





Лидер в большинстве регионов России по количеству созданных и обновленных резюме



**> 61 млн** резюме <sup>1</sup>



**> 994 000** активных вакансий <sup>2</sup>



>**1,7 млн** зарегистрированных работодателей <sup>3</sup>

1 место в России, SimilarWeb 4 место в мире, SimilarWeb 34,4 млн установок мобильного приложения для соискателей в России

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> С учетом подтвержденных резюме с любым типом видимости по группе компаний HeadHunter, за исключением Zarplata.ru.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Количество на 27.09.2022.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> С момента основания компании в 2000 году.

### Ольга Брылева

#### Директор филиала hh.ru

- Начала работать в HeadHunter в 2013
- Отвечает за развитие портала hh.ru в Нижнем Новгороде, Кирове и Рязани
- HR-эксперт
- Председатель Совета бизнеса по вопросам инвалидности в Нижнем Новгороде
- Спикер профильных мероприятий
- Ранее руководила направлением продаж автоматизации бизнес-процессов в направлении HoReCa в IT-компании
- Telegram канал <a href="https://t.me/olgabryleva">https://t.me/olgabryleva</a>





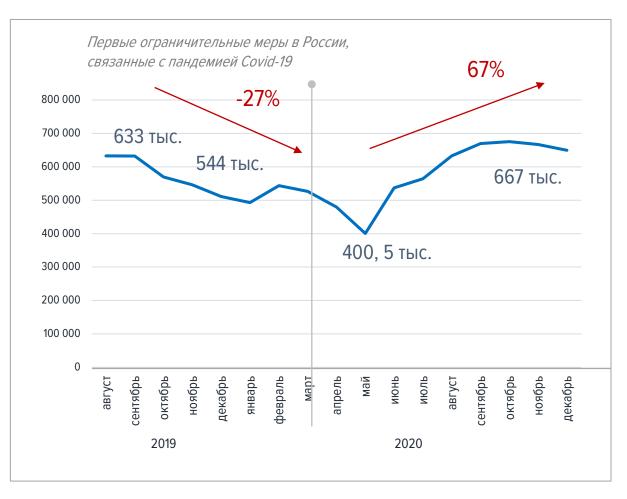


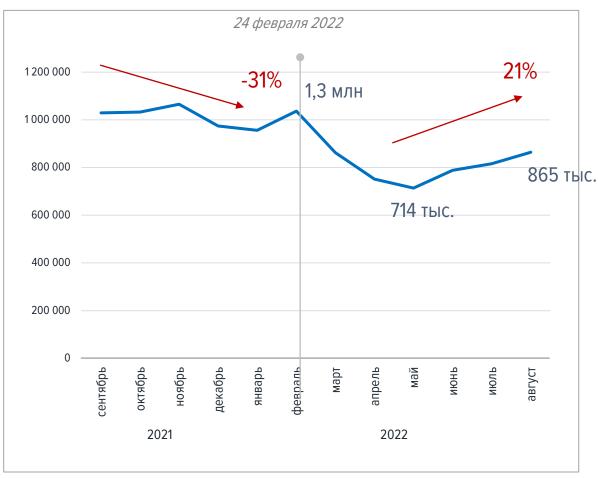
#### О чем поговорим сегодня

- ✓ Какие факторы сегодня оказывают влияние на рынок труда?
- ✓ Как они меняют HR-тренды последних лет?
- ✓ Что нам со всем этим делать?



### Количество активных вакансий\* резко падало в пики тревожных настроений - показать восстановление





Факторы реальности

### Ключевые факторы влияния

- Политика
- Экономика
- Психология и культура
- Технологии

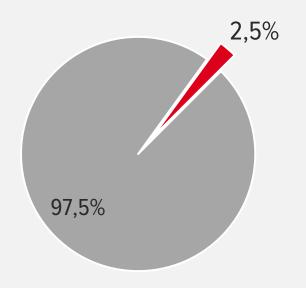


### Экономика

- Уход иностранных компаний с рынка
- Рост инфляции и рост цен
- Снижение фактических доходов населения







Порядка **2,5%** российского рынка труда прямо или косвенно заняты или связаны с работой в иностранном бизнесе

Для отдельных регионов уход иностранного бизнеса существенен. Но в национальном масштабе иностранный бизнес не является критически значимым.

>5 000

иностранных компаний работают в России напрямую

>30 000

иностранных компаний поставляют свою продукцию на российский рынок

до 2 млн

человек занято в иностранном бизнесе

4-6 млн

человек косвенно связано с иностранным бизнесом (дилеры, дистрибьютеры, провайдеры)

до 350 000

человек заняты в компаниях, которые приостановили или ограничили работу на российском рынке



# Индексация зарплат-2022 — такая желанная для работников, такая проблематичная для работодателей

на 15,1%

**выросли потребительские цены** в июле 2022 года в годовом выражении, сообщил Росстат

на 6,8%

прогнозирует снижение реальных располагаемых доходов населения в 2022 году Минфин

## Как изменятся зарплаты сотрудников до конца 2022 года? 33% компаний готовы увеличить заработные платы





Компании, в которых более 3000 сотрудников чувствуют себя стабильнее и увереннее — они готовы повышать зарплаты чаще, чем остальные

Компании из отраслей фин.теха и ИТ чаще готовы повышать зарплаты. В то время как компании из розницы, добычи и переработки – реже остальных думают о повышениях зарплат

### Теперь посмотрим на цифрах

## Дефицит кадров произойдет одновременно с сокращением числа вакансий, поэтому уровень конкуренции в ближайшее время не будет сильно меняться

**Вся Россия VS Нижегородская область**. Динамика hh.индекса (отношение числа резюме к числу вакансий) показывает уровень **конкуренции на рынке труда**. <4 – рынок соискателя, **5-7 – нормальная конкуренция**, ≥8 – работодателя

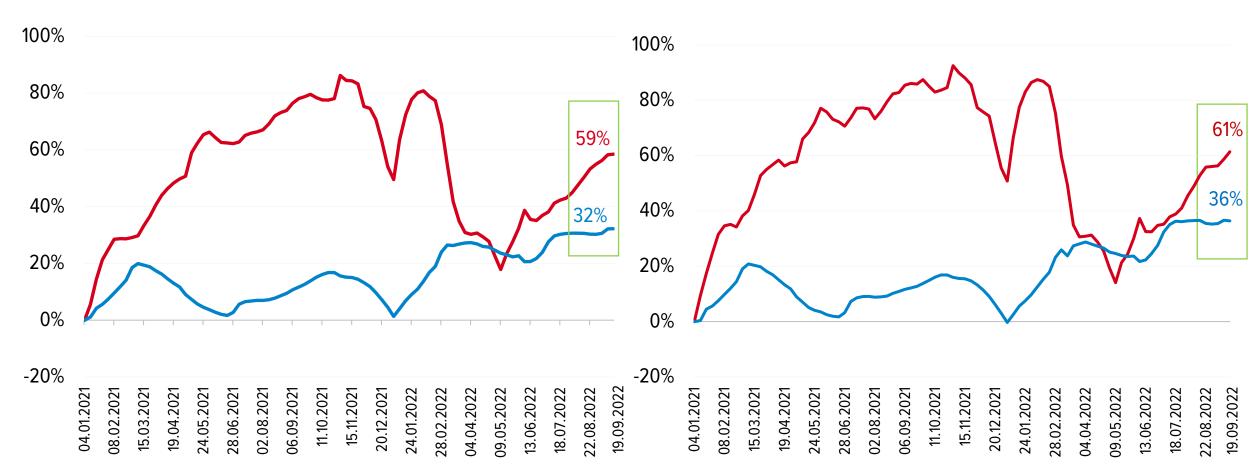




# В течение ближайших месяцев может случиться снижение числа открытых вакансий

Вся Россия, 1 неделя 2021 (04.01.2021–10.01.2021) = 0%

**Нижегородская область**, 1 неделя 2021 (04.01.2021–10.01.2021) = 0%



### hh

# Во многих профессиональных сферах сохраняется дефицит людей

А вот юриста и правда найти попроще





### Что будет происходить в некоторых отраслях





продолжит подбор в сохраняющихся условиях высокой текучести кадров



### нефтегазовая и остальные сырьевых отраслях



- санкционное давление еще сильнее
- но объем трудовых ресурсов не так велик



#### транспортная и логистическая отрасли



продолжат активно развиваться за счет параллельного импорта и люди там тоже будут нужны



### Выводы



• HR-функция вновь вошла в зону стремительной трансформации, в которой подбор новых людей далеко не первоочередная задача



• Людей сложно искать на большинство синеворотничковых, линейных позиций. Вероятно, скоро станет еще сложнее



• Дефицит людей с редкими ценными навыками и компетенциями еще выше, чем раньше



• Изъятие части трудоспособных ресурсов, безусловно, является дополнительной нагрузкой на рынок труда и фактором усугубления дефицита кадров



• Своих лояльных и продуктивных сотрудников надо удерживать крепко, как и всегда



• Нужно снимать уровень стресса для повышения лояльности и эффективности. Программы Well being актуальны как никогда



• Меньше производительность из-за упадка технологий – больше потребность в людях



• Менее технологичные процессы – больше нужда в сине-серых соискателях

• Белые воротнички – наблюдаем реструктуризацию потребности



### Спасибо!