

0+

РЫНОК ТРУДА: **МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ**



Введение

Вас приветствует Служба исследований HeadHunter!

В этом буклете затронуты вопросы трудоустройства и карьерного роста молодых специалистов на российском рынке труда. Мы оценили множество статистических показателей рынка, в том числе самые основные: спрос, предложение, конкуренцию и уровень зарплат, составили портрет начинающего карьеру соискателя и сопроводили его рейтингами лучших вузов в деле подготовки молодых специалистов в России. Мы также выяснили настроения молодежи в онлайн-опросах и проследили динамику этих и других показателей за последние несколько лет в различных регионах страны.

Использованная в буклете статистическая информация уникальна и представляет собой совместный труд аналитиков HeadHunter и посетителей hh.ru. Все графики и диаграммы сопровождаются пояснениями и подробными комментариями.

Приятного чтения!



Рынок труда

Рынок труда

Найти первую работу всегда нелегко. «Чтобы устроиться по специальности, нужен опыт. А чтобы получить опыт, нужно устроиться по специальности», — на это противоречие жалуются почти все вчерашние студенты и выпускники вузов. Отсутствие опыта работы действительно является одной из основных причин низкой конкурентоспособности начинающих специалистов на рынке труда, но далеко не единственной.

В некоторых профессиональных областях опыт в годовом выражении не является главным критерием оценки соискателей. Например, среди разработчиков программного обеспечения или дизайнеров гораздо ценнее иметь портфолио с релевантными проектами и качественно выполнить тестовое задание. Тем не менее, представителям упомянутых профессий начинать карьеру также непросто — сказываются такие факторы, как отсутствие опыта поиска работы и общения с работодателем, завышенные требования и самооценка молодых специалистов, отсутствие адекватной подготовки в вузе.

К российской специфике молодежного трудоустройства относится распространенность специалистов с непрофильным образованием, особенно если дело касается профессиональных областей, находящихся на передовом крае технологий. Еще одна российская особенность — переизбыток специалистов гуманитарного профиля и недостаток «технарей».

Естественным образом на трудоустройстве молодых специалистов отражается и экономическая ситуация. В кризис многие компании сосредотачивались на точечном найме, предпочитая более дорогих, но зато универсальных сотрудников. Хотя активная фаза кризиса закончилась, явления экономического застоя никуда не делись и поведение работодателей на рынке труда об этом свидетельствует. В Москве одной из главных установок компаний в работе с персоналом остается оптимизация численности. И хотя стратегия уменьшения найма молодых специалистов не обязательно является частью оптимизации — иногда может быть выгодней нанять как раз неопытного сотрудника с прицелом на его дальнейший рост — сокращение найма все же отразилось и на начинающих соискателях столицы.

В условиях обостренной борьбы за повышение эффективности многие компании предпочитают искать трудовые ресурсы внутри штата и переобучать уже имеющихся сотрудников, нежели тратить на поиск новых. Наконец, влияние на спрос и автоматизация труда — появление новых цифровых инструментов в различных областях менеджмента ведет к уменьшению численности необходимых сотрудников и росту спроса на технологически подкованных специалистов.

Хотя упомянутые факторы обычно снижают общий спрос на рынке труда, развитие технологий и автоматизация скорее более выгодны именно молодым специалистам, нежели тем, у кого за плечами солидный опыт. У молодежи заведомо больше шансов приспособиться к новой цифровой реальности и овладеть современными инструментами работы. Это отражается не только в наборе конкретных навыков и умений, но и в готовности работать в новых условиях — на проектной работе, с временной или частичной занятостью, на фрилансе или удаленно. Таким образом пополняется новый класс работников — прекариат.

Прекаризацию труда часто относят к негативным явлениям — работники лишаются социальных гарантий и долгосрочных перспектив в построении карьеры, отношения между сотрудником и компанией чаще приобретают временный характер. Тем не менее, в некоторых отраслях с высоким уровнем оплаты труда такой формат трудоустройства оказывается выгоден работникам, так как дает свободу жизни и передвижения, позволяет самостоятельно выбирать проекты и меньше зависеть от воли начальства.

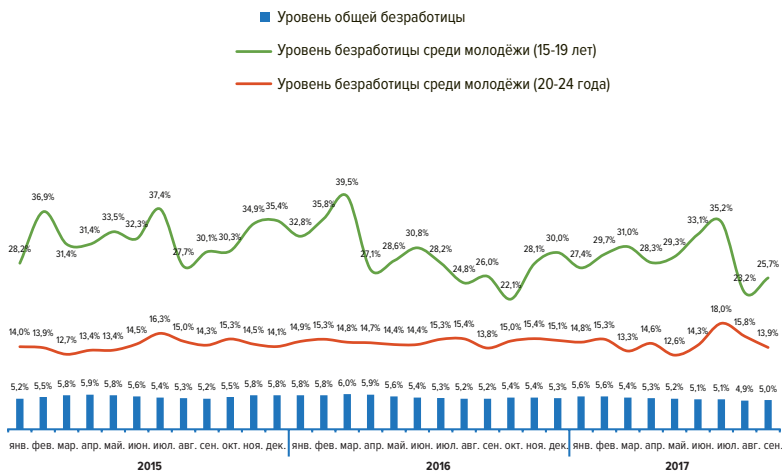
Прекаризация труда может вести к росту уровня безработицы за счет увеличения числа временно безработных специалистов. Но в российских условиях это довольно трудно отследить, так как государственная статистика учитывает как безработных только тех соискателей, которые обращались в центры занятости населения. Понятно, что самозанятые и неформально занятые специалисты в эту категорию не попадают.

Вообще, доля соискателей, обращавшихся в государственные центры занятости, невелика даже среди взрослого населения. По различным данным, среди молодежи таковых набирается порядка одной десятой от выпускников вузов. Такая выборка позволяет сделать некоторые выводы, но вряд ли действительно корректно отражает уровень молодежной безработицы в стране.

Согласно данным Росстата, безработица среди специалистов возрастом 20-24 года стабильно держится на уровне около 15% на протяжении всех последних лет. Уровень безработицы для молодежи до 20 лет более непостоянен и составляет в среднем около трети от всех соискателей (напомним, что имеются в виду те, кто обращался к государству за помощью в поиске работы).

Уровень безработицы в России

2015 — 2016 гг.



Источник: Министерство экономического развития России, Росстат.

Далее мы будем оперировать только нашей собственной статистикой, основанной на базе вакансий и резюме, которая, как правило, не имеет недостатков, связанных с такой ограниченностью выборки. Для начала обратимся к динамике спроса на молодых специалистов в различных регионах России.

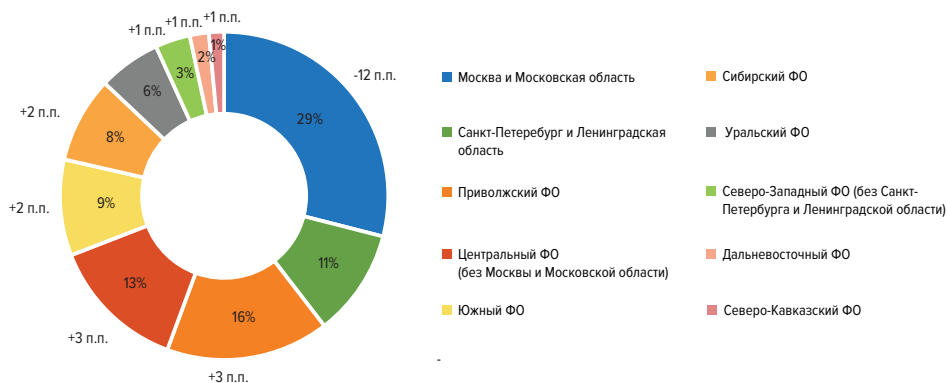
Распределение спроса на молодых специалистов по регионам в целом повторяет таковое для всего рынка труда. Исключением является только Приволжский федеральный округ — на этот регион приходится 16% от всех вакансий для молодых специалистов в России. Всего же в регионе размещено 11% от общего числа российских вакансий.¹

¹ Рынок труда: итоги 2017 и планы на 2018, М.: HeadHunter, 2018. Стр. 30, рис. «Распределение спроса по Федеральным округам России».

В 2017 году заметно сократилась доля московских вакансий для молодых специалистов, что может быть следствием двух факторов: «подмораживания» столичного рынка труда в 2017 году (последовавшим за «перегреванием» рынка годом ранее, вызванным быстрым восстановлением спроса после кризиса) и ростом региональных рынков. Теперь доля московских вакансий для молодых специалистов (29%) близка к доле всех столичных вакансий на рынке труда (31%).²

Распределение спроса на молодых специалистов по федеральным округам России

2017 г.



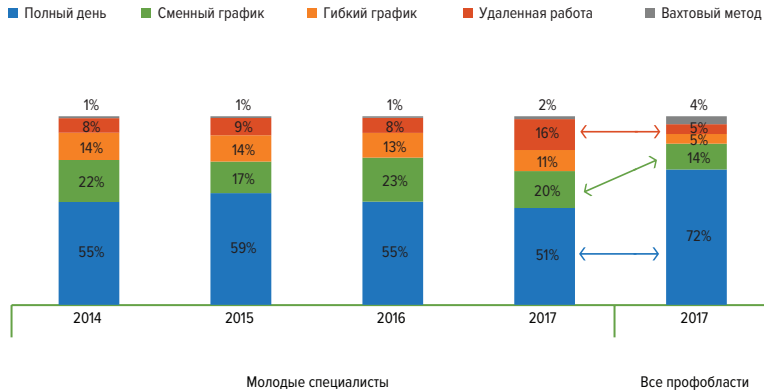
+/-1 п.п. – изменение доли за год в 2017 г. по сравнению с 2016 г.

Среди вакансий для начинающих специалистов заметно чаще встречаются гибкий и сменный графики работы. Это происходит не только за счет высоко-го проникновения вакансий для студентов, но и за счет прекаризации, о которой мы говорили выше. В эту же категорию явлений попадает солидно возросшая в 2017 доля удаленной работы среди молодых специалистов.

² Рынок труда: итоги 2017 и планы на 2018, М.: HeadHunter, 2018. Стр. 30, рис. «Распределение спроса по Федеральным округам России».

Требуемый график работы в вакансиях России

2014 — 2017 гг.



Динамика вакансий и резюме молодых специалистов хорошо отразила кризисные явления в последние годы. Во время кризиса активность на рынке труда упала, работодатели сократили найм и стали чаще обращаться к более дешевой рабочей силе. В то же время соискатели предпочитали не менять работу. В результате, доля вакансий для специалистов без опыта в разгар кризиса немного подросла, но так как приток молодых специалистов на рынок продолжился, то выросла и доля их резюме. По прошествии активной фазы показатели вернулись к докризисным.

Доля вакансий и резюме для молодых специалистов в России

