



Владимир Грязневич

Кадровый дефолт

В экономическом регионе Петербурга и Ленобласти, похоже, начинается полномасштабный кадровый кризис. Он наверняка сократит объемы приходящих в регион инвестиций, но вынудит бизнес и власти последовать декларируемому курсу на развитие высокотехнологичных производств

Проблема дефицита кадров в промышленности Северо-Запада (главным образом в Петербурге и Ленобласти), обострившаяся в последние годы, вышла на качественно новый уровень. Если до сих пор кадровый дефицит приводил лишь к неадекватному (с точки зрения производительности труда) росту зарплат, что негативно отражалось на конкурентоспособности предприятий, то сейчас нехватка рабочих рук стала главным препятствием для реализации промышленных инвестиционных проектов. Дело дошло до того, что, выступая недавно на конференции «Управление рисками и страхование инвестиционно-строительных проектов», вице-губернатор Ленинградской области Григорий Двас, курирующий экономический блок областной администрации, заявил о невозможности из-за дефи-

цита кадров реализовать целый ряд крупных проектов в области, даже уже начатых. «Значительная часть заявленных проектов либо не будет реализована вообще, либо их реализация закончится только первой очередью, и развития в тех объемах, о которых говорится сегодня, не будет», — полагает человек, который по должности отвечает (в рамках компетенции администрации Ленобласти) за реализацию инвестиционных проектов.

Однако этот кадровый кризис будет иметь и положительные последствия. Он заставит власти и бизнес пересмотреть свою инвестиционную политику и переориентировать ее на высокотехнологичные проекты, не требующие привлечения большого числа рабочих рук. Кроме того, такая переориентация вынудит владельцев действующих предприятий отказаться наконец от «ларечной» психологии за-

рабатывания быстрой прибыли на устаревшем оборудовании и перейти к радикальной модернизации оборудования и технологий на своих предприятиях. Властям придется всерьез заняться модернизацией системы подготовки кадров, без которой не удастся реализовать даже высокотехнологичные инвестиционные проекты, сколько-нибудь масштабные.

Эхо девяностых

Как известно, промышленность Северо-Запада России, главным образом в Петербурге, начала испытывать серьезную нехватку рабочей силы пять-шесть лет назад, когда под благотворным влиянием дефолта 1998 года, а также роста мировых цен на нефть она оправилась от кризиса 90-х годов и начала наращивать объемы производства. Сначала о дефиците кадров заговорили судостроители, по-



АЛЕКСАНДР КРУПНОВ

Вице-губернатор Ленобласти Григорий Двас не знает, как обеспечить реализацию крупнейших федеральных проектов

том – строительные компании. В последнее время кадровый кризис обостряет ситуацию в энергетической отрасли, испытывающей большие трудности с исполнением заказов, поступающих в рамках программы правительства РФ по реформированию отечественной электроэнергетики. «С начала 90-х годов в Петербурге было введено всего три новых энергообъекта, – констатирует генеральный директор электромонтажной компании ITM Group Сергей Семкин. – Масса активных и компетентных специалистов вышла на пенсию, не передав опыт молодежи. Да и как молодежь могла получить этот опыт, если энергетика не развивалась? Теперь мы столкнулись с отсутствием компетентных кадров – не хватает инженеров, монтажников, наладчиков. У наших коллег такая же проблема. Причем если оборудование еще можно закупать за рубежом, то ситуация с трудовыми ресурсами и реальным опытом действительно серьезная».

Механизм образования кадрового дефицита, о котором говорит Сергей Семкин, характерен для всех отраслей: спад производства в 90-х годах «вымыл» кадры из промышленности и нарушил систему их воспроизводства (многие ПТУ и техникумы закрылись, а те, что продолжали действовать, работали вхолостую – готовили специалистов без учета реальных потребностей предприятий). В результате сейчас, когда начался промышленный подъем, восстанавливающаяся система ПТУ и техникумов (лицеев) не справляется с темпами промышленного роста. Проблема усугубляется тем, что постепенно модернизирующаяся промышленность требует новых, ранее не существовавших в стране квалифи-

каций, что создает большие проблемы с подготовкой соответствующих кадров.

Конкуренция за кадры

Долгое время предприятиям не хватало главным образом квалифицированных специалистов (рабочих и инженеров), но нет худа без добра – в силу технологической отсталости российских предприятий потребность в специалистах была небольшой и проблему как-то решали с помощью собственной системы подготовки кадров.

С низкоквалифицированными работниками первое время особых проблем не было, но постепенно ситуация в этом сегменте рынка труда начала меняться. В городах, особенно крупных, быстро развивалась сфера услуг, в первую очередь – розничная торговля. Эффективные крупные сетевые компании, работающие в самых современных форматах и потому способные предложить хорошие зарплаты и условия труда, стали оттягивать с рынка труда все большее количество малоквалифицированной рабочей силы (каждый открывающийся гипермаркет создавал около 500 рабочих мест).

Промышленность, гораздо менее эффективная, конкуренции за кадры со сферой услуг не выдерживала, и когда в Петербурге начался бум жилищного строительства, компании начали в массовом порядке привлекать рабочую силу из других регионов России, а также трудовых мигрантов – гастарбайтеров. Со временем к аналогичной практике стали прибегать работодатели и в других отраслях промышленности.

Проблемы завоза

Главная проблема такого набора персонала связана с низкой мобильностью

трудовых ресурсов – в России до сих пор (со времен СССР с его феодальным закреплением населения по месту постоянного проживания) нет соответствующей культуры, формированию которой препятствует также чрезвычайно слабо развитый рынок жилой недвижимости.

Дефицит жилья, особенно в крупных городах, делает цены на его приобретение и аренду чрезвычайно высокими, что сильно ограничивает возможности компаний оплачивать проживание иногородних. По большому счету, им могут предложить только общежития. Однако, по словам Марии Маргулис, директора департамента лизинговых и массовых проектов компании AVANTA Personnel, предоставляющей работодателям комплексные услуги по найму работников (компания сама обеспечивает их проживание, питание и транспортировку к месту работы), ей удалось найти сейчас в Петербурге лишь два свободных общежития. Все остальные либо перепрофилированы, либо заняты, либо явно непригодны для проживания. Впрочем, жить в общежитиях соглашаются лишь сезонные работники и гастарбайтеры.

Россиянам, переезжающим на постоянную работу из других регионов и привозящим с собой свои семьи, на новом месте нужна социальная инфраструктура – магазины, детские сады, школы, поликлиники и т.п. Но во многих городах (особенно мелких) и коренное-то население страдает от нехватки такой инфраструктуры, так что этот фактор также сильно затрудняет найм иногородних работников.

Гром грянул

Несмотря на все эти сложности, до последнего времени кадровые проблемы не представлялись непреодолимым препятствием при реализации новых проектов. Удалось найти только один противоположный пример. Концерн ОМЗ не смог реализовать проект расширения производства на Ижорских заводах (для выполнения крупных заказов на изготовление атомных реакторов для Росэнергоатома), который предусматривал рекрутирование 12 тыс. работников. В результате консультаций с КЭРПИТ администрации Петербурга компания изменила проект, сделав его более высокотехнологичным, не требующим столь многочисленного персонала.

Однако никто из специалистов особенно не удивился, когда Григорий Двас произнес процитированные выше слова, свидетельствующие о начале масштабного кадрового кризиса в общем экономическом регионе Петербурга и Ленобласти. В качестве обоснования своего утверждения Двас привел такие аргументы: «В Санкт-Петербурге и Ленинградской области ситуация на рынке рабочей силы сегодня та-