



# РЫНОК ТРУДА

РЫНОЧНЫЙ РАСКЛАД | Что происходит с трудовыми ресурсами

Новая экономическая **РЕАЛЬНОСТЬ** заставила российские компании **ИЗМЕНИТЬ** подходы к работе с персоналом. **АКЦЕНТЫ** — на поддержку сотрудников, удержание ценных специалистов и создание прямых коммуникаций **ВНУТРИ** коллективов.

## Персоналу добавили поддержки



фото: Getty Images Russia

НАТАЛЬЯ ГОРДЕЕВА

Ключевые события 2022 года — специальная военная операция, санкционное давление, частичная мобилизация и т.д. — негативно отразились на бизнесе 67% российских компаний, таковы итоги опроса работодателей, который служба исследований hh.ru провела в конце 2022 года. Одним из последствий глобальных геополитических изменений стало снижение

спроса на труд из-за экономического спада, сокращения инвестиций и сжатия потребительского спроса, усиленных санкциями и разрывом хозяйственных связей, отмечает старший научный сотрудник центра трудовых исследований НИУ ВШЭ Анна Лукьянова. Несмотря на торможение экономики, безработица в России к концу 2022 года достигла исторических миниму-

мов. Ослабление конкуренции на рынке труда, которое выражается в снижении hh.индекса (соотношение резюме на одну вакансию), стало проявляться осенью 2022 года. «В целом по РФ в сентябре впервые с марта hh.индекс опустился ниже пяти и к декабрю достиг значения 4,8», — говорит главный эксперт hh.ru по рынку труда, руководитель направления клиентской эффективно-

сти hh.ru Наталья Данина. Самый острый дефицит кадров (не более одного резюме на одну вакансию) к концу года образовался сразу в нескольких областях. Среди них — рабочий персонал, сфера добычи сырья, домашний персонал и консалтинг. Не превышает двух человек на место конкуренция за рабочие места в ав-

## От первого лица

# «Бизнес готов инвестировать в психологическое здоровье сотрудников»

Как работодатели сохраняют команды во времена геополитической турбулентности, РБК+ рассказала директор Бренд-центра hh.ru, идеолог и методолог Рейтинга работодателей России **НИНА ОСОВИЦКАЯ**.



Фото: пресс-служба

### Какие главные проблемы российского рынка труда проявились в прошлом году и сильнее всего повлияют на ситуацию в этом?

Уже довольно давно на российском рынке ощущается нехватка представителей рабочих специальностей, и прошлый год не стал исключением. Даже при том что часть предприятий была в простое в связи с экономическими сложностями, дефицит рабочих рук по-прежнему огромный.

В прошлом году наблюдалась также острая нехватка ИТ-специалистов, но сейчас в этом сегменте наметились положительные изменения. Они связаны с более легким входом в профессию: компании готовы вкладываться в обучение специалистов, самостоятельно выращивать профессионалов. Поэтому на уровне стартовых junior-позиций вакансии закрываются намного быстрее. Другое дело, что для каких-то компаний эта модель не очень подходит: плюс и для сложных задач все равно нужны более зрелые, опытные профессионалы. Здесь сохраняется дефицит, который усугубился двумя волнами оттоков ре-

локации квалифицированных ИТ-специалистов за рубеж.

Если говорить о большинстве классических офисных профессий — юристы, бухгалтеры, HR-специалисты и т.д., то сейчас это скорее «рынок работодателя», соискателям стало сложнее находить работу. Основная причина в том, что все больше компаний сворачивают неприоритетные проекты, нацеленные «на перспективу», и переходят к оптимизации бюджетов. Эта тенденция, думаю, сохранится на протяжении всего 2023 года.

Среди позитивных изменений можно отметить то, что работодатели стали более гибко подходить к оценке кандидатов с точки зрения возраста, опыта работы, образования, географии. Появилось понимание, что не всегда людей нужно брать в штат, иногда достаточно подобрать фрилансеров на проектную работу, в том числе удаленно. В целом компании-работодатели движутся к большей вариативности в отношениях с персоналом.

**Если сравнивать итоги рейтинга работодателей России 2021 и 2022 годов,**

### какие изменения стоит отметить?

Из интересных и неожиданных результатов — рост количества заявок на участие в рейтинге и финалистов. В этот раз в финал вышли 300 новых компаний, хотя мы ожидали, что за счет ухода западных брендов с нашего рынка и в целом непростого года для российского бизнеса это число будет меньше. Это позитивная новость. Все больше компаний понимают: работу с людьми нельзя отодвинуть на задний план, она должна оставаться основным приоритетом, и особенно в кризисные периоды.

Радует также большая открытость рынка. Компании готовы проходить оценку, получать обратную связь. Итоги рейтинга для кого-то станут сигналом продолжить развитие практик, которые уже сложились в компании, а кто-то, возможно, решит пересмотреть свои подходы к работе с персоналом.

**Резкие изменения в экономической и политической сферах привели к тому, что многие люди испытывают стресс и внутреннее напря-**

### жение. Готовы ли работодатели брать на себя задачи по психологической помощи и поддержке сотрудников?

По итогам прошлого года мы увидели важный тренд — рост инвестиций в проекты, связанные с психологическим благополучием персонала. Интересно, что компании были готовы выделять на это бюджеты, даже если по остальным статьям расходов на персонал приходилось экономить. Раньше считалось, что психологическое здоровье — это личный вопрос сотрудника. Однако следствием такого подхода может стать потеря в производительности, вовлеченности и эффективности команды. Человек, находящийся в стрессе, чаще совершает ошибки.

Поэтому лучше работает стратегия, когда бизнес берет на себя часть ответственности за психологическое благополучие сотрудников и в итоге получает более работоспособный и устойчивый к внешним факторам коллектив. Мы видим, что практически все крупные работодатели сейчас уделяют этому внимание. Появилось много новых партнерских программ, в том числе с современными платформами психологической помощи.

### Какие ошибки при найме персонала или взаимодействии с персоналом могут стать критичными для работодателей в текущих условиях?

Прежде всего, это чересчур завышенные обещания, когда работодатель выдает желаемое за действительное, чтобы привлечь нужных людей. Не всегда это происходит намеренно, иногда причина кроется в разрыве восприятия: топ-менеджмент на своем уровне видит компанию одним образом, а новому сотруднику на деле приходится сталкиваться с совершенно другими практиками. Например, с тем, что решения принимаются довольно медленно или ему дают другой объем ресурсов и полномочий.

Еще одна серьезная ошибка, которая стала особенно критичной в этом году, — неготовность к прямым и быстрым коммуникациям внутри команды. Когда произошли февральские события, некоторые руководители впервые обратились к своим сотрудникам только спустя пару недель или даже через месяц. Все это время люди находились в состоянии абсолютного непонимания, что будет дальше. С точки зрения бренда работодателя это крайне разрушительная ситуация. Если в кризисные моменты вопросы сотруд-

ников остаются без ответов, с ними не готовы говорить открыто, это сильно снижает доверие и готовность людей не просто формально выполнять свои обязанности, а предпринимать иногда сверхусилия для лучшего результата. Поэтому важно постоянно информировать персонал, что происходит во внешнем мире, как компания на это реагирует, какие есть варианты решений. Такая открытая коммуникация будет воспринята очень позитивно.

Не менее важна и готовность к открытому диалогу при общении с внешней аудиторией. Данные наших исследований говорят о том, что у большинства людей сейчас очень большой запрос на стабильность, на надежность компании. Если компания сможет транслировать, что она, как работодатель, является «островком безопасности», пережила уже много кризисов, а значит, с большой вероятностью переживет и этот, то тем самым она существенно повысит привлекательность в глазах потенциальных соискателей.

### Какой стратегии при поиске работы вы бы сейчас рекомендовали придерживаться кандидатам?

Если говорить о стартовых позициях, то ключевая рекомендация — пересмотреть стереотипы о престижности определенных профессий. Так, молодые ребята часто недооценивают уровень зарплат квалифицированных рабочих на производстве.

Для кандидатов с опытом многое зависит от ситуации в конкретном нише. Если в вашей сфере сейчас скорее «рынок работодателей», то, возможно, стоит снизить требования к текущему месту работы, осознать, что сейчас не лучшее время для карьерного прорыва. А если в вашем направлении явный дефицит персонала, то это может стать подходящим моментом, для того чтобы поискать более интересные предложения.

Отмечу также и необходимость компромиссов. Идеальный работодатель — это все-таки мечта. Поэтому важно определиться, какие у вас приоритеты — заработок, карьерный рост, комфортный график или что-то еще, и исходя из этого искать подходящее место. При этом важно постоянно учиться, чтобы повысить компетенцию в интересной для себя сфере. Это, на мой взгляд, беспроигрышная стратегия, независимо от того, что происходит во внешнем мире. ■

“ Все больше компаний сворачивают неприоритетные проекты, нацеленные «на перспективу», и переходят к оптимизации бюджетов»

## От первого лица

Почему цифровизация HR-процессов остается сегодня наиболее важным трендом, РБК+ рассказала вице-президент по управлению персоналом компании МТС ЛАРИСА БОДЯГИНА.

# «Создаем среду, которая помогает объединять всех вокруг одной идеи»

**Какие изменения на рынке труда, затронувшие российские высокотехнологичные компании, вы считаете наиболее важными?**

В ответ на события, которые переживает общество, происходит и изменение роли работодателя. В пандемию на первый план вышла забота о сотрудниках: возможность быстро организовать удаленный формат работы, обеспечить безопасность на рабочем месте, помощь в случае болезни, психологическую поддержку на фоне общей паники и беспокойства.

Последние три года мы, как работодатель, продолжали фокусироваться на поддерживающей роли, нужно было выстроить новую гибкую корпоративную культуру, в которой одинаково комфортно людям с разными ценностями, обеспечить психологическое благополучие сотрудников, которое напрямую влияет на благополучие бизнеса. К конкурентной зарплате, хорошему соцпакету, льготам на продукты экосистемы, наличию гибридного графика работы мы добавили ДМС с первого рабочего дня, возможности дополнительного обучения и консультаций с психологом. Один из ключевых факторов, который отмечают сотрудники и соискатели, — стабильность работы компании.

Еще одна тема становится только острее — поиск ИТ-специалистов. В ближайшие годы в России будет большая потребность в создании собственных систем и сервисов взамен зарубежных, ушедших с рынка. Поэтому теперь коммерческий сектор конкурирует за таланты не только в рамках своей индустрии, но и с разработчиками ПО и оборудованием, и с государственными организациями.

Мы видим, что число экосистемных клиентов, а это клиенты, активно и сознательно использующие два и более сервиса или услуги МТС, за 2022 год выросло больше чем на 63%. Это значит, что мы растем, клиенты остаются с нами дольше, мы инвестируем больше в развитие цифровых продуктов. Все это дает возможность, с одной стороны, наращивать наем ИТ-специа-

листов (рост в четыре раза за 2022 год), с другой — предлагать им амбициозные задачи: участвовать в создании новых интересных сервисов. Это привлекает к нам по-настоящему драйвовых профессионалов с глубоким пониманием продуктов и рынка. Несмотря на турбулентность, отток ИТ-специалистов у нас снизился в два раза по сравнению с прошлым годом.

Цифровизация и автоматизация HR-процессов — еще один важный тренд. Например, в «МТС Финтех» 90% сотрудников уже перешли на электронный кадровый документооборот. На уровне компании сейчас реализуется большой проект по переходу на новые технологии для решения любых кадровых вопросов в один клик, а цифровые каналы по-прежнему остаются одним из важных источников коммуникации с нашими полевыми и фронтлайн-сотрудниками из телекома, техноблока и розницы.

**В чем, на ваш взгляд, сейчас заключаются удачные практики работы с персоналом?**

Сегодня работодателям нужно искать новые смыслы для возвращения в офис тех, кто научился без него обходиться. При этом наблюдается мощный тренд на офлайн. После пандемии увеличилась ценность личного общения. У МТС несколько офисных пространств в Москве и множество в регионах, и зачастую сотрудники часть недели работают в основном офисе, часть проводят на встречах в офисах коллег по экосистеме. Так как большинство проектов в компании кросс-функциональные, это удобный рабочий формат.

Работодатель в ситуации неопределенности берет на себя поддерживающую функцию, играет роль сразу нескольких «министерств» для своих сотрудников. Во время кризиса они склонны искать у HR и руководства поддержки и ответов на свои вопросы. Пандемия научила нас оперативно узнавать информацию и молниеносно делиться ею с командой, создавать максимально понятные гайды для оформления документов, получения помощи, медицинской поддержки.



Фото: пресс-служба

У нас регулярно проходят встречи с президентом компании, и общий уровень вопросов сотрудников — про очень простые вещи: от зарплаты до бытовых вопросов. Но и про внешние события легко могут спросить, ведь в команде есть свои юристы, финансисты, налоговые администраторы. Открытость топ-менеджмента позволяет сохранять доверие к этой экспертизе и заявлениям компании.

Во время пандемии среди работников крупных компаний психотерапия заняла второе место в соцпакете после ДМС. Она перестала восприниматься как стигматизирующее явление, теперь общение с психологом — способ восстановления внутреннего баланса и предупреждение выгорания, как спорт или прогулка в парке.

С точки зрения бизнеса это разумная мера для сохранения команд в здоровом и эффективном состоянии. Психотерапия лучше классических инструментов обучения помогает развивать soft-skills, без которых сегодня невозможно построить карьеру в ИТ-компании. Роль работодателя здесь — доносить до сотрудников, что потребность в поддержке — это нормально, и давать возможность получить эту поддержку.

**МТС трансформируется из телеком-компании в ИТ-корпорацию, в перспективе — в экосистему цифровых сервисов. Как эти планы влияют на подходы к корпоративному рекрутингу?**

Экосистемный подход позволяет нам предлагать соискателям безграничный опыт, охватывающий топовые сферы бизнеса. Если раньше сотрудник развивался как специалист телеком-компании, то теперь он участвует в кросс-функциональных командах, тесно работает как с другими подразделениями, так и компаниями внутри экосистемы. Он начинает мыслить не только конкретными возможностями, которые может дать клиентам в рамках своего продукта или услуги, но и как это можно интегрировать в смежные сервисы, условно связать книжный сервис «Строки» и фильмы в Kion, инструменты МТС Банка и сервиса Travel. «МТС Финтех» — одна из самых технологичных вертикалей экосистемы. Над финтех-сервисами и продуктами работают совместные команды из МТС Банка и «МТС Диджитал». Причем мы можем предложить работу и на b2c-аудиторию, и на b2b в зависимости от того, в каком направлении человек хочет развиваться.

Для привлечения молодых специалистов МТС активно сотрудничает с вузами. Недавно запустили курсы по backend-разработке на Golang на базе ВШЭ и по разработке рекомендательных систем на Python в рамках магистратуры по машинному обучению ИТМО. У нас открыта програм-

ма оплачиваемых ИТ-стажировок «МТС Интро» по разным направлениям — от полевой работы до системного администрирования и big data. К нам ежегодно приходят более 500 студентов, от 40 до 60%, в зависимости от направления, остаются работать в МТС. Исследования подтверждают, что в 2022 году МТС как работодатель стала очень интересовать студентов: в рейтинге Best Company Award Changellenge экосистема в десятке самых интересных компаний для трудоустройства и лауреат номинации «Прорыв года» по опросам студентов ИТ-специальностей.

Растет влияние HR-аналитиков на все процессы работы с персоналом и консультирование бизнеса. Все чаще они становятся правой рукой HRD в процессе найма. Мы изучили лучшие практики и инструменты аналитики, которые применяют коллеги из других направлений бизнеса, и приняли решение положить в основу нового продукта систему Celonis Process Mining, которая ранее использовалась в России только для аналитики в области продаж, маркетинга и закупок.

Нестандартный подход к решению вопроса помог увидеть потенциал в системе, которую ранее никто не рассматривал для задач HR. Мы адаптировали решение Celonis под потребности рекрутмента и создали первый в России дашборд, позволивший в несколько кликов получать прозрачную аналитику по подбору массового сегмента и быстро принимать уверенные решения на основе данных. За год средний срок закрытия вакансий сократился на три дня, а стоимость привлечения одного сотрудника снизилась на 5%.

Маркетинговые практики все чаще приходят в HR. CLV — показатель того, как долго клиент остается внутри экосистемы, — всегда был главным фокусом нашей стратегии. Теперь мы взяли этот показатель и в HR, чтобы получить возможность влиять на продолжительность сотрудничества с каждым специалистом.

Сотрудники МТС сегодня — это 63 тыс. человек разных профессий с разными компетенциями, опытом, работающих по всей стране во всех компаниях экосистемы. Мы создаем такую среду внутри компании, которая помогает объединять всех вокруг одной идеи, и сегодня — это идея трансформации в экосистему. ▀

“ Экосистемный подход позволяет нам предлагать соискателям безграничный опыт, охватывающий топовые сферы бизнеса»

# Рейтинг

## Топ-200 лучших работодателей России

Место Публичное название Отрасль Регион Итоговый балл

### КРУПНЕЙШИЕ КОМПАНИИ (БОЛЕЕ 5000 ЧЕЛОВЕК)

1	Сбер	Банки	Москва	125,65
2	«Яндекс»	ИТ и интернет	Москва	119,16
3	Альфа-банк	Банки	Москва	118,31
4	VK	ИТ и интернет	Москва	114,41
5	Тинькофф Банк	Банки	Москва	113,96
6	«Газпром нефть»	Энергетика и добыча сырья	Санкт-Петербург	112,87
7	ВТБ	Банки	Москва	111,96
8	«Сибур»	Энергетика и добыча сырья	Москва	111,94
9	Tele2	Телекоммуникации и связь	Москва	110,97
10	МТС	Телекоммуникации и связь	Москва	109,51
11	Райффайзен Банк	Банки	Москва	109,03
12	«Норильский никель»	Промышленное производство	Москва	108,62
13	Газпромбанк	Банки	Москва	107,69
14	«Русагро»	С/х и пищевая промышленность	Москва	107,39
15	«Рольф»	Транспорт и логистика	Москва	106,65
16	Metro	Дистрибьюторы	Москва	106,51
17	«Азбука вкуса»	Розничные сети	Москва	106,26
18	«СКБ Контур»	ИТ и интернет	Свердловская область	106,17
19	Группа НЛМК	Промышленное производство	Липецкая область	106,05
20	«МТС Диджитал»	ИТ и интернет	Москва	105,32
21	AB InBev Efes	FMCG	Москва	105,10
22	«Силовые машины»	Промышленное производство	Санкт-Петербург	105,01
23	«ВсеИнструменты.ру»	Розничные сети	Москва	104,90
24	«Северсталь»	Промышленное производство	Москва	104,90
25	«Балтика»	FMCG	Санкт-Петербург	104,38
26	«МегаФон»	Телекоммуникации и связь	Москва	104,04
27	ЛАНИТ	ИТ и интернет	Москва	104,01
28	X5 Group	Розничные сети	Москва	103,98
29	Совкомбанк	Банки	Москва	103,96
30	Danone	FMCG	Москва	103,66
31	Банк «Открытие»	Банки	Москва	103,20
32	ЭТМ	Дистрибьюторы	Санкт-Петербург	103,07
33	ОТП Банк	Банки	Москва	102,95
34	Fix Price	Розничные сети	Москва	102,79
35	Ozon	ИТ и интернет	Москва	102,50
36	ВСК	Финансы, страхование, аудит	Москва	102,36
37	Росбанк	Банки	Москва	102,23
38	«Русклимат»	Промышленное производство	Москва	102,00
39	СУЭК	Энергетика и добыча сырья	Москва	101,60
40	«РусГидро»	Энергетика и добыча сырья	Москва	101,47
41	«Додо Пицца»	Рестораны и гостиницы	Москва	101,41
42	Группа «Черкизово»	С/х и пищевая промышленность	Москва	101,07
43	S7	Транспорт и логистика	Москва	101,00
44	«Алиди»	FMCG	Санкт-Петербург	100,66
45	Группа «Актион»	Маркетинг и реклама	Москва	100,45
46	«Инвитро»	Фармацевтика и медицина	Москва	100,35
47	«Сима-ленд»	Дистрибьюторы	Свердловская область	100,16
48	НТА	Транспорт и логистика	Санкт-Петербург	99,97
49	«Перекресток»	Розничные сети	Москва	99,44
50	Московский кредитный банк	Банки	Москва	99,27

По результатам опроса офисных сотрудников.

### КРУПНЫЕ КОМПАНИИ (1001-5000 ЧЕЛОВЕК)

1	2ГИС	ИТ и интернет	Новосибирская область	123,38
2	«Лаборатория Касперского»	ИТ и интернет	Москва	122,37
3	«Авито»	ИТ и интернет	Москва	121,13
4	Издательство «Эксмо»	Маркетинг и реклама	Москва	120,75
5	Rambler&Co	Медиа	Москва	117,62
6	РБК	Медиа	Москва	116,46
7	CDEK	Транспорт и логистика	Новосибирская область	114,60
8	Главгосэкспертиза России	Госслужба и организации	Москва	112,96
9	Национальная медиа группа	Медиа	Москва	112,60
10	«Нефтетранссервис»	Транспорт и логистика	Москва	112,24
11	«СберЛизинг»	Финансы, страхование, аудит	Москва	112,16
12	«Дом.РФ»	Строительство и недвижимость	Москва	111,16
13	Группа «Самолет»	Строительство и недвижимость	Москва	110,83
14	Банк «Точка»	Банки	Свердловская область	110,70
15	Heineken	FMCG	Санкт-Петербург	110,24
16	«СберРешения»	Услуги для бизнеса	Москва	110,17
17	«Газпромтранс»	Транспорт и логистика	Москва	110,08
18	Skillbox	ИТ и интернет	Москва	110,08
19	Концерн ВКО «Алмаз-Антей»	Промышленное производство	Москва	109,44
20	Мэрия города Казани	Госслужба и организации	Республика Татарстан	109,42
21	«Ангстрем»	Промышленное производство	Воронежская область	109,34
22	КРОК	ИТ и интернет	Москва	108,87
23	«Кофемания»	Рестораны и гостиницы	Москва	108,71
24	«Макфа»	С/х и пищевая промышленность	Челябинская область	108,54
25	Курорт Красная поляна	Рестораны и гостиницы	Краснодарский край	108,39
26	«РЖД-ТехСервис»	Сервисные компании	Москва	108,26
27	МТС Банк	Банки	Москва	108,25
28	World Class	Услуги для населения	Москва	107,85
29	Hochland	С/х и пищевая промышленность	Московская область	107,72
30	«Декатлон»	Розничные сети	Москва	107,33
31	НСПК	ИТ и интернет	Москва	107,18
32	Simple Group	FMCG	Москва	106,83
33	Puma	Розничные сети	Москва	106,78
34	«Домклик»	ИТ и интернет	Москва	106,70
35	ГК Eqvanta («БыстроДеньги»)	Финансы, страхование, аудит	Москва	106,53
36	Nexign	ИТ и интернет	Санкт-Петербург	106,43
37	«Европлан»	Финансы, страхование, аудит	Москва	106,36
38	«Камский кабель»	Промышленное производство	Пермский край	106,31
39	ГНИВЦ	ИТ и интернет	Москва	106,30
40	НИПИГАЗ	Строительство и недвижимость	Москва	106,15
41	«Газпром недр»	Энергетика и добыча сырья	Москва	106,00
42	«Сахалинская энергия»	Энергетика и добыча сырья	Сахалинская область	105,89
43	Апсорг	Услуги для бизнеса	Москва	105,62
44	«Келлогг Рус»	FMCG	Воронежская область	105,58
45	«Миэль»	Строительство и недвижимость	Москва	105,52
46	«Т1 Консалтинг»	ИТ и интернет	Москва	105,46
47	«Сладкая сказка»	FMCG	Москва	105,41
48	ВIOCAD	Фармацевтика и медицина	Санкт-Петербург	105,23
49	«Технониколь»	Дистрибьюторы	Москва	105,16
50	«Фоксфорд»	Наука и образование	Москва	104,85

# Рейтинг

## Топ-200 лучших работодателей России

Место Публичное название Отрасль Регион Итоговый балл

### СРЕДНИЕ КОМПАНИИ (251-1000 ЧЕЛОВЕК)

1	Онлайн-кинотеатр «Иви»	Медиа	Москва	131,51
2	Okko	Медиа	Санкт-Петербург	129,01
3	«СберМаркетинг»	Маркетинг и реклама	Москва	126,10
4	«Студия Артемия Лебедева»	Маркетинг и рекламас	Москва	124,66
5	Школа управления «Сколково»	Наука и образование	Московская область	115,86
6	Госинспекция по недвижимости	Госслужба и организации	Москва	114,63
7	«Абрау-Дюрсо»	Рестораны и гостиницы	Краснодарский край	114,63
8	«Бакарди Рус»	FMCG	Москва	113,49
9	ООО «Метрополис»	Проектирование и архитектура	Москва	113,22
10	Barilla	FMCG	Московская область	111,35
11	«Циан»	ИТ и интернет	Москва	111,15
12	«Битрикс24»	ИТ и интернет	Калининградская область	111,03
13	Mediascope	Медиа	Москва	109,99
14	Selectel	ИТ и интернет	Санкт-Петербург	109,79
15	«Галс-Девелопмент»	Строительство и недвижимость	Москва	109,61
16	Rehau	Промышленное производство	Москва	109,31
17	Российский экспортный центр	Госслужба и организации	Москва	109,18
18	Kokoc Group	Маркетинг и реклама	Москва	108,98
19	Пограничная служба в аэропорту Шереметьево	Госслужба и организации	Москва	108,96
20	«Патрик и Мари»	Рестораны и гостиницы	Краснодарский край	108,91
21	Naumen	ИТ и интернет	Свердловская область	108,73
22	Four Seasons Hotel Moscow	Рестораны и гостиницы	Москва	108,15
23	TravelLine	ИТ и интернет	Республика Марий Эл	108,01
24	«Север Минералс»	Сервисные компании	Санкт-Петербург	108,00
25	«Дентал-Сервис»	Фармацевтика и медицина	Новосибирская область	107,67
26	Южная энергетическая компания	Энергетика и добыча сырья	Ставропольский край	107,49
27	«СберЗдоровье»	ИТ и интернет	Москва	107,48
28	Verra	Транспорт и логистика	Пермский край	106,90
29	Summit Group	Финансы, страхование, аудит	Москва	106,82
30	«Астра Пейдж»	Услуги для бизнеса	Тамбовская область	106,68
31	«Профи»	ИТ и интернет	Москва	106,67
32	НАГ	ИТ и интернет	Свердловская область	106,63
33	«Панавто»	Транспорт и логистика	Москва	106,60
34	АО «Тесли»	Дистрибьюторы	Москва	106,59
35	«Агростроительные технологии» (АСТ)	Дистрибьюторы	Краснодарский край	106,41
36	Groute SEB	Промышленное производство	Москва	106,40
37	Usetech	ИТ и интернет	Москва	106,37
38	Winline	ИТ и интернет	Москва	106,31
39	«ЛитРес»	ИТ и интернет	Москва	106,06
40	Lime Credit Group	Финансы, страхование, аудит	Новосибирская область	106,05
41	«Донстрой»	Строительство и недвижимость	Москва	105,90
42	«E100 Онлайн»	Услуги для бизнеса	Смоленская область	105,74
43	МКК «Микроденьги»	Финансы, страхование, аудит	Тамбовская область	105,68
44	E-Promo	Маркетинг и реклама	Нижегородская область	105,61
45	«Эвелел»	Дистрибьюторы	Москва	105,60
46	«Финам»	Финансы, страхование, аудит	Москва	105,46
47	«Синимекс»	ИТ и интернет	Москва	105,43
48	Lindstrom	Услуги для бизнеса	Санкт-Петербург	105,39
49	«Бигам»	Розничные сети	Ярославская область	105,33
50	Sminex*	Строительство и недвижимость	Москва	105,31

### НЕБОЛЬШИЕ КОМПАНИИ (100-250 ЧЕЛОВЕК)

1	Издательство «МИФ» (Манн, Иванов и Фербер)	Маркетинг и реклама	Москва	126,50
2	«Афиша»	Медиа	Москва	124,82
3	Vertex	Сервисные компании	Нижегородская область	121,42
4	Издательство «Феникс»	Маркетинг и реклама	Ростовская область	121,20
5	НПО «Спецпроект»	Проектирование и архитектура	Санкт-Петербург	119,05
6	«Сибтехпроект»	Проектирование и архитектура	Томская область	119,04
7	Development Systems	Проектирование и архитектура	Санкт-Петербург	117,66
8	«Центр информационных технологий НСО»	Госслужба и организации	Новосибирская область	117,08
9	«Ситилинк»	Телекоммуникации и связь	Республика Карелия	115,84
10	Центр социального обслуживания населения	Госслужба и организации	Ставропольский край	115,06
11	Проектное бюро «Луч»	Проектирование и архитектура	Санкт-Петербург	114,27
12	BGS Group	Услуги для бизнеса	Челябинская область	113,31
13	«АгроТехника»	С/х и пищевая промышленность	Волгоградская область	111,86
14	ЦМИ МГУ*	Наука и образование	Москва	111,58
15	Big Media Moscow	Маркетинг и реклама	Москва	111,57
16	Центр развития «Среда возможностей»	Услуги для бизнеса	Москва	110,80
17	LC Group	ИТ и интернет	Новосибирская область	110,32
18	MediaNation	Маркетинг и реклама	Москва	110,30
19	Green	Сервисные компании	Москва	110,21
20	MediaGuru	Маркетинг и реклама	Москва	110,18
21	red_mad_robot	ИТ и интернет	Москва	110,02
22	Novotel	Рестораны и гостиницы	Свердловская область	109,56
23	AMDG	Маркетинг и реклама	Москва	109,37
24	Зарядные станции «Яблочков»	Сервисные и компании	Санкт-Петербург	109,22
25	Umbrella Realty	Строительство и недвижимость	Москва	108,86
26	Школа программирования для детей Cuddy	Наука и образование	Москва	108,43
27	Furla	Розничные сети	Москва	108,20
28	Единый расчетный центр (ЕРЦ)	Услуги для населения	Свердловская область	108,17
29	СК «Уралсиб Страхование»	Финансы, страхование, аудит	Москва	108,17
30	Napoleon IT	ИТ и интернет	Челябинская область	108,06
31	«ДокДети»	Фармацевтика и медицина	Москва	107,64
32	MPSTATS	ИТ и интернет	Санкт-Петербург	107,49
33	Adventum	Маркетинг и реклама	Москва	107,46
34	Хоккейный клуб СКА	Услуги для населения	Санкт-Петербург	107,38
35	Франчайзинговая сеть «ИнфоСофт»	ИТ и интернет	Новосибирская область	107,35
36	«Киберпротект»	ИТ и интернет	Москва	107,30
37	Surf	ИТ и интернет	Воронежская область	107,27
38	«Фридом»	Телекоммуникации и связь	Челябинская область	107,16
39	«Федеральное юридическое бюро»	Услуги для населения	Республика Татарстан	107,07
40	R-Vision	ИТ и интернет	Москва	107,02
41	Angara Security	ИТ и интернет	Москва	106,79
42	«Югория-Жизнь» («Ю-Лайф»)	Финансы, страхование, аудит	Москва	106,77
43	Energy Team	Телекоммуникации и связь	Москва	106,73
44	AGIMA	ИТ и интернет	Москва	106,54
45	TGT	Сервисные компании	Республика Татарстан	106,53
46	«Глобал Транс»	Транспорт и логистика	Ханты-Мансийский АО - Югра	106,46
47	«ГозПоддержка»	Финансы, страхование, аудит	Республика Татарстан	106,32
48	«ОГРК-Центр»	Строительство и недвижимость	Москва	106,32
49	Dataduck	Маркетинг и реклама	Санкт-Петербург	106,25
50	Go Ahead / Go Mobile	Маркетинг и реклама	Москва	106,23

# Рейтинг

## Топ-200 лучших работодателей России

Место	Публичное название	Отрасль	Численность сотрудников	Регион
<b>САМЫЕ ЛОЯЛЬНЫЕ СОТРУДНИКИ</b>				
1	Usetech	ИТ и интернет	251-1 000 чел.	Москва
2	idaproject	ИТ и интернет	100-250 чел.	Москва
3	MPSTATS	ИТ и интернет	100-250 чел.	Санкт-Петербург
4	«Ангстрем»	Промышленное производство	1 001-5 000 чел.	Воронежская область
5	TravelLine	ИТ и интернет	251-1 000 чел.	Республика Марий Эл
6	DDoS-Guard	ИТ и интернет	100-250 чел.	Ростовская область
7	Enaza	ИТ и интернет	100-250 чел.	Пермский край
8	«Камский кабель»	Промышленное производство	1 001-5 000 чел.	Пермский край
9	Pedant.ru	ИТ и интернет	100-250 чел.	Республика Башкортостан
10	Франчайзинговая сеть «ИнфоСофт»	ИТ и интернет	100-250 чел.	Новосибирская область
11	МКК «Микроденьги»	Финансы, страхование, аудит	251-1 000 чел.	Тамбовская область
12	Unikor Group	Строительство и недвижимость	100-250 чел.	Республика Башкортостан
13	Umbrellio	ИТ и интернет	100-250 чел.	г. Санкт-Петербург
14	«Фридом»	Телекоммуникации и связь	100-250 чел.	Челябинская область
15	«ПТ-Групп»	Услуги для бизнеса	100-250 чел.	Республика Башкортостан
16	«Южная энергетическая компания»	Энергетика и добыча сырья	251-1 000 чел.	Ставропольский край
17	«Бакарди Рус»	FMCG	251-1 000 чел.	Москва
18	«Гринсайт»	ИТ и интернет	100-250 чел.	Москва
19	«Е100 Онлайн»	Услуги для бизнеса	251-1 000 чел.	Смоленская область
20	«ДокДети»	Фармацевтика и медицина	100-250 чел.	Москва
21	Relikon	Промышленное производство	251-1 000 чел.	Самарская область
22	Joom	ИТ и интернет	251-1 000 чел.	Москва
23	Summit Group	Финансы, страхование, аудит	251-1 000 чел.	Москва
24	Promex	Промышленное производство	251-1 000 чел.	Санкт-Петербург
25	Selectel	ИТ и интернет	251-1 000 чел.	Санкт-Петербург
26	«МедРокет» («Продокторов»)	ИТ и интернет	251-1 000 чел.	Краснодарский край
27	«Галс-Девелопмент»	Строительство и недвижимость	251-1 000 чел.	Москва
28	Spase307	ИТ и интернет	100-250 чел.	Санкт-Петербург
29	АН «Владис»	Строительство и недвижимость	251-1 000 чел.	Владимирская область
30	R-Vision	ИТ и интернет	10025-0 чел.	Москва
31	MediaNation	Маркетинг и реклама	100-250 чел.	Москва
32	НАГ	ИТ и интернет	251-1 000 чел.	Свердловская область
33	Naumen	ИТ и интернет	251-1 000 чел.	Свердловская область
34	ГК «Профи»	Услуги для бизнеса	251-1 000 чел.	Ростовская область
35	«Атлон ФМ»	Строительство и недвижимость	100-250 чел.	Москва
36	Umbrella Realty	Строительство и недвижимость	100-250 чел.	Москва
37	«Профи»	ИТ и интернет	251-1 000 чел.	Москва
38	Solit Clouds	ИТ и интернет	251-1 000 чел.	Москва
39	Prof-IT	ИТ и интернет	100-250 чел.	Пермский край
40	BGS Group	Услуги для бизнеса	100-250 чел.	Челябинская область
41	ГК Eqvanta («Быстроденьги»)	Финансы, страхование, аудит	1 001-5 000 чел.	Москва
42	PEXAY	Промышленное производство	251-1 000 чел.	Москва
43	BetBoom	Услуги для населения	251-1 000 чел.	Москва
44	«Киберпротект»	ИТ и интернет	100-250 чел.	Москва
45	Angara Security	ИТ и интернет	100-250 чел.	Москва
46	Wone IT	ИТ и интернет	100-250 чел.	Санкт-Петербург
47	НСПК	ИТ и интернет	1 001-5 000 чел.	Москва
48	«Югория-Жизнь» («Ю-Лайф»)	Финансы, страхование, аудит	100-250 чел.	Москва
49	Альфа-банк	Банки	От 5 001 чел.	Москва
50	red_mad_robot	ИТ и интернет	100-250 чел.	Москва

По результатам опроса офисных сотрудников.

## САМЫЕ ВЫСОКОРАЗВИТЫЕ HR-ПРОЦЕССЫ

1	Группа НЛМК	Промышленное производство	От 5 001 чел.	Липецкая область
2	Сбер	Банки	От 5 001 чел.	Москва
3	Газпромбанк	Банки	От 5 001 чел.	Москва
4	VK	ИТ и интернет	От 5 001 чел.	Москва
5	«Нефтетранссервис»	Транспорт и логистика	1 001-5 000 чел.	Москва
6	«ФМ Ложистик»	Транспорт и логистика	От 5 001 чел.	Московская область
7	Альфа-банк	Банки	От 5 001 чел.	Москва
8	«Азбука вкуса»	Розничные сети	От 5 001 чел.	Москва
9	Tele2	Телекоммуникации и связь	От 5 001 чел.	Москва
10	AB InBev Efes	FMCG	От 5 001 чел.	Москва
11	ВСК	Финансы, страхование, аудит	От 5 001 чел.	Москва
12	«Дельта – системы безопасности»	Услуги для бизнеса	1 001-5 000 чел.	Москва
13	«Патрик и Мари»	Рестораны и гостиницы	251-1 000 чел.	Краснодарский край
14	«Лента»	Розничные сети	От 5 001 чел.	Санкт-Петербург
15	ВТБ	Банки	От 5 001 чел.	Москва
16	«МегаФон»	Телекоммуникации и связь	От 5 001 чел.	Москва
17	Lindstrom	Услуги для бизнеса	251-1 000 чел.	Санкт-Петербург
18	Appfox	ИТ и интернет	100-250 чел.	Москва
19	«Блок»	Промышленное производство	100-250 чел.	Санкт-Петербург
20	«Северсталь»	Промышленное производство	От 5 001 чел.	Москва
21	AP Trade	Дистрибьюторы	1 001-5 000 чел.	Хабаровский край
22	МТС Банк	Банки	1 001-5 000 чел.	Москва
23	Verra	Транспорт и логистика	251-1 000 чел.	Пермский край
24	«Газпром нефть»	Энергетика и добыча сырья	От 5 001 чел.	Санкт-Петербург
25	«Норильский никель»	Промышленное производство	От 5 001 чел.	Москва
26	КамАЗ	Промышленное производство	От 5 001 чел.	Республика Татарстан
27	ЛАНИТ	ИТ и интернет	От 5 001 чел.	Москва
28	«Рольф»	Транспорт и логистика	От 5 001 чел.	Москва
29	ОМК	Промышленное производство	От 5 001 чел.	Москва
30	Банк «Точка»	Банки	1 001-5 000 чел.	Свердловская область
31	«СберРешения»	Услуги для бизнеса	1 001-5 000 чел.	Москва
32	Energy Team	Телекоммуникации и связь	100-250 чел.	Москва
33	Nexign	ИТ и интернет	1 001-5 000 чел.	Санкт-Петербург
34	«Петролеум Трейдинг»	Дистрибьюторы	10025-0 чел.	Москва
35	МТС	Телекоммуникации и связь	От 5 001 чел.	Москва
36	ГК Eqvanta («Быстроденьги»)	Финансы, страхование, аудит	1 001-5 000 чел.	Москва
37	«Сахалинская энергия»	Энергетика и добыча сырья	1 001-5 000 чел.	Сахалинская область
38	«Силловые машины»	Промышленное производство	От 5 001 чел.	Санкт-Петербург
39	«Делко»	Транспорт и логистика	От 5 001 чел.	Республика Татарстан
40	Rehau	Промышленное производство	251-1 000 чел.	Москва
41	BGS Group	Услуги для бизнеса	100-250 чел.	Челябинская область
42	«Сибур»	Энергетика и добыча сырья	От 5 001 чел.	Москва
43	«ВсеИнструменты.ру»	Розничные сети	От 5 001 чел.	Москва
44	«Heineken Россия»	FMCG	1 001-5 000 чел.	Санкт-Петербург
45	Райффайзен Банк	Банки	От 5 001 чел.	Москва
46	«Европлан»	Финансы, страхование, аудит	1 001-5 000 чел.	Москва
47	Совкомбанк	Банки	От 5 001 чел.	Москва
48	Группа компаний «Основа»	Строительство и недвижимость	1 001-5 000 чел.	Москва
49	Ресторанная группа «Комитет»	Рестораны и гостиницы	100-250 чел.	Санкт-Петербург
50	Haulmont	ИТ и интернет	251-1 000 чел.	Самарская область

# Рейтинг

## Топ-200 лучших работодателей России

Место	Публичное название	Отрасль	Численность сотрудников	Регион	Количество голосов соискателей
<b>САМЫЕ ПОПУЛЯРНЫЕ У СОИСКАТЕЛЕЙ</b>					
1	«Яндекс»	ИТ и интернет	От 5 001 чел.	Москва	4 190
2	Сбер	Банки	От 5 001 чел.	Москва	3 967
3	«Газпром нефть»	Энергетика и добыча сырья	От 5 001 чел.	Санкт-Петербург	3 150
4	Тинькофф	Банки	От 5 001 чел.	Москва	2 672
5	Альфа-банк	Банки	От 5 001 чел.	Москва	2 516
6	VK	ИТ и интернет	От 5 001 чел.	Москва	2 412
7	МТС	Телекоммуникации и связь	От 5 001 чел.	Москва	2 345
8	Ozon	ИТ и интернет	От 5 001 чел.	Москва	2 089
9	Okko	Медиа	251–1 000 чел.	Санкт-Петербург	1 898
10	Онлайн-кинотеатр ivi	Медиа	251–1 000 чел.	Москва	1 884
11	«СберМаркетинг»	Маркетинг и реклама	251–1 000 чел.	Москва	1 869
12	ВТБ	Банки	От 5 001 чел.	Москва	1 822
13	«Сибур»	Энергетика и добыча сырья	От 5 001 чел.	Москва	1 742
14	РБК	Медиа	1 001–5 000 чел.	Москва	1 630
15	«Студия Артемия Лебедева»	Маркетинг и реклама	251–1 000 чел.	Москва	1 545
16	Издательство «Эксмо»	Маркетинг и реклама	1 001–5 000 чел.	Москва	1 490
17	S7	Транспорт и логистика	От 5 001 чел.	Москва	1 454
18	«Инвитро»	Фармацевтика и медицина	От 5 001 чел.	Москва	1 446
19	2ГИС	ИТ и интернет	1 001–5 000 чел.	Новосибирская область	1 426
20	«Додо Пицца»	Рестораны и гостиницы	От 5 001 чел.	Москва	1 410
21	Газпромбанк	Банки	От 5 001 чел.	Москва	1 398
22	«Авито»	ИТ и интернет	1 001–5 000 чел.	Москва	1 388
23	Rambler&Co	Медиа	1 001–5 000 чел.	Москва	1 345
24	«МегаФон»	Телекоммуникации и связь	От 5 001 чел.	Москва	1 281
25	«Лаборатория Касперского»	ИТ и интернет	1 001–5 000 чел.	Москва	1 272
26	«МТС Диджитал»	ИТ и интернет	От 5 001 чел.	Москва	1 213
27	Школа управления «Сколково»	Наука и образование	251–1 000 чел.	Московская область	1 198
28	Tele2	Телекоммуникации и связь	От 5 001 чел.	Москва	1 195
29	Главгосэкспертиза России	Госслужба и организации	1 001–5 000 чел.	Москва	1 192
30	«Русагро»	С/х и пищевая промышленность	От 5 001 чел.	Москва	1 135
31	Пограничная служба в аэропорту Шереметьево	Госслужба и организации	251–1 000 чел.	Москва	1 126
32	«Норильский никель»	Промышленное производство	От 5 001 чел.	Москва	1 101
33	«Российский экспортный центр»	Госслужба и организации	251–1 000 чел.	Москва	1 101
34	CDEK	Транспорт и логистика	1 001–5 000 чел.	Новосибирская область	1 080
35	«Metro Россия»	Дистрибьюторы	От 5 001 чел.	Москва	1 072
36	X5 Group	Розничные сети	От 5 001 чел.	Москва	1 036
37	Группа «Черкизово»	С/х и пищевая промышленность	От 5 001 чел.	Москва	1 035
38	«Национальная медиа группа»	Медиа	1 001–5 000 чел.	Москва	1 018
39	Райффайзен Банк	Банки	От 5 001 чел.	Москва	1 006

40	«Билайн»	Телекоммуникации и связь	От 5 001 чел.	Москва	981
41	«Афиша»	Медиа	100–250 чел.	Москва	958
42	«Северсталь»	Промышленное производство	От 5 001 чел.	Москва	943
43	Издательство «МИФ»	Маркетинг и реклама	100–250 чел.	Москва	943
44	Danone	FMCG	От 5 001 чел.	Москва	921
45	Центр социального обслуживания населения	Госслужба и организации	100–250 чел.	Ставропольский край	916
46	«СберРешения»	Услуги для бизнеса	1 001–5 000 чел.	Москва	915
47	Российский университет дружбы народов	Наука и образование	От 5 001 чел.	Москва	890
48	Госинспекция по недвижимости	Госслужба и организации	251–1 000 чел.	Москва	883
49	«Макфа»	С/х и пищевая промышленность	1 001–5 000 чел.	Челябинская область	880
50	«РЖД-ТехСервис»	Сервисные компании	1 001–5 000 чел.	Москва	844

Источник: hh.ru

### Методология «Рейтинга работодателей России — 2022»

Участие для компаний бесплатно, регистрация открыта для всех организаций с численностью персонала от ста человек. Каждая компания — участник рейтинга работодателей России получает место в соответствии с итоговым баллом, который рассчитывается по следующей формуле:

$$(0,2 \times X1i \text{ норм} + 0,4 \times X2i \text{ норм} + 0,4 \times X3i \text{ норм}) \times 10 + 100,$$

где:  
**X1i норм** — нормированное значение показателя компании i на основе HR-анкетирования;

**X2i норм** — нормированное значение индекса eNPS компании i;

**X3i норм** — нормированное значение показателя компании i на основе опроса соискателей.

#### HR-АНКЕТИРОВАНИЕ

HR-специалисты проходят профессиональное анкетирование. Его результаты позволяют оценить эффективность деятельности HR-команды компании, уровень ее развития и сравнение с конкурентами в отрасли. Полученные данные ложатся в основу первого критерия оценки компании — участницы рейтинга. Значение равно от 0 до 100.

Оценка HR-специалистов составляет 20% в итоговом

балле компании — участницы рейтинга.

#### ОПРОС ENPS СОТРУДНИКОВ

Компании — участницы рейтинга проводят онлайн-опрос своих сотрудников. Он позволяет собрать объективное мнение команды о действующем работодателе, определить уровень лояльности к нему и готовность рекомендовать его как будущее место работы для своих близких.

Каждый вопрос предполагает ответ-оценку по шкале от 0 до 10. Опрос eNPS сотрудников составляет 40% в итоговом балле компании — участницы рейтинга.

#### ОЦЕНКА СОИСКАТЕЛЕЙ HH.RU

В оценке бренда работодателя компании — участницы рейтинга задействованы и внешние респонденты — соискатели с hh.ru.

Каждый из них может пройти опрос и проголосовать только за три компании в каждой отрасли, которых считают привлекательными работодателями. Опция доступна для одного пользователя hh.ru всего один раз, чтобы обеспечить чистоту результатов.

Оценка соискателей составляет 40% в итоговом балле компании — участницы рейтинга. ■

[Ознакомиться с полным списком компаний — участниц рейтинга 2022 года можно на сайте \[rating.hh.ru\]\(https://rating.hh.ru\)](#)

## Тенденции

# Айтишники решают все

Спрос на профессиональные навыки российских ИТ-специалистов на фоне острой потребности внутреннего рынка в импортонезависимой инфраструктуре и сервисах в 2023 году продолжит расти.

МАРИЯ ПОПОВА

По данным аналитического агентства TAdviser, более трети крупных российских компаний зафиксировали в 2022 году рост количества ИТ-вакансий. Продолжали активный найм по ИТ-направлению компании, сфокусированные на запуске новых онлайн-сервисов и автоматизации ключевых процессов. Наиболее часто искали сотрудников по таким специальностям, как разработка (Java, Python, frontend, mobile), DevOps, проектное управление, UI/UX, тестирование. «Высокий спрос на ИТ-специалистов наблюдается уже на протяжении нескольких лет, глобально тренды не изменились, но скорректировались по отдельным компетенциям», — отмечают в пресс-службе X5.

Наиболее заметное влияние на отечественный рынок труда оказали события февраля 2022 года, а затем сентябрьская частичная мобилизация, которая вызвала две волны релокации за пределы страны. По оценкам компании hh.ru на основе изменений страны пребывания в резюме соискателей работы, основной массив переехавших пришелся в прошлом году как раз на специалистов высокотехнологических отраслей: каждое пятое резюме относилось именно к ИТ. Главными направлениями ИТ-релокаций, по данным hh.ru, стали европейские страны, а также Турция и Грузия. Во второй волне лидерами, по данным TAdviser, были Казахстан, Армения, Киргизия, Сербия и Кипр.

«Одновременно с первой волной релокации впервые за много лет обозначилось падение числа ИТ-вакансий», — комментирует тренд директор Бренд-центра hh.ru Нина Осовицкая. С марта по декабрь 2022 года их количество, по данным hh.ru, оказалось на

25% ниже, чем в сопоставимых месяцах 2021 года. Если с января по март 2022 года размещалось около 100 тыс. ИТ-вакансий ежемесячно, то к концу года спрос немногим превышал 90 тыс. в месяц.

На фоне этого наблюдался существенный рост резюме ИТ-специалистов. Начиная с марта 2022 года их число в среднем было на 52% выше ежемесячных показателей 2021 года. Формально это ослабило острый дефицит ИТ-специалистов на российском рынке — менее чем с двух человек на одну ИТ-вакансию в начале года до почти четырех к концу 2022 года. Однако основной приток людей в ИТ случился за счет junior-специалистов и выпускников онлайн-курсов, таковы данные hh.ru.

Как отмечают в пресс-службе «Сбера», в первой половине прошлого года большинству компаний пришлось приостановить ряд проектов и сфокусировать свое внимание на ключевых ИТ-продуктах. Когда значительное число иностранных вендоров приняло решение покинуть российский рынок, многие задумались о разработке продуктов, направленных на импортозамещение. В период пересмотра приоритетов сначала найм ИТ-специалистов немного снизился, но потом ситуация быстро стабилизировалась. Сейчас в банке активно продолжается найм по ключевым компетенциям, и значительных изменений в 2023 году не прогнозируется.

## ФАКТОРЫ УДЕРЖАНИЯ

С учетом новых экономических реалий и заметно выросшей мобильности сотрудников формирование и развитие собственных ИТ-команд становится для бизнеса более сложной задачей. Это повлекло ряд изменений в подходах к найму и удержанию сотрудников. «При поиске ИТ-специалистов высоких грейдов основной акцент вместо ши-



← Эксперты уверены, что конкуренция за ИТ-специалистов на рынке труда в 2023 году не ослабнет

Фото: Getty Images Russia

роких соцпакетов и бонусов делается на помощь в релокации при необходимости либо на наличие у компании самой возможности релокации или ИТ-хаба вне России», — отмечает Нина Осовицкая. При поиске junior-специалистов акцентировались возможности карьерного роста и дополнительного обучения.

Правительство уже осенью 2022 года запустило ряд инициатив в помощь удержания кадров — в частности, по освобождению специалистов ИТ и ряда смежных профессий от мобилизации. Компании, основной бизнес которых не связан с ИТ, могут сталкиваться со сложностями при удержании ИТ-сотрудников: они не получают обязательную отсрочку от мобилизации, как, например, сотрудники аккредитованных Минцифры РФ провайдеров. Для решения этой проблемы часть компаний ранее выделили свое ИТ-направление в отдельную структуру.

«У ИТ-специалистов сохраняется потребность работать в гибридном или удаленном формате, большой приоритет кандидаты отдают аккредитованным ИТ-компаниям», — отмечают в пресс-службе X5. В частности, таким запросам отвечает компания «X5 Технологии» (X5 Tech), которая занимается разработкой инновационных решений для бизнеса, ведет проекты и развивает продукты. В компании более 3,5 тыс. специалистов из разных областей. X5 Tech уже 2,5 года работает в гибридном формате, команда распределена по всей России, периодически сотрудники приезжают в офис, чтобы поддерживать связь друг с другом и с коллегами из других подразделений. Благодаря проекту Home Office с 2020 года был разработан hybrid-формат — сочетание цифрового и физического пространства для работы и взаимодействия. Изменился и подход к организации труда: раньше

около 90% площадей занимали рабочие места и лишь 10% было отведено под зоны коммуникаций, а благодаря hybrid-трансформации соотношение стало составлять 60 и 40% соответственно.

У ИТ-специалистов, работающих в «Сбере», также есть возможность сохранить удаленный режим работы или воспользоваться опцией смешанного графика. Каждому работнику «Сбера» доступен удаленный режим работы на срок до трех месяцев в году из любой точки, но в России. «Мы экспериментируем с разными форматами — например, в конце прошлого года открыли два ИТ-хаба в Казани и Екатеринбург, которые позволяют менять рабочую локацию целым командам в другие интересные города страны», — подчеркивают в пресс-службе «Сбера».

«Фокус на удаленную работу или как минимум гибридный режим сохраняется — такие режимы в ИТ практиковались задолго до пандемии и событий 2022 года», — подтверждает Нина Осовицкая. Однако есть сигналы о возврате к офисному или гибриднему режиму на территории работодателя для ИТ-специалистов, имеющих отношение к проектам, связанным с контурами кибербезопасности и персональными данными пользователей.

## КАДРОВЫЙ ПОДБОР

Конкуренция за ИТ-специалистов не ослабнет, тренд будет сохраняться, считают эксперты. По мнению HR-директора Альфа-банка Марата Исмагулова, укрепить команду ценных сотрудников поможет совокупность факторов: программы поддержки компании, нетривиальные задачи, развитие технических компетенций ИТ-специалистов. Важной вехой останется обучение персонала. В качестве примера Марат Исмагулов приводит запуск в прошлом году Alfa Campus — внешних бесплатных образовательных курсов

для тех, кто хочет работать в ИТ- и digital-командах банка. Преподаватели — ведущие инженеры, tech lead и эксперты банка, разработчики инновационных цифровых проектов.

ИТ-бизнес активно включится в реализацию программы «обратной релокации», при этом основные компоненты по удержанию также сохранятся, прогнозирует Нина Осовицкая. Спецпрограмма «обратной релокации» должна учитывать ряд нематериальных факторов, работающих на снижение негативного эмоционального фона, и обеспечивать доверие к принимаемым мерам, добавляет эксперт.

На фоне активного импортозамещения и роста найма процессы рекрутмента сегодня переводятся на российские решения. В «Сбере» HR-функции либо уже перешли, либо в процессе перехода на собственную разработанную HR-платформу «Пульс». В мае 2022 года «Пульс» вывели на рынок, и к началу 2023 года платформой пользуется уже более 40 организаций. Модели искусственного интеллекта внедрены в 37 из 40 процессов, автоматизированных в «Пульсе», подчеркивают в пресс-службе «Сбера».

В Альфа-банке с начала 2021 года строят единую HR Tech-платформу для всех внутренних сервисов — приложение и сайт для сотрудников Alfa People. «На старте мы выбрали технологические решения, которые сейчас позволяют быть независимыми от внешних факторов и подрядчиков», — комментирует Марат Исмагулов.

Ключевые процессы рекрутмента и ранее реализовывались на базе российских ИТ-решений. При этом в части цифровизации HR-процессов в любое время необходима точечная и качественная аналитика по метрикам подбора персонала вне зависимости от внешней ситуации, резюмирует в пресс-службе X5. ■



# Рыночный расклад

← 1 томобильном бизнесе, продажах, медицине, строительстве и финансовом секторе.

Низкий уровень безработицы в условиях сокращения спроса на труд эксперты объясняют несколькими факторами. Во-первых, рынок все еще ощущает эффект демографической ямы 1990-х, отмечает Наталья Данина. Во-вторых, сказывается отъезд многих квалифицированных специалистов за рубеж. «Однако вакантные места заняли сотрудники ушедших с российского рынка крупных иностранных компаний. Если говорить об изменениях в команде топ-менеджеров, здесь сработал механизм преемственности, во многих компаниях позиции высшего менеджмента закрыли внутренними кандидатами», — поясняет исполнительный директор межрегиональной общественной организации «Ассоциация менеджеров» Вячеслав Евсеев. Нужно учесть и снижение миграционного притока низкоквалифицированной рабочей силы из стран Средней Азии. «Сокращение кадрового предложения отчасти компенсирует снижение спроса на труд, с чем и связано сохранение в 2022 году низкого уровня безработицы», — подчеркивает Анна Лукьянова.

Работодатели отреагировали на вновь обозначившийся дефицит кадров повышением зарплат в ряде отраслей. По словам Натальи Даниной, в лидерах по приросту (от 8 до 10% в сравнении с 2021 годом) — строители, специалисты по проектированию, транспортной и складской логистике.

## НЕТРИВИАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ

Учитывая глобальные сдвиги в экономике, большинство компаний в прошлом году были сконцентрированы на антикризисном менеджменте, стремились минимизировать риски и сохранить текущие позиции в условиях санкционного давления и оттока высококвалифицированных менеджеров среднего и высшего звена, а также ИТ-специалистов за рубеж, считает заместитель генерального директора АНО «Россия — страна возможностей» Алексей Первенцев. Это повлекло за собой пересмотр подходов к работе с кадрами.

Особую актуальность приобрели программы поддержки персонала, подчеркивает Вячеслав Евсеев. Ряд крупных российских компаний нарастили количество внутрикор-

поративных мероприятий. По данным «Ассоциации менеджеров», осенью 2022 года компании стали фокусироваться на мерах, помогающих бороться со стрессом сотрудников. Преимущественно они посвящены психологической помощи (70%), а также мероприятиям, позволяющим сотрудникам обратить внимание на свое состояние и оказать себе первую помощь (61%).

По мнению Алексея Первенцева, сейчас компаниям следует сконцентрироваться на выстраивании открытой и доверительной коммуникации с текущим штатом сотрудников. Важно своевременно отслеживать проблемы и потребности сотрудников и быстро реагировать на них.

Директор Бренд-центра hh.ru Нина Осовицкая говорит, что в условиях дефицита персонала вырос спрос на необычные форматы продвижения бренда компаний — в виде игр, тестов, интеллектуальных квизов: «Нужна максимально нестандартная коммуникация с соискателем — например, для Альфа-банка мы разработали онлайн-интерактив, который позволяет пользователям последовательно прожить один день сотрудником компании и своими глазами увидеть, какие задачи приходится решать».

Российские работодатели стали более гибкими, констатирует директор по развитию человеческого капитала Школы управления «Сколкова» Сергей Спасов: с сотрудниками могут по-разному оформить трудовые отношения, не обязательно на контрактной основе и в штате: «Это может быть, например, срочный контракт под конкретный проект, а также гибкий или дистанционный график работы». Есть и гендерные подвижки: женщин стали чаще рассматривать в качестве кандидатов на руководящие позиции даже в таких консервативных отраслях, как металлургия, добавляет Спасов.

Возрастные рамки при найме кандидатов также расширяются. Вице-президент Finstar Financial Group Татьяна Костенкова указывает на глобальный мировой тренд — повышение возраста молодости. «Сейчас молодость, по оценкам Всемирной организации здравоохранения, — 42 года, поэтому 45 лет — абсолютно не критичный возраст при поиске работы», — считает она.

По словам Нины Осовицкой, события 2022 года, как и пандемия, дали дополни-



тельный мощный импульс цифровизации HR-процессов: «Если два года назад качественный рынок в цифровизации HR произошел на уровне рекрутинга (внедрялись ATS- и CRM-решения; сервисы видеointервью и оценки, адаптации удаленных сотрудников; корпоративные мессенджеры и инструменты совместной работы), то в прошлом году она распространилась на кадровый документооборот, системы сбора обратной связи и замеров самочувствия сотрудников, платформы по выбору компенсаций и льгот, системы управления обучением».

## ПРАВИЛА НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ

По мнению Натальи Даниной, в 2023 году покажется безработица, скорее всего, останется на текущих исторических минимумах. Сергей Спасов считает, что в этом году продолжит расти дефицит ИТ-специалистов и руководителей в разных индустриях, а также дефицит массовых сотрудников в ретейле и e-commerce. Повысится спрос на молодых специалистов, для них будут созданы программы развития и наставничества, указывает Алексей Первенцев. При этом ключевой фокус, по его словам, будет смещен с поиска новых кандидатов на удержание текущих сотрудников.

Одним из вызовов для российского рынка труда в долгосрочной перспективе, по мнению Анны Лукьяновой, может стать снижение технологического уровня российской экономики вследствие санк-

ций. В итоге есть риск уменьшения отдачи от образования и усиления миграции высокообразованных работников как за рубеж, так и внутри страны. Квалификация оставшейся рабочей силы может ухудшаться вследствие снижения качества образования в период пандемии, ограничения доступа к наиболее эффективным технологиям и управленческим практикам. Сможет ли это компенсировать переориентация на другие образовательные рынки, например стран Азии, пока остается под вопросом, добавляет Нина Осовицкая.

Учитывая продолжающееся воздействие санкций, высоких зарплат на российском рынке труда не предвидится, предполагает Татьяна Костенкова: «Высококвалифицированным кадрам придется мириться с изменением условий труда, с тем, что не будет тех иностранных гигантов, которые готовы им предложить работу по западным стандартам и ту степень корпоративной культуры, которая была».

Однако каждый кризис приводит к тому, что растет востребованность людей, умеющих его решать. Это квалифицированные управленцы, юристы, хорошие финансисты, говорят эксперты. «При этом меняется сфера приложения их деятельности, — считает Татьяна Костенкова. — Так, международный аспект смещается у большинства компаний, поэтому наиболее ценными станут навыки взаимодействия с Китаем, Индией, ОАЭ и странами, которые для нас считаются дружественными». ■

↑ В 2023 году рынок труда продолжит ощущать нехватку ИТ-специалистов и руководителей в разных индустриях, а также дефицит массовых сотрудников в ретейле и e-commerce

Фото: Getty Images Russia

# 70%

российских компаний с осени 2022 года проводят мероприятия по борьбе со стрессом сотрудников, таковы данные «Ассоциации менеджеров»

## «РЫНОК ТРУДА» (18+)

Тематическое приложение к «Ежедневной деловой газете РБК»

Является неотъемлемой частью «Ежедневной деловой газеты РБК» № 01 (3671) от 31 января 2023 г.

Распространяется в составе газеты

Материалы подготовлены редакцией партнерских проектов РБК+

**Партнеры проекта:** ПАО «МТС», ООО «Хэдхантер». Реклама

**Учредитель:** ООО «БизнесПресс»  
**Издатель:** ООО «БизнесПресс»

**Директор ИД РБК:** Ирина Митрофанова

**Главный редактор партнерских проектов РБК+:** Наталья Кулакова

**Редактор РБК+ «Рынок труда»:** Владимир Новиков

**Выпускающие редакторы:** Алина Петракова, Марина Зубакова

**Руководитель дизайн-департамента:** Иван Соловьев

**Дизайнеры:** Дмитрий Иванов, Сергей Пивоваров

**Фоторедактор:** Алена Кондюрина

**Корректоры:** Татьяна Поленова, Маргарита Тарасенко

**И.о. главного редактора газеты:** Петр Геннадьевич Канаев

**Рекламная служба:** 8 (495) 363-11-11, доб. 1342

**Коммерческий директор издательства РБК:** Анна Брук

**Директор по продажам РБК+:** Евгения Карлина

**Директор по производству:** Надежда Фомина

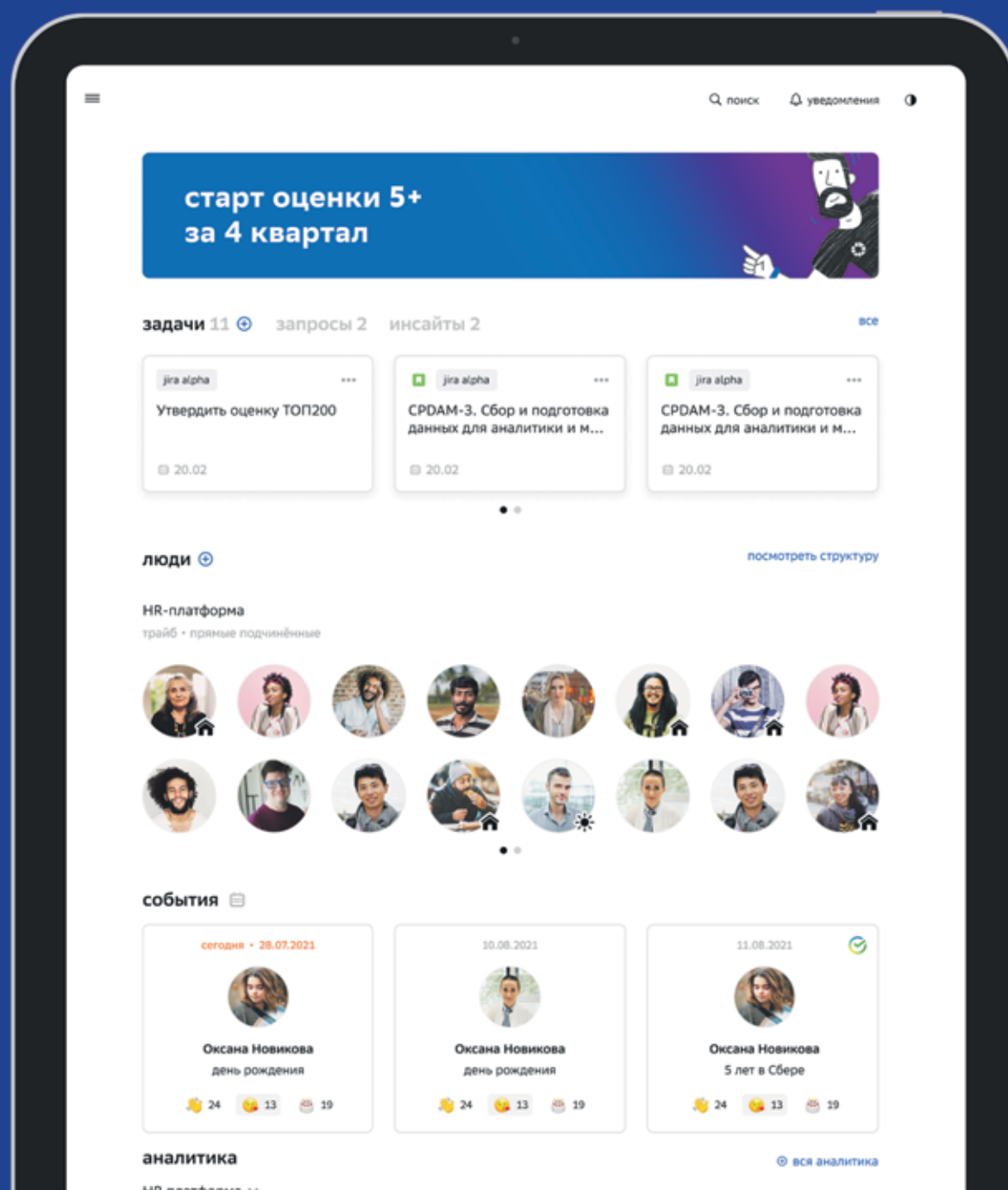
**Адрес редакции:** 115280, Москва, ул. Ленинская Слобода, д. 26, стр. 3

# ПУЛЬС

СБЕР



# HR-платформа полного цикла управления персоналом



ПАО Сбербанк  
18+ Реклама