

УДК 331.108.244

Милосавлевич Мария Александровна,

Студентка,

кафедра международной экономики и менеджмента,

Институт экономики и управления,

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени 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 имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

г. Екатеринбург, Российская Федерация

ПЕРЕФОРМАТИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ ПРИ ОЖИВЛЕНИИ В2В СЕКТОРА В2G КОМПАНИИ*Аннотация:*

Целью статьи было поставлено уточнение компетенции специалиста по кадрам в поиске нового персонала для компании, возвращающейся к В2В сектору после ухода в В2G сектор. Проведена оценка компетенций кадров, уже работающих в компании, кадров, ожидаемых на производстве. Были сделаны содержательные выводы о необходимых новых компетенциях менеджера по подбору персонала - «рекрутера»

Ключевые слова:

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

В настоящее время компании начинают работать в привычном темпе и на В2G, и на В2В, но с новыми компетенциями. Стоит отметить, что внешние факторы, влияющие на продажи последние пару лет, существенно не изменились. Однако уровень турбулентности на рынке по сравнению с прошлым годом явно снизился. Это связано как с усилиями правительства по оптимизации экономики, так и с адаптацией людей к новой реальности. На оптимизм на рынке влияет также то, что, по данным Росстата, у физических лиц в стране во втором квартале выросли реальные зарплаты. А когда у них больше денег, растут и доходы бизнеса. По данным облачного сервиса «Мой склад», обороты российского малого и среднего бизнеса за последний год выросли почти на 20%. Все это заставляет ждать позитива от продаж и в В2В сегменте. [1]

Были учтены риски перехода на В2G, итоги перехода отражены в конверсиях на отгрузки и на лиды в период 2020-2023 гг. Импортозамещение остаётся актуальным направлением развития российского бизнеса, но с корректировками вовлеченности в программу технологического суверенитета страны. За последние годы действительно сильно выросли объёмы ГОЗов. [2]

Технологический суверенитет (ТС) – программа структурной адаптации экономики к сегодняшним реалиям. Термин подразумевает наращивание объёмов производства на прогосударственных предприятиях. В кризисные на многопрофильных отечественных производителей времена многие компании В2В рынка перешли к ГОЗам - заказам Правительства РФ на поставки товаров, выполнения работ и оказание услуг для федеральных нужд в целях обеспечения обороны страны. [3]

Для большинства компаний 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 рынки, про получение постоянного клиента на долговременную перспективу.

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] Причём интенсивная поддержка предпринимательства в условиях санкций показала свою эффективность. За 2023 год количество субъектов МСП в УрФО выросло на 3% и составило 512 тыс. предприятий. Число занятых в сфере малого и среднего бизнеса увеличилось почти на 8% — теперь это 2,4 млн человек, а количество самозанятых за год выросло более чем на 50%: по данным на начало октября, такой статус имеют 628 тысяч жителей УрФО. [6]

Также отмечается печальная ситуация на рынке труда. О том, что мяч на поле соискателей, говорит соотношение активных резюме и вакансий: hh.индекс по инженерным специальностям варьируется от 1,3 до 1,5 пункта, но самый острый дефицит наблюдается среди инженеров-конструкторов, которых в 5 раз меньше, чем сегодня нужно компаниям, — конструкторских вакансий на hh.ru почти 25 000, а активных кандидатов — чуть больше 5000.



Рисунок 1 – Соотношение вакансий к соискателям в активном поиске

Вместе с тем в условиях соискательского рынка, когда на небольшое количество активных резюме приходится много вакансий, кандидаты имеют относительно высокие зарплатные ожидания.

При такой обстановке на кадровом рынке внимание работодателя на умения обучаться, желании повышать квалификацию, «гибкости» сотрудников. Задача номер один – удержание кадров. Делается ставка не на молодых сотрудниках – с ними нет на данный момент успешно настроенной системы работы. Увеличение нагрузки на штат, улучшение системы адаптации новых сотрудников, повышение заработных плат. Всё это может привести к снижению степени текучести кадров, на автоматизацию всех этапов подбора и управление персоналом.

С точки зрения рекрутера, необходимы изменения в системе подбора персонала особенно возвращающимся после работы с гособоронзаказами на привычные рынки компаниям. Одним из таких решений может быть skill-based подход, то есть найм сотрудников на основе имеющихся у них навыков. Конечно, проводится ассесмент, то есть оценка компетенций. Предлагая кандидату работу, полагаясь на заявленные им навыки, необходимо быть уверенными, что они не номинальны и раскрыты в нужной степени.

И если ряд ведущих мировых компаний широко практикует его больше 20 лет, оценивая, трудоустроивая и развивая сотрудников в первую очередь на основании того, что они умеют и как выполняют свою работу, в России тренд пока лишь набирает обороты. Однако именно взгляд на соискателей и команду компании через призму навыков, фактических и потенциальных, сегодня может помочь работодателям справиться с кадровым голодом. Такой подход помогает бизнесу нанимать квалифицированных сотрудников, которые способны быстро и эффективно внести вклад в работу.

Умение рассматривать кандидатов с разнообразными бэкграундами расширяет возможности поиска – навык, необходимый менеджеру по подбору персонала. Так он более точно оценивает навыки своих сотрудников, что делает их более конкурентоспособными и адаптированными к быстро меняющейся среде. Это особенно полезно, когда традиционные методы подбора и работы с персоналом могут быть ограничены.

Можно прийти к следующим выводам: сейчас необходимо возвращаться на привычные до перехода на гособоронзаказы рынки с новым опытом подбора и адаптации сотрудников - стабильно развивающаяся компания с устойчивым социальным пакетом повышает свои возможности оставаться востребованной в любой экономике. Такие компании смогут справиться с возросшим запросом на реализацию проектов по импортозамещению и объёмом гособоронзаказов. Актуализация hr практик приводит к гибкости кадров и кадрового запаса вне зависимости от изменений в сегменте.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Высокий сезон B2B продаж в 2023 году: чего ждать и как готовиться:
<https://pro.rbc.ru/demo/64e721009a7947831a38b0ce>
2. Импортозамещение в промышленности: новые проекты и их финансирование:
<https://www.garant.ru/news/1581704/>
3. Инструкция для бухгалтеров, которым предстоит работать по ГОЗ:
<https://www.klerk.ru/buh/articles/492620/>
4. Уральская «оборонка» изменила рынок труда:
<https://expert-ural.com/articles/uralskaya-oboronka-izmenila-rinok-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>
6. Количество субъектов малого и среднего бизнеса в УрФО выросло на 3% и составило 512 тыс. предприятий:
<https://expert-ural.com/news/kolichestvo-subektov-malogo-i-srednego-biznesa-v-urfo-viroslo-na-3-i-sostavilo-512-tis-predpriyatiy.html>
7. Нелёгкая промышленность: как сегодня находить инженеров в обрабатывающей отрасли:
https://ekaterinburg.hh.ru/article/32040?hhtmFrom=article_list

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

HR SPECIALISTS' COMPETENCIES REFORMATENCE WITH THE B2G COMPANY B2B SECTOR REVIVAL

Abstract:

The article purpose was to clarify the competence of a HR specialist in the search for new personnel for returning to the B2B sector after leaving the B2G sector company. An assessment of the competencies of the personnel already working in the company, the personnel expected in production was carried out. Conclusions about the necessary new competencies of the recruitment manager - the "recruiter" were made

Keywords:

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