

ancor

Компании в условиях оттока сотрудников

октябрь 2022



Мобилизовался ли бизнес в условиях мобилизации?



Алексей Миронов,
Директор по операционному управлению
в ANCOR

В последние годы мы много говорим о дефиците на российском рынке труда. Компании развивают бренд работодателя, постоянно совершенствуя свое ценностное предложение в заботе о людях. При этом внешние факторы уже который год обеспечивают беспрецедентно сложную среду для реализации HR-стратегий и формируют по-настоящему уникальные навыки.

В 2020 году пандемия COVID-19 внедрила удаленную работу далеко за пределами ИТ-сферы, а также научила нас задействовать резервные фонды, перестраивать процессы, показатели и метрики в целях сохранения человеческого капитала.

В марте 2022 на фоне первой волны отъезда части граждан за рубеж и ухода части иностранных компаний с российского рынка мы также наблюдали, как бизнес отвечает на самый сложный вызов.

Результаты исследований подтверждали тренд – за редким исключением участники рынка стремились как можно бережнее проводить в жизнь необходимые изменения и сохранять людей и их лояльность. Надо отметить, что в марте большинство компаний, с которыми общался ANCOR и я лично, расценивали период неопределенности как кратковременный, максимум до полугода.

В сентябре-октябре 2022 бизнес в России столкнулся с новым вызовом. Проведение частичной мобилизации обернулось для компаний потерей производительности не только той части сотрудников, которые были призваны на службу. Мы наблюдали вторую волну оттока специалистов с рынка труда в связи с отъездом за рубеж. По разным оценкам страну покинули до 500 тыс. чел.

ANCOR опросил компании, чтобы узнать, насколько бизнес и HR мобилизовались с учетом прошлого опыта, какую политику удержания и привлечения компании сформировали с пониманием, что период неопределенности продлевается, постепенно переходя в «новую реальность».

Дизайн исследования



Метод
Онлайн-опрос



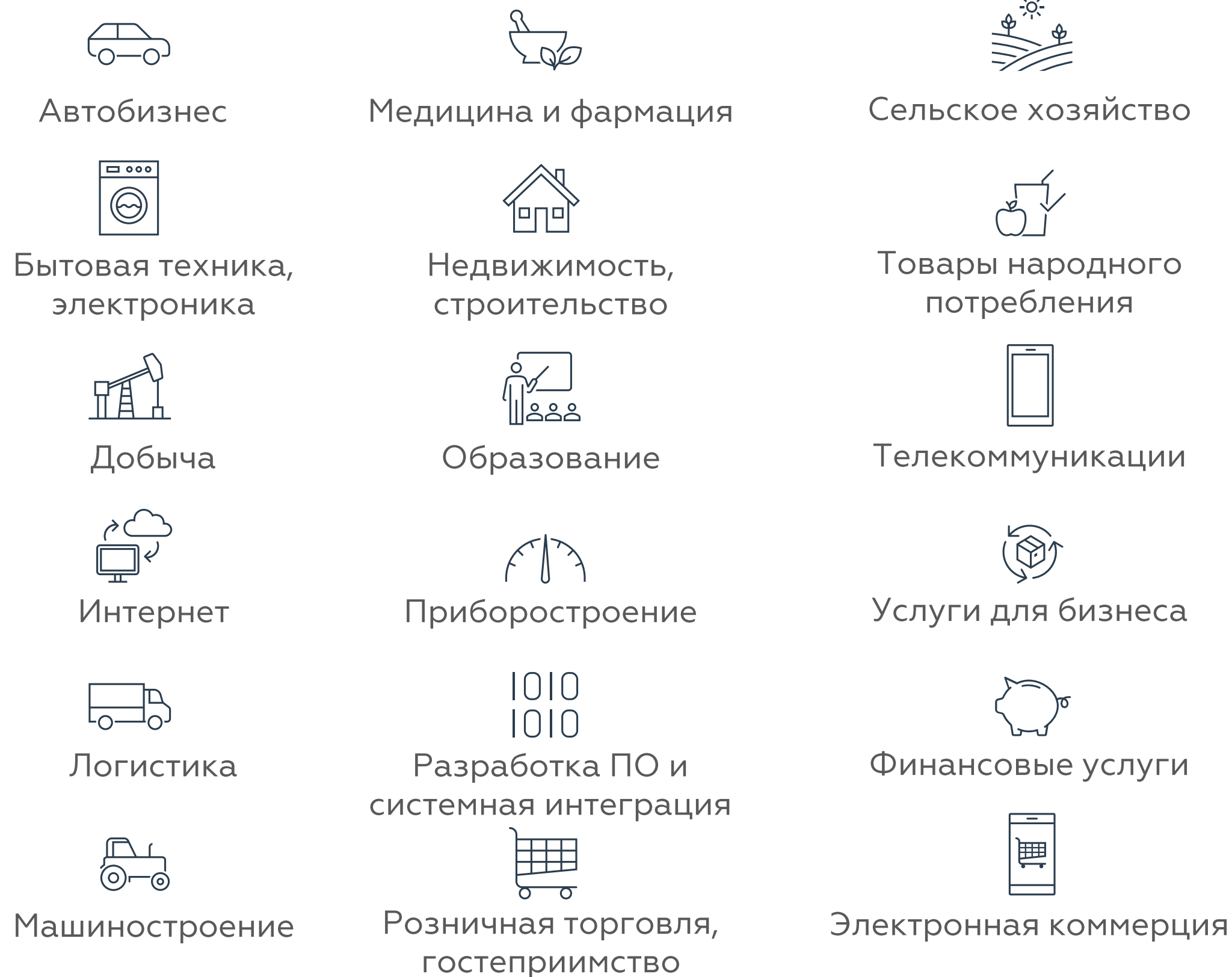
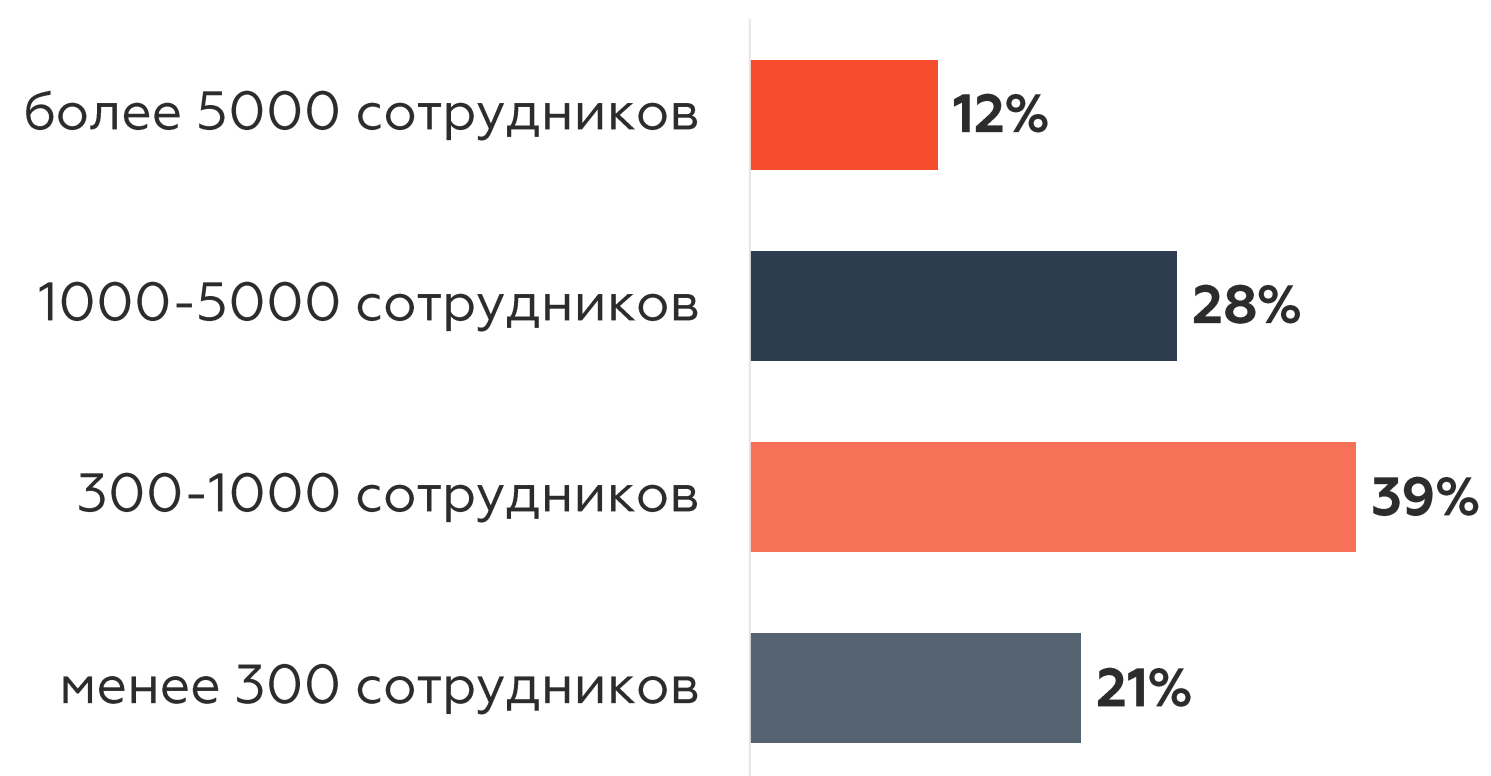
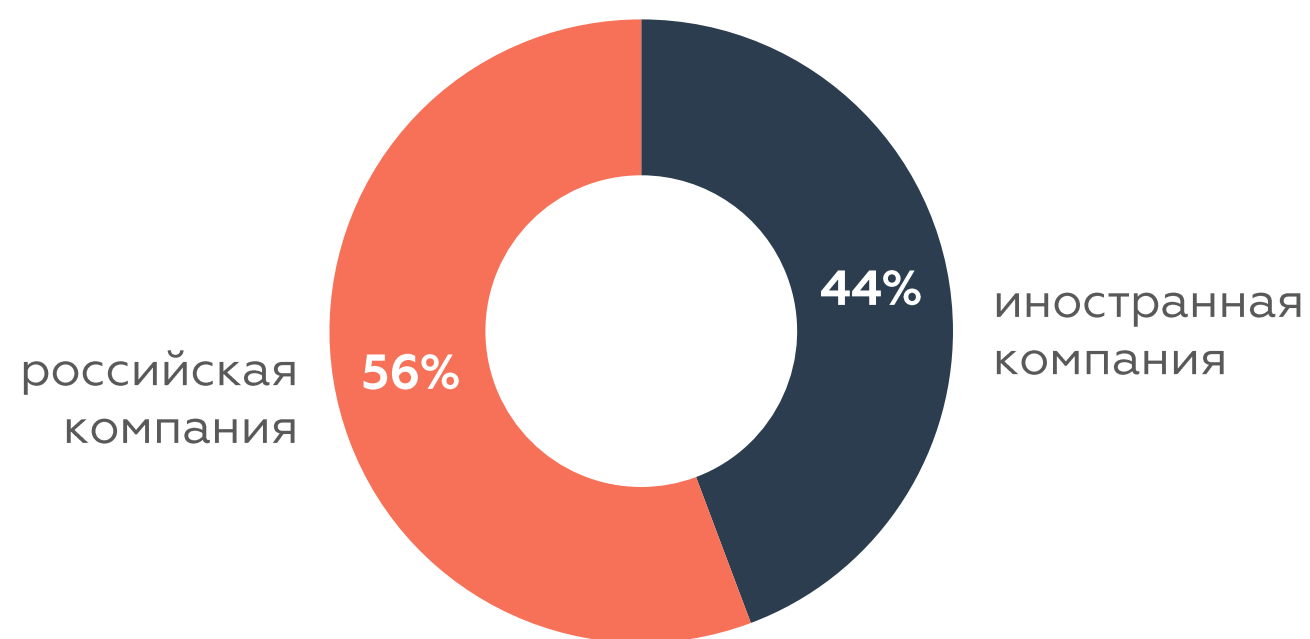
География
Россия



Сбор данных
Октябрь 2022



В исследовании приняли участие 652 компании



Другое

Масштаб проблемы отъезда сотрудников

76% компаний столкнулись с проблемой отъезда сотрудников

49% ощутили значительное влияние отъезда сотрудников на бизнес

54% столкнулись с отъездом женщин, но такие случаи единичны

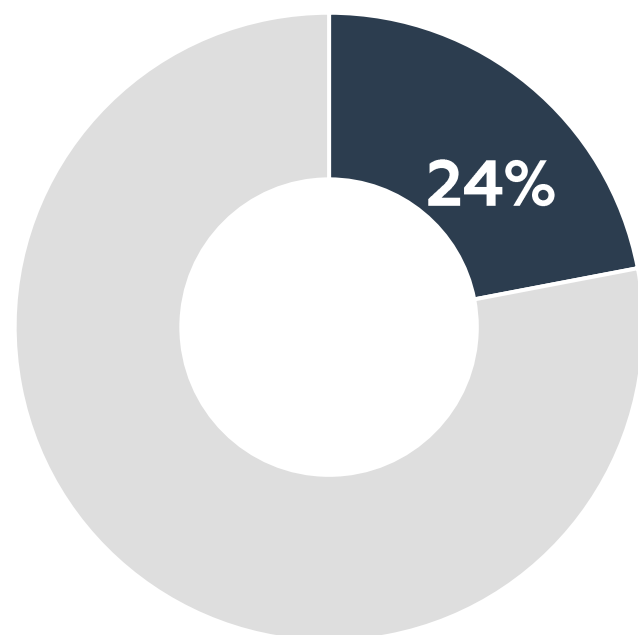
Большинство компаний-участниц опроса столкнулись с кейсами отъезда сотрудников за рубеж в сентябре-октябре 2022 года.

Почти половина опрошенных отметили, что даже единичные случаи создали проблему и оказали влияние на бизнес. Очевидно, что в большей степени пострадали небольшие компании с численностью менее 300 чел.

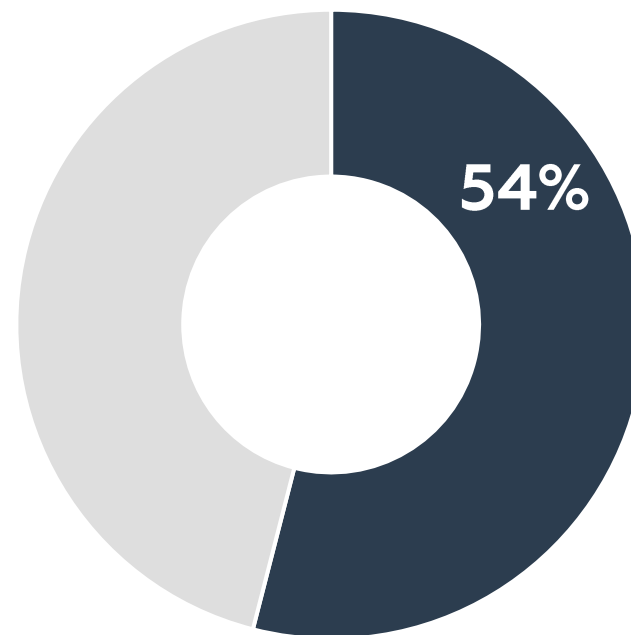
Примечательно, что более 50% компаний отметили что столкнулись с желанием сотрудниц переехать, причем о большом оттоке женщин чаще других сообщали системные интеграторы и разработчики ПО, а также работодатели в электронной коммерции.

Как компании оценивают отток сотрудников?

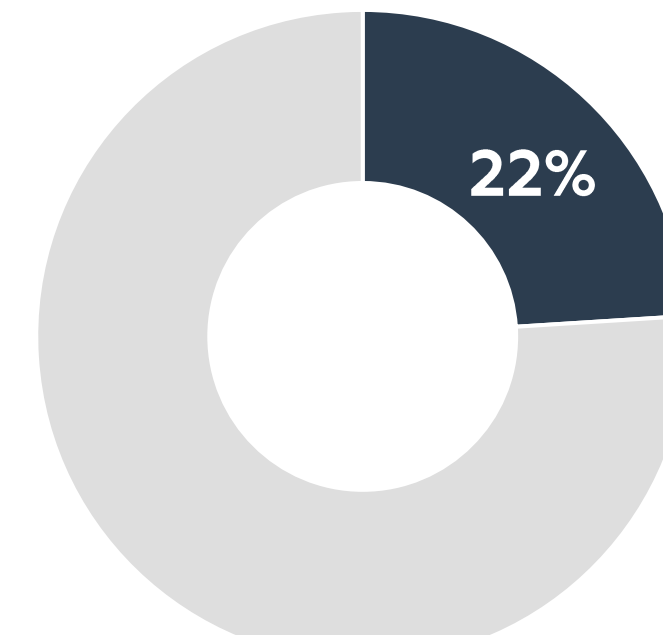
не сталкивались
с проблемой



единицы сотрудников
уехали



много сотрудников
уехало



Чаще других со случаями отъезда большого числа сотрудников столкнулись компании в сфере IT:



интернет-
компании



разработка ПО,
системная интеграция



электронная
коммерция

Реакция компании на желание сотрудника уехать

16%

расстанутся с сотрудником, не предлагают возможности удаленной работы

Западные компании меньше склонны к удержанию людей, желающих уехать, в этой группе значение достигает

22%

Легче расстанутся с людьми крупные компании от 5000 сотрудников и более, в этой группе значение достигает

32%

36%

стремятся удержать сотрудника и предлагают возможности удаленной работы

Наибольшие усилия прилагают российские компании, в этой группе значение достигает

46%

Небольшие компании до 300 сотрудников больше других предлагают удаленную работу, в этой группе значение достигает

43%

Системность подхода к проблеме



Более трети компаний на этапе второй волны оттока специалистов говорят о том, что принимают решение в каждом конкретном случае, не имея и не вырабатывая единого подхода и какой-либо политики в отношении сотрудников, желающих сменить место жительства вне пределов страны, но готовых сохранить трудовые отношения.

Что предлагают компании специалистам, желающим уехать

36%

предоставляют возможности
удаленной работы

3%

предоставляют оплачиваемый
отпуск на время

36%

решают индивидуально,
единой политики нет

16%

не предоставляют возможности
удаленно работы, расстаются

3%

предоставляют отпуск без
сохранения заработной платы

6%

другое

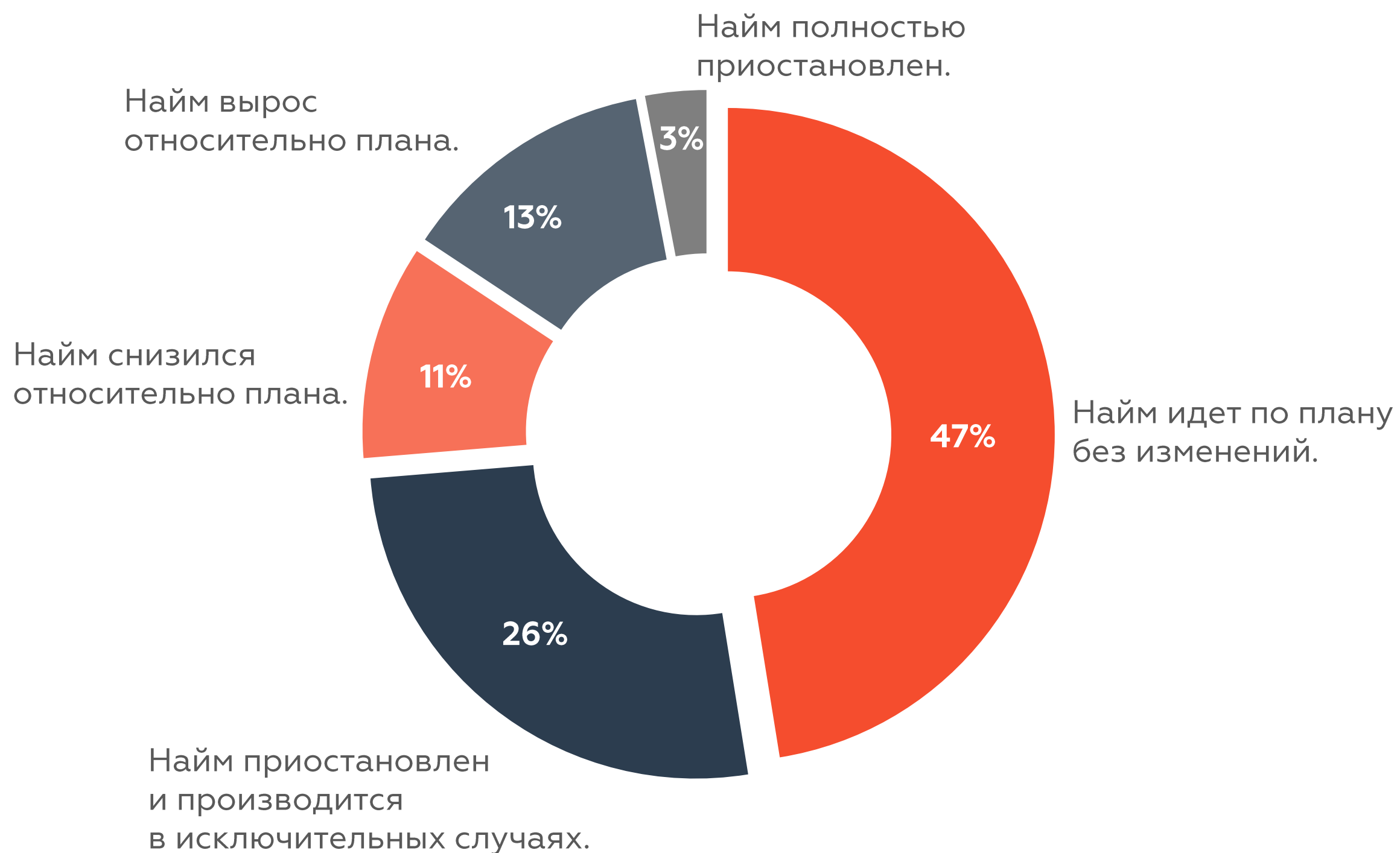


В целом, выехавшие работники продолжают исполнение своих должностных обязанностей, но работа в корпоративных системах невозможна за рубежом в нашей компании, и оставшиеся работники вынуждены работать в системах и за себя, и за них.

На мой взгляд все больше сотрудников ищет работу в России, при этом сами находятся за рубежом. Политика нашей компании не поддерживает таких соискателей. Чаще наблюдаем ситуацию, когда соискатель пытается скрыть свое нахождение за рубежом.



Как компании нанимают сотрудников сейчас?



На вторую неделю октября 2022 почти у трети компаний найм по сути заморожен, 26% ведут поиск и подбор специалистов только в случае крайней необходимости.

Почти половина участников опроса отметили, что реализуют планы найма без изменений и без количественных поправок на отъезд сотрудников. Среди российских компаний доля ответов «найм идет по плану» достигает 55%.

Число респондентов, которые отметили рост или спад наймовой активности по отношению к запланированным объемам практически совпадает с данными наших опросов в марте и июне 2022, что говорит, по сути, об отсутствии влияния отъезда на рынок труда.

Небольшие компании с численностью менее 300 чел. в большей степени придерживаются приостановки найма, не смотря ни на что.

Какую реакцию рынка труда наблюдают компании?



До кандидатов крайне сложно стало дозвониться (не важно, мужчина это или женщина). Не отвечают на звонки, не отвечают в мессенджерах.

Столкнулись с невыходом на работу по уже согласованному офферу (кандидат исчез в день выхода),... есть некоторый «обман» со стороны соискателей-мужчин: в резюме указана Москва, работа в офисе. По факту выясняется, что человека нет в стране, а работать хочет удаленно.



Как компании планируют менять структуру найма на фоне оттока сотрудников?



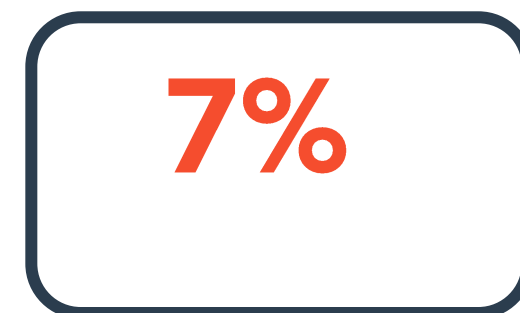
не готовы менять структуру найма



больше возрастных сотрудников

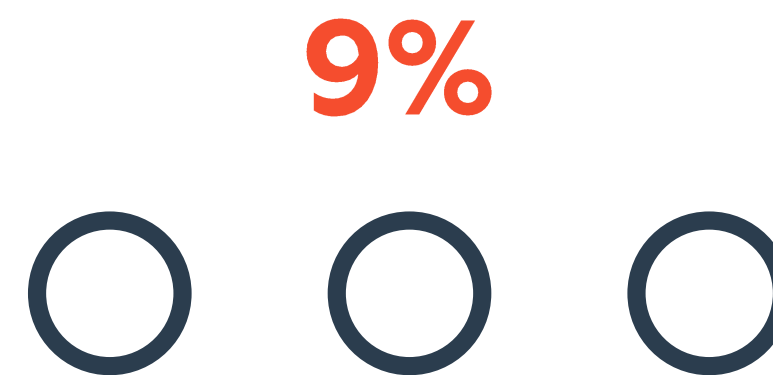


больше женщин



больше временных сотрудников,

больше удаленных сотрудников



будут другим образом менять структуру найма



Ситуация уже не будет прежней, игра в долгую. Необходимо уметь пересматривать нагрузку в командах, чтобы не получалось "бутылочного горлышка" на сотруднике в отъезде. Скорее всего, проще адаптироваться тем, у кого были программы преемственности. И да, в ряде направлений, хорошие шансы для женщин и сотрудников 50+



Национальные» особенности



Российские компании склонны диверсифицировать риски, предлагая больше возможностей удаленной работы, а также больше задействуя женщин на исторически «мужских» ролях, в то же время делают ставку на постоянных сотрудников, в то время как иностранные компании в период неопределенности более склонны задействовать временных сотрудников, обеспечив гибкость бизнесу.

Влияние оттока сотрудников на структуру найма в перспективе



Можно констатировать, что отток сотрудников в сентябре-октябре 2022 в связи с переездом в другие страны не оказывает существенного влияния на бизнес. Более половины компаний-участниц опроса столкнулись с единичными случаями и не расценивают вторую волну оттока как долговременный тренд, побуждающий пересмотреть структуру найма.

Вместе с тем, почти четверть компаний планируют сделать акцент на целевые аудитории, которые кажутся им более перспективными с точки зрения длительности трудовых отношений – женщины, возрастные сотрудники 50+ лет.

7% респондентов отметили, что компания возьмет фокус на формирование большего числа удаленных рабочих мест и привлечение временных сотрудников.

Десятая часть респондентов отметили, что думают об изменении структуры найма, но пока не конкретизируют возможные перемены. Из них 1% планируют нанимать больше студентов.



Спасибо!

marketing@ancor.ru

+7 (495) 926-41-00

ancor.ru

