

Кадровый голод в Татарстане: обзор рынка труда

m.realnoevremya.ru/articles/267114-kadrovyy-golod-v-tatarstane-obzor-rynka-truda

Аналитика

00:00, 08.12.2022 2

Условия рынка в республике диктуют
соискатели



Фото: Коллаж Никиты Коновальцева

На рынке труда в Татарстане правят бал соискатели. Повышенный спрос в регионе на «синих воротничков» и опытных специалистов. Их дефицит провоцирует «зарплатную гонку», которая в 2023 году, скорее всего, усилится. Кроме того, в будущем году продолжится битва компаний за таланты, а сам рынок может стать более «женским» и «возрастным». Что такое «тихое увольнение» и почему работодателям важно наполнить свою стратегию новыми «смыслами» для зумеров — в обзоре аналитической службы «Реального времени».

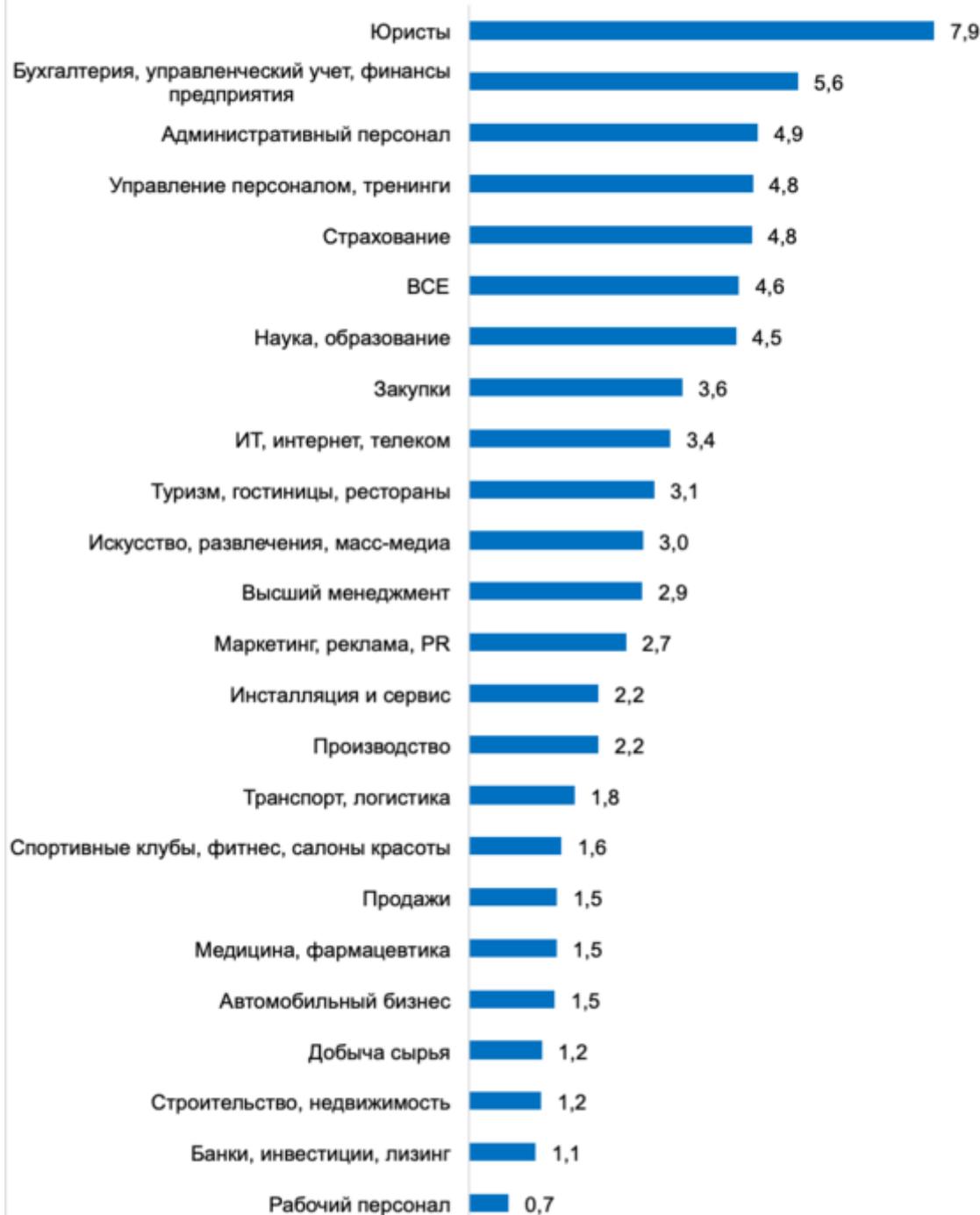
Рынок труда в Татарстане в 2022 году остается «соискательским» — на одну вакансию в среднем приходится от 4,4 до 4,9 резюме, подсчитала руководитель пресс-службы hh.ru Поволжье Александра Севостянова.

«Если на одну вакансию приходится более семи активных резюме, мы имеем рынок работодателя: вакансий мало, резюме много, а значит, компании имеют большой выбор потенциальных кандидатов, тогда как соискатели испытывают сложности с поиском работы, — пояснила она. — Если же на одну вакансию приходится менее пяти резюме, перед нами — рынок соискателя: вакансий много, а резюме мало, и

работодателям довольно непросто находить людей, а вот соискатели, наоборот, имеют значительный выбор. Наиболее комфортным показателем и для компаний, и для кандидатов считается шесть резюме на одну вакансию — это нормальная здоровая конкуренция за рабочие места».

Самый большой дефицит кадров наблюдается среди специалистов рабочих профессий (0,7 активных резюме на 1 вакансию), а самая высокая конкуренция — среди юристов (7,9 активных резюме на 1 вакансию). Высокий спрос в регионе, по данным hh.ru, также на специалистов сферы продаж, строителей, сотрудников производственной и транспортно-логистической сфер, айтишников и работников медико-фармацевтической сферы.

**Уровень профессиональной конкуренции
(Соотношение активных резюме к вакансии),
октябрь 2022 г., РТ**



Данные hh.ru

Серьезная трансформация на рынке труда началась еще в 2020 году. После начала локдауна резко снизилось количество вакансий и резюме. Однако уже осенью 2020 года работодатели начали активно привлекать кандидатов, как это было и до пандемии. В течение 2021 года рынок вакансий полностью восстановился и перешел в фазу бурного роста, тогда как активность соискателей осталась на уровне

прошлого года, вспоминает Александра Севастьянова. В итоге 2021 год рынок труда России закончил в состоянии сильного дисбаланса между спросом на труд и его предложением.

После 24 февраля 2022 года произошел резкий обвал рынка вакансий. По данным hh.ru, в Татарстане в марте этого года объем найма снизился на 15,8% по сравнению с февралем. Прирост количества вакансий начался с лета, а восстановление пришлось на сентябрь. Но соискатели не спешили активно искать и менять работу в нестабильные времена, и резкого увеличения числа резюме не произошло, отмечает Александра Севастьянова. Снова обнажился яркий дефицит кадров, который сохранялся на протяжении всего 2021 года.



Данные hh.ru

Хуже всех дела обстоят у «белых воротничков»

Средняя зарплата в Татарстане, по данным hh.ru, составляет 49,8 тысячи рублей (+7% к прошлому году). Наиболее заметно она выросла у специалистов сферы добычи сырья (+18%, до 59,4 тыс. рублей) и айтишников (+14%, до 55,7 тыс. рублей).

В целом динамика доходов работников коррелирует с уровнем их дефицита. Так, среди «белых воротничков», которые сильнее всего пострадали от сокращения вакансий и столкнулись с высокой конкуренцией за рабочие места в этом году, в среднем зарплата выросла на 5%, в то время как у «синих воротничков», а также у массового и линейного персонала, которых на рынке труда становится все меньше и меньше, прирост зарплаты составил 7%, говорит Александра Севастьянова.

Среди рабочего персонала, в сфере строительства, недвижимости, в транспортно-логистической сфере дефицит кадров усилился по сравнению с прошлым годом, и сейчас в среднем в данных профобластях на одну вакансию приходится от 0,7 до 1,2 активных резюме (при норме шесть резюме на вакансию). Дефицит кадров сопровождался «зарплатной гонкой».

Средние зарплатные предложения окт. 2022 к окт. 2021, РТ		
Добыча сырья	59 455 Р	+18%
ИТ, интернет, телеком	55 731 Р	+14%
Административный персонал	48 298 Р	+13%
Юристы	47 324 Р	+12%
Маркетинг, реклама, PR	54 597 Р	+12%
Высший менеджмент	64 271 Р	+11%
Инсталляция и сервис	53 270 Р	+11%
Страхование	52 029 Р	+10%
Автомобильный бизнес	57 999 Р	+10%
Банки, инвестиции, лизинг	49 193 Р	+10%
Производство	54 319 Р	+9%
Искусство, развлечения, масс-медиа	49 336 Р	+8%
ВСЕ	49 897 Р	+7%
Бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия	44 223 Р	+7%
Строительство, недвижимость	57 299 Р	+6%
Рабочий персонал	54 577 Р	+6%
Продажи	46 964 Р	+5%
Закупки	50 342 Р	+5%
Медицина, фармацевтика	48 098 Р	+3%
Управление персоналом, тренинги	46 104 Р	+1%
Туризм, гостиницы, рестораны	43 918 Р	0%
Транспорт, логистика	49 349 Р	-1%
Спортивные клубы, фитнес, салоны красоты	42 461 Р	-7%
Наука, образование	39 423 Р	-19%

Данные hh.ru

В IT-сфере снизился спрос на джунов

В IT-сфере наметился тренд на увеличение количества резюме за счет существенного притока джунов, в то время как количество вакансий с весны этого года демонстрирует снижение по отношению к прошлому году.

С марта компании, для которых IT являлось областью развития, а не собственно бизнесом (это в первую очередь крупные компании) начали пересматривать портфели реализуемых IT-проектов. И те проекты, которые были связаны с рабочим процессом по профилю компании, остались в приоритете. А вот сегмент исследовательских проектов, экспериментов и задач на перспективу был сокращен. Соответственно, по словам Александры Севостьяновой, стали сокращать и

сотрудников таких IT-подразделений. При этом компании стараются сохранить в команде больше опытных профи и меньше начинающих специалистов. Как следствие снижается спрос на джунов. При этом для высококвалифицированных айтишников ситуация с зарплатами и спросом практически не изменилась.

Рынок труда становится более «возрастным»

Дефицит рабочего персонала в 2023 году усугубится, говорит Севастьянова. Аналогичная ситуация будет и в сфере инженерно-технических специальностей. Кроме того, в связи с СВО и мобилизацией можно допустить, что рынок труда будет мигрировать в еще более «женскую» сторону, и работодатели станут активнее рассматривать женщин на позиции, которые ранее считались «мужскими».

Помимо гендерных изменений, по словам Александры Севостьяновой, заметен зарождающийся рост интереса к кандидатам зрелого возраста. Рынок труда станет более «возрастным». Пока наблюдается лишь зарождение этого тренда, однако ситуация может измениться уже в ближайшие 2—5 лет, говорит она.

Еще один тренд 2023 года — усиление «битвы за таланты». Высокий спрос на квалифицированных работников, профессионалов своего дела на рынке труда наблюдается не первый год. Однако в условиях турбулентности потребность компаний в проявлении устойчивости возрастает, соответственно, усиливается спрос на опытные кадры.

«Мы видим, что, к примеру, даже в дефицитной IT-сфере снизился интерес работодателей к начинающим специалистам. Обратная же история с квалифицированными работниками — ожидаемо, что и без того серьезная конкуренция за них будет только усиливаться», — прогнозирует эксперт.

Топ вакансий в ноябре 2022 года

Позиция	Населенный пункт	Зарплатное предложение, Net (на руки, после уплаты налогов), рублей в месяц
<u>Разработчик PHP</u>	Казань	170 000
<u>Менеджер по продажам</u>	Казань	150 000
<u>JS Front-end Developer</u>	Казань	150 000
<u>Менеджер по корпоративным продажам</u>	Казань	145 000

Позиция	Населенный пункт	Зарплатное предложение, Net (на руки, после уплаты налогов), рублей в месяц
<u>Водитель категории Е</u>	Казань	120 000—140 000
<u>Главный инженер проекта по проектированию</u>	Казань	от 120 000
<u>Машинист трубоукладчика</u>	Набережные Челны	120 000
<u>Менеджер по продажам корпоративным клиентам</u>	Казань	112 000
<u>Инженер-механик</u>	Казань	100 000
<u>Токарь</u>	Казань	100 000

Исследовательский центр SuperJob

По данным исследовательского центра SuperJob, в топ-5 сфер с наибольшим количеством вакансий в Татарстане в ноябре вошли такие сферы, как: ретейл, строительство, проектирование и недвижимость, промышленность и производство, транспорт и логистика, а также услуги, ремонт и сервисное обслуживание.

В сфере «ИТ, интернет, связь, телекоммуникации» наибольший спрос в республике в ноябре приходится на такие сегменты, как техническая поддержка, инжиниринг, разработка ПО, внедрение и сопровождение ПО и управление проектами.

Неопределенность и есть наша новая устойчивая реальность

- **Наиль Хафизов региональный представитель «Авито Работы» в Республике Татарстан**



По данным «Авито Работы», с января по ноябрь этого года по сравнению с аналогичным периодом прошлого количество вакансий в Татарстане во всех группах профессий увеличилось на 113%, соискательская активность выросла на 46%. Сегодня на платформе размещены более 54 тысяч актуальных вакансий от работодателей Татарстана и более 60 тысяч резюме.

Наиболее востребованной сферой в регионе, как и в целом по стране, на «Авито Работе» стала группа профессий «Производство, сырье, сельское хозяйство». Она находится в лидерах не первый год. В Татарстане на производственную отрасль пришлось 15% от общего количества объявлений.

В топ по количеству вакансий в регионе также вошли сфера логистики (около 1,5 тысячи вакансий на платформе) и отрасли автомобильного бизнеса и строительства, в каждой из которых представлено порядка 1 тысячи актуальных вакансий.

Медианная зарплата в Татарстане на начало декабря составила 50 тысяч рублей. Самой высокооплачиваемой сферой в регионе стала группа профессий «Транспорт и логистика», где работники могут получать 75 тысяч рублей в месяц. Также наиболее высокие зарплаты в Татарстане предлагают работодатели из автомобильного бизнеса (70 тысяч рублей), строительства (60 тысяч рублей) и производства (54 тысячи рублей).

Что касается трендов, то в уходящем году соискатели стали проявлять большую избирательность. Если раньше на их выбор могла повлиять небольшая разница в зарплате, то теперь важное значение приобрели и другие дополнительные преимущества, например, возможность обучения с нуля или переобучения.

В процессе поиска и подбора компании готовы рассматривать соискателей с совершенно разным образованием и стажем и даже кандидатов без опыта. Главное, чтобы сотрудник подходил компании по духу и обладал мотивацией к постоянному развитию.

Также в трендах 2022 года еще со времен пандемии сохранилась дистанционная (или частично дистанционная) занятость. Распространение получает практика трудоустройства за один день (one day offer).

Работодателям важно быстро подбирать кандидата, провести собеседование и отправить оффер за один день, — особенно если мы говорим о подборе специалистов массовых профессий.

В следующем году среди востребованных отраслей останется сфера продаж. Помимо нее будут востребованы специалисты, занятые в логистике и цепях поставок. Расширение экономических связей на Восток, в Африку и Азию уже сформировало и продолжит формировать тренд на специалистов, знающих иностранные языки этих регионов.

Мы также ожидаем более активный спрос на технических специалистов и квалифицированных рабочих в отраслях машиностроения, производства, промышленности, АПК, что связано с ростом импортозамещения.

Также мы прогнозируем сохранение высокого спроса на медицинских и социальных работников. Кроме того, на фоне продолжающегося демографического кризиса 90-х годов мы полагаем, что в трудовую деятельность будут активнее вовлекаться молодежь, женщины и люди элегантного возраста.

- **Александр Ветерков заместитель генерального директора сервиса «Работа.ру»**



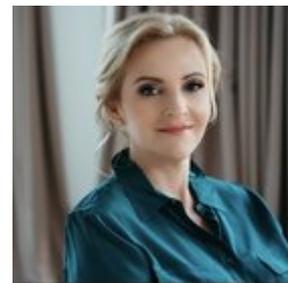
Рынок труда не сразу отреагировал на внешние события. Активность работодателей и соискателей продолжала расти в течение всего I квартала 2022 года, падение активности игроков рынка труда стало заметно лишь к апрелю. Сейчас среднемесячные значения по числу активных вакансий и резюме примерно на 20% ниже, чем в 2021 году, при этом резких перепадов в динамике не наблюдается: и работодатели, и соискатели демонстрируют стабильную активность.

На рынке труда в течение предыдущих нескольких лет четко установился тренд на то, что условия рынка диктуют соискатели. На лучшие условия труда по-прежнему могут рассчитывать соискатели в сфере IT, при этом зачастую от них требуют самой высокой квалификации для получения высших зарплат и самого широкого соцпакета и выбора формата занятости.

В других сферах мы также замечаем рост зарплатных предложений в этом году, так как дефицит кадров значительно усилился. Несмотря на то, что есть и другие мнения о снижении выплат, при формулировке выводов о росте или снижении, очень важно, чтобы расчет показателей динамики происходил по сопоставимым группам, так как зачастую на рынке происходят значительные структурные сдвиги, которые могут влиять на показатели средних зарплат и давать искаженную картину. При этом может казаться, что зарплаты растут или снижаются, хотя на самом деле происходит просто изменение структуры вакансий или резюме.

Сейчас на рынке складывается следующая ситуация: квалифицированный персонал в России становится дороже, и можно уверенно говорить, что по специалистам сопоставимых профессий и уровня грейда зарплаты выросли, а не снизились. В результате многие компании вынуждены перестраивать процессы найма и искать специалистов с меньшим опытом, при этом предлагая им довольно высокие зарплаты, так как найм более опытных специалистов становится финансово невыгоден.

- **Наталья Щербакова директор по продажам и маркетингу ANCOR**



Рынок труда является производным от экономики в стране, и на него влияют те же факторы, которые определяют экономическую ситуацию. В 2022 году решающую роль, безусловно, сыграли геополитические факторы, санкции, экономический кризис и мобилизация. В результате довольно быстро и существенно изменился спрос на сотрудников, трансформировалась структура найма, поскольку спрос достаточно эластичен и быстро меняется вслед за общими изменениями в стране. При этом структура предложения модифицировалась намного медленнее, обладая большой инертностью.

Представленные на рынке кандидаты не могут в одночасье переучиться на антикризисных менеджеров или айтишников, а вузы не в состоянии в одночасье модернизировать программы обучения. Компании должны понимать, что при изменившихся потребностях они еще долго будут иметь дело с тем же рынком соискателей, что и прежде.

Сегодня мы наблюдаем большое разнообразие трендов в разных сегментах рынка. Например, резко возрос спрос на антикризисных менеджеров, при этом приглашаемые специалисты могут быть из смежных отраслей.

Ретейл чувствует себя не очень хорошо — уход крупных международных работодателей виден всем, потребность в работниках резко снизилась. Еще сложнее ситуация с автомобильной отраслью. А вот тяжелая промышленность чувствует себя хорошо, в ней очень востребованы инженерно-технические специалисты, а также квалифицированные рабочие — ни о каком снижении спроса речи не идет. «Синие воротнички» нужны везде, и на заводах, и в пищевой промышленности и на складах. Как и прежде не хватает линейных работников и специалистов в агропромышленном секторе, в FMCG, в продуктовом ретейле.

Мы отмечаем повышение наймовой активности в банковском секторе и в фарме. IT сектор немного «штормит» — из-за возросшей популярности в эту сферу пытается перейти большое количество кандидатов из других профессий, в итоге сектор перенасыщен «джунами», а вот middle и senior профессионалы остаются в дефиците.

Один из важных трендов, набирающих обороты в последнее время — усложнение карьерного пути, теперь он уже не «прямолинейен». Если раньше еще во время учебы можно было распланировать карьеру на несколько лет вперед, с гарантированными бонусами, постепенным ростом, премиями «за выслугу» лет, то теперь это невозможно. Самые яркие карьерные треки связаны с быстрой реакцией на спрос на рынке труда, межотраслевыми

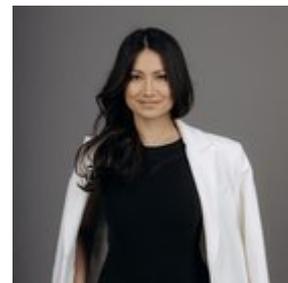
переходами, применением знаний из смежных областей и т. д. К тому же для многих специалистов более актуальным становится горизонтальный, а не вертикальный рост.

Еще одним значимым трендом постепенно становится «тихое увольнение», когда сотрудники начинают формально, без энтузиазма относиться к выполнению своих обязанностей, стараясь сокращать нагрузку до минимума. Конечно всегда есть часть персонала, которая старается минимизировать усилия. И обычно это связано не только с влиянием внешних факторов, но и самой природой мотивации человека. Но массово этот тренд начал проявляться себя недавно.

Люди, осознав в пандемию коронавируса быстротечность жизни, задумались, насколько работа стоит вкладываемых в нее усилий и времени. И результатом этих «раздумий» стало не только распространяющееся по всему миру «тихое увольнение», но и феномен «массового увольнения», который пережили многие страны еще в конце прошлого/начале этого года. Сотрудники массово покидали свои стабильные многолетние рабочие места, пересматривали соотношение работы и личной жизни и искали новые более подходящие им форматы занятости.

Также важно не забывать про всю возрастающую долю зумеров, для которых очень важны «смыслы» выполняемой ими работы, ценности и миссия организации. Компаниям пора уже сейчас сформулировать их и транслировать вовне. Если не работать в этом направлении, то молодые перспективные сотрудники не заинтересуются работой или, быстро «остынув», покинут ее.

- **Гульназ Шарифулина сооснователь консалтинговой компании GPartners**



Весной 2022 года ситуация на рынке труда очень напоминала пандемийное время. И в каком-то смысле пандемия стала для нас психологической прививкой. После локдауна мы как бизнес научились не принимать резких решений.

Аналогичная ситуация повторилась во II квартале 2022 года. Рынок чуть замер, замерли управленцы. Даже те, кто в это время рассматривал офферы, и у кого были открытые позиции, на всякий случай взяли тайм-аут. Но затем в течение трех месяцев все начало размораживаться, и люди, и бизнесы начали принимать решения. Но длилось, к сожалению, это не долго, ровно до второй волны этой осени.

Я бы сказала, что рынок труда в 2022 году стал более осторожным, и на нем стало больше запросов на безопасность. Конечно, есть небольшая категория топов, которые и сейчас включены в проекты развития, заходят в очень большие проекты с большими бюджетами, но значительная доля топов рассматривает ведущим мотивационным фактором сохранение безопасности и устойчивости. 2022 — год аккуратных выборов.

Бизнес тоже очень осторожничает. Если до этого у нас просили «развивальцев», управленцев, способных смотреть на бизнес глазами предпринимателя, то сейчас просят операционно эффективных топ-менеджеров, способных считать и выверять решения. Это время ребят, которые отвечают за операционную эффективность, время регулярного менеджмента.

Что касается прогнозов, то делать их сегодня просто невозможно. Если ковид сделал нам такую психологическую прививку, то два последних года научили нас тому, что неопределенность и есть наша новая устойчивая реальность. Мы не строим никаких прогнозов в широком смысле, но, когда мы даем рекомендации нашим клиентам, мы всегда говорим, что мы надеемся на лучшее и верим в то, что все будет хорошо, но готовимся к худшему.

Прогнозы по фонду оплаты труда и по подбору правильно верстать из логики кризисного сценария. Рынок будет сужаться, игроков будет становиться меньше, и они будут укрупняться. Мы рекомендуем нашим клиентам быть очень аккуратными сейчас в прогнозах на 2023 год и использовать сценарии быстрого роста только в том случае, если это сектор производства и есть длительные контракты. В частности, если это российский производитель, который вышел на место иностранных ушедших брендов, и есть задача быстро расти. При любых других обстоятельствах мы рекомендуем оставаться, как я люблю говорить, с максимально «широко открытыми глазами, но при этом с

любящим сердцем». В сложное время мы учимся работать с лояльными управленцами, состоявшейся командой, которая у нас есть, и работаем над компетенциями команды.

Что также немаловажно помнить: работодатель думает, что сейчас его рынок, — но это не так, рынок все еще кандидатов. Управленцы тоже выбирают, и, например, коммерческие директора сейчас отказывают хорошим компаниям, если у них оборот меньше миллиарда рублей в год, потому что это не дает им ощущения безопасности. Компания с оборотом менее миллиарда в текущей ситуации для топов кажется неустойчивой.

- **Альмира Якушева эксперт по человеческим ресурсам, HR generalist ГК «Эсспорт»**



В 2022 год участники рынка входили с достаточно оптимистичными прогнозами, они не без оснований полагали, что в наступающем году рынок будет достаточно стабильным. Первые 2 месяца рынок вел себя в соответствии с прогнозами. Однако последовавшие изменения геополитической и социально-экономической обстановки нанесли по нему серьезный удар, спровоцировавший некоторое «торможение».

Многие крупные работодатели объявили о своем уходе из России либо приостановке деятельности своих российских подразделений. Это повлияло на всех: потребовалось время, чтобы пережить шок и понять контуры «новой реальности». Из-за ухода иностранных компаний на рынке появилось много свободных высококвалифицированных специалистов.

Началом «оттепели» после кризиса можно считать конец мая — середину июня. Именно в этот период стало понятно, куда двигаться дальше. Компании начали перестраиваться под новые реалии: менять внутренние процессы и расширять штат. Сейчас более половины работодателей говорят о том, что они работают и активно развиваются, осваивая новые сегменты рынка.

Показатель, который и раньше был важен для соискателей, а сейчас вошел в число основных приоритетов — стабильность компании на рынке.

В условиях сохраняющегося дефицита высококвалифицированных кадров рынок продолжает оставаться «кандидатским»: именно специалисты решают, оставаться им на имеющейся работе или искать другую, и устанавливают приоритетные критерии при поиске работы. Работодатели же стараются удовлетворить ожидания профессионалов, чтобы удержать имеющихся сотрудников и найти новых.

Для компаний, важно не останавливаться, малейшее промедление в ситуации быстрых изменений может привести к катастрофе. Топливом для движения любой компании являются люди, поэтому даже в непростые времена работодателям важно уделять большее внимание своим сотрудникам.

В 2022 году большинство компаний не меняли свои компенсационные пакеты. Только около 10% компаний сократили компенсационные пакеты. Из мер, внесенных в программу мотивации сотрудников, наиболее распространенными стали доведение зарплаты до конкурентного уровня, персональные вознаграждения за стаж, верность компании, оплата медицинской страховки и услуг, не покрываемых страховкой, сотрудникам и

членам их семей. Среди нематериальных видов поддержки, появившихся в компаниях, лидируют возможность удаленной работы и соблюдение work-life balance.

Возможно, праздники, тимбилдинги, корпоративы стоит заменить на развитие. Стандартная практика, когда работодатель оплачивает профильное обучение своим сотрудникам, при этом сотрудник обязуется проработать в компании еще некоторое время, обычно около года, либо полностью возместить затраты на собственное обучение.

Оплачивая обучение своих сотрудников, работодатель получает лояльного сотрудника, который улучшил свои навыки и знания, и к тому же отработает еще как минимум год, либо возместит затраты работодателя.

Юлия Гараева

[Аналитика Татарстан](#)

[комментарии 2](#)

Новости партнеров

Читайте также

[Все новости за сегодня](#)