

РАБОЧАЯ СЛАБОСТЬ

ПРОБЛЕМА НЕХВАТКИ КАДРОВ ВЫШЛА НА УРОВЕНЬ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИЙ И СОБСТВЕННИКОВ БИЗНЕСА. ВОПРОС — НА ПОВЕСТКЕ ВЛАСТЕЙ НА НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ. ПО СЛОВАМ ХЕДХАНТЕРОВ, ЗА ГОД РЫНОК СИЛЬНО НАКРЕНИЛСЯ В СТОРОНУ КАНДИДАТОВ: ИХ ВОЗМОЖНОСТИ ДИКТОВАТЬ УСЛОВИЯ РАСШИРИЛИСЬ, В ТО ВРЕМЯ КАК РАБОТОДАТЕЛИ ВЫНУЖДЕНЫ ПОВЫШАТЬ ЗАРПЛАТЫ. ЕЛЕНА ИСАЕВА

После спада в феврале 2022 года активность работодателей восстанавливается. За четыре месяца 2023 года количество предложений о работе на hh.ru в России выросло на 12%. «Наиболее высокие темпы поиска сотрудников показывает микро- и малый бизнес: среднемесячное количество вакансий в первом квартале увеличилось на 21 и на 26% год к году соответственно. Средний бизнес чуть отстает по динамике, однако также показывает заметный рост — 15%,— комментирует Екатерина Складенко, руководитель отдела маркетинга hh.ru по Северо-Западу.

За последний год наиболее остро ощутили отток кадров компании, которые работали полностью «вбелую» и исправно подавали отчетность в государственные органы. При частичной мобилизации эти компании потеряли до 30% кадрового состава, подчеркивает соучредитель HR-агентства SOFI Consult Ирина Старжинская. По ее наблюдениям, на позиции, которые считались мужскими, более охотно рассматривают женщин. «Например, стало больше женщин юристов и менеджеров по развитию. Это связано со страхом работодателей, что в один момент сотрудники-мужчины массово уволятся, как было осенью и зимой прошлого года во время частичной мобилизации,— поясняет госпожа Старжинская.— При этом стираются региональные отличия в заработных платах. Особенно это касается дистанционных позиций. Теперь уже нельзя предложить удаленному менеджеру из региона зарплату меньше, чем менеджеру в Москве. Такое предложение будет неконкурентоспособным».

Цифры hh.ru говорят о том, что конкуренция за персонал — длинный тренд: с начала 2019 года количество резюме на одну вакансию по России снизилось с 7,5 до 4. В частности, дефицит кадров аналитики департамента исследований и прогнозирования Банка России указывали как один из факторов, который сдерживает процессы структурной трансформации экономики.

ИГРА «ВДОЛГУЮ» За последнее время средний срок привлечения кандидата увеличился в полтора раза вне зависимости от размера компании, в ряде от-

СРЕДНЯЯ ЗАРПЛАТА В ГОРОДЕ В ПРОШЛОМ ГОДУ СОСТАВИЛА 84,5 ТЫС. РУБЛЕЙ (НА 11,2% БОЛЬШЕ, ЧЕМ В 2021-М), СОГЛАСНО ДАННЫМ ПЕТРОСТАТА. САМЫЕ ВЫСОКИЕ ЗАРАБОТКИ (В СРЕДНЕМ ПО ПРОФГРУППЕ): 160,2 ТЫС. РУБЛЕЙ — РУКОВОДИТЕЛИ СЛУЖБ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ; 114,4 ТЫС. — РУКОВОДИТЕЛИ ОБЛАСТИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ И ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ; 152,8 ТЫС. — УПРАВЛЯЮЩИЕ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ; 131,5 ТЫС. — СИСТЕМНЫЙ АНАЛИТИК; 121,2 ТЫС. — РАЗРАБОТЧИК ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ; 114,8 ТЫС. — ДИЗАЙНЕРЫ И АДМИНИСТРАТОРЫ БАЗ ДАННЫХ



ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ



ЗА ПОСЛЕДНЕЕ ВРЕМЯ СРЕДНИЙ СРОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ КАНДИДАТА УВЕЛИЧИЛСЯ В ПОЛТОРА РАЗА ВНЕ ЗАВИСИМОСТИ ОТ РАЗМЕРА КОМПАНИИ, В РЯДЕ ОТРАСЛЕЙ — ДО ДВУХ-ТРЕХ МЕСЯЦЕВ

раслей — до двух-трех месяцев, замечает Екатерина Складенко. Особенно остро ощущается «вымывание» молодых возрастных когорт трудоспособного населения в сферах массового линейного персонала, рабочих, курьеров, водителей, сотрудников контактных центров.

«Большие сложности с привлечением комплектовщиков заказов, курьеров. Например, на заполнение ставки офисного сотрудника сейчас в среднем уходит неделя-две. На подбор, обучение и адаптацию одного сборщика заказов требуется около месяца. В случае привлечения трудовых мигрантов срок увеличивается в два раза»,— иллюстрирует ситуацию в сфере логистики генеральный директор Welldone Артем Киреев.

Активность соискателей наиболее существенно снизилась в очень востребованной сфере — рабочем персонале, где и так большинство крупных предприятий справлялись исключительно возвращением молодых работников в ходе стажерских программ. Например, новый сотрудник Первой мебельной фабрики обучается в среднем два-три месяца, делится генеральный директор предприятия Александр Шестаков.

В прошлом году, продолжает основатель Technored Артем Лукин, многие работники заводов оказались в списках мобилизованных, в то время как на фабрики в связи с санкциями увеличилась производственная нагрузка: «Сегодня никого уже не удивляет, что сварщик на заводе получает 200–250 тыс. рублей, оператор станков — 150–200 тыс. И даже при такой зарплате людей не могут найти». Описывая плачевную картину в «традиционных» инженерно-технических профессиях, господин Лукин отмечает огромную нехватку квалифицированных кадров в сфере деятельности собственной компании — по направлению робототехники.

В Tele2 тоже ощущают высокий спрос на новые специальности, представителей которых на рынке еще не так много. Например, в кибербезопасности. «По-прежнему высокий спрос на узкопрофильных экспертов: технических специальностей, специалистов big data, IT и

digital»,— комментируют в пресс-службе Tele2. Дефицит в этих сферах также восполняют с помощью стажерских программ.

В hh.ru в начале 2023 года фиксировали максимальный по сравнению с другими сферами приток резюме в IT год к году, чего не было отмечено в предыдущие периоды. «Обратным эффектом стало снижение количества вакансий для кандидатов без опыта в этой сфере. Так, на одну вакансию в IT в этом году приходилось до 16–17 резюме начинающих соискателей, тогда как в целом по сфере — 4–6 резюме»,— констатирует госпожа Складенко.

РЕГИОНАЛЬНАЯ СТАТИСТИКА По данным Центра занятости населения Санкт-Петербурга, по итогам 2021 года в городе 3,247 млн человек трудоспособного возраста, по итогам 2022-го — 3,301 млн, в 2023 году (согласно прогнозу баланса трудовых ресурсов) — 3,291 млн. Число занятых в экономике региона — 3,196; 3,198 и 3,206 млн людей соответственно. В прошлом году наибольшее количество работающих находится в возрасте от 30 до 39 лет (32,1%), вторая по численности группа — 40–49 лет (25%), 20,6% — в диапазоне от 50 до 59 лет, на возраст 20–29 лет приходится 14,3%, старше 60 лет — 7,6%.

Основными сферами занятости остаются торговля, промышленность, транспорт, образование, здравоохранение, научные исследования и разработки. Крупнейшая дополнительная потребность в персонале — в сфере IT, машиностроении, транспортировке и хранении, строительстве. Существенных изменений в 2022 году не было: по сравнению с 2021 годом произошло незначительное сокращение в IT и транспортировке и хранении, небольшой рост в промышленности, говорят в Центре занятости населения Петербурга.

Средняя зарплата в городе в прошлом году составила 84,5 тыс. рублей (на 11,2% больше, чем в 2021-м), ссылаются в центре на цифры Петростата. Самые вы-

сокие заработки (в среднем по профгруппе): 160,2 тыс. рублей — руководители служб и подразделений; 114,4 тыс. — руководители в области определения политики и планирования деятельности; 152,8 тыс. — управляющие финансовой деятельностью; 131,5 тыс. — системный аналитик; 121,2 тыс. — разработчик программного обеспечения; 114,8 тыс. — дизайнеры и администраторы баз данных.

Объем маятниковой миграции (из Ленинградской области в Санкт-Петербург) в 2022 году составил 398,5 тыс. человек, в 2021 году — 395,6 тыс. Количество работающих из других регионов России — 79,6 тыс. человек, а в 2021 году — 86,8 тыс., заключают в организации. Из всего населения Ленинградской области (2 млн человек, +112 тыс. к 2021 году), трудоспособного — 1,2 млн людей (+62 тыс.), в экономике региона заняты 1 млн (+60 тыс.). Существенного изменения в предпочтениях работы у граждан не наблюдается, сообщили ВГ в комитете по труду и занятости населения Ленинградской области: отрасли обрабатывающего производства (17% из общего числа занятых), строительства (11%) и торговли (17%) всегда наиболее востребованы, большое количество людей трудится в сферах транспортировки и хранения, сельского хозяйства и образования.

Средняя зарплата за 2022 год составила 58,7 тыс. рублей (52,8 тыс. рублей в 2021 году). По итогам 2022 года, согласно данным Росстата, в Ленинградскую область прибыли 104,7 тыс. человек, переехали в другой регион на заработки 73,4 тыс., таким образом, миграционный прирост составил +31,3 тыс. людей. Обмен трудовыми ресурсами происходит в основном с приграничными субъектами РФ, в первую очередь с Санкт-Петербургом, подчеркнули в комитете.

К проблемам трудовых ресурсов здесь относят дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. «Установка работодателями множества дополнительных требований к работникам, несоответствие уровня образования соискателей требованиям работодателя, территориальные аспекты (удаленность места жительства соискателя от адреса рабочего места) негативно влияют на качественный подбор подходящей работы»,— перечисляют собеседники ВГ. При этом предприятия региона характеризуются комфортными условиями труда, низким уровнем производственного травматизма, невысокой стоимостью аренды жилья по сравнению с Петербургом.

Области требуется большое число специалистов: 45 тыс. рабочих мест свободно прямо сейчас. Востребованы как рабочие профессии, так и инженерно-технические. За четыре месяца этого года в службу занятости обратились 8 тыс. человек, из них трудоустроено 3,7 тыс. (на 1,1 тыс. человек больше, чем за аналогичный период прошлого года).

По мнению хедхантеров, гибридные форматы работы и удаленка — варианты решений для компаний по удержанию и привлечению сотрудников в условиях дефицита. Как и прием на работу людей за пределами привычного возрастного диапазона: моложе 18 и старше 45 лет. «Таким образом все больше компаний приходит к вопросу поддержания и развития HR-бренда, адаптации ценностных предложений под разные запросы, бережному отношению к персоналу. Это важно наравне с достойной зарплатой. Сравнение откликов на вакансии на hh.ru с разным уровнем заработных плат показывает, что разрыв в 30% от среднерыночных показателей крайне негативно влияет на ситуацию с откликами»,— заключает госпожа Складенко. ■