

Неоднократное закрытие вакансии в массовом сегменте сопоставима с тратами на подбор руководителя

 kommersant.ru/doc/6835196

15 июля 2024 г.

Текущие кадры обходятся все дороже

У компаний растут расходы на привлечение массового персонала

Расходы компаний на поддержание заполненной вакансии руководителя и сотрудника массового персонала в нынешних условиях могут быть сопоставимы, обнаружили эксперты по итогам опроса работодателей. Рост расходов на массовый персонал вызван низким интересом соискателей к предлагаемым позициям и ускорением текучки кадров. За год на одном рабочем месте может успеть поработать несколько человек, что заметно увеличивает совокупные затраты на подбор кандидатов на такую вакансию.



Сотрудники массовых профессий меняют работу так часто, что поддержание такой вакансии, занятой в течение года, порой обходится компаниям дороже, чем подбор и наем руководителя

Фото: Евгений Павленко, Коммерсантъ

Сотрудники массовых профессий меняют работу так часто, что поддержание такой вакансии, занятой в течение года, порой обходится компаниям дороже, чем подбор и наем руководителя

Расходы на неоднократное закрытие одной вакансии в сегменте массового персонала в течение года могут в итоге сравняться с тратами на подбор руководителя, следует из аналитической записки консалтинговой компании RosExpert (составлена по результатам опроса более ста компаний разных секторов экономики). Данные свидетельствуют, что в среднем в опрошенных компаниях уровень укомплектованности персоналом (среднесписочная численность сотрудников относительно штатной) составляет 93%. Наиболее востребованная категория сотрудников — как раз массовый персонал, дефицит составляет 8%, выше всего в отраслевом разрезе он в ритейле (13%).

Нехватка работников не только увеличивает зарплатные предложения, которые компании делают соискателям (по итогам прошлого года уровень реальных зарплат в стране вырос на 7,8%), но и ускоряет текучку кадров.

Данные сервиса «Авито Работа» подтверждают результаты опросов. Количество размещенных вакансий по ряду позиций массового персонала за год выросло на 200–300%. «Мы наблюдаем беспрецедентное увеличение потребности в сотрудниках складской логистики, особенно в сортировщиках, стикеровщиках и кладовщиках. Это напрямую связано с бурным развитием e-commerce и необходимостью обрабатывать возросшие объемы товаров,— отмечает директор категории "Такси, транспорт и логистика" "Авито Работы" Артем Егоренков.— Также заметен устойчивый спрос на работников сферы обслуживания — официантов, горничных, работников кухни, что говорит о росте индустрии гостеприимства».

При этом, как отмечает партнер компании FutureToday Денис Каминский, приток новых работников в сегмент массовых профессий ограничен — молодежь воспринимает работу на таких позициях как непрестижную и трудоемкую. «Повысить привлекательность "работы руками" помогает опережающий рост зарплат, однако с учетом экономических ограничений далеко не все компании могут его себе позволить»,— говорит он.

В результате, как подсчитали в RosExpert, суммарная стоимость закрытия вакансии в массовом сегменте в течение года для многих компаний оказывается сопоставимой со стоимостью найма соискателя на руководящую позицию.

Поясним, в стоимость найма могут входить все расходы по подбору подходящего кандидата — от покупки доступа к базе вакансий до оплаты труда рекрутеров. Разовое закрытие позиции в массовом сегменте, естественно, обходится дешевле, чем наем руководителя,— медианные значения расходов для компаний, по данным RosExpert, составляют соответственно 13 тыс. и 97 тыс. руб. Однако если руководители работают в компании на своей позиции в среднем год, то сотрудники массового сегмента могут за этот период (и даже за квартал или полугодие) сменить

несколько работодателей, отмечает операционный директор кадровой компании «Анкор» Алексей Миронов. Это и увеличивает затраты компаний на замещение таких вакансий.

В РФ растет спрос на «синие воротнички»

Кроме того, в последнее время компании столкнулись с ростом расходов даже на единичную процедуру найма таких сотрудников. «Воронки подбора при массовом найме стали очень большими — если раньше надо было найти 10 претендентов на место, то теперь — 25. Соответственно сильно выросли затраты времени и ресурсов», — говорит Алексей Миронов.

«Сейчас объявления о найме на массовые позиции практически не дают отклика — значит, компаниям приходится нанимать много рекрутеров, которые будут искать и обзванивать потенциальных кандидатов. А ведь их зарплаты также выросли за последнее время и сейчас вряд ли будут ниже 150–180 тыс. руб.», — отмечает партнер кадровой компании Cornerstone Владислав Быханов.

Анастасия Мануйлова
