

представителей сферы "Строительство и недвижимость", при этом в июне количество предложений в отрасли на Кубани год к году увеличилось на 54%, а к предыдущему месяцу — на 12%», — рассказывает Екатерина Никифорова.

По статистике центров занятости, наиболее востребованы по рабочим профессиям бетонщик, каменщик, монтажник, электрогазосварщик, машинист экскаватора и другие; среди специалистов и служащих — производитель работ (прораб), инженер, мастер строительных и монтажных работ, геодезист, электрик участка и другие. Средний уровень оплаты труда по вакансиям в строительстве — 50 800 руб.

В топ-50 самых дефицитных специалистов на Кубани входят многие профессии из строительной отрасли: маляр, штукатур, разнорабочий, сварщик, слесарь, сантехник, электромонтажник, инженер-сметчик, геодезист, монтажник, прораб, мастер СМР. «Надо отметить, что стремительно растет и спрос на профессионалов диджитал-профессий в девелопменте: компании ищут веб-аналитиков, разработчиков, инженеров по данным, менеджеров IT-продукта, специалистов по креативу и рекламе в интернете», — подчеркивает госпожа Никифорова.

По данным аналитического сервиса «Люди в цифрах» от hh.ru, средний диапазон предлагаемых зарплат в сфере «Строительство, недвижимость» (без учета вахтовых вакансий) в Краснодарском крае — 50 000–120 000 руб. в месяц. Маляр/штукатур может рассчитывать на 46–81 тыс. руб., инженер-конструктор/инженер-проектировщик — 57–106 тыс. руб., разнорабочий — 37–57 тыс. руб., электромонтажник — 55–90 тыс. руб., слесарь/сантехник — 48–85 тыс. руб.

В «вахтовых» вакансиях зарплаты начинаются от 100 тыс. руб. В среднем кубанские соискатели могут рассчитывать на 103–172 тыс. руб.

КРАСНОДАР СТРОИТЕЛЯМИ ОБЕСПЕЧЕН Директор департамента по работе с персоналом инвестиционной компании Alias Group Юлия Зайцева отмечает, что ЮФО крайне неоднороден с точки зрения активности соискателей, а также уровня их компетенций. «Особых сложностей с привлечением персонала, к примеру, в Краснодаре мы не ощущаем, в то время как команды на побережье Черного моря формируются преимущественно через релокацию», — рассказывает эксперт.

Госпожа Зайцева считает, что на Кубани сегодня есть все условия как для подготовки квалифицированных специалистов для строительной отрасли, так и для последующей их успешной работы. «Но долгое время лучшие кадры тянулись туда, где сосредоточены крупные застройщики федерального уровня — в Центральный регион, на Северо-Запад. Однако сейчас ситуация заметно меняется, в южных регионах появились серьезные игроки, которые имеют высокую привлекательность в качестве работодателей. Лучшие эксперты и управленцы в сфере недвижимости с удовольствием приезжают к нам из других регионов», — отмечает Юлия Зайцева.

По данным аналитиков hh.ru, спрос на персонал продолжает расти, многие работодатели не только не замедляют темпы подбора, но и планируют увеличивать штат. Согласно недавнему опросу российских компаний, около 60% сообщили, что планируют увеличить численность персонала до конца 2023 года. А в отрасли «Строительство, недвижимость» об этом заявили 67% работодателей. «Каждая вторая компания, принявшая участие в опросе, будет увеличивать количество производственных и линейных сотрудников, нанимать которых стало еще сложнее и дольше (время поиска необходимых работников у бизнеса выросло в 2,5 раза — с одного месяца до 2,5–3 месяцев). Также более половины опрошенных работодателей планируют повысить зарплату до конца года», — рассказывает Екатерина Никифорова.

Увеличивают штат и в «Метрикс Development» в Краснодаре. Руководитель отдела продаж Алек-



ФОТО: ВЛАДИСЛАВ

сандр Сторчак рассказал, что в связи с ростом количества проектов в компании возросла и необходимость в специалистах.

«Стоит выделить основные причины для формирования вакансии: замена уволенного сотрудника, декрет, ротация внутри компании, расширение штата — все это составляет плановый наем. По группе компаний допускается от 10 до 20% планового найма», — поясняет господин Сторчак.

При этом ситуация с наймом кадров, по словам руководителя, оценивается в нескольких аспектах. В частности, сравнивается наем в прошлом году: сопоставляются квадратные метры, которые строились, и какие специалисты требовались для освоения этого объема. Кроме того, производится планирование найма с учетом стратегии развития и того количества объектов, которые будут продолжать строиться, и новых проектов с запуском в 2024 г. Объем типовых должностей вычисляется из учета на каждые 10 000 кв. м. Наконец, создаются новые должности в связи с развитием группы компаний.

«Проблем в найме нет — это вопрос внимания, фокуса и компетенций тех, кто возглавляет подбор. Сотрудников несложно находить, откликов достаточно, технологии все есть, HR-бренд сильный, люди хотят работать в стабильной, белой и прозрачной компании», — утверждает Александр Сторчак.

В БОРЬБЕ ЗА ЛУЧШИХ Крупные девелоперы большое внимание уделяют сотрудничеству с вузами. «Экономическая турбулентность конца 90-х — начала 2000-х дала определенную демографическую яму, которая скажется на количестве активного трудоспособного населения в ближайшее десятилетие. Поэтому для нас очень ценны молодые люди, выбравшие строительство и архитектуру в качестве будущей профессии. Мы выстраиваем трехстороннее сотрудничество "работодатель — вуз — студент", чтобы в долгосрочной перспективе получать в свою команду лучших выпускников», — рассказывает Юлия Зайцева.

Александр Сторчак уровень компетенций соискателей в строительной сфере оценивает высоко. «В каждом поколении есть большое количество профессионалов, ориентированных на результат. Не бывает плохих соискателей, есть неподходящие под это конкретное техническое задание. В каждом поколении есть амбициозные, яркие, талантливые сотрудники, которых мы и выбираем», — говорит господин Сторчак.

По словам руководителя, в «Метрикс Development» идет глобальное расширение каналов поиска кадров. Если не хватает джоб-сайтов, запускается оцифрованное сарафанное радио по привлечению релевантных откликов по рекомендации, активно включаются соцсети, разрабатыва-

ется HR-сайт. «Все это дает хорошие результаты. В целом мы готовы помогать государству трудоустройством специалистов, в том числе молодых», — отмечает Александр Сторчак.

Юлия Зайцева добавляет, что важно, чтобы власти, учебные заведения и работодатели формировали у молодежи интерес к прикладным специальностям, где рынок труда не перенасыщен «специалистами широкого профиля». «Создавать жилье для людей, формировать облик наших городов — не просто профессия, но миссия, быть причастным к которой — большая честь. Я верю, что подрастающее поколение найдет в этом мотивацию для того, чтобы прийти в строительную сферу», — считает эксперт.

СТРОИТЕЛИ В ПРИОРИТЕТЕ В министерстве труда и социального развития Краснодарского края рассказали, что с целью содействия трудоустройству граждан, в том числе в строительные организации, на рынке труда реализуется краевая госпрограмма «Содействие занятости населения». Финансирование мероприятий по содействию занятости госпрограммы выросло в 1,7 раза в сравнении с прошлым годом и составляет 2,3 млрд руб. По данным ведомства, в рамках государственной программы при содействии центров занятости населения трудоустроено с начала 2023 года 23,4 тыс. граждан, из них в строительные организации — 789 человек.

«В целях обеспечения кадрами строительной отрасли Краснодарского края центрами занятости населения проводится широкая профориентационная кампания по выбору рабочих строительных профессий. В частности, организована работа по информированию учащихся образовательных организаций о востребованных специальностях и профессиях строительного комплекса. Всего в 2023 году в групповых профориентационных мероприятиях приняло участие более 78 тыс. школьников», — рассказывают в министерстве.

На всех мероприятиях (а это классные часы, ярмарки вакансий, профориентационные экскурсии, дни открытых дверей в профессиональных образовательных организациях, в том числе при участии Мобильных центров занятости) старшеклассников сопровождают психологи-профконсультанты центров занятости населения. Профориентационные мероприятия позволяют школьникам узнать о таких востребованных в крае профессиях, как арматурщик, бетонщик, инженер-строитель, каменщик, машинист крана, машинист экскаватора, облицовщик-плиточник, плотник, штукатур, электрогазосварщик.

Кроме того, одной из мер активной политики занятости населения является организация профессионального обучения и дополнительного

СТРОИТЕЛЬНАЯ СФЕРА В КАДРОВОМ ОТНОШЕНИИ ВХОДИТ В ДЕСЯТКУ НАИБОЛЕЕ ДЕФИЦИТНЫХ ОТРАСЛЕЙ В ЮФО

профессионального образования безработных граждан, включая обучение в другой местности, по востребованным на рынке труда профессиям (специальностям) под заявки работодателей.

«Ежегодно приказом утверждается Перечень приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительно профессионального образования безработных граждан в Краснодарском крае на очередной год, который формируется на основании анализа текущей и прогнозной потребности организаций в работниках. На 2023 год перечень состоит из 1002 наименований профессий, из них 132 профессии (специальности) для строительной отрасли», — поясняют в минтруда региона.

В ведомстве добавляют, что с начала года по направлению центров занятости населения обучение начали 3187 безработных граждан, из них 116 человек — по строительным профессиям (специальностям). Также рабочие места по строительным профессиям предлагаются гражданам во время ярмарок вакансий.

ПРОГНОЗ И все же, по мнению Екатерины Никифоровой, дефицит квалифицированной рабочей силы в ближайшие пять лет будет только усиливаться. «Отрасль остается консервативной с точки зрения современных HR-практик, здесь требуется цифровизация максимального числа процессов и новые подходы к найму и удержанию сотрудников», — утверждает эксперт. Госпожа Никифорова подчеркивает: необходимо инвестировать в работу с молодыми сотрудниками и профильными учебными заведениями (ссузами и вузами) на ранней фазе.

«Многое зависит от того, какими темпами будет происходить развитие рынка недвижимости на юге страны в целом, как будет меняться геополитическая обстановка. На текущий момент в рамках отдельно взятого бизнеса мы ориентируемся на прирост в 150–170 сотрудников в год, около 70% которых — профильные специалисты строительной сферы», — резюмирует Юлия Зайцева. ■

ВАЖНО, ЧТОБЫ ВЛАСТИ, УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ И РАБОДАТЕЛИ ФОРМИРОВАЛИ У МОЛОДЕЖИ ИНТЕРЕС К ПРИКЛАДНЫМ СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ, ГДЕ РЫНОК ТРУДА НЕ ПЕРЕНАСЫЩЕН «СПЕЦИАЛИСТАМИ ШИРОКОГО ПРОФИЛЯ»