

28 декабря 2022

Как изменилась сфера HR в 2022 году: тренды и прогнозы

Большой обзор, в котором руководители компаний и HR-отделов рассказали о главных событиях уходящего года, подвели итоги и дали прогнозы, чего ожидать в 2023.

К КОНЦУ ГОДА СИТУАЦИЯ СТАЛА МЕНЯТЬСЯ В ЛУЧШЮЮ СТОРОНУ





Ксения Копылова,
 HRD, «Телеком»

Рынок труда всегда остро реагирует на глобальные изменения происходящие на внешнем и внутреннем рынках страны. Этот год не исключение. Он действительно стал сложным для всех HR. Только сняли ограничения, введенные при пандемии Covid-19, как на смену пришла новость о частичной мобилизации. После ее объявления соискатели стали вести себя менее активно.

Многие приняли решение временно отложить поиск новой работы, стали искать дистанционный формат или временно покинули страну. Особенно это было заметно в IT-сфере. Каждого HR-а уже порадовали шуткой про «портрет идеального соискателя»: раньше это был кандидат, который не уйдет в декретный отпуск, сейчас это кандидат, имеющий отсрочку от мобилизации.

Минцифры внесло большой и своевременный вклад в предотвращение оттока кадров из страны. Только в нашей компании более 60 человек подали заявку на получение отсрочки. Да и в целом, к концу года ситуация стала



меняться в лучшую сторону, многие вернулись и стали активно искать новую работу. Пока, правда, многие так и рассматривают дистанционную работу, но скоро эта ситуация может измениться. Темп в сфере IT задают большие компании, например, в «Яндексе» уже стали отказываться от удаленки. Люди постепенно возвращаются в офис.

Мы, как работодатель не снижали темпов по найму персонала. Даже сейчас у нас открыто более 10 вакансий на расширение штата. К «вызовам 2023 года» мы готовы, поэтому прогноз на 2023 год оптимистичен. Я надеюсь, что темпы «возвращающихся» не снизятся, и все будут в поиске новой работы.

КОМПАНИИ СМЕСТИЛИ ФОКУС НА РАЗВИТИЕ «ВОВНУТРЬ»: НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ, КОУЧИНГ И МЕНТОРИНГ



Сергей Свечников,
CEO StartExam

Пожалуй, главными итогами года в сфере оценки и развития сотрудников стали 3 тренда:

- Забота о психологии сотрудников
- Упор на hard skills
- Корпоративное обучение

Еще мы видим, что бюджеты на обучение и на оценку, которая к нему привязана, зачастую заморожены до февраля-марта 2023 года. Но это даже во многом помогло компаниям сместить фокус в развитии «вовнутрь» — на социальное обучение, коучинг и менторинг.

Основные изменения и тренды 2022, которые мы отметили:

- Фокус на оценку hard-skills, софты теперь измеряют преимущественно для лид-позиций и кадровых резервов. Сейчас все чаще жесткие и мягкие навыки оценивают в совокупности, а не по отдельности.
- Упор на психологическое состояние сотрудников, особенно, в сферах, завязанных на безопасности труда и человеческом факторе.
- Появился настоящий тренд на social learning. Он проявляется в отказе от внешних источников обучения и привлечении внутренних тренеров.

Кроме этого, в компаниях выстраиваются институты менторства.

- Компании активнее работают с кадровым резервом — обучают потенциальных руководителей. Цель — уменьшить траты на подбор внешнего персонала, повысить лояльность за счет внутреннего роста.

Бизнес сейчас фокусируется на внутренних ресурсах и экспертизе. Важно при этом не забывать о профессиональном развитии сотрудников. Рано или поздно любой кризис заканчивается, а побеждают самые гибкие и адаптированные к новым условиям.

В 2023 году мы ожидаем тренд на upskilling. Сотрудники все чаще называют отсутствие развития (как профессионального, так и карьерного) одной из главных причин для увольнений.

Большая ответственность будет на руководителях. В первую очередь, им нужно быть готовыми к изменениям, адаптивными, гибкими, и транслировать это внутри собственных команд. Это поможет и сотрудникам чувствовать себя увереннее. А еще из моды уходят авторитарные, «холодные» лидеры. В 2023-м усилится запрос на эмпатию, эмоциональный интеллект.

ДОЛГОСРОЧНУЮ СТРАТЕГИЮ ЗАМЕНИЛА ТАКТИКА







Евгения Солонина,
 заместитель директора по
 персоналу ICL Services

В 2022 году я отмечаю три главных тренда развития HR.

- Стратегические планы на 3-5 лет ушли в сторону. Главной стала тактика, быстрая реакция и умение выполнять задачи в ситуации большой неопределенности.
- Сокращение HR-бюджетов, заморозка неприоритетных проектов. Те, кто не резал бюджеты, также должны были решать вопросы его оптимизации, перенаправлять средства на другие задачи.
- Фокус на коммуникации. Сложные решения, о которых нужно сообщать, удаленная работа, при которой люди в компании могут никогда не встречаться лично, потребность в вызывающем доверие источнике среди большого объема новостей – корпоративные коммуникации работали в 2022 году очень плотно.

Главный прогноз на 2023 год – у специалистов рекрутинга будет очень много работы. Тенденции 2022 перейдут на грядущий год и будут развиваться.

Неопределенность и скорость будет только повышаться, стратегия будет краткосрочной и не всегда четко проговариваемой, нужно будет уметь считывать ситуацию и задавать вопросы, чтобы понимать векторы, если они нечеткие. При этом компаниям нужно будет пересобирать смыслы и донесение ценностей. Оптимизация будет продолжаться: сокращаться и переосмысливаться будут бюджеты (хорошо, если в сторону цифровизации), продолжатся реструктуризации в компаниях.

Я бы предположила, что главной задачей HR будет гуманизация в негуманных обстоятельствах: есть сложные внешние и внутренние обстоятельства, нужно принимать и транслировать непростые решения, при этом сохраняется запрос от людей на поддержку от компаний. Так что гибкость и адаптивность, которую мы выработывали в 2022 году, будет важнейшими HR-навыками в будущем.

ГЛОБАЛЬНЫЕ СОКРАЩЕНИЯ И РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЙ



Маргарита Патрушева,
руководитель направления
«Организация и персонал»,
«Рексофт Консалтинг»

Тренды, влияющие на HR-сферу, в
2022 году.

- Мировая экономическая рецессия подступает, и это сказывается на рынке труда: мы не только свидетели ухода западных компаний с российского рынка, но и глобальных сокращений персонала – в частности, в технологическом кластере: Twitter, Amazon и другие, высвобождающие в настоящее время десятки тысяч специалистов.

При этом как минимум в России проблемы с высококвалифицированными кадрами в IT-сфере сохраняются: их усугубила волна релокаций, а избыток начинающих специалистов на рынке особо делу не поможет. Налицо потребность не только в активностях, связанных с брендом работодателя, но и в выстраивании долгосрочных систем развития и мотивации, которая позволит в перспективе сформировать профессиональную команду.



- Технологии неизбежно развиваются дальше и влияют как на сам рынок труда, так и на взаимодействие работодателя и сотрудников. Вслед за экспериментами зарубежных игроков с метавселенными, на днях и в России VK сделал шаг в сторону Web3, запуска NFT-маркетплейса. Еще чуть раньше начались примеры использования российскими стартапами криптовалюты для расчетов с сотрудниками (Zavod IT-стартапов). Это в целом созвучно мировому тренду, а трансграничная релокация сотрудников только усиливает его актуальность, и запрос на зарплату в токенах или ее части будет только расти.

Наконец, всех, безусловно, впечатлил кейс Open AI с их лингвистической нейросетью ChatGPT, который знаменует реально новый этап в развитии технологий искусственного интеллекта. ИИ, с одной стороны, все сильнее конкурирует с сотрудниками интеллектуальных профессий, включая «айтишников». С другой стороны – сильно повышает требования к критическому мышлению и цифровой грамотности среди всех нас – пользователей.

ЧТО НАС ЖДЕТ В ТЕЧЕНИЕ 2023 ГОДА?

Технологические тренды с нами останутся как на будущий год, так и в дальнейшем. Развитие технологий все ускоряется, и нам остается привыкнуть к необходимости их не только непрерывно отслеживать, но и начинать разбираться. Потребность в построении грамотной и систематической

работы с персоналом, в особенности в сегменте так называемых «тех-талантов» – также сохраняется и усиливается, причем не только вследствие гонки технологий, но и уже накопленного дефицита квалификации, о чем сказано выше.

ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТАМ БУДУТ СНИЖАТЬСЯ



Анастасия Столбовая,
 руководитель отдела по
 работе с персоналом ГК
 «Векус»

В течение 2022 года наблюдались значительные скачки предложений от работодателей на рынке труда. Рост до февраля, в марте произошло падение, но уже к концу года рынок выровнялся. Соискатели сейчас менее охотно готовы к работе в офисе и делают выбор в пользу удаленной работы. IT-компании со своей стороны выделяют конкурентное преимущество в виде возможности получения брони или отсрочки.

Мы адаптировались к изменению рынка труда, что позволило избежать массовых сокращений. Уход инновационных компаний с российского рынка привел к освобождению ниш, в которых ранее наблюдалась высокая

конкуренция, и мы смогли занять эти ниши. Это потребовало расширения штата, и, как следствие, увеличения персонала в профильных отделах.

ПРОГНОЗЫ И НАДЕЖДЫ НА 2023

В 2023 году компании столкнутся с нехваткой кандидатов-мужчин. На рынке соискателей сократилось количество персонала рабочих специальностей и высококвалифицированных специалистов. Некоторые из них уехали в другие страны, другие были призваны для участия в СВО в рамках мобилизации 2022 года, часть сотрудников решила вовсе не менять работу.

В будущем году будет наблюдаться тенденция не только к привлечению кандидатов, но и, в большей степени, к удержанию имеющихся специалистов. Но не у всех компаний есть ресурсы для расширения штата в сложившихся условиях рынка. Работодатели будут искать другие пути, например, оптимизировать бизнес-процессы и повышать текущую производительность с имеющимися ресурсами.

Требования к кандидатам останутся прежними или даже немного снизятся. Компании все чаще будут приглашать на собеседования женщин и соискателей старшего возраста. Ожидается, что будут востребованы профессионалы со знанием иностранных языков и опытом работы на азиатских рынках, также стоит присмотреться к амбициозным новичкам, способным к обучению и умеющим «болеть» за компанию и общие цели.

В СФЕРЕ HORECA ПОЯВИЛОСЬ БОЛЬШОЕ КОЛИЧЕСТВО КАНДИДАТОВ



Татьяна Кузнецова,
исполнительный директор
Coffee Like

В феврале 2022 года международные компании начали заявлять о приостановке деятельности в России. Это напрямую сказалось на числе соискателей в сфере HoReCa. Во многих компаниях сотрудники были отправлены в оплачиваемый отпуск, поэтому уже с марта они начали активно искать новые места работы или подработку. К лету стало понятно, что часть международных компаний принимают решение об окончательном уходе с рынка, поэтому большое количество кандидатов в сфере HoReCa оказалось на рынке труда. Наблюдалась большая волна «синих воротничков» в сфере обслуживания.

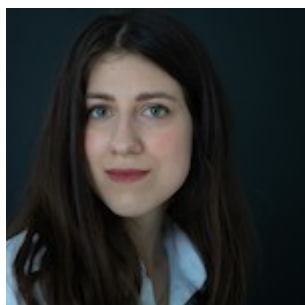
Летом 2022 рынок труда в HoReCa был пикирующим. В июне наблюдалось рекордное количество резюме – почти 39 тыс. При этом спроса на такое количество сотрудников не было – вакансий было опубликовано лишь 19 тыс.

В нашей сети потребность по поиску бариста не сократилась, потому что эти события на нас не отобразились. Мы, как были в подборе персонала, так в нем и сохраняемся по сегодняшний день.

Сфера HoReCa всегда отличалась текучестью кадров. С 2019 года мы запланировали снижение коэффициента текучести примерно на 15% и движемся по этому плану. Так, коэффициент текучести кадров за 2021 год в компании был 155%. Из года в год мы строим планы по снижению этого показателя, делаем это небольшими большими шагами.

В 2023 году мы планируем продолжать сокращение коэффициента текучести, увеличить среднюю продолжительность работы бариста в компании. Делать это планируется с помощью программ поддержания ключевых сотрудников, а также программ карьерного развития.

КОМПАНИИ ФОКУСИРОВАЛИСЬ БОЛЬШЕ НА УДЕРЖАНИИ СОТРУДНИКОВ, ЧЕМ НА НАЙМЕ



Ольга Липина,
директор по управлению
персоналом компании RBS

В 2022 году HR, как и другие бизнес-функции, столкнувшись с новыми вызовами, претерпевал изменения. В еще более ускоренном темпе нужно было выбирать приоритеты, принимать много решений в неопределенности, и при этом некогда расслабляться и, как мы видим, уже невозможно планировать на год вперед. Внешняя и внутренняя повестка меняется, бизнес пересматривает структуру и направления работы, меняются сценарии. HR работает в плотной связке с бизнесом, а значит тоже должен меняться.

В руки HR начинают переходить все более крупные проектные задачи по управлению изменениями. Возросла роль эмпатической коммуникации между HR, менеджментом и сотрудниками в целом, доверие к источникам



информации от компании возросла. Рекрутмент стал более осторожным. Компании сейчас предпочитают нанимать более точно и оценивать на «гибкие» навыки (устойчивость, адаптивность, гибкость, умение быстро ориентироваться) еще внимательней.

Компании фокусировались скорее на удержании сотрудников, чем на найме. По моим наблюдениям, снизилась активность по проектам HR-бренда работодателя. Стало более актуально обучение по коротким программам, под определенные задачи, а не «для галочки». Самые популярные темы для обучения, помимо hard-skills – управление удаленными и распределенными командами, переговоры и коммуникации, стресс-менеджмент.

На юридическом рынке происходили большие изменения – крупные международные игроки уходили с российского рынка и высвобождалось значительное количество специалистов. При этом кандидаты с хорошей экспертизой успешно переходили в российские компании, которые сейчас чувствуют себя более устойчиво. Мы в этом году переживали активный рост, развивали новые направления, расширяли команду и экспертизу, и завершаем этот год успешно. В целом, за изменениями и необходимостью адаптироваться к новым условиям рынка приходит много возможностей для развития.

2022 год наглядно показал: годовая стратегия быстро теряет актуальность и фокус сейчас больше смещен от стратегии к тактике. Актуален гибкий подход

– планирование на более короткий период и сценарное планирование.

Принятие большого количества решений, изменения и неопределенность – постоянный спутник нашего времени, поэтому способность к анализу, скорость принятия решений, гибкость и устойчивость сотрудников на длинной дистанции особенно важны, и в это стоит вкладывать ресурсы.

HR сфера будет активно трансформироваться в ближайшие годы, независимо от событий, есть изменения, которые назрели давно. HR-менеджеры все больше влияют на бизнес и являются агентами изменений, поэтому экспертам по работе с персоналом важно глубоко погружаться в бизнес-процессы и стратегию, развивать проектное мышление и лидерство, сценарное планирование.

Я вижу следующие тренды по развитию HR на 2023 год:

- Продолжится тренд на вдумчивый рекрутмент. Уже недостаточно нанять сотрудника, обладающего большим релевантным опытом, важна его устойчивость, гибкость, умение строить продуктивные отношения с коллегами, в том числе, из других функций.
- Есть общий тренд на удержание сотрудников, этому способствует опция перераспределения незадействованных сейчас сотрудников на другие проекты, иногда проще и надежнее переучить специалиста, чем нанимать новых сотрудников и обучать с нуля.
- Well-being - забота о благополучии сотрудников, становится все более важной частью HR во всех индустриях. Вклад ресурсов в эмоциональное состояние и поддержание здоровья необходим, обе стороны

(работодатели и сотрудники) уже оценили значимость и степень их влияния на то, как справляется компания в непростых ситуациях.

- Внутренним коммуникациям будет уделяться все больше внимания – доверие источникам компании сильно возросло.
- Статьи расходов на HR будут перераспределяться, компании будут выбирать для себя наиболее важные и замораживать не приоритетные, а также определять, от каких расходов они не откажутся, несмотря ни на что.
- Цифровизация HR процессов будет продолжать свою экспансию – процессы необходимо упрощать и ускорять. Многие компании, особенно те, которые были частью международных бизнесов, столкнутся с необходимостью формирования новых корпоративных смыслов. Они будут находиться в поиске ответов на вопросы: кто мы сейчас? Во имя чего мы действуем? Во что мы верим? Что для нас важно? В связи с этим, также возможен пересмотр корпоративной культуры и tone of voice коммуникаций ряда компаний.

РЫНОК ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ В 2022 ГОДУ БЫЛ ТУРБУЛЕНТЕН



Олег Елманов,
 основатель и генеральный
 директор IT-интегратора
 Fusion

Для нас и для HR-направления в IT-отрасли 2022 год был сложным и противоречивым. Этому способствовало несколько значимых для отрасли событий.

- Ряд международных вендоров в течение года сократили свое присутствие в России, либо совсем ушли из нашей страны. IT-специалисты, которые работали с софтом этих производителей, либо в самих компаниях вышли на рынок труда. Из-за отсутствия вакансий часть специалистов уехали из страны, а некоторые сменили профиль деятельности.
- После усложнения трансграничных переводов и работы карт, большое количество аутсорсинговых компаний, работавших на зарубежный рынок приняли решение релоцироваться, переориентироваться на внутренний рынок, а некоторым из них пришлось закрыться.
- С другой стороны, рынок, на котором мы работаем – рынок софта, стал менее конкурентным, многие из отечественных разработок буквально выстрелили в этом году. Примерно то же самое произошло с IT-безопасностью. Эта услуга стала крайне востребована.

Как результат, рынок IT-специалистов в 2022 году был весьма турбулентен. Многим пришлось менять работу, специализацию и даже место жительства.

Для нашей компании 2022 год также стал вызовом. С одной стороны, мы потеряли ряд международных клиентов, которые либократно сократили бюджеты на автоматизацию, либо совсем ушли. С другой – мы получили опыт оперативных проектов по переводу клиентов на отечественное ПО. Как следствие, пришлось срочно набирать команды для расширения производственных мощностей.

Очевидна популярность IT-отрасли в этом году среди кандидатов: много стажеров и молодых специалистов, которые решились сменить направление работы. Компаниям приходится закладывать ресурсы на первоначальное обучение. Мы внедрили у себя институт кадрового резерва – автоматизировали процесс работы с перспективными кандидатами, которые пока не дотягивают до нашего уровня компетенций.

Думаю, 2023 год будет сложным, рынок вновь стал нестабильным. Наше основное внимание будет направлено на эффективность и качество работы команды.

РАСТЕТ ИНТЕРЕС К ИТ-РЕШЕНИЯМ ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦИИ HR-ПРОЦЕССОВ



Антон Бобров,
директор по развитию
интранет-портала K-Team, ГК
«КОРУС Консалтинг»

Усталость от изменений в 2022 году имеет явные последствия: многие столкнулись с выгоранием сотрудников, снижением эффективности и, в целом, с необходимостью в короткие сроки перестроить все рабочие процессы. В этот момент HR снова, как и в 2020, пришлось быстро сориентироваться в изменениях и смягчить их влияние на сотрудников.

За этот год именно специалисты по управлению персоналом часто становились инициаторами важных для бизнеса инициатив. Вот почему сотрудники HR превратились из исполнителей заказов, отвечающих за поиск кандидатов и собеседования, в тех, кто формирует стратегическое направление бизнеса.

На работу HR в текущем году сильно повлияла миграция специалистов. Часть сотрудников, которые работали на зарубежные компании в России, не смогла или не захотела релоцироваться, в связи с чем довольно большое количество сотрудников продолжают искать работу. Это повлекло за собой серьезную нагрузку на HR-отделы – во многих компаниях существенно меняется кадровый состав.

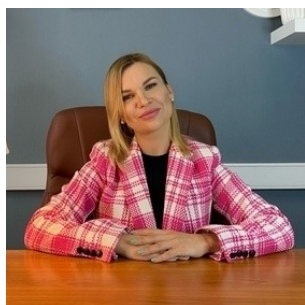
Мы также отмечаем рост интереса компаний к IT-решениям для автоматизации HR-процессов. Это связано с тем, что бизнес хочет сохранить квалифицированные кадры, внедряя инструменты для развития, обучения сотрудников и упрощения внутренних коммуникаций.

2023 год точно повлечет за собой новые изменения. Сохранится тренд на «внутреннюю мобильность». Компании будут инвестировать в повышение квалификации своих существующих сотрудников. Это позволит специалистам развиваться в выбранных ими областях, повысит лояльность к работодателю и потенциально сможет повлиять на прибыль компании. Кроме того, расходы на удержание, чаще всего, меньше, чем на привлечение новых сотрудников. В условиях сокращения бюджетов это – явное преимущество.

Также в следующем году у HR сохранится высокая загрузка по поиску и привлечению IT-сотрудников в коммерческом секторе. Многие крупные государственные компании ввели внутренний запрет на удаленную работу за

пределами страны, поэтому на рынке труда появляются хорошие кандидаты, которые уходят из таких компаний в поисках возможности удаленной работы.

ВСЕ БОЛЬШЕ ОФИСНЫХ СОТРУДНИКОВ РАССМАТРИВАЮТ РАБОТУ ВАХТОЙ



Ксения Юркова,
 директор по персоналу ГК
 «Эксцельсиор»

Общие тренды и проблемы рынка труда рабочего линейного персонала.

- 1.** Сокращение трудоспособного населения. Общая нехватка 8 млн человек: демографическая яма, низкая продолжительность жизни.
- 2.** Нехватка квалифицированных кадров из-за низкой популярности отраслей. Сокращение количества учащихся средних специальных заведений. Уменьшение количества рабочих факультетов. Слабая адаптация новичков на предприятиях.

3. Конкуренция с новыми формами занятости (такси, курьеры, комплектовщики на склады)
4. Растущие ожидания сотрудников по условиям труда. Сложность в привлечении и удержании специалистов, работающих в тяжелых условиях
5. Начало спецоперации и мобилизация. Отток мужчин за пределы России, переход на серые схемы работы с работодателями.

Наша компания более 10 лет занимается предоставлением персонала по массовым рабочим специальностям. Во время коронавируса усилился и продолжает нарастать тренд, когда офисные сотрудники рассматривают работу вахтой – вакансии без опыта работы, но где доход выше среднего по региону.

Происходит по разным причинам:

- сокращение рабочих мест;
- автоматизация и передача функционала специализированным аутсорсинговым компаниям;
- общее падение доходов в регионе и миграция из маленьких населенных пунктов в большие;
- необходимость переобучения для людей 40+.

Мы прогнозируем усиление этого тренда в 2023 году.

ОЖИДАНИЯ НА 2023 ГОД

Также и еще больше будут востребованы специалисты на технические вакансии с опытом работы.

- Темп роста зарплаты там будет сопоставим с темпом ростом дохода IT-специалиста. Это токари, фрезеровщики, водители автокранов, слесари, монтажники и т.д.
- Здесь прогнозируем возможность трудоустройства женщин на позиции технических стажеров в места, где не требуется большая физическая сила. Возможный отток персонала на восстановление новых территорий.

У «молодых» пенсионеров будет возможность вернуться к трудовой деятельности. Часть предприятий уже сейчас приглашает своих пенсионеров на открытые вакансии. Особенно активно это происходит в компаниях, где пенсионный возраст наступает намного раньше, с 45 лет.

Поток граждан из СНГ не восстановится в прежнем объеме. Также есть проблемы с персоналом из СНГ, у которых оформлены все необходимые документы.

В отсутствие рабочих рук будут расти почасовые ставки на больших производствах, больше конкуренции со стороны e-commerce маркетплейсов за молодой персонал на склады.

