

Яков
и Партнёры



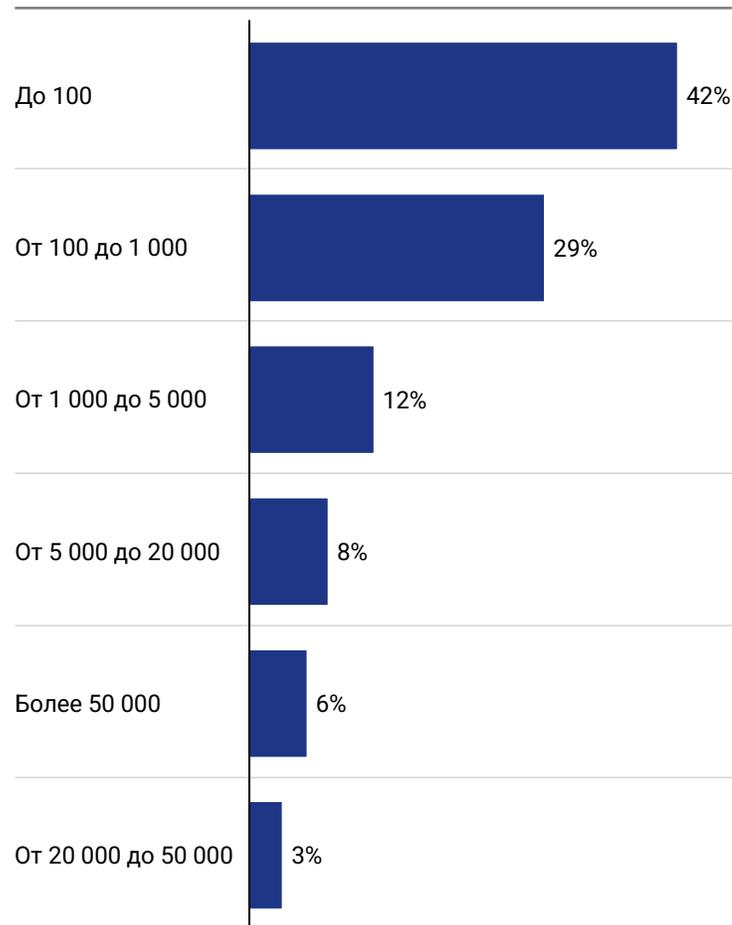
Влияние социальных трендов на рынок труда

Елена Кузнецова
Марина Дорохова
Виталий Зуев

Март, 2023

Опрос прошли 1500 соискателей из компаний разных отраслей и размеров

Численность штата в компаниях респондентов¹,
% респондентов



1. Компании, в которых работали или работают опрошенные соискатели.

Исследование проведено компанией «Яков и Партнёры» совместно с hh.ru

В опросе приняли участие респонденты из разных отраслей

Информационные технологии, системная интеграция, интернет

Строительство, недвижимость, эксплуатация, проектирование

Государственные организации

Медицина, фармацевтика, аптеки

Образовательные учреждения

Розничная торговля

Финансовый сектор

Продукты питания

Перевозки, логистика, склады, ВЭД

Гостиницы, рестораны, общепит, кейтеринг

Промышленное оборудование, техника, станки и комплектующие

СМИ, маркетинг, реклама, BTL, PR, дизайн, продюсирование

Услуги для бизнеса

Услуги для населения

Искусство, культура

Автомобильный бизнес

Товары народного потребления (непищевые)

ЖКХ

Энергетика

Нефть и газ

Металлургия, металлообработка

Телекоммуникации, связь

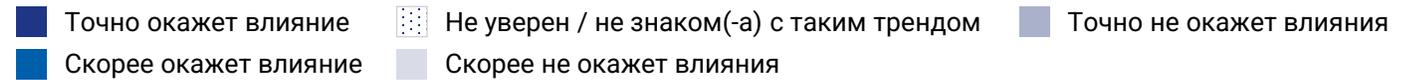
Прочие отрасли...

Опрос проводился среди
соискателей, имеющих учетную
запись на hh.ru

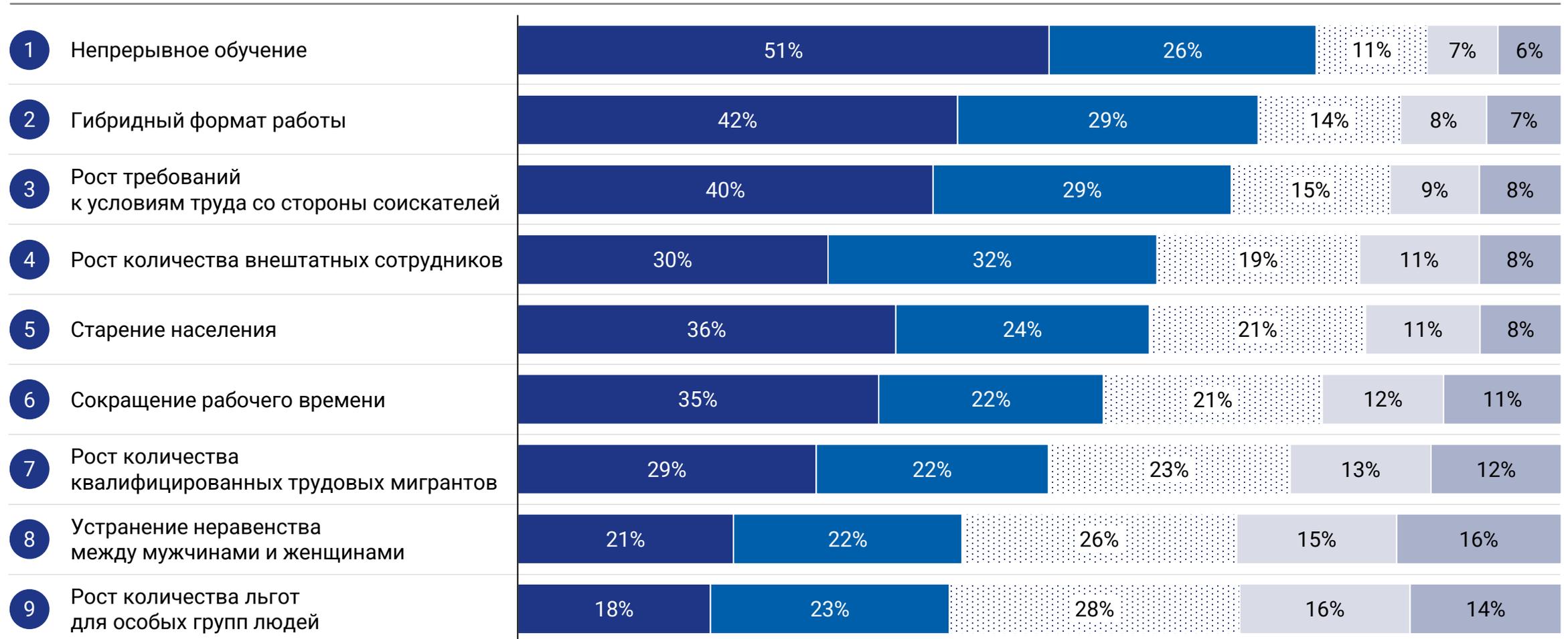
В опросе приняли участие
1,5 тыс. соискателей



Наибольшее влияние на рынок труда окажут непрерывное обучение, гибридный формат работы и рост требований к условиям труда



Оценка влияния социальных трендов на горизонте до 2030 г., % респондентов

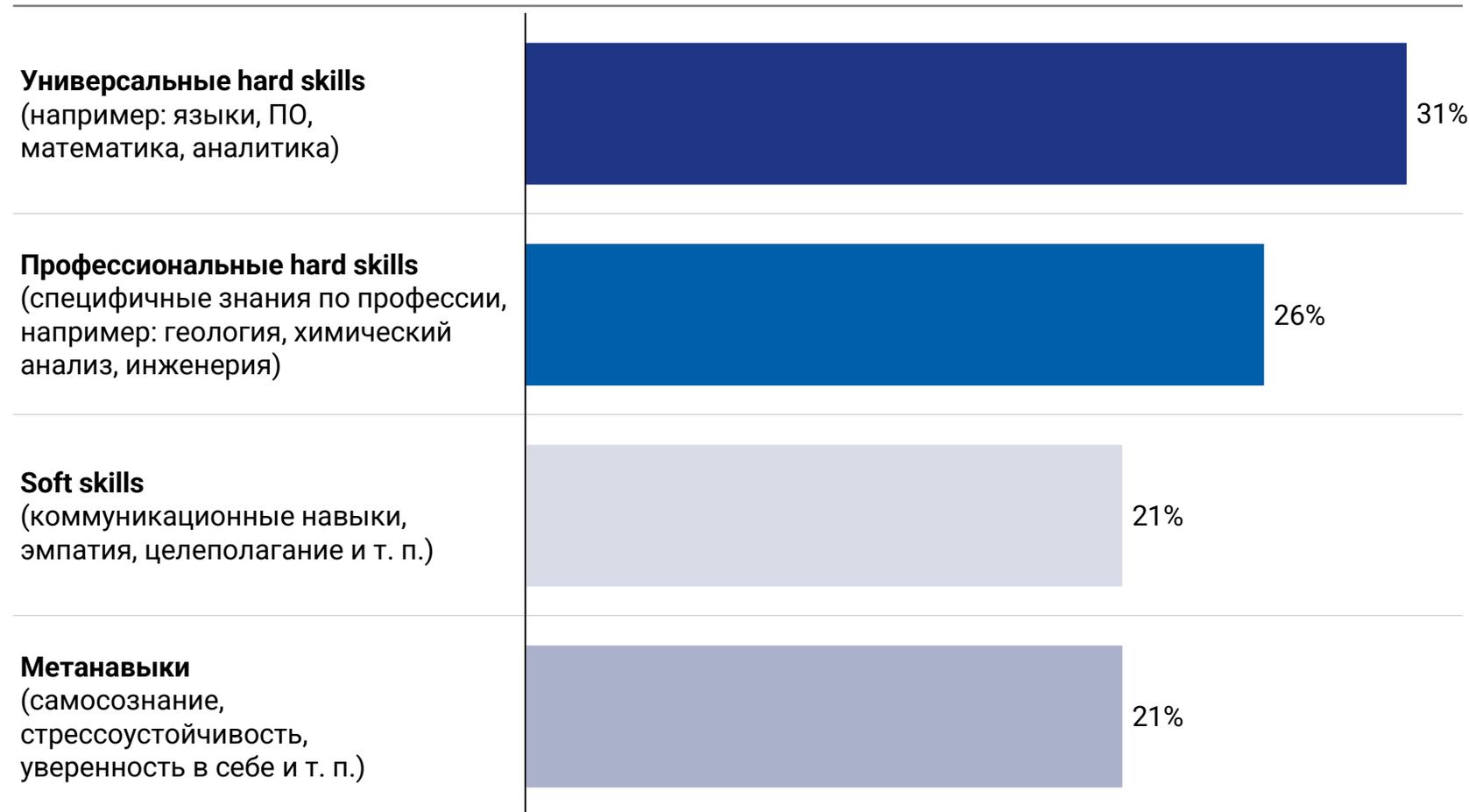


Вопрос: «Как вы оцениваете влияние социальных трендов на горизонте до 2030 г.?»

Исследование проведено компанией «Яков и Партнёры» совместно с hh.ru

Соискатели выделяют **hard skills** в качестве приоритета для переобучения до 2030 г.

Группы навыков, по которым респонденты видят необходимость переобучения до 2030 г., % ответов



15% опрошенных соискателей готовы переобучаться самостоятельно

64% опрошенных соискателей готовы переобучаться только при поддержке со стороны работодателя (финансовая поддержка, организация отпуска на срок обучения и т. д.)



Сотрудники, традиционно опирающиеся на soft skills и метанавыки, приоритизируют их для переобучения

■ Универсальные hard skills ■ Профессиональные hard skills ■ Soft skills ■ Метанавыки

Группы навыков, по которым респонденты видят необходимость переобучения до 2030 г., % респондентов



50%

Вопрос: «Выберите группы навыков, по которым будет необходимо переобучать сотрудников до 2030 г. в связи с внедрением новых технологий»

Исследование проведено компанией «Яков и Партнёры» совместно с hh.ru

Универсальные hard skills – лидирующая группа навыков по совокупной доле ответов: 31% от их общего количества, причем наиболее их ценят специалисты маркетинговых (36%) и финансовых (35%) подразделений

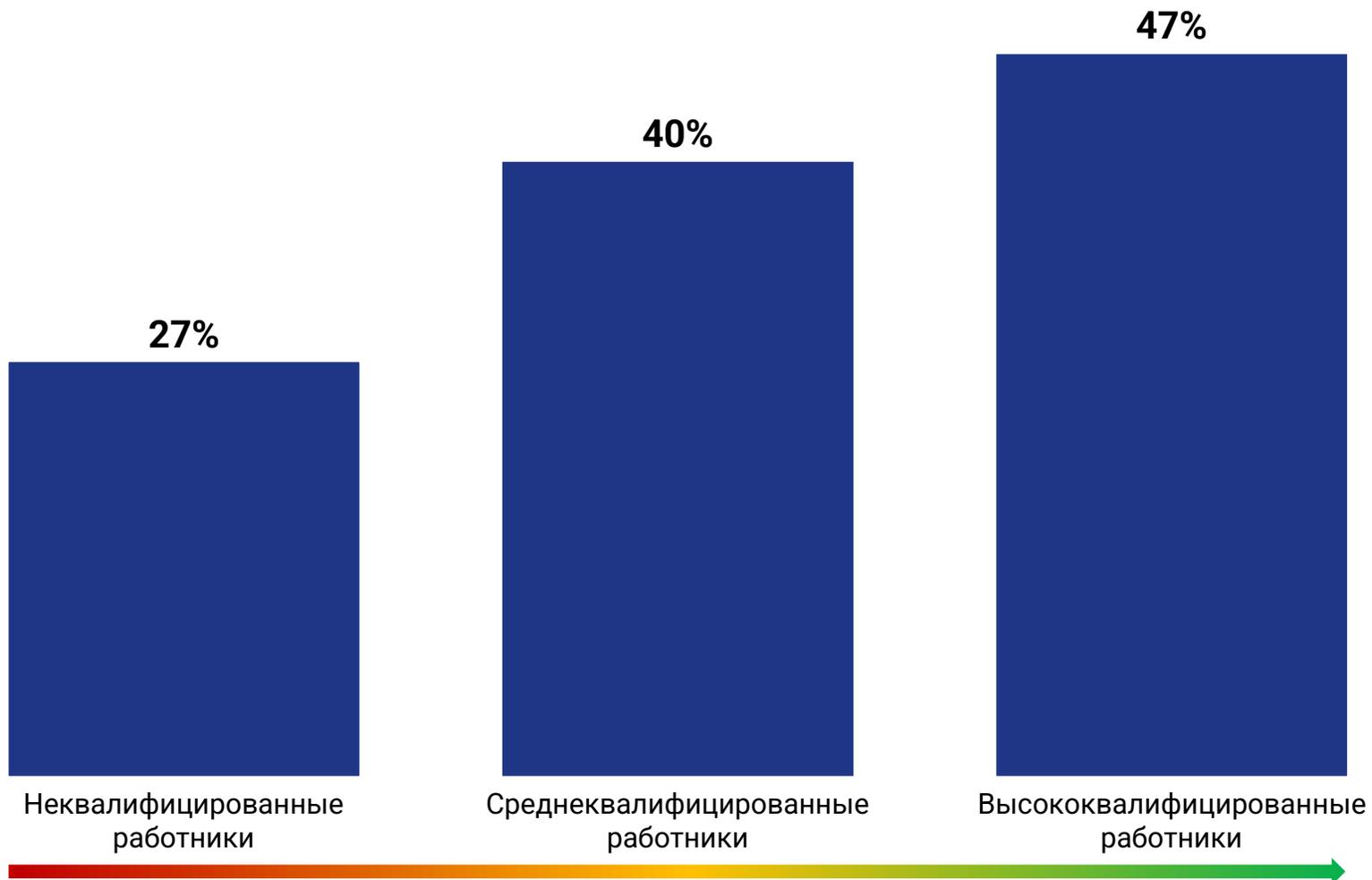
Профессиональные hard skills – 26% от общего количества ответов, они на первом месте у сотрудников производственных подразделений (34%), их также ценят сотрудники технических и логистических служб (по 30%)

Хотят переобучаться soft skills 21 ответивших, чаще других этот ответ выбирали подразделения по работе с персоналом (24%)

Метанавыки выбрало лишь 21% респондентов, и лишь у подразделений по работе с персоналом этот ответ на первом месте (26%)

Большая доля соискателей видит необходимость в переобучении из-за внедрения новых технологий

Доля сотрудников, которым потребуется переобучение из-за новых технологий, %



“ У высококвалифицированных сотрудников действительно больше именно «непрерывного» обучения. При этом в целом среднеквалифицированным работникам нужно будет переобучаться больше всех – так как это наиболее востребованные группы сотрудников в текущих реалиях. “

В. И. Джума

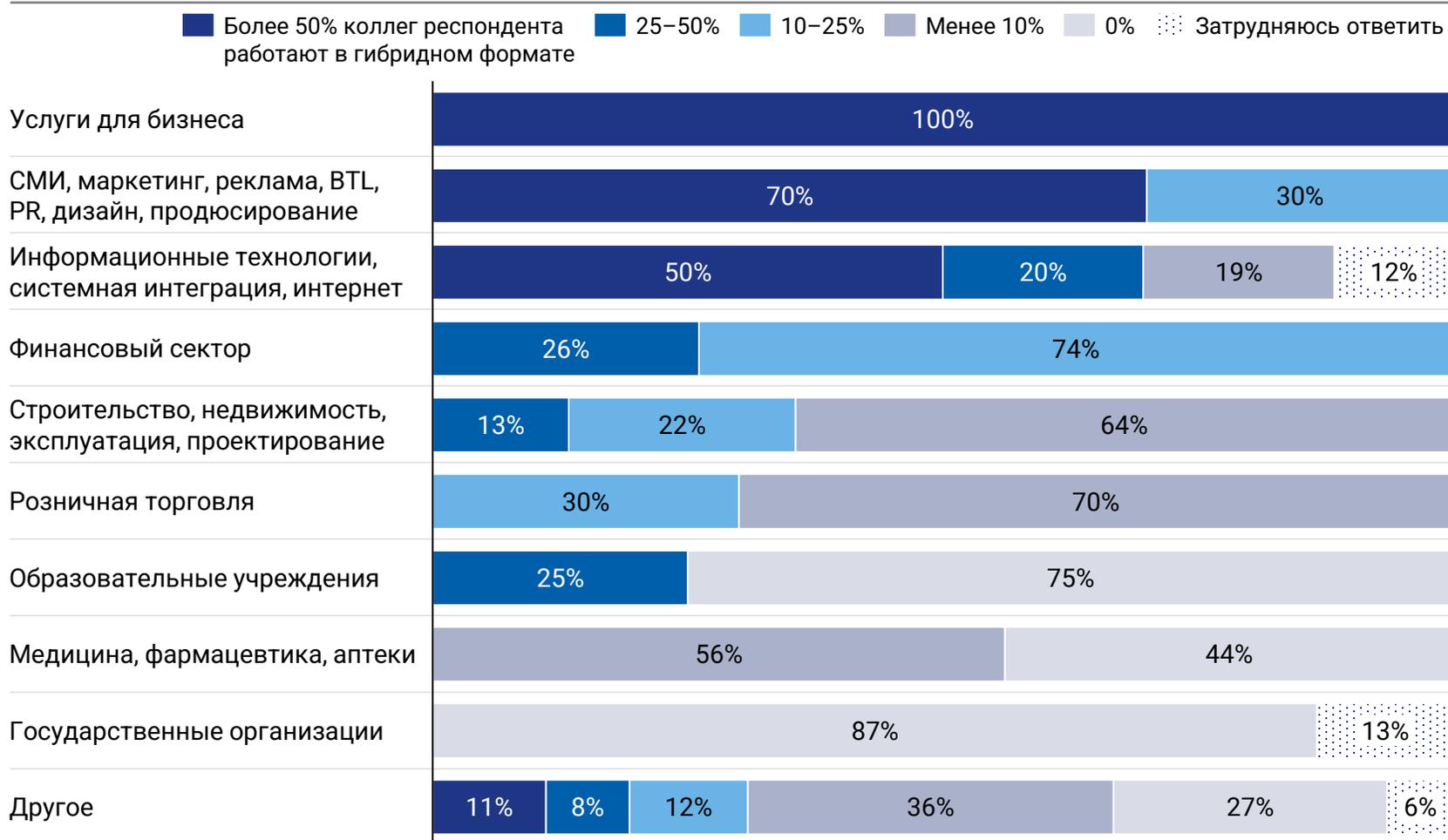
Директор Центра цифровой трансформации и анализа данных ВНИИ труда

Вопрос: «Какой доле сотрудников потребуется переобучение до 2030 г. в связи с внедрением новых технологий (роботизация, генеративный ИИ и т. д.)?»

Исследование проведено компанией «Яков и Партнёры» совместно с hh.ru

Сотрудники ИТ, СМИ, маркетинга, рекламы, PR больше всего работают в гибридном формате, а государственные организации – меньше всего

Доля сотрудников, работающих в гибридном формате в данный момент, % респондентов



Вопрос: «Укажите, какая доля сотрудников в вашей компании работает в гибридном формате в данный момент (гибкий формат с возможностью удаленной работы)?»
 Вопрос: «Как, по вашему мнению, гибридный формат работы влияет на эффективность работников (гибкий формат с возможностью удаленной работы)?»
 Исследование проведено компанией «Яков и Партнёры» совместно с hh.ru

46% опрошенных считают, что гибридный формат положительно сказывается на **эффективности сотрудников**

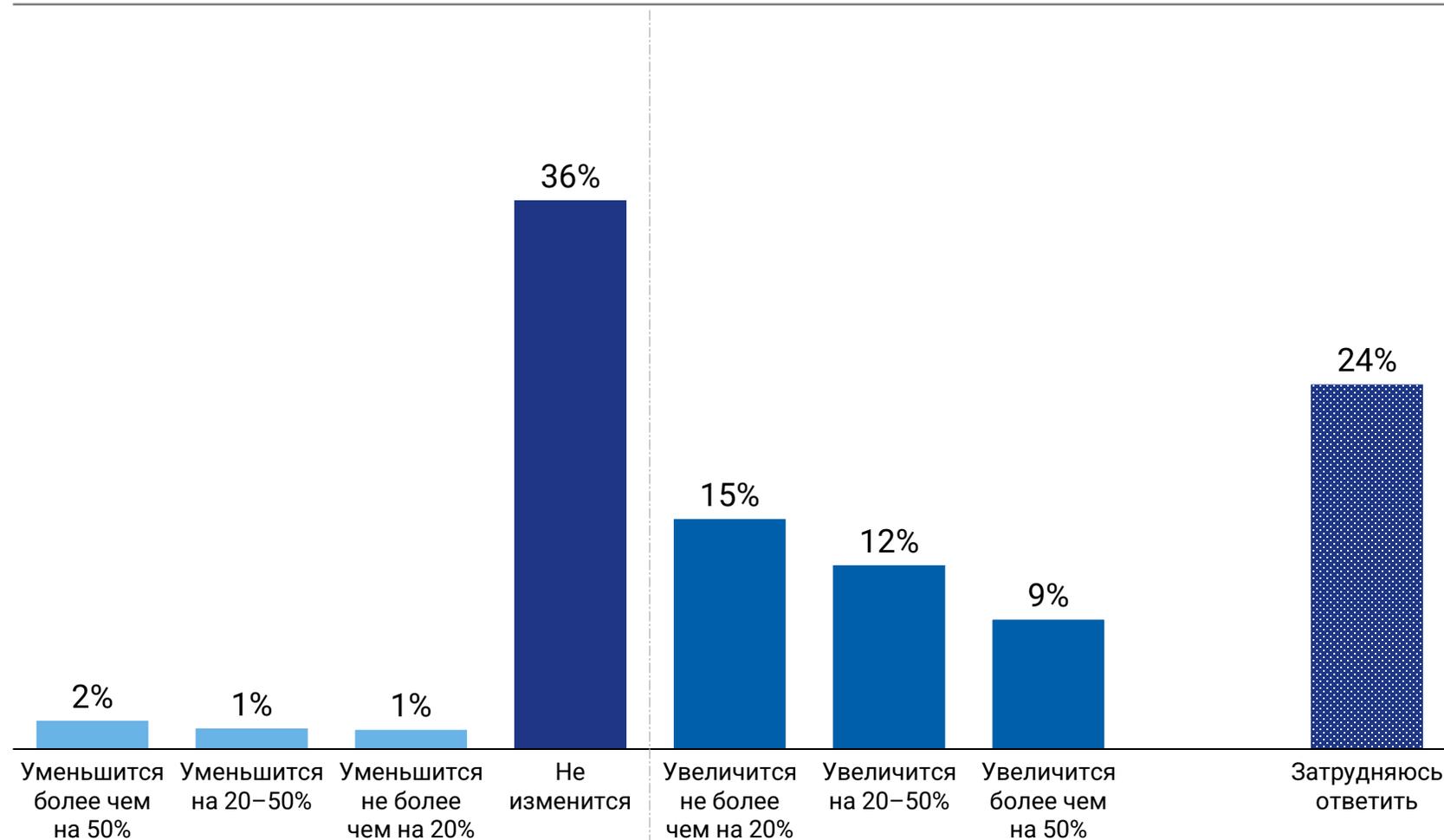
- В рост эффективности больше всего верят сотрудники маркетинговых подразделений (66%), а также сотрудники подразделений продаж и обслуживания (65%)

21% респондентов считают, что гибридный формат **негативно** сказывается на **эффективности**

- В снижение эффективности больше всего верят респонденты из лесной (75%) и добывающей промышленности (55%)

Каждый третий респондент считает, что доля сотрудников, работающих в гибридном формате, увеличится к 2030 г.

Изменение доли сотрудников в гибридном формате к 2030 г., % ответов



Вопрос: «Как изменится доля сотрудников, работающих в гибридном формате, в вашей компании к 2030 г.?»

Исследование проведено компанией «Яков и Партнёры» совместно с hh.ru

36% опрошенных считают, что доля работающих в гибридном формате к 2030 г. увеличится

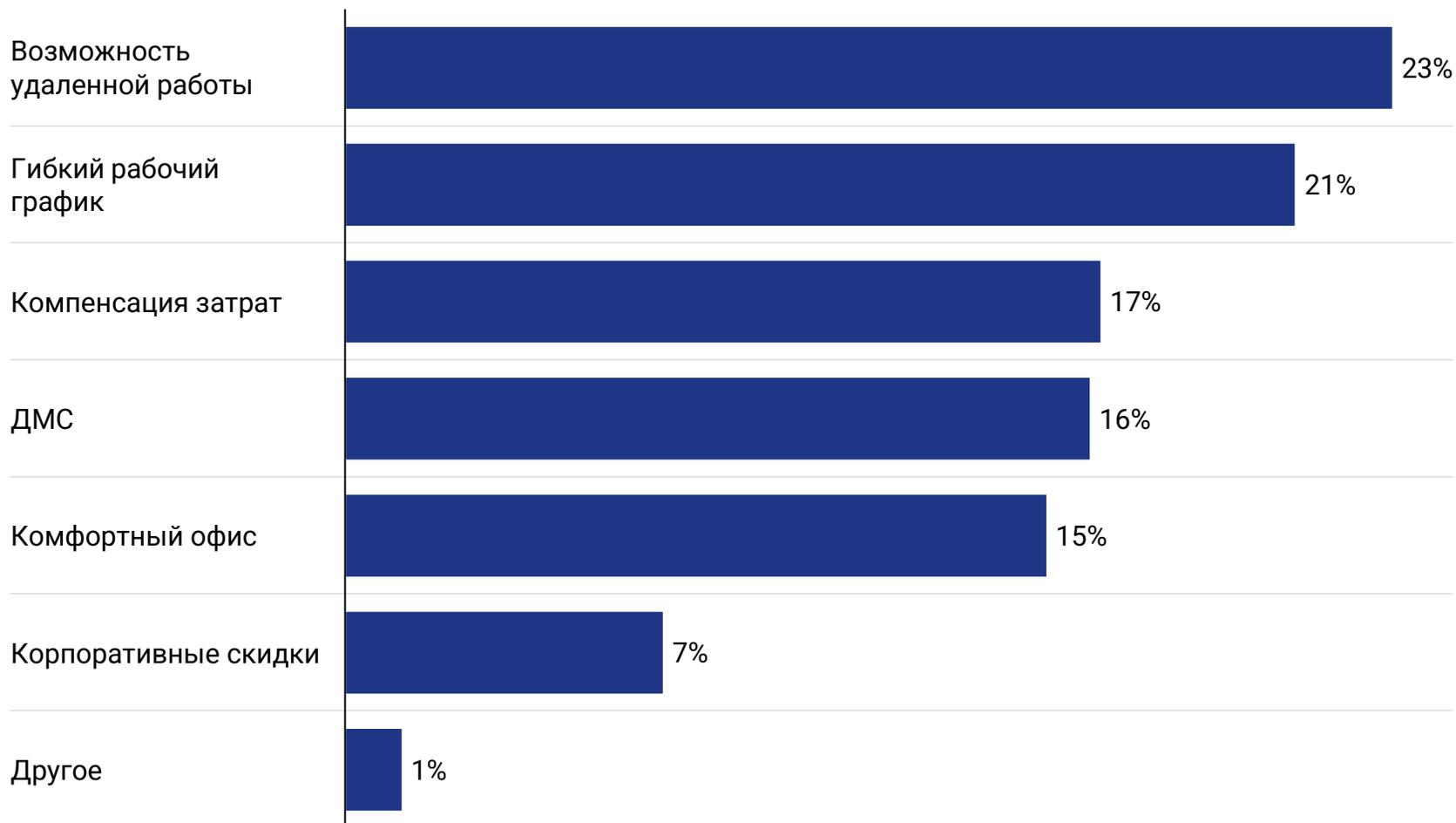
Больше других верят в увеличение доли гибридного формата

- Сотрудники маркетинга (49% респондентов), HR (43%), ИТ (42%)
- Работающие в химической промышленности (60% респондентов этой отрасли) и финансовой отрасли (56%)

5% опрошенных считают, что доля работающих в гибридном режиме сократится

Соискатели стали уделять больше внимания наполнению социального пакета

Новые требования со стороны соискателей, % респондентов



Вопрос: «Какие новые требования появляются у соискателей (гибкий график, заработная плата, ДМС, т. д.)?»

Исследование проведено компанией «Яков и Партнёры» совместно с hh.ru

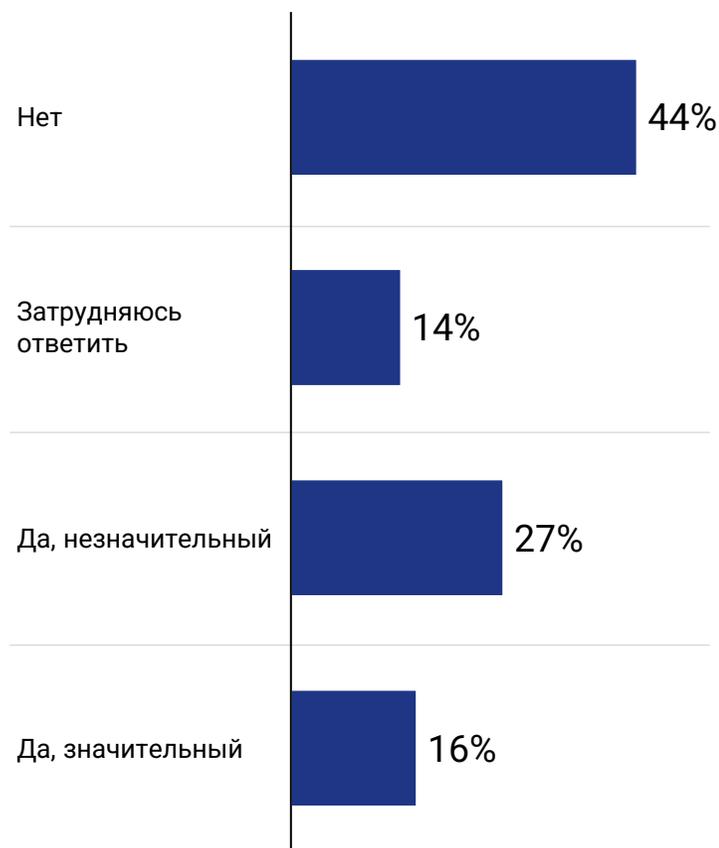
Около 80% соискателей наблюдают рост требований к работодателям со стороны своих текущих или бывших коллег

На первый план вышли позиции, обеспечивающие лучшую возможность управления своим временем - возможность удаленной работы и гибкий рабочий график, опередив даже компенсацию затрат и ДМС

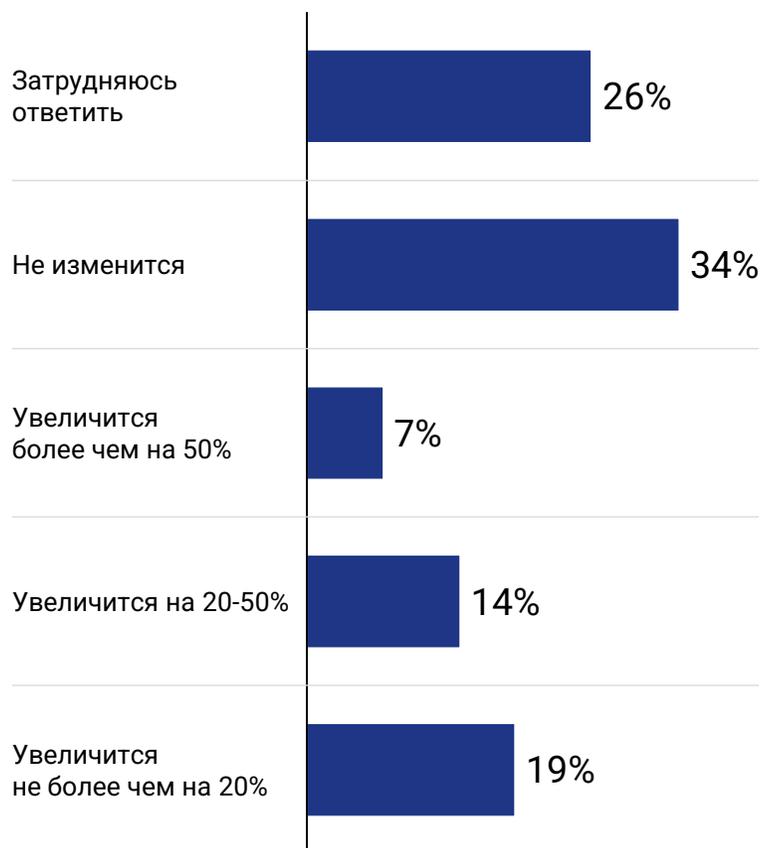


Соискатели ожидают роста числа внештатных сотрудников к 2030 году

Оценка роста кол-ва внештатных сотрудников за последние 5 лет, доля респондентов (%)



Изменение кол-ва внештатных сотрудников к 2030, доля респондентов (%)



40% соискателей считает, что кол-во внештатных сотрудников возрастёт к 2030 году

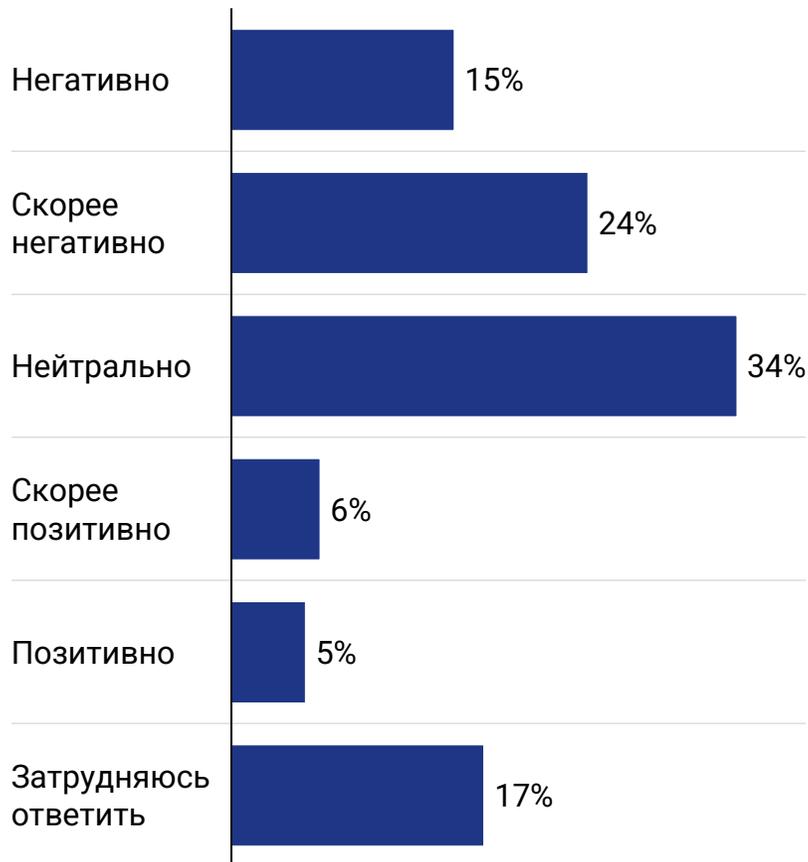
34% соискателей считает, что кол-во внештатных сотрудников не изменится к 2030 году

Вопрос: «Наблюдали ли Вы рост количества работающих внештатных сотрудников в Вашей компании на протяжении последних 5 лет?»
 Вопрос: «Как Вы думаете, насколько увеличится количество работающих вне штата в Вашей компании до 2030 года?»
 Исследование проведено компанией «Яков и Партнёры» совместно с hh.ru

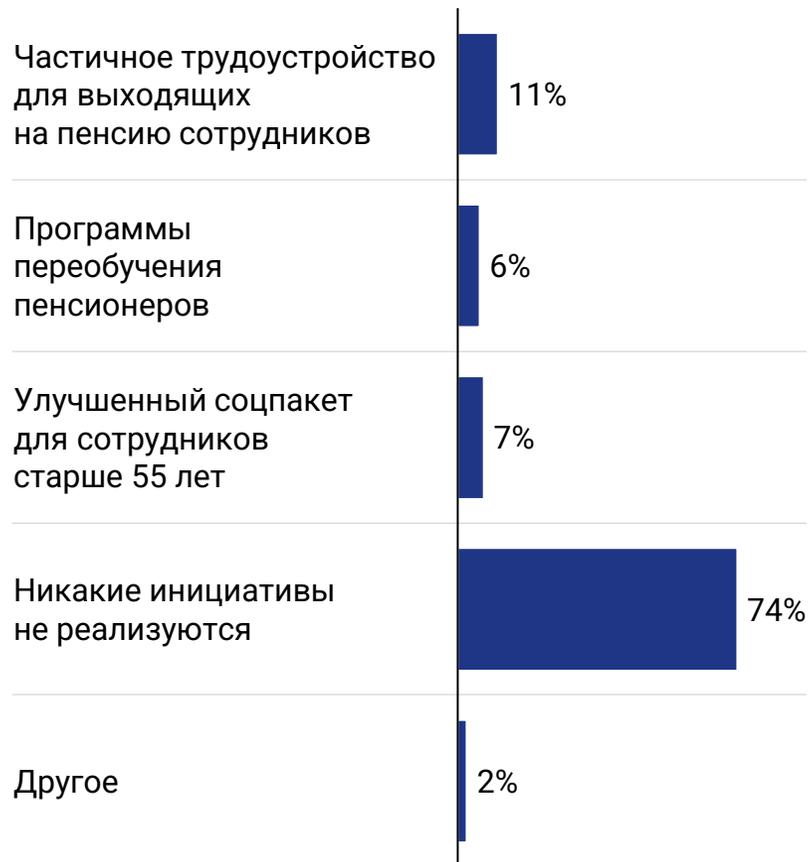


3/4 респондентов считают, что в их компаниях не предпринимается никаких действий в связи с трендом «Старение населения»

Отношение к найму сотрудников старшего возраста в компаниях опрошенных, % респондентов



Инициативы по удержанию и найму сотрудников старшего возраста, % респондентов



Из-за глобального тренда старения населения и дефицита квалифицированных специалистов в международной практике компании стали чаще активно вовлекать и удерживать сотрудников старшего возраста

В компаниях 75% респондентов не реализуются никакие инициативы в этом направлении

“ В России значительная часть работников не желает продолжать трудовую деятельность после достижения пенсионного возраста.

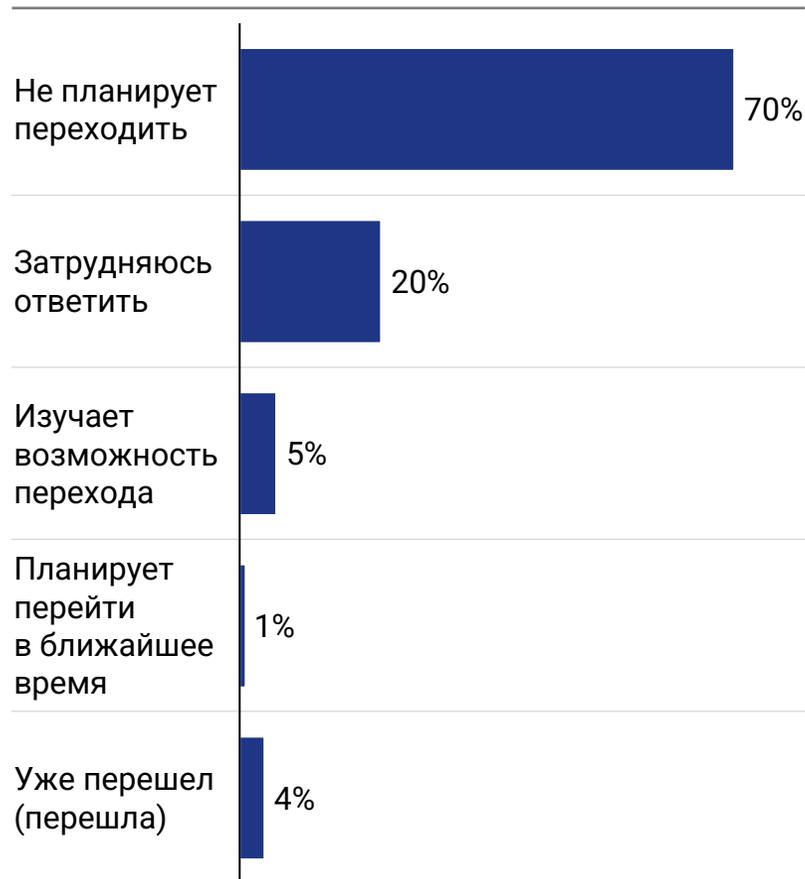
“ У многих продолжающих работать пенсионеров снижается производительность труда, что снижает желание компаний нанимать их.

В. И. Джума

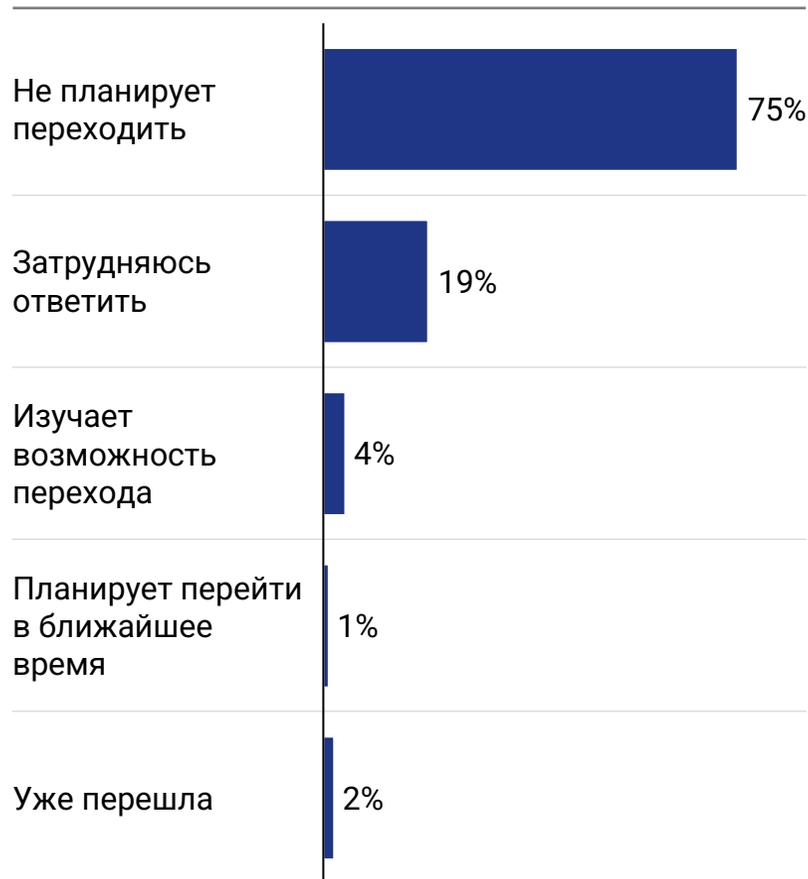
Директор центра Цифровой трансформации и анализа данных ВНИИ труда

Половина сотрудников, перешедших на более короткий рабочий день, отмечает рост эффективности

Доля респондентов, планирующих перейти на более короткий рабочий день, % респондентов



Доля респондентов, чьи компании планируют перейти на четырехдневную рабочую неделю, % респондентов

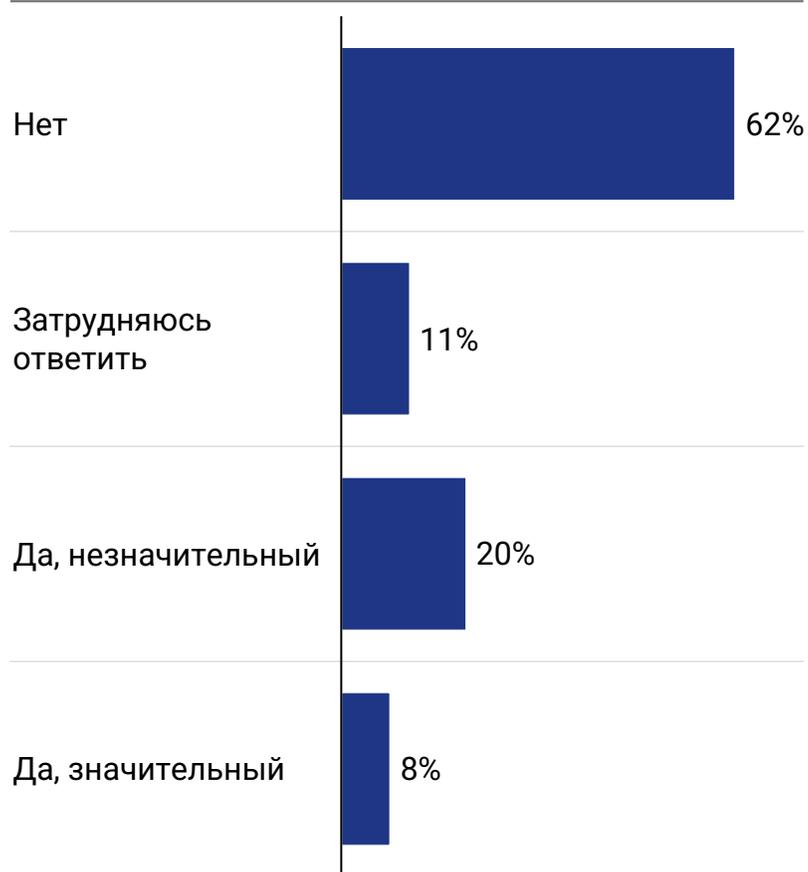


Несмотря на популярность обсуждения этого тренда в последнее время, реально перешли на более короткий рабочий день лишь 4%, а на более короткую неделю - 2% компаний опрошенных соискателей, но еще 5-6% изучают или планируют такой переход

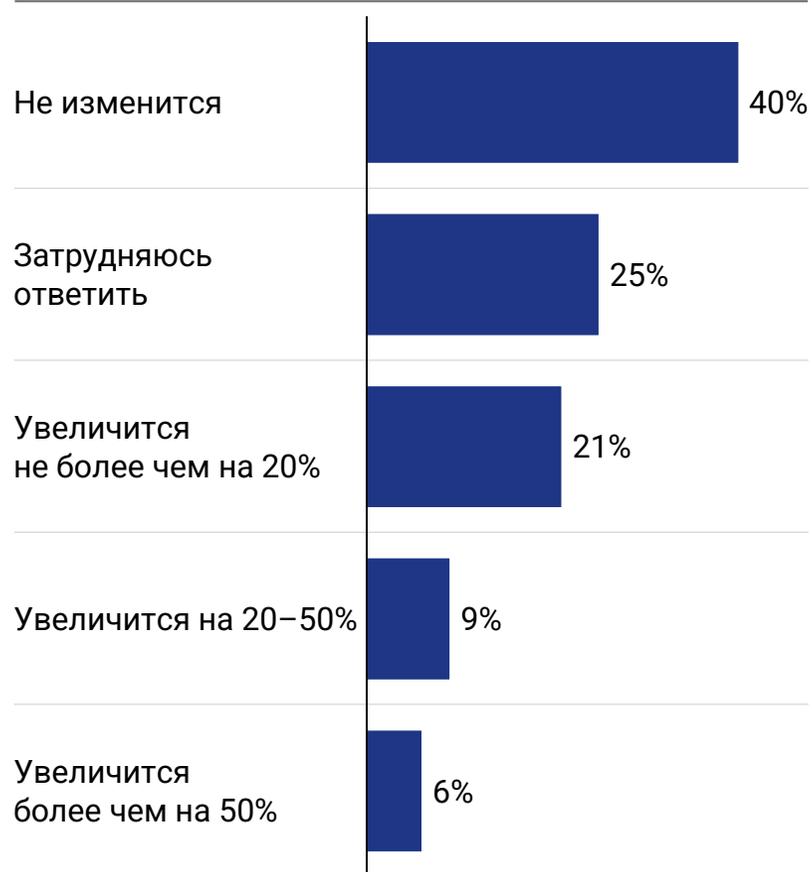
Из сотрудников, перешедших на короткий рабочий день, 46% отмечают рост своей эффективности

Около 40% респондентов не отмечают значительного роста количества квалифицированных мигрантов за последние 5 лет и не ожидают его к 2030 г.

Оценка роста количества квалифицированных мигрантов за последние 5 лет,
% респондентов



Изменение количества квалифицированных мигрантов к 2030 г.,
% респондентов



36% соискателей считают, что количество квалифицированных мигрантов к 2030 г. возрастет, но всего 15% считают, что оно возрастет значительно

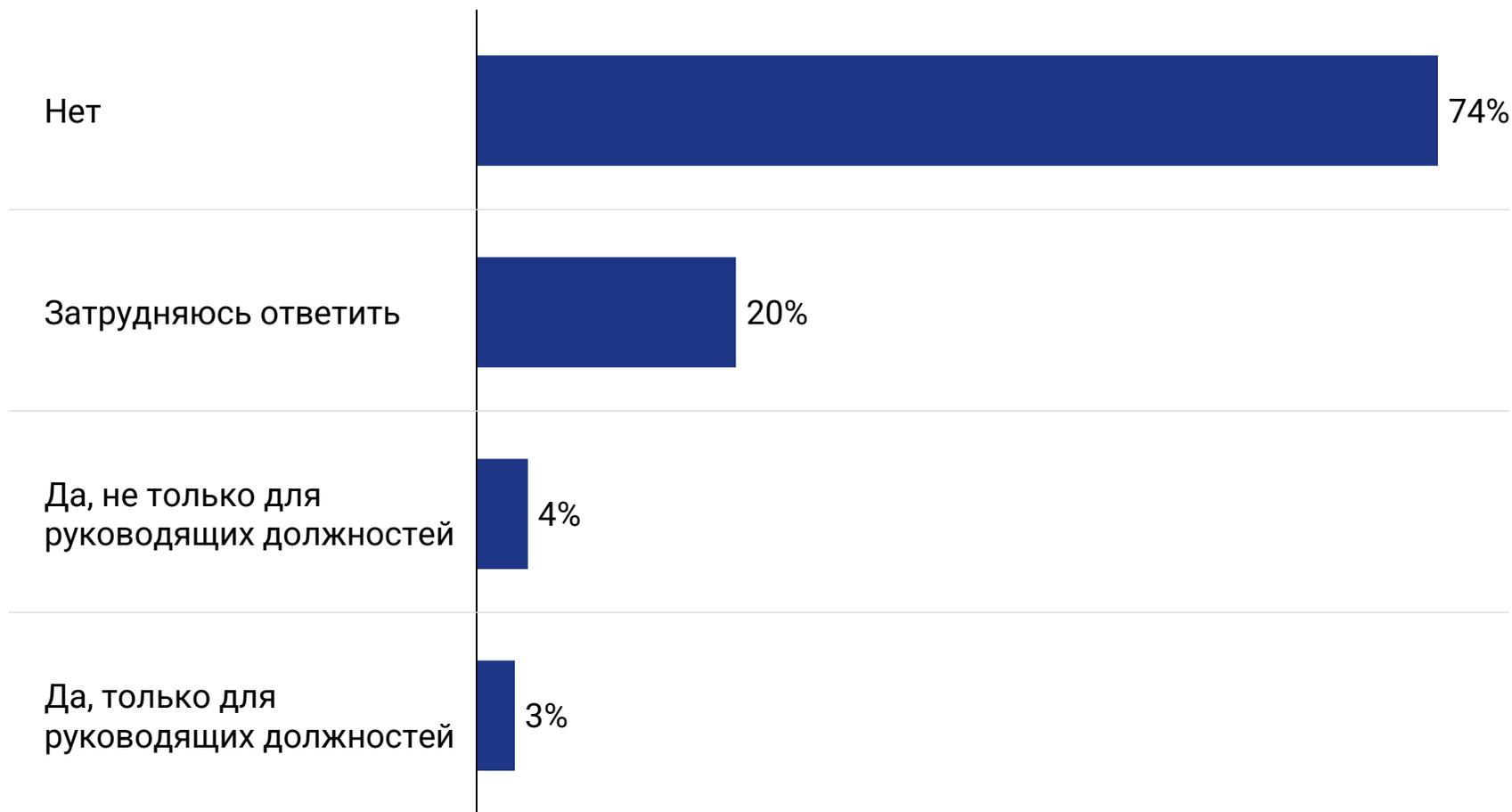
40% соискателей не ожидают притока квалифицированных трудовых мигрантов в свои компании к 2030 г.

Вопрос: «Наблюдали ли вы рост количества квалифицированных трудовых мигрантов в вашей компании на протяжении последних 5 лет?»
Вопрос: «Как вы думаете, насколько увеличится количество квалифицированных трудовых мигрантов в вашей компании до 2030 г.?»
Исследование проведено компанией «Яков и Партнёры» совместно с hh.ru



~7% опрошенных соискателей говорят о наличии квот для женщин

Наличие квот для женщин,
КОЛ-ВО ОТВЕТОВ



Вопрос: «Есть ли в Вашей компании квоты на определённое количество женщин среди сотрудников?»

Исследование проведено компанией «Яков и Партнёры» совместно с hh.ru

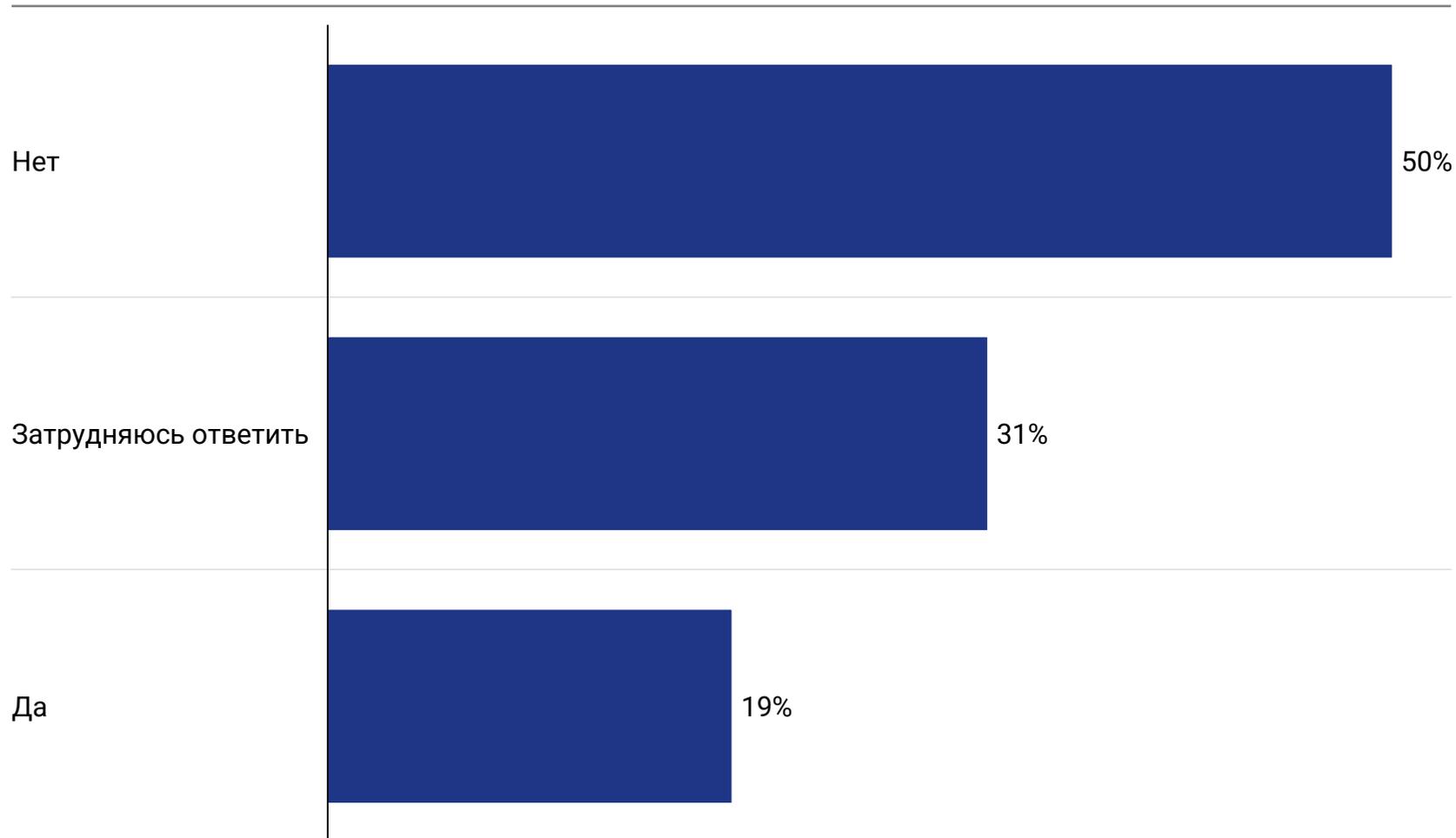
В России отсутствуют гендерные квоты на законодательном уровне. По сведениям РБК, «Минтруд планирует стимулировать компании развивать корпоративные программы продвижения гендерного равенства»

При этом интересно, что 7% респондентов уже сейчас уверены, что такие квоты имеются в их компаниях. 33% ответивших, что в их компаниях имеются квоты на женщин-руководителей – работники HR-функции.



Респонденты плохо информированы о квотах для особых групп людей в своих компаниях

Наличие квот и льгот для особых групп людей, % респондентов



Вопросы: «Имеются ли в вашей компании квоты и льготы для особых групп людей?»

Исследование проведено компанией «Яков и Партнёры» совместно с hh.ru

- Согласно статье 13.2 закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», работодателям с численностью персонала более 100 человек устанавливается квота для приема инвалидов на уровне 2–4% от среднесписочной численности работников, а для работодателей с 35–100 работниками возможна квота до 3%
- При этом большая часть респондентов не подозревает о существовании таких квот или льгот в своих компаниях (для всех респондентов вне зависимости от размера компании)

Вся информация, содержащаяся в настоящем документе (далее также «Исследование», «Материалы Исследования»), предназначена только для информационных частных некоммерческих целей и не является профессиональной консультацией или рекомендацией.

Ни информация, содержащаяся в Исследовании, ни ее использование любым лицом не создают договора, соглашения или отношений между «Яков и Партнёры» и любым лицом, получившим и рассматривающим Материалы Исследования и (или) любую информацию, содержащуюся в Исследовании.

«Яков и Партнёры» оставляет за собой право вносить изменения в информацию, содержащуюся в Исследовании, однако не берет на себя обязательств по обновлению такой информации после даты, указанной в настоящем документе, несмотря на то что информация может стать устаревшей, неточной или неполной.

«Яков и Партнёры» не дает обещаний или гарантий относительно точности, полноты, адекватности, своевременности или актуальности информации, содержащейся в Исследовании.

«Яков и Партнёры» не проводила независимую проверку данных и предположений, использованных в Исследовании. Изменения в исходных данных или предположениях могут повлиять на анализ и выводы, представленные в Исследовании.

«Яков и Партнёры» не предоставляет юридических, нормативных, бухгалтерских, финансовых, налоговых, регуляторных консультаций. Любое лицо, получившее и рассматривающее Материалы Исследования и (или) любую информацию, содержащуюся в Исследовании, несет ответственность за получение независимой консультации в вышеуказанных областях. Консультации в вышеуказанных областях могут повлиять на анализ и выводы, представленные в Исследовании. Ничто в Исследовании не подразумевает рекомендаций о совершении действий, которые могут приводить к нарушению любого применимого законодательства.

«Яков и Партнёры» не предоставляет заключений о справедливости рыночных сделок или оценок таких сделок. На Материалы Исследования нельзя полагаться как на такие заключения или оценки, и их не следует толковать как таковые. Материалы Исследования могут содержать прогнозные данные (включая рыночные, финансовые, статистические данные, но не ограничиваясь ими), будущая реализация которых не является гарантированной. Вследствие этого такие прогнозные данные связаны с некоторым труднопредсказуемым риском и неопределенностью. Фактические будущие результаты и тенденции могут существенно отличаться от описанных в прогнозах вследствие целого ряда разных факторов. Если какое-либо лицо полагается на информацию, содержащуюся в Материалах Исследования, то оно делает это исключительно на свой собственный риск.

Никакие гарантированные имущественные права не могут быть получены из любого вида информации, представленной в Исследовании. В максимальной степени, разрешенной законом (и за исключением случаев, когда иное согласовано с «Яков и Партнёры» в письменной форме), «Яков и Партнёры» не несет никакой ответственности за любой ущерб, который может быть причинен в любой форме любому лицу вследствие использования, неполноты, некорректности, неактуальности любой информации, содержащейся в Исследовании.

Материалы Исследования – ни полностью, ни частично – нельзя распространять, копировать или передавать какому-либо лицу без предварительного письменного согласия «Яков и Партнёры». Материалы Исследования являются неполными без сопроводительного комментария, и на них нельзя полагаться как на отдельный документ.

Любое лицо, получившее и рассматривающее Материалы Исследования и (или) любую информацию, содержащуюся в Исследовании, настоящим отказывается от любых прав и требований, которые оно может иметь в любое время против «Яков и Партнёры» в отношении Исследования, содержащейся в Исследовании информации или других связанных с Исследованием материалов, выводов, рекомендаций, включая их точность и полноту.

Названия продуктов, логотипы и товарные знаки компаний, указанные в настоящем документе, охраняются законом.

Получение и рассмотрение настоящего документа считается согласием со всем вышеизложенным.

 YakovPartners

 yakov.partners

 yakov-partners

 hh_news_hr

 headhunter

 headhunter

Влияние социальных трендов на рынок труда – 2023

Служба исследований hh.ru

Елена Кузнецова, партнер «Яков и Партнёры»

Марина Дорохова, лидер направления «Навыки» в hh.ru

Виталий Зуев, руководитель проектов «Яков и Партнёры»

Сергей Кузнецов, выпускающий редактор

Ольга Родионова, редактор и переводчик

Ольга Землянкина, дизайнер «Яков и Партнёры»

«Яков и Партнёры» – международная консалтинговая компания со штаб-квартирой в Москве и офисами в Дубае, Абу-Даби и Нью-Дели. Мы увлечены задачами развития и работаем плечом к плечу с лидерами различных отраслей промышленности и общественного сектора, вместе формируя поворотные моменты в истории компаний и общества, добиваясь устойчивых результатов, масштабы которых выходят далеко за рамки отдельных бизнесов.

HeadHunter (hh.ru) – крупнейшая платформа онлайн-рекрутинга в России, клиентами которой являются свыше 316 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.

За дополнительной информацией и разрешением на перепечатку обращайтесь по адресу media@yakov.partners.

Чтобы ознакомиться с другими нашими исследованиями и публикациями, посетите сайт yakov.partners.

© «Яков и Партнёры», 2023. Все права защищены.