

МИГРАНТЫ ВЕРНУЛИСЬ НА РОДНЫЕ СТРОЙКИ

ДЕФИЦИТ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СОТРУДНИКОВ ОСТАЕТСЯ ОДНИМ ИЗ ГЛАВНЫХ ВЫЗОВОВ ДЛЯ ВСЕЙ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ — ЗДЕСЬ НЕХВАТКА РАБОЧИХ РУК ОЩУЩАЕТСЯ ОСТРЕЕ, ЧЕМ ВО ВСЕХ ОСТАЛЬНЫХ СФЕРАХ ЭКОНОМИКИ. ПО НЕКОТОРЫМ ОЦЕНКАМ, ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД ЗАРПЛАТА РАБОЧЕГО НА СТРОЙКЕ ВЫРОСЛА НА 30%. КАК РЕШИТЬ КАДРОВЫЙ ВОПРОС НА СТРОИТЕЛЬНЫХ ОБЪЕКТАХ, УЗНАВАЛ КОРРЕСПОНДЕНТ BUSINESS GUIDE КИРИЛЛ КОСОВ.

Сегодня дефицит кадров особенно остро ощущается в строительной сфере: не хватает как высококвалифицированного инженерного состава, так и рабочих специалистов на объектах. По данным правительства РФ, дефицит рабочей силы в строительной отрасли к 2030 году на фоне роста экономики может составить 400 тыс. человек.

Ангелина Сорочан, HR-руководитель Maslov Group Development, рассказывает: «Не успели до конца справиться с кадровым голодом из-за пандемии, как столкнулись с оттоком рабочих в связи с мобилизацией».

Леонид Вавилкин, управляющий партнер Plus Development, добавляет, что спрос на кадры в сфере строительства по итогам января текущего года возрос примерно на 20–30% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

На большинстве строек ранее работали мигранты, но с началом СВО и из-за падения рубля произошел отток иностранных рабочих, которые не «спешат» возвращаться, и это связано, в том числе, с тем, что в самих странах Средней Азии наблюдается также бум строительства.

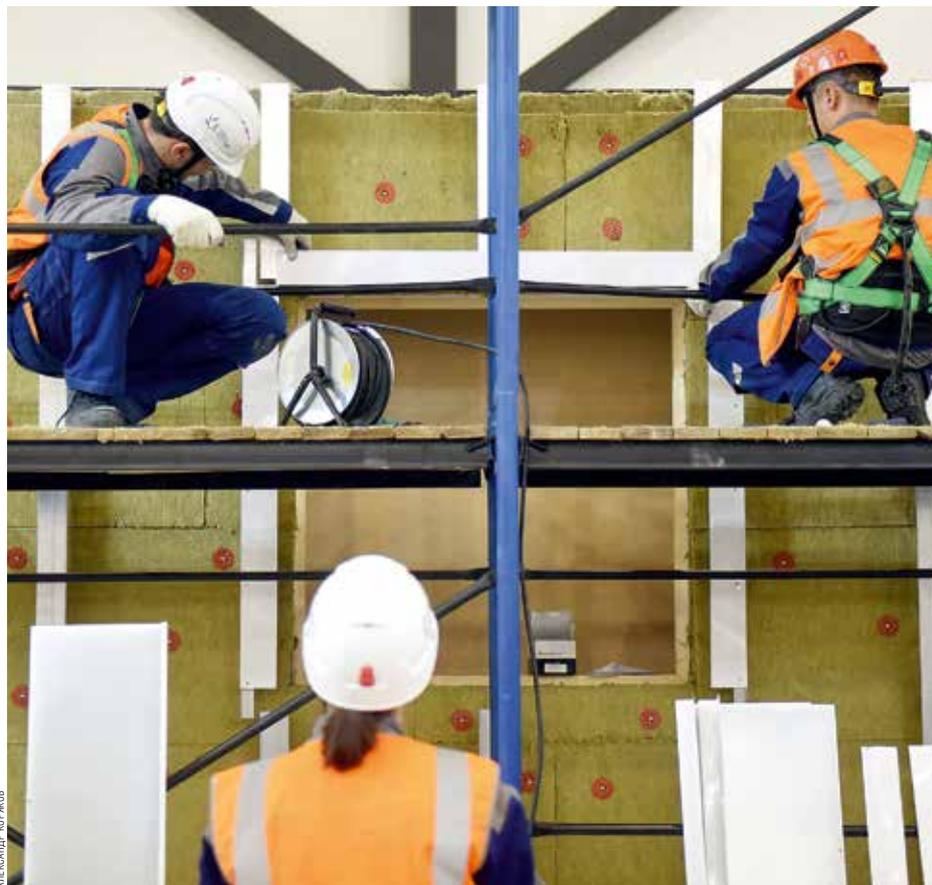
ОБОРОНКА ОТЯГИВАЕТ КАДРЫ Кадровый дефицит фиксируется также на фоне переизбытка в оборонной промышленности, которая оттянула со строек многих специалистов. «Также колоссальные трудовые ресурсы привлекаются на масштабные стройки на новых российских территориях, где уровень зарплат намного выше, чем даже в Санкт-Петербурге», — отмечает госпожа Сорочан.

Она также говорит, что нельзя не брать в расчет и демографический фактор. Молодых специалистов в этой области крайне мало, и за персонал идет сильнейшая борьба. Строительная сфера конкурирует со службами доставки, где уровень дохода может быть аналогичным или выше, а работа легче.

«Если на дальневосточных стройках частично вопрос решается за счет привлечения строителей из Северной Кореи, то у других регионов нет такой привилегии», — указывает эксперт. Нехватка кадров приводит и к росту затрат, что впоследствии отражается и на конечной стоимости произведенного товара для потребителя, уверена она.

Оксана Соколова, HR бизнес-партнер Bescar Asset Management, также говорит о том, что дефицит кадров в строительной отрасли — это один из факторов, поддерживающих высокий уровень цен на жилую недвижимость. «Во многом не хватает самых ходовых специалистов, например, бетонщиков или сварщиков. С другой стороны, часть трудовых мигрантов из Сред-

КАДРОВЫЙ ГОЛОД ПРИВЕЛ К ТОМУ, ЧТО КОМПАНИИ ДЛЯ БОЛЕЕ БЫСТРОГО ЗАКРЫТИЯ ПОЯВЛЯЮЩИХСЯ ВАКАНСИЙ ВЫНУЖДЕНЫ ПРЕДЛАГАТЬ ПОТЕНЦИАЛЬНЫМ СОТРУДНИКАМ БОЛЕЕ ВЫСОКИЕ ЗАРПЛАТЫ



ОТТОК МИГРАНТОВ СО СТРОЕК ГОРОДА СВЯЗАН, В ТОМ ЧИСЛЕ, И С ТЕМ, ЧТО В САМИХ СТРАНАХ СРЕДНЕЙ АЗИИ НАБЛЮДАЕТСЯ ТАКЖЕ БУМ СТРОИТЕЛЬСТВА

ней Азии, которые уехали поначалу из-за резко обесценившегося рубля, стали постепенно возвращаться по мере восстановления курсовых балансов и общего роста экономики. Но пока тенденция только прощупывается и не стала массовой».

«В прошлом году нехватка кадров составила 10–12%. Особенно это чувствуется на фоне увеличения объемов строительства», — подчеркивает Виталий Коробов, генеральный директор Element Development.

«Сложно найти высококвалифицированных профессионалов на позицию, например, руководителя проекта, специалистов по технологическим присоединениям сетей, специалистов узкого профиля: конструкторов, ГИПов, специалистов по календарно-сетевому планированию», — перечисляет Сергей Терентьев, директор департамента недвижимости группы ЦДС.

Юрий Грудин, генеральный директор компании Formula City, констатирует: «Нам с позиции заказчика очень нужны инженеры производственно-технического отдела (ПТО) и главные инженеры проектов (ГИП). Подрядчики говорят о сложной ситуации с инженерно-техническими работниками: требуются прорабы, начальники участков и инженеры ПТО».

Денис Коноваленко, управляющий партнер Prime Life Development, добавляет: «Сейчас особенная нехватка кадров ощущается среди бетонщиков и арматурщиков, монтажников, плотников и кровельщиков. Также существует потребность в таких кадрах, как операторы строительной техники, монолитчики и каменщики».

Алексей Ефремов, вице-президент по финансам и экономике группы RBI, отмечает, что дефицит кадров создает и реальные риски срыва сроков выполне-

ния работ: в один момент подрядчик может просто не выйти на площадку, потому что у него нет рабочих на объект или он не может строить за обозначенные в контракте деньги.

ПОДНЯТЬ ПРЕСТИЖ ПРОФЕССИИ Наталья Коротаяевская, коммерческий директор группы «Аквилон» в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, считает, что есть несколько причин, из-за чего сложилась такая ситуация. Помимо уже перечисленных, по ее мнению, свою роль играет и отсутствие системной работы по популяризации рабочих профессий, программ переподготовки кадров на федеральном и региональном уровнях. «Необходимо формировать имидж успешного рабочего, инженера или менеджера в строительном бизнесе, привлекать и обучать молодежь, используя современные достижения цифровизации», — думает она.

Господин Коноваленко с коллегой согласен: «Важно продолжать популяризацию строительных профессий, а также расширять взаимодействие с учебными заведениями, чтобы повышать интерес молодого поколения к отрасли».

Анна Лях, директор по управлению персоналом компании «Главстрой Санкт-Петербург», приводит цифры: «Только 11% будущих выпускников считают сферу строительства интересной для карьерного старта». Тем не менее она отмечает рост уровня образования среди выпускников профильных образовательных учреждений. «Это связано, в том числе, с тесной работой бизнеса с вузами и ссузами. Они заинтересованы в том, чтобы в учебном процессе участвовали будущие работодатели. Преподаватели-практики, с одной стороны, могут скор-

ректировать содержание образовательных программ и предоставлять студентам кейсы, основанные на реальных производственных задачах, с другой, участвуют в защите проектов, выпускных квалификационных работ и обеспечивают практическую значимость научных исследований», — поясняет она.

По ее словам, «Главстрой СПб» принимает приглашения от руководства средних и высших учебных заведений, а также инициирует сотрудничество. «Мы призываем коллег отходить от стандартов „специалиста широкого профиля“, погружать студентов в специфику определенной профессии. Для нас это возможность регулировать рынок труда, для учебных заведений — сразу трудоустроить выпускника. Мы приходим с запросом дефицитных специальностей, остро необходимых, ссузы нас слышат. И мы получаем молодого сотрудника, который готов практически сразу приступить к своим обязанностям», — говорит она.

Госпожа Лях рассказала, что компания сама организует кейс-чемпионаты. «В 2023 году студенты ВШЭ и СПбГАСУ разрабатывали проекты по благоустройству под нашим руководством для „Северной долины“ и „Юнтолово“. Мы поддерживаем лучших студентов и берем на себя оплату их учебы. Также приглашаем на стажировки и для прохождения практик. Около трети студентов, которых мы приглашали на длительную — от трех месяцев — оплачиваемую стажировку, стали нашими сотрудниками», — делится она.

РЕШИТЬ ВОПРОС ДЕНЬГАМИ Кадровый голод привел к тому, что компании для более быстрого закрытия появляющихся вакансий вынуждены предлагать потенциальным сотрудникам более высокие зарплаты. Тем не менее некоторые вакансии в строительной сфере закрываются очень медленно, что в результате сказывается на достижении бизнес-результатов.

«Конечно, с учетом дефицита уровень зарплат постоянно растет. В итоге издержки строительных компаний могут отразиться на стоимости недвижимости для конечного потребителя», — замечает Игорь Карцев, генеральный директор «Максимум Лайф Девелопмент».

«Не всегда высокие зарплаты решают проблему дефицита кадров, особенно если мы говорим о высококвалифицированном персонале или узкопрофильных специалистах. Для многих решающим остается тот факт, интересен ли им проект», — сокрушается госпожа Сорочан.

Дмитрий Шергин, генеральный директор ГК «Полис», обращает внимание, что зарплата рабочего на стройке за последний год выросла на 30%. «У нас работают мигранты, национальный состав за многие годы изменился. Чтобы закрыть потребности, коллеги приглашают индусов на стройки, но у нас их нет», — рассказал о национальном составе персонала на стройках господин Шергин.

Оксана Соколова и вовсе оценивает рост зарплат на стройках в 50%. «Рост зарплатных предложений ограничивается возможностями многих работодателей, которые все же стараются избежать резкого раздувания смет. Но все же тенденция по росту зарплат в строительной отрасли, думаю, продолжится, но, вероятно, не такими высокими темпами. Конечно, повышение зарплат — это основное решение проблемы кадрового дефицита, но не единственное. За счет цифровизации строительного процесса можно оптимизировать рабочее время многих специалистов строительной отрасли», — считает она. ■

