

РЫНОК ТРУДА

ПАРТНЕР ПРОЕКТА

hh Рейтинг работодателей
России

Реклама

ТЕНДЕНЦИИ | COVID-19 перестраивает работу с людьми

Коронавирусная пандемия задала **ТРЕНДЫ** на рынке труда на годы вперед. Работодатели не откажутся от **ДИСТАНТА**, но от сотрудников будут требовать смешанных **УМЕНИЙ** — *hard skills, soft skills u digital skills*.



Фото: Getty Images Russia

Вакцина для HR

ЕЛЕНА ЗОТОВА, АЛЕКСЕЙ ЛОССАН

Как показал опрос 230 российских компаний, проведенный Ассоциацией менеджеров России в сентябре прошлого года, топ-менеджеры воспринимают как окно возможностей ускорение тотальной цифровизации и перевод на удаленные формы занятости не менее трети сотрудников, а также рост спроса на персонализацию про-

дуктов и услуг. Эти тренды должны найти свое отражение на рынке рабочей силы в процессе восстановления экономики.

«Пандемия внесла много изменений в функционирование рынка труда. Эти изменения и дальше будут влиять на его будущее. Прежде всего, за этот год был достигнут рекорд по уровню безработи-

цы, в том числе по регистрируемой безработице. Такой высокой она не была в предыдущие 15 лет», — рассказывает Людмила Иванова-Швец, доцент базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Развитие человеческого капитала» РЭУ имени Г.В. Плеханова.

→ 2

Тенденции

← 1

Однако, если судить по показателям спроса и предложения на рынке труда, то ситуация выглядит довольно оптимистично, говорит директор бренд-центра hh.ru Нина Осовицкая. «Восстановление доковидных показателей состоялось уже осенью. Для мониторинга баланса спроса и предложения, то есть конкуренции на рынке труда, наша компания использует hh.индекс, показывающий, сколько человек претендуют на одну открытую вакансию. Так, в январе—феврале 2020 года hh.индекс был на уровне 6,7–6,8. Затем в период действия жестких противоэпидемических мер в апреле—мае он поднимался до значений выше 8. А в ряде наиболее пострадавших профобластей — спорт и фитнес, гостиницы и общепит, развлечения — он достигал и 20 человек на место. Но уже к августу вновь вернулся к значениям чуть выше 6, а с сентября по декабрь держался на уровне ниже 6», — объясняет Нина Осовицкая.

ЗАРПЛАТНЫЕ МАНЕВРЫ

Массового падения зарплат не случилось, но снизился размер бонусов. «Это как раз объясняется кризисными явлениями: скорее всего, компаниям не за что и не из чего было платить сотрудникам бонусную часть в условиях заморозки деятельности либо падения выручки», — говорит руководитель службы исследований hh.ru Мария Игнатова. По ее словам, снижение зарплат коснулось в основном высокооплачиваемых сотрудников. Интересно, что иностранные работодатели сокращали зарплаты работникам начального уровня. Каждая четвертая российская компания заявила об увеличении окладов сотрудников в 2020 году, но также у каждой четвертой из опрошенных сократился бюджет на подбор персонала. «Зарплатные маневры — естественная реакция работодателей на кризисную ситуацию. Компании, которые живут с оборота, в случае падения выручки не имеют возможности сохранить зарплаты на прежнем уровне», — говорит эксперт. Отраслью-лидером по уровню заработных плат, а также с одной из самых высоких динамик ее прироста остается сфера ИТ.

Еще один очевидный рекорд — рост численности удаленной занятости.

В ходе опроса, проведенного hh.ru в конце прошлого года, 38% опрошенных заявили, что их компании перевели всех своих сотрудников на дистанционный режим работы, а среди компаний с численностью до 100 сотрудников эта доля составила 51%.

В 27% компаний те, кто был переведен на удаленку, продолжают работать в таком формате и сегодня, 31% вышедших на работу в офис вер-



Фото: Getty Images Russia

нулись к дистанционному режиму.

Есть компании, где переход сотрудников на дистанционный режим негативно сказался на бизнесе, прежде всего это малые предприятия численностью персонала до 100 человек. «Однако в долгосрочной перспективе наиболее важным последствием пандемии для рынка труда станет распространение удаленной занятости», — говорит Виктор Ляшок, старший научный сотрудник Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС.

ПОТЕРИ И ПРИОБРЕТЕНИЯ

Наиболее пострадавшими категориями, по данным hh.ru, в апреле—ноябре 2020 года стал весь персонал фитнес-клубов, от администраторов до тренеров; все категории работников индустрии общепита, как маркетологи, так и официанты; занятые в сфере развлечений — ивент-менеджеры, креативные менеджеры, артисты, операторы, аниматоры; административный персонал — секретари, офис-менеджеры, клининг-работники; практически все индивидуальные предприниматели и работники малого и среднего бизнеса. Таким образом, большая часть представителей профессий, ранее часто востребованных на рынке труда, оказалась не у дел.

В то же время наиболее востребованными стали сотрудники некоммерческих организаций и госслужбы, рабочий персонал, медицинские работники разных категорий, а также фармацевты. Характерно, что в апреле, по данным hh.ru, активно искали кадры медицинские и фармацевтические организации, а в мае небольшой спрос был зафиксирован в категории услуг для бизнеса.

В ноябре картина начала корректироваться: появился спрос на сотрудников в области транспорта и логистики, на услуги студентов или сотрудников без опыта работы, домашний персонал, работников в сфере автомобиль-

↑ Возможность работать удаленно становится одним из важных конкурентных преимуществ компании на рынке труда

ного бизнеса, строительства и недвижимости и административный персонал. «Если говорить о ближайшем годе, то в 2021-м, как и в 2020-м, в нашей стране наиболее востребованы будут ИТ-специалисты, особенно толковые разработчики и специалисты по автоматизации процессов, а также представители массовых специальностей — водители, продавцы, комплектовщики, курьеры, сборщики, логисты. Хороших специалистов по продажам всегда не хватает, но сейчас, чтобы подстегнуть бизнес, спрос на них еще вырастет. Также в силу сложившейся ситуации может наблюдаться временный повышенный интерес нанимателей к опытным юристам по трудовым и хозяйственным спорам», — комментирует Галина Бобкова, независимый карьерный и HR-консультант.

SOFT SKILLS КАК ОСОЗНАННАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ

Служба исследований hh.ru провела в ноябре 2020 года опрос работодателей, чтобы выяснить, какие навыки они считают наиболее важными для соискателей в 2020 году и как часто они на самом деле встречаются у кандидатов на собеседованиях. Наиболее значимым навыком, по мнению российских работодателей, является навык взаимодействия с людьми — он получил почти девять баллов из десяти возможных. Гибкость ума и клиентоориентированность делят между собой второе место с 8,5 балла. Последнюю строчку со средним баллом 5,7 занимает умение управлять людьми — важный навык, но характерный только для управленческих позиций. Таким образом, очевидна потребность в soft skills наряду с hard skills и digital skills, о чем все чаще говорят эксперты и участники рынка.

И похоже, что владение soft skills становится одной из основных задач на кадровом рынке.

Дело в том, что работодатели довольно низко оценивают

soft skills-соискателей. hh.ru предложил компаниям оценить по пятибалльной шкале желаемый уровень развитости таких навыков по разным позициям; выяснилось, что работодателям устраивает 3,1–4,6 балла. Но при этом представители компаний признали, что фактический уровень соискателей на 0,7–1,8 балла ниже. Позиции, по которым проводился опрос, — это умение взаимодействовать с людьми, гибкость ума, клиентоориентированность, умение вести переговоры, эмоциональный интеллект, а также комплексное многоуровневое решение проблем.

Многие специалисты до сих пор считают, что для успешного трудоустройства и развития карьеры имеют значение только профессиональные, твердые навыки, а soft skills — это блажь и прихоть работодателей, говорит Галина Бобкова: «Следовательно, они их особо и не развивают, если этого не требует сама работа, как, к примеру, у менеджеров по маркетинговым коммуникациям или по работе с клиентами. Вместе с тем все эти качества требуют определенной структуры личности и психологической зрелости человека, никакими курсами и тренингами извне «подсадить» их работнику не получится — не приживутся. Кризисы, подобные тому, какой мы переживаем сейчас, очень способствуют экстремному взрослению людей».

В период трансформации бизнеса стали все чаще поступать запросы на тренировку навыков интервью для руководителей департаментов, говорит Михаэль Гермерсхаузен, генеральный директор Antal Russia. По его словам, работодатели понимают, что ошибки в найме с каждым разом обходятся все дороже и умение распознать «своего» кандидата необходимо каждому менеджеру. «Особенно важны навыки выбора правильных людей в период нестабильности, когда кандидатов на рынке труда становится больше», — подытоживает Михаэль Гермерсхаузен. ▀

От первого лица

«Запрос на удаленную занятость был сформирован до пандемии»

Как изменился баланс спроса и предложения на рынке труда за время пандемии, какие новые импульсы получил рекрутинг, РБК+ рассказала директор бренд-центра hh.ru **НИНА ОСОВИЦКАЯ**.

Какие явления вы бы назвали характерными для рынка труда в новой реальности? Какие факторы стали его двигателями?

Конечно, основными движущими факторами стали пандемия и неразрывно связанные с ней самоизоляция и массовый переход на удаленную работу. С одной стороны, это вызов для рынка труда и для работодателей, с другой — хороший драйвер тех процессов, которые в большинстве компаний уже были запущены, но их имплементация могла бы занять гораздо больше времени. Запрос на удаленную занятость у очень многих сотрудников и соискателей был сформирован до пандемии, мы это видели по нашим исследованиям. При этом далеко не все работодатели были готовы к экспериментам, такие условия работы предлагали только узким категориям сотрудников и далеко не во всех сферах рынка. Но пандемия форсировала прорыв, прежде всего в технологиях и процессах цифровизации, но также в культуре и менталитете менеджмента. Компании-работодатели поняли, и это подтверждается нашими регулярными замерами эффективности, что люди могут эффективно работать на удаленке, полноценно взаимодействовать в команде, придумывать идеи. Думаю, тотальной удаленки мы все-таки не увидим, но, очевидно, в будущем нас ждет гибридная модель, когда часть времени люди будут работать удаленно, а мозговые штурмы, стратегические встречи будут проходить вживую.

Еще один эффект пандемии — очень сильно усовершенствовались и внутренние коммуникации, как направленные на сотрудников на удаленке, так и на персонал, который не прекращал трудиться на рабочих местах в условиях ограничений и рисков. Работодателям было важно поддерживать их вербально и конкретными действиями по минимизации рисков здоровью и непрерывности рабочих процессов, если речь шла о невозможности перевода на удаленку, как было на производстве, в розничной торговле или логистике.

Еще одно изменение на рынке труда связано с ограничениями передвижения и последовавшим за этим оттоком внешней миграции. Это заставило работодателей пристальнее работать с наймом в российских регионах.



Рейтинг — лакмусовая бумажка, которая показывает, каково место компании среди конкурентов, где удалось добиться хороших результатов, а где нужно приложить дополнительные усилия»

Фото: Юрий Чичков для РБК

Спрос на рабочие специальности и производственный персонал продолжает расти, здесь сформировался острый дефицит. Понятно, что спрос на IT-специалистов по-прежнему растёт, здесь сохраняется устойчивый рынок соискателя». При темпах роста количество резюме в среднем росло на 16% в месяц в течение 2020 года, уровень конкуренции по-прежнему один из самых низких на рынке — менее трех человек на место.

Как менялось соотношение спроса и предложения в проблемных отраслях?

Были и есть сферы, где практически был приостановлен подбор персонала, более того, прошли сокращения. Это прежде всего туризм, гостиничные сети. Был период, когда аналогичная ситуация складывалась в ресторанном бизнесе, индустрии развлечений, фитнесе. Поскольку ограничения снимают, сейчас найм возвращается, причем, как правило, в докризисных объемах.

Был очень значительный запрос на линейные позиции в логистике — сборщиков, доставщиков, курьеров. И этот огромный запрос сохраняется, рынок онлайн-торговли хорошо вырос за период пандемии.

Отдельно хочется прокомментировать ситуацию с молодыми специалистами. Негативная тенденция на рынке труда для молодых специалистов наметилась еще в первом квартале 2020 года: конкуренция среди кандидатов с небольшим опытом работы уже тогда резко выросла. Во втором квартале ситуацию усугубили пандемия и массовый

переход на удаленный режим работы, что затрудняет процессы подбора, устройства на работу и адаптацию молодых специалистов без опыта. Так, в июне средний конкурс на одну вакансию среди молодежи был 14 человек на место, в то время как в целом по России он составил шесть человек.

Многие компании заморозили программы стажировок, но сейчас мы видим, что эти программы вновь активно запускаются. Так что во многом ситуация на рынке труда выглядит лучше прогнозов, которые были по всем направлениям весьма пессимистичными.

Что происходило с конкуренцией за лучших специалистов? У «охотников за головами» появилось больше возможностей?

А вот в этом ожидания многих руководителей и нанимающих менеджеров оказались, напротив, слишком оптимистичными. По опыту прошлых кризисов рассуждали так: сейчас многие бизнесы «схлопнутся», кто-то прекратит нанимать из осторожности, кто-то даже сократит штат, и за счет этого мы сможем привлечь лучших людей. Этого не произошло. Компании удерживали своих ключевых сотрудников, прилагали много усилий, разрабатывали различные дополнительные программы поддержки, чтобы не потерять их в тяжелые времена. Так что конкуренция за высокопрофессиональных эффективных сотрудников слабее не стала.

Как проходил рекрутинг в условиях карантина?

Процессы найма тоже усложнились, поскольку многое надо было переводить в онлайн-формат. HR стали больше использовать новые инструменты, экспериментировать, например практиковать видеointервью. Нередко бывало так, что человек мог выйти на новую работу, пройти период адаптации и три-четыре месяца отработать в компании, не видя ни своих коллег, ни своего руководителя, кроме как на экране ноутбука. Это новая реальность. В ней выигрывают компании с диджитал-стратегиями, с хорошо разработанными коммуникативными материалами для процесса рекрутинга и адаптации. Тем, кто больше полагался на прямые неформальные коммуникации, конкурировать оказалось сложнее.

Оправдала ли себя новая методика оценки привлекательности работодателя для рейтинга?

Да, мы очень довольны результатами проведения рейтинга за 2020 год. Прежде всего у нас больше чем в два раза выросло число финалистов — до 500 компаний. Мы сделали ставку на то, что внутреннее исследование нужно сделать более компактным, более легким для прохождения, более понятным для всех участников. Теперь мы используем eNPS — индекс лояльности сотрудников. В отличие от исследований вовлеченности, где существует множество подходов и форматов измерения, этот индекс измеряется по единой стандартной методологии всеми игроками рынка. Кроме того, далеко не все компании готовы задавать

своим сотрудникам около 30 вопросов, как в предыдущей версии рейтинга. Сейчас мы задаем один вопрос: готовы ли вы порекомендовать компанию как хорошее место работы? Если это уместно и применимо, спрашиваем также, готовы ли вы рекомендовать услуги или продукцию компании. Этот подход дает лучшие результаты: исследования становятся более быстрыми, компактными, простыми и для работодателей, и для сотрудников.

Второе важное изменение: вместо единого списка мы выделяем четыре основных сегмента в зависимости от численности — это крупнейшие компании со штатом больше 5 тыс. сотрудников, крупные, средние и небольшие. Мы уверены, что для всех участников рынка труда новый рейтинг стал более понятным и прозрачным, более информативным и прикладным как для аудита и объективной оценки HR-процессов, так и для внесения изменений в свои HR-стратегии.

Что заставляет компании участвовать в рейтинге, где их оценивают как работодателей?

Прежде всего это способ продвинуть себя на рынке труда. Когда соискатели ищут информацию о компании, от которой они получили предложение откликнуться на вакансию или прийти на собеседование, они ориентируются на рейтинги работодателей, смотрят, насколько компания открыта и прозрачна. Поэтому для тех компаний, которые активно привлекают людей, особенно с конкурентного рынка, это принципиально важный момент. Кроме того, рейтинг — инструмент оценки эффективности работы с брендом работодателя. Для HR- и PR-департаментов важно иметь внешнюю независимую оценку, которая может показать, насколько эффективны их действия с точки зрения работы с людьми. Рейтинг — лакмусовая бумажка, которая показывает, каково место компании среди конкурентов, где удалось добиться хороших результатов, а где нужно приложить дополнительные усилия. Участники рейтинга могут, правда уже на платной основе, получить детализированные отчеты с бенчмарками по рынку. Такая аналитика очень полезна для планирования новых проектов и инициатив, которые помогут компании стать отличным местом работы. ▀

От первого лица

«Только в команде можно достичь результата»

Как пандемия изменила работу с кадрами крупных компаний, РБК+ рассказала заместитель генерального директора по персоналу госкорпорации «РОСАТОМ» **ТАТЬЯНА ТЕРЕНТЬЕВА**.



«Росатом» возглавил ежегодный рейтинг лучших работодателей России. Какие изменения в кадровой политике повлияли на это?

Мы оказались готовы к быстрому переходу на новые режимы работы без ухудшения ее качества. Умение резко трансформироваться — следствие того, что происходило в госкорпорации в последнее десятилетие.

Мы своевременно создали единую платформу, на которой еще до начала пандемии были выстроены HR-процессы: Единый центр экспертизы, политики и стандартов, Единый центр обслуживания кадровых операций, Единую систему управления карьерой и преемственностью, Единую образовательную среду. В течение первых недель пандемии порядка 40 тыс. человек были переведены на удаленку. Около 40% офисных сотрудников и далее будут работать в удаленном или гибридном формате.

Многие даже большие компании столкнулись с проблемой коммуникации — как в отношениях с контрагентами, так и с собственным персоналом. Как было у вас?

Мы смогли справиться. Я бы выделила три ключевых фактора: эффективную коммуникацию, своевременный мониторинг обратной связи от сотрудников и создание цифровой образовательной среды.

Важнейшей коммуникацией стали еженедельные видеобращения генерального директора. Их смотрели и слушали не только наши сотрудники,

но и жители «атомных» городов. Обращения своевременно давали ответы на большинство вопросов, которые волновали людей в разгар коронакризиса. Мы регулярно проводили пульс-опросы для понимания текущего состояния сотрудников и их близких. Запустили даже линию психологической помощи. Важной поддерживающей составляющей стало онлайн-обучение. Появилось множество новых цифровых форматов — от привычных вебинаров и конференций до специальных программ для семей и детей сотрудников, такие как «Детская академия», «ART-семья», «Атомная зарядка» по утрам, ставшая одним из популярнейших форматов наряду с курсами английского языка и работы в распределенных командах. Более 450 тыс. человек приняли участие в 3 тыс. онлайн-мероприятий. Появилось 800 новых курсов. В рамках программы «Росатом для Росатома» каждый сотрудник получил возможность делиться экспертными знаниями и навыками с коллегами.

Сотрудники высоко оценили открытый диалог с руководством. По результатам опроса Axes Management, показатель доверия к принимаемым корпорацией решениям достиг 83%, а главным бизнес-результатом стало бесперебойное выполнение гособоронзаказа и международных обязательств «Росатома».

Какое влияние на «Росатом» оказал «цифровой скачок»?

Любой кризис открывает окно возможностей. Для

«Росатома» «цифровой скачок» стал мощным катализатором позитивных изменений и трансформации взаимоотношений с сотрудниками. Для многих цифровая среда стала фактически единственной возможностью взаимодействия друг с другом и партнерами, в том числе международными. Кадровые цифровые сервисы, такие как «Личный кабинет», «Цифровой ассистент», мобильное приложение для обучения «Рекорд Mobile» и многие другие, оказались очень своевременными и актуальными. Мы продолжаем работу в этом направлении. Наше целевое состояние — роботизировать все рутинные операции и свести использование бумаги к нулю.

Почему принцип человекоцентричности стал мейнстримом в крупных корпорациях и как именно компании должны создавать условия для реализации способностей и талантов своих сотрудников?

Пандемия изменила мир. Люди перестали быть ресурсом, они стали целью. С коронакризисом невозможно справиться в одиночку. У «Росатома» только в России 26 городов присутствия, и мы не отделяем штатных сотрудников от жителей. Там, где строится атомная станция, на новый уровень выходят и образование, и технологии, и общий уровень жизни. Для всего этого нужны не лица, просто занимающие позиции в бюрократической системе, а таланты, которым надо создавать условия для реализации потенциала и поощрять генерацию идей.

Политика человекоцентричности предполагает другой уровень отношений с сотрудниками и ставит вопрос о новом типе лидерства. Мы, создавая отраслевую среду для развития, по сути, переходим в режим сотворчества с сотрудниками. Это повышает

уровень их зрелости и ответственности. От нас, как от работодателя, зависит, насколько среда помогает сотрудникам развиваться, быть всегда актуальными задачам компании, насколько сотрудники доверяют нам как своему партнеру.

Почему корпоративные учебные программы сейчас направлены на развитие soft и change skills?

Коронакризис показал, что одному невозможно справиться: только в команде можно достичь результата. По нашему опыту развитие soft skills стимулирует количество кросс-функциональных команд, предпринимательскую культуру, уровень доверия и осознанности сотрудников, что критически важно с точки зрения нашей стратегии. Кроме того, согласно исследованиям Boston College, Harvard University и University of Michigan, по мере усиления автоматизации рабочих процессов совершенствование «мягких» навыков повышает производительность сотрудников на 12%, а возврат инвестиций в их развитие составляет 250%.

Идеальный сотрудник «Росатома» — кто он?

Тема профессии уже уходит, потому что требуются компетенции и навыки на стыке сразу нескольких специальностей. Сотрудник должен знать не только весь жизненный цикл производства, но и уметь работать в команде, владеть иностранным языком, навыками переговоров и ориентироваться в мультикультурной среде для общения с иностранными партнерами и заказчиками. Наш идеальный сотрудник обладает навыками 5C — Communication, Collaboration, Critical thinking, Creativity, Compassion, является гибким и открытым во взаимодействии и готов учиться всегда всему и везде. ■

«**Политика человекоцентричности предполагает другой уровень отношений с сотрудниками и ставит вопрос о новом типе лидерства»**

Рейтинг

Топ-200 лучших работодателей России

Место	Публичное название	Отрасль	Город	Итоговый балл
Крупнейшие компании (более 5000 человек)				
1	«Росатом»	Энергетика и добыча сырья	Москва	142,0
2	Сбербанк	Банки	Москва	119,9
3	Mars	FMCG	Москва	119,2
4	Тинькофф Банк	Банки	Москва	118,2
5	Альфа-банк	Банки	Москва	117,9
6	«Сибур»	Энергетика и добыча сырья	Москва	117,6
7	Tele2	Телекоммуникации и связь	Москва	117,3
8	Банк ВТБ	Банки	Москва	116,8
9	Райффайзенбанк	Банки	Москва	114,6
10	«Coca-Cola HBC Россия»	FMCG	Москва	112,8
11	МТС	Телекоммуникации и связь	Москва	112,4
12	ОАО «РЖД»	Транспорт и логистика	Москва	111,7
13	«Ростелеком»	Телекоммуникации и связь	Москва	110,5
14	«Макдоналдс»	Рестораны и гостиницы	Москва	109,7
15	Банк «Открытие»	Банки	Москва	109,1
16	«Норникель»	Промышленное производство	Москва	107,3
17	«Северсталь»	Промышленное производство	Москва	107,3
18	AB InBev Efes	FMCG	Москва	106,8
19	Первая экспедиционная компания	Транспорт и логистика	Москва	106,6
20	Совкомбанк	Банки	Москва	106,6
21	ИКЕА	Розничные сети	Москва	106,5
22	Страховой дом ВСК	Финансы, страхование, аудит	Москва	106,0
23	Ozon	ИТ и интернет	Москва	105,7
24	ГК «Калашников»	Промышленное производство	Москва	105,5
25	ООО «Этажи»	Строительство и недвижимость	Тюмень	105,1
26	Ventra	Услуги для бизнеса	Москва	104,9
27	«Свеза»	Промышленное производство	Санкт-Петербург	104,8
28	«Лента»	Розничные сети	Санкт-Петербург	104,7
29	«Мираторг»	Пищевое производство	Москва	104,7
30	«Акцион-МЦФЭР»	Медиа и маркетинг	Москва	104,6
31	«Русагро»	Пищевое производство	Тамбов	103,7
32	«РусГидро»	Энергетика и добыча сырья	Москва	103,5
33	ЛАНИТ	ИТ и интернет	Москва	103,5
34	ГК «Дамате»	Пищевое производство	Москва	103,1
35	«Тензор»	ИТ и интернет	Ярославль	102,9
36	«Полиметалл»	Энергетика и добыча сырья	Санкт-Петербург	102,7
37	Группа НЛМК	Промышленное производство	Москва	102,2
38	«Магнит»	Розничные сети	Краснодар	102,1
39	«ВкусВилл»	Розничные сети	Москва	101,7
40	Luxoft	ИТ и интернет	Москва	101,0
41	Московский метрополитен	Транспорт и логистика	Москва	100,8
42	«Алиди»	FMCG	Санкт-Петербург	100,6
43	Станция скорой и неотложной медицинской помощи им. А.С. Пучкова	Фармацевтика и медицина	Москва	100,4
44	Lamoda	ИТ и интернет	Москва	99,9
45	ПСБ	Банки	Москва	99,7
46	«Комус»	Промышленное производство	Москва	99,5
47	АО «Апатит» («ФосАгро»)	Энергетика и добыча сырья	Череповец	99,2
48	Rendez-Vous	Розничные сети	Москва	99,1
49	«Спортмастер»	Розничные сети	Москва	99,0
50	Voxys	Услуги для бизнеса	Москва	99,0

* По результатам опроса офисных сотрудников.

Источник: hh.ru

Крупные компании (1001-5000 человек)

1	«Газпром нефть»*	Энергетика и добыча сырья	Санкт-Петербург	141,7
2	Kaspersky	ИТ и интернет	Москва	121,4
3	Bayer	Фармацевтика и медицина	Москва	114,6
4	Национальная медиа группа*	Медиа и маркетинг	Москва	113,6
5	Huawei	Телекоммуникации и связь	Москва	112,7
6	SAP	ИТ и интернет	Москва	112,3
7	Nissan	Промышленное производство	Санкт-Петербург	112,1
8	Rambler Group	Медиа и маркетинг	Москва	112,0
9	World Class	Услуги для населения	Москва	111,0
10	«Нефтетранссервис»	Транспорт и логистика	Москва	110,0
11	«ВсеИнструменты.ру»	Промышленное производство	Москва	108,4
12	Банк «Точка»	ИТ и интернет	Екатеринбург	108,4
13	«Volvo Group Россия»	Промышленное производство	Москва	108,1
14	Inventive Retail Group	Розничные сети	Москва	107,9
15	ГК «Миэль»	Строительство и недвижимость	Москва	107,0
16	«Европлан»	Финансы, страхование, аудит	Москва	106,8
17	«Сахалин Энерджи»	Энергетика и добыча сырья	Южно-Сахалинск	106,1
18	Freedom Finance	Финансы, страхование, аудит	Москва	106,0
19	Ситибанк	Банки	Москва	105,5
20	«Heineken Россия»	FMCG	Санкт-Петербург	105,1
21	Henkel	FMCG	Москва	104,8
22	«Камский кабель»	Энергетика и добыча сырья	Пермь	104,7
23	X5 Retail Group	Розничные сети	Москва	104,6
24	«Капитал Life и Страхование жизни»	Финансы, страхование, аудит	Москва	104,5
25	«Century 21 Россия»	Строительство и недвижимость	Москва	104,4
26	Nexign	ИТ и интернет	Санкт-Петербург	104,3
27	«Буше»	Пищевое производство	Санкт-Петербург	104,1
28	ГК «Eqvanta» («Быстроденьги»)	Финансы, страхование, аудит	Ульяновск	104,0
29	«Аркин Россия»	Промышленное производство	Самара	103,7
30	НИПИГАЗ	Строительство и недвижимость	Москва	103,7
31	«БАТ Россия»	FMCG	Москва	103,6
32	Veeam Software	ИТ и интернет	Санкт-Петербург	103,6
33	«Мосинжпроект»	Строительство и недвижимость	Москва	103,5
34	OCS Distribution	ИТ и интернет	Москва	103,4
35	«Просвещение»	Наука и образование	Москва	103,3
36	ГК «Лайт» (включая «Роспитание»)	Фармацевтика и медицина	Киров	103,2
37	«Строительный двор»	Дистрибьюторы	Тюмень	103,2
38	ООО «Т.Б.М.»	Дистрибьюторы	Мытищи	103,1
39	«Зарубежнефть»	Энергетика и добыча сырья	Москва	103,0
40	«Белая Дача Салаты»	Пищевое производство	Котельники	102,9
41	GDC (ICL Services)	ИТ и интернет	Казань	102,8
42	Группа «Эталон»	Строительство и недвижимость	Санкт-Петербург	102,8
43	Агентство недвижимости «Жилфонд»	Строительство и недвижимость	Новосибирск	102,6
44	«Nokian Tyres Россия и Азия»	Промышленное производство	Санкт-Петербург	102,6
45	Концерн ВКО «Алмаз-Антей»	Промышленное производство	Москва	102,3
46	Bulldozer group	Рестораны и гостиницы	Москва	102,0
47	«Дельта — системы безопасности»	Услуги для бизнеса	Москва	102,0
48	«Максавит»	Фармацевтика и медицина	Нижний Новгород	101,9
49	IBS	ИТ и интернет	Москва	101,9
50	«Елена Фурс»	Розничные сети	Москва	101,8

Рейтинг

Топ-200 лучших работодателей России

Место Публичное название Отрасль Город Итоговый балл

СРЕДНИЕ КОМПАНИИ (251-1000 ЧЕЛОВЕК)

1	2ГИС*	ИТ и интернет	Новосибирск	119,2
2	Nvidia*	ИТ и интернет	Москва	115,4
3	Bosch	Промышленное производство	Москва	114,3
4	Pfizer	Фармацевтика и медицина	Москва	114,3
5	Bacardi Rus	FMCG	Москва	112,2
6	Онлайн-кинотеатр ivi	Медиа и маркетинг	Москва	110,3
7	Perfetti Van Melle*	FMCG	Москва	108,0
8	«1С-Битрикс»	ИТ и интернет	Калининград	107,8
9	Dell Technologies	ИТ и интернет	Санкт-Петербург	107,2
10	НПК «Специальная металлургия»	Дистрибьюторы	Екатеринбург	106,9
11	Сеть клиник «Линлайн»	Фармацевтика и медицина	Екатеринбург	106,6
12	Levi's	Розничные сети	Москва	106,5
13	Sever Minerals	Услуги для бизнеса	Санкт-Петербург	106,1
14	МКК «Срочноденьги»	Финансы, страхование, аудит	Нижний Новгород	106,1
15	Puma	Розничные сети	Москва	105,9
16	Rehau*	Промышленное производство	Москва	105,8
17	«Тесли»	Дистрибьюторы	Москва	105,6
18	Naumen	ИТ и интернет	Екатеринбург	105,4
19	Hewlett Packard Enterprise	ИТ и интернет	Москва	105,3
20	«Дом.РФ»	Строительство и недвижимость	Москва	105,3
21	МКК «Микроденьги»	Финансы, страхование, аудит	Тамбов	105,3
22	«Клаас»	Пищевое производство	Краснодар	105,2
23	Usetech	ИТ и интернет	Москва	104,6
24	Спецзастройщик «Железно»	Строительство и недвижимость	Киров	104,5
25	«Галс-Девелопмент»	Строительство и недвижимость	Москва	104,5
26	Агентство недвижимости «Владис»	Строительство и недвижимость	Владимир	104,5
27	MSD Pharmaceuticals	Фармацевтика и медицина	Москва	104,1
28	«Проект 111»	Медиа и маркетинг	Санкт-Петербург	103,6
29	Samsung Electronics Rus Company	Промышленное производство	Москва	103,6
30	ГАУ «МФЦ РС(Я)» (центр «Мои документы»)	Услуги для населения	Якутск	103,5
31	Skillbox	ИТ и интернет	Москва	103,3
32	RB Healthcare	Фармацевтика и медицина	Москва	103,3
33	Mondelēz International*	FMCG	Москва	103,0
34	Colliers International Company Limited	Строительство и недвижимость	Москва	103,0
35	«Унистрой»	Строительство и недвижимость	Казань	102,9
36	Мебельный холдинг «Ангстрем»	Промышленное производство	Воронеж	102,9
37	«ИБС Платформикс»	ИТ и интернет	Москва	102,9
38	Первый дом консалтинга «Что делать Консалт»	Услуги для бизнеса	Москва	102,8
39	Profi.ru	ИТ и интернет	Москва	102,7
40	Lindström	Услуги для бизнеса	Москва	102,7
41	IPT Group*	Услуги для бизнеса	Москва	102,7
42	«Блок»	Промышленное производство	Санкт-Петербург	102,6
43	GetResponse	ИТ и интернет	Москва	102,6
44	EKF	Промышленное производство	Москва	102,5
45	Verra	Дистрибьюторы	Пермь	102,5
46	ГК «МАВТ»	FMCG	Челябинск	102,5
47	AGYM	Услуги для населения	Тверь	102,4
48	Kokoc Group	Медиа и маркетинг	Москва	102,3
49	«Металлоторг»*	Дистрибьюторы	Ульяновск	102,3
50	Maxxium Russia	FMCG	Москва	102,0

НЕБОЛЬШИЕ КОМПАНИИ (100-250 ЧЕЛОВЕК)

1	Orange Fitness	Услуги для населения	Краснодар	107,7
2	BGS Group	Услуги для бизнеса	Челябинск	107,4
3	Red Bull	FMCG	Москва	107,0
4	Международная школа программирования для детей Coddy	Наука, образование и культура	Москва	106,9
5	Green House	Рестораны и гостиницы	Тюмень	106,8
6	«Монолит»*	Строительство и недвижимость	Нижний Новгород	106,7
7	Dentsply Sirona	Фармацевтика и медицина	Москва	106,3
8	Федеральный страховой центр	Финансы, страхование, аудит	Москва	106,1
9	Adventum	Медиа и маркетинг	Москва	106,0
10	«Е-Промо»	Медиа и маркетинг	Нижний Новгород	106,0
11	ITC-Electronics	Дистрибьюторы	Новосибирск	105,7
12	CloudPayments	ИТ и интернет	Москва	105,4
13	Krepco	Дистрибьюторы	Москва	105,3
14	Skillaz	ИТ и интернет	Москва	105,0
15	Agima*	ИТ и интернет	Москва	104,8
16	Консалтинговая группа «Текарт»	Медиа и маркетинг	Тула	104,6
17	SoftwareONE	ИТ и интернет	Москва	104,5
18	Bonava*	Строительство и недвижимость	Санкт-Петербург	104,3
19	«ПроДокторов»	ИТ и интернет	Краснодар	104,3
20	«ФармЛайн»	Фармацевтика и медицина	Москва	104,2
21	GEOX	Розничные сети	Москва	103,5
22	Единая городская служба недвижимости	Строительство и недвижимость	Москва	103,3
23	Beckman Coulter	Фармацевтика и медицина	Москва	103,2
24	Агентство недвижимости ОГРК	Строительство и недвижимость	Москва	103,1
25	Рестораны вкусной пиццы YesiPizza	Рестораны и гостиницы	Калуга	103,1
26	Строительная компания «Небо»*	Строительство и недвижимость	Москва	103,1
27	«Транскемикл-экспресс»	Транспорт и логистика	Воскресенск	103,0
28	АО «Марш — страховые брокеры»*	Финансы, страхование, аудит	Москва	102,7
29	BNS Group*	Розничные сети	Москва	102,6
30	Redmadrobot	ИТ и интернет	Москва	102,5
31	Единый расчетный центр	Услуги для населения	Екатеринбург	102,5
32	Ресторанная группа «Комитет»	Рестораны и гостиницы	Санкт-Петербург	102,5
33	«Ситилинк»	Телекоммуникации и связь	Петрозаводск	102,4
34	Paulig	FMCG	Москва	102,4
35	Parallels	ИТ и интернет	Москва	102,3
36	ООО «Петролеум Трейдинг»	Дистрибьюторы	Москва	102,0
37	ООО «Эвел»*	Дистрибьюторы	Москва	101,9
38	«ПЭТ-Технолджи»	Фармацевтика и медицина	Москва	101,9
39	Kuzina & NYP*	Розничные сети	Новосибирск	101,6
40	Illan communications	Медиа и маркетинг	Санкт-Петербург	101,4
41	Open Group	Услуги для бизнеса	Москва	101,4
42	«СиЭс Медика»	Дистрибьюторы	Москва	101,4
43	ООО «Портал Юг»	ИТ и интернет	Краснодар	101,3
44	СК «Уралсиб Страхование»	Финансы, страхование, аудит	Москва	101,3
45	ГК «Блок технологий»	ИТ и интернет	Хабаровск	101,2
46	«ИнфоСофт»	ИТ и интернет	Новосибирск	101,2
47	Appfox	ИТ и интернет	Москва	101,2
48	РН Банк	Банки	Москва	101,0
49	Издательство «Феникс»	Медиа и маркетинг	Ростов-на-Дону	100,9
50	«Плентус Холл»	Розничные сети	Самара	100,8

Работодатели — лидеры по отдельным характеристикам

Место	Публичное название	Отрасль	Численность сотрудников (диапазон)	Город
САМЫЕ ЛОЯЛЬНЫЕ СОТРУДНИКИ				
1	Usetech	ИТ и интернет	251–1000	Москва
2	МКК «Микроденьги»	Финансы, страхование, аудит	251–1000	Тамбов
3	Международная школа программирования для детей Cuddy	Наука и образование	100–250	Москва
4	GetResponse	ИТ и интернет	251–1000	Москва
5	Orange Fitness	Услуги для населения	100–250	Краснодар
6	Krepco	Дистрибьюторы	100–250	Москва
7	Nvidia*	ИТ и интернет	251–1000	Москва
8	«ВсеИнструменты.ру»	Промышленное производство	1001–5000	Москва
9	Pfizer	Фармацевтика и медицина	251–1000	Москва
10	НПК «Специальная металлургия»	Дистрибьюторы	251–1000	Екатеринбург
11	Skillaz	ИТ и интернет	100–250	Москва
12	«Камский кабель»	Энергетика и добыча сырья	1001–5000	Пермь
13	Red Bull	FMCG	100–250	Москва
14	«Росатом»	Энергетика и добыча сырья	Более 5000	Москва
15	BGS Group	Услуги для бизнеса	100–250	Челябинск
16	«ПроДокторов»	ИТ и интернет	100–250	Краснодар
17	Freedom Finance	Финансы, страхование, аудит	1001–5000	Москва
18	«Фармлайн»	Фармацевтика и медицина	100–250	Москва
19	Банк «Точка»	ИТ и интернет	1001–5000	Екатеринбург
20	Сеть клиник «Линлайн»	Фармацевтика и медицина	251–1000	Екатеринбург
21	Агентство недвижимости «Владис»	Строительство и недвижимость	251–1000	Владимир
22	Mars	FMCG	Более 5000	Москва
23	SAP	ИТ и интернет	1001–5000	Москва
24	Dentsply Sirona	Фармацевтика и медицина	100–250	Москва
25	«Нефтетранссервис»	Транспорт и логистика	1001–5000	Москва
26	Sever Minerals	Услуги для бизнеса	251–1000	Санкт-Петербург
27	OCS Distribution	ИТ и интернет	1001–5000	Москва
28	ГК «Фридом»	Телекоммуникации и связь	100–250	Магнитогорск
29	ГК «Миэль»	Строительство и недвижимость	1001–5000	Москва
30	«Монолит»*	Строительство и недвижимость	100–250	Нижний Новгород
31	Naumen	ИТ и интернет	251–1000	Екатеринбург
32	CloudPayments	ИТ и интернет	100–250	Москва
33	Perfetti Van Melle*	FMCG	251–1000	Москва
34	«ИБС Платформикс»	ИТ и интернет	251–1000	Москва
35	«Транскемикл-экспресс»	Транспорт и логистика	100–250	Воскресенск
36	«1С-Битрикс»	ИТ и интернет	251–1000	Калининград
37	Profi.ru	ИТ и интернет	251–1000	Москва
38	Kaspersky	ИТ и интернет	1001–5000	Москва
39	МКК «Срочноденьги»	Финансы, страхование, аудит	251–1000	Нижний Новгород
40	Green House	Рестораны и гостиницы	100–250	Тюмень
41	«Елена Фурс»	Розничные сети	1001–5000	Москва
42	VetBoom	Рестораны и гостиницы	251–1000	Москва
43	«Е-Промо»	Медиа и маркетинг	100–250	Нижний Новгород
44	«Клаас»	Пищевое производство	251–1000	Краснодар
45	«Акцион-МЦФЭР»	Медиа и маркетинг	Более 5000	Москва
46	Строительная компания «Небо»*	Строительство и недвижимость	100–250	Москва
47	«Капитал Life Страхование жизни»	Финансы, страхование, аудит	1001–5000	Москва
48	ГК «Блок технологий»	ИТ и интернет	100–250	Хабаровск
49	«Эра»*	Промышленное производство	100–250	Рязань
50	Bacardi Rus	FMCG	251–1000	Москва

САМЫЕ ВЫСОКОРАЗВИТЫЕ HR-ПРОЦЕССЫ

1	«Росатом»	Энергетика и добыча сырья	Более 5000	Москва
2	Банк «Открытие»	Банки	Более 5000	Москва
3	«Сибур»	Энергетика и добыча	Более 5000	Москва
4	Tele2	Телекоммуникации и связь	Более 5000	Москва
5	Сбербанк	Банки	Более 5000	Москва
6	Mars	FMCG	Более 5000	Москва
7	ГК «Элемент»	Промышленное производство	Более 5000	Москва
8	«Макдоналдс»	Рестораны и гостиницы	Более 5000	Москва
9	«Европлан»	Финансы, страхование, аудит	1001–5000	Москва
10	«Ростелеком»	Телекоммуникации и связь	Более 5000	Москва
11	«Северсталь»	Промышленное производство	Более 5000	Москва
12	Inventive Retail Group	Розничные сети	1001–5000	Москва
13	«БАТ Россия»	FMCG	1001–5000	Москва
14	Группа НЛМК	Промышленное производство	Более 5000	Москва
15	ОАО «РЖД»	Транспорт и логистика	Более 5000	Москва
16	Альфа-банк	Банки	Более 5000	Москва
17	МТС	Телекоммуникации и связь	Более 5000	Москва
18	MSD Pharmaceuticals	Фармацевтика и медицина	251–1000	Москва
19	АО «Акрихин»	Фармацевтика и медицина	1001–5000	Москва
20	«Nokian Tyres Россия и Азия»	Промышленное производство	1001–5000	Санкт-Петербург
21	«Дельта — системы безопасности»	Услуги для бизнеса	1001–5000	Москва
22	Совкомбанк	Банки	Более 5000	Москва
23	Lindström	Услуги для бизнеса	251–1000	Москва
24	Федеральный страховой центр	Финансы, страхование, аудит	100–250	Москва
25	Rehau	Промышленное производство	251–1000	Москва
26	«Галс-Девелопмент»	Строительство и недвижимость	251–1000	Москва
27	«Лента»	Розничные сети	Более 5000	Санкт-Петербург
28	Ситибанк	Банки	1001–5000	Москва
29	МТС Банк	Банки	1001–5000	Москва
30	ТС «Пятерочка»	Розничные сети	Более 5000	Москва
31	Perfetti Van Melle	FMCG	251–1000	Москва
32	«Сахалин Энерджи»	Энергетика и добыча сырья	1001–5000	Южно-Сахалинск
33	«Блок»	Промышленное производство	251–1000	Санкт-Петербург
34	Первая экспедиционная компания	Транспорт и логистика	Более 5000	Москва
35	Nissan	Промышленное производство	1001–5000	Санкт-Петербург
36	«Coca-Cola HBC Россия»	FMCG	Более 5000	Москва
37	«Heineken Россия»	FMCG	1001–5000	Санкт-Петербург
38	Henkel	FMCG	1001–5000	Москва
39	Voxys	Услуги для бизнеса	Более 5000	Москва
40	Московский метрополитен	Транспорт и логистика	Более 5000	Москва
41	«Свеза»	Промышленное производство	Более 5000	Санкт-Петербург
42	«Т.Б.М.»	Дистрибьюторы	1001–5000	Мытищи
43	Банк «Точка»	ИТ и интернет	1001–5000	Екатеринбург
44	«ВсеИнструменты.ру»	Промышленное производство	1001–5000	Москва
45	РН Банк	Банки	100–250	Москва
46	ЛАНИТ	ИТ и интернет	Более 5000	Москва
47	Bacardi Rus	FMCG	251–1000	Москва
48	Kaspersky	ИТ и интернет	1001–5000	Москва
49	Maxxium Russia	FMCG	251–1000	Москва
50	МКК «Срочноденьги»	Финансы, страхование, аудит	251–1000	Нижний Новгород

Рейтинг

Работодатели — лидеры по отдельным характеристикам

Место	Публичное название	Отрасль	Численность сотрудников (диапазон)	Город	Количество голосов соискателей
САМЫЕ ПОПУЛЯРНЫЕ У СОИСКАТЕЛЕЙ					
1	«Газпром нефть»	Энергетика и добыча сырья	1001–5000	Санкт-Петербург	2811
2	«Росатом»	Энергетика и добыча сырья	Более 5000	Москва	2415
3	Сбербанк	Банки	Более 5000	Москва	1590
4	ОАО «РЖД»	Транспорт и логистика	Более 5000	Москва	1389
5	Тинькофф Банк	Банки	Более 5000	Москва	1358
6	Альфа-банк	Банки	Более 5000	Москва	1298
7	«Сибур»	Энергетика и добыча сырья	Более 5000	Москва	1282
8	Национальная медиа группа	Медиа и маркетинг	1001–5000	Москва	1241
9	2ГИС	ИТ и интернет	251–1000	Новосибирск	1184
10	Банк ВТБ	Банки	Более 5000	Москва	1150
11	Kaspersky	ИТ и интернет	1001–5000	Москва	1113
12	Bayer	Фармацевтика и медицина	1001–5000	Москва	1075
13	Bosch	Промышленное производство	251–1000	Москва	1071
14	Huawei	Телекоммуникации и связь	1001–5000	Москва	1055
15	«Ростелеком»	Телекоммуникации и связь	Более 5000	Москва	1032
16	Ozon	ИТ и интернет	Более 5000	Москва	981
17	Rambler Group	Медиа и маркетинг	1001–5000	Москва	973
18	Tele2	Телекоммуникации и связь	Более 5000	Москва	932
19	«Мираторг»	Пищевое производство	Более 5000	Москва	895
20	«Coca-Cola HBC Россия»	FMCG	Более 5000	Москва	869
21	Nvidia	ИТ и интернет	251–1000	Москва	852
22	MTC	Телекоммуникации и связь	Более 5000	Москва	851
23	Mars	FMCG	Более 5000	Москва	849
24	Онлайн-кинотеатр ivi	Медиа и маркетинг	251–1000	Москва	839
25	ИКЕА	Розничные сети	Более 5000	Москва	779
26	Райффайзенбанк	Банки	Более 5000	Москва	686
27	Российский университет дружбы народов	Наука и образование	1001–5000	Москва	630
28	Samsung Electronics Rus Company	Промышленное производство	251–1000	Москва	583
29	Pfizer	Фармацевтика и медицина	251–1000	Москва	582
29	Radisson Resort & Residences, Zavidovo	Рестораны и гостиницы	100–250	Тверь	582
31	Nissan	Промышленное производство	1001–5000	Санкт-Петербург	555
32	World Class	Услуги для населения	1001–5000	Москва	534
33	«Русарго»	Пищевое производство	Более 5000	Тамбов	516
34	«Мосэнерго»	Энергетика и добыча сырья	Более 5000	Москва	514
35	«РусГидро»	Энергетика и добыча сырья	Более 5000	Москва	511
36	Университет Иннополис	Наука и образование	251–1000	Иннополис	498
37	Bacardi Rus	FMCG	251–1000	Москва	493
38	Московский метрополитен	Транспорт и логистика	Более 5000	Москва	490
39	Inventive Retail Group	Розничные сети	1001–5000	Москва	484
40	X5 Retail Group	Розничные сети	1001–5000	Москва	472
41	«Норникель»	Промышленное производство	Более 5000	Москва	460
42	«Volvo Group Россия»	Промышленное производство	1001–5000	Москва	459
43	SAP	ИТ и интернет	1001–5000	Москва	438
44	ГАУ «МФЦ РС(Я)» (центр «Мои документы»)	Услуги для населения	251–1000	Якутск	433
45	АО «Зарубежнефть»	Энергетика и добыча сырья	1001–5000	Москва	418

46	«Макдоналдс»	Рестораны и гостиницы	Более 5000	Москва	409
47	Первая экспедиционная компания	Транспорт и логистика	Более 5000	Москва	407
48	Единый расчетный центр	Услуги для населения	100–250	Екатеринбург	405
49	«1С-Битрикс»	ИТ и интернет	251–1000	Калининград	400
50	«DPD в России»	Транспорт и логистика	1001–5000	Москва	393

* По результатам опроса офисных сотрудников.

Источник: hh.ru

Методология «Рейтинга работодателей России — 2020»

ТОП-200 ЛУЧШИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ РОССИИ

При подготовке рейтинга оценка компаний-работодателей производилась по трем показателям.

1. Оценка эффективности деятельности HR-подразделения — эффективность и степень развитости HR-функции. HR-специалисты заполняют профессиональную анкету, разработанную HeadHunter с учетом рекомендаций консультантов PricewaterhouseCoopers Russia B.V.
2. Внутренняя оценка — мнение сотрудников компаний. Employee Net Promoter Score (eNPS) — показатель, оценивающий лояльность сотрудников к организации, в которой они работают. По аналогии с традиционным NPS, где оценивается потребительская лояльность (к какому-либо продукту или услуге), в случае с eNPS сотрудникам компании задается вопрос: насколько вы готовы порекомендовать компанию в качестве места работы своим друзьям или знакомым?
3. Внешняя оценка — мнение соискателей, ищущих работу. Соискатели выбирали компании, в которых хотели бы работать, по методологии, одобренной ВЦИОМом, в ходе опроса с 1 октября по 31 октября 2020 года.

Каждый этап оценки имеет собственный вес в итоговом балле: опрос соискателей — 40%, опрос сотрудников — 40%, оценка HR-специалистов — 20%. Три независимые оценки суммируются согласно своему весу и определяют итоговое место компании в рейтинге.

Рейтинг состоит из четырех основных блоков в зависимости

- от численности компаний:
- более 5000 человек;
 - от 1000 до 5000 человек;
 - от 250 до 1000 человек;
 - от 100 до 250 человек.

РЕЙТИНГ КОМПАНИЙ — ЛИДЕРОВ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ХАРАКТЕРИСТИКАМ

На основании данных специальных исследований, которые проводятся в рамках «Рейтинга работодателей России», выделены три субрейтинга.

Самые популярные у соискателей — наиболее узнаваемые и привлекательные для внешней аудитории компании. По большей части это крупные игроки с яркими брендами. Но есть и небольшие по численности организации, например Radisson Resort & Residences, Zavidovo.

Самые лояльные сотрудники работают в компаниях — лидерах внутреннего опроса. В этом списке больше небольших и средних компаний с численностью сотрудников до 1000 человек, и только три крупнейшие компании — «Росатом», Mars и «Актион_МЦФЭР».

Самые высокообразованные HR-процессы выстроены в компаниях, набравших максимальное число баллов по результатам анкетирования HR-специалистов. Анкета включает широкий спектр вопросов — например, ожидания топ-менеджмента компании от функции HR, система оценки эффективности HR-функции, планирование и подбор персонала, материальная и нематериальная мотивация, обучение и развитие, оценка эффективности персонала, внутренние коммуникации, условия работы, технологическая платформа и т.д.

[Ознакомиться с полным списком компаний — участников рейтинга 2020 года можно на сайте \[rating.hh.ru\]\(http://rating.hh.ru\)](#)

От первого лица

«Коронакризис ускорил трансформацию HR-функции»

Как коронавирус отразился на работе с персоналом в ретейле, РБК+ рассказала член правления, директор по персоналу компании «МАГНИТ» **АННА БОБРОВА**.

Как пандемия повлияла на рынок труда в ретейле?

Пандемия показала эффективность удаленной занятости: компании могут нанимать людей с необходимыми компетенциями в любой географической точке, не нужно собирать их в одном месте, чтобы централизовать ту или иную функцию. Однако новые формы занятости требуют особого внимания к удержанию сотрудников, ведь появляется больше возможностей для трудоустройства. Следовательно, растет значение качества бренда работодателя. А управление удаленными командами ставит перед руководителями новые задачи и требует новых компетенций: меняются подходы к постановке задач, оценке эффективности работы, принципы мотивации и личной коммуникации.

В целом увеличилось давление на рынок труда, выросла конкуренция за специалистов. Многие компании в отрасли ускорили программы цифровизации, в том числе развитие электронной коммерции. Вырос спрос на профессионалов, которые и раньше были дефицитными, — ИТ-специалистов, разработчиков, продуктологов и др. В торговле продавцы, кассиры, водители, складские работники также пользуются повышенным спросом.

Насколько выросла потребность в специалистах массовых профессий, как вы ее закрывали?

«Магнит» увеличил план по подбору массового персонала по меньшей мере на 10%. Мы также понимали, что в случае заражения коронавирусом сотрудников нам придется отправить на карантин весь состав магазина. Поэтому мы создали так называемые мобильные бригады, которые обеспечивали непрерывность работы торговых точек.

Мы также договорились с рядом компаний общепита и непродуктовыми сетями, которые были вынуждены приостановить деятельность на период карантина, о приеме на временную работу их сотрудников. Это позволило людям сохранить доход и занятость, а нам — закрыть часть возросшей потребности в кадрах. В общей сложности мы привлекли 2,5 тыс. сотрудников наших партнеров.

В целом «Магнит» придает большое значение работе с персоналом массовых позиций. Продавцы и другие сотрудники магазинов — лицо



Фото: пресс-служба

компания, и именно они оказались на передовой. Нужно отметить, люди отнеслись к своей работе как к социальной миссии, ведь мы обеспечивали продовольственную безопасность страны! Сотрудники называли себя в этот период «дежурными по стране». Компания, со своей стороны, ввела доплаты и компенсации, приняла меры, чтобы снизить нагрузку на действующих сотрудников, обеспечила меры безопасности. В целом на эти цели было направлено более 1,5 млрд руб.

Даже во время самого карантина мы не остановили работу ни одного магазина из-за того, что нам не хватило персонала. При этом нужно было не только нанять людей, но еще и удержать их. Текущая текучесть кадров в рознице в 2020 году снизилась почти на 40% по сравнению с 2019-м. Индекс вовлеченности по итогам исследования, которое проводилось осенью прошлого года, составил 84,2%, что выше среднего по рынку. Эти данные подтверждаются и исследованиями HeadHunter — «Магнит» является одним из лидеров по показателю eNPS на розничном рынке.

Ускорилась ли цифровизация HR-функций в компании?

Да, многие решения, которые в рамках программы цифровизации HR-функций в «Магните» планировались разворачивать в течение полугодия, были запущены в более короткие сроки. Это касается всех сфер работы с персоналом — подбора, обучения, оценки.

Процесс массового подбора становится более технологичным: он основывается на тщательном анализе всех этапов

В сфере HR Tech все больше интересных стартапов, и практически во всех направлениях работы с персоналом мы опробуем новые решения»

бильную версию LMS, открыли электронную библиотеку и другие сервисы для саморазвития.

Важно сделать такую систему, которая позволит быстро доставлять сотрудникам учебный контент: например, в магазинах мы используем технологии AR+, размещая графические метки в виде картинок, через которые сотрудники могут получить быстрый доступ к материалам в мобильном телефоне.

Вторая важная задача — сделать всю программу обучения практичной, правильно сочетать теорию и ее отработку «в полях». Для этих целей мы открыли почти 2 тыс. школ-магазинов по всей стране, на базе которых обучаются будущие директора магазинов, товароведы и старшие продавцы. В них новички проходят онлайн-тренинги и сразу же имеют возможность попробовать применить знания в торговом зале.

И третья задача — развить культуру самообучающейся компании. В 2020 году мы провели обучение около 500 руководителей, которые, в свою очередь, провели онлайн-тренинги более чем для 5,5 тыс. сотрудников. Такой подход обеспечивает высокую практическую направленность обучения и вовлечение руководителей в процесс развития людей.

Реализацию каких еще трендов в сфере управления персоналом ускорил 2020 год?

Во время самоизоляции около 85% офисных сотрудников «Магнита» были переведены на удаленную работу. Возвращать их в офисы предстоит уже с учетом этого опыта. Почти 70% персонала, как показывают наши опросы, хотели бы иметь гибкий режим работы: люди ценят возможность не ходить в офис каждый день, но режима полной удаленки без возможности видеться с коллегами они не хотели бы.

Мы реализуем программу, которая позволит работать в таком комбинированном режиме: переходим от закрепленного за каждым сотрудником рабочего места в офисе к созданию коворкинг-рабочих мест. Это улучшит кросс-функциональное взаимодействие внутри компании и с учетом ежегодного роста бизнеса позволит эффективнее утилизировать имеющиеся офисные площади, не увеличивать их в будущем. ■

«Пандемия поставила работников торговли в один ряд с врачами»



Фото: пресс-служба

ЛЮДМИЛА ТЕРЕХОВА, директор по корпоративной культуре и бренду «Магнит»

«Линейные сотрудники в продуктовом ретейле — основной капитал. От их профессионализма, продуктивности и настроения зависит лояльность покупателей, а значит, и успех бизнеса. Пандемия увеличила рабочую нагрузку и уровень стресса у персонала. В «Магните» 290 тыс. сотрудников розницы и логистики, каждый из которых крайне востребован на рынке труда.

Главная цель — создать такие условия, чтобы наши люди оставались работать в сети и активно рекомендовали компанию своим знакомым. Чтобы доля найма через рекомендации росла, одной стабильной зарплатой не обойтись — важны эффективная система нематериальной мотивации и благоприятная атмосфера в команде. Пандемия стала катализатором для серьезного рывка в создании таких условий.

Работа в продуктовом магазине до недавнего времени не воспринималась как достойная, у персонала не было очевидных поводов для гордости — они не летчики и не пожарные. Коронакризис позволил переосмыслить роль работников торговли, поставил нас в один ряд чуть ли не с врачами. Пандемия отчетливо показала, что продуктовая розница является одним из основных ресурсов жизнеобеспечения.

В марте 2020-го мы по-новому сформулировали нашу социальную миссию — «дежурные по стране» — и стали активно обсуждать эти новые смыслы с сотрудниками. Это сработало и помогло нам быстро преодолеть возникшие из-за пандемии страхи, настроения внутри команды трансформировались в созидательные. Например, сами сотрудники в 138 городах запустили волонтерский проект доставки продуктов одиноким старикам.

Осенью прошлого года наши собственные исследования, а также глубинные субметрики HeadHunter показали, что Employee NPS — индекс лояльности персонала — в нашей компании один из самых высоких в ретейле. Мы очень этим гордимся. ■

Инновации

Удаленка подтолкнула HR к автоподбору

В России каждая пятая компания планирует в течение ближайших пары лет полностью автоматизировать процесс найма персонала.

МАРИНА ЖУРАВЛЕВА

На зрелых рынках рекрутмента уже около 75% игроков задействуют в своей работе специализированный софт классов ATS/CRM 10 — такие данные приводит ИТ-компания Talentech в «Исследовании рынка массовых профессий» (2019).

Основную долю технологически продвинутых игроков (73%) здесь составляют стаффинговые компании и 27% — корпоративные департаменты по подбору и обучению персонала. В России каждая пятая компания планирует в течение ближайшей пары лет полностью автоматизировать процесс рекрутмента, ссылаются авторы исследования на результаты опроса HeadHunter (hh.ru).

Объем рынка в России в ближайшие несколько лет будет расти именно за счет онлайн- и технологического сегментов и увеличится с 26,5 млрд руб. в 2018 году до 34 млрд руб. в 2025-м, прогнозируют в Talentech. Онлайн-сегмент, в частности, будет расти на 13% в год и увеличится с 10,5 млрд руб. в 2018 году до 24,7 млрд руб. к 2025 году.

Российский рынок HR-Tech только развивается, отмечают в Talentech. По данным авторов «Исследования рынка массовых профессий», ATS-систем по управлению взаимодействием с соискателями в нашей стране лишь около десятка (E-Staff, FriendWork Recruiter, Potok, Huntflow, Talantix и др.). В раз-

витых странах их насчитывается не одна сотня (из топовых — Kenexa, Success Factors, Taleo). При этом в России отмечается достаточно высокая инвестиционная активность в HR-Tech: в 2018 году она достигла \$39 млн, а в 2019-м прогнозировалась уже на уровне \$150 млн. Одной из знаковых сделок, например, стало приобретение в 2019 году компанией HeadHunter 25% акций сервиса по подбору линейного персонала на базе технологий машинного обучения Skillaz.

До 80% специалистов в области рекрутинга в России пользуются различными технологическими помощниками, говорит доцент департамента менеджмента НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге Елена Кудрявцева. При этом, по ее словам, как официальный корпоративный инструмент HR-технологии еще недостаточно распространены. В основном лидеры цифровизации отрасли — крупный бизнес, в том числе компании, специализирующиеся на интернет-рекрутинге, как, например, HeadHunter, говорит Елена Кудрявцева: «Компания является ИТ-хабом в своей области, создает собственный инструментарий».

БАЗА ДЛЯ РОСТА

По итогам 2019 года примерно каждая третья компания на российском рынке действительно использовала системы и инструменты автоматизации подбора персонала, показало совместное исследование hh.ru, облачной

CRM-системы для рекрутинга Talantix (входит в HR-экосистему HeadHunter) и сервиса для автоматизации полного цикла подбора персонала Skillaz. Автоматизируют в первую очередь рутинные операции: поиск и подбор персонала (70%), кадровое делопроизводство (56%) и расчет зарплат (52%). Причем 48% компаний, использующих современные технологии в работе HR, окупил инвестиции в автоматизацию.

Потенциал российского рынка автоматизации в отрасли остается высоким, приводят авторы исследования оценку CEO и основателя Skillaz Андрея Крылова: «Пока он не используется даже на 10%». Растет интерес к диджитализации рекрутмента со стороны банковского сектора, ретейла, производственного сектора, отмечает он. А автоматизация с нуля позволяет внедрять сразу самые передовые решения.

В меньшей степени автоматизированы коммуникация и оценка потенциальных кандидатов, следует из результатов исследования HeadHunter, Talantix и Skillaz: только 21% респондентов использовал для этого аудио- и чат-ботов, проводил видеointервью в качестве прескрининга и роботизировал проверку данных кандидата (медкомиссию, ПДД, службы безопасности и др.). Вынужденная самоизоляция и переход на удаленную занятость сделали эти технологии более востребованными.

УСКОРЕНИЕ НА УДАЛЕНКЕ

Онлайн-интервью на специальных корпоративных информационных платформах и с помощью систем организации видеоконференций позволили наладить коммуникацию с соискателями, отмечает руководитель образовательных программ направления «Управление персоналом», профессор Высшей школы сервиса и торговли Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого Ольга Калинина. Набирают популярность и HR-чат-боты, отмечает она: «Виртуальные собеседники при помощи искусственного интеллекта могут настраивать различные сценарии проведения собеседования».

16% соискателей пользуются чат-ботами, еще 40% готовы протестировать их при следующем поиске работы, приводит результаты прошлого опроса служба исследований hh.ru. 34% пользователей чат-ботов для поиска работы отмечают удобство подборки вакансий, которые составляет программа. Кроме того, по данным hh.ru, почти треть соискателей (29%) ищут работу в социальных сетях и мессенджерах. Особенно популярен этот способ в регионах.

По данным опроса, проведенного международным саммитом HR Digital 2020 в октябре прошлого года, более трети (36%) компаний под влиянием пандемии стали проводить интервью соискателей удаленно или полностью перешли на удаленный подбор персонала. При этом у 50% таких компаний HR-процессы уже автоматизированы. Кроме того, 10% компаний стали применять или стали чаще использовать видеointервью, еще 7% перевели в онлайн процесс адаптации новых сотрудников.

Дистанционный формат собеседований станет основным и после снятия ограничений, полагают в HeadHunter. Но это требует развития технологий связи, используемых HR-подразделениями. Большинство собеседований во время самоизоляции проводилось по телефону или с помощью других инструментов, не всегда удобных и подходящих рекрутерам и соискателям, приводят слова директора веб-сервисов hh.ru Глеба Лебедева в компании. Только на HeadHunter работодатели ежемесячно делают от 2,5 млн до 5 млн запросов на собеседования. Платформа онлайн-рекрутинга в мае прошлого года одной из первых запустила сервис онлайн-собеседований на базе Microsoft Teams.

Новый сервис позволил перевести в режим онлайн 100% процессов подбора персонала — от публикации вакансии, поиска кандидатов до проведения интервью, говорит директор по развитию Talantix

Марина Хадинова. По ее словам, для рекрутеров перевод собеседований в онлайн-формат позволил сэкономить более часа рабочего времени ежедневно, или 240 часов в год, только на организационных процессах.

Максимальное использование доступных технологий и настройка качественной системы фильтров, отмечает Марина Хадинова, позволили во время самоизоляции перевести в онлайн отбор и оценку кандидатов.

«Разговор по телефону дает примерно 20% коммуникации, остальные 80% транслируются невербальными средствами. Чтобы компенсировать этот разрыв, фокус стал смещаться в сторону психометрических тестов», — отмечает приглашенный профессор практики Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ Станислав Киселев.

ТОЧЕЧНЫЙ ПОДБОР

Развитие автоматизации рекрутинга начинается с массовых профессий, говорит Елена Кудрявцева: «Пандемия стала катализатором автоматизации именно там, где возникла потребность очень быстро и массового подбора персонала».

Средства автоматизации решают первичные задачи воронки рекрутинга — поиск возможных кандидатов, сортировку резюме, выявление тех или иных отдельных особенностей, но они пока не могут за человека подобрать специалиста высокой квалификации, отмечает Елена Кудрявцева: «Трудно представить платформу, которая проведет собеседование со специалистом высокого уровня и сможет сгенерировать для него специфические вопросы».

Однако технологии в значительной степени оптимизируют решение операционных HR-процессов и позволяют рекрутерам сосредоточиться на стратегических задачах бизнеса, отмечает старший консультант группы по управлению персоналом и организационным изменениям «Делойт, СНГ» Яна Шамарова.

Снизится объем рутинных задач, повысится роль творческой составляющей в работе HR-специалистов, в том числе при поиске талантов, подборе менеджеров, управлении человеческим капиталом, говорит Станислав Киселев. Сейчас, по его данным, на трудоустройство высококвалифицированных сотрудников уходит шесть—восемь месяцев при примерно десяти резюме на одну такую вакансию.

Кроме того, новые технологии сокращают расходы на подбор персонала. По данным Ассоциации частных агентств занятости, внедрение новых технологий в процесс подбора специалистов массовых профессий снизило стоимость привлечения почти с 48 тыс. руб. в 2018 году до 36 тыс. руб. в 2019-м. ■

→ Инструменты автоматизации рекрутинга пока не позволяют подобрать специалиста высокой квалификации без участия человека



От первого лица

«Опыт показал, что мы уверенно развиваемся в непредсказуемой ситуации»

Как снизить зависимость от рынка соискателей и дать сотрудникам шанс для профессионального развития, РБК+ рассказывает заместитель гендиректора по организационному развитию и управлению персоналом Tele2 **ЕЛЕНА ИВАНОВА**.

Какое значение для вас имеет участие в рейтинге работодателей hh.ru? В чем вы видите смысл таких мероприятий?

Прежде всего хочу отметить, что рейтинг HeadHunter имеет большое значение не только для работодателей, но и для соискателей. Сегодня на российском рынке это, пожалуй, единственная возможность для работодателей сравнить себя с другими компаниями по ключевым параметрам и метрикам. Выгода для соискателей не менее очевидна: такой рейтинг способен помочь человеку в выборе места работы.

Безусловно, и для Tele2 важно участие в рейтинге. Во-первых, это дает нам количественное и качественное подтверждение того, насколько мы привлекательный, интересный и сильный работодатель, играющий важную роль в формировании современного устойчивого рынка труда. Особенно значимо, что это взгляд соискателей разных профессий и возрастов.

Во-вторых, один из критериев, который анализирует HeadHunter, — вовлеченность персонала. Tele2 он очень близок, это важнейший стратегический показатель, который отвечает за организационное здоровье компании, характеризует уровень мотивации сотрудников и их готовность делать больше того, что от них ждут. Индекс вовлеченности напрямую влияет и на финансовые результаты бизнеса. В Tele2 сформирована особая управленческая культура по отслеживанию этого показателя, работе с его отклонениями и систематическим анализом тех драйверов, которые на него влияют. Высокое место Tele2 в рейтинге HeadHunter подтверждает, что наша компания в числе тех, кто задает тренды.

Как изменились потребности в кадрах в телеком-отрасли за время пандемии?

Мы не наблюдаем кадрового дефицита, несмотря на изменившуюся ситуацию. Так же как и до пандемии, нанимаем персонал для обеспечения устойчивого развития компании. Телеком-отрасль в целом и наш бизнес в частности относятся к такому типу производственной деятельности, где спрос на специалистов, наоборот, возрос, поскольку во время пандемии еще больше усилилась значимость услуг связи. По-прежнему высоким остается спрос на

специалистов в области ИТ — от программистов и разработчиков до аналитиков больших данных. Продолжают быть востребованными редкие специальности, требующие высокой экспертизы в развитии диджитал-среды.

В чем для вашей компании состояла адаптация к радикально изменившимся условиям?

Минувший год показал, что Tele2 может уверенно развиваться в совершенно непредсказуемой ситуации. Наша корпоративная культура и гибкая операционная модель выдержали это испытание. Сегодня в Tele2 работают более 8 тыс. сотрудников, все они имеют удаленный доступ для работы из дома. Если бы мы поставили себе такую цель в обычных условиях, то на реализацию проекта ушел бы год. Но мы понимали, что без этого не выжить, поэтому собрались и справились с задачей всего за две недели, не снижая темпов производительности и качества сервиса. Впервые в истории компании были переведены на удаленную работу сотрудники call-центра, а это более 2 тыс. человек. Это стало самой сложной задачей для ИТ-дирекции, поскольку операторы используют специальное оборудование и программное обеспечение.

Более того, сложившаяся ситуация позволила нам существенно ускорить сроки вывода новых продуктов на рынок, если раньше time-to-market растягивался на несколько месяцев, то в период пандемии он составлял всего пару недель. Некоторые услуги мы и вовсе запускали в течение нескольких дней.

Вовлеченность персонала — параметр, активно внедряемый в российском бизнесе. Как вы работали с ним во время карантина?

К стандартной анкете по вовлеченности мы добавили ряд пульс-опросов. Например, провели дополнительные замеры, после того как перевели сотрудников на удаленную работу. Сделали срез по конкретным драйверам, чтобы точно понять уровень благополучия, комфорта и эффективности людей в непривычных для них условиях, замеры температуры доверия сотрудников к руководству компании и тем действиям, которые оно предпринимает в резко изменившихся условиях. В результа-



Фото: пресс-служба

те 92% сотрудников сказали, что доверяют топ-менеджменту и коммуникациям бизнеса, такое же количество людей ответили, что чувствуют заботу и поддержку компании.

Есть ли конкуренция за специалистов среди телеком-операторов? Что вы презентуете на рынке в качестве своего преимущества как работодателя?

Сегодня среднестатистический сотрудник Tele2 — это очевидный стандарт качества. Наша корпоративная культура позволяет выращивать тип менеджеров и специалистов, которых отличает нестандартное и инновационное мышление, умение принимать самостоятельные решения, что особенно актуально в форс-мажорных условиях, например при пандемии. наших сотрудников также отличает умение ставить измеримые цели и добиваться результата. Tele2 дает сотрудникам опыт развития в быстрорастущем бизнесе. Мы стали трендсеттером на рынке мобильной связи благодаря стратегии «Другие правила». Но правила меняют люди — наши сотрудники, поэтому внутри компании мы культивируем рабочую среду и атмосферу, которая вдохновляет людей менять правила. Каждый понимает, хорошо ли он справляется со своими задачами и как его работа влияет на общее дело. При появлении новых вакансий

мы всегда даем преимущество внутренним кандидатам. В коллективе это все знают и имеют возможности расти как по вертикали, так и по горизонтали: средний стаж работы менеджеров в компании довольно большой — восемь лет. И это при том что Tele2 относительно молодая структура: нам около 20 лет, а федеральной компанией мы стали в 2014 году.

Вполне логично, что время от времени мы чувствуем на себе давление не только со стороны телеком-операторов, но и других технологических компаний, например банков, страховых компаний. Но это обратная сторона того, что у Tele2 крепкий и устойчивый бизнес и сильный бренд работодателя, что априори формирует к компании и ее сотрудникам повышенное внимание на рынке.

С каким образованием к вам приходят кандидаты на замещение вакансий? Есть ли потребность в дополнительном обучении и есть ли для этого возможности в компании?

Преимущественно, наш кандидат — специалист с высшим образованием. Причины очевидны: мы технологическая компания, и для нас важно, чтобы люди были с профильным техническим образованием в области связи и информационных технологий. Для других функций нам нужны кандидаты с экономическим,

финансовым и иным образованием.

В Tele2 работает система обучения сотрудников, она направлена на поддержание и совершенствование навыков, которые необходимы бизнесу сегодня. Если говорить о способах обучения, то здесь мы приверженцы принципа blended learning — это формат смешанного обучения с использованием онлайн-курсов, очных тренингов, вебинаров. Отличный пример нашего стратегического обучения для коучингу для руководителей: программа состоит из нескольких синхронных практических встреч, перед которыми участники изучают теорию во внутренней онлайн-системе. Также мы уделяем много внимания таким направлениям, как reskilling и upskilling, — перепрофилированию сотрудников, их развитию, чтобы дать им больше твердых шансов для реализации карьеры как внутри одной функции, так и с переходом в смежные области. Сегодня у нас в активной фазе два пилотных проекта для ИТ и big data. Мы считаем, что это правильный шаг также потому, что «взращивание» обладателей новых компетенций внутри компании позволяет меньше зависеть от рисков внешнего рынка соискателей, удерживать перспективных ребят, приверженных бизнесу Tele2 и заинтересованных в собственном системном развитии. ▀

«Мы не наблюдаем кадрового дефицита, несмотря на изменившуюся ситуацию. Так же, как и до пандемии, нанимаем персонал для обеспечения устойчивого развития компании»

Рыночный расклад

Что привлекает специалистов на госпредприятиях

Принято считать, что государственный менеджмент малоэффективен по сравнению с бизнес-управлением. При этом 24% трудящихся россиян заняты в госсекторе. Есть ли плюсы у госпредприятий в части формирования корпоративной и кадровой политики?

НАДЕЖДА ОРЛОВА

Около 17,5 млн человек, или 24% трудящихся россиян, заняты в госсекторе, подсчитали в прошлом году эксперты рейтингового агентства «Национальные кредитные рейтинги». На фоне пандемии доля государства в экономике России в ближайшее время может значительно вырасти. Такое предположение, в частности, ранее высказал глава Счетной палаты РФ Алексей Кудрин.

Основной движущей силой, побуждающей людей работать на госпредприятии, является ощущение защищенности и стабильности, считает директор по развитию ВНИИ труда Минтруда РФ Надежда Сладкова. А распространное мнение, что государственный менеджмент менее эффективен по сравнению с бизнес-управлением, не более чем миф, уверена она: «Как и в бизнесе, качество менеджмента во многом определяется его лидером и командой». Конечно, существуют некоторые ограничения в использовании управленческих инструментов в органах государственной власти, деятельность которых жестче регламентируется по сравнению с бизнес-компаниями. Однако при наличии компетенций и реальном стремлении менеджмента в государственных предприятиях добиться роста эффективности, по ее словам, результаты деятельности могут быть вполне сопоставимы.

НОВЫЙ ПОДХОД

Государственным и частным предприятиям свойственны разные модели управления, но их разделение весьма условно, считает доцент кафедры государственного и муниципального управления РЭУ имени Г.В. Плеханова Максим Соколов: «В теоретическом плане следует различать «государственное управление», которому свойственна бюрократичность, относительно

низкая прозрачность, и «публичное управление», предполагающее внедрение принципов управления, аналогичных бизнес-структурам, максимальную открытость и ориентированность на удовлетворение потребности клиента, которым выступает общество».

По мнению эксперта, в последнее время среди российских госкорпораций наблюдается тенденция к переходу на новую модель управления. «Наша страна делает первые реальные шаги по переходу к модели публичного управления, что выражается, к примеру, в развитии принципов проектного управления, развитии стандартизации на государственной службе, внедрении систем оценки эффективности руководителей и исполнителей в государственных организациях», — продолжает Максим Соколов. Это, по его словам, позволяет постепенно трансформировать административную модель управления, ориентированную на удовлетворение целей государства, и формировать «менеджеральную модель, ориентированную на удовлетворение потребностей общества».

С тезисами коллеги не согласен заместитель директора Института государственного и муниципального управления НИУ ВШЭ Константин Головинский: «Дискуссии о том, насколько эффективны государственные предприятия в сравнении с частными, длятся более 50 лет, появился огромный план эмпирических исследований. Подавляющее большинство из них позволяет утверждать, что частные предприятия работают более эффективно в сравнении с государственными или предприятиями смешанной формы собственности». Он также ссылается на данные исследований, которые говорят, что с уменьшением доли государства в акционерном капитале наблюдается рост рентабельности основных фондов ком-



Фото: Getty Images Russia

пании, а выручка на одного занятого во ФГУП в среднем была значительно ниже, чем в секторе негосударственных предприятий.

Управление в госпредприятии не может быть неэффективным, поскольку главный заказчик — государство предъявляет жесткие требования, утверждает, в свою очередь, генеральный директор федерального государственного унитарного предприятия «Президент-Отель» Кира Захарова: «У нас, как у госпредприятия, ответственность больше. Директора госпредприятий, как и предприниматели, сегодня нацелены на эффективность». По ее словам, руководители современных госпредприятий используют те же системы мотивации сотрудников, что и в частных компаниях.

КОНКУРЕНЦИЯ КАК ДРАЙВЕР ВНУТРЕННЕГО РАЗВИТИЯ

В перспективе работа в госпредприятии станет еще более привлекательной для специалистов за счет единой кадровой политики, уверена Надежда Сладкова: «Государ-

ственные корпорации масштабируют единую кадровую политику на все подчиненные предприятия, определяя всю совокупность требований в отношении человеческих ресурсов: по организации труда, подбору, оценке, профессиональному развитию и мотивации персонала, мерам социальной поддержки». Кадровая политика предприятий, по ее словам, по своей сути обязана быть социально ответственной. Предприятиям остается только адаптировать единую корпоративную кадровую политику к своей сфере деятельности и географии.

По мнению Максима Соколова, требования к государственным и муниципальным служащим становятся жестче за счет развития рынка труда и конкуренции среди государственных учреждений. Это, в частности, выражается в развитии стажерских программ и программ кадрового резерва, как это принято в корпоративном секторе. «В настоящее время программа подготовки бакалавров и магистров по специальности «государственное и муниципальное управление» стала многогранной и междисциплинарной, специалисты станут высококвалифицированными служащими, способными эффективно работать в новой системе управления», — говорит эксперт. Особое место здесь, по его словам, занимают и крупные государственные проекты, такие как «Россия — страна возможностей», ориентированные на поиск и развитие талантов, способных стать высококлассными управленцами в органах власти.

Опрошенные РБК+ эксперты считают, что стабильная работа, регулярный рост оплаты труда, возможность построить прозрачную и долгосрочную карьеру, решая при этом общественно важные задачи, — ключевые факторы, привлекающие современную молодежь к государственной и муниципальной службе. ■

17,5

МЛН трудящихся россиян, или каждый четвертый, занят в госсекторе

«РЫНОК ТРУДА» (18+)

Тематическое приложение к «Ежедневной деловой газете РБК»

Является неотъемлемой частью «Ежедневной деловой газеты РБК» № 11 (3300) от 15 февраля 2021 г.

Распространяется в составе газеты. Материалы подготовлены редакцией партнерских проектов РБК+

Партнеры проекта:

ООО «Хэдхантер», Госкорпорация «Росатом», АО «Тандер», ООО «Т2 Мобайл». Реклама

Учредитель:

ООО «БизнесПресс»

Издатель:

ООО «БизнесПресс»

Директор ИД РБК: Ирина Митрофанова

Главный редактор партнерских проектов РБК+: Наталья Кулакова

Редактор РБК+ «Рынок труда»: Юлия Панфилова

Выпускающий редактор: Андрей Уткин

Руководитель дизайн-департамента: Николай Реутин

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: 117393, Москва, ул. Профсоюзная, 78, стр. 1