

Оксана Ткаченко

Бизнес в Узбекистане: каких сотрудников придется релоцировать из России

Российские предприниматели, которые хотят работать в Узбекистане, должны понимать, что найти специалистов высокого уровня среди местных жителей сложно. Рассмотрим, что нужно знать об особенностях местного рынка труда и каких работников стоит взять с собой



Узбекистан (Фото: Shutterstock)

Узбекистан — привлекательная страна для многих компаний, однако здесь существенно не хватает кадров на всех уровнях, как квалифицированных, так и неквалифицированных специалистов. В стране большое количество синих воротничков, однако многие из них предпочитают работать за рубежом — в России или странах Европы. Существует множество организаций, которые занимаются релокацией специалистов в другие страны, что ведет к росту дефицита персонала.

В итоге, с одной стороны, благодаря активному росту локальной экономики и привлекательным условиям для иностранных инвестиций Узбекистан стал точкой притяжения для бизнесов из многих стран, в том числе для своих соседей. С другой — эта позитивная тенденция привела и к появлению новой проблемы — к обострению кадрового голода, начиная от простых рабочих специальностей и заканчивая квалифицированным персоналом. Недостаток наблюдается в банковской сфере, IT, продажах, логистике и во многих других отраслях.

Государство и частный сектор серьезно вкладываются в образовательную сферу. В перспективе это может помочь с решением проблемы кадрового голода. Например, открывают большое количество государственных и частных школ и университетов с уклоном на иностранные языки. В Узбекистан приезжают учителя и преподаватели из других стран. Они помогают получать новые актуальные знания, которые соответствуют международным стандартам, и занимаются дальнейшей профориентацией. Но это не быстрый путь, и существенный эффект мы увидим лишь через годы.

Кого из специалистов лучше перевозить из РФ

Российские компании, которые переезжают в Узбекистан или открывают здесь свои филиалы, должны быть готовы к тому, что собрать команду из местных специалистов будет проблематично. Поэтому как минимум часть сотрудников и хотя бы на время лучше захватить с собой из России.

Особенно остро стоит вопрос с управленцами: в дефиците генеральные и технические директора, топ-менеджеры — их не хватает во всех сферах бизнеса, включая IT, банковское дело, FMCG и т.д. Также довольно сложно найти хороших IT-специалистов разного уровня, разработчиков и инженеров на производство.

Если перевозить весь штат слишком дорого для компании, задумайтесь хотя бы о хороших менеджерах, которые сумеют выстроить и наладить бизнес-процессы, а поиском остальных работников занимайтесь уже на месте. Но нужно понимать, что привлечь таланты в бизнес-секторе Узбекистана непросто, для этого необходим комплексный подход. Очень важно правильно ранжировать кандидатов и понимать, как на них выходить.

Команда мечты: как нанимать и удерживать лучших кандидатов

Где искать местные таланты

Используйте все доступные методы поиска: сайты с вакансиями, профессиональные группы, нетворкинг и контекстную рекламу. Иногда хороший вариант — это хантинг, особенно если вы ищете редкого специалиста, которых на рынке труда очень мало.

Учитывайте региональные особенности, такие как уровень цифровизации территории, наличие интернет-доступа и т.д. Если вы ищете низкоквалифицированных рабочих в регионе, где интернет развит плохо, можно прибегать даже к самым консервативным методам. Например, в Узбекистане все еще работают такие способы, как размещение объявлений на столбах или в газетах.

При выходе на рынок Узбекистана стоит изучить локальную специфику. Например, особой популярностью среди населения пользуется Telegram. Его используют для делового общения намного чаще, чем электронную почту или социальные сети. Также многие игроки рынка труда используют данный ресурс для поиска кандидатов. Таких локальных нюансов довольно много. Не зная их, можно потратить много времени и денег на поиск подходящих специалистов. Поэтому, если у компании еще нет опыта найма на этом рынке, советуем начать с

привлечения местной рекрутинговой компании. Особенно если нужно закрыть точечные позиции.

Как определять уровень зарплат для будущих сотрудников

Принять решение о том, какой уровень зарплаты установить для будущих сотрудников в Узбекистане, достаточно сложно. Одна из основных проблем — отсутствие аналитики. В стране довольно непрозрачная система отслеживания уровня зарплат, многие бизнесы работают неофициально с точки зрения трудового законодательства. Сайты по поиску работы в этом вопросе тоже не могут сыграть роль ориентира. Дело в том, что подобные ресурсы появились в Узбекистане относительно недавно и пока не могут отобразить в полной мере ситуацию по зарплатам — слишком мало вакансий для статистически значимых выводов.

В связи с очень сильным дефицитом кадров на определенные позиции разница между минимальной и максимальной оплатой труда может достигать до 70%. Иногда квалифицированные специалисты на рынке, особенно топ-уровня, стоят дороже, чем в Казахстане и даже в России — они понимают свою значимость для бизнеса и диктуют условия на рынке. Речь в первую очередь о главных бухгалтерах, финансовых, генеральных и коммерческих директорах.

По официальным данным на начало августа 2023 года, средней зарплатой в Узбекистане считается сумма, эквивалентная \$400. По опыту нашей компании, для местных профессионалов топовых позиций хорошей считается зарплата от \$1,5 тыс. Для линейных сотрудников — от \$700, а для низкоквалифицированного персонала — от \$300. При этом дополнительный соцпакет в Узбекистане мало где предлагают. Если работодатель указывает это в вакансии, она становится более востребованной среди соискателей. Для экспатов в Узбекистане размер вознаграждения обычно значительно выше, чем для местных. Хорошим предложением для топовых позиций считается зарплата от \$5 тыс.

Чтобы точнее определить приемлемый уровень заработной платы для будущих сотрудников в Узбекистане, используйте несколько источников информации. Например, не будет лишним обратиться к HR-провайдерам, которые хорошо понимают локальную специфику, ориентируются на рынке труда и знают редких специалистов в лицо.

Тренды в бизнес-секторе Узбекистана, которые могут повлиять на рынок труда

Большое влияние на рынок труда Узбекистана может оказать принятый правительством курс на максимальную цифровизацию административных бизнес-процессов. Государственные структуры уже активно переходят на электронный формат документооборота, и, скорее всего, это постепенно распространится на частные компании. Такие изменения постепенно приводят к повышенному спросу на IT-специалистов.

Также в стране активно развивается строительный сектор, поэтому растет спрос на квалифицированных технических специалистов, инженеров и строителей. Важно учитывать, что Узбекистан находится в сейсмически активной зоне, поэтому от работников ждут специальных знаний и навыков, которые позволяют возводить безопасные здания.

Специалисты других областей, таких как промышленность и нефтегазовый сектор, также остаются очень востребованными. Но, конечно, при сохранении общих трендов ситуация «в моменте» может меняться стремительно. Поэтому для бизнеса крайне важно сохранять гибкость, чтобы оперативно реагировать на возникающие вызовы.

Об авторах



Оксана Ткаченко, операционный менеджер ANCOR в Узбекистане

Точка зрения авторов, статьи которых публикуются в разделе «Мнения», может не совпадать с мнением редакции.

Дата публикации: 05.09.2023