

экономика региона

Сочтите за труд

— кадры —

Начиная с прошлого года в Пермском крае усилилась проблема кадрового дефицита. С трудностями в подборе персонала сталкиваются промышленные предприятия, сфера услуг и торговли. Кадровый голод вынуждает предприятия конкурировать за соискателей повышением зарплат. Кроме того, предприятия готовы сами обучать специалистов и даже платить бонусы за трудоустройство. Эксперты считают, что в ближайшем будущем ситуация дефицита кадров только усилится из-за демографической ситуации 1990-х годов, поэтому предприятиям необходимо пересмотреть требования к персоналу.

В Пермском крае сохраняется проблема дефицита кадров, зафиксированная в прошлом году. По данным рекрутингового агентства hh.ru, на одну активную вакансию в регионе приходится 3,3 резюме (по РФ в целом конкуренция за рабочие места выше – 3,5). Сбалансированное соотношение спроса и предложения – 4,0 резюме на одну вакансию. По данным рекрутингового агентства, в первые недели февраля в Прикамье открыта почти 21 тыс. вакансий. В большинстве случаев компании ищут продавцов-консультантов (8% от числа всех предложений о работе), менеджеров по продажам (7%), водителей (5%). Проще всего в регионе устроиться дворником: конкуренция здесь одна из самых низких – на одну вакансию приходится 0,9 резюме.

«Регионов с избытком трудовых ресурсов на сегодняшний день нет, кадровый голод является общей проблемой для всей страны. И если раньше за персонал боролись отдельные компании, то сегодня борьба за кадры вышла на новый уровень — на уровень субъектов федерации», — отмечает Александр Ильин, аналитик hh.ru. Региональные органы власти совместно с бизнесом начинают работать над имиджем и HR-брендом территорий, чтобы удержать

местных жителей от переезда и привлечь к себе людей из других субъектов. Согласно представленным компанией данным, сегодня Пермский край находится на 43-м месте в рейтинге привлекательности трудоустройства.

Особенно остро ощущается нехватка специалистов на крупных предприятиях. Статистика hh.ru свидетельствует о том, что отношение среднего числа активных резюме к среднему числу активных вакансий в сфере «производство и сервисное обслуживание» составило 2,6, это седьмой с конца показатель по отраслям Прикамья. 80% вакансий приходится на производство, сельское хозяйство, массовый наем. При этом прогнозов по улучшению ситуации на рынке труда в ближайшей перспективе не предвидится.

«Основная проблема — рождаемость в 1990-х годах и демографическая яма — население стареет, а молодежь не выходит на рынок. Людей стало меньше, найти новых сотрудников становится тяжелее. Сейчас компании проводят управление эффективностью подбора — прием на работу осуществляется за пределами привычных возрастных показателей, при этом ранее установленная работодателем зарплата не меняется. Также были убраны гендерные требования. Дефицит кадров останется, если не произойдут какие-то внешние изменения. Ключевыми факторами для соискателей являются качественная адаптация и бережное отношение к людям», — рассказала эксперт по рынку и сервисам hh.ru Гульфия Мурзакаева.

В текущей ситуации предприятия готовы обучать специалистов и даже идти на необычные меры по привлечению персонала. Например, «Камский кабель» заявил о готовности обучать кандидатов любого возраста, в том числе пенсионеров. Предприятие ведет переговоры с колледжами и техникумами, чтобы организовать краткосрочные курсы по подготовке электромонтеров и слесарей-ремонтников. «Камскому кабелю» требуются 200 рабочих кабельных профессий, около 30 электромонтеров, столько же слесарей-ремонтников и сборщиков тары из дерева, а также более 20 водителей авто- и электропогрузчиков.

A large, blue, three-dimensional sculpture of the Russian word "РАБОТА" (Work) is the central focus of the image. The letters are thick and blocky, standing on a white base. A young man in a black suit and dark shoes, carrying a tan bag, stands with his back to the camera, looking at the sculpture. In the background, other people are visible, some looking at the sculpture and others at a booth with a sign that says "РАБОТА РОССИИ" (Work of Russia). The booth has a white background with blue and red geometric patterns. There are also blue and orange balloons on the left and right sides of the image.

На одну активную вакансию
в регионе приходится всего
3,3 резюме

Елена Мизева, директор по персоналу ООО «Камский кабель», заявила, что организация готова предоставить новым работникам обучающие курсы и выплату стипендий во время обучения. «Прямо сейчас наше предприятие готово трудоустроить около 500 человек, 90% из них — рабочие профессии. Такая же ситуация сегодня сложилась и на других промышленных предприятиях: 80–90% их активных вакансий — рабочие специальности. Это очень большое количество, и мы понимаем, что учебные заведения сегодня не готовы предоставить нам столько специалистов. Именно поэтому встал вопрос об обучении прямо на предприятии. Нами разработаны различные обучающие курсы, в том числе дистанционные, которые позволяют потенциальным работни-

кам за два-три месяца освоить новые профессии. В это время каждому обучающемуся выплачивается стипендия 40 тыс. руб. ежемесячно. По завершении обучения работник начинает получать заработную плату основного рабочего, в конце декабря на „Камском кабеле“ она была зафиксирована на уровне 67 тыс. руб. в месяц», — поделилась Елена Мизева.

Машхолдинг «Мотовилихинские заводы» принимает необычные меры для привлечения сотрудников. В своей сети соцсети машхолдинг разместил объявление о найме акции «Приведи друга», в рамках которой готов заплатить до 50 тыс. руб. за трудоустройство по определенным профессиональным позициям: токаря, токаря-расточника, токаря-карусельщика, фрезеровщика, оператора станков с программным управлением. Согласно объявлению, если трудоустроенный на одну из этих позиций проработает месяц, приведший его получит вы-

плату в зависимости от разряда работника (с третьего по пятый разряд) — 5–10 тыс. руб., через три месяца — 10–15 тыс. руб., и через полгода — 15–25 тыс. руб. Максимальная сумма выплаты — 50 тыс. руб.

Директор по персоналу АО «ОДК-СТАР» Егор Королев считает, что в связи с дефицитом кадров сейчас эффективным способом борьбы за них может стать увеличение заработной платы и выделение дополнительных социальных пакетов сотрудникам. «В 2021 году борьба за квалифицированных кадры оказалась напряженной как никогда. С учетом значительного роста производственной программы машиностроительных предприятий работа по привлечению новых сотрудников стала более интенсивной. Можно сказать, начался гонка зарплатных плат и социальных пакетов с применением новых разнообразных механизмов и инструментов привлечения и удержания персонала. Сегодняшний ры-

нок труда — это пространство, где кандидаты выбирают для себя наиболее подходящие предложения с учетом их квалификации. При этом дефицит сотрудников ощущается и при подборе учеников, подготовка которых ведется непосредственно на предприятии. Дефицит кадров в «ОДК-СТАР» составляет примерно 500 человек, 300 из них — основные производственные рабочие», — рассказал Егор Королев.

Директор Филиала «ПМУ» АО «ОХК „Уралхим“» Алексей Аверьянов также заметил, что с прошлого года кадровый вопрос стал более острым для всех предприятий страны. «Но я бы не стал говорить о кадровом голоде. Мы ведем нормальную работу с вузами, с молодежью. Работа всегда комплексная и по линии профподготовки. Мы расширяем программы удержания молодежи, которые приносят плоды», — пояснил господин Аверьянов.

Дмитрий Погорелов

A teal background with white line art. On the left, there is a white line art illustration of a drone remote controller with two antennas and a central screen. To its right is a white line art illustration of a drone with four rotors and a propeller. The text '05.03' is in large white font, with 'Круглый стол' in smaller white font below it. The main title 'Беспилотные авиационные технологии и подготовка кадров' is in large white font at the bottom. The top left has the logo 'Kommersant events Прикамье' and the top right has '16+'. The bottom right has vertical text 'РЕКЛАМА' and 'KOMMERSANT.RU'.