

ПЕРЕЛОМНЫЙ ГОД ДЛЯ РЫНКА ТРУДА

УШЕДШИЙ ГОД ПОДТВЕРДИЛ: НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА ПРОДОЛЖАЮТСЯ КАЧЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ. И ХОТЯ БИЗНЕС И ПРИСПОСОБИЛСЯ К ЭКОНОМИЧЕСКИМ РЕАЛИЯМ И ЗНАЧИМЫХ СОКРАЩЕНИЙ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА В УХОДЯЩЕМ ГОДУ КОМПАНИИ НЕ ПРОВОДИЛИ, ВОЗВРАТА К РЕАЛИЯМ ПРОШЛЫХ ЛЕТ НЕ БЫЛО. ОЛЕГ ПРИВАЛОВ

Как отмечают аналитики Superjob, компании урезали затраты на те HR-инструменты, которые оказались неэффективны для конкретного бизнеса, и вкладывали деньги в такие схемы, которые приносили результаты здесь и сейчас. Промежуточная цель года — повышение управляемости и прозрачности HR-процессов. Главная цель — достижение максимальных показателей вовлеченности и эффективности каждого сотрудника. Кроме того, российские компании начали перестраивать кадровые процессы, ориентируясь на технологические изменения в отдельных отраслях.

Мария Павина, глава представительства Cornerstone в Санкт-Петербурге, считает, что в настоящее время можно говорить о восстановлении баланса на рынке труда. «Существенных сокращений в 2016 году не было, наблюдался органичный прирост количества вакансий, а также прирост в связи с переездом в Петербург офисов нескольких крупных компаний. Что касается 2017 года, то, согласно официальным данным службы занятости,

около 300 предприятий заявили о предстоящих сокращениях, речь может идти об увольнении около 4 тыс. сотрудников. Однако в прошлом году заявлялось о сокращении 50 тыс., но по факту случилось гораздо меньше, и более 15 тыс. человек было трудоустроено на другие позиции на этих же предприятиях», — отмечает эксперт.

Александра Пашкова, специалист компании Course Burg в России, добавляет: «Мы изучили изменение структуры рынка вакансий в период 2014–2016 годов, проанализировали 29 профессиональных областей, в том числе промышленный сектор. В среднем насчитывалось 22,6 тыс. вакансий, после кризиса их стало на 86% меньше. Минимальное сокращение у работников сертификации (–68%), наибольшее в судостроении (в среднем 1435 профессий уменьшились до 55), аналогично в металлургии, автомобильной промышленности и контроле качества. За 2014–2016 годы в состоянии стагнации находится столь важная область, как легкая промышленность (нулевой прирост за три года). Положи-

тельным признаком является то, что отрицательные значения прошлого года были нивелированы ростом в текущем году».

2017 год, по данным Superjob, во многом станет переломным для российского рынка труда. Курс на эффективность затрат продолжится: компании будут стараться нанять лучших, а действующих сотрудников поставить в условия «развивайся или уходи». При этом в некоторых сферах даже самых достойных заменят роботы-алгоритмы: компании в ряде отраслей уже готовят для этого почву.

Активность работодателей в конкурентных отраслях будет расти, среднемесячные темпы роста числа вакансий составят в среднем 5% в месяц. «2017-й станет последним годом, когда мы сможем констатировать общий рост количества реальных рабочих мест. С 2018 года начнется сокращение предложений для сотрудников низкой квалификации на 5% каждый год. Реальная безработица будет расти на эту же цифру. Таким образом, при существующих тенденциях общий уровень реальной безработицы в России к 2022 году может

вырасти в несколько раз, до 20–25%. При этом спрос на специалистов высокой квалификации будет только расти. Сохранить занятость населения существующими методами государственной поддержки занятости не получится», — говорят в Superjob.

Подбор станет более точным, нанимать на вакантные позиции будут сотрудников, максимально соответствующих всем заявленным требованиям. Чтобы обеспечить этот процесс, компании будут выделять бюджеты на собственную разработку или закупку готовых IT-решений для поиска, оценки, управления коммуникациями с новыми сотрудниками.

Качество найма окажется на первом месте. Это позволит не только сократить сроки профессиональной адаптации, но и снизить расходы на обучение. Повысится интерес профессионалов к такому элементу компенсационного пакета, как обучение за счет компании. Роль менеджера по персоналу в общей стратегии бизнеса будет расти, повысятся требования к знаниям и навыкам использования новых технологий в HR-процессах. ■

Ключевые тренды поиска персонала за 2016 год

АКТИВНОСТЬ РАБОДАТЕЛЯ	БЮДЖЕТЫ
3% КОМПАНИЙ ПРОВЕЛИ ОЩУТИМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА	ЖЕСТКИЙ КОНТРОЛЬ БЮДЖЕТОВ НА ПОДБОР И ОБУЧЕНИЕ
47% — ГОДОВОЙ ПРИРОСТ ЧИСЛА ВАКАНСИЙ	ОТКАЗ ОТ ДОРОГИХ КАНАЛОВ ПОИСКА В ПОЛЬЗУ БОЛЕЕ БЮДЖЕТНЫХ
НИЗКАЯ АКТИВНОСТЬ ПРЕДЛОЖЕНИЙ РАБОДАТЕЛЕЙ В НАЧАЛЕ ГОДА С ПОСЛЕДУЮЩИМ РОСТОМ БЕЗ ТРАДИЦИОННОГО СЕЗОННОГО СНИЖЕНИЯ ЛЕТОМ	ОПТИМИЗАЦИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ПАКЕТОВ. ОПЛАТУ ОБУЧЕНИЯ, ФИТНЕСА, ПРОЕЗДА ПРЕДЛАГАЮТ НЕ ВСЕМ. ЧАЩЕ СТАЛИ ПРЕДЛАГАТЬ СКИДКИ НА ПРОДУКЦИЮ
ПОВЫШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ УРОВНЮ КАНДИДАТОВ НА ПОЗИЦИИ, ПОДРАЗУМЕВАЮЩИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫЙ ТРУД	ПОВЫШЕНИЕ ЗАРПЛАТ ОПЕРЕЖАЮЩИМИ ТЕМПАМИ ДЛЯ ТАЛАНТОВ, РЕДКИХ И ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
АКТИВИЗАЦИЯ ВНУТРЕННИХ РЕЗЕРВОВ КОМПАНИЙ: РАСШИРЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ, РАЗРАБОТКА СПЕЦИАЛЬНЫХ МОТИВАЦИОННЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ ЛУЧШИХ СОТРУДНИКОВ	

ИСТОЧНИК: SUPERJOB

ТЕНДЕНЦИИ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ В 2017 ГОДУ

ПОВЫШЕНИЕ СПРОСА	СНИЖЕНИЕ СПРОСА
IT: МОБИЛЬНЫЕ РАЗРАБОТЧИКИ, ВЕБ-РАЗРАБОТЧИКИ, СПЕЦИАЛИСТЫ ПО ИНФОРМАЦИОННОЙ ЗАЩИТЕ, КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ, АНАЛИТИКИ BIGDATA СО ЗНАНИЯМИ В ДРУГИХ ПРЕДМЕТНЫХ ОБЛАСТЯХ	СНИЗИТСЯ РЕАЛЬНЫЙ СПРОС НА БУХГАЛТЕРОВ НАЧАЛЬНОГО УРОВНЯ, ЧТО ОТРАЗИТСЯ В СНИЖЕНИИ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ. ПРОДОЛЖАТСЯ СОКРАЩЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ БУХГАЛТЕРСКИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ НА СРЕДНИХ И КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ, В ТОМ ЧИСЛЕ И НА ГОСУДАРСТВЕННЫХ. К 2020 ГОДУ РЫНОК ТРУДА ДЛЯ БУХГАЛТЕРОВ НАЧАЛЬНОГО УРОВНЯ И ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ МОЖЕТ СОКРАТИТЬСЯ В ТРИ РАЗА
ДОБЫЧА СЫРЬЯ: СПЕЦИАЛИСТЫ ПО РАЗВЕДКЕ И РАЗРАБОТКЕ МЕСТОРОЖДЕНИЙ, СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ТЕХНОЛОГИЙ	БАНКИ ПЕРЕСТАНУТ РАЗМЕЩАТЬ НОВЫЕ ВАКАНСИИ И НАЧНУТ СОКРАЩЕНИЕ ДЕЙСТВУЮЩИХ ПОЗИЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ, ЗАДЕЙСТВОВАННЫХ В БУМАЖНОМ ДОКУМЕНТООБОРОТЕ
ПРОМЫШЛЕННОСТЬ: ИНЖЕНЕРЫ В МАШИНОСТРОЕНИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ НЕФТЕГАЗОВОМ, СПЕЦИАЛИСТЫ В ЛЕСНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, ИНЖЕНЕРЫ В АВИАЦИОННОЙ, ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	БУДЕТ СНИЖАТЬСЯ СПРОС НА СОТРУДНИКОВ КОНТАКТ- И КОЛЛ-ЦЕНТРОВ В СВЯЗИ С РАСШИРЕНИЕМ АВТОМАТИЗАЦИИ ПОДОБНЫХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. В БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ В РАЗЫ СОКРАТИТСЯ ОБЪЕМ ПРЕДЛОЖЕНИЙ РАБОДАТЕЛЕЙ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОБРАБОТКЕ ИНФОРМАЦИИ (ОПЕРАТОРЫ ВВОДА ДАННЫХ, МОДЕРАТОРЫ). ПРЕЖДЕ ВСЕГО ЭТО ЗАТРОНЕТ IT-СФЕРУ, ЧТО ВЫРАЗИТСЯ В СОКРАЩЕНИИ СПРОСА ДО 70%
ПРОДАЖИ: В ОБЛАСТИ ПРОДАЖ УСЛУГ И ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ПРОДУКТОВ	ПЕРЕСТАНЕТ РАСТИ С 2017 ГОДА (С 2018 ГОДА НАЧНЕТ СНИЖАТЬСЯ) СПРОС НА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ
БАНКОВСКАЯ СФЕРА: УПРАВЛЕНЦЫ, В ТОМ ЧИСЛЕ АНТИКРИЗИСНЫЕ; СПЕЦИАЛИСТЫ ПО РАБОТЕ С ЗАЛОГАМИ И ПРОБЛЕМНОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ	НАЧНЕТ СОКРАЩАТЬСЯ СПРОС НА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ. ЗНАНИЕ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА ОКОНЧАТЕЛЬНО ПЕРЕСТАНЕТ БЫТЬ ПРЕИМУЩЕСТВОМ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ (КРОМЕ ПОЗИЦИЙ, ГДЕ ТРЕБУЕТСЯ УРОВЕНЬ НОСИТЕЛЯ ЯЗЫКА)
ЮРИСПРУДЕНЦИЯ: СПЕЦИАЛИСТЫ В ОБЛАСТИ МЕЖДУНАРОДНОГО И НАЛОГОВОГО ПРАВА	НАЧНЕТ СНИЖАТЬСЯ СПРОС НА РАБОЧИХ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ
HR: ДИРЕКТОРА ПО ПЕРСОНАЛУ, АНАЛИТИКИ С ТЕХНИЧЕСКИМ БЭКГРАУНДОМ, СПЕЦИАЛИСТЫ ПО ВНУТРЕННЕМУ ОБУЧЕНИЮ	

ИСТОЧНИК: SUPERJOB