

рейтинг работодателей тенденции

Работа ищет героев

— рейтинг —

В связи с этим Вадим Галка считает, что одним из самых эффективных решений компании в сфере работы с персоналом стала принятая в 2010 году программа опережающего развития кадрового потенциала персонала «РусГидро» «От новой школы к рабочему месту», предусматривающая, в частности, стимулирование подготовки детей сотрудников по профильным специальностям, проведение корпоративной олимпиады для школьников. «Конкурс на профильные направления подготовки в базовые вузы увеличился в четыре с половиной раза, существует стабильный приток мотивированных и подготовленных молодых специалистов», — отмечает он.

В HeadHunter отмечают также низкое отношение количества резюме к числу открытых вакансий для позиций менеджеров по продажам. Наблюдается аналогичный дефицит соискателей на позиции в ИТ-компаниях. Помимо таких западных гигантов, как Microsoft и SAP, в рейтинге широко представлены и крупнейшие российские разработчики и системные интеграторы.

«Новый виток спирали технологического развития влечет за собой кардинальное изменение рабочего контекста. Доступ к рабочей информации становится возможным практически из любой точки мира и с любого устройства благодаря развитию мобильных и «облачных» технологий, — делится респондентом преодоления кадрового голода директор по персоналу ГК «Ланит» Надежда Шалашилина. — Это значит, что нужно выстраивать модели работы удаленных подразделений, учиться лучше работать с фрилансерами. Но не только: работодатели смогут привлекать к работе людей старшего возраста, людей с ограниченными возможностями, будут развиваться формы работы с неполной занятостью и т. д. При этом разнообразие социальных сетей и сетевых коммуникаций позволяет удаленным командам общаться и эффективно взаимодействовать. А активно развивающиеся инструменты бизнес-аналитики Big Data и искусственный интеллект помогают топ-менеджерам принимать решения на совершенно новом качественном уровне. Применительно к HR анализироваться может все: от всевозможных статистических кадровых данных в динамике и в реальном времени до паттернов поведения и прогнозов успешности отдельного сотрудника в новой должности. При этом меняются требования и к квалификации людей, и к методам мотивации. Все больше в кандидатах и сотрудниках будут цениться такие качества, как самостоятельность и самоконтроль, способность к саморазвитию, умение решать нестандартные задачи, адаптивность, целеустремленность».

Что касается других представителей высокотехнологического сектора, телекомов, их лучший представитель в рейтинге работодателей группа МТС в нынешнем году заняла традиционно высокое место, ока-

ТОП-15 РЕГИОНОВ С НАИБОЛЬШИМ ЧИСЛОМ ВАКАНСИЙ (КОЛ-ВО ВАКАНСИЙ)

ИСТОЧНИК: ДАННЫЕ КОМПАНИЙ HEADHUNTER.

Регион	Число вакансий	Процент от общего количества вакансий
Москва	655 067	27,8%
Санкт-Петербург	198 345	8,4%
Московская область	166 385	7,1%
Краснодарский край	84 876	3,6%
Республика Татарстан	77 332	3,3%
Нижегородская область	65 965	2,8%
Свердловская область	62 768	2,7%
Ростовская область	62 084	2,6%
Самарская область	55 742	2,4%
Воронежская область	50 740	2,2%
Новосибирская область	45 352	1,9%
Республика Башкортостан	38 980	1,7%
Красноярский край	30 702	1,3%
Пермский край	29 891	1,3%
Челябинская область	29 191	1,2%

завшись на четвертой позиции (по итогам 2013 года — третье место).

«Мы огромное внимание уделяем развитию наших сотрудников, 80% позиций руководителей в нашей компании закрывается внутренними кандидатами, — рассказывает вице-президент группы МТС по управлению персоналом Михаил Архипов. — Многие проекты уже давно стали частью нашей обычной жизни. В 2014 году нам удалось существенно нарастить масштаб обучения наших сотрудников в дистанционном формате. Мы видим большой спрос на качественные дистанционные курсы, вебинары, при этом для компании данный вид обучения является наименее затратным. Реализовано значительное число проектов, направленных на повышение вовлеченности сотрудников, спортивные и социальные программы, или даже клубов по интересам. Используются все возможные форматы: корпоративное радио, портал, журнал, открытое общение в соцсетях, открытые встречи. Сотрудники должны знать и разделять бизнес-стратегию, понимать природу принятия решений. Это стимулирует со-

трудников с большей отдачей и осмысленностью вовлекаться в рабочий процесс. Ежегодной системой оценки эффективности сотрудников у нас довольны как руководители, так и рядовые сотрудники компании, она служит не только основанием для расчета бонусной части вознаграждения сотрудников, но и является инструментом развития персонала. В прошлом году мы внедрили новый процесс — оценку руководителей коллегами и подчиненными в очень простом и удобном онлайн-формате по восьми правилам руководства нашей компании. Оценка одного руководителя занимает не больше одной минуты. Мы никого не заставляем принимать участие в этой оценке, тем не менее около 80% руководителей в первом же цикле получили валидную обратную связь от своих подчиненных. Уверен, им это уже помогло в работе».

В секторе ритейла, несмотря на уход Mary Kay Russia и Amway, лидерство сохранилось за «иностранными» компаниями: здесь лучшей оказалась ИКЕА, занявшая шестую позицию (седьмое место в предыдущем рейтинге). «На каждую открытую вакансию в компании ИКЕА претендует пример-

но 50 кандидатов, — рассказывает менеджер по развитию бренда работодателя и подбору персонала ИКЕА в России Анастасия Добровольская. — Мы ищем кандидатов, которые стремятся к развитию в компании — так, за последний год более 450 сотрудников сделали следующий шаг в развитии, заняв новые должности в компании. У каждого сотрудника есть план развития как минимум на год. Раз в полгода сотрудник встречается со своим руководителем для постановки задач на год или промежуточного подведения итогов, беседы о планах развития и оценки работы. В течение предыдущих лет в качестве эксперимента мы привлекали руководителей с «внешнего рынка», но по результатам сделали вывод, что гораздо большую отдачу дает инвестирование этих средств в развитие действующих сотрудников ИКЕА. Одной из самых результативных и эффективных программ в нашей компании является реферальная рекрутинговая компания. Приведи друга». Как правило, те кандидаты, которых рекомендовали сотрудники, — лучшие кандидаты для открытых позиций, поскольку они прошли своего рода предварительный отбор благодаря нашим сотрудникам. За прошедший год наша компания закрыла 24% вакансий с помощью данной программы. Использование реферальной программы позволяет не только сокращать затраты на подбор сотрудников, но и способствовать позитивному восприятию ИКЕА как работодателя».

Схожих принципов в работе с персоналом придерживаются и в пивоваренной компании «Балтика» (входит в Carlsberg Group), ставшей лидером рейтинга работодателей среди представителей пищевой промышленности. «Если говорить о подборе, то на открывшиеся вакансии в первую очередь мы ищем кандидатов внутри компании, — рассказывает директор компании «Балтика» по организационному развитию и управлению талантами Светлана Старикова. — Мы очень ценим наших сотрудников и делаем все возможное, чтобы развивать и продвигать их. Из решений в сфере HR мы больше всего гордимся построением и постоянным улучшением системы управления эффективностью сотрудников компании, а также корпоративным университетом с уникальной школой внутренних тренеров. Например, в 2014 году более 1 тыс. сотрудников компании прошли обучение — и это не считая «полевых» сотрудников служб продаж и производственных сотрудников, для которых обязательное обучение проводится массово».

Что же касается ситуации на рынке труда в целом, здесь опрошенные «Б» эксперты практически единодушны: он все более становится «рынком работодателя», в связи с кризисом количество соискателей уменьшилось и аппетиты свои они умерили. Вместе с тем, эксперты подчеркивают, что количество свободных высококлассных специалистов и руководителей на российском рынке по-прежнему невелико и за них довольно серьезно конкурируют работодатели.

Петр Рушайло

Дефицит доверия

— экспертиза —

Возможно, кстати, поэтому в рейтинге меньше, чем нам хотелось бы, крупных производственных компаний, в которых соответствующие опросы проходят, как правило, в бумажной форме. — Согласно методике рейтинга, участие в нем требует от организаций раскрытия значительного объема информации, в том числе участие сотрудников в тестировании на предмет удовлетворенности и лояльности. Многие ли готовы раскрыться?

— На сегодняшний день, к сожалению, есть большой процент компаний, которые не готовы к таким исследованиям, не готовы к открытой публикации данных. Что радует — тенденция к росту количества компаний, согласных к раскрытию подобной информации. Если в 2010 году у нас в рейтинге было чуть меньше 100 компаний, то сейчас уже больше 200. Мы надеемся, что через несколько лет число участников рейтинга будет приближаться к 500 и можно будет говорить о более широком охвате исследования. Сейчас же даже многие из крупных игроков рынка, которые активно подбирают персонал, не присутствуют в нашем рейтинге именно в силу своей закрытости. При этом зачастую главная проблема даже не в конфиденциальности сведений, а во внутреннем барьере, неготовности компании организовать опрос сотрудников, задать им вопрос, насколько они довольны работой в компании, насколько они получают необходимые возможности и условия для эффективной работы, насколько видят для себя перспективы роста и развития и т. д.

КОМАНДА СНИЗУ

МАРК РОЗИН, президент компании «Экспос Консалтинг», отмечает, что вовлеченность персонала — понятие, пристальное внимание к которому возросло у нас относительно недавно. Во многом в связи с исчерпанием резервов экстенсивной модели развития бизнеса, что потребовало поиска методов мотивации сотрудников, не связанных с постоянным ростом заработной платы или стремительным продвижением по службе.

В «Экспос» мы используем модель вовлеченности, состоящую из трех компонентов: увлеченность работой (сотрудник любит свое дело, свою профессию), приверженность компании (сотрудник высоко ценит компанию, в которой работает, готов рекомендовать ее друзьям), инициатива (сотрудник готов выходить за рамки своих должностных инструкций и делать больше, чем от него ждут, действует проактивно). Когда начинаешь подходить к вовлеченности с этой точки зрения, становятся видны некоторые наиболее типичные ошибки, которые совершают топ-менеджеры. Прежде всего стоит отметить, что многие руководители вообще игнорируют вовлеченность, считают, что сотрудники обязаны работать хорошо, а если они при этом не любят компанию, то это их личное дело. На практике дело оказывается не только личным: коллектив с таким настроением рано или поздно погубит бизнес. Некоторые топ-менеджеры считают, что за вовлеченность отвечает сам сотрудник: если у нынешнего глаза не горят — найдем другого.

— Большинство компаний, изначально принявших участие в исследовании, не попали в итоговый рейтинг. Почему?

— Да, в этом году для участия в исследовании у нас зарегистрировалось более 800 компаний, а в итоге осталось немногим больше 200. Основная причина исключения из итогового списка — отсутствие результатов по внутреннему исследованию, опросу сотрудников. Причем часто бывает, что вето на проведение опроса наложило высшее руководство компании уже после ее регистрации в нашем проекте по инициативе HR-департамента. Или же исследование было запущено, но не был пройден необходимый порог по численности опрошенных сотрудников. У нас есть определенные требования по минимальной выборке в зависимости от общей численности сотрудников, довольно часто компаниям не удается организовать исследование необходимого масштаба.

— Что исследование дает самим компаниям помимо имиджевой составляющей на рынке труда?

— Для компаний мы по результатам исследования предоставляем более глубокую внутреннюю аналитику, которую не публикуем открыто. Она включает, в частности, подробный отчет по исследованию вовлеченности, где можно посмотреть по конкретным вопросам, как распределились ответы сотрудников, понять сильные и слабые стороны компании. Эта информация позволяет вносить какие-то коррективы в саму систему работы с персоналом. Также мы предоставляем итоговые результаты по всем трем показателям, учитываемым при расчете интегрального рейтинга. Эта информация также бывает полезной.

Записал Петр Рушайло

КАК СОСТАВЛЯЛСЯ РЕЙТИНГ РАБОДАТЕЛЕЙ

При подготовке «Рейтинга работодателей России» оценка компаний-работодателей производилась по трем показателям — мнения соискателей, ищущих работу, мнение сотрудников компаний и экспертная оценка эффективности работы департаментов компаний, ответственных за работу с персоналом. К участию в рейтинге допускались организации с численностью персонала не менее 100 человек.

Мнение соискателей изучалось в ходе их опроса с 1 по 31 октября 2014 года по методике, одобренной ВЦИОМом. К голосованию приглашались соискатели — посетители сайта hh.ru, а также иных информационных ресурсов.

Мнение сотрудников выясняла в ходе специального исследования компания «Экспос Консалтинг», которая изучала уровень вовлеченности сотрудников компаний-участников по трем параметрам: удовлетворенность, лояльность и поддержка инициативы. Сотрудники компаний-работодателей, принявших участие в исследовании, заполняли при этом в онлайн-режиме специальную конфиденциальную анкету. На основании их мнения компаниями-работодателям присваивались соответствующие баллы по данному критерию.

Эффективность HR-департаментов компаний-работодателей оценивалась на основе опроса сотрудников подразделений по работе с персоналом данных компаний. HR-специалисты заполняли при этом профессиональную анкету, разработанную HeadHunter с учетом рекомендаций консультантов PricewaterhouseCoopers Russia B.V.

Итоговый балл в рейтинге российских работодателей рассчитывался как сумма баллов, набранных в ходе каждого из трех этапов и взвешенных с определенными коэффициентами. Мнению сотрудников и соискателей при этом присваивается весовой коэффициент в 40%, критерию эффективности HR-департаментов — 20%.

Более подробно описание методологии рейтинга см. на <http://rating.hrbrand.ru/methodology/>.

Лучшие работодатели России

Место в рейтинге	Публичное название компании	Город	Отрасль	Итог
1	Microsoft	Москва	ИТ, интернет	126,8321794
2	Банк ВТБ24	Москва	Банки	126,7068974
3	ОАО «Газпром нефть»	Санкт-Петербург	Энергетика и добыча сырья	123,594352
4	Группа МТС	Москва	Телекоммуникации, связь	119,0326229
5	ИКЕА	Москва	Розничные, ресторанные и развлекательные сети, гостиницы	117,3046426
6	ООО «Пивоваренная компания „Балтика“»	Санкт-Петербург	FMCG	115,3027773
7	ООО СИБУР	Москва	Энергетика и добыча сырья	114,5905675
8	NVIDIA	Москва	ИТ, интернет	114,1936799
9	«Волво Групп Россия»	Москва	Транспорт, логистика, автодилеры	113,8954435
10	ОАО «РусГидро»	Москва	Энергетика и добыча сырья	113,8838634
11	DHL Express	Москва	Транспорт, логистика, автодилеры	112,4548046
12	ОАО «Мосэнерго»	Москва	Энергетика и добыча сырья	111,9948072
13	ЛТ	Санкт-Петербург	FMCG	110,1694158
14	«Связной»	Москва	Телекоммуникации, связь	109,3762996
15	SAP	Москва	ИТ, интернет	109,2698606
16	СКБ «Контур»	Екатеринбург	ИТ, интернет	109,2487966
17	«Nokian Tyres Россия»	Всеволожск	Производство, торговля производственными компаниями	109,1247905
18	Федеральная ризиторская компания «Этажи»	Тюмень	Строительство и недвижимость	107,893426
19	«ЗМ Россия»	Москва	Финансово-промышленные группы и многопрофильные холдинги	107,881244
20	KFC	Москва	Розничные, ресторанные и развлекательные сети, гостиницы	107,847248
21	Railiff	Москва	FMCG	107,6483496
22	DeltaCredit Bank	Москва	Банки	107,627224
23	КГ «Ермак»	Москва	Услуги для бизнеса, сервисные и инженеринговые компании	107,603673
24	ООО «Независимая лаборатория „Инвайтро“»	Москва	Фармацевтика и медицина	107,5744438
25	ОАО «Гирозаочистка»	Москва	Услуги для бизнеса, сервисные и инженеринговые компании	107,4067316
26	«Жилфонд»	Новосибирск	Строительство и недвижимость	107,1991312
27	ООО «Телеком-Экспресс»	Москва	Телекоммуникации, связь	107,165131
28	«Санофи»	Москва	Фармацевтика и медицина	107,1347948
29	«Леруа Мерлен»	Москва	Розничные, ресторанные и развлекательные сети, гостиницы	106,7598557
30	SCA Hygiene Products Russia	Москва	FMCG	106,683192
31	GE (General Electric)	Москва	Финансово-промышленные группы и многопрофильные холдинги	106,6185309
32	ГК «Алиди»	Санкт-Петербург	Отовые продажи, дилеры, дистрибуторы	106,6079755
33	Инвестиционно-строительная корпорация Good Wood	Москва	Строительство и недвижимость	106,516551
34	QV Finance	Москва	Финансы и страхование	106,3926779
35	Первый дом консалтинга «Что делать Консалт»	Москва	Услуги для бизнеса, сервисные и инженеринговые компании	106,3312673
36	ГК «Ланит»	Москва	ИТ, интернет	106,2697345

Место в рейтинге	Публичное название компании	Город	Отрасль	Итог
37	ООО «СК „Росгострах-Жизнь“»	Москва	Финансы и страхование	106,2629551
38	ОВИ	Москва	Розничные, ресторанные и развлекательные сети, гостиницы	106,257286
39	Lamoda	Москва	Электронная коммерция, интернет-торговля	106,2101755
40	Parallels	Москва	ИТ, интернет	105,7853673
41	ГК «Технопрогресс»	Москва	Услуги для бизнеса, сервисные и инженеринговые компании	105,6591298
42	«Металлпроект»	Нижний Новгород	Строительство и недвижимость	105,65639
43	ООО «Микрофинанс»	Москва	Финансы и страхование	105,1409189
44	PMI Corporation	Санкт-Петербург	Медиа, маркетинг, реклама, издательский бизнес	105,1375745
45	«Эльдорадо»	Москва	Розничные, ресторанные и развлекательные сети, гостиницы	105,0968278
46	Adidas Group	Москва	Розничные, ресторанные и развлекательные сети, гостиницы	104,8920283
47	ООО «Ай Пи Ти Групп»	Москва	Финансово-промышленные группы и многопрофильные холдинги	104,4501748
48	ООО «Много мебели»	Саратов	Производство, торговля производственными компаниями	104,0819469
49	Агентство недвижимости «Большой город»	Новосибирск	Строительство и недвижимость	103,9897431
50	Сеть клиник «Линлайн»	Екатеринбург	Услуги для населения	103,8495603
51	«Оконный континент»	Москва	Строительство и недвижимость	103,8042913
52	Prosvetshchenie Digital	Воронеж	ИТ, интернет	103,6458509
53	Внедренческий центр «Инфоофт»	Новосибирск	ИТ, интернет	103,5816674
54	Маркетинговая группа «Текарт»	Тула	Медиа, маркетинг, реклама, издательский бизнес	103,5565875
55	Финансовая группа «Лайф» (Пробизнесбанк, «Экспресс-Волга», ВУЗ-банк, Газэнергобанк, «Солидарность», «Пойдем!», Национальный банк сбережений, факторинговая компания «Лайф»)	Москва	Банки	103,345547
56	«Эфес Рус»	Москва	FMCG	103,2304694
57	Atlas Copco	Химки	Производство, торговля производственными компаниями	103,1998856
58	ОАО «Промсвязьбанк»	Москва	Банки	103,0597895
59	Агентство «Контакт»	Москва	Услуги для бизнеса, сервисные и инженеринговые компании	102,9630844
60	Федеральная розничная сеть «Лента»	Санкт-Петербург	Розничные, ресторанные и развлекательные сети, гостиницы	102,8949843
61	«Утконос»	Москва	Электронная коммерция, интернет-торговля	102,8942156
62	ООО «Секьюрити Эксперт»	Пермь	Отовые продажи, дилеры, дистрибуторы	102,8434941
63	«Александр Недвижимость»	Санкт-Петербург	Строительство и недвижимость	102,8148625
64	Badoo Development	Москва	ИТ, интернет	102,7394319
65	InfoWatch	Москва	ИТ, интернет	102,6153378

Место в рейтинге	Публичное название компании	Город	Отрасль	Итог
66	Tikvilia	Санкт-Петербург	Производство, торговля производственными компаниями	102,6020001
67	Алкогольная сибирская группа	Омск	Пищевое производство, торговля производственными компаниями	102,4580381
68	Корпорация ЭЛАР	Москва	ИТ, интернет	102,4344535
69	ООО «АРЗ „Кориб“»	Набережные Челны	Производство, торговля производственными компаниями	102,3891307
70	«Проект П11»	Санкт-Петербург	Медиа, маркетинг, реклама, издательский бизнес	102,3027334
71	ОАО «Мосинпроект»	Москва	Строительство и недвижимость	102,2803451
72	Лето-банк	Москва	Банки	102,2158631
73	Факторинговая компания «Лайф»	Москва	Банки	102,0166184
74	ООО «Агротеххолдинг»	Воронеж	Строительство и недвижимость	102,002909
75	«Имманца»	Челябинск	Медиа, маркетинг, реклама, издательский бизнес	101,9816422
76	Devino Telecom	Москва	Телекоммуникации, связь	101,9376143
77	«Домашние деньги»	Москва	Финансы и страхование	101,8090095
78	«ТС-Рарус»	Москва	ИТ, интернет	101,7335616
79	ЭР-Телеком Холдинг (бренд «Дом.ру»)	Пермь	Телекоммуникации, связь	101,691187
80	ОАО «Хлебпром»	Челябинск	Пищевое производство, торговля производственными компаниями	101,6732881
81	«Хенд Мотор СНГ»	Москва	Транспорт, логистика, автодилеры	101,4795655
82	Группа компаний «Корус Консалтинг»	Петербург	ИТ, интернет	101,4527707
83	Accor Hotels	Москва	Услуги для населения	101,4323278
84	ООО «ГК „Базис Аэро“»	Москва	Транспорт, логистика, автодилеры	101,3173508
85	Russia Consulting	Москва	Услуги для бизнеса, сервисные и инженеринговые компании	101,2856641
86	Сеть магазинов парфюмерии и косметики DeGal	Казань	Розничные, ресторанные и развлекательные сети, гостиницы	101,2436278
87	«Быстродепони»	Ульяновск	Финансы и страхование	101,2386895
88	«Единый расчетный центр»	Екатеринбург	Услуги для населения	101,2265988
89	«Уралкалий»	Бережники	Энергетика и добыча сырья	101,1469058
90	«Иновационные трейдинговые системы»	Москва	ИТ, интернет	101,1299673
91	«Ферро-Эстейт»	Москва	Строительство и недвижимость	101,0883932
92	ГК «Гэндальф»	Ростов-на-Дону	ИТ, интернет	100,9767154
93	Intermedia	Санкт-Петербург	ИТ, интернет	100,944852
94	Дирекция международных проектов «Российской газеты»	Москва	Медиа, маркетинг, реклама, издательский бизнес	100,9373508
95	ООО «Метрополис»	Москва	Услуги для бизнеса, сервисные и инженеринговые компании	100,7321679
96	ГК «Совинтех»	Москва	ИТ, интернет	100,623254
97	Группа компаний «Константа-Холдинг»	Иваново	Услуги для бизнеса, сервисные и инженеринговые компании	100,587103
98	Asstra	Москва	Транспорт, логистика, автодилеры	100,5835992
99	B2B-Center	Москва	ИТ, интернет	100,55862
100	«Горская»	Москва	Телекоммуникации, связь	100,5520656

Таблица подготовлена HeadHunter специально для «Б». Полностью таблицу см. на <http://rating.hrbrand.ru>