

Хантинг на паузу

Зарплатная гонка при привлечении и удержании «белых воротничков» продолжается, но теперь в ней участвуют «избранные»



Текст
ЕКАТЕРИНА КАЦ,
ОБОЗРЕВАТЕЛЬ **«Б.О»**

В российской практике найма квалифицированных сотрудников кадровый голод сочетается с «лишними людьми»: в финансово-технологической сфере наблюдаются одновременно сокращение «балласта» и попытки заполучить и удержать особо ценных сотрудников.

Дефицит как изнанка избытка

Анна Овчинникова, старший управляющий директор, директор управления привлечения талантов СберБанка, по этому поводу отметила, что в любой экономике в каждый момент времени есть дефицитные и избыточные специальности.

Руководитель исследовательского центра SuperJob **Наталья Голованова** фиксирует повышенную конкуренцию среди соискателей и меньшее число вакансий по сравнению с 2024 годом в таких профессиях, как юриспруденция; консалтинг; маркетинг, реклама и PR. Для таких соискателей процесс трудоустройства удлиняется, но это не касается опытных специалистов: их по-прежнему не хватает, они не испытывают трудностей с поиском работы или сменой работы, утверждает эксперт. В целом, сохраняется рынок сотрудника, а не работодателя, показывает аналитика SuperJob.

Сброс «балласта», на первый взгляд, выглядит стандартным маневром, который компании всего мира практикуют в сложных экономических условиях. Но нечто подобное наблюдается сегодня и в российской IT-сфере, которая вне зависимости от внешних факторов и обстоятельств в последнее десятилетие была «священной коровой» отечественного бизнеса.

Профессор кафедры экономической безопасности и управления рисками Финансового университета при Правительстве РФ **Надежда Капустина** видит в происходящем признаки структурной перестройки бизнес-процессов.

«Рост и спад спроса на определенные профессии и специальности цикличен. В 1990-х можно было наблюдать огромное количество выпускников вузов с двойным дипломом — юрист и экономист. Спустя 20 лет эти профессии стали массовыми, а уровень заработной платы едва дотягивает до средней по рынку труда, — напомнила **Елена Лимонова,** эксперт по рынку труда Московского отделения «Опоры России». — Был всплеск интереса к IT в период 2010–2020 годов, сейчас же избыток соискателей

Сброс «балласта», на первый взгляд, выглядит стандартным маневром, который компании всего мира практикуют в сложных экономических условиях. Но нечто подобное наблюдается сегодня и в российской IT-сфере, которая вне зависимости от внешних факторов и обстоятельств в последнее десятилетие была «священной коровой» отечественного бизнеса

приводит к постепенному сокращению уровня дохода и в этой сфере».

Впрочем, для IT-сектора это утверждение справедливо по отношению к новичкам и специалистам на низших позициях, единодушны эксперты.

Зарплатные маневры

По данным доклада Центробанка, в 2025 году 75% структур в РФ планируют повышать зарплаты сотрудникам. В прошлом году индексацию проводили в 93% компаний. Многие эксперты придерживаются мнения, что в текущем году темпы роста зарплат замедлятся. Но насколько это справедливо для высокотехнологичных компаний, «живущих» в сверхвысокой конкурентной среде?

«Уровень безработицы и динамика зарплат зависят от многих факторов, включая экономический рост, автоматизацию, демографию и госрегулирование. Трудно согласиться с тем, что пик зарплатной гонки пройден и рост замедлится без учета всех этих факторов, — считает Анна Овчинникова. — Паритет покупательной способности суммы, которая зафиксирована в трудовом договоре, постоянно снижается. Проводимые повышения и индексации не связаны напрямую с инфляцией и вызваны конкурентной борьбой за трудовые ресурсы. Соответственно, если компании требуется дефицитный сотрудник, результат которого повлияет на ее деятельность, ему предложат конкурентный доход».

В ВТБ подтвердили, что готовы сражаться за талантливых специалистов, а в условиях высокой конкуренции среди работодателей зарплата остается одним из ключевых факторов их привлечения. Там заверили «Б.О», что не планируют оптимизацию численности персонала: наоборот, реализуются планы по расширению присутствия в регионах, активному наращиванию выездного канала и персонала в сети.

«В ближайшем будущем высококвалифицированные специалисты останутся востребованными и компании продолжат бороться за них, — резюмировала **Ирина Елина,** директор по персоналу СК «Росгосстрах». — Начинающим же специалистам будет сложнее найти крупные проекты для развития, и им стоит рассмотреть возможность работы в небольших компаниях или проектах для получения практического опыта».

«Мы ожидаем роста зарплатных вилок на 15–20% год к году», — дала прогноз руководитель направления «IT, телеком и финансовые институты» рекрутинговой компании Get experts **Светлана Аплеталина.**

Происходящее на рынке не означает, что зарплаты начнут падать — просто их рост будет более умеренным, пока не появятся новые направления для развития, которые смогут стимулировать спрос на высококвалифицированные кадры, считает основатель «ТИМ ФОРС Альянс» **Руслан Гайнанов.**

Все без исключения эксперты подчеркивают, что в условиях автоматизации и цифровизации бизнеса процесс найма переживает трансформацию, причем не только в коммерческом секторе: роботы заменяют даже российских чиновников!

Вкалывают роботы

По мнению Анны Овчинниковой, скорее всего, произойдет естественная миграция сотрудников из одних специальностей в другие. «Мы в рамках Сбера реализуем несколько проектов по переобучению сотрудников тем направлениям, которые являются востребованными и дефицитными», — сообщила она.

Все без исключения эксперты подчеркивают, что в условиях автоматизации и цифровизации бизнеса процесс найма переживает трансформацию, причем не только в коммерческом секторе: роботы заменяют даже российских чиновников!

«Мы поддерживаем сотрудников в адаптации к изменениям, чтобы переход к новым ролям был быстрым и комфортным», — пояснила представитель Сбера.

Передача функций ИИ — общемировая тенденция. В январе 2025 года Bloomberg выпустил прогноз, согласно которому в ближайшие три — пять лет только в мировых банках роботы заменят до 200 тыс. человек. Раньше подобные сокращения были следствием кризисов, а затем восстанавливались. Но теперь они становятся «плановыми» и будут сопровождаться повышением доходов, полагают аналитики. В первую очередь сокращения коснутся специалистов бэк-офисов, управлений по контролю за рисками и операционных отделов, считают в Bloomberg.

Надежда Капустина в этой связи указала на то, что изменения в российском бизнесе из-за внешнего давления могут идти быстрее, чем в других странах. А Руслан Гайнанов уже наблюдает, как высокотехнологичные компании начали отказываться от части позиций, которые могут быть автоматизированы или оптимизированы: колл-центров, операционных отделений (в финансовом секторе), бэк-офисов.

Еще один способ экономии описал **Илья Глазырин,** собственник компании «Тренинг-Менеджер Евразия»: «Все высокотехнологичные компании тотально передают на аутсорсинг сервисные задачи типа ремонта, охраны, уборки, функции колл-центров. Сокращения или перевод сотрудников на временные контракты происходят в юридических подразделениях, что необычно для российских предприятий».

Очевидно, что дефицитные специалисты в текущих условиях могут либо диктовать нанимателям свои условия в плане мотивации, либо «перепрыгивать» с места на место в поисках лучшего. Но где же источники денег? Независимый HR-эксперт **Зулия Лоикова** считает, что в банках, страховых и инвестиционных компаниях, в IT и девелопменте в первом квартале 2025 года средства, сэкономленные на сокращении 10–15% персонала и заморозке проектов, отчасти пойдут на повышение зарплат сотрудников.

Светлана Аплеталина акцентировала внимание на том, что наем новых сотрудников в каком-либо востребованном направлении бизнеса влечет за собой увеличение штата в другом, например в бэк-офисе, и, на поверхностный взгляд, такие изменения штата «могут иметь неочевидную взаимосвязь». Б.О