

Яков
и Партнёры



Тренды на рынке труда

Часть 2

Елена Кузнецова
Ирина Пантелеева
Людмила Каторгина

Март, 2023

Профиль исследования

Яков
и Партнёры



В декабре 2022 г. — январе 2023 г. консалтинговая компания «Яков и Партнёры» совместно с крупнейшей российской платформой онлайн-рекрутинга hh.ru провела обширный социологический опрос для **изучения трендов на рынке труда в 2022–2023 гг.**

По итогам опроса выполнен углубленный **анализ и определены ключевые тренды среди соискателей и работодателей**

~7300

соискателей по всей России, различающихся по целому ряду социально-демографических характеристик

- Регион
- Возраст
- Пол
- Образование
- Тип занятости
- Семейное положение
- Состав семьи

>220

работодателей по всей России, различающихся по целому ряду характеристик

- Регион
- Размер компании
- Тип компании
- Сфера деятельности

Резюме



Раздел 1. Что изменилось для работодателей?

Работодатели больше времени тратят на привлечение подходящих кандидатов, особенно с опытом работы

Тем не менее, работодатели отдают предпочтение опытным кандидатам, хотя в целом готовы обучать новых сотрудников для решения вопроса дефицита кадров



Раздел 2. Информационные технологии

Заметно увеличился срок поиска кандидатов в сфере информационных технологий

Более половины работодателей ощущают дефицит подходящих кандидатов в данной индустрии

Раздел 1. Что изменилось для работодателей?

1

Работодателям стало сложнее находить подходящих кандидатов

Срок поиска кандидата увеличился в 1,5 раза

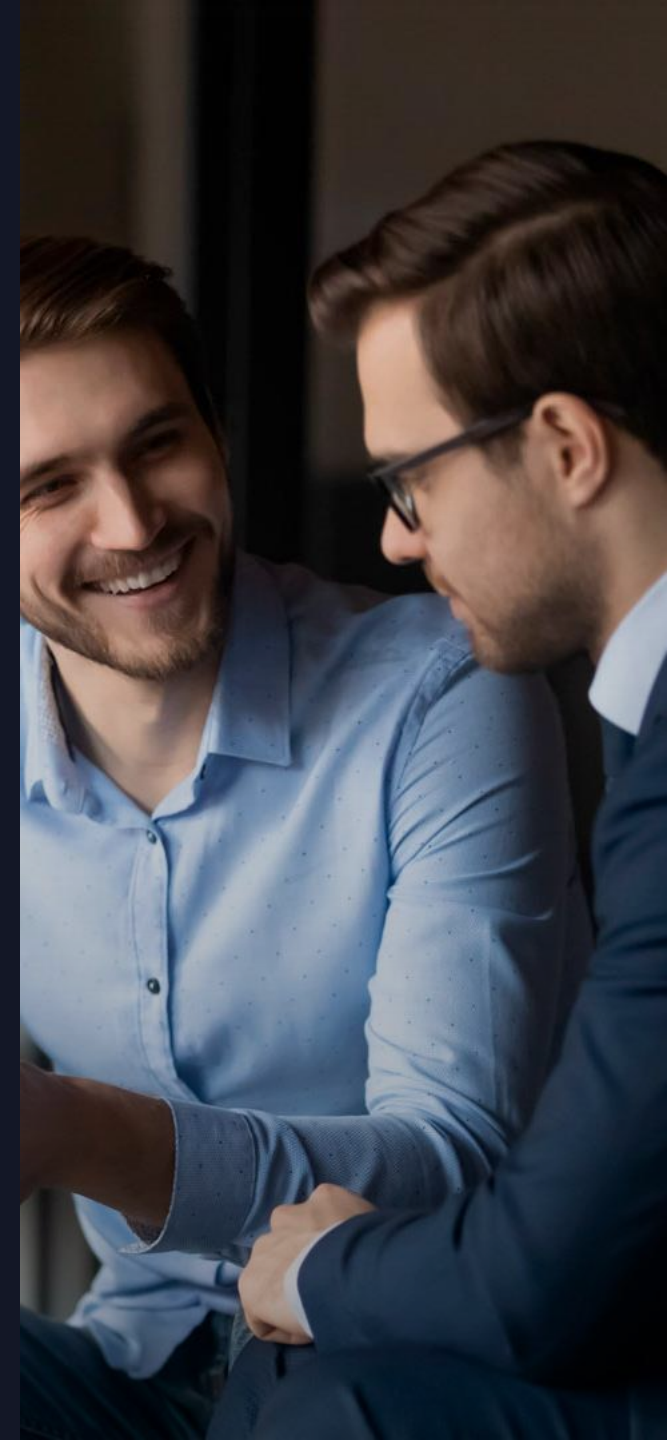
У работодателей с непривлекательной финансовой компенсацией срок поиска кандидата увеличился в несколько раз

Несмотря на возникшие трудности, работодатели отдают предпочтение кандидатам с опытом работы

2

Каждый второй работодатель на руководящую должность любого уровня ищет коммуникабельного сотрудника с аналитическими навыками и умением решать сложные проблемы

Три четверти работодателей готовы обучать новых сотрудников



Больше половины работодателей заметили рост срока поиска кандидатов

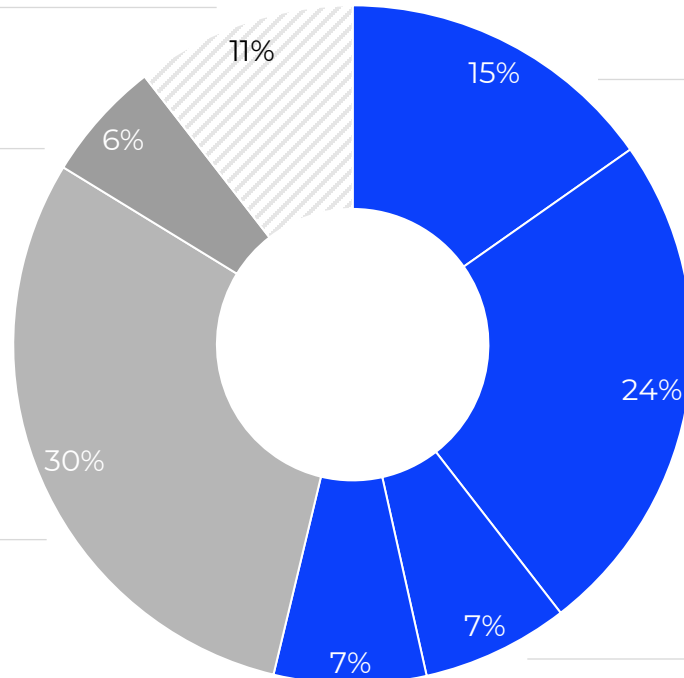
Как изменился срок поиска кандидатов с опытом работы

Затрудняюсь ответить

Уменьшился
на несколько недель

Не изменился

Увеличился более
чем на 6 месяцев



Увеличился
на несколько недель

Увеличился
на 1 – 3 месяцев

Увеличился
на 4 – 6 месяцев

>6%

работодателей заметили
снижение сроков поиска

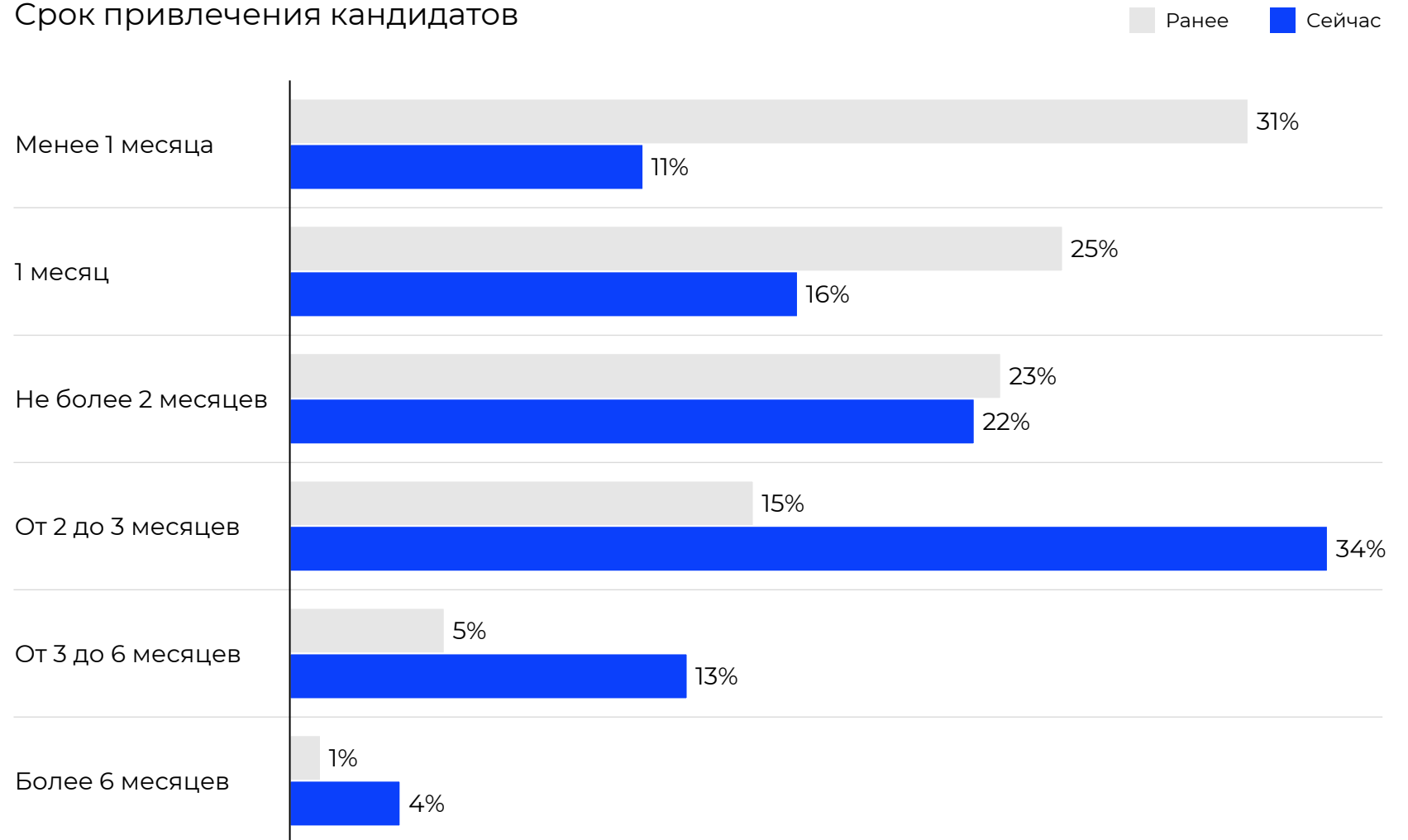
Увеличение срока поиска
заметили работодатели
во всех отраслях

88%

вакансий заполнялось
за 2 месяца, сейчас для
этого требуется более 3-х

Яков
и Партнёры

Срок привлечения кандидатов



Вопрос: «Оцените, сколько месяцев ранее требовалось для привлечения подходящего кандидата»

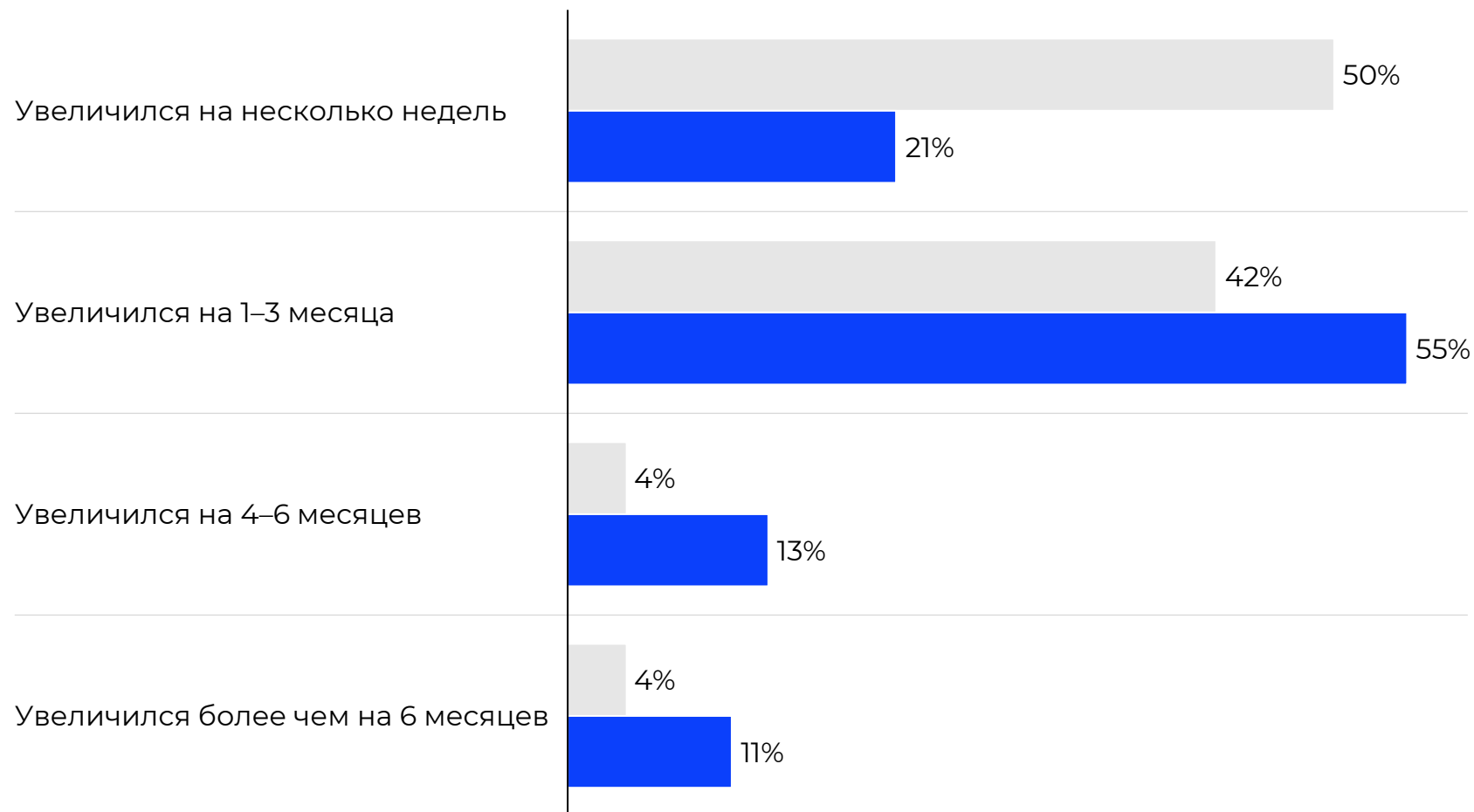
Вопрос: «Оцените, сколько месяцев требуется сейчас для привлечения подходящего кандидата»

Исследование проведено «Яков и Партнёры» совместно с hh.ru

Опытных сотрудников стало сложнее найти

Срок привлечения кандидатов в зависимости от опыта работы

■ Опыт работы до 3 лет ■ Опыт работы более 3 лет



4-6 месяцев

составило увеличение срока поиска кандидатов с опытом работы **более 6 лет**

Несмотря на увеличение срока поиска кандидата, работодатели отдают предпочтение кандидату с опытом работы

84%

работодателей предпочитают кандидатов с опытом работы и без специального образования кандидатам со специальным образованием, но без опыта

Все виды компаний-работодателей предпочитают кандидатов с опытом работы, даже если у них нет специального образования

Лишь в сфере социальных услуг кандидаты со специальным образованием без опыта относительно востребованы

100%

опрошенных работодателей в сфере информационных технологий, розницы и финансов убеждены, что отдадут предпочтение кандидату с опытом работы и без образования

87%

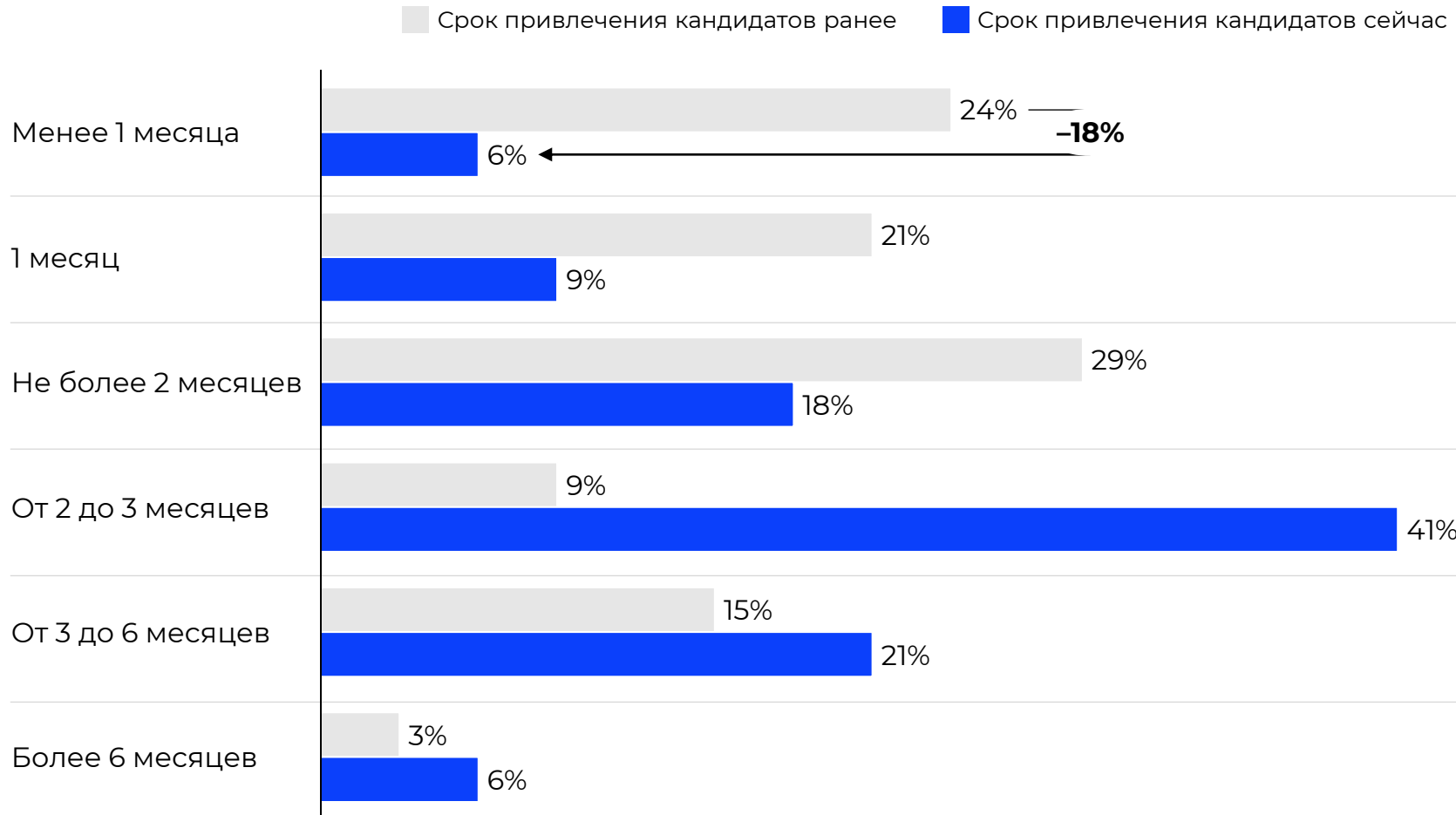
предприятий малого и среднего бизнеса проявляют наибольшую заинтересованность в кандидатах с опытом

33%

некоммерческих организаций, столкнувшись с недостатком опытных кадров, рассматривают кандидатов со специальным образованием, но без опыта работы

Быстрый способ найти подходящего кандидата — все ещё предложить хорошую зарплату

Срок привлечения кандидатов в компаниях с хорошей финансовой компенсацией



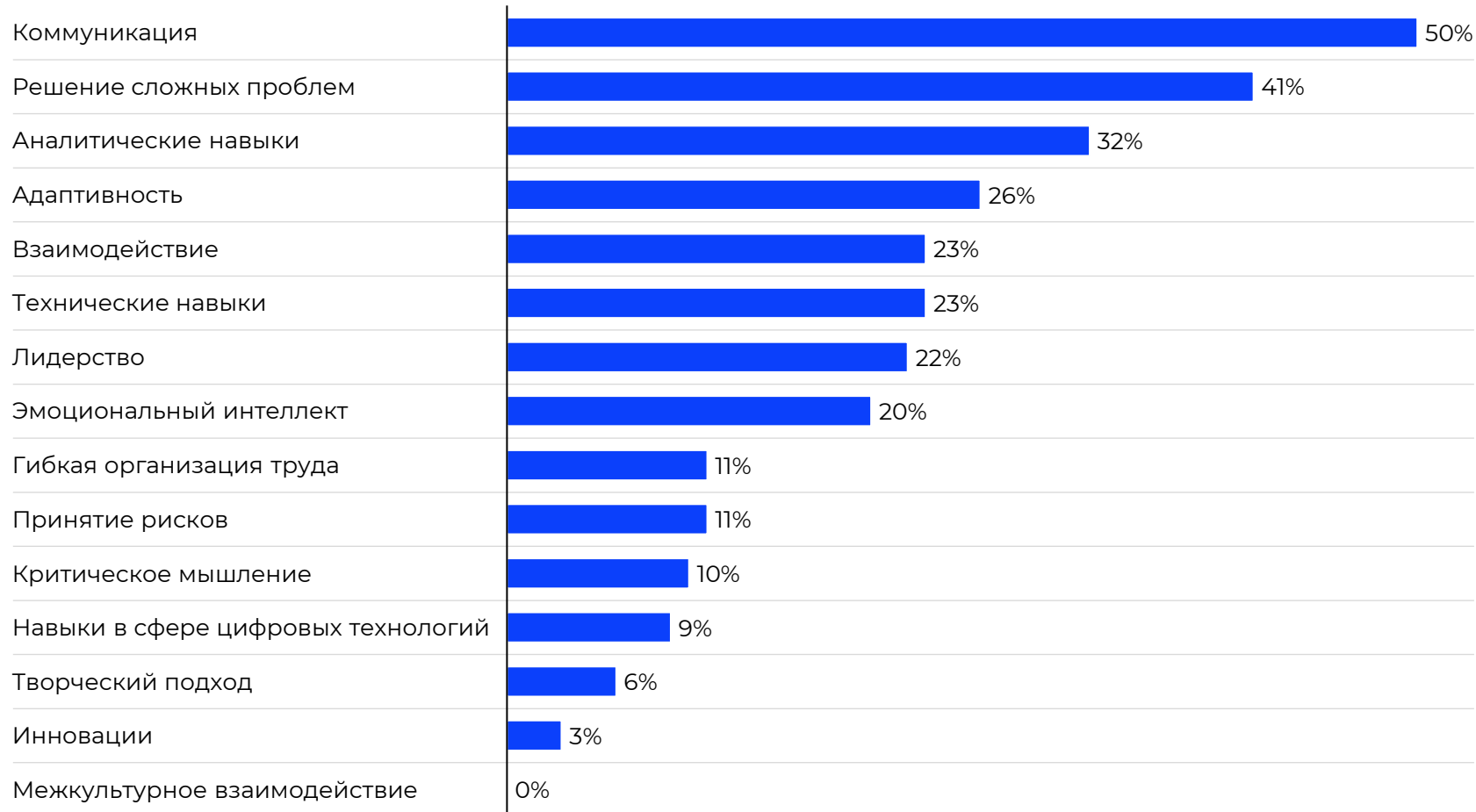
74%

работодателей с привлекательной финансовой компенсацией находят подходящих кандидатов менее чем за 3 месяца

У работодателей с непривлекательной финансовой компенсацией и ранее срок привлечения подходящих кандидатов был дольше, чем в среднем на рынке, но сейчас отставание усилилось

Каждый второй работодатель ищет коммуникабельных руководителей

Компетенции руководителя



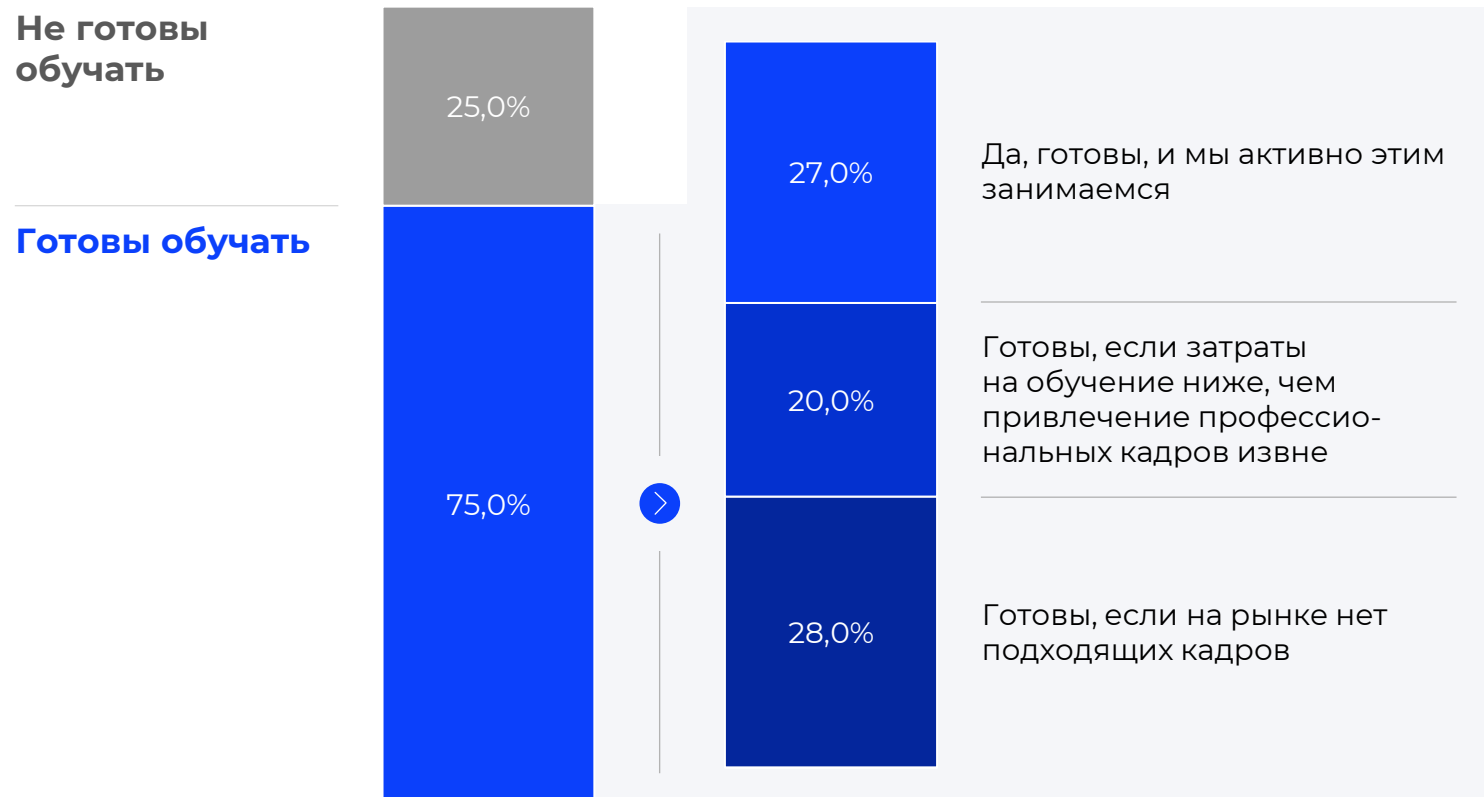
Работодатели ищут коммуникабельных и адаптивных руководителей с аналитическими навыками, способных решать сложные проблемы

Абстрактные «лидерские навыки» потеряли значимость: с 4-й позиции в 2019 г.¹ до 7-й сейчас

Творческий подход и инновации не пользуются спросом у работодателей

Три четверти работодателей в России обучают или готовы обучать новых сотрудников

Уровень готовности обучать новых сотрудников

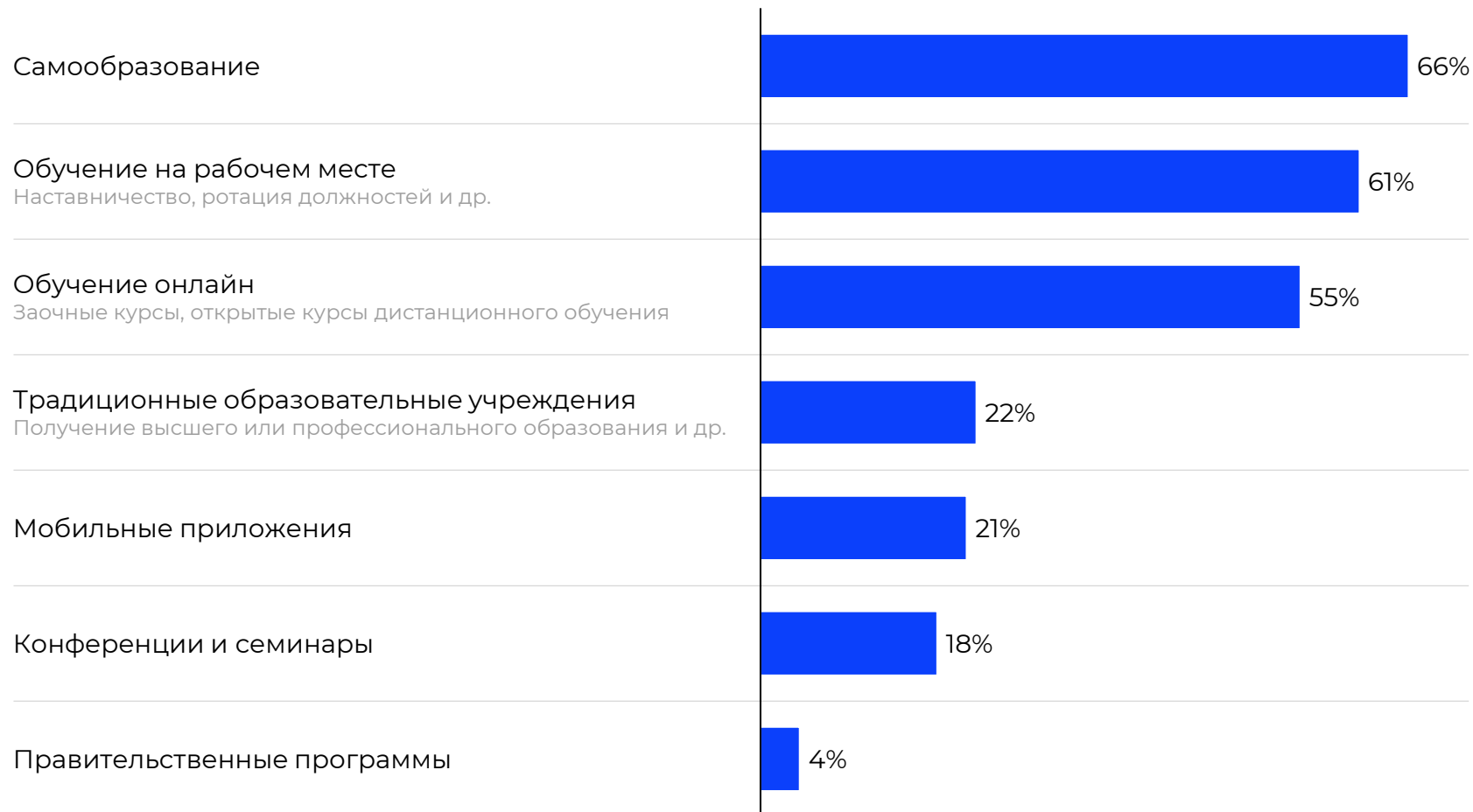


Форматы обучения сотрудников



61% соискателей получали обучение на работе

Способы развития и совершенствования навыков



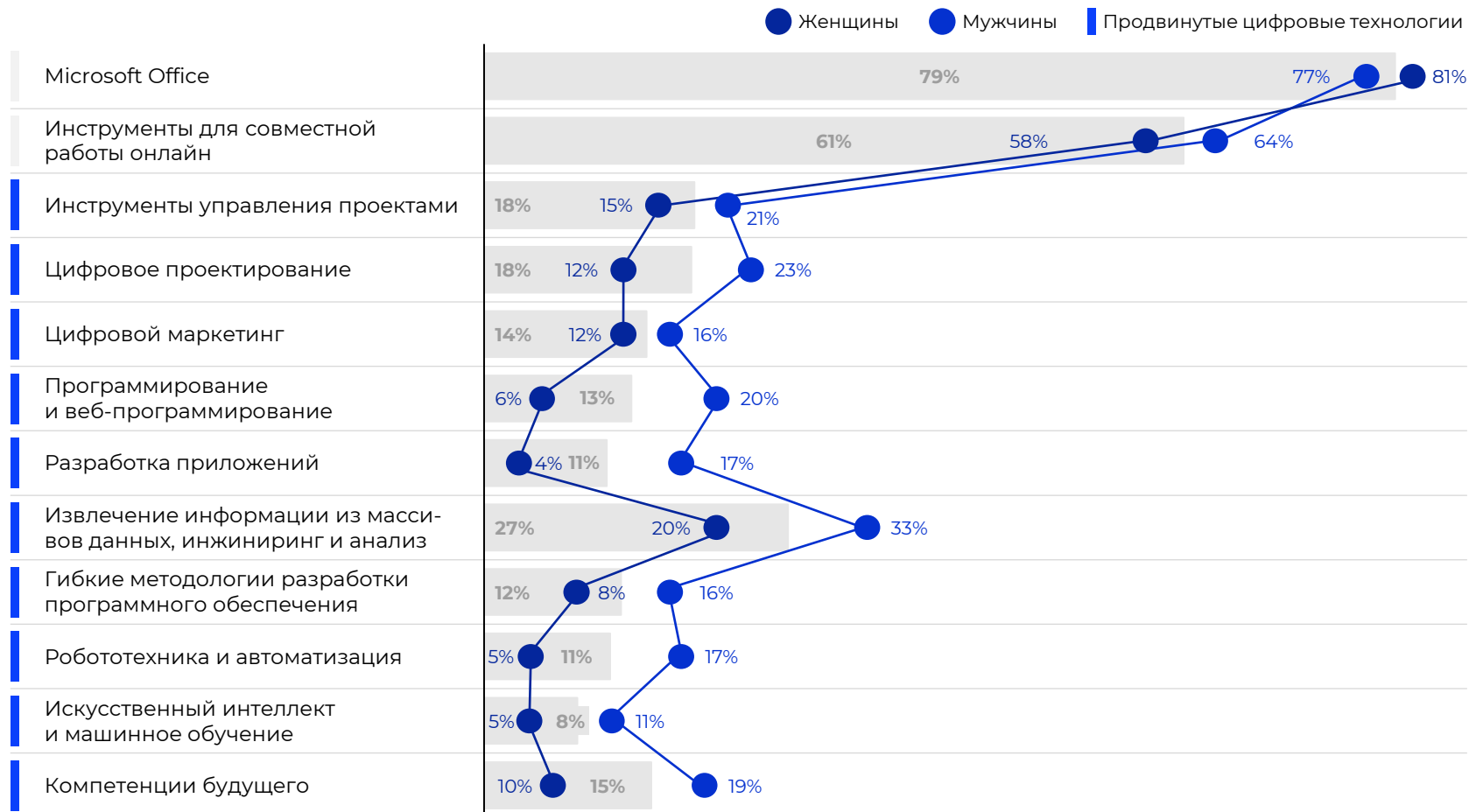
>50%

соискателей используют различные формы онлайн-обучения для повышения квалификации

Правительственные программы пока не получили широкого распространения

Соискателям не хватает продвинутых знаний в сфере цифровых технологий

Навыки в сфере цифровых технологий



79%

соискателей (77% мужчин и 81% женщин) уверены в пользовании Microsoft Office и инструментами для совместной работы онлайн на продвинутом или экспертном уровне, уверенное владение другими навыками отмечают не более **33%** респондентов

По мнению мужчин, они лучше, чем женщины, разбираются в большинстве цифровых технологий, особенно в программировании и веб-программировании

Раздел 2. Информационные технологии

1

Более половины работодателей ощущают нехватку кадров в сфере информационных технологий

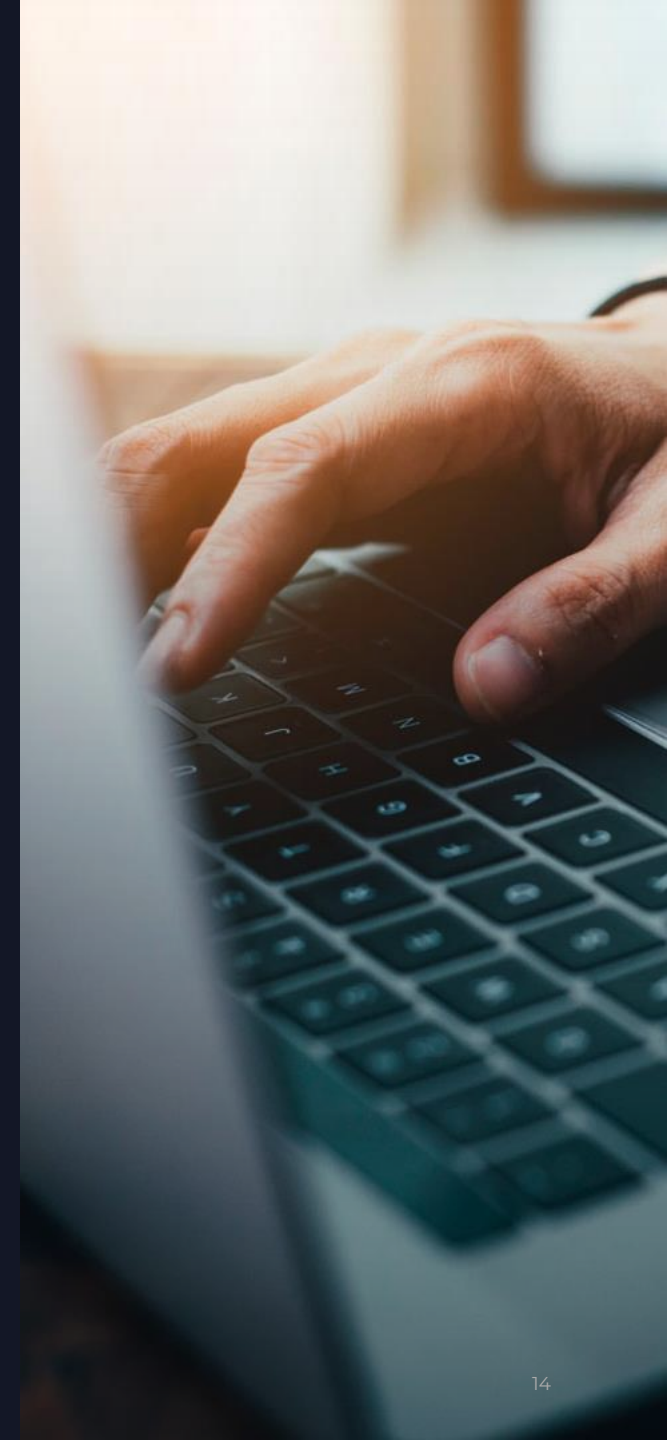
Срок поиска кандидата в сфере информационных технологий увеличился сильнее, чем в среднем по рынку: в 2 раза против 1,5 раза

Сложнее всего в сфере информационных технологий приходится небольшим компаниям с численностью сотрудников до 50 человек, в которых срок поиска подходящего кандидата увеличился в 3 раза

2

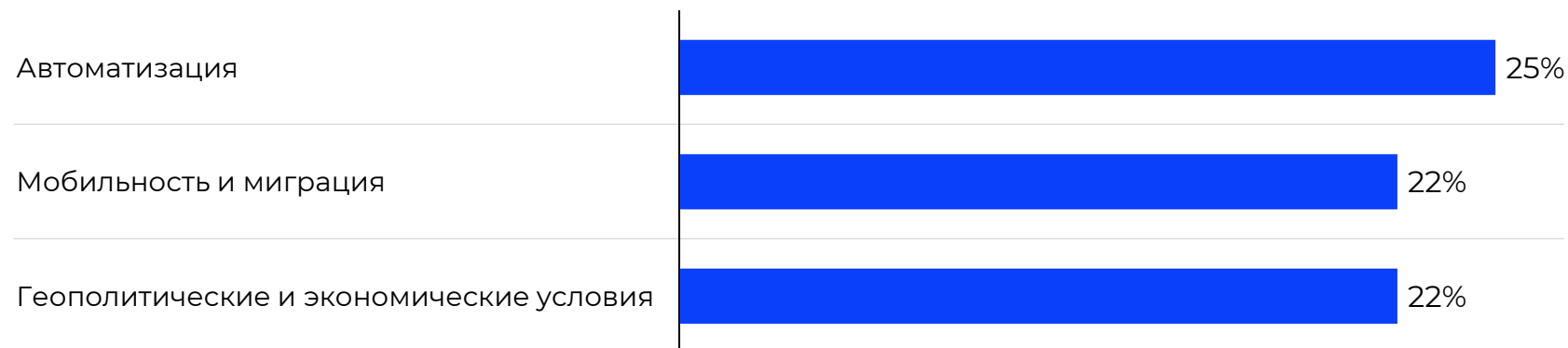
Меньше четверти работодателей ощутили влияние тренда автоматизации на деятельность их компании

Соискатели, напротив, отмечают сильное влияние технологий, искусственного интеллекта, роботов и автоматизации

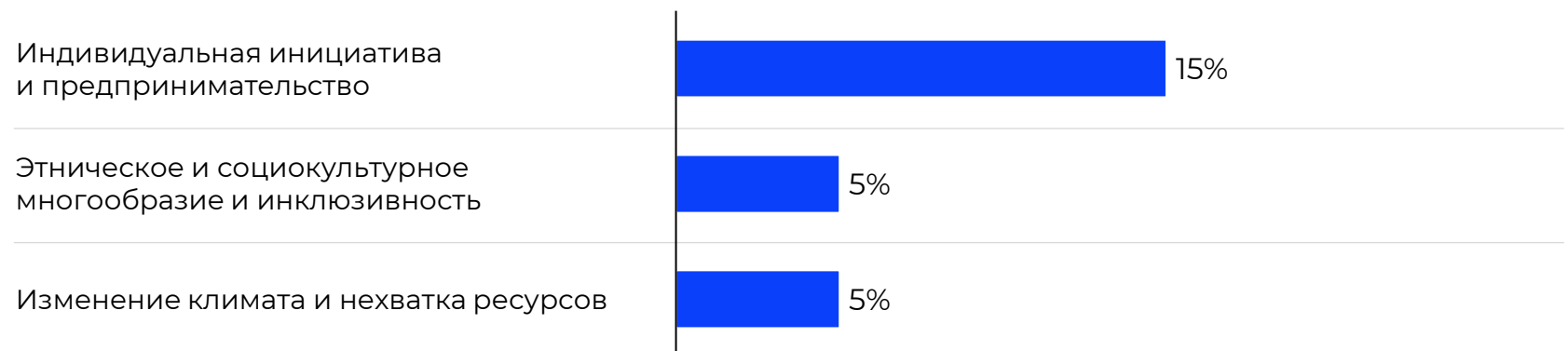


Работодатели мало ощущают влияние современных трендов

Топ-3 трендов



Наименее популярные тренды



63%

компаний не готовы к автоматизации процессов в работе

Тренды, которые в наименьшей степени влияют на работу компаний, связаны с этническим и социокультурным многообразием, а также с изменением климата и нехваткой ресурсов

Соискатели ощущают влияние технологий, искусственного интеллекта, роботов и автоматизации в большинстве отраслей

Влияние технологий, ИИ, роботов и автоматизации по сферам деятельности



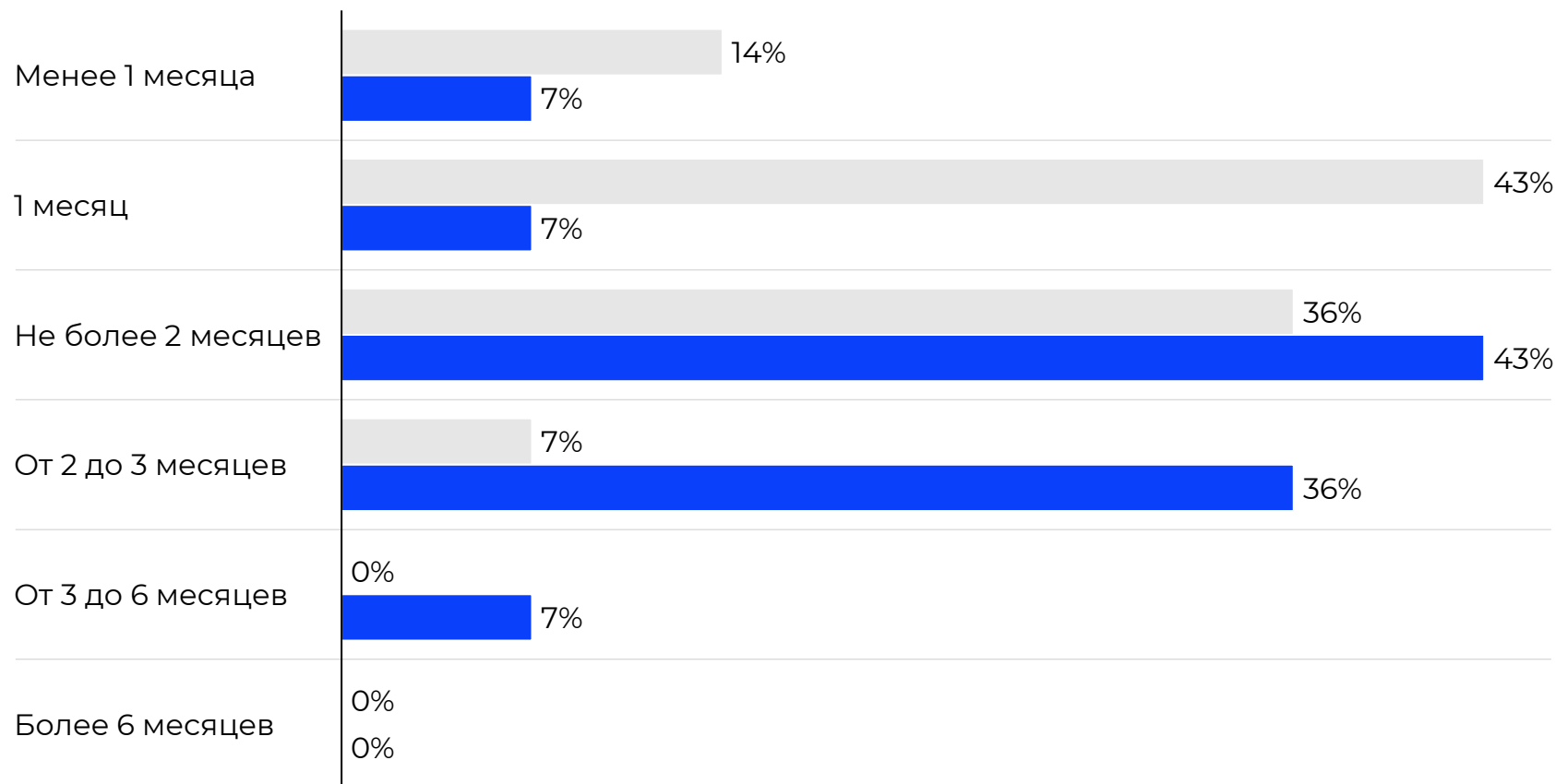
~50%

соискателей из отраслей, не связанных с ИТ, отмечают существенное влияние технологий, искусственного интеллекта, роботов и тренда автоматизации на деятельность их компаний

Наименьшее влияние отмечают представители сфер «Наука и исследования», «Закупки, складские операции и логистика»

Срок поиска подходящего кандидата в сфере информационных технологий увеличился почти в 2 раза

■ Срок привлечения кандидата ранее ■ Срок привлечения кандидата сейчас



x3

увеличился срок поиска кандидата в небольших компаниях (до 50 человек) в сфере информационных технологий

61% работодателей сталкиваются со сложностями в поиске кандидатов с навыками в сфере цифровых технологий

Доля компаний, испытывающих сложности с поиском кандидатов в сфере цифровых технологий, по видам навыков



Наиболее дефицитными навыками являются программирование и веб-программирование, цифровой маркетинг и разработка приложений

Дефицит не такой большой, как, например, в Великобритании, где 95% работодателей испытывают сложности с поиском кандидатов в сфере ИТ¹

Вся информация, содержащаяся в настоящем документе (далее также «Исследование», «Материалы Исследования»), предназначена только для информационных частных некоммерческих целей и не является профессиональной консультацией или рекомендацией.

Ни информация, содержащаяся в Исследовании, ни ее использование любым лицом не создают договора, соглашения или отношений между «Яков и Партнёры» и любым лицом, получившим и рассматривающим Материалы Исследования и (или) любую информацию, содержащуюся в Исследовании.

«Яков и Партнёры» оставляет за собой право вносить изменения в информацию, содержащуюся в Исследовании, однако не берёт на себя обязательств по обновлению такой информации после даты, указанной в настоящем документе, несмотря на то что информация может стать устаревшей, неточной или неполной.

«Яков и Партнёры» не даёт обещаний или гарантий относительно точности, полноты, адекватности, своевременности или актуальности информации, содержащейся в Исследовании.

«Яков и Партнёры» не проводила независимую проверку данных и предположений, использованных в Исследовании. Изменения в исходных данных или предположениях могут повлиять на анализ и выводы, представленные в Исследовании.

«Яков и Партнёры» не предоставляет юридических, нормативных, бухгалтерских, финансовых, налоговых, регуляторных консультаций. Любое лицо, получившее и рассматривающее Материалы Исследования и (или) любую информацию, содержащуюся в Исследовании, несёт ответственность за получение независимой консультации в вышеуказанных областях. Консультации в вышеуказанных областях могут повлиять на анализ и выводы, представленные в Исследовании. Ничто в Исследовании не подразумевает рекомендаций о совершении действий, которые могут приводить к нарушению любого применимого законодательства.

«Яков и Партнёры» не предоставляет заключения о справедливости или оценки рыночных сделок, на Материалы Исследования нельзя полагаться и не следует толковать их как таковые. Материалы Исследования могут содержать прогнозные данные (включая рыночные, финансовые, статистические данные, но не ограничиваясь ими), будущая реализация которых не является гарантированной и которые вследствие этого связаны с некоторым труднопредсказуемым риском и неопределённостью. Фактические будущие результаты и тенденции могут существенно отличаться от описанных в прогнозах вследствие целого ряда разных факторов. Если какое-либо лицо полагается на информацию, содержащуюся в Материалах Исследования, то оно делает это исключительно на свой собственный риск.


Никакие гарантированные имущественные права не могут быть получены из любого вида информации, представленной в Исследовании. В максимальной степени, разрешённой законом (и за исключением случаев, когда иное согласовано с «Яков и Партнёры» в письменной форме), «Яков и Партнёры» не несёт никакой ответственности за любой ущерб, который может быть причинён в любой форме любому лицу вследствие использования, неполноты, некорректности, неактуальности любой информации, содержащейся в Исследовании.


Материалы Исследования полностью или частично нельзя распространять, копировать или передавать какому-либо лицу без предварительного письменного согласия «Яков и Партнёры». Материалы Исследования являются неполными без сопроводительного комментария, и на них нельзя полагаться как на отдельный документ.


Любое лицо, получившее и рассматривающее Материалы Исследования и (или) любую информацию, содержащуюся в Исследовании, настоящим отказывается от любых прав и требований, которые оно может иметь в любое время против «Яков и Партнёры» в отношении Исследования, содержащейся в Исследовании информации или других связанных с Исследованием материалов, выводов, рекомендаций, включая их точность и полноту.

Названия продуктов, логотипы и товарные знаки компаний, указанные в настоящем документе, охраняются законом.

Получение и рассмотрение настоящего документа считается согласием со всем вышеизложенным.

 YakovPartners

 yakov.partners

 yakov-partners

Тренды на рынке труда – 2022

Служба исследований hh.ru

Елена Кузнецова, партнёр «Яков и Партнёры»

Ирина Пантелеева, бизнес-аналитик «Яков и Партнёры»

Людмила Каторгина, бизнес-аналитик «Яков и Партнёры»

Сергей Кузнецов, выпускающий редактор

Ольга Родионова, редактор и переводчик

Арсений Ворона, дизайнер «Яков и Партнёры»

Компания «Яков и Партнёры» продолжает лучшие практики стратегического консалтинга в России. Компания управляется командой российских партнеров из «большой тройки» стратегического консалтинга, которые представляют экспертизу в основных отраслях страны. Мы поддерживаем компании в горнорудной промышленности и металлургии, нефтегазовой сфере, строительстве, энергетике, сельском хозяйстве, машиностроении, а также в банках и финансах, транспорте и логистике, телекоме, ИТ, рознице, туризме, госсекторе и в других сферах деятельности. Наша команда – это управленцы с опытом руководства компаниями, создания новых бизнесов и реструктуризации проблемных активов, а также международные отраслевые эксперты. Всего в «Яков и Партнёры» работают более 200 человек.

hh.ru (hh.ru) — крупнейшая платформа онлайн-рекрутинга в России, клиентами которой являются свыше 480 тыс. компаний. Цель hh.ru – помогать компаниям находить сотрудников, а людям – работу, и делать так, чтобы процесс поиска сотрудников и работы был быстрым и доставлял обеим сторонам только положительные впечатления. Обширная база компании содержит 63 млн резюме, а среднее дневное количество вакансий в течение 2022 г. составило свыше 870 тысяч ежемесячно. По данным SimilarWeb, hh.ru занимает третье место в мире по популярности среди порталов по поиску работы и сотрудников. hh.ru – аккредитованная Министерством цифрового развития ИТ-компания, она включена в Реестр аккредитованных ИТ-компаний России.

За дополнительной информацией и разрешением на перепечатку обращайтесь по адресу media@yakov.partners.

Чтобы ознакомиться с нашими другими исследованиями и публикациями, посетите сайт yakov.partners.

© «Яков и Партнёры» 2023. Все права защищены.