

Рынок подбора и предоставления персонала: итоги 2016 и прогнозы 2017 года (по версии АЧАЗ)

В августе 2017 года были подведены итоги исследования рынка подбора и предоставления персонала, ежегодно проводимого Ассоциацией Частных Агентств Занятости (АЧАЗ) с помощью независимого агентства маркетинговых исследований MAGRAM Market Research.

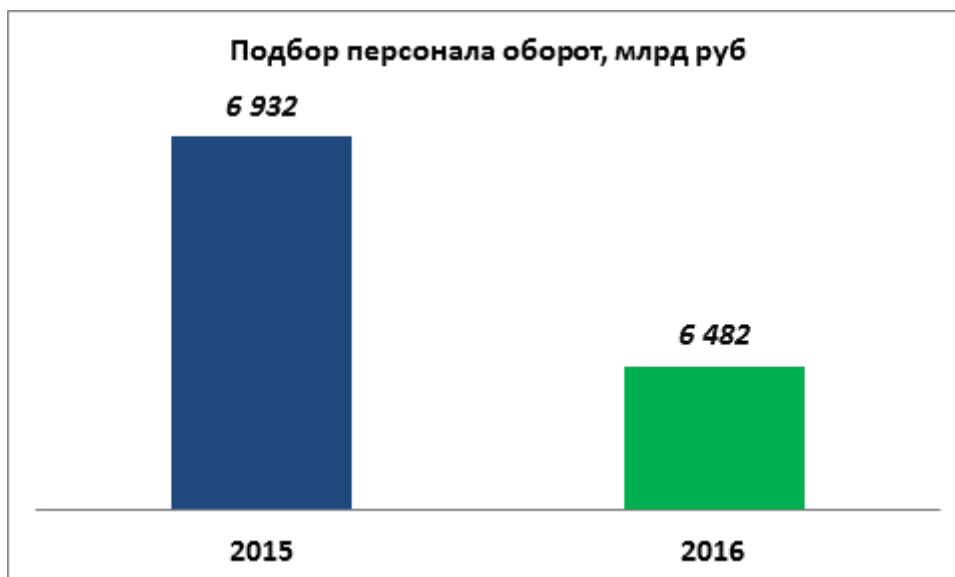
Крупнейшие компании – члены российской Ассоциации частных агентств занятости (АЧАЗ), среди которых Анкор, Adecco, Бигл, Brunel, Fircroft Group, GI Group, Kelly Services, Leader Team, Manpower Group, СТС Групп, MPH-CIFAL RUS, VENTRA, Юнити, при активном участии компаний Антал, Империя кадров, Контакт, а также других участников рынка, подвели итоги 2016 года.

Ввиду нестабильной экономической ситуации, 2016 год был сложным как для большинства компаний работодателей, так и для российской индустрии подбора и предоставления персонала. Ведущей тенденцией в области **подбора постоянного персонала** стало усиление внутренней функции подбора компаниями-работодателями.

В сфере предоставления труда работников начало года было ознаменовано вступлением в силу ФЗ-116, получением аккредитации на осуществление деятельности по предоставлению труда работников и адаптацией бизнес стратегий и процессов под новые условия рынка. Конечно, это отразилось на динамике развития услуг по предоставлению персонала. В 2017 году игроки продолжают процесс адаптации к меняющимся условиям рынка и внедрение новых технологий и подходов, направленных на повышение эффективности кадровых решений.

***Татьяна Баскина, заместитель генерального директора по работе с профессиональным сообществом кадрового холдинга АНКОР:** «Российский рынок труда становится более зрелым. Меняется структура кадровых услуг, баланс спроса и предложения. Работодатели в 2016 году стремились подбирать постоянный персонал своими силами. Это повлекло рост спроса на высокотехнологичные решения для повышения эффективности подбора персонала и оптимизации затрат: автоматизированные программы, сервисы для удаленного интервью, мобильные приложения, роботы и чат-боты для первичного скрининга соискателей и т.п. Кадровым компаниям клиенты передают специализированные, комплексные и ресурсоемкие задачи. Для их реализации требуются как современные IT-решения, так и высококвалифицированный персонал. Курс на «технологизацию рекрутмента» в 2017 году не только сохранится, но и усилится».*

В 2016 году оборот рынка услуг по подбору постоянного персонала составил **6,5 млрд. рублей. Это практически столько же, сколько в 2015 году (6,9 млрд. руб).** Эксперты сходятся во мнении, что рынок постоянного подбора стал более требовательным. Ввиду усиления функции внутреннего подбора в компаниях-работодателях, эксперты отмечают тренд к усложнению профиля вакансий, которые передаются в агентства. Еще одним трендом стало то, что работодатели стали уделять больше внимания качеству предоставляемых услуг и все чаще обращаются в агентства за сложными кадровыми решениями, такими как RPO (Recruitment Process Outsourcing) и другие проектные решения.



Оборот рынка услуг по подбору постоянного персонала 2016-2015 (млрд. руб.).

*«Одним из трендов 2016 года, стал рост количества «сложных вакансий» с высокими требованиями к опыту, компетенциям и узкой специализацией, а также развитие сорсинга – услуги поиска «пассивных» кандидатов, которые не выставляют свои резюме в открытом доступе. Для привлечения таких кандидатов требуются сложные системы поиска и хантинга. Как следствие, возникает необходимость поиска таких кандидатов по всей территории России, с которыми компании не справляется самостоятельно. Это касается всех направлений, где есть нехватка специалистов. В первую очередь в STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), IT, Инжиниринге, сферах Natural Resources и Life Science», – отмечает **Екатерина Горохова, генеральный директор АЧАЗ и генеральный директор Kelly Services Россия и Польша.***

По результатам исследования, общее количество вакансий переданных в агентства сократилось на 18% по сравнению с 2015 годом, при этом средняя стоимость позиции увеличилась. **Средняя стоимость позиции в массовом подборе** увеличилась на 37% и составила 69 160 руб, **средняя стоимость в профессиональном подборе** – возросла на 17% и составила 283 160 рублей.

«Рост стоимости средней позиции связан с двумя факторами: увеличением требований работодателей и ростом зарплат. Например, позиция продавца в сегменте массмаркет, помимо стандартных требований к опыту работу в определенной сфере сегодня может включать знать знание английского или китайского языка.

*Помимо этого на стоимость вакансии влияет также сложность позиции с точки зрения проработанности рынка на момент передачи ее в агентство. Зачастую мы получаем позиции в работу с огромными стоп-листами, что влечет за собой использование не стандартных источников поиска, как в классическом рекрутинге, а применение технологий хедхантинга. Это и ведет к увеличению стоимости пропорционально вложенным усилиям на поиск релевантного кандидата», – комментирует **Екатерина Каляниди, руководитель отдела профессионального подбора персонала ManpowerGroup Russia & CIS.***

Чаще всего за подбором постоянных сотрудников обращались компании, представляющие следующие сферы бизнеса: **Розничная торговля, рестораны, гостинцы -17%, Товары народного потребления -16%, Natural Resources (Нефть и Газ, Химия, Добыча,**

Переработка, Энергетика) — 15%, Hi Tech (IT & Телеком, B2B)– 14%,
 Промышленное производство (кроме ТНП) -12%, Life Science (Фарма, Клинические
 исследования, Медоборудование) – 11% , Финансы, Банки, Инвестиции и
 Страхование – 10%. Менее востребованными в профессиональном подборе были
 вакансии в сферах Транспорт и Логистика – 8%, Консалтинг и сервис — 6%,
 Строительство и Недвижимость — 6%, Автомобилестроение – 5%,
 Агропромышленный комплекс – 4%.



Постоянный персонал: распределение по отраслям 2015-2016 (%)

Елена Тонких, генеральный директор Adecco Group Russia: «В связи с региональной экспансией крупных торговых сетей (Магнит, X5 Retail Group, Дикси и других) мы наблюдали активный рост подбора в индустрии ритейла. Сфера Товаров Народного Потребления традиционно демонстрирует активный рост, что приводит к высокому спросу на профессионалов в области продаж, бренд-менеджмента и потребительского маркетинга.

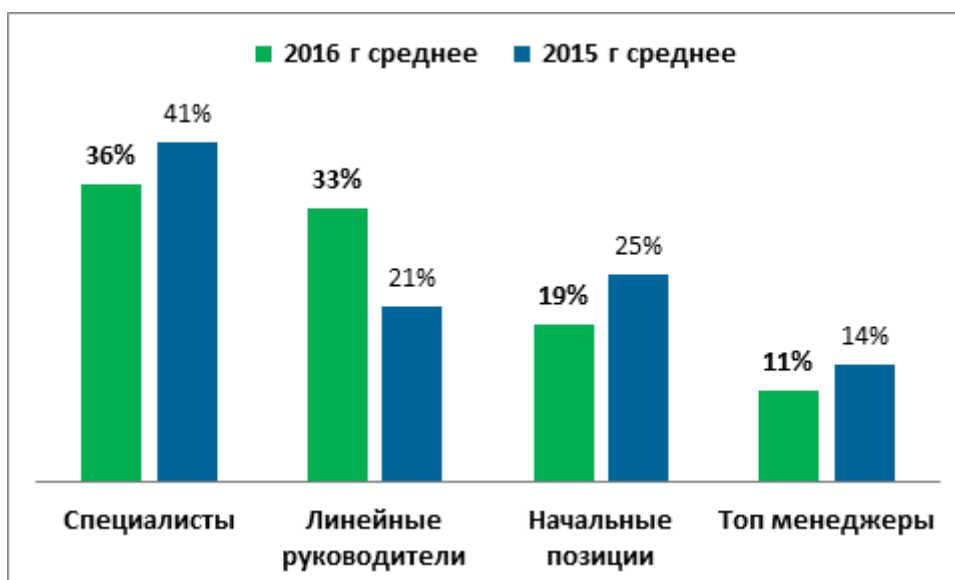
В последние годы все более востребованными становятся эксперты по категорийному менеджменту и эта тенденция продолжает быть актуальной. Помимо традиционных позиций в ТНП сверх актуальным становится подбор специалистов, способных развивать e-commerce и omni channel.

По-прежнему, ощущается нехватка кандидатов в сфере производства и продаж Нефть и Газ, Химия, Добыча, Переработка, Энергетика, Промышленном производстве, а также в IT и Телеком. Как никогда остра проблема подбора и привлечения IT профессионалов, при этом российским работодателям приходится конкурировать с предложениями из Европы и других стран, где лучшим специалистам предлагается полный социальный пакет и помощь в легализации, что делает спрос на них еще более оживленным.

По сравнению с 2015 годом, наметился рост подбора в Финансово-банковской сфере и сферах Транспорта и Логистики, но при этом, мы считаем важным заметить, что

работодатели стали более требовательными к профессиональным компетенциям кандидатов и их предыдущему опыту».

Чаще всего компании искали с помощью агентств **Специалистов** (36%), по сравнению с 41% в 2015 году, реже **Линейных руководителей** – 33% (21% в 2015). По сравнению с 2015 годом сократилось количество обращений по подбору персонала на **Начальные позиции** (19%) 25% в 2015, а также подбору **Менеджеров высшего звена** 11% по сравнению с 14% в 2015 году.



Подбор постоянного персонала: распределение по типам позиции, (среднее значение, %).

«Мы выделяем две категории позиций, которые компании в 2016-м году стремились закрывать самостоятельно: это начальные позиции без опыта и высоких требований, а так же позиции высокого уровня. Если поиск и подбор работников для первой категории, как правило, не требует глубокой экспертизы рынка труда, то вторая является стратегическим направлением, и вакансии закрывают либо внутренними кандидатами, либо компании готовы тратить время и силы для поиска и отбора кандидатов в соответствии с задачами организации. Объем вакансий среднего звена вырос по сравнению с 2015 годом, требования по опыту работы, компетенциям выросли. Для закрытия таких позиций компании предпочитают знакомиться со многими кандидатами, иногда из смежных областей», – комментирует **Елена Веляева, Операционный директор GI Group.**

После вступления в силу ФЗ-116 рынок предоставления временного персонала разделился на услугу предоставления труда работников в соответствии с ФЗ-116 и аутсорсинг услуг. Это было прогнозируемое разделение. Как показало исследование, многие компании начали активно пользоваться услугой предоставления труда работников в соответствии с ФЗ-116 и общий объем рынка по данной услуге в РФ составил по оценкам экспертов **12, 7 миллиардов рублей** (примерно 35 тысяч временных сотрудников), что примерно в 2,5-3 раза меньше количества персонала, которое привлекалось до вступления в силу нового законодательства.

«Разделение рынка услуг по предоставлению персонала было ожидаемым. Мы рассчитывали, что многие работодатели сделают свой выбор в пользу новой, теперь уже регулируемой Законом и понятной всем услуге, хотя понимали, что многим клиентам 9 месяцев будет недостаточно. АЧАЗ провел для участников рынка большую

разъяснительную работу. Но ограничение сроком до 9 месяцев стало существенным препятствием для развития услуги. Мы рассчитываем, что законодатель учтет потребности рынка в динамичных решениях и расширит срок привлечения труда работников, как, например, в Польше или Нидерландах, где бизнесу разрешено привлекать персонал на срок 1,5 – 2 года», — отмечает **Екатерина Горохова, генеральный директор АЧАЗ и генеральный директор Kelly Services Россия и Польша.**

К использованию услуги по предоставлению труда работников в соответствии с ФЗ-116 в 2016 году чаще всего прибегали компании из следующих отраслей: **Natural Resources (Нефть и Газ, Химия, Добыча, Переработка, Энергетика) – 27%**, **Промышленное производство (кроме ТНП) – 11%**, **Розничная торговля, рестораны, гостинцы -11%**, **Товары народного потребления — 11%**, **Консалтинг и сервис — 10%**, **Транспорт и Логистика – 7%**, **Автомобилестроение – 4%**, **Hi Tech (IT & Телеком, B2B) – по 4%**, **Финансы, Банки, Инвестиции, Страхование — 3%**, **Агропромышленный комплекс – 3%**, **Life Science (Фарма, Клинические исследования, Медоборудование) – 2%**, **Строительство, Недвижимость – 2%**.



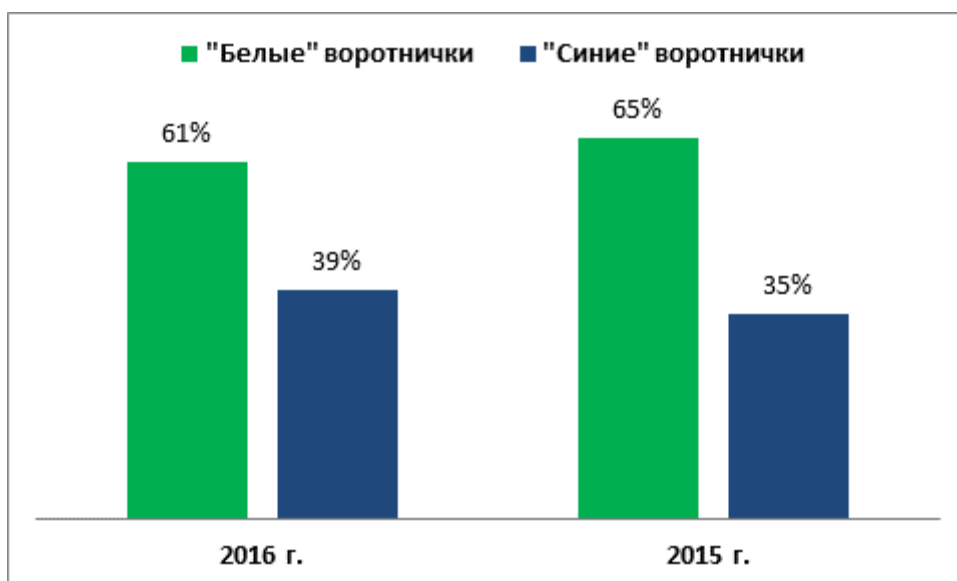
Предоставление персонала: распределение по отраслям 2015-2016 (%).

Елена Сенцова, руководитель HR-отдела «СТС Групп»: «Наибольшее количество обращений как в сфере подбора, так в сфере предоставления персонала, в 2016 году пришлось на сферы Ритейла, Промышленного производства и Товаров Народного Потребления (ТНП). Рост привлечения персонала в этих сферах был связан расширением географии присутствия оптово-розничных и производственных операторов в регионах. При этом в течение года спрос смещался от стандартных, к более узкоспециализированным специалистам, к примеру, с инженерным или геодезическим образованием, знанием английского или китайского языка. В сфере Natural Resources наблюдался рост спроса в части предоставления специалистов по Переработке и Нефтехимии.

По-прежнему высок спрос на предоставление ИТ и Телеком специалистов разного уровня. При этом все чаще узкоспециализированных специалистов подбирают и релоцируют из других регионов, в том числе для работы в Москве. Выросли требования к специалистам в сфере Консалтинга и Сервиса, Транспорта и Логистики, а также в финансово-банковской сфере».

«Высокая доля компаний сектора ТЭК в использовании услуги по предоставлению труда работников обусловлена ростом количества проектов в отрасли по сравнению с 2014-2015 гг, когда рынок находился в шоковом состоянии в результате обвала цен на углеводороды. Вместе с тем компании сектора проявляют осторожность в вопросах долгосрочного планирования, в связи с чем отдают предпочтение модели предоставления труда временных работников, снижая количество запросов на поиск и подбор постоянного персонала», – комментирует Эвелина Балунова, директор по развитию бизнеса компании MPH-CIFAL RUS.

Как и в сфере подбора, рынок услуг по предоставлению персонала подтвердил тенденцию к увеличению требований к профессионализму работников. Согласно результатам исследования, 61% временных работников в 2016 году были из категории **«белых» воротничков**: офисные сотрудники, служащие, менеджеры, инженерно-технический персонал и другие. 39% трудоустроенных работников были **«синими» воротничками**, занятыми на рабочих специальностях. По сравнению с предыдущим годом, количество «синих воротничков» снизилось. Эксперты связывают рост количества «белых» воротничков с усложнением кадровых технологий и решений применяемых в рекрутменте.



Предоставление персонала: распределение вакансий по типам позиций 2015-2016 (%).

Эвелина Балунова, директор по развитию бизнеса компании MPH-CIFAL RUS:
«Действительно, возросла сложность задач в секторе профессионального подбора. Зачастую компании обращаются к агентствам уже после того, как самостоятельно проведут широкомасштабный поиск, не увенчавшийся успехом. Агентства привлекаются для выполнения кропотливой и искусной работы по поиску жемчужин, проводят огромную аналитическую работу, работу по оценке профессиональных навыков, активно работают с мотивацией кандидатов».

Процентное соотношение мужчин и женщин среди временного персонала в 2016 году также изменилось: увеличилось количество мужчин до 56%, по сравнению с женщинами 44% (51% и 49% соответственно).

*«Рост числа мужчин по сравнению с женщинами связан со сложной ситуацией на рынке труда и некоторыми другими факторами. В числе основных: увеличением требований к вакансиям, что делает их более интересными для мужчин; появление большего количества проектных вакансий, на которые традиционно более охотно идут соискатели-мужчины; время неопределённости на рынке труда многими женщинами рассматривается как повод выйти в декрет и посвятить себя семье и воспитанию детей», – считает **Михаил Тузов, руководитель аналитической службы ManpowerGroup Russia & CIS.***

Источник:

https://blog.zarplata.ru/2017/08/23/%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%BE%D0%BA-%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%B0-%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE/?utm_source=email&utm_medium=emarsys&utm_content=change-hr&utm_campaign=emp_news