БИЗНЕС НЕДОСЧИТАЛСЯ КАДРОВ

ЧИСЛО ВАКАНСИЙ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ РАСТЕТ БЫСТРЕЕ, ЧЕМ КОЛИЧЕСТВО РЕЗЮМЕ. ПО ДАННЫМ СЕРВИСА HH.RU, НА ОДНУ АКТИВНУЮ ВАКАНСИЮ ПРИХОДИТСЯ 2,5 АКТИВНЫХ РЕЗЮМЕ ПРИ НОРМЕ НЕ МЕНЕЕ 4,0 РЕЗЮМЕ. ГЛАВНОЙ ЦЕЛЬЮ МНОГИХ КОМПАНИЙ СТАНОВИТСЯ УДЕРЖАНИЕ И РАЗВИТИЕ ДЕЙСТВУЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА, В ТОМ ЧИСЛЕ ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ ЗА СЧЕТ АВТОМАТИЗАЦИИ И ЦИФРОВИЗАЦИИ. ОДНАКО ЭТО ЛИШЬ ОТЧАСТИ РЕШАЕТ ПРОБЛЕМУ, КОТОРАЯ, ПО ПРОГНОЗАМ ЭКСПЕРТОВ, БУДЕТ АКТУАЛЬНА ЕЩЕ 7–10 ЛЕТ. АНАСТАСИЯ РЕУТОВА

Уровень безработицы в Свердловской области составляет 0,63%, при этом потребность в кадрах крайне высокая. По данным сервиса hh.ru, в октябре в регионе было открыто почти 51,2 тыс. вакансий, что на 51% больше, чем год назад, а количество резюме за год изменилось всего на 1% и составило 131,2 тыс. Больше всего вакансий было открыто для рабочего персонала — на них пришлось 23% от общего числа предложений. Также компании активно искали специалистов по продажам и обслуживанию клиентов (22%), производству и сервисному обслуживанию (17%). Резюме же чаще всего касались сфер «Продажи, обслуживание клиентов» (18%), «Домашний, обслуживающий персонал» (14%), «Рабочий персонал» (14%), «Административный персонал» (13%).

По мнению экспертов, одной из главных причин дефицита кадров является недостаток людей работоспособного возраста, который возник в результате демографической ямы 1990-х годов. Усугубляющими ситуацию факторами также являются условия восстанавливающейся и растущей экономики и реализация программ импортозамещения.

АЛЕКСАНДР КАЗАКОВ

ИЗ-ЗА ДЕФИЦИТА КАДРОВ КОМПАНИИ КОНЦЕНТРИРУЮТСЯ НА УДЕРЖАНИИ ДЕЙСТВУЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

ПРИЧИНЫ УХОДА

«Большинство CEO (46%) уверены, что на нехватку персонала влияют исключительно внешние факторы. По мнению руководителей и собственников компаний, внутренние факторы, такие как неконкурентные зарплаты, недостаточная работа с брендом работодателя, завышенные требования к кандидату, непривлекательные условия труда, оказывают не слишком значительное влияние на сложности с подбором персонала»,— сообщила директор hh.ru Урал Оксана Сидлецкая.

При этом, по данным завкафедрой экономики труда и управления персоналом УрГЭУ Светланы Долженко, в ТОП-5 причин увольнения входят:

1) недостаток карьерного развития;
2) недостаточная оплата труда;
3) отношения с руководителем;
4) работа не интересна;
5) атмосфера в коллективе.

«Это общефедеральные тренды. Учитывая промышленную специфику Урала, к ним можно добавить дополнительные причины, связанные с высоким уровнем загрузки и условиями труда, особенно если это промышленные предприятия»,— добавила госпожа Долженко.

Поскольку новых людей брать физически неоткуда, на первый план выходят стратегии по удержанию и развитию действующего персонала, а также «переманиванию» специалистов из других компаний и смежных отраслей. Один из главных инструментов работодателей здесь — повышение заработной платы.

Однако этого недостаточно, считает Светлана Долженко, нужно заниматься целым комплексом вопросов, начиная от адаптации новых работников и программ наставничества и заканчивая выстраиванием коммуникации с персоналом. «Есть поговорка, что люди приходят на зарплату и условия труда, но уходят, как правило, из-за руководителя. Зачастую человеку просто не хватает разговора и моральной поддержки. Правильно выстроенные коммуникации могли бы разъяснить недопонимания между коллективом и руководством, а также понять, что мотивирует людей, и выстроить эффективную систему стимулирования,— пояснила эксперт.— Кроме того, наряду с заработной платой есть более широкое понятие — "доход работника". В него помимо зарплаты входят все нематериальные бонусы, которые сотрудник получает от компании. В частности, оплата обучения, питания, проезда, социальные льготы, лечение в санатории, корпоративные мероприятия и многое другое. Многие руководители даже не знают, сколько средств на одного сотрудника тратит компания помимо зарплаты. А ведь это еще один аргумент в пользу удержания персонала».

По словам исполнительного вице-президента Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей (СОСПП) Татьяны Кансафаровой, конкуренция среди работодателей становится межотраслевой, в силу того, что предприятия готовы сами обучать специалистов. «Возможность обучения за счет компании является одним из способов привлечения молодых специалистов. Помимо этого предприятия предлагают социальный пакет, включающий в себя возможность решения жилищного вопроса, а также варианты поддержания здорового образа жизни и льготы для членов семьи. Все эти предложения формируются в результате адресного взаимодействия с молодежью и исходя из их запроса»,— отметила она.

Образовательные учреждения видят корень проблемы в слабой подготовке школьников и непопулярности у них инженерных специальностей. «Вузы тратят огромные усилия, продвигая инженерное образование. Для усиления мотивации школьников необходимо проводить раннюю профориентацию, вовлекать их в практическую деятельность, позволить решать прикладные задачи во время обучения, усиливать подготовку учителей. Сегодня одного целевого обучения недостаточно, оно не востребовано и в существующем виде не способно решить кадровые проблемы»,— полагает ректор Уральского государственного горного университета (УГГУ) Алексей Душин.

ЦИФРА НЕ ЗАМЕНИТ ЧЕЛОВЕКА

В последние годы бизнес активно автоматизирует и цифровизирует свои производственные процессы. В результате чего появляются «профессии-пенсионеры», такие как кассир. Однако эксперты считают, что глобально цифровизация проблему кадров не решит. «На сегодняшний день степень автоматизации различных процессов не настолько высока, чтобы можно было обходиться без ручного труда. Далеко не все профессии можно заменить роботами. Компании остро нуждаются в массовом линейном персонале. Нехватка этих людей может привести к замедлению в производственном секторе, в строительстве, сельском хозяйстве»,— отметила Оксана Сидлецкая.

Светлана Долженко с ней согласна: «Цифровизация и научная организация труда повышают производительность труда. В системе управления персоналом сейчас идут процессы автоматизации и цифровизации. Но от внедрения электронного документооборота пока легче специалисту не становится. Напротив, цифровизация в какой-то степени усложняет подбор персонала, поскольку нужен сотрудник, способный пользоваться внедряемыми технологиями». Впрочем, эксперт добавила, что автоматизация некоторых процессов позволяет снять с работника часть задач и высвободить время для перераспределения части обязанностей тех вакансий, которые не закрыты.

НОВЫЕ ТРЕНДЫ РЫНКА

По прогнозам, ситуация с дефицитом сотрудников не улучшится в ближайшие 7–10 лет. «Это новая реальность, к которой, так или иначе, нужно приспосабливаться. В частности, готовиться к тому, что особенно мало на рынке труда будет молодежи, в результате работодателям придется выходить за привычные рамки, в том числе и с точки зрения возраста кандидатов — надо будет рассматривать в качестве потенциальных соискателей людей младше 18 лет и старше 40 лет»,— подчеркнула Оксана Сидлецкая.

В этом контексте серьезное развитие может получить тренд на переобучение персонала, добавила она, ведь самый простой способ получить специалиста нужной квалификации — обучить его самостоятельно. «Дефицит кадров также будет способствовать и росту заработных плат. Помимо зарплатной гонки можно ожидать гонки брендов — компании уже сейчас все более активно вкладываются в бренд работодателя и развитие корпоративной культуры, так как именно это позволяет удерживать сотрудников и повышать их продуктивность»,— считает госпожа Сидлецкая.

Председатель комитета по промышленности СОСПП Андрей Мисюра отметил, что для улучшения ситуации необходимо сделать доступным образование по техническим дисциплинам для людей, которые живут далеко от крупных агломераций, «подтянуть уровень школьного образования» на удаленных территориях, а также повысить привлекательность рабочих профессий. ■