

КОМИТЕТ ПО ТРУДОВЫМ РЕСУРСАМ



Председатель:
Ирина Аксенова, Coleman Services UK

Координатор комитета:
Светлана Нечаева (svetlana.nechaeva@aebrus.ru)

Комитет по трудовым ресурсам был создан в 1995 году. В настоящее время в его составе работают четыре подкомитета: подкомитет по оценке, обучению и развитию персонала; подкомитет по компенсациям и льготам; подкомитет по трудовому праву; подкомитет по рекрутменту.

В качестве своих целей мы видим:

- развитие российского рынка труда;
- лоббирование интересов членов Комитета в бизнес-сообществах, правительственных и законодательных органах и на всех уровнях, необходимых для осуществления деятельности членов АЕБ на территории Российской Федерации;
- информирование деловых кругов и правительственных институтов России о состоянии дел в области человеческих ресурсов;
- выработку решений по вопросам, возникающим у членов Ассоциации в работе с персоналом в нашей стране;
- содействие обмену опытом между иностранными и российскими специалистами по кадрам;
- помощь членам АЕБ в расширении их контактов и в их скорейшей адаптации к российской деловой среде. Комитет работает в соответствии с изменениями на рынке труда Российской Федерации, включая изменения, вызванные мировой экономической ситуацией, демографическими трендами, новшествами в российской законодательной базе. Комитет способствует применению в России лучших мировых практик и стандартов в области человеческих ресурсов.

ПОДКОМИТЕТ ПО ОЦЕНКЕ, ОБУЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА

В текущих реалиях компаниям, работающим на российском рынке, приходится сталкиваться с рядом вызовов, в частности: наличие нормативных барьеров для применения зарубежных практик; изменение традиционных методов управления персоналом в связи с переходом на удаленную работу.

Нормативно-правовая база накладывает ограничения на компании в применении систем автоматизации иностранного происхождения, а также предъявляет требования к хранению и трансграничной передаче персональных данных. Это не дает компаниям в полной мере воспользоваться уже

сложившимися сервисными экосистемами в управлении талантами и затрудняет внедрение передовых практик менеджмента.

Переход на удаленную работу в условиях пандемии коронавируса заставляет компании пересматривать свои подходы к управлению персоналом и подстраиваться под сложившиеся обстоятельства.

Согласно опросам, проведенным в период самоизоляции, 40% компаний-респондентов приостановили отбор персонала. Примерно столько же опрошенных компаний полностью перевели очные собеседования в онлайн-формат. Треть опрошенных компаний полностью перевела обучение в онлайн-формат. 40% опрошенных компаний отмечают, что текущие события приведут к пересмотру основных стратегических направлений развития компании и подхода к управлению персоналом.

Подкомитет по оценке, обучению и развитию персонала видит своей целью распространение лучших практик и технологий, сбор и популяризацию HR-практик, приносящих наибольший измеримый результат для бизнеса, а также содействие в выборе степени локализации международных практик для российских реалий. Комитет совместно с членами Ассоциации будет искать возможности в сложившейся ситуации и предоставлять практические рекомендации по применению общемировых практик с учетом локальных нормативных ограничений.

ПОДКОМИТЕТ ПО КОМПЕНСАЦИЯМ И ЛЬГОТАМ

2020 год стал непростым для функции управления персоналом, особенно подразделений по компенсациям и льготам. Компании вынуждены были сокращать штат, отправлять сотрудников в отпуск или простой. Компании адаптировались к кризисной ситуации, применяя все меры, которые могли себе позволить.

БАЗОВЫЙ ОКЛАД

Средний процент повышения окладов за прошлый год составил 8,5%. К некоторым сотрудникам большинство организаций продолжает применять индивидуальный подход

при принятии решения об изменении заработной платы. Для таких сотрудников средний процент изменения уровня вознаграждения превышает процент увеличения фонда оплаты труда по организации в целом. В будущем году компании особенно дифференцируют подход к повышениям оклада в зависимости от уровня должности.

ПРОГРАММЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

В 2020 году большинство компаний выплатило премии по результатам работы за 2019 год, в частности те, в которых премии выплачивались в апреле. Большая часть компаний не планирует изменять КПЭ в связи со сложным годом для выполнения показателей. На протяжении последних лет структура компенсационного пакета не претерпевает значительных изменений – по мере роста уровня должности в организационной структуре компании наблюдается увеличение доли премиальной части: от 10-15% у линейного персонала до 50% и выше у руководителей старшего и высшего звена. В целях определения размеров премий компании комбинируют общекорпоративные (командные) и индивидуальные показатели эффективности.

ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Состав пакета льгот, вопреки ожиданиям, также не претерпел существенных изменений. По-прежнему наиболее популярными составляющими социального пакета являются оплачиваемая мобильная связь, программы добровольного медицинского страхования и страхования жизни. Транспортные льготы и льготы на питание были частично отменены в период пандемии, в то время как некоторые компании добавили в льготный пакет телемедицину и корпоративных психологов. Увеличилось число компаний, которые запускают программу оздоровления сотрудников.

ОСОБЕННОСТИ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ

По-прежнему многие компании проявляют интерес к программам долгосрочной мотивации руководителей. Усилившаяся популярность данных программ в период кризиса 2015 года не ослабевает. В большинстве компаний участниками программ долгосрочной мотивации являются топ-менеджеры уровней CEO, CEO-1, CEO-2, а также руководители некоторых структурных подразделений и филиалов. Наиболее популярными показателями, используемыми в рамках программ долгосрочной мотивации, остаются показатели прибыли, такие как чистая прибыль, EBITDA, а также показатели акционерного дохода.

Среди нематериальной мотивации лидируют такие инструменты, как внутреннее обучение, корпоративные мероприятия, признание, программы ротации, наставничество, гибкий график, который стал особенно актуален в период массовой удаленной работы.

ПОДКОМИТЕТ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

ЭЛЕКТРОННЫЙ КАДРОВЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ

Необходимость перехода на электронный кадровый документооборот в России ускорила законодательный процесс. Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ были внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации и установлена возможность ведения информации о трудовой деятельности в электронном виде (так называемые «электронные трудовые книжки»). Последующие законодательные акты и нормативные акты Правительства Российской Федерации создали базу для постепенного перехода на электронные трудовые книжки с 1 января 2020 года.

К сожалению, законодательный перевод в электронный формат других кадровых документов затянулся. На практике этот процесс был существенно ускорен в период ограничений из-за пандемии COVID-19. Компании были вынуждены в кратчайшее время перевести на работу из дома значительную часть работников. Это было невозможно без фактического перехода на электронный документооборот, в том числе кадровый. Несмотря на то, что работодатели не имели возможности оформить такой переход в полном соответствии с действующими нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Правительство в лице Минтруда фактически узаконило сложившийся упрощенный формат. Разумеется, для европейского бизнеса было бы намного более комфортно, если бы в ближайшее время были приняты нормативные акты, которые урегулировали бы сложившийся на практике перевод кадрового документооборота в электронный формат. Это позволило бы минимизировать существующие правовые риски использования электронных кадровых документов без надлежащей поддержки законодательными нормами, и тем самым существенно улучшило бы инвестиционный климат в стране.

ДИСТАНЦИОННЫЙ/УДАЛЕННЫЙ ТРУД

Глава 49-1 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующая условия труда работников вне постоянных рабочих мест, была введена еще Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ. Тем не менее, до начала 2020 года эта форма организации трудовых отношений использовалась работодателями в сравнительно ограниченном масштабе. Этому способствовали в том числе и относительно малая гибкость новых норм. Так, законодатель не предусмотрел возможности совмещения работы в офисе и дистанционно, в то время как на практике было установлено, что такое совмещение позволяет существенно нейтрализовать негативные последствия работы вне офиса – ослабление связей с коллегами, усложнение организации коллективной работы, затруднение постоянного контроля со стороны работодателя за деятельностью работника.

Условия пандемии COVID-19 и введенные властями жесткие противоэпидемические ограничения сделали переход

на дистанционный труд единственной альтернативой полному закрытию предприятий для большинства работодателей. Почти полугодовой опыт работы «из дома» в масштабах всей страны показал огромный потенциал этой формы трудовых отношений как для работодателей, так и для работников. Текущие опросы показывают, что значительное число компаний не собирается полностью возвращать всех работников в офисы и на другие рабочие места и планирует и дальше работать удаленно. Тем не менее, для столь масштабного перехода на дистанционную работу нормы текущей редакции Трудового кодекса Российской Федерации стали уже тесными. Работодатели нуждаются в более гибком регулировании, и в первую очередь в возможности совмещения дистанционной работы и труда на рабочих местах.

В настоящее время в Государственной Думе рассматривается законопроект с новой редакцией Главы 49-1 Трудового кодекса Российской Федерации. Проект позволяет в значительной степени решить указанную проблему. Комитет по трудовым ресурсам АЕБ будет принимать самое активное участие в обсуждении законопроекта для внесения в него изменений в интересах компаний-членов Ассоциации.

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ (ПЕРСОНАЛА)

Федеральный закон № 116-ФЗ от 5 мая 2014 г., вступивший в силу с 1 января 2016 г., предусматривающий значительные ограничения командирования для работы в других организациях, остается, по мнению бизнес-сообщества, одним из существенных препятствий для дальнейшего экономического развития. К сожалению, все попытки дальнейшего развития законодательной базы с тем, чтобы нормы вышеуказанного закона о деятельности по предоставлению труда работников между аффилированными компаниями заработали, по-прежнему наталкиваются на упорное сопротивление профсоюзов. Последние блокируют прохождение любых законопроектов в этой части. К большому сожалению европейского бизнес-сообщества, перспективы создания правовых условий для успешной работы механизма предоставления труда работников в России все еще далеки от реализации.

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И КОНКУРЕНЦИИ СО СТОРОНЫ РАБОТНИКОВ

На протяжении многих лет европейский бизнес предлагает ввести в российское трудовое законодательство нормы, направленные на регулирование вопросов конкуренции со стороны работников и не допускающие конфликт интересов со стороны работников как минимум в течение периода работы у конкретного работодателя. Действующая редакция Трудового кодекса Российской Федерации, хотя и предусматривает возможность увольнения работника в случае принятия им мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), но данная норма применима лишь в отношении определенного круга

лиц (например, в государственных учреждениях) и не может применяться работодателями – коммерческими организациями. Таким образом, европейский бизнес, с одной стороны, обязан внедрять политики о недопущении конфликта интересов, об антикоррупционных требованиях и несет за это высокую ответственность, а с другой стороны – не имеет возможности применить должные меры ответственности к работникам, допустившим нарушения данных требований. В связи с этим представляется крайне необходимым урегулировать данные вопросы на уровне федерального закона и в числе прочих мер предусмотреть возможность увольнения работников коммерческих организаций в связи с нарушением ими положений о неконкуренции и ограничении конфликта интересов.

ПОДКОМИТЕТ ПО РЕКРУТМЕНТУ

В последние годы роль HR-специалиста в компаниях все чаще трансформируется в роль бизнес-партнера, способного к выполнению не только операционных задач, но и умеющего предложить и реализовать планы по существенному улучшению и оптимизации бизнес-процессов компании и поддержать руководителей в достижении их бизнес-целей через HR-инструменты. Таким образом, идет логическое расширение профессиональных компетенций сотрудников кадровых подразделений. Рабочий темп ускоряется, производительности труда уделяется все больше внимания. В этой связи стремительно развивается и рынок HR-технологий. Буквально каждую неделю появляется новый продукт, направленный на сокращение временных затрат HR-специалиста и повышение профессионализма сотрудников. Автоматизируется все, что возможно автоматизировать: подбор персонала от скрининга резюме до собеседования по компетенциям (чат-ботами и видео-интервью уже никого не удивить), адаптация, оценка, обучение, администрирование – все переходит в онлайн-приложения, при этом Россия не может пока «догнать» ушедший далеко в технологическом плане мир Европы и Америки.

На рынке труда в настоящее время наблюдается определенный кадровый голод наряду с избытком кандидатов. Этот парадокс обусловлен существенным ускорением изменений и возрастающей конкуренцией практически во всех сферах экономики. Высококонкурентный, технологически развивающийся и быстро меняющийся рынок требует от сотрудников определенных профессиональных и личностных компетенций, которые можно встретить далеко не у каждого кандидата, находящегося на рынке труда. В результате компании переманивают и «перекупают» лучших специалистов, а кандидаты, не имеющие необходимых рынку компетенций, остаются не у дел.

Несмотря на спад экономики, вызванный пандемией коронавируса, компании стремятся сохранить высокоэффективных сотрудников и сотрудников с высоким потенциалом, в свою очередь сотрудники стали более осторожны при принятии решения о смене работы. Для привлечения лучших специалистов компании активно развивают бренд работодателя, все активнее применяются маркетинговые инструменты в HR.

Новый опыт, полученный во время карантина, ускорил распространение онлайн-технологий в подборе персонала, были опробованы новые подходы к найму (например, кросс-наем).

В рекрутменте в настоящее время можно выделить три направления: Executive Search (точный подбор руководителей высшего звена и редких специалистов), классический рекрутмент (подбор руководителей среднего звена и высококвалифицированных специалистов), массовый подбор. Также активно развивается альтернативный способ найма

сотрудников – аутсорсинг персонала. Уже достаточно широко распространенный в Европе Interim Management (временное предоставление управленческих ресурсов и навыков) в России только начинает развиваться.

Подкомитет по рекрутменту персонала видит свою миссию в распространении лучших практик и технологий в области подбора персонала, в сотрудничестве со смежными комитетами для оказания практической помощи компаниям из различных отраслей экономики в решении их бизнес-задач.

ЧЛЕНЫ КОМИТЕТА

Accenture • Accor Groupe • AIG Insurance Company, JSC • Air France • ALD Automotive • ALRUD Law Firm • ALSTOM Transport Rus LLC • American Institute of Business and Economics • ANCOR • Angelini Pharma Rus LLC • Antal Russia • AstraZeneca Pharmaceuticals LLC • Atlas Copco, JSC • Auchan Russia • Avito (LLC KEH eCommerce) • Baker McKenzie • BAYER • BEITEN BURKHARDT Moscow • Bonduelle-Kuban LLC • BP • British American Tobacco Russia • Brother LLC • Bryan Cave Leighton Paisner (Russia) LLP, Russian branch • BSH Bytowyje Pribory OOO • Cargill LLC • CBSD/Thunderbird • Chevron Neftegaz Inc. Moscow Branch • Chiesi Pharmaceuticals LLC • Citibank AO • Coleman Services UK • Continental Tires RUS OOO • Credit Agricole CIB AO • Creon Capital S.a.r.l • Delonghi • Deutsche Bank Ltd. • DHL Express • DHL Global Forwarding • DSM • Epiroc Rus LLC • Equinor Russia AS • Ericsson • Euler Hermes • EY • FERONORDIC • Foodcard • Gasunie • GfK Rus • H&M Hennes & Mauritz LLC • HEINEKEN BREWERIES, LLC • HELLENIC BANK PCL • Henkel Rus OOO • Hino Motors, LLC • Honda Motor RUS LLC • HSBC Bank (RR) OOO • Hyundai Motor CIS • IE Business School • IKEA DOM LLC • ING Wholesale Banking in Russia • Intermark Relocation • IWM • John Deere Rus, LLC • KPMG AO • Legrand LLC • LEROY MERLIN Russia • M.Video • MAI Insurance Brokers • Mazars • Mazda Motor Rus • METRO AG Representative office • Michelin • MMC Rus • Morgan Lewis • NAVIEN RUS, LLC • NOBLE HOUSE Group Russia • Nordea Bank • Novartis Group Russia • OBI Russia • Orange Business Services • Oriflame • Orion Pharma LLC • Pepeliaev Group, LLC • Peugeot Citroën Rus (Groupe PSA) • Philip Morris Sales and Marketing • Porsche Russland • PPG Industries LLC • PwC • Renault Russia • Repsol Exploracion S.A. • Richemont • Robert Bosch OOO • ROCKWOOL • Rödl & Partner • SAFMAR NPF AO • SCHNEIDER GROUP • Segula Technologies Russia LLC • SERVIER • Shell Exploration and Production Services (RF) B.V. • Siemens LLC • Signify Eurasia LLC • Specta • Staff-UP, LLC recruitment agency • TOTAL VOSTOK LLC • Unipro PJSC • Vaillant Group Rus LLC • Viessmann LLC • VISA • Vitus Bering Management Ltd. • Volkswagen Group Rus (Audi/Bentley/Lamborghini/Škoda/Volkswagen/Volkswagen Commercial Vehicles) • Volvo Vostok NAO.

HUMAN RESOURCES COMMITTEE



Chairperson:
Irina Aksenova, Coleman Services UK

Committee Coordinator:
Svetlana Nechaeva (svetlana.nechaeva@aebrus.ru)

The Human Resources Committee was established in 1995. At present, there are four Subcommittees: the Assessment, Training and Development Subcommittee; the Compensation and Benefits Subcommittee; the Labour Law Subcommittee and the Recruitment Subcommittee.

The Committee's goals are:

- developing the HR market in Russia;
- lobbying for the Committee members' interests in business communities and in governmental and legislative bodies at all levels necessary for the implementation of the activities of AEB members on the territory of the Russian Federation;
- informing business circles and government institutions in Russia about the current situation in the field of human resources;
- developing solutions for HR-related issues which AEB member companies face when working with personnel in our country;
- promoting the exchange of experiences between foreign and Russian HR specialists;
- assisting AEB members in expanding their networks and helping companies to adapt to the Russian business environment.

The Committee works in accordance with changes in the Russian labour market, including changes caused by the global economic situation, demographic trends, and innovations in the Russian legislative framework. The Committee promotes the application of the best international HR practices and standards in Russia.

ASSESSMENT, TRAINING AND DEVELOPMENT SUBCOMMITTEE

Nowadays, companies working on the Russian market have to face a number of challenges, namely regulatory barriers to the application of foreign practices and changes in traditional methods of personnel management due to the implementation of remote work.

The regulatory framework imposes restrictions on companies in the use of automation systems of foreign origin and, moreover, establishes standards for the storage and cross-border transfer of personal data. This prevents companies from taking full advantage of the services of already-established ecosystems in talent management and makes implementation of best management practices more complicated.

The adaptation of remote work in the conditions of the coronavirus pandemic forces companies to reconsider their approaches

to personnel management and adapt to the prevailing circumstances.

According to surveys conducted during the lockdown, 40% of companies responded have suspended the personnel recruitment process. Approximately the same number of companies have completely transitioned face-to-face interviews to an online format. Additionally, one-third of the companies surveyed have completely moved trainings to an online format. 40% of respondents have noted that the current situation will lead to a reconsideration of the company's main strategic development directions and its approach to personnel management.

The Subcommittee sees as its goal the spread of best practices and technologies, the collection and popularization of HR practices bringing the greatest measurable results for business, and assistance in choosing the degree of localization of international practices for Russian realities. The Committee, in cooperation with members of the Association, will look for opportunities in the current situation and provide practical recommendations on the application of global practices, taking into account local regulatory restrictions.

COMPENSATION AND BENEFITS SUBCOMMITTEE

2020 has been a tough year for the HR function, namely for the compensation and benefits subdivision. Companies have had to cut staff or send employees on leave or furlough. Enterprises have adapted to the crisis by taking measures they could afford.

BASE SALARY

The average salary increase comprised 8.5% over the past year. Most organizations continue taking an individual approach for some employees when deciding to change salary. For such individuals, the average per cent change in the level of remuneration exceeds the per cent increase in payroll in the whole organization. In the coming year, companies will particularly differentiate their approach to salary increases based on job level.

INCENTIVE PROGRAMS

In 2020 most companies have paid short-term variable incentives for 2019, including incentives that were to be paid in April. Most companies do not plan to revise KPIs because of the tough

year for performance indexes. Over the past years, the structure of the compensation package has not undergone significant changes; as the level of the position in the organizational structure of the company increases, the share of the bonus part climbs as well: from 10-15% for line personnel to 50% or more for senior and top managers. Companies combine corporate (team) and individual performance efficiency indexes to determine incentives.

BENEFITS FOR EMPLOYEES

Contrary to expectations, the composition of the package of benefits has not undergone significant changes either. Paid mobile communications and health and life insurance programs are still considered to be the most popular components of the social package. Transportation and food benefits have been partially cancelled during the pandemic, while some companies added telemedicine and corporate psychologists to the benefit package. Moreover, the number of companies that are launching employee health programs has increased.

FEATURES OF ADDITIONAL MOTIVATION PROGRAMS

Many companies continue showing interest in long-term incentive programs for executives. The increased popularity of these programs during the crisis in 2015 has not diminished. In most companies, participants in long-term incentive programs are top managers of the level of CEO, CEO-1 or CEO-2, as well as top managers of some structural divisions and branches. The most popular indexes used in long-term incentive programs are profit margins such as net income – EBITDA and shareholder income.

At the same time, internal training, corporate events, recognition, rotation programs and mentoring have been identified as the most popular tools among non-material motivation. Additionally, flexible hours, which have become especially relevant in the period of mass remote work, hold a leading position.

LABOUR LAW SUBCOMMITTEE

ELECTRONIC HR DOCUMENT MANAGEMENT

The urgent need to switch to electronic HR management in Russia has accelerated the legislative process. Federal Law No. 439-FZ dated 16 December 2019 introduced amendments to the Russian Labour Code and made it possible to keep information on previous employment in digital form (so-called “electronic employment record books”). Subsequent legislative and governmental statutes formed the basis for the transition to electronic employment record books starting from 1 January 2020.

Unfortunately, the development of a legislative base for transitioning other HR-related documents to digital form has been delayed. In practice, this process was advanced substantially during the period of anti-COVID-19 restrictions. Businesses had to quickly transition large numbers of employees to work from

home. That was impossible without an actual transition to digital document management, including HR-related documents. Although employers had very little opportunity to document this transition in full compliance with the current rules of the Labour Code, the Russian Government, represented by the Ministry of Labour, de-facto legalized the existing simplified format. Obviously, European businesses would have found it much more convenient if the Government were to arrange relevant statutes to be issued that would legalize the existing transition of HR-related documents to digital format. That would minimize the existing legal risks arising out of the use of digital HR documents not supported by statutory rules, and thereby would significantly improve the investment climate in the country.

REMOTE WORK

Chapter 49-1 of the Russian Labour Code, which regulates employees’ work outside permanent workplaces, was introduced by Federal Law No. 60-FZ dated 5 April 2013. However, until 2020, employers used this form of employment relationship on a rather limited scale. That was mainly caused by the comparatively low flexibility of the new rules. For example, the law provides no opportunity to combine in-office and remote work, although it was found in practice that such a combination makes it possible to materially mitigate the negative consequences of out-of-office work, such as weakened communications with colleagues, complications in arranging collective efforts and hindering the permanent employer’s supervision of employees’ activities.

The spread of COVID-19 and the harsh restrictions imposed by the authorities made the transition to remote work a necessary alternative to a complete shutdown for the majority of employers. The almost half-year country-wide experience of work from home has demonstrated the enormous potential of this form of employment relationship for both employers and employees. Recent polls show that numerous businesses do not plan to return all their employees to offices and other workplaces, but intend to continue using remote work. However, the current rules of the Labour Code are turning out to be too inflexible for such a large-scale transition to remote work. Employers need more flexible regulations, including the ability to combine remote and on-site work in the first instance.

At the present time the State Duma is considering a draft law with a new version of Chapter 49-1 of the Russian Labour Code. This draft statute makes it possible to resolve the above problem to a great extent. The AEB HR Committee will take active part in the discussion of the above legislative project for the purposes of amending it in the interests of AEB members.

SECONDMENT

Federal Law No. 116-FZ dated 5 May 2014, which entered into force on 1 January 2016 and provides for significant restrictions on travel for work in other organisations, remains, in the opinion of the business community, one of the main obstacles

for further economic development. Unfortunately, all attempts to further develop the legislative framework so that the norms of the aforementioned law on secondment between affiliated companies still often meet with stiff resistance from labour union organizations. The latter block any bills in this regard. Unfortunately for the European business community, the prospects for creating a legal environment for the successful operation of the secondment mechanism in Russia are still far from being realized.

PREVENTION OF CONFLICTS OF INTEREST AND COMPETITION FROM EMPLOYEES

Over the years, European business has proposed introducing standards into Russian labour legislation aimed at regulating issues of competition from employees and not allowing conflicts of interest between employees, at least while working for a particular employer. While the current version of the Labour Code of the Russian Federation provides for the possibility of dismissing an employee if they do not take measures to prevent or resolve a conflict of interest to which they are a party (clause 7.1 of part 1 of Article 81 of the Labour Code of the Russian Federation), this rule applies only to a certain circle of persons (for example, in state institutions) and may not be applied by employers from commercial organizations. Consequently, European business, on the one hand, is obliged to implement policies on the prevention of conflicts of interest and on anticorruption requirements and bears great responsibility for this, while, on the other hand, it is not able to apply appropriate sanctions to employees who have violated these requirements. In this regard, it seems absolutely essential to resolve these issues at the level of federal law and, among other measures, provide for the possibility of dismissing employees of commercial organizations in connection with their violation of provisions on non-competition and limiting conflicts of interest.

RECRUITMENT SUBCOMMITTEE

In recent years, the role of an HR specialist has increasingly transformed into the role of a business partner who does not just solve operational tasks, but also proposes and implements action plans to improve and optimize business processes and supports managers in achieving their business goals through HR tools. Thus, the development of the professional competencies of human resources specialists is currently underway. The speed of operating

procedures is increasing, and more emphasis is being placed on productivity. This has led to the rapid development of the HR technology market. Literally every week there is a new product on the market designed to help HR professionals carry out their daily role as efficiently as possible and increase staff competence. Everything that can be automated is automated: recruitment (from screening resumes to competency-based interviews) using chatbots and video interviews, as well as on-boarding, assessment, training and administration through online applications. However, Russia has not yet caught up with Europe and the USA in terms of technology.

There is a shortage of certain personnel on the labour market at the same time as a surplus of people looking for employment. This paradox is caused by a significant acceleration of changes and increasing competition in almost all spheres of the economy. A highly competitive, technologically developing and rapidly changing market requires certain professional and personal competencies from employees which are not found in every candidate on the labour market. As a result, companies poach and "buy off" the best specialists, and the candidates who do not have the competencies required by the market remain unemployed.

Despite the economic downturn caused by the coronavirus pandemic, companies strive to retain highly effective employees and employees with high potential; at the same time, employees have become more cautious when deciding to change jobs.

The new experience gained during quarantine has accelerated the spread of online technologies in recruitment, and new approaches to hiring have been tested (e.g. cross-hiring).

Currently, there are three areas in recruitment: executive search, traditional recruitment (management selection and qualified specialists recruitment) and mass recruitment. Staff outsourcing, an alternative way of hiring employees, is also being actively developed. Interim management (temporary provision of management resources and skills), which is already quite widespread in Europe, is just beginning to develop in Russia.

The Recruitment Subcommittee sees its mission in disseminating best practices and technologies in the field of recruitment and cooperation with related committees to provide practical assistance to companies from different industries in accomplishing their business objectives.

COMMITTEE MEMBERS

Accenture • Accor Groupe • AIG Insurance Company, JSC • Air France • ALD Automotive • ALRUD Law Firm • ALSTOM Transport Rus LLC • American Institute of Business and Economics • ANCOR • Angelini Pharma Rus LLC • Antal Russia • AstraZeneca Pharmaceuticals LLC • Atlas Copco, JSC • Auchan Russia • Avito (LLC KEH eCommerce) • Baker McKenzie • BAYER • BEITEN BURKHARDT Moscow • Bonduelle-Kuban LLC • BP • British American Tobacco Russia • Brother LLC • Bryan Cave Leighton Paisner (Russia) LLP, Russian branch • BSH Bytowyje Pribory OOO • Cargill LLC • CBSD/Thunderbird • Chevron Neftegaz Inc. Moscow Branch • Chiesi Pharmaceuticals LLC • Citibank AO • Coleman Services UK • Continental Tires RUS OOO • Credit Agricole CIB AO • Creon Capital S.a.r.l • Delonghi • Deutsche Bank Ltd. • DHL Express • DHL Global Forwarding • DSM • Epiroc Rus LLC • Equinor Russia AS • Ericsson • Euler Hermes • EY • FERRONORDIC • Foodcard • Gasunie • GfK Rus • H&M Hennes & Mauritz LLC • HEINEKEN BREWERIES, LLC • HELLENIC BANK PCL • Henkel Rus OOO • Hino Motors, LLC • Honda Motor RUS LLC • HSBC Bank (RR) OOO • Hyundai Motor CIS • IE Business School • IKEA DOM LLC • ING Wholesale Banking in Russia • Intermark Relocation • IWM • John Deere Rus, LLC • KPMG AO • Legrand LLC • LEROY MERLIN Russia • M.Video • MAI Insurance Brokers • Mazars • Mazda Motor Rus • METRO AG Representative office • Michelin • MMC Rus • Morgan Lewis • NAVIEN RUS, LLC • NOBLE HOUSE Group Russia • Nordea Bank • Novartis Group Russia • OBI Russia • Orange Business Services • Oriflame • Orion Pharma LLC • Pepeliaev Group, LLC • Peugeot Citroën Rus (Groupe PSA) • Philip Morris Sales and Marketing • Porsche Russland • PPG Industries LLC • PwC • Renault Russia • Repsol Exploracion S.A. • Richemont • Robert Bosch OOO • ROCKWOOL • Rödl & Partner • SAFMAR NPF AO • SCHNEIDER GROUP • Segula Technologies Russia LLC • SERVIER • Shell Exploration and Production Services (RF) B.V. • Siemens LLC • Signify Eurasia LLC • Specta • Staff-UP, LLC recruitment agency • TOTAL VOSTOK LLC • Unipro PJSC • Vaillant Group Rus LLC • Viessmann LLC • VISA • Vitus Bering Management Ltd. • Volkswagen Group Rus (Audi/Bentley/Lamborghini/Škoda/Volkswagen/Volkswagen Commercial Vehicles) • Volvo Vostok NAO.