

Яков
и Партнёры



Тренды на рынке труда

Часть 1

Елена Кузнецова
Ирина Пантелеева
Людмила Каторгина

Март, 2023

Профиль исследования

Яков
и Партнёры



В декабре 2022-го — 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

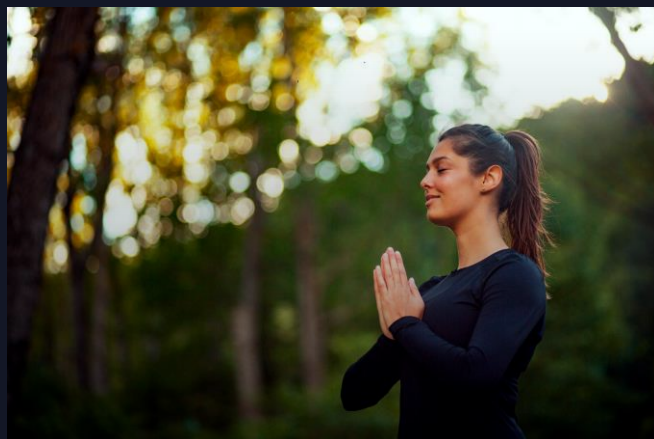
- Регион
- Размер компании
- Тип компании
- Сфера деятельности

Резюме



Раздел 1. Что изменилось для соискателей?

Рынок труда возвращается к соискательскому
Финансовая компенсация стоит на первом месте при выборе работы, поэтому соискатели готовы больше времени находиться в поиске работы для получения оптимального предложения



Раздел 2. Ментальное здоровье

Для соискателей важными факторами являются проявление индивидуального подхода к сотрудникам и организация мест отдыха как формы проявления заботы о ментальном здоровье со стороны работодателя

Только часть компаний уже сейчас уделяют внимание ментальному здоровью своих сотрудников

Раздел 1. Что изменилось для соискателей?

В 2022 г.

рынок труда стал преимущественно соискательским

>70%

респондентов нашли последнее место работы менее чем за 2 месяца

42%

соискателей готовы находиться в поиске более 2 месяцев для получения оптимального предложения о работе

~40%

соискателей готовы стать самозанятыми

97%

соискателей готовы переквалифицироваться для сохранения конкурентоспособности

36%

соискателей занимаются самообразованием несколько месяцев в год

~60%

россиян готовы переехать за границу из-за лучших карьерных возможностей, но только **6%** предпринимают конкретные шаги

>60%

уехавших россиян готовы вернуться в страну по личным причинам или из-за лучших карьерных возможностей

Яков
и Партнёры

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



Раздел 1.

Что изменилось для соискателей?



При выборе компании-работодателя соискатели в России, как и в целом по миру, в первую очередь обращают внимание на финансовую компенсацию



Готовность брать на себя ответственность и руководить занимает среди соискателей в России только 15-ю позицию в списке приоритетных критериев выбора компании-работодателя против 2-й позиции в мире



Как и в среднем по миру, респонденты в России считают привлекательными для трудоустройства крупные компании



Россияне, так же как и в среднем по миру, предпочитают Канаду и США как основные страны для переезда за границу



Соискатели готовы переезжать в крупные города для увеличения финансовой компенсации



Соискатели в России ценят высокий уровень компенсации и финансовую стабильность работодателя

Факторы выбора работодателя



- 01 Несмотря на все изменения в России, первые два ключевых фактора выбора компании-работодателя остаются неизменными по сравнению с 2020 г.
- 02 Финансовая компенсация является основным фактором не только для соискателей в России, но и в целом по миру¹
- 03 Всё большее внимание при выборе компании-работодателя соискатели в России уделяют вопросу отношений с коллегами, с начальством и гарантии занятости. Важность этих факторов выросла по сравнению с 2020 г., они заняли 3–5-е места против 5–7-го соответственно
- 04 Вопрос ESG-повестки не сильно интересует российских соискателей, этот фактор один из последних в списке, в то время как в Великобритании треть соискателей отклонили бы предложение о работе в компании, у которой, по их мнению, плохая экологическая репутация²
- 05 В России, как и в целом по миру¹, возрастает роль значимости баланса между работой и личной жизнью, но он всё ещё не входит в топ-3 факторов

Вопрос: «Насколько для вас важны следующие компоненты компенсации?»

Вопрос: «Насколько для вас важны следующие компоненты условий труда и корпоративной культуры?»

Вопрос: «Насколько для вас важны следующие компоненты трудовых обязанностей и развития?»

Вопрос: «Насколько для вас важны следующие компоненты, связанные с репутацией и имиджем компании-работодателя?»

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

В России стали больше внимания уделять балансу между работой и личной жизнью

Степень важности баланса между работой и личной жизнью

	<u>Очень важно / важно</u>	<u>Совершенно неважно / неважно</u>
Стажёр	80%	7%
Наёмный работник	78%	2%
Внештатный сотрудник	76%	3%
Безработный	75%	3%
Не работаю по другим причинам	75%	2%
Индивидуальный предприниматель	74%	5%
Студент	68%	4%
Пенсионер	63%	2%

>76%

соискателей считают важным соблюдение баланса между работой и личной жизнью, что опережает общемировой уровень в **69%**¹

В России баланс между работой и личной жизнью занимает только 7-ю позицию, хотя в целом по миру этот фактор входит в топ-3 наиболее важных критериев при выборе работы на протяжении последних нескольких лет¹

48%

соискателей в целом по миру готовы сменить место работы, если на текущем месте будет нарушен баланс работы и личной жизни²

4 из 10 соискателей предпочитают крупные частные российские компании для трудоустройства

Типы трудоустройства



В России, как и в среднем по миру, для соискателей привлекательны крупные компании¹

~20%

соискателей в РФ выбирают трудоустройство в государственных органах, в то время как в среднем по миру – **41%** соискателей¹

Некоммерческие организации наименее востребованы среди соискателей

Вопрос: «Насколько для вас привлекательны следующие типы трудоустройства? (Очень важно, Важно, Скорее важно, Скорее неважно, Неважно, Совершенно неважно)»

Вопрос: «Готовы ли вы стать самозанятым?»

1. BCG Report: What Job Seekers Wish Employers Knew, 2023

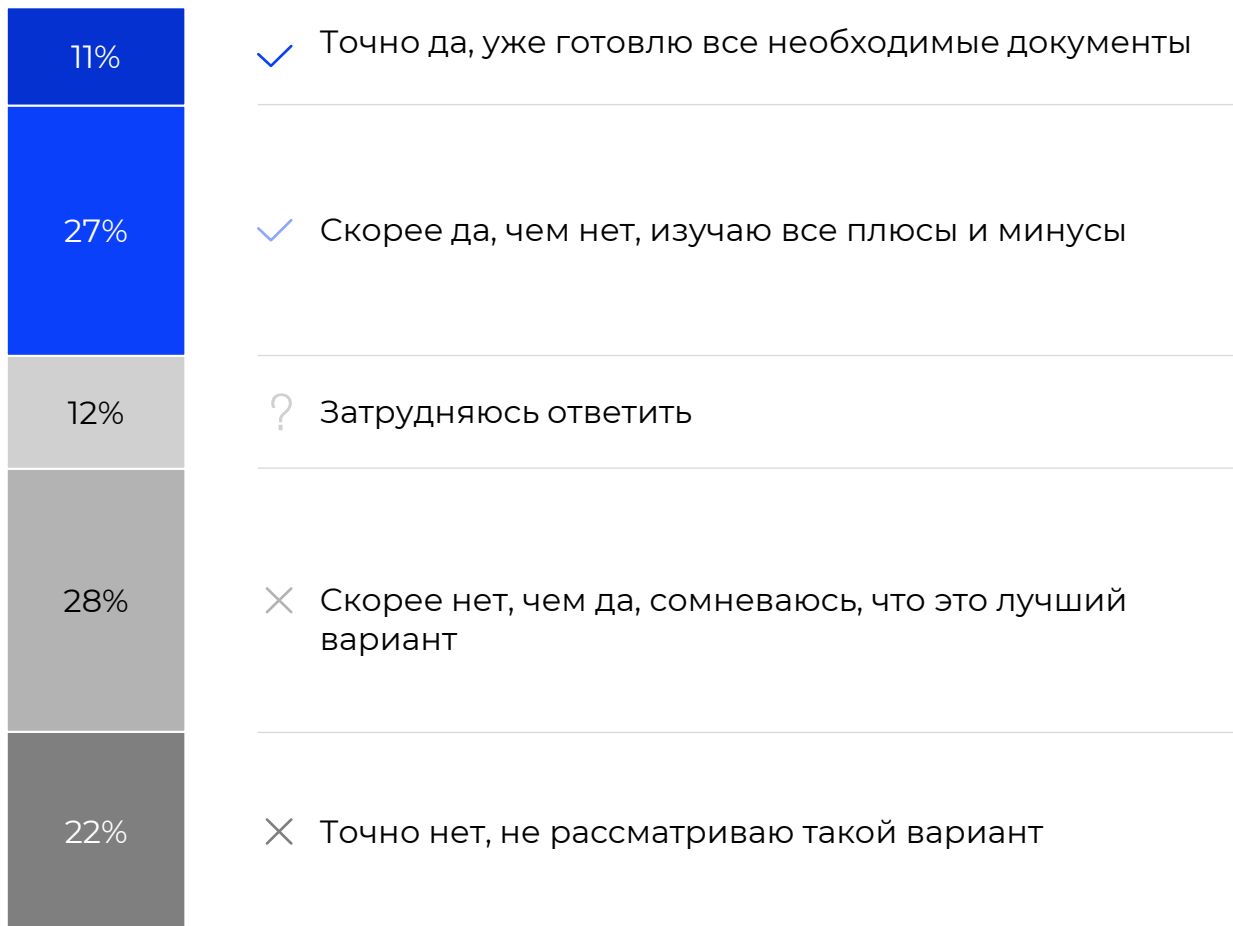
Исследование проведено «Яков и Партнёры» совместно с hh.ru

Почти 40% россиян готовы стать самозанятыми

Уровень готовности стать самозанятым

38%

россиян готовы рассмотреть вариант стать самозанятыми



11%

респондентов предпринимают конкретные шаги к переходу в статус самозанятого

27%

респондентов готовы рассмотреть вариант с самозанятостью

50%

россиян не готовы и не рассматривают такой вариант

Практически все соискатели в России готовы переквалифицироваться для сохранения конкурентоспособности

2020

86%

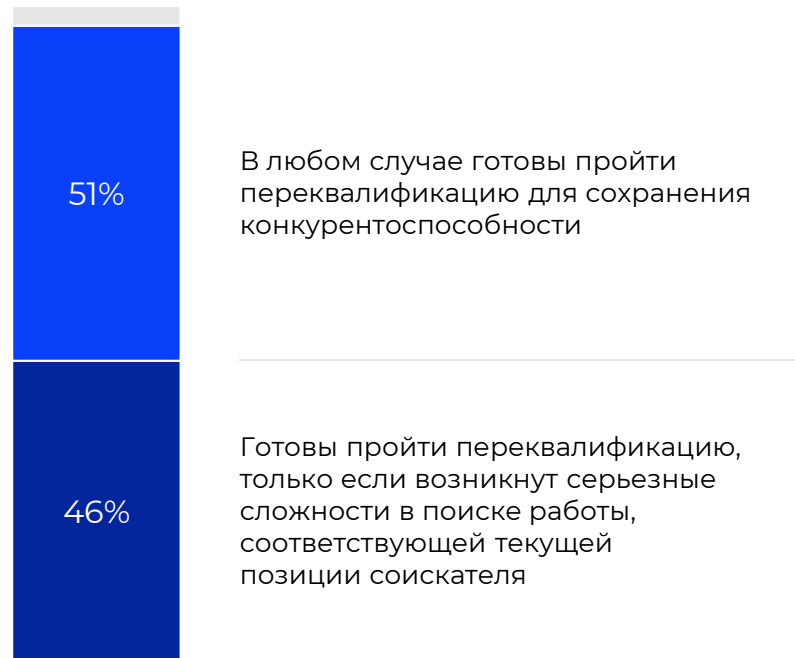
россиян проявили готовность переквалифицироваться



2022

97%

россиян готовы переквалифицироваться, чтобы сохранить конкурентоспособность на рынке труда



11 п.п.

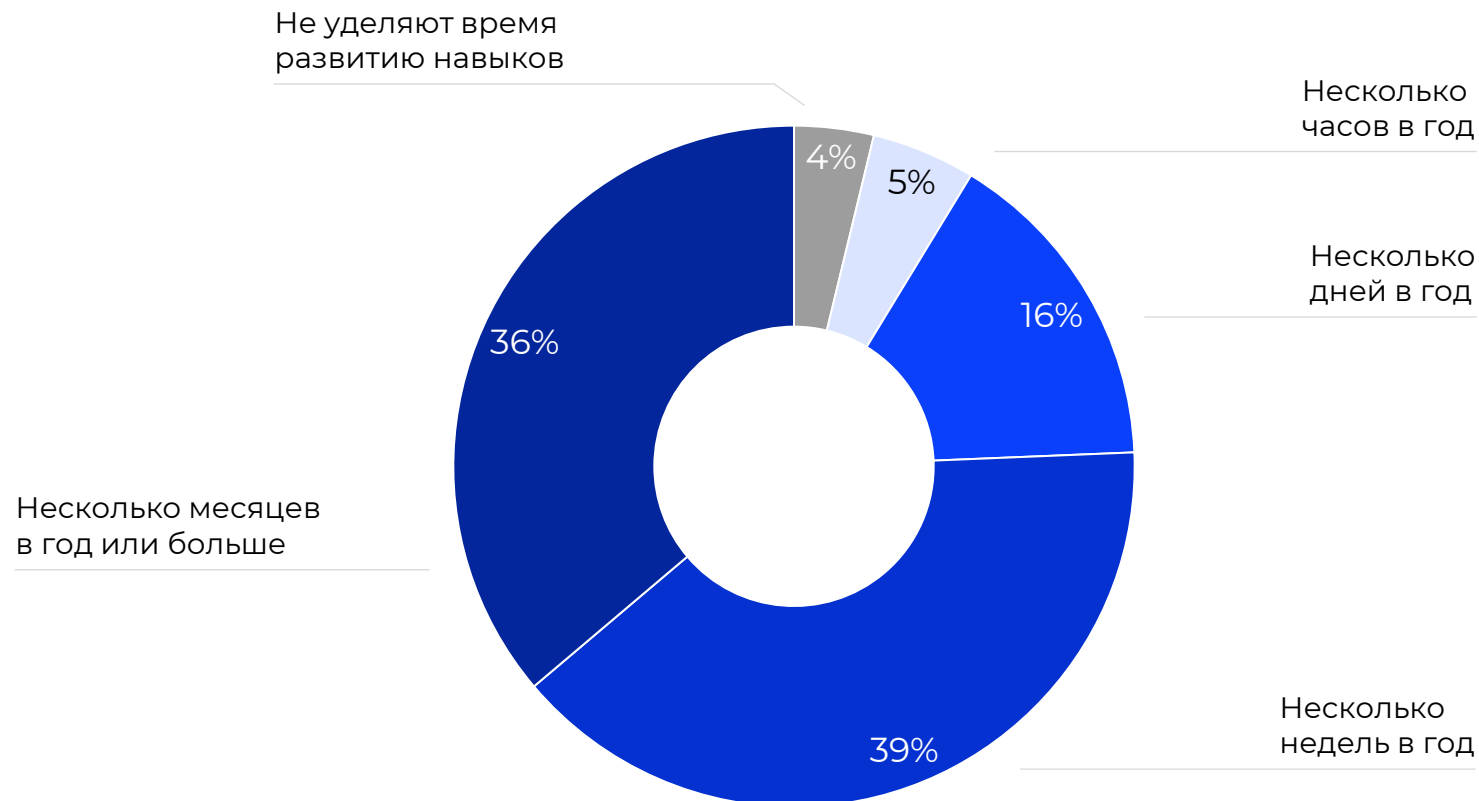
увеличение количества соискателей, готовых переквалифицироваться, с 2020 г. по 2022 г.

7 п.п.

рост количества соискателей, готовых переквалифицироваться **в любом случае**

Почти все соискатели в России обучаются, развивают свои навыки, а 36% уделяют этому несколько месяцев в год

Время на развитие и совершенствование навыков



96%

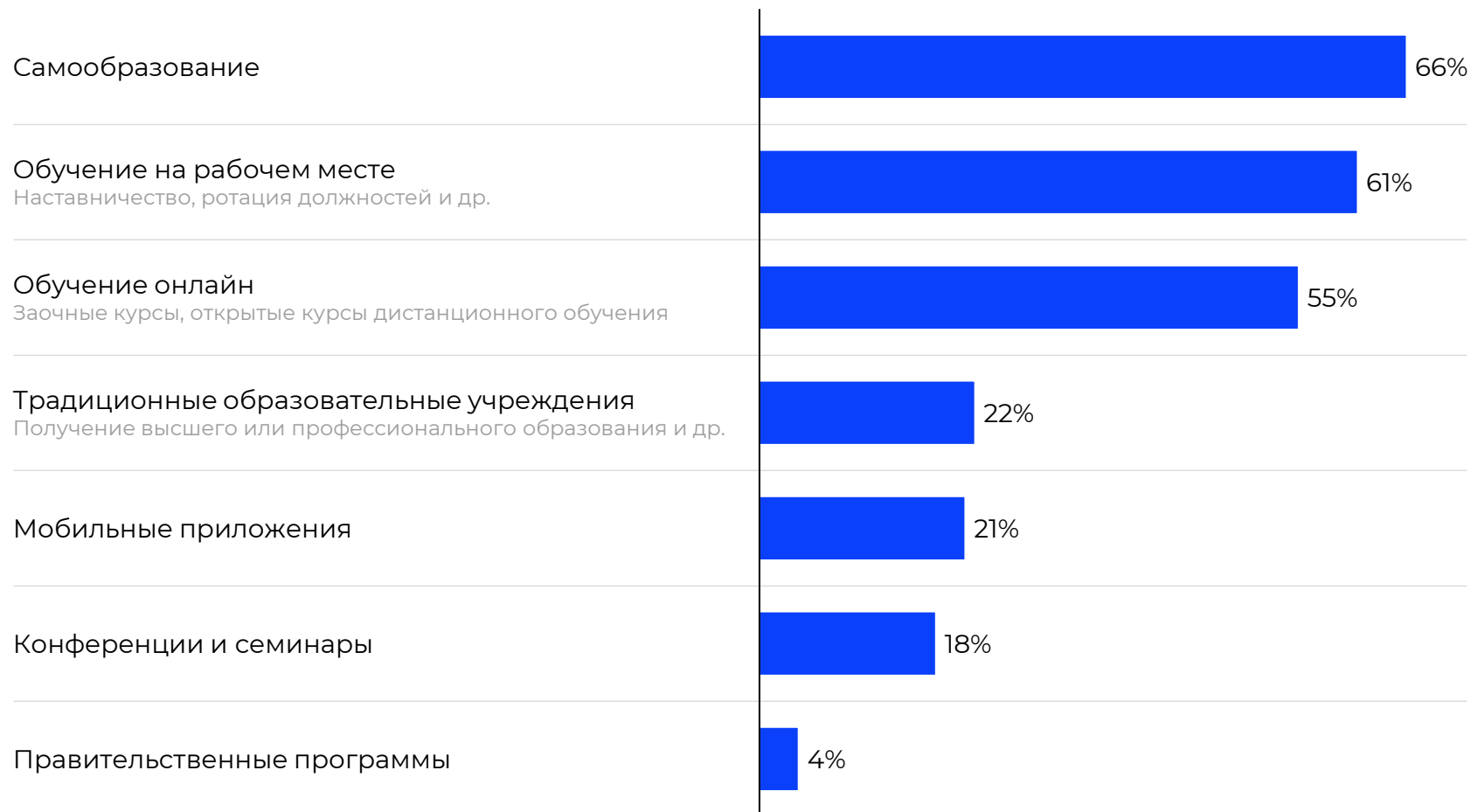
россиян занимаются развитием и совершенствованием навыков

36%

россиян уделяют развитию навыков несколько месяцев в год

66% соискателей занимаются самообразованием

Способы развития и совершенствования навыков



>50%

соискателей используют различные формы онлайн-обучения для повышения квалификации

Правительственные программы пока не получили широкого распространения

Работодатели больше соискателей ценят коммуникативность и навык решения проблем

Компетенции

X Рейтинг соискателей

X Рейтинг работодателей

1	3	∨ 2	Аналитические навыки
2	9	∨ 7	Гибкая организация труда
3	1	∧ 2	Коммуникация
4	2	∧ 2	Решение сложных проблем
5	5	— 0	Взаимодействие
6	13	∨ 7	Творческий подход
7	11	∨ 4	Критическое мышление
8	4	∧ 4	Адаптивность
9	7	∧ 2	Лидерство
10	8	∧ 2	Эмоциональный интеллект
11	14	∨ 3	Инновации
12	10	∧ 2	Принятие рисков
13	15	∨ 2	Межкультурное взаимодействие
14	6	∧ 8	Технические навыки
15	12	∧ 3	Навыки в сфере цифровых технологий

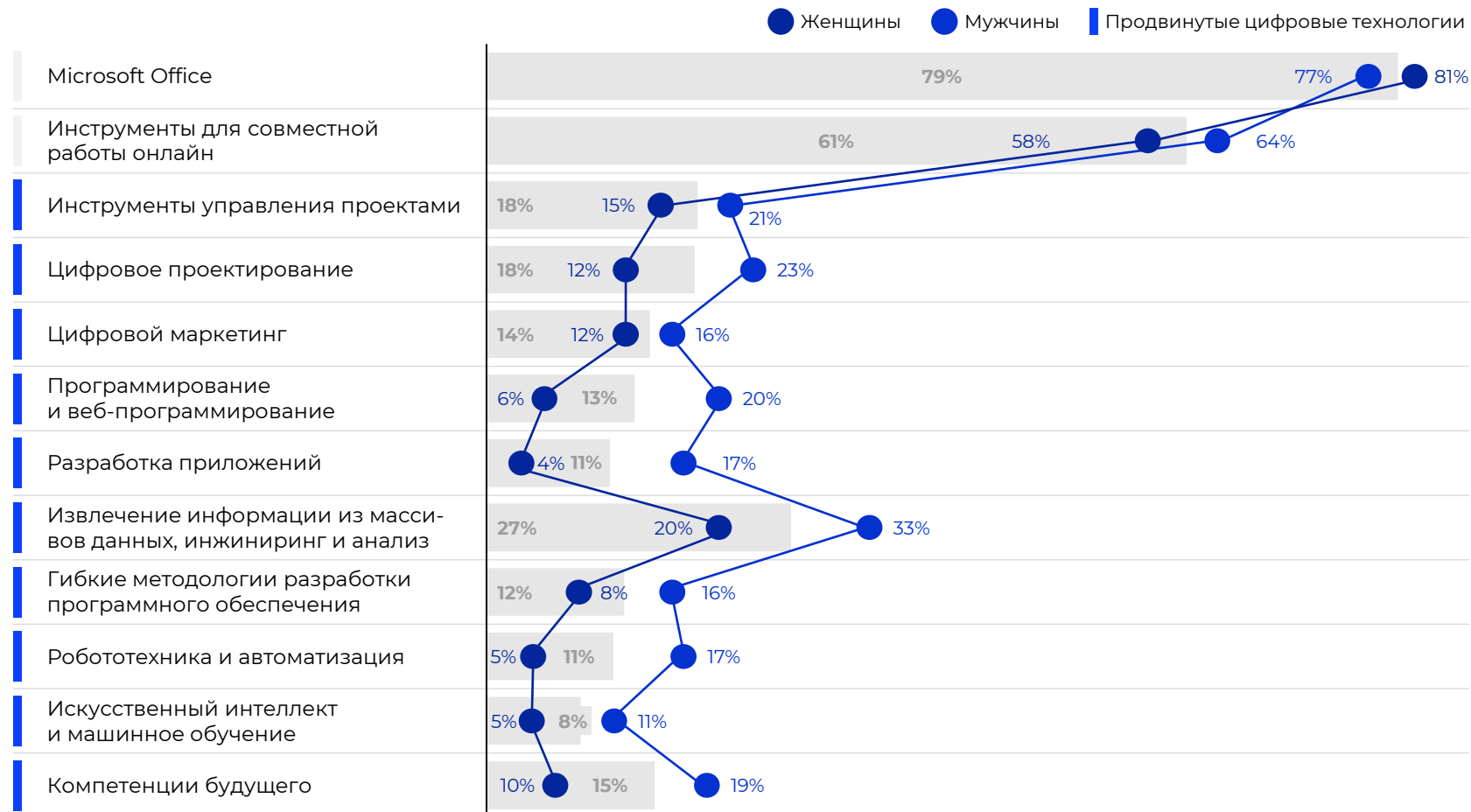
Работодатели ценят коммуникативных руководителей, которые умеют решать сложные проблемы и обладают аналитическими навыками

У соискателей навык адаптивности в списке приоритетных навыков занимает 8-е место, в то время как у работодателей этот навык находится в топ-5

Соискатели не отмечают важность технических навыков и навыков в сфере цифровых технологий, но при этом часть работодателей отметили эти навыки как важные, они на 6-м и 12-м месте соответственно

Соискателям не хватает продвинутых знаний в сфере цифровых технологий

Навыки в сфере цифровых технологий



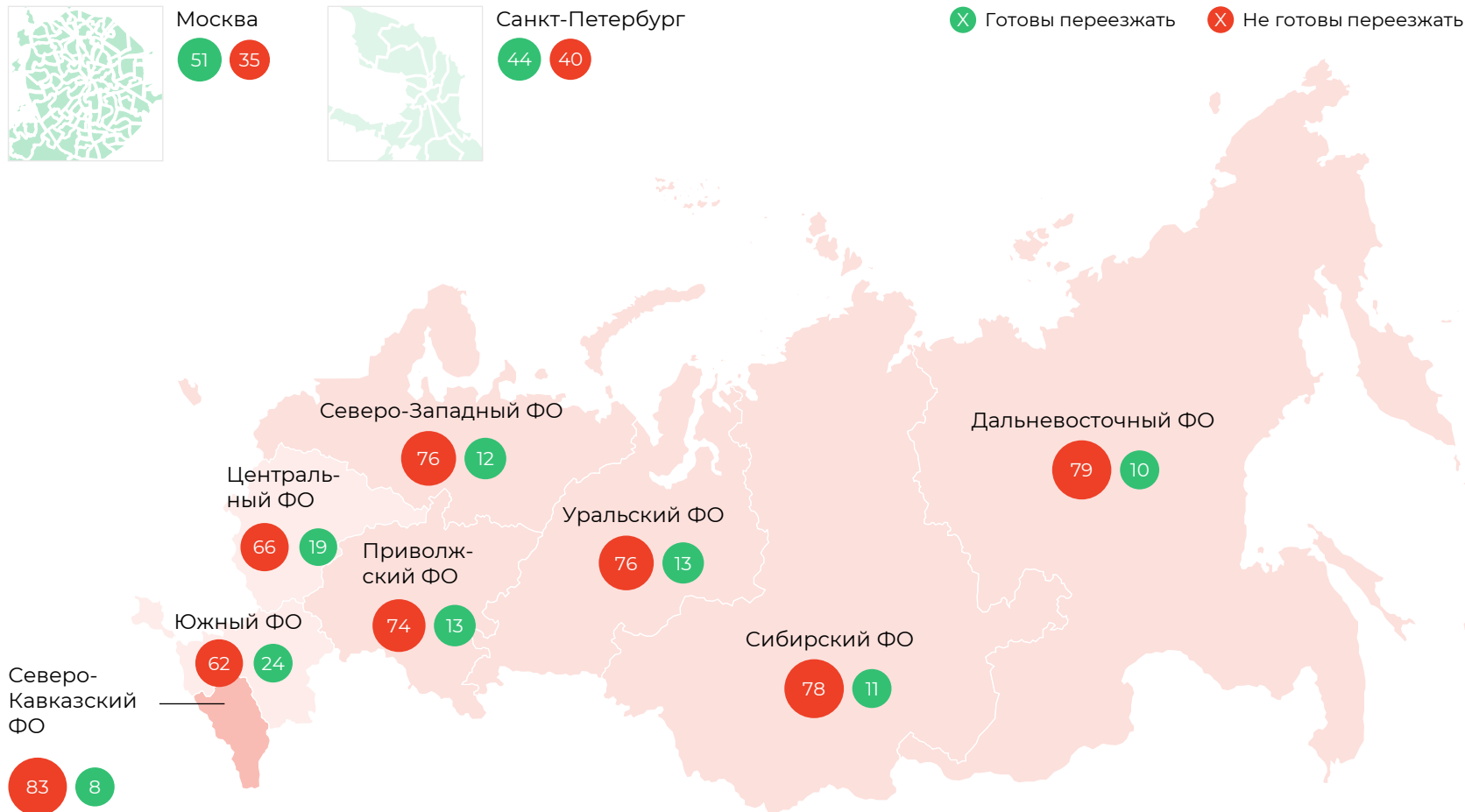
79%

соискателей (77% мужчин и 81% женщин) уверены в использовании 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

Соискатели готовы к переезду в другие регионы внутри страны для увеличения зарплаты

Регионы РФ, куда готовы переехать соискатели ради увеличения компенсации



>40%

соискателей готовы к переезду в крупные города – Москву и Санкт-Петербург для увеличения финансовой компенсации

Самым непопулярным для переезда регионом является Северо-Кавказский федеральный округ

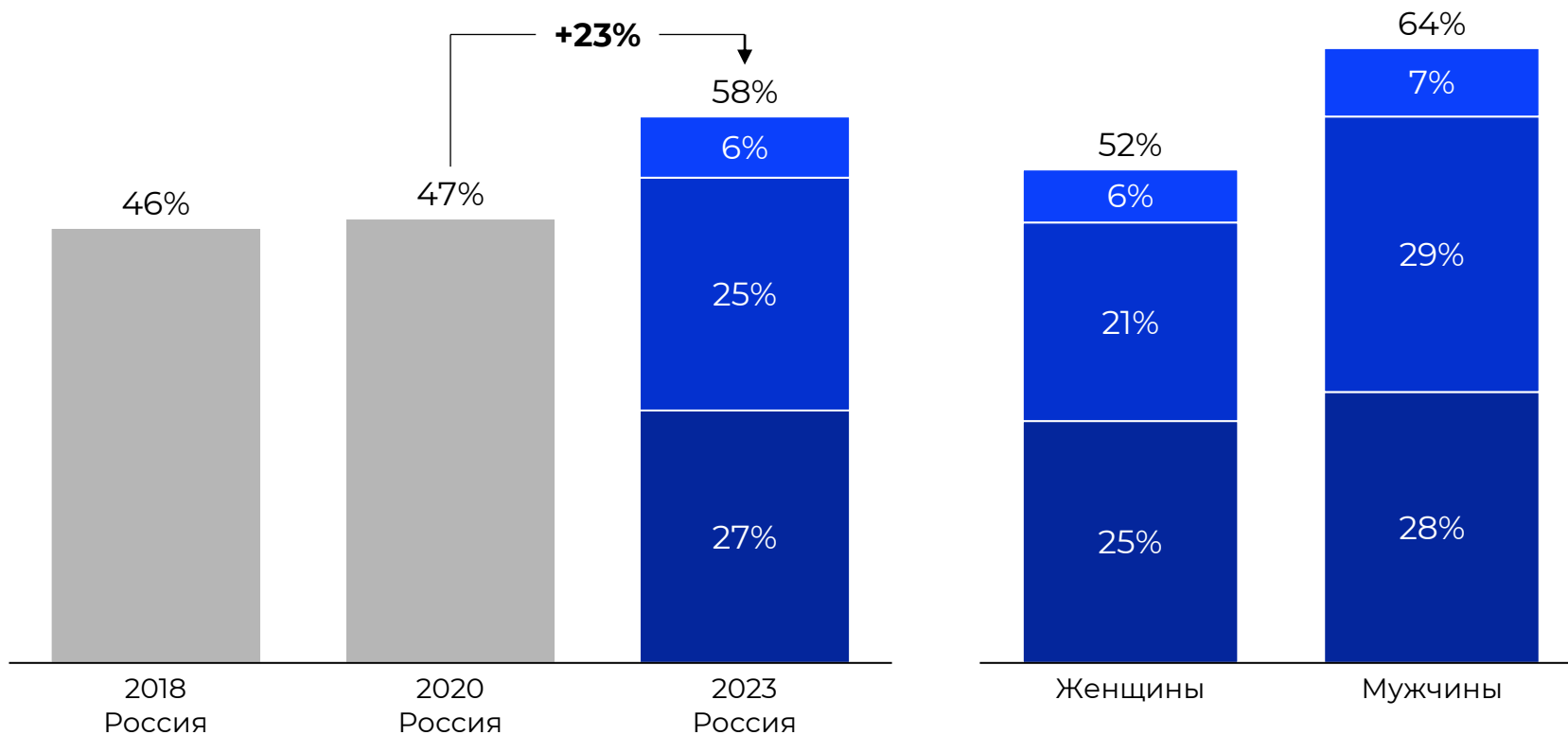
Яков
и Партнёры

Вопрос: «Оцените уровень готовности переезда в другие регионы России ради увеличения оплаты труда»
Исследование проведено «Яков и Партнёры» совместно с hh.ru

Доля респондентов, готовых переехать за границу, выросла

Респонденты, которые готовы переехать за границу

- Готов(а) и активно ищу возможность переехать
- Готов(а), но только если это будет абсолютно необходимо
- Готов(а), но активно не ищу возможность переехать



6%

россиян активно ищут возможности для переезда за границу и дальнейшего трудоустройства

~60%

россиян готовы к переезду за границу против **50%¹** в мире

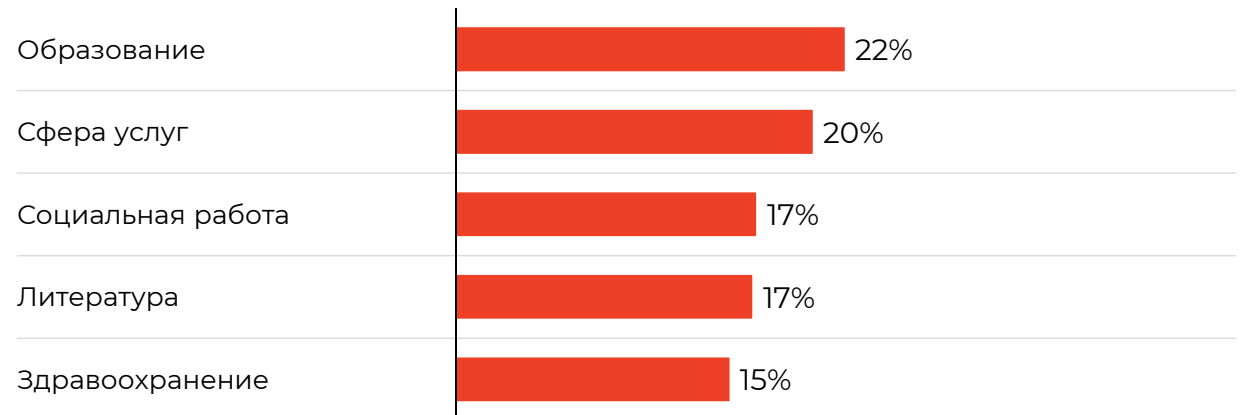
Мужчины оказались более мобильными. Мужчины без высшего образования проявили более высокий уровень готовности к переезду

Специалисты сферы информационных технологий не попали в топ-5 желающих уехать из страны

Топ-5 профессий людей, наиболее заинтересованных в переезде



Профессии людей, наименее заинтересованных в переезде



37%

Самыми мобильными профессиональными группами являются специалисты в области лингвистики и журналисты

15%

Врачи проявили самый низкий уровень готовности к переезду

Предпочитаемые страны переезда для трудоустройства в России и в мире практически не отличаются

Предпочтения по выбору стран у респондентов в России в 2022 г.

- 1 Канада
- 2 США
- 3 Кипр
- 4 Турция
- 5 Германия
- 6 Беларусь
- 7 Грузия
- 8 Казахстан
- 9 Узбекистан
- 10 Азербайджан
- 11 Кыргызстан, Китай, Таджикистан, ОАЭ,
- 19 Испания, Франция, Австралия, Япония, Австрия

Предпочтения по выбору стран в среднем по миру в 2021 г.¹

- 1 Канада
- 2 США
- 3 Австралия
- 4 Германия
- 5 Великобритания
- 6 Япония
- 7 Швейцария
- 8 Сингапур
- 9 Франция
- 10 Новая Зеландия

В России, как и в среднем по миру, соискатели выбирают Канаду и США как приоритетные страны для переезда и трудоустройства¹

Кипр вошел в топ-3 стран, куда хотели бы переехать россияне

Соискатели из России более склонны уезжать в восточные страны

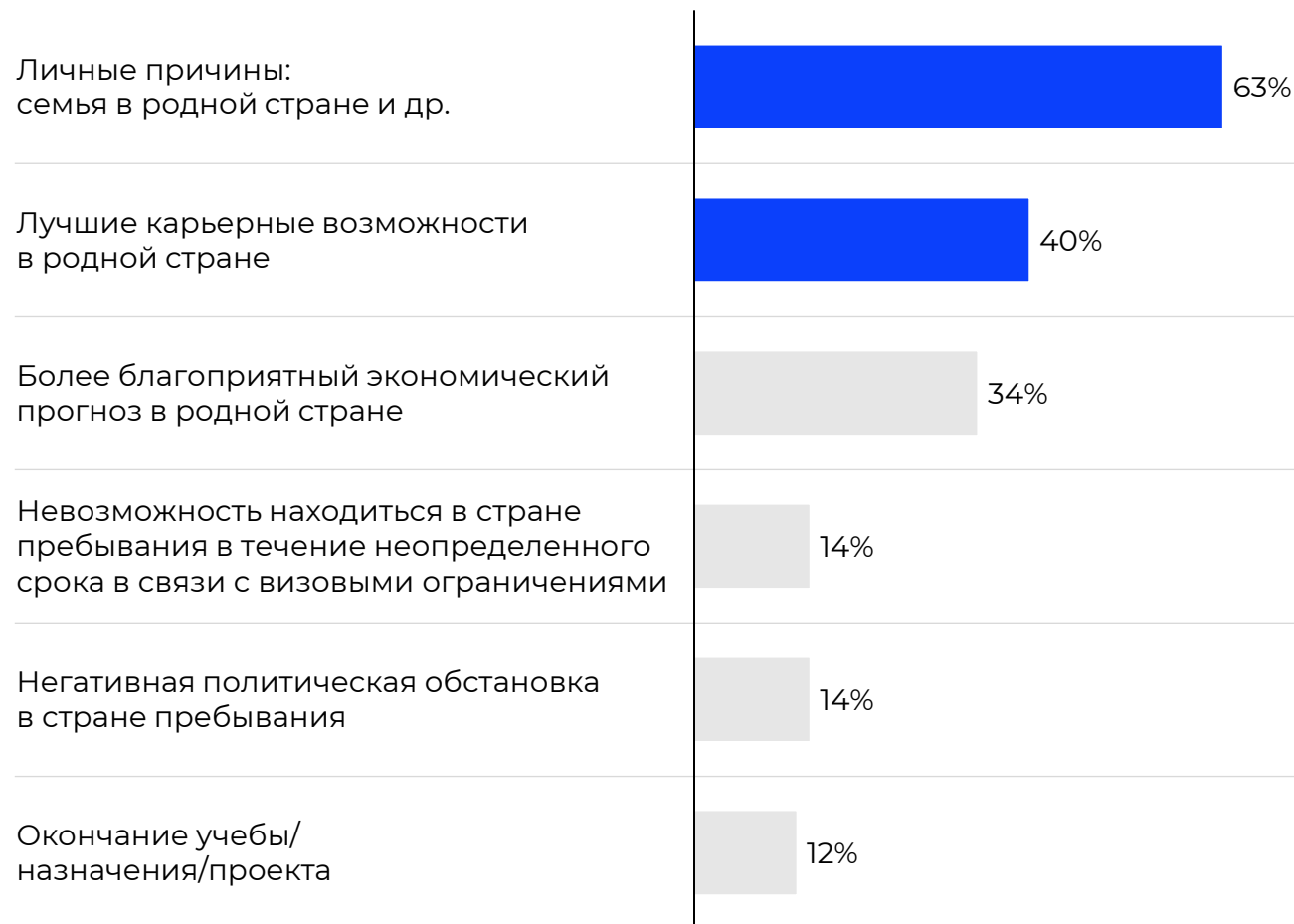
Вопреки распространенному мнению, ОАЭ не вошли топ-10

Более 60% работающих за границей россиян готовы вернуться в ближайшее время

Причины возвращения в Россию

62%

готовы вернуться в Россию с целью работы в ближайшем будущем



Основными причинами для возвращения в Россию респонденты называют

63%

личные причины

40%

лучшие карьерные возможности

Вопрос: «Оцените, насколько вы согласны или не согласны со следующим высказыванием по шкале от 1 до 6, где "1" — абсолютно не согласны, "6" — полностью согласны: «Я готов (-а) вернуться в страну, где я родился (родилась), с целью работы в ближайшем будущем»

Вопрос: «Какие причины прежде всего могли бы заставить вас подумать о возвращении в страну, где вы родились?»

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

Раздел 2.

Ментальное здоровье

1

Треть россиян почувствовали влияние эмоционального состояния на эффективность их работы

Однако соискатели в сфере информационных технологий больше ощутили негативное влияние

Наименее подверженными негативному влиянию оказались соискатели энергетической, строительной отраслей и сферы недвижимости

2

Каждый второй работодатель готов уделять внимание ментальному здоровью своих сотрудников при необходимости

Соискатели более всего хотели бы видеть на работе индивидуальный подход и организацию мест отдыха

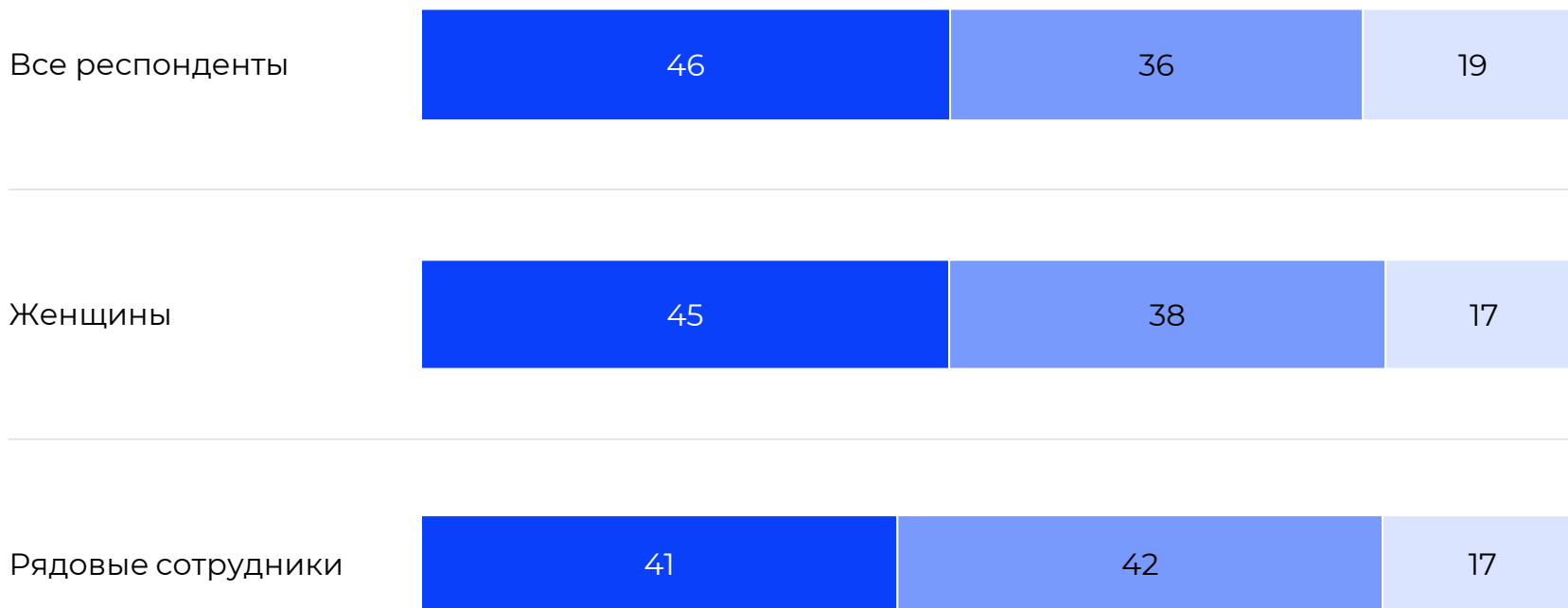
Только 6% работодателей уже сейчас заботятся о ментальном здоровье своих сотрудников, преимущественно с помощью командообразующих мероприятий



Каждый третий заметил негативное влияние эмоционального состояния на эффективность за последние 12 месяцев

Влияние эмоционального состояния на эффективность работы

■ Не повлияло ■ Повлияло негативно, качество работы ухудшилось ■ Повлияло позитивно, качество работы улучшилось



19%

опрошенных работают эффективнее благодаря изменению их эмоционального состояния, среди них больше мужчин, чем женщин

Рядовые сотрудники по сравнению с руководителями более подвержены негативно-му влиянию эмоционального состояния и снижению эффективности работы

30%

соискателей без законченного образования отмечают позитивное влияние эмоционального состояния на эффективность работы, а среди **соискателей со степенью магистра, кандидата или доктора наук** этот показатель **в 2 раза ниже**

Эмоциональное состояние меньше влияет на сотрудников энергетической, строительной отраслей и сферы недвижимости

Влияние эмоционального состояния на эффективность работы по сферам деятельности



Снижение эффективности из-за эмоционального состояния сильнее всего чувствуют сотрудники информационных технологий, сферы телекоммуникации и потребительских товаров

Соискателям важен индивидуальный подход со стороны работодателя

Факторы заботы о ментальном здоровье со стороны работодателя

	Важно	Неважно
Проявление индивидуального подхода Предоставление гибкого рабочего графика, удобного формата работы, выбора рабочей нагрузки	73%	25%
Обеспечение мест для индивидуального отдыха в офисе	61%	36%
Компенсация трат на полученную квалифицированную психологическую помощь	47%	49%
Мониторинг эмоционального состояния работников	45%	51%
Выделение бюджета на командообразующие мероприятия	41%	54%
Предоставление квалифицированной психологической помощи	33%	63%
Проведение тренингов и мастер-классов о поддержании ментального здоровья	24%	70%
Наличие терапевта в офисе	16%	80%
Проведение медитативных практик	14%	79%
Наличие массажиста в офисе	11%	85%

73%

россиян считают важным проявление индивидуального подхода

61%

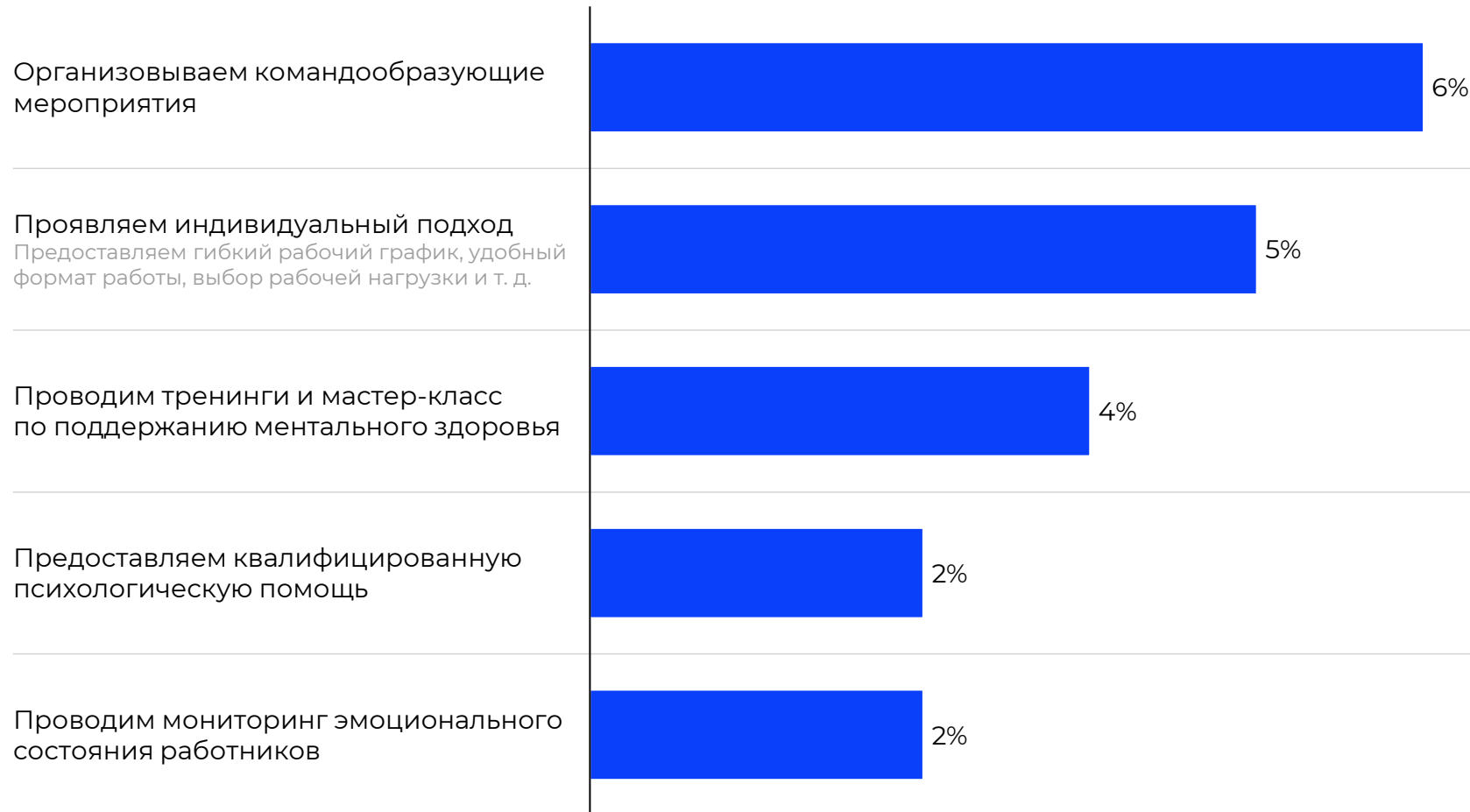
соискателей важно обеспечить мест для индивидуального отдыха

~80%

респондентов считают абсолютно неважным наличие терапевта, массажиста и медитативных практик в офисе

Лишь небольшую часть работодателей волнует вопрос ментального здоровья

Инструменты проявления заботы о ментальном здоровье сотрудников



6%

работодателей уделяют внимание эмоциональному здоровью своих сотрудников

55%

отметили, что в целом готовы заботиться об эмоциональном здоровье сотрудников при возникновении такой необходимости

6%

работодателей в России увеличили бюджет на психологическую помощь сотрудникам

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.