

Российский филиал одного из крупнейших мировых рекрутеров сменил название — РБК

rbc.ru/technology_and_media/01/10/2024/66fad1d39a7947ba68b39001

Специализирующаяся на поиске руководителей компания Odgers Berndtson переименовалась в России в The Edgers. Отделившись от глобальной «мамы», компания расширит спектр услуг и будет активно идти за рубеж



О том, что российское подразделение выходит из международной сети Odgers Berndtson и переименовано в The Edgers, говорится в поступившем в РБК сообщении компании. Согласно информации Rusprofile, российское ООО «Оджерс Бернтсон Рус» было переименовано в ООО «Эджерс» в середине сентября.

Вместе со сменой названия компания усилит направление стратегического консалтинга для бизнеса: его доля в прибыли должна вырасти с нынешних 10 до 30%. До конца 2025 года «Эджерс» планирует увеличить собственный оборот до 1 млрд руб. и выйти на международные рынки.

Как развивался Odgers Berndtson в России

Odgers Berndtson — одна из шести крупнейших в мире компаний по поиску персонала, предоставляет услуги по поиску руководителей, консалтинга и др. Существует более 50 лет, представлена в 29 странах. Московский офис был открыт весной 2001 года (до 2009-го работал под брендом Pynes & Moerner). По собственным данным, входит в топ-3 игроков на рынке России по подбору управленцев высшего уровня. Среди клиентов: Х5, «Сбер», Т-банк, МТС, «Сибур», НЛМК, «Делимобиль», HeadHunter, Cian, Hoff и др.

По данным Rusprofile, выручка ООО «Эджерс» в 2023 году выросла на 30%, до 255 млн руб., чистая прибыль — на 3%, до 79 млн руб. Компания принадлежит Ирине Милехиной (60%) и Алексею Сизову (40%).

Как пояснил РБК управляющий партнер The Edgers Роман Тышковский, российский офис Odgers Berndtson всегда был «по сути независимой компанией». «Мы работали по лицензионному соглашению, представляли здесь бренд, ценности компании, но с точки зрения организационной структуры, принятия решений были независимыми, принадлежали российским акционерам», — отметил он. Тышковский напомнил, что в 2022 году Odgers Berndtson заявила, что больше не будет работать в России, сейчас же закончилось действие лицензионного соглашения. «Мы, в свою очередь, поняли, что нам стало тесно в рамках прошлого позиционирования. Еще в 2020 году компания приняла новую стратегию по расширению портфеля услуг, начала делать рыночные исследования, заниматься развитием команд, стратегическим консалтингом бизнеса и др., то есть мы стали гораздо больше, чем просто поиск управленцев», — указал он.

Условия лицензионного соглашения с Odgers Berndtson Тышковский не раскрыл. Лишь отметил, что помимо фиксированных платежей российская компания должна была платить определенный процент за совместные проекты. Кроме того, соглашение запрещало развитие в других странах. «Если у российского бизнеса появлялся проект за рубежом, мы должны были отдавать его местным офисам Odgers Berndtson. Но в последние два года мы начали делать такие проекты сами, когда за них не брались местные офисы. Сейчас много российских компаний выходят за рубеж: в Китай, Индию, Северную Африку, и у нас появляется возможность идти вместе с ними», — рассказал Роман Тышковский. По его словам, за последний год российский офис прирос в численности на 30% и сделал более десяти проектов в разных странах. Как правило, это проекты с российским бизнесом.

При этом Тышковский отметил, что они сохраняют человеческие отношения с Odgers Berndtson, неформально договорились, что останутся «проводниками стандартов компании, будут обмениваться лучшими практиками».

Как ищут управленцев

Как пояснил РБК представитель «Авито», рынок поиска управленцев в России — специфичный сегмент, объем которого сложно оценить изолированно от смежных категорий найма. «Как правило, такой поиск требует особого точечного подхода: для подбора талантливого топ-менеджера не подойдут автоматизированные инструменты массового найма. В основном рассматриваются личные контакты и рекомендации. Как правило, речь идет о хантинге работающих менеджеров, а не о поиске вышедших на рынок труда», — объяснил он. Такой подбор может длиться до года, иногда и дольше, а его стоимость «начинает исчисляться в эквиваленте от нескольких окладов по вакансии». «За работу с этой категорией соискателей зачастую берутся специализированные консультанты, executive search-агентства,

которые следят за перестановками в компаниях и выстраивают базы потенциальных кандидатов. На уровне больших корпораций этим поиском занимаются внутренние команды», — описал процесс найма дорогих сотрудников представитель «Авито».

Среди крупнейших компаний, занимающихся подбором руководителей, управляющий партнер RosExpert Оксана Морсина назвала свою компанию, а также Ward Howell, Odgers Berndtson и Ruspartners. До 2022 года, по ее словам, в стране присутствовали почти все крупнейшие мировые компании, занимающиеся поиском руководителей, но российские игроки уже тогда занимали большую долю рынка. «С 2022 года российские игроки растут на 30% и более, — отметила Морсина. — Не столько из-за ухода международных конкурентов, сколько из-за того, что в условиях турбулентности на рынке растет спрос на услуги по поиску управленцев, их развитию и т.п.». При этом уровень цифровизации в сегменте до сих пор низкий. «Мы работаем с собственниками и руководителями бизнеса — в сегменте поиска высшего звена человеку нужен человек, — объясняет Морсина. — Хотя я уверена, что будущее в нашем сегменте за цифрой».

Партнер консалтинговой компании Ward Howell, руководитель практик «финансовые институты» и «ритейл» Дарья Аникина оценила объем рынка поиска управленцев в 5–6 млрд руб. За последние два года на фоне ухода с российского рынка иностранных игроков и изменений в бизнесе российских компаний у многих поменялись CEO и часть управленческой команды, отметила она. «Однако в большинстве своем это были внутренние назначения, поэтому, несмотря на их большое количество, на объеме рынка это не сильно отразилось. До 2022 года компании часто привлекали агентства в том числе на поиск экзатов на топовые позиции, это были дорогие позиции, которые повышали объем рынка. Сейчас такие запросы крайне редки», — пояснила Аникина.

Директор бизнес-подразделения рекрутинга компании ANCOR Евгения Шломина, напротив, говорит, что последние пару лет рынок executive search активно растет: количество запросов на управленческие позиции топ-уровня выросло на 30–35%. Большую часть потребностей рынка закрывают небольшие бутиковые HR-агентства и рекрутеры-фрилансеры, есть тренд на создание и усиление рекрутинговых команд внутри компаний. Среди других тенденций она отметила дефицит кадров. «Работодатели ищут различные способы решить эту проблему. Часть компаний успешно и уже довольно длительное время выращивает управленческие кадры самостоятельно. Некоторые начали привлекать управленцев из других отраслей, и, конечно, одним из самым популярных решений остается переманивание кандидатов у конкурентов», — заключила Шломина.