

Москва, 03 мая 2017 года – Служба исследований HeadHunter выяснила ожидания в сфере HR от апреля-сентября 2017 года.

Для того чтобы выяснить, насколько стабильно и комфортно компании ощущают себя на рынке, был запущен мониторинг настроений в HR-сфере, который позволяет отслеживать динамику самооощущений, насколько стабильно и комфортно работодатели ощущают себя на рынке в целом и в отношении персонала в частности, показателем для "кризисных" моментов в экономике в перспективе полугодия. Итоговый показатель представлен в виде индекса, складывающегося из пяти параметров.

В процессе подготовки исследования были использованы следующие критерии оценки:

- оценка значимости развития персонала
- оценка изменений затрат на персонал;
- оценка изменений ФОТa;
- оценка изменений численности штата;
- оценка стабильности позиции компании на рынке.

Данные представлены в индексах, значения которых колеблются от - 1 до +1, где "-1" говорит о негативных настроениях работников, а "+1" - об их стабильном самооощущении по данному показателю. Начиная с 4 квартала 2015г. в отчете рассчитываются не только общероссийские значения, но и данные по федеральным округам РФ.

Настроения в HR-сфере в 3-4 квартале 2017 г. достаточно позитивные: в первую очередь это касается компаний за пределами Москвы и Санкт-Петербурга, представителей малого (до 100 сотрудников) и крупного бизнеса (более 1000 сотрудников). В столицах и среднем бизнесе компании в своих оценках более консервативны.

Оценивая положение своей компании на рынке в целом, представители компаний говорили преимущественно о позитивных тенденциях или по крайней мере о стабильной ситуации в бизнесе.

В ближайшие полгода компании планируют увеличивать бюджет и количество мер, направленных на персонал по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Основная причина – повышение значимости работы с сотрудниками в рамках бизнеса в целом, масштабирование текущих hr-проектов на новые подразделения или введение принципиально новых программ по работе с персоналом.

Хотя ФОТ в большинстве случаев планируется оставить на прежнем уровне или увеличить, то штат сотрудников будет скорее расти, так как компании отмечают возросшее число задач в рамках текущей деятельности или же планируют открытие новых подразделений и направлений бизнеса.

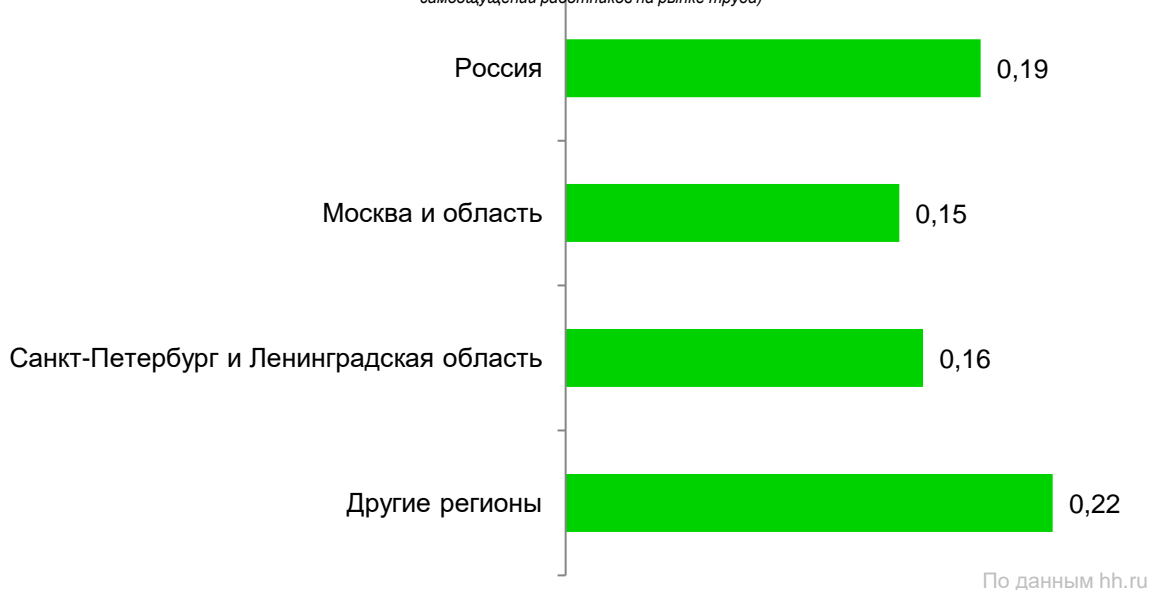
*Опрос проводился Службой исследований HeadHunter
22 марта – 25 апреля 2017 г. среди 260 представителей российских компаний.*

Обращаем Ваше внимание: при использовании результатов данного опроса ссылка на источник (для электронных изданий – гиперссылка) обязательна.

В целом наиболее консервативны в своих перспективах относительно позиции компании на рынке и возможности вкладываться в персонал в течение апреля-сентября 2017 года представители столичных компаний, тогда как в других регионах работодатели настроены более позитивно.

Индекс настроений в сфере HR по регионам, апрель-сентябрь 2017

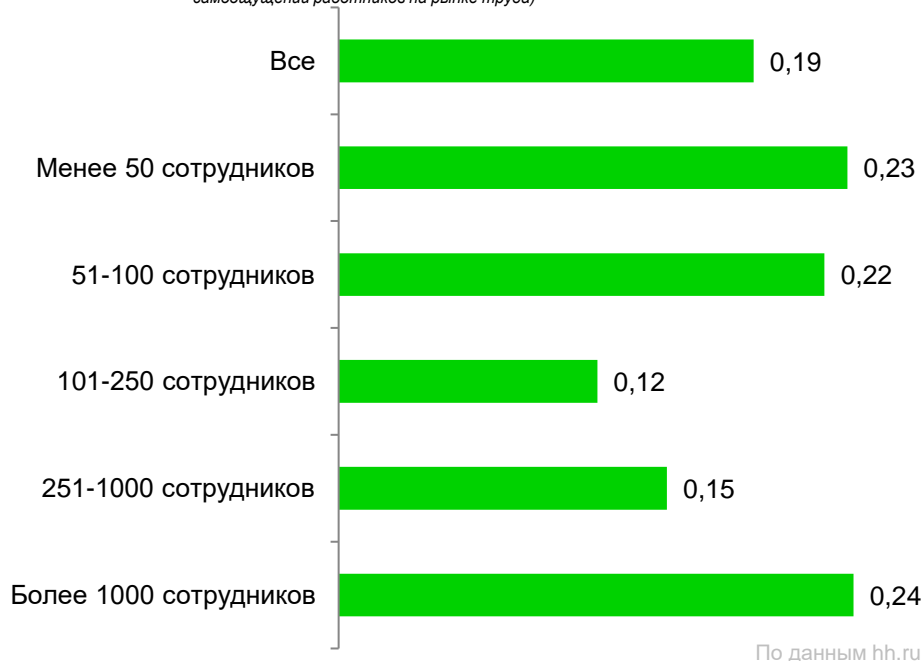
(индекс колеблется от -1 до +1, где "-1" - говорит о негативных настроениях работников, "+1" - о стабильном самоощущении работников на рынке труда)



Если смотреть в разрезе численности персонала, то наиболее оптимистичны представители малого бизнеса (до 100 сотрудников). Тогда как в сегменте среднего (101-250 сотрудников) и крупного (251-1000 сотрудников) настроения скорее негативные. Особняком в этом отношении стоит очень крупный бизнес, который, как и малый, чувствует себя относительно хорошо.

Индекс настроений в сфере HR по численности компаний, апрель-сентябрь 2017

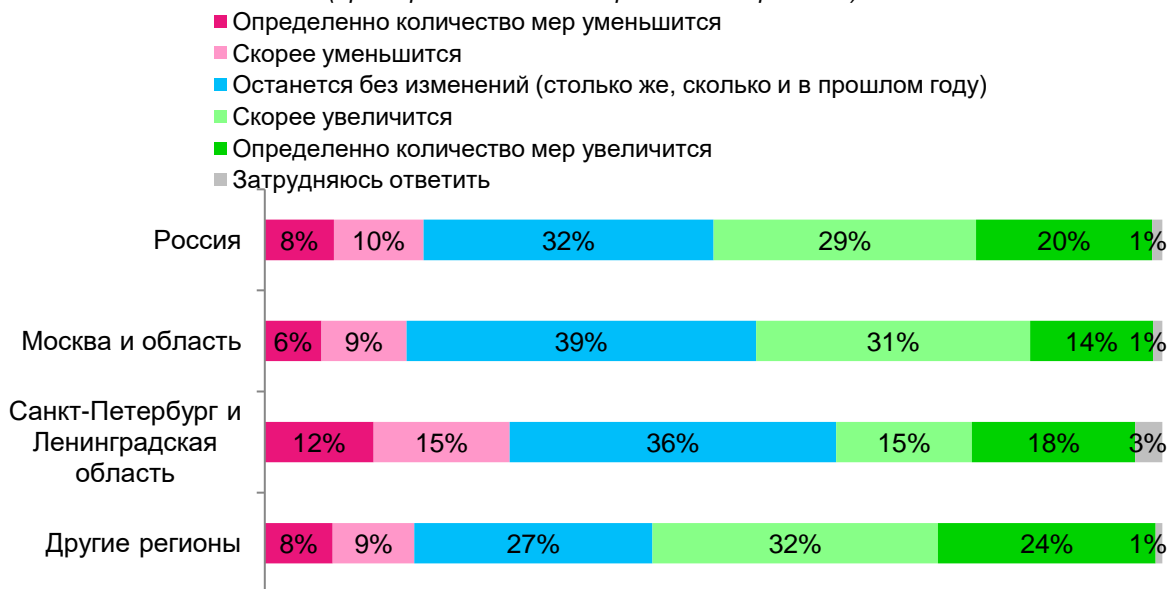
(индекс колеблется от -1 до +1, где "-1" - говорит о негативных настроениях работников, "+1" - о стабильном самоощущении работников на рынке труда)



Около трети (32%) компаний говорят о сохранении прежнего числа мер по работе с персоналом по сравнению с прошлым годом, чуть меньше (29%) ожидают увеличения и каждая пятая компания (20%) уже их запланировала. В первую очередь такая динамика коснется региональных компаний и в последнюю Московских, средний и крупный бизнес (101-1000 сотрудников).

Что произойдет в вашей компании с объемом/ количеством мер, направленных на персонал (его найм, обучение, развитие, мотивацию), в течение ближайших 6 месяцев по сравнению с аналогичным периодом прошлого года?

(Критерий - значимость развития персонала)



По данным hh.ru

Что произойдет в вашей компании с объемом/ количеством мер, направленных на персонал (его найм, обучение, развитие, мотивацию), в течение ближайших 6 месяцев по сравнению с аналогичным периодом прошлого года?

(Критерий - значимость развития персонала)



По данным hh.ru

Основная причина увеличения количества мер, направленных на развитие персонала – повышение приоритета работы с кадрами как таковой (46%). 39% представителей компаний масштабируют текущие программы работы с сотрудниками, расширяя число мер и включая в них другие подразделения, а 36% вводят абсолютно новые программы по работе с персоналом.

Причина уменьшения числа мер – оптимизация бюджета компании в целом (85%).

Причины увеличения количества/объема мер, направленных на развитие персонала



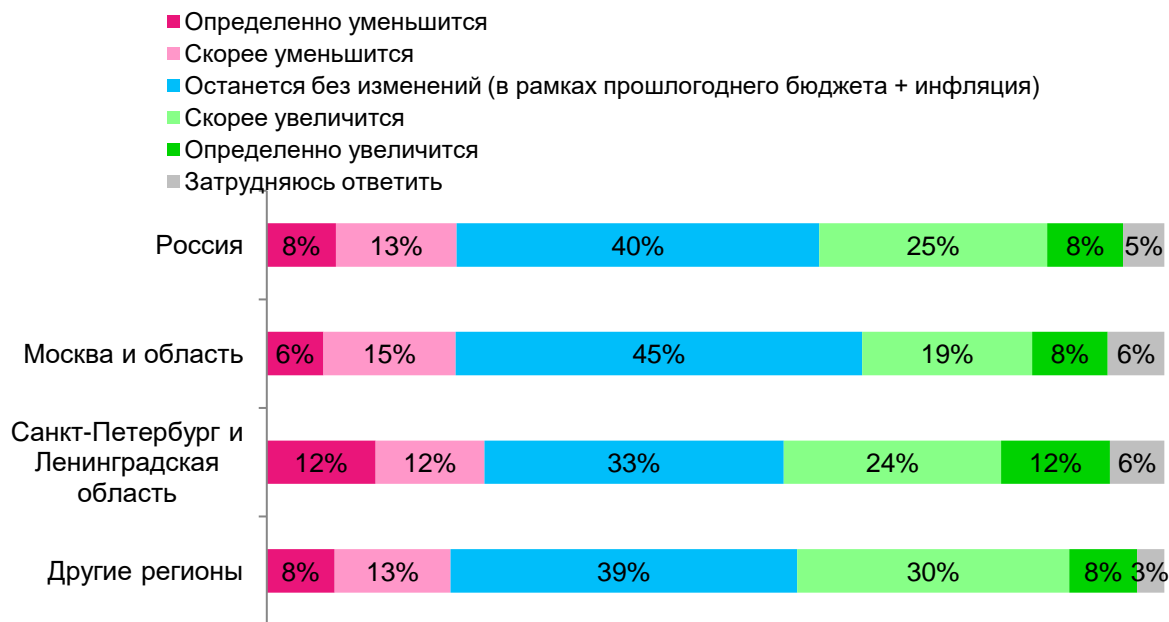
Причины уменьшения количества/объема мер, направленных на развитие персонала



40% компаний отмечают, что их затраты на персонал в апреле-сентябре 2017 года останутся в рамках аналогичного периода прошлого года. Четверть (25%) ожидают увеличения бюджета, больше всего таких за пределами столиц (30%) в небольших компаниях (33%), а меньше всего в в компаниях с более чем 250 сотрудниками (21-22%) в Москве и области (19%). 8% по стране в целом абсолютно уверены в таком исходе событий. Лишь 13% ожидают уменьшения и 8% в этом не сомневаются.

Как изменится бюджет на персонал (его найм, обучение, развитие, мотивацию) в вашей компании в течение ближайших 6 месяцев по сравнению с аналогичным периодом прошлого года?

(Критерий - затраты)



По данным hh.ru

Как изменится бюджет на персонал (его найм, обучение, развитие, мотивацию) в вашей компании в течение ближайших 6 месяцев по сравнению с аналогичным периодом прошлого года?

(Критерий - затраты на персонал)

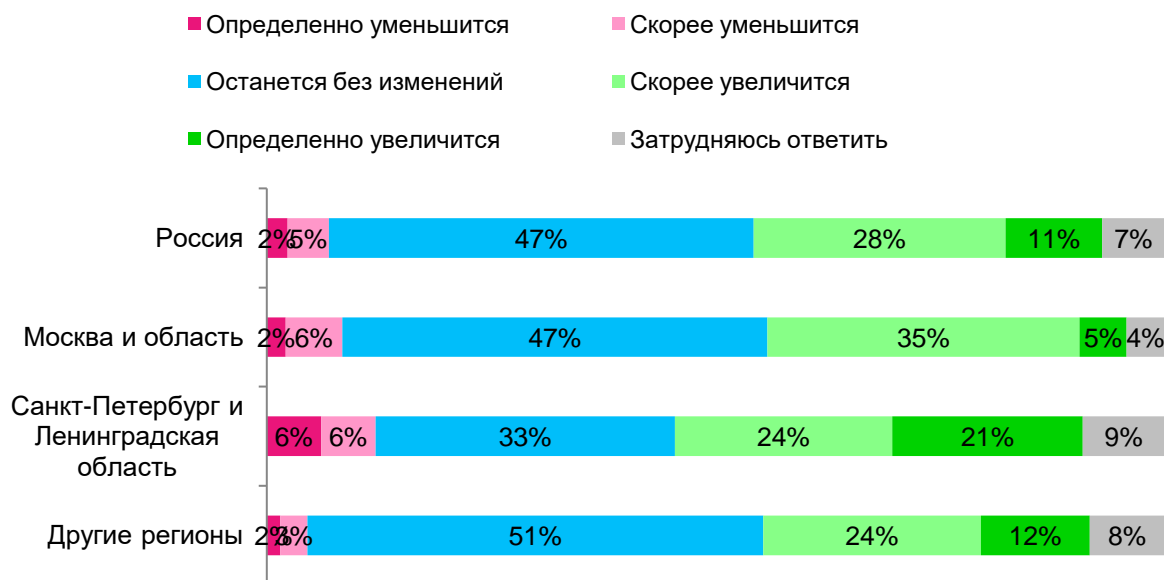


По данным hh.ru

Позитивные изменения ожидаются и относительно фонда оплаты труда. Хотя практически половина компаний (47%) не планирует ничего менять в течение ближайшего полугодия 28% ожидают увеличения ФОТа, а 11% его уже фактически запланировали. Наиболее негативные ожидания складываются в сегменте среднего бизнеса (101-250 сотрудников), где 17% представителей компаний упомянули о снижении ФОТа.

Что произойдет с фондом оплаты труда в вашей компании в течение следующих 6 месяцев?

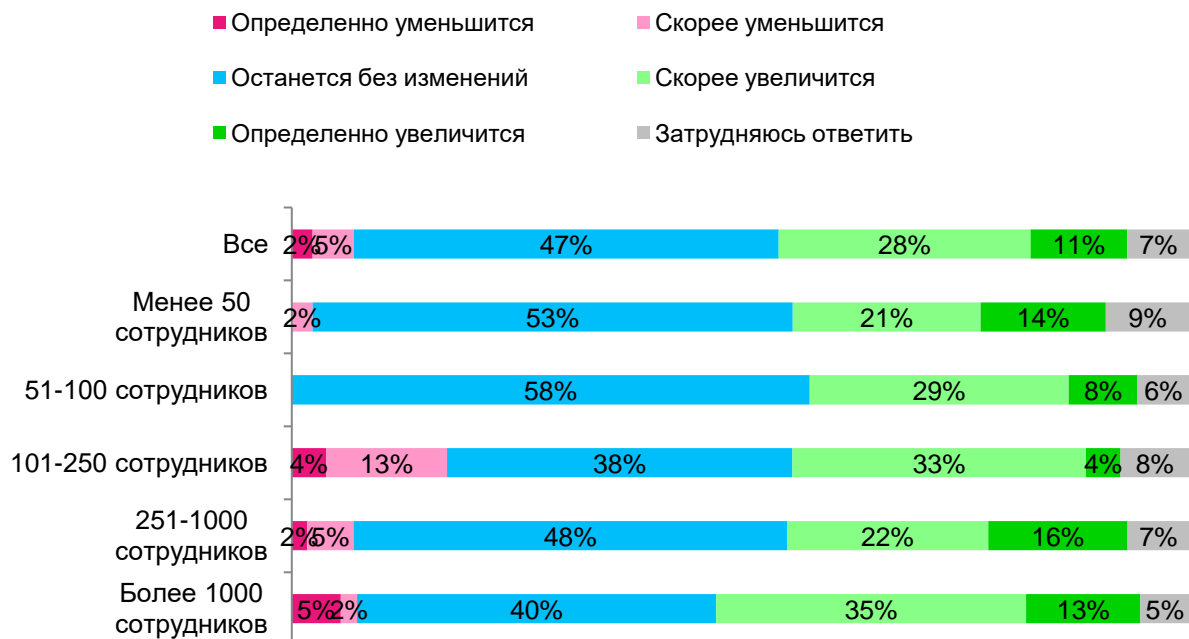
(Критерий - ФОТ)



По данным hh.ru

Что произойдет с фондом оплаты труда в вашей компании в течение следующих 6 месяцев?

(Критерий - ФОТ)

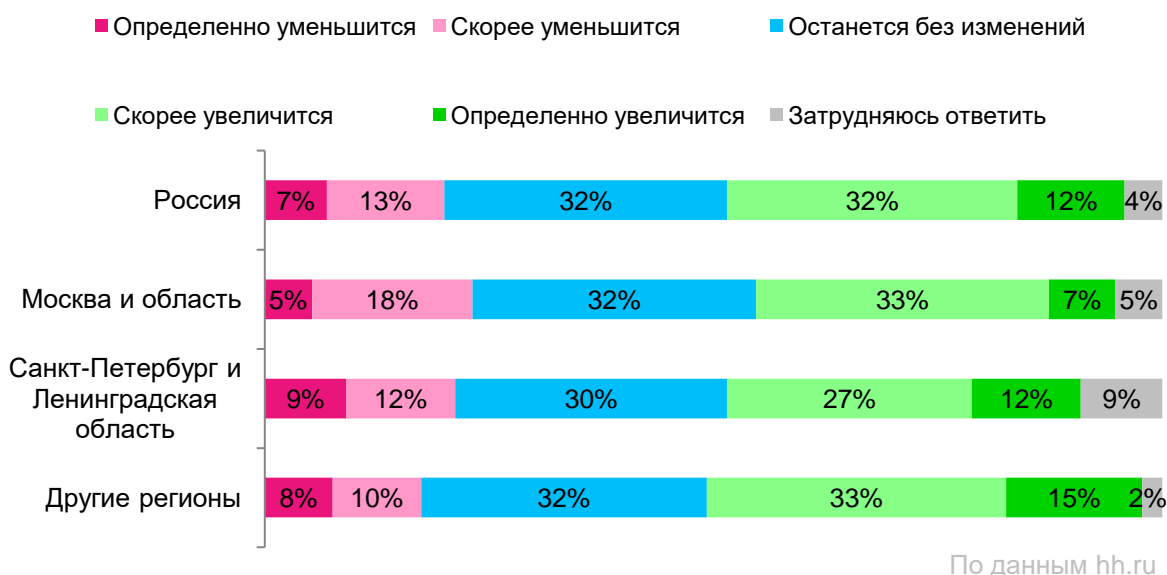


По данным hh.ru

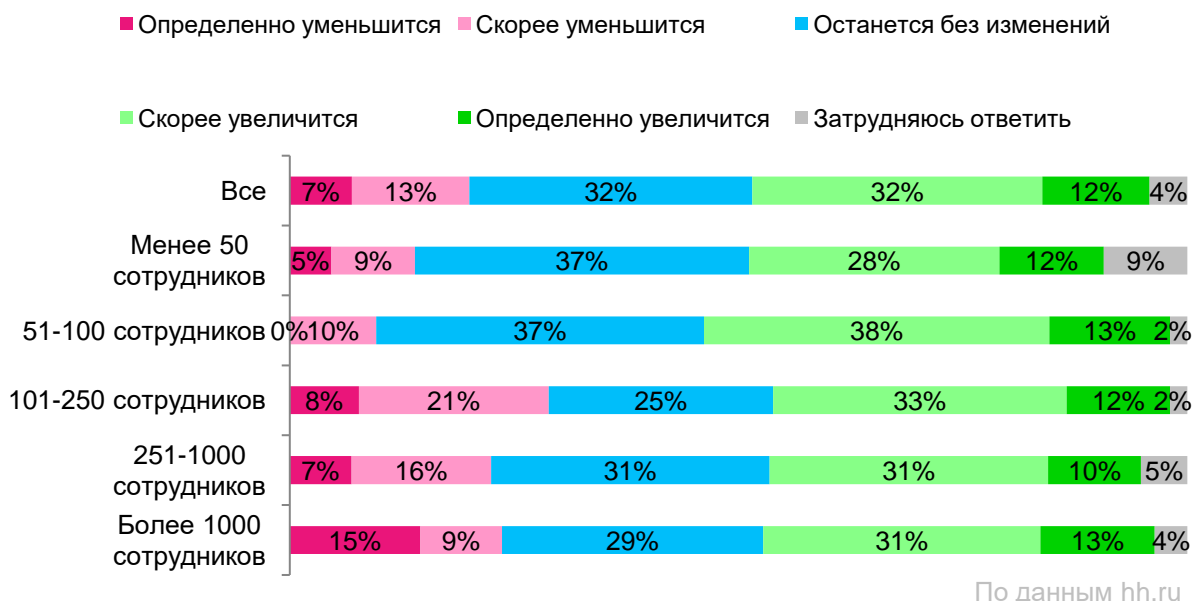
В ближайшие полгода треть компаний (32%) не планирует никаких изменений в численности персонала, еще треть (32%) ожидают увеличения штата, а 12% в этом полностью уверены. То есть в сумме порядка 44% компаний думает о найме новых сотрудников в среднесрочной перспективе. Хотя каждая пятая компания (20%) заявила о возможном уменьшении числа сотрудников.

Наиболее позитивно ситуация складывается в компаниях со штатом 51-100 человек, половина из которых (51%) планируют найм новых людей и лишь один из десяти (10%) думает, что штат может уменьшиться.

Что произойдет со среднесписочной численностью персонала в вашей компании в течение следующих 6 месяцев?
(Критерий - численность персонала)



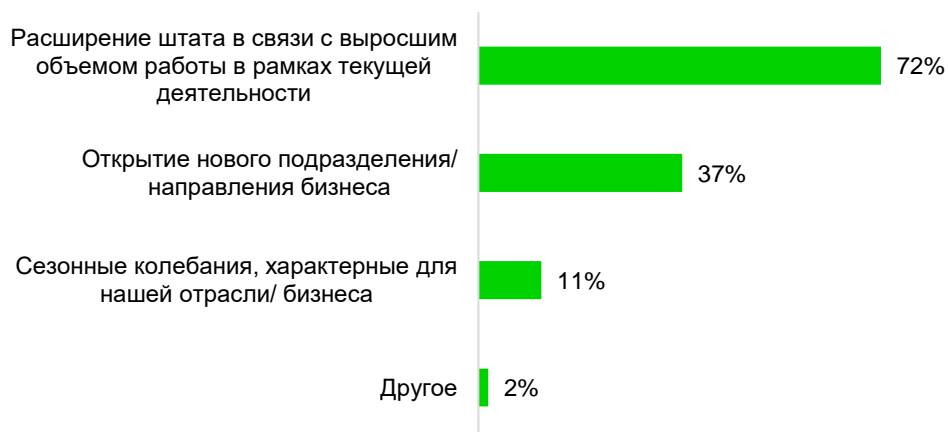
Что произойдет со среднесписочной численностью персонала в вашей компании в течение следующих 6 месяцев?
(Критерий - численность персонала)



72% увеличивают штат из-за возросшего объема работы в рамках текущей деятельности, что говорит об оживлении экономики и ожиданиях, что такая ситуация сохранится в ближайшей перспективе, так как найм новых людей – это долгосрочное решение, которое как правило, не принимается в нестабильных экономических условиях. 37% увеличивают штат в связи с открытием нового подразделения или освоения нового направления бизнеса. И лишь 11% из-за сезонности.

Половина компаний, задумывающихся об уменьшении штата в ближайшие полгода, объясняют это сокращениями и оптимизацией штата (50%), 42% заморозкой найма взамен уволившихся или ушедших в декретный отпуск сотрудников.

Причины увеличения среднесписочной численности персонала



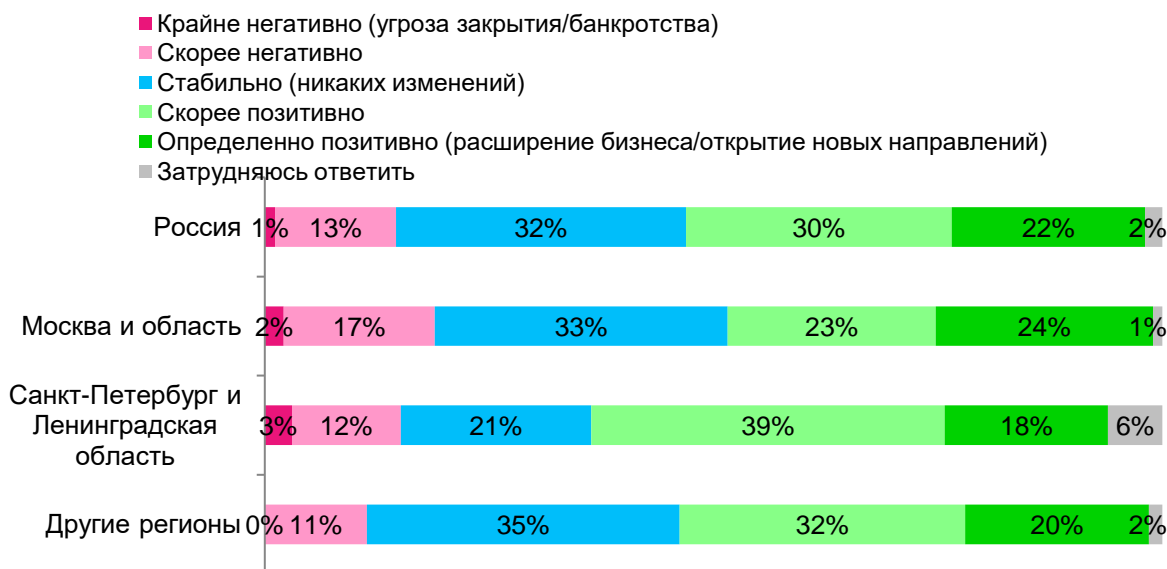
Причины уменьшения среднесписочной численности персонала



Оценивая положение своей компании на рынке в целом, респонденты говорили преимущественно о позитивных тенденциях (52%) или о стабильном положении (32%), лишь 14% отмечали, что видят некоторые негативные тенденции. Наиболее позитивно оценивают свои перспективы компании со штатом более 1000 сотрудников, где 60% говорят о позитивных тенденциях и лишь 4% о негативных.

В целом как вы оцениваете положение вашей компании на рынке в ближайшей перспективе?

(Критерий - стабильность позиции на рынке)



По данным hh.ru

В целом как вы оцениваете положение вашей компании на рынке в ближайшей перспективе?

(Критерий - стабильность позиции на рынке)



По данным hh.ru