

Сроки закрытия вакансий на российском рынке труда выросли в полтора раза

 kommersant.ru/doc/6295125

21 октября 2023 г.

Не время спешить на работу

Рекрутеры сообщают об увеличении срока закрытия вакансий

На фоне исторически низкой безработицы сроки закрытия вакансий на российском рынке труда за год выросли в среднем в полтора раза, подсчитали эксперты HR-холдинга Ventra. В трети случаев для заполнения вакансии теперь необходимо от двух до трех месяцев вместо прежних 30 дней. В 2,5 раза выросла доля вакансий, предлагаемых соискателям в течение трех—шести месяцев, — с 5% до 13%. Опрошенные “Ъ” представители других кадровых агентств подтвердили тенденцию к росту сроков поиска работников, но считают, что он все же не был столь значительным и скорее находится в диапазоне 5–25%.



Фото: Игорь Иванко, Коммерсантъ

Фото: Игорь Иванко, Коммерсантъ

За последний год средний срок закрытия вакансии на российском рынке труда вырос в полтора раза, подсчитали аналитики Ventra, проанализировав статистику найма персонала за первое полугодие 2023-го. Опрошенные “Ъ” кадровые агентства в целом подтвердили тенденцию к увеличению сроков поиска работников, хотя дали собственные оценки их длительности.

Из данных Ventra следует, что в трети случаев для закрытия вакансии требуется от двух до трех месяцев — ранее та же доля вакансий могла быть отработана менее чем за 30 дней. Теперь за месяц кадровики закрывают только 16% вакансий (годом ранее — 25%). Значительно, в 2,5 раза выросла доля вакансий, над которыми рекрутерам требуется работать от трех до шести месяцев. Ранее таких сроков требовали не более 5% вакансий, теперь — 13%. Директор по маркетингу Ventra Анна Ларионова утверждает, что средний срок поиска и привлечения кандидата увеличился в полтора раза практически во всех отраслях.

Опрошенные “Ъ” другие представители рынка подбора кадров согласились с наличием тенденции, но разошлись в оценке того, как именно выросли сроки закрытия вакансий.

«Бенчмарки рынка труда SuperJob действительно показывают увеличение срока закрытия вакансий по различным категориям персонала, однако не такое значительное. Например, в отношении квалифицированного рабочего за год этот срок вырос на четверть (на 26%), руководящего персонала — на 11%, линейных специалистов — на 15%», — сообщили “Ъ” в SuperJob.

По оценке кадровой компании Mapower, число вакансий со средним сроком закрытия (два-три месяца) выросло на 5%, с длительным — на 21%. В этом году заметно увеличение сроков закрытия вакансий длительностью от двух до шести месяцев и более. Причем это вакансии разного уровня: от начального до руководителей, отметили в компании.

Директор по развитию CRM для рекрутинга сервиса Talantix Марина Хадина сообщила, что по результатам анализа сроков закрытия вакансий в 2023 году этот показатель составил 22 календарных дня, это лишь на 5% дольше, чем было в прошлом году. «По отдельным категориям персонала (в частности, рабочие и “синие воротнички” с индексом менее двух резюме на одну вакансию) рост достигает 15%», — говорит эксперт.

В то же время, отмечает руководитель группы консультантов по направлению «Добыча и ТЭК» компании ANCOR Екатерина Крутских, в отдельных отраслях можно увидеть и противоположную тенденцию. Если говорить про позиции бэк-офиса в ТЭК и химпроме, то длительность закрытия вакансий за последние полтора года сократилась.

Кроме очевидной причины увеличения сроков — дефицита кадров, опрошенные “Ъ” рекрутеры отмечают и изменившиеся стратегии поиска работы соискателями.

«Есть последствия демографической ямы и низкая готовность соискателей к релокации внутри страны», — говорит директор по маркетингу Ventra Анна Ларионова. По ее словам, тенденция будет актуальна и в 2024 году. В производственном секторе сохраняется нехватка не только линейных работников, но и узкоспециализированных профессионалов с высокой квалификацией. Исполнители стали требовательнее к условиям работы, конкуренция работодателей за кадры растет, из-за чего в ряде сегментов наблюдается рост зарплат до 30%, говорит эксперт.

Директор по подбору персонала и сервису аутсорсинга процесса рекрутмента по России Mapower Екатерина Калияниди отмечает, что многие компании сейчас сами затягивают процессы отбора: увеличивают число его этапов, добавляют тестирования, проверки службой безопасности и полиграфом. «Бизнес тщательно взвешивает кандидата, которого хочет получить», — говорит она. Как рассказала руководитель направлений «Розница и гостеприимство» и «Финансы» ANCOR Екатерина Петрова, в сегменте сферы услуг HoReCa (отели, рестораны, кафе) и в финансовом блоке среднее время найма действительно увеличилось еще и потому, что в условиях «кандидатского» рынка соискатели часто отказываются от предлагаемых предложений в последний момент. «Причины могут быть разные: и принятое в последний момент от другой компании более выгодное предложение, и полученный от текущего работодателя "контроффер", — поясняет эксперт. — Вообще, акцент на политике удержания — это активно развивающийся тренд, компании стали прилагать больше усилий для сохранения команды или как-минимум ключевых специалистов».

Анастасия Мануйлова