***Карьерные тренды осени 2020 в России***

***Основные работодатели сезона***

Двумя основными работодателями этой осени впервые станут не крупные компании, и уж точно не мелкие. Кто же это будет?

***СРЕДНИЙ БИЗНЕС***

Основная история вакансий будет впервые сосредоточена в среднем и среднем крупном бизнесе, но впервые — не в крупном. Почему? Потому что именно он максимально тяжело пережил пандемию.

Кризис именно от среднего бизнеса потребовал самых тяжелых изменений. В условиях, когда на первый план вышли перепридумки бизнеса и вытягивание на руках, высветилась история про то, что куча людей middle и top уровня — совсем не те, кто нужен в нынешних условиях.

Во многих случаях вернулись в управление собственники, а команды, которые долго до этого работали фактически сами, совсем не были готовы перейти на стадию подчинения. И это понятно: вот ты был директором — ты формально был первым, а тут вдруг над тобой встаёт собственник с позиции «ты ничего не знаешь, сделай как я сказал». На этом фоне часто возникали конфликты и люди из команды управления попросту уходили.

***ГОСКОМПАНИИ***

Вторым основным работодателем по-прежнему будет государство, а точнее — государственные и пригосударственные компании. Сейчас государство ставит особенно жесткие, амбициозные задачи — в частности, по изменению бизнеса, по развитию, цифровой трансформации и другим не менее сложным задачам. Это требует большого количества людей, и это для государства крайне сложно.

Потому что:

Государство не умеет, а только учится эффективно нанимать — через тех же «Лидеров России».

Государство много нанимает, и многие соискатели хотят на такие позиции, но очень плохо себе представляют как устроено внутри и быстро разочаровываются. В эту сферу люди сложно входят и довольно быстро уходят, потому что ожидания «я хочу менять страну» совершенно не соответствуют тому, что они получают в реальности. Плюс в последнее время наметилась тенденция к меньшему интересу, поскольку опасаются того, что это процесс обычно тесно связан с уголовными делами. Top менеджеры этого, конечно, страшно боятся. А кто бы нет?

***КАКИЕ ЕЩЁ СФЕРЫ?***

***Ритейл***

Cреди лидеров сезона, конечно, ритейл. В ритейле произошли внутренние революции — сменились многие команды управленцев. А каждая новая команда управленцев, как и приход нового топа, вызывает за собой, чаще всего, вынос старой команды и приход новой. Если говорить про развитие, то ритейл, конечно, развивался и раньше, но сместились акценты: благодаря пандемии их развитие (в контексте онлайн направления) сильно ускорилось и это логично сказалось на возросших потребностях найма.

***Азиатские компании***

(Tik-Tok, Didi, AliExpress, Huawei) Смотрят в основном специалистов с опытом работы в российских компаниях, не прозападных, поскольку идёт ориентация на российский рынок. Но не из крупных системных интеграторов и девелоперов: это стоит учитывать.

***Региональные строительные компании***

Интересно, что у столичных застройщиков дела идут неважно, особенно для top менеджмента, но вот региональные — ставят себе задачи развития, а не сохранения, выходят в новые для себя регионы, и, соответственно, дополняют управленческие команды.

***Онлайн-образование***

Это один из самых быстрорастущих рынков, поэтому компании могут себе позволить более дорогих кандидатов, в 2–3 раза дороже. То есть, если раньше они нанимали 150–200, то сейчас они спокойно нанимают 600–700.

***ИНТЕРЕСНЫЙ ФАКТ***

В образовании обычно встречается нестандартный тип top менеджеров с иным мышлением: «О, эти уже экзитнулись, пойду-ка я в тех, кто ещё, может быть,

не дорос, не экзитнулся, доведу до экзита», потому что «один экзитнулся, значит всем надо». Будьте внимательны :)

Компании в региональных центрах

Ускоряют рост города-миллионники, куда кроме того стекаются кадры из близлежащих регионов. Растёт население, растут потребительские рынки, растёт, в первую очередь, строительный бизнес, ритейл, сфера услуг.

Агропромышленные предприятия

Завершают список агропромышленные предприятия. Куда смотреть, если интересно?

В новые центры экономической силы: Черноземье, Сибирь.

**Основные антиработодатели сезона**

Основными работодателями перестают быть банки

Заметно меньше высокоуровневых специалистов стал нанимать телеком, конечно, если речь не идет о «шаге отчаяния», который сейчас происходит

в «ВымпелКоме».

**Также сказывается импортозамещение**

Впервые мы видим, что люди так массово пытаются уходить из крупных западных компаний( IT, фарма, ритейл, международный консалтинг). Эти компании ищут массовый сегмент, но приостановили подбор специалистов top и middle уровня, а сами они оттуда стали уходить, потому что не видят никаких перспектив и главное, приостановился процесс международной релокации, ради которого многие и шли в эти компании.

**Сокращения**

в компанияхнефтегазового сектора

Массовые, к которым люди, работавшие там, не были готовы. У них очень узкая специализация, завышенные ожидания

по компенсации, поэтому им сейчас приходится очень непросто.

***Специализации сезона:***

Продакты и PR в IT

Они востребованы всегда.

Заказчики

***Очень крупные интернет-компании.***

Что ценится

Им нужны люди с уже очень хорошим интернет/продакт опытом, но при этом не переросшие, не выгоревшие и не космически дорогие, и таких людей они знают на рынке всех. Поэтому таких вакансий всегда много больше, чем реальных трансферов (но, кажется, в этом году внезапно приток таких специалистов даст Беларусь, как то ни печально для самой Беларуси).

***Специалисты по мультимодальной логистике***

Пожалуй, самая востребованная экспертиза сезона. Она же и самая нереализованная, потому что вообще непонятно, где искать таких людей.

Заказчики

Средний бизнес, который пошёл в онлайн, а конкретнее интернет-магазины с планом работать по всей России.

Что ценится

Нужны люди, которые из имеющихся ресурсов и, достраивая небольшие собственные кусочки там, где это нужно или эффективно, умеют собрать цепочку доставки до потребителя. Такую, чтобы как конструктор, где-то своя служба, где-то партнёры, и всё в рамках имеющихся ресурсов. Важно знать, какие сетки где есть, какие вообще связанные с логистикой до конечного потребителя услуги и возможности есть, и как их собрать так, чтобы это потребителя устраивало.

Сколько платят

Разброс большой, зависит от размера и нужд компании.

***Информационная безопасность***

Если полгода–год назад была биг датаи цифровая трансформация, то сейчас это все виды информационной безопасности — одна из самых дорогих позиций в сезоне. Связано это с ростом случаев утечки информации в связи с переходом на удалёнку.

Заказчики

Весь бизнес, который пошёл на удалёнку и беспокоится о сохранности данных.

Сколько платят

Разброс большой, зависит от размера

и нужд компании. Если специалист очень нужен — проверяйте компетенции, собирайте глубинные референсы и давайте больше, чем попросит.

***Юристы***

Нужны два типа — по банкротствам и по сделкам (m&a).

Заказчики

На специалистов по банкротствам — в большие компании и консалтинг.

По сделкам (m&a) — в банки, крупные холдинги.

Что ценится

Везде берут только с отраслевым успешным опытом от 3-х лет, плюс очень важны рекомендации с прошлых мест. Тут сочетание отрасли, с которой взаимодействовал юрист, и профессиональной репутации рулит.

Сколько платят

200 000–300 000 рублей + премии.

***Директора по маркетингу***

Заказчики

Все.

Что ценится

Возраст до 40 лет, из отрасли (жёсткое требование), с хорошей многоканальностью, с отличным digital, с опытом управления бюджетом от 1-го до 10-и миллионов рублей в месяц (смотрит всё тот же средний бизнес и юниты большого бизнеса) и нацеленные на продажи. Фактически это такая смычка человека из продаж и маркетинга.

Сколько платят

300 000–500 000 рублей + премии.

***Финансовые директора мидл-уровня***

Заказчики

Средний бизнес (оборот от 500 миллионов до 1 миллиарда рублей) —

это всегда разнопроблемный бизнес: кассовые разрывы, сложности

с кредитами, с поставщиками, сейчас падение выручки и уж точно прибыли.

Что ценится

Нужны финансовые директора

из подобных по масштабу компаний

(из среднего и средне-крупного бизнеса), имеющие хорошие отношения с банками и доказанный опыт кредитования перекредитования, работающие руками, имеющие до 30 подчиненных, в том числе и бухгалтерию в подчинении.

Сколько платят

300 000–500 000 рублей + премии.

***Коммерческие директора (директора по продажам)***

Плюс юниты крупных корпораций, которые выделяют в отдельный бизнес (кстати, это продажнику самое сложное, потому что ресурсов не дают и люди не заточены на коммерцию совсем).

Заказчики

Средний бизнес и стартапы, от которых в условиях кризиса стали требовать продаж.

Что ценится

Многоканальность продаж, большая личная записная книжка, умение продавать самому, умение строить мотивацию коллектива. Не ценится от слова совсем «я приду и построю долгосрочную стратегию» — в голос отвечают — «сейчас время быстрых результатов, нам проедальщик денег не нужен».

Сколько платят

300 000–500 000 рублей + премии.

***Специалисты по лояльности***

Заказчики

Средний бизнес и кусочки (юниты) большого.

Что ценится

Фактически сейчас их рассматривают как специалистов по поднятию чека на текущих клиентах, но при этом требуют не терять долгосрочную лояльность. Ценится только одно — подобный опыт (он редкий пока в стране), плюс тут важно попадание в отрасль (важно знать тип клиентов) и хороший опыт автоматизации.

Сколько платят

200 000–400 000 рублей + премии.

***Антиспециализации сезона:***

***Главные бухгалтеры***

Аудиторы

КАМы

Директора по логистике

Директора по цифровой

трансформации

Просто все, кто хотел, уже набрали, а менять время ещё не пришло — набранные так быстро облажаться не успели.

***Директора по производству и технологии***

Это вообще был хит прошлого сезона, но объяснение то же,что и у директоров по цифровой трансформации.

Что сейчас «модно»?

Уходить из крупных западных ИТ-компаний, фарм

Уходят middle и top менеджеры, так как не видят для себя перспектив. Правда, куда идти дальше в текущих реалиях, не совсем понимают.

Перераспределять кадры по большим городам

Города-миллионники достаточно сильно прирастают за счёт более мелких, близлежащих городов (от 100 тыс. чел). Т.е. если раньше был чёткий тренд — выбраться в Москву/Питер, то сейчас это — выбраться в ближайший крупный город для поиска перспектив и интересной работы. И к дому ближе, и гораздо динамичнее жизнь.

***Совет***

**Смотреть на позиции в регионах как на точки роста** — «хорошо, ты вот там получал 800 тысяч в месяц, здесь у нас будешь получать 300, но 300 в Перми — это как 500 в Москве, плюс квартира, плюс ты перейдешь стеклянный потолок: там ты был, условно, замом, к нам ты идешь операционщиком, то есть ты переходишь на другой грейд».

**Импортозамещение.** Первые в этом сезоне мы увидели такие серьезные последствия импортозамещения. Впервые мы видим, что люди так массово хотят и пытаются уходить из крупных западных компаний, причём не только в IT, но и, например, в фарме.

**Интересоваться промышленными кластерами**

Особенно теми, что в регионах и растут быстрее, чем столичные. Подчеркнём, что они росли планомерно последние 10+ лет, однако интерес к ним со стороны кандидатов вырос только в последнее время. Их развитие, смеем предположить, как-то привязано или к региональным, или к отраслевым бюджетам. Поэтому среди вот всей такой какой-то условной разрухи появляются прям целые кластеры вполне себе работающей собственной экономики, очень интересной для кандидатов.

**Удалёнка**

Этот тренд, как ни удивительно, мало сказался на top менеджменте. Их выводить на удалёнку не готовы (есть только нет экономической необходимости), а middle-менеджерам на удалёнку нельзя, если они хотят расти..

Есть риск стать менее заметным для руководителей.

**Спрос среднего бизнеса на оверквалифайд персонал**

Персонал, который умеет в 2 смежных функции/роли сразу. Маркетинг и продвижение, операционка и логистика, маркетинг и операционка. Сперва такое получалось из-за целей экономии, а потом стало понятно, что и так работает успешно и местами эффективнее.

***Лайфхак сезона: добавьте к своему опыту***

и должности (обязанностям) слова «data», «метрики», «продуктовая аналитика», и, если сможете это доказать, то получите при переходе сразу на 30–40% дохода больше, чем на прошлом месте работы :)