



HR: ЭФФЕКТИВНОСТЬ В ПЕРИОД ИЗМЕНЕНИЙ

ОРГАНИЗАТОРЫ





HR: ЭФФЕКТИВНОСТЬ В ПЕРИОД ИЗМЕНЕНИЙ

Екатерина Дегтярева
Директор hh.ru Сибирь

ОРГАНИЗАТОРЫ



- 1 Рынок труда – текущее состояние
- 2 Настроения соискателей и работодателей
- 3 Ключевые факторы HR-реальности



1

Рынок труда в профессиональной сфере «Продажи» в Сибирском ФО

ОРГАНИЗАТОРЫ

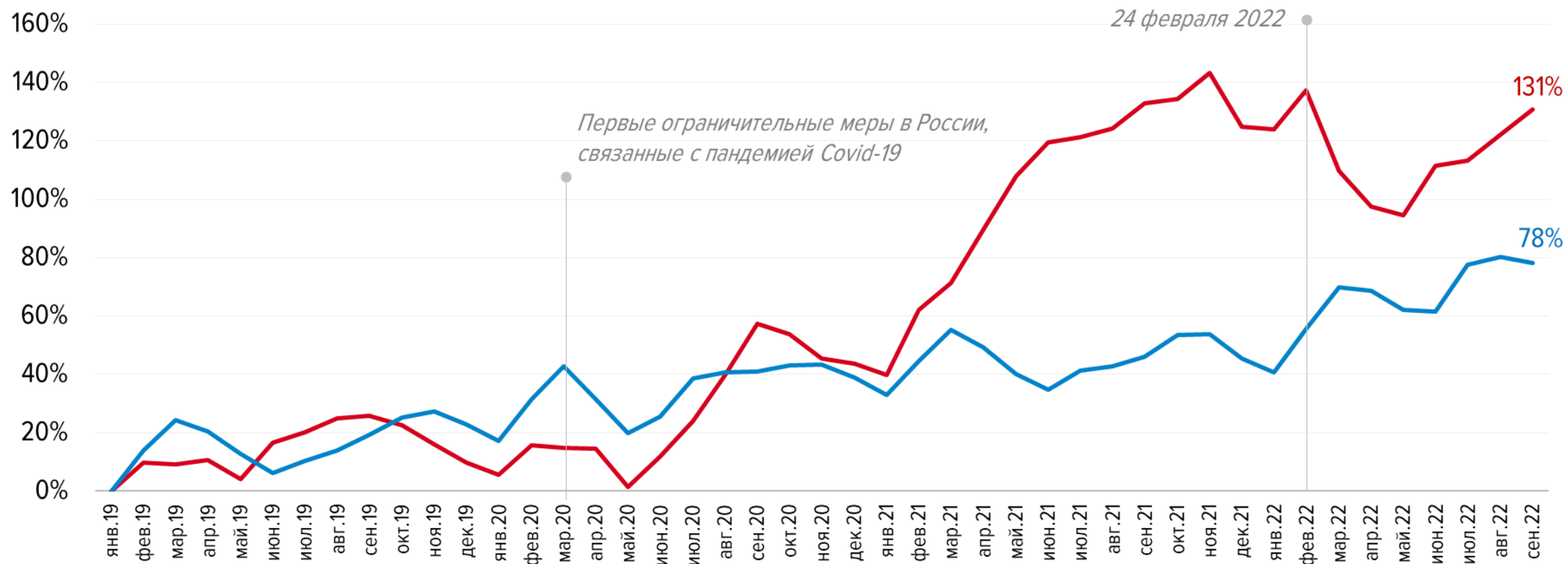


Динамика вакансий и резюме с января 2019

Сибирский ФО, январь 2019 = 0%

Вакансии, которые были активны хотя бы 1 день в течение последних 30 дней

Резюме, созданные или обновлённые за последние 60 дней

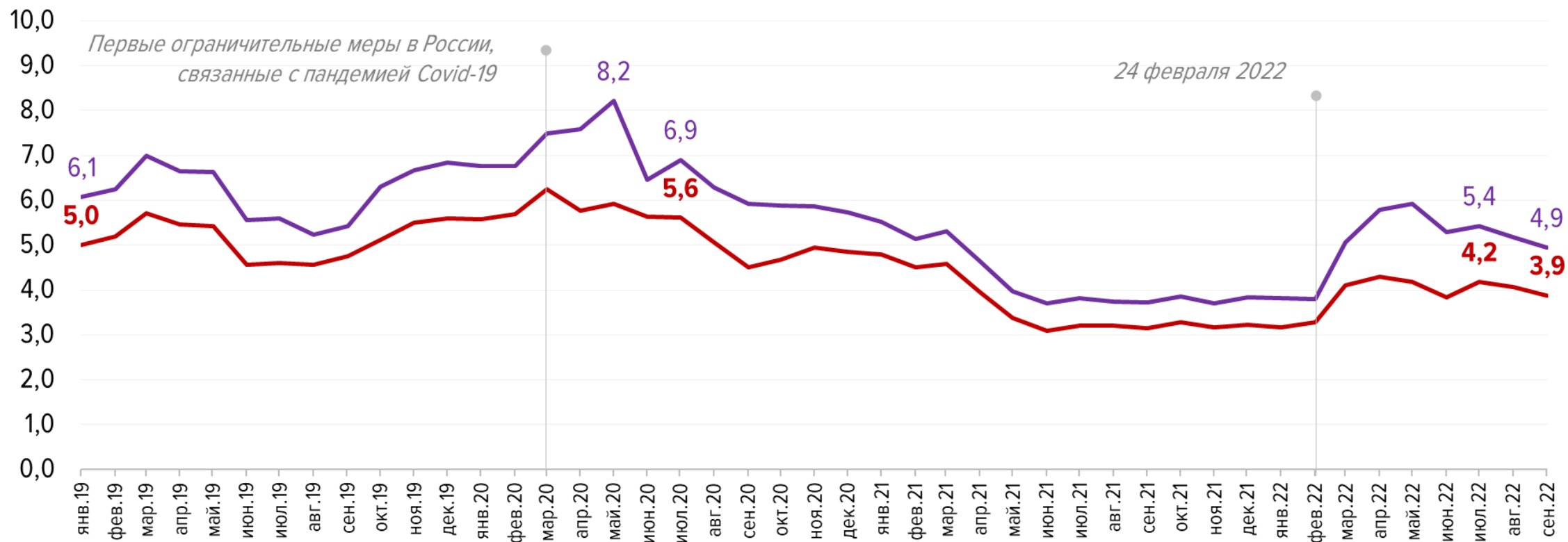


Динамика hh.индекса с января 2019

Россия VS Сибирский ФО, hh.индекс — уровень конкуренции. Рассчитывается как отношение числа резюме к числу вакансий

Вакансии, которые были активны хотя бы 1 день в течение последних 30 дней

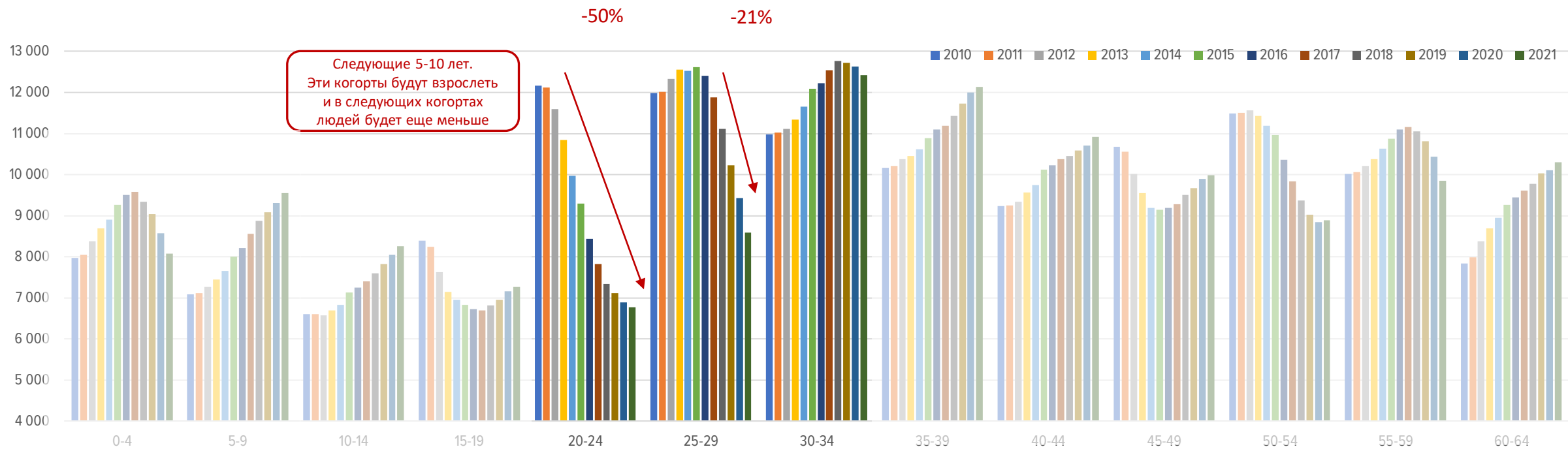
Резюме, созданные или обновлённые за последние 60 дней



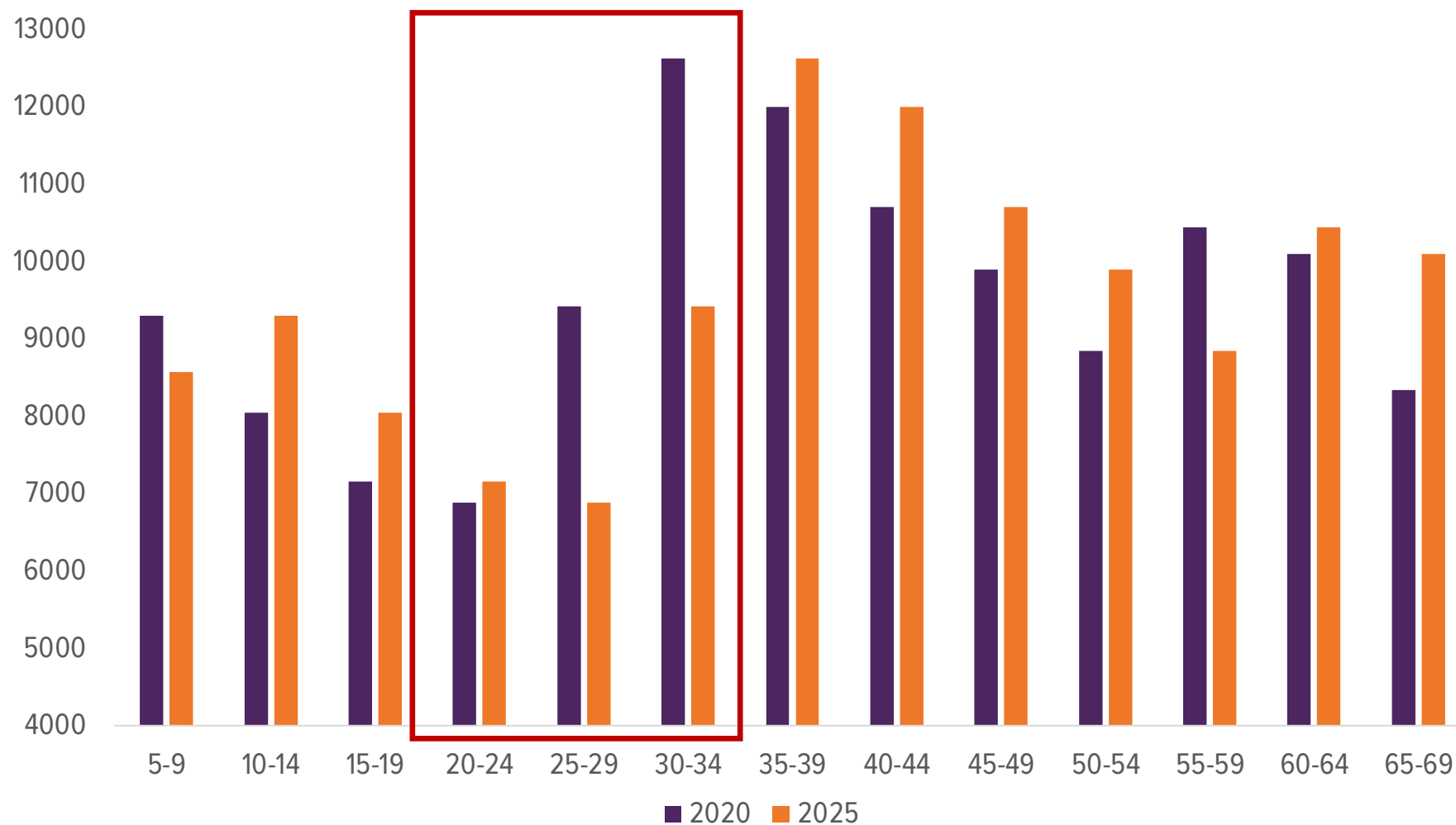
Демография

2021 год:

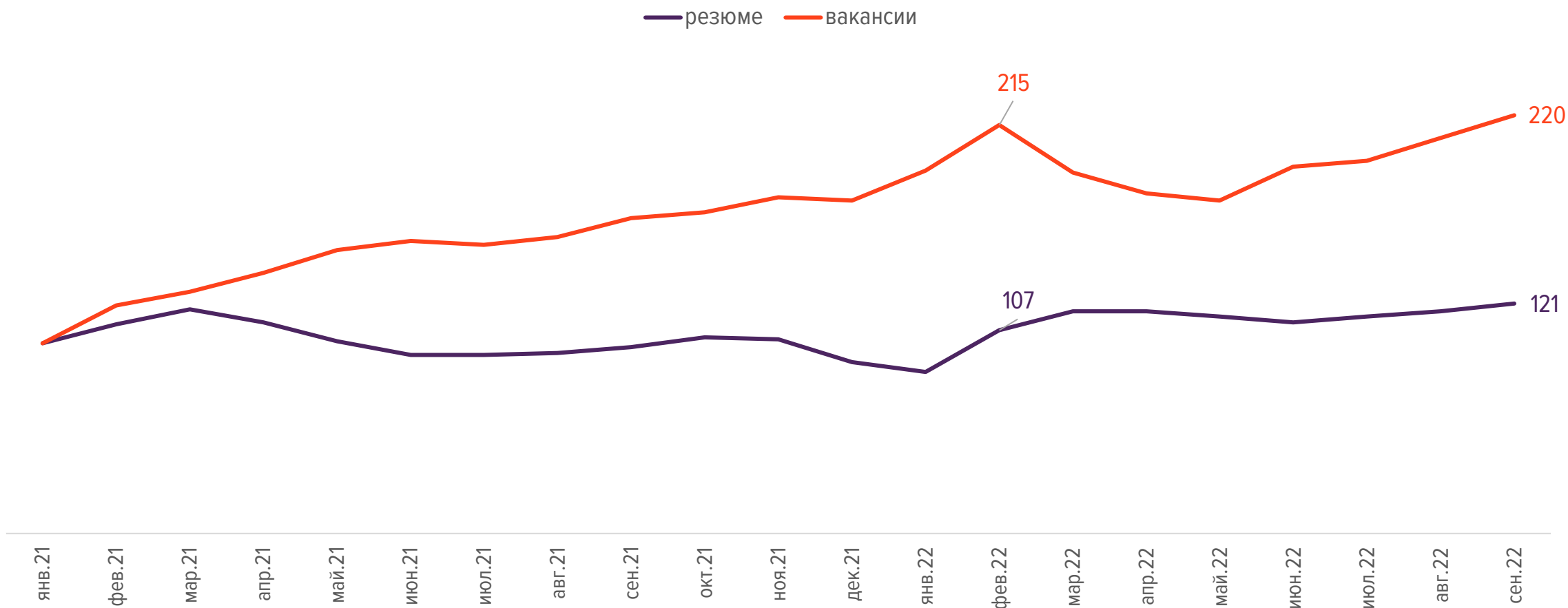
- Родившихся 1 402,8 тыс.чел
- Умерших 2 445,5 тыс.чел.
- Общая убыль населения 1 042,7 тыс.чел.
- Миграция компенсировала естественную убыль на 41,2%
- *Избыточные смерти от covid-19 по оценкам составляют ~ 1 млн чел.



Как будет выглядеть демографическая структура в 2025



Динамика вакансий и резюме в профсфере «Продажи», Сибирский ФО, 2021-2022



Динамика вакансий 2021/2022: все профсферы и розничная торговля

	все профсферы	розничная торговля
Россия	-5%	18%
Сибирский ФО	10%	16%

Требования к опыту соискателей в розничной торговле

	2022	2021	динамика 2022/2021
Нет опыта	49,3%	47%	2,3%
От 1 года до 3 лет	43,2%	45,1%	-1,9%
От 3 до 6 лет	6,9%	7,4%	-0,5%
Более 6 лет	0,6%	0,5%	0,1%

График работы, которые предлагают работодатели из сферы розничной торговли

	2022	2021	Динамика 2022/2021
Полный день	68,4%	71%	-2,6%
Сменный график	25,8%	22,1%	3,7%
Гибкий график	4,3%	5,2%	-0,9%
Удаленная работа	1%	1,1%	-0,1%
Вахтовый метод	0,4%	0,6%	-0,2%



2 Настроения работодателей

ОРГАНИЗАТОРЫ



Настроения работодателей

В целом как вы оцениваете положение вашей компании на рынке в ближайшей перспективе?



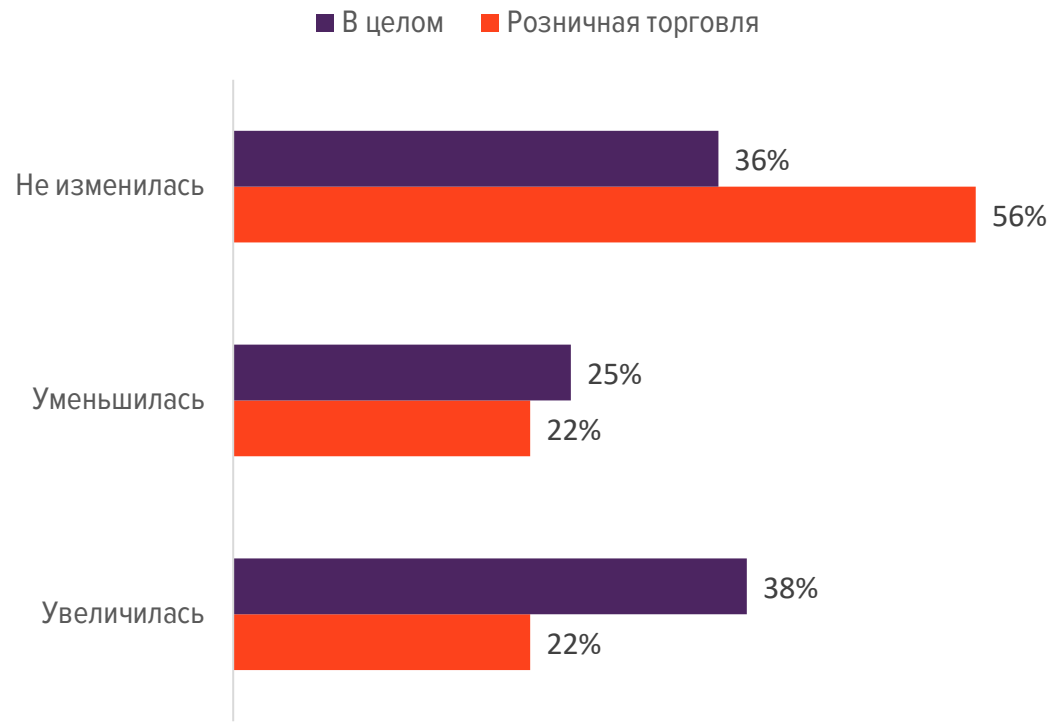
Изменились ли планы по подбору персонала в вашей компании на остаток 2022 года?



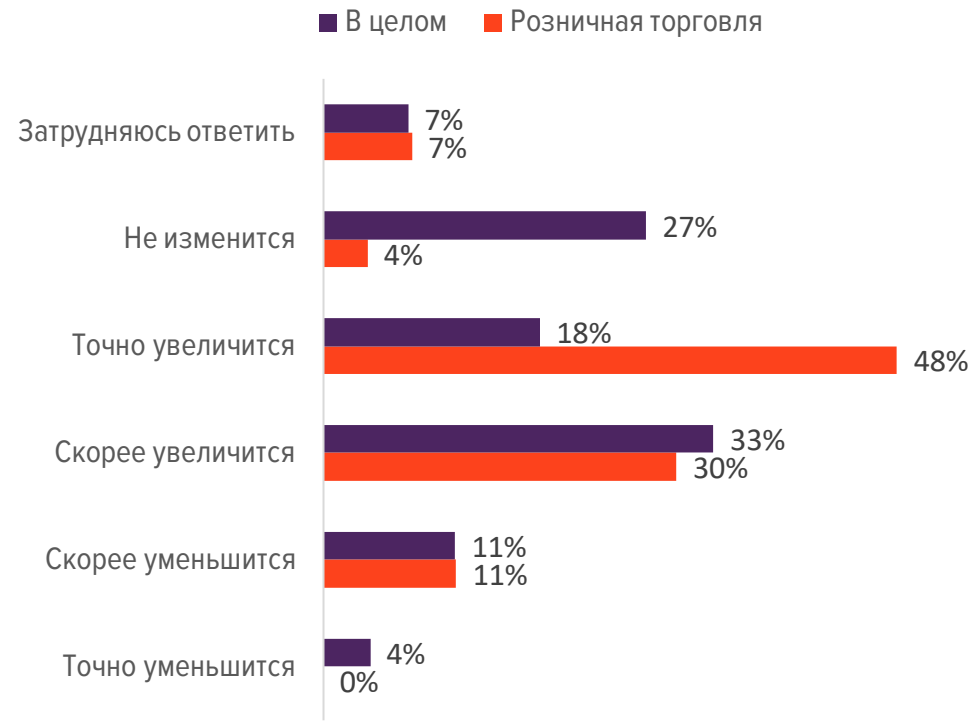
Данные по 3 кварталу 2022,
Россия

Настроения работодателей

Как изменилась численность сотрудников в вашей компании с началом текущего кризиса?



Как изменится численность сотрудников до конца 2022 года?



Данные по 3 кварталу 2022,
Россия

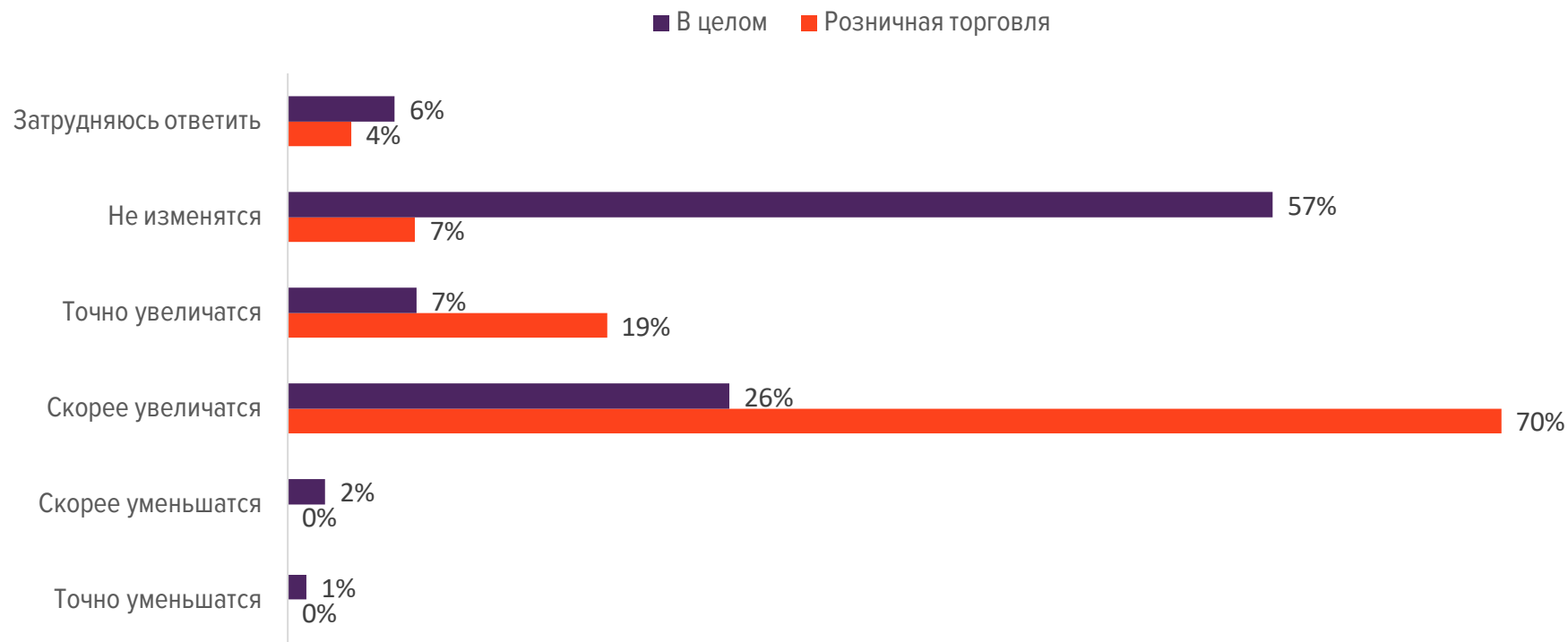
Настроения работодателей

Численность каких категорий персонала может быть увеличена?

Производственный линейный персонал	47%
Роли, связанные с продажами и аккаунтингом (как в рознице, так и в B2B продажах)	36%
ИТ-роли (разработка ПО, ИТ-поддержка, аналитика и проч.)	32%
Линейные функциональные руководители (начальники отделов, направлений, подразделений)	23%
Роли, связанные с поддержкой клиентов (контакт-центр, техподдержка и проч.)	18%
Линейный персонал в логистике, транспорте, доставке (курьеры, водители, склад)	15%
Маркетинг (включая диджитал-маркетинг)	14%
Роли в HR-функции	14%
Топ-менеджмент (уровень -1, -2 от первого лица компании)	11%
Роли в логистике и закупках (не включая линейный персонал)	8%
Бэк-офисные административные роли	8%
Роли финансистов	8%
Затрудняюсь ответить	5%
Обслуживание клиентов (HoReCa, спорт, культура, развлечения, красота)	5%
Юридическая поддержка	4%
Роли, связанные обеспечением безопасности (включая кибер-безопасность)	3%
Другое	3%

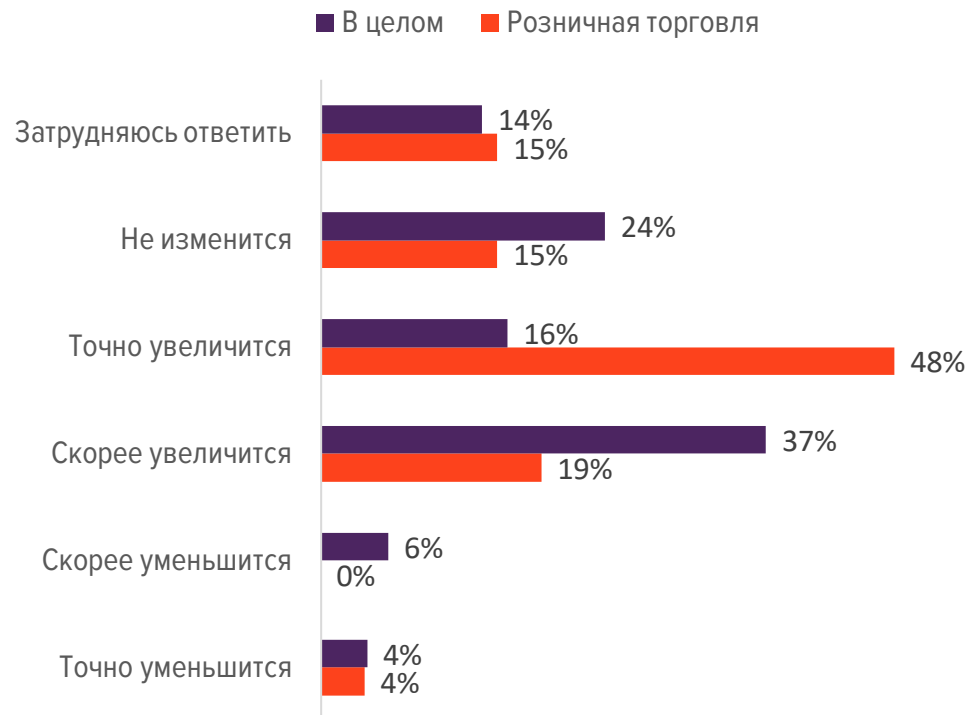
Настроения работодателей

Как изменятся зарплаты сотрудников до конца 2022 года?

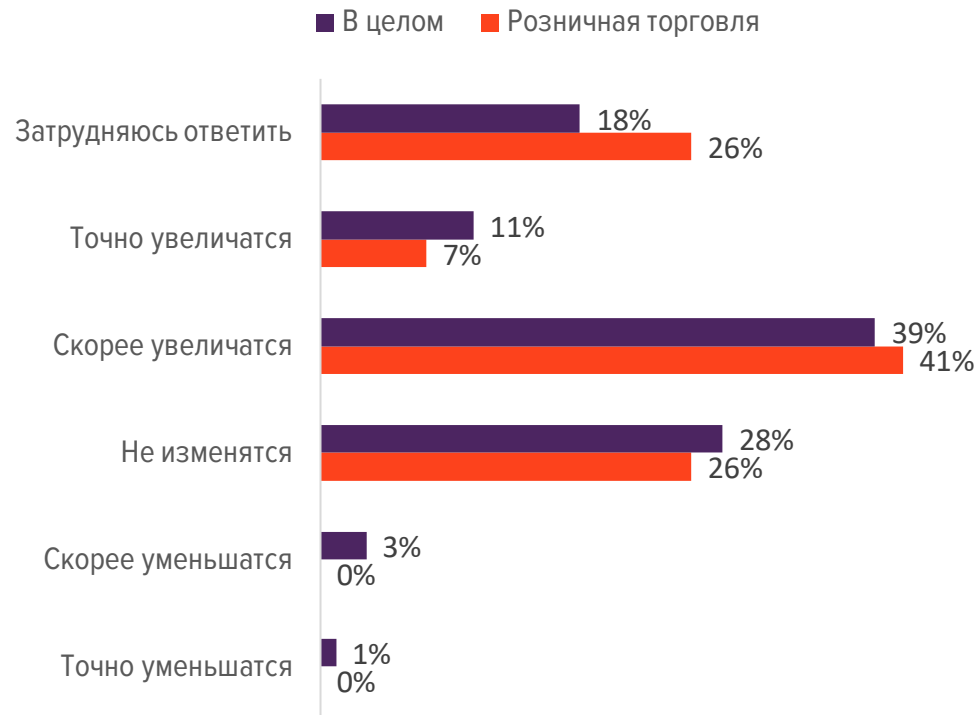


Настроения работодателей

Как изменится численность сотрудников в вашей компании в 2023?



Как изменятся зарплаты сотрудников в 2023 году?





2 Настроения соискателей

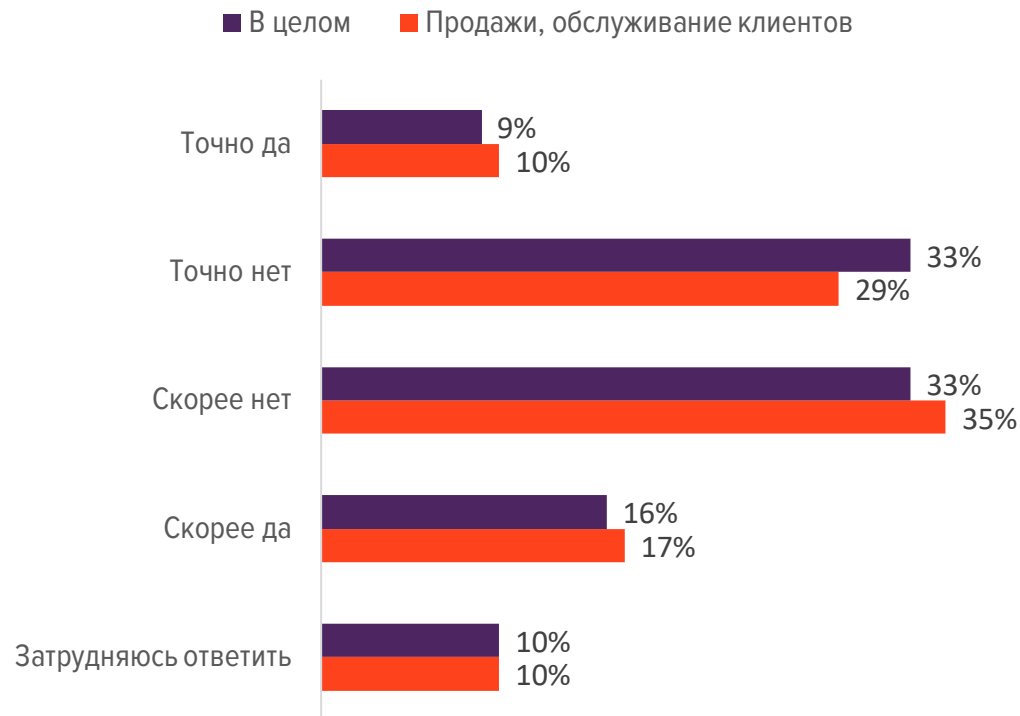
ОРГАНИЗАТОРЫ



Настроения соискателей в профсфере «Продажи»

По вашим ощущениям, существует ли на текущем месте работы для вас угроза увольнения работодателем?
(без учета ваших намерений)

По вашим ощущениям, в вашей профессиональной области сложно найти работу?

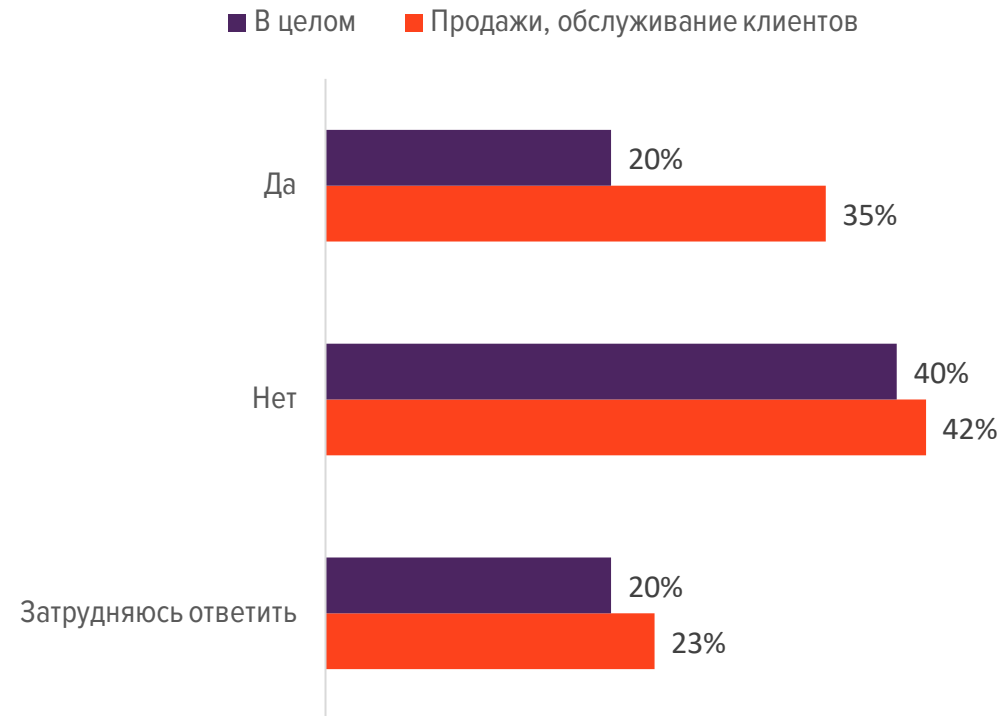


Настроения соискателей в сфере продаж

Насколько для вас и/или вашей семьи критично найти работу в данный момент?



Готовы ли вы снизить свои зарплатные ожидания ради сохранения работы или ради гарантированного трудоустройства на новое место?



Настроения соискателей в сфере продаж

Как вы оцениваете свои шансы на трудоустройство в ближайшие три месяца?



Рассматриваете ли вы для себя поиск подработки помимо основной работы в течение ближайших трех месяцев?



Данные по 3 кварталу 2022,
Россия



2 Ожидания соискателей

ОРГАНИЗАТОРЫ



Соискатели из профсферы «Продажи»: выбор работодателя

От чего зависит выбор потенциального работодателя?



На основе опроса hh.ru, август 2022

Соискатели из профсферы «Продажи»: оценка работы

Что вам НЕ нравится в вашей работе?



Престижность профессии

Работу в каких отраслях вы считаете наиболее престижной?
Выберите не более 5 вариантов



Какую профессию вы считаете наименее престижной?

№ место	Профессия	Доля
1	Уборщик/уборщица	17%
2	Продавец, кассир	13%
3	Дворник	12%
4	Преподаватель, учитель	4%
5	Разнорабочий	2%
8	Менеджер	2%
11	Специалист ЖКХ	1%
13	Менеджер по продажам	1%
17	Оператор call-центра	1%
20	Ассенизатор	1%

3 Ключевые факторы HR-реальности

2021 г.



Достаточно быстрое восстановление рынка труда



Колоссальный дисбаланс спроса и предложения



Дефицит человеческих ресурсов

2022 г.



Активный рост количества вакансий,
восстановление активности соискателей
на рынке труда



Февраль 2022 – начало СВО



Сентябрь 2022 – объявление частичной
мобилизации

Возможный негативный эффект

- ✓ Продолжение турбулентного периода. Еще более сократился горизонт планирования. Это не дает возможности строить долгосрочные планы, а именно долгосрочные вложения способствуют развитию экономики
- ✓ Снижение темпов ВВП
- ✓ Мобилизованные могут выпасть из экономики на достаточно длительное время
- ✓ Недостаточное количество человеческих ресурсов на замену мобилизованным

Возможный позитивный эффект

- ✓ В краткосрочной перспективе рынок труда может стать более возрастным – кандидаты «50+» будут более востребованы
- ✓ Рынок может начать рассматривать женщин на позиции, которые ранее были «мужскими»
- ✓ Если смотреть на отрасли, розничная торговля — ключевой участник рынка труда в плане массового найма — продолжит подбор в текущих условиях

Люди*

Возможный негативный эффект

- ✓ Люди еще не отошли от постковидного синдрома, а новый стресс – дополнительное снижение эффективности и производительности труда
- ✓ Разница мнений – конфликты в коллективе, снижение производительности
- ✓ Уехавшие смогут какое-то время сохранять свои связи с Россией, продолжая работать удаленно
- ✓ Озвученный потенциал частичной мобилизации — 300 тыс. человек — это люди до 40 лет — самые высокопродуктивные и работоспособные возрастные категории, которые находятся в дефиците в течение последних двух лет

Возможный позитивный эффект

- ✓ Снижение текучести (люди будут держаться за работу и осознание того, что работа – ценность)
- ✓ Возможно быстрое восстановление количества активных вакансий

Подбор*

Возможный негативный эффект

- ✓ Высокая турбулентность в подборе
- ✓ В течение ближайших месяцев может случиться снижение числа открытых вакансий по причине полной перестройки работы HR-отделов в новых условиях частичной мобилизации
- ✓ Нехватка нужного персонала на открытые роли/замещение

Возможный позитивный эффект

- ✓ HR-функция вновь нуждается в трансформации, в которой подбор новых людей далеко не первоочередная задача
- ✓ Компании уже начали прорабатывать варианты бронирования для своих IT-специалистов — это становится дополнительным бонусом в копилку привлекательности таких вакансий
- ✓ Выяснение компаниями возможности бронировать сотрудников
- ✓ Компании начинают и/или продолжают организацию встреч с экспертами: финансистами, психологами и т.д., чтобы поддержать своих сотрудников



Дегтярева Екатерина
Директор hh.ru Сибирь
e.degtyareva@hh.ru



ОРГАНИЗАТОРЫ





HR: ЭФФЕКТИВНОСТЬ В ПЕРИОД ИЗМЕНЕНИЙ

ОРГАНИЗАТОРЫ

