

УДК 331.52

Богданова Елена Александровна

бакалавр направления подготовки
управление персоналом
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
Россия, Москва
acdcn@yandex.ru

Elena A. Bogdanova

Bachelor of Training in Personnel Management
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Russia, Moscow

**АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА: ДИНАМИКА
ВАКАНСИЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
СФЕРАМ¹**

**LABOR MARKET ANALYSIS: THE DYNAMICS
OF VACANCIES IN PROFESSIONAL FIELDS**

Аннотация

Целью исследования статьи является анализ рынка труда по динамике вакансий по профессиональным сферам, структуре спроса, индексу дефицитности специалистов, динамики заработных плат. В статье проанализирована динамика вакансий по профессиональным сферам на рынке труда; выявлена структура спроса вакансий; представлен индекс дефицитности специалистов на рынке труда; проанализирована динамика заработных плат. Аналитический материал сопровождается статистическими данными. Сделан вывод о приоритетах всех участников рынка труда.

Ключевые слова:

рынок труда, вакансии, пандемия, онлайн

Abstract

The purpose of the article is to analyze the labor market by the dynamics of vacancies in professional fields, the structure of demand, the shortage index of specialists, the dynamics of wages. In the article the dynamics of vacancies in professional fields in the labor market is analyzed; the structure of the demand for vacancies is revealed; the index of shortage of specialists in the labor market is presented; the dynamics of wages is analyzed. The analytical material is accompanied by statistical data. The conclusion is made about the priorities of all participants in the labor market.

Keywords:

labor market, vacancies, pandemic, online

Рынок труда в системе экономических отношений играет особую роль, что обусловлено спецификой товара. Механизм формирования, функционирования и регулирования рынка труда имеет определенные преимущества и недостатки по сравнению с эволюционным ходом развития рынка труда, характерного для большинства развитых стран. На рынке труда, как и на любом другом рынке, основным закон – спрос и предложение. Компании выставляют свои требования в вакансиях, предлагают свои условия. У кандидатов, в свою очередь, есть свои критерии поиска работы и то, что они могут предложить компании: знания, навыки, желание работать, личные качества. Однако, чтобы быть на этом рынке конкурентоспособными, кандидаты должны понять, что же на самом деле хочет работодатель, и предложить ему желаемое.

¹ Научный руководитель: Маслова Валентина Михайловна, кандидат экономических наук, доцент, доцент департамента психологии и развития человеческого капитала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации

В сегодняшних условиях пандемии и нестабильной экономической ситуации рынок труда очень активен. Поэтому важно отслеживать изменения на постоянной основе. Кого-то сократили, а более активный HR-менеджер другой компании предложил работу в их организации, выбрав, по критериям, наилучшего специалиста. Или на рынке труда пошла тенденция организации гибридного графика работы. Скорее всего, кандидат рассмотрит именно такое предложение. Это снимает затраты на проезд, обед вне дома и дает другие преимущества. Компании должны адаптироваться под новые тенденции, чтобы привлекать к себе кандидатов.

По данным сервиса Работа.ру в 3 квартале (Q3) в 2021 года общее число открытых вакансий приросло на 48% по сравнению с тем же периодом 2020 года. Наем новых работников стал еще более активным практически во всех отраслях. Наибольший прирост числа новых вакансий наблюдался в сфере торговли (226%), а также финансов и страхования (120%). Высокий спрос на сотрудников с июля по сентябрь 2021 года заметен в маркетинге (74%), среди предложений для студентов (64%), в IT-отрасли (63%), а также в сфере услуг (49%).

Прирост числа вакансий для соискателей в сфере офисных служб составил 46%, а в отрасли красоты и здоровья – 39%. Число предложений для работы без специальной подготовки увеличилось на 27%. (табл. 1)

Таблица 1 – Отрасли вакансий. Прирост в % к Q3 2020 года [3]

Отрасль вакансий	Прирост в % к Q3 2020 года
Торговля	226%
Финансы/страхование	120%
Маркетинг/реклама/СМИ	74%
Работа для студентов / стажировки	64%
IT/интернет/телеком	63%
Сфера услуг	49%
Офисные службы / бизнес-услуги	46%
Красота/здоровье	39%
Работа без специальной подготовки / без опыта	27%
Транспорт/логистика	18%
Строительство/недвижимость	16%
Производство/агропром	13%
Культура/образование/госслужба	7%

По данным сервиса по поиску работы SuperJob, одними из самых востребованных во время пандемии стали вакансии в сфере строительства: электромонтажники, производители строительного-монтажных/отделочных работ, электрогазосварщики, отделочники, маляры-штукатуры, а также инженеры ПТО, инженеры-сметчики, проектировщики, конструкторы и архитекторы.

Уже по итогам первого полугодия можно было наблюдать в строительной отрасли отъезд мигрантов, который спровоцировал конкуренцию за рабочих и повысил зарплаты. Заработные платы в строительстве за 6 месяцев 2021 года выросли на 9,8%, за год – на 15,8%, в каких-то отраслях прирост стал еще более значительным.

За год пандемии средний заработок плиточников в Москве вырос более чем на 40%, монтажников окон ПВХ – более чем на четверть, стропальщиков и электрогазосварщиков – более чем на 20%. За год количество вакансий в сфере строительства выросло на 210%, а резюме стало больше лишь на 7% – конкурс на вакансию снизился в 2,7 раза. Причем рынок труда в строительстве и раньше был на стороне соискателя: не хватало квалифицированных инженеров и рабочих [5].

Важно понимать, что, когда вернуться мигранты или же граждане страны будут согласны на ту заработную плату, что предлагают мигрантам, спрос и предложение кардинально поменяются.

По сравнению с 2020 годом, спрос на молодых специалистов увеличился на 127%, при этом совокупное количество резюме кандидатов без опыта выросло всего на 16%.

После ухода многих компаний в онлайн, растет спрос на высококвалифицированных специалистов. В декабре 2021 года произошел взрывной рост вакансий, в названии которых были термины Data Science, Data analyst, Machine Learning и Big Data [5] (рис.1).

Число новых вакансий в 2021 году выросло практически во всех отраслях. Чаще всего новых сотрудников искали в сфере торговли – прирост вакансий в этой отрасли составил 140% по сравнению с данными 2020 года. Прирост предложений в отрасли финансов и страхования составил 93%, тройку закрывает сфера маркетинга, рекламы и СМИ с приростом в 66%.

Динамика спроса на ИТ-специалистов

вся Россия, %, отношение вакансий год к году

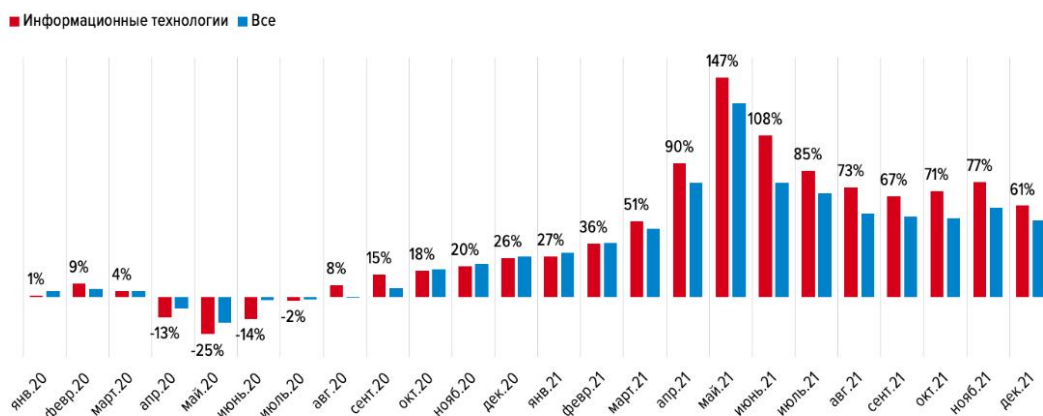


Рисунок 1 – Динамика на ИТ-специалистов во всей России, % отношение вакансий год к году

Большой прирост вакансий в 2021 году демонстрирует сфера ИТ, интернета и телекома (59%), опережая прирост предложений в традиционных массовых отраслях – сфере услуг (49%), строительстве (23%) [7].

Такой рост вакансий ИТ-специалистов объясняется тем, что в 2021 году, хоть и были коронавирусные меры, но не такие серьезные, как в 2020 году, когда началась эпидемия COVID-19. И организации, по возможности, переходили на онлайн-сервисы, чтобы обеспечить доставку продукции. Для этого, конечно, нужны специалисты из области ИТ. Также и в 2021 году, компании поняли, что в современном мире без собственных сайтов или приложений, может быть очень тяжело «выживать» с ограничительными мерами.

Торговля, также после эпидемии, стала одним из лучших вариантов введения бизнеса. Wildberries и Ozon – крупные маркетплейсы, которые не закрывались во время пандемии и других ограничительных мер. С них бизнесы получали большую часть прибыли, из-за закрытий оффлайн точек и введения QR-кодов на вход. Когда покупатель задаёт поиск товара, например, «шампунь», те шампуни, которые появляются на первых местах в поиске – дело рук специалистов по маркетингу. Продвижение товара на маркетплейсах на лидирующие места обеспечивает чувство у покупателей «качества» товара, а в следствии большой прибыли организациям.

По данным сервиса hh.ru, острый дефицит кадров в России также наблюдается в банках, медицине, фармацевтике, туризме, гостинично-ресторанном бизнесе,

продажах, автомобильном бизнесе, страховании и консультировании [5]. Медицина и фармацевтика неразрывно связаны с эпидемиологической ситуацией в стране. Работников медицинских учреждений государство максимально вовлекает на работу связанной с Covid-19 (взятие тестов, помощь больным людям, работа в пунктах вакцинации и т.п.).

Соотношение количества резюме, ищущих работу соискателей, к числу открытых вакансий составляет от 0,5 до 2 резюме на одну вакансию. Нормальным уровнем конкуренции за рабочее место на рынке труда считается соотношение 5–6 резюме на одну вакансию, когда у работодателя есть выбор между соискателями по уровню навыков, образованию, опыту и другим параметрам.

Основатель и управляющий сервисом временных исполнителей GigAnt Денис Решанов обращает внимание на сложную ситуацию в сфере линейного и неквалифицированного персонала: резкий спрос на доставку и, как следствие, курьеров во время пандемии стал причиной нехватки сотрудников в общепите и ритейле.

Рост их зарплат сделал доходы линейного персонала неконкурентными. В частности, одной из наиболее дефицитных специальностей стали грузчики — мужчины, ранее занятые на этой работе, теперь могут зарабатывать больше курьерами при значительно меньшей нагрузке.

Рост зарплат для линейного персонала в пострадавших отраслях неизбежен. При этом бизнесу также придется серьезно подойти к системам мотивации и снижения «текучки» — то есть стоит ожидать большего распространения в компаниях корпоративных программ [5].

По итогам Q3 2021 года медианные заработные платы увеличились на 9,2%, а общий фонд оплаты труда — на 13,8% по сравнению с Q3 2020-го. В 2017–2019 гг. ФОТ рос в среднем на 9,2% год к году (г/г), но наблюдаемое сейчас превышение нормально: оно объясняется восстановлением занятости (то есть численности работающих). К осени 2020 года бизнес исчерпал резервы и сокращал бонусы, отпускные и прочие дополнительные выплаты.

А вот зарплаты с июня растут даже чуть быстрее нормы, главным образом из-за обострившейся конкуренции. Быстрее всего увеличиваются доходы сотрудников ИТ-сферы и финансовых компаний. В этих сегментах медианные выплаты сейчас на 13–13,5% выше прошлогодних уровней. Отчасти такая ситуация связана с тем, что

данные отрасли теперь конкурируют между собой за квалифицированных сотрудников.

В лидерах также сегмент гостиниц, общепита и торговли. Это, конечно же, является следствием непростой ситуации в данных секторах во время первой-второй волн пандемии. Замыкает пятерку строительная отрасль, которая органически показывает внушаемые результаты. В этом сегменте наблюдается дефицит предложения труда, что вынуждает работодателей платить больше [3] (рис.2).

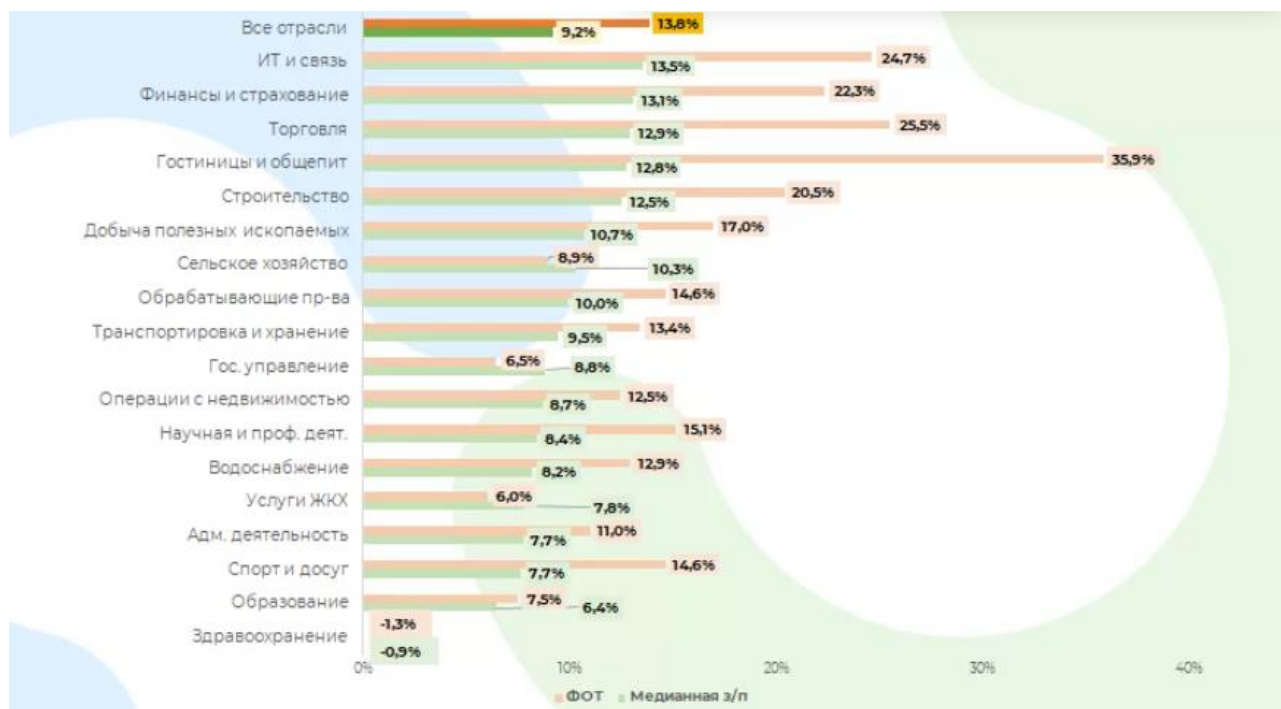


Рисунок 2 – Динамика медианных заработных плат и общего фонда оплаты труда в России, июль – сентябрь 2021 г., % к Q3 2020

Динамика заработных плат объясняется спросом на персонал в различных отраслях. Как и было приведено выше, ИТ-специалисты, страхование, торговля и иные отрасли стали востребованы в 2021 году. Поэтому работодатели привлекают к себе специалистов в компании увеличенной заработной платой.

В 2021 году большой спрос можно было наблюдать на профессии в отраслях ИТ, торговли, маркетинга, строительства, общепита, страхования и т.д. Безусловно, рынок труда начал резко меняться из-за эпидемиологической ситуации в мире. Мигранты были вынуждены уехать из России на родину, вследствие этого произошла нехватка строителей, ведь мужчинам нашей страны выгоднее работать уже тем же курьером, нежели на опасной работе строителем.

Бизнесы, которые смогли перейти в онлайн формат или стали нуждаться в большем продвижении своей компании в Интернете, нуждаются в IT-специалистах. Данная профессия, можно сказать, является сейчас самой востребованной, однако, зарплата, по моему мнению, скоро станет гораздо меньше на данную профессию.

Бизнесы закрывались, открывались новые. Рабочие места освобождаются и наоборот. Рынок труда в сегодняшних реалиях очень непостоянен. Именно поэтому, необходимо анализировать рынок труда, чтобы понимать, какие предлагают заработные платы работникам, какая профессия востребована, какие льготы и бонусы предлагают работодатели для привлечения новых сотрудников.

Не стоит забывать, что предложенная выше среднего на рынке труда заработная плата – не гарант, что сотрудник выберет именно эту компанию. На сегодняшний день, людям ещё и важны такие аспекты как: комфорт, атмосфера, уважение сотрудников, имидж компании. Чем больше стараются работодатели для благоприятной обстановки в организации, тем выше шанс, что сотрудники предпочтут и останутся на своём рабочем месте надолго.

Список использованных источников

1. Рынок труда молодых специалистов: итоги 2021 г. [Электронный ресурс] <https://hh.ru/article/29867>
2. Кого будут искать работодатели завтра? [Электронный ресурс] https://hh.ru/article/29899?hhtmFrom=article_29867
3. Осень перемен: итоги Q3 2021 года на рынке труда. [Электронный ресурс] <https://press.rabota.ru/osen-peremen-itogi-q3-2021-goda-na-rynke-truda>
4. Итоги 2021 года на рынке труда [Электронный ресурс] <https://hr-media.ru/itogi-2021-goda-na-rynke-truda/#.YiE2CKvP1PY>
5. Кадровый голод: каких работников не хватает в России. [Электронный ресурс] <https://iz.ru/1243977/mariia-frolova/kadrovyyi-golod-kakikh-rabotnikov-ne-khvataet-v-rossii>
6. Регулирование рынка труда: учебник / под ред. В.М. Масловой. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019, 271 с.
7. Итоги 2021 года на рынке труда [Электронный ресурс] <https://hr-media.ru/itogi-2021-goda-na-rynke-truda>