

УДК 331.108.244

**Милосавлевич Мария Александровна,**  
студент,  
кафедра международной экономики и менеджмента,  
Институт экономики и управления,  
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н.Ельцина»  
г. Екатеринбург, Российская Федерация

**Калабина Елена Георгиевна,**  
профессор, доктор экономических наук,  
кафедра международной экономики и менеджмента,  
Институт экономики и управления,  
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н.Ельцина»  
г. Екатеринбург, Российская Федерация

## **ИЗМЕНЕНИЕ HR ПРАКТИК В2В БИЗНЕСА В КОНТЕКСТЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО СУВЕРЕНИТЕТА РОССИИ**

### *Аннотация:*

В статье рассмотрены последствия формирования устойчивого технологического суверенитета России для рекрутинга. Представлены результаты исследований о поведении работодателей в ситуации турбулентности рынка. Дан вывод о важности актуализации hr стратегий.

### *Ключевые слова:*

Технологический суверенитет, ТС, импортозамещение, HR, рекрутмент, система подбора персонала, ГОЗ, гособоронзаказ

На сегодняшний день российскому бизнесу поставлена цель – поддержка технологического суверенитета страны. Многие новостные источники говорят о приоритете на национальном уровне замены импорта на отечественные товары и комплектующие. За последние годы сильно выросли объёмы ГОЗов. [1] При этом наблюдается низкая конверсия выполнения заказов в срок. Для большинства производств госзаказы составляют основной процент контрактов на поставку продукции, ГОЗы обеспечивают бронь на сотрудников предприятия – кадры остаются лояльными. В первую очередь, гособоронзаказы про прогнозируемый доход и короткие сроки оплаты заказов, про выход на новые проекты, про получение постоянного клиента на долговременную перспективу. При этом на рынке труда ситуация турбулентности – поиск усложняется уменьшением актуальных нужд производств кандидатов, снижением их мобильности. Как изменилась сфера рекрутмента за последние годы?

Технологический суверенитет – это способность государства располагать технологиями, которые считаются критически важными для обеспечения благосостояния и конкурентоспособности, а также возможность самостоятельно разрабатывать их или получать от экономик других стран без односторонней структурной зависимости. [2] Термин подразумевает от российского бизнеса наращивание мощностей производства. В кризисные на многопрофильные отечественные предприятия времена многие компании перешли к ГОЗам – заказам Правительства РФ на поставки товаров, выполнения работ и оказание услуг для федеральных нужд в целях обеспечения обороны страны. [3]

Рынок труда всегда остро реагирует на глобальные изменения внутренней и внешней экономики страны. В сферу рекрутмента пришли новые проблемы в 2022 году: «утечка» высококвалифицированных кадров, уменьшение количества персонала рабочих специальностей. «Перестраивание» должностей под необходимый и актуальный потребностям российского бизнеса функционал в короткие сроки грозит потерями в кадрах - уже сейчас существенное и внеплановое увеличение объёмов гособоронзаказа привело к кадровому голоду на уральских предприятиях оборонно-промышленного комплекса. [4] В общей сложности на апрель 2023 года остаются незакрытыми около 600 предложений о трудоустройстве (большинство инженерных, ИТР). Поэтому при расширении производства для новых сотрудников – только белая заработная плата, для удержания старых - дополнительные пункты социального пакета.

За год с февраля 2022-го количество вакансий в России упало на 14%, а число активных резюме — на 2%. Больше всего спрос на сотрудников снизился в госструктурах, банках, в сфере IT и телекоммуникаций, автомобильном бизнесе, консалтинге, а вырос — на специалистов по настройке и ремонту оборудования. На «синих воротничков» в стране возник острый дефицит. [5]

Фокус внимания работодателя переведён на возможность обучаться, желание повышать квалификацию, «гибкость» сотрудников. Задача номер один – удержание кадров. Делается ставка не на молодых сотрудниках – с ними нет на данный момент успешно настроенной системы работы. При этом выделяют несколько дополнительных вариантов улучшения кадровой ситуации на производствах:

1. Расширение гендерных и возрастных границ – доля приглашений в самой молодой возрастной группе соискателей в октябре 2022 года по сравнению с январём 2021 года снизилась на 4%. При этом кандидатов в возрасте 41–50 лет работодатели стали приглашать на собеседования чаще (доля выросла с 9,1% до 11,7%), как и людей более зрелого возраста — 51–60 лет (рост с 2,3 до 3,3%);

2. Привлечение молодых кадров - спрос на соискателей в возрасте 14–18 лет в сентябре вырос на 17%, в октябре — на 26%, в первой половине ноября — на 16%, если сравнивать с прошлогодними показателями;

3. Старт сотрудничества с самозанятыми - специалистами, которые не хотят или не могут находиться в штате, но готовы работать на проектной основе с разными работодателями. За год доля компаний, практикующих такой формат взаимодействия с кандидатами, увеличилась почти на 20% — с 33% в 2021 году до 52% в текущем. При этом доля вакансий с временной занятостью в последние осенние месяцы составила всего 8,2% от общего числа всех предложений о работе на hh.ru.



Рисунок 1 – Результаты исследования

Участие в программе развития технологического суверенитета страны – аккумуляция мощностей для госзаказов, расширение производства. Увеличение нагрузки на штат, улучшение системы адаптации новых сотрудников, повышение зарплат. Всё это может привести к снижению степени текучести кадров, на автоматизацию всех этапов подбора и управление персоналом.

Можно прийти к следующим выводам: сейчас поддержка технологического суверенитета страны – участие в госзаказах. Это заявление о полном соответствии запросам российского бизнеса, о стабильном производственном штате сотрудников. Такие компании смогут справиться с возросшим запросом на реализацию проектов по импортозамещению и объёмом госзаказов. Актуализация hr практик – упрощение комфортного входа на B2G.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Импортозамещение в промышленности: новые проекты и их финансирование: <https://www.garant.ru/news/1581704/>
2. От целеполагания – к конкретным шагам: <http://www.sovsibir.ru/news/174624>
3. Как правильно работать с госзаказами: <https://www.audit-it.ru/articles/account/contracts/a67/1000952.html>
4. Уральская «оборонка» изменила рынок труда: <https://expert-ural.com/articles/uralskaya-oboronka-izmenila-rynok-truda.html>
5. От дефицита в IT к дефициту рабочих: <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/485190-ot-deficita-v-it-k-deficitu-rabocih-kak-izmenilsa-rynok-truda-za-god-specoperacii>

**Milosavlevich Maria Alexandarovna,**

Student,

Department of International Economics and Management

Graduate School of Economics and Management,

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

Yekaterinburg, Russian Federation

**Kalabina Elena Georgievna,**

Professor, Doctor of Economics,

Department of International Economics and Management

Graduate School of Economics and Management,

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

Yekaterinburg, Russian Federation

## **CHANGING HR B2G BUSINESS PRACTICES IN THE CONTEXT OF RUSSIA TECHNOLOGICAL SOVEREIGNTY**

### *Abstract:*

The article considers the consequences of the formation of sustainable technological sovereignty of Russia for recruiting. The results of research on the behavior of employers in the situation of market turbulence are presented. The conclusion about the importance of updating HR strategies is given.

### *Keywords:*

Technological sovereignty, TS, import substitution, HR, recruitment, recruitment system, SDO, state defense order.