

Тенденции и анализ рынка труда в 2018 году

Автоматизация и вообще считается главным трендом последних лет, и HR-сегмент в числе передовиков этого процесса. Автоматизация считается лучшим решением для высвобождения трудовых ресурсов на более серьезные цели. Технологические возможности нынешних лет позволяют передать роботам большинство функций в вопросе найма и управления персоналом. Как утверждают наши коллеги, более 80% работодателей в крупном и среднем бизнесе используют автоматизацию в той или иной форме, и 90% из них упорядочили с ее помощью документооборот.

Компании ставят на автоматизацию, поэтому рынок в будущем году будет предлагать им все больше решений. Как это отразится на рабочей силе – большой вопрос, ибо мы слышали массу противоречивых позиций. В любом случае в краткосрочной перспективе программную автоматизацию стоит воспринимать скорее как помощника, нежели как угрозу.

На рынке труда наблюдается взаимное успокоение: работодатели все чаще стали набирать работников, а работники стали активнее искать работу. Рынок определенным образом стабилизировался, однако оснований для существенного подъема нет. Поэтому работодатели крайне осторожно относятся к вопросу повышения зарплат. Те компании, которые планируют проводить оптимизацию, крайне осторожны в прогнозах и не планируют повышать оклады на более чем 4-6%. Треть компаний пока не рассматривает и такой возможности, к слову, в прошлом году работодатели были куда увереннее, заложенный в бюджет рост зарплатного фонда в среднем достигал 9%. Так что многие будут разочарованы.

Тем не менее, представители дефицитных профессий все же могут получить прибавку – в качестве попытки работодателя повысить к себе лояльность и сохранить ценного сотрудника. Однако такие повышения будут носить лишь точечный характер. Впрочем, бюджетникам обещано повышение зарплат в размере 23%, так что некоторым все же повезет.

Помимо предстоящих выборов, Россию в 2018 году ждет еще одно знаменательное событие. Это чемпионат мира по футболу. Событие действительно планетарного масштаба и сравнимо разве что с олимпиадой. Для ее проведения естественно потребуются временный персонал, волонтеры и тому подобная рабочая сила в сфере услуг. Естественно возрастет и конкуренция между бизнесом, поэтому желающие поработать на ЧМ-2018, представляется, смогут неплохо заработать.

Сокращение расходов и сохранение стратегии экономии по-прежнему будет отмечаться повсеместно. Благо, экономить работодатели на персонале лишь отчасти – куда больше сил будет брошено на оптимизацию трудовых процессов. Это в частности будет выражено в расширении аутсорсинга, увеличении удаленного штата работников, централизации управления крупным бизнесом. Кстати, финансовый сектор на протяжении всех будущих лет будет стараться сократить персонал. Яркие примеры – Сбербанк и Банк России.

В будущем году будет наблюдаться некоторое восстановление спроса на иностранную рабочую силу. Однако теперь вид ожидаемого иностранца несколько изменится. Если раньше это были или руководители из Европы и Америки, или гастарбайтеры из азиатских стран ближнего зарубежья, то теперь российскому бизнесу потребуются иностранные рядовые специалисты. Необходимость в них по большей части будет обусловлена внедрением новых технологий, специфических для российских условий.

Практически в каждом регионе России сегодня наблюдается острая нехватка квалифицированных рабочих. Из-за низкого престижа этих профессий в глазах российской молодежи продолжает сокращаться число выпускников средне-специальных учебных заведений. Все это создает дефицит и как следствие этого – высокий спрос среди работодателей. Хватает предложений по инженерным направлениям – престиж профессии инженера на производстве восстанавливается. Кроме них, остается высоким спрос на представителей информационных технологий, на разработчиков и тестировщиков.

Несмотря на повышение активности среди работодателей в вопросах найма, не стоит спешить преждевременно разрывать отношения с работодателем. Сначала стоит изучить рынок, найти интересные вакансии и даже откликнуться на них. То есть перед тем как уволиться, сначала удосужьтесь найти подходящий вариант для перехода. В начале 2018 года, после новогодних праздников компании начнут активно осваивать новые бюджеты, открывать новые проекты и открывать новые вакансии. Так что если есть планы сменить работу, начало 2018 года – самое время для этого.

Кадровое делопроизводство автоматизировали уже 90% российских работодателей, а более половины компаний тестируют различные возможности автоматизации рекрутмента и оценки персонала. В 2018 году мы будем наблюдать развитие уже существующих программных решений и появление новых. Некоторые программные продукты будут становиться доступнее: на рынке есть много нишевых продуктов, которые позволяют автоматизировать отдельные задачи.

Соискатели верят в экономику России чуть больше, работодатели увереннее набирают персонал, однако прогнозы по поводу бизнес-роста осторожные. Опросы Antal, показали: если в бюджет большинство работодателей закладывало повышение зарплат на 7-9%, то в бюджет-2018 – максимум на 4-6%. А более 30% компаний или вовсе не планируют повышать оплату или пока не имеют информации об индексации. Им придется прилагать больше усилий для нематериальной мотивации и удержания персонала.

В 2018 году пройдут выборы президента России, которые повлияют на экономику. Однако как именно, пока неясно. Компаниям важно иметь больше определенности. И в начале 2018 году многие будут откладывать принятие важных управленческих решений. Поэтому некоторые проекты в области рекрутмента могут быть заморожены, а принятие решений, связанных с размером зарплат, численностью персонала, открытием новых направлений, отложено.

Летом 2018 года в Россия примет чемпионат мира по футболу. Такое масштабное спортивное событие потребует большого количества человеческих ресурсов. Спрос на временный персонал и волонтеров резко возрастет. А значит, увеличится и конкуренция среди работодателей в этом сегменте.

В частной жизни популярность Sharing Economy – совместного использования различных ресурсов – подтверждает успех Uber и Airbnb. В HR этот подход тоже применим. Он может выражаться в проведении тренингов и мероприятий для сотрудников сразу нескольких компаний, в аутсорсинге некоторых функций или организации единых центров обслуживания. Шансы совместно использовать ресурсы, в том числе человеческие, повышает автоматизация HR-процессов и распространение удаленной работы.

Навыки, обеспечивающие успешное участие в рабочем процессе, становятся все более важными для сотрудников всех специализаций. Все больше технических, рутинных задач можно автоматизировать, и на первый план выступает важность успешного взаимодействия с командой и коллегами. Такое взаимодействие невозможно без развитого эмоционального интеллекта – одной из самых востребованных компетенций менеджеров и специалистов как в 2018 году, так и в ближайшие несколько лет.

В прошлом году 56% работодателей применяли те или иные программы для автоматизации рекрутмента. Многие уже попробовали новые инструменты – чат-ботов, видеоинтервью и робота Веру. Однако они все еще недостаточно надежны и универсальны. Поэтому пока ни одна компания не готова полностью отказаться от традиционного рекрутмента. Полной замены рекрутеров роботами в 2018 году не случится, хотя говорить об этом будут по-прежнему много.

Инструменты для сбора данных и составления HR-прогнозов, помогающих принимать управленческие решения, в центре внимания. Однако пока речь идет скорее об этапе накопления и систематизации данных для последующей обработки. Компании собирают так называемые «озера» данных, но качественная дальнейшая обработка этой HR-информации еще впереди. Уже есть технологии, позволяющие ответить практически на любой вопрос. Теперь нужно научиться правильно задавать эти вопросы.

Если раньше специалистов из-за рубежа приглашали в Россию в первую очередь на управленческие позиции, то сегодня растет спрос на экспатов, которые знакомы со специфическими технологиями или умеют работать на оборудовании новейшего поколения. Например, все выше готовность привлекать кадры из-за границы в сельскохозяйственной отрасли и промышленности, где остро чувствуется дефицит узких специалистов.