

«Заоблачные суммы для узбекского рынка». Где работают и сколько получают россияне в Узбекистане

K uz.kursiv.media/2023-02-09/zaoblachnye-summy-dlya-uzbekskogo-rynka-gde-rabotayut-i-skolko-poluchayut-rossiyane-v-uzbekistane

9 февраля 2023 г.

Эксперты — об ожиданиях, реальности и культурных различиях

В 2022 году Узбекистан стал одним из популярных направлений для релокации россиян. Для кого-то страна стала временной остановкой перед переездом в другие государства, а кто-то принял решение остаться здесь. Как изменился рынок труда на фоне релокации из России, конкурируют ли россияне с местными и с какими сложностями они сталкиваются на новой работе — читайте в материале «Курсива».

Резюме и специальности

Как сообщили в HeadHunter, за период с 1 августа по 31 октября 2022 года на платформу загружено 3615 резюме с указанием российского гражданства. В следующие три месяца этот показатель значительно увеличился. Так, с начала ноября по конец января 9638 россиян рассматривали предложения по работе. В основном соискатели претендуют на такие позиции, как программист и разработчик, руководитель проектов, менеджер по продажам, менеджер по работе с клиентами и аналитик, сообщили «Курсиву» в НН.

Схожую тенденцию отметили и в стаффинговой группе ANCOR.

«Больше всего резюме мы получаем от IT-специалистов, менеджеров по продажам и работе с клиентами», — делится операционный менеджер ANCOR **Оксана Ткаченко**.

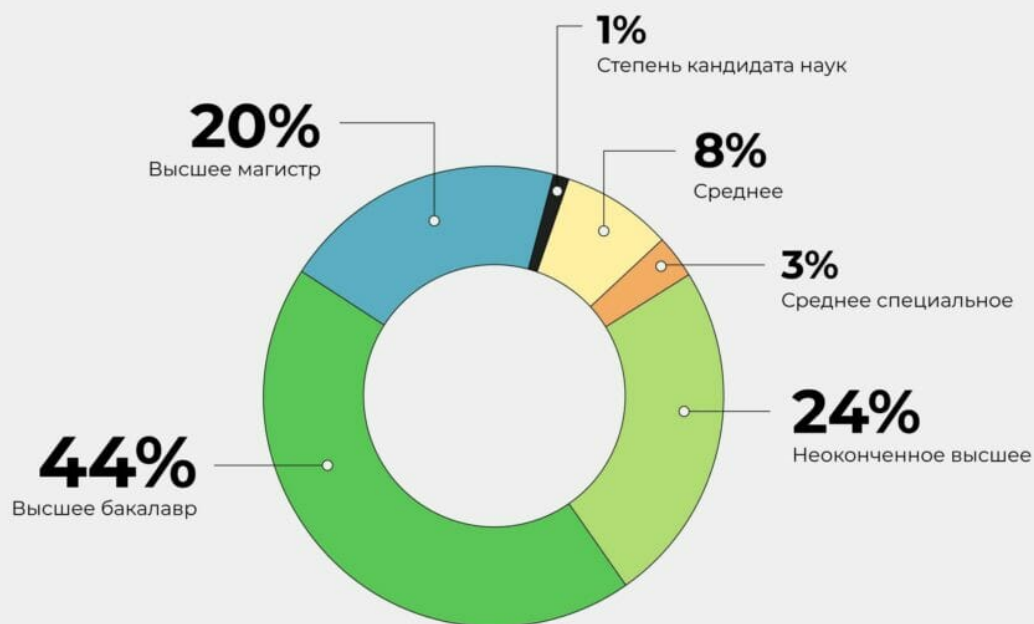
Российские соискатели

Каким представляется типичный российский соискатель? В большинстве случаев — это мужчина (78%) в возрасте 22–55 лет с высшим образованием.

Однако велика доля потенциальных работников, не окончивших обучение в вузах. В общем соотношении меньше всего соискателей со средним специальным образованием, а также со степенью кандидата наук.



Уровень образования соискателей



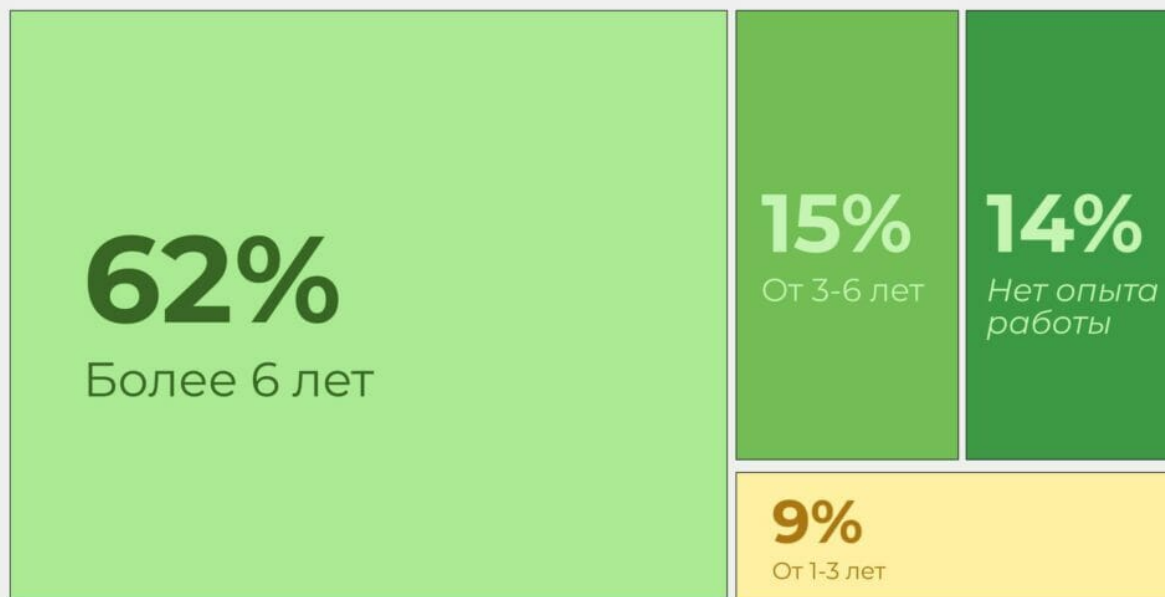
КУРСИВ

Источник: HeadHunter

Преимущественное число кандидатов (62%) имеют шестилетний опыт работы. Стажем от трех до шести лет обладают 15% соискателей, от года до трех лет — 9%. В 14% резюме, загруженных на платформу, отсутствует информация об опыте работы.



Опыт работы соискателей



КУРСИВ

Источник: HeadHunter

Релоканты и местные работодатели

При отборе кандидатов работодатели склонны нанимать экспатов, основываясь не только на их высокой квалификации, но и на умении презентовать и продавать себя. «Грамотная самопрезентация, понимание бизнеса и своей роли в нем — первостепенные навыки, на которые обращают внимание работодатели», — поделилась специалист по хедхантингу и карьерному консультированию **Алена Владимирская**.

По мнению Оксаны Ткаченко, спрос местных компаний на российских специалистов составляет 10–12% от всех позиций в работе. Обычно зарубежных профессионалов нанимают на должности управленцев на производстве, в маркетинге и продажах.

Проблемой для работодателей может стать невладение релокантами узбекским языком, если они претендует на специальности в сфере услуг. Кроме того, несерьезное отношение российских специалистов к работе в связи с ощущением ее временности и краткосрочности снижает ценность рабочего места, отмечает **Марина Далиба**, эксперт по HR-трансформации. На рабочем месте релоканты также могут столкнуться с трудностями в адаптации.

«С одной стороны, местные сотрудники доброжелательно относятся к российским гражданам, с другой стороны, возникает конфликт, заключающийся в разном подходе к решению профессиональных задач».

Марина Далиба подчеркнула, что верный путь к успешной адаптации— принятие узбекского ментального кода как данности без желания его изменить или победить.

Стоит понимать, что наем зарубежного работника влечет дополнительные расходы для компании. Среди них — разрешение на работу, предоставление жилья и минимальных удобств для обеспечения жизнедеятельности сотрудника.

Для трудоустройства релокантов работодатель должен получить разрешение на привлечение иностранной рабочей силы. Для этого требуется предоставить в Агентство по внешней трудовой миграции проект контракта и другие документы, подтверждающие предварительную договоренность с иностранными гражданами о намерении и условиях их привлечения к работе.

«Не всегда бремя оплаты разрешения ложится на плечи работодателя. Зачастую релоканты оплачивают его сами, если компания в свою очередь готова предложить высокую зарплату. Что касается серой занятости, большие компании избегают неформального трудоустройства, так как это чревато уплатой налоговых штрафов на внушительные суммы», — считает Алена Владимировская.

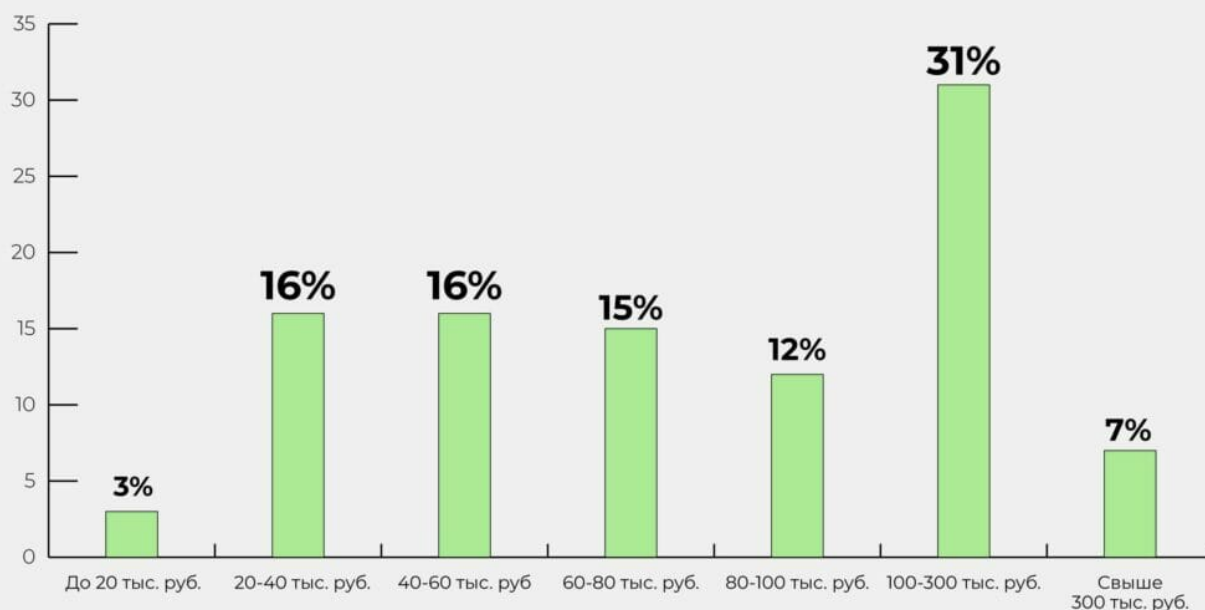
Согласно данным, представленным на Едином портале интерактивных государственных услуг, всего к данному моменту было выдано 4225 разрешений, отклонено 290. При этом 245 заявлений на получение разрешений находятся в обработке и 98 ожидают оплаты.

Зарплаты и конкуренция

Релоканты рассчитывают на заработную плату, соразмерную российскому рынку. По данным HeadHunter, 31% соискателей запрашивает зарплату в размере от 100–300 тыс. рублей (от 16–48 млн сумов). На доход от 80–100 тыс. рублей (12,8–16 млн сумов) согласны 12% россиян, от 40–60 тыс. рублей (от 6,4–9,6 млн сумов) — 16%. Только 8% кандидатов готовы работать за среднемесячную зарплату узбекского рынка, которая составляет от 15–30 тыс. рублей (от 2,4–4,8 млн сумов).



Ожидания по заработным платам



КУРСИВ

Источник: HeadHunter

«Работодатели не всегда готовы согласиться с теми условиями, которые запрашивают выходящие на рынок российские специалисты. Например, компания не может предложить ту зарплату, на которую претендует соискатель, потому что чаще всего это заоблачные суммы для узбекского рынка. А экспат в свою очередь не готов работать за такой же оклад, что и местные работники», — говорит Оксана Ткаченко.

По словам Алены Владимирской, несоответствие между запросами релокантов и предложениями местных работодателей часто приводит к тому, что соискатели уходят на фриланс, а компании делают выбор в пользу местных кадров.

«Как таковой конкуренции между релокантами и местными соискателями нет. Но в любом случае мир меняется наряду с требованиями к кандидатам, поэтому здоровая конкуренция присутствовать должна. Спрос на гибких, устойчивых к изменениям, адаптивных профессионалов, которые быстро показывают результат, будет только расти», — замечает Оксана Ткаченко.

Истории из первых уст

Егор, инженер

После приезда в Ташкент в конце сентября начал искать работу. Пользовался платформой HeadHunter, а также Telegram-группой «Relocation–Резюме». Если говорить о статистике откликов, около четырех предложений за неделю приходило с HH, в Telegram-группе такое же количество, но за два дня. С работой мне повезло: после пройденных собеседований уже через две недели устроился инженером в российский филиал компании.

До этого мне предлагали работу на заводе, находящемся в области. Зарплата покрывала бы только проезд, а переезд не представлялся финансово оправданным вариантом.

Святослав Куценко, тестировщик в IT-Park

Приехал в Ташкент в конце сентября. Найти работу получилось быстро: сложилось ощущение, что компании в связи с отсутствием базы квалифицированных специалистов с радостью предлагают работу россиянам.

Штат IT-специалистов в компании небольшой, поэтому роли сотрудников более размытые, чем в России или на Западе. В работе приходится захватывать смежные обязанности.

С языковым барьером я не столкнулся, общение и переписка ведутся на русском языке. Среди минусов могу отметить неготовность платить высокие зарплаты и отсутствие заботы о комфорте сотрудников. Первая проблема приводит к уходу местных коллег в компании, которые работают над западными продуктами.

Вторая проблема не очевидна тем, кто не работал на российском или европейском IT-рынке. В России гибкое начало рабочего дня, возможен гибридный или удаленный режим работы. Это условия, которые по умолчанию даже не пишут в вакансиях. В Узбекистане, по моим ощущениям, большинство компаний отказывается рассматривать работников, не готовых сидеть в офисе 5/2 с 9:00 до 18:00. Часто работодатели гордятся тем, что в офисе есть кофе и чай (встречают не зарплатой, не комфортом, а чаем с кофе!) Это контрастирует с условиями российских компаний, где можно проснуться дома к обеду, открыть ноутбук, проработать все задачи на день и заниматься своими делами. Потому что компании важен результат, а не время, просиженное в офисе.

Преимущества, конечно, тоже есть. Не обязательно получать IT-визу, потому что ограничений по срокам пребывания в стране нет, а влиться и работать в коллективе довольно просто, потому что культурные различия не такие большие.