

ПРО HR, ЛЮДЕЙ И БИЗНЕС

Что было, есть и будет с компаниями и людьми — реальные прогнозы от HR и бизнеса, основанные на исследованиях, в итоговом обзоре от **Натальи ДАНИНОЙ**, главного эксперта hh.ru по рынку труда, руководителя направления клиентской эффективности.

hh

Первый квартал 2024 года — самое подходящее время проанализировать итоги года прошлого, чтобы сформулировать ожидания, риски и надежды на текущий год. Для этого разберём:

- общий экономический контекст
- итоги 2023 года и ожидания от 2024-го
- на чём фокусироваться эйчарам в 2024-м

Средний уровень конкуренции на рынке труда в России — hh.индекс — держится на отметке 3,5 пункта (на момент подготовки материала. — Прим. ред.), что говорит об относительной стабилизации ситуации, то есть в целом на одну открытую вакансию приходилось 3,2 активного резюме — это абсолютный негативный рекорд за всю историю наблюдений hh.ru за рынком труда.

Несмотря на то, что показатель уровня конкуренции и сейчас далёк от нормы, хорошая новость в том, что это некая точка фиксации, ниже которой при отсутствии значимых потрясений на рынке индекс опускаться, вероятно, не будет. Однако о подъёме тоже говорить не приходится: в обозримом будущем больше людей на рынке не появится, и если эйчары с этим фактом уже смирились, то бизнес пока не вполне. Разберём подробнее.

Общий контекст. Макроуровень

Экономика. Российская экономика достаточно хорошо проходит крайне непростой и уникальный период своего развития, однако простым 2024-й едва ли будет. Чем это может грозить бизнесу? Снижением производства и покупательской способности людей, высокой ключевой ставкой и, конечно, меньшими возможностями для инвестиций в людей и производство.

Постиндустриальная демография. Во многих странах мира складывается сложная демографическая ситуация, и Россия в этом плане не исключение. Демография — корень всех тех проблем, с которыми разбираются сегодня и HR-специалисты, и бизнес.

Технологии. Говоря о технологиях, важно учесть два момента. Первый — яркое проявление возможностей генеративного искусственного интеллекта. Отсюда ожидание перераспределения некоторого количества людей в общей структуре занятости. Самый большой риск быть замещёнными роботами, по понятным причинам, у белых воротничков, часть которых работает по инструкциям.

Второй момент связан с получением, созданием и обновлением технологий внутри страны, иными словами, работа над технологическим суверенитетом — одна из важнейших и также непростых задач.

На уровне компаний

Изменение запросов работников. Меняются запросы работников. Люди больше не готовы работать исключительно за деньги, им важно видеть ценность и смысл того, во что они вкладывают силы и время, получать обратную связь, расти и развиваться. И речь идёт не только о высококвалифицированных белых воротничках, для которых работа всегда была наполнена определённым смыслом, но и о представителях рабочего и линейного персонала. Все сотрудники без исключения хотят человеческого отношения к себе и к своему труду. Это своего рода переход от модели винтика производственного процесса к личности.

Разнообразие и инклюзия. Российские компании только в самом начале пути по включению всё большего количества групп людей в производственные процессы, работе с новыми целевыми аудиториями кандидатов (мамы в декрете, люди зрелого возраста, соискатели с инвалидностью, подростки).

НА ОДНУ АКТИВНУЮ ВАКАНСИЮ
ПРИХОДИЛОСЬ

3,2

АКТИВНОГО
РЕЗЮМЕ

Компетенции топ-менеджмента. Чтобы понимать и принимать запросы работников, управлять текущей ситуацией рынка труда и повышать эффективность бизнеса, необходимо развивать менеджерскую команду. Пока же очевидна нехватка стратегических компетенций, а также задержка перехода от тактического менеджмента к стратегическому.

Благополучие сотрудников. Во многих компаниях нет комплексного подхода к этому направлению, как и нет ответов на запросы работников о карьерном росте, финансовом, физическом и эмоциональном благополучии. Хотя это именно та среда, которая позволяет людям находить смыслы в своей ежедневной деятельности, чтобы достигать ожидаемой продуктивности.

Итоги 2023 года. О позитивном

На результаты 2023 года и ожидания от 2024-го посмотрим через призму работодателей по результатам нашего опроса, в котором приняли участие 529 респондентов из ключевых сфер бизнеса.

Положительных моментов много:

- 39% компаний позитивно оценивают своё положение на рынке труда в 2024 году, ещё 43% говорят о стабильности
- у 22% работодателей 2023 год прошёл лучше, чем три последних
- в 35% компаний человекоцентричность всегда была в фокусе бизнеса
- более 60% респондентов отметили, что они повышали зарплаты сотрудникам
- 39% компаний добились улучшения условий труда для работников
- 63% HR-специалистов ожидают повышения окладов и численности персонала в компании в 2024 году
- 83% HR-менеджеров заявили, что в 2023 году у них не было сокращения штата.

С одной стороны, можно порадоваться тому, как бизнес в целом закончил 2023 год. С другой — всем без исключения придётся столкнуться с перетоком людей между конкурирующими сферами и компаниями, учитывая планы организаций по увеличению численности и текущий дефицит кадров на рынке труда. В роли экономического балансира этого самого дефицита выступают зарплаты.

О негативном

Абсолютное большинство респондентов согласны с утверждением, что дефицит кадров останется фундаментальной проблемой рынка труда в 2024 году. Три из четырёх компаний заявили, что в 2023 году увеличились сроки найма. Более чем 70% работодателей стало сложнее искать и нанимать персонал, а у 37% увеличилась текучесть кадров.

В качестве топ-3 внутренних причин дефицита кадров респонденты назвали:

- неконкурентный уровень зарплаты, что грозит компании стать донором людей для рынка труда
- недостаточное развитие бренда работодателя
- непривлекательные условия труда.

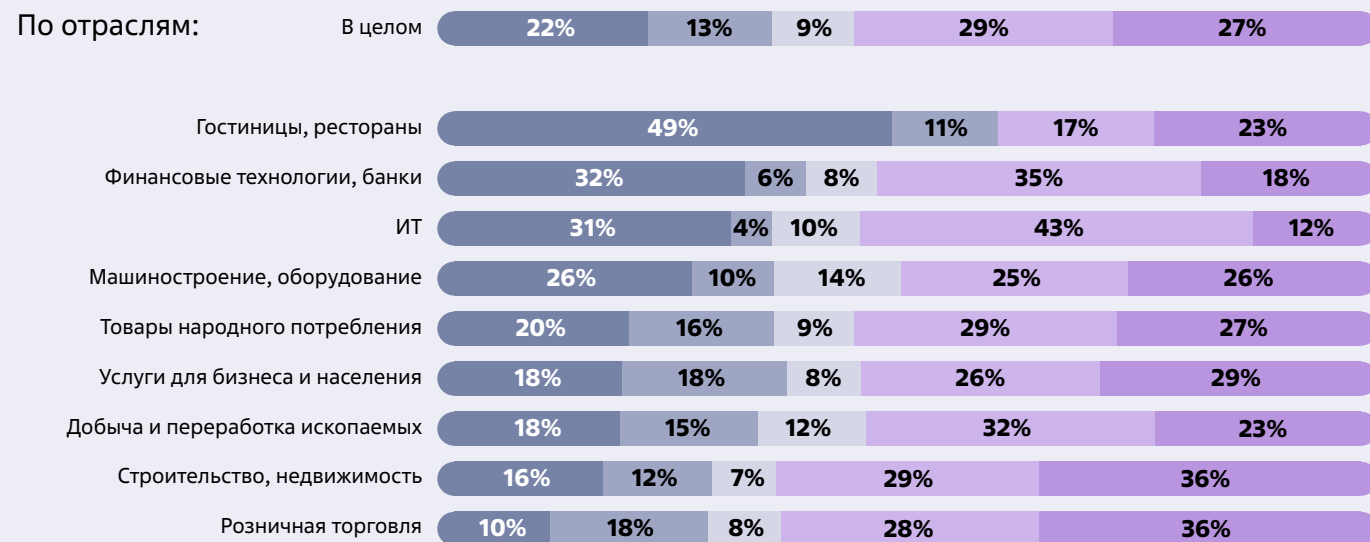
В тройку внешних причин дефицита кадров вошли: внешние события (62%), отсутствие на рынке специалистов с требуемыми навыками (52%) и демография (46%).

В разрезе отраслей

Теперь обратимся к результатам исследования в разрезе разных отраслей и уровней позиций респондентов, чтобы более детально разобрать эти тренды.

2023 ГОД НАИБОЛЕЕ УДАЧНО ПРОШЕЛ ДЛЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ГОСТИНИЧНОГО И РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА (49%). БАНКИ И ФИНТЕХ НА ВТОРОМ МЕСТЕ

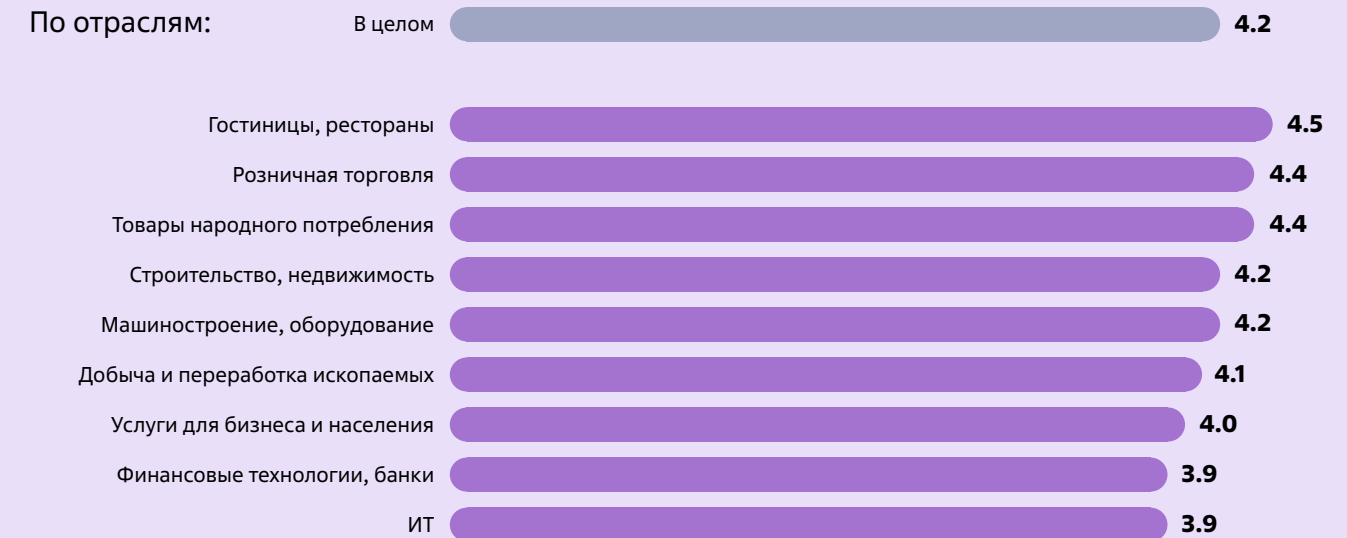
«Как прошёл 2023 год в вашей компании?», %



- Лучше, чем три последних года
- Лучше, чем 2020-й, но хуже 2022-го
- Лучше, чем 2022-й, но хуже 2020-го
- Так же, как 2022-й
- Затрудняюсь ответить

НАИБОЛЕЕ СИЛЬНЫЙ ЭФФЕКТ ДЕФИЦИТА КАДРОВ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА ОЩУЩАЮТ ПРЕДСТАВИТЕЛИ ГОСТИНИЧНОГО И РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Средняя оценка. «Насколько в 2023 году вы ощутили дефицит кадров при подборе персонала в вашу компанию по шкале от 1 до 5, где 5 — сильно ощутили, 1 — абсолютно не ощутили?»



Наиболее благоприятно год прошёл для компаний из отрасли HoReCa, и это понятно — люди меньше стали ездить за границу, путешествуют и тратят деньги на развлечения чаще всего внутри страны. На втором и третьем местах — финтех и банки, а также ИТ-компании соответственно.

С подбором ситуация, по мнению работодателей, обстоит значительно хуже.

Теперь про увеличение сроков найма. Если проанализировать, то в лидерах по этому показателю разнообразные производства: товары народного потребления, машиностроение, оборудование, добыча и переработка ископаемых. Хотя компаниям из других отраслей, судя по цифрам, было не сильно проще.

Также мы спросили компании про расширение штата. В целом по рынку сотрудников прибавилось почти в каждой второй организации.

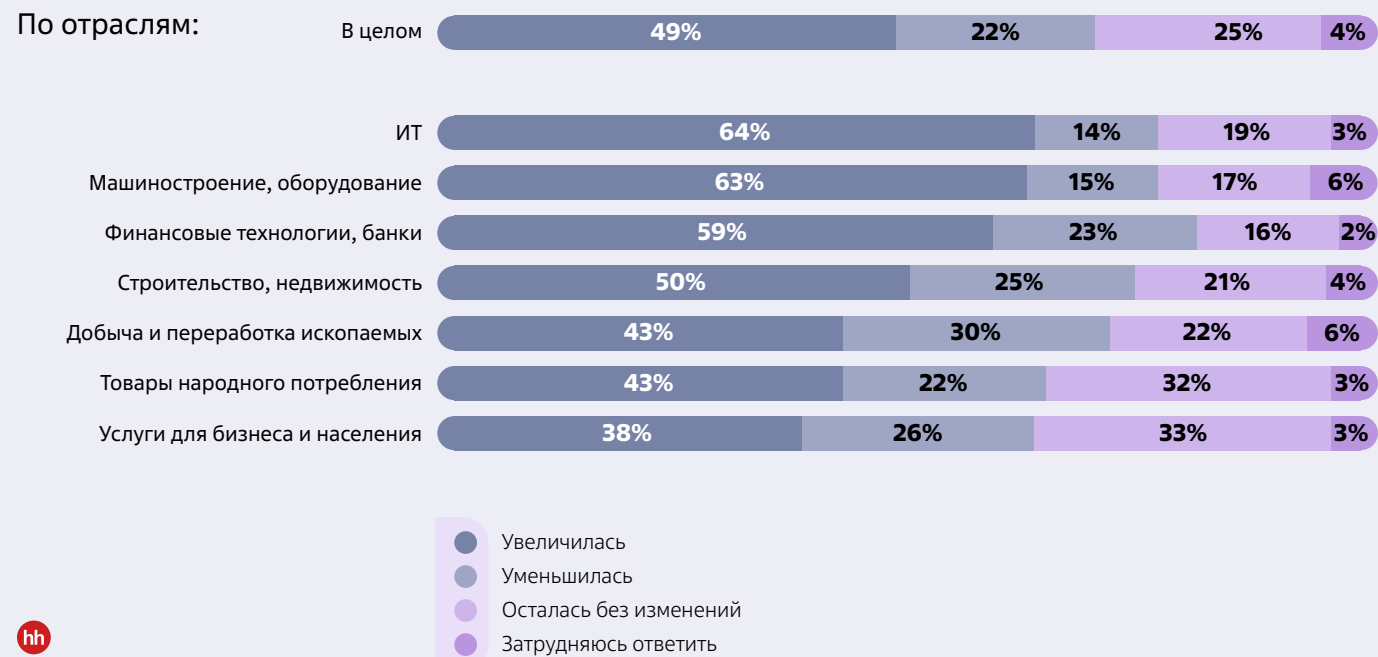
Всего 22% менеджеров и HRD заявили о сокращениях, но увольнения не носили массового характера, речь, скорее, шла об оптимизации и структурном перераспределении людей внутри компаний.

Кстати, в лидеры по расширению штата в 2023 году вышли ИТ-компании, и это легко объяснить: в 2022 году именно ИТ заморозили найм и увольняли людей, тогда как компании остальных отраслей этого в основном не делали. Правда, нельзя сказать, что подбирать эйчарам в ИТ проще, чем остальным.

На второе место по росту численности персонала вышли компании из отрасли машиностроения и производства оборудования. Мощный вклад в это внесли предприятия ВПК, которые оттягивали соискателей с рынка весь 2023 год и будут продолжать в 2024-м, усиливая и без того жёсткую конкуренцию. Одно из подтверждений этого — результаты опроса: четыре из пяти компаний в сфере машиностроения увеличили зарплаты в 2023 году.

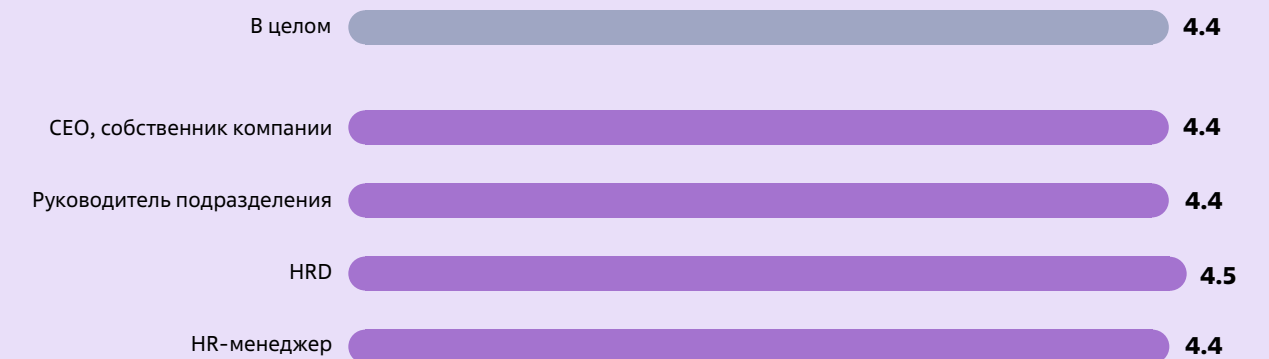
НАИБОЛЬШЕЕ РАСШИРЕНИЕ ШТАТА ПРОИЗОШЛО В ИТ-КОМПАНИИ

Опрос среди HR-менеджеров и HRD. «Что произошло с численностью персонала в вашей компании в 2023 году?»



БОЛЬШИНСТВО РЕСПОНДЕНТОВ АБСОЛЮТНО СОГЛАСНЫ С УТВЕРЖДЕНИЕМ, ЧТО ДЕФИЦИТ КАДРОВ ОСТАНЕТСЯ ФУНДАМЕНТАЛЬНОЙ ПРОБЛЕМОЙ РЫНКА ТРУДА В 2024 ГОДУ

Средняя оценка. «Насколько вы согласны со следующим утверждением: “Дефицит человеческих ресурсов останется фундаментальной проблемой рынка труда в 2024 году” по шкале от 1 до 5, где 5 — полностью согласны, 1 — абсолютно не согласны?»



hh

Ожидания от 2024 года

Удивительная ситуация: несмотря на не вполне позитивный экономический консенсус-прогноз на 2024 год и сложный контекст рынка труда, почти половина руководителей компаний крайне позитивно оценивает положение компании на рынке в 2024 году. Причём подобные цифры встречаются не только в опросах hh.ru, но и в исследованиях консалтинговых компаний.

Для сравнения: в 2021 году только 12% топ-менеджеров смотрели оптимистично в будущий 2022 год, годом позже — в 2022 году — 14%, а сейчас этот показатель вырос в разы и достиг 46%.

При этом дефицит кадров останется фундаментальной проблемой рынка труда в 2024 году и будет главным тормозом экономики в ближайшие несколько лет.

46%

РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОЗИТИВНО ОЦЕНИВАЮТ ПОЛОЖЕНИЕ КОМПАНИИ НА РЫНКЕ В 2024 ГОДУ

Вместо вывода

Благодаря нашим с вами совместным усилиям бизнес на разных уровнях начал осознавать:

- факт **дефицита людей**, его причины и структуру
- ожидаемую продолжительность периода дефицита** и влияние на экономику компаний (и на экономику страны в целом)
- изменения в запросах и ожиданиях людей** от работы
- необходимость изменений** в парадигме работы с людьми **через человекоцентричность и автоматизацию**, чтобы компании могли расти либо сохранять эффективность.

Что делаем в 2024 году и забираем из 2023 года в следующий (этот план не конечен и будет развиваться):

- следим за ситуацией на рынке и **управляем единой информационной средой внутри компании** на всех уровнях топ-менеджмента
- продолжаем работать над **формированием человекоцентричности** — продвигаем принципы внимательного отношения к сотрудникам, учимся переводить эту историю в деньги (оцифрованная стоимость текучести персонала, найма новых людей, удержания сотрудников и так далее)
- работаем над повышением эффективности собственных HR-команд**: одна задача — бороться с предубеждениями бизнеса и другая, не менее важная, — выходить на новый уровень зрелости HR-процессов.

Это тот контекст, в рамках которого российский HR прожил весь 2023 год: менял подходы к работе, старался разговаривать с бизнесом на его языке, поддерживал людей и процессы. Сейчас же важно не останавливаться и продолжать работу в духе концепции самураев, у которых есть только путь. Путь, полный вызовов и сюрпризов, но определённо интересный и увлекательный. 📖