



МАРИНА МОЛДАВСКАЯ

РАБОТЕ НЕ ХВАТИЛО РУК

ВПЕРВЫЕ ПРОБЛЕМА НЕХВАТКИ КАДРОВ ВЫШЛА НА ПЕРВОЕ МЕСТО СРЕДИ ПРИЧИН, ТОРМОЗЯЩИХ РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА. ПО РАЗНЫМ ОПРОСАМ, ЭТО МНЕНИЕ РАЗДЕЛЯЮТ БОЛЕЕ ПОЛОВИНЫ, А ТО И ДВЕ ТРЕТИ КОМПАНИЙ. ЧТОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ, ПРЕДПРИЯТИЯ АКТИВНО ВЫСТРАИВАЮТ ПРОГРАММЫ «РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ», ЗАНИМАЯСЬ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТОЙ СРЕДИ ШКОЛЬНИКОВ И СОТРУДНИЧАЯ СО СРЕДНИМИ СПЕЦИАЛЬНЫМИ И ВЫСШИМИ УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ. А ПОКА ЭТИ ПРОГРАММЫ ДОКАЗЫВАЮТ СВОЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ, БИЗНЕС КОНЦЕНТРИРУЕТСЯ НА УДЕРЖАНИИ КАДРОВ, КОТОРОГО ПРОСТЫМ ПОВЫШЕНИЕМ ЗАРПЛАТ ИЛИ ПРЕДЛОЖЕНИЕМ СОЦПАКЕТА ТЕПЕРЬ НЕ ДОБИТЬСЯ. АНАСТАСИЯ РЕУТОВА

ДЕФИЦИТ ЗАНЯЛ ПЕРВОЕ МЕСТО В 2023 году наиболее острой проблемой для бизнеса стала нехватка квалифицированных кадров. Как следует из ежегодного опроса СОСПП, об этом заявили 76,5% компаний против 52% в 2022 году. Причем у 45,1% (+13,6% за год) ситуация с кадрами ухудшилась. Доля предприятий, которым не хватает специалистов со средним уровнем квалификации, увеличилась с 39,6% до 46,1%, с высшим уровнем — с 41,7% до 54,9%. Доля компаний, которым удалось решить кадровую проблему, напротив, сократилась за год на 5,8% — до 22,5%.

«Впервые за все время деятельности института уполномоченных кадровая проблема стала лидером среди системных затруднений МСП. В Свердловской области эту проблему как ключевую предприниматели отмечают чаще (64,8%), чем в целом по России (47%)», — отметила бизнес-омбудсмен в Свердловской области Елена Артюх.

Эксперты и аналитики подчеркивают, что в нынешних условиях в стране нет трудоизбыточных регионов. Согласно данным сервиса по поиску работы и персонала HH.ru, в январе 2024 года было опубликовано на 34% больше вакансий, чем годом ранее. В то же время число резюме выросло только на 4%. На одну вакансию приходилось 2,4 резюме (3,5 — по РФ в целом), что говорит о низкой конкуренции и высоком дефиците кадров. «Наиболее острый дефицит в сферах “Розничная торговля”, “Автомобильный бизнес”, “Медицина и фармацевтика”, “Рабочий персонал”, “Производство, сервисное обслуживание”, “Строительство и недвижимость”», — сообщила руководитель пресс-службы HH.ru на Урале Ольга Виноградова.

По данным департамента труда и занятости населения Свердловской области, в феврале 2021 года потребность предприятий составляла 47,8 тыс. работ-

ников, а численность безработных 114,2 тыс. человек. Спустя три года ситуация перевернулась — при потребности 60,6 тыс. сотрудников численность безработных составила 11 тыс. человек. «Коэффициент напряженности рынка труда (отношение численности безработных к числу вакантных рабочих мест) составил 0,18 против 2,39 в 2021 году. Снижение показателя вполне выгодно для соискателя, но не для бизнеса и экономики, для них такая ситуация достаточно критична», — подчеркнула заведующая кафедрой экономики труда и управления персоналом УрГЭУ Светлана Долженко.

УДЕРЖАТЬ НЕЛЬЗЯ ОТПУСТИТЬ Помимо того что соискатели находятся в более выгодном положении на рынке труда, в последнее время они стали менять свое отношение к работе. «Сотрудники хотят видеть ценность и смысл того, во что они вкла-

дывают силы и время, расти и развиваться. Поэтому компаниям нужно развивать человекоцентричный подход, улучшать условия труда, повышая эффективность персонала», — отметила Ольга Виноградова.

Поскольку люди стали более требовательными к условиям труда, взять специалиста со стороны становится все дороже. В результате бизнес фокусируется на удержании действующих сотрудников. При этом, как отмечают сами предприятия, для закрепления на производстве кадров, особенно молодых, высокой зарплаты и широкого соцпакета уже недостаточно. «Чтобы остановить отток молодежи из малых городов, должен быть сформирован привлекательный образ будущего, которое ожидает сотрудников в родном городе», — пояснила директор по персоналу Уральского алюминиевого завода (УАЗ, входит в «Русал») Анна Соломеина.

