


Чего ждать от сверхновой реальности



АНАЛИТИКА РЫНКА ТРУДА И ПРОГНОЗЫ



УСУГУБЛЕНИЕ ДЕФИЦИТА СИНИХ ВОРОТНИЧКОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, ИЗМЕНЕНИЕ ГЕНДЕРНЫХ И ВОЗРАСТНЫХ ГРАНИЦ НА РЫНКЕ ТРУДА, ТРАНСФОРМАЦИЯ HR-ФУНКЦИИ – ОБ ЭТИХ И ДРУГИХ ТРЕНДАХ, АКТУАЛЬНЫХ ДЛЯ РОССИИ СЕГОДНЯ, РАССКАЗЫВАЕТ **НАТАЛЬЯ ДАНИНА, РУКОВОДИТЕЛЬ НАПРАВЛЕНИЯ КЛИЕНТСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ** .

ЧТО ПРОИСХОДИТ С ВАКАНСИЯМИ И РЕЗЮМЕ

Посмотрим на ситуацию с вакансиями и резюме в динамике. Возьмём за точку отсчёта январь 2019 года – более-менее стабильное время на рынке труда. Можно говорить, что 2019 год был последним годом «старой нормальности».

Весной 2020 года, после начала локдауна, резко снизилось количество вакансий и резюме. Однако уже осенью 2020 года работодатели начали активно привлекать кандидатов, как это было до пандемии. В течение 2021 года рынок вакансий полностью восстановился и перешёл в фазу бурного роста, тогда как активность соискателей осталась на уровне 2020 года. В результате 2021 год рынок труда России закончил в состоянии сильнейшего дисбаланса между спросом на труд и его предложением: людей просто перестало хватать всем желающим работодателям.

Не менее волатильным для рынка труда стал и 2022 год: в начале года – динамика снижения рынка вакансий, далее – поэтапное восстановление. В итоге количество вакансий, размещённых осенью 2022 года компаниями на hh.ru, оказалось практически тем же, что и весной 2021 года.

Это серьёзный кадровый вызов в первую очередь для работодателей, поскольку соискатели чуть более активно начали смотреть в сторону открытого рынка труда, но резкого увеличения числа резюме не произошло. Снова появился тот яркий дефицит рынка труда, который сохранялся на протяжении всего 2021 года: кандидаты не стремятся активно искать и менять работу в нестабильные времена.

Чтобы проследить непростую динамику рынка труда 2022 года, стоит сравнить цифры по вакансиям в разные месяцы текущего года с январскими показателями. Сокращение числа предложений работы, которое наблюдалось зимой и ранней весной, закончилось в мае. Начиная с июня произошёл постепенный подъём активности работодателей. В результате к концу октября число вакансий по сравнению с январём 2022 года выросло на 4%. Нынешний подъём во многом можно объяснить тем, что компаниям нужно оперативно заменить выбывших по разным причинам работников.

В сентябре мы прогнозировали, что количество предложений о работе существенно сократится, возможно, не столь критично, как весной, но всё же. Но рынок труда отреагировал удивительным образом: мы увидели лишь небольшое снижение. Трактовать всё происходящее сейчас довольно сложно: никто из нас не переживал подобное, поэтому любые прогнозы весьма условны. Но в целом кажется, что каждое новое потрясение делает рынок труда сильнее. Пока пессимистичные сценарии в экономике не реализовались и основная масса бизнесов перестраивается на новые рельсы, учится жить в новой реальности.

УРОВЕНЬ КОНКУРЕНЦИИ В РАЗРЕЗЕ РЕГИОНОВ И ПРОФЕССИЙ

По итогам сентября 2022 года уровень конкуренции выше среднего по России сохраняется в Москве и области, Санкт-Петербурге и Ленинградской области — 6,4 и 6 резюме на вакансию соответственно. Это регионы, в которых сосредоточено больше всего рабочих мест, а значит, и людей, конкурирующих за них, чуть больше. Далее в порядке убывания следует Северо-Кавказский ФО — ситуация с вакансиями в этом регионе всегда хуже, чем по стране в целом, что сказывается на hh.индексе*. Во всех остальных федеральных округах наблюдается нехватка специалистов из разных профессиональных сфер.

Особенно трудно работодателям привлекать специалистов рабочего толка — уровень конкуренции среди синих воротничков не дотягивает даже до одного резюме на вакансию. Пока сложно сказать, как справляться с нехваткой линейного и массового персонала, учитывая растущий дефицит курьеров, водителей, производственного и рабочего персонала во всех регионах.

С другой стороны, самая высокая конкуренция на рынке труда сохраняется среди юристов, начинающих специалистов, представителей сфер науки и образования, бухгалтерии и финансов, управления персоналом и административного персонала. В целом с беловоротничковыми ролями компаниям стало чуть проще — кандидаты заводят или обновляют резюме в поисках лучших условий труда. Исключение составляют лишь ИТ-специалисты, которые по-прежнему в цене и в де-

фиците, хотя и в этой профессиональной группе наметились позитивные для работодателей тренды. Но о них — чуть позже.

На самом деле рынок труда показывает удивительную стабильность в самые турбулентные времена. Сегодня одна из проблем в коммуникациях с соискателями — невозможность дозвона, особенно с неизвестных номеров. По нашим данным, можно говорить о недозвоне почти в 50% случаев. Так что совет номер один — пишите соискателям в чат на hh.ru, отправляйте сообщения в мессенджерах.

СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В РАЗРЕЗЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП

ИТ. Уровень конкуренции среди ИТ-специалистов вырос до 3,9 — небывалый показатель для этой сферы за последние несколько лет. В первую очередь тренд связан с повышенным интересом кандидатов к вакансиям — число резюме от месяца к месяцу растёт. Улучшается ситуация и с так называемым зарплатным пузырьком, когда соискатели рассчитывали на определённый уровень зарплат, который был едва сопоставим с рыночным. Теперь ИТ-специалисты становятся более договороспособными — и это хорошая новость для компаний. При этом количество вакансий в начале года тоже резко сократилось, и нет признаков скорого восстановления рынка.

Рабочий персонал. Сфера, где наблюдается интересная картина на рынке труда. Число вакансий для представителей рабочего персонала резко сократилось весной, быстро возросло летом, а уже осенью аналитики фиксируют небывалый подъём спроса на синих воротничков, гораздо выше того, что был зимой 2022 года.

Прогнозируем, что спрос на соискателей рабочих специальностей будет расти, а предложение людей — нет. Активность людей на рынке труда в этой профессиональной группе снижается. Хотя и сейчас уровень hh.индекса остаётся критически низким — 0,8.

Производство. От рабочих перейдём к специалистам инженерно-технического толка. В целом на одну вакансию приходится два резюме. Нехватка инженеров

* hh.индекс — соотношение между количеством активных резюме и вакансий. Нормой на рынке труда считается показатель, равный 5–6 резюме на одно предложение о работе.



различных специализаций, а также узких производственных специалистов началась не вчера, хотя динамика вакансий в этой сфере в 2022 году тоже выглядела довольно интересно. Интенсивный скачок спроса в начале года перешёл в провальную фазу весной, а с июня рынок начал восстанавливаться.

Строительство. Ещё одна сфера, где аналитики фиксировали бурный рост числа вакансий в начале года. Продажи и строительство — те самые сферы, которые обеспечили постковидный расцвет и продолжают драйвить рынок труда даже в текущих изменчивых реалиях. Динамика по вакансиям схожа с картиной по рабочему персоналу, поскольку категории очень похожи. И там и тут требуются рабочие руки и линейный персонал.

СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В ТРАНСПОРТЕ И ЛОГИСТИКЕ

Транспорт и логистика. Год начался с яркого взлёта активности работодателей. Затем последовал характерный для большинства отраслей и профессиональных групп спад вакансий. А дальше аналитики наблюдали уже классическую для российского осеннего рынка труда картину — поэтапное восстановление с небольшим замедлением роста числа вакансий. Несмотря на существенный прирост количества резюме, hh.индекс составляет два резюме на одно предложение о работе. И положение в отрасли для работодателей вряд ли изменится к лучшему — водители, логисты, грузчики, кладовщики по-прежнему нужны многим компаниям.

КАК ПОВЛИЯЛ УХОД ИНОСТРАННЫХ КОМПАНИЙ

В течение всего года мы развенчиваем миф о гигантском влиянии иностранных компаний на российский рынок труда, потому что СМИ зачастую сильно преувеличивают масштабы эффекта от их ухода из страны. Наш рынок труда составляет примерно 73 миллиона человек, из них в иностранных компаниях заняты более 2 миллионов людей. С учётом всех цепочек поставок это число может достигать до 10 миллионов человек. Большинство иностранных компаний весной 2022 года приостановили работу до середины лета, но продолжали выплачивать зарплаты сотрудникам, пусть и в сокращённых объёмах. При этом у многих людей теплилась надежда, что компании вернутся, поэтому они не стремились выходить на открытый рынок труда. Начиная со второго полугодия стало понятно: мечтам большинства не суждено сбыться. При этом наметился и другой тренд — иностранные бизнесы начали передавать активы новым акционерам или российскому менеджменту. В результате номинально люди начали работать в новых компаниях, а реально — в старых, но под новым управлением.

Если говорить о людях, которые всё-таки лишились работы в иностранных компаниях, то многие из них получили в качестве компенсации по 8–12 окладов. Так что у них тоже нет мотивации выходить на открытый рынок труда здесь и сейчас, им важно перезагрузиться и пережить весь этот стресс, накопленный ещё с пандемии. Прогнози-

ПРОГНОЗ ВОЗМОЖНОГО

Рынок труда



Продолжение турбулентного периода и как следствие – снижение горизонта планирования в компаниях.

Недостаток человеческих ресурсов.



В краткосрочной перспективе рынок труда может стать более возрастным — кандидаты зрелого возраста будут более востребованы.

Работодатели могут рассматривать женщин на позиции, которые ранее считались «мужскими».

Розничная торговля — ключевая отрасль для российского рынка труда в плане массового найма — продолжит активную работу даже в текущих условиях.

руем, что тенденция может измениться уже ближе к весне 2023 года, но опять же число кандидатов будет невелико.

О ПРИГЛАШЕНИЯХ НА РАБОТУ

Поскольку до кандидатов-мужчин стало сложнее дозвониться, на собеседования начали активнее звать женщин. Это подтверждает аналитика hh.ru: на первой неделе сентября в 59% случаев приглашения получали женщины, в 41% — мужчины. В конце сентября количество приглашений женщин на интервью выросло на 3,6%, а мужчин стали реже звать на 5,3%.

Рынок труда и так был достаточно сбалансированным между мужчинами и женщинами — примерно пополам. В нашей стране сохраняется высокая занятость среди работников обоих полов и нет переизбытка безработных женщин — отсюда вывод — численно больше женщин на открытом рынке труда не станет. Это всё та же история, связанная с демографической ситуацией, она усугубляет дефицит на рынке труда. Яркая иллюстрация этого тренда — кейс одной из компаний: в качестве водителей погрузчиков начали массово нанимать женщин. Мой прогноз — рынок будет мигрировать в ещё более «женскую» сторону.

Помимо гендерных изменений заметен зарождающийся рост интереса к кандидатам зрелого возраста. Пока аналитики наблюдают лишь зачатки этого тренда, однако ситуация может измениться уже в ближайшие 2–5 лет. В наиболее молодой группе соискателей (в возрасте 18–24 лет) приглашений стало на 2%

меньше. Вместе с тем в более возрастных группах зафиксирован прирост приглашений на 1%: 35–44 года (с 20 до 21%) и 45–54 года (с 7 до 8%). На эти процессы влияет и общий дефицит людей на рынке труда. О нём — далее.

О ДЕМОГРАФИИ В РОССИИ И ЕЁ ВЛИЯНИИ НА РЫНОК ТРУДА

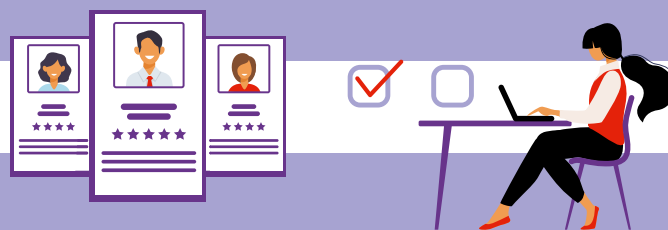
На основе демографических процессов достаточно легко делать прогнозы. Исключение составляют эпидемиологические ситуации. Увидеть всю картину целиком получится не раньше 2023 года, а пока можно проанализировать, как рождаемость за последние 30 лет повлияет на следующие 10 лет развития российского рынка труда, благодаря цифрам Росстата.

Количество людей в наиболее трудоспособном возрасте 20–24 лет неуклонно снижается начиная с 90-х годов. Тогда, как и сейчас, люди испытывали максимальный дискомфорт, остро ощущали неопределённость, поэтому на протяжении нескольких лет отказывались от рождения детей. Эта история привела к тому, что сегодня на рынке труда насчитывается не более 7 млн соискателей в возрасте 20–24 лет, хотя 10 лет назад их было свыше 12 млн. Чем старше будет становиться эта молодёжь, тем больше сократится численность других возрастных групп, которых пока, кажется, на рынке достаточно.

Эксперты не прогнозируют существенного улучшения ситуации в ближайшие 5–10 лет: на уровень 2011 года по численности населения, а значит, и трудовым ресурсам России не удастся выйти на протяжении следующих 20 лет. **HR**

РАЗВИТИЯ

Подбор



Высокая турбулентность.

В течение ближайших месяцев может снизиться число открытых вакансий по причине полной перестройки HR-отделов из-за новых условий работы.

Нехватка нужного персонала на открытые роли.



HR-функция вновь нуждается в трансформации, в которой подбор новых людей — далеко не первоочередная задача.

Компании уже начали прорабатывать варианты сохранения на рабочих местах ИТ-специалистов.

Компании начинают или продолжают организовывать встречи с финансистами, психологами, юристами, чтобы поддержать сотрудников. Растёт значимость системы обратной связи.