

→ Так, екатеринбургский застройщик «Атомстрой-комплекс» реализует профориентационные проекты в школах, профильных учебных заведениях, а также на рынке труда. «Очень важно повышать престиж строительных профессий. Для этого мы организовываем программы по переподготовке взрослых специалистов. Приглашаем студентов на практику и на экскурсии по строительным и производственным объектам. А наши специалисты выступают в учебных заведениях в качестве приглашенных лекторов, в жюри студенческих и школьных конкурсов», — рассказала Галина Хабарова. В прошлом году компания стала участником строительного кластера в проекте «Профессионалитет». По словам госпожи Хабаровой, это позволит переоснастить учебные заведения, разработать новые программы обучения «с прицелом на конкретные запросы работодателей», чтобы выпускники могли получать «прикладные, практические знания» и «гарантированно трудоустроившись в крупные, стабильные компании».

Предприятия «Русала» — тоже участники «Профессионалитета». В прошлом году в рамках проекта они вложили 106 млн руб. в укрепление материальной базы четырех политехнических колледжей, находящихся в городах ответственности компании. Средства были потрачены на создание и оснащение новых лабораторий металлургического и горного циклов. Для них были приобретены компьютерная техника и макеты оборудования, которые используются в производстве, а также обновлен станочный парк, специализированные программные комплексы, виртуальные тренажеры и другое. «Модернизацию учебного оборудования “Русал” финансирует и в вузах. Однако главный объект инвестиций — студенты. С наиболее целеустремленными заключаются целевые договоры, в рамках которых компания выплачивает стипендии до 25 тыс. руб. Кроме того, “Русал” дает возможность действующим сотрудникам повысить квалификацию. По трехсторонним договорам компания компенсирует 70% затрат на получение высшего образования», — рассказала официальный представитель «Русала» в УрФО Елена Воронова.

Татьяна Кансафарова добавила, что сейчас обсуждается законопроект об инвестиционном налоговом вычете. По нему средства, которые предприятия выделяют на поддержку образовательной среды, например на закупку оборудования для колледжей, будут льготироваться по налогу на прибыль.



УДЕРЖАТЬ НЕЛЬЗЯ ОТПУСТИТЬ Согласно данным СОСПП, последние три года лидирующие строчки рейтинга механизмов развития кадрового потенциала занимают следующие позиции: продвижение лучшего опыта партнерства промышленных предприятий и образовательных учреждений по практико-ориентированному образованию, реализация программ наставничества, участие предприятий в реализации проектов по профориентации школьников и программы внутренней трудовой мобильности.

Кадровая политика «Атомстройкомплекса» предполагает работу по двум основным направлениям. «Первое — это эффективный рекрутинг и управление персоналом на предприятии. Привлечь соискателя можно зарплатой, однако наша задача — удерживать его надолго, обеспечить преемственность опыта. Поэтому в дополнение к конкурентной оплате труда мы предлагаем соискателям ценностное наполнение, осмысленность работы: нетривиальные задачи, работу над уникальными, крупными объектами, которые на виду у всего города, самореализацию и широкий

спектр корпоративных возможностей в оздоровлении, образовании и трудоустройстве детей, организации качественного досуга», — подчеркнула Галина Хабарова. Помимо этого компания предлагает сотрудникам корпоративную жилищную программу.

О жилищной программе, стартовавшей во второй половине 2021 года, говорят и в «Русале». Ее участники могут не только приобрести квартиры, но и увеличить жилплощадь, рефинансировать ипотеку по более выгодным условиям. Причем 50% ежемесячного платежа — основного долга и процентов по нему — компенсирует компания. Помимо этого, предприятия «Русала» ежегодно увеличивают зарплату сотрудников. Так, за последние два года рост составил 40%, а средняя зарплата на предприятиях выше 70 тыс. руб. (по Свердловской области — 56 тыс. руб.).

Чтобы привлекать потенциальных сотрудников, «СКБ Контур» использует таргетированную рекламу, публикации в профильных СМИ и Telegram-каналах. «Расширенный соцпакет с ДМС со временем стал “гигиеническим минимумом”. Сейчас людям важно

НЕСМОТЯ НА НИЗКУЮ БЕЗРАБОТИЦУ, ПРЕДПРИЯТИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ИСПЫТЫВАЮТ ДЕФИЦИТ КАДРОВ

понимать смысл своей деятельности, важны доверительные отношения с коллегами и открытость топ-менеджмента. В остальном интересы соискателей различаются в зависимости от сегмента подбора. Дизайнеры обращают внимание на визуал коммуникаций, а разработчики хотят иметь возможность самостоятельно выбрать команду и инструменты для работы, напрямую влиять на продукт, обмениваться опытом с профессиональными комьюнити», — пояснила Александра Батина.

РАБОЧИХ ПОИЩУТ В БУДУЩЕМ «Активное развитие рынка отечественного ПО, возросший объем задач действующих специалистов, демографическая яма и отток кадров за рубеж говорят о том, что конкуренция компаний за кандидатов будет только усиливаться, а рынок кадров — усложняться», — уверена госпожа Батина.

Среди трендов участники рынка называют рост гибкой занятости среди соискателей и увеличение зарплат во всех отраслях. «При этом пока еще рынок не готов к тому, чтобы трансформировать сам формат найма — гибкие формы реализуют на практике 57% опрошенных hh.ru компаний. При этом, понимая тренды, в большинстве работодатели адаптируют условия под временный найм, особенно в сегменте низкоквалифицированных специальностей и массовых позиций в ритейле и логистике», — отметила эксперт hh.ru Наталья Данина.

По данным сервиса, 48% компаний Урала намерены до конца 2023 года поднять заработные платы сотрудникам (по всей России о таких планах заявили 53% компаний). Чаще всего это работодатели из IT-отрасли (63%), строительные компании (63%) и производители непищевых товаров народного потребления (62%). 40% уральских работодателей заявили о том, что не планируют менять зарплаты сотрудников в этом году (по России — 38%). Сокращение заработных плат планируется в 3% компаний Урала, столько же — по России в целом. Чаще всего это работодатели из отрасли розничной торговли (8%) и финансовых технологий (6%).

О серьезном кадровом голоде, который будет наблюдаться в ближайшие 10 лет в оборонно-промышленном комплексе и горно-металлургическом секторе, заявил Сергей Упоров. «В ближайшие 5–10 лет ситуация не улучшится. В горно-металлургическом секторе сегодня не закрыты порядка 60 тыс. вакансий. А выпуск кадров для горнопромышленных предприятий ежегодно по стране составляет только 5,5–6 тыс. человек. Чтобы закрыть существующую потребность, нужно около 10 лет. Это без учета того, что происходит ротация кадров», — пояснил он. ■



БИЗНЕС ПРИВЛЕКАЕТ И УДЕРЖИВАЕТ СПЕЦИАЛИСТОВ ЗАРПЛАТАМИ И СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОГРАММАМИ