Пресс-релиз

**Ключевые изменения на рынке труда России и вызовы для работодателей в 2023 году**

**17 марта 2023 год –** *В рамках VII Международного форума труда на пленарном заседании выступил президент hh.ru Михаил Жуков. Представляем ключевые тезисы, а также прогнозы рынка труда по версии hh.ru.*

**Контекст рынка труда**

На рынок труда сегодня влияет целый ряд мета-факторов: демография, миграционные процессы, экономическая трансформация, изменения цепочек поставок, соответствие квалификации и профессиональных навыков работников потребностям развивающейся экономики, дефицит сотрудников, техническая оснащенность рабочих мест и вплоть до психологического состояния людей, уровня стресса, уровня вовлеченности и оптимизма для эффективной работы.

По данным hh.ru, после общего спада на рынке в феврале 2022 года, активность работодателей и объем вакансий восстанавливается. Сейчас на hh.ru опубликовано свыше 1 млн вакансий, что почти соответствует объему вакансий в феврале 2022 года. Также растет и активность кандидатов в целом по стране – прирост активных резюме +9% во второй месяц года по сравнению с тем же периодом в 2022 году. Однако, активность работодателей ощутимо опережает активность кандидатов, что с одной стороны подтверждает исторически низкий уровень безработицы, с другой стороны – нехватку персонала для большого количества отраслей. В начале 2023 года активность россиян в поиске работы в целом превышает показатели 2019, 2021 и 2022 года, но всё равно не достаточна и не покрывает работодательский спрос, которые уже составляет +110% вакансий по итогам февраля по сравнению с показателями докризисного 2019 года.

Наиболее высокий спрос у российских работодателей держится на представителей рабочих специальностей, строителей и производственный персонал. Здесь прирост вакансий опережает среднерыночные показатели. Так, рост вакансий в строительстве по итогам февраля по сравнению началом года составляет +16%, на рабочий персонал +7%. Востребованы специалисты производственной сферы – специалисты по установке, настройке и обслуживанию оборудования, а также инженерно-технические кадры. Также широко востребованы работники сферы транспорта и специалисты по международной логистике, прежде всего, со знанием китайского языка и умеющие работать в условиях параллельного импорта.

**Высокая конкуренция за кандидатов**

hh.Индекс показывает уровень конкуренции за кандидатов. Растет спрос на специалистов в ключевых отраслях – производство, строительство, логистика. Нехватка и, как следствие, повышенная конкуренция сохраняется за квалифицированными рабочими, ИТР, сервисными инженерами, опытными программистами, специалистами по информационной безопасности.

Спрос и предложение на рынке труда также отражает структурную трансформацию, которая происходит в экономике – в десятках профобластей (добыча сырья, рабочий персонал, медицина, продажи, производство, строительство и др.) нехватка кандидатов, в то время как во многих беловоротничковых ролях (юристы, бухгалтеры, маркетологи) – наоборот, профицит кандидатов и рынок работодателя.

Конкуренция за рабочий и линейный персонал порождает рост зарплат. В среднем по России предлагаемая зарплата в вакансиях выросла за год почти на 4 000 ₽ и достигла 58 360 ₽ (+8% г/г). По ключевым профсферам: за год зарплаты в сфере производства выросли на 14% (до 67 500 рублей), в сфере строительства на 7% (до 71 600), в транспортной области на 9% (до 63 100), для рабочего персонала на 11% (до 63 200). В этих профобластях динамика зарплат выше среднерыночной.

А снижение заработных плат в 2022 году произошло только в 5% компаний (для сравнения: в 2021 году – в 4%). Еще 40% работодателей увеличили зарплаты (в 2021 году таких было 55%), в 50% компаний изменений не произошло (в 2021 году – 37%).

Кроме дефицитных профобластей, в целом по рынку темпы прироста совокупных доходов по итогам 2022 года в целом на рынке труда остались на уровне прошлых лет: они по-прежнему укладываются в скромные 5-7% и не покрывают уровень инфляции. Если смотреть по уровням должностей, то компании чаще фокусировались на индексации зарплат для менеджеров среднего звена и начинающих специалистов.

**Рост спроса на удаленку, подработку и новые форматы занятости**

Рынок труда и управление человеческим капиталом усложняются – дефицит кадров, изменение технологий, структурная перестройка экономики, изменение потребностей людей влияют на разнообразие форматов занятости.

Интерес к удаленному, гибридному формату занятости пока что не ослабевает ни у работодателей, ни у соискателей. Данные hh.ru показывают, что есть стабильная динамика спроса на вакансии с удаленным форматом работы как у работодателей, так и у соискателей. Только за последний месяц доля откликов на удаленный формат работы дошла до 21%. На протяжение нескольких лет востребованность удаленного формата у соискателей не ослабевает. Доля вакансий с возможностью трудится на постоянной удаленке также растёт: 7,8% в феврале, что на 1,8% больше, чем в январе.

**Рост тревожности и стресса. Изменения в потребностях людей**

По ряду опросов hh.ru видно, что у людей сохраняется тревожность и стресс. Кроме того, к концу 2022 по сравнению с ответами в 2021 году у работающих граждан и соискателей изменились приоритеты. На первое место по важности вышла потребность в заботе об эмоциональном, ментальном и физическом здоровье. В то время как в 2021 году первые места занимали карьера и рабочая среда.

**Что критично важно в управлении человеческим капиталом компании в условиях новой реальности**

В непростой экономической ситуации компании повышают внимание к операционной эффективности бизнеса и росту производительности труда. Специально для Форума труда Служба исследований hh.ru провела опрос работодателей, который показал, что основная масса опрошенных работодателей (68%) уделяют внимание производительности труда, из них 33% уже занимаются повышением производительности труда и 35% планируют в 2023 году.

В топ-3 причин почему компании занимаются производительностью труда вошли рост затрат на персонал, рост конкуренции на рынке и работа по повышению производительности входит в стратегию развития компании.

 При этом основной задаче в сфере повышения производительности труда компании на 2023 год ставят обучение работников и повышение квалификации – так ответили 71% работодателей и это лидирующий фактор. На втором месте по значимости - цифровизация и автоматизация процессов, этой задачей будут заниматься 59% респондентов.

**Качество управления персоналом на всех уровнях от CEO до линейных руководителей**

Фундамент в адаптации бизнеса к новым реалиям на рынке труда – это изменение отношения топ-менеджмента и руководителей среднего звена к человеческому капиталу компании. В связи с серьезными изменениями на рынке труда должны меняться и подходы в управлении персоналом. Среди основных:

1. Наём персонала в компании должен отходить от гендерных и возрастных стереотипов. То есть работодатели должны более осознанно строить политику работы с персоналом на базе профессиональных навыков и бороться с возрастной и гендерной дискриминацией.

2. Важна система постоянного развития сотрудников, обучения новым навыкам. Вовлечение людей в задачи и цели организации, развитие внутренних талантов, а также поощрение инноваций. Зачастую обучение сотрудников заканчивается на периоде адаптации новичков, при том, что важно строить систему дообучения для сотрудников всех категорий и возрастов.

3. Ещё один важный компонент – серьезное внимание к мультиформатной занятости, использованию труда самозанятых, частичной, проектной, гибкой занятости.

Эти подходы становятся возможными в парадигме человекоцентричного менеджмента, внимания к профессиональному росту и благополучию сотрудников. Также крайне важен развивающийся тренд на цифровизацию. Это подтверждается постоянно растущим спросом со стороны компаний на бизнес-аналитиков, дата-сайентистов, специалистов по цифровой трансформации и информационной безопасности. Но их работа не будет эффективна без общей аналитической культуры в компаниях и автоматизации процессов. В данном случае автоматизация – аналитика – производительность труда становятся ключевой связкой развития как бизнеса, так и персонала.

**Обращаем ваше внимание: при использовании результатов данного исследования, ссылка на источник (для электронных изданий – гиперссылка на hh.ru) обязательна.**

**О HeadHunter**

HeadHunter (hh.ru) — крупнейшая платформа онлайн-рекрутинга в России, клиентами которой являются свыше 480 тыс. компаний. Цель HeadHunter – 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. HeadHunter – аккредитованная Министерством цифрового развития ИТ-компания, она включена в Реестр аккредитованных ИТ-компаний России.