

Металлургия и машиностроение вошли в топ-5 отраслей по темпам роста зарплат в России по итогам 2024 года. Это, в свою очередь, создало дополнительный спрос на представителей «синих воротничков» и вынудило компании из этих отраслей увеличить фонд оплаты труда в целом на 30–40%.

Промышленность пошла в рост

— статистика —

Агентство «Национальные кредитные рейтинги» подсчитало, как в 2024 году в РФ изменился фонд оплаты труда (ФОТ).

Как объясняют авторы доклада, оценка его объемов и динамики проводилась на основе статистики Федеральной налоговой службы России (ФНС) за 2018–2024 годы. Источником данных стали отчеты о начислении и поступлении налогов, сборов и страховых взносов в бюджетную систему РФ по основным видам экономической деятельности (формы налоговой отчетности 1-НОМ). На основе данных по сборам налога на доходы физических лиц (НДФЛ) в региональные и федеральный бюджеты была проведена оценка доходов, облагаемых по ставке 13% и 15%, после чего рассчитан совокупный доход граждан. Несмотря на то что в состав доходов, облагаемых НДФЛ, также входят доходы, отличные от заработной платы и премиальных выплат, их влияние оценивается как незначительное, так как выше 85% доходов, облагаемых НДФЛ, приходится на зарплату, премиальные и отпускные выплаты. Абсолютный объем иных доходов, облагаемых НДФЛ, достаточно стабилен.

Так, по итогам 2024 года зарплатный фонд, рассчитанный на основе данных ФНС, вырос на 22% и достиг 64 трлн руб. На первом месте по приросту зарплатного фонда оказался сегмент легковых такси (на 82%), на втором — производство стального проката (на 38%), на третьем — гостиничный бизнес и общественное питание (на 35%). Помимо проката стали, в первую десятку отраслей по приросту зарплат также вошли: производство машин (на 31%) и производство чугуна и стали (29%). Региональный разрез динамики зарплат повторяет отраслевой. Среди лидеров — промышленные регионы, в то время как столичная агломерация и Санкт-Петербург показали гораздо более скромные результаты. Отчасти это связано с эффектом высокой базы: зарплаты в этих регионах существенно выше средних по стране, и их повышение идет более медленными темпами. Такие данные согласуются с данными Росстата — по итогам года ведомство зафиксировало рост промышленного производства на 4,6%. При этом его максимальные значения наблюдались в отраслях с большей долей ОПК и государственного потребления (подробнее см., „Ъ“ от 6 февраля).

Увеличение затрат на персонал в этих секторах экономики происходит



ло на фоне роста выпуска продукции и повлекло за собой перекот кадров из смежных отраслей, который обострил дефицит рабочей силы на российский рынок труда. В условиях усилившейся конкуренции за сотрудников компании и в других секторах были вынуждены поднимать зарплату,

чтобы привлечь или удержать ценных специалистов, а также платить сверхурочные за возросший объем производства.

Определенную роль в динамике зарплат сыграло ослабление рубля. Сокращение долларового эквивалента рублевых зарплат снизило при-

влекательность российского рынка труда для рабочих из стран Средней Азии, экономики которых в значительно большей степени долларизированы по сравнению с РФ. В результате рынки труда в Юго-Восточной Азии и на Ближнем Востоке стали более привлекательными по сравне-

нию с российским, что создало дефицит кадров в ряде отраслей отечественной экономики.

К более фундаментальным факторам роста зарплат следует отнести влияние возрастной структуры трудоспособного населения России. Долгосрочное негативное влияние на рынок труда оказывает демографическая яма 1990-х годов. В настоящий момент в активную трудовую фазу вступает самое малочисленное поколение, родившееся в 1990-е годы и начале нулевых, что усиливает дефицит рабочей силы и конкуренцию работодателей за сотрудников в долгосрочной перспективе.

Отметим, что значительный прирост зарплат, который был зафиксирован в 2024 году, позволил правительству сохранить динамику снижения уровня бедности в РФ. Этот показатель по итогам прошлого года, напомним, снизился до 7,2%, обновив исторический минимум, сообщил Росстат. По оценке Статслужбы, к бедным в прошлом году можно было отнести 10,5 млн человек — на 1,7 млн человек меньше, чем в 2023-м.

Впрочем, на горизонте этого года аналогичная динамика зарплат может не сложиться. Повторение бурного роста ФОТ в 2025 году, аналогичного итогам 2024 года, будет зависеть от того, в какой мере факторы, способствовавшие росту зарплат, сохранят влияние на рынок труда, отмечают авторы исследования. Снижение спроса на продукцию некоторых отраслей промышленности может ослабить востребованность кадров, а укрепление рубля — сделать российский рынок более привлекательным для иностранных рабочих.

«Численность вакансий на специализированных сайтах и в государственных службах занятости перестала увеличиваться уже несколько месяцев, соответственно, остановится и зарплатная гонка. В этом случае вклад доходов от труда в сокращение уровня бедности может снизиться», — в свою очередь, отмечает ведущий научный сотрудник центра «Институт социального анализа и прогнозирования» ИПЭИ РАНХиГС Виктор Ляшок.

Немаловажную роль в поддержании роста зарплат играет структура ФОТ. В случае, когда дополнительные доходы относились к премиальным выплатам, зависящим от объема выполненных работ или сверхурочных часов, снижение ФОТ может произойти автоматически по мере сокращения или замедления роста производства.

Елена Иванова

— взгляд —

ДОРОГЕ К ЗНАНИЯМ РАСШИРЯЮТ ГОРИЗОНТЫ



Редактор приложения «Карьера&Кадры» АНАСТАСИЯ МАНУЙЛОВА — о перспективах роста интереса к профессиональному образованию

«Синие воротнички», надолго выпавшие из поля общественного зрения после распада Советского Союза, сейчас привлекают к себе все больше и больше внимания. В 2000-х и 2010-х годах для россиян, успевших насытиться эстетикой социализма за время существования советской власти, альтернативой жизни рабочего, новым карьерным идеалом стала работа в офисе. Чисто, светло, тепло, а главное — отвечает требованиям экономики.

Но теперь они изменились. Согласно прогнозу Минтруда, на горизонте пяти лет 70% дополнительной кадровой потребности в российской экономике, включая замещение выходящих на пенсию, — это грамотные, хорошо обученные «синие воротнички». Наибольший прирост численности занятых произойдет в обработке, сфере транспортировки и хранения, в индустрии гостеприимства (подробнее см., „Ъ“ от 19 марта).

Откуда же взять этих людей? Основной источник, как и можно было бы ожидать, — подростки, сейчас учащиеся в школе. Чтобы сделать рабочие специальности для них более привлекательными, правительство несколько лет назад запустило федеральную программу «Профессионалитет», а компании начали активнее взаимодействовать с учащимися, представляя им свои предприятия и вовлекая их в различные проекты для развития навыков. С 2018 года действует национальный проект по профориентации «Билет в будущее». Однако можно ли считать, что задача выполнена и будущий приток кадров экономики обеспечен?

Однозначного ответа на этот вопрос пока нет, при этом сомнения в эффективности проведенных мероприятий возникли у части депутатов Госдумы, предложивших проект закона «О проведении эксперимента по расширению доступности среднего профессионального образования», который был принят парламентом в первом чтении в середине марта. Сам эксперимент, как запланировано, пройдет уже в этом году в трех регионах страны — Москве, Санкт-Петербурге и Липецкой области. Фактически в рамках эксперимента законодатели хотят дать регионам больше полномочий по отбору старшеклассников, окончивших 9-й класс, в 10–11-й классы. В частности, предлагается, что именно на региональном уровне будет решен вопрос о том, какие минимальные баллы по ОГЭ позволят им продолжить обучение в школе. При этом инициатива упрощает поступления в средние профессиональные заведения: выпускникам достаточно будет сдать два экзамена вместо четырех, как сейчас.

Сделает ли новая инициатива среднее профессиональное образование более популярным? Наверное, в краткосрочной перспективе — да. Однако можно ли получить достойных абитуриентов путем снижения требований к вступительным экзаменам? Вряд ли. А ведь учеба в колледжах и техникумах с учетом тех требований, которые работодатели сейчас предъявляют к работникам, в перспективе будет только усложняться — тогда, напротив, и требования к абитуриентам должны только расти.

Опять же важен и вопрос престижа. Если мы действительно хотим сделать среднее профессиональное образование востребованным, то оно должно быть желанным, за него должна быть конкуренция среди учащихся — иначе говоря, нужен культ, за последние годы сложившийся вокруг диплома вуза. А как этой задаче будет способствовать снижение требований? Никак — и тогда ожидать ажиотажа вокруг колледжей нам не придется.

«В России наступил своего рода „золотой век профориентации“»

— взгляд —

Российские школы все чаще проводят у себя мероприятия по профориентации — более половины из них (52%) присоединились к проекту «Билет в будущее», оператор которого выступает Фонд гуманитарных проектов. „Ъ“ поговорил с его управляющим директором ИВАНОМ ЕСИНЫМ о том, почему ранняя оценка навыков сейчас оказалась важна и родителям, и государству, насколько точно она позволяет определять будущую профессию ребенка и насколько велик среди школьников интерес к специализациям «синих воротничков».

— Как устроена ваша модель профориентации? Какая методология оценки навыков школьников находится в ее основе? Насколько достоверно она позволяет определять его склонности к той или иной профессии?

— Важно понимать, что профориентация — это не просто тестирование, после которого школьнику говорят, например, «Тебе стоит быть ученым» или «Вам подходит профессия повара». Многие до сих пор представляют ее себе именно так. Но правда в том, что современная школьная профориентация — это комплексный и системный подход, состоящий из не-

скольких взаимодополняющих частей, призванных помочь школьнику лучше понять себя, свои сильные стороны и профессиональные интересы. При этом совершенно бесплатно!

Единая модель профориентации «Билет в будущее» включает два этапа: диагностический и практико-ориентированный.

Диагностический этап состоит из четырех видов научно обоснованных профориентационных онлайн-диагностики: основной, направленной на раскрытие общих предрасположенностей к разным профессиональным средам, и шести дополнительных, раскрывающих естественно-научные, технические, вербальные и аналитические способности школьника.

Второй этап — практико-ориентированный. Это отличительный подход «Билета в будущее» к вопросу самоопределения, благодаря которому ребята могут познакомиться с миром профессий на практике с помощью экскурсий на производство, мастер-классов, посещения профориентационных выставок и других мероприятий.

Уникальным форматом являются профессиональные пробы. Они позволяют школьникам примерить на себя различные профессии, попробовать себя в них и получить обратную связь от профессионала-наставника, чтобы открыть для себя новые специаль-

сти или окончательно убедиться в выборе будущей профессии. Профпробы охватывают множество профессиональных сфер: от сельского хозяйства до IT. С каждым годом мы стараемся расширять перечень профессий, добавлять туда новейшие специальности, чтобы дети лучше ориентировались в них.

Единая модель профориентации не ограничивается только этими аспектами. С 1 сентября 2023 года каждый четверг во всех российских школах проходят занятия курса «Юсика — мои горизонты», на котором школьники знакомятся с востребованными профессиями и выдающимися достижениями России в различных отраслях. Профориентация находит свое отражение и в урочной деятельности, когда каждый предмет школьного цикла рассматривается с точки зрения его значимости в профессиональной деятельности. Формируются предпрофессиональные классы (инженерные, медицинские, IT и другие) по линии «школа—вуз/колледж—работодатель», проводится профессиональное обучение, благодаря которому ребята получают свою первую профессию уже на школьной скамье.

В реализации всех процессов профориентации нам помогают партнеры, имеющие многолетний опыт в профориентации. Поэтому весь комплекс мероприятий позволяет школьнику получить исчерпывающую ин-

формацию о себе и максимально осознанно подойти к выбору дальнейшей карьеры.

— Что получает учащийся после прохождения вашей программы?

— Участники проекта в первую очередь получают исчерпывающую информацию о своих интересах, сильных сторонах и о том, в какой профессиональной сфере он может себя реализовать.

В этом помогают, как мы уже сказали, диагностики. По их результатам формируются индивидуальные рекомендации о профиле обучения, рекомендуемые направления для получения будущего образования, а также рекомендуемая профессиональная среда и направленность дополнительного образования. Также на портале автоматически формируется информация о приоритетных профессиях и образовательных возможностях региона.

Подкрепив свои теоретические выводы с помощью практико-ориентированных мероприятий — экскурсий, мастер-классов и профпроб, школьник формирует представление о том, в какой сфере он хотел бы себя реализовать. Участник проекта, таким образом, получает все необходимые данные для осознанного выбора профессионального пути. Это и есть главная цель профориентации — помочь войти в будущее с уверенностью в своем выборе.

— По какому перечню профессий вы проводите профориентацию? Как часто вы его обновляете с учетом того, что новые специальности сейчас возникают достаточно активно?

— В своей работе мы ориентируемся на список профессий, утвержденный Минтрудом. Министерство ежегодно обновляет этот перечень, что позволяет нам актуализировать профориентацию согласно последним данным.

Количество профориентационных мероприятий мы также рассчитываем, основываясь на прогнозе Минтруда, в соответствии с новой утвержденной методикой. Мы, таким образом, знакомим детей с тем, что будет актуально, показываем не только их призвание, но и то, где его успешно применить в будущем, оставаясь востребованным и ценным специалистом.

— Как школам принять участие в вашем проекте?

— Уже сейчас все российские школы являются участниками Единой модели профориентации «Билет в будущее». Причем есть три направления ее реализации: базовый, основной и продвинутый.

В базовый уровень школьной профориентации входят: курс «Россия — мои горизонты», урочная деятельность и проведение родительских собраний по темам профориентации. Этот уровень реализуется во всех российских школах.

Карьера & Кадры

Подработке нашли руки

На фоне роста спроса на временных специалистов ООО «Авито Гиг Решения», входящее в состав группы компаний «Авито», запустило сервис для дополнительной занятости «Авито Подработка». Он доступен в Ростове-на-Дону, Краснодаре и Нижнем Новгороде и постепенно распространится по России. Сервис позволяет заказчикам находить дополнительные ресурсы для выполнения срочных задач, а исполнителям — получить возможность выйти на удобную для себя подработку без собеседований.

— технологии —

Дефицит кадров, сложившийся на российском рынке занятости за последние пару лет, сделал более популярной частичную занятость. Так, по данным «Авито», интерес россиян к подработке в 2024 году вырос на 49% в сравнении с 2023 годом. Количество вакансий с возможностью подработки, размещенных на сервисе, за этот же период выросло на 43%. Люди ценят гибкость и дополнительный источник дохода. Например, можно найти вечернюю подработку,

чтобы копить на крупные покупки, сохраняя при этом основную работу.

Новый сервис «Авито Подработка» интегрирован с мобильным приложением «Авито», обновленным до последней версии. Сервис помогает бизнес-заказчикам, среди которых известные крупные ритейлеры, оперативно привлекать временных исполнителей для срочных задач, а исполнителям — быстрее находить подработку с прозрачными условиями. Они могут выбрать смену в удобное для себя время и в наиболее комфортной локации, пройти



ФОТО: СЛОЖКА.АВИТО

идентификацию, ознакомиться с правилами заказчика, выполнить смену и в течение 24 часов после подтверждения завершения смены заказчиком получить оплату.

Длительность смен можно выбирать — от 4 до 12 часов в день.

«Авито Подработка» — один из ключевых сервисов, запущенных в 2025 году, который

создан на стыке технологий и запроса рынка. Подработка дает исполнителям возможность гибкого планирования графиков и управления собственными доходами, а для заказчиков решает проблему дефицита кадров. Сервис в этом сценарии помогает двум сторонам быть на расстоянии вытянутой руки друг от друга», — отметил управляющий партнер «Авито» Иван Гуз.

Чтобы воспользоваться сервисом, нужно нажать на фильтры в поисковой строке на главной странице мобильного приложения и перейти в категорию «Подработка». Все процессы проходят онлайн: от поиска подходящей смены у заказчиков и записи на нее до оформления статуса самозанятого, проверки медкнижки, сопровождения на всех этапах смены и получения оплаты. Кроме того, сервис компенсирует расходы на медкнижки и предлагает бонусы новым пользователям.

Отметим, что с учетом прогноза Минтруда, из которого следует, что дефицит кадров в РФ сохранится в нынешнем виде на ближайшие несколько лет, спрос на временных исполнителей у компаний будет только расти. В таких условиях запуск сервиса «Авито Подработка» становится своевременным ответом на запрос рынка.

Елена Воробьева

В булочной пахнет тестом и сдобой

— мнение —

Согласно прогнозу Минтруда, к 2030 году в России вырастет спрос на представителей рабочих специальностей. Сооснователь FutureToday ДЕНИС КАМИНСКИЙ рассуждает о том, что позволит сделать эти профессии привлекательными для молодежи.

Я работаю с молодыми специалистами уже более 20 лет, и сколько я себя помню, из каждого утюга доносились стенания: ах, почему же у среднего профессионального образования (СПО) такой низкий престиж, почему у нас почти поголовный охват высшим образованием, ведь для большинства должностей оно совершенно не требуется!

И ответом всегда было: давайте повышать престиж рабочих профессий! Под этой фразой обычно имелось в виду проведение профориентационной работы, коммуникационных кампаний, съемки фильма, создающего привлекательный образ людей труда и т. п.

Но рыба ищет, где глубже, а человек — где лучше. И если говорить откровенно, более привлекательные перспективы долгие годы открывались перед людьми с высшим образованием. Зарплаты, социальный статус, степень свободы в принятии реше-



PHOTO: TODAY

ний — все это было связано с вакансиями в офисе, в первую очередь для людей с высшим образованием.

Больше не так. Численность выпускников по программам СПО растет с 2017 года. В 2020 году их стало больше, чем выпускников программ бакалавриата и специалитета, а в 2023 году — больше, чем совокупный выпуск программ бакалавриата, специалитета и магистратуры. Почему так произошло и насколько устойчив этот тренд?

Государственные органы, некоторые компании и некоммерческие организации (например, WorldSkills Russia — с 2012 года) действительно все эти годы вкладывались в повышение престижа рабочих специальностей. И не только с точки зрения коммуникаций, но и в смысле наработки методик, выделения средств на поощрение лучших и т. п.

Кроме того, в последние годы учеба в колледже для многих стала промежуточной ступенькой для поступления в вуз, поскольку после колледжа можно не сдавать ЕГЭ, а писать профильный вузовский тест. Или даже сдать и ЕГЭ, и профильный тест и выбрать наилучший балл, что, конечно, повышает шансы на поступление. Но главная причина роста спроса на СПО все же в изменении рыночной ситуации.

Сокращения предложения труда (сначала демографические, а затем и пандемия, и геополитические факторы) при росте спроса на труд в результате роста экономики на фоне ее фундаментальной структурной перестройки (развитие удаленной и платформенной занятости, увеличение числа самозанятых, изменение логистических цепочек, стремительное развитие электронной коммерции и рост военно-промышленного комплекса) ведут к растущему дефициту персонала.

И если раньше компании всегда знали, что они могут нанять новых сотрудников, если не сложится со старыми, то теперь «за забором» никого нет. Далее очевидно: когда наступает дефицит, рынок реагирует ростом цен. В нашем случае — ростом зарплат. Поскольку наиболее острый дефицит у нас именно в сегменте массовых профессий, которые не требуют высшего образования (работники, водители, курьеры, работники сферы логистики и торговли), то и прирост зарплат здесь выше.

Уже никого не удивить тем, что курьер, водитель, рабочий или строитель получает больше бухгалтера, юриста или менеджера по продажам. В результате привлекательность этих профессий растет, а следовательно

но, растет и привлекательность среднего профессионального образования: продолжительность учебы меньше, стоимость и требования ниже, чем при поступлении в вуз, а выгоды сопоставимые или даже больше.

На фоне растущего дефицита компании не только увеличивают зарплаты, но и все больше вкладываются в условия труда, что тоже делает работу выпускника СПО более привлекательной.

При этом многие «массовые» профессии более привлекательны и с точки зрения гибкости графика и баланса работы и личной жизни, которые так важны для нынешнего поколения. Например, когда ты работаешь в офисе, тебя зачастую будут беспокоить рабочими вопросами за пределами рабочего дня. А если ты работаешь у станка — это вряд ли получится. Если ты курьер, строитель или продавец, то возможность управлять своей занятостью у тебя может быть особенно много.

Поэтому, учитывая, что в ближайшие годы снижения дефицита на рынке труда не просматривается, я полагаю, что привлекательность среднего профессионального образования будет только расти. По крайней мере до тех пор, пока компании не достигнут более высокого уровня автоматизации.

Эмоциям назначают цену

— корпоративная культура —

Удержание сотрудников на российском рынке труда может стать более эффективным, если компании инвестируют в создание на работе положительной атмосферы. Сейчас почти треть работников связывают свою занятость с негативными эмоциями: 10% устали от токсичности, 9% испытывают раздражение, 8% — неуверенность и тревогу.

Российские работодатели могли бы снизить текучку сотрудников за счет более эффективной работы с их эмоциями. Такой вывод можно сделать из результатов опроса платформы Calltouch.

Так, подавляющее большинство опрошенных людей эмоционально вовлечены в работу и свой коллектив. Так, 40% высказывают коллегам слова поддержки, а при необходимости помогают решать рабочие зада-

чи. Практически каждый третий (28%) участвует в адаптации новых сотрудников. Многие открыто проявляют свои эмоции: треть сотрудников (30%) делится с коллегами положительными чувствами, а 23% бурно реагируют, если что-то идет не по плану. Каждый четвертый делится переживаниями только с коллегами-друзьями.

Как следует из ответов респондентов, у каждого пятого российского сотрудника (22%) комфортные и дружеские отношения с коллективом. Чуть меньше (21%) чувствуют себя спокойно и доверяют коллегам. Каждый десятый (11%) ощущает поддержку. Еще 19% не испытывают по отношению к работе в коллективе никаких чувств. Почти у трети опрошенных есть негативные эмоции: 10% устали от токсичности, 9% испытывают раздражение, 8% — неуверенность и тревогу.

В идеальном коллективе должно быть нестрашно ошибиться, а отношения с кол-

легами должны строиться на доверии — так считают 36% опрошенных. Также среди важных составляющих — индивидуальный подход руководства к каждому человеку (28%) и готовность выслушать (26%). Не хотят терпеть эмоциональные срывы начальника 27% респондентов. Поддержка и внимание к новичкам имеют значение для 13%. А 15% мечтают о возможности просто поболтать с коллегами.

Опрошенные говорят, что поддержка облегчает работу (38%), помогает эффективно решать сложные задачи (24%). Каждому пятому — бороться со стрессом. Чуть меньше работающих людей (18%) уверены, что нужно поддерживать новичков, помогать им быстрее адаптироваться в коллективе. По мнению 9% респондентов, взаимная поддержка удерживает людей в компании. Однако 22% не нуждаются в понимании и поддержке на работе.

Отметим, что в текущих условиях такое эмоциональное состояние работников может создавать спрос на корпоративные программы поддержки психического здоровья. Напомним, сейчас на российском рынке есть нехватка сотрудников: по итогам 2025 года уровень безработицы в стране опустился до 2,5%, что является историческим минимумом. При этом по итогам 2024 года до трети сотрудников поменяли место своей работы — так они реагируют на переизбыток вакансий, который сейчас сложился в стране. Это вынуждает компании активнее инвестировать в благополучие сотрудников, в том числе и эмоциональное.

«Мы действительно видим устойчивый рост интереса к программам благополучия со стороны работодателей — и не только со стороны крупных корпораций, но и от компаний средней и малой численности из совершенно разных отраслей. Количество вхо-

дящих запросов и тендеров на программы поддержки сотрудников и wellbeing-решения заметно выросло за последний год. Я бы оценила этот рост сейчас на 25–30% по сравнению с прошлым годом. При этом меняется и характер спроса: если раньше компании искали сначала программы психологической поддержки, затем общие программы благополучия, то сегодня запрос стал куда более точечным. Растет интерес к темам психологической устойчивости, психологической безопасности, профилактики выгорания, поддержке руководителей», — говорит гендиректор платформы корпоративного благополучия «Понимаю» Дарья Федорова.

Как отмечает Дарья Федорова, wellbeing больше не воспринимается как способ «развлечь и удивить», как это было несколько лет назад — сейчас это про «поддержать, услышать, помочь адаптироваться». Это эволюция корпоративной культуры, в которой эмоциональное состояние сотрудника перестает быть его личным делом.

По ее словам, есть несколько ключевых факторов, влияющих на рост интереса к таким программам. Во-первых, это поколенческий сдвиг. Сотрудники поколения зумеров приходят с новыми ожиданиями: они ждут не только стабильности, но и психологического комфорта, открытости, безопасности. Во-вторых, это выгорание руководителей. Последние годы принесли управленцам беспрецедентный уровень стресса. По данным различных исследований, 50% руководителей по всему миру испытывают признаки выгорания. В-третьих, запрос на предсказуемость и устойчивость. В условиях внешней неопределенности компании все чаще видят в wellbeing не бонус, а инструмент сохранения эффективности и снижения текучести.

«Мы также фиксируем рост интереса со стороны корпоративных клиентов к программам психологической поддержки — спрос вырос примерно на 15% по сравнению с прошлым годом. Основная причина — усиливающийся кадровый дефицит. Компании все чаще смотрят на благополучие сотрудников как на стратегический ресурс: важно не только привлечь, но и сохранить людей. При этом меняется и сам запрос внутри команд. Сотрудники все чаще воспринимают психологическую поддержку не как бонус, а как важное условие для комфортной работы — и это подтверждают данные. По результатам совместного исследования hh.ru и нашего сервиса 60% россиян считают, что корпоративный доступ к психологу напрямую влияет на продуктивность, а почти половина опрошенных хотели бы, чтобы компания представляла такую возможность», — говорит CEO сервиса «Ясно» Анна Никулина.

Анастасия Иванова



PHOTO: TODAY

Карьера & Кадры

Образование профессий

Все большее число российских промышленных компаний инвестируют в образовательные программы для школьников и студентов. Это позволяет им обеспечить себе постоянный приток квалифицированных специалистов. Пример такого подхода — программа «Инженерный бакалавриат», которую горно-металлургическая компания ЕВРАЗ запустила совместно с ведущими техническими вузами регионов присутствия.

— кейс —

Растущая конкуренция за сотрудников, которая сформировалась на российском рынке труда за последние несколько лет, подталкивает компании активнее планировать наем на долгосрочную перспективу. Инвестируя во взаимодействие со школьниками, студентами техникумов и вузов, они рассчитывают сформировать устойчивый поток мотивированных и заинтересованных в работе в компании соискателей.

Особенно масштабно долгосрочные стратегии найма разрабатывают крупные промышленные компании, поскольку именно этот сектор экономики, согласно кадровому прогнозу Минтруда, на горизонте до 2030 года будет сильнее всего нуждаться в сотрудниках. Наиболее критична ситуация с молодыми инженерными кадрами. Здесь сошлось несколько факторов: и низкая привлекательность инженерного образования в целом, и желание молодежи уехать из небольших городов, где, как правило, расположены предприятия российских холдингов, и устаревшие стандарты подготовки инженерных специалистов.

Каждая компания предлагает свои варианты решения этих проблем. Так, например, ЕВРАЗ за последние несколько лет построил систему инженерного образования, которая охватывает молодежь всех возрастов, начиная со школьников и заканчивая выпускниками вузов, и нацелена на повышение качества подготовки.

«Работа с учебными заведениями — одно из важнейших направлений HR-стратегии ЕВРАЗа, часть программы долгосрочного найма и гарант кадровой защищенности компании на годы вперед», — говорит вице-президент ЕВРАЗа по персоналу Елена Самсонова. — Когда мы начинали работу в этом направлении, большая часть профильных металлургических специальностей в базовых учебных заведениях была на грани закрытия, поскольку на протяжении нескольких лет туда не могли набрать студентов. Абитуриенты считали эти направления бесперспективными для развития и карьеры, говорили о том, что учиться на них трудно и неинтересно. Мы решили это исправить и разработали программу, которая сможет привлечь молодежь и обеспечит компанию нужным количеством инженеров-практиков, умеющих решать сложные производственные задачи и работать с высокотехнологичным оборудованием».



ПРЕСС-СЛУЖБА ЕВРАЗа

В 2024 году ЕВРАЗ запустил программу инженерного бакалавриата в партнерстве с ведущими вузами регионов присутствия — Сибирским государственным индустриальным университетом (Новокузнецк) и Нижнетагильским технологическим институтом (филиалом Уральского федерального университета).

Программа построена на синтезе академических знаний и реальной практики. Так, лекции профессоров дополняются мастер-классами экспертов ЕВРАЗа и практическими занятиями на производстве, по результатам которых студенты защищают проекты, направленные на решение актуальных задач цехов. Кроме того, компания может оперативно вносить изменения в учебную программу — это дает возможность формировать у студентов компетенции опережающего развития и актуальное представление о производстве, на которое они придут работать через несколько лет.

Еще одна отличительная черта программы — возможность более позднего по сравнению с большинством существующих учебных планов выбора специализации. В течение первых двух курсов студенты изучают общие дисциплины, знакомятся с отдельными направлениями подготовки и участками производства. В результате к началу третьего курса они могут более осознанно выбрать специализацию. Их в рамках программы предусмотрено пять: «Цифровая металлургия», «Теплоэнергетика и теплотехника», «Технологические машины и оборудование», «Электроэнергетика и электротехника», «Мехатроника и робототехника».

«Работа с индустриальными партнерами — это часть нашей стратегии для решения ключевой задачи, поставленной перед нами государством, — подготовки инженеров и технологов для современного производства. Пожалуй, ни одна компания ни заинтересована в решении этой задачи так сильно, как ЕВРАЗ, и именно эта заинтересованность является драйвером развития наших компетенций, причем как в части образовательной деятель-

ности, так и в части научно-исследовательской работы, которая с развитием программы „Инженерный бакалавриат“ обрела второе дыхание», — рассказывает ректор СибГИУ Алексей Юрьев.

По его словам, СибГИУ, как ведущий технический вуз Кузбасса, стремится стать точкой притяжения для молодежи, а качественное школьное и высшее образование современного формата этому способствует. «Студенты инженерного бакалавриата приобретают актуальные знания, разнообразные навыки и компетенции, востребованную специальность, при этом получая хорошее вознаграждение уже в процессе обучения», — отмечает он.

«ЕВРАЗ выступает нашим стратегическим партнером как в развитии научно-исследовательских направлений, так и в трансформации образовательного процесса. Ярким примером такого сотрудничества стало создание образовательной программы „Инженерные решения для современного производства“ („Инженерный бакалавриат“) на базе нижнетагильского филиала нашего университета. Благодаря партнерству с ЕВРАЗом мы смогли разработать долгосрочный план инвестиций, а также получили доступ к уникальным и амбициозным задачам, которые позволяют вывести образовательный продукт на принципиально новый уровень. Это сотрудничество способствует развитию потенциала научно-педагогического состава вуза и укреплению его материально-технической базы, что в конечном итоге повышает качество подготовки будущих специалистов», — говорит зампроректора по проектному обучению и дополнительному профессиональному образованию УрФУ Валентина Овчинникова.

В свою очередь, студенты высоко оценивают программу, поскольку она предлагает инновационные образовательные форматы. «Я выбрал „Инженерный бакалавриат“ из-за проектного обучения. Меня всегда интересовали решение новых задач на производстве и конструирование. Приятный бонус: моя научная деятельность направлена не просто на написание статей в на-

учные журналы, а на получение навыков реверсивного инжиниринга, аддитивной наплавки — того, что пригодится в будущей работе», — говорит студент второго курса СибГИУ Илья Можный.

Тимур Галиулин, чтобы начать учиться на «Инженерном бакалавриате», перевелся в НТИ УрФУ из столичного вуза и сейчас получает корпоративную стипендию ЕВРАЗа. «В вузе много практики, что мне очень нравится. Мы уже защитили проект по инженерной аналитике, предложив несколько гипотез для повышения эффективности производственного участка на основе анализа данных из SAP, и сконструировали собственного робота. Для этого мы регулярно посещаем ЕВРАЗ НТМК и консультируемся со специалистами комбината, работаем с чертежами и занимаемся программированием. После окончания вуза я вижу себя инженером ЕВРАЗа, здесь много возможностей для профессионального роста», — рассказывает он.

Чтобы подготовить потенциальных абитуриентов, ЕВРАЗ запустил инженерные классы в 12 школах на Урале и в Сибири. Их программа охватывает два последних года школьного обучения и предполагает специальные уроки по физике, математике, черчению с участием экспертов компании и преподавателей вузов-партнеров, а также новые предметы, например инженерную графику.

В общей сложности ЕВРАЗ вложит в создание и поддержание программ инженерного образования более 1 млрд руб. в течение следующих пяти лет. На эти средства компания планирует переоборудовать кабинеты и лаборатории в вузах-партнерах, стимулировать рост и развитие профессорско-преподавательского состава и привлечь новые кадры, развивать научно-практические направления на профильных кафедрах, а также материально поддержать студентов.

Адаптация образовательных программ к требованиям современного производства позволяет молодежи получать востребованные профессии, а ЕВРАЗу — принимать на работу специалистов, подготовленных для решения актуальных задач компании, — отмечает Елена Самсонова. — По сути, вместе с нашими опорными вузами, УрФУ и СибГИУ, мы проактивно занимались задачей реформирования высшего образования в части инженерных и металлургических специальностей в регионах присутствия. Мы ожидаем, что комплексное развитие инженерного образования внесет весомый вклад в развитие городов присутствия, даст мультипликативный эффект: поспособствует раннему выявлению талантов и осознанному выбору профессии, повысит привлекательность городов для жизни и поможет развивать промышленный потенциал страны в условиях дефицита кадров и низкого престижа технических специальностей».

«Именно такой подход, когда работа с потенциальными кандидатами начинается еще в школе, является на текущем рынке труда оптимальным», — говорит глава Центра бизнес-образования и аналитики Центрального университета Илья Ивановичий. По его словам, важно, что бизнес корректно оценивает горизонт появления первых результатов в рамках такой инициативы. «С момента, когда ребята впервые услышат о компании, до момента, когда они придут в нее работать, пройдет не менее четырех лет, а чтобы отполировать программу, потребуется точно не менее пяти-шести, а то и восьми-десяти лет. Поэтому нужно быть готовым к долгосрочным инвестициям и улавливать их с корпоративной стратегией и кадровым прогнозом», — заключает он.

Елена Воробьева

Обучение без содержания

— тенденция —

Как следует из опроса get experts, российские компании все чаще инвестируют в корпоративное обучение своих сотрудников — и тратят на это все больше средств в попытке преодолеть кадровый голод. Однако при этом продвижение по карьерной лестнице и рост доходов происходят далеко не у всех прошедших через корпоративные университеты, что ставит вопрос об эффективности их программ в практическом приложении.

Значительное число российских компаний инвестируют в образование своих сотрудников, однако те из них, кто прошел через обучение, далеко не всегда видят соответствующий их новой квалификации рост доходов. К такому выводу пришли аналитики консалтинговой компании get experts по результатам собственного опроса на эту тему. В нем приняли участие свыше 3 тыс. респондентов: наемных работников и руководителей, топ-менеджеров, HR-специалистов и других представителей компаний-работодателей из различных регионов России.

Сейчас обучением и развитием своих сотрудников занимаются 78% работодателей, еще 8% намерены ввести соответствующие программы в 2025 году. 9% участников опроса сообщили, что в их компаниях не обучают персонал, и 5% затруднились дать точный ответ.

Напомним, как следует из отчета Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ «Корпоративные университеты-2024», в 2024 году средний годовой бюджет корпоративного университета увеличился до 557 млрд руб. против 400 млрд руб. в 2022 году (первый год проведения опроса). Этот показатель также вырос и в относительном выражении: если в 2022 году бюджет корпоративного учебного центра в среднем составлял 1,19% от ФОТ компании, то к этому году он увеличился до 1,3% от ФОТ.

Параллельно росту затрат идет и увеличение учебных часов — так, если в 2023 году на одного пользователя корпоративного университе-



НИУ ВШЭ

та приходилось в среднем 37 часов, то в этом году этот показатель вырос до 40. В то же время за последний год целевая аудитория корпоративных университетов в среднем снизилась на треть — до 75,8 тыс. человек.

Отметим, что, по данным кадровой платформы SuperJob, в 2025 году число компаний, которые готовы инвестировать в обучение своих сотрудников, продолжит расти. Это следует из анализа кадровых бюджетов компаний — чаще всего в них были заложены расходы на рекрутинг (81% от общего числа компаний, имеющих HR-бюджет на 2025 год). На втором месте по популярности такая статья бюджета, как расходы на обучение и адаптацию персонала, — есть удвух из трех компаний (максимальное количество за последние шесть лет).

«Количество компаний, которые инвестируют в обучение, всегда было довольно большим. Без этого сложно продвигаться, поскольку технологи развиваются очень быстро и, если не успевать за ними, можно оказаться позади. На мой взгляд, технологические компании в большей степени вкладываются в обучение. Это уже стало стандартом отра-

сли. Компании, которые не инвестируют в развитие сотрудников, становятся менее привлекательными для новых кадров, что, в свою очередь, влияет на их HR-бренд. Что касается роста числа компаний, вкладывающихся в обучение, я не могу сказать, что это произошло резко в последнее время — эта тенденция существует давно. Большинство технологических компаний всегда уделяют внимание этому направлению», — говорит партнер Kontakt InterSearch Russia Анастасия Овчаренко.

Для многих компаний рост инвестиций в образование сотрудников — ответ на вызовы рынка труда, на котором становится все сложнее подобрать работника с необходимыми компетенциями. В то же время сами университеты зачастую могут испытывать нехватку сотрудников. Этот вопрос обсуждался этим летом на отраслевой конференции «Лидеры корпоративного обучения» — откуда брать кадры с необходимым набором компетенций. Ведь в РФ нет системы дополнительного профильного профессионального образования, которая могла бы готовить таких специалистов, нет образовательных стандартов.

ции, тренинги и семинары (54%), программы адаптации новых сотрудников (51%), участие в профессиональных конференциях и форумах (46%), тренинги по навыкам управления и лидерства (44%), внешние и внутренние стажировки (37%), регулярная оценка работы и обратная связь (32%), доступ к корпоративной библиотеке, профессиональной литературе (29%), внедрение бонусов и поощрений за достижения в развитии (27%), планы карьерного роста (23%) и возможность попробовать себя в разных ролях внутри компании (17%). Также респонденты упоминали такие активности, как привлечение сотрудников компании для проведения тренингов, менторские программы, карьерные консультации и т. д.

«В условиях, когда рынок труда остается кандидатским, обучение сотрудников становится критически важным для восполнения нехватки необходимых компетенций», — отмечает гендиректор get experts Ольга Шамберг. — В постоянно меняющемся бизнес-контексте непрерывное обучение — это минимум, необходимый для выживания и развития организаций. Для профессионалов обучение — это не только возможность развивать имеющиеся навыки и осваивать новые, но и способ повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. Однако, по данным наших исследований, сотрудники зачастую не готовы самостоятельно финансировать обучение и повышение квалификации, считая это обязанностью работодателя. На мой взгляд, к этому вопросу стоит подходить стратегически: важно не только рассылать на обучение от компании, но и самостоятельно инвестировать в свое развитие».

В то же время, как следует из ответов респондентов-работников, большинство из них (59%) не заметили роста своего дохода после прохождения обучения. Напротив, уверенно это подтвердить смогли только 21% опрошенных. Еще 19% признались, что не отслеживают динамику своих доходов.

«Активное продвижение людей, прошедших обучение, нельзя назвать повсеместной практикой. Это скорее отсекающий критерий. В не-

которых телекоммуникационных компаниях, например, существует обязательное обучение для сотрудников определенного уровня и, не пройдя его, невозможно получить оценку в рамках перформанс-ревью или продвигнуться по карьерной лестнице. Но говорить о том, что компания активно продвигает сотрудников только за наличие сертификатов, это не так. Важно, чтобы человек демонстрировал свои достижения и хард-скиллы в работе, а не просто имел корочки о завершении курсов. Никто не будет повышать в должности только за то, что кто-то что-то изучил. Как заградительный критерий это работает, но не более того», — отмечает Анастасия Овчаренко.

Как следует из опроса консалтеров, 73% опрошенных специалистов говорят, что в их компаниях занимаются обучением персонала, 23% — что не занимаются. По словам 22% профессионалов, в их компаниях прохождение обучения обязательно для всех сотрудников. 19% говорят, что у них это требование касается только менеджеров и сотрудников высшего уровня. 48% сообщили, что их работодатели считают обучение личной инициативой сотрудников, и 11% не в курсе, существуют ли на их работе требования об обучении.

Как рассказали участники опроса, в 28% случаев работодатели фокусируются на развитии их профессиональных навыков, в 11% они развивают универсальные навыки и только в 27% компаний руководство нацелено на развитие обеих групп навыков одновременно. Еще 34% не знают, какие именно навыки развивает их работодатель.

Отметим, что, по данным SuperJob, сотрудники, несмотря на растущие охваты их обучением, не считают его наличие важным фактором при выборе рабочего места. Это важно лишь 7% опрошенных, в то время как на высокий уровень оплаты труда обращает внимание большинство (61%). Впрочем, сами работодатели не переоценивают важность этой инициативы — всего 1% предприятий считают, что для соискателей важны возможности корпоративного обучения.

Елена Воробьева

Карьера & Кадры

Труду повышают планку

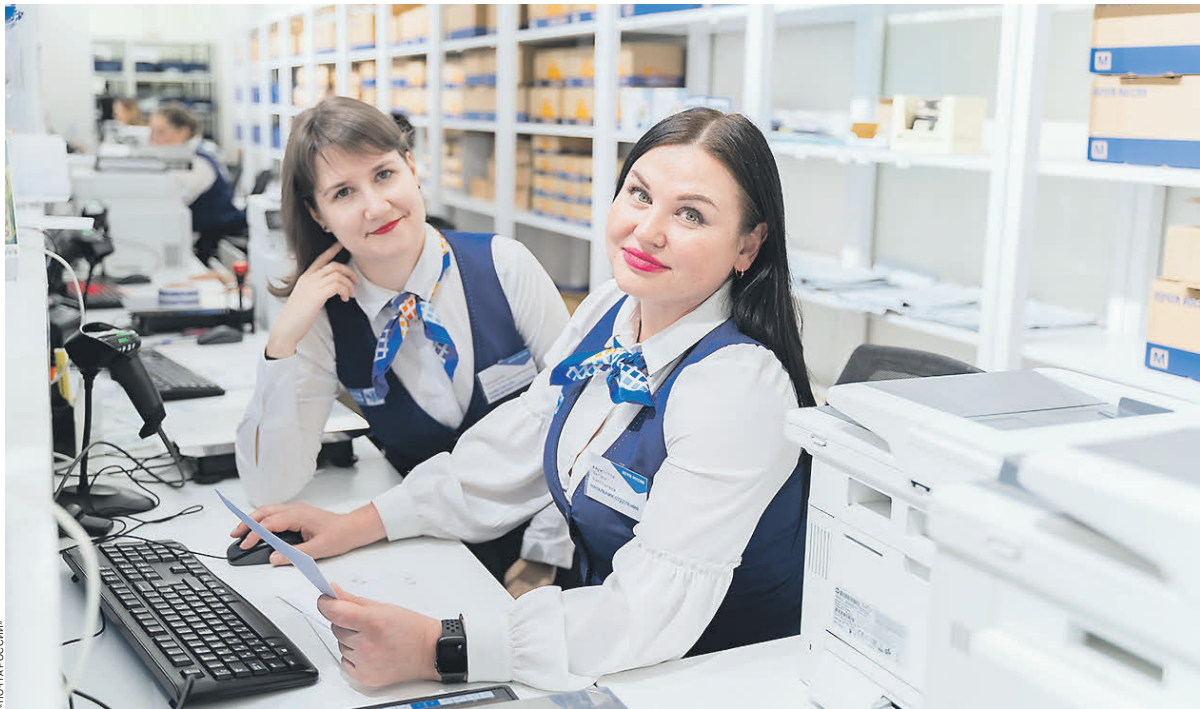
По итогам 2024 года производительность труда в «Почте России» выросла более чем на треть, при этом компания сохранила прежние показатели текучести персонала. Это стало возможно благодаря внедрению новых технологий и тому, что сотрудники поддерживают нововведения.

— кейс —

Сформировавшийся на российском рынке труда дефицит кадров приводит компании к необходимости повышать производительность своих сотрудников. Однако во многих случаях это приводит к оттоку работников, поскольку руководство, пытаясь повысить их выработку, вводит более жесткие требования к труду и менее щедрые системы мотивации.

Интересный кейс с учетом этого представляет собой «Почта России», которая за последний год сумела повысить у себя производительность труда на 36%, сохранив при этом текучесть кадров ниже средней по розничному рынку (39% против 45%).

«Безусловно, такой результат стал возможен благодаря пересмотру административных процессов. Структура компании, сформированная десятилетия назад, отвечала требованиям того времени, когда цифровые сервисы не были неотъемлемой частью бизнеса. Рынок изменился, и наша компания тоже, нам необходимо быстро реагировать на любые вызовы. На первом этапе (в 2023–2024 годах) наш административно-управленческий персонал уменьшился на четверть. Это результат внедрения современных технологий управления, а также автоматизации и упрощения процессов», — рассказала заместитель гендиректора «Почты России» Татьяна Кленкина.



Одновременно с этим, чтобы удержать персонал, своим приоритетным направлением компания

определяет развитие текущей команды. Так, более чем 60 тыс. ее сотрудников повысили зарплату, а так-

же предложили новую систему мотивации, которая предполагает вознаграждение за личные достижения

и эффективность. Помимо этого, сотрудники могут пройти профессиональную переподготовку в рамках корпоративной программы карьерного роста «Карьерный спринт». Для них также доступна обучающая платформа с более чем 560 курсами.

Тем не менее, несмотря на невысокий уровень текучести, компания пополняет ряды новыми сотрудниками, поэтому предложение на рынке должно быть актуальным. Так, в прошлом году «Почта» разработала и представила новый бренд работодателя. Основой нового бренда стала социальная миссия компании — обеспечивать связь между людьми по всей стране. Чтобы привлекать новых сотрудников, специалисты «Почты» создали лонг-лист из более чем 50 вариантов рекламных сообщений и слоганов. В результате выбрали концепцию, которая наиболее точно отражает главный смысл: «„Почта России“». Объединяем людей». Теперь раздел, отражающий обновленный HR-бренд работодателя, доступен как на сайте «Почты России», так и на странице компании на портале hh.ru.

«В России наступил своего рода „золотой век профориентации“»

— взгляд —

Основной уровень дополняется практико-ориентированным модулем: проведением мастер-классов, профпроб и других мероприятий. В школах с таким уровнем профориентации проводятся занятия в рамках дообразования с учетом профессиональных наклонностей ребенка.

Высший уровень — продвинутый. В школах организуются профильные предпрофессиональные классы, функционирующие во взаимодействии с колледжами, вузами и предприятиями. На базе колледжей и центров опережающей профессиональной подготовки школьник тоже может получить свою первую профессию.

При этом школы активно включаются в процесс профориентации. Просто цифры: в 2023 году 36% российских школ внедрили у себя основной уровень, а 7% — продвинутый. Остальные 57% использовали базовый уровень. И вот уже в 2024 году мы видим совершенно другие цифры: число школ с основным уровнем выросло до 52%, а с продвинутым — более чем в два раза, до 15%. Думаю, это много говорит о том, какое значение придадут профориентации педагоги.

Также у проекта есть школы-партнеры, которые первыми внедряют новейшие профориентационные практики Единой модели профориентации «Билет в будущее», проводят семинары для педагогов. Эти школы — флагманы ранней профориентации в нашей стране, за что мы им очень благодарны.

— Как вы взаимодействуете с родителями школьников? Могут ли они обратиться к вам, если сомневаются в корректной оценке навыков своего ребенка?

— Родители, несомненно, являются важным звеном в ранней профориентации. Они имеют наибольшее влияние на ребенка, формируют у него представление о работе и карьере. Они же больше всех переживают за его будущее, за то, чтобы их ребенок выбрал профессию по душе. Думаю, ни один подросток слышал от своих родителей фразу «Работа должна быть в удовольствие». Эта фраза в первую очередь про правильный выбор профессионального пути, с которым призвана помочь профориентация.

Поэтому мы, разделяя заботы родителей о будущем детей, стараемся помочь родителям в непростом деле профессионального ориентирования подростков. Дважды в год для всех родителей и законных представителей мы проводим всероссийское родительское собрание. Оно проходит в каждом классе, на нем педагоги «Билета в будущее» рассказывают о возможностях профориентации, делятся советами по общению с ребенком по поводу будущей профессии. Рассказываем и о тех возможностях, которые дает родителям платформа «Билет в будущее».

Кроме того, на портале «Билет в будущее» размещены семейные тесты, которые родители могут пройти вместе с ребенком, чтобы лучше узнать его профессиональные интересы, готов ли он к выбору профессии и какие у него сильные стороны, а также курс «Родитель в теме», позволяющий родителям помочь своему ребенку при выборе профессионального пути.

— Как вы взаимодействуете с работодателями?

— Сейчас у «Билета в будущее» более 9,5 тыс. партнеров-работодателей. Среди них как крупные федеральные, так и региональные компании и производства.

Сами работодатели прекрасно осознают важность школьной профориентации. Она способна закрыть ту «боль», с которой они сталкиваются последнее время, — запрос на квалифицированные и мотивированные кадры.

Поэтому совместно с ними мы организуем экскурсии, мастер-классы и профпробы, приглашаем сотрудников и экспертов на мероприятия проекта. Работодатели, таким образом, могут уже со школы привлекать потенциальных сотрудников, знакомить школьников со спецификой работы и форми-



мировать положительное отношение к своей деятельности. Дети же получают возможность посетить предприятие, задать вопросы и окончательно определиться с выбором профессии. И такое взаимное погружение способно оказать положительный эффект на будущее российской экономики и развитие кадрового потенциала страны.

Работодатели также вносят свой вклад и в дело формирования повестки «Билета в будущее». В прошлом году мы организовали «Клуб работодателей», чтобы наши партнеры не только обсуждали вопросы и задачи профориентации, но и влияли на стратегию проекта и первыми узнавали о новых инструментах и возможностях.

— Ваш проект существует уже несколько лет. Сколько школьников приняли в нем участие? Довольны ли вы этим показателем и как планируете его увеличить?

— Уже сейчас можно сказать, что в России наступил своего рода «золотой век профориентации», когда в ней заинтересованы все участники: и государство, и школьники, и их родители, и работодатели. Это подтверждают и цифры вовлеченности в проект.

Сейчас Единая модель профориентации «Билет в будущее» реализуется в 89 субъектах РФ и городе Байконур, то есть по всей стране. Мероприятия проекта уже охватили 6,9 млн детей, из них более 2 млн — только в 2024 году. Всего же по итогам прошлого года ранняя профориентация охватила более 8,5 млн школьников по всей стране.

Но главный показатель все же не охват школьников, а их активное участие и заинтересованность в профориентации. Регистрируясь на платформе и получая полный доступ ко всем инструментам профориентации, школьники показывают необычайно высокую активность. Так, по состоянию на 12 марта 2025 года обучающимися 6–11-х классов пройдено более 13 млн профориентационных диагностик на портале «Билет в будущее», из которых более 2 млн диагностик — в период с 9 января по 12 марта 2025 года. Мы считаем, что это неплохой показатель, но нам всегда есть куда расти и развиваться.

Ежедневно мы стараемся сделать процесс профориентации для школьников интерактивным и интересным. Например, зарегистри-

рованные школьники могут прогуляться по Профиграду — первому в России профориентационному онлайн-городу. В формате игровой среды, тестов, опросов и виртуального тренажера профессий мы знакомим школьников с порядком 400 профессиями в тематических «кварталах» города. Все это намного интереснее, чем просто штудировать список профессий в попытках найти то, что может показаться интересным. Фиксируя активность школьников, мы ожидаем, что с каждым днем все больше и больше ребят получат свой «Билет в будущее».

— Каковы в целом задачи вашего проекта на ближайшие несколько лет?

— Во-первых, мы руководствуемся поручением президента о том, что профориентация должна стать полноценной частью образовательного процесса. Уже внесены изменения в закон «Об образовании», и профессиональное самоопределение — это одна из задач, стоящая перед нашим основным школьным образованием.

Во-вторых, мы понимаем, что профориентация как единое целое состоит из двух дополняющих друг друга начал. Первое —

сама профориентация, то есть процесс самоопределения человека, его профессиональный выбор той отрасли, в которой у него есть талант. В ней он готов реализовать себя, проявить свои навыки и способности. Второе начало, без которого профориентация не может безотрывно существовать, — потребности рынка труда. Причем как те, с которыми мы сталкиваемся уже сейчас, так и в перспективе 10–20 лет в каждом регионе и стране в целом. И как раз задача в период с 2025 по 2030 год в рамках нацпроекта «Молодежь и дети» и далее в рамках реализации «Стратегии образования» — сопряжение государственного интереса в сфере профориентации и кадровой потребности рынка труда с задачей самореализации человека в стране.

Это то, о чем мы говорим как о воспитании гармонично развитой личности. И без профессионального самоопределения воспитать такую личность крайне сложно. Поэтому профориентация — это не только важная часть развития нашей страны, но и каждого отдельного ее жителя. Это и есть главная задача, которая стоит перед нами в будущем.

— Сейчас у многих компаний есть потребность в профессионалах рабочих специальностей. Насколько велик интерес к ним у школьников? Что, на ваш взгляд, могло бы его повысить?

— Краткосрочный и долгосрочный прогнозы Минтруда говорят о том, что 70% востребованных профессий сегодня и в ближайшие десятилетия — это рабочие специальности. При этом мы видим тенденцию к росту зарплат рабочих профессий на рынке труда, за таких специалистов активно борются работодатели. Сейчас это, наверное, самая востребованная когорта специалистов.

Так как одна из задач профориентации помочь школьникам успешно найти свое место в жизни, то в условиях складывающейся ситуации на рынке труда мы стараемся делать акцент на востребованные рабочие специальности. При этом мы ни в коем случае не говорим, что если человек освоил какую-то определенную рабочую профессию, то он всегда будет по ней работать. Характер человека подразумевает, что за свою жизнь он может менять свои профессиональные траектории в рабочих сферах. Многие уже после получения среднего специального образования идут работать по специальности и уже впоследствии поступают и оканчивают вузы, получая высшее образование. Такие люди уже могут реализоваться по-другому. Получив квалификацию сварщика, ты не можешь стать инженером или конструктором — для этого необходимо иметь высшее техническое образование.

Если говорить об интересе к рабочим специальностям школьников, то мы наблюдаем следующую картину. По данным аппарата вице-премьера Татьяны Голиковой, в прошлом году из российских школ выпустилось более 1,6 млн девятиклассников и около 60% из них планировали поступать в колледжи и техникумы. Это подтверждает, что интерес к среднему профессиональному образованию продолжает расти. Выпускники девятиклассов все чаще выбирают практико-ориентированное обучение, которое позволяет быстрее получить специальность и выйти на рынок труда. Нынешние школьники больше не руководствуются стереотипами о рабочих профессиях, которые были у их родителей. В этом, конечно, есть и заслуга ранней профориентации.

Экскурсии на предприятия и профпробы, которые мы организовываем в рамках «Билета в будущее», позволяют продемонстрировать школьникам современное производство с модернизированным оборудованием, комфортными условиями труда, достойной оплатой и карьерными перспективами. Море стереотипов о рабочих профессиях: низкая оплата труда, непрестижные профессии, плохие условиях работы — успешно развеивает «Билет в будущее».

Интервью взяла Елена Иванова

«Все чаще компании ищут работников, которые, помимо ИТ, также владеют и смежными навыками»

Российский рынок труда остается «рынком соискателя», и вот уже несколько лет самые различные компании сталкиваются с трудностями при подборе специалистов. Однако в ИТ-сфере ситуацию с поиском и удержанием кадров в последнее время усугубляет новый тренд — появление новых требований к соискателям. Директор по персоналу и оргразвитию ЦТиП **Нина Мазурова** рассказывает о том, как компания расширяет компетенции будущих выпускников, взаимодействуя с российскими вузами.

— мнение —

Если в 2010-х ИТ-специалисты были самодостаточными профессионалами, то теперь, поскольку цифровизация проникает все глубже в разные процессы, компании ищут работников, которые, помимо ИТ, также владеют навыками, связанными с маркетингом, финансами, управлением проектами. Междисциплинарность постепенно становится частью нового стандарта в ИТ, но, к сожалению, российская система образования еще не успела адаптироваться к новым требованиям работодателей.



Стремясь решить эту задачу, ЦТиП запустила новый проект, в рамках которого совместно с вузами будет растить междисциплинарных ИТ-специалистов. Студенты, принявшие участие в программе, окончив вуз, будут обладать опытом работы в кросс-функциональных командах и на проектах, объединяющих ИТ с другими областями.

В начале марта мы организовали в Московском политехе презентацию направлений деятельности нашей компании, рассказали студентам о важнейших трендах в ИТ-технологиях и предложили вместе поработать над их проектами. Тем, чьи инициативы по итогам нашей сессии мы оценили как наиболее интересные, была предложена оплачиваемая стажировка у нас в компании. В следующий раз мы проведем такое мероприятие в МГТУ им. Н. Э. Баумана, а дальше планируем посетить ряд региональных вузов.

Презентационный этап мы планируем закончить в мае, а выйти к нам на оплачиваемую стажировку студенты смогут летом. Внутри компании каждого из них будет курировать опытный наставник. Он поможет стажерам интегрироваться в корпоративные ИТ-проекты, над которыми работают разные дирекции. Так как наша компания создает комплексные ИТ-продукты для различных отраслей, у студентов будет возможность приобрести уникальный междисциплинарный опыт, например ИТ-химия, ИТ-производство, ИТ-финансы, ИТ-логистика.

В общей стажировка длится три-шесть месяцев. По ее итогам в сентябре 2025 года мы ожидаем, что сможем пригласить участников к нам в компанию на постоянную работу.

У нашей программы две цели — образовательная и кадровая: с одной стороны, совместно с вузом мы «доращиваем» необходимые компетенции у студентов за счет погружения их в наши проекты и работу с наставниками, с другой стороны, готовим специалистов для найма к нам в компанию.

«Мы ждем кадровую принцессу Диану»



— позиция —

Непростые условия, в которых приходится работать многим сотрудникам, неизбежно создают новые требования к HR-специалистам. Уже отжили свое те из них, кто воспринимался как активное начало или как держатель материальных благ — нашему времени, считает партнер кадровой компании Cornerstone ВЛАДИСЛАВ БЫХАНОВ, нужны новые кадровые герои.

Когда мне предложили написать колонку в мартовский номер «Карьеры&Кадров», я сразу подумал, что у большинства читателей март ассоциируется с прекрасным праздником Международного женского дня, и решил писать про прекрасных женщин, которые составляют большинство среди HR-профессионалов. Сразу вспомнил стихотворение Некрасова:

Есть женщины в русских селеньях
С спокойною важностью лиц,
С красивою силой в движеньях,
С походкой, со взглядом цариц, —
Их разве слепой не заметит,
А зрячий о них говорит:
«Пройдет — словно солнце осветит!
Посмотрит — рублем подарит!»

И реально это портрет HR сегодняшнего дня! Сегодня ситуацию можно охарактеризовать так: время высокого психологического накала. Рынки сбыта у многих не растут, финансирование сокращается, трудовые коллективы находятся в постоянном психологическом напряжении. Перестал работать уже типаж «HR-комиссар», который поднимает в атаку, а «HR-партнер» стал ассоциироваться с рекламой про Леню Голубкова. Плюшки и пряники, которыми так заманивают сотрудники службы персонала, приелись — и сами сотрудники, предположу, чувствуют себя как в анекдоте про человека, который женился ради стакана воды на старости лет, а пить впоследствии ему и не захотелось.

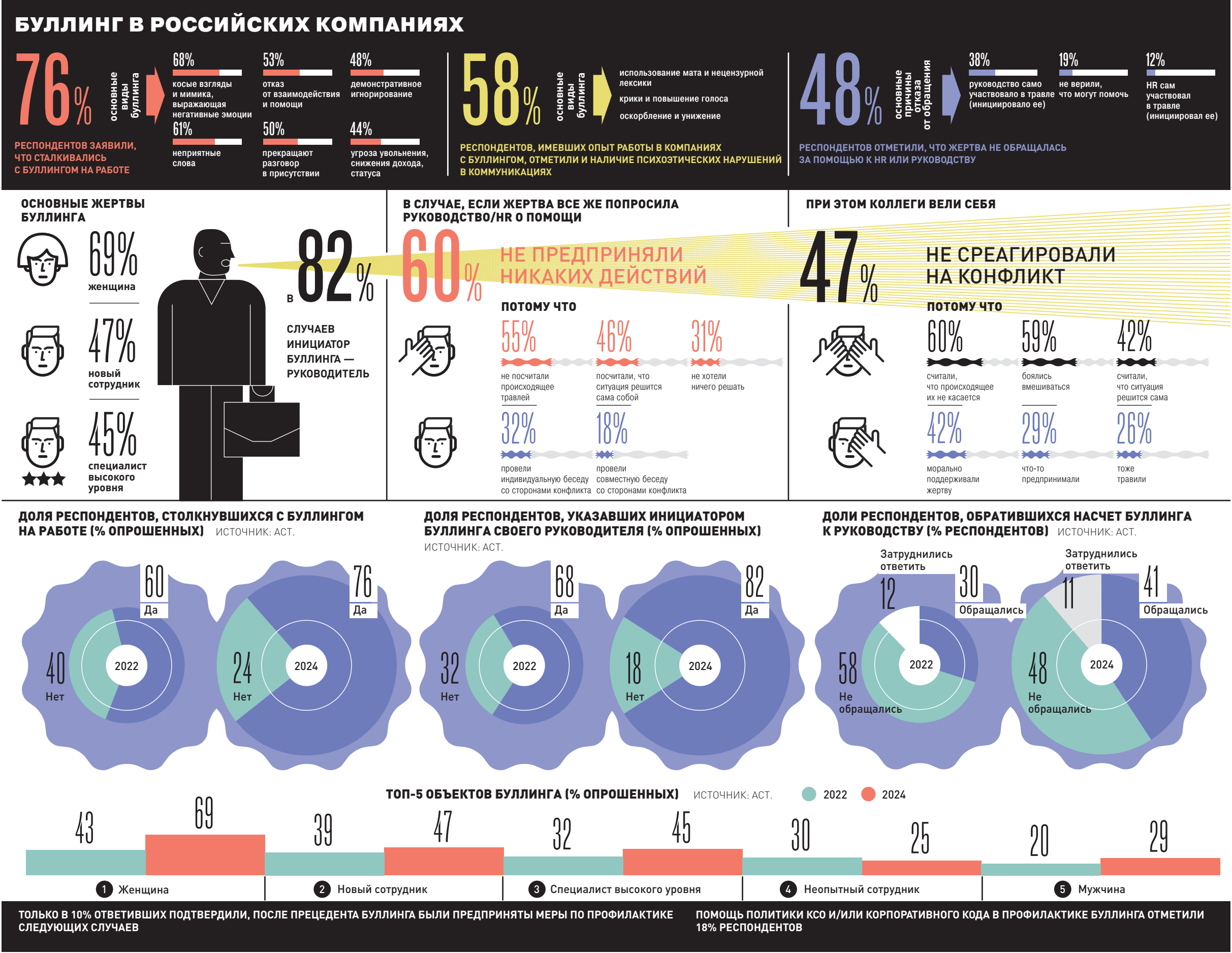
Давайте попробуем тогда вместе разобраться, а какой HR был бы востребован в условиях сегодняшнего дня? Кого хотят видеть в этой роли сами сотрудники многих компаний?

Мы в компании Cornerstone провели исследование, в котором приняли участие сотрудники самых разных компаний, и большинство ответов про современного HR-специалиста свидетельствуют, что люди хотят видеть его музой. Встречались даже ответы, в которых его именовали волшебной феей из сказки про Золушку, которая «поможет и на бал по- пасть, и семена перебрать». Почему именно такой образ сейчас оказался востребованным?

Давайте вспомним о том, что у большинства людей последние годы работы, начиная с пандемии коронавируса, стартовавшей в 2020 году, проходят в непрерывном стрессе. И многим из них потому хочется праздника, карнавала, какого-то чуда. Это, например, хорошо понимает правительство Москвы, которое последние годы практически непрерывно проводит в столице один городской фестиваль за другим. Китайский Новый год следует за российским, а дальше Масленица и так далее.

Внутри компании поддерживать аналогичную атмосферу, по-видимому, предостит именно HR-специалистам — именно они должны окрылять, давать надежду на лучшее будущее, дарить спокойствие и радость. Это, конечно же, не является имманентным свойством любого профессионала на такой позиции, а значит, скоро нас ждет обновление их рядов.

Иначе говоря, мы ждем кадровую принцессу Диану, человека, который будет освещать собой все вокруг и восприниматься людьми как источник доброты и спокойствия. Вопрос, впрочем, конечно же, в том, готовы ли такие люди прийти в эту профессию — и стать вдохновением для всех остальных.



Карьера & Кадры

HR Tech насыщает кадровый голод

Дефицит кадров на российском рынке труда поддерживает спрос на HR Tech решения: по итогам 2024 года выручка крупнейших компаний из этой сферы выросла почти на 40%. Традиционно большая часть спроса направлена на наем, однако опережающими темпами растут и такие сектора, как альтернативная занятость и оценка персонала.

— тенденция —

По итогам 2024 года совокупная выручка 80 крупнейших компаний, работающих в сфере автоматизации HR-функций в России, составила 100,3 млрд руб. За год этот показатель увеличился на 39,7%, подсчитали в исследовательском агентстве Smart Ranking.

Подбор персонала остается лидирующим сегментом с выручкой более 51 млрд руб. (почти +35% год к году), большую часть дохода формирует лидер рынка hh.ru. Главный джобборд увеличил выручку почти на 38%, заработав 37,1 млрд руб. в 2024 году. Эта динамика ниже, чем была годом ранее — тогда компания показала рост на 65% по итогам года. Это может свидетельствовать о снижении интереса компаний к найму нового персонала и о переводе фокуса HR-департаментов на удержание и повышение производительности сотрудников.

Впрочем, в перспективе hh.ru планирует наращивать свои доходы и от других собственных сервисов. Как ранее рассказывал гендиректор компании Дмитрий Сергиенков, платформа будет продолжать строить HR-экосистему, где компании могли бы удовлетворять комплексные потребности в автоматизации и улучшении опыта сотрудников на базе наших решений. «Мы уже несколько лет активно инвестируем в HR Tech стартапы на очень ранней стадии. Наш выбор того или иного проекта обусловлен, с одной стороны, фокусом на продукте и принципах его построения, а с другой стороны, нашей оценкой его команды и возможности скалирования этого бизнеса на нашей платформе», — отмечает он (подробнее см. „Ъ“ от 23 сентября).

На втором месте с учетом оборотов оказался сегмент решений для организации альтернативной занятости. Это E2E-платформы и процесс-синговые сервисы, которые помогают людям найти подработку, а бизнесу — сотрудничать с внештатными и проектными исполнителями. За год они увеличили выручку на 59% и суммарно заработали почти 32,1 млрд руб. Лидерами среди E2E-платформ стали Ventra Go! (GMV 4 млрд руб., +122% год к году), Wibedo (GMV 3 млрд руб., +245%), GigWork (GMV 2,89 млрд руб., +49%). Среди процесс-синговых сервисов, которые сконцентрированы на выплатах самозанятым, первые строки занимает Solar Staff (GMV 9,2 млрд руб., около +2% год к году) и ReStaff (GMV 3 млрд руб., +5423% год к году).

Минимальный уровень безработицы весь 2024 год влиял на потребность ключевых клиентов и привел к острой нехватке представителей рабочих специальностей, осо-



бенно ярко это выражено в сегменте промышленности, агросельхоз-бизнесе и ритейле, объясняет динамику сегмента гендиректор GigWork Денис Решанов. «Мы ожидаем продолжения устойчивого роста спроса на гибкие формы занятости и соответствующие платформы, особенно для самозанятых и временного персонала. По нашим оценкам, этот сегмент вырастет на 30–40% (аналогично прогнозам на 2024 год), поскольку компании все активнее стремятся оптимизировать операционные расходы и оставаться адаптивными к изменяющимся условиям рынка», — отмечает гендиректор компании «Рабочие руки» Олег Шилов.

«В 2025 году мы можем ожидать дальнейшее развитие решений для рынка альтернативной занятости, особенно связанных с автоматизацией управления распределенными командами и специалистами на фрилансе. Мы видим растущий спрос на интеграцию HR Tech с Fintech, что позволяет упростить выплаты, документооборот и налоговые процессы для бизнеса любого масштаба. Также акцент будет сделан на аналитические инструменты для персонализации процессов управления кадрами», — считает гендиректор сервиса Solar Staff Владимир Корицкий.

Как объясняет гендиректор сервиса SkillStaff Никита Шабашкевич, сейчас крупный российский бизнес начинает пересматривать свои представления о платформенной занятости. «Главное достоинство платформенных решений — расширение доступа к высококвалифицированным кадрам, что в итоге позволяет компаниям быстрее адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка. Поскольку скорость реакции на изменение рынка имеет с каждым годом более высокую стоимость, крупные компании все чаще будут рассматривать использование платформ в дополнение к классическим

методам привлечения и поиска специалистов», — отмечает он.

Отметим, что динамика развития сектора самозанятых подтверждает мнение рынка. Так, по данным Федеральной налоговой службы (ФНС), число самозанятых в РФ на февраль 2025 года превысило 12,5 млн человек, а их суммарный доход за время действия налогового режима составил более 5,2 трлн руб. Специальный льготный налоговый режим для самозанятых, при котором они могут оказывать платные услуги, отчисляя в бюджет 4% дохода при работе с физлицами и 6% при работе с компаниями, напомним, существует с 2019 года. Воспользоваться им могут граждане с доходом не более 2,4 млн руб. в год.

Наиболее привлекательные для деятельности самозанятых отрасли — ремонт (свыше 900 тыс. человек), автомобильные перевозки (830 тыс.), IT (542 тыс.), индустрия красоты (452 тыс.) и информационные услуги (347 тыс.).

Впрочем, в этом году, предупреждает гендиректор Qigo Елена Усачева, ситуация с их привлечением к проектам может осложниться. «В этом году мы ожидаем увеличение количества проверок со стороны ФНС, и, скорее всего, в этом году проверки будут не только у заказчиков, но и у исполнителей», — говорит она.

На третьем месте — решения, которые способны закрыть пул задач HR-специалиста комплексно. По оценке Smart Ranking, компании в этом сегменте заработали в прошлом году 7,7 млрд руб. (+23%). Лидеры сегмента: HR Tech направление VK Tech (1,25 млрд руб., +46% год к году), «Поток» (1,08 млрд руб., +38%), Sabu HRM (1,025 млрд руб., +36%). По-прежнему высокие позиции занимают те игроки, у кого наиболее широкий функционал, способный приблизить решение к западным ана-

логам, покинувшим Россию после 2022 года. Многие монопродукты, которые были на рынке и закрывали одну конкретную функцию, сейчас стали разрастаться вширь, идти в сторону большей комплексности, отмечает Дарья Дубровская, директор по продукту «МояКоманда». Некоторые решения перерастают в HRM-системы.

Как отмечает директор по продажам компании Proscorn Егор Уравьев, на рынке наметился важный тренд — «избавление от зоопарка сервисов». «HR-специалисты стремятся объединить цифровые инструменты в единую экосистему HR Tech продуктов в рамках одной организации. Такой подход, с одной стороны, способствует переходу на data-driven модель управления, а с другой — делает сервисы для сотрудников более понятными и удобными», — говорит он.

«Кадровый голод по-прежнему диктует повестку. Но теперь на первый план выходит не только скорость найма новых сотрудников, но и удержание текущих. Компании будут внимательнее относиться к комфорту адаптации и снижению текучести на этапе онбординга, а также к непрерывной обратной связи, поддержке ментального здоровья сотрудников, дополнительными мотивации и обучению с целью сохранения кадров», — говорит гендиректор компании «Поток» Сергей Ахметов.

Еще один тренд в этом сегменте — проникновение ИИ в HR-процессы. «Уже сейчас мы видим, как чат-боты и алгоритмы меняют подходы к рекрутингу и обучению, но будущее за индивидуальными решениями, основанными на данных. Компании будут активнее искать инструменты, которые помогут не просто автоматизировать рутину, а глубже понимать мотивацию и потенциал сотрудников. Интеграция HR Tech с инструментами для управ-

ления опытом сотрудников (EX) станет ключевым трендом, а тема персонализации — мантрой рынка», — говорит директор по развитию ГК «КОРУС Консалтинг» Антон Бобров.

Также, отмечает гендиректор ООО «Ю-Платформа» Дмитрий Петров, в 2025 году бизнес-деятельность компаний в сфере HR Tech будет сопряжена, во-первых, с трендом на глубокий анализ данных о сотрудниках и эффективности их работы — такой тренд вызван продолжающимся на рынке труда дефицитом кадров и представляет собой один из способов достичь оптимизации в работе компаний.

Также компаниям стали активнее использовать инструменты оценки и развития сотрудников, чтобы повысить вовлеченность и сократить текучесть кадров. Сегмент вырос почти на 38% и достиг 3,85 млрд руб. Лидеры рынка: справочно-образовательная система «Актин 360» (почти 1,7 млрд руб., +52%) и ЭКОПСИ (587 млн руб., +32%).

«Компании сосредотачиваются на персонализации опыта сотрудников (EX), создавая индивидуальные карьерные траектории и внедряя геймификацию обучения. Важность навыков превысит значимость дипломов, а автоматизированные инструменты найма и оценки помогут быстрее находить и развивать таланты. В этом процессе ключевую роль сыграют low-code и no-code решения, а также цифровые ассистенты, разгружающие HR-специалистов от рутины», — говорит CEO ГК «Орбита» Олег Анциферов.

Повышенный интерес к направлению проявляют игроки других сегментов. Так, Михаил Ефимов, руководитель отдела управления персоналом компании «Тензор», отметил, что компания планирует активнее развивать блок, связанный с адаптацией и оценкой сотрудников, так как видит огромный запрос рын-

ка на это. Григорий Бахин, директор по маркетингу Skillaz, также сообщил, что направление для развития в 2025 году — это платформы для обучения сотрудников, которые помогают в адаптации и оценке компетенций. «Этот вектор становится важным из-за дефицита кадров и высокой текучести кадров в компаниях», — сказал он.

Наконец, еще один сегмент рынка — КЭДО-сервисы — заработал 1,9 млрд руб., что на 31% больше результатов 2023 года. По оценке Smart Ranking, лидирующие позиции занимают HRLink (990 млн руб., +35% год к году) и Directum HR Pro (400 млн руб., +31% год к году).

Изначально драйвером рынка была пандемия, сейчас же стимул для развития ему дает стремление снизить операционные затраты. За короткий период развития рынка компании уже успели занять свои ниши. По прогнозам Directum HR Pro, из-за этого часть игроков может покинуть рынок. «В 2025 году рынок поставщиков систем КЭДО будет стабилизироваться. Останется несколько вендоров, которые уже заняли свои ниши за последние три года активного развития КЭДО в стране. Вполне вероятно, что некоторые компании уйдут с рынка», — считает Айрат Сибгатуллин, директор продукта Directum HR Pro. Также он прогнозирует, что к внедрению КЭДО подключатся и госзаказчики, которые уже активно интересуются цифровизацией кадров.

Игроки также прогнозируют расширение и детализацию функционала КЭДО — так, в SmartКЭДО заметили, что бизнесу базовый функционал уже кажется недостаточным. Еще один тренд: HR Tech компании из других сегментов продолжают добавлять КЭДО-модули в свои продукты, чтобы закрывать как можно больше потребностей заказчиков.

Людмила Сухоцкая

«Если мы обсуждаем трудовой патент, надо решить вопрос с его региональной привязкой»

— мнение —

В последний год российское правительство активизировало работу над реформой миграционного законодательства. Независимый эксперт ВАДИМ КОЖЕНОВ рассуждает о том, какие изменения в него необходимо внести, чтобы российский рынок труда оставался привлекательным для иностранцев.

Согласно требованиям российского миграционного законодательства, раз в год иностранный гражданин идет и оформляет патент, который дает ему право в течение года законно трудиться в РФ. Для получения патента гражданин должен оплатить услуги по оформлению патента, услуги по переводу паспорта, предъявить страховой полис, предъявить сертификат о сдаче экзамена, сдать отпечатки пальцев и медицинские анализы. Зачем это делать каждый год? Что существенно изменится у гражданина за этот



год? Отпечатки пальцев те же самые, повторно подавать перевод того же паспорта большого смысла нет, страховые полисы продаются на каждом углу, сертификат о сдаче экзамена действует пять лет. Получается, что единственный серьезный вопрос — это регулярная сдача медицинских анализов для предотвращения рас-

пространения на территории РФ опасных заболеваний.

Так давайте выдавать патент на десять лет, оставив обязательное ежегодное медицинское обследование и введя дополнительную услугу, которую назовем «Внесение изменений в установочные данные». И получим ситуацию, что выдали мы гражданину патент на десять лет, он раз в год приходит на медкомиссию и сдает анализы. Прошло несколько лет, гражданин обновил свой паспорт, и надо внести изменения. Он идет в нужное окно, дает новый перевод паспорта, заполняет бланк на изменение данных, платит за эту услугу, допустим 500 руб., и сотрудник вносит в базу все изменения. И дальше он спокойно работает и думает только о том, чтобы вовремя оплачивать НДФЛ. Всем будет гораздо удобнее, и дополнительно мы сэкономим огромное количество рабочего времени тех сотрудников, кто сейчас занимается ежегодным оформлением патента.

Безусловно, если мы обсуждаем трудовой патент, надо решить вопрос с его региональной привязкой, и в идеальном варианте патент должен действовать на всей территории нашей страны. Но мы понимаем, что НДФЛ с патента идет в бюджеты субъектов, поэтому без полной цифровизации всех процессов этот вопрос быстро не решится. Но давайте хотя бы продумаем механизм легкого перехода между регионами, давайте назовем его «прикрепление», понятный всем термин. При получении патента трудовой мигрант прикрепляется к региону, где он этот патент оформляет, далее, если трудовой мигрант переезжает в другой регион, он приходит в нужное окно, оплачивает за первый месяц действия патента в новом регионе, и его сразу же, пока он еще не отошел от окна, прикрепляют к новому региону. И ему не нужно ждать две недели, чтобы выйти на работу. Пусть эта услуга также стоит 500 руб., никто не будет против. Сейчас все налоги оплачиваются на

единый налоговый счет, у каждого трудового мигранта есть ИНН — отследить своевременную оплату патента и направить эти средства в нужный регион вполне посильная задача.

И, конечно же, надо решить вопрос с родами федерального значения. Нельзя считать нормальной ситуацией, когда таксист забрал клиента в Москве, отвез в Мытищи и получил наказание за работу без патента в другом субъекте РФ. Уже и организация, где выдают патенты на Москву и Московскую область, у нас теперь одна — миграционный центр «Сахарово», почему мы не можем выдавать один патент на оба субъекта? Из года в год соотношение выданных патентов в Москве и Московской области примерно одно и то же, так давайте выдавать один патент и просто установим пропорцию, согласно которой налоги с Московского региона будут распределяться между бюджетами Москвы и Московской области. И то же самое надо сделать в Санкт-Петербурге и Севастополе.

Карьера & Кадры

Кадрам создают образование

Рост зарплат, который происходит на российском рынке труда последние годы, может сам по себе усиливать дефицит отдельных специальностей. Так, например, сейчас в стране постепенно нарастает нехватка работников, занимающихся ремонтом железнодорожных вагонов. Чтобы обеспечить эту сферу необходимыми кадрами, нужно повысить престиж профильных профессий — в том числе с помощью федеральной программы «Профессионалитет».



— тенденции —

В России формируется дефицит специалистов, необходимых для ремонта вагонов. Это является следствием роста зарплат в смежных отраслях и перехода работников ремонтных депо на другие позиции, а также долгосрочного снижения интереса абитуриентов к этому направлению.

Так, по данным «Infoline-Аналитики», вагоноремонтные предприятия сейчас стремительно теряют кадры. Чтобы удержать сотрудников, они вынуждены повышать заработные платы. Так, по данным Росстата, среднемесячная зарплата по экономическому виду деятельности «Деятельность вспомогательная прочая, связанная с железнодорожным транспортом» в 2019–2024 годах выросла на 70%. Аналогичный показатель для всей отрасли вагоноремонтного бизнеса за этот же период вырос в пределах 60%.

Большинство вагоноремонтных предприятий расположены в регионах с высококонкурентными и высокооплачиваемыми отраслями производства (нефтегазодобывающие, оборонные, металлургические и др.). При этом зарплата вагоноремонтных компаний в целом отстает от зарплат в регионах от 10% до 30%, что сказывается на вы-

соком уровне текучести персонала, который достигает в отдельных локациях 60%. Особенно остро стоит вопрос по таким востребованным профессиям, как токарь, фрезеровщик, электрогазосварщик. Только в 2024 году вагоноремонтные компании были вынуждены увеличить зарплату по этим профессиям не менее чем на 30%. Несмотря на это, разрыв с предприятиями оборонной промышленности и сегментом высокодоходной деятельности достигал 100% и более.

В целом, отметим, по данным Росстата, только за 2024 год номинальная зарплата в РФ выросла более чем на 17,8%, достигнув 88 тыс. руб. По итогам 2024 года самые высокие зарплаты традиционно зафиксированы в добывающих регионах и столице. В тройку лидеров входят Чукотский АО со среднемесячной зарплатой 185,0 тыс. руб., Ямал — 163,9 тыс. руб. — и Москва — 162,1 тыс. руб.

По данным вагоноремонтных компаний, доля зарплат в себестоимости ремонта составляет 35–40%. Чтобы эффективно привлекать кадры в отрасль и удерживать их, вагоноремонтники вынуждены повышать цены на свои услуги. В 2025 году стоимость ремонта вагонов для их владельцев и операторов вырастет на 20–25%. Так, в 2020–2021 го-

ду, во время пандемии коронавируса, когда объем необходимых в стране логистических услуг сокращался, цены на плановый ремонт вагонов снижались ежегодно в среднем на 10%. Возврат к показателям 2019 года произошел только в 2022 году. Таким образом, в последние пять лет, с 2019 по 2024 год, среднегодовая индексация цен на плановый ремонт вагонов составила 4,8%, в то время как в среднем уровень инфляции в экономике ежегодно составлял 8,5%.

Еще одна причина кадрового дефицита в отрасли — низкий интерес к нему у молодежи. «Когда абитуриент выбирает продолжить свое образование в колледже, он хочет быстро получить специальность и выйти на рынок труда. Получается, что большинство неизбежно делает выбор в пользу профессий, востребованных крупными промышленными компаниями. Именно там профессии из сегмента „синих воротничков“ хорошо оплачиваются, таким специалистам доступен расширенный соцпакет, корпоративное жилье», — говорит директор Амурского института железнодорожного транспорта Вячеслав Жеребцов. Относительно непопулярно это направление и среди абитуриентов вузов, говорит доцент кафедры «Строительная ме-

ханика» Российского университета транспорта Гайк Мануйлов. «Первые волны поступающих с лучшими результатами экзаменов обычно идут на другие специальности, и только потом, если их не примут, они готовы рассматривать другие возможности», — отмечает он.

Одним из способов решения проблемы он видит расширение целевого набора. «Таким образом можно было бы привлечь к нужным специальностям выпускников из отдаленных регионов», — говорит он.

По этому пути идет, например, вагоноремонтная компания «ОМК Стальной путь». Как пояснили в ее кадровой службе, сейчас в вагоноремонтных депо не хватает специалистов как с высшим, так и со средним профессиональным образованием. «Поэтому мы идем в вузы и ссузы, встречаемся со студентами первых-вторых курсов, которые учатся на платной основе, и предлагаем им заключать целевые договоры. Как правило, на третьем-четвертом курсе все будущие выпускники уже разработаны компаниями. Иными словами, мы сами растим своих сотрудников, платим за их образование, а потом принимаем на работу», — говорит директор по управлению персоналом «ОМК Стального пути» Елена Сеничкина.

Нехватку специалистов в этой области подтверждает и инженер Российского университета транспорта Александр Нечаев. По его словам, даже если абитуриенты идут обучаться на направления, связанные с ремонтом вагонов, часть из них не справляется с учебной нагрузкой и отчисляется из учебного заведения. «Из тех, кто поступает к нам на первый курс, до диплома доходит не более половины», — отмечает он.

Если бы абитуриенты знали, что ремонт вагонов — это престижно, это востребованный труд, интерес к обучению специальностям, которые необходимы для этого процесса, был бы выше, добавляет Вячеслав Жеребцов. По его словам, сделать направление более популярным можно было бы в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

Напомним, программа «Профессионалитет» запущена правительством в 2022 году с целью обновить инфраструктуру средних учебных заведений и наладить взаимодействие между колледжами и предприятиями, на которых могли бы работать выпускники. «Профессионалитет» предусматривает создание образовательно-производственных центров (кластеров), представляющих собой интеграцию колледжей и организаций реального сектора эконо-

мики. Овладеть профессиональными навыками учащиеся могут за два с половиной года вместо четырех.

Понимая важность взаимодействия с учебными заведениями, «ОМК Стальной путь» поможет открыть образовательный кластер на базе Амурского института железнодорожного транспорта. В рамках этого проекта будут готовить специалистов для вагоноремонтных предприятий компании, которые находятся в Свободном и Белогорске Амурской области. Такие специалисты смогут в перспективе стать частью коллектива.

По-другому решают кадровый вопрос в Новой вагоноремонтной компании — готовят собственных специалистов непосредственно на предприятии. «Для этого у нас создан корпоративный специализированный учебный центр на базе ВРЗ „Челябинск“. Здесь можно пройти обучение по востребованным профессиям в сфере вагоноремонта, а также по направлениям „Охрана труда“, „Промышленная безопасность“, „Метрология“ и так далее. Мы обучили уже более 2 тыс. квалифицированных специалистов», — говорит замгендиректора по персоналу Новой вагоноремонтной компании Ольга Швайберова.

Елена Воробьева

«Окно возможностей перехода еще открыто»

— мнение —

После того как на российском рынке труда сформировался дефицит кадров, много говорилось о том, что теперь именно HR станет одной из приоритетных функций в любой компании. Это, в свою очередь, могло бы открыть перед HRD новые карьерные горизонты. Управляющий партнер Regroup ОКСАНА МОРСИНА рассказывает о том, почему немногие из них смогли воспользоваться своим шансом на повышение.

В современном бизнесе HR-руководители выступают не просто как функциональные специалисты, но и как стратегические партнеры, участвующие в формировании корпоративной стратегии и культуры. В их зону ответственности входит управление всем циклом жизни сотрудников организации, который начинается еще до найма. А заканчивается после того, как сотрудник покинул компанию — текучесть кадров, мотивация сотрудников, создание среды, способствующей развитию талантов, формирование кадрового резерва, стимулирующая система компенсации и т. д. HR-руководитель часто входит в правление и обязательный член управленческой команды. Усиление роли HR, которое подстегнули кадровый дефицит и понимание того, что люди — ключевой стратегический актив компании, открыло перед руководителями перспективы продвижения на позиции CEO. Однако за последние два-три года такой возможностью смогли воспользоваться лишь единицы.

Редким примером перехода последнего времени из HRD в CEO стало назначение руководителя HR Олеси Иловойской на должность главы российского офиса TikTok. Но большинство HRD не смогли подняться по карьерной лестнице до позиции гендиректора. Или не захотели?



На мой взгляд, есть как минимум две основные причины, почему HR не продвинулись до топовых позиций в компании.

Во-первых, нынешним руководителям HR-функции не хватает субъектности. Согласно нашему исследованию, собст-

венники и CEO ожидают от HR-руководителей проактивности, визионерства и инноваций, умения формировать кросс-функциональные команды и гибкости в работе с персоналом. Ожидают и пока не получают.

высок и вряд ли сможет существенно увеличиться без значительных вложений правительства в инфраструктуру по уходу за детьми.

В таких условиях основной стратегией многих компаний стала активизация найма и удержания людей — что, в свою очередь, породило новые требования к HR-специалистам.

Так, по данным исследования Regroup, топ-менеджеры ожидают от HR-руководителей трех основных компетенций, которые пока не получают. Во-первых, проактивность. В условиях неопределенности компании ценят способность HR принимать самостоятельные решения. Руководителям нужны специалисты, которые понимают их ценности, предвидят риски и видят пути реализации стратегии, умеют создавать кросс-функциональные команды. Во-вторых, акционеры ждут от HR внедрения инноваций в подбор кадров, таких как ис-

пользование ИИ для автоматизации рутинных процессов. В-третьих, гибкость в работе с персоналом: умение слушать сотрудников и понимать тенденции рынка труда. Востребованный HR-руководитель — это партнер, который планирует на два-три года вперед, справляется с текучкой кадров, внедряет новые технологии и создает добавленную стоимость для бизнеса, оптимизируя процессы найма и повышая производительность подразделений.

При этом успешная HR-функция должна быть стратегически ориентирована, оптимизирована и интегрирована в корпоративную культуру, что позволит компании достигать своих бизнес-целей. Запросы к HR можно разделить на три основных блока: стратегия, оптимизация и интеграция. В части стратегии HR должен участвовать в формировании долгосрочных целей компании, выстраивать

HR-стратегию в соответствии с бизнес-задачами, формировать смысловую платформу HR-бренда и создавать карьерные треки для сотрудников. Также важно планировать процесс найма на два-три года вперед с учетом прогноза внутренних потребностей компании.

Блок оптимизации обычно включает запросы на сокращение затрат на найм, повышение производительности труда и автоматизацию процессов. Ускорение адаптации новых сотрудников также является приоритетом. Наконец, если есть запрос на интеграцию, то ожидается повышение мотивации сотрудников через внедрение программ обучения и развития, поддержание позитивной атмосферы в коллективе, мотивации и вовлеченности сотрудников в рабочий процесс.

Интервью взяла
Анастасия Мануйлова

Карьера & Кадры

31 МАРТА — МЕЖДУНАРОДНЫЙ ДЕНЬ «БРОСАЙ СВОЮ НЕНАВИСТНУЮ РАБОТУ»

