

# Две трети специалистов хотели бы сменить место работы

<< ОКОНЧАНИЕ НАЧАЛО НА СТР. 1

Причем почти каждый шестой (17%) из тех, кто думает о смене места работы, пошел бы не просто в другую компанию, а отрасль. Процент собирающихся сменить работу выше среди респондентов из таких сфер, как маркетинг (78%) и управление персоналом (74%), а ниже всего – в IT: 50%.

Как уточнили авторы исследования, работодатели по-прежнему заинтересованы в оптимизации расходов, в том числе на персонал: «Популярны такие решения, как заключение контрактов на проектную или удаленную работу, наем возрастных сотрудников, привлечение специалистов на аутсорс – все это для работодателя дешевле, чем содержать штатных работников на постоянной основе».

Оптимизация расходов на сотрудников как раз и становится одним из главных демотиваторов для работников. Из-за чего на российский рынке труда все еще сохраняется «некоторая нестабильность», следует из исследования.

Так, в пятерку наиболее частых причин для смены работы у опрошенных специалистов вошли как раз недостаточная заработная плата и система мотивации (об этом сказали 38%), отсутствие карьерного или профессионального роста (17%), а также усталость и выгорание (14%), планы по релокации (11%), отсутствие взаимопонимания с коллективом либо руководством – 9%.

«Работодатели вынуждены экономить: на заработную плату выше среднего могут рассчитывать только узкопрофильные и высококвалифицированные кандидаты. Причины же смены работы для сотрудников в любое

время связаны с неудовлетворенностью уровнем дохода или негативной обстановкой в коллективе», – подтверждает **старший преподаватель факультета бизнеса «Капитаны» РЭУ им. Плеханова Дарья Стюрина**. И по ее словам, трендом последних двух лет стала смена отрасли или профессии, отраслевая и региональная миграция кадров.

Однако говорить именно о массовом перетоке рабочей силы, похоже, все равно не приходится, ведь думать о смене места работы еще не значит действительно уйти. «Мы видим не приток, как было в 2008-м или 2014 годах, а напротив, сокращение числа резюме», – сообщили в исследовательском центре портала SuperJob, назвав это уникальной для кризиса ситуацией.

Именно массовой тенденции кадровой миграции между отраслями на данный момент не наблюдается, говорит **управляющий директор платформы «Авито Работа» Артем Кумпель**. «Как и раньше, работники чаще принимают решение о смене деятельности или места работы прежде всего исходя из своих карьерных и личных интересов», – пояснил он.

Относительно стабильная работа со всеми ее минусами лучше полного ее отсутствия, в случае если переход на новое место будет неудачным. Так что взвешивают ситуацию сейчас и работодатели, и работники, придумывая в том числе подстраховочные варианты.

Инфляция, общая неопределенность и турбулентность в экономике приводят к тому, что люди ищут не только работу с более высокими зарплатами (к слову, они ее могут и не найти), но и, как уточнила **директор по персоналу финтех-группы Finbridge Екате-**

**рина Пономарева**, возможности для подработок при сохранении основного места трудоустройства.

Противоречивость ситуации обусловлена еще и тем, что, как отметили в Get experts, частичная мобилизация и частичная эмиграция «спровоцировали дефицит кадров во многих отраслях»: «Компании вынуждены бороться за квалифицированных сотрудников». Другой вопрос, какое именно поощрение предлагается ценным кадрам, которых хотят привлечь.

«Один из самых распространенных способов – бонусная часть: когда компании нужен сотрудник, ему дается KPI. Для того чтобы сотрудник хорошо выполнял поставленный план, раз в год или раз в квартал выплачивается премия», – говорит **первый вице-президент «Опоры России» Павел Сигал**.

Но стимулы могут быть не только в виде прямых финансовых выплат. Гибкий график (удаленка или гибридный формат), добровольное медицинское страхование, карьерные возможности, включая программы обучения и повышения квалификации, перечисляет Кумпель.

По данным SuperJob, сейчас чаще всего в компенсационные пакеты компаний входят обучение за счет работодателя и подарки к праздничным датам. Также популярны возмещение расходов на мобильную связь и/или интернет, возможность пользования служебным транспортом, компенсация на питание.

Но ситуация с зарплатами и в целом с доходами населения на фоне ценовых скачков минувшего года все же вызывает опасения. Недаром ранее **президент Владимир Путин** обозначил, что «люди



Сотрудники могут думать о новом месте работы, но при этом не увольняться.

Фото РИА Новости

оценивают свое благосостояние не по цифрам статистики, а по количеству денег в кармане» и что «нужно добиться роста зарплат в экономике во всех ключевых отраслях». Особое внимание в конце минувшего года он уделил бюджетной сфере, дав поручение в начале 2023 года провести индексацию зарплат бюджетников.

Аналитики, правда, поспорили, подтянутся ли вслед за бюджетниками зарплаты в частном секторе. По словам **эксперта компании «ИВА Партнерс» Артема Клюкина**, «как показывает практика, зарплаты в частном секторе слабо реагируют на индексации зарплат бюджетников». **Аналитик Института комплексных стратегических исследований Елена Киселева**, однако, говорит, что «традиционно повышение зарплат бюджетникам становится определенным сигналом и для частного сектора».

Расходятся в итоге и прогнозы по росту зарплат в этом году.

По оценкам Клюкина, он будет незначительным – «не более 5%, что, вероятно, будет ниже инфляции». «Сейчас ожидается, что в 2023 году зарплаты и бюджетники, и в других организациях в номинальном выражении вырастут на 8–9%», – сообщает, однако, Киселева.

Прогнозы действительно пестрые: от сокращения зарплат в реальном выражении, то есть с учетом инфляции, на 3% до роста более чем на 6%, говорит Стюрина. «Сильного всплеска заработных плат в первом полугодии 2023-го ожидать не стоит. Индексироваться будут зарплаты бюджетников и сотрудников наиболее дефицитных отраслей, – уточнила она. – Остальным стоит ожидать повышения заработной платы в индивидуальных случаях во втором полугодии».

Между тем, как сообщил во вторник журналистам **операционный директор группы Ancor Алексей Миронов**, рынок труда

сильно изменился не только с точки зрения конкретных работодателей, но и соотношения отраслей. «Я думаю, что мы увидим по итогам 2023 года немного другую структуру ВВП. Поэтому мы прогнозируем, что привлекательность отраслей (для трудоустройства. – «НГ») изменится», – сообщил он.

Тем более что часть работодателей – в том числе крупных – в том или ином виде покинули рынок труда, при этом появились новые работодатели, которые стремятся активно развиваться. Одни отрасли по объективным причинам могли утратить свою привлекательность для соискателей (например, автопром), в то же время другие виды промышленности или сельское хозяйство могли стать более интересными для работников, добавил эксперт.

Действительно, есть и проблема несоответствия спроса и предложения: предприятия ищут сотрудников, размещая вакансии, и не всегда находят специалистов нужной квалификации, при этом уже трудоустроенные работники задумываются о смене и места, и сферы деятельности, но не всегда находят желаемые условия труда. Откуда берется такой разрыв – вопрос, требующий специального анализа.

Чтобы выяснить реальное положение дел с привлекательностью для трудоустройства как конкретных крупных работодателей страны, так и в целом отраслей экономики, в России проведут специальное исследование, которое охватит 20 тыс. респондентов, его результаты объявят уже в апреле. Об этом сообщили представители платформы «Россия – страна возможностей» и штабфинговой группы Ancor. ■