорит, что в строительной отрасли в течение всего прошлого года количество рабочих из стран ближнего зарубежья стабильно сокращалось — многие предпочли покинуть территорию РФ. «Не сказать, что это было сильной неожиданностью для нас — в последние годы миграционная политика последовательно следовала трендам сокращения числа кадров из СНГ на стройках. Гораздо актуальнее всегда был вопрос квалификации, например каменщиков. Однако на нашем флагманском объекте VID1 на Синопской набережной какого-то кадрового голода мы не ощущаем», — отмечает он.

ОСОБО ВОСТРЕБОВАНЫ На рынке труда уже как минимум три года существует и дефицит кадров рядового персонала, рассказывает директор по персоналу торговой сети «Техноиколь» Юлия Корочкина. «В этом

году нам сложнее всего было подобрать менеджеров и кладовщиков. Что говорит о том, что на рядовую должность всегда сложно найти кандидатов, так как они очень востребованы. В целом время, когда мы могли себе позволить выбирать лучших из большого пула кандидатов на рядовые должности, прошло. Сейчас задача любого HR — снижать текучесть персонала, создавать такие адаптационные программы и программы обучения, которые позволят „раскачать“ любого кандидата, без опыта работы и с невысокой мотивацией. Важно также отметить, что на рынке наблюдается отток кандидатов в диджитал-направление, где сейчас уже началась война за кадры: компании предлагают сотрудникам шикарные соцпакеты, отсрочки от армии», — констатирует представитель организации

Запрос к кадрам диктует ситуация на рынке, считает руководитель HR-департамента компании «Обит» Наталья Нейман. Бизнес больше не может позволить себе экспериментировать и ошибаться, соответственно, ему нужны люди, которые готовы и способны адаптироваться под меняющиеся требования и работать на результат. Если говорить о конкретных направлениях, отмечает эксперт, то самая большая потребность — это общеизвестный факт — ощущается в IT-специалистах. Однако это не означает, что востребован любой кандидат по данному направлению. Сейчас на рынке труда вышло очень много начинающих специалистов, окончивших курсы, и многие из них быстро разочаровываются, сталкиваясь с трудностями при поиске работы.

По словам директора по персоналу пивоваренной компании AB InBev Efes Ольги Орел, одна из главных тенденций на рынке кадров в IT — высокий спрос на

аналитиков данных и бизнес-аналитиков. «Благодаря удаленному найму, конкуренция на внутренних локальных рынках на кандидатов на эти вакансии стала значительно выше. Во-первых, многие потенциальные соискатели уже заняты, работая на другие компании в другом городе или даже стране, во-вторых, уровень заработных плат на рынке серьезно изменился. Теперь зарплату IT-специалиста стало практически невозможно рассчитать, базируясь на уровне среднестатистического регионального оклада», — отмечает она.

«УДАЛЕНКА» И АУТСОРС По оценке экспертов, этот год форсировал тренд на удаленную работу в еще большем объеме. Как отмечает директор по подбору персонала Unicon Outsourcing Оксана Сырых, в том числе на рынке труда выросло количество персонала, желающего работать дистанционно из-за рубежа. Отклики на такие позиции увеличились на 18–20%. Вилка зарплат дистанционных сотрудников практически сравнялась с зарплатами офисных работников. При этом кандидаты, планирующие релокацию за рубеж, готовы идти на снижение своего дохода до 10%, так как у них в приоритете полностью дистанционная работа.

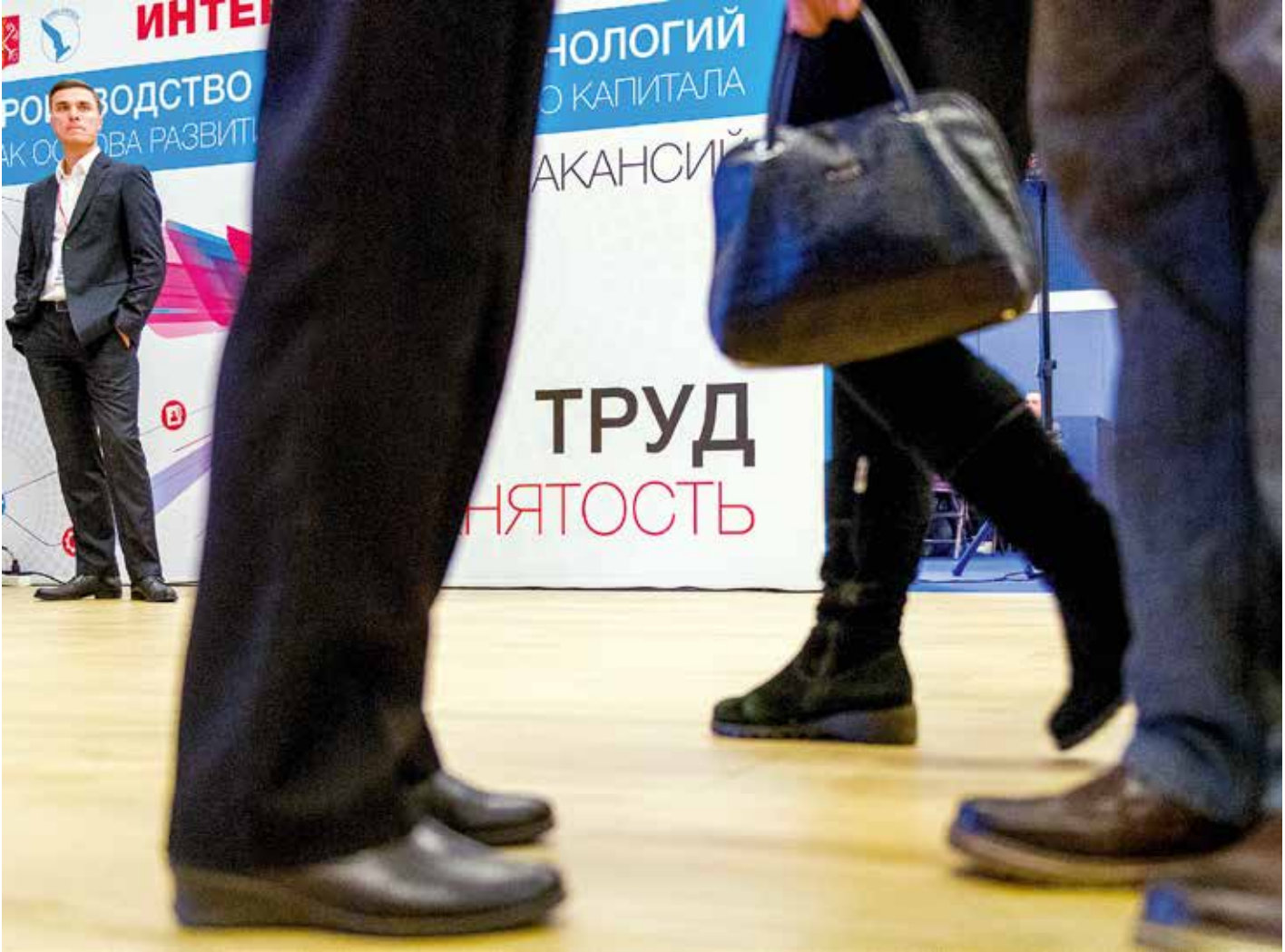
Однако не все работодатели в связи с геополитическими ограничениями готовы предоставить своим сотрудникам опцию работы из другой страны, продолжает тему HR Team Lead ITGlobal.com Мария Дьячкова. Соответственно, у них есть определенный риск потери такого специалиста. Конечно компаниям все же выгоднее удерживать опытных сотрудников, нежели искать на внешнем рынке. Если это невозможно, выходом в этой ситуации становится привлечение аутсорсинговых ком-

паний, особенно если речь идет о проектных задачах и довольно обособленной деятельности.

Практика привлечения специалистов на аутсорсинг набирает обороты, отмечает основательница сервиса Connecter.pro Мария Доманская. В период, когда сложно спрогнозировать ситуацию на долгий срок, проще приглашать людей на проект или временный контракт. Те, кому интересен переезд или кто остался без работы, стали охотнее соглашаться на проектное сотрудничество. В целом по рынку, доля удаленных сотрудников продолжает расти, особенно в негосударственных компаниях и на ролях, не связанных с использованием конфиденциальной информации.

По словам медиаэксперта Ксении Зайки, в отрасли кинематографа и анимации наблюдается тенденция активного поиска новых кадров, так как многие специалисты данной сферы эмигрировали в другие страны, с которыми невозможно вести экономические отношения. В связи с этим обстоятельством все более востребованы специалисты на аутсорсинге, так как оставшиеся постоянные сотрудники не всегда успевают закрыть необходимые задачи.

Между тем, по мнению генерального директора агентства по подбору персонала ProPersonnel Татьяны Доляковой, в 2023 году общая ситуация с кадрами может измениться. Будет преобладать рынок работодателя. Это связано с тем, что во второй половине 2022-го высвободилось большое количество специалистов, работавших в ушедших с российского рынка международных компаниях. Активы ушедших с рынка иностранных игроков приобретаются российским бизнесом, который и будет отбирать высвободившихся сотрудников. ■



В ПРОШЛОМ ГОДУ ТРЕНД НА УДАЛЕННУЮ РАБОТУ ПОЛУЧИЛ ЕЩЕ БОЛЬШЕЕ РАЗВИТИЕ