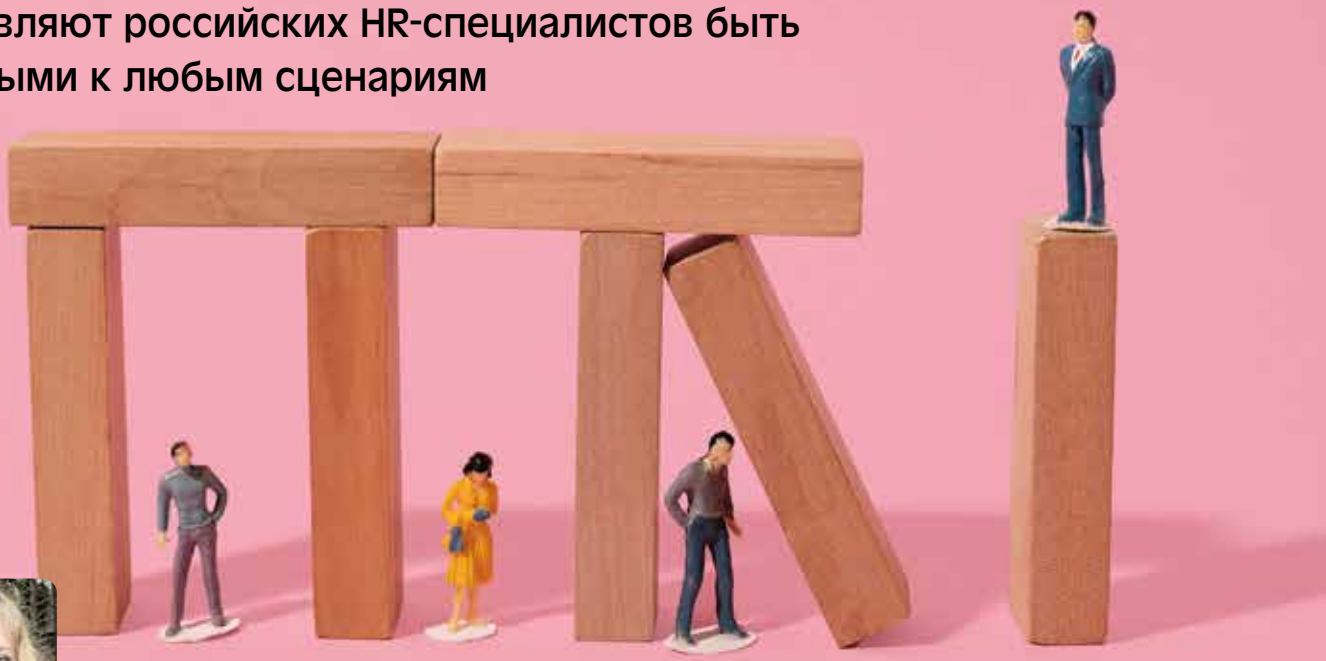
Кадровое домино

Макроэкономические и геополитические факторы заставляют российских HR-специалистов быть готовыми к любым сценариям





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

К концу 2024 года уровень безработицы в РФ показал исторический минимум, составив 2,3%. Согласно Макроэкономическому опросу Банка России за февраль 2025 года, в текущем году ожидается незначительный, но все же разворот — до 2,6%, а в среднесрочной перспективе показатель дойдет до 2,9%. Существенных изменений к лучшему не ждут и в правительстве: недостаток рабочей силы на перспективу до 2030 года вице-премьер **Татьяна Голикова** теперь оценивает в 3,1 млн человек вместо прежнего прогноза 2,4 млн. **Руслан Гайнанов,** основатель «ТИМ ФОРС Альянс», и вовсе призывает бизнес быть готовым к возможному росту безработицы в ближайшие годы.

Одновременно звучат альтернативные прогнозы либеральных экономистов, согласно которым за «новым НЭПом» в условиях сжатия экономики, жесткой денежно-кредитной политики (ДКП) Центробанка и роста налоговой нагрузки на бизнес грядут массовые сокращения сотрудников в гражданском секторе.

Помимо этого известно, что с июля начнется оптимизация 10% аппарата госслужащих, что в совокупности высвободит около 0,4 млн человек.

Избавление от балласта

Но поскольку ситуация в различных секторах и индустриях различается весьма существенно, «Б.О» обсудил с экспертами вопрос о том, как меняется кадровая и зарплатная политика в банках, страховых, управляющих и инвестиционных компаниях, финтехе и IT-структурах, то есть там, где конкурируют за высококвалифицированных «фиолетовых воротничков».

Интерес подогревает тот факт, что в последние месяцы несколько мастодонтов отечественного бизнеса, таких как «Газпром», МТС, VK и дочки из экосистемы Сбера из сферы e-commerce, провели сокращения. Причем по соглашению сторон в корпорациях теперь расстаются не только с административными сотрудниками (от которых избавляются при любом намеке на кризис). Активно увольняли и IT-специалистов, а это новое для российской HR-практики явление, которое обсуждают на рынке. Некоторые эксперты даже заговорили о возможном «эффекте домино» в кадровой политике.

«Массовые сокращений в «Газпроме» и в системе Сбера обозначили важные изменения в экономике страны. Конечно, они не окажут прямого количественного влияния на рынок труда, но будут иметь большое косвенное значение, стимулируя аналогичные решения в других компаниях, — так видит ситуацию **Екатерина Нежникова,** замдекана по аспирантуре экономического факультета РУДН.

По мнению эксперта, тренд на сокращение сотрудников в центральных аппаратах крупных компаний в этом году будет нарастать, поскольку, как правило, там раздутые управленческие штаты, дублирующие бизнес-функции, а в сложившихся геопо-

литических условиях цель — сокращение затрат и повышение эффективности деятельности.

Наталья Голованова, руководитель исследовательского центра SuperJob, основываясь на данных опроса, проведенного в первой половине февраля 2025 года по всем округам РФ, видит, что на данный момент массовых сокращений российский бизнес не проводит и не планирует проводить.

ВОПРОС: «ПРОВОДЯТСЯ ЛИ В ВАШЕЙ КОМПАНИИ СОКРАЩЕНИЯ СОТРУДНИКОВ?»

Вариант ответа	Декабрь 2024 года, %	Январь 2025 года, %	Февраль 2025 года, %
Да, массовые сокращения	0	0	0
Да, небольшие сокращения в целях оптимизации численности	4	7	8
Не проводятся, но планируются	1	0	0
Не проводятся, но планируются небольшие сокращения	3	4	4
Нет	91	87	85

Источник: Исследовательский центр SuperJob, февраль 2025 года

«Речь идет об оптимизации численности персонала: время от времени подобные "чистки" рядов проводят все крупные корпорации — избавляются от ненужных низкоэффективных людей», — прокомментировала Наталья Голованова.

Кадровый переток

Руководитель направления «IT, телеком и финансовые институты» рекрутинговой компании Get experts **Светлана Аплеталина** считает, что текущие сокращения глобально ничего не меняют ни в IT-секторе, ни в ситуации на рынке труда в целом. «В одних компаниях оказался профицит специалистов определенного профиля, а в других по-прежнему их дефицит, поэтому вышедшие на рынок сотрудники в течение одного — трех месяцев найдут себе новое место», — таков ее вердикт.

Эксперт не готова дать однозначный ответ на вопрос, от представителей каких специальностей компании готовы отказаться либо уже отказываются. При сокращении издержек обычно речь идет не о специальностях, а о проектах в целом, где задействованы специалисты всех направлений, отмечает Светлана Аплеталина. Это мнение согласуется, к примеру, с тем, что лидер банковской индустрии Сбер в целях экономии средств по ряду проектов отказался и от сотрудничества с партнерами на аутсорсе.

Наталья Голованова сообщила «Б.О», что в SuperJob наблюдают за ситуацией в «Газпроме», Сбере, МТС, VK. По ее информации, «число резюме от сотрудников МТС и VK за месяц не изменилось. Резюме руководящих сотрудников "Газпрома" на рынке труда Санкт-Петербурга стало больше на 19%. В Москве стало на треть больше резюме сотрудников Сбера».

«Сбер не проводил и не проводит масштабных или каких-либо других значимых увольнений. У нас, как у любой другой компании, есть естественный регулярный процесс найма и ухода сотрудников, который не изменился за последние несколько месяцев, —заверила редакцию **Анна Овчинникова,** старший управляющий директор, директор управления привлечения талантов СберБанка. — Сбер нанимает в среднем 7–9 тыс. IT-специалистов в год, и эта цифра последние несколько лет только растет вместе с тем, как в нашей команде появляются карьерные возможности».

Сокращения плюс заморозка

Анна Овчинникова тоже связывает наблюдаемые сокращения в крупных компаниях с необходимостью проводить оптимизацию процессов, перераспределение ресурсов на проекты, которые должны быть актуальны на тот или иной период. И все же она уверяет, что «компании не стремятся увольнять сотрудников, а лишь перенаправляют трудовые ресурсы на другие проекты внутри, трансформировав ту или иную специальность».

«По отзывам сотрудников крупных компаний, таких как МТС, Ozon и "Яндекс", мы видим, что прекращаются, замораживаются или переходят в режим простого администрирования низкомаржинальные проекты либо имеющие сугубо стратегическую направленность, — уточнил **Илья Глазырин,** собственник компании «Тренинг-Менеджер Евразия». По его информации, корпорации избавляются от всех направлений, не дающих надежды на сиюминутный заработок, а следовательно, в условия жесточайшей конкуренции попадают «белые воротнички», задействованные именно в них.

«Оптимизация затрат в "Газпроме", Сбере, МТС, VK уже привела к сокращению продающих и не отвечающих за генерацию доходов подразделений, в число которых входит большая часть отделов. Все вакансии заморожены, людей пенсионного возраста отправили на заслуженный отдых, не продлили контракты с временно нанятыми сотрудниками», — подчеркнул Илья Глазырин.

Прогнозы по рынку труда в финансово-технологическом секторе сегодня столь же неопределенны, как и геополитическая ситуация, их породившая.

«При структурных проблемах в экономике и жестком контроле Центрального банка возможны любые сценарии развития. Однако своевременные меры поддержки со стороны государства и компаний, а также гибкость денежно-кредитной политики могут снизить негативные последствия», — полагает Анна Овчинникова.

По мнению Ильи Глазырина: «Экономика предстанет в виде сжатой спирали, которая будет закручиваться с двух сторон: государство сокращает выплаты и закрывает некоторые проекты, предприятия увольняют людей, сокращают зарплаты. Следствием станут сокращение потребительского спроса, оптимизация расходов домохозяйств».

А Екатерина Нежникова относит финансовый и IT-сектора, наряду добывающими и торговыми компаниями, к тем, перед которыми «остро стоят задачи по оптимизациям и сокращениям персонала». Б.О