

2024 год

Производственная отрасль

Аналитика и тренды в работе по поиску персонала на современном рынке труда

Главное

В промышленной индустрии дефицит рынка труда острее, чем по всем отраслям в целом

- hh индекс по РФ — 3,4 (комфортный >6)
- hh индекс в производстве — **2,8 (окт. 2024)**

Спрос на персонал и опережает предложение **на 100 п.п.**

+ 61%

Вакансий

+ 16,2%

Количество резюме

Структура предложения неоднородна

По специализациям «Инженер-конструктор», «Сервисный инженер», «Начальник смены», «Технолог», «Инженер по эксплуатации» предложение рынка труда кратно покрывает запросы работодателей. В остальных специализациях профобласти «Производство» отмечается кратный дефицит кандидатов. Например, в специализации «Токарь, фрезеровщик» — достигает в 3 раза.

Рост заработных плат. Исчерпание готовности к дешевому труду

- **Сварщик** = DevOps-инженер?
- Рабочие профессии в лидерах по росту заработной платы.

Отсутствие регионов- доноров

Рост вакансий на 20,7 % (РФ)

Рост резюме на 7,1 (РФ)

К 2030 году экономике будет не хватать от 2-4 млн человек.

На одну вакансию

- На позицию начальника производства приходится 13,4 резюме
- На позицию токаря, фрезеровщика — **только 0,9 резюме.**

hh.индекс в специализациях в проф. области «Производство, сервисное обслуживание»

Рассчитывается как отношение
среднего числа активных резюме
к среднему числу активных вакансий

Источник: hh.ru, Россия, июль 2024
(сортировка по hh. индексу)





«Революция заработных плат»

Новые ориентиры по уровню дохода у соискателей

Медиана предлагаемой зарплаты выше ожиданий

Медианное значение предлагаемых российскими работодателями зарплат впервые за несколько последних лет превысило медианное значение зарплат, ожидаемых соискателями

64 200 руб. против **63 700 руб.** соответственно.

~ **на 8 %** выросли реальные заработные платы в 2023 году

~ **39 %** прирост предлагаемой в вакансиях на hh.ru зарплаты за период август 2024 к августу 2023

Причина отказов

Частотная причина отказов от трудоустройства — **уровень заработной платы.**

В первой десятке профессий по причинам отказов от трудоустройства до половины принадлежит к категории «синих воротничков». В их числе — начальники смен и мастера участков, операторы производственных линий, технологи

В специализациях с наибольшей конкуренцией за персонал и в регионах

Где ведётся интенсивный подбор персонала, предлагаемые зарплаты превышают ожидания соискателей.

Например, для фрезеровщиков и токарей достигает почти двукратную разницу — обусловлено наймом персонала на госпредприятия или выполнения госзаказа.

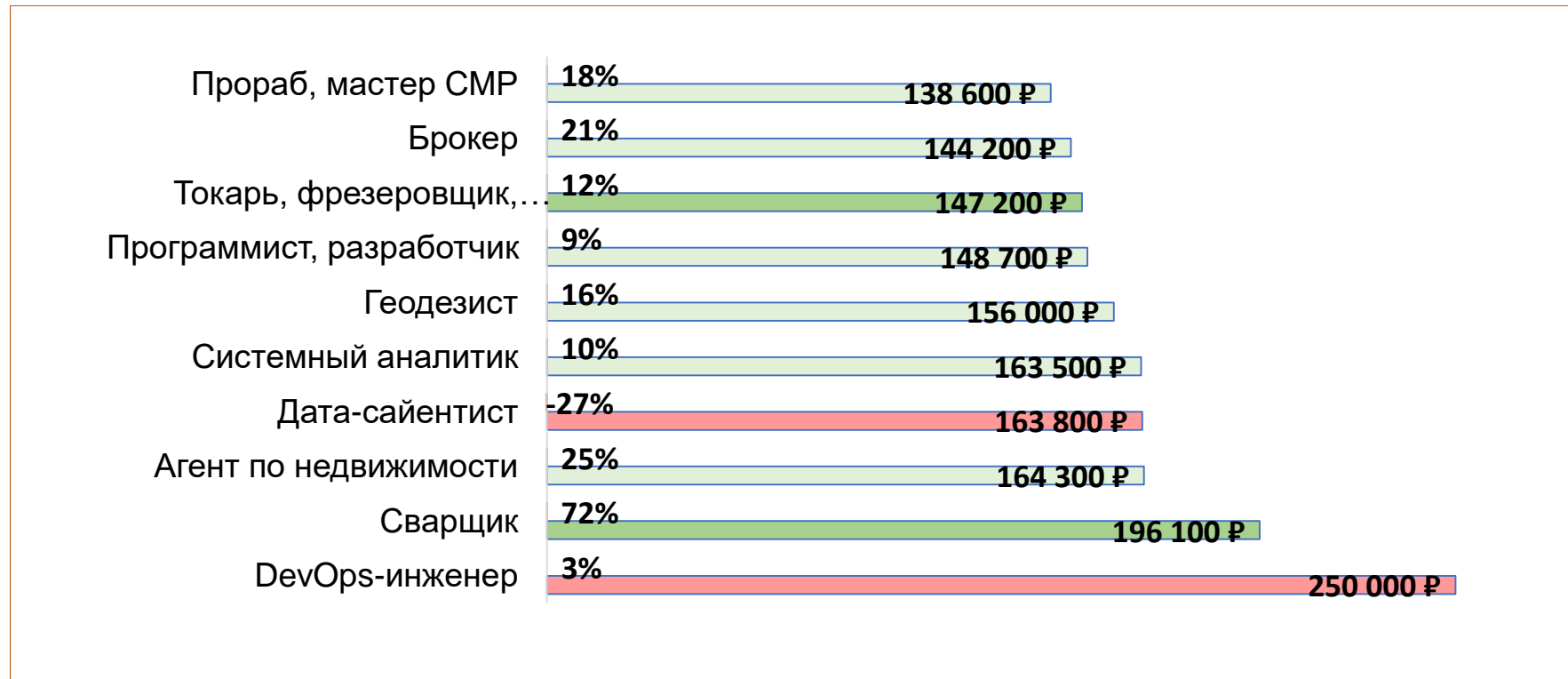
Самые высокие зарплатные ожидания у соискателей в возрасте 35–44 года

Одна из привлекательных возрастных когорт для найма у работодателей.

В то же время это наиболее социально-активная часть общества: приобретает жильё, автомобиль, обладает семьёй, активно пользуется городскими сервисами и услугами.

Меньше всего ожидают по доходам люди в возрасте от 18-24 лет (разрыв от 10-40 %)

В топ-10 самых «дорогих» профессий на рынке труда вошли рабочие специальности:



Источник : hh.ru , ноябрь 2024 года. Динамика заработных плат год к году.

Анализ зарплат. Токарь, фрезеровщик, шлифовщик

Анализ зарплат по регионам

Медианные значения в тыс. рублей, Январь – Июль 2024 Россия

	Ожидаемая vs предлагаемая	Разница, %
Россия	80,9 140,5	42%
Приволжский ФО	80,0 157,9	49%
Уральский ФО	87,7 154,0	43%
Северо-Западный ФО без СПб	80,0 143,7	44%
Центральный ФО без Мск	80,3 136,7	41%
Южный ФО	80,0 135,7	41%
Северо-Кавказский ФО	70,0 135,3	48%
Москва	100,0 112,1	11%
Санкт-Петербург	91,5 102,4	11%
Дальневосточный ФО	99,8 100,3	0%
Сибирский ФО	79,2 82,1	4%

Источник: hh.ru, данные по России,
январь – июль 2024, ЦФО и СЗФО без учета столицы

Анализ зарплат. Инженер-конструктор, инженер-проектировщик

Анализ зарплат по регионам

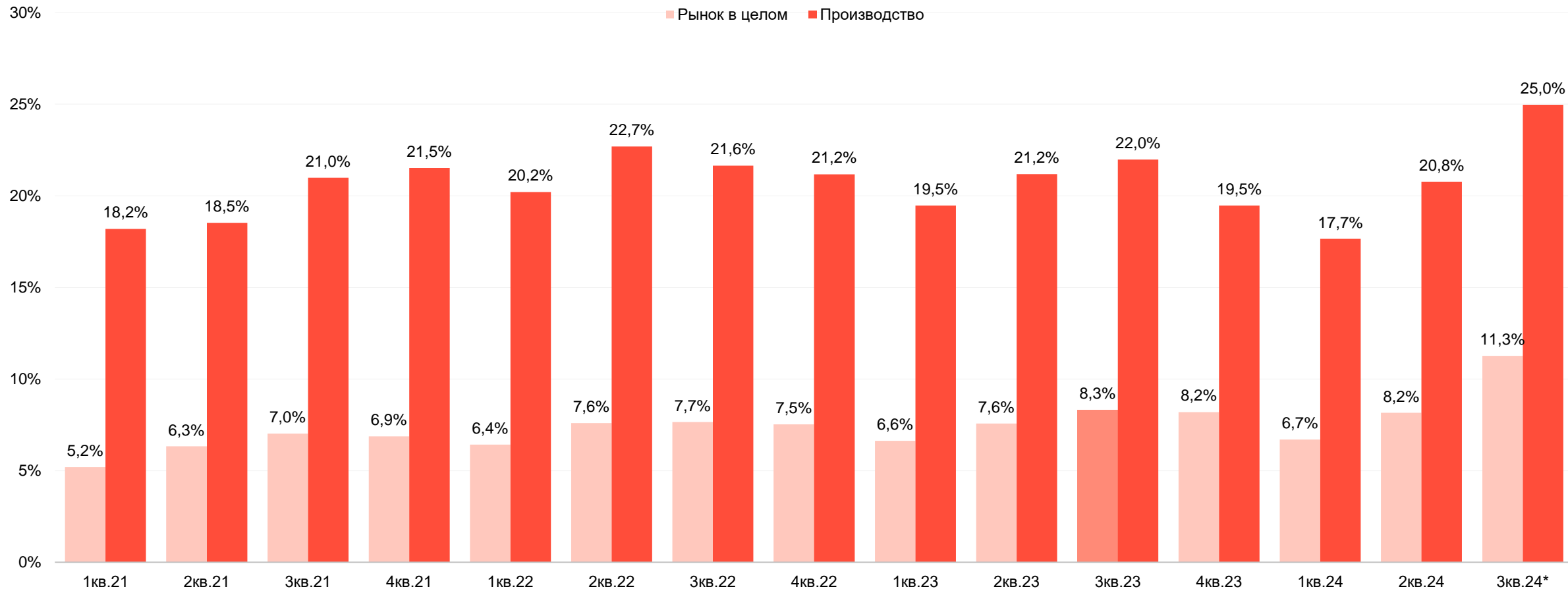
Медианные значения в тыс. рублей, Январь – Июль 2024 Россия

	Ожидаемая vs предлагаемая	Разница, %
Россия	96,7 91,1	-6%
Москва	129,6 125,0	-4%
Санкт-Петербург	100,6 100,2	0%
Дальневосточный ФО	100,0 96,5	-4%
Уральский ФО	90,7 83,5	-9%
Центральный ФО без Мск	92,4 82,0	-13%
Сибирский ФО	82,5 80,4	-3%
Южный ФО	83,2 79,7	-4%
Северо-Западный ФО без СПб	84,0 78,7	-7%
Приволжский ФО	81,2 77,6	-5%
Северо-Кавказский ФО	78,9 74,8	-5%

Источник: hh.ru, данные по России,
январь – июль 2024, ЦФО и СЗФО без учета столицы

Динамика доли вакансий с вахтовым методом работы

%, доля от общего числа созданных вакансий 2021-2024 гг.





Настроения соискателей в производственной сфере.

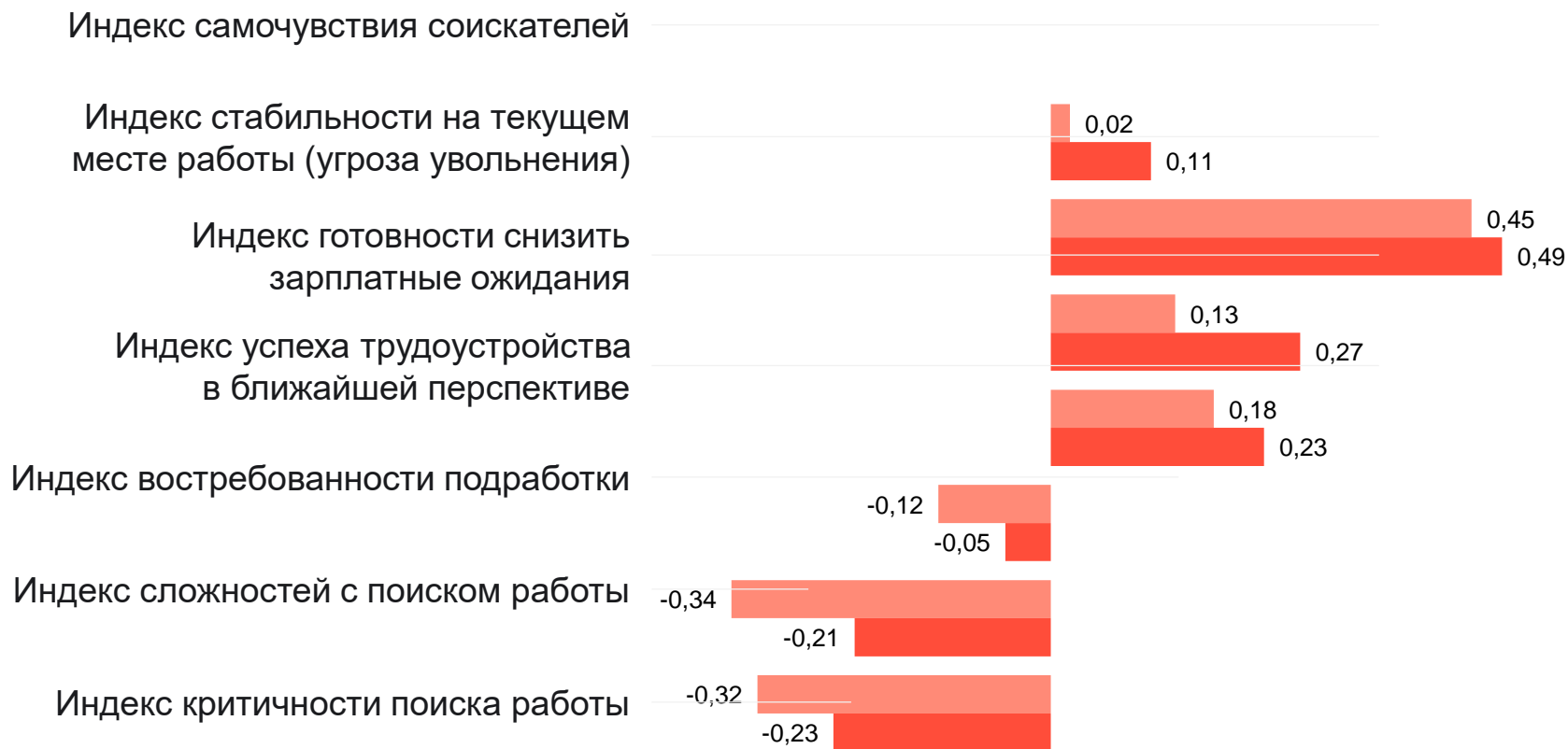
Готовы ли люди перейти из офиса на завод ?

Престиж рабочих профессий.

Представители сферы готовы чаще рынка снижать зарплатные ожидания

Индексы от -1 до +1, где «-1» говорит о негативных настроениях работников, а «+1» — об их стабильном самоощущении по данному показателю

В целом Производство, сервисное обслуживание



33% соискателей

Согласны на меньшую зарплату, если им привлекательна позиция и бренд работодателя компании.

Причём такого мнения придерживаются



Каждый второй соискатель 18-24 года



Каждый третий соискатель 45+

Готовы ли люди перейти из офиса на завод?

34% готовы **сменить профессию на квалифицированную рабочую специальность**. (рост на 11 п.п. в сравнении с 2020 г)

Если не готов, то почему?

- Текущий заработок выше
- ~30 % **не понимают** как строить карьеру в рабочих специальностях

При этом **каждый третий** (33%) соискатель готов сменить профессию на квалифицированную рабочую специальность только в случае крайней необходимости

14% - в случае бесплатного обучения новой специальности

14 % столько же - в случае гарантированного трудоустройства.

ТОП 5 причин для смены профессии на рабочую специальность :

- перспектива **профессионального роста и заработка**, превышающего заработок в нынешней профессии (53%),
- возможность зарабатывать, занимаясь тем, что когда-то являлось хобби или увлечением (36%)
- возможность уйти с нынешней работы, которая уже надоела или не устраивает (35%)
- более широкие возможности для трудоустройства (31%)
- более **стабильное** самоощущение в случае обострения **экономического кризиса** (30%).

2500 соискателей .

Половина респондентов, принявших участие в опросе , являются квалифицированными рабочими с высшим образованием, каждый седьмой – линейным менеджером, и лишь 8% - квалифицированными рабочими со средним или средним специальным образованием.

Источник: hh.ru

Как меняется отношение к карьере на производстве?

Почему растет престиж?

51% считает ИТ самой престижной профессией.

38% ученые и исследователи

37% инженеры

30% врачи и медсестры

14% творческие профессии

30%

квалифицированный рабочий персонал – 12%

офисные сотрудники
только - 6%

43% уверены, что за прошедшие 10 лет престиж рабочей профессии вырос



Опрос проводился в июне 2024 года на сайте hh.ru, участие приняли 1 689 российских соискателей

Источник: hh.ru

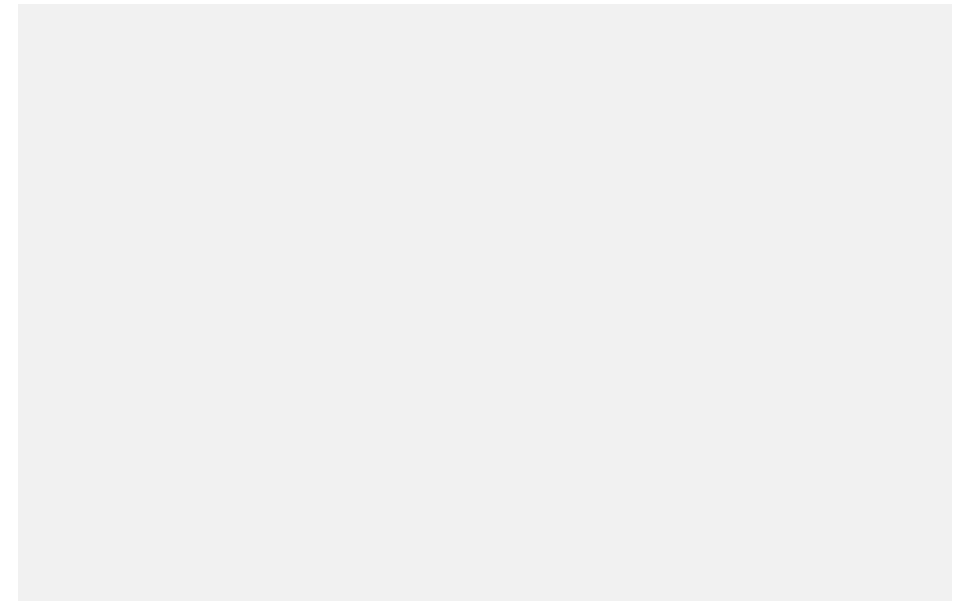
Мифы или нет?

Зона развития. Работа над информированием.
57 % опрошенных видят так:





Рекомендации.



Превратить skill-based-найм в доминирующую стратегию

Предлагать работу не только с зарплатой, но и со смыслом.

Фокус на человека.

Удержание профессионалов	<p>Поддержка в карьерном росте квалифицированного персонала</p> <p>Прозрачные условия для ротации, повышения — профессиональных знаний, роста в должности</p>
Повышение квалификации	<p>Переподготовка, переобучение уже действующих команд — под нужное направление бизнеса</p> <p>Найм кандидатов с опытом и навыками ниже, но с обучением на местах</p>
Повышение престижа работы	<p>Предоставление возможности работать на актуальном оборудовании и с технологичными инструментами</p> <p>Развитие демократичной среды для развития молодых специалистов. Информирование . Упаковка своего публичного предложения рынку кандидатов</p>
Личный комфорт	<p>Современные и технологичные комнаты отдыха, гардеробы, столовые, ванные комнаты</p> <p>Сбалансированная нагрузка, особенно в направлениях с высокой коммуникационной частью</p> <p>Программы психологической поддержки и предотвращения выгорания</p>
Развитие программ заботы	<p>Расширенные программы ДМС для сотрудников и членов семьи</p> <p>Системная поддержка не только в рамках государственных требований (например, вредное производство): доступ к спортивным залам, местам для отдыха, культурные и развлекательные события города, региона, медицине и сервисам</p> <p>Партнёрские программы с другими бизнесами: спец. условия на ипотеку, приобретение авто, другое</p>

Молодежь и не только.

Фокус на потенциале а не на опыте.

Гибкость и адаптивность.

Наставничество

Развитие системы наставничества для новичков и их входа в команду

Сглаживание разрыва между работниками со стражем и молодыми специалистами: в коммуникациях

Предоставление сервисов для простой адаптации, изучения правил, норм и т.д.: мобильные приложения, сервисы

Привлекательные условия труда с первого дня

Велкомпаки, корпоративный мерч.

Корпоративные сервисы, возможности, бенефиты — доступные с первого дня

Подготовленное рабочее место, уже налаженные процессы под новичка

Гибкие условия труда

Возможность выбирать график, условия работы в рамках бизнес-процессов

Предоставление дополнительного отдыха: в рамках рабочего дня, месяца, года

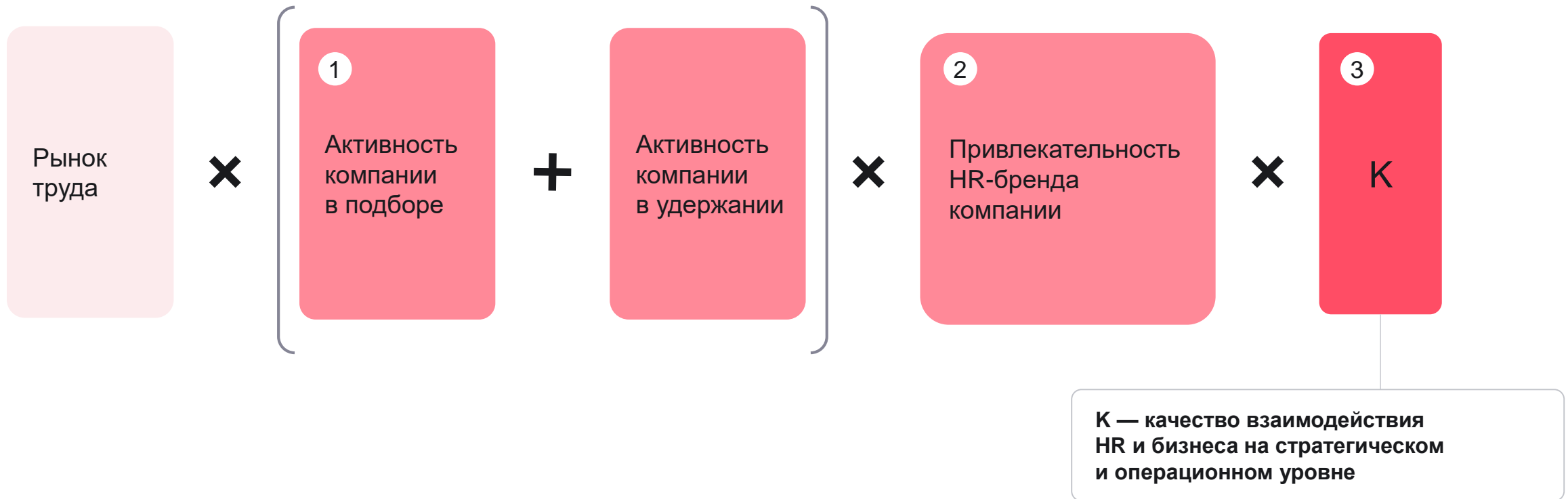
Трансформация индустрии

Переход от жёстких рамок дресс-кода, форм общения и обращения — к современной модели

Прозрачные и единая корпоративная культура, ценности, отношение: от уровня штаб-квартиры до региональных центров поддержки и офисов

Обновление подхода в работе с персоналом. Формула.

Успех в удержании и привлечении людей зависит не только от рынка труда, но и от активности компании на рынке и эффективности взаимодействия HR и бизнеса





Спасибо!

