

Никита Бугров

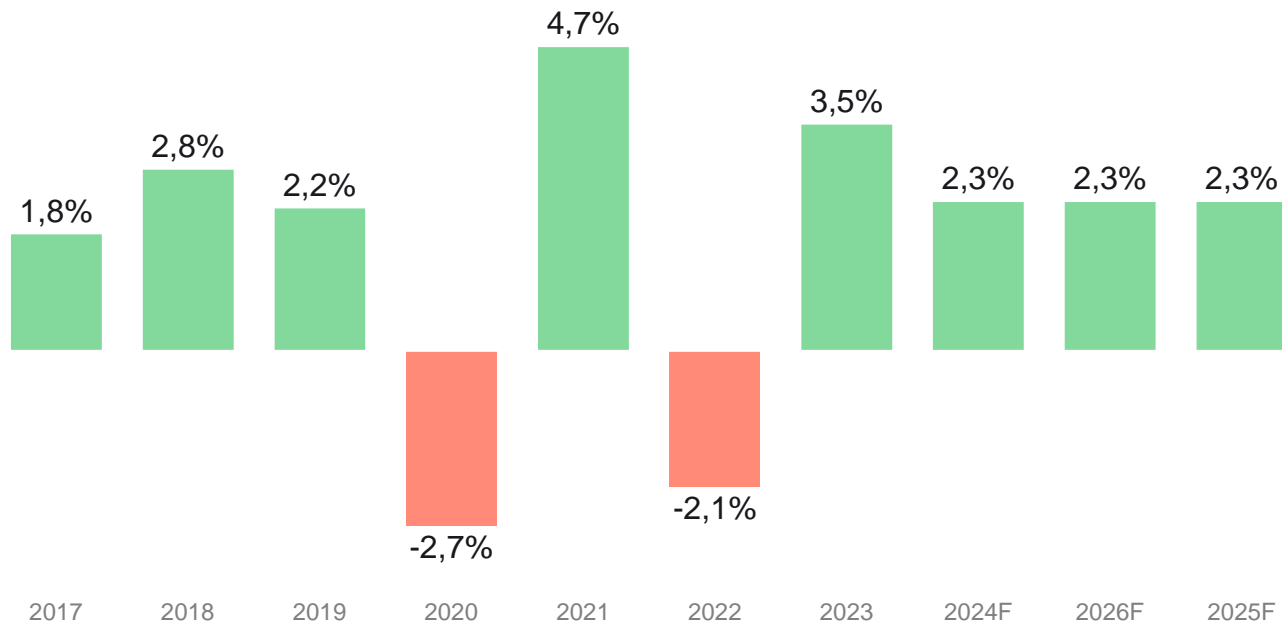
Стратегический взгляд на рынок труда России

The logo consists of a red circle containing the white lowercase letters 'hh' in a sans-serif font.

hh

Минэкономразвития прогнозирует стабильный рост экономики на 2+% в год. Краткосрочно все не плохо ...

Динамика ВВП России



Почему все оказалось не так плохо?

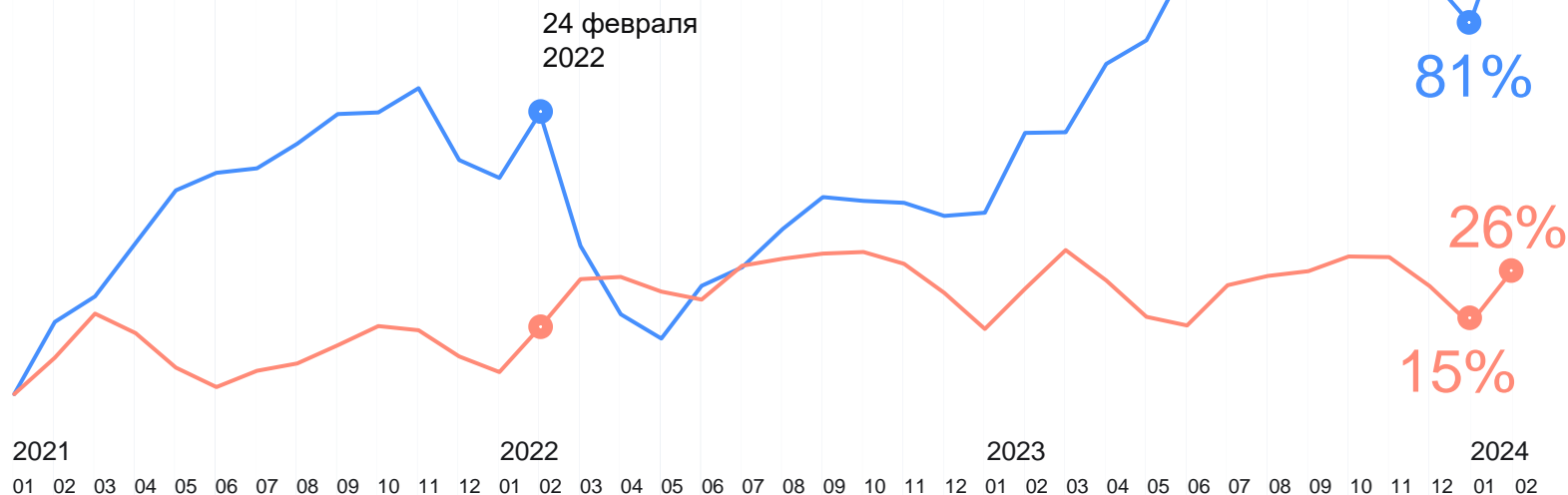
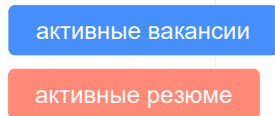
- Экономика быстро перестроилась и доказала свою «рыночность»
- Грамотная финансовая политика ЦБ (отсутствие паники и хаоса)
- Быстрая переориентация экспортеров на новые рынки
- Инвестиции государства в ВПК поддержали ВВП
- Инвестиции в рамках импортозамещения, активизация параллельного импорта

Никита Бугров

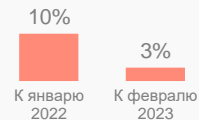
Рынок труда

Рынок труда России находится в сильном дисбалансе: компании готовы нанимать, но люди с неохотой выходят на рынок труда

Россия, январь 2021 = 0%



Изменение среднего числа активных вакансий и резюме в январе 2024

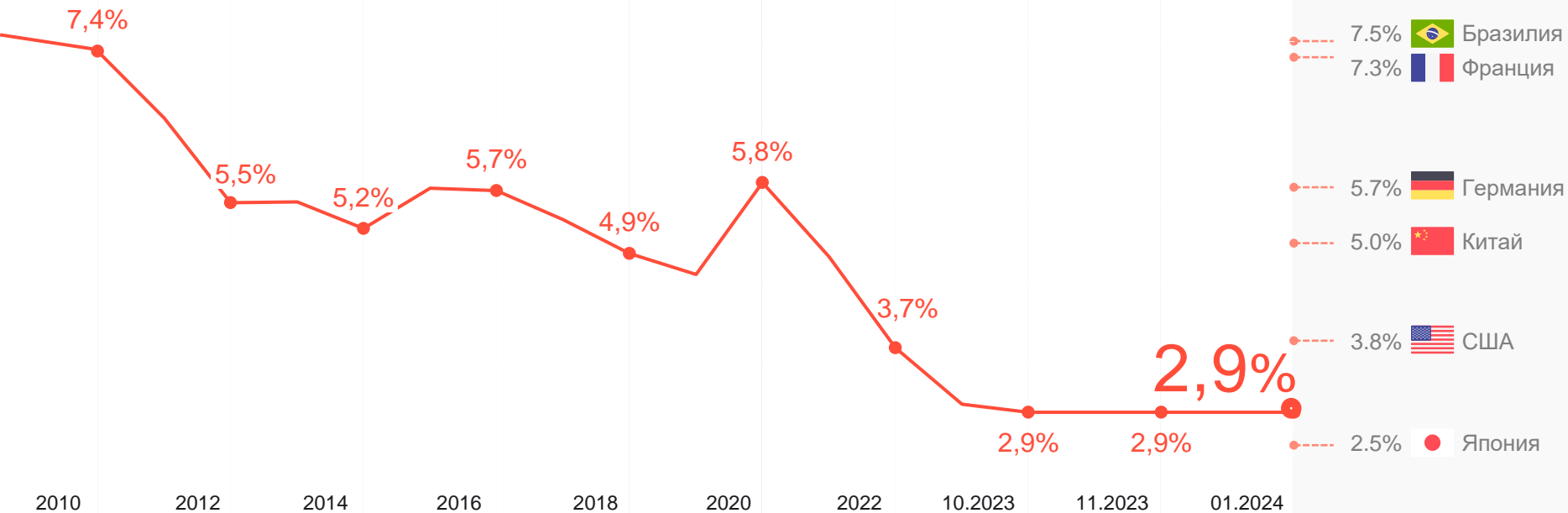


2024 год

Источник: данные hh

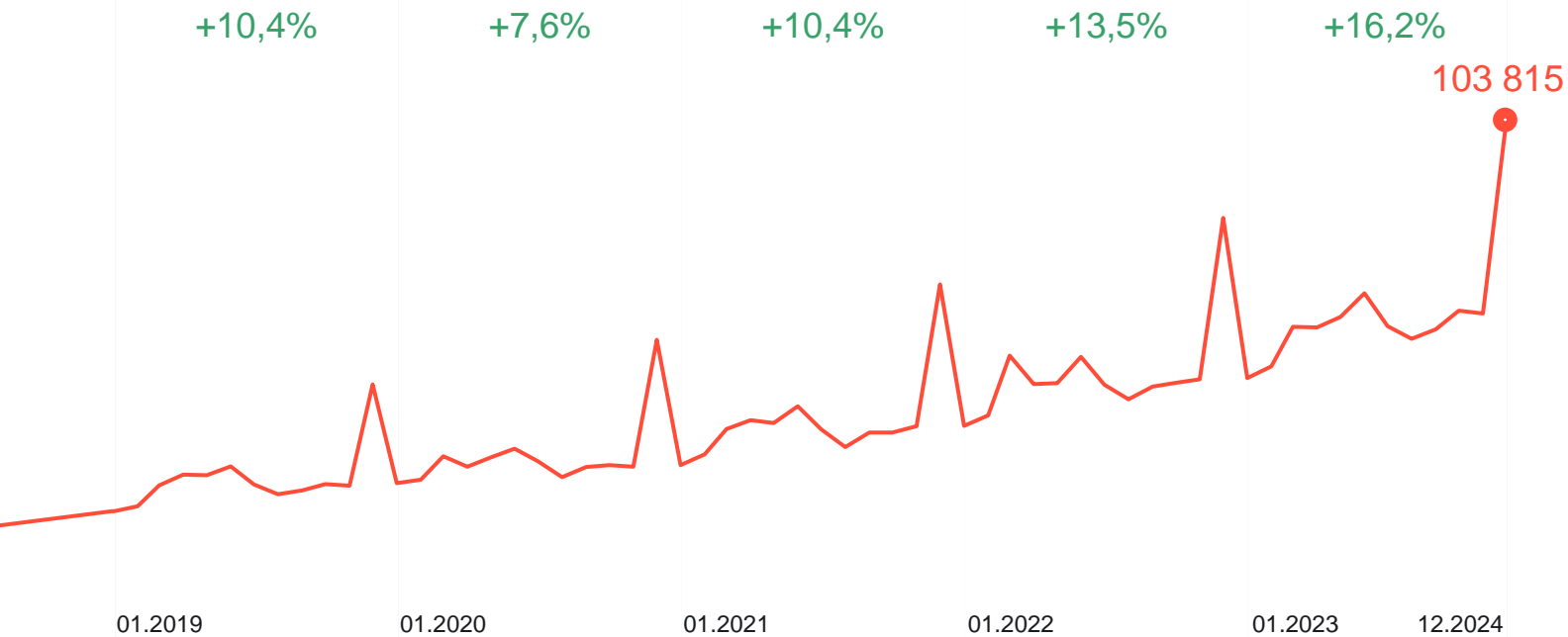
Безработица держится на историческом минимуме в 2,9%

Уровень безработицы в России



Реальные заработные платы растут и продолжат расти

Номинальная заработная плата
Рубли



Реальная
заработная плата
растет не так
быстро:

- 3.8% в 2020
- 4.5% в 2021
- 0.3% в 2022
- 7.1% за январь-июль 2023
- 7.8% в 2023

Факторы, влияющие на дефицита рабочей силы, имеют долгосрочный характер. Дефицит – новая норма

1



Демографический кризис

Рынок труда к 2030 году покинут 7-8 млн человек, а выйдет на него 7 млн

2



Снижение количества трудовых мигрантов

В П1 2023 в РФ для работы въехало на 40% меньше человек, чем в П1 2022

3



Отток талантов за рубеж

В 2022 из России уехало ~700 тыс. человек, из которых вернулось только от 15-50%

4



Частичная мобилизация

Минимум 770 тыс. человек мобилизовано или заключили контракт

5



Структурные изменения экономики

ВПК и строительная индустрия являются центрами притяжения рабочей силы

6

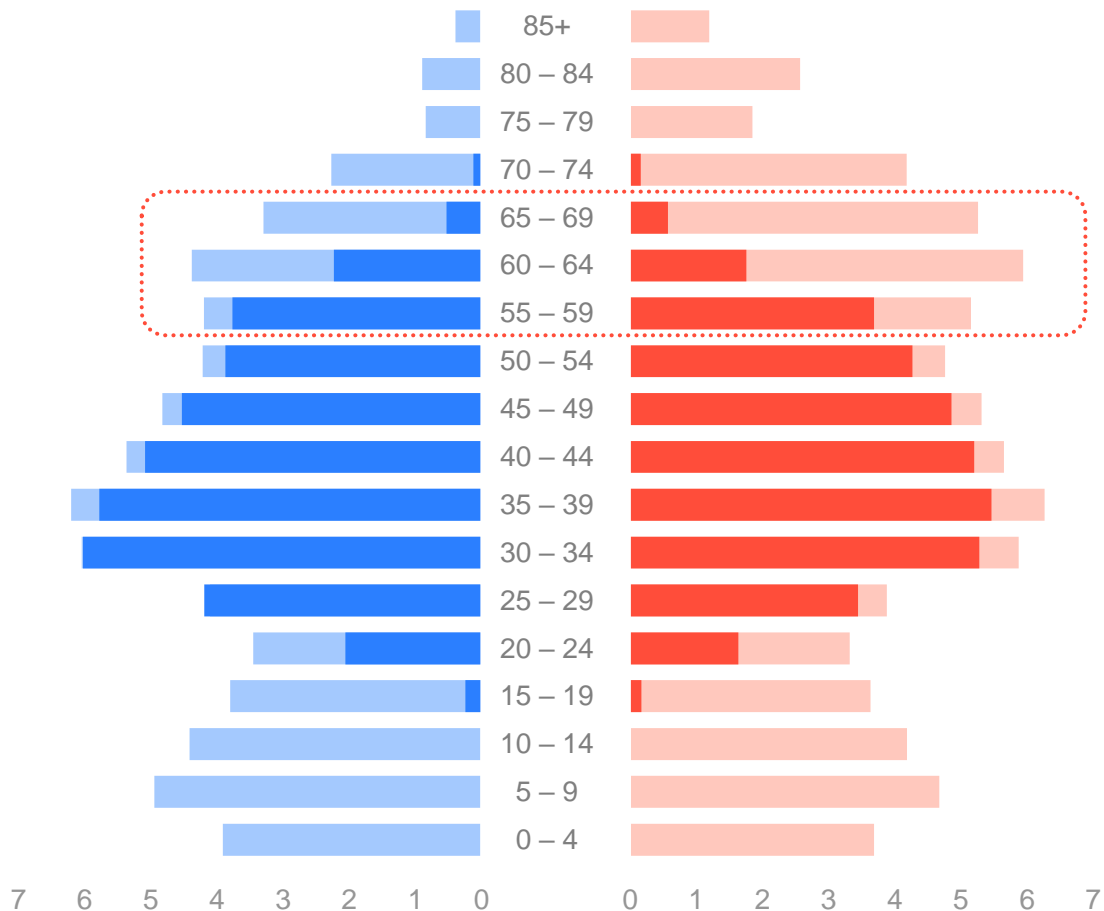
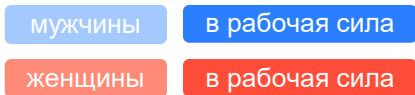


Избыточная смертность

За 2020-2021 умерло на 1,2 млн больше, чем за предыдущие два года

Демография: население уменьшается и стареет. Если вы целитесь только в «молодых», то вам будет все сложнее находить персонал

Половозрастной состав населения России, в т.ч. занятого населения, 2023 г., млн чел.



Сейчас экономике не хватает примерно 1.6 млн человек. К 2030 году дефицит может увеличиться до 2-4 млн человек

Дефицит работников в России
Млн человек

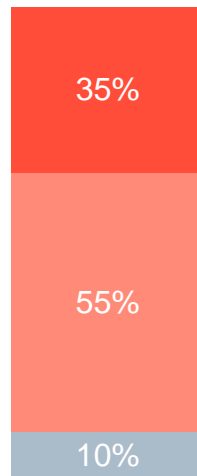
1,6
млн чел.



2024

2,0-4,0

млн чел.



2030

Высококвалифицированные работники

Среднеквалифицированные работники

Низкоквалифицированные работники

Дефицит рабочей силы создает риски для бизнеса и экономики в целом

1



Бизнес

- Снижение рентабельности EBITDA
- Снижение скорости роста, остановка инвестиционных проектов
- Риски снижения качества или упрощения продукции
- Риски остановки производства

2



Экономика

- Недополучение 1-2% роста ВВП ежегодно
- Стабильно высокая инфляция (10% через 5 лет)
- Срыв проектов по обеспечению технологического суверенитета и переориентации экономики

Никита Бугров

Что можно делать?

Шаг 1: Перестать винить HR и внешние факторы. СЕО считают внешние причины дефицита кадров основными, в то время как команды признают влияние внутренних причин

«Как вы думаете, какие **внутренние** (корпоративные) причины связаны с тем, что вы ощущаете дефицит кадров?»

+/- относительно августа 2023

	По ролям				
	СЕО	Руководитель подразделения	HRD	HR-менеджер	
Неконкурентный уровень зарплаты	32%	+17 п.п.	49%	45%	57%
Недостаточное развитие (или его отсутствие) бренда работодателя	18%		32%	37%	40%
Непривлекательная отрасль бизнеса нашей компании	16%		15%	10%	12%
Тяжелые или непривлекательные условия труда	11%	-4 п.п.	29%	27%	37%
Нанимающие руководители не умеют правильно отбирать людей	11%	+6 п.п.	15%	19%	13%
Завышенные требования к кандидату	8%	+3 п.п.	19%	28%	32%
Некачественная или медленная работа специалистов по подбору персонала	8%		7%	5%	2%
На дефицит влияют только внешние причины	42%	-4 п.п.	17%	25%	18%

Шаг 2: Подумать.

Кадровое обеспечение это новый Rocket Science, поэтому перед тем как принимать решения нужно хорошо подумать

1



Признать дефицит рабочей силы, а так же его колоссальный размер и долгосрочный характер



2



Синхронизироваться с командой в понимании его причин и проявлении воздействия на вашу компанию



3



Выработать стратегию действий (HR стратегия как часть бизнес-стратегии) и инвестировать в ее качественное исполнение

Шаг 3: Начать действовать.

Стратегические развилки для бизнеса в условиях дефицита кадров



01.

Удержание сотрудников и повышение эффективности найма



Понятно, что нужно/можно делать для удержания персонала, повышения конкурентоспособности и развития HR процессов



Игра с нулевой суммой: новые работники не создаются



02.

Привлечение мигрантов



«Традиционные» страны исхода (UZ, TJ, KG) имеют высокий миграционный потенциал



Большая часть приезжающей рабочей силы не квалифицирована и не собирается ассимилироваться в России



03.

Повышение производительности труда



Устойчивые в долгосрочной перспективе изменения



Низкие исторические темпы роста производительности труда (по 1.2% в среднем в 2013-2023), ограничение доступа к технологиям и таланту, высокая стоимость денег

Дерево решений

Не хватает людей

Дерево решений

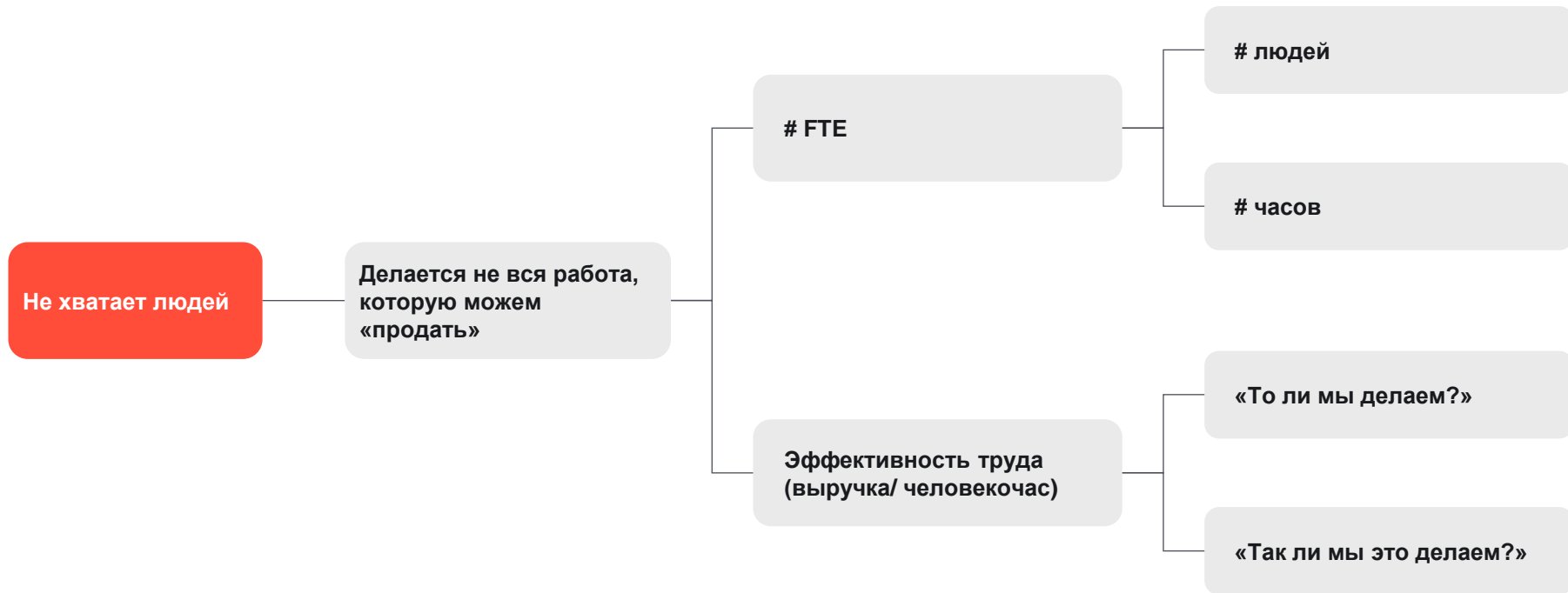
Не хватает людей

Делается не вся работа,
которую можем
«продать»

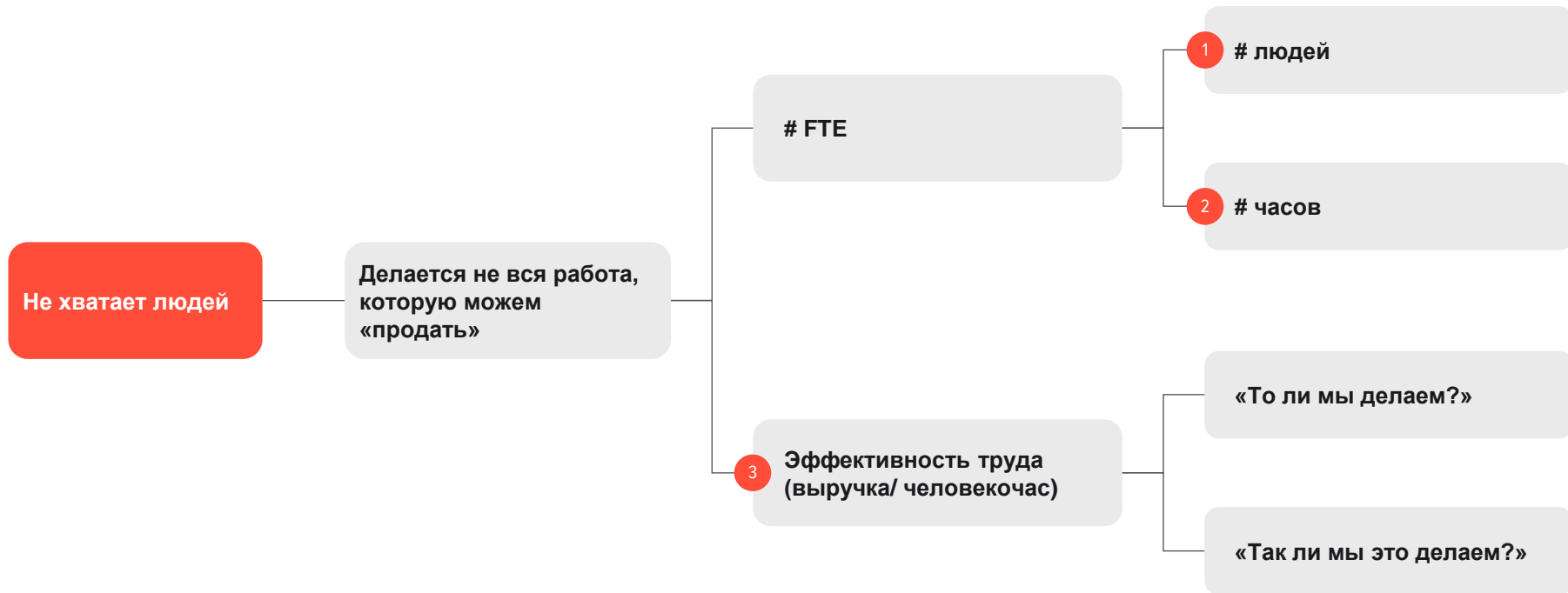
Дерево решений



Дерево решений



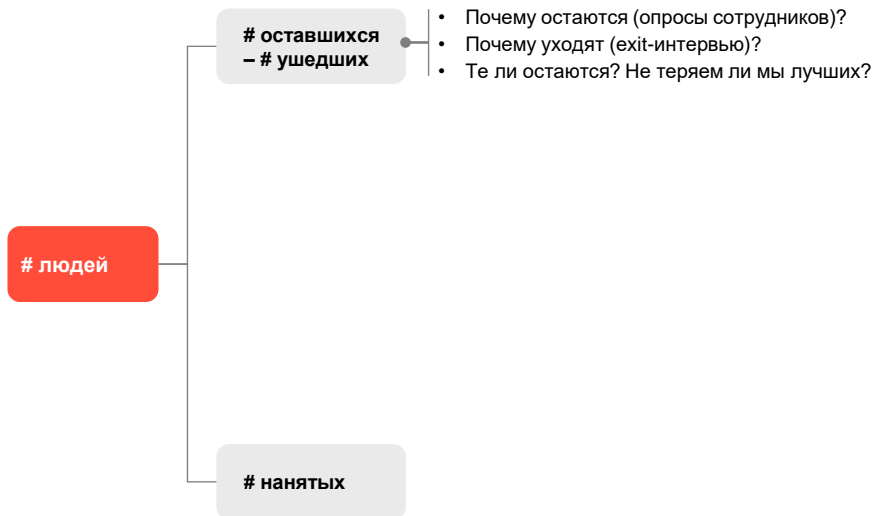
Дерево решений



1 Как удерживать и нанимать людей эффективнее?

людей

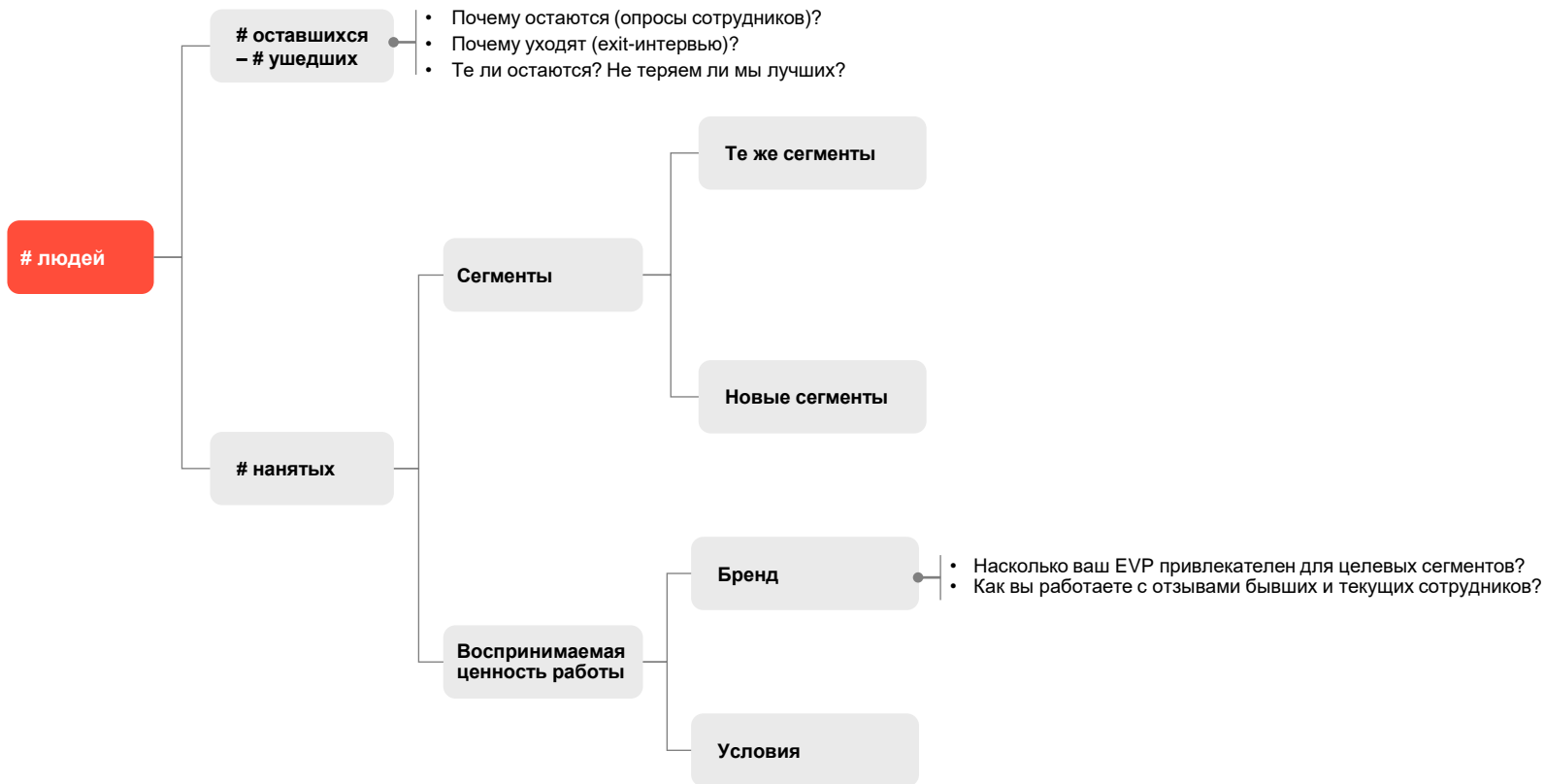
1 Как удерживать и нанимать людей эффективнее?



1 Как удерживать и нанимать людей эффективнее?



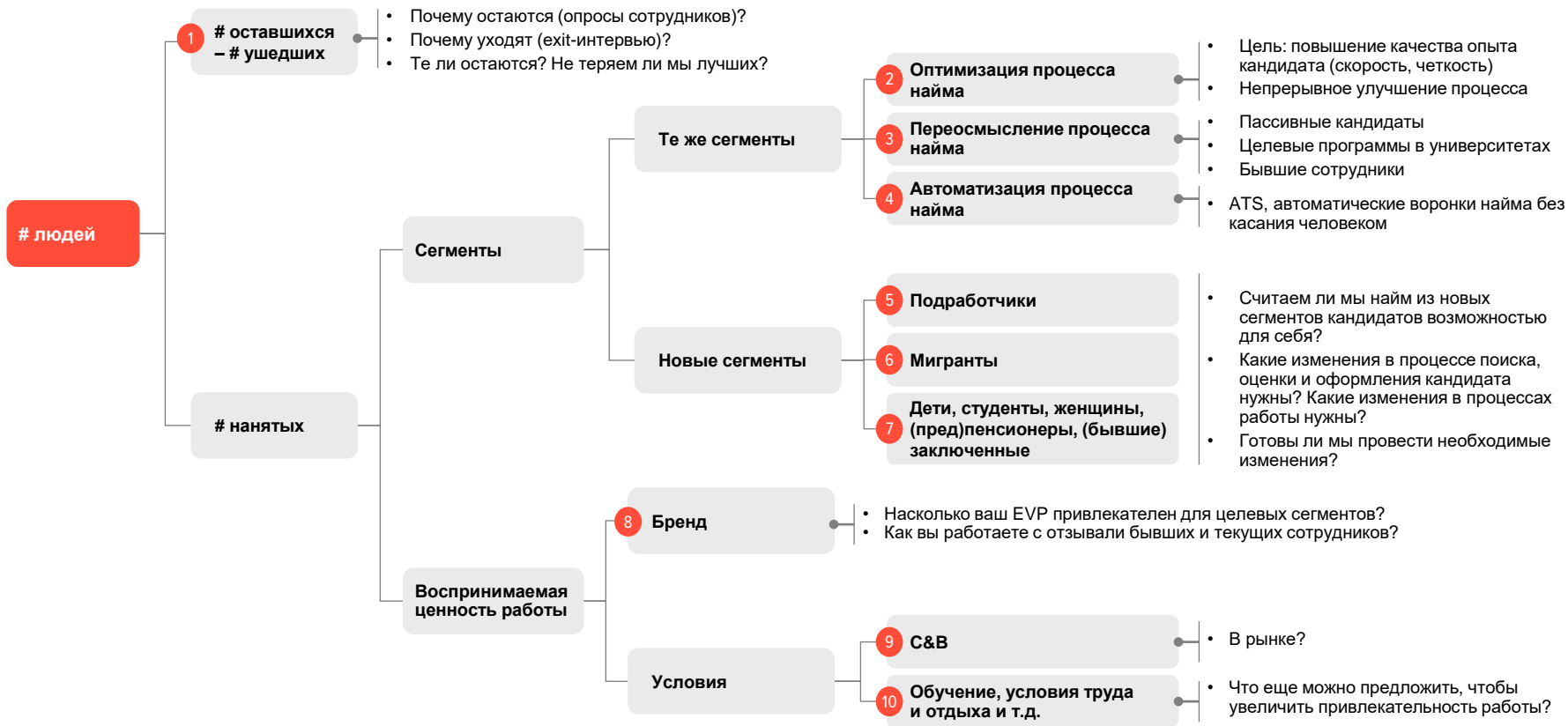
1 Как удерживать и нанимать людей эффективнее?



1 Как удерживать и нанимать людей эффективнее?



1 Как удерживать и нанимать людей эффективнее?



3 Как повысить эффективность труда?

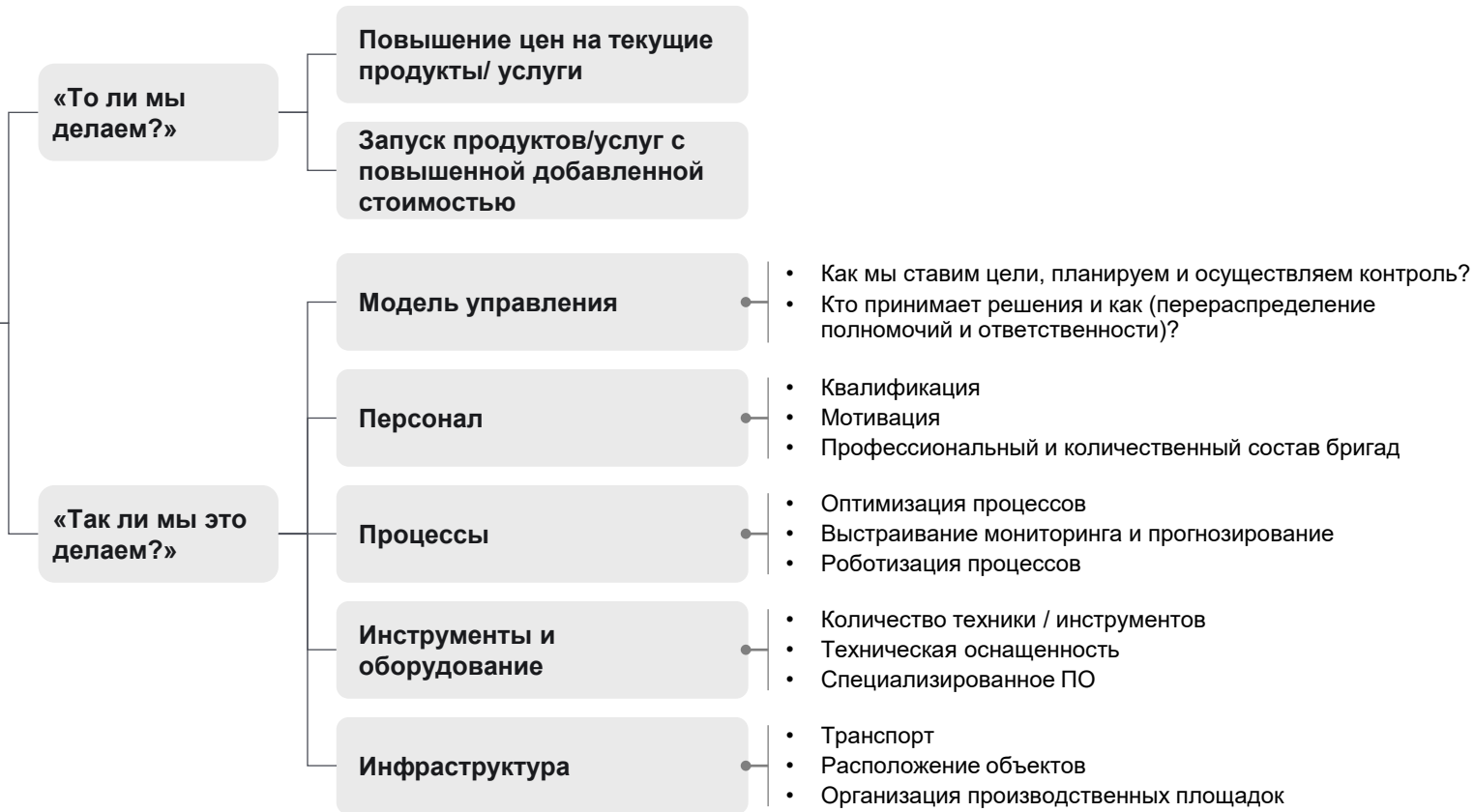
Эффективность
труда (выручка/
человекочас)

3 Как повысить эффективность труда?



3 Как повысить эффективность труда?

Эффективность
труда (выручка/
человекочас)



3 Как повысить эффективность труда?

Эффективность
труда (выручка/
человекочас)





01.

Переосмысление отношения к массовому персоналу

- Переход от парадигмы «сотрудник – это ресурс» к «сотрудник это актив»



02.

Работа над EVP: выявление и работа с факторами, которые влияют на выбор сотрудника

- Признали, что время меняется и требования людей тоже. Чтобы быть конкурентно-способными нужно соответствовать требованиям времени
- Пример 1: горячие обеды в транспортной логистике
- Пример 2: хорошее состояние погрузчиков / транспортных средства



03.

Управление продуктивностью труда

- Упрощение бизнес процессов в магазинах: оптимизация ассортимента, доверительная приемка и т.д.
- Инвестиции в новые технологии, к которым раньше не были готовы, например, кассы самообслуживания



Бизнес, 01 июл 2023, 14:35 | 👁 4 755 | Поделиться ➦

«Вкусно — и точка» опровергла отказ нанимать на работу 15-летних

«Вкусно — и точка»: компания продолжает нанимать 15-летних сотрудников

Сеть ресторанов быстрого питания «Вкусно — и точка» продолжает принимать на работу 15-летних сотрудников. Об этом РБК сообщили в ее пресс-службе.

«Компания продолжает принимать на работу сотрудников с 15 лет и делает это в полном соответствии с трудовым законодательством, а также с учетом особенностей приема на работу несовершеннолетних», — говорится в сообщении.

Спасибо!



Никита Бугров
Директор по работе со
стратегическими клиентами

n.bugrov@hh.ru
+7-903-013-88-36

