

Оксана Ткаченко

Карьера в Узбекистане: какие специалисты сейчас нарасхват

Приток иностранного бизнеса в Узбекистан вызвал дефицит кадров. Грамотных специалистов активно ищут и переманивают из других компаний. Рассмотрим, в каких отраслях особенно много вакансий и могут ли соискатели из России конкурировать с местными



Фото: Shutterstock

За последние несколько лет на рынок труда Узбекистана пришло большое количество иностранных компаний. Новые инвестиции привели к резкому росту спроса на персонал, из-за чего бизнес начал ощущать значительную нехватку кадров в самых разных отраслях.

Как и в России, в Узбекистане не хватает IT-специалистов самого разного уровня. Сейчас в стране наметился тренд на всеобщую цифровизацию: от перевода в онлайн значительной части государственных услуг до диджитализации бизнес-процессов в крупных и небольших коммерческих организациях. Но потребности рынка не ограничиваются айтишниками, не хватает работников во многих отраслях и функциях — в производстве, продажах и финансах. Подобные проблемы недостатка квалифицированных кадров остаются главной темой любой HR-конференции и профессиональной встречи: у бизнеса много планов, вакансий,

но людей не хватает. Один из логичных выходов — приглашение специалистов из других стран.

Как приехавшие специалисты повлияли на рынок труда

Узбекистан является крупным хабом для экспатов уже больше пяти лет, при этом недавний поток релокантов не внес кардинальных изменений в ситуацию на рынке труда. Причина в том, что узбекская система трудоустройства иностранных специалистов достаточно сложная и затратная. Для того чтобы официально принять трудового мигранта на работу, работодатель должен получить специальное разрешение, стоимость которого доходит до \$1 тыс. в год на человека.

Зачастую возникает вопрос соответствия знаний и навыков релокантов требованиям местных работодателей. Например, IT-специалисты, приезжающие в страну, обладают более высоким уровнем знаний, однако их опыт не всегда можно полностью применить на рынке информационных технологий Узбекистана.

По данным ANCOR и других HR-компаний, среди наиболее часто закрываемых вакансий 30% составляют именно позиции для экспатов. Можно сказать, что объем предложений для иностранных сотрудников за последние три года особо не изменился, ситуация остается относительно стабильной.

Чего ожидать специалистам из России

Уровень заработной платы в Узбекистане отличается от других стран. Часто размер вознаграждения зависит от того, ищет ли сама компания иностранного специалиста или кандидат предлагает свои услуги на рынке труда. В первом случае у соискателя появляется возможность диктовать условия, включая объем релокационного пакета.

Однако, если инициатива исходит от кандидата, то ему приходится конкурировать с локальными специалистами и учитывать тот факт, что зарплаты в Узбекистане значительно ниже, чем в России. Конечно, некоторые работодатели могут предложить работу без официального трудоустройства, но это связано с большими рисками, и большая часть кандидатов не соглашается на такие условия.

Что касается перспективности различных направлений, то сейчас наиболее востребованы специалисты в области продаж. Например, в ANCOR в Узбекистане 39% всех вакансий, закрытых в первом полугодии 2023 года, приходились именно на сферу продаж. Второе место по востребованности занимают финансисты. Третье место — маркетологи и администраторы.

Уровень образования специалистов в Узбекистане

Сегодня в республике функционирует большое количество высших учебных заведений — в общей сложности 210. Это университеты, институты, академии,

локальные филиалы иностранных учебных заведений, а также негосударственные вузы. Между государственными и частными вузами чувствуется значительная конкуренция, они ведут активную борьбу за внимание абитуриентов.

Среди студентов сейчас лидируют два направления: информационные технологии и иностранные языки. Это неудивительно, учитывая, что, по мнению граждан, специалисты, работающие в данных сферах, имеют высокий доход, а возможность дистанционного обучения делает их более доступными. Повышенный интерес к изучению иностранных языков в регионах иногда приводит к парадоксальной ситуации, когда студенты владеют английским на высоком уровне, но испытывают трудности с русским языком.

Что касается общей статистики, то высшее образование имеют около 22,5% населения страны. При этом в настоящее время в вузах обучаются лишь около 3%, что подчеркивает потенциал для дальнейшего роста в этой сфере. Помимо информационных технологий и иностранных языков растет популярность таких направлений, как маркетинг, менеджмент и бизнес. Не менее востребованными остаются технические специальности и профессии, связанные с нефтегазовой отраслью.

Если говорить о структуре занятости, то в стране четко прослеживается гендерное разделение функций внутри компаний. Например, в определенных сферах, таких как «полевые» продажи, промышленность и нефтегазовая отрасль, женщины встречаются редко. В основном женщины занимают позиции администраторов, бухгалтеров, специалистов по управлению персоналом и т.д. Ощущаются гендерные предпочтения и в учебе: при поступлении в вузы девушки чаще делают выбор в пользу педагогики и других гуманитарных наук.

Возможно ли построить карьеру без связей

Существует распространенное мнение о том, что в Узбекистане невозможно добиться успеха, если у человека нет «правильных» знакомств. Это совсем не так. Как и в других странах, бизнес здесь остро нуждается в профессионалах, которые будут помогать компании зарабатывать деньги. Знакомства могут помочь, но не являются главным фактором успеха. Профессионализм и умение добиваться поставленных целей — ключевые факторы успеха в бизнесе и карьере. Звучит как прописная истина, но это действительно так.

Многим местным специалистам сложно устроиться на хорошую должность в международные компании. И некоторым кажется, будто это из-за того, что «все куплено». На самом деле у иностранного бизнеса просто есть своя система отбора персонала, которая пока не привычна локальным кандидатам. Она состоит из нескольких этапов с бизнес-тестами и заданиями. Соискатели не всегда понимают смысл этих многочисленных отборочных туров. Они привыкли, что можно прийти, поговорить и устроиться на работу сразу. Однако международные компании в любом случае следуют своей политике, что усложняет процесс трудоустройства с точки зрения локальных соискателей. Кроме того, значительную роль при трудоустройстве и в дальнейшем профессиональном развитии играет образование.

Качественное образование открывает доступ к интересным вакансиям в ведущих компаниях страны. Например, студент, владеющий несколькими языками, может претендовать на более широкий спектр позиций и участвовать в отборочных конкурсах на позиции в крупные международные организации. Знание иностранных языков позволяет студентам продолжать обучение за рубежом. Это особенно важно для технических и медицинских профессий, где хорошая образовательная база является неотъемлемым условием для дальнейшего профразвития.

В Узбекистане существует ряд компаний, включая государственные учреждения и министерства, где карьерный рост зависит от наличия высшего образования и его качества, что влияет на дальнейшее продвижение по карьерной лестнице и рост заработной платы.

Студенты после выпуска сталкиваются с определенными сложностями на пути к успешной карьере.

1. Сложно устроиться на первое место работы. Работодатели неохотно принимают на работу молодых специалистов без опыта, поскольку это требует значительных инвестиций со стороны компании для обучения новичков.
2. Молодые люди ничего не знают о потенциальных работодателях. Компании недостаточно активно продвигают свой бренд работодателя, не проявляют интереса к студентам, не взаимодействуют с вузами напрямую и не распространяют информацию о возможностях трудоустройства. В результате выпускники имеют довольно ограниченное представление о том, какие возможности для трудоустройства существуют на рынке.

В последние годы некоторые компании активно начали работу с высшими учебными заведениями, направленную на повышение узнаваемости их как работодателей и на привлечение молодых специалистов. Однако проблема низкой осведомленности о возможностях карьеры по-прежнему существует. Многие организации все также не понимают важности работы с HR-брендом, а потенциальные кандидаты не имеют достаточной информации о работодателях. С одной стороны, это создает преграды для развития молодых специалистов и ограничивает доступ к разнообразным возможностям трудоустройства. С другой — страдают сами компании от недостатка квалифицированных кадров, которых они могли бы вырастить из начинающих специалистов.

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: 06.09.2023