

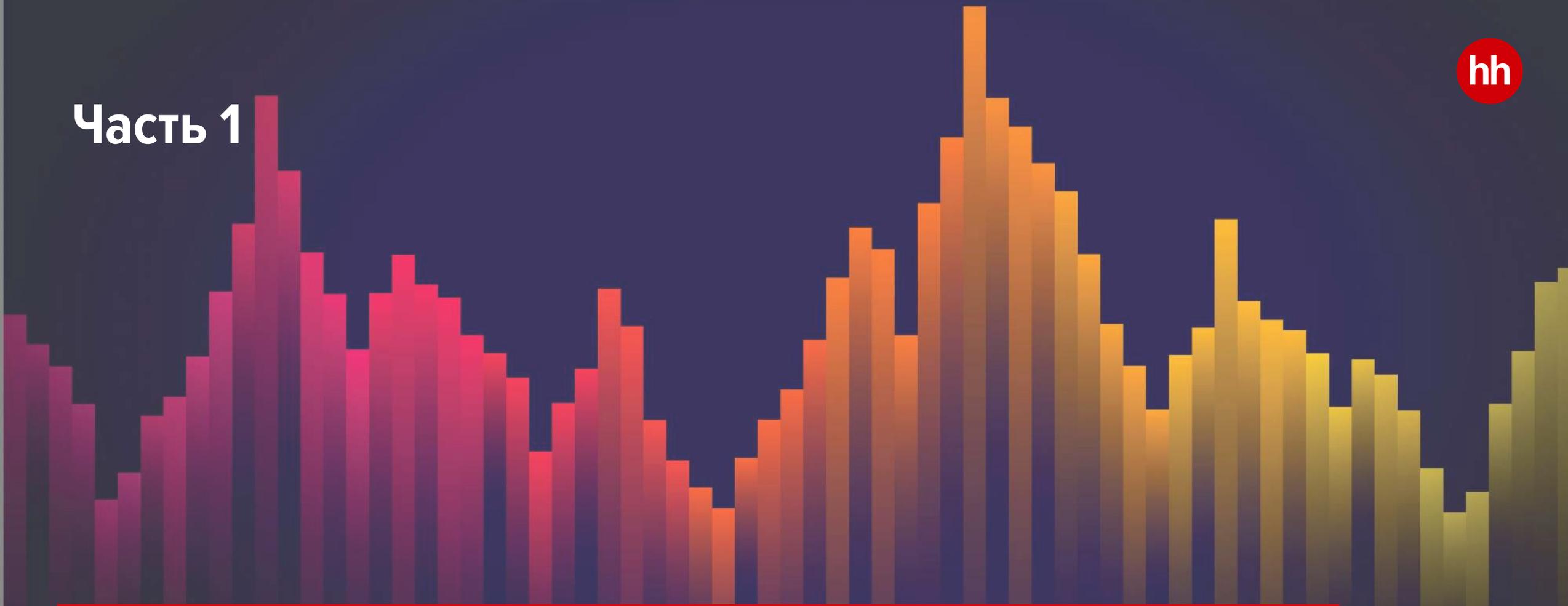


Обзор по трендам рынка труда, итоги 2021 года

Наталья Данина,
главный эксперт hh.ru по рынку труда, руководитель направления клиентской эффективности



Часть 1



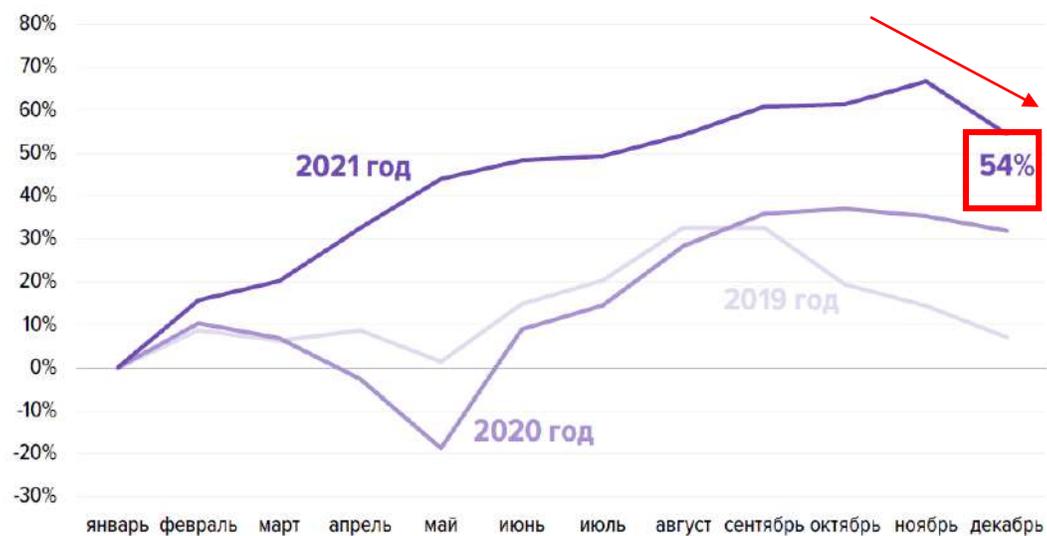
**Новая реальность рынка труда:
фундаментальные процессы и актуальные вызовы**

Динамика спроса и предложения на рынке

Динамика спроса

Россия, январь = 0%

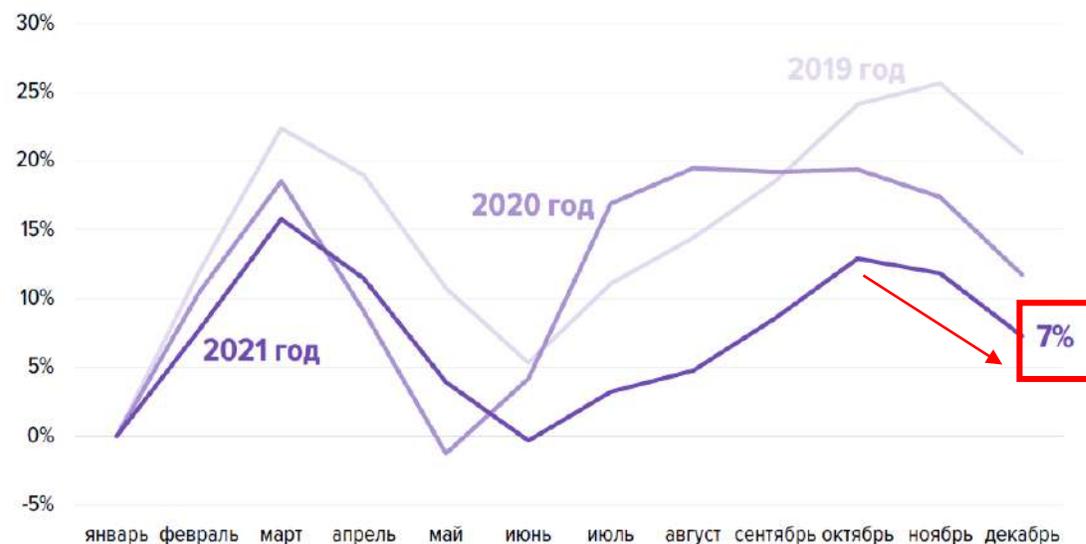
Спрос — вакансии, которые были активны хотя бы 1 день в течение последних 30



Динамика предложения

Россия, январь = 0%

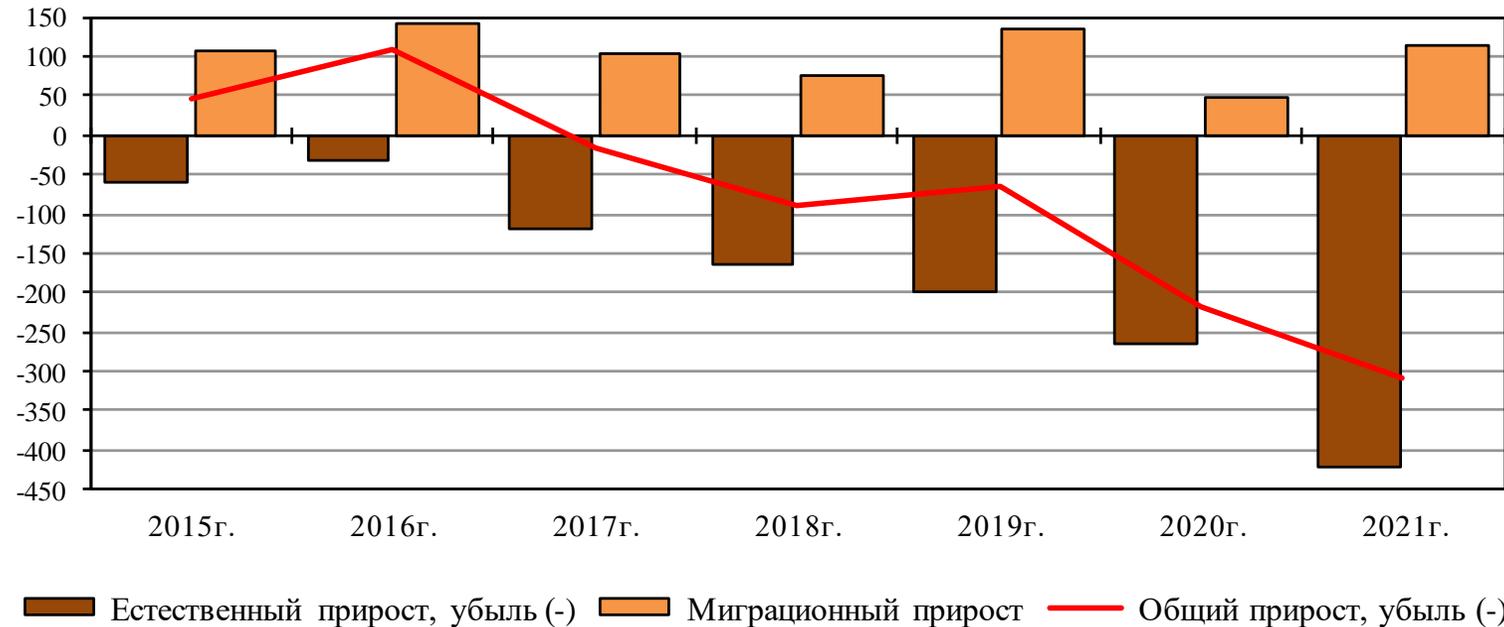
Предложение — резюме, созданные или обновлённые за последние 60 дней



Демография, прирост/убыль

(тыс.чел., по данным Росстат)

**Компоненты изменения численности населения
в I полугодии**
тыс. человек



Родившихся, 2020: 1 306,4 т.чел.

Умерших, 2020: 1 881,2 т.чел.

Родившихся 1 пг 2021: 678,1 т.чел.

Умерших 1 пг 2021: 1 100 т.чел.

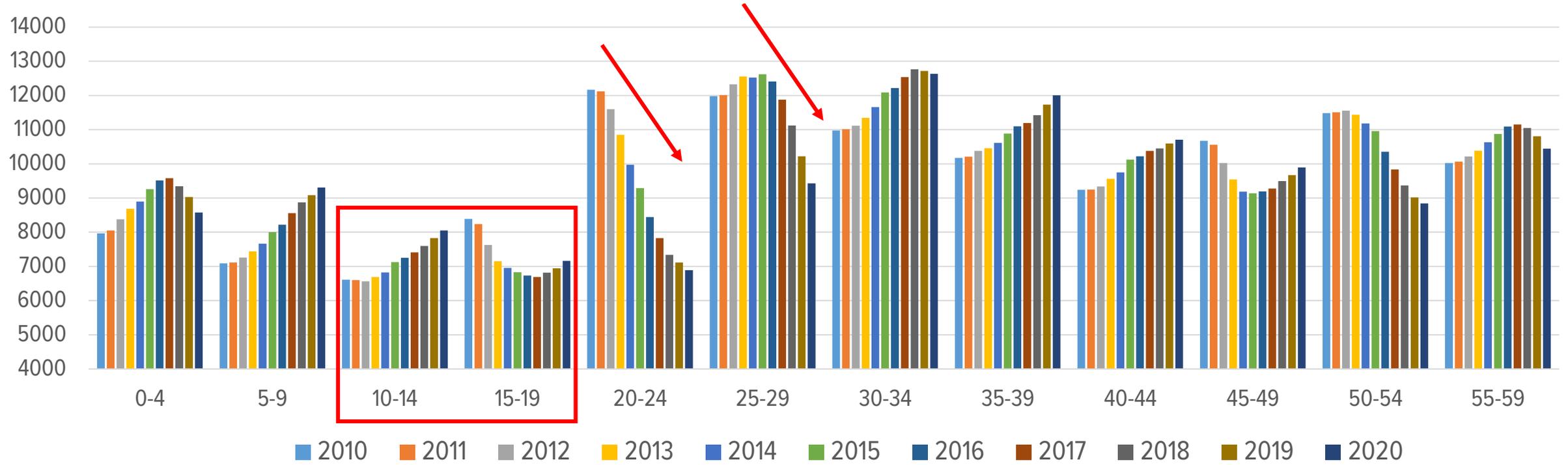
По оценке, численность **постоянного населения Российской Федерации** на 1 июля 2021 г. составила 145,9 млн человек.

С начала года численность населения сократилась на 307,7 тыс. человек, или на 0,21% (за аналогичный период предыдущего года - уменьшилась на 217,4 тыс. человек, или на 0,15%).

Миграционный прирост на 27,1% компенсировал естественную убыль населения.

Демография, численность возрастных когорт

(тыс. чел., по данным Росстат)



Экзистенциальный кризис накрыл людей по всему миру... «Великое увольнение», Antiwork...

- В РФ заболевших 10,9 млн. (0,32 млн. летально); в мире – 351 млн. (5,6 млн. – летально).
- Локдауны, самоизоляция, волны, новые штаммы, вакцинация
- Удаленка / отсутствие работы / необходимость поиск какой-нибудь новой работы, осознание себя и своего места в рабочем процессе и в мире.
- Необходимость / возможность побыть с семьей.
- Работы на рынке много, но хорошей – мало.
- Люди увольняются и (не) ищут новую работу.

...Кажется, это все не способствует новым (амбициозным) целям и планам и, как следствие, поиску работы.

Новые критерии и факторы карьеры для соискателя

- Успех в жизни не обязательно равно успех в карьере. Новый фокус на себя, семью и здоровье.
- Транзакционные отношения в чистом виде: я вам работу, вы мне зарплату – перестают работать (снижение значимости прямого материального стимула).
- Карьера людей и подход людей к карьере меняется: начать с 0 (из ведущего бухгалтера в начинающего рекрутера по зову сердца) или полностью переквалифицироваться (из юриста в программисты по зову кошелька) – нормально. Находить для сотрудников возможности внутри компании.
- Важны интерес к работе, соответствие целей (миссии) компании целям человека, осознаваемая человеком и разделяемая компанией важность выполняемой работы (управление – не делегирование, а участие).
- Линейный рост вверх – не единственный вид карьерного успеха.
- Требования к полу, возрасту, географии проживания будут размываться.
- Диджитал трансформация, повышение цифровой грамотности людей и новых профессий (в том числе во взрослых когортах) еще в самом начале. Появление диджитал разнорабочих, например.

Главные приоритеты соискателей в 2020 году (в порядке убывания)

Весь мир

- 1 Хорошие отношения с коллегами
- 2 Хорошие отношения с начальством
- 3 Правильный баланс между работой и личной жизнью
- 4 Финансовая компенсация
- 5 Финансовая устойчивость работодателя
- 6 Признательность за проделанную работу
- 7 Гарантия занятости
- 8 Образование и профессиональное обучение
- 9 Возможности карьерного роста
- 10 Интересное содержание работы

Россия

- 1 Финансовая компенсация
- 2 Финансовая устойчивость работодателя
- 3 Интересное содержание работы
- 4 Образование и профессиональное обучение
- 5 Хорошие отношения с коллегами
- 6 Хорошие отношения с начальством
- 7 Гарантия занятости
- 8 Правильный баланс между работой и личной жизнью
- 9 Признательность за проделанную работу
- 10 Культура высокой эффективности

Рост уверенности соискателей в своем положении на рынке труда

Индекс самочувствия соискателей

Индекс показывает ожидания соискателей на данный период времени и колеблется от -1 до +1, где «-1» говорит о негативных настроениях работников, а «+1» — об их стабильном самоощущении на рынке труда



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

Критерий — готовность снизить зарплатные ожидания, %



Есть ли эйджизм (дискриминация по возрасту) у работодателей на hh.ru? Есть 😞

Возраст	Доля приглашений после отклика
18-30	24,7%
31-40	17,3%
41-50	12,4%
51-60	9,1%
> 61	7,3%

Белые воротнички: интересная работа на удалёнке

Средний прирост % откликов при упоминании удаленной работы в тексте/теле вакансии и графике работы:

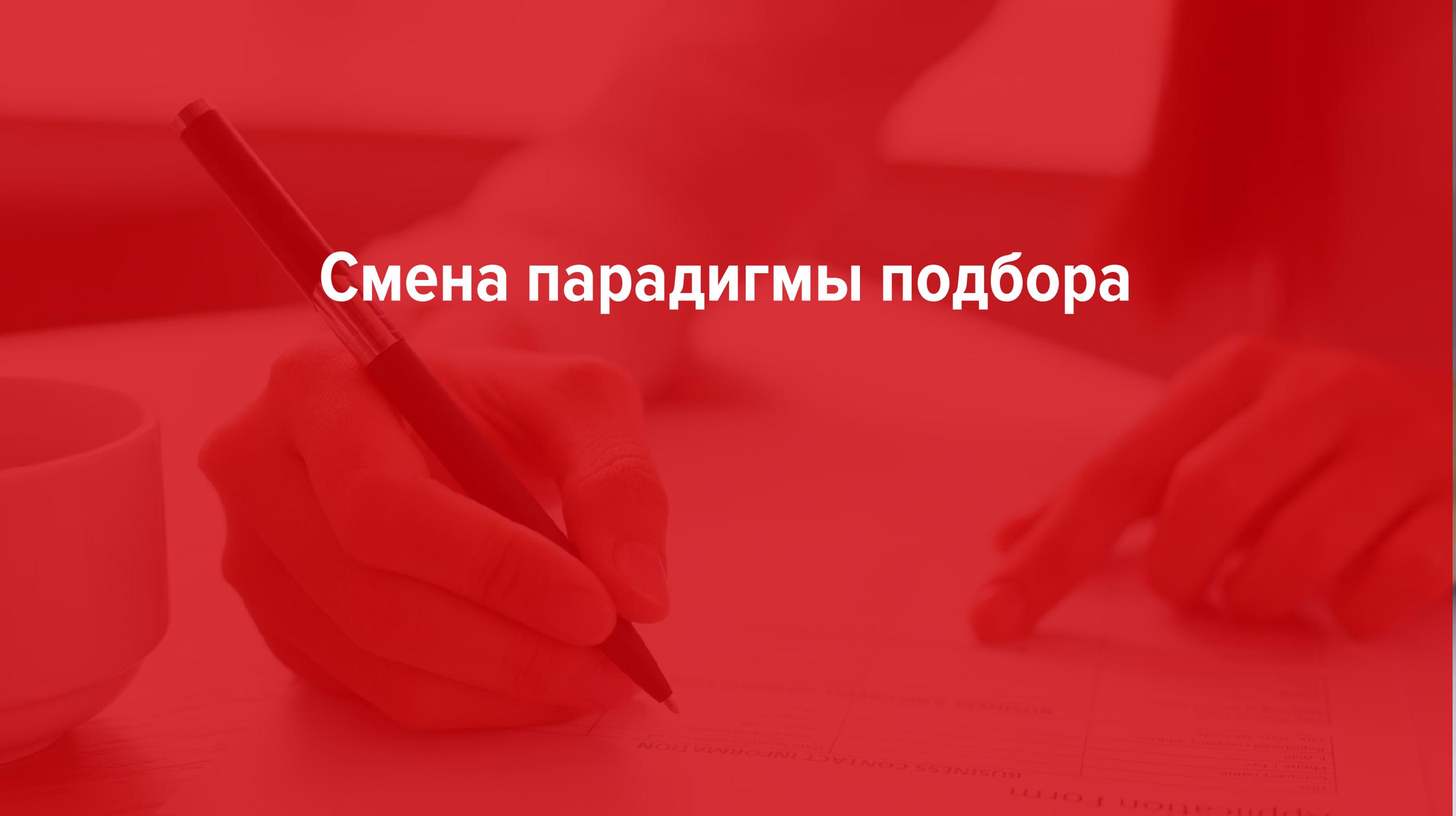
Профобласть	Средний отклик, НЕ удалёнка	Средний отклик, удалёнка	На сколько % больше откликов на удаленке
Юристы	33	67	102%
Финансы	17	41	143%
Закупки	17	39	130%
Админ	24	25	6%
HR	16	23	41%
Маркетинг	11	15	30%
IT	6	11	73%

- Анализировали все города миллионники, крупных клиентов, отрасли ИТ\Телеком\СМИ, маркетинг\Розничная торговля\ТНП\Финсектор\Услуги для бизнеса\Управление многопрофильными активами.
- В Москве и Санкт-Петербурге показатели выше, чем в среднем по выборке миллионников.

Выводы и прогнозы

- Рынок драматически поменялся в 2020 – 2021 годах, соискателей перестало на всех хватать.
- Сложная демографическая ситуация в России надолго
- Работать с рынком по-старому больше не получается: необходимо перестраивать процессы работы с рынком и процессы работы с персоналом внутри (в том числе привлекая и делая ответственными нанимающий бизнес).
- Ожидаются структурные изменения в рынке труда (переток между «диджитал» и оффлайн ролями).
- Впереди, помимо дефицита людей, нас ждет зарплатная гонка.

Смена парадигмы подбора



Как поступить при подборе?

- Необходимо максимально критично проанализировать свое рыночное предложение (в широком смысле слова) и быстро его исправить в случае необходимости.
- Также необходимо критически посмотреть на свой процесс подбора и поправить его вместе (!) с бизнесом.
- Просчитывать варианты механизации и дальнейшей автоматизации.

**Рыночное предложение –
как ваша компания
выглядит на рынке
соискателей
и как вы работаете
с ЭТИМ РЫНКОМ**

Что особенно важно сейчас: хорошие условия труда



- Насколько разумно, привлекательно, адекватно и, что важно, честно, выглядят ваши рекламные объявления (вакансии).
- Как вы работаете с откликами соискателей (отправляете сообщение «спасибо, мы вам перезвоним» или действительно перезваниваете).
- Обзваниваете ли все базы контактов подряд или общаетесь с максимально релевантными соискателями.
- Что отражает карьерная страница/сайт вашей компании и другие форматы для привлечения интереса нужных соискателей – тут я опять о балансе рекламных слоганов и честности/адекватности.
- Отзывы о компании – как вы работаете с ними.
- Насколько условия труда в вашей компании хороши относительно рынка.

Что особенно важно сейчас: наём без предубеждений

Процесс подбора

«...бизнес считает, что это мы работаем плохо...

....разместив вакансию в 18.00 в пятницу, ожидают к утру понедельника получим массу заинтересованных кандидатов...

...а сами руководители этих кандидатов рассматривают по 5 дней, за которые он принял предложение более расторопной компании

... согласование условий – это прерогатива бизнеса»...

- Долгая реакция со стороны нанимающих менеджеров.
- Слишком суровые требования СБ – блок.
- «Убеждения», которые возможно являются предубеждениями/заблуждениями («людям в возрасте 45+ у нас некомфортно», «девушка не справится с этой работой», «мне обязательно нужно, чтобы был опыт полетов на Марс»).
- Нет возможности менять условия (зарплату) – менять требования к роли.
- Оцифровывать и автоматизировать процесс подбора, делая его прозрачным, управляемым и доступным для улучшений.

HR – не только подбор...



HR – не только подбор. Что делать еще?

1. Employee Journey Map. Анализировать сотрудников на всем их пути работы с компанией до работы в ней и в компании – после трудоустройства
2. Учить прямых руководителей: как нанимать людей, как управлять ими, как развивать, как давать обратную связь и проч.
3. Если HR – бизнес партнер, мыслить и общаться бизнес-показателями. На своем уровне говорить с бизнесом о людях в бизнесе: HRD – с CEO о ROI и CJM, HRBP – с руководителями функций, рекрутмент – непосредственно с нанимающими хотя бы о рынке труда

Управление опытом кандидата и сотрудника: проверяем каждую точку контакта



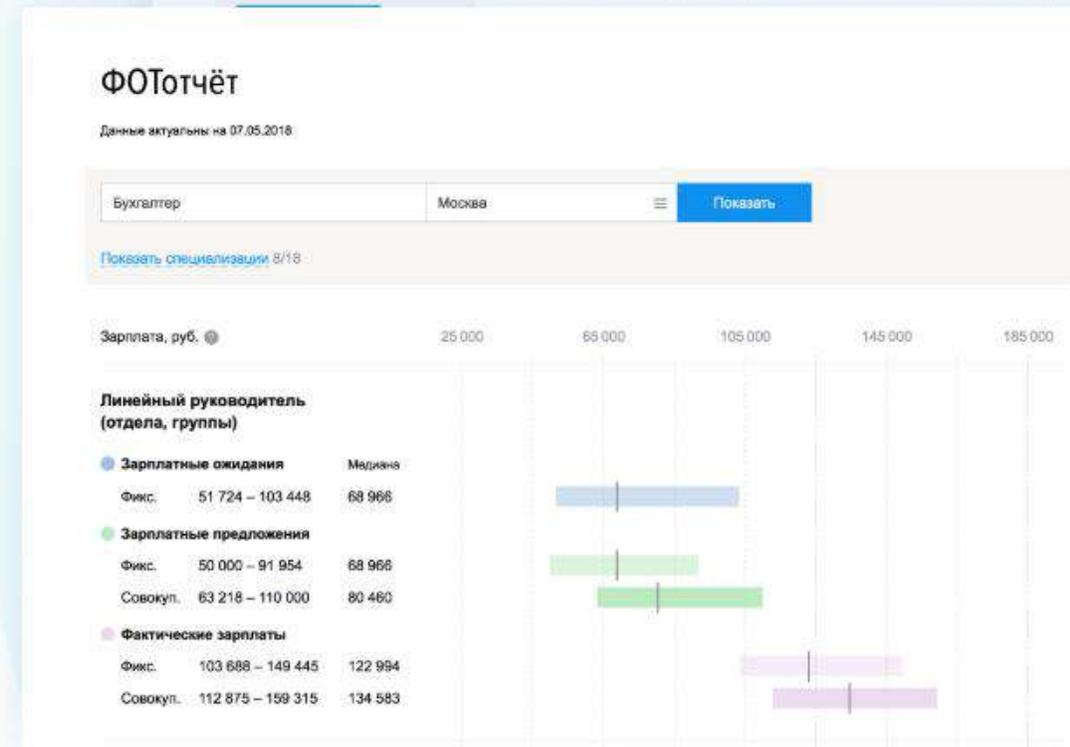
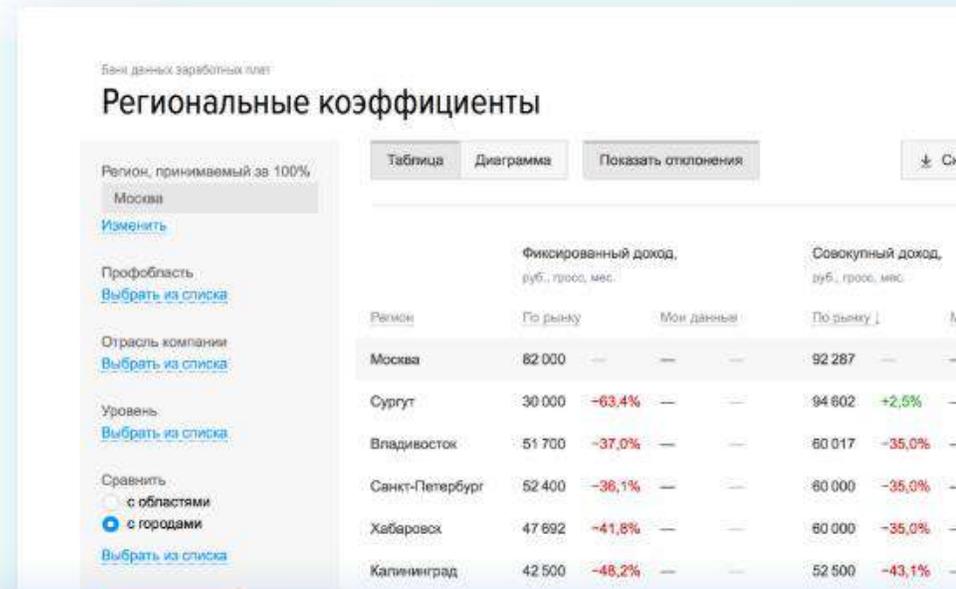
Часть 2

**Анализ заработных плат на данных
«Банка данных заработных плат»**

Источник информации № 1: Банк данных заработных плат

Онлайн обзор заработных плат

- Заработные платы в трех измерениях: фактические зарплаты, предлагаемые зарплаты, ожидаемые зарплаты
- 740+ участников, заработные платы более чем по 5 000 ролям
- 14 значимых отраслей, 60+ городов
- Льготы, планы по пересмотрам заработной платы, планы по изменению численности





Адекватная оценка рынка зарплат

Нашими клиентами являются все компании по размеру, географии, отраслям — мы охватываем все сегменты рынка.



Российские компании в большинстве

80% российских и 20% иностранных компаний-участников



Не топы

HeadHunter — не ресурс для топов.

Отчет отлично работает для ролей, держателями которых является абсолютное большинство людей на рынке.



Данные не «переплачены»

С учетом этих факторов данные по зарплатам не «переплачены».

Вводная информация



Изменения рассчитаны за год (2021-2020) по данным, актуальным на середину декабря.



Анализ сделан по «ядру» участников – тем компаниям, чьи данные были в «Банке» в обоих периодах (230 компаний, составивших «ядро»).



Данные представлены в рублях gross в месяц, если не указано иное.



Везде имеется в виду совокупный доход (фиксированный + переменная часть), если не указано иное.



Для анализа использовалась информация по уровням «Линейный руководитель», «Ведущий специалист», «Специалист», «Начальный уровень» в соответствии с методологией «Банка...».

Динамика совокупного дохода, Россия

	2020	2021	Динамика 2021/2020	Динамика 2020/2019	% фиксированной части в совокупном доходе
Линейный руководитель	122 625	131 041	6,9%	2,2%	81%
Ведущий специалист	85 054	89 404	5,1%	1,7%	84%
Специалист	54 518	57 427	5,3%	3,7%	83%
Начальный уровень	35 640	37 972	6,5%	2,7%	86%

В 2021 году темпы прироста примерно **в 2 раза опережают 2020 год** и соответствуют темпам 2019 года

Разница между российскими и иностранными компаниями, Россия, совокупный доход

	Российские	Иностранные	Российские Vs Иностранные
Линейный руководитель	130 504	133 515	-2%
Ведущий специалист	89 566	88 838	1%
Специалист	57 037	59 242	-4%
Начальный уровень	37 467	39 904	-6%

За период пандемии существенно снизилась разница между российскими и иностранными компаниями.
За 2021 разница практически нивелировалась.

Аналогичная ситуация наблюдалась в 2007-2008 годах в условиях «рынка кандидата» и «зарплатной гонки».

Динамика совокупного дохода, федеральные округа

Уровни «Ведущий специалист» + «Специалист»

	2021	Региональный коэффициент	Динамика 2021/2020
Москва и Московская область	93 664	100%	5%
Санкт-Петербург и Ленинградская область	76 156	81%	6%
Уральский федеральный округ	62 846	67%	12%
Дальневосточный федеральный округ	59 649	64%	2%
Сибирский федеральный округ	52 387	56%	8%
Северо-Западный федеральный округ	52 031	56%	2%
Центральный федеральный округ	51 431	55%	2%
Южный федеральный округ	47 831	51%	5%
Приволжский федеральный округ	45 360	48%	4%
Северо-Кавказский федеральный округ	42 189	45%	-1%

Зарплатный рейтинг отраслей

Уровни «Ведущий специалист» + «Специалист», динамика, вся Россия

Отрасль	2021	Динамика 2021 к 2020
Информационные технологии, системная интеграция, интернет	120 157	14%
Строительство, недвижимость, эксплуатация, проектирование	115 216	10%
Промышленное оборудование, техника, станки и комплектующие	113 651	5%
Продукты питания	99 043	7%
Перевозки, логистика, склад, ВЭД	98 530	3%
Товары народного потребления (не пищевые)	96 977	8%
Финансовый сектор	88 322	8%
Услуги для бизнеса	85 407	1%
СМИ, маркетинг, реклама, BTL, PR, дизайн, продюсирование	84 028	4%
Металлургия, металлообработка	82 922	5%
Розничная торговля	82 052	6%
Телекоммуникации, связь	81 488	5%
Автомобильный бизнес	76 767	8%
Гостиницы, рестораны, общепит, кейтеринг	52 681	1%

Зарплатный рейтинг

Уровни «Ведущий специалист» + «Специалист», совокупный доход

Профессиональная группа	2021	Динамика 2021 к 2020
Разработка ПО	136 644	13%
Финансы и экономика	93 772	4%
Маркетинг, связи с общественностью, реклама	88 063	6%
Дизайн, верстка, иллюстрация	85 434	7%
Юридическая поддержка	83 722	8%
Продажи	80 166	4%
Проектирование	79 465	8%
Эксплуатация информационных систем	77 835	2%
Обеспечение безопасности	72 210	8%
Управление и организация производства	70 378	9%
Управление персоналом	69 294	6%
Логистика, закупки, ВЭД	68 625	6%
Управление и организация эксплуатации, технического обслуживания, сервиса, ремонта, монтажа	63 211	6%

Зарплатный рейтинг

Уровни «Ведущий специалист» + «Специалист», совокупный доход

Профессиональная группа	2021	Динамика 2021 к 2020
Строительные и отделочные работы	61 911	7%
Бухгалтерский и налоговый учет	60 881	4%
Обеспечение качества	60 756	2%
Промышленная безопасность, охрана труда	60 023	3%
Транспортная логистика	56 385	9%
Административная поддержка	54 741	4%
Обслуживание клиентов	51 885	2%
Управление транспортными средствами, техникой и машинами	51 157	5%
Производственные специальности (включая начальников цехов и участков, бригадиров, мастеров участка и смены)	50 075	8%
Рабочие специальности эксплуатации, техобслуживания, сервиса, ремонта и монтажа	49 254	2%
Склад, хранение, перевалка	46 580	5%
Обеспечение чистоты и благоустройства	39 107	3%
Персонал розничной точки	42 265	7%

Пакет льгот (% участников)

Значимо (в среднем на 5%)
выросла доля компаний,
оплачивающих питание
сотрудникам в **Москве и**
Санкт-Петербурге

Москва и МО

Санкт-Петербург
и ЛО

Регионы

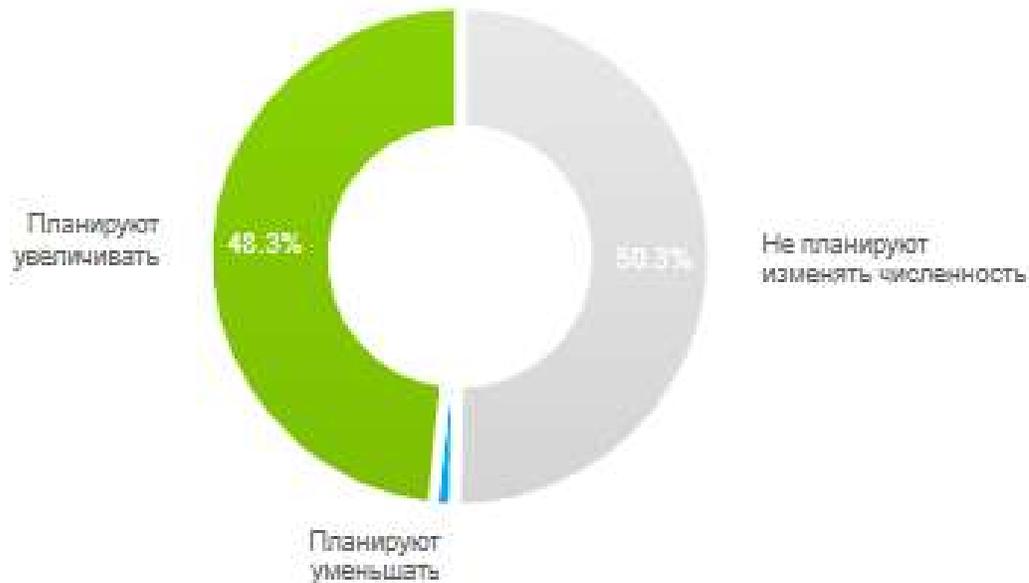
Наличие льгот у компаний

Процент от общего числа участников по выбранным городам



Планы компаний по пересмотру численности сотрудников, Россия

Численность сотрудников



Примерно половина компаний планирует сохранить численность, а половина – увеличить (медиана планируемого увеличения 10%).

Планы компаний по пересмотру заработной платы, Россия

Политика пересмотра заработных плат

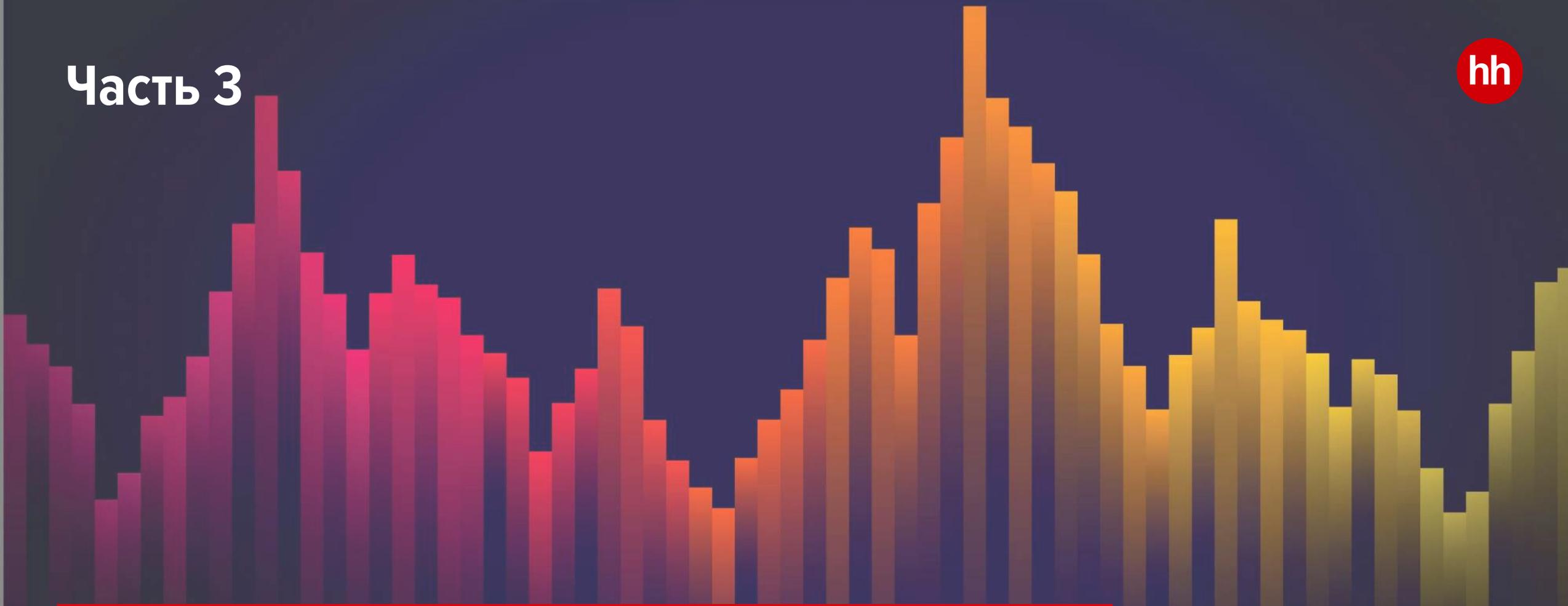


Дата ближайшего пересмотра (данные по 184 компаниям)

Месяц	2021 (в %)	2022 (в %)	2023
Январь	0,0	18,5	
Февраль	0,5	9,2	
Март	2,7	7,6	
Апрель	0,5	7,6	
Май	2,7	1,1	
Июнь	2,7	0,0	
Июль	4,9	1,1	
Август	1,1	0,5	
Сентябрь	7,6	0,0	
Октябрь	6,0	0,0	
Ноябрь	4,3	0,0	
Декабрь	19,6	1,1	

Медиана планируемого изменения заработной платы в 2022 году: **5%**

Часть 3



**Инструменты по анализу эффективности
процесса подбора**

Система отчетов «Аналитика подбора» поможет понять:

Аналитика подбора

[Все отчеты](#)

[Как забюджетироваться](#)

[Как работает моя компания](#)

[Как эффективно тратить](#)

[Как работать с HR-брендом](#)

[Что происходит на рынке труда](#)

Аналитика рынка труда

Как меняется ситуация на рынке: динамика спроса и предложения в разрезе регионов и профобластей



Стоимость подбора

Откуда поступают контакты соискателей: работа с откликами и базой резюме



Эффективность вакансий

Как изменяются основные показатели эффективности вакансий



Просмотры контактов

Как расходуются открытия контактов соискателей из базы резюме



Статистика по менеджерам

Как менеджеры работают с вакансиями и откликами



Статистика по вакансиям

Насколько эффективна конкретная вакансия и как ее улучшить



Параметры вакансий

Как распределены вакансии по основным параметрам



Конкурентный анализ вакансии

Какая сейчас ситуация на рынке: конкуренция и портрет соискателей



Индекс вежливости компании

Как быстро обрабатываются входящие отклики



Индекс вежливости менеджеров

Как быстро менеджеры обрабатывают входящие отклики



Аналитика по этапам подбора

Как дополнительные сервисы влияют на воронку подбора



Активность соискателей

Когда эффективнее всего публиковать и обновлять вакансию



Аудитория шаблонов вакансий

Кто является целевой аудиторией вакансий

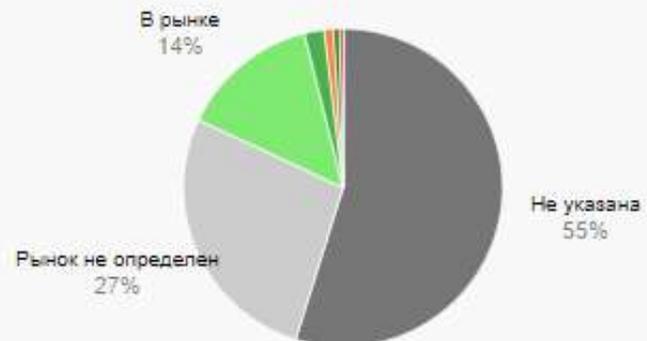


Параметры вакансий

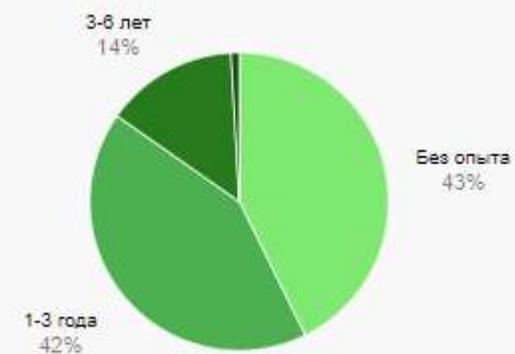
Конкуренция



Зарплата



Опыт



Рынок не прощает...



Вакансия	Соответствие зарплаты рынку и ее рыночный уровень (до вычета налогов) ?	Конкуренция на рынке	Дата последней публикации	Отклики ☰	Откликов за 3 дня с даты последней публикации	Потрачено публикаций	Типы публикаций	Просмотры контактов в вакансии
Специалист по сопровождению сделок Тула до 43 000 руб. до вычета налогов 1-3 года	Высокая 30 000 – 34 742 руб.	Средняя	26.04.2021	60	10	1	1 Стандарт	0
Оператор call-центра Тула з/п не указана Без опыта	Не указана 26 656 – 36 207 руб.	Высокая	21.04.2021	4	0	3	3 Стандарт	0
Менеджер по работе с корпоративными клиентами Тула 28 000 – 40 000 руб. до вычета налогов Без опыта	Очень низкая 32 400 – 57 471 руб.	Высокая	22.04.2021	0	0	1	1 Стандарт	0



Как найти систему отчетов «Аналитика подбора» - в правом верхнем углу, где



[Завершить сеанс](#)

Описание компании	На счете
Адреса	0 руб.
Менеджеры	Зарезервировано
Квоты	1 049 160 руб.
Аналитика подбора <small>new</small>	Вакансий всего
Статистика	5 357 шт.
Личные данные	Вакансий по квоте
Отзывы о компании <small>new</small>	0 шт.
Шаблоны писем	Доступ к базе
Брендированные шаблоны	22 дня
Поиск и публикация	Открытый контактов всего
Рассылки	6 683 шт.
Мои приложения	Открытый контактов по квоте
Документы	0 шт.

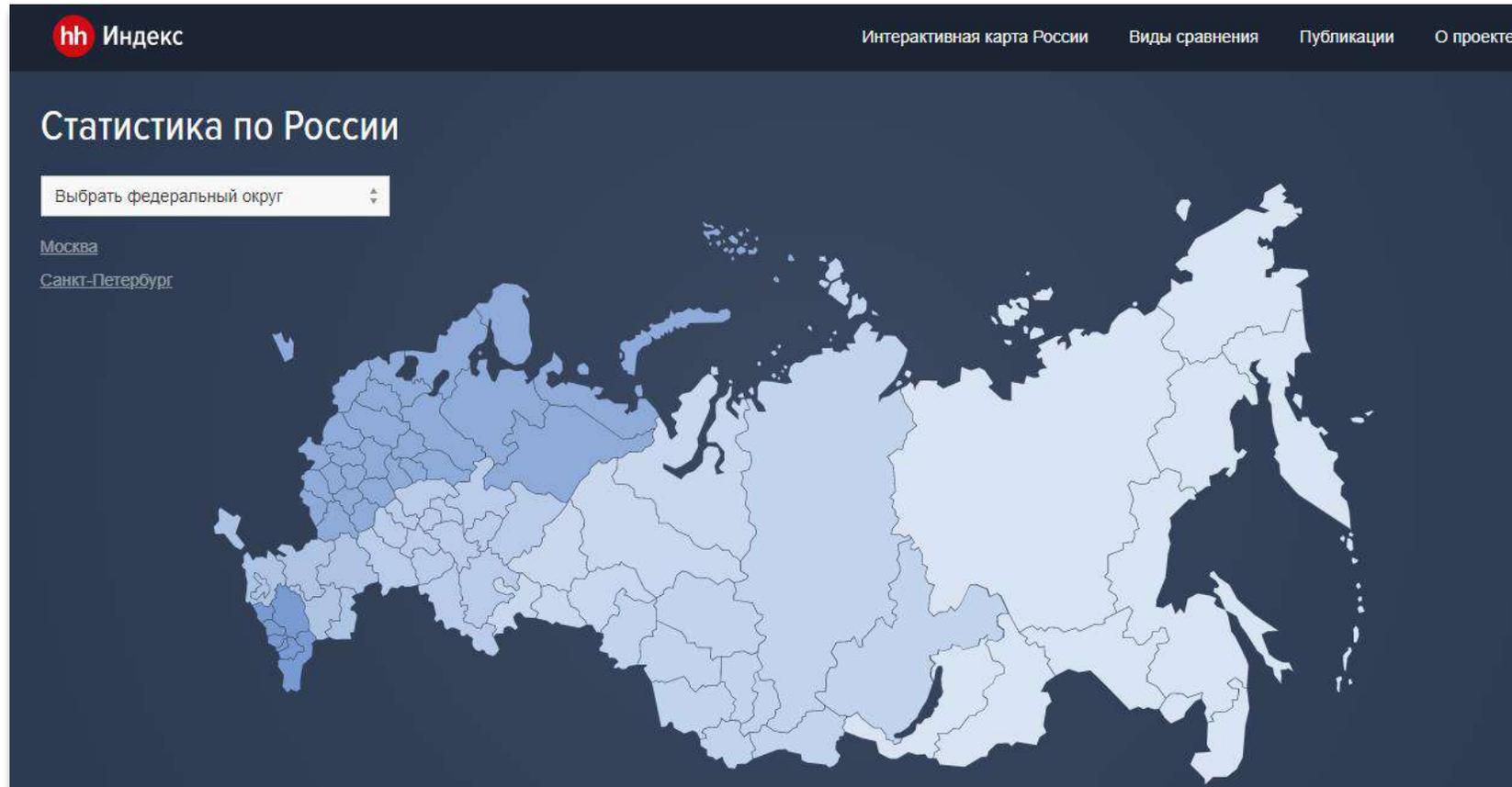
[Выход](#)

Часть 4



Инструменты по аналитике рынка на hh.ru

hh Индекс: зачем



[Динамика hh.индекса](#)

[Динамика вакансий](#)

[Динамика резюме](#)

[Динамика вакансий в профессиональных областях](#)

[Динамика резюме в профессиональных областях](#)

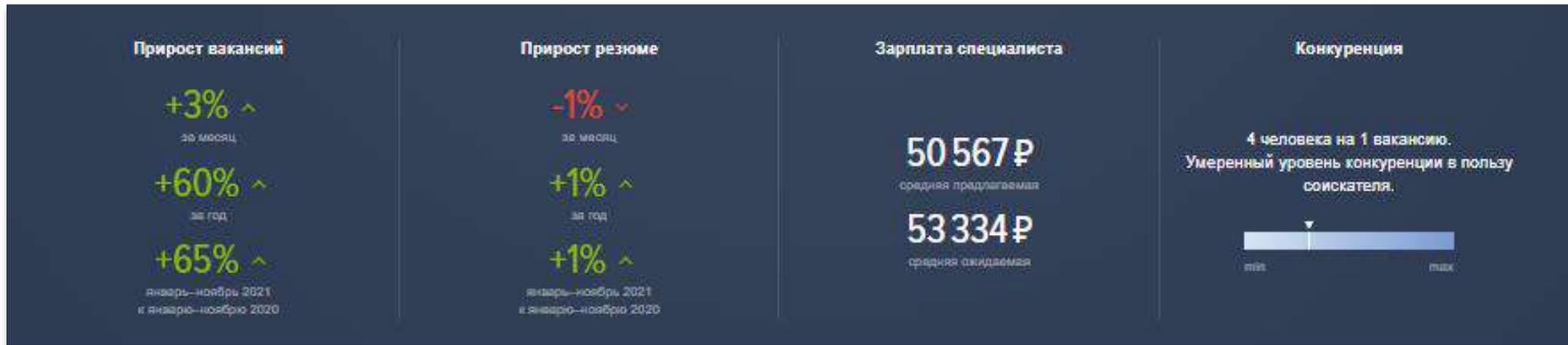
[Структура вакансий по профессиональным сферам](#)

[Структура резюме по профессиональным сферам](#)

[hh.индекс в профессиональных областях](#)

[Портрет соискателя](#)

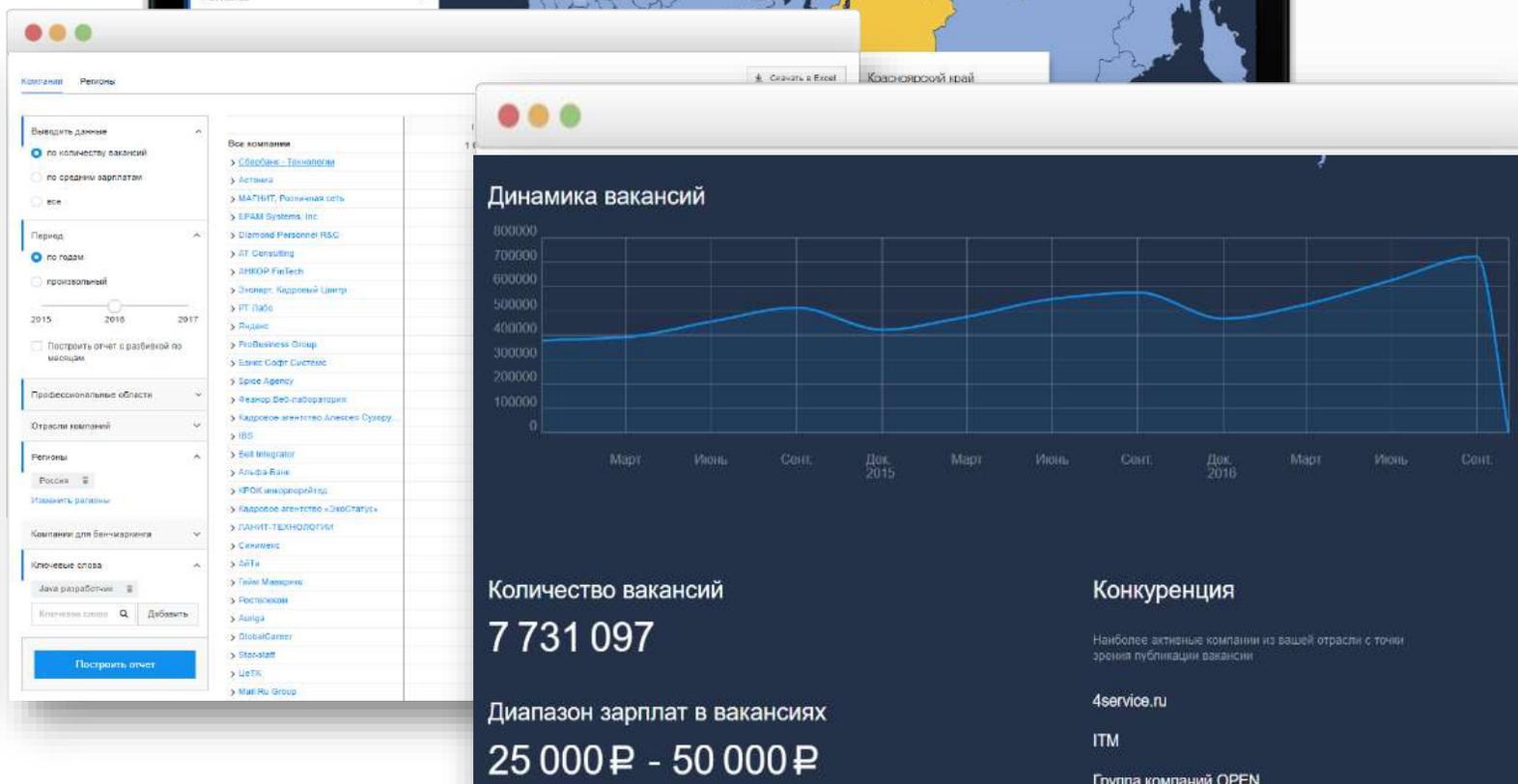
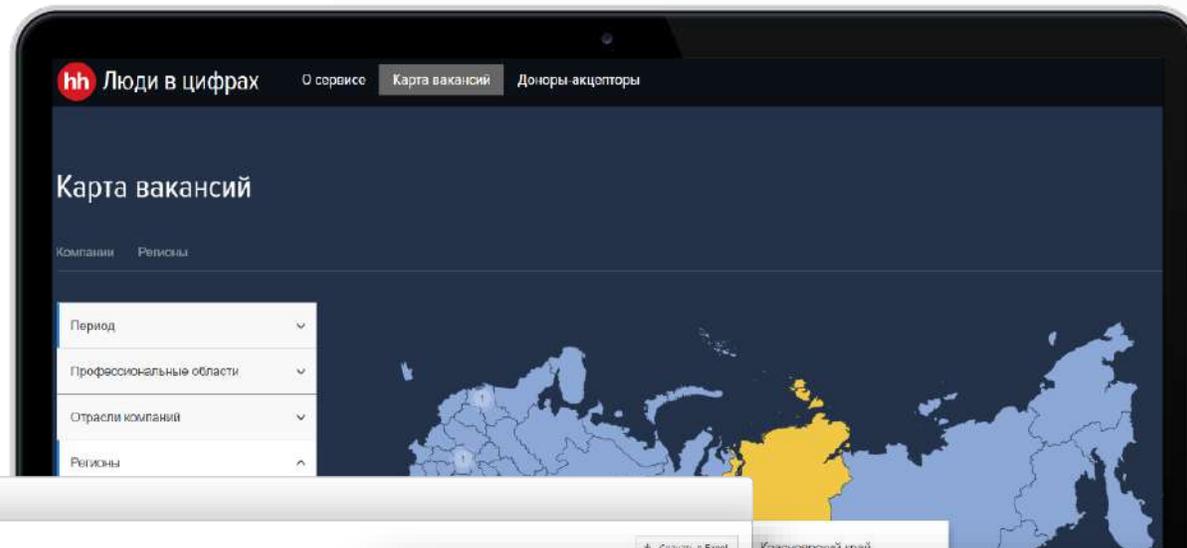
hh Индекс: что внутри



«Карта вакансий»



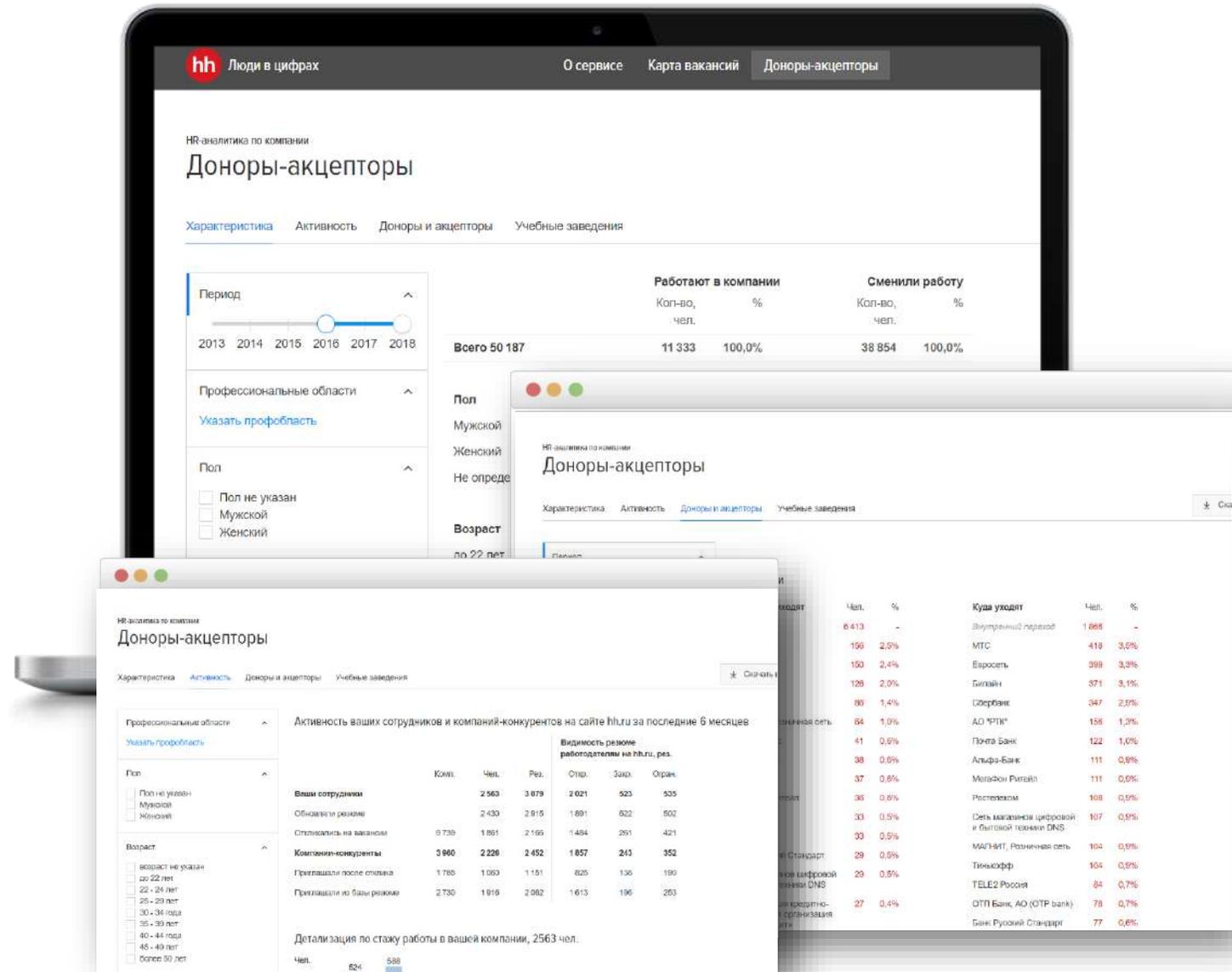
- Узнать конкуренцию на рынке по конкретным компаниям: кто еще прямо сейчас ищет тех же людей.
- Оценить степень конкуренции, с которой столкнется компания в поиске сотрудников в регионе.
- Получать оперативную информацию о статусе рекрутмента конкурентов: кого и в каком регионе они сейчас ищут.

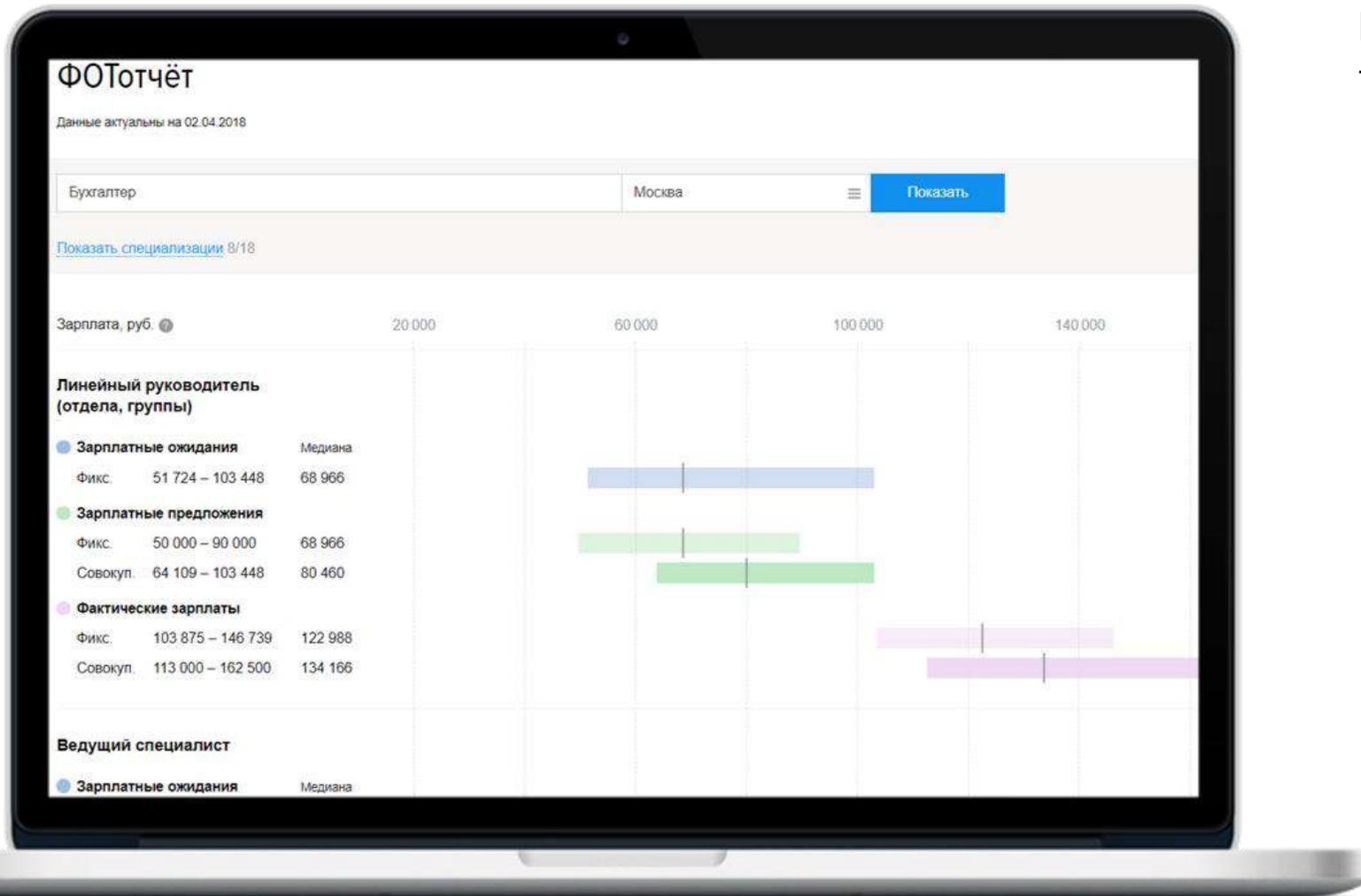


«Доноры-акцепторы»



- Узнать, из каких компаний приходят и в какие компании уходят сотрудники по данным hh.ru.
- Выявить половозрастной и профессиональный состав сотрудников компании, которые ищут или сменили работу.
- Определить, при каком стаже работы в компании сотрудники меняют или задумываются о смене работы.
- Выясните, сколько сотрудников ищет работу в данный момент, на вакансии каких компаний откликаются и приглашения от каких компаний получают.





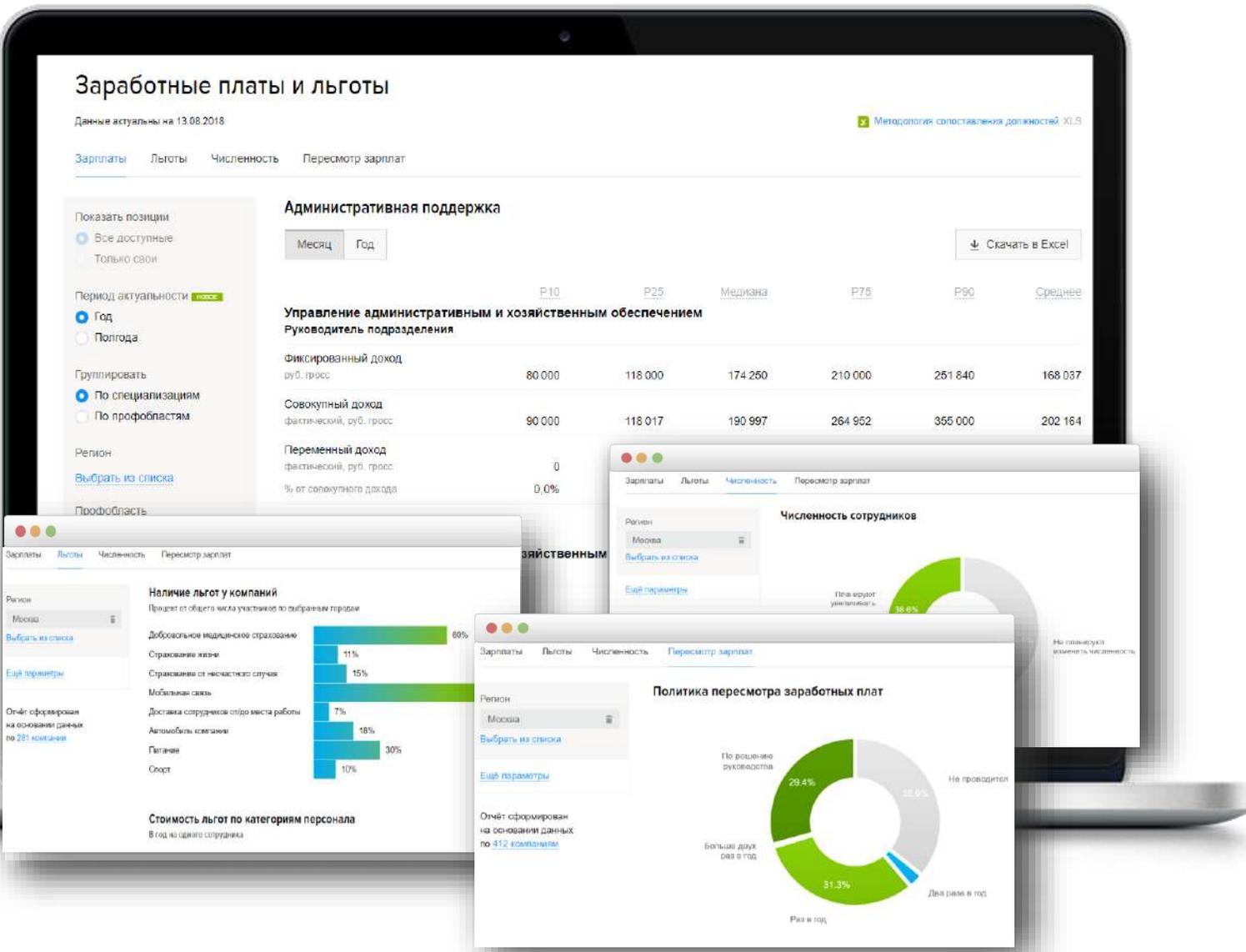
Подробный отчет о заработных платах в трех «разрезах»:

- ожидания в резюме;
- предложения в вакансиях;
- фактические зарплаты, предоставленные участниками.

Заработные платы и льготы

Только актуальные данные, полученные
путем анкетирования компаний-участников

- Отчеты можно строить по наличию и стоимости льгот, численности сотрудников, политикам пересмотра заработной платы.
- Фильтры для построения отчета разных уровней
- Можно оценить рыночный диапазон заработной платы и проводить бенчмаркинг своих данных с рынком (при условии участия).
- Период актуальности данных: 6 месяцев или 1 год.
- Выгрузка данных в Excel для использования во внутренних отчетах.



Конкурентный анализ вакансии

Индивидуальный отчет строится на основании откликов и данных о компании и конкурентах



Аналитика по компаниям-конкурентам и соискателям

Узнать, с кем вам придется конкурировать при поиске сотрудника и оценить доступный объем соискателей на рынке.



Зарплаты на рынке

Сравнивать зарплатное предложение с конкурентами и ожиданиями соискателей.



Рекомендации по улучшению вакансии

Получить рекомендации как улучшить вакансию, чтобы получить больше откликов.



Готовая аналитика по заявке на подбор

Обосновать изменения условий подбора перед бизнес-заказчиком.

Спасибо за внимание!

Наталья Данина,

n.danina@hh.ru

 [Аналитика подбора](#)

 [Люди в цифрах](#)

 [Конкурентный анализ вакансии](#)

 [Банк данных заработных плат](#)