

Рынок труда России в 2023: будут люди – будет бизнес

hh

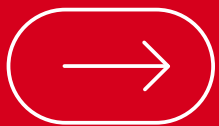
Июнь 2023

План вебинара

- 1 Текущий контекст рынка труда России: уровень дефицита людей пробил все прошлые значения
- 2 Будут люди – будет бизнес (с)
- 3 Что делать? Нормально делать – нормально будет



Текущий контекст рынка труда: дефицит людей усиливается



Дефицит кадров обозначен на национальном уровне



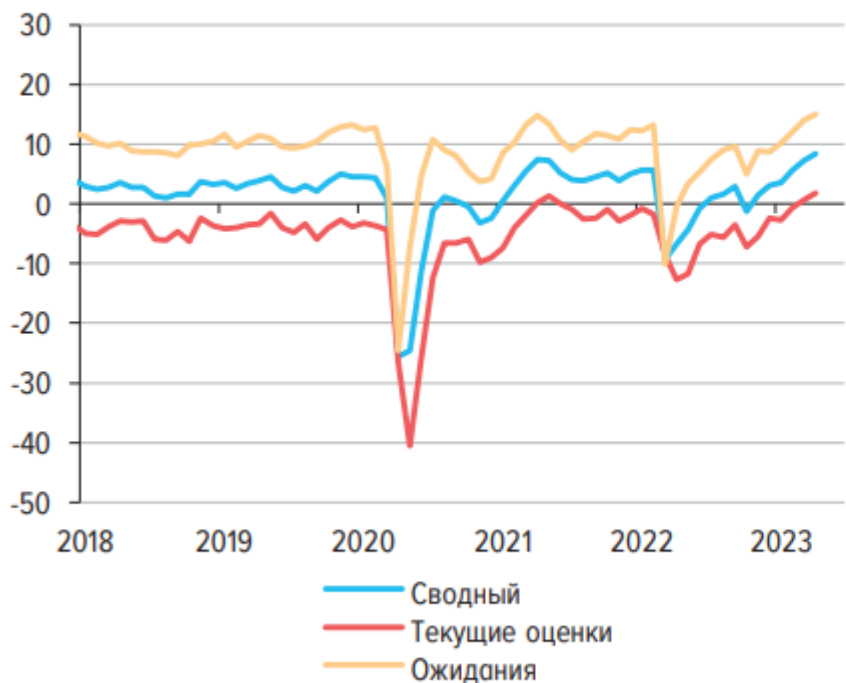
«Сегодня в России рекордно низкая безработица, чем можно, безусловно, по праву гордиться. Однако у этого достижения есть и обратная сторона медали – это трудности, связанные с подбором сотрудников, дефицитом кадров»

Из выступления Президента Российской Федерации на ПМЭФ-2023

Индикаторы бизнес-климата демонстрируют рост

ИНДИКАТОР БИЗНЕС-КЛИМАТА БАНКА РОССИИ
В ЦЕЛОМ ПО ЭКОНОМИКЕ
(п., SA)

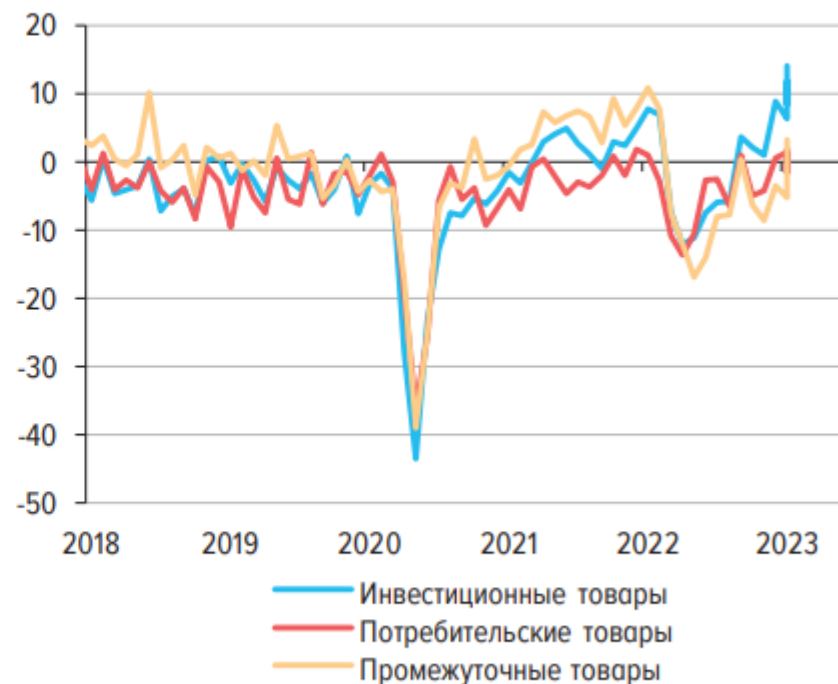
Рис. 33



Источник: Банк России.

ИНДИКАТОР ТЕКУЩЕГО БИЗНЕС-КЛИМАТА
БАНКА РОССИИ ПО ПРОИЗВОДИТЕЛЯМ
(п., SA)

Рис. 34

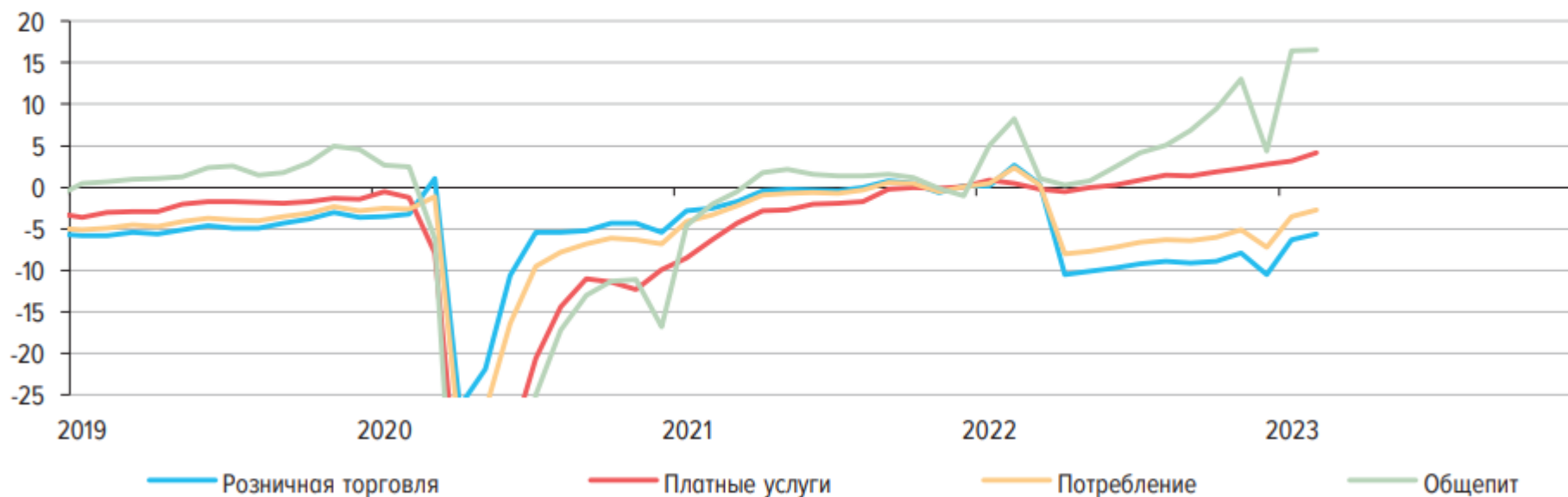


Источник: Банк России.

Потребительский спрос активизируется

ПОТРЕБИТЕЛЬСКАЯ АКТИВНОСТЬ
(в % к IV кварталу 2021 года, SA)

Рис. 35

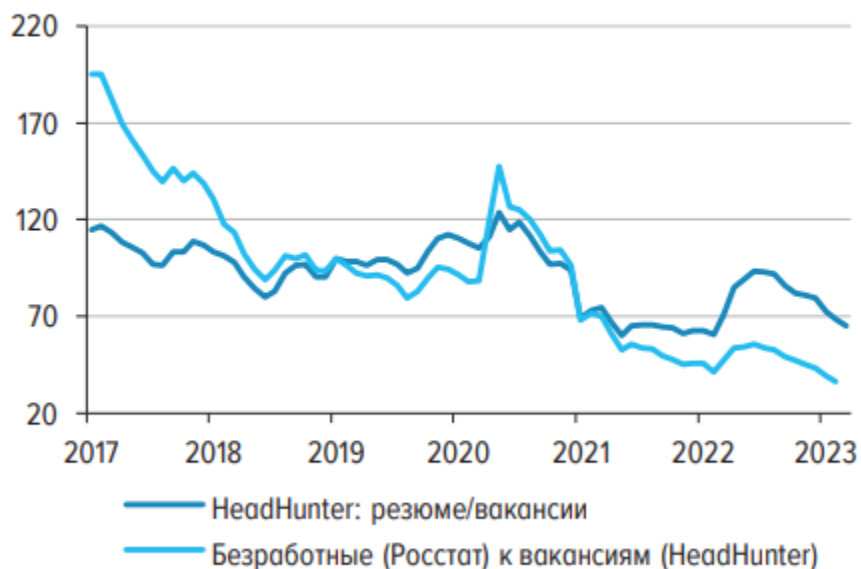


Источники: Росстат, расчеты Банка России.

Жёсткий (дефицитный) рынок труда вызвал рост зарплат. Оба явления сохранятся на обозримом горизонте

ЖЕСТКОСТЬ РЫНКА ТРУДА, SA, ЯНВАРЬ 2019 = 100

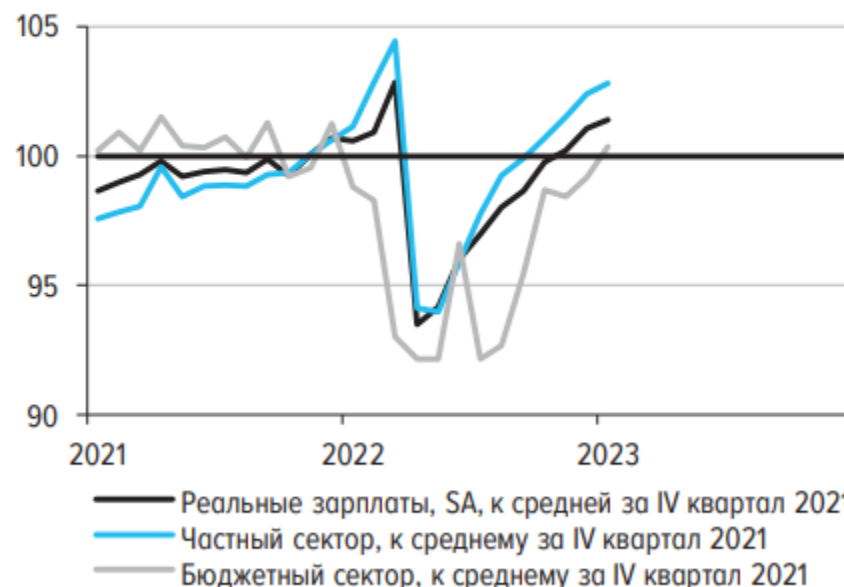
Рис. 43



Источники: HeadHunter, Росстат, расчеты Банка России.

РЕАЛЬНЫЕ ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ, IV КВАРТАЛ 2021 = 100

Рис. 44



Источники: Росстат, расчеты Банка России.

Как изменится численность сотрудников до конца 2023?

По отраслям



Как изменятся зарплаты сотрудников в 2023 году?

По отраслям

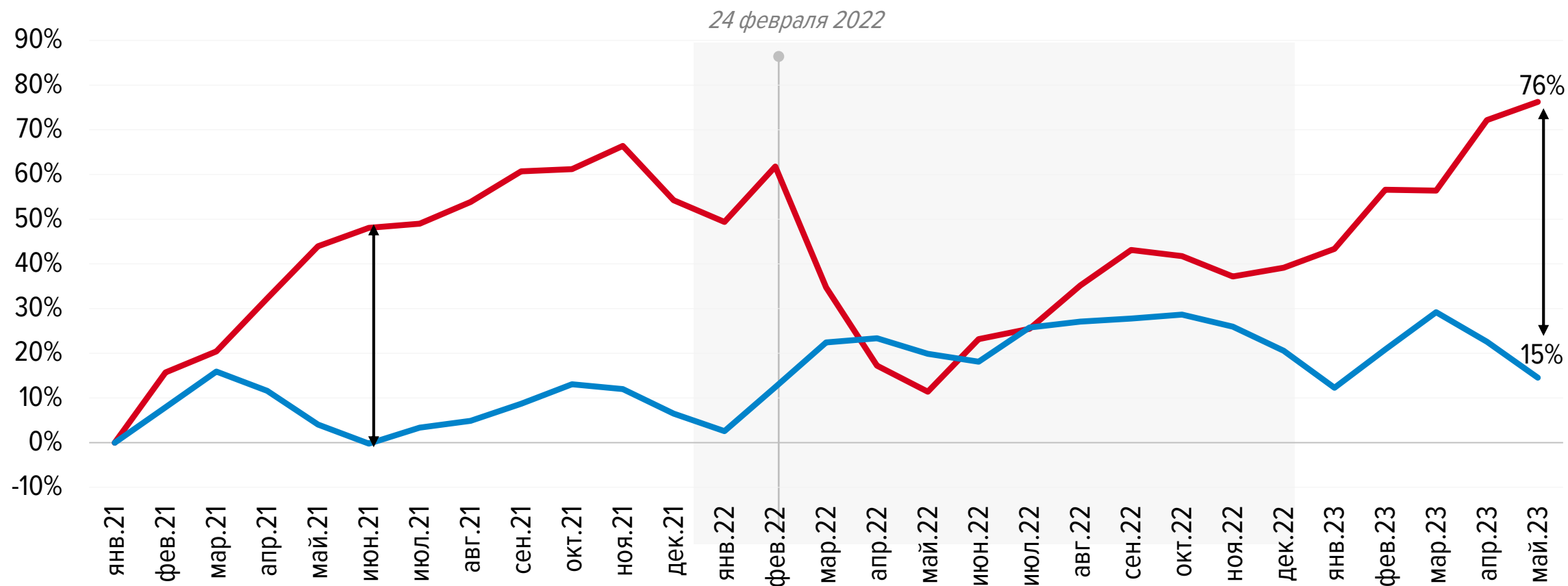


Динамика спроса (**вакансии**) значительно превышает динамику предложения (**резюме**) и соответствует весне 2021 года – периоду начала острейшего дефицита людей на рынке



Россия, hh.индекс — уровень конкуренции

Рассчитывается как отношение числа активных резюме к числу активных вакансий



Резюме, созданные или обновлённые за последние 60 дней

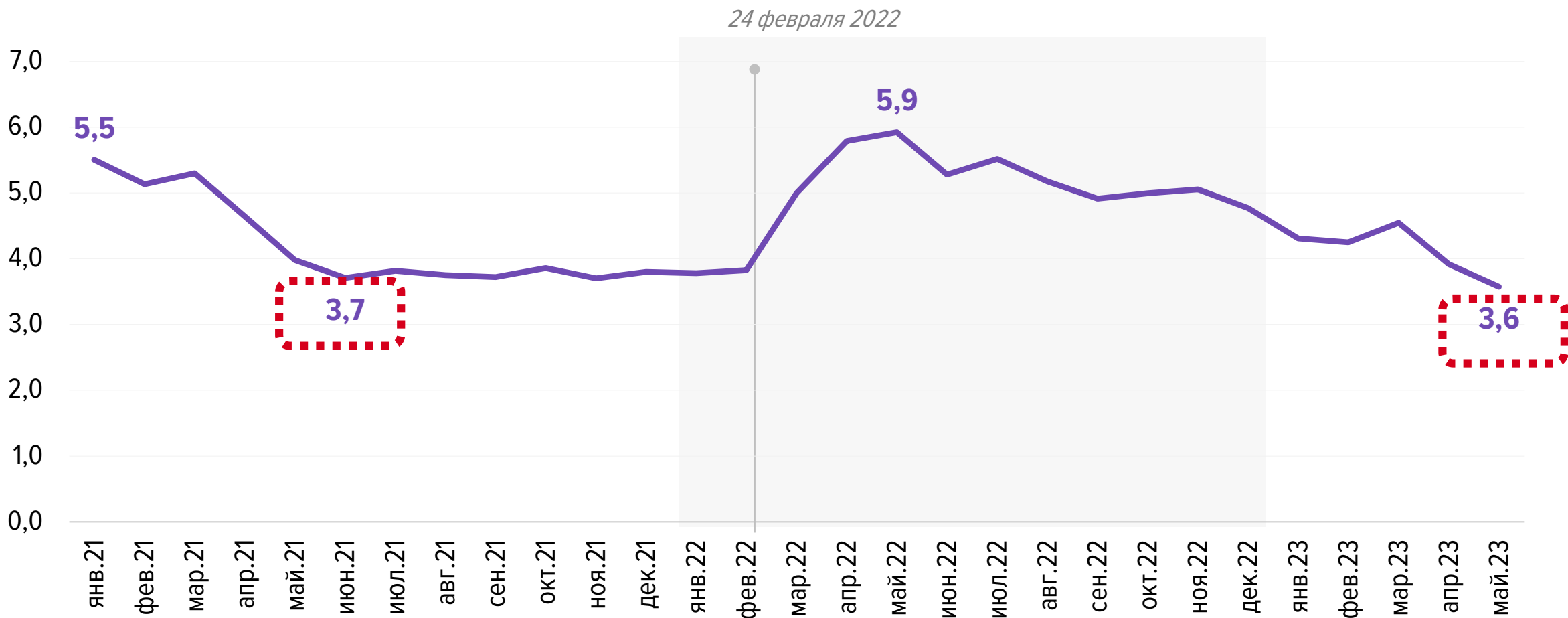
Вакансии, которые были активны хотя бы 1 день в течение последних 30 дней



hh.Индекс по итогам мая пробил нижнюю точку предыдущих наблюдений 2021 года. Прогноз июня ~3,3. Снижение продолжится.

Россия, hh.индекс — уровень конкуренции

Рассчитывается как отношение числа активных резюме к числу активных вакансий



Резюме, созданные или обновлённые за последние 60 дней

Вакансии, которые были активны хотя бы 1 день в течение последних 30 дней

Структура спроса и предложения на рынке труда по профобластям



Россия, май 2023

Доля от общего числа

активных вакансий активных резюме



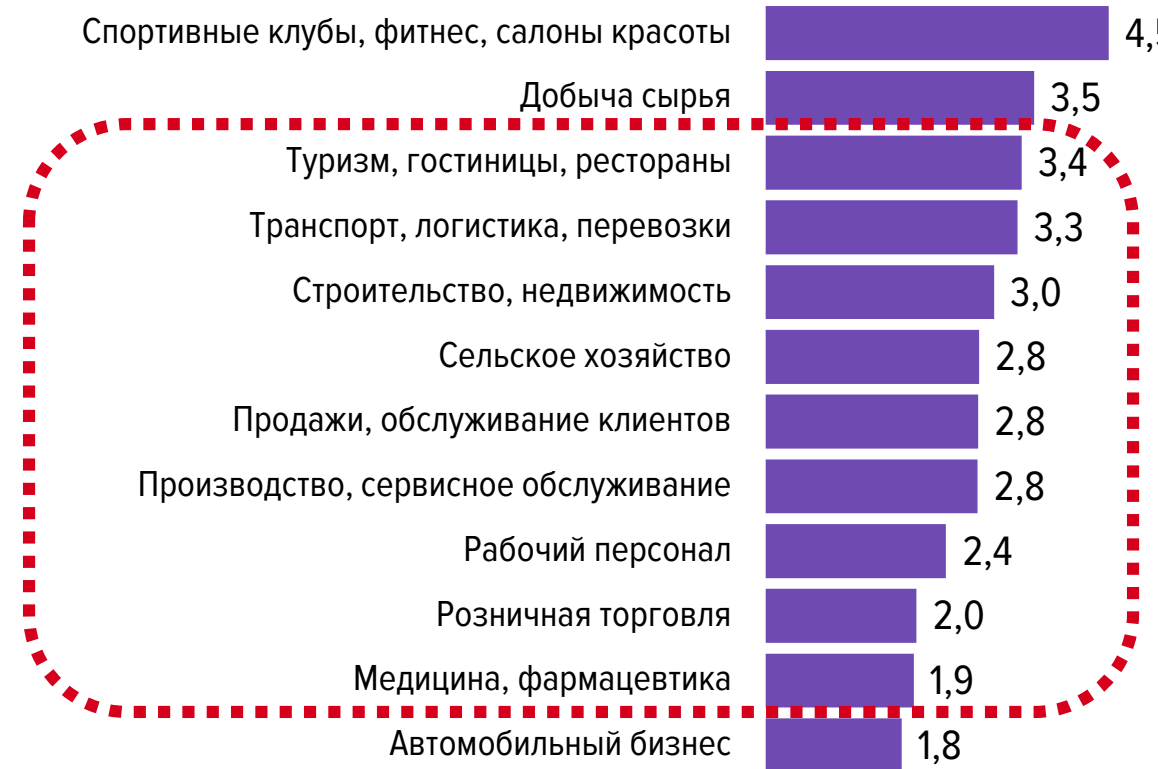
Доля от общего числа

активных вакансий активных резюме



Вакансии, которые были активны хотя бы 1 день в течение последних 30 дней
Резюме, созданные или обновлённые за последние 60 дней

Самая высокая конкуренция в самых массовых с точки зрения спроса профобластях



Резюме, созданные или обновлённые за последние 60 дней

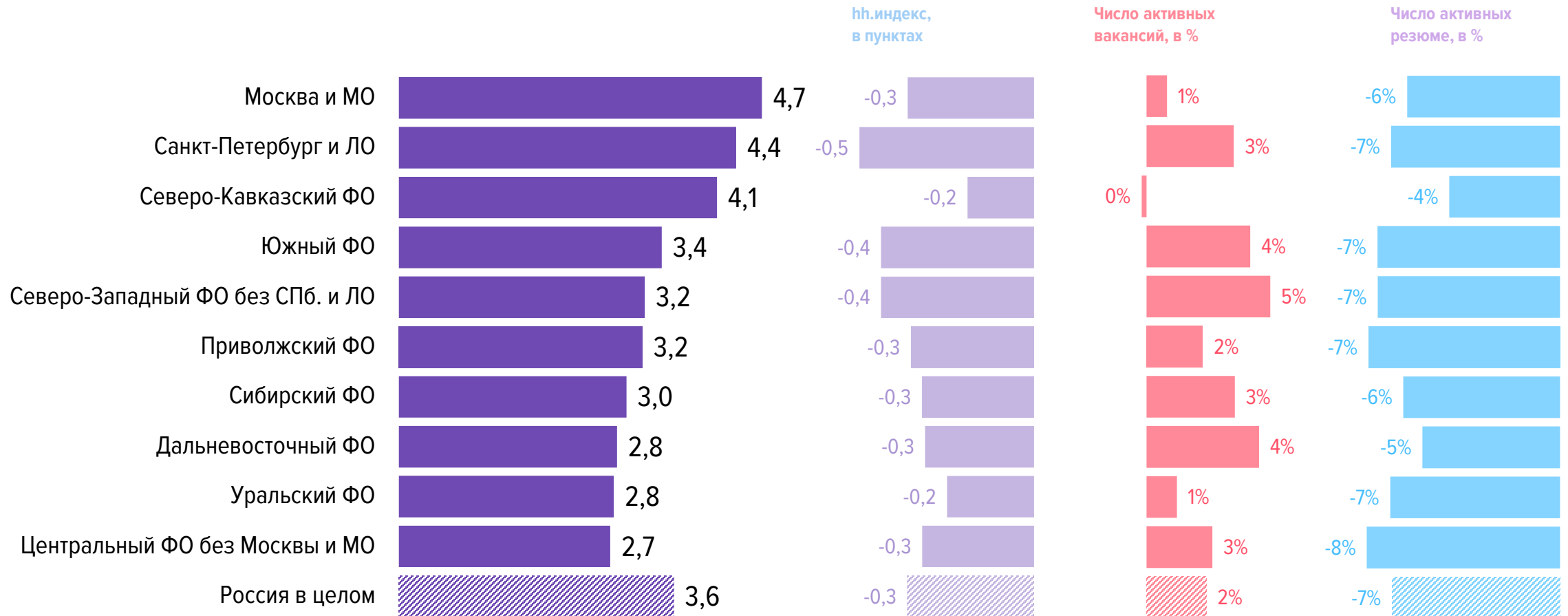
Вакансии, которые были активны хотя бы 1 день в течение последних 30 дней

Регионов с избыточными трудовыми ресурсами нет



Россия, май 2023. Рассчитывается как отношение числа активных резюме к числу активных вакансий

Изменение показателей к предыдущему месяцу




Резюме, созданные или обновлённые за последние 60 дней

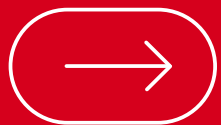
Вакансии, которые были активны хотя бы 1 день в течение последних 30 дней

Как изменился в 2023 процесс подбора следующих ролей?

	Стал легче	Стал сложнее	Не изменился	Затрудняюсь ответить
Юридическая поддержка	8%	20%	31%	41%
Бэк-офисные административные роли	8%	31%	37%	25%
Линейные функциональные руководители	7%	44%	33%	16%
Топ-менеджмент	6%	31%	33%	30%
ИТ-роли	6%	40%	20%	34%
Роли в HR-функции	5%	38%	29%	28%
Роли, связанные с поддержкой клиентов	4%	33%	25%	38%
Маркетинг (включая диджитал-маркетинг)	4%	27%	25%	45%
Производственный линейный персонал	4%	53%	15%	28%
Роли в логистике и закупках (не включая линейный персонал)	4%	33%	19%	44%
Роли финансистов	3%	32%	31%	34%
Роли, связанные с продажами и	3%	49%	20%	28%
Роли, связанные обеспечением безопасности	3%	22%	19%	56%
Линейный персонал в логистике, транспорте, доставке	3%	43%	16%	38%
Обслуживание клиентов (HoReCa, спорт, культура, развлечения, красота)	2%	18%	17%	63%

A smiling woman with long, wavy brown hair, wearing a purple button-down shirt, is the central focus. She is sitting at a desk with her arms crossed. In the background, a man with a beard and a woman are working at a desk. The office has a modern, bright atmosphere with large windows and wooden accents. A large red circle is overlaid on the left side of the image, containing white text and a button.

**Будут люди – будет
бизнес (с)**



«Где этот рынок труда и где моя компания? Это HR что-то медленно работает» (с)

Кадровый голод (удлинение сроков подбора)

Риски для реализации стратегии роста компаний (недополучение выручки из-за простоя рабочего места)

В масштабах страны – риски базового сценария динамики ВВП

Качество работы с людьми на всех уровнях от CEO до линейных руководителей: up or out



Человекоцентричность и бережное отношение:

база взаимодействия с
людьми



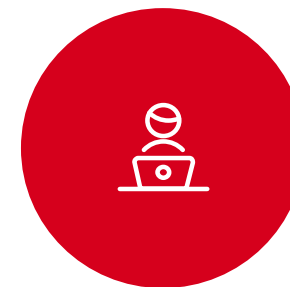
Найм без стереотипов:

- Адекватный запрос
- Skill-based подход



Удержание людей:

- Развитие и обучение сотрудников
- Обучение руководителей как нанимать и управлять людьми



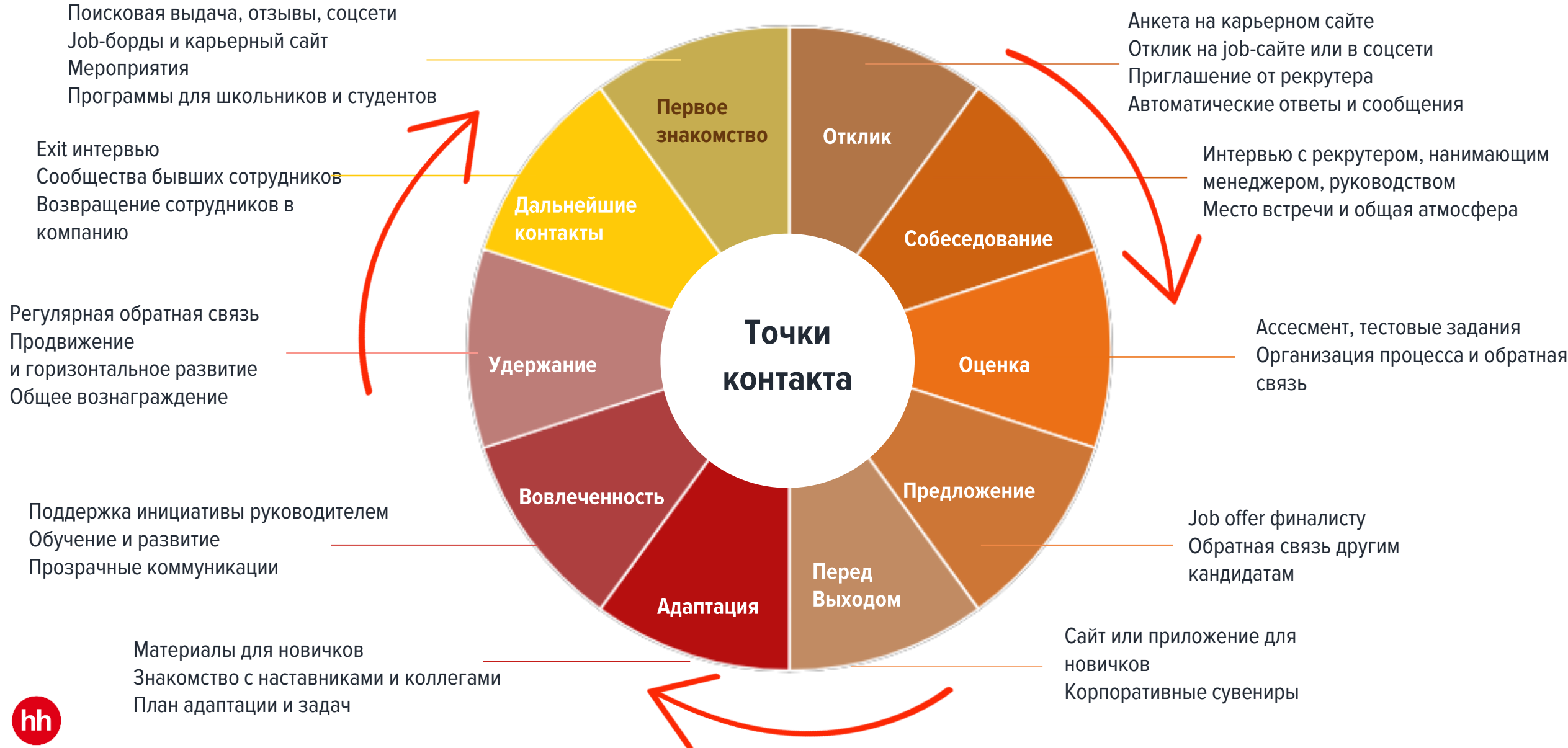
- HR-бренд
- Гибкие и привлекательные условия труда

Альянс человекоцентричных компаний

15 июня 2023 года на XXVI Петербургском международном экономическом форуме (ПМЭФ) Госкорпорация «Росатом», ПАО «Газпром нефть» и Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) подписали соглашения о сотрудничестве в рамках международного Альянса человекоцентричных организаций (далее - «Альянс»). Инициатором создания Альянса выступила Госкорпорация «Росатом». ПАО «Газпром нефть» и РАНХиГС вошли в Альянс как первые соучредители.

Цель создания Альянса — развитие сотрудничества на основе принципов равенства, взаимной выгоды, взаимопонимания, уважения и доверия с целью формирования человекоцентричного управления и рынка труда, а также обмен лучшими практиками в этой сфере. Ключевые направления работы Альянса — проведение исследований в области человекоцентричности и формирование экспертного сообщества для обсуждения дальнейших путей развития этого подхода к управлению.

Роль нанимающего менеджера в процессе управления персоналом



Удержать нельзя уволить



Регулярные опросы удовлетворенности (платформа

<https://kakdela.hh.ru/>)



Внимание к показателю лояльности eNPS



Инструменты мотивации: кафетерии льгот, внутренние программы лояльности и Well-being



Что думают люди о компании: лучше этим управлять

Кассир-операционист

Июнь 2023

Работаю в компании

Стаж в компании: Меньше года

Москва

4,3 ★★★★★

Список льгот

Своевременная оплата труда

Удобное расположение работы

😊 **Что мне нравится в работодателе**

Гибкий график, веселый и дружный коллектив , приятные условия работы

😞 **Что можно было бы улучшить**

Заработную плату, коммуникацию между подчиненными и начальством

Слесарь-ремонтник

Июнь 2023

Работаю в компании

Стаж в компании: 1-2 года

Елец

2,5 ★★☆☆☆

Список льгот

Своевременная оплата труда

Наличие кухни, места для обеда

😊 **Что мне нравится в работодателе**

Заработная плата без задержек, "бесплатное" питание, но оно на очень большого любителя безвкусной пищи

😞 **Что можно было бы улучшить**

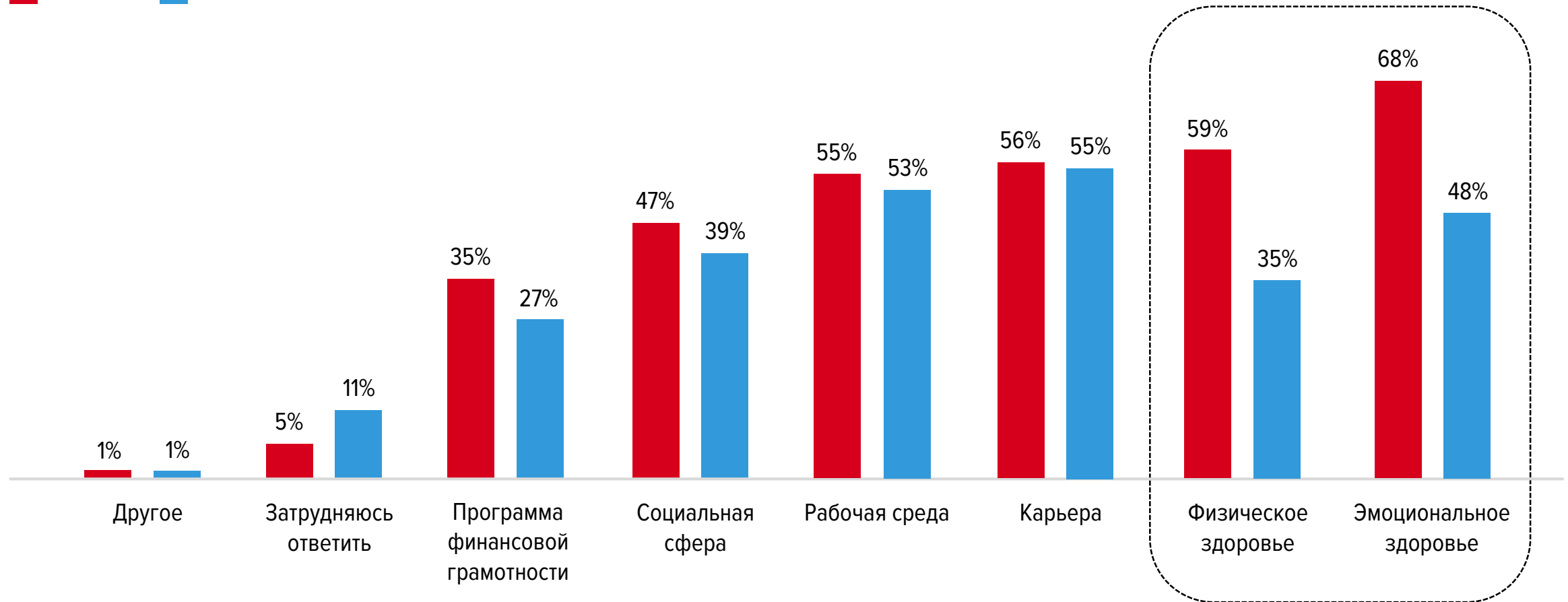
Улучшить надо отношение начальства, ведут себя как короли, хотя сами ничто из себя не представляют, это самая большая проблема в этой компании

Рост тревожности и стресса. Изменения в потребностях людей

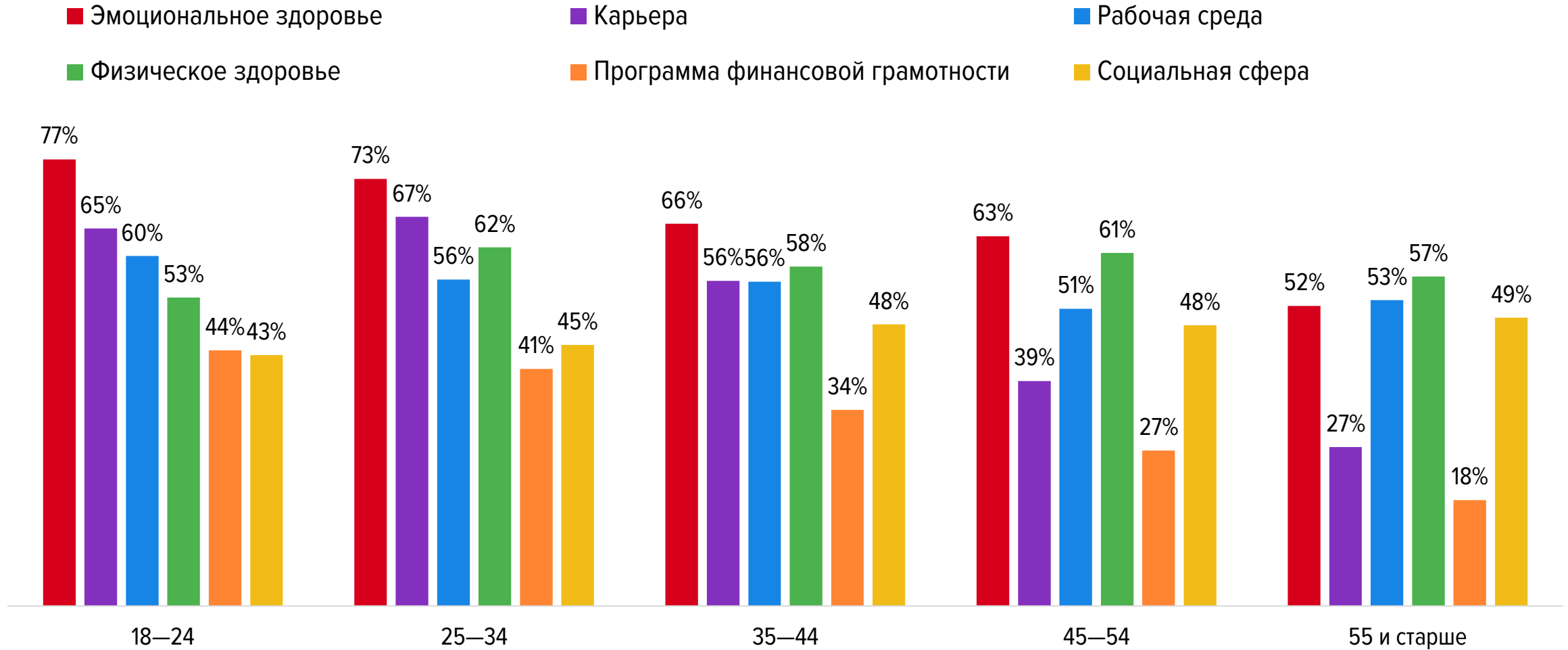
Опрос соискателей: «Какие направления заботы о сотрудниках должна развивать компания наиболее активно в 2023 году, на ваш взгляд?»

■ 2022

■ 2021



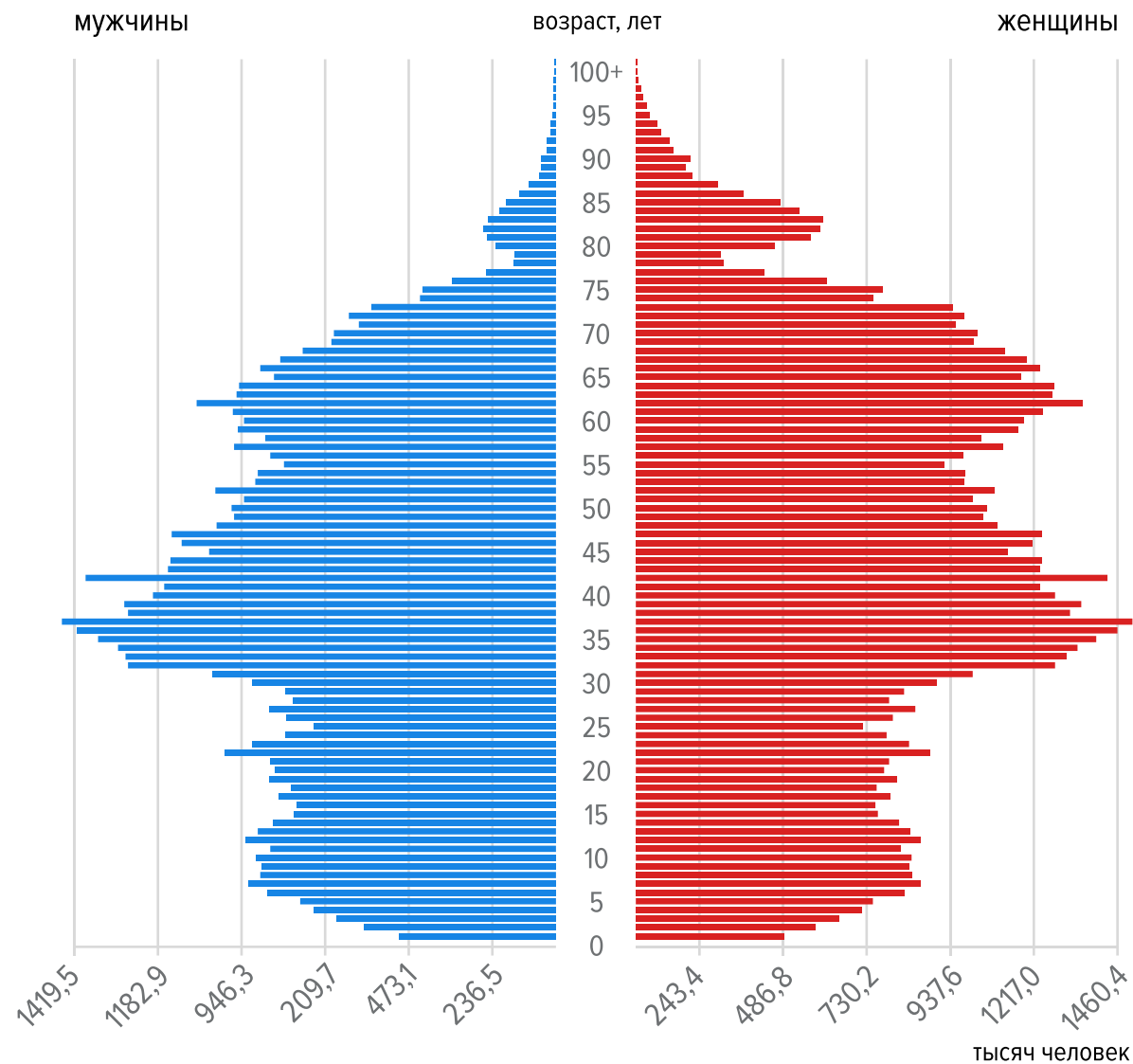
Направления заботы о сотрудниках в 2023 году – рэнкинг по **возрасту**



Трудоспособное население – дефицитный ресурс и его привлечение происходит по рыночной цене в соответствии с законами ЭКОНОМИКИ

- **Дефицит человеческих ресурсов** — фундаментальная проблема рынка труда России
- **Стоимость привлечения (и удержания) людей** будет расти
- Управление **эффективностью процесса подбора** персонала заключается в оптимальном управлении бюджетом через рациональное использование сервисов

**На фоне дефицита молодежи
(20-30 лет) необходимо
привлекать другие возрастные
группы (до 18 и старше 45 лет)**



Возрастно-половая диаграмма на 1 января
2022 года, Российская Федерация

[по данным Росстат, 2021-2022 год](#)

Количество работников моложе 35 лет сократилось на 1,3 млн.

Как изменилось количество занятых по возрастным группам в 2022 году

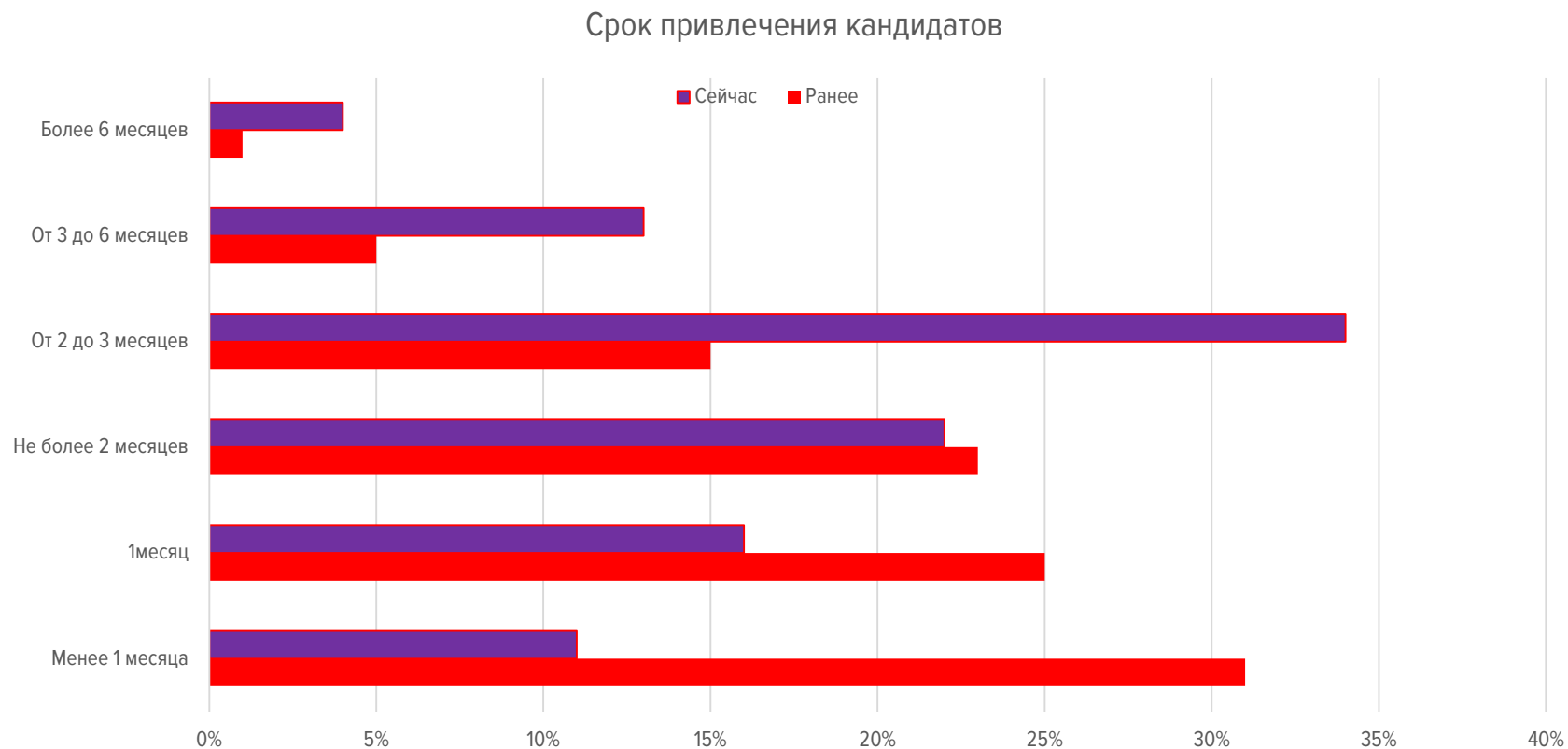
Данные на декабрь каждого года



Источник: FinExpertiza, Росстат

© РБК, 2023

Средний срок привлечения кандидата увеличился в 1,5 раза вне зависимости от размера компании



[Работодатели стали в 1,5 раза дольше искать сотрудников — Ведомости \(vedomosti.ru\)](https://www.vedomosti.ru). Исследование hh.ru и «Яков и Партнёры»

В фокусе бизнеса – операционная эффективность

А еще пересмотр стратегии и бизнес-модели компании

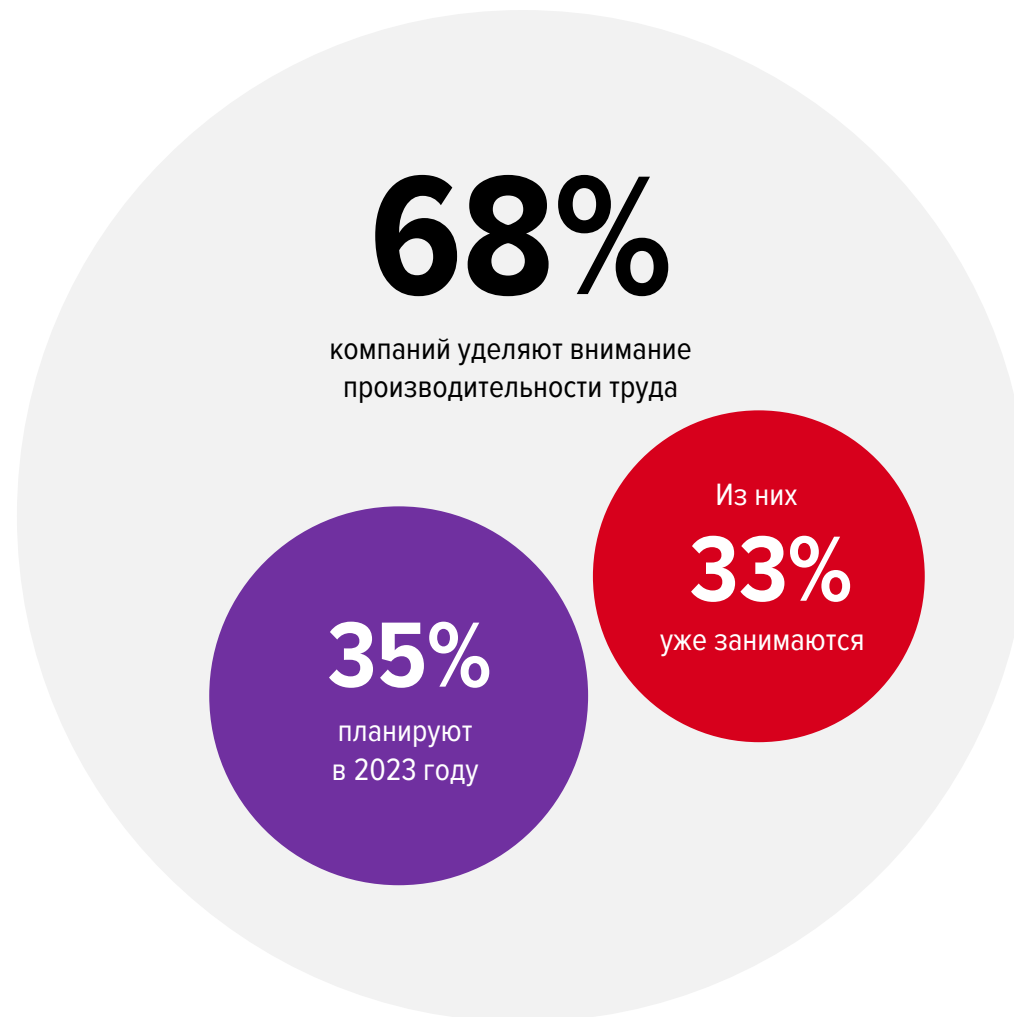
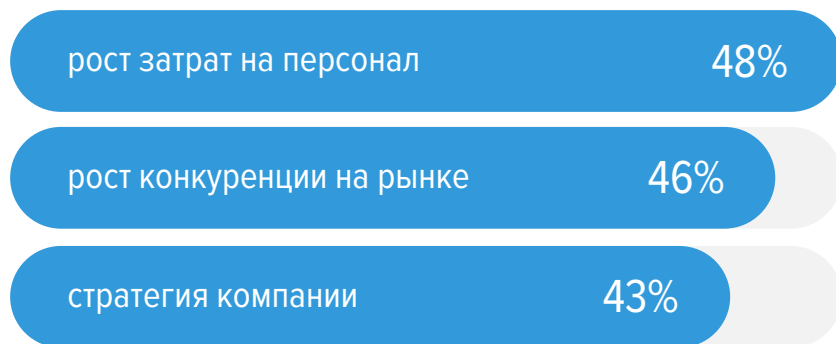
Изменение тренда бизнес-приоритетов компаний 2020 VS 2022



Повышение производительности труда

Опрос работодателей: «Ведёт ли ваша компания работу по повышению производительности труда?» Россия, 2023 год

Топ-3 причин, почему компании занимаются производительностью труда:



Подход к управлению эффективностью в текущих рыночных условиях

$$\text{Эффективность} = \frac{\text{Результат (шт.)}}{\text{Затраты (руб.)}}$$



В обычных условиях управление эффективностью происходит через рост результата и/или снижение затрат.

Но на текущем рынке затраты на людей будут расти.

Поэтому реальным путем роста эффективности является рост результата \ сокращение потерь во всех точках работы с людьми

Efficiency (Эффективность) \longrightarrow Effectiveness (Результативность)

«Efficiency is doing things right; effectiveness is doing the right things», Peter Drucker

Дефицит человеческих ресурсов – это больше не проблема только HR.

Решение этой проблемы – общая задача всего бизнеса на топ-уровне.

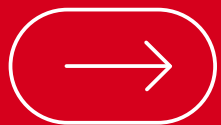
Будут люди – будет бизнес (с)





Что делать?

**Нормально делать
– нормально будет**



Реалии 2023 – найм без предубеждений и дополнительный поиск источников для найма:

- ✓ Приём на работу людей за пределами привычного возрастного диапазона: моложе 18 и старше 45 лет
- ✓ Феминизация: избыточного количества женщин нет, вместе с тем есть частные кейсы женщин-участниц производственного процесса
- ✓ Декретницы, мамы с маленькими детьми. Корпоративная демография
- ✓ Люди с инвалидностью
- ✓ Уехавшие в другие страны: масса уехавших велика
- ✓ Удалёнка генерит БОльший отклик
- ✓ Гибкая занятость, самозанятость: дополнительный ресурс
- ✓ Мигранты (на стройку, ЖКХ и тп.): дискуссия о доп.ограничениях, что уменьшит объём мигрантов. Увеличение объема мигрантов – риски

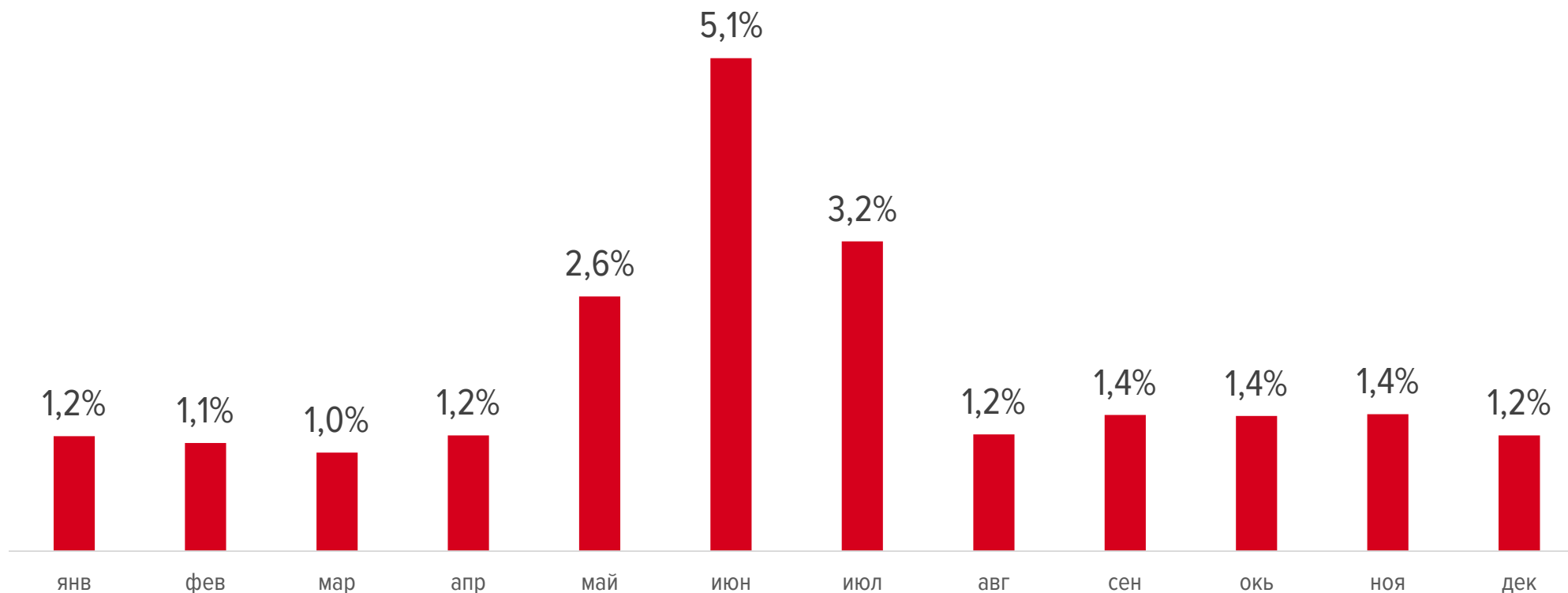


**Возраст: расширять
границы привычного
диапазона найма**

Молодежная занятость: тренд на найм самых молодых

[Госдума упростила трудоустройство несовершеннолетних - РИА Новости, 01.06.2023 \(ria.ru\)](#)

Доля откликов от соискателей моложе 18 лет по месяцам





Демографическая ситуация коснулась приглашений на hh.ru: доля приглашений 19-30 снизилась на 7,4% в пользу других возрастов

возраст	январь.21	апрель.21	июль.21	октябрь.21	январь.22	апрель.22	июль.22	октябрь.22	январь.23	апрель.23	июнь.23	июнь 2023 к январю 2021, динамика, пп.
14-18	3,3%	2,8%	5,1%	3,7%	4,7%	3,6%	6,5%	4,4%	4,1%	3,5%	4,7%	1,2%
19-30	57,2%	55,6%	56,8%	55,4%	54,8%	53,8%	53,3%	52,3%	52,1%	50,7%	49,8%	-7,4%
31-40	27,9%	29,3%	26,6%	28,5%	27,3%	28,6%	26,2%	28,1%	28,2%	29,3%	29,0%	1,1%
41-50	9,1%	9,7%	9,1%	9,8%	10,1%	10,9%	10,9%	11,5%	11,7%	12,4%	12,5%	3,4%
51-60	2,3%	2,3%	2,1%	2,4%	2,8%	2,7%	2,8%	3,3%	3,3%	3,5%	3,6%	1,3%
61 и старше	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,3%



**Феминизация:
избыточного
количества женщин
на рынке труда нет**

В течение 2021-2022 года доля приглашений женщин значимо не менялось



пол	январь.21	апрель.21	июль.21	октябрь.21	январь.22	апрель.22	июль.22	октябрь.22	январь.23	апрель.23	май.23	апрель 2023 к январю 2021
жен	57,4%	56,0%	57,8%	58,7%	55,8%	56,3%	55,6%	59,7%	59,4%	58,7%	58,7%	1,4%

Женщины в декрете

*Министр экономического развития **Максим Решетников** на всероссийском форуме инфраструктуры поддержки «Мой бизнес»:*

«Нам придется сосредоточиться на тех категориях, которые у нас всегда были в повестке, но в условиях, когда есть безработица, рынок труда, ими заниматься сложно. Я имею в виду **молодежь, мамочек, людей с ограниченными возможностями**. Это становится экономически эффективным. Это не только правильно по гуманитарным соображениям, но в текущей ситуации на рынке труда это экономически эффективно».

[Подробнее на РБК](#)

Какой по счету декрет чаще всего у женщин сейчас

Среди тех, кто был или находится в декрете

Первый	52%
Второй	38%
Третий	8%
Другое	2%

Сколько времени женщины находятся декретном отпуске

Среди тех, кто был или находится в декрете

Менее 3 месяцев	3%
От 3 до 6 месяцев	4%
От 6 месяцев до 1 года	10%
Свыше 1 года	83%

Учатся ли женщины в декрете

Да	51%
Нет	49%

С какой целью учатся женщины в декрете

Сменить профессию после выхода из декретного отпуска	64%
Подрабатывать, находясь в декрете	53%
Быть в курсе изменений в профессии, которую были вынуждены временно оставить	35%
Немного отвлечься от ежедневных забот	17%
Совершенствоваться в уходе за ребёнком и его воспитании	6%
Другое	4%

Корпоративная демография: будут люди – будет бизнес

[Бизнес должен разрабатывать программы для своих сотрудников и клиентов, направленные на улучшение демографической ситуации \(forums.spb.com\)](http://forums.spb.com)

Бизнес должен разрабатывать программы для своих сотрудников и клиентов, направленные на улучшение демографической ситуации

Дефицит кадров является одной из ключевых проблем в современном бизнесе, в связи с чем необходимо улучшать демографическую ситуацию в стране, в частности, повышать рождаемость. Если компании будут вводить меры поддержки для сотрудников и клиентов с детьми, способствовать высокой рождаемости, то в будущем это отразится на наличии кадров, к такому мнению пришли представители федеральных ведомств и бизнеса по итогам прошедшей в рамках Петербургского международного экономического форума сессии «Будут люди — будет бизнес: стратегическая мотивация для частных инвестиций в демографию».



Есть ли в компаниях позиции, на которые целенаправленно подбирают кандидатов конкретного пола

	До 100 сотрудников	101 - 500 сотрудников	Более 500 сотрудников
Да	61%	69%	69%
Нет	36%	28%	28%
Затрудняюсь ответить	3%	3%	3%

К какой категории работников чаще всего относятся позиции, на которые целенаправленно подбирают кандидатов конкретного пола

(Среди тех, кто ведет подбор целенаправленно по полу)

Рабочие профессии, сотрудники низшего звена	59%
Линейные специалисты	26%
Менеджмент среднего звена	9%
Руководители отделов\направлений\подразделений	5%
Топ-менеджмент	0%
Затрудняюсь ответить	2%

Сталкиваются ли компании с трудностями после увеличения найма женщин-сотрудниц

Нет	92%
Да, пришлось перестраивать рабочие процессы	8%

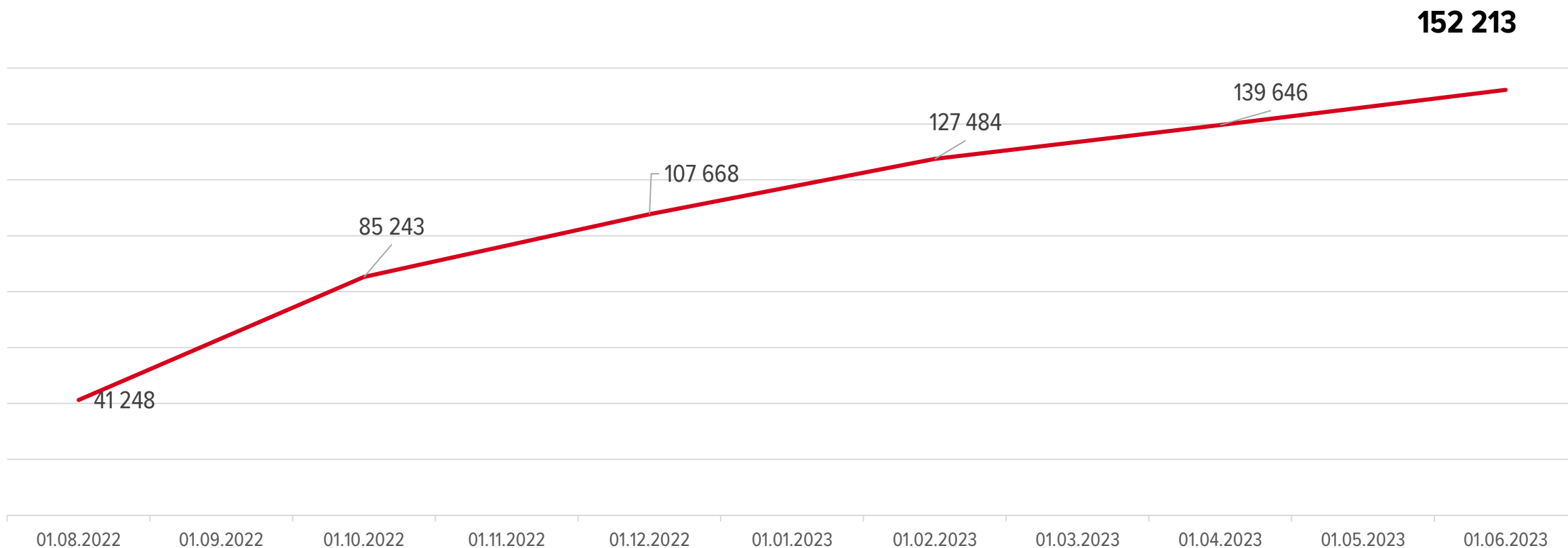


**Уехавшие: значительно
уменьшение объема
рынка труда**

По данным hh.ru «уехали» ~ 150 000 человек



Количество резюме в других странах с гражданством РФ



Из уехавших ИТшников «вернулись»* 19%

Топ-10 стран, откуда «возвращались»

Казахстан

Грузия

Турция

Армения

Узбекистан

Сербия

Кыргызстан

Таиланд

Кипр

Черногория

- «вернулись» означает, что поменяли страну места жительства обратно на РФ. Для анализа брали резюме с гражданством РФ
- [Почти каждый пятый уехавший из России в 2023 году ИТ-специалист вернулся в страну \(tass.ru\)](https://tass.ru)



**Удалёнка: норма
для белых воротничков**

**Отклик на такие вакансии
кратно превышает отклик
на вакансии без удалёнки**

После кратковременного спада* доля вакансий с удалёнкой восстановилась. Такие вакансии демонстрируют продуктивность в разы превышающую среднюю





Гибкость форм занятости

График работы, тип занятости в запросах соискателей во второй половине 2022 года



Из всех запросов **самыми популярными** можно назвать **график работы** и **тип занятости**.

Более 67 миллионов раз соискатели отправляли **запрос на поиск удалённой работы** — это 53% от общего количества запросов с указанием рабочего графика.

Каждый десятый интересовался **сменным графиком** — **свыше 14 миллионов запросов**, и 8% кандидатов рассматривали **вахтовый метод** — **около 10,5 миллиона** запросов.

Дальше — тип занятости. **Наиболее востребованы** два варианта — **работа на полный день** (68% от всех запросов в этой категории) и **частичная занятость** (28%). В то же время, с развитием формата удалёнки, появляется больше запросов **на проектную и временную работу** — **почти 1,4 миллиона**.

Хорошая новость для тех, кто хочет привлечь внимание молодых специалистов, — за полгода стажировку на hh.ru искали более 1,3 миллиона раз. Возможно, разместив вакансию с заголовком «Стажировка», вы найдёте тех самых талантливых начинающих специалистов.

График работы в запросах пользователей

Удалённая работа	67 103 997
Полный день	29 544 318
Сменный график	14 311 847
Вахтовый метод	10 449 658
Гибкий график	6 013 015

Тип занятости в запросах пользователей

Полная занятость	47 932 088
Частичная занятость	19 411 741
Проектная, временная работа	1 392 648
Стажировка	1 307 466
Волонтёрство	36 210



Мигранты для «стройки»: законодательные ограничения могут уменьшить объемы людей

[МВД предложило единый срок краткосрочного пребывания иностранцев - РИА Новости, 28.02.2023 \(ria.ru\)](#)



Зарплаты

Почему растут и будут расти зарплаты?

Потому что **дефицит людей**: усиление жесткости рынка труда стимулирует рост зарплат **вне прямой зависимости от результатов работы***

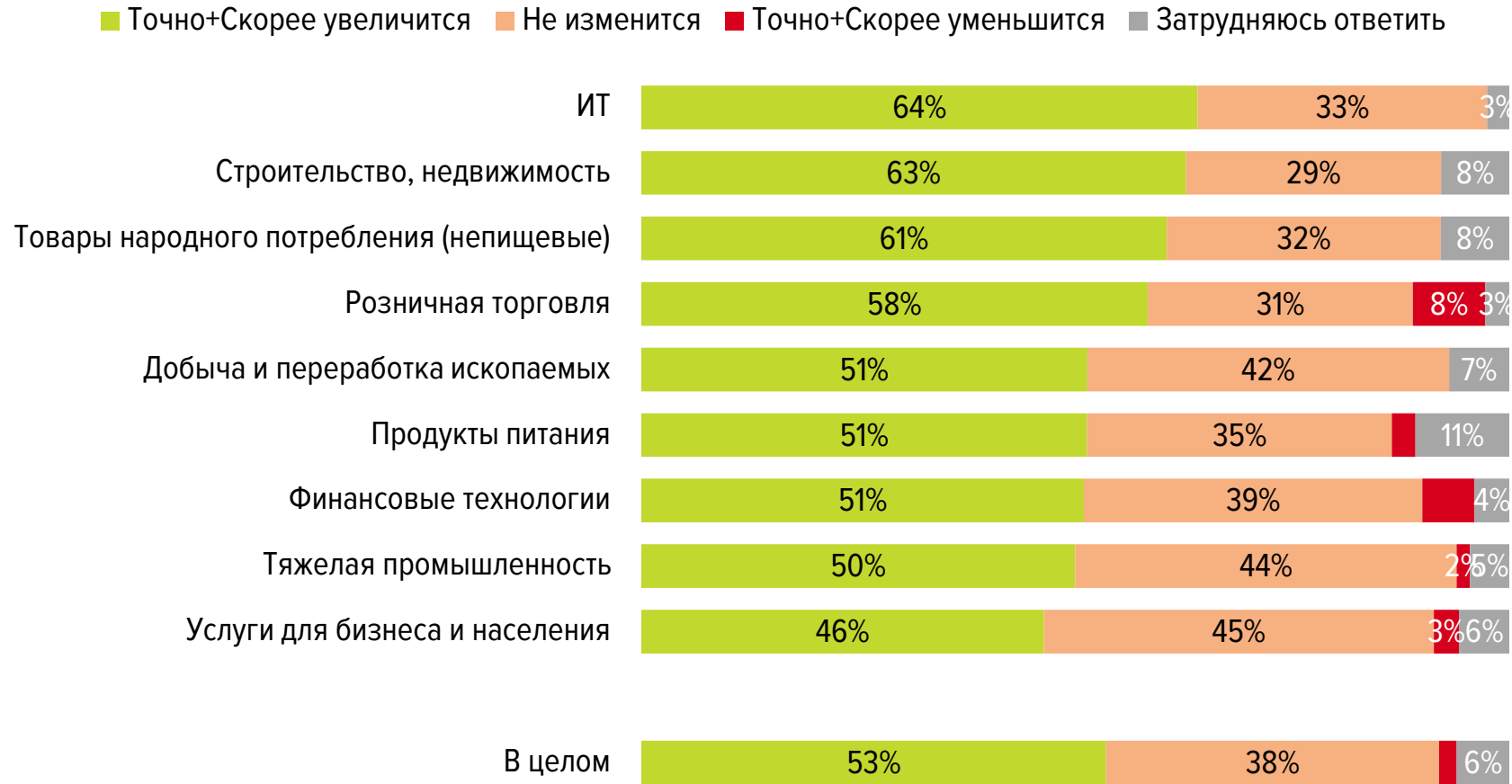
* Структурная перестройка российской экономики проходит в условиях рекордно низкой безработицы, высокого спроса на работников и сжатия предложения на рынке труда. Конкуренция за кадры ведет к росту зарплат, однако их дефицит ограничивает возможности производства. Увеличение заработных плат быстрее роста производительности труда становится проинфляционным фактором. Об этом пишут аналитики департамента исследований и прогнозирования Центробанка в свежем бюллетене «О чем говорят тренды» (их мнение может не совпадать с официальной позицией ЦБ).

[bulletin_23-01.pdf \(cbr.ru\)](#)

[Эксперты ЦБ назвали риском рост зарплат на фоне дефицита кадров — РБК \(rbc.ru\)](#)

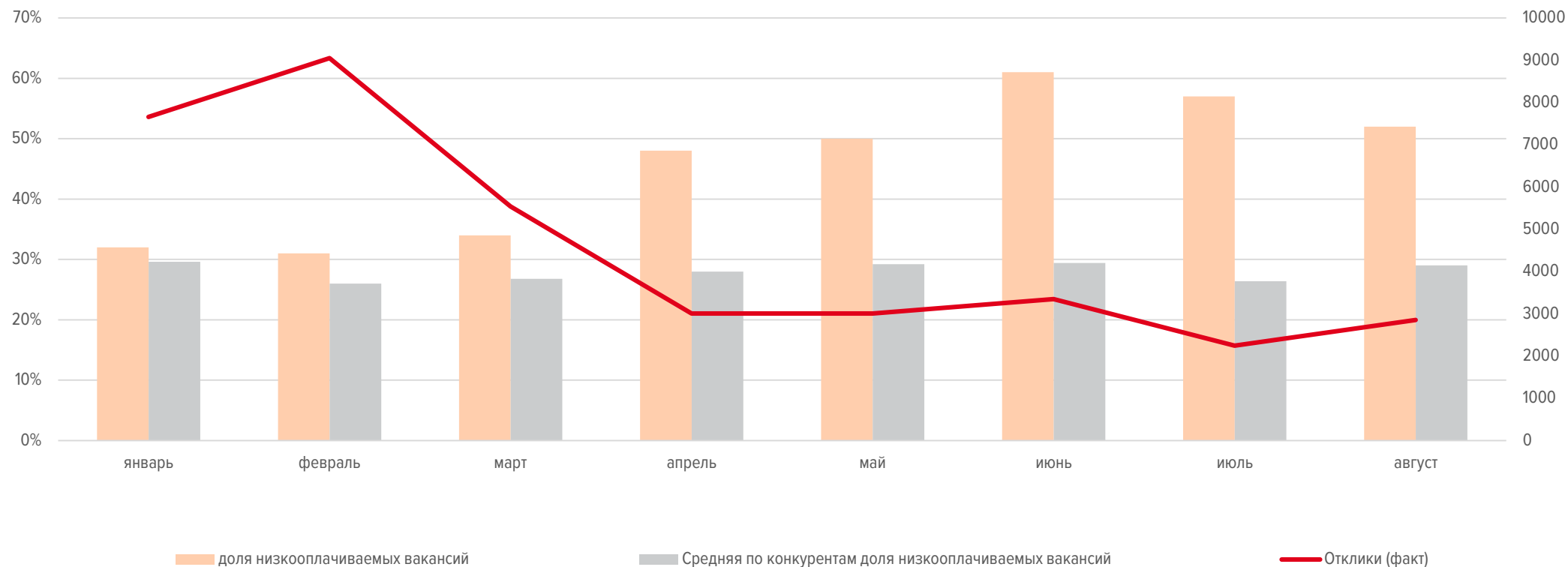
Как изменятся зарплаты сотрудников в 2023 году?

По отраслям

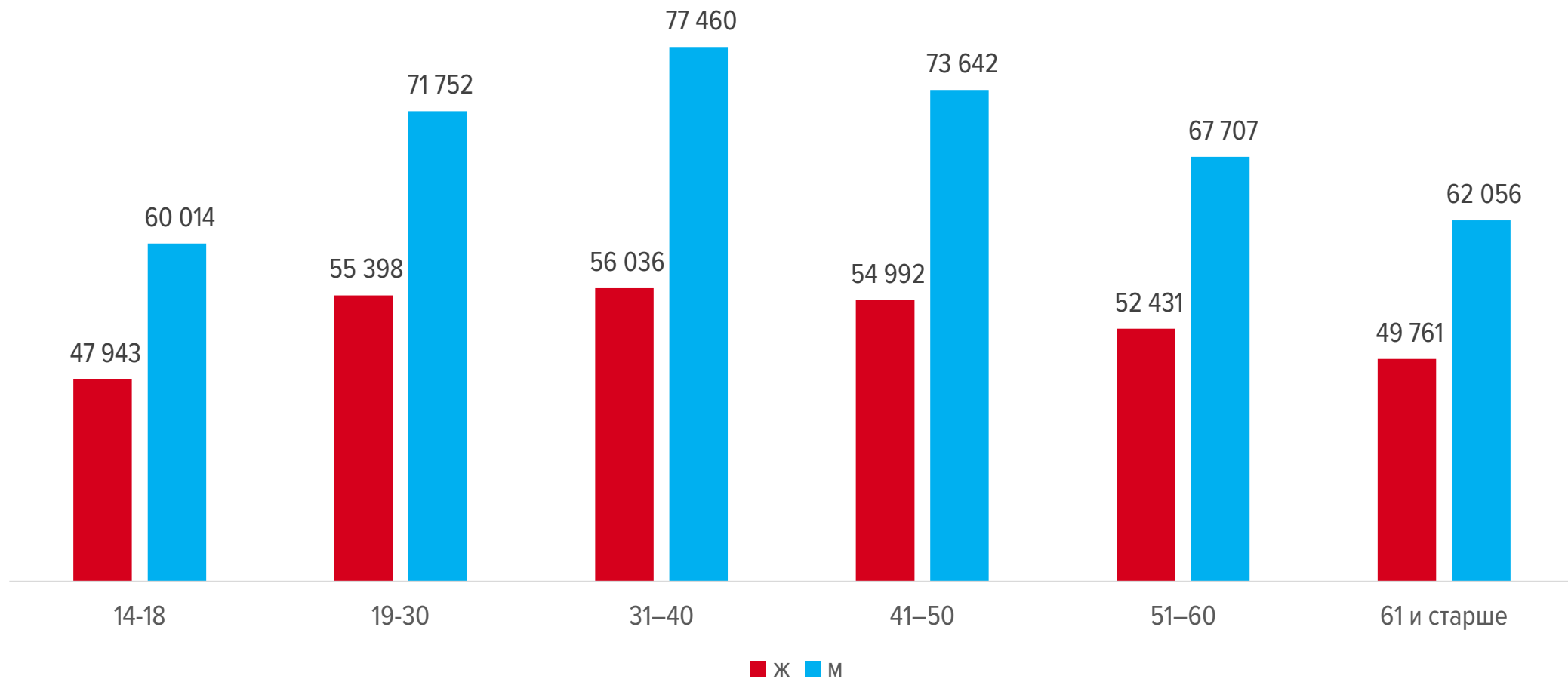


Низкооплачиваемые вакансии отрицательно влияют на динамику откликов

Россия



Зарплатные ожидания по полу и возрасту





**Большая часть потерь и
нерациональных трат
генерируется руками**



**Суббота,
3 часа ночи,
а я еще не
обновил
вакансии!?**

- С полуночи до 7 часов утра 10% откликов
- С 7 часов утра до 8 часов вечера 72% откликов
- С 8 часов вечера до полуночи 18% откликов



Энергичность рекрутера может привести к таким последствиям (космическая стоимость отклика при почти нулевом результате):

Вакансия	Соответствие зарплаты рынку и ее рыночный уровень (до вычета налогов)	Отклики, шт. ↕	Звонки ↕	Типы публикаций	Потрачено на публикации, руб. ↕	Стоимость отклика, руб. ↕
Итого 3378 вакансий	-					-
Оператор call - центра Тимашевск от 39 000 руб. до вычета налогов Без опыта	В рынке 35 500 – 41 000 руб.	1	0	6 Премиум	58 038	58 038

Как разбирают отклики: Индекс вежливости

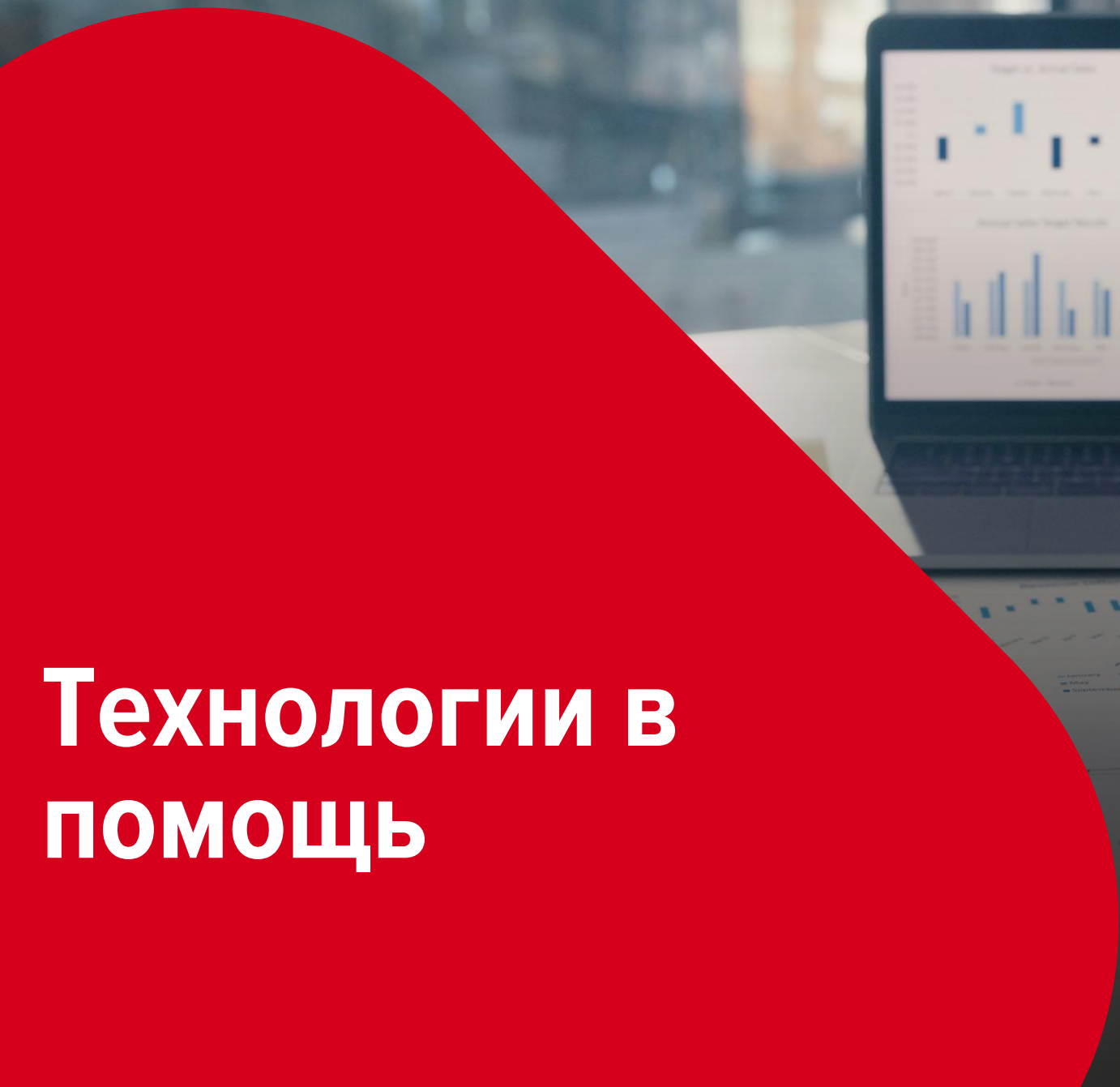


Менеджер	Индекс вежливости	Получено откликов	Отмечено просмотренными	Отправлено ответов	Среднее время ответа
 Арина	 68%	516	432	7	1 день
 Инна	29%	512	66	4	11 часов
 София	99%	561	561	548	5 часов

Ищите точки роста внутри команд подбора и HR в целом

- Автоматизация процессов подбора: управляемость и прозрачность
- Анализировать эффективность процесса подбора (например, с помощью системы отчетов об эффективности подбора <https://hh.ru/employer/statistics>)
- Постоянное обучение команд подбора (статистически значимо растет продуктивность публикаций), контроль работы команды, работа рекрутеров по четким чек-листам





Технологии в помощь



Как ищут соискатели?

- 86% запросов – пустые (ни одного слова в поисковой строке)
- По специализациям чаще всего ищут юристы (2,5%), программисты (2,3%), другие ИТ-специалисты (2,1%), бухгалтеры (2%), менеджеры по продажам\работе с клиентами (1,5%), финансисты

«Умный поиск» – механизм мэтчинга соискателей и работодателей

Это алгоритм машинного обучения (ML), который сортирует миллионы предложений на сайте, соотносит их друг с другом и **первыми** выводит те, которые больше всего **подходят под запрос КОНКРЕТНОГО** пользователя.

То есть, выдача максимально персонализирована: у двух людей выдача будет разной

На основе чего персонализируется выдача



Содержание всех полей резюме и вакансии

просто отдельные слова, в т.ч. с ошибками и словообразованием, сложные термины, длинные последовательности слов



Интересы соискателя по его поведению (просмотрам, откликам, запросам, просмотрам контактов вакансий)

- этого соискателя, похожих на него, всех соискателей в среднем
- по конкретным вакансиям и целым компаниям
- учитывается каждые 5 мин



Интересы работодателя по его поведению (кого приглашает)



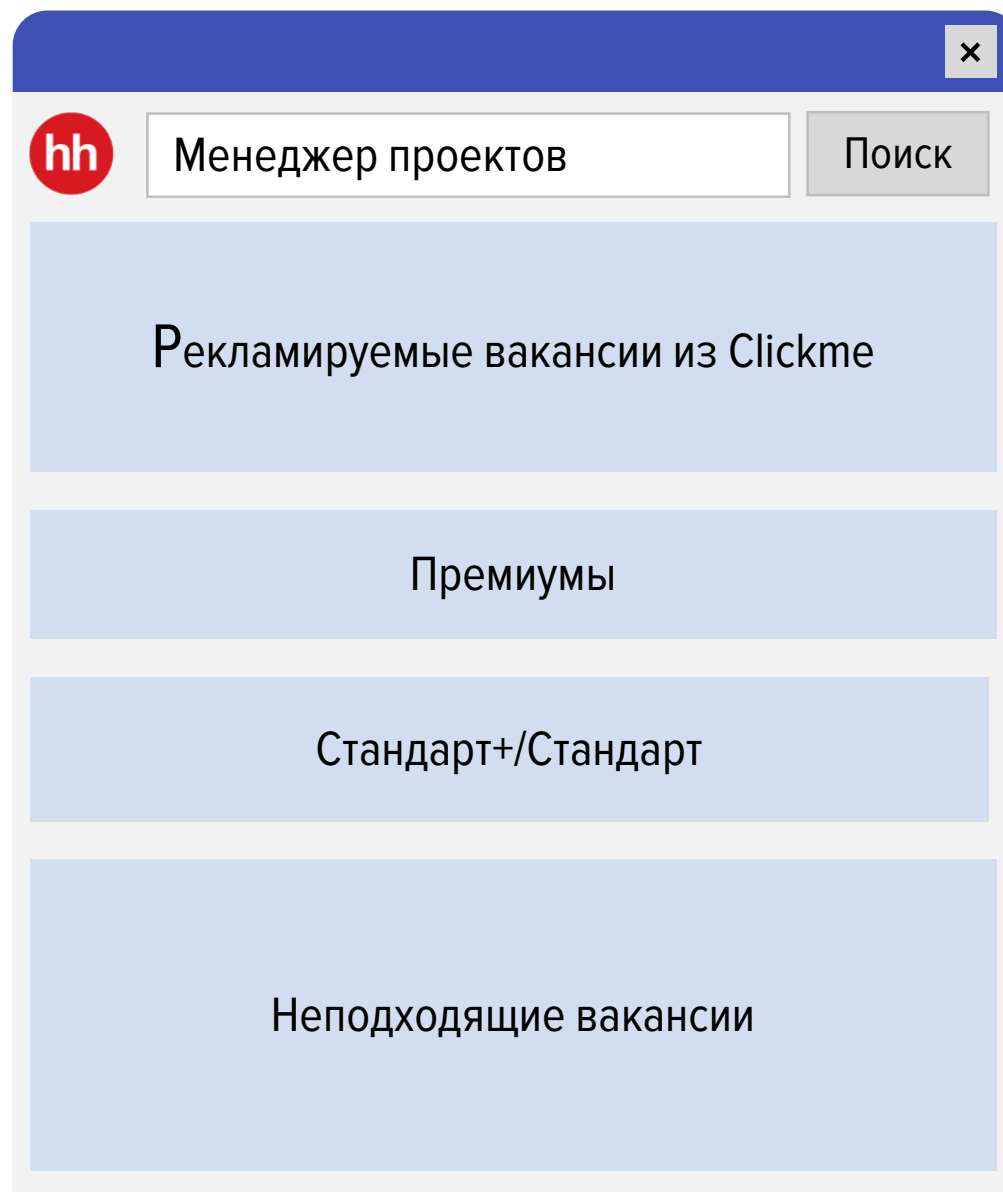
Географические координаты соискателя и интересы к вакансиям по координатам

Как устроена поисковая выдача?

**Подходящие для соискателя
рекламные вакансии**

**Подходящие для соискателя
вакансии:**
сортировка по дате публикации
и вероятности отклика и приглашения

**Неподходящие для соискателя
вакансии:**
сортировка по дате публикации
и вероятности отклика и приглашения



Если неподходящий
Премиум будет тут, в
лучшем случае – не
будет отклика, в
худшем –
неподходящий
отклик

У неподходящих
соискателей
Премиум может быть
тут

**Вы не увидите выдачу так, как видит подходящий вам
соискатель**

«Я смотрю вакансии под разными пользователями и все равно не вижу свои вакансии!!»

Не нужно пытаться искать свои вакансии. Ни под собой, ни под другими пользователями.

Наша персонализация работает в т.ч. для анонимных пользователей. И смотреть под инкогнито тоже не нужно.

Почему? Потому что анонимные пользователи не всегда откликаются, мы для них составляем выдачу так, чтобы они зарегистрировались и завели резюме.

А уже после того, как соискатель завел резюме и авторизовался – выдача для него будет совсем другой.

Таким образом, действительно, **для каждого пользователя своя, персонализированная выдача. Мы делаем глубокую персонализацию на основе того, какие вакансии просматривал соискатель и все похожие на него.**

Есть даже отдельный признак – вакансии каких компаний интересовали кандидата.

Как откликаются соискатели?



Еще одна причина, по которой не стоит искать свои вакансии в выдаче: около **75% откликов** вакансия получает из **рекомендаций**, а не из поиска:

Как откликаются соискатели

25% откликов
из поиска



75% откликов из
рекомендаций:



- в личном кабинете;
- в поисковой выдаче;
- в рассылках.

➤ И только **1%** всех откликов поступают с использованием фильтра по профобласти.



Как учится умный поиск?

- **Поднимайте количество просмотров вакансии**

Чем больше просмотров - тем больше возможных кандидатов.

Чтобы было больше просмотров, продвигайте вакансию (рекламные форматы, например)

- **От привлекательности вакансий зависит перейдет ли просмотр в отклик**

Чем привлекательнее вакансия, тем выше конверсия просмотров в отклики.

Чтобы она была выше, сделайте вакансию привлекательной.

Называйте вакансию также как принято на рынке, анализируйте описание похожих вакансий конкурентами, используйте ключевые слова и термины, характерные для данной вакансии.

- **Активно работайте с откликами (индекс вежливости – про это)**

Разбирайте отклики чаще.

Оптимально – ежедневно. Первые отклики разбирайте каждый час.

Вакансии, у которых есть отклики и приглашения, показываются более релевантным соискателям.

- **Давайте понять, чьи резюме вам интересны**

Пока откликов нет – приглашайте подходящих кандидатов по базе.

Работайте с интересными вам резюме (открывайте контакты, скачивайте, добавляйте в избранное)

Система будет запоминать в них заголовки, возраст, зарплатные ожидания и тд. И искать похожие.

Влияние ИИ на рынок труда: скорость и цена развития технологии vs цена человеческого труда

- Зависит от скорости проникновения внешних технологий и создания качественных российских генеративных моделей
- Наиболее легко заменимы специалисты начального уровня, которые создают контент и общаются с людьми с помощью компьютеров, таких как райтеры, редакторы, дизайнеры, юристы, бухгалтеры, страховые агенты, кредитные брокеры и т.д.
- Также может измениться рынок консультантов, tele-sales и операторов call-центров, даже управленцев, разработчиков ПО, научных сотрудников, преподавателей и репетиторов
- Сложно заменить тех, кто в работе использует физический труд, особенно с трудно формализуемыми последовательностями операций. В том числе операторов сложных машин и установок, особенно тех, в чьи обязанности входит их ремонт.
- Также, если только не будет существенного улучшения в технологиях, будет трудно заменить тех, кто проверяет результаты при создании важного контента, такого как правила, инструкции, распоряжения

Регистрируйтесь на вебинар **19 июля**

Тема: Поиск кандидатов на hh.ru: алгоритмы, настройки, практические советы

Спикеры:

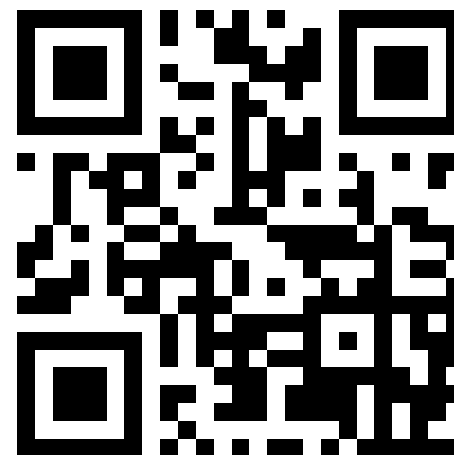


Яна Семененя
ML-продакт



Елена Сименчук
Тренер по работе
с сервисами hh.ru

Зарегистрироваться:



Дефицит человеческих ресурсов – это больше не проблема только HR.

Решение этой проблемы – общая задача всего бизнеса на топ-уровне.

Будут люди – будет бизнес (с)



Регистрируйтесь на вебинар **24 августа**

Тема: Сверхновый рынок труда: аналитика данных и прогнозы

- Продолжаем следить за ситуацией на рынке труда. На встрече вы увидите в цифрах, как текущая ситуация отразилась на показателях и какие риски видны уже сейчас.

Спикеры:



Наталья Данина

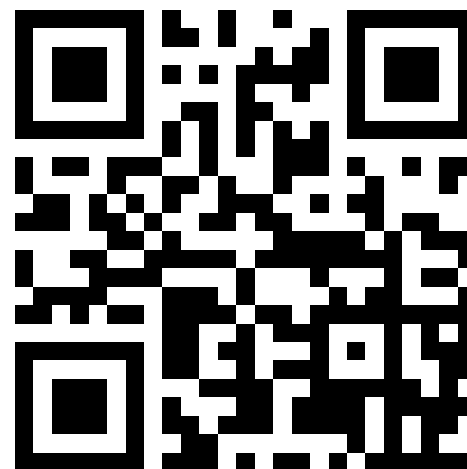
главный эксперт hh.ru по рынку труда,
руководитель направления клиентской
эффективности



Марина Львова

партнёр UpScale

Зарегистрироваться:



Спасибо за внимание!

Мы всегда рядом.

Продолжаем стабильно работать для вас.

