

Битва за таланты

На что идут свердловские «эйчары» ради хороших специалистов?

Ольга БЕЛОУСОВА

В Свердловской области, как и в целом по России – рекордный дефицит кадров. В регионе открыто более 63,5 тысячи вакансий, что в четыре раза превышает число официально зарегистрированных безработных. В этих условиях все более востребованными становятся специалисты по управлению персоналом или HR-менеджеры, способные найти, привлечь и удержать в компании талантливых сотрудников. И таких специалистов готовят на кафедре экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета – одной из старейших в России. Заведующая кафедрой Светлана ДОЛЖЕНКО рассказала «ОГ», что сейчас происходит на рынке труда, чего ждут соискатели, и как компании ищут кандидатов с помощью соцсетей и чат-ботов.

На кафедре экономики труда и управления персоналом УрГЭУ сегодня обучается тысяча человек – это крупнейшая в стране кафедра по набору студентов по направлению «Управление персоналом». Ее выпускники нарастают не только в компаниях Свердловской области, но и далеко за ее пределами: многие определяются с будущей работой задолго до получения диплома. И сейчас конкуренция за таких специалистов особенно высока.

– Кадровый вопрос уже не первый год – один из ключевых в большинстве компаний: дает о себе знать демографический кризис 90-х годов, с которым связано сокращение количества молодежи, – говорит Светлана Долженко. – Чтобы найти и привлечь наиболее подходящих кандидатов для заполнения вакантных должностей, работодателям необходимо прилагать дополнительные усилия и время – в среднем срок подбора сотрудников увеличился в 1,5 раза. Работодатели приходят к пониманию, что HR-бренд компании – важная составляющая ее работы, и что за нее должен отвечать специально обученный профессионал. Наша задача – выпускать таких специалистов.

И психолог, и маркетолог

Современный HR-менеджер – это многорукий Шива, который хорошо разбирается и в людях, и в цифрах, и в деньгах, и чутко реагирует на тенденции в обществе, разрушая стереотипы. Например, успеш-



ПОЛИНА ЗИНОВЬЕВА

Как отмечает Светлана Долженко, кафедра экономики труда и управления персоналом УрГЭУ готовит универсальных специалистов. Найти себя в профессии сможет и тот, кто любит коммуникации и нетворкинг, и тот, кому интересно изучать модели поведения людей, и тот, кто хочет заниматься подбором персонала

ные компании все активнее набирают сотрудников старше 45 лет. В то же время в свердловских городах есть интересные примеры, когда предприятия начинают профориентацию с детского сада, особенно если это корпоративное дошкольное учреждение. Результат этой работы отсрочен во времени и трудно поддается количественному измерению, но значительно повышает вероятность того, что дети сотрудников продолжат дело своих родителей.

HR-специалисты должны уметь шаг за шагом выстроить путь к сердцам и умам кандидатов и сотрудников через развитие бренда работодателя.

– Первоочередная задача – сформировать уникальное торговое предложение. Понять, чем может привлечь предприятие, помимо зарплаты: возможностями карьерного роста и самореализации, гибкими подходами к стимулированию работников, возможностью выбрать место и режим работы? – рассказывает Светлана Долженко. – Все чаще к этой работе, наряду с руководителями организаций, подключаются главы муниципалитетов, которые прекрасно понимают, что из кадровой политики в отдельных учреждениях складывается кадровая ситуация на территории.

Искать кадры помогут чат-боты

В продвижении HR-бренда на помощь приходят инструменты маркетинга и рекламы. Так, профессию «эйчара» сегодня сложно представить без навыков продвижения в социальных сетях, особенно если компания ориентирована на привлечение молодых кадров.

По словам завкафедрой экономики труда и управления персоналом УрГЭУ Светланы Долженко, цифровизация, набравшая темпы после пандемии COVID-19, серьезно повлияла на индустрию подбора персонала. Теперь рекрутеры должны быть экспертами в области HR-технологий, таких как виртуальный рекрутинг, прогнозная аналитика, дистанционное управление персоналом и многое другое.

– Сегодня наши магистранты умеют писать сценарии для чат-ботов, которые делают первичный анализ базы соискательских резюме по формальным признакам и занимаются первичным взаимодействием с кандидатом, освобождая время эйчаров для более сложных задач. На днях на защите одной из магистерских диссертаций мы с членами комиссии протестировали такую программу, – рассказывает Светлана Долженко.

HR для гендиректора

Помимо программ высшего образования, растет спрос на программы дополнительного профессионального образования, которые реализуются на кафедре.

– Возможность пригласить в штат отдельного HR-специалиста есть в компании далеко не всегда. Чтобы решить эту проблему, руководитель наращивает собственные профессиональные компетенции в этой сфере или организует дополнительное обучение для действующих специалистов. Иногда директор приходит вместе со своими командами. Они учатся работать с действующими сотрудниками, задействовать нестандартные способы привлечения студентов – например, профессиональные конкурсы или бизнес-квесты. И через 2,5 года мы видим, что обстановка в компании изменилась кардинально! Растет количество персонала и его мотивация, снизилась текучесть среди новичков, – говорит Светлана Долженко.

Также на кафедру приходят учиться мастера и начальники цехов, инженеры, врачи, педагоги, IT-специалисты, которые понимают, что для успешной карьеры им необходимы навыки управления персоналом и подбора людей.

Сегодня перед Свердловской областью стоит глобальная задача – сформировать бренд региона как привлекательного для работы и профессионального развития. И сейчас такая работа активно ведется. Так, в регионе проводятся ярмарки вакансий и другие мероприятия, позволяющие соискателям знакомиться с лучшими предложениями работодателей. В рамках президентской платформы «Россия – страна возможностей» на базе университетов открываются Центры оценки и развития управленческих компетенций, обеспечивающие прямой диалог студентов, работодателей и власти. Также в регионе стартовала реформа системы среднего профессионального образования, которая объединит промышленные предприятия и учебные заведения для подготовки необходимых специалистов.

Материал размещен в рамках совместного информационного проекта редакции «Областной газеты» и Уральского государственного экономического университета

информационный
проект
**КАДРЫ
ДЛЯ ЭКОНОМИКИ**