

В России и регионах Сибири наметился новый тренд — все чаще на смену традиционной постоянной работе приходит наем сотрудников на отдельные проекты. Работодатели предпочитают собирать команду высококвалифицированных специалистов для решения отдельных задач, а не содержать большой штат. Это особенно актуально в период пандемии нового коронавируса. К тому же миллениалы предпочитают более свободный график и часто удаленно выполняют заказы нескольких компаний.

# Жить на работе

— тенденции —

Как говорит управляющий директор «Авито-работа» Артем Кумпель, еще до самоизоляции классический рабочий день постепенно терял свою востребованность. «Российский рынок давно уже принял такую модель. Проектный наем — это большая свобода и мобильность, и обычно принято думать, что такое возможно только для сфер ИТ или маркетинга, однако возможностей для проектной занятости гораздо больше. Например, вахтовый график работы является как раз олицетворением проектной работы, но в сегменте „синих воротничков“: уже давно так работают водители, сварщики, охранники, строители и даже повара. Кроме того, в пиковые сезоны и праздничные дни всегда повышается спрос на определенных работников. То же самое происходило и месяц назад, когда весь мир вынужденно оказался дома, — все мы почувствовали временную нехватку курьеров, упаковщиков, водителей», — объясняет он.

По данным «Авито-работа», в Новосибирске в апреле количество вакансий с вахтовым графиком работы увеличилось на 42% по сравнению с прошлым годом. На «Работе.ру» доля откликов на вакансии с удаленной работой в апреле возросла в 7 раз: с 1,3 до 9,4%. Одновременно заметно снизилась доля откликов на вакансии на полный рабочий день — с 44,9% в марте до 32,5% в апреле, рассказали в пресс-службе «Работы.ру».

Исполнительный директор «Зарплаты.ру» Алексей Прокофьев считает, что в большинстве случаев предприятия прибегают к проектной форме работы вынужденно, так как внутри нет специалистов достаточной квалификации, а выращивать их долго (а иногда и невозможно или не нужно в долгосрочной перспективе). «Некоторые предприятия осознанно не держат в штате высококвалифицированных специалистов, поскольку для них нет постоянной загрузки. Такие компании привлекают специалистов на разовые работы, для того чтобы подтянуть квалификацию текущего персонала до современного уровня. Чем технологичнее отрасль, тем больший разрыв в квалификациях между штатным сотрудником и нанятым экспертом, и тем чаще привлекают людей под проекты», — пояснил эксперт.

По оценке партнера рекрутинговой компании ZOOM Executive Search Дмитрия Мамаева, в зависимости от отрасли доля компаний, использующих проектный наем, может колебаться от 20 до 100% и зависит не только от готовности работодателей, но и от возможности привлечь на такой проект действительно качественного специалиста.

По словам управляющего партнера аналитического агентства WMT Consult Екатерины Косаревой, привлечение сотрудников для решения конкретных задач без оформления их в штат — действительно сильный тренд на рынке труда последних лет, и это обусловлено спецификой чисто российских реалий. «Во-первых, большие расстояния: сильной офлайн-команды для проекта в небольшом городе может не набраться физически, а удаленно — вполне и за короткий срок. Во-вторых, сибирские специалисты могут быть привлечены для работы в Москве без переезда. Да, московские организации экономят на зарплате, привлекая удаленных специалистов из регионов, но даже так средняя оплата услуг значительно выше, чем в Поволжье и Сибири. Единственным большим минусом, помимо организации непосредственно „удаленки“, может быть разница в часовых поясах и затрудненная коммуникация между специалистами, например, из Калининграда и Томска», — комментирует она. Как говорит госпожа Косарева, в Сибири кадровый шеринг стал востребован: создаются свои центры, готовые предоставлять услуги аутсорсинга по отдельным профессиям. «Многим работодателям легче психологически обра-



Принудительный выход многих компаний на удаленную работу ускорил цифровизацию привычных рабочих процессов и значительно изменит рынок труда в ближайшем будущем

титься в соответствующую организацию, которая дает гарантии, чем нанимать на фриланс одиночку, который может внезапно исчезнуть», — поясняет спикер.

HR-generalist компании «АТ Consulting Восток» Евгения Махота подтверждает, что в Новосибирске набирается ряд аутсорсинговых компаний, которые работают на зарубежных заказчиков, и решение временно нанять людей или самим предоставить команду разработки кому-то на аутсорсинге выглядит вполне логичным и обоснованным.

**Профессии для удаленной работы**

Основатель и директор по развитию интернет-сервиса Solar Staff Павел Шинкаренко отмечает, что тенденция привлекать исполнителей на проекты наблюдается в течение последних пяти лет. По данным опроса, проведенного Solar Staff, в 2019 году в России 40,7% трудоспособного населения хотя бы несколько раз выполняли разовую оплачиваемую работу. «Мы наблюдаем начало использования специализированных инструментов для администрирования внештатных подрядчиков и сибирскими компаниями. В 2020 году только через наш сервис порядка 20 компаний из Сибири оформляли сделки и проводили выплаты проектным внештатным исполни-

телям. Если остановиться подробнее на компаниях из Сибири, то это рекламные агентства из Новосибирска и Томска, компании-разработчики из Омска и Томска, дизайнерские агентства из Красноярска и Новосибирска. Конечно, есть не только ИТ-компании, например, туристическая компания из Иркутска, гостиничный комплекс из Омска и картографическая компания из Тюмени», — прокомментировал Павел Шинкаренко. Как заметил эксперт, переход на подрядную работу компаниями начинают, как правило, с периферийных бизнес-процессов, учатся на них и лишь потом распространяют удачные практики дальше.

По словам исполнительного директора биржи FL.ru TalentTech Анастасии Орлова, среди фрилансеров стало больше разработчиков, дизайнеров, копирайтеров, маркетологов и переводчиков. При этом больше заказов стало в категориях «программирование», «аудио/видеоработы», «обучение и консультации», «разработка игр», «тексты», «дизайн и арт». В апреле количество регистраций исполнителей на бирже фриланса увеличилось на 100% по сравнению с тем же периодом прошлого года.

В проектном формате предпочитает работать все больше компаний: ИТ, консалтинговые, юридические, отмечают эксперты. «Если человек плохо показал себя на проекте, с ним больше не работают. Контракт закончен, документы подписаны, имя забыто. Никаких сложностей с увольнением. Кроме того, все чаще проектны сотрудник — это самозанятый или ИП. С точки зрения налого-

обложения для компании это принципиальная разница: бухгалтеры будут благодарны. Исполнитель же может работать в нескольких проектах и не зависеть от одного работодателя, капризов руководства, успешности компании на рынке. Работая одновременно в нескольких проектах, люди зарабатывают существенно больше оклада», — рассказала генеральный директор центра развития бизнеса и карьеры «Перспектива» Наталья Сторожева.

Генеральный директор «Юридического бюро № 1» в Новосибирске Юлия Комбарова говорит, что сейчас все суды в Новосибирске открыты, в отличие от Москвы и Санкт-Петербурга, и поток клиентов возобновился и даже усилился, так как множество людей потеряли источники дохода и им приходится задумываться о банкротстве.

Также эксперты отмечают рост интереса к онлайн-консультациям в сфере медицины: люди начали активно использовать возможности телемедицины, минимизируя очные походы в клиники.

**Кадровый голод**

Несмотря на то что для многих компаний наступили тяжелые времена, некоторые сферы стали испытывать недостаток кадров. Например, в период пандемии у продуктовых розничных сетей возник дефицит полевого линейного персонала. Решением данной проблемы стало заключение партнерских программ с компаниями, где такой персонал высвободился — ресторанными сетями, фитнес-индустрией, отельным биз-

несом, fashion-retail, приводит примеры руководитель группы консультантов ANCOR Consumer Goods Марина Ремезова.

«Для многих компаний „удаленка“ — это вызов, еще неотлаженный формат, он открывает новые горизонты развития для представителей бизнеса. Это возможность сократить бюджет, но и необходимость сделать компанию максимально эффективной. Дефицит высококвалифицированных экспертов особенно усугубляется ситуацией неопределенности и неготовностью специалистов менять работу здесь и сейчас», — прокомментировала она.

«Чаще всего предприятия решают проблемы кадрового голода путем переориентации свободных сотрудников на другую деятельность. Например, мы обучили и привлекали на работу в контактном центре кредитных специалистов. Это позволило нам помогать большему количеству клиентов и нарастить знания и навыки наших сотрудников», — делится опытом руководитель по работе с людьми дирекции «Восток» банка «Хоум кредит» Татьяна Карпиевич.

«Сейчас остро востребованы специалисты, умеющие работать онлайн, имеющие такой опыт, понимающие отличие онлайн от оффлайна. К примеру, онлайн-школы набирают преподавателей, но при этом нужно понимать, что просто лекция по скайпу — это не онлайн-образование. Нужно знать и владеть специфическими методиками, инструментами, понимать специфику онлайн-преподавания», — объяс-

няет потребности HR директор онлайн-школы иностранных языков Alfa School Юлия Мамян.

**Все уйдут в цифру**

Эксперты считают, что принудительный выход многих компаний на удаленную работу ускорил цифровизацию привычных рабочих процессов и значительно изменит рынок труда в ближайшем будущем. «В первую очередь существенно вырастет конкуренция за рабочие места, потому что после банкротств и значительных сокращений заметно увеличится количество свободных рабочих рук, и это касается даже высококвалифицированных специалистов. HR-директора крупных компаний направят свое пристальное внимание на регионы, в которых специалисты будут готовы на меньшую оплату труда, чем в столице или областных центрах, потому что жизнь в небольших городах стоит заметно меньше. Сибирь отлично подходит для этих целей, так как по официальным данным средняя зарплата здесь примерно на 40–50% меньше московской. Единственным неудобством останется незначительная разница часовых поясов, однако она не является критичной при грамотном менеджменте и построении рабочих процессов», — говорит представитель федерального портала Move.ru Александр Дужников.

«Апрель показал, что многие компании в состоянии эффективно функционировать в дистанционном формате. Некоторые работодатели после окончания пандемии готовы перенести часть трудовых процессов за пределы офисов, о чем говорят уже сейчас. Наем на текущий момент не остановился, безусловно, хотя и есть стагнирующие отрасли: особенно пострадал малый бизнес. Однако мы ожидаем две волны сокращений в 2020 году: в июне и сентябре. Вторая волна будет более показательной, так как к осени у бизнеса уже будет точное понимание, по какому пути идти: либо сокращать часть персонала, либо оптимизировать расходы, в том числе за счет вывода части персонала на неполный рабочий день/неделю, но при этом сохранив рабочие места. Найти работу будет сложнее, чем до самоизоляции, и, скорее всего, предложения будут уже на порядок ниже в финансовом эквиваленте оплаты труда», — делает прогноз руководитель подразделения Coleman Services в Новосибирске Елена Теличук.

Пандемия показала, что значительная часть людей может эффективно работать, не находясь в офисе. Этот тренд ускорит внедрение цифровых технологий даже в консервативные отрасли и заставит переосмыслить поход к организации труда. Безусловно, в выигрыше останутся те специалисты и компании, которые смогут перестроить свои бизнес-процессы в соответствии с новыми реалиями.

Мнение

**Маргарита Решетинская**

**Елена Яхонтова**, профессор кафедры корпоративного управления Высшей школы корпоративного управления (ВШКУ) РАНХиГС.

— Многие компании сегодня вынужденно переходят к своей кадровой политике, понимая, что сейчас на рынке труда можно приобрести качественную рабочую силу гораздо дешевле, чем до коронакризиса, и подбирают себе сотрудников точно. К сожалению, в этой ситуации некоторые компании нарушают трудовое законодательство, позволяя себе нечестное поведение в отношении сотрудников. Одна из распространенных практик, которая может сейчас участиться, когда человека берут на испытательный срок за символические деньги, а затем контракт не продлевают.