

Секция «Связи с общественностью в коммерческих структурах»

Построение бренда работодателя в сфере информационных технологий на примере компании "Озон"

Научный руководитель – Чистов Игорь Игоревич

Артёмов Александр Данилович

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Философский факультет, Кафедра философии языка и коммуникации, Москва, Россия

E-mail: sashaartemovds@gmail.com

Возрастающая конкуренция на рынке труда в сфере информационных технологий, где борьба за привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов становится ключевым вызовом для компаний, требует не только предлагать привлекательные условия труда, но и формировать уникальный бренд работодателя, который позволит выделиться на фоне других организаций.

Также практика показала, что не любой сотрудник подходит для команды. Возникла новая проблема специалисты, не вписывающиеся в корпоративную культуру, снижают эффективность работы, что приводит к увольнениям и пересмотру стратегий найма. В конце 2024 года ряд крупных российских компаний объявил о масштабных сокращениях в своих IT-подразделениях [1]. Официальная причина увольнений — «оптимизация ресурсов» и необходимость сокращения расходов [5]. В Санкт-Петербурге также наблюдается снижение зарплатных предложений для IT-специалистов. По данным агентства HeadHunter, в 2024 году зарплаты для специалистов по анализу данных снизились на 35%, а для директоров по информационным технологиям — на 6%. Это связано с оптимизацией IT-персонала в крупных компаниях и сокращением расходов на некупаемых специалистов [2].

Дополнительную сложность вносит развитие искусственного интеллекта: одни эксперты полагают, что ИИ заменит часть IT-специалистов, особенно в рутинных задачах, другие указывают, что ключевые роли останутся за людьми, обладающими критическим мышлением и креативностью. В 2024 году крупные российские компании начали сокращать количество IT-специалистов. Согласно данным «Хабр.Карьера», три крупнейшие российские IT-компании — группа компаний «Ланит», МТС и «Вымпелком» — сократили количество IT-вакансий на 15–18% по сравнению с предыдущим годом. Общее количество IT-вакансий на рынке уменьшилось на 5%, при этом наиболее заметное сокращение коснулось вакансий разработчиков. В то же время спрос на специалистов по искусственному интеллекту вырос: количество размещенных вакансий в этой области увеличилось на 43% по сравнению с 2023 годом. Эксперты связывают эти изменения с оптимизацией бизнеса и развитием искусственного интеллекта, который частично замещает дефицитных сотрудников [4]. Ожидается, что в ближайшие несколько лет тренд на сокращение IT-персонала продолжится [7,8,9].

Проблематика исследования заключается в недостаточной разработанности методологических подходов к формированию бренда работодателя, адаптированных к специфике IT-отрасли. Несмотря на существование различных инструментов и методов, многие компании испытывают трудности в создании комплексной стратегии, учитывающей современные тренды, ожидания сотрудников и особенности корпоративной культуры.

В исследовании, опубликованном в 2022 году, подчеркивается, что понятие HR-бренда является многогранным и недостаточно изученным, что затрудняет формирование эффективных стратегий его развития [3].

Кроме того, в работах отмечается, что, несмотря на наличие различных теоретических подходов к созданию HR-бренда, компании сталкиваются с проблемами при интеграции этих подходов в единую стратегию, способную удовлетворить современные требования рынка труда и внутренние потребности организации [6].

Гипотеза исследования

Эффективное построение бренда работодателя в IT-сфере возможно только при комплексном подходе, включающем:

- Анализ современных тенденций в HR и корпоративной культуре.
- Учет ожиданий сотрудников и кандидатов.
- Опору на ценности и миссию компании.

Этот подход способствует не только привлечению новых сотрудников, но и повышению их вовлеченности, снижению текучести кадров и укреплению конкурентных позиций компании.

Источники и литература

- 1) Литература 1. В 2025 году айтишников в России массово сократят, считают кадровики // РБК Про. URL: <https://pro.rbc.ru/demo/6786b9209a794710339729fe> (дата обращения: 09.02.2025). 2. В Петербурге существенно снизились зарплатные предложения для айтишников // РБК Санкт-Петербург, 23.01.2025. URL: https://www.rbc.ru/spb_sz/23/01/2025/67924e349a79470394168774 (дата обращения: 26.01.2025). 3. Зоркова Валерия Александровна, Мичурин Дарья Дмитриевна HR-БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ НА РЫНКЕ ТРУДА: ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ // Финансовые рынки и банки. 2023. №8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/hr-brend-rabotodatelya-na-rynke-truda-factory-formirovaniya-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 09.03.2025). 4. ИИ восполнил кадровый ресурс // Коммерсантъ, 16.01.2025. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7432604> (дата обращения: 10.02.2025). 5. Массовые сокращения IT-сотрудников: что это значит для рынка // РБК Компании. URL: <https://companies.rbc.ru/news/7dQcqbHgJg/massovyie-sokrascheniya-it-sotrudnikov-cto-eto-znachit-dlya-ryinka> (дата обращения: 09.02.2025). 6. Нефедова Полина Сергеевна, Сафонова Мария Сергеевна ПОДХОДЫ К СОЗДАНИЮ HR-БРЕНДА // E-Scio. 2020. №9 (48). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-sozdaniyu-hr-brenda> (дата обращения: 09.03.2025). 7. «Послание для всех»: о чём говорят сокращения в крупных корпорациях // РБК Санкт-Петербург, 02.02.2025. URL: https://www.rbc.ru/spb_sz/02/02/2025/6798978a9a79476f9019e5cf (дата обращения: 10.02.2025). 8. Разработчиков просят на выход // Коммерсантъ, 16.01.2025. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7196041> (дата обращения: 24.01.2025). 9. Intel заявила о сокращении 15% сотрудников // РБК, 26.06.2024. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/66ac5cc29a794712f3e3238d> (дата обращения: 10.02.2025).