

Юлия Сахарова, директор hh.ru по Северо-Западу



# Эффективная HR-политика как драйвер роста экономики

## Что происходит с рынком труда

3,5  
hh.индекс

2,4%  
Безработица\*

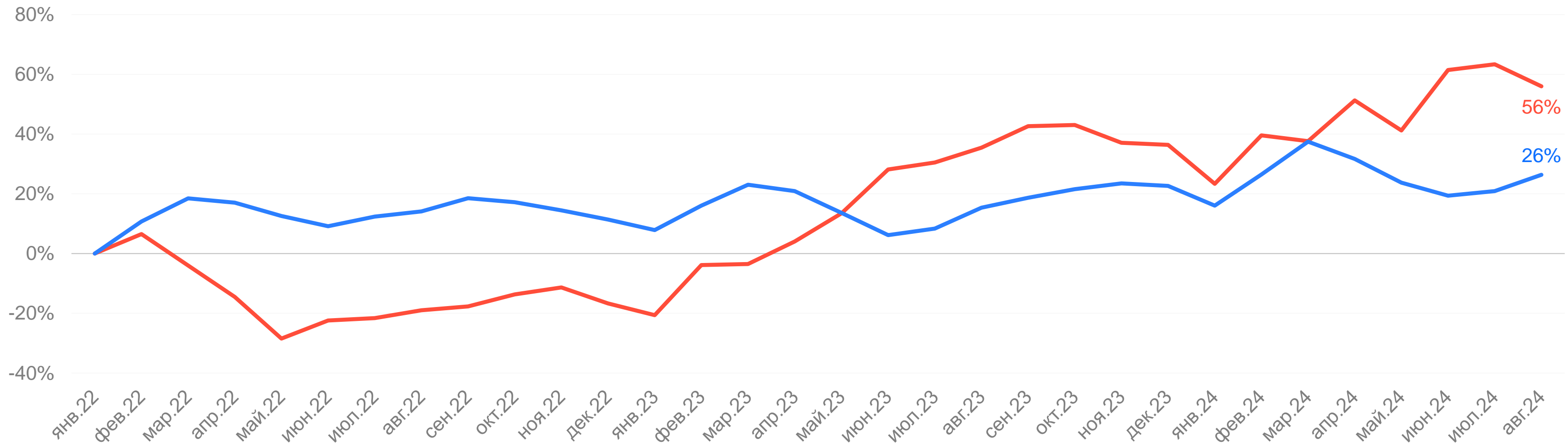
+13%  
Изменение среднего числа  
активных вакансий год к году

+21%  
Изменение среднего числа  
активных резюме год к году

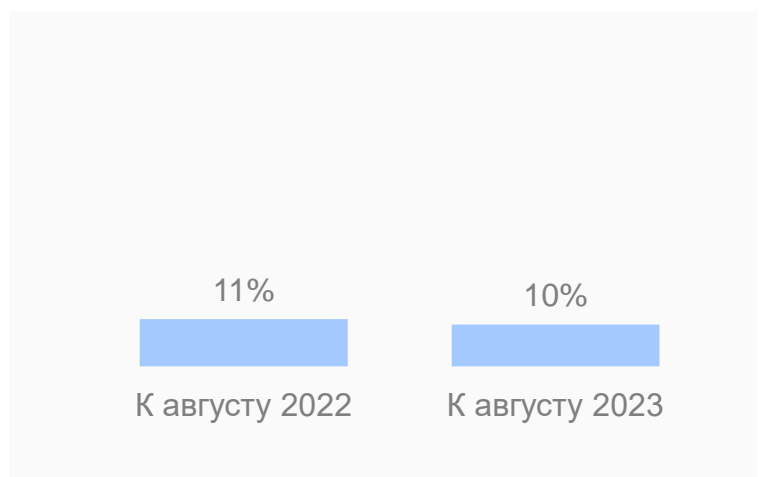
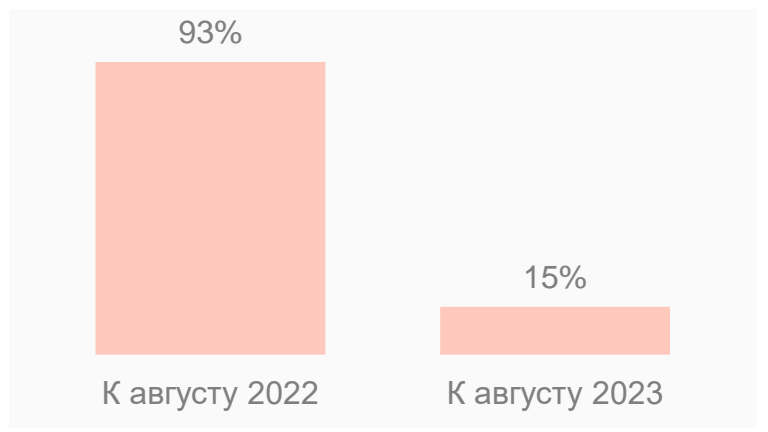
- Сохраняется **дефицит кадров** в самых массовых сферах: рабочие, производство, продажи, розничная торговля, транспорт и строительство;
- В августе, перед началом учебного года, традиционно растёт спрос на специалистов в сфере науки и образования;
- Заметнее всего за прошедший месяц увеличилась активность соискателей в сфере медицины и фармацевтики.

# Динамика среднего числа активных **вакансий** и **резюме** относительно января 2022 в сфере «Производство, сервисное обслуживание»

Ленинградская область, январь 2022 = 0%



Изменение среднего числа активных **вакансий** и **резюме** в августе 2024

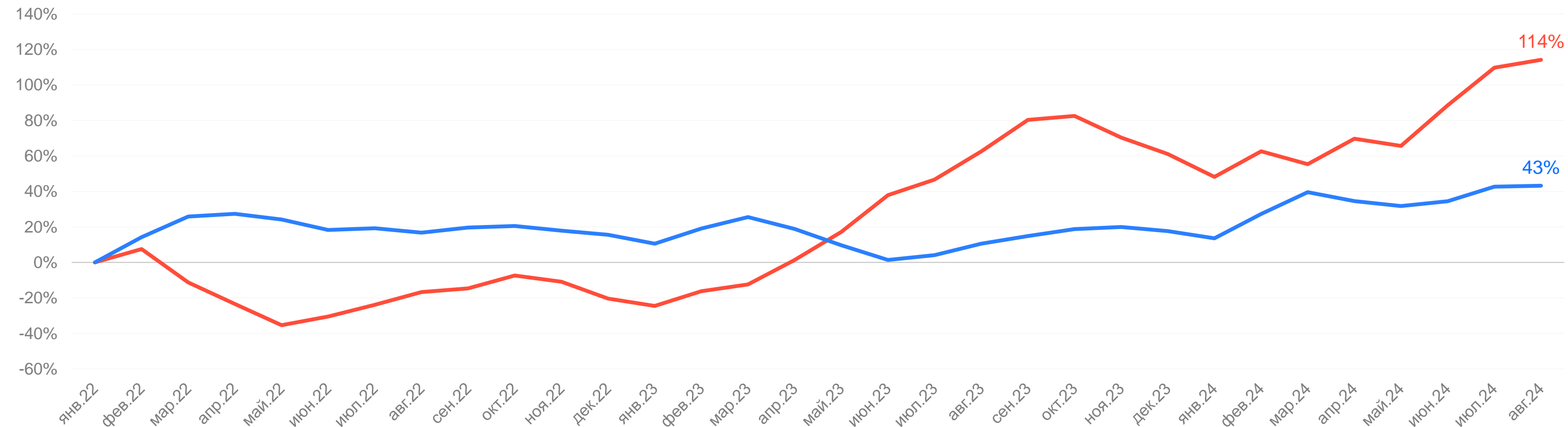


Источник: hh.ru

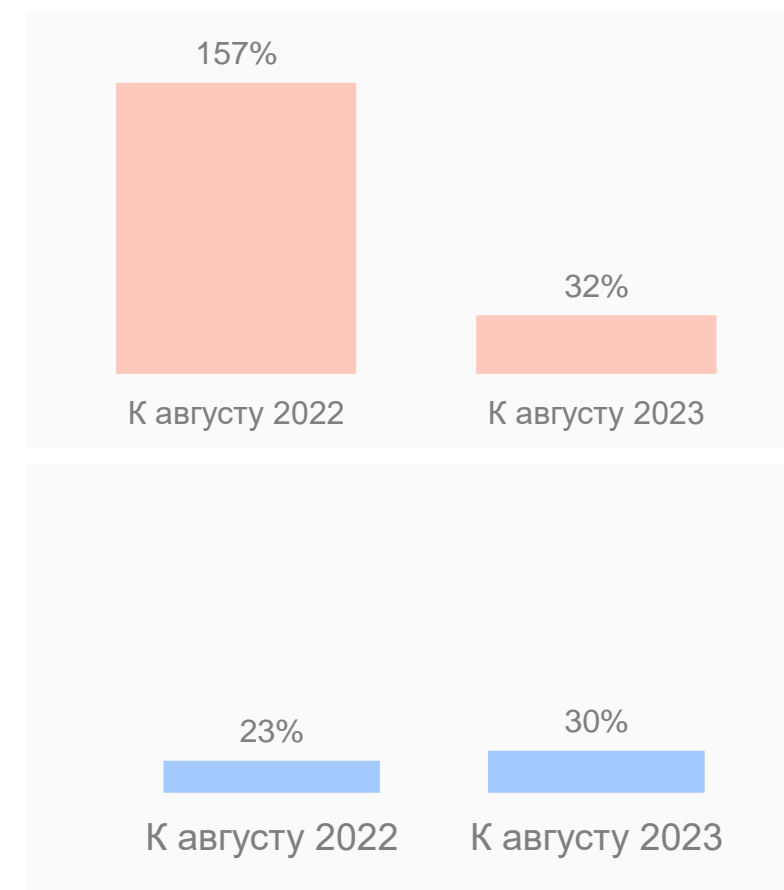
# Динамика среднего числа активных **вакансий** и **резюме** относительно января 2022 в сфере «Рабочий персонал»



Ленинградская область, январь 2022 = 0%



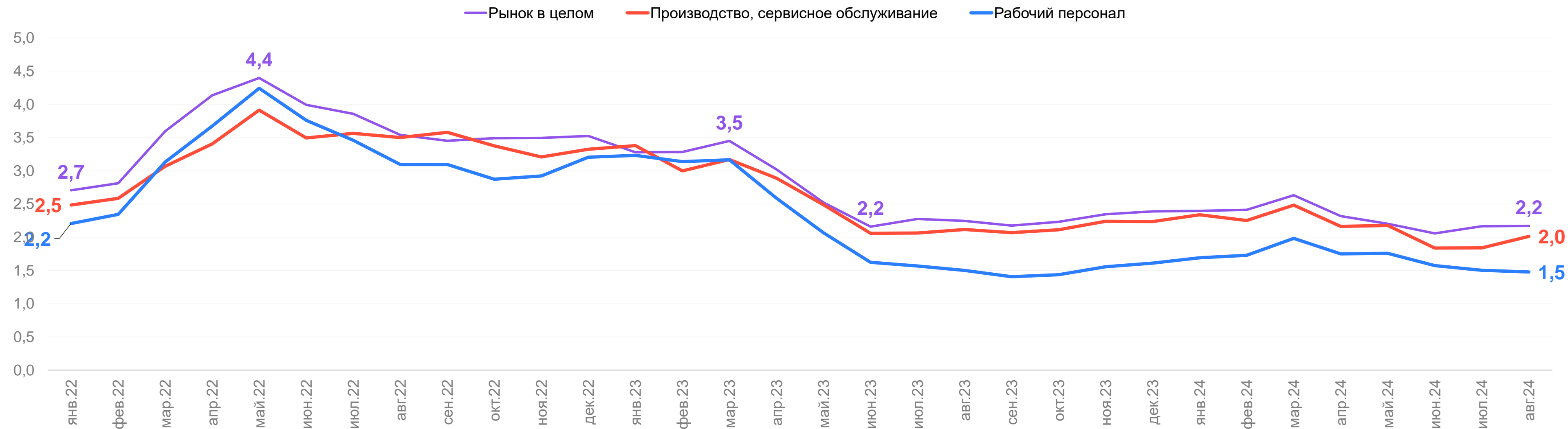
Изменение среднего числа активных **вакансий** и **резюме** в августе 2024



Источник: hh.ru

# Динамика hh.индекса с января 2022. Ленинградская область

Рассчитывается как отношение среднего числа активных резюме к среднему числу активных вакансий



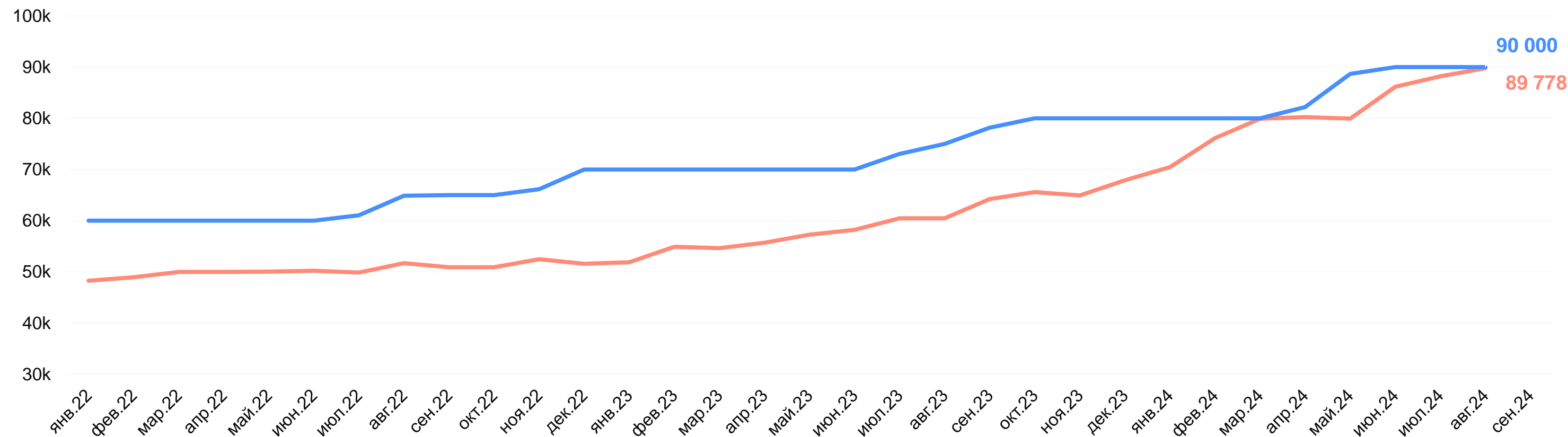
# Динамика медианных **предлагаемых** и **ожидаемых** зарплат в сфере «Производство, сервисное обслуживание»



Ленинградская область  
Медианные значения, руб.

За год **ОЖИДАНИЯ** выросли на **15 000 руб.** (+20%),  
**ПРЕДЛОЖЕНИЯ** – на **29 300 руб.** (+48%)

Разрыв **ОЖИДАНИЙ** и **ПРЕДЛОЖЕНИЙ** составил – **200 руб.**



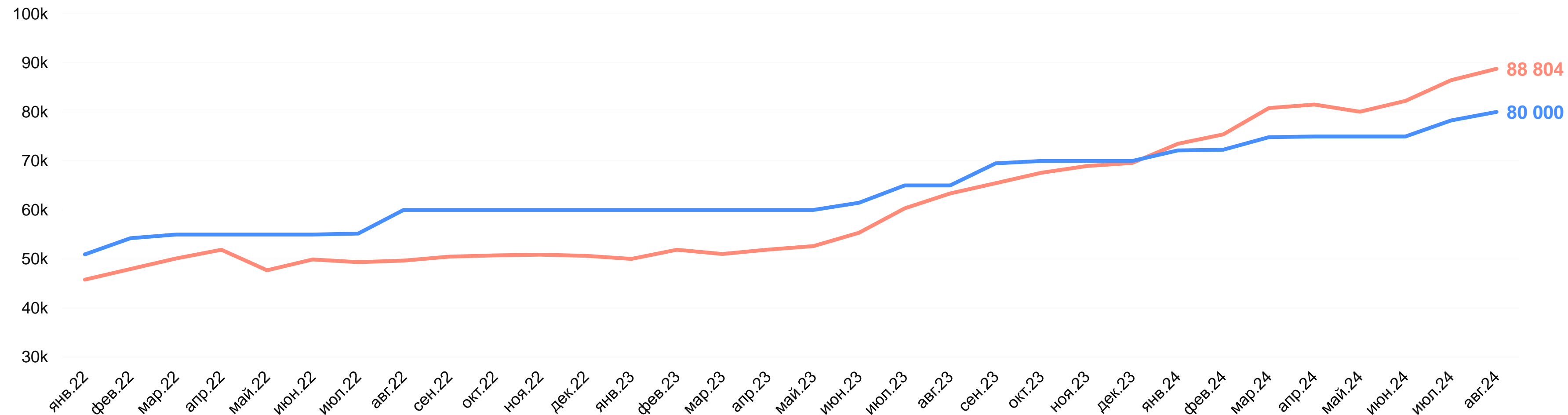
# Динамика медианных **предлагаемых** и **ожидаемых** зарплат в сфере «Рабочий персонал»



Ленинградская область  
Медианные значения, руб.

За год **ОЖИДАНИЯ** выросли на **15 000 руб. (+23%)**,  
**ПРЕДЛОЖЕНИЯ** – на **25 400 руб. (+40%)**

Разрыв **ОЖИДАНИЙ** и **ПРЕДЛОЖЕНИЙ** составил – **8 800 руб.**



# Структура вакансий и резюме

Ленинградская область, август 2024

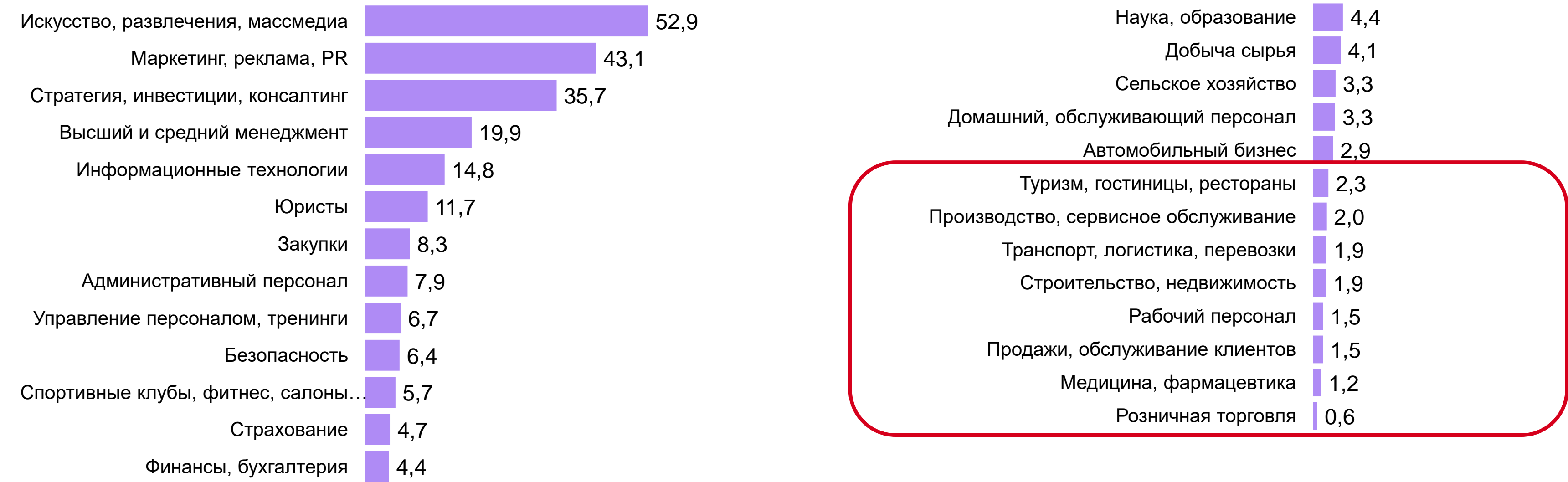


	Доля от общего числа			Доля от общего числа	
	вакансий	резюме		вакансий	резюме
Рабочий персонал	31,6%	21,5%	Наука, образование	1,5%	3,0%
Продажи, обслуживание клиентов	23,4%	15,7%	Автомобильный бизнес	0,9%	1,2%
Розничная торговля	20,7%	5,9%	Безопасность	0,8%	2,4%
Транспорт, логистика, перевозки	18,2%	16,1%	Информационные технологии	0,8%	5,4%
Производство, сервисное обслуживание	17,4%	16,1%	Управление персоналом, тренинги	0,8%	2,4%
Строительство, недвижимость	14,7%	12,6%	Закупки	0,5%	1,9%
Домашний, обслуживающий персонал	11,4%	17,1%	Высший и средний менеджмент	0,3%	2,9%
Туризм, гостиницы, рестораны	5,6%	5,8%	Маркетинг, реклама, PR	0,2%	4,9%
Медицина, фармацевтика	4,7%	2,6%	Юристы	0,2%	1,1%
Административный персонал	3,6%	13,2%	Спортивные клубы, фитнес, салоны красоты	0,2%	0,6%
Финансы, бухгалтерия	2,5%	5,1%	Искусство, развлечения, массмедиа	0,1%	2,2%
Добыча сырья	2,2%	4,1%	Страхование	0,1%	0,2%
Сельское хозяйство	2,0%	3,0%	Стратегия, инвестиции, консалтинг	0,1%	1,1%



# Самая высокая конкуренция в самых массовых с точки зрения спроса проф. областях

Ленинградская область, август 2024. hh.индекс — уровень конкуренции  
 Рассчитывается как отношение числа резюме к числу вакансий



# Распределение специализаций в сферах «Производство» и «Рабочий персонал»



Ленинградская область

%, доля от общего числа вакансий в указанных сферах, 2024 г. (январь – август)



# Уровень конкуренции среди соискателей в специализациях

Ленинградская область, Август 2024.

Рассчитывается как отношение числа активных резюме к числу активных вакансий.



> 8,0–11,9 – рынок работодателя

< 2-3,9 – рынок соискателя

# Распределение специализаций в сфере «Производство, сервисное обслуживание»



Ленинградская область

%, доля от общего числа вакансий в указанной сфере, 2024 г. (январь – август)



# Уровень конкуренции среди соискателей в специализациях



Ленинградская область, Август 2024.

Рассчитывается как отношение числа активных резюме к числу активных вакансий.



> 8,0–11,9 – рынок работодателя

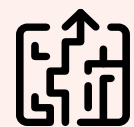
< 2-3,9 – рынок соискателя

В ситуации кадрового дефицита нужен комплексный подход к работе с персоналом.

Четыре вектора эффективной работы с кадрами:

- работа с брендом работодателя,
- внутренние коммуникации,
- человекоцентричность,
- автоматизация hr процессов

## 4 главных тренда на 2024-2025 годы



01.

### Дефицит сохранится и вероятно даже усилится

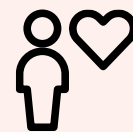
- Спрос на труд крайне высок –экономика «нагрета» за счет бюджетного стимула и роста потребления населения
- Предложение труда ограничено и снижается. В условиях высокой процентной ставки и санкций инвестиции в повышение производительности труда затруднены



02.

### Реальные зарплаты продолжают расти

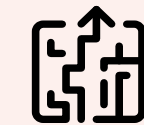
- Реальные зарплаты выросли на 7.7% за 2023 год
- Перспектив снижения конкуренции за кадры не видно. Рост зарплат реальных сохранится в 2024 году



03.

### Отношение к сотрудникам станет более "человечным"

- Дефицит вызовет изменение восприятия сотрудников с "люди это ресурс" на "люди это актив"
- Дефицит кадров в ИТ показал, как может меняться отношение к сотрудникам и условиям труда в условиях дефицита



04.

### HR будет становиться стратегической функцией, а не cost center

- Компании почувствуют как дефицит сотрудников сказывается на бизнесе
- HR перестанет быть cost center, а станет стратегическим партнером, который помогает найти, развить и удержать людей

# Стратегические развилки в условиях дефицита кадров



01.

## Удержание сотрудников и повышение эффективности найма



Понятные лучшие практики, которые можно использовать для работы по снижению текучки, повышения привлекательности компании и эффективности найма



Игра с нулевой суммой: новые работники не появляются



02.

## Привлечение мигрантов



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



Большая часть мигрантов - не квалифицированы, плохо знают русский язык и не собирается ассимилироваться в России



03.

## Повышение производительности труда



Изменения, устойчивые в долгосрочной перспективе



Низкие исторические темпы роста производительности труда в России, ограничение доступа к технологиям и таланту, высокая стоимость денег



# Разные взгляды на ситуацию с дефицитом кадров

Какие внутренние (корпоративные) причины дефицита персонала?  
 Ответы CEO, HRD, HR, руководителей подразделений





Спасибо!

**Юлия Сахарова**  
Директор по Северо-Западу

saharova@hh.ru  
+7-921-933-96-51



Телеграмм-канал  
[HR\\_Perezagruzka](#)

Пишем о важном,  
делимся нужным