

КОНЪЮНКТУРА

месте по востребованности — специалисты сферы информационных технологий. На третьем месте уверенно держатся молодые специалисты. Ситуация в УрФО подтверждает общероссийские тенденции: здесь также востребованы менеджеры по продажам, «айтишники», молодые сотрудники, банкиры и работники сферы производства.

По данным hh.ru, общее предложение от работодателей в этом году снизилось на 1% по сравнению с предыдущим годом. Сильно упало количество вакансий в тех сферах, где клиенты стали более разборчивы и требовательны к бизнесу. Это «Домашний персонал» (-34%), HR (-19%), HoReCa (-5%), «Административный персонал» (-4%).

В зону сокращения попали отрасли, в которых происходит автоматизация производства: «Добыча сырья» (-22%), «Строительство» (-2%). Также пострадали сферы «Маркетинг, реклама, PR» (-9%) и «Наука» (-8%).

При этом хорошо чувствуют себя на рынке специалисты в области закупок и государственные служащие — спрос на них вырос на 41 и 37% соответственно. После провала 2015 года автомобильный бизнес вернулся на докризисные позиции: по сравнению с 2014 годом вакансий в этой сфере больше на 32%.

Пессимисты и оптимисты

Около 40% представителей компаний, опрошенных HeadHunter в ноябре–декабре этого года, сообщили о прошедших сокращениях сотрудников. Четверть из них рассказали, что в компании снизились премии и оклады. Однако небольшие изменениями сотрудники не спешат увольняться и искать новую работу. На рынке вместе с ростом количества увольняемых растёт конкуренция, а стать новичком в чужой компании — это всё равно что оказаться под ударом сокращения самому, уверены эксперты.

Мониторинг показывает также, что в целом ситуация на рынке труда России в глазах соискателей выглядит достаточно пессимистично. Небольшое оживление в третьем квартале этого года сменилось негативными ожиданиями (-0,40). При этом, если смотреть по регионам, лучше всего ощущают себя жители Дальневосточного ФО (-0,35), Санкт-Петербурга и Ленинградской области (-0,37) и Урала (-0,38). Соискатели этих регионов всегда были настроены более оптимистично. Пессимистами же на рынке труда являются жители Москвы, Московской области, Сибирского и Приволжского федеральных округов.

«Пессимистичные настроения приводят к пересмотру зарплатных ожиданий. Люди боятся, что их навыки могут остаться невостребованными, и снижают требования к уровню оплаты труда. Наиболее готовы к снижению своих зарплатных ожиданий начинающие специалисты, сотрудники банковской сферы и работники некоммерческих организаций. А вот меньше всего на такую меру согласны пойти специалисты по установке и сервису, менеджеры по продажам и сотрудники сферы «Безопасность», — говорится в итоговой презентации HeadHunter.

Проблемы трудоустройства

Трудности с поиском работы сохраняются уже два года. Но если в 2015 году основной причиной этого были сокращения и ограничения в найме сотрудни-

ков, то в текущем году соискатели просто более консервативны в своих оценках.

Наибольшие проблемы в поисках работы испытывают топ-менеджеры, представители НКО и сферы развлечений, юристы и специалисты сферы добычи сырья, бывшие сотрудники банков, инвестиционных и лизинговых компаний. На проблемы с трудоустройством также жалуются работники сфер безопасности, науки и образования, производства. Относительно других легко найти работу специалистам по продажам и рабочему персоналу.

Ещё одним существенным препятствием в поиске новой работы стало постепенное усложнение работодателями процесса отбора кандидатов. Рекрутеры вместо привычного классического собеседования начали использовать различные, в том числе высокотехнологичные, методы оценки, и не все соискатели оказались готовы к этим изменениям. Поэтому они считают свои шансы на трудоустройство достаточно низкими.

И всё же, несмотря на сложившуюся ситуацию, каждый третий (36%) готов уйти с должности, на которой, в принципе, его всё устраивало. Основным толчком смены места работы является более высокая зарплата и другие материальные бонусы (36% в 2016 году, 44% в 2013 году), новые интересные проекты и задачи (29 и 41% соответственно), а также перспективы карьерного роста (27% в 2013 и 2016 годах).

Таким образом, на рынке труда имеется немало сотрудников, которые не боятся искать новую работу. В основном это профессионалы. Но их по-прежнему мало, а ценятся они ещё выше, чем до кризиса. Именно эти сотрудники могут выбирать себе работодателя.

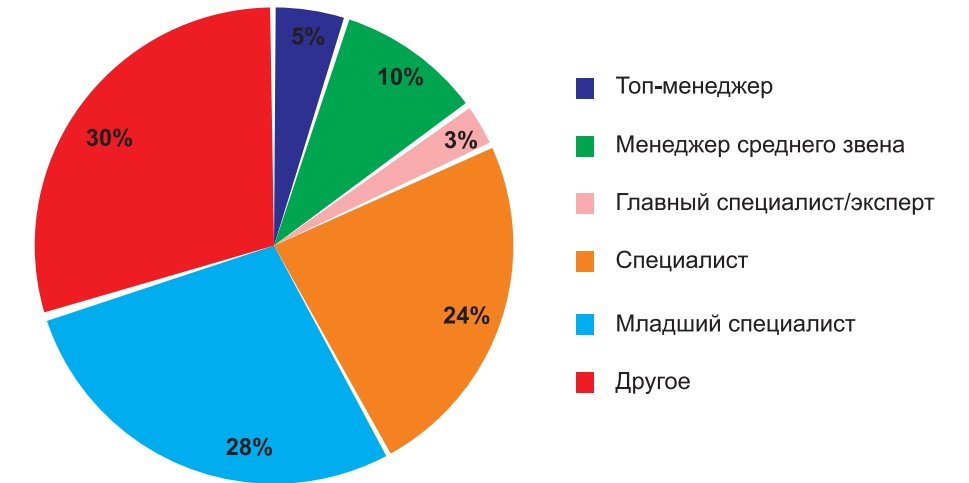
«Сейчас у нас рынок соискателя, немногие сотрудники могут тщательно выбирать себе компании или диктовать условия своим работодателям. Но на горизонте виднеется следующий кризис на кадровом рынке — кризис нехватки любых работников, и неквалифицированных, и квалифицированных», — прогнозирует директор Уральского филиала HeadHunter Group Анна Хвостова.

Год надежд

«В 2015–2016 годах компании предпочитали сократить часть сотрудников, чтобы сохранить уровень зарплат. В следующем году, скорее всего, оптимизация трат на персонал значительно сократится. Около 12–14% компаний в 2017 году готовы сократить издержки за счёт сокращения персонала. Эта цифра меньше, чем в «кризисный» период, и говорит о том, что компании в целом оптимистично смотрят в будущее. Если сокращения продолжатся, то уже в рамках повышения эффективности бизнеса: расставаться будут с теми, кто не справляется с поставленными задачами или показывает плохие результаты. Раньше на это часто закрывали глаза, сегодня же работодатели более требовательны», — говорится в аналитическом прогнозе HeadHunter.

Это мнение разделяет и аналитическая служба интернет-портала Rabota.ru, по мнению которой «работодатели более взвешенно подходят к процедуре оптимизации персонала, ставя в основу принятия решения эффективность процессов и личную эффективность работников, а сотрудники держатся за рабочие места, не выходя на рынок труда без лишней надобности». И такой подход, по их утверждению, будет превалировать и в 2017 году.

Какой уровень позиции нужен работодателю (% вакансий от общего количества вакансий в России в 2016 году)



Почти половина из опрошенных hh.ru сотрудников отметили, что в следующем году в их компании вырастет фонд оплаты труда. Глобального повышения зарплат не будет, но к небольшой индексации рынок готов, и это большой плюс.

Эксперты Rabota.ru полагают, что индексация заработных плат пройдёт в большинстве компаний, а средний размер её будет на уровне официальной годовой инфляции (хотя работники бюджетной сферы могут получить индексацию в два раза ниже планируемой ранее). Они подчёркивают, что многие компании уже сформировали кадровую стратегию на 2017 год и уже в декабре приступили к поиску новых сотрудников на следующий год, повышая конкурентоспособность своих зарплат на фоне сезонного падения рынка.

Кроме того, по мнению аналитиков, некоторая положительная риторика официальных властей об улучшении экономической ситуации в обозримом будущем «определённым образом способствует укреплению надежд и чаяний компаний на восстановление и рост отраслевых рынков».

Оптимистичные ожидания этот интернет-портал связывает (при отсутствии негативных внешнеполитических факторов) и с тем, что планы работодателей меняются. Так, число компаний, планирующих расширение штата, по их мнению, превысит в 2017 году число компаний, планирующих проводить сокращения, и годовой прирост числа новых вакансий составит порядка 10%, а количество вакансий для временного персонала вырастет на 20–30%.

«Каждая вторая компания оценивает будущий год позитивно, однако для соискателей всё не так радужно. Из-за сокращений ситуация во многих отраслях изменилась. Сегодня работодатели не готовы тратить деньги впустую, им важен конкретный измеримый результат: налицо тенденции к оценке персонала, к обучению, к введению KPI. Эти процессы в компаниях постепенно набирают обороты, что требует от работников большего вовлечения, профессионализма и постоянного развития», — предупреждают специалисты hh.ru.

Смена парадигмы

По прогнозам Boston Consulting Group, в ближайшие 5–10 лет произойдёт общее снижение количества трудоспособного населения во всём мире. В России к 2020 году планируется минус 5%, а к 2030-му — минус 24%. Эксперты уверены, что эта тенденция вызовет серьёзнейший дефицит персонала. Автоматизация рабочих процессов, конеч-

но, заменит часть людей, но возникнет необходимость в сотрудниках с новыми знаниями, умениями и навыками. И HR-специалисты уже сейчас вырабатывают новые технологии в ответ на изменение рынка.

Сегодня все успешные компании понимают, что недостаточно просто платить хорошую зарплату сотрудникам, недостаточно обеспечивать их комфортной обстановкой на рабочем месте. Люди хотят гордиться своей работой. Уже сейчас рекрутерам приходится прилагать множество усилий, чтобы заинтересовать кандидата именно своей вакансией. Поэтому компании начали работать со своим HR-брендом. В результате у них увеличивается количество откликов на вакансии (39%), сокращаются сроки закрытия вакансий (24%), растёт число качественных входящих резюме (18%).

Компании-работодатели становятся более открытыми и мобильными, выходя в социальные сети, поскольку именно таким образом сегодня ищут информацию о потенциальном месте работы 62% соискателей. Работодатели не только вкладываются в то, чтобы выглядеть на рынке труда наиболее привлекательно, но и ведут свои группы в соцсетях, работают с отзывами, рассказывают истории успеха своих сотрудников.

«HR-специалисты больше внимания уделяют оценке эффективности персонала, автоматизируют аналитику зарплат и вкладываются во внутренние HR-процессы. Это связано с тем, что в эпоху цифровых технологий кадровые службы начали переводить абстрактные понятия (вовлечённость персонала, текучесть кадров) в конкретные финансовые показатели. Смена парадигмы породила новый термин: HR Digital — это подход к организации управления человеческими ресурсами, основанный на построении, автоматизации, измерении, аналитике и оптимизации процессов», — отмечают эксперты hh.ru.

Они уже видят появление новых профессий во многих сферах, в том числе космической и медицинской. Говорят о том, что будут больше востребованы все виды инженеров. А вот соискателям в области добычи и обработки энергоносителей придётся быстро переобучаться или уходить с рынка, поскольку исчерпаемость существующих природных ресурсов станет причиной поиска новых, альтернативных. Благодаря этому, впрочем, в сфере добычи сырья также появятся новые профессии.

Изменение системы подбора персонала и взаимодействия с существующими работниками постепенно изменит рынок труда.