

## Анализ исследования рынка труда 2015 г.

В 2015 году спрос на рабочую силу был крайне динамичен: периоды стабильности сменялись подъемами и спадами, колебались зарплатные предложения, росли требования к соискателям, бизнес стал инвестировать не в количество, а в качество сотрудников. Оптимизация бизнес-процессов была естественной реакцией на изменения в экономике. Приоритет развития у многих компаний сместился с расширения и роста на повышение эффективности, удержание основных показателей.

Сотрудников атаковали рублем, предлагали более высокие зарплаты самым эффективным, а менее эффективные попали в условия жесткой конкуренции. Разнонаправленные тенденции наблюдались не только в рамках одной отрасли, но могли проявляться в рамках одной компании: в одних подразделениях проводилась оптимизация, в других — расширение и даже повышение зарплат.

На рис.1 отображены самые популярные отрасли по количеству вакансий на 2015 год.

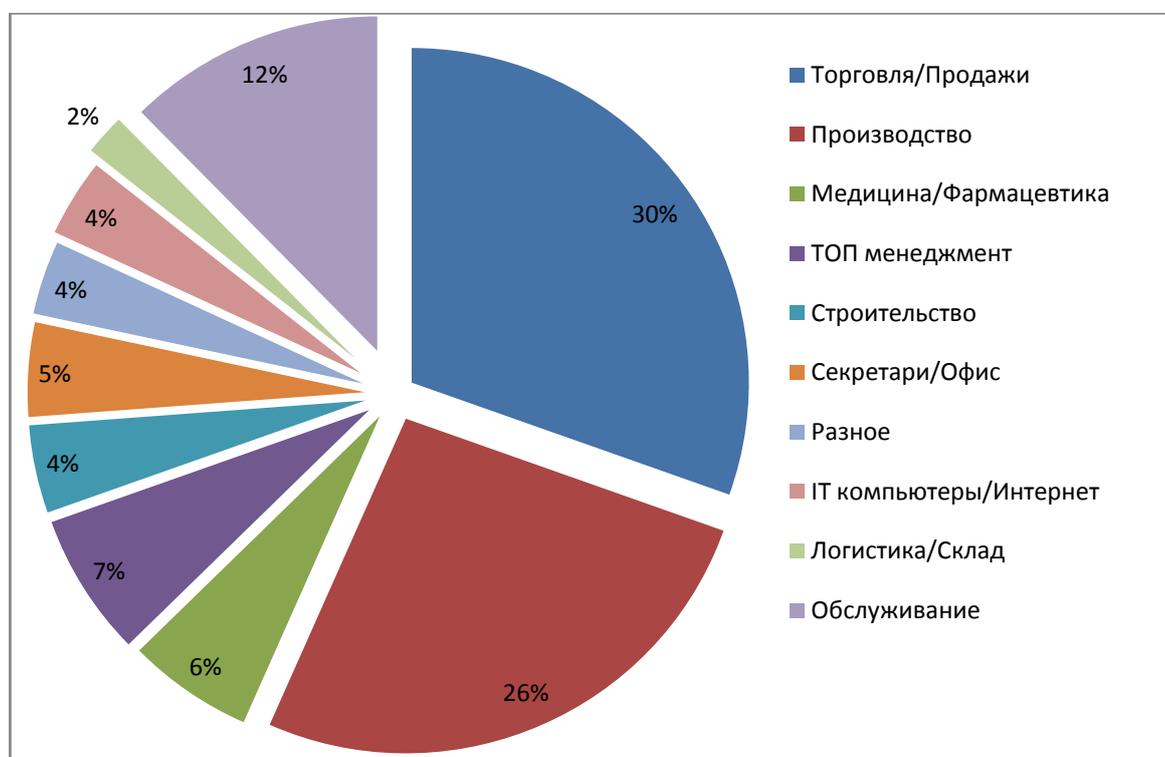
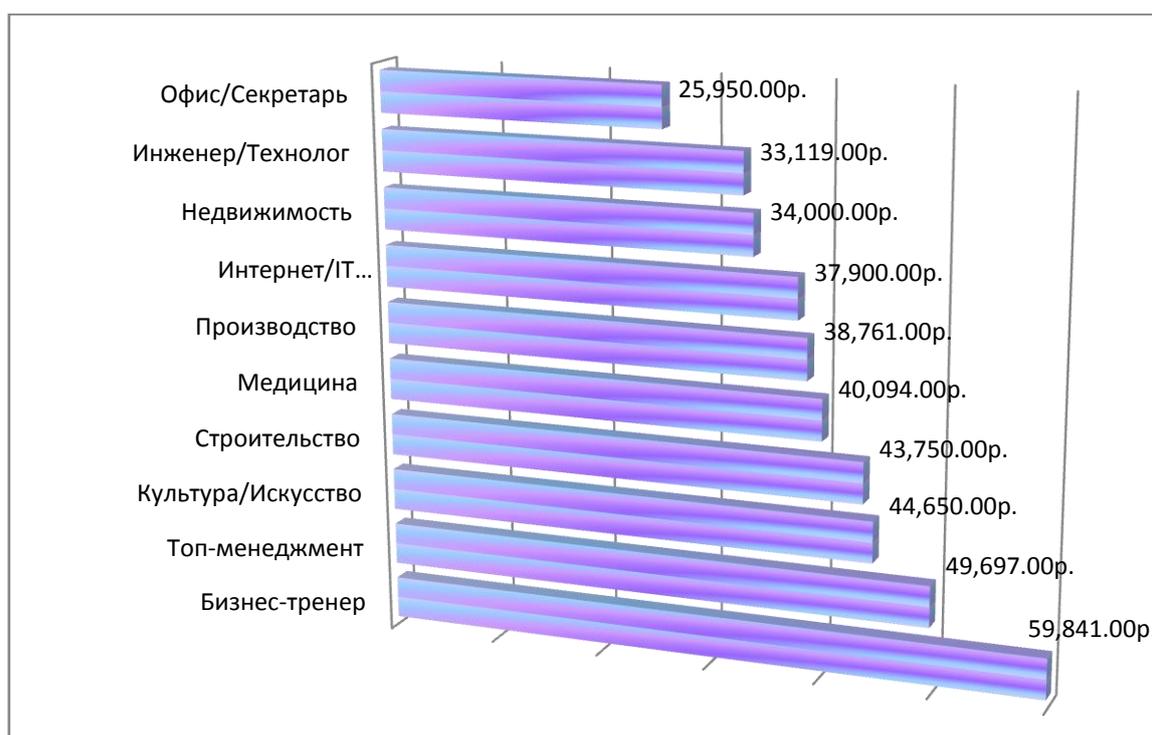


Рис.1

Самые популярные отрасли по количеству вакансий в Смоленске за 2015 год.

Наибольший дефицит кадров приходился на такие отрасли как торговля, производство, обслуживание и менеджмент. В общей сумме количество вакансий по данным отраслям занимает 68% от всего рынка труда. Но если специалисты данных сфер занятости востребованы, это не гарантия того что они будут высокооплачиваемыми.

На рис.2 отображен график средней заработной платы по наиболее высокооплачиваемым профессиям за 2015 год.



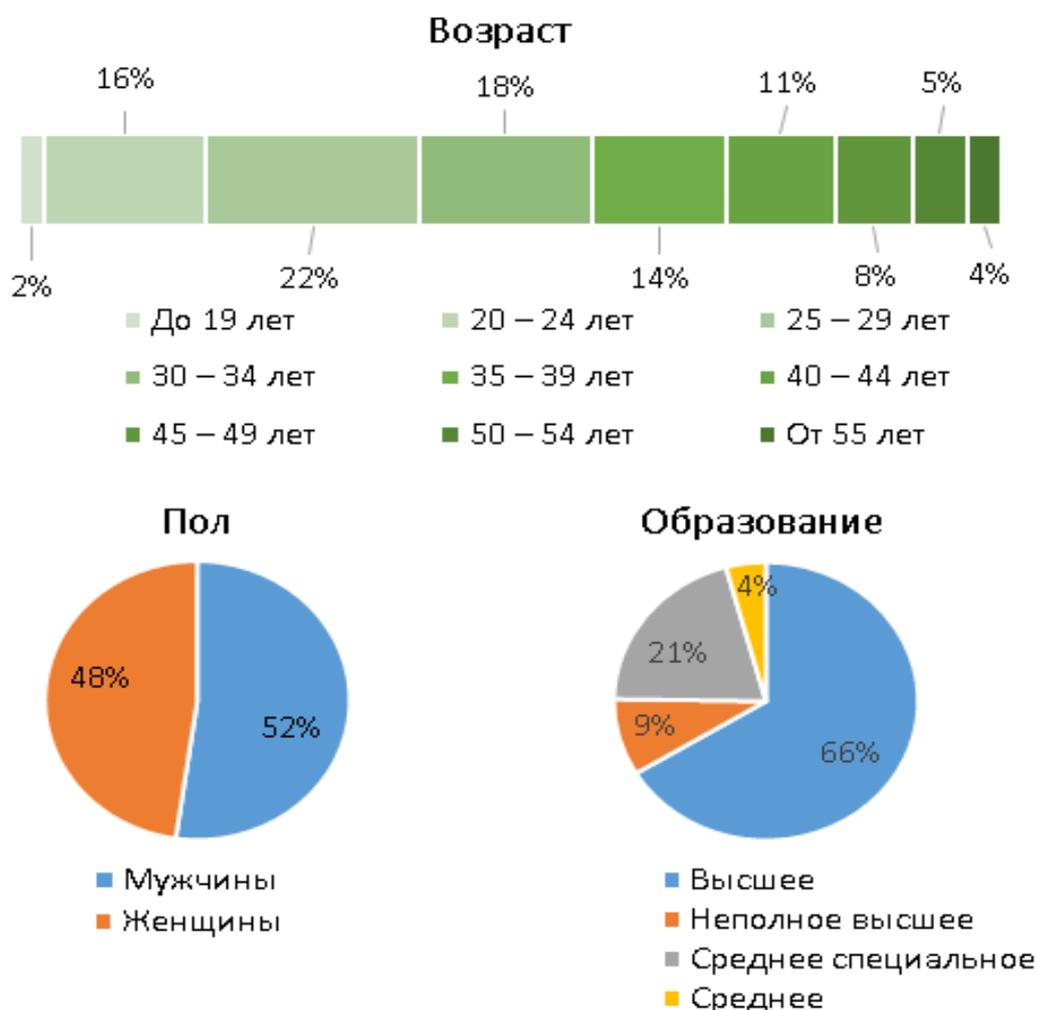
**Рис.2**

### **Наиболее оплачиваемые профессии в Смоленске за 2015 год.**

Наиболее высокооплачиваемой профессией в 2015 году стал бизнес-тренер, в условиях не стабильной экономической ситуации в стране, многие руководители фирм старались удержаться «на плаву», подбодрить свою команду, а кто как не бизнес-тренер, сможет в этом помочь. Так же к наиболее оплачиваемым профессиям можно отнести менеджмент, строительство, медицину, работников сферы культуры и искусства.

Наиболее активными в поиске работы в 2015 году были соискатели 25—34 лет (39% от всего числа соискателей). По сравнению с началом года в декабре реже искала работу молодежь до 24 лет (18%). При этом выросло число соискателей старше 35 лет (42% против 38% в начале года). Мужчины в декабре чаще искали работу, чем женщины (52% и 48% соискателей

соответственно). Доля соискателей с высшим образованием осталась неизменной (66%), однако по сравнению с январем стало больше кандидатов со средним специальным образованием (21% в декабре против 19% в начале года).



## Прогнозы на 2016 год

Основные усилия работодателей будут нацелены на привлечение лучших сотрудников, а также мотивацию и удержание уникальных талантливых кадров. Причем речь идет именно о штатном персонале, популярность хэдхантинга снизится. Сохранится рост спроса и конкуренции за персонал на таких рынках кандидата, как:

- ИТ (программисты, разработчики, аналитики).
- Высокотехнологичная фармацевтика (микробиологи, химики, медицинские представители с профильным образованием).

- Отдельные виды производств (инженеры в легкой промышленности, ракетно-космической, химической отраслях). В то же время на некоторых инженерных позициях продолжится снижение спроса, например, в машиностроении, на полиграфических, ювелирных производствах.
- Сельское хозяйство (особенно в категории «растениеводство»).
- Продажи (особенно — менеджеры по поддержке лояльности клиентов).

В зоне риска снижения спроса находятся:

- маркетологи, менеджеры по развитию;
- розничный персонал в ритейле (особенно в сегменте Lux);
- штатные менеджеры по подбору персонала (возможен рост востребованности удаленных рекрутеров на проектные работы);
- работники туристической отрасли;
- работники розницы в банковском секторе.

В 2016 году большинство компаний не будет проводить индексацию, по крайней мере для всего штата. Это связано с общим трендом на сокращение HR-бюджета, который включает в себя и фонд оплаты труда: 77% компаний признали, что HR-бюджет в следующем году будет уменьшен либо останется на уровне 2015 года. В связи с этим рост заработных плат скорее всего произойдет исключительно для сотрудников ключевых позиций, непосредственно влияющих на прибыль компании. Доля компаний, которые проведут индексацию, не превысит 15—18%. Снижения зарплатных предложений для новых сотрудников в номинальном выражении не произойдет, возможен небольшой рост на уровне 3—5% в годовом выражении. Но по ряду позиций возможны и более высокие показатели, в основном это касается дефицитных специалистов.

### Источники данных

Анализ базы активных за год вакансий и резюме на портале Superjob.ru  
 Опросы соискателей и работодателей на портале Superjob.ru