

Яков
и Партнёры

Исследование рынка труда Российской Федерации

Елена Кузнецова
Виталий Зуев

Роман Бабенко
Владимир Чуйченко

Ноябрь 2023 г.

Ключевые выводы

1 Данные по рынку труда РФ за 2018–2023 гг. говорят о начавшемся дефиците кадров

Количество вакансий увеличилось в 1,8 раза

Предлагаемые в вакансиях зарплаты удвоились

В октябре 2023 г. зафиксирован рекордно низкий уровень безработицы – 2,9%

2 К 2030 г. дефицит увеличится и составит от 2 до 4 млн чел.

Будет не хватать от 1,1 до 2,2 млн специалистов средней квалификации и от 0,7 до 1,4 млн – высшей квалификации

Дефицит специалистов сильнее всего затронет обрабатывающую промышленность (0,8–1,1 млн), логистику (0,3–0,5 млн) и торговлю (0,3–0,5 млн)

Привычные подходы не позволят полностью решить проблему

- Повышение зарплаты и переманивание кадров неизбежны, но сами по себе не решают проблемы общего дефицита
- Основная часть мигрантов в РФ занимается неквалифицированным трудом и может покрыть только 10% дефицита
- Повышение производительности необходимо, но при нынешних и прогнозных темпах роста его не хватит для решения проблемы дефицита

3 Многие крупные компании уже осознали новую реальность и начали стратегическую работу с кадрами

Однако, чтобы продолжать сокращать негативное влияние дефицита на экономику, бизнесу и государству необходимо объединить усилия: определить критичные специальности и позиции, инвестировать в профессиональную подготовку, наем, удержание и развитие талантов, а также в поддержку программ по привлечению квалифицированных мигрантов и повышению производительности труда

Содержание



**Раздел 1. Анализ
текущей ситуации
на рынке труда**



**Раздел 2. Прогноз
развития рынка
труда к 2030 г.**



Раздел 3. Выводы

Данные о вакансиях, предлагаемых зарплатах и безработице за 2018–2023 гг. говорят об уже начавшемся дефиците рабочей силы

- 1** **Количество публикуемых вакансий росло высокими темпами во всех регионах**

Общее количество вакансий выросло на 84%
Все регионы показали высокий рост вакансий на уровне 66–108%
- 2** **Медианная предлагаемая зарплата удвоилась. Основной рост пришелся на регионы**

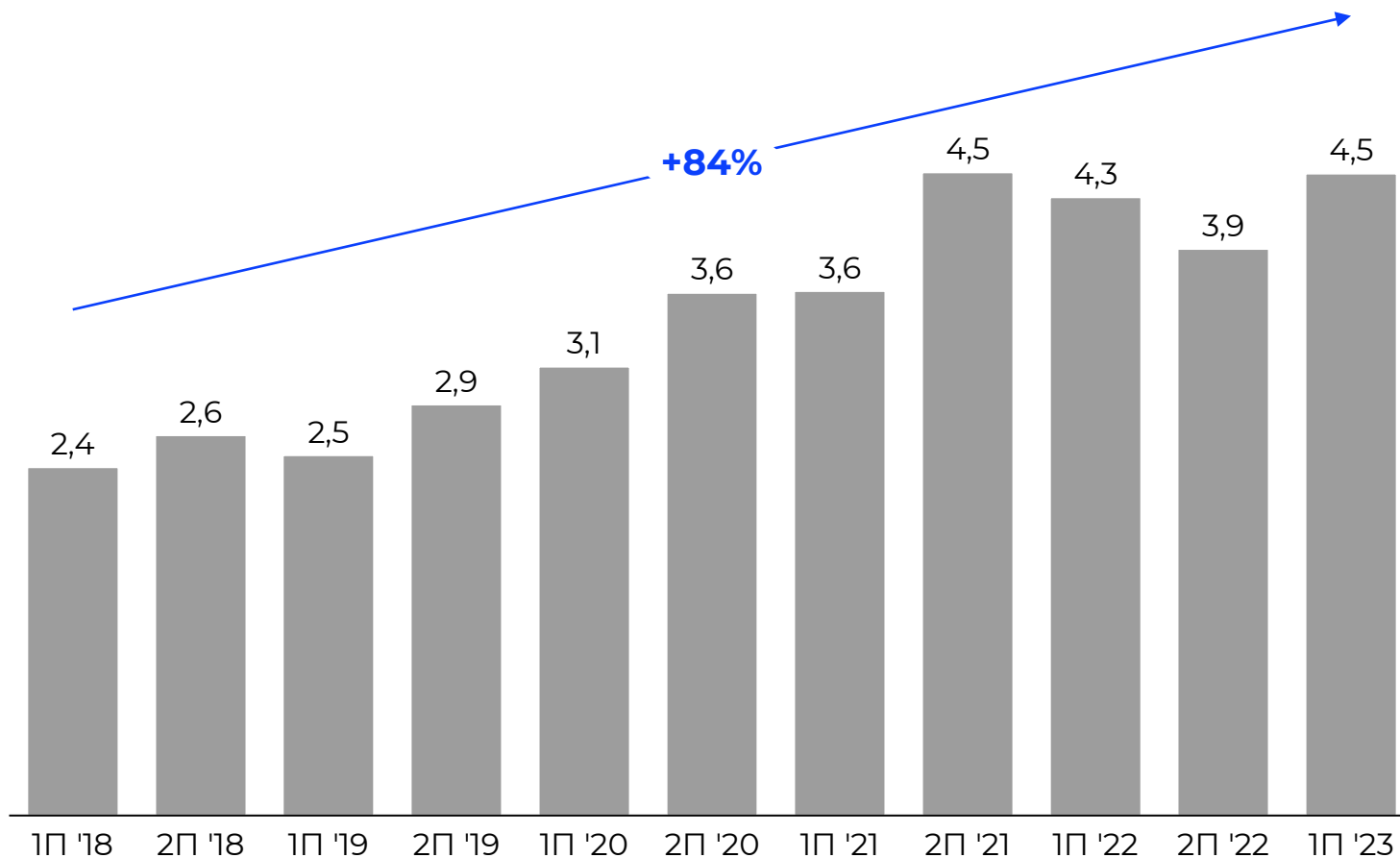
Предлагаемые зарплаты удвоились, существенно опережая по темпам роста ВВП¹ и инфляцию
Опережающими темпами растут зарплаты в регионах: рост зарплат в Москве составил 50%, в других субъектах – 85–114%
Острее всего ощущается дефицит специалистов с опытом от 3 лет в строительстве и промышленности (зарплата этих специалистов выросла в 2,5–3 раза)
- 3** **В октябре 2023 г. в РФ зафиксирован рекордно низкий уровень безработицы – 2,9%**
- 4** **Средний срок закрытия вакансий увеличился с 2 до 3 месяцев²**



1

С 2018 г. количество публикуемых вакансий выросло на 84%

Количество уникальных вакансий¹, млн



Рост количества публикуемых вакансий продолжается с 2018 г. со среднегодовым темпом в 13%

Рынок уже полностью восстановился после временного спада в 2022 г.

За август 2023 г. опубликовано рекордное количество вакансий – 1,2 млн

Рост количества публикуемых вакансий говорит об увеличении спроса на рабочую силу

” Кто считает, что вопрос кадров может решить кто-то снаружи, например государство, – те и попадают

HR-руководитель агропромышленной корпорации

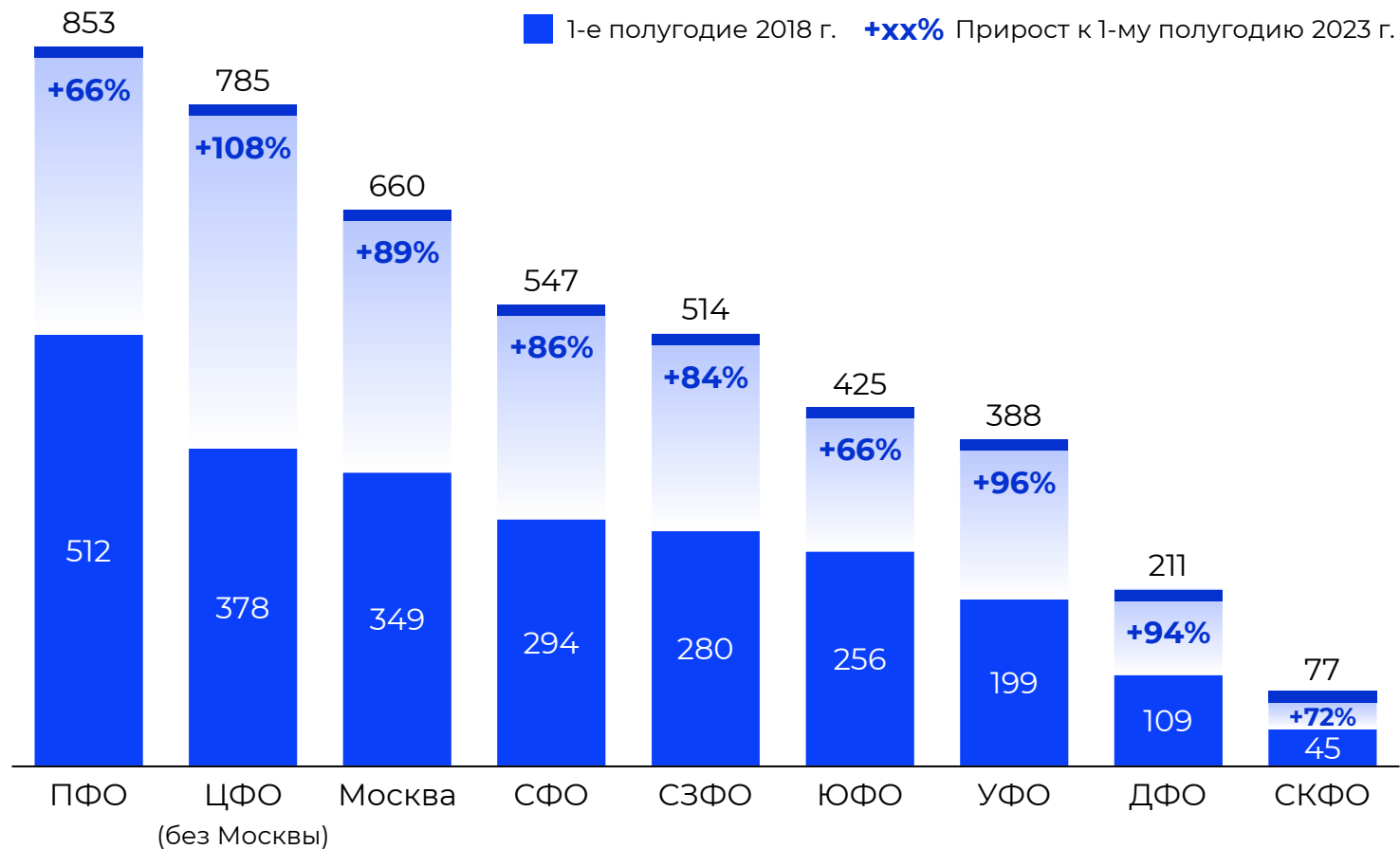
1. Новые уникальные вакансии, опубликованные за полугодие на трех крупнейших платформах поиска работы; исключаются дублирования вакансий на разных площадках, повторные открытия, продления и т. д. – подробно см. на стр. 27

Источник: ВНИИ труда с использованием данных портала «Работа России», HeadHunter, SuperJob; аналитика «Яков и Партнёры»

1

Количество вакансий росло высокими темпами во всех регионах

Количество публикуемых за полугодие вакансий¹ по федеральным округам, тыс. шт.



Спрос на рабочую силу вырос во всех федеральных округах

В лидерах по темпам роста

108% Центральный федеральный округ (без Москвы)

96% Уральский федеральный округ

94% Дальневосточный федеральный округ

89% Москва

86% Сибирский федеральный округ

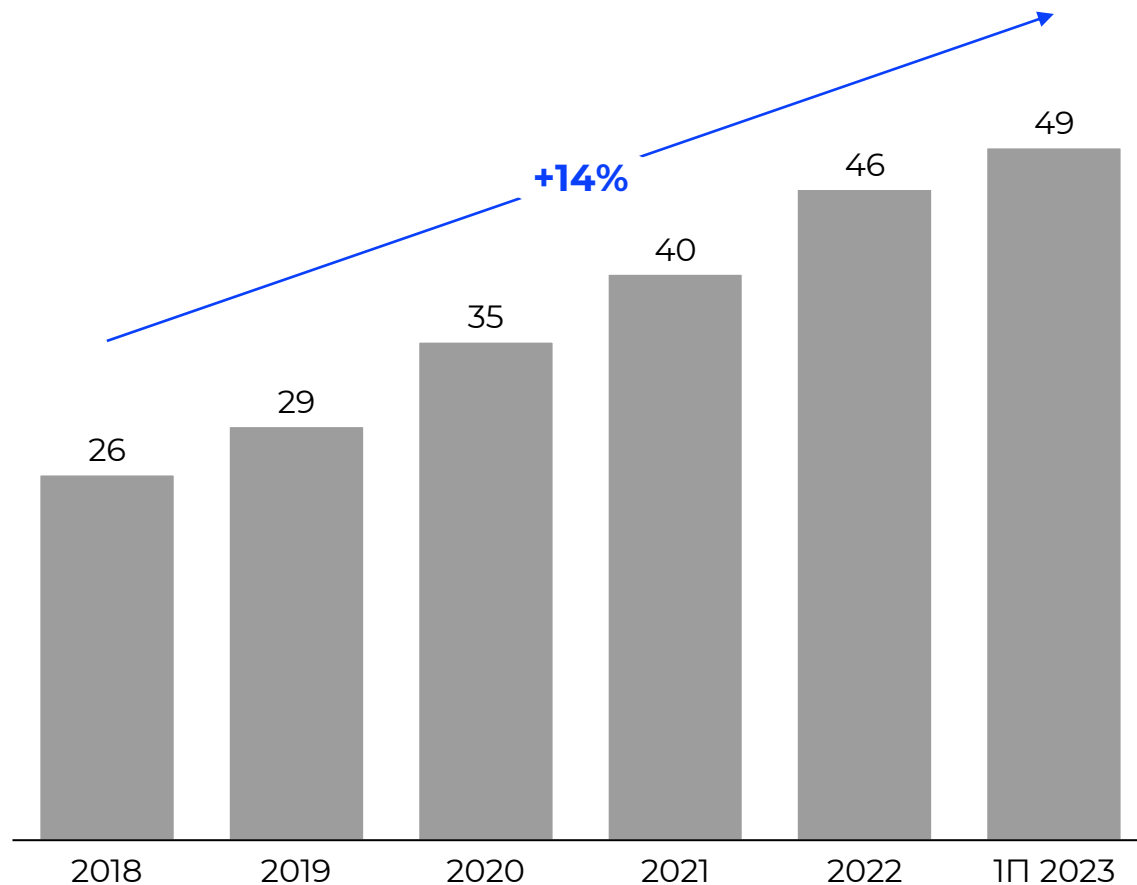
1. Новые уникальные вакансии, опубликованные за полугодие на трех крупнейших платформах поиска работы; исключаются дублирования вакансий на разных площадках, повторные открытия, продления и т. д. – подробно см. на стр. 27

Источник: ВНИИ труда с использованием данных портала «Работа России», HeadHunter, SuperJob; аналитика «Яков и Партнёры»

С 2018 г. рост предлагаемой в вакансиях зарплаты составил 90%

Медианные предлагаемые зарплаты, тыс. руб.

→ Среднегодовые темпы роста (CAGR)



Совокупный рост,
2018–2023 гг.

+90%

Медианная зарплата

+35%

Инфляция

+7%

ВВП

С 2018 г. предлагаемая зарплата росла в среднем на 14% в год

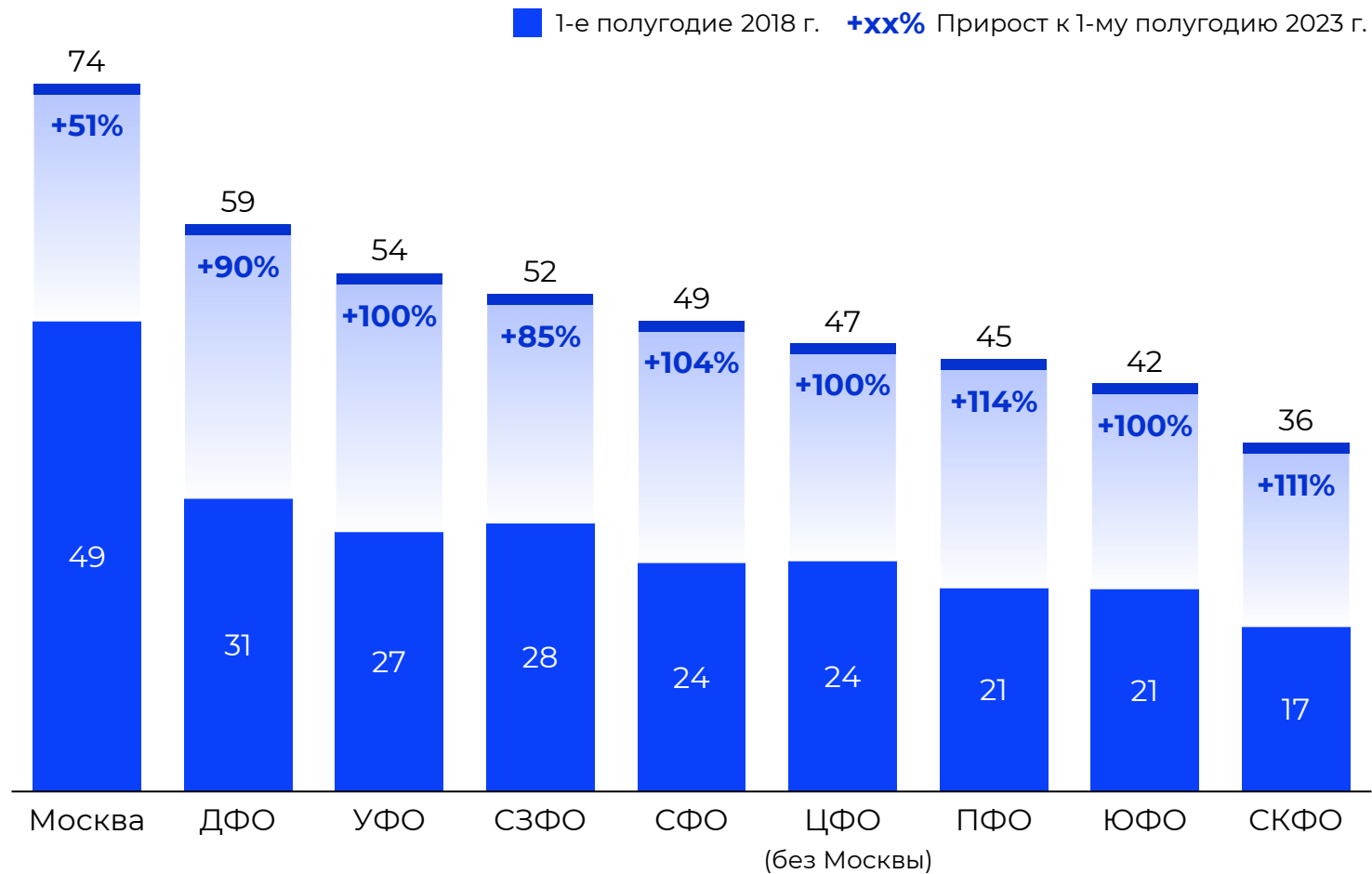
На протяжении 5 лет темпы роста предлагаемых зарплат превышали темпы роста инфляции, что говорит об обострении конкуренции за кадры

“ ...Предприятия для того, чтобы привлечь кадры и стимулировать переток, вынуждены повышать заработную плату опережающими темпами¹

Министр экономического развития РФ М. Г. Решетников

Предлагаемые зарплаты в регионах растут быстрее, чем в Москве

Медианные предлагаемые зарплаты по федеральным округам, тыс. руб.



Рост предлагаемых зарплат по округам с 2018 по 2023 г. составил 85–114%, а в Москве – всего 51%

Разница предлагаемых зарплат между Москвой и регионами сократилась с 58–188% до 25–105%

Несмотря на сокращение разрыва в уровне предлагаемых зарплат, у Москвы пока остается возможность переманивать кадры из регионов более высоким уровнем оплаты труда

2

Наибольший рост количества вакансий и предлагаемых зарплат наблюдался в строительстве и промышленности

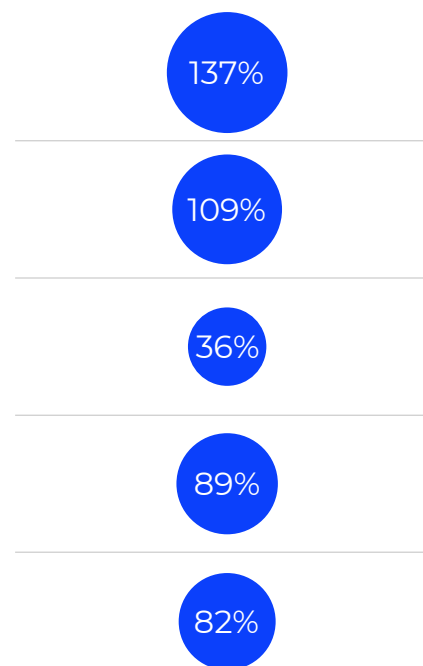
Медианные предлагаемые зарплаты, тыс. руб.

1-е полугодие 2018 г. **+xx%** Прирост к 1-му полугодию 2023 г.



Прирост количества публикуемых вакансий¹, %

x% 1П 2018 – 1П 2023 г.



В вакансиях, характерных для строительства и промышленности², предлагаемая зарплата увеличилась более чем в 2 раза

Количество публикуемых вакансий и предлагаемые зарплаты сильно выросли в группах

- Строительство
- Промышленность
- Общепит и гостиницы

Инженерное обеспечение делать некому. Инженера-слаботочника не могу найти за 200+ тыс. рублей

HR-руководитель крупного застройщика

1. Новые уникальные вакансии, опубликованные за полугодие на трех крупнейших платформах поиска работы; исключаются дублирования вакансий на разных площадках, повторные открытия, продления и т. д. – подробно см. на стр. 27

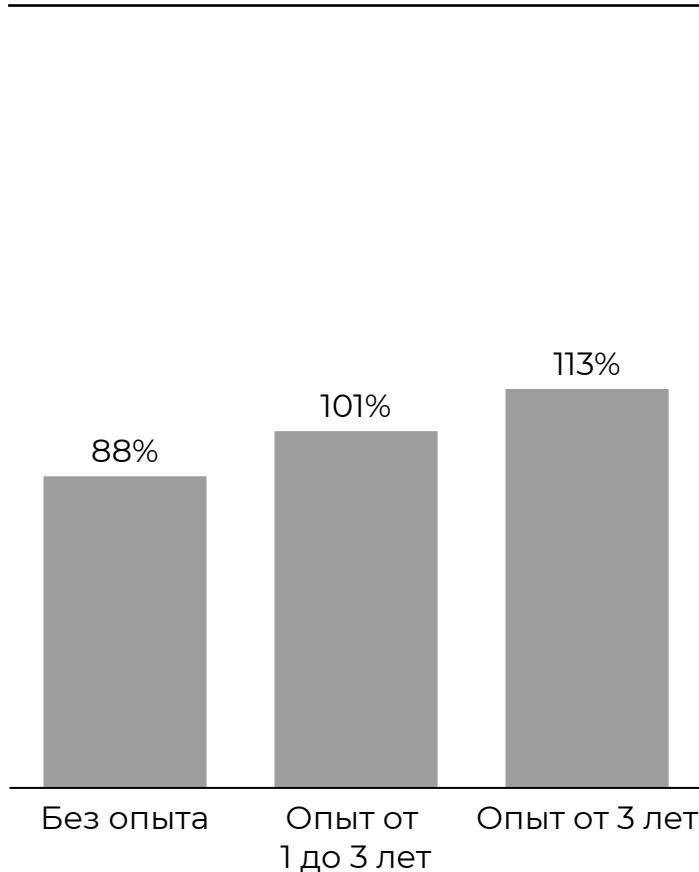
2. Вакансии, характерные для строительства и промышленности, см. на стр. 28

Источник: ВНИИ труда с использованием данных портала «Работа России», HeadHunter, SuperJob; аналитика «Яков и Партнёры»

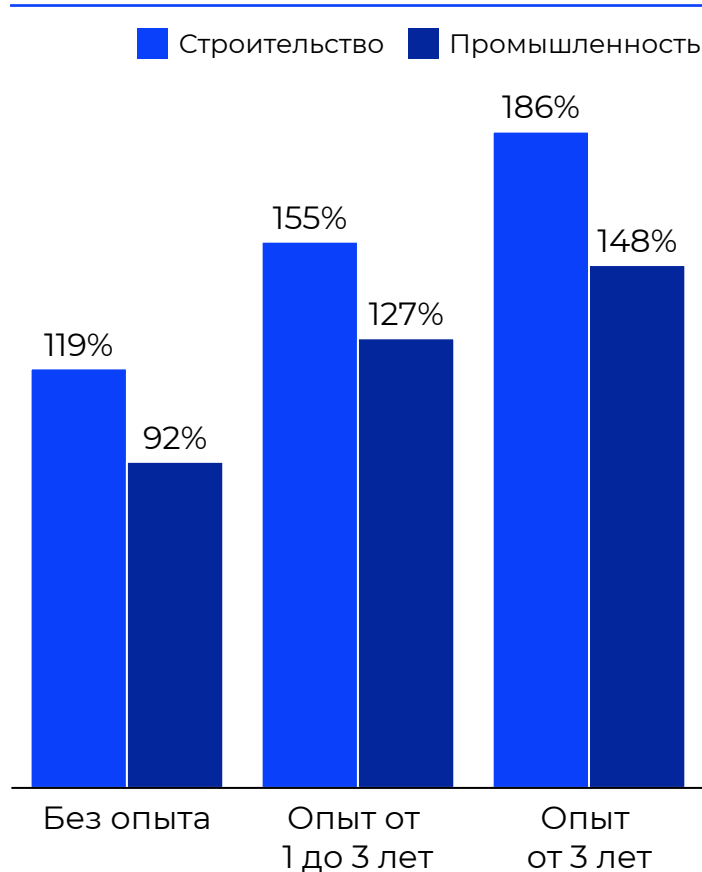
Сильнее всего выросли зарплаты, предлагаемые опытным кандидатам

Прирост медианных предлагаемых зарплат в 1П 2018 – 1П 2023 г., %

Весь рынок



Крупнейшие группы¹



С 2018 г. зарплаты для специалистов с опытом в промышленности² выросли в 2,5 раза, в строительстве – в 3 раза

Опережающие темпы роста зарплат специалистов с опытом, вероятно, говорят о большем дефиците кадров в этой категории

Высокие темпы роста предлагаемой заработной платы квалифицированных кадров в регионах подтверждают готовность региональных работодателей инвестировать в важнейший ресурс – квалифицированный персонал, понимая значимость его роли в успехе и развитии бизнеса

В. И. Джума

Директор Центра цифровой трансформации и анализа данных ВНИИ труда

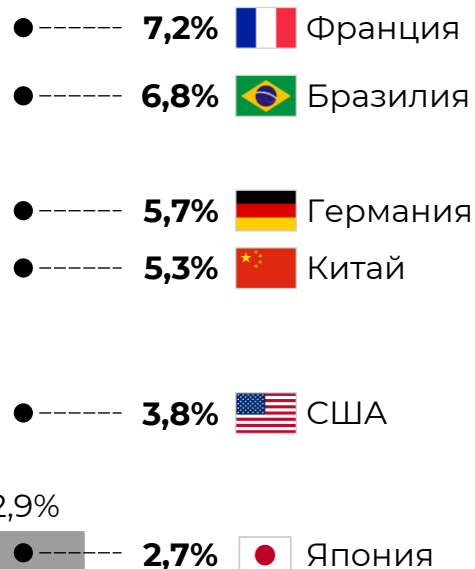
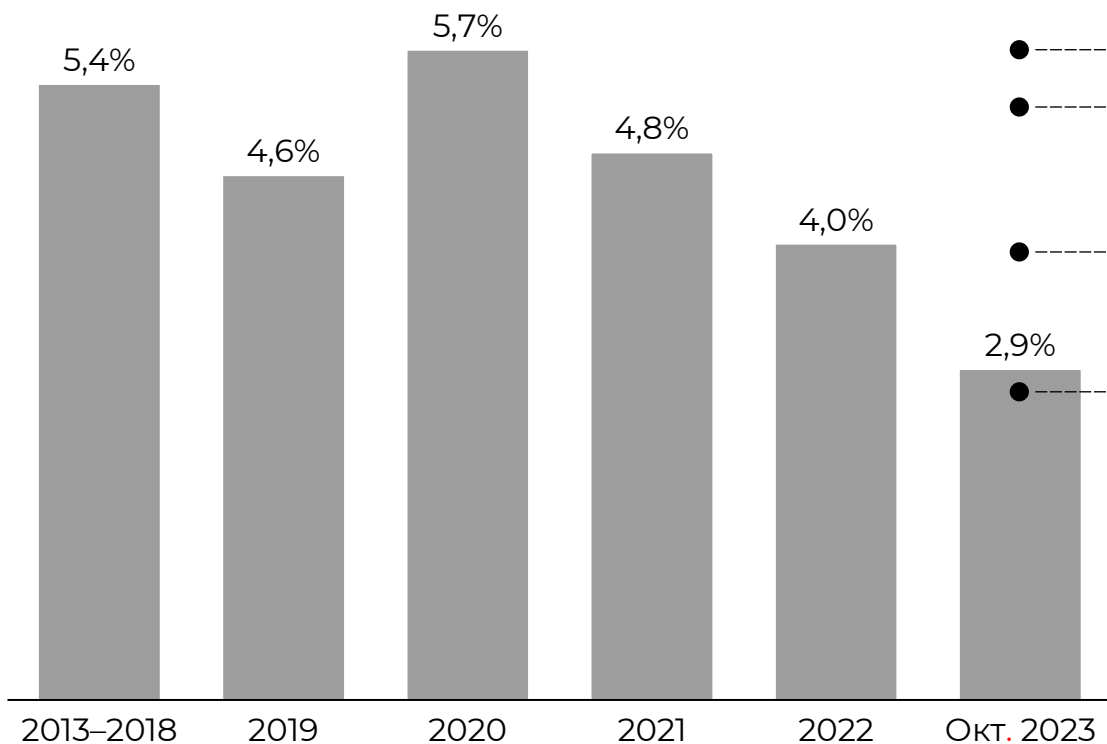
3

В 2023 г. в России зафиксирован рекордно низкий уровень безработицы

Уровень безработицы, %

Российская Федерация

Другие страны¹



В октябре 2023 г. в России был зафиксирован самый низкий уровень безработицы с 1991 г. – 2,9%

Это очень низкий уровень и по сравнению с другими странами – как индустриально развитыми, так и развивающимися

Такого уровня безработицы в нашей стране еще не было²

Помощник Президента РФ
М. С. Орешкин

Яков
и Партнёры

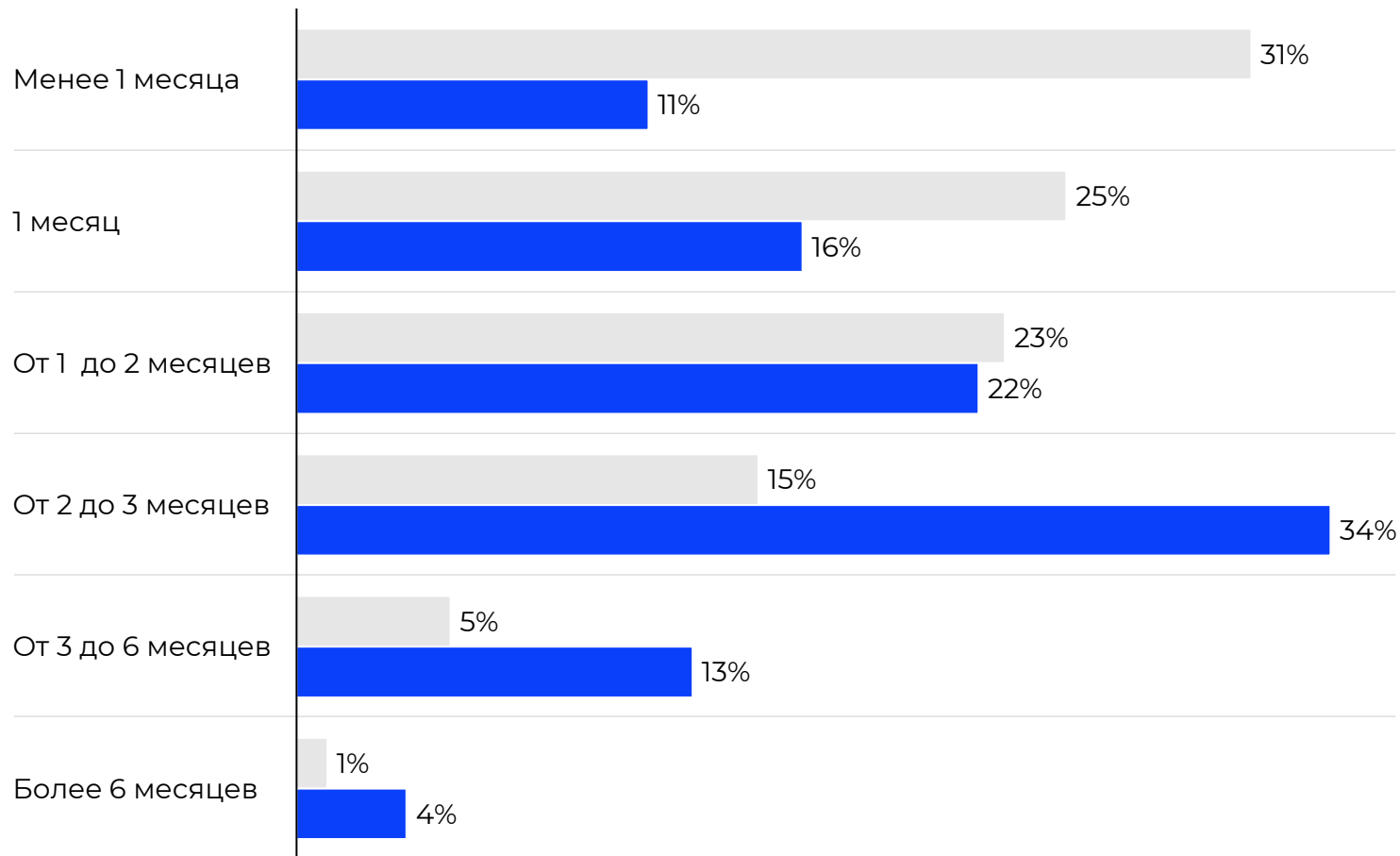
1. Уровень безработицы в 2022 г.
2. ТАСС, парламентские слушания в Госдуме 23.10.2023
Источник: Росстат; Всемирный банк

4

Средний срок закрытия вакансий увеличился с 2 до 3 месяцев

Срок привлечения кандидатов

Ранее Сейчас



88%

вакансий закрывалось за 2 месяца, сейчас для этого требуется более 3 месяцев

Совокупность факторов говорит о начавшемся дефиците на рынке труда

1 Рост количества публикуемых вакансий



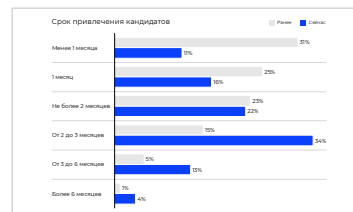
2 Кратный рост предлагаемых зарплат



3 Рекордно низкий уровень безработицы



4 Увеличение сроков подбора кандидатов



На рынке труда РФ уже сейчас наблюдается дефицит рабочей силы

Острее всего ощущается дефицит специалистов с опытом работы от 3 лет в промышленности и строительстве

В экономике почти не осталось рабочих рук¹

Глава Центрального банка РФ
Э. С. Набиуллина

Содержание



**Раздел 1. Анализ
текущей ситуации
на рынке труда**



**Раздел 2. Прогноз
развития рынка
труда к 2030 г.**



Раздел 3. Выводы

К 2030 г. дефицит на рынке труда увеличится, а привычные подходы не решат проблемы

- 1 Дефицит рабочей силы к 2030 г. составит от 2 до 4 млн чел.**
- 2 90% дефицита придется на специалистов со средним специальным и высшим образованием**
- 3 Дефицит сильнее всего отразится на обрабатывающей промышленности (от 0,8 до 1,1 млн), транспорте (от 0,3 до 0,5 млн) и торговле (от 0,3 до 0,5 млн)**
- 4 Привычные подходы не позволят справиться с дефицитом**

Повышение производительности необходимо, но исторических и прогнозных темпов роста не хватит для решения проблемы. Для покрытия дефицита в 2–4 млн чел. потребуется удвоить темпы роста по сравнению со средним показателем за прошедшие 10 лет

Повышение зарплаты и переманивание кадров неизбежны, но сами по себе не решают проблему общего дефицита

Так как основная часть мигрантов в РФ занимается неквалифицированным трудом, текущий подход к их привлечению позволит покрыть только 10% дефицита к 2030 г.



1

Дефицит рабочей силы к 2030 г. составит 2–4 млн человек

Количество занятых², млн

Занятость (июль 2023 г.)

73,4

Покинут рынок¹

7–8

Выйдут на рынок

7

Предложение трудовых ресурсов в 2030 г.²

72–73

2–4
млн чел.

Рабочие места в 2030 г.

75–76

Количество рабочих мест, млн

Рост ВВП

14

Рост производительности труда

12

Занятость (июль 2023 г.)

73,4

Пенсионная реформа лишь частично решает проблему дефицита на рынке труда

7–8 млн чел. покинут рынок труда с учетом пенсионной реформы

При этом всего 7 млн чел. выйдут на рынок труда по окончании высших, средних специальных и средних учебных учреждений

Общая потребность в кадрах увеличивается в связи с ростом и перестройкой экономики, приоритетными проектами в промышленности и транспорте, а также недостаточными темпами роста производительности труда

1. С учетом пенсионной реформы

2. Учтены мигранты; уровень безработицы предполагается неизменным (3%)

Источник: Росстат; Минэкономразвития (Письмо Минэкономразвития РФ № 36804-ПК/ДОЗи от 28 сентября 2022 г.); модельные расчеты «Яков и Партнёры»

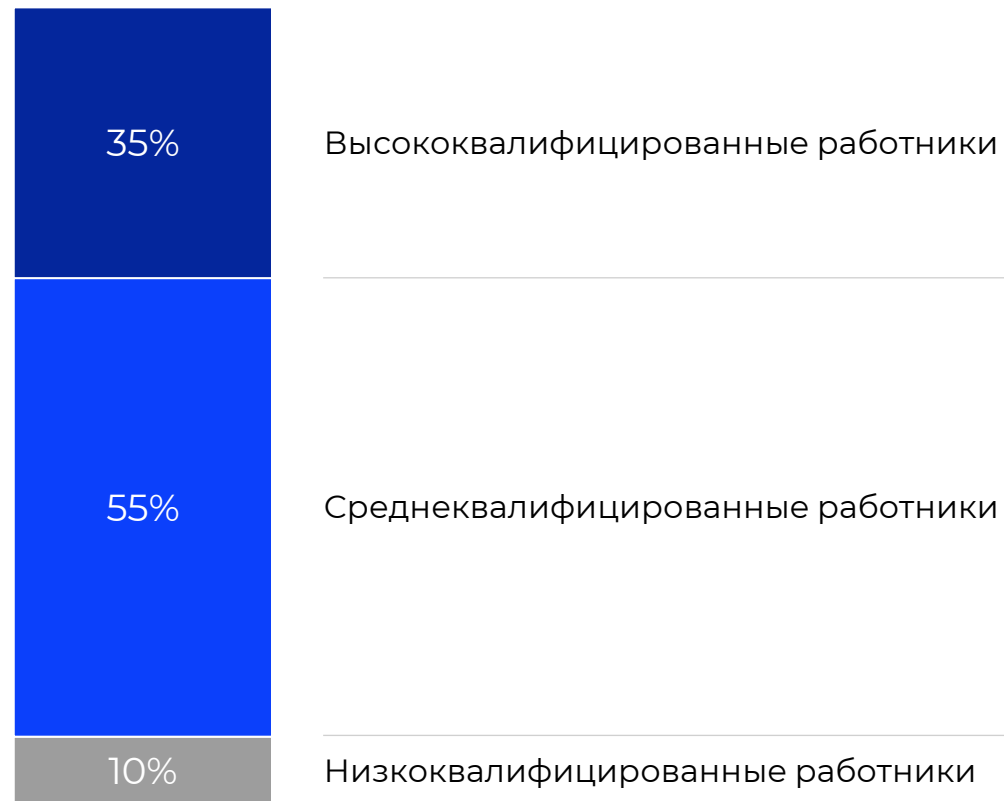
2

90% дефицита в 2030 г. придется на сотрудников средней и высокой квалификации

Структура дефицита рабочей силы к 2030 г., млн чел.

2-4

млн чел.



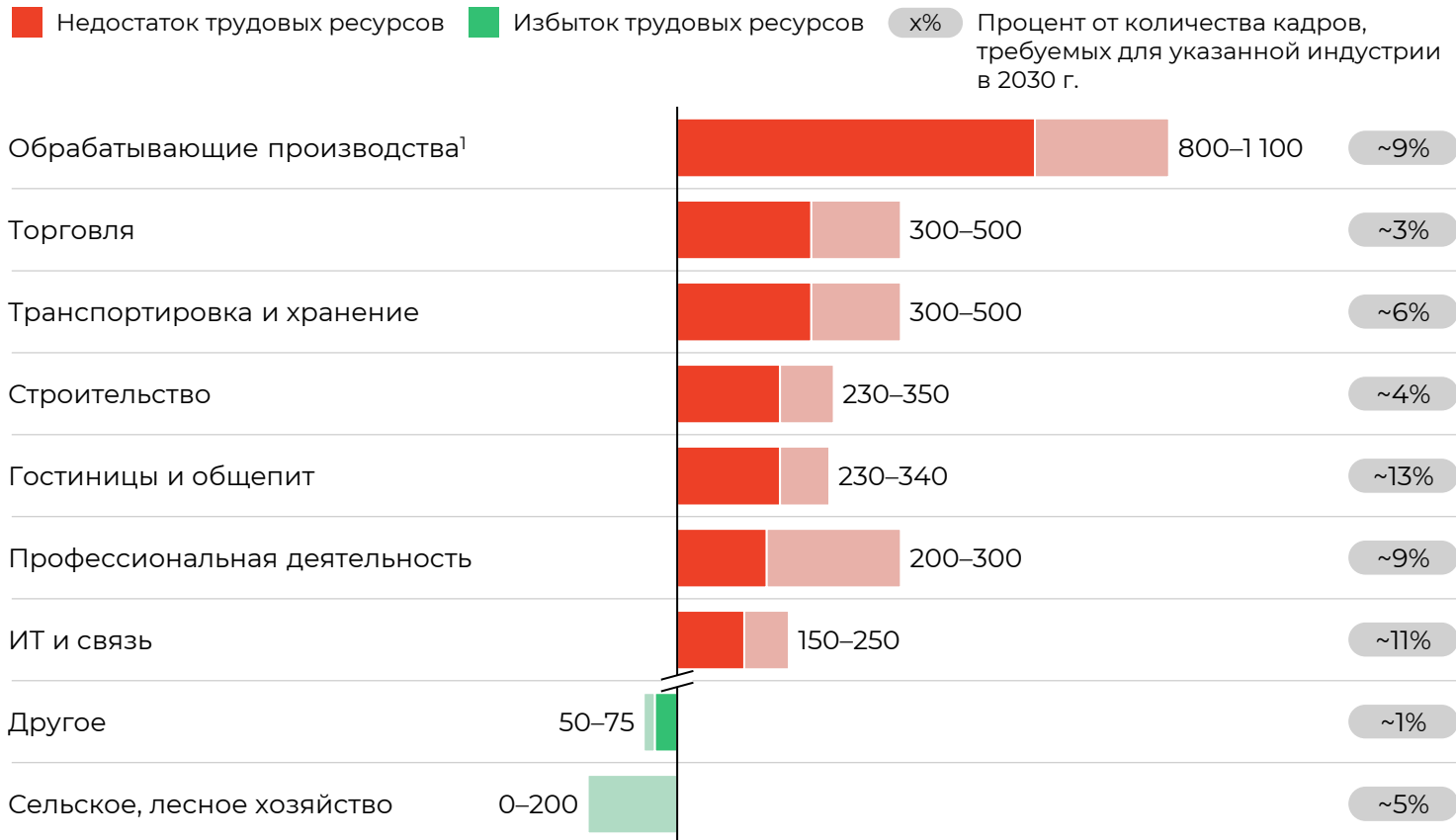
Текущий подход к привлечению трудовых мигрантов в РФ позволит удовлетворить спрос только в сегменте низкоквалифицированных работников, на который приходится всего 10% от общего дефицита

Основная часть дефицита кадров в 2030 г. придется на работников средней квалификации (например, токарей, фрезеровщиков и др.) и высокой квалификации (например, программистов, инженеров, управленцев и др.)

Основные причины такой структуры дефицита – рост производительности труда и цифровизация, повышающие спрос на квалифицированные кадры

Нехватка трудовых ресурсов сильнее всего отразится на обрабатывающей промышленности

Прогноз дефицита рабочей силы к 2030 г. в разбивке по ВЭД, тыс. чел.



Основные причины роста потребности в кадрах

- **Обрабатывающие производства** – импортозамещение
- **Торговля** – развитие интернет-торговли в регионах
- **Транспортировка и хранение** – смещение внешних и внутренних торговых потоков, а также развитие интернет-торговли
- **Строительство** – приоритетные проекты, в том числе промышленные и инфраструктурные

При этом **во всех отраслях есть значительный резерв роста производительности**, в том числе за счет цифровизации и роботизации, что может частично компенсировать дефицит

Однако недостаток инвестиций (особенно для МСП) и затруднение доступа к технологиям могут замедлить повышение производительности и высвобождение сотрудников для закрытия дефицита кадров в этих же и других отраслях

4

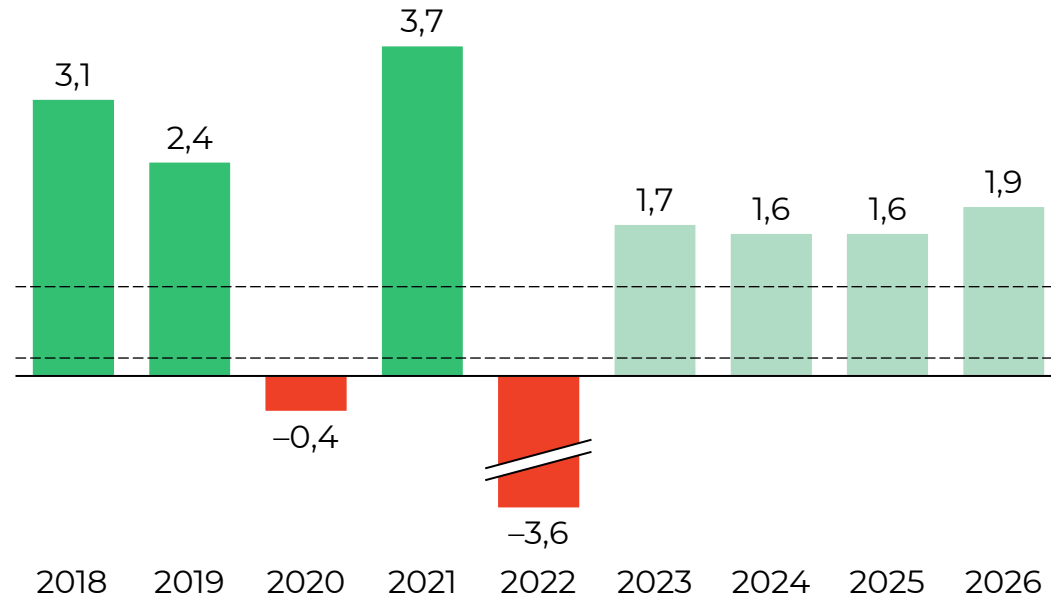
Для устранения дефицита кадров производительность должна расти минимум на 2,4% в год – вдвое быстрее исторического уровня

Изменение производительности труда, %

Россия


Факт

Прогноз



Другие страны¹

5,2  Китай

1,4  Южная Корея

1,0  США

0,2  Германия

Средний темп роста производительности труда в РФ за последние 10 лет составил 1,2% в год

Ограничение доступа к технологиям и закрытие ряда рынков из-за введенных против РФ санкций могут замедлить рост

В прогноз заложены более агрессивные показатели роста производительности труда (1,6–1,9% за 2024–2026 гг.) по сравнению с историческими

Для покрытия дефицита производительность труда к 2030 г. должна дополнительно вырасти на 5,7%, то есть необходимо ускорить рост производительности в среднем до **2,4%** в год, что в 2 раза больше среднего показателя роста за прошедшие 10 лет и выше текущего прогноза Министерства экономического развития РФ

До **50%**

дефицита можно закрыть привычными инструментами

Яков
и Партнёры

Инструменты	Эффект, млн чел.	Почему они недостаточны
Переманивание кадров	0	Повышение зарплаты и переманивание кадров неизбежны, но сами по себе не решают проблемы общего дефицита на рынке труда
Привлечение мигрантов	0,4	В настоящее время в РФ приезжают трудовые мигранты преимущественно низкой квалификации, которые закрывают только 10% дефицита. Высокая волатильность рубля и неблагоприятная геополитическая конъюнктура затрудняют привлечение квалифицированных мигрантов
Повышение производительности труда дополнительно на 1% ежегодно	0,7	Средний за 10 лет рост производительности труда – 1,2%, увеличение роста производительности ограничено санкциями в отношении ряда эффективных технологий и оборудования и отчасти дефицитом инвестиций (особенно в сегменте МСП)
Итого	1,1	

” Ситуация с персоналом не изменится. Поэтому мы идем на автоматизацию процессов для сокращения численности

HR-директор сталелитейного предприятия

Содержание



**Раздел 1. Анализ
текущей ситуации
на рынке труда**



**Раздел 2. Прогноз
развития рынка
труда к 2030 г.**



Раздел 3. Выводы

Чтобы сократить негативное влияние дефицита на экономику и проекты развития, бизнесу и государству необходимо работать вместе

- 1** Столь масштабный дефицит кадров несет существенные риски для бизнеса и экономики в целом
- 2** Бизнесу необходимо уже сейчас осознать, что дефицит – это новая реальность, и начать совместно с государством и образовательными учреждениями работать с кадрами стратегически, инвестируя в профессиональную подготовку, наем, удержание и развитие талантов, а также в поддержку программ квалифицированной миграции
- 3** Государство может содействовать решению проблемы дефицита кадров с помощью следующих мер: приближение системы образования к потребностям рынка труда, совместные программы с работодателями по трудоустройству в сложных категориях, репатриация и привлечение квалифицированных мигрантов, а также расширение программ повышения производительности труда



Столь масштабный дефицит рабочей силы создает риски для экономики, бизнеса и общества в целом



Экономика

1–2%

Недополучение ВВП ежегодно

До 10%

Рост инфляции за 5 лет

Срыв проектов по обеспечению технологического суверенитета и переориентации экономики



Бизнес

До 5%

Снижение рентабельности по EBITDA






Остановка инвестпроектов

Низкая конкурентоспособность

Риски для качества продукции

Риск остановки производства





Возможные действия бизнеса: улучшение условий для сотрудников, повышение производительности, работа вдолгую с учебными заведениями

Направления работы	Возможные действия
Повышение привлекательности работодателя 	Улучшение условий труда, корпоративной культуры и стиля управления
	Повышение финансовой и нефинансовой составляющих компенсации
	Улучшение узнаваемости и репутации бренда работодателя
Удержание и развитие кадров 	Внедрение программ лояльности и бонусов с привязкой к стажу работы
	Определение пула дефицитных сотрудников и подготовка программ удержания для этой категории
Повышение производительности труда 	Предложение индивидуальных карьерных планов, обучение и наставничество для важнейших позиций
	Ускорение тех инвестиционных проектов и программ автоматизации или роботизации, которые дают наибольший эффект для производительности труда
	Использование наилучших доступных технологий в планируемых инвестпроектах
Работа с учебными заведениями 	Создание центров компетенций по передовым технологиям
	Открытие кафедр в региональных и профильных вузах и колледжах
	Трудоустройство с частичной занятостью для студентов старших курсов и летние стажировки
Поиск дополнительных источников кадров 	Участие в разработке программ обучения по ключевым для бизнеса специальностям
	Привлечение специалистов из других регионов (на ограниченный или долгий срок, с поддержкой переезда)
	Привлечение на подходящие рабочие места кандидатов из сложных категорий: инвалидов, матерей с детьми, студентов и школьников на временную занятость и др.
	Привлечение квалифицированных мигрантов

” Кто придет поздно в вузы и ссузы – останется ни с чем

HR-директор сталелитейного предприятия

Возможные направления работы со стороны государства

Направления работы	Возможные действия
Настройка системы образования под потребности рынка	Увеличение количества бюджетных и целевых мест для подготовки по дефицитным специальностям
	Расширение программ дополнительного профессионального образования для дообучения по дефицитным специальностям
	 Публикация данных о реальной востребованности выпускников на рынке труда (доля трудоустроенных и зарплаты)
Поддержка программ повышения производительности	Расширение существующих программ по поддержке повышения производительности труда
	Использование технологий, максимально повышающих производительность, в рамках проектов с государственным финансированием или государственной поддержкой
	 Отдельные целевые программы по повышению производительности для крупнейших работодателей
Репатриация кадров и привлечение квалифицированных мигрантов	Репатриация русскоязычных специалистов с поддержкой переезда, трудоустройства и адаптации
	Целевой набор квалифицированных мигрантов для закрытия дефицитных специальностей (например, ИТ)
	 Упрощение получения виз и разрешений на работу для высококвалифицированных специалистов
Поддержка работодателей	Совместное финансирование программ по переподготовке и трудоустройству людей из сложных категорий, например граждан с ограниченными возможностями или предпенсионного возраста
	Совместное финансирование и поддержка программ по переезду кадров из других регионов
	Субсидирование процентной ставки для инвестиционных проектов, оказывающих значимое влияние на производительность труда
	 Повышение популярности дефицитных и рабочих профессий

” Рабочим и инженером быть сейчас непопулярно. Вы когда видели фильм, где бы популяризировались рабочие?

HR-директор сталелитейного предприятия

Приложение

Профиль исследования

Цель исследования

Определить основные проблемы рынка труда РФ до 2030 г.

Направления анализа

- 01** Анализ исторической динамики и построение прогноза основных показателей рынка труда
- 02** Оценка достаточности кадров для обеспечения роста экономики в прогнозе до 2030 г.
- 03** Определение рисков и инструментов их снижения для бизнеса и государства

1. В периметр исследования не включены:
– вакансии, связанные с военными специальностями;
– вакансии в Донецкой, Луганской, Херсонской и Запорожской областях (из-за отсутствия исторических данных)

Используемые данные

- 01** Данные о вакансиях, опубликованных на трех крупнейших рекрутинговых порталах – «Работа России», HeadHunter и SuperJob – в период с января 2018 г. по сентябрь 2023 г. Общее количество рассмотренных уникальных вакансий – 38 млн¹
- 02** Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации до 2026 г.: ВВП, производительность труда – Письмо Минэкономразвития России № 36804-ПК/ДОЗи от 28 сентября 2022 г.
- 03** Росстат: распределение населения по возрастам, смертность, уровень занятости, распределение занятости по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности, производительность труда, валовой внутренний продукт, индекс потребительских цен, индекс цен производителей промышленных товаров, уровень безработицы

Для анализа использовались типизированные вакансии

Разделение вакансий по индустриальным группам

Медицина

Акушер
Ассистент врача-стоматолога
Ветеринарный врач
Ветеринарный санитар
Ветеринарный фельдшер
Врач (разное)
Врач (руководитель)
Врач здравпункта
Врач клинической лабораторной диагностики
Врач мануальной терапии
Врач общей практики (семейный)
Врач по лечебной физкультуре
Врач по медицинской профилактике
Врач по общей гигиене
Врач по паллиативной медицинской помощи
Врач приемного отделения
Врач скорой медицинской помощи
Врач спортивной медицины
Врач – судебный эксперт
Врач судовый
Врач ультразвуковой диагностики
Врач физической и реабилитационной медицины
Врач функциональной диагностики
Врач – акушер-гинеколог
Врач – аллерголог-иммунолог
Врач – анестезиолог-реаниматолог
Врач-бактериолог
Врач-биолог
Врач-гастроэнтеролог
Врач-гематолог
Врач-генетик
Врач-гериятр
Врач-дерматовенеролог
Врач-диетолог
Врач-инфекционист
Врач-кардиолог
Врач – клинический фармаколог
Врач-колопроктолог
Врач-консультант
Врач-косметолог
Врач – пластический хирург и др.

Строительство

Монтажник (не указана предметная область)
Мастер дорожный
Инженер ПТО
Асфальтобетонщик
Бригадир/прораб
Общестроительных работ
Инженер-сметчик
Инженер по монтажу, наладке и испытаниям приборов, техники и оборудования
Изолировщик
Инженер (строительство и реконструкция)
Инженер по техническому надзору / строительному контролю
Инженер BIM-проектирования
Машинист автогрейдера
Машинист трубоукладчика
Кабельщик-спайщик
Каменщик
Колорист
Маляр
Маляр по металлу
Мастер общестроительных работ
Мастер-кровельщик
Машинист/водитель погрузочно-разгрузочных, дорожных машин
Машинист бульдозера
Машинист катка
Машинист крана / крановщик
Машинист экскаватора
Монолитчик
Монтажник каркасно-обшивных конструкций
Монтажник лифтов
Монтажник МК/ЖБК
Монтажник натяжных потолков
Монтажник РЭА / радиомонтажник
Монтажник санитарно-технических систем и оборудования
Монтажник систем вентиляции и кондиционирования воздуха
Маркшейдер и др.

Промышленность

Авиационный техник/механик
Аппаратчик (не указана предметная область)
Бурильщик / машинист буровой установки
Вальцовщик
Взрывник
Вулканизаторщик
Выбивальщик отливок
Вязальщик схемных жгутов
Геотехник / инженер-геотехник
Главный сварщик
Грохотовщик
Дефектоскопист / инженер-дефектоскопист
Доводчик-притирщик
Долбежник
Дробильщик
Жестящик
Инженер (обобщ.)
Инженер/специалист по организации и нормированию труда
Инженер ИТ
Инженер КИПиА
Инженер по качеству
Инженер по метрологии
Обрубщик
Инженер по сварке
Инженер по технической поддержке / сервисный инженер
Инженер-геодезист / геодезист
Инженер-геолог / инженер-гидрогеолог
Инженер-конструктор
Инженер-конструктор (судостроение)
Инженер-механик
Инженер-проектировщик
Инженер-радиотехник
Инженер-теплотехник
Инженер-технолог
Инженер-технолог (судостроение)
Инженер-технолог / технолог по деревообработке
Инженер-химик / химик-технолог

Машинист складских/ погрузочных машин
Машинист экструдера
Машинист/водитель фронтального погрузчика
Машинист-обходчик по турбинному оборудованию
Медник
Механизатор/докер-механизатор
Механик (не указана предметная область)
Моторист
Инженер-эколог
Инженер-электрик
Инженер-электроник
Инженер-энергетик
Клепальщик
Конструктор-технолог мебели / инженер
Контролер (не указана предметная область)
Контролер в литейном производстве
Контролер газового хозяйства
Контролер качества технический (ОТК)
Контролер кузнечно-прессовых работ
Контролер сварочных работ
Контролер станочных и слесарных работ
Кузнец/штамповщик
Литейщик
Луцильщик шпона
Мастер / мастер участка / мастер цеха (не указана предметная область)
Мастер производственного обучения
Машинист/кочегар котельной
Машинист АПС (агрегата передвижного сварочного)
Машинист компрессорных установок
Машинист лесозаготовительных и трелевочных машин
Машинист насосных установок / насосного оборудования
Машинист оборудования
Намотчик катушек и др.

Гостиницы и общепит

Банкетный менеджер
Бармен/официант/бариста
Буфетчик
Директор ресторана/кафе
Изготовитель пищевых полуфабрикатов
Контролер пищевой продукции
Купажист
Кухонный рабочий
Мясник
Обвальщик мяса
Оператор на пищевое производство
Повар
Рабочий на пищевое производство
Рыбообработчик
Сомелье
Сотрудник предприятия быстрого/общественного питания
Сыровар
Фаршесоставитель
Горничная
Хостес

Торговля

Администратор магазина
Директор салона связи
Менеджер по работе с клиентами
Менеджер салона связи
Начальник отдела продаж
Продавец-кассир
Продавец-консультант
Специалист по продажам
Тайный покупатель
Упаковщик-фасовщик
Флорист

Яков
и Партнёры

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 заключения о справедливости или оценки рыночных сделок, на Материалы исследования нельзя полагаться и не следует толковать их как таковые. Материалы исследования могут содержать прогнозные данные (включая рыночные, финансовые, статистические данные, но не ограничиваясь ими), будущая реализация которых не является гарантированной и которые вследствие этого 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 полностью или 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



Тренды
на рынке труда,
часть 1



Тренды
на рынке труда,
часть 2



Влияние
социальных
трендов
на рынок труда

Исследование рынка труда Российской Федерации

Елена Кузнецова, партнер «Яков и Партнёры»

Виталий Зуев, руководитель проектов «Яков и Партнёры»

Роман Бабенко, консультант «Яков и Партнёры»

Владимир Чуйченко, консультант «Яков и Партнёры»

Сергей Кузнецов, выпускающий редактор

Ольга Родионова, редактор и переводчик

Арсений Ворона, дизайнер «Яков и Партнёры»

Компания «Яков и Партнёры» продолжает лучшие практики стратегического консалтинга в России. Компания управляется командой российских партнеров из «большой тройки» стратегического консалтинга, которые представляют экспертизу в основных отраслях страны. Мы поддерживаем компании в горнорудной промышленности и металлургии, нефтегазовой сфере, строительстве, энергетике, сельском хозяйстве, машиностроении, а также в банках и финансах, транспорте и логистике, телекоме, ИТ, рознице, туризме, госсекторе и в других сферах деятельности. Наша команда – это управленцы с опытом руководства компаниями, создания новых бизнесов и реструктуризации проблемных активов, а также международные отраслевые эксперты. Всего в «Яков и Партнёры» работают более 200 человек.

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.