

→ ностей. Так, на двух птицеводческих предприятиях ГК «Дамате» в Ростовской области остро не хватает укладчиков-упаковщиков, обвальщиков тушек птицы, мойщиков корпусов, слесарей-ремонтников, электрогазосварщиков, водителей категории С, D, E. По словам заместителя гендиректора по управлению персоналом «Дамате» Татьяны Осекиной, люди предпочитают другие условия труда. Например, вахтовый метод или сезонные работы, возможность работать удаленно или по «гибкому графику». К концу 2023 года ГК планирует нарастить общую численность сотрудников двух донских комплексов до 2,5 тыс. человек — на 25% больше, чем в 2022 году. «С одной стороны, мы сотрудничаем со специализированными сайтами и изданиями, используем возможности наружной рекламы, телевидения и радио, работаем с компаниями по подбору персонала. С другой стороны, мы реализуем программы социального партнерства с вузами и ссузами, регулярно приглашаем студентов ДонГАУ на производственную практику с возможностью дальнейшего трудоустройства и поддержки молодых специалистов. Так за 2022 и 2023 годы 13 студентов получили практический опыт на наших предприятиях», — рассказала госпожа Осекина.

Она добавила, что производственные мощности «Дамате» расположены преимущественно на селе. Поэтому при наборе на работу в ГК отдают предпочтение кандидатам из числа местных жителей. «Мы стараемся обеспечить конкурентный уровень зарплат, комфортные и безопасные условия труда, доставку транспортом, горячее питание, а также организовать обучение, отдых и даже проживание рядом с производственными площадками», — сообщила Татьяна Осекина.

Агрохолдинг «Степь», где 6 тыс. сотрудников, развивает сотрудничество с Донским государственным аграрным университетом (ДонГАУ) и другими вузами. «Мы нацелены на расширение сотрудничества с учебными заведениями, — подчеркнул гендиректор «Степи» Андрей Недужко. — Агрохолдинг выступает партнером в таких профориентационных программах, как «Лифт в будущее» и студенческий фестиваль «АгроФест», реализует несколько программ стажировок, в том числе, совместно с Российскими студенческими отрядами и Союзом сельской молодежи».

ТРУДНОСТИ ГОРОДОВ

Опрошенные ВГ представители промпредприятий отметили трудности поиска квалифицированных специалистов в небольших городах Дона. В частности,

Екатерина Сорокина рассказала, что в Красном Сулине, где находится завод компании, в 2023 году они особенно остро ощутили кадровый голод при запуске производства субстратов из каменной ваты. «Вакансии закрывались с большим трудом, сложно было набрать водителей погрузчиков, — уточнила госпожа Сорокина. — Таких сотрудников крайне не хватает. Они востребованы как на всех производствах, так и в логистических центрах, которые активно строятся и запускаются (на Юге). Конкуренция за такие кадры высокая. Если раньше водителя погрузчика мы находили за две-три недели, то теперь на это уходит полтора-два месяца».

Производитель грузовой техники «Бонум», владеющий заводами в Ростове и Новочеркасске, также столкнулся с



ПО СЛОВАМ ЭКСПЕРТОВ, ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НЕОБХОДИМО ПОВЫШЕНИЕ ПРЕСТИЖА РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ И ИНЖЕНЕРОВ

дефицитом персонала. Как сообщили в пресс-службе компании, ей не хватает электросварщиков, слесарей по металлу, слесарей-сборщиков и работников складов. Средняя зарплата на заводах «Бонума» — 72,4 тыс. руб., постоянно индексируется. «Для привлечения новых кадров «Бонум» активно взаимодействует с учебными заведениями, улучшает условия труда, автоматизирует производство, вводит меры социальной поддержки (например, корпоративный транспорт, ДМС)», — пояснили в пресс-службе компании. В качестве причин кадрового голода здесь назвали снижение популярности рабочих профессий у молодежи и высокую конкуренцию за персонал, которая сейчас наблюдается на кадровом рынке региона.

«НоваВинд» (ветроэнергетический дивизион ГК «Росатом») столкнулся с нехваткой персонала для расположенного в Волгодонске завода компонентов для «ветряков». Сейчас здесь свободны 12 вакансий — 4% от штата. Дефицит кадров в пресс-службе компании объяснили тем, что, во-первых, ветроэнергетика — новая для страны отрасль, а во-вторых, в Волгодонске работает ряд предприятий энергетического машиностроения, нуждающиеся в квалифицированных специалистах: конкуренция буквально за каждого из них. Поиск новых сотрудников «НоваВинд» ведет, размещая объявления на рекрутинговых сайтах и на карьерном портале «Росатома». «В Волгодонске мы тесно работаем с Центром занятости населения, с местным инженерно-техническим институтом — филиалом «Национального исследовательского ядерного университета МИФИ», опорным вузом «Росатома». Студенты в рамках профориентационных экскурсий посещают наши ветропарки и производство. Многие там проходят практику», — рассказали в пресс-службе АО «НоваВинд».

Как сообщили в АО «Элис Фэшн Рус» (один из крупнейших в РФ производителей одежды, большинство его мощностей — в Ростовской области), на швейных фабриках региона есть дефицит швей и портных: около 20% от штатного расписания. А еще не хватает технологов, слесарей-ремонтников, логистов и работников розничных магазинов (16% от общего штата предприятия). Для снижения дефицита, например, «Элис Фэшн Рус» приглашает студентов профильных учебных заведений, в компании действует собственная система обучения. «Проблема с кадрами для нашей отрасли в том, что на Дону осталось всего два училища, где обучают на швей. Этого недостаточно для закрытия потребности рынка. Появилось множество предприятий. Обострилась конкуренция за наиболее востребованные кадры (швей, портных, технологов)», — заметили в пресс-службе компании.

По мнению Екатерины Сорокиной, сейчас, для исправления ситуации, многие вузы стараются привлекать бизнес к образовательному процессу. Это позволит студентам увидеть, как работает производство, какие навыки и знания там нужны. «В краткосрочной перспективе снизить дефицит кадров позволит только привлечение трудовых мигрантов», — уверена госпожа Сорокина.

В компании «Бонум» отметили, что для увеличения кадрового резерва необходимо повышение престижа рабочих профессий, а также дополнительные меры поддержки молодых рабочих и инженеров. Особенно в импортозамещающих отраслях, подытожили на предприятии.

В компании «Бонум» отметили, что для увеличения кадрового резерва необходимо повышение престижа рабочих профессий, а также дополнительные меры поддержки молодых рабочих и инженеров. Особенно в импортозамещающих отраслях, подытожили на предприятии.

В поиске компетентных

В ПОИСКЕ КОМПЕТЕНТНЫХ

Более благоприятная кадровая ситуация — в IT-сфере. Так, по оценкам фонда «Развитие ИТ-образования», с начала специальной военной операции (СВО) Дон покинули не более 4% «айтишников», и часть из них уже вернулась. Гендиректор RndSoft Роман Забродин рассказал ВГ, что для ростовских компаний динамика не изменилась. «Уехали люди, которые работали удаленно на западные фирмы и редко нанимались в штат к местным работодателям, — пояснил господин Забродин. — У нас, за счет внутренних процессов и корпоративной культуры, ситуация стабильная. Поиск новых специалистов — процесс длительный и дорогой. Сейчас нехватка кадров в RndSoft составляет до 8% от общей численности. Вакантные места аналитиков, разработчиков и дизайнеров».

Как рассказал Алексей Тактаров, гендиректор компании «ЮБиТек», здесь дефицит специалистов составляет около 15% от штата. «Если из-за пандемии вырос спрос на web-разработчиков, то сегодня растет потребность в специалистах, которые ведут проекты, сопровождают их, оказывают услуги по поддержке», — пояснил топ-менеджер.

На платформе «Авито Работа» в категории «ИТ, интернет и телеком», на 308 вакансий приходится 598 резюме. Спрос соискателей почти вдвое выше предложения работодателей. По данным →48