

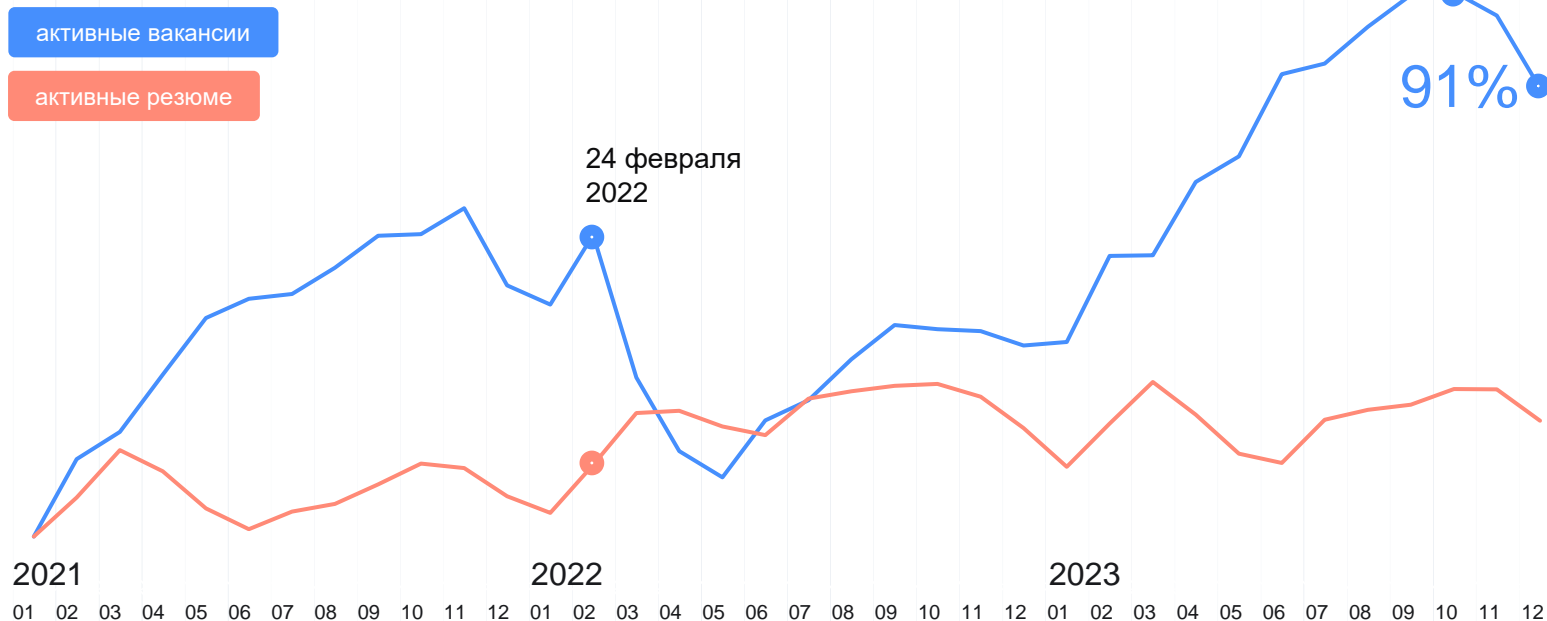
Никита Бугров

Картофель и Овощи 2024

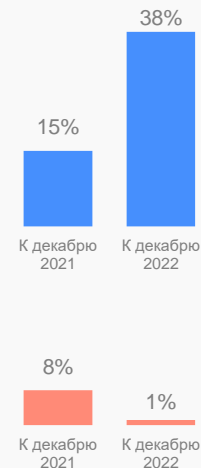


Рынок труда России находится в сильном дисбалансе: компании готовы нанимать, но люди с неохотой выходят на рынок труда

Динамика среднего числа активных вакансий и резюме относительно января 2021
Россия, январь 2021 = 0%



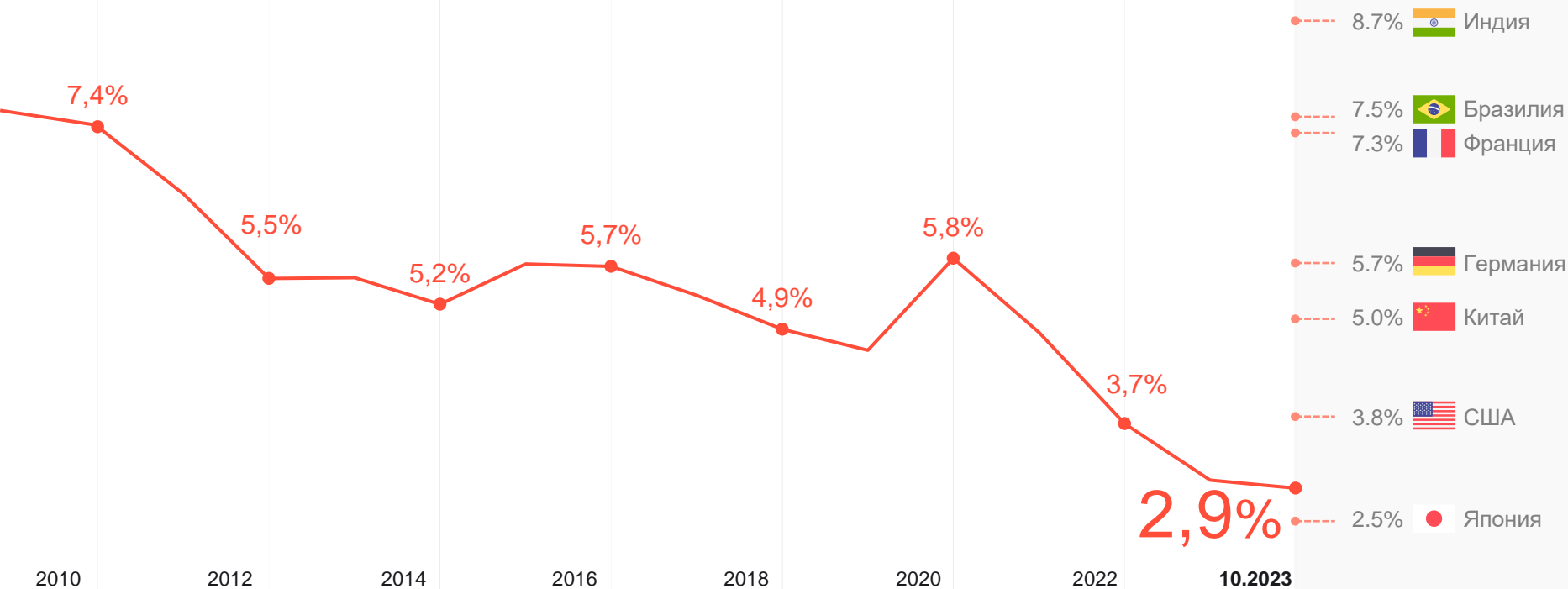
Изменение среднего числа активных вакансий и резюме в ноябре 2023



Источник: данные HeaHunter Group

Безработица в Октябре 2023 обновила минимум и составила 2.9%

Уровень безработицы в России



Источник: Росстат и статистические ведомства иностранных государств. Данные по иностранным государствам взяты за период Сентябрь-Ноябрь 2023

Реальный заработные платы растут (с ускорением) и продолжают расти

Номинальная заработная плата
Рубли



Реальная заработная плата растет не так быстро:

- 3.8% в 2020
- 4.5% в 2021
- 0.3% в 2022
- 7.1% за январь-июль 2023
- 7.7% за январь-октябрь 2023

Источник: Росстат

Факторы, влияющие на рост дефицита рабочей силы, имеют долгосрочных характер

1



Демографический кризис

Рынок труда к 2030 году покинут 7-8 млн человек, а выйдет на него 7 млн

2



Снижение количества трудовых мигрантов

В П1 2023 в РФ для работы въехало на 40% меньше человек, чем в П1 2022

3



Отток талантов за рубеж

В 2022 из России уехало ~700 тыс человек, из которых вернулось только от 15-50%

4



Частичная мобилизация

Минимум 770 тыс. человек мобилизовано или заключили контракт

5



Структурные изменения экономики

ВПК и строительная индустрия являются центрами притяжения рабочей силы

6



Избыточная смертность

За 2020-2021 умерло на 1.2 млн больше, чем за предыдущие два года

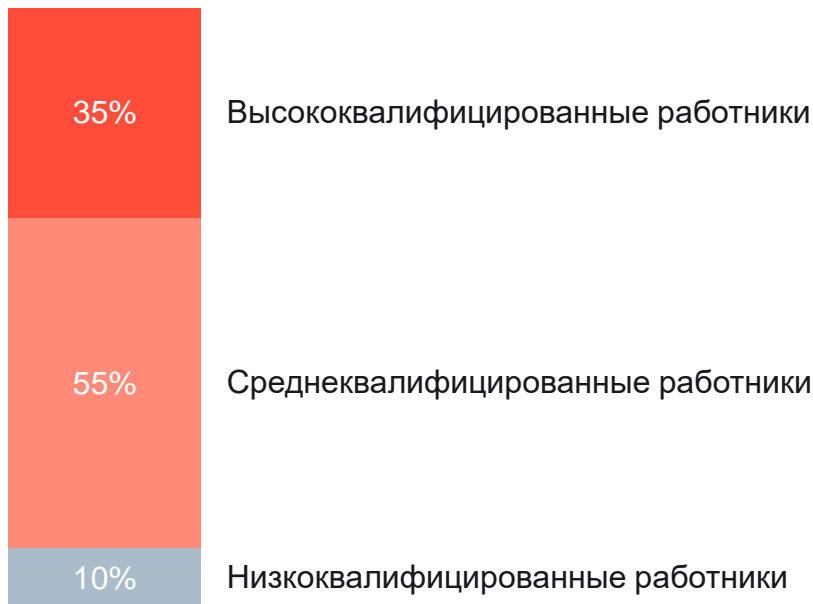
Дефицит рабочей силы к 2030 году составит от 2-4 млн человек, а 90% дефицита придется на сотрудников средней и высокой квалификации

Структура дефицита рабочей силы к 2030 г.

Млн чел.

2-4

млн чел.



Привычные инструменты могут закрыть не более 1 млн из прогнозируемого дефицита в 2-4 млн человек



01.

Удержание сотрудников и повышение эффективности найма



Понятно, что нужно/можно делать для удержания персонала, повышении конкурентоспособности и развития HR процессов



Игра с нулевой суммой: новые работники не создаются



02.

Привлечение мигрантов



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



Большая часть приезжающей рабочей силы не квалифицирована и не собирается ассимилироваться в России



03.

Повышение производительности труда



Устойчивые в долгосрочной перспективе изменения



Низкие исторические темпы роста производительности труда (по 1.2% в среднем в 2013-2023), ограничение доступа к технологиям и таланту, высокая стоимость денег

Видение СЕО и их команд по причинам кадрового голода сильно рассинхронизированы: СЕО считают внешние причины основными, в то время как команды признают влияние внутренних причин

«Как вы думаете, какие **внутренние** (корпоративные) причины связаны с тем, что вы ощущаете дефицит кадров?»

+/- относительно авг.23

	По ролям				
	СЕО	Руководитель подразделения	HRD	HR-менеджер	
Неконкурентный уровень зарплаты	32%	+17 п.п.	49%	45%	57%
Недостаточное развитие (или его отсутствие) бренда работодателя	18%		32%	37%	40%
Непривлекательная отрасль бизнеса нашей компании	16%		15%	10%	12%
Тяжелые или непривлекательные условия труда	11%	-4 п.п.	29%	27%	37%
Нанимающие руководители не умеют правильно отбирать людей	11%	+6 п.п.	15%	19%	13%
Завышенные требования к кандидату	8%	+3 п.п.	19%	28%	32%
Некачественная или медленная работа специалистов по подбору персонала	8%		7%	5%	2%
На дефицит влияют только внешние причины	42%	-4 п.п.	17%	25%	18%

Дефицит рабочей силы создает риски для бизнесов и экономики в целом

1



Бизнес

- Снижение рентабельности EBITDA
- Снижение скорости роста, остановка инвестиционных проектов
- Риски снижения качества или упрощения продукции
- Риски остановки производства

2



Экономика

- Недополучение 1-2% роста ВВП ежегодно
- Стабильно высокая инфляция (10% через 5 лет)
- Срыв проектов по обеспечению технологического суверенитета и переориентации экономика

Спасибо