

КОНЪЮНКТУРА

ЗАНЯТОСТЬ

«Тихая революция» рынка труда

Компании не готовы тратить деньги впустую: им по-прежнему требуются профессионалы

Татьяна Власенко

Одним из ведущих трендов на рынке труда в 2016 году был поиск компаниями способов повышения отдачи персонала. Многие проводили реорганизацию, пересматривали зоны ответственности и полномочий, не особо прибегая к сокращению кадров. В свою очередь, соискатели, напуганные сокращениями предыдущего периода, вели себя менее активно, даже если существующие условия труда их не вполне удовлетворяли. Все находятся в ожидании трансформации рынка, на котором, по мнению ряда экспертов, начинается «тихая революция».

После кризиса 2014–2015 годов рынок труда России начал оживать, отмечают эксперты рекрутинговой компании HeadHunter, подводя итоги завершающегося года. По их данным, в сравнении с предыдущим годом количество вакансий выросло на 20%. При этом 64% вакансий всей России сосредоточено в 16 регионах, куда входят Свердловская область (8-е место), Челябинская область (14-е место) и Пермский край (16-е место). Ещё одна примета времени — конкуренция среди соискателей в целом по России снизилась. Однако Урал, по данным hh.ru, представляет собой исключение. Во всех крупных городах (кроме Екатеринбурга) конкуренция только растёт. Особенно тяжело найти работу соискателям в северных областях (Тюменская область, ХМАО и ЯНАО) и в Кургане — там уровень конкуренции вырос в 1,5–2 раза. Но, как утверждают работодатели, найти хорошего специалиста по-прежнему тяжело. Компании больше не переманивают заоблачными зарплатами, а кандидаты неохотно меняют место работы, долго думая, прежде чем сделать решительный шаг.

Приоритеты выбора

Проведённые исследования говорят о том, что во всех российских городах

На что обращают внимание работодатели (пятибалльная оценка, где 1 — совсем не важно, 5 — очень важно)



наблюдается очень высокий конкурс среди желающих работать на государственной службе, в бухгалтерии и в сфере добычи сырья. На Урале самый высокий уровень конкуренции в сфере «Государственная служба» (18,9 резюме на одну вакансию), на втором месте — сфера «Добыча сырья» (11,5 резюме на одну вакансию), на третьем — «Бухгалтерия» (9,8 резюме на одну вакансию). Ради хорошей жизни и работы уральцы готовы переезжать в другие регионы. Больше всего желающих поменять место жительства в Ямало-Ненецком автономном округе — почти каждый второй. Совсем немного от него отстал Курган: к переезду готовы 45% населения. Тройку лидеров замыкают жители Тюмени с 43%. Мобильные сограждане в основном заняты в таких сферах, как «Добыча сырья», «Начало карьеры, студенты», «Продажи», «Производство», «Строительство». В эту же категорию попадают представители туристической отрасли «Туризм/гостиницы/рестораны» (HoReCa).

В каждом регионе самым привлекательным городом для переезда остаётся Москва. На втором месте, в зависимости от территории, находятся Санкт-Петербург, Сочи, Екатеринбург или Тюмень.



ФОТО СЕРГЕЙ КОПЫШКО

В то же время среди жителей Москвы и Санкт-Петербурга довольно популярны уральские города, поскольку Урал — динамично развивающийся регион, в котором много возможностей для работы по найму или открытия собственного бизнеса, делают вывод эксперты. УрФО в 2016 году показал достаточно активный рост предложений на рынке труда. Больше всего выросло количество предложений в сферах «Домашний персонал» (51%), «Рабочий персонал» (48%), «Спортивные клубы» (45%). Уральские соискатели наиболее ориентированы на построение карьеры — для них этот критерий при выборе компании оказался самым важным (65% из них выбрали этот вариант ответа при составлении перечня критериев). На втором месте — уровень оплаты труда, на третьем — официальное оформление. Жители центральных регионов на первое место ставят уровень зарплаты.

Особенности спроса

Несмотря на то что работодатели чувствуют нехватку хороших кадров, соискатели не диктуют условия на рынке, как это было три года назад. Обе стороны оказались в ситуации, когда приходится смотреть на вещи трезво, с точки зрения рынка и бизнеса, делают вывод спе-

циалисты по рекрутингу. Они поясняют, что при подборе кандидатов работодатели в первую очередь обращают внимание на личные качества претендентов, их стаж работы по специальности и ожидаемый уровень заработной платы. В то же время особенности рынка и «демографическая яма» 1990-х годов заставляют их рассматривать разные группы — как молодых сотрудников, так и более опытных и возрастных кандидатов. Например, на Урале количество вакансий для кандидатов старше 45 лет увеличилось на 4%. Но расширение диапазона идёт и в сторону молодёжи. Сильный рост показывают, вопреки общей тенденции, вакансии для молодых специалистов. Это объясняется требованием момента. По прогнозу Минэкономразвития РФ, за 2016–2019 годы количество трудоспособного населения в России сократится на 3,6 млн человек. Поэтому работодатели стремятся уже сейчас набирать себе сотрудников без опыта работы, чтобы воспитывать молодых специалистов «под себя». Так, чаще всего работодатели закрывают вакансии младших специалистов (24%) или же внеофисный персонал (30%). Уже не первый год в рейтинге спроса лидируют менеджеры по продажам, как в России, так и в регионах. На втором