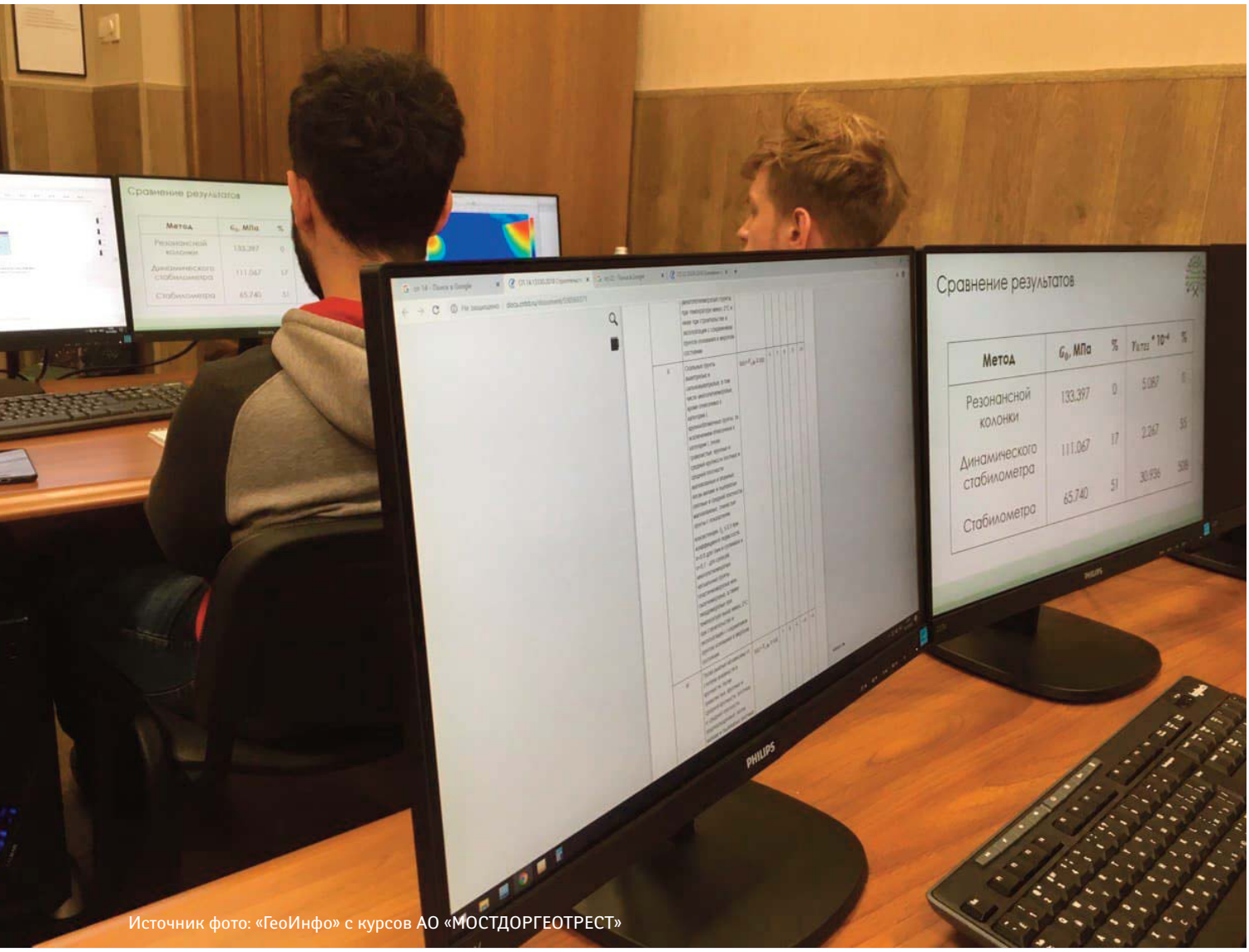


Источник фото: «ГеоИнфо» с курсов АО «МОСТДОРГЕОТРЕСТ»

ДЕФИЦИТ ТЕХНАРЕЙ: КАК КОМПАНИИ НАХОДЯТ ЛЮДЕЙ, КОГДА «НЕТ ЛЮДЕЙ», И КАК НАДО ИСКАТЬ

ДЬЯЧЕНКО ЛЮДМИЛА
Специальный корреспондент

АННОТАЦИЯ

Аналитический центр HeadHunter презентовал новые возможности открытого сервиса «hh.ru статистика». Поскольку работодателям все сложнее закрывать вакансии, особенно технические, решено развивать этот сервис как самостоятельную площадку – им в помощь. В июне в него добавились данные по вакансиям для инвалидов, в июле появился раздел по зарплатам.

Редакция «ГеоИнфо» изучила статистику сообщества эйчаров (от англ. HR, Human Resources – менеджеров по персоналу) в соцсетях, где участники жалуются, что «нет людей», расспросила предпринимателей, как же они существуют, если «нет людей». Эксперты рассказали, что имеют свои базы соискателей, научились переписываться с кандидатами так, чтобы они приходили на работу, приглашают к себе студентов. И еще оказалось, что статистика бывает разная. По одним данным, людей нет, по другим – они есть.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

вакансии; резюме; дефицит кадров; дефицит инженеров; поиск специалистов.

THE LACK OF TECHIES: HOW COMPANIES FIND PEOPLE WHEN THERE ARE "NO PEOPLE" AND HOW SHOULD SEARCH FOR THEM

D'YACHENKO LYUDMILA
Special correspondent

ABSTRACT

The "HeadHunter" analytical center has presented new capabilities of the "hh.ru statistics" open service. Since it is becoming increasingly difficult for employers to fill vacancies, especially technical ones, it has been decided to develop this service as an independent platform to help them. In June, data on vacancies for people with disabilities was added to the service. And in July, the section on salaries appeared there.

The editorial staff of the "GeoInfo" journal studied the statistics of the HR (Human Resources) specialists in social networks, where the participants complain that "there are no people", and asked entrepreneurs about their existing in the "no people" situation. Some experts told that they have their own databases of applicants, that they have learned to correspond with candidates so that those candidates would come to work, and that they invited students to come to them. And it turned out that the statistics are different. According to some sources, there are no people, according to other sources, there are people.

KEYWORDS:

vacancies; resumes; lack of personnel; lack of engineers; search for specialists.

Рынок труда «прогнулся» под соискателей ►

На сервисе «hh.ru статистика» можно отследить динамику вакансий и резюме, уровень конкуренции в регионах по отраслям и по профессиям за последние два года.

Показатель конкуренции называется «hh.ru индекс». Он означает соотношение количества вакансий и резюме на данном портале. «Если индекс ниже 1,9 – значит, в данной нише острый дефицит соискателей. Умеренный дефицит – когда на одну вакансию приходится от 4 до 7,9 резюме. Высокая конкуренция фиксируется при индексе от 8 до 11,9», – дала комментарий руководитель пресс-службы «hh.ru Урал» Анна Осипова.

В среднем по России – 4,6 резюме на вакансию. Но месяц на месяц не приходится. В мае данный индекс опустился до 3,6, в июне – до 3,1. «Это рекордно низкий показатель с начала 2023 года. Он свидетельствует об усилении дефицита кадров в стране», – пояснила руководитель PR-службы «hh.ru Юг» Екатерина Никифорова.

В сфере инженерных изысканий дефицит кадров есть по всем направлениям. Большая часть вакансий для геологов, геодезистов, геотехников и ГИПов (главных инженеров проектов) на платформе hh.ru располагается в двух разделах, таких как «Добыча сырья» и «Строительство и недвижимость».

Ситуация в регионах неоднозначна. Крайне острый дефицит персонала в строительстве (меньше 1,9 резюме на вакансию) зафиксирован в Курганской, Владимирской, Кемеровской, Челябинской областях и в Еврейский автономной области. Не хватает кадров по добыче сырья на Камчатке, Чукотке, в Хабаровском крае.

Геологи умеренно конкурируют за право работать (7,3 резюме на одну вакансию), а геодезисты – в дефиците (2,7 резюме на одну вакансию).

На 2,6 тысячи вакансий ГИПов – почти 16 тысяч резюме («hh.ru индекс» – 6,1), что соответствует умеренной конкуренции.

Примечательно, что количество вакансий только растет. Всего в РФ за последний месяц работодатели разместили на 35% больше предложений в сфере добычи сырья и на 45% больше – в сфере строительства и недвижимости. «В строительстве рост вакансий сопровождается уменьшением количества резюме», – отметила Екатерина Никифорова.

Крупные компании смотрят на несколько лет вперед ►

На июньском «Форуме дорожных инициатив» в Сочи и.о. ректора Московского автомобильно-дорожного гостехуниверситета (МАДИ) Артем Ажгиревич заявил, что дефицит специалистов, в том числе рабочих, составляет в его отрасли 25%.

Не хватает персонала как на обычных, так и на уникальных строительных объектах. Растет количество сотрудников предпенсионного возраста и падает число трудоспособных работников до 40 лет.

Концепция развития дорожного образования до 2035 года предполагает корректировку профессиональных стандартов. Например, в вузах нет таких специальностей, как «проектирование улиц», «транспортное планирование», «исследование инновационных материалов», «цифровизация в дорожном строительстве».

По мнению Ажгиревича, не хватает объективного и независимого контроля подготовки трудовых ресурсов для того, чтобы она отвечала потребностям рынка. Пока эти задачи решаются точечно.

Заместитель председателя правления госкомпании «Российские автомобильные дороги» («Автодор») Александр Соколов рассказал на форуме, что его компания регулярно актуализирует программы образования в сотрудничестве с базовыми вузами. Студентов постоянно привлекают к решению практических задач.

Возможно, кадры нужно искать еще в школе, и такой гигант, как «Автодор», в состоянии с этим справиться. Так, в самом масштабном всероссийском конкурсе на платформе «Большая перемена» в прошлом году приняли участие 3,9 миллиона школьников 5–10 классов и студентов колледжей. Им устраивали тематические лагерные смены на 7–10 дней. В программе были экскурсии на крупные инфраструктурные объекты на трассе М-12 «Восток», демонстрация всех возможностей «умной дороги», показ современной дорожно-строительной техники, ознакомление с современными технологиями проектирования.

Иногда знание теории важнее практики ▶

CEO (от англ. Chief Executive Officer – главный исполнительный директор, генеральный директор) и сооснователь компании-производителя накопителей электроэнергии VOLTS Александр Кияница уверен, что искать профильных специалистов, способных воплощать идеи распределенной энергетики и умного потребления, бесполезно. Эта сфера настолько нова, что для нее еще не придуманы и не готовятся квалифицированные кадры, поэтому компания сконцентрировалась на студентах из петербургских вузов, таких как СПбГЭТУ «ЛЭТИ», СПбПУ, ИТМО.

«Подбирая технического специалиста в свою команду, я смотрю на его образование и средний балл. Если для экономистов, юристов, маркетологов важен опыт, то в нашем случае первостепенны знания. Еще инженер должен быть увлечен своей профессией – тогда работа спорится», – поделился мнением Александр Кияница.

Похожий опыт и у заместителя генерального директора ООО «АГМ Системы» Владимира Брусило из Краснодара. Его компания работает в сферах геопространственных технологий, инженерных изысканий в строительстве, кадастровых работ, разработки программных продуктов. Там имеется уникальное для РФ производство геодезического оборудования – систем мобильного и воздушного лазерного сканирования, в том числе для беспилотных летательных аппаратов. Штат ООО «АГМ Системы» состоит как из программистов и специалистов в области электроники, радиотехники и смежных специальностей, так и из геоинформатиков, кадастровых инженеров и классических геодезистов.

Данная компания сотрудничает с тремя краснодарскими вузами – КубГУ, КубГТУ и КубГАУ. Это и открытые лекции по технологиям высокоточного трехмерного лазерного сканирования и аэросъемки с беспилотников, и организация практики старшекурсников с перспективами трудоустройства, и волонтерские проекты. В числе таких проектов было создание базы пространственных данных для объектов озеленения Краснодара. Эту работу выполнил коллектив из 10 студентов с кафедры геоинформатики КубГУ, на что им понадобилось 4 месяца. Сотрудники ООО «АГМ Системы» предоставили данные мобильного лазерного сканирования и показали, в каких программных продуктах можно производить дальнейшую оцифровку, а дальше студенты уже сами сформировали технологический процесс, распределили зоны ответственности и объемы работ. Теперь центр озеленения Краснодара ведет учет своих объектов в цифровом виде, бюджет города косвенно получил экономию в несколько миллионов рублей. Восемь человек из команды проекта стали штатными сотрудниками указанной компании.

«Благодаря комбинации предварительного точечного отбора будущих сотрудников, наличию доступа к передовым технологиям, проработанного механизма наставничества, системы мотивации, перспектив профессионального и карьерного роста, в компании отсутствует такое понятие, как текучка кадров», – подчеркнул Владимир Брусило.

Нетворкинг как маскировка поиска работников ▶

Поиск специалистов с опытом – не менее кропотливая работа, чем работа со студентами. Начальник инженерных изысканий ООО СК «Форс» Ринас Хамадиев из Казани сообщил, что чаще всего он находит сотрудников на деловых мероприятиях.

На недавнем форуме «Ребус» для строителей, архитекторов, сметчиков и продавцов строительных материалов и услуг организаторы позаботились о нетворкинге (от англ. networking – расширении сети знакомств для решения с их помощью профессиональных и личных задач). В формате «круглых столов» эксперты делились опытом, обсуждали экономические реалии. По теме мероприятия можно было точно определить зал, куда придут специалисты по инженерным изысканиям.

Руководитель отдела по подбору и адаптации персонала компании Eco-Standard group Екатерина Горбачева считает, что основная трудность при поиске инженеров для изысканий заключается не столько в недостатке нужных специалистов на рынке, сколько в особенностях режима работы. Трудовые будни таких сотрудников сопровождаются продолжительными командировками, что не каждому соискателю подходит.

«Мы преимущественно ориентированы на поиск начинающих специалистов в сфере инженерных изысканий, взаимодействуем с вузами и приглашаем студентов на практику и стажировку, лучших трудоустраиваем и развиваем. А опытных инженеров ищем традиционным проверенным способом – через сайты, в том числе через популярный HeadHunter, также используем рекомендации и реферальную программу. Несмотря на разнообразные стратегии поиска, найти опытного подходящего специалиста непросто», – призналась Екатерина Горбачева.

«У меня очень специфический вид деятельности – научное сопровождение строительства. Каждого сотрудника годами приходилось и приходится искать. Наш персонал – в основном пожилые люди, и я каждому в пару подбираю ученика, заставляю доучиваться, защищать диссертации», – добавил представитель АО «Мосинжпроект» Дмитрий Конюхов.

Участники HR-сообществ в соцсетях рассказывают, что результаты зависят от терпения рекрутера, его готовности много заниматься рутиной, а также от умения переписываться с соискателями.

Одна девушка придумала размещать объявления о вакансиях и писать письма кандидатам в семь часов утра в чатах в «Телеграмме», на «Авито» и на hh.ru. По ее опыту, в это время ответы от соискателей приходят чаще и вакансии закрываются быстрее.

Дефицит кадров – это смотря как считать ▶

Профессор Высшей школы экономики Елена Варшавская допускает, что дефицит инженеров сильно преувеличен. Своими размышлениями она поделилась в интервью агентству «Татар-информ».

За последние 10 лет количество граждан с высшим инженерно-техническим образованием по всем направлениям выросло на 15%, а число занятых в сферах промышленности, строительства, транспорта, связи, наоборот, сократилось.

Молодых людей с инженерно-техническими дипломами гораздо больше,

чем таких же граждан в возрасте. Таким образом, замена сотруднику, который ушел на пенсию, есть, причем в количестве 1,2 кандидата.

Инженеров – хоть пруд пруди, но они не соглашаются на условия, которые им предлагают. Для молодежи не только зарплата имеет значение. Ей нужны перспективы профессионального и карьерного роста, культура общения, хорошая обстановка на предприятии. Молодые люди не хотят работать с руководителями-автократами, а это распространено в промышленности.

Государство, узнав про дефицит инженеров, нарастило количество бюджетных мест в соответствующих вузах, но это не решило проблему. На эти места пошли те, кому просто нужен диплом.

С точки зрения Варшавской, если троечник со слабыми знаниями в математике поступил на инженерный факультет, то ему самостоятельно трудно будет добрать то, что он пропустил мимо ушей в школе. Троечники – это, как правило, люди с низкой мотивацией к учебе в школе и потом в вузе. В итоге получится слабый инженер – и его работодателю не позавидуешь.

Нет смысла наращивать общее количество бюджетных инженерных мест в вузах, но есть смысл перераспределить эти места, например меньше готовить «пищевиков» и больше – машиностроителей.

А еще нужно внимательнее посмотреть на рабочие места, которые предлагаются обладателям инженерных дипломов. Пока работодатели не спешат меняться и спихнули ответственность на вузы.

Сейчас предприятия столкнулись с еще большим дефицитом, особенно если им нужно работать в три смены, выполняя госзаказы. Самая распространенная практика, чтобы решить проблему, – повышение квалификации тех, кто уже работает, и прием на работу тех, кто просто хочет работать.

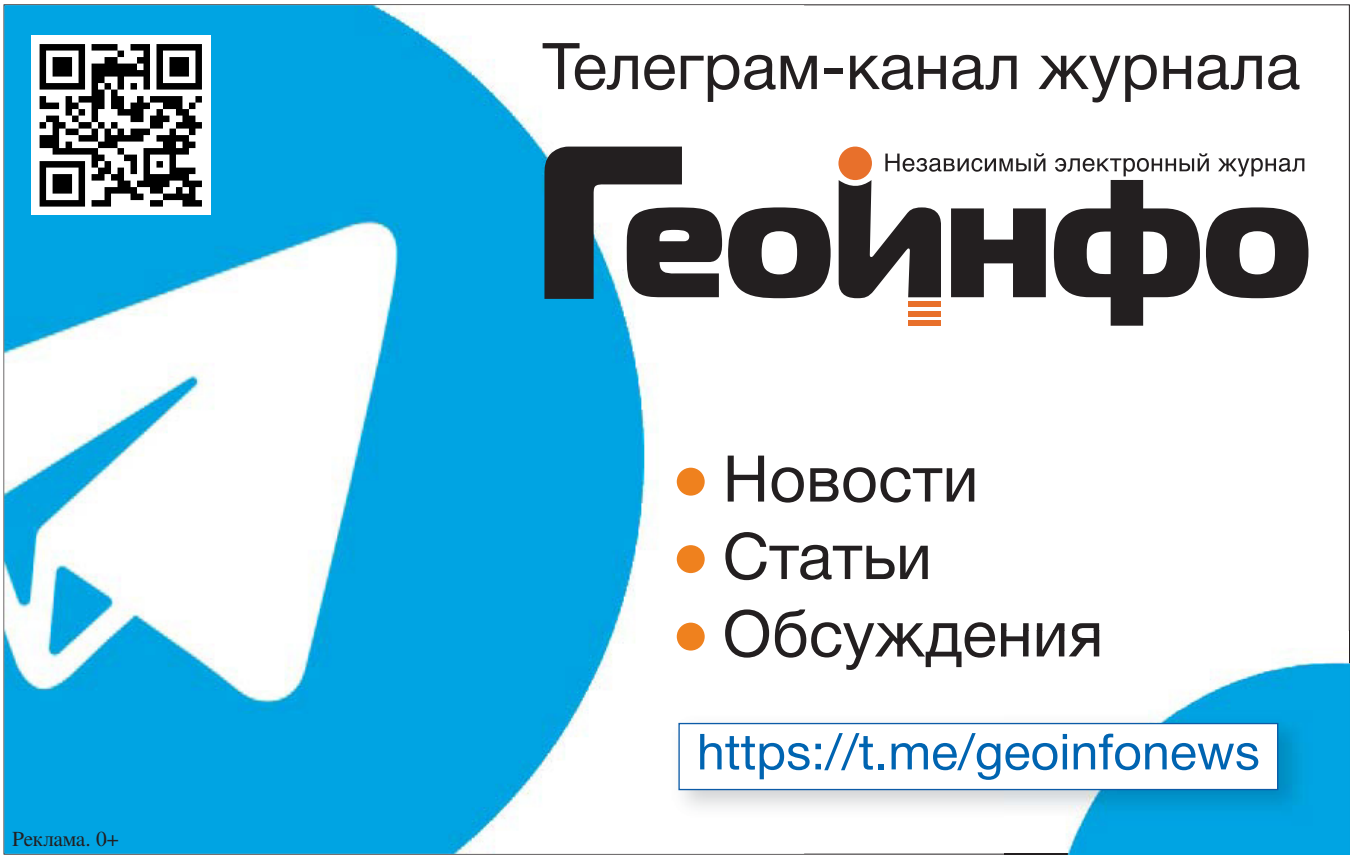
Выводы и рекомендации

Дефицит кадров существует и будет еще долго. Причины: демографическая яма девяностых, продолжающийся спад рождаемости, массовая эмиграция, мобилизация, непривлекательные представления о технических профессиях.

Стакан наполовину полный и даже полный – у тех, кто ищет работу. Сейчас рынок таков, что соискателям можно диктовать свои условия.

Стакан наполовину пустой и даже пустой – у большинства из тех, кто ищет сотрудников. Одни руководители спихивают проблемы на девочек-рекрутеров, которые плачутся в соцсетях, что нашли, наконец, драгоценного кандидата, а он ушел в запой. Другие ни на кого не перекладывают ответственность. У них люди есть, штат укомплектован.

Бороться с нехваткой технарей бесполезно и бессмысленно, ибо это глобальное явление. Зато есть смысл сконцентрироваться на обеспечении своих потребностей – тогда ситуация обретет границы, станет понятно, куда двигаться и что делать. Пожалуй, этим и можно объяснить то, почему некоторые компании не имеют дефицита сотрудников, оставаясь в условиях глобальной нехватки трудовых ресурсов.

Редакция «ГеоИнфо» рекомендует работодателям:

- пользоваться разнообразными аналитическими сервисами («hh.ru статистика» – не единственная площадка);
- изучать опыт крупных компаний, таких как «Автодор», и вузов, которые сотрудничают с работодателями;
- посещать деловые мероприятия, заводить знакомства с потенциальными претендентами на трудоустройство;
- заглядывать в отраслевые паблики (публичные страницы или блоги, доступные всем пользователям) в соцсетях, обращать внимание на чаты в «Телеграмме»;
- учитывать ценности, запросы и интересы соискателей, идти им навстречу, но так, чтобы они не сели вам на голову;
- верить, что точки совпадения всегда можно найти, что явление «нет людей» на рынке труда имеет место, но люди на планете еще не перевелись, и значит, нужный человек все равно найдется.