

# Мария Макушева рассказала Газета.ru как изменился рынок вакансий после пандемии

## Эксперты видят на рынке труда растущие зарплатные ожидания

Многие регионы вышли по безработице на уровень 2019 года, заявили в Минтруде. Но пандемия и локдауны привели к глубоким структурным изменениям, уточняют эксперты по найму. Вакансий стало больше, а желающих работать на прежних условиях все меньше. Работодателям приходится подстраиваться под требования работников – гибкий график, комфорт на рабочем месте, индексация зарплат.

Рынок труда в России восстанавливается, считают в правительстве. По состоянию на 1 августа, этот сектор экономики вернулся в целом на допандемический уровень, сообщил министр труда и социальной защиты РФ [Антон Котяков](#) на Восточном экономическом форуме (ВЭФ).

При этом он сослался на данные Росстата, обнародованные накануне. По итогам июня 2021 году показатель безработицы (по методологии Международной организации труда) составил 4,8%, почти как и до пандемии. В 2019-м он был в пределах 4,6–4,7% по стране.

По словам Котякова, из 85 субъектов РФ 44 уже превысили допандемийный уровень рынка труда, остальные «чуть-чуть не достигают или чуть ниже».

Один из трендов на рынке труда обозначен Центробанком. «В конце первого полугодия рост номинальной зарплаты стал двузначным, а лидерами роста стали секторы, где значительно вырос спрос на рабочую силу и где выше конкуренция

работодателей за работников», – отмечается в обзоре регулятора.

По прогнозу ЦБ РФ, если в ближайшие кварталы эта ситуация сохранится, то рост заработных плат в экономике будет идти опережающими темпами. «Рост занятости и зарплат в секторах-лидерах будет усиливать конкуренцию на рынке труда и подстегивать рост зарплат темпами, превышающими увеличение производительности, и в других отраслях», – отметили в Банке России.

Эксперты считают, что российский рынок труда переживает глубокие структурные изменения. Появились новые вызовы для работников и соискателей вакансий. Работодателям тоже рано расслабляться.

## **Соискатели вакансий стали требовательнее**

Руководитель по работе с клиентами кадровой компании UTEAM Анна Четаева указывает в беседе с «Газетой.Ru» на пять трендов, которые определяют сейчас ситуацию с наймом. Во-первых, соискатели стали требовательнее, причем это происходит во всех отраслях. Это выражается в увеличении времени на поиск и рассмотрение предложений о работе, неготовности снижать свои зарплатные ожидания и менять место работы без острой необходимости.

Но одновременно с этим поиск работодателем идеального кандидата ужесточился. Бизнесу нужны эффективные сотрудники, способные при переходе на гибридный и удаленный формат самостоятельно организовать свою работу. Это второй тренд.

«В-третьих, вырос спрос на топ-менеджеров с развитыми soft-skills (личностными качествами). Теперь еще больше ценится стрессоустойчивость, умение эффективно работать в ситуации кризисной неопределенности», – говорит Четаева.

Кроме того, на рынке труда обострился кадровый голод. Работодатели за последние полгода открыли на 70% вакансий

больше, чем год назад, но соискатели проявляют низкую активность и ценят стабильность больше перспектив.

Наконец, пятый тренд: работодателям придется создавать более комфортные условия для работы, согласовывать гибридные графики. «Для людей сейчас важен не только уровень заработной платы, но и комфортные условия работы», – отмечает Четаева.

Более того, из-за дефицита эффективных кадров компании будут наращивать работу с фрилансерами, которые готовы работать только несколько часов в день. «Многие хорошие специалисты уходят из найма для работы «на себя». Чтобы привлечь их для работы над проектом, необходимо считаться с их условиями», – заключает эксперт.

## **Провинция хочет московские зарплаты**

Президент SuperJob Алексей Захаров видит новый тренд в оплате труда. «В регионах уровень оплаты труда приближается к московскому. Это связано с тем, что в период пандемии многие специалисты уехали из Москвы в родные города и села, продолжая работать в своих компаниях на удаленке», – объясняет Захаров.

**В** итоге получилось так, что московские зарплаты стали перетекать в другие регионы, а затем и многие местные компании стали повышать зарплаты в борьбе за квалифицированные кадры. И эта тенденция сохранится, считает Захаров.

Дело в том, что бизнес сейчас как никогда нуждается в высококвалифицированных специалистах, а массовый переход на удаленную работу расширил географию поиска сотрудников, уточняют в SuperJob.

Гендиректор Центра социального проектирования «Платформа» Мария Макушева обращает внимание, что в последние месяцы однозначно повысился спрос на специальности, связанные с цифровизацией. Еще перед пандемией этот сегмент был «перегрет» за счет запуска большого числа проектов, и пока что эта тенденция сохраняется.

Из новых тенденций – работодатели с большей опаской берут специалистов без опыта.

«Как показал локдаун, новичкам сложнее войти в режим самоорганизации, освоить практические навыки, влиться в корпоративную культуру без постоянного взаимодействия с коллегами. Их сложнее вовлекать в проектную деятельность. Это повысило ценность специалистов с опытом», – считает Макушева.

Также бизнес в период перевода на удаленную работу почувствовал некоторый избыток технического персонала в компаниях, отмечает гендиректор «Платформы» Макушева.

## **Консервация и комбинирование**

Доцент базовой кафедры ТПП РФ «Развитие человеческого капитала» РЭУ им. Г.В.Плеханова Фарида Мирзабалаева считает, что и работодателям, и сотрудникам необходимо готовиться к комбинированным формам работы. «Графики «2 дня off – 3 on» или наоборот – это нормальное и удобная форма сотрудничества», – указывает Мирзабалаева, отмечая при этом недостаточность имеющейся нормативной базы по регулированию трудовых отношений в новых форматах.

Другой тренд – «консервация» ряда рабочих мест. Пенсионная реформа, поднятие возрастной планки выхода на пенсию привели к тому, что часть работников остаются на своих местах на несколько лет дольше, сократить их сложно. «Необходима модернизация и автоматизация таких рабочих мест. Работодателям следует готовиться к тому, что со временем эти рабочие места могут быть непривлекательными для молодежи», – предупреждает Мирзабалаева из РЭУ им. Г.В.Плеханова.

Коммерческий директор сервиса «Работа.ру» Владимир Корицкий отмечает, что одним из последствий пандемии и локдаунов можно считать рост зарплатных предложений во всех сферах, особенно в тех, где произошел отток мигрантов. Улучшить ситуацию помогает пересмотр работодателями условий труда и заработных

плат, а также продвижение наиболее востребованных специальностей среди молодежи.

«Сейчас наблюдается повышенный спрос на трудовые ресурсы, и этот спрос совпал по времени с ускорением инфляции. Как следствие, работодателям пришлось идти на повышение заработных плат уже работающим сотрудникам, а также предлагать более высокие зарплаты новым», – говорит Корицкий.

По оценке «СберИндекс», общий объем фонда оплаты труда за II квартал 2021 года составил 7,51 трлн рублей, что оказалось абсолютным историческим максимумом.

Корицкий считает, что пандемия вывела цифровизацию на новый виток развития и укрепила ее позиции в экономике. По итогам первого полугодия 2021 наибольший прирост числа новых резюме наблюдается в отрасли IT, интернета и телекома – 39%. Число новых резюме в отрасли торговли увеличилось на 20%, в культуре, образовании и госслужбе – на 18%.

Компании все чаще практикуют краткосрочные гибкие стратегии. Вместо плана на три-пять лет представители бизнеса теперь ориентируются на обозримое будущее – от месяца до нескольких кварталов. Это позволяет чаще пересматривать и оптимизировать бизнес-процессы, учитывая меняющиеся условия на рынке, заключает Корицкий из сервиса «Работа.ру».

## **Вакансий больше, желающих работать меньше**

Директор департамента аналитических бизнес-решений HeadHunter Наталья Данина видит негативные тенденции в оплате труда. «Мы наблюдаем небольшой рост зарплат, абсолютно не успевающий за инфляцией. Если в 2019 году в российских компаниях темпы роста зарплат соответствовали показателям уровня инфляции (5%), то начиная с 2020 года они стали ниже прогнозных инфляционных показателей», – объясняет Данина.

Демографические изменения, пандемия, снижение внутренней миграции и спад безработицы – все эти факторы привели к тому,

что интерес работодателей в новых людях и интерес самих соискателей находятся в противофазе. По данным HeadHunter, по итогам августа количество опубликованных вакансий на hh.ru выросло на 56% год к году, в то время как число резюме снизилось на 7% г/г. Конкуренция за рабочие места также снижается на протяжении всего 2021 года: весной она была на уровне 4,8 человека на место, летом опустилась до 3,7.

В ближайшие годы ситуация на рынке труда будет только ухудшаться, считают в HeadHunter. За последнее десятилетие существенно сократилось население в возрасте от 20 до 30 лет. Данные по возрастным когортам 10–14 и 15–19 лет не более утешительны. То есть в России постоянно сокращается общая численность населения и при этом снижается процент молодых людей, в которых больше всего заинтересованы работодатели.

«Чем меньше молодежи, тем больше потенциальных рабочих мест на одного человека, и соискатели получают возможность выбирать», – говорит Данина из HeadHunter.

Динамика последних лет с превышением количества умерших над количеством родившихся дополнилась еще негативной пандемийной статистикой, отмечают в НН.

«По нашим данным видно, что компенсация численности населения России за счет мигрантов из других стран, которая имела место в течение последних нескольких лет, в прошлом году не произошла. Этой компенсации не будет и в 2021 году», – отмечает Данина.

Работодателям в таких условиях придется внедрять автоматизацию поиска подходящих сотрудников, искать «по наитию», как привыкли, уже не получится.

**[Читать оригинал на Газета.ру](#)**

*Рустем Фаляхов*

Фото: *Артем Геодакян/ТАСС*