

Рынок труда - итоги 2020 года: В каких отраслях больше всего сокращений.

2020 год принес бизнесу и всем, кто с ним связан, много вызовов и испытаний. Многие компании были вынуждены оптимизировать штат и сокращать расходы. Текущую ситуацию на российском рынке труда представляет международная рекрутинговая компания Naus в России в своем «Исследовании рынка труда России в 2020 году». Исследование проводилось с октября по декабрь 2020 года, в нем приняли участие 4385 профессионалов и 545 работодателей — представителей российских и зарубежных компаний, ведущих свою деятельность в РФ.

Рынок труда 2020

Почти треть опрошенных профессионалов — 29% — считают, что основной проблемой в 2020 году на российском рынке труда стал дефицит вакансий. 18% говорят, что вакансии есть, но предлагаемое финансовое вознаграждение меньше, чем год назад. Еще 15% заявляют, что наряду с вакансиями существует большая конкуренция профессионалов. 6% отмечают, что очень выросли требования работодателей: за небольшое вознаграждение они хотят найти мультифункционального сотрудника с большим опытом. 21% заявляют, что для квалифицированных профессионалов на российском рынке труда ничего не изменилось.

Одновременно с этим 30% компаний заявляют, что их отрасль страдает от отсутствия квалифицированных кадров. 35% работодателей говорят, что ценных кадров не хватает, но это касается лишь редких или новых функций. Еще 35% не испытывают сложности с профессионалами, поскольку квалифицированных специалистов достаточно.

21% компаний, которые страдают от нехватки квалифицированных кадров, относятся к сфере информационных технологий. 14% — это фармацевтическая отрасль, и 12% — промышленное оборудование.

Чтобы решить проблему нехватки кадров, 16% компаний нанимают стажеров, чтобы их обучить и вырастить внутри организации. 14% компаний практикуют перемещение сотрудников на вакантные должности. 9% организаций увеличили бюджет на обучение, чтобы развивать текущих сотрудников, и еще 9% нанимают временных сотрудников.

29% работодателей отмечают, что в 2020 году стало тяжелее привлекать новых сотрудников. Однако 12% опрошенных компаний сказали, что стало, наоборот, легче. 59% принципиальной разницы между 2019 и 2020 годом не заметили.

41% опрошенных организаций развивают программы внутренней мобильности — продвижение и перемещение сотрудника в рамках компании. 31% считают, что внутренняя мобильность помогает удержать хороших сотрудников и нивелировать проблему дефицита кадров, и для 11% такая программа в 2020 году стала стратегическим приоритетом.

63% предвидят сложности при найме необходимых профессионалов в 2021 году. 40% работодателей ожидают, что в 2021 году им придется столкнуться с нехваткой квалифицированных кадров. 31% готовятся к нереалистичным зарплатным ожиданиям кандидатов, 23% ожидают конкуренции с другими работодателями за кандидатов. 22% компаний осознают, что в настоящее время кандидатам страшно менять работу. 11% полагают, что кандидаты не захотят рассматривать работу в их компании. Но 24% сложностей в найме сотрудников в 2021 году не ждут.

Сокращения и увольнения глазами профессионалов

65% специалистов, принявших участие в проекте, в данный момент работают в компании на полной занятости, 5% ведут проекты на фрилансе, 4% работают в компаниях на условиях неполной занятости, 2% совмещают работу в офисе и свои собственные проекты. 1% опрошенных работают по срочному трудовому договору, и еще 1% — студенты и пока не работают.

5% опрошенных профессионалов были сокращены в 2020 году. 13% уволились по собственному желанию, и 2% были уволены. Только 9% работодателей уволенным или

сокращенным сотрудникам предлагают услугу аутплейсмента — помощи в дальнейшем трудоустройстве. В прошлом году таких компаний было 12%.

46% сокращенных сотрудников — это уровень специалистов, 38% — руководители отделов или подразделений. Большинство сокращенных сотрудников — 38% — относятся к возрастной категории 41–54 года. 28% — 34–40 лет. 56% сокращенных профессионалов — женщины.

12% сокращенных сотрудников не получили от работодателя дополнительных выплат. 15% работодателей выплатили сокращенным сотрудникам 1 оклад, и еще 15% выплатили 2 оклада. 24% работодателей выплатили 3 оклада при сокращении или увольнении сотрудников, и еще 22% в 2020 году заплатили 4–5 окладов тем, с кем были вынуждены расстаться. 12% компаний выплатили 6 и более окладов.

Из участников исследования 7% сокращены, 3% уволены в нефтегазовой отрасли. Из сферы оптово-розничной торговли 7% сокращены, 5% уволились по собственному желанию. Из отрасли пищевых товаров народного потребления 9% сокращены, 11% уволены, 7% ушли по собственному желанию.

Сокращения и увольнения по данным компаний

По данным самих компаний, 43% не меняли численность своего штата, а искали только текущие замены. 30% опрошенных работодателей штат увеличили, что на 26% меньше, чем в 2019 году.

«В 2020 году мы все столкнулись с масштабным и непредсказуемым «черным лебедем». Компаниям пришлось в срочном порядке оптимизировать процессы и так или иначе встать перед выбором: сокращать или нет сотрудников. Так, 27% компаний, принявших участие в опросе, были вынуждены сократить свой штат сотрудников. Причем в 2019 году о сокращении штата заявляли только 11% компаний. 15% опрошенных организаций сократили штат на 1–10%, 6% были вынуждены сокращать 11–25% сотрудников. И если в 2019 году о сокращении больше чем на 25% не говорил никто, то в 2020 году 3% опрошенных компаний сократили штат на 26–50%, и целых 4% были вынуждены сократить штат более чем на 51%», — комментирует результаты исследования **Алекс Штейнгардт**, генеральный директор Naus в России.

По результатам опроса самой подвергшейся сокращениям отраслью в 2020 году стал автомобильный бизнес. 21% опрошенных компаний сократили штат на 11–25%, 17% — на 26–50%, и 20% — более чем на 51%.

Кроме того, по данным самих компаний, сокращениям в большей степени подверглись компании из сферы девелопмента и недвижимости. 20% опрошенных компаний сократили более 51% сотрудников. А также нефтегазовая отрасль и гостинично-ресторанный бизнес: около 20% компаний из этих отраслей были вынуждены сократить более половины своих сотрудников.

Самое значительное увеличение числа сотрудников показали компании из фармацевтической области и сферы информационных технологий. В фармацевтике 38% компаний увеличили штат более чем на 25%, а в ИТ 33% увеличили штат на 11–25%, и 13% — более чем на 25%.

48% компаний в 2021 году планируют оставить численность штата на прежнем уровне и заниматься поиском только текущих замен. 37% организаций говорят, что в следующем году будут штат увеличивать. Вместе с этим 10% опрошенных работодателей полностью замораживают проекты по найму новых сотрудников, и 6%, к сожалению, вынуждены планировать сокращение.

При этом 53% компаний строят планы на наем временных или контрактных сотрудников. 28% планируют привлекать временных сотрудников для реализации проектной и сезонной деятельности. 15% рассматривают такую возможность, чтобы обеспечить гибкость расходов на штат, и 12% — на замену постоянных сотрудников в долгосрочном отпуске. 7% компаний привлекают временных и контрактных сотрудников, поскольку испытывают трудности в

поиске подходящих постоянных сотрудников. И еще 4% говорят, что сотрудничество с такими профессионалами позволяет им получить доступ к узкой экспертизе.

Поиски работы в 2020 году

56% опрошенных профессионалов искали новую работу в 2020 году, а 7% искали возможность подработать.

Из них 41% до сих пор находятся в поиске. У 19% процесс поиска работы занял до 3 месяцев, 16% искали работу от 3 до 6 месяцев, и 9% находились в поиске более полугода. 15% удалось найти новую работу в течение месяца.

46% опрошенных специалистов из тех, кто искали работу, делали это потому, что недовольны финансовым вознаграждением. 43% хотят поменять работодателя из-за невозможности карьерного развития, а 41% находятся в поиске, поскольку не видят профессионального роста. 16% респондентов хотят сменить сферу деятельности, а 15% меняют работу потому, что им не подходит корпоративная культура работодателя.

Одновременно с этим 34% профессионалов в данный момент не ищут работу, поскольку их полностью устраивает их настоящий работодатель, а 21% считают, что из-за текущей нестабильной обстановки сейчас неудачное время для поиска новой работы.

86% профессионалов готовы рассмотреть новую работу в новой для себя индустрии: 74% будут анализировать такое предложение, если вдруг оно поступит, и 12% целенаправленно ищут себя в новой сфере деятельности.

Только 14% специалистов не хотят менять рабочую область: 11% уверены, что хотят развиваться в своем, уже освоенном направлении, и 3% говорят, что у них нет достаточно компетенций в других областях.

80% специалистов ожидают, что при смене работы их доход увеличится.

Несмотря на желание сменить работу, в общем 67% профессионалов в 2020 году отказывались от поступивших предложений. 21% сделали это потому, что им предложили зарплату меньше, чем они ожидали. 20% оказались неудовлетворенными предложенными условиями труда. 17% отклонили предложение, поскольку не искали работу. 13% не согласились на новую работу, поскольку функциональные обязанности были ниже их компетенций, и еще 12% сочли новые задачи потенциального работодателя неинтересными.

Желание сохранить работу

2020 год стал тяжелым испытанием, и многим профессионалам он показал важность и ценность текущего места работы. Ради сохранения работы в кризисное время 38% готовы были перерабатывать и брать на себя дополнительные проекты. 34% готовы пожертвовать офисом, его территориальным расположением и оснащенностью рабочего места. 23% выразили готовность работать из офиса 100% рабочего времени, а 15% готовы отказаться от какой-либо части своего социального пакета. 13% ради сохранения работы готовы отказаться от социального пакета полностью. Однако 31% ничем не готовы жертвовать ради сохранения работы и заявляют, что при необходимости будут искать новое место, а 3% будут отстаивать свои права.

32% опрошенных компаний делали своим сотрудникам контрпредложение, когда сотрудники объявляли им о желании уйти на новое место работы. В 2019 году контроффер (это предложение от вашего текущего работодателя, конкурирующее с предложением, которое вы получили от вашего будущего работодателя) делали 55% компаний.

86% компаний говорят, что после получения контрпредложения сотрудник оставался в их компании. Это на 4% больше, чем в прошлом году.

Самыми ценными профессионалами на данный момент работодатели считают тех, кто работает в продажах, и высший менеджмент. И тех, и других удерживать готовы 32% компаний. ИТ-специалистов будут удерживать 26% работодателей. Специалистов на

производстве будут уговаривать остаться 22% компаний, и финансистов и бухгалтеров — 20% опрошенных работодателей.

Самые востребованные профессии декабря 2020

Работодателей в России в декабре больше всего интересовали специалисты из отраслей транспорта, торговли и производства, пришли к выводу аналитики сервиса «Работа.ру». Количество вакансий в сфере транспорта и логистики в декабре выросло на 25% по отношению к ноябрю. В сфере торговли вакансий стало больше на 21%. Число предложений для специалистов в области производства и агропрома выросло на 19%, а в сфере услуг на 14%. Соискатели в декабре искали работу с дистанционной занятостью. Количество новых резюме выросло на 1% по отношению к ноябрю.

68% российских компаний используют роботов

68% российских компаний среднего бизнеса использовали машинное обучение или искусственный интеллект в своей работе в 2020 году. 24% планируют внедрять технологию в ближайшие годы. Такие данные содержатся в совместном исследовании **TAdviser**, **Huawei** и «Техносерв». В прошлом году более половины представителей бизнеса (52%) увеличили бюджет на работу с ИИ на 10–20%. Так, продуктовые сети «Лента» и X5 RetailGroup уже используют технологию для подбора персонала и планирования складских запасов. Банки внедряют голосовых помощников на основе нейросети.

[По материалам <https://www.e-xecutive.ru/sections/hr-news/>](https://www.e-xecutive.ru/sections/hr-news/)

подготовила педагог-психолог **Никитина Ирина Алексеевна**