

HR-технологии

В ожидании рабочих рук

По итогам 2023 года частные агентства занятости, которые занимаются аутсорсингом, подбором и предоставлением персонала, ожидают роста спроса только на два из трех типов своих услуг. Интерес к предоставлению персонала, по их прогнозу, со стороны работодателей может снизиться. При этом годом ранее прирост показал только сегмент аутсорсинга (+31%) — он и стал драйвером роста рынка в целом. Сегмент предоставления персонала сократился на 44,5% — эта услуга рискованна и для заказчика, и для провайдера, и очевидно, что в состоянии общей неопределенности 2022 года участники хотели минимизировать ее использование.

— индустрия —



АЛЕКСАНДР МИРОНОВ

По итогам 2023 года частные агентства занятости прогнозируют рост сегментов аутсорсинга и подбора персонала, рынок предоставления персонала будет, по их мнению, наоборот, снижаться. При этом по итогам 2022 года, как следует из исследования, которое по заказу Ассоциации частных агентств занятости (АЧАЗ) провела компания MAGRAM Market Research, спрос рос только на аутсорсинг. Интерес к этой услуге позволил рынку в целом вырасти на 21,9% по сравнению с аналогичным показателем 2020 года, до 342,9 млрд руб.

В условиях хаоса

Говоря о ситуации 2023 года, эксперты сходятся во мнении, что турбулентность 2022 года, обусловленная началом военных действий РФ на Украине, закончилась и ситуация стабилизировалась. Вместе с тем, как отмечает руководитель департамента бизнес-аналитики и решений кадровой компании Mapower Михаил Тузов, стабилизация произошла в очень неудобном для рынка положении: сформировался большой дефицит кадров на рынке труда. Одной из причин этого, по его словам, является усиление роли государства и госкомпаний в запросе на персонал. «На рынке труда мы видим позитивную тенденцию: рост производств, открытие новых предприятий, логистических центров, развитие импортозамещения», — говорит директор по продажам и маркетингу стаффинговой группы ANCOR Наталья Щербакова. Требуются ресурсы, что ведет к активному привлечению, поиску и подбору специалистов разного уровня: менеджеров, инженеров, а также повышению спроса на массовый поиск и наем персонала, отмечает она. В итоге сегмент рекрутмента будет расти, предполагают в ANCOR.

«В связи с локализацией многих производств вырос спрос на синих воротничков, технологов, специалистов R&D-центров. Так-

же увеличилось число вакансий в госсекторе — востребованы специалисты среднего уровня: руководители и замруководителя департаментов, руководители проектов», — отмечает гендиректор рекрутинговой компании Get experts Ольга Шамбер. В 2023 году компании ведут активный наем постоянных сотрудников, российские организации увеличивают штат профессионалов, а оставшиеся зарубежные компании делают упор на удержании персонала, говорит она. При сохранении геополитической ситуации в текущем виде тенденция по активному найму постоянных сотрудников также не изменится, считают в Get experts. «По предварительным данным наших опросов, более 60% компаний планируют набирать новых сотрудников в следующем году. Для сравнения: в 2022 году о таком намерении сообщали 40% работодателей», — отмечают в агентстве.

Что касается услуг по предоставлению временного персонала, то, по словам Натальи Щербаковой, если законодательная ситуация не изменится, то этот сегмент рынка продолжит свою тенденцию к сокращению. «Сейчас компании очень осторожно идут на привлечение сотрудников по договорам в соответствии с федеральным законом 116-ФЗ. Их беспокоит возможная переквалификация подобно-го взаимодействия в бессрочные трудовые отношения в силу несовершенства современного законодательства», — поясняет она. Действующая редакция Трудового кодекса не предусматривает однозначной возможности заключения срочных трудовых договоров между провайдерами услуг и работниками в интересах третьих лиц — заказчиков услуг, отмечает эксперт. «Неопределенность в данном вопросе порождает существенные риски при заключении и расторжении трудовых договоров с работниками и не способствует раз-

витию ни данной индустрии, ни экономики в целом», — полагает Наталья Щербакова.

В свою очередь, спрос на услуги аутсорсинга бизнес-процессов продолжит расти в 2023 году, прогнозируют эксперты. Многие организации убедились в том, что передача части функций на аутсорс позволяет перенаправить силы на решение приоритетных для компании задач и повысить эффективность бизнес-процессов, замечает Наталья Щербакова. Любой проект, предполагающий аутсорсинг бизнес-процессов, — это долгий и сложный проект, требующий согласований различных департаментов компании и провайдера, считает гендиректор LANTA Talent Solutions Олег Ткаченко. «В условиях турбулентности такие процессы сильно замедляются или останавливаются вовсе до прояснения ситуации. Однако уже в 2023 году мы видим, что процессы постепенно стабилизируются и, как следствие, резко выросло количество запросов таких услуг, причем запросов, переходящих в практическую плоскость», — говорит он.

Опережающее развитие в 2023 году покажут те сегменты рынка, в которых смогут решить одну из двух (или обе сразу) задач — обеспечение высокой базовой рентабельности на основе эффективных методов хозяйствования и эффективное перекладывание инфляции и логистических и иных издержек на конечного потребителя, замечает Михаил Тузов. Именно такие компании в дополнение к тем, которые работают по госзаказу, смогут привлекать персонал с рынка как путем прямого найма, так и через услуги предоставления персонала, добавляет он. Для остальных компаний, по его мнению, вероятно, стоит рассматривать варианты с платформенной занятостью и привлечение персонала с более низкой квалификацией, чем прежде, для дальнейшего обучения или переобучения

в стенах компании. В текущих реалиях сразу несколько профилей деятельности кадровых агентств продолжают быть востребованными у заказчиков: executive search, экспертиза и специализации на найме IT, на массовых профессиях (например, линейный персонал ритейла, логистики), а также на вахте, говорит директор по работе с ключевыми клиентами hh.ru Виктория Дикарева.

Под гнетом турбулентности

Российский рынок подбора персонала в 2022 году, по экспертным оценкам АЧАЗ, сократился на 15,2% по сравнению с 2020 годом — до 12,9 млрд руб. Такой результат агентства связывают с состоянием общей неопределенности в начале 2022 года, когда большинство работодателей остановили наем персонала, а некоторые компании покинули российский рынок. Однако во второй половине года ситуация с наймом стабилизировалась. По итогам 2022 года количество закрытых вакансий снизилось по сравнению с 2020 годом на 48%. При этом стоимость закрытых вакансий увеличилась как в массовом (+24,4%, до 79,7 тыс. руб.), так и в профессиональном подборе (+26,5%, до 390 тыс. руб.), что связано с увеличением уровня зарплат в стране. «Индустрию рекрутмента, как и экономику РФ в целом, существенно затронули структурные изменения 2022 года, вызвавшие разновекторные тренды в поведении работодателей и соискателей на рынке труда», — говорит заместитель генерального директора стаффинговой группы ANCOR Татьяна Баскина. — Некоторые компании покинули рынок, но появились новые клиенты с новыми задачами и потребностями в персонале». Она также отмечает углубление структурного дисбаланса спроса и предложения, в том числе острую нехватку кандидатов в ряде сфер

(IT, инженерно-технические профессии, квалифицированный рабочий персонал и др.).

Сегмент услуг по предоставлению персонала по итогам 2022 года снизился на 44,5%, до 12,7 млрд руб. Количество временных сотрудников сократилось в прошлом году на 35,6% по сравнению с 2020 годом, до 18 тыс. человек. Падение, по мнению экспертов АЧАЗ, обусловлено тем, что использование этой услуги является более рискованным и для заказчика, и для провайдера. В 2022 году заказчики не особенно нуждались в расширении производства или услуг, скорее был запрос на быстрое масштабирование существующего бизнеса — для решения этих задач предоставление труда работников по 116-ФЗ не является оптимальным решением. Предпочтительнее для бизнеса было выводить непрофильные функции на аутсорсинг с полной ответственностью провайдера за результат.

«В 2022 году международные компании столкнулись с серьезными вызовами в области продаж, закупок, HR, а также внутрикорпоративными сложностями, связанными с общим политическим давлением и санкциями», — говорит гендиректор «Gi Group Россия» Людмила Зорина. Смена владельцев компаний, локализация производства, фокус на ликвидности, поиск новых партнеров — на этом фоне уменьшился объем временного персонала, привлекаемого под проекты. Работники искали постоянные позиции, меняли индустрии, обучались новым специальностям, указывает эксперт.

В свою очередь, по итогам 2022 года сегмент аутсорсинга демонстрировал рост (+31%, до 317,8 млрд руб.). В прошлом году рынок активно развивался, на него вышли как новые заказчики, так и новые провайдеры. Согласно результатам исследования, 36% рынка составили услуги по аутсорсингу торгового персонала и мерчендайзинга, 33% — производственный аутсорсинг, 20% — IT-аутсорсинг и прочие виды аутсорсинга, 11% — административный аутсорсинг. «Рост запросов бизнеса на аутсорсинг в 2022 году закономерен для турбулентных времен. Всегда во времена неопределенности бизнесу удобнее купить решение для конкретной задачи, чем заниматься этим решением самостоятельно, привлекая дополнительные человеческие, временные и финансовые ресурсы внутри компании», — отмечает директор Ventra HR Services Юрий Ефросинин. Если раньше в услугах аутсорсинга были больше заинтересованы международные корпорации, а российские игроки были нацелены на решение всех задач собственными силами, то теперь и они начинают активно использовать данный инструмент, указывает операционный директор стаффинговой группы ANCOR Алексей Миронов.

«Рынок труда становится все более разнообразным. В среднесрочной перспективе мы прогнозируем рост как потребности в персонале во всех отраслях экономики, так и спроса на квалифицированные кадровые услуги», — говорит Татьяна Баскина. По словам Ольги Шамбер, дефицит кадров сейчас наблюдается практически во всех отраслях и в дальнейшем он будет сохраняться на том же уровне, а на некоторых направлениях — расти. В условиях дефицитного рынка вопрос доверия соискательской аудитории становится крайне важным и во многом определяющим конкурентные преимущества агентства, полагает Виктория Дикарева.

Венера Петрова