

A professional portrait of Alexey Mironov, a man with short brown hair, wearing a dark grey suit jacket, a light blue checkered shirt, and a blue tie. He is looking directly at the camera with a neutral expression.

Алексей Миронов
ancor

**«Великое увольнение»:
корпорации в смятении, они не
были готовы к такому тренду**

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

Эксперт делится аналитикой рынка труда, глубоко комментирует новые тренды и тенденции

С экспертом беседовала:




**Надежда
Гончарова**
бизнес коуч

nvgoncharova0802@yandex.ru

 **Чем Вам интересна эта тема?**

Совершенно неожиданно для экспертов рынка труда пандемия породила абсолютно новый, очень значимый и неожиданный тренд, связанный с тем, что люди стали покидать свои рабочие места. Часть из них меняет место работы, часть просто увольняется и какое-то время не работает. Эта неожиданная для работодателей история породила немало проблем на рынке труда, и каких-то инструментов для решения проблемы

системных увольнений (то, что называется The Great Resignation) пока не существует. Поэтому в целом мы имеем дело с немного неожиданным, очень большим и серьезно влияющим на рынок трендом.

 **Вы считаете, что это явление породила именно пандемия?**

— Без сомнения, пандемия стала очень сильным катализатором. Здоровье людей стало более хрупким, они вынуждены уделять ему гораздо больше внимания, заботиться о своем благополучии во всех смыслах этого слова больше, чем они делали это в 2018-2019 годах. Как следствие, люди осознали, что значимость работы в их жизни не столь велика. Долгое время работа занимала очень большую часть их жизни, и они работали по многу часов, стараясь построить карьеру, добиться какого-то успеха, — с работой было связано много смыслов, и на нее было направлено много энергии. Сейчас же оказалось, что человек вдруг может умереть или довольно долго и тяжело болеть. Приоритеты, связанные с развитием карьеры, отошли на второй план. Люди стали пересматривать свою систему координат в жизни. Да, пандемия стала очень сильным

катализатором этого тренда в связи с тем, что люди были вынуждены перенести фокус своего внимания и приоритеты с работы и построения карьеры на свое благополучие и здоровье, в частности.

УТ А куда же делись эти люди? На что они живут, если не работают?

— На этот вопрос нет однозначного ответа, здесь надо понимать, что главным «запевалой» в этой истории являются США. Но если вы больны или ваше здоровье подорвано после ковида, то вы просто не можете работать по 10 часов в день без остановки, потому что вам тяжело, ваш организм не справляется с нагрузкой. В этом случае вопрос «на что же я буду жить?» начинает выглядеть по-другому. Вы просто не можете трудиться так, как работали до этого. Дальше вы задаете себе вопрос: что же я буду делать? Это не значит, что вы просто уволь-

людей взяли и уволились. Но утверждать, что они сидят дома, ничего не делают и непонятно что едят, не надо — они ищут для себя какие-то гибридные формы занятости: работают фрилансерами, ищут варианты проектной работы и т. д. Ответа на вопрос «на что они живут?» пока нет. Это только начало происходить. Я уже сказал о том, что термин *greatresignation*, или по-русски «великое увольнение», не означает, что люди просто уволились.

Многие исследователи называют это термином *The Great Reshuffle*. Это означает, что люди стали переходить на другие рабочие места и искать возможность трудоустройства в других индустриях, иные формы занятости. Дистанционно можно работать на компанию в другом городе, в другой стране, и рынок труда является свидетелем очень большой миграции (это ключевое слово) рабочей силы.

Для молодых поколений ценность работы сама по себе не так велика

няетесь и садитесь дома перед телевизором, конечно нет. Вы ищете для себя более разумный баланс работы и личной жизни, при котором вы могли бы меньше сил и жизненной энергии тратить на выстраивание карьеры.

Для корпораций, например Microsoft или PepsiCo, это выглядит так: 20%

Они не задают себе вопрос: «А на что же я буду жить?» Они поработали на фрилансе два месяца, заработали денег и после этого два месяца отдыхают и занимаются какими-то личными проектами.

Еще раз уточню, что «отдыхать» — это не значит сидеть дома или празд-

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

но проводить свою жизнь. Они могут заниматься исследованиями, писать книгу, учиться чему-нибудь новому. Но находиться в офисе с 8:00 до 18:00 и тратить на это всю свою жизнь они не готовы.

Рынок труда в этом смысле меняется очень существенно. Термин *greatresignation* касается крупных корпоративных структур, прежде всего огромных корпораций, в которых работают тысячи сотрудников и которые привыкли относиться к людям достаточно специфически, где не самая идеальная корпоративная культура, где нет пресловутого *work-life balance*.

На рынке труда есть и другие компании, другие формы занятости, которые предлагают людям более сбалансированную жизнь и возможность работать, когда они хотят, где хотят и сколько хотят, — и искать какие-то разумные формы, которые будут полезны и эффективны для самого человека и результативны для организации.

Мы видим изменения на рынке труда на ценностном уровне, вот что важно. Люди, которым 40-50 лет, привыкли, что работа — это какая-то суперважная часть жизни. Что бы подумали лет двадцать назад про пятидесятилетнего человека, который говорит, что не работает? С ним что-то не так! А сейчас, когда молодой че-

ловек в 25 лет скажет об этом? О'кей, почему нет? Он может заявить, что путешествует, изучает то, что ему интересно, или занимается каким-то научным исследованием.

Изменения происходят на ценностном уровне, но катализатором этого действительно стал ковид, потому что угрозы здоровью людей привели к переосмыслению жизненных ценностей и системы координат.

 **А как будут решать этот вопрос крупные корпорации?**

— Объективно говоря, корпорации сейчас находятся в смятении, они не

готовы к такому тренду, и, как они в конечном счете будут решать эту проблему, сказать трудно. Но могу сказать, что сейчас работодатели пытаются переосмыслить свои взаимоотношения с сотрудниками.

Раньше я нанял бы вас на работу и сказал: «Вы будете на меня работать с

9:00 до 18:00, а я вам за это буду платить условные X тысяч рублей. У нас с вами есть контракт: я покупаю часть вашей жизни и вправе ожидать от вас какого-то результата». Наши взаимоотношения в этом смысле были бы достаточно простыми.

Когда, например, в салоне красоты вам делают новую стрижку или автосервис чинит ваш автомобиль, у вас есть понятные отношения: вы оказываете мне услугу, я покупаю несколько часов вашего рабочего времени за такую-то сумму и получаю результат.

Сейчас корпорации вынуждены признать, что всё гораздо сложнее. Например, парикмахер во время работы думает о чем-то другом, у него депрессия, он плохо себя чувствует — совершенно очевидно, что качество сервиса при этом будет хуже. Является ли это вашей проблемой как клиента? Скорее всего, в случае с салоном красоты или автосервисом вы скажете: «Нет, мне плевать, мне нужен сервис».

Но корпорации, которые привлекают людей на долгий срок и покупают их труд в течение какого-то количества лет, вынуждены осознать, что то, что называется по-английски well-being, или «благополучие», во многом становится если не проблемой, то, скажем так, заботой компаний. И теперь они

должны думать о том, как обеспечить человека не только зарплатой, но и в целом создать для него условия, при которых он будет комфортно себя чувствовать и в итоге продуктивно работать.

Корпорации столкнулись с подобного рода вызовом, и многие из них пытаются создавать некую среду, стремятся сделать так, чтобы работа органично встраивалась в жизнь людей, чтобы люди чувствовали себя на рабочем месте комфортно, чтобы не страдало их здоровье: чтобы они могли отдохнуть, здорово питались, занимались спортом.

То есть компании пытаются выстроить вокруг сотрудника некий мир и инвестируют в это время, деньги, другие ресурсы, чтобы человек был, как бы это пафосно ни прозвучало, здоровой целостной личностью. Чтобы он, отдавая организации свои ресурсы, получал не только деньги, но и нечто большее. Считается, что те работодатели, которые преуспеют в создании подобных условий, обеспечат достаточный уровень внимания к сотрудникам, в меньшей степени пострадают от «великого увольнения»: люди не будут заинтересованы покидать такого работодателя.

У корпорации появляется некое новое предназначение, новая миссия. Подразумевается, что она не просто



Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

вступает с сотрудником в денежные отношения, покупает 8 часов его времени в день, но и является значимой частью его жизни. Она помогает ему быть успешным, продуктивным и заботиться о том, чтобы работа доставляла специалисту в том числе удовольствие, вызвала положительные эмоции.

Работодатель создает для персонала определенные условия, в которых человек сможешь комфортно работать: пойти позаниматься йогой, отдохнуть в капсуле для сна, выпить свежевыжатого сока и т. п.

Сейчас же в компаниях дисбаланс, сотрудник размышляет: «Я потратил на работу кучу энергии, подорвал свое здоровье. Да, я получил за это деньги, но я эмоционально выгорел, мне тяжело, мое здоровье не в порядке, а здоровье за деньги не купишь. И что мне делать с этими деньгами?»

Если компаниям удастся немного исправить эту ситуацию за счет некоторых дополнительных действий, то вероятность того, что объемы увольнений снизятся, достаточно велика.

УТ А как быть, если человек со временем начинает воспринимать созданные условия как норму, если работа для него не является ценностью?

— Сейчас ответов на этот вопрос нет, мы с вами просто констатиру-

ем тренд. Главное, что здесь можно и нужно сказать: без сомнений, место работы и карьеры в нашей жизни сейчас переосмысливается, и это факт. Двадцать лет назад, когда я приходил на рынок труда, считалось, что работа во многом и есть смысл. То есть ты должен построить карьеру, тогда ты сможешь купить себе машину и т. д. Работа во многом была самоцелью и поэтому занимала практически первое место в жизни людей. Если человек говорил, что для него работа не так важна, что он, к примеру, семьянин, то все думали, что с ним что-то не так.

Сейчас мы вступаем в эпоху, когда работа — это средство, то есть способ достижения каких-то других целей в жизни (самореализации, благополучия). Сейчас рабочий процесс — это не самоцель, есть какие-то другие стремления (может быть, даже неосознанные). Но это и не единственное средство для достижения желаемого: таким же средством может быть спорт, семья, какие-то увлечения, научные проекты, благотворительность и участие в волонтерских проектах — все

это может стать средством реализации каких-то предназначений и смыслов жизни. Если они видят, что конкретно вот это место не позволяет приближаться к цели, они будут увольняться и искать другую работу, другую профессию, другие формы занятости, сколько бы денег им ни платили и какую бы карьеру ни обещали. Пусть компания развивается своим путем, но мне с ней не по пути, она не приближает меня к условному счастью. Это не совсем «старая телега», это, наоборот, некая новая парадигма, к которой нас подтолкнула пандемия, правила игры в которой пока не очень понятны.

Саймон Синек называет это infinite game — «неопределенная игра». Он приводит такой пример: вы играете в шахматы, вам известны правила игры, как можно ходить, а как нельзя, заранее понятно, кто в каких случаях победил. Это называется «определенная игра», а infinite game — это, например, бизнес. Вы, как компания, функционируете на рынке. Правила игры непонятны, по каким критериям определяется победитель (прибыль, доля рынка, вовлеченность) — непонятно, кто победил — непонятно. И вы вовлечены в эту гонку с неопределенными правилами. Так и жизнь в целом. И мы, мне кажется, вступаем в некую новую парадигму, и правила пока не очень ясны, поэтому компании несколько дезориентированы. Сейчас мы просто констатируем тренд, видим, что происходит, слышим

людей, наблюдаем, что делают компании, но сказать однозначно, что мы разобрались в правилах, поняли паттерны, по которым должны себя вести корпорации или люди, мы не можем.

Мы находимся в процессе трансформации и можем только предполагать, по каким принципам будет функционировать рынок труда. Также мы не все понимаем про пресловутое влияние технологий. По поводу того, как они повлияют на рынок труда, есть множество противоположных мнений. Кто-то считает, что грядут грандиозные увольнения, потому что придут роботы, а кто-то полагает, что это, наоборот, создаст еще больше рабочих мест. Мы можем просто следить за трендами и иметь свое мнение по этому поводу.

 **Каких людей прежде всего не хватает и где?**

— Есть такой термин — STEM (science, technology, engineering, and mathematics). Это не отрасли, а некие skillsets — наборы навыков, специалистов с которыми в мире объективно не хватает. Это происходит по двум причинам. Первая — школьники не хотели учиться этим профессиям. Мало кто планировал быть инженером (не только в России), многие мечтали стать экономистами, банкирами, потом стал популярным маркетинг. Вторая причина заключается в том, что технологии обрушиваются на экономику как цуна-

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

ми, и это порождает огромный спрос на технических специалистов и научных работников. Поэтому если брать в целом этот большой STEM-сегмент рынка, — то это самая «горячая» история.

Так что сейчас чрезвычайно востребованы не только айтишники, но и инженеры, работающие на производстве и занятые в добыче полезных ископаемых, специалисты по аэрокосмическим технологиям, например, проектирующие двигатели ракет. Когда я говорю про научных работников, это, например, здравоохранение, где мы тоже увидели огромную нехватку талантов в области разработки лекарств, вакцин.

В целом наука, технологии, инжиниринг и математика — очень востребованные сферы. Кто занимается анализом данных в «Яндексе»? Выпускники мехмата. Основная целевая аудитория для условного «Яндекса» по найму людей в блок анализа по работе с данными — это мехмат МГУ. Там нужны профессиональные, очень квалифицированные математики, которые смогут структурировать и обрабатывать данные. Я бы сказал, что это самая «горячая» зона, где дисбаланс спроса и предложения очень велик по двум причинам: люди туда не шли, их мало, при этом спрос со стороны работодателей растет в арифметической прогрессии.

 **Что можно в этих условиях отдать искусственному интеллекту?**

— Считается что то, что по-английски называется repetitive operations, или «повторяющиеся операции», могут делать алгоритмы. Это может быть всё что угодно: сканирование или распознавание текста, то есть какие-то цикличные действия. Бухгалтер абсолютно одинаково составляет авансовые отчеты — это потенциально тоже можно автоматизировать. Типичный пример повторяющейся операции — прокладывание маршрута на Яндекс.Картах: вы собираете какое-то количество данных, структурируете их, приоритезируете и определяете, какой путь наиболее предпочтителен. Сейчас это делают технологии, и нам с вами уже покажется странным, если таксист сам начнет решать, какой дорогой ехать. Он ведь может не знать, где сейчас пробки или перекрыты пути. Представьте, как резко трансформировался мир, что мы уже больше доверяем алгоритму и технологиям, чем живому человеку. Это типичный пример, когда есть четко структурированные данные, которые мы можем анализировать.

Автоматизация может быть использована на производстве, когда оператор на производственной линии выполняет монотонный труд — и это может делать робот. Могут быть оптимизированы офисные обязанности,

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

отдельные функции в IT, и многое другое. С учетом алгоритмов уже планируется большой объем рекламы: они определяют целевую аудиторию, кому показать описание какого-нибудь нового утюга, к примеру. Если раньше подобные решения принимал человек, то сейчас это под контролем программ. Объективно алгоритмизации подлежат любые повторяющиеся операции или операции, в которых есть структурированные данные.

Противоположностью этому является все то, что не структурировано с точки зрения информации. Здесь всегда приводится много веселых примеров: написание стихов или создание картин. Если вы задаете какой-то паттерн, алгоритм может написать картину (кстати, очень красивую) или сочинить музыку. Но если вы хотите создать что-то принципиально новое, чего раньше не было, программа с этим не справится, у нее просто не будет данных.

Кстати, были многочисленные попытки отдать искусственному интеллекту подбор кандидатов. Казалось бы, резюме — это упорядоченная информация: пол, возраст, уровень образования, опыт и все прочее, — это можно красиво разложить по кластерам, построить векторы данных и т. д. Есть немало алгоритмов, которые сопоставляют резюме, описания вакансий и «говорят»: вот эти резюме

подходят. Казалось бы, это очень понятная вещь для AI или машинного обучения. Но тут возникают абсолютно новые вызовы и проблемы, потому что алгоритмы основаны на ретроспективных данных, то есть на тех выборах, которые мы, как рекрутеры, делали предыдущие много лет. Они это проанализировали и «решили»: обычно рекрутер выбирал вот таких кандидатов, их мы вам и рекомендуем. И выясняется, что алгоритмы начинают дискриминировать людей: например, не выбирать чернокожих или на определенные позиции все время предлагать только мужчин. И алгоритмы правы, потому что до этого рекрутеры всегда выбирали мужчин. Но теперь возникает проблема — начинается возмущение: как же так, это же незаконно, это дискриминация! Однако претензии предъявить некому, потому что алгоритм работает на основе данных и нет человека, который бы за это ответил. Это пример того, что далеко не везде автоматизация может проникнуть в нашу жизнь.

Или, предположим, я каждый день езжу на работу, нарушая правила дорожного движения, и алгоритм в компьютере этот маршрут запоминает. В этом случае очень велика вероятность того, что он предложит мне и в следующий раз нарушить правила, поскольку основан на ретроспективных данных. Ведь машина не понимает, что подобное вождение незаконно. По-

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

этому у человечества есть еще много развилок в отношении внедрения искусственного интеллекта. Просто построить технологию, загрузить в нее большое количество данных и сказать: «Давай работай!» — не получится. Поисковые системы типа «Яндекса» очень хорошо это показывают. Теоретически алгоритм найдет в интернете все что угодно, в том числе и нелегальные товары – покажет соответствующие сайты. Хорошо это? Нет! Алгоритм не

подозрительным. Когда передо мной сидит живой человек, он, возможно, все правильно поймет: видно, что собеседник устал или только оправился после болезни. Но что должна уметь технология, чтобы в этой ситуации верно оценить положение вещей?


Научить алгоритмы правильно распознавать подобные нюансы пока нелегко. Мы находимся на каком-то промежуточном этапе пути, и нужно

ПОДРЯДЧИКАМ ПЕРЕДАЕТСЯ ВСЁ, ЧТО МОЖНО ОТДАТЬ

знает, что это нелегально, он не настолько умный. Подключается человек и начинает вносить в процесс работы какие-то изменения. То есть это уже не искусственный интеллект, это что-то другое. Таких примеров, где есть подобный шаг назад при использовании AI, мы видим очень много.

Когда-нибудь будет следующий этап развития технологий. Говорят, что уже сейчас нейросети способны понимать эмоции. Если вернуться к примеру про рекрутмент, есть программы, которые во время прохождения видеointerview умеют оценивать эмоции кандидата и на основании этой оценки делать какие-то выводы. Но что, если я с утра не выспался? Говорит ли это о том, что я плохой сотрудник, плохой кандидат? Нет. Но алгоритм уже посчитает меня

трезво оценивать возможности внедрения технологий в те или иные процессы. Поэтому говорить, что AI технологии полностью заменят человека, можно очень условно. Они могут нас заменить, но хотим ли мы этого? Устроит ли нас результат этой замены? Пока это неочевидно.


 **Будут ли в компаниях получать все большее распространение различные экзотичные практики обучения?**

— Во-первых, нельзя сказать, что компании ничего не делали. Есть целый ряд организаций, которые понимали, что комфорт (не только физический, но эмоциональный) крайне важен, и стремились создавать для сотрудников очень приятные условия работы.



Проблема здесь в том, что масштаб «великого увольнения» вдруг оказался настолько велик, что работодатели столкнулись не с неготовностью в целом противостоять этому, а с неожиданными масштабами явления.

делали не так. Просто люди немного переосознали, перестроили свою систему координат.

 **То есть произошла трансформация ценностей и трансформация философии жизни в целом?**

В Америке в прошлом году заявили о своем уходе до 25% сотрудников и каждый месяц регистрировалось до двух миллионов случаев. Принципиально к подобным проблемам очень многие компании были готовы.

Мы знаем про условия труда в Силиконовой долине, например, в Google ты можешь даже не иметь дома, у тебя в офисе есть вообще всё: химчистки, спортзалы, детский сад, можно сдавать животных в приют. Но ковид все-таки повлиял: люди поняли, что в целом чересчур много отдают работе. Тут уже Google оказался не готов что-то изменить, но условная йога эту проблему уже не решает.

— В начале пандемии у нас в компании многие относились к ситуации несерьезно. Затем одного моего коллегу, с которым мы проработали много лет, госпитализировали, и он 10 дней пролежал в коме на грани жизни и смерти. Его спасли. Но когда такое происходит рядом с тобой, ты начинаешь думать: а вот я в те дни, когда он лежал в коме, впихивал на работе с утра до вечера. Может быть зря? И это не вопрос того, что моя компания что-то неправильно делала, не создавала мне условий.

Вы сами наверняка переживали нечто подобное: сегодня ты проработал 10 часов, пришел домой, а наутро почувствовал себя плохо. Потом второй, третий день — и ты уже думаешь, что так нельзя, ты не готов к такому. Нужно разделять разные истории: создание условий на работе и то, что многие люди пересмотрели количество ресурсов, которые они готовы отдать работодателю, что и привело к уходам. Дело не в том, что компании что-то

К переоценке ценностей привело то, что происходило даже не лично со мной, а рядом. Это больше похоже на стихию, когда происходит природная катастрофа и все меняется.

Мы что-то планировали, но внешние обстоятельства внесли свои коррективы.


Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

 **Что в этих условиях отдают на аутсорсинг?**

— Значимый тренд, катализатором которого стала эта история, — это проектная, или, по-простому, временная, занятость. Недавно я участвовал в одном из глобальных семинаров, где прозвучала такая информация: в крупном бизнесе, по оценкам экспертов, до 20% людей в мире работают на компании, не имея с ними постоянных трудовых отношений. Это очень много, и это такое win-win, то есть хорошо обеим сторонам: компании в определенный момент получают экспертизу, время и труд эксперта, который реально разбирается в том, чем занимается. Люди же не вступают с компанией в какие-то долгосрочные отношения и завтра могут запросто поработать на другую компанию, что для них в этих условиях хорошо. В целом объем того, что мы называем аутсорсингом, будет расти. Россия, конечно, в этом смысле не является локомотивом тренда, у нас немного другой менталитет, но в мире в последние годы мы видим очень серьезный всплеск проектной занятости, и не только в рамках пандемии. Интерес к этому есть и у работодателей, и у самих работников.

Подрядчикам передается всё, что можно отдать. Если раньше был распространён в основном IT-аутсорсинг, то сейчас мы видим аутсорсинг в маркетинге, HR, финансах — в очень раз-


ных направлениях, где компания решает какую-то конкретную задачу. К примеру, нам нужно за четыре месяца что-то сделать. Давайте привлечем людей на это время и заплатим им за конкретный результат, а не за то, что они 20 дней будут ходить на работу с 9:00 до 18:00.

 **А есть ли компании, которые эта тенденция особо не затронула?**

— Скорее речь идет про малый и, может быть, средний бизнес, где все люди на виду и очень большая гибкость в управлении сотрудниками. В корпорациях есть процедуры, процессы, правила: в 9:00 быть в офисе, дресс-код и т. п. А вот в небольших компаниях всего этого, как правило, нет, все находятся рядом, друг друга поддерживают. И мотивация у людей другая, потому что они чувствуют свою причастность к общему делу. В огромной корпорации вы можете быть очень далеки от конечного продукта или от клиента и можете вообще никогда в жизни его не увидеть. В небольших же организациях все на виду. Поэтому, по моим ощущениям, того, что мы называем «малым бизнесом» — частного предпринимательства, стартапов, — это коснулось в меньшей степени. Именно потому, что ценностные приоритеты, с которыми люди заходили в эти структуры, изначально были другими. Они приходили туда не ради многолетней карьеры, медицинской

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

страховки или печенья на кухне. У них были другие ценностные смыслы, и в этом плане они уже тогда, возможно, рассматривали компании как средство достижения каких-то других своих целей, а не просто как самоцель — «ура, я нашел для себя работу».

 Получается, что, например, категорию IT-специалистов, среди которых в принципе принято рассматривать работу как проект, это затронуло еще в меньшей степени?

— Если мы говорим об огромных корпорациях, диверсифицированных структурах, к примеру Mail.ru Group, то, наверное, их это коснулось. Но в IT много небольших компаний, где собрались 10 человек, и они что-то делают. Есть организации, которые производят игры, и люди там настолько погружены в этот процесс, что внешний мир им абсолютно неинтересен. С другой стороны, есть банковский IT, где айтишники пишут какой-нибудь алгоритм, который «принимает решения» о выдаче кредитов. Это слишком широкая отрасль, чтобы о ней говорить в целом, это как средняя температура по больнице.

Справка о компании:

ANCOR – стаффинговая группа, основанная в 1990 году. Мы предлагаем клиентам решения в области аутсорсинга, рекрутмента и консалтинга в 30+ офисах в Российской Федерации. ANCOR - лидер кадровой индустрии в России. Годовой оборот группы в России в 2021 году составил 25 миллиардов рублей. ANCOR в России входит в международную стаффинговую группу компаний. В 2021 году международная группа ANCOR вошла в топ-30 компаний в мире, а также заняла 15 место в Европе по выручке от профессионального рекрутмента по данным Staffing Industry Analysts.

Мы видим — это было и до ковида — огромную миграцию. Огромное количество людей, которые работают в Силиконовой долине на Google или Apple, все равно могут завтра встать и уйти в стартап, и так происходило сплошь и рядом. Почему? Не потому, что им предлагают больше денег или там карьера круче. У них какие-то другие смыслы: они увидели, что новая компания может сделать крутой продукт, который изменит жизнь людей, — и они уходят. Это было и до ковида. И, возможно, именно их «великое увольнение» не коснулось, потому что они продолжают делать крутой, важный, значимый для них сервис, и не являются частью огромного конвейера, который что-то производит.

*** Алексей Миронов,**
вице-президент по операционному
управлению стаффинговой группы
ANCOR

Эксклюзивно для 