

АРАУ

Ассоциация
рекрутинговых
агентств
Урала

При информационной поддержке:



СОСПП
Свердловский областной
Союз промышленников
и предпринимателей

**ТИТАНОВАЯ
ДОЛИНА**
особая экономическая зона



ИНФОРМАЦИОННЫЙ ДАЙДЖЕСТ Рынок труда Свердловской области

выпуск второй:

КАДРЫ ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ



Июль, 2016 год



Галина Веричева, руководитель проекта,
руководитель проекта Ассоциации рекрутинговых агентств Урала (АРАУ),
директор по развитию компании «Кадровые технологии»

Представляем вашему вниманию очередной выпуск нашего дайджеста. Это проект АРАУ (Ассоциации рекрутинговых агентств Урала). Выпускается ежегодно к Иннопрому.

Данный выпуск подготовлен при поддержке СОСПП (Свердловского областного промышленников и предпринимателей) и УК ОЭЗ «Титановая долина».

Цель. Помочь руководителям промышленных предприятий, потенциальным инвесторам сверить свое представление о рынке труда региона с реальностью, увидеть возможности для обеспечения своих предприятий лучшими кадрами.

Суть. Рынок труда Свердловской области. Промышленное производство. Ситуация, факторы, тренды, прогнозы. Только цифры, безоценочно. Из уважаемых источников: Росстат, Департамент по труду и занятости Свердловской области, Промышленный комитет ОНФ, Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей, специализированные порталы ХэдХантер и Работа66, Ассоциация рекрутинговых агентств Урала.

Регуляторы рынка труда. Государство – через департамент по труду и занятости, через законы и госпрограммы, регулирующие миграционную политику, мобильность соискателей, создание особых экономических зон, использование профессиональных стандартов. Учебные заведения - ВУЗы и СУЗы, осуществляющие подготовку профессиональных кадров, а также коммерческие образовательные заведения – для развития, переподготовки, повышения квалификации персонала. Специализированные СМИ, информационные порталы, позволяющие компаниям самостоятельно подбирать персонал, а соискателям выбирать новое место работы. Рекрутинговые агентства, позволяющие оперативно решать острые проблемы с кадрами. Сами работодатели, через реализацию осознанной кадровой политики, направленной на привлечение и удержание лучших специалистов. Особое внимание моногородам.

Мы, рекрутеры, постоянно взаимодействуем с большим количеством работодателей, соискателей, оцениваем экономическую ситуацию в регионе через призму рекрутинга. В конце издания Вы можете познакомиться с мнением наших экспертов, руководителей ведущих рекрутинговых агентств.



Информация о ситуации на рынке труда отдельных муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области (по данным на июнь 2016)

Свердловская область

- численность населения - 4 330 006 человек
- экономически активное население 2279,5 тыс. человек
- средняя заработная плата 29 961,9 рублей
- кол-во безработных граждан, состоящих на учете в службе занятости 36 375 чел.
- уровень регистрируемой безработицы- 1,6 %
- заявленных работодателями в службу занятости свободных рабочих мест - 35 340
- коэффициент напряженности 1,2
- коэффициент напряженности по рабочим профессиям 1,5
- коэффициент напряженности по инженерным кадрам 0,57



Екатеринбург



- численность населения 1 428 042 человек
- численность трудоспособного населения 720,8 тыс. человек
- средняя заработная плата 34267 руб.
- количество безработных- 6 325 человек
- уровень регистрируемой безработицы- 0,89 %
- коэффициент напряженности 0,5
- коэффициент напряженности по рабочим профессиям 0,4
- коэффициент напряженности по инженерным кадрам 0,96

Нижний Тагил



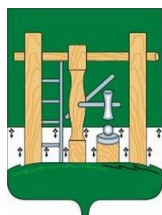
- численность населения 356 773 человек
- численность трудоспособного населения 199,5 тыс. человек
- средняя заработная плата 30 975 руб.
- количество безработных- 2 304 человек
- уровень регистрируемой безработицы- 1,07 %
- коэффициент напряженности 1,3
- коэффициент напряженности по рабочим профессиям 1,5
- коэффициент напряженности по инженерным кадрам 1,69

Верхняя Салда



- численность населения 43 887 человек
- численность трудоспособного населения 30,8 тыс. человек
- средняя заработная плата 34 468,6 руб.
- уровень регистрируемой безработицы-0,74 %
- коэффициент напряженности 1,0
- коэффициент напряженности по рабочим профессиям 1,3
- коэффициент напряженности по инженерным кадрам 0,67

Алапаевск



- численность населения 43 801 человек
- численность трудоспособного населения 23,1 тыс. человек
- средняя заработная плата 23 882,0 руб.
- уровень регистрируемой безработицы-2,69 %
- коэффициент напряженности 11,0
- коэффициент напряженности по рабочим профессиям 11,6
- коэффициент напряженности по инженерным кадрам 3,0



Ирбит

- численность населения 37 405 человек
- численность трудоспособного населения 21,1 тыс. человек
- средняя заработная плата 25 194,5 руб.
- количество безработных- 1 232 человек
- уровень регистрируемой безработицы- 3,45 %
- коэффициент напряженности 2,6
- коэффициент напряженности по рабочим профессиям 5,7
- коэффициент напряженности по инженерным кадрам 0,42



Краснотурьинск

- численность населения 61 064 человек
- численность трудоспособного населения 37,9 тыс. человек
- средняя заработная плата 30 701,6 руб.
- количество безработных- 1 083 человек
- уровень регистрируемой безработицы- 2,86%
- коэффициент напряженности 3,7
- коэффициент напряженности по рабочим профессиям 5,3
- коэффициент напряженности по инженерным кадрам 0,25



Каменск-Уральский

- численность населения человек 170 922 человек
- численность трудоспособного населения 93,5 тыс. человек
- средняя заработная плата 30 531,1 руб.
- количество безработных- 2593 человек
- уровень регистрируемой безработицы- 2,47 %
- коэффициент напряженности 1,7
- коэффициент напряженности по рабочим профессиям 2,1
- коэффициент напряженности по инженерным кадрам 0,31



Первоуральск

- численность населения 125 495 чел. человек
- численность трудоспособного населения 78,1 тыс. человек
- средняя заработная плата 29 839,7 руб.
- количество безработных- 1047 человек
- уровень регистрируемой безработицы-1,34 %
- коэффициент напряженности 1,2
- коэффициент напряженности по рабочим профессиям 1,0
- коэффициент напряженности по инженерным кадрам 0,49

***Экономически активное население** – (рабочая сила) включает в себя занятых в экономике и безработных граждан, как зарегистрированных, так и не зарегистрированных в органах службы занятости.

**** Коэффициент напряженности на рынке труда** – показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учёте в службе занятости, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию, т.е. определяется соотношение спроса и предложения на рабочую силу

Источник: Департамент по труду и занятости населения Свердловской области (<http://www.szn-ural.ru/>)

**Информация о ситуации на рынке труда муниципальных образований Свердловской области
(по состоянию на май 2016 года)**

Населенный пункт	Численность населения	Доля граждан, состоящих на регистрационном учете в целях поиска подходящей работы (% от общей численности населения ГО)	Численность граждан, состоящих на регистрационном учете в целях поиска подходящей работы	Заявленная работодателям и потребность в работниках
Ивдельский городской округ	22468	1,6%	354	203
Городской округ Карпинск	30418	3,6%	1105	387
Качканарский городской округ	42273	1,5%	644	297
Городской округ Краснотурьинск	63790	1,9%	1200	322
Городской округ Красноуральск	24020	2,8%	676	361
Нижнетуринский городской округ	26654	2,0%	525	192
Новолялинский городской округ	22108	3,1%	694	132
Североуральский городской округ	42086	2,6%	1084	184
Серовский городской округ	106775	1,7%	1802	472
Городской округ "г. Лесной" (ЗАТО)	51339	1,4%	700	829
Всего по группе			8784	3379
Верхнесалдинский городской округ	46962	1,4%	672	527
Кировградский городской округ	27135	3,4%	929	165
Кушвинский городской округ	39459	2,0%	770	183
Невьянский городской округ	42276	1,3%	548	132
Городской округ город Нижний Тагил	360086	1,0%	3686	2199
Новоуральский ГО (ЗАТО)	85292	2,0%	1680	631
Всего по группе			8285	3837
Артинский городской округ	28139	2,8%	791	143
Городской округ Верхняя Пышма	79537	1,4%	1115	761
Городской округ Красноуфимск	39852	2,9%	1167	326
Нижнесергинский муниципальный р-н	41516	1,3%	558	226
Городской округ Первоуральск	149279	1,1%	1612	1165
Полевской городской округ	70619	0,8%	566	393
Городской округ Ревда	63820	1,2%	738	453
Шалинский городской округ	20471	2,4%	494	106
Всего по группе			7041	3573
Асбестовский городской округ	68451	3,2%	2202	1724
Березовский городской округ	73916	1,2%	851	802
Городской округ Богданович	46066	0,9%	397	558
ГО город Каменск-Уральский	172749	1,7%	2983	1573
Городской округ Сухой Лог	48989	1,1%	545	318
Сысертский городской округ	62244	1,5%	906	1008
Всего по группе			7884	5983

Городской округ МО город Алапаевск	43889	2,7%	1186	138
Артемовский городской округ	57062	2,1%	1191	284
Байкаловский муниципальный район	15351	3,8%	578	146
Городской округ МО город Ирбит	37681	3,5%	1306	363
Камышловский городской округ	26573	2,2%	585	317
Пышминский городской округ	19748	1,5%	294	136
Режевской городской округ	48001	1,4%	676	323
Тавдинский городской округ	40292	2,4%	962	418
Талицкий городской округ	45214	1,3%	593	304
Тугулымский городской округ	20935	1,7%	363	143
Туринский городской округ	26568	2,3%	599	194
Всего по группе			8333	2766
Городской округ МО "г. Екатеринбург"	1461372	0,6%	8118	16096
Всего по группе			48462	35636

Таким образом, наиболее сложная ситуация с трудоустройством в городских округах и муниципальных образованиях: Карпинск, Красноуральск, Новая Ляля, Североуральск, Кировград, Арти, Красноуфимск, Асбест, Алапаевск, Байкалово, Ирбит.

По данным Департамента по труду и занятости населения Свердловской области на **01.06.2016 года**:

- численность граждан, состоящих на регистрационном учете в органах службы занятости Свердловской области, обратившихся в целях поиска подходящей работы, составила **48 462** человека,
- из них **44 061** человек – незанятые граждане (на 01 июня 2015 года – 39 501 человек).
- численность безработных граждан составила **37 613** человек (на 01 июня 2015 года – 33 079 человек).
- уровень регистрируемой безработицы на 01 июня 2016 года составил **1,65 %** (на 01 июня 2015 года – 1,45 %).

В общей численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, по состоянию на 01 июня 2016 года:

- **60,9 %** составили граждане, уволившиеся по собственному желанию;
- **14,1 %** – граждане, уволенные в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации;
- **18,6 %** - уволенные по другим причинам,
- ранее неработающие граждане – **6,4 %**.
- доля длительно (более года) неработающих граждан в общей численности безработных составила **16,7 %**.

За январь-май 2016 года в центры занятости поступили сведения от 47 организаций о предполагаемом массовом увольнении **6 280** человек.

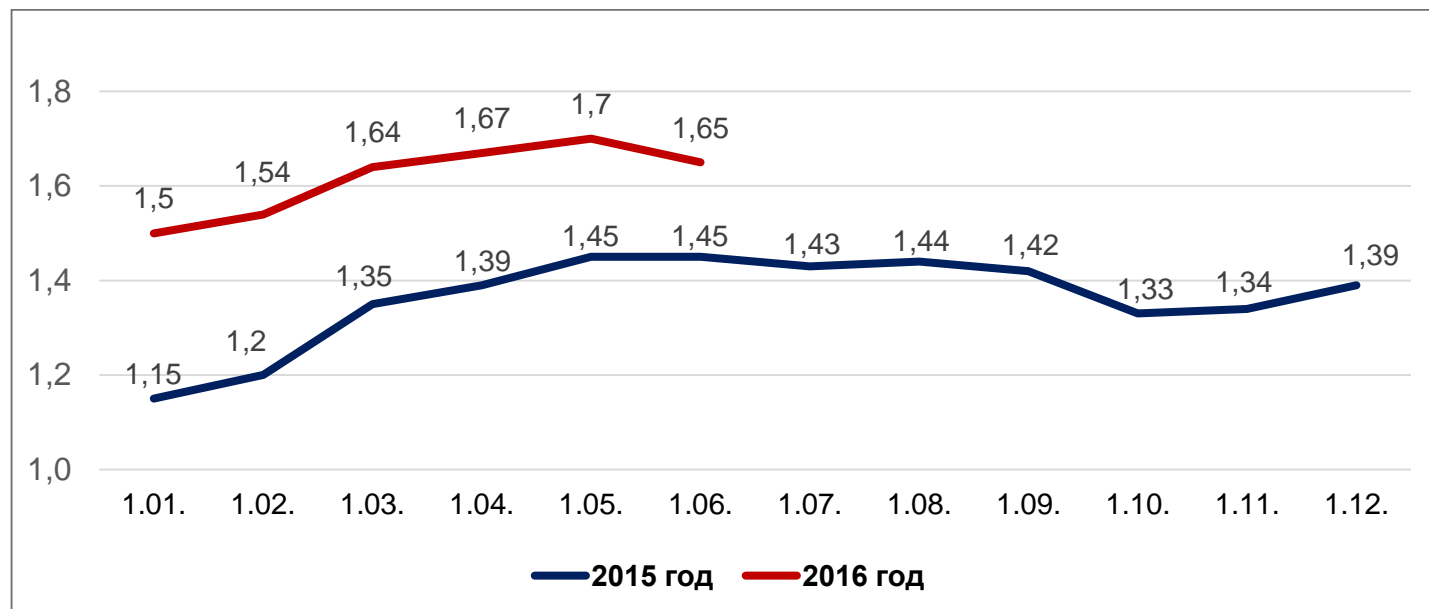
По состоянию на 01 июня 2016 года организации представили сведения о предстоящих сокращениях по причине ликвидации организаций и сокращения штата или численности без учёта массовых увольнений **7 770** работников.

Источники:

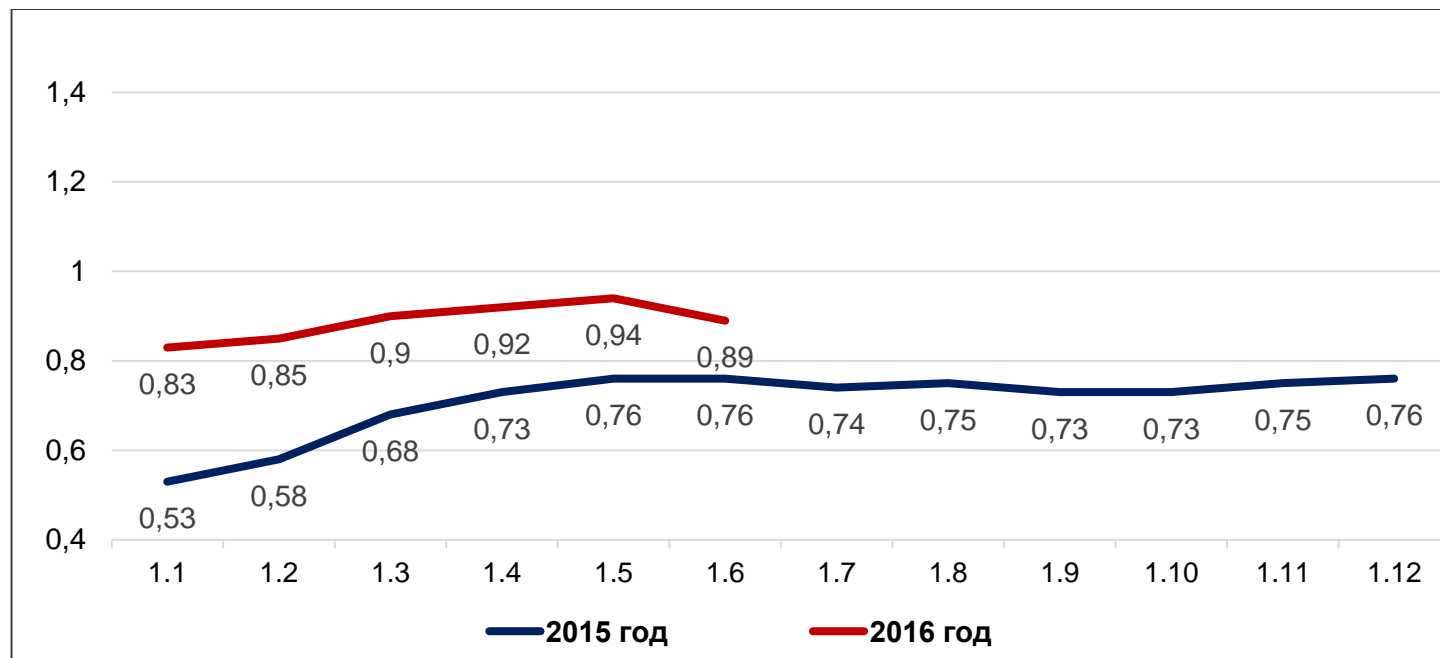
информация по статистике безработицы <http://www.szn-ural.ru/>

информация по численности <http://www.statdata.ru/naselenie/sverdlovskoj-oblasti>

Уровень регистрируемой безработицы в Свердловской области в 2015-2016 годах (%)



Уровень регистрируемой безработицы в Екатеринбурге в 2015-2016 годах (%)

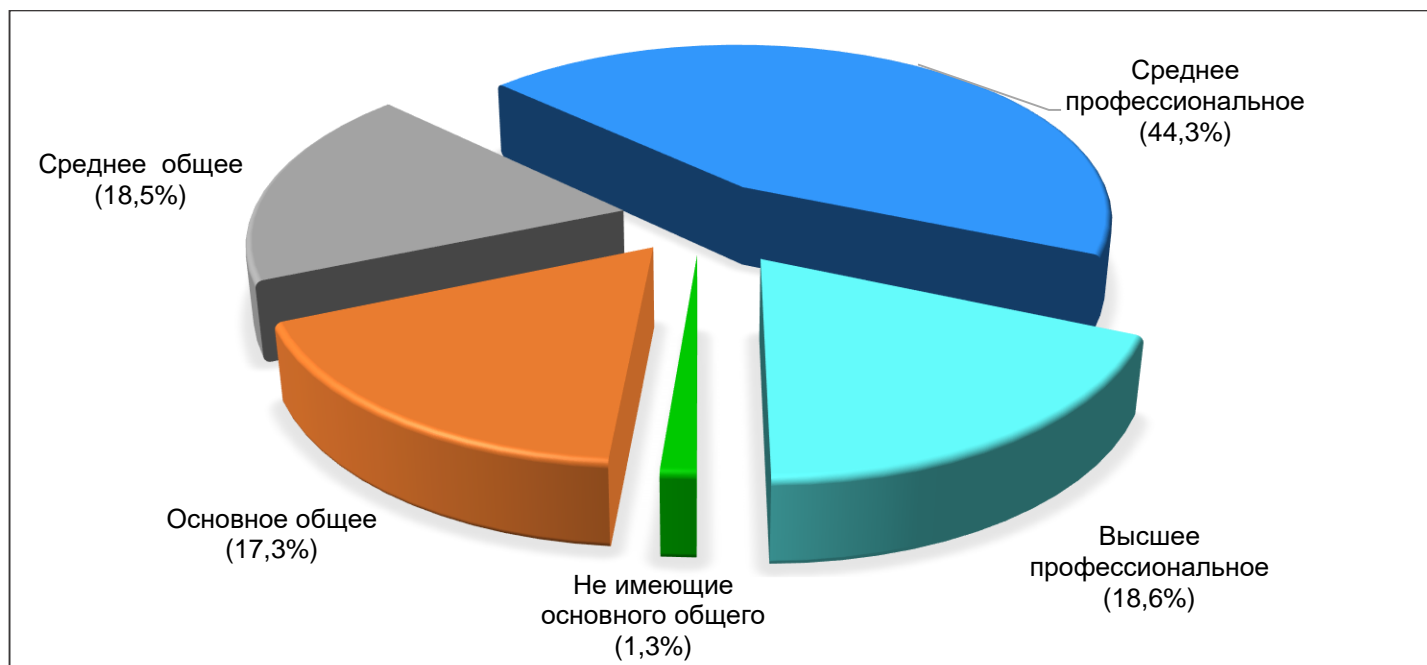


Источник: <http://szn-ural.ru> Департамент по труду и занятости населения Свердловской области

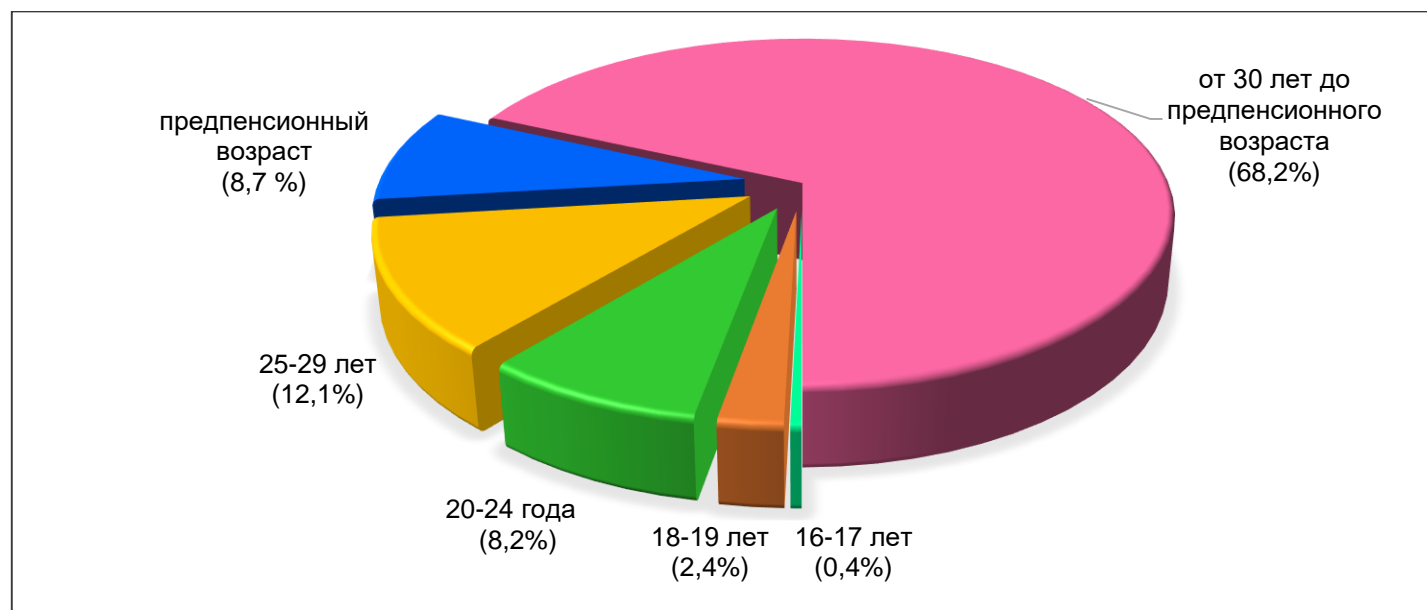
Уровень регистрируемой безработицы в Екатеринбурге ниже, чем в среднем по Свердловской области, тем не менее он продолжал расти последние полтора года.

Вне статистики остаются те, кто не обращается в службу занятости за помощью, их реальное количество, конечно, тоже возросло за последние месяцы.

Распределение безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости Свердловской области, по состоянию на 01.06.2016 года, по образованию (%)



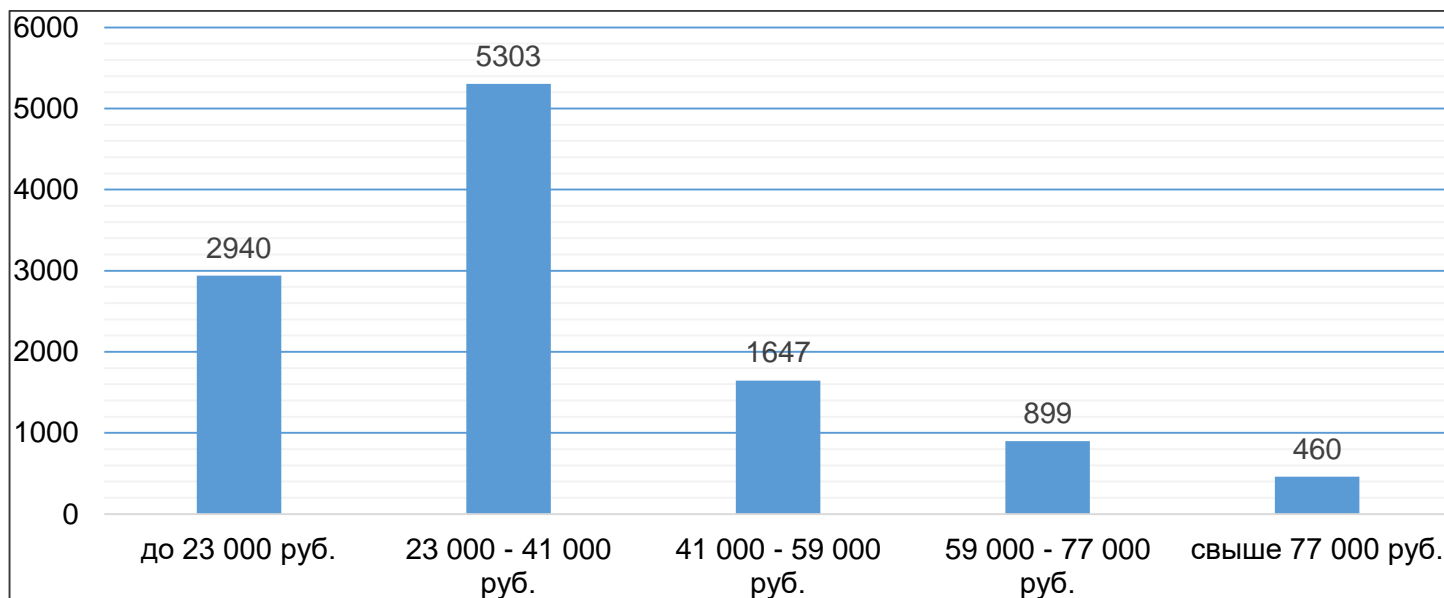
Распределение безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости Свердловской области, по состоянию на 01 июня 2016, по возрасту (%)



Источники:
<http://szn-ural.ru>

Статистика спроса и предложения на рынке труда в 2016 году

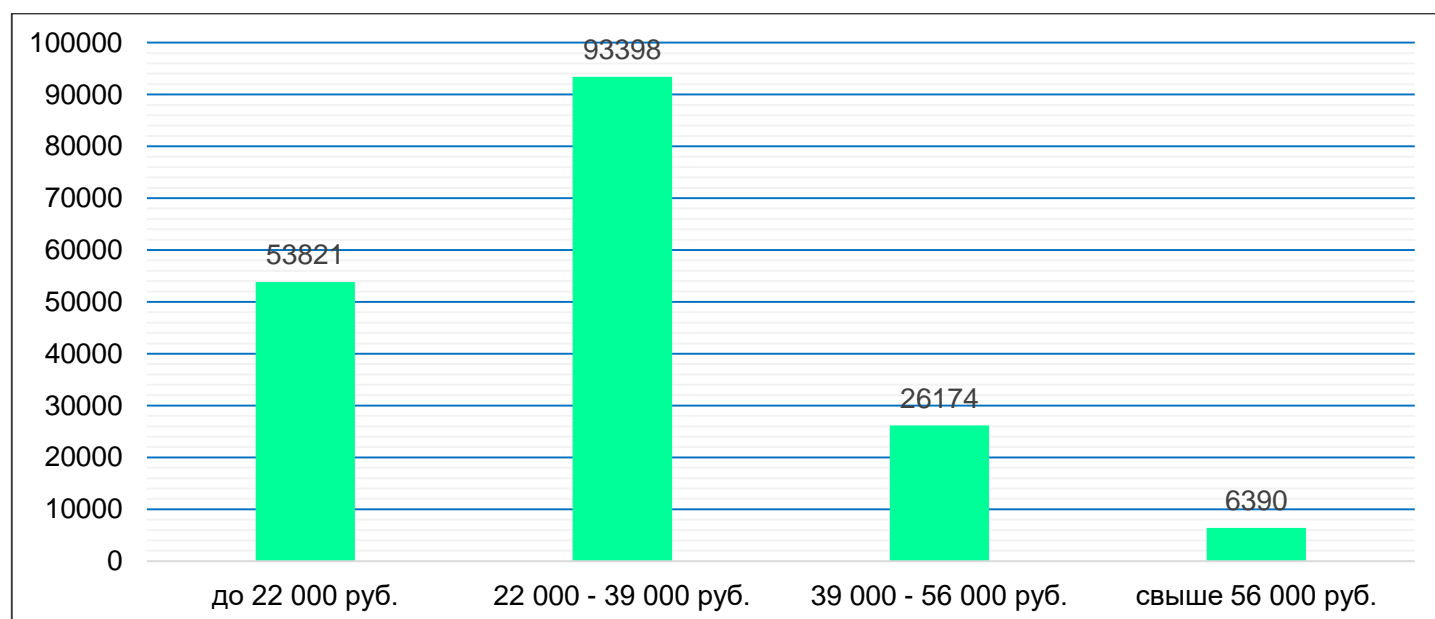
Количество предложений с разными уровнями заработной платы от работодателей Екатеринбурга и Свердловской области



Из данной диаграммы видно, что чаще всего работодатели предлагают заработную плату в диапазоне 23000-41000 рублей. На втором месте по частоте предложения с зарплатами до 23000 рублей.

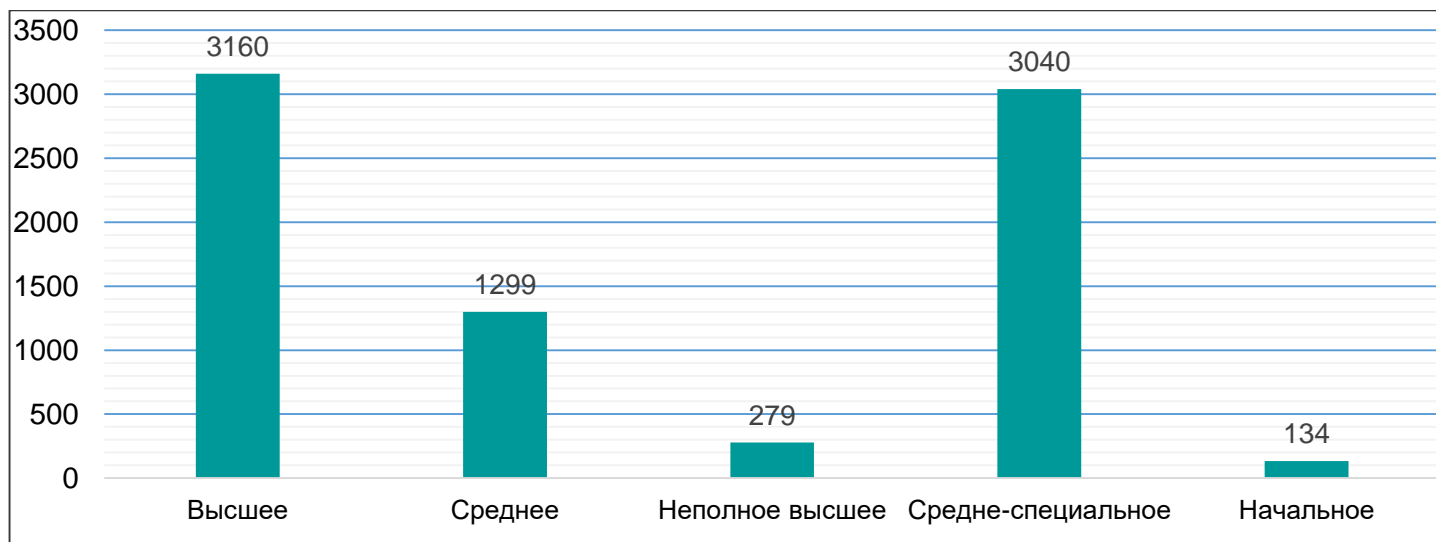
Количество соискателей с разными уровнями зарплатных ожиданий Екатеринбурга и Свердловской области

Соискателей на сайте в разы больше, чем размещенных вакансий, но диапазоны их зарплатных ожиданий в целом совпадают с соотношением предлагаемых зарплат.

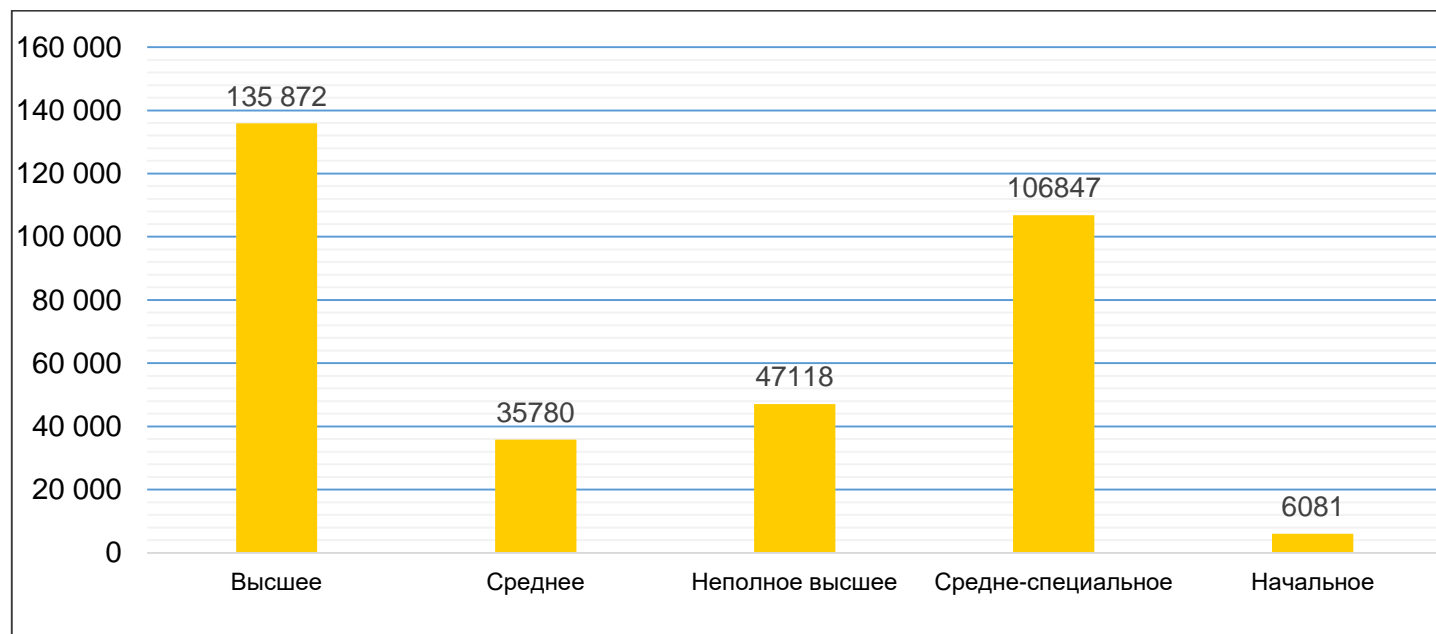


Источник: данные предоставлены сайтом Rabota66.ru, <http://www.rabota66.ru/>

Требования работодателей по уровню образования в публикуемых вакансиях Екатеринбурга и Свердловской области



Данные соискателей по уровню образования в публикуемых резюме Екатеринбурга и Свердловской области



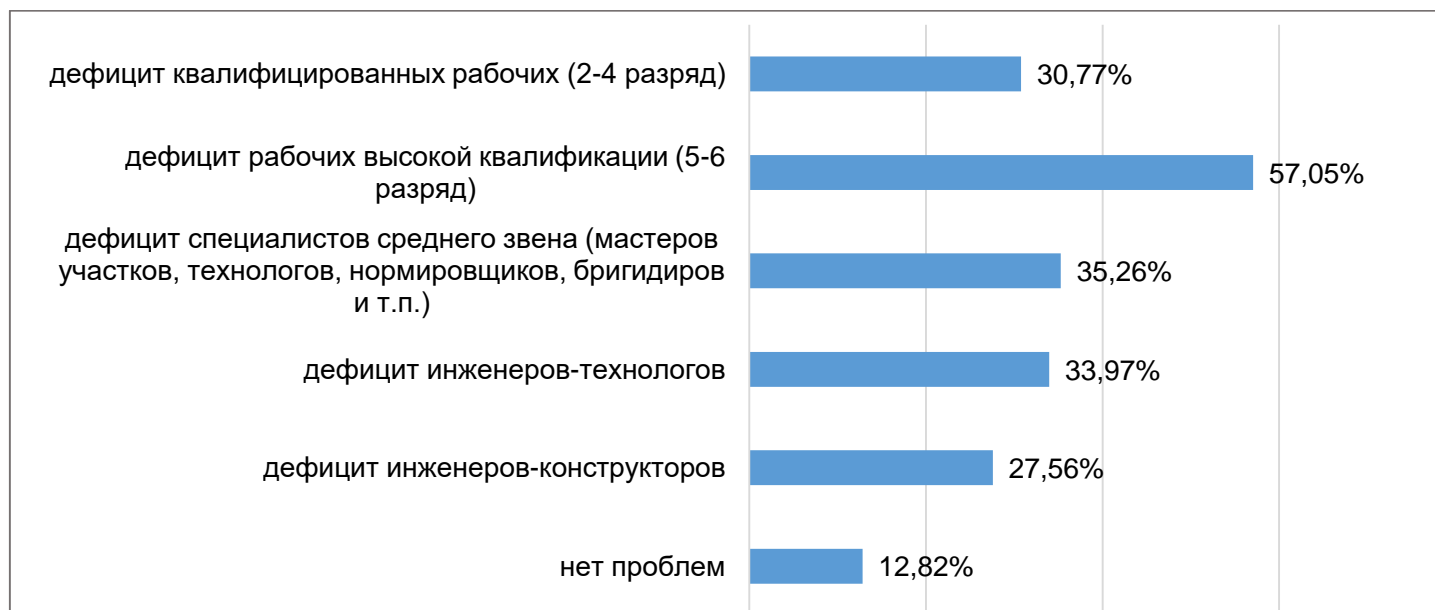
Источник: данные предоставлены сайтом Rabota66.ru, <http://www.rabota66.ru/>

Таким образом, расхождения в структуре ожиданий по уровню образования между работодателями и соискателями незначительные. Однако количество опубликованных резюме в разы превышает количество заявленных работодателями вакансий.

При этом резюме публикуют и те, кто имеет постоянную работу, и кто ищет дополнительную занятость, и безработные.

Настроения участников рынка труда. Работодатели.

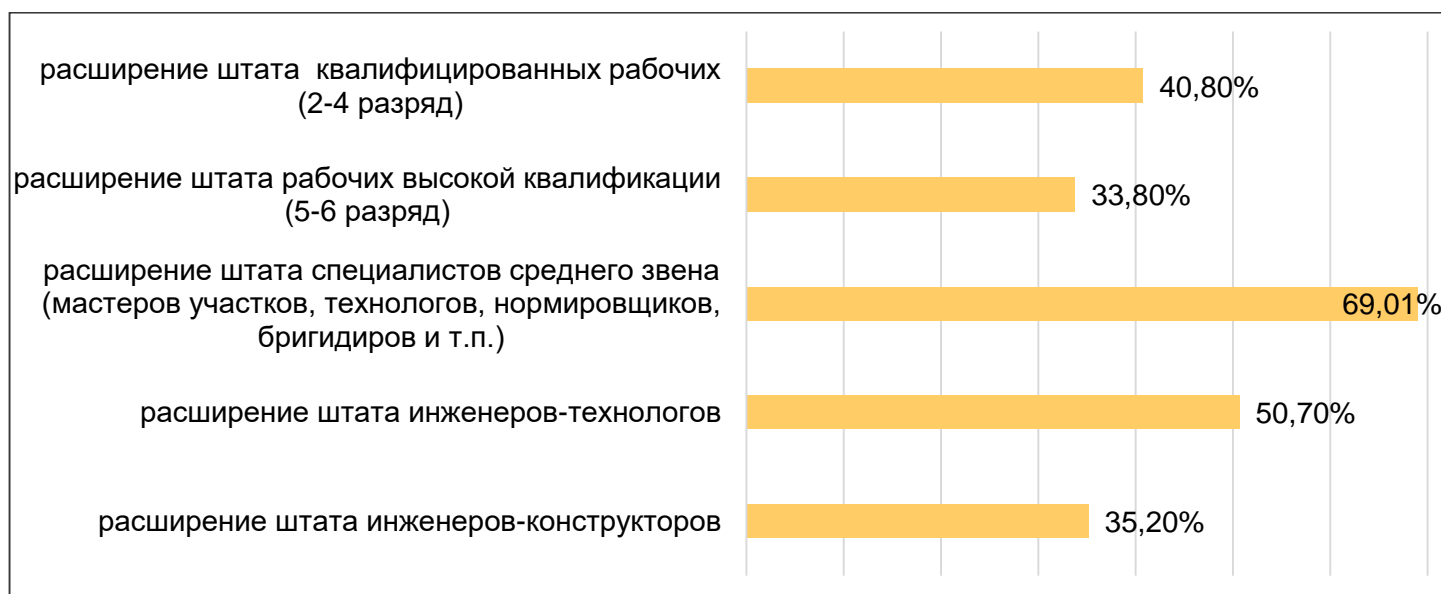
Какие проблемы испытывает ваше предприятие при формировании кадрового состава?



Планируете ли вы расширить штат сотрудников производственного блока в ближайшие 3 года?

- планируют расширить штат **45,22%**
- не планируют расширить штат **51,59%**
- планируют сокращение штата **3,18%**

За счет каких категорий персонала планируется расширение штата?



Источник: результаты опроса «Кадровое самочувствие отечественной промышленности», проведенного Промышленным комитетом Общероссийского народного фронта (ОНФ)

В феврале 2016 года методом формализованного анкетирования были опрошены представители 120 предприятий и организаций Свердловской области, являющихся членами **Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей**.

Несмотря на общую тенденцию ухудшения экономического состояния предприятий, в целом, ситуацию с кадрами можно охарактеризовать как положительную (таблица 1).

Значительная часть предприятий – почти 39% сказали, что имели в прошлом периоде проблемы с кадрами, но им удалось их решить. 23% указали, что никогда не имели кадровых затруднений.

Таким образом – более 60% предприятий, по их оценкам, вполне удовлетворены своей кадровой политикой.

Таблица 1. – Оценка текущей ситуации с кадрами на предприятиях

№	варианты ответа	кол-во	доля, %
1	ситуация ухудшилась	11	9,2
2	ситуация была негативная и такой осталась	33	27,7
3	прошлые проблемы с кадрами, в основном, удалось успешно решить	46	38,7
4	у нас не было и нет проблем с кадрами	27	22,7
5	затрудняюсь ответить	2	1,6
6	другое	1	0,8
	итого	120	100,0

Тем не менее, **28%** представителей бизнеса подчеркнули, что имеющаяся у них ранее негативная ситуация с кадрами осталась нерешенной, а у **9%** компании наметилось усугубление проблем с кадрами.

В целом, в негативной зоне оказалась примерно треть предприятий, которые оценили влияние кадровых проблем на свою деятельность. По мнению трети этих компаний, существующие кадровые проблемы не оказывают большого влияния на их деятельность. Практически половина – **47%** прогнозируют возрастание негативного влияния кадровых проблем в ближайшей перспективе. О более серьезной системной проблеме и ее негативном влиянии на работу предприятия утверждают **18%** респондентов.

Таблица 2. – Оценка влияния кадровых проблем на деятельность предприятий

№	варианты ответа	кол-во	доля, %
1	проблема есть, но существенного влияния не оказывает	18	29,5
2	проблема есть и в ближайшей перспективе негативное влияние	29	47,5
3	проблема носит системный характер и негативно сказывается на работе предприятия	11	18,0
4	затрудняюсь ответить	3	4,9
	итого	61*	100,0

**На этот вопрос отвечали только те, респонденты, которые в предыдущем вопросе указали ухудшение или сохранение негативной ситуации с кадрами на своем предприятии*

Традиционный рейтинг наиболее актуальных и перспективных инструментов развития профессионального рынка труда (таблица 3) подтвердил популярность практических примеров и лучшего опыта партнерства промышленных предприятий и образовательных учреждений по практико-ориентированному дуальному образованию – первое место и **42,5%**.

Второе и третье место разделили такие инструменты, как создание и обязательное применение профессиональных стандартов и программы внутренней трудовой мобильности – по **32%**. Близкие друг другу по уровню востребованности – **27%** и **24%** набрали меры поддержки предприятий сферы образования: стимулирование вложений промышленных предприятий в образовательные проекты, участие предприятий в реализации проектов по профориентации школьников.

Менее популярны такие уже традиционные меры, как участие промышленных предприятий в Президентской программе повышения квалификации инженерных кадров (15%) и участие в конкурсах профессионального мастерства («Славим человека труда!», «WorldSkills» - 13%).

Такой механизм повышения качества персонала, как независимая оценка квалификаций, еще не принятый в качестве обязательного инструмента на законодательном уровне, получил невысокую оценку – всего 11%. Трудовая миграция из стран СНГ имеет еще меньшую популярность – 7%.

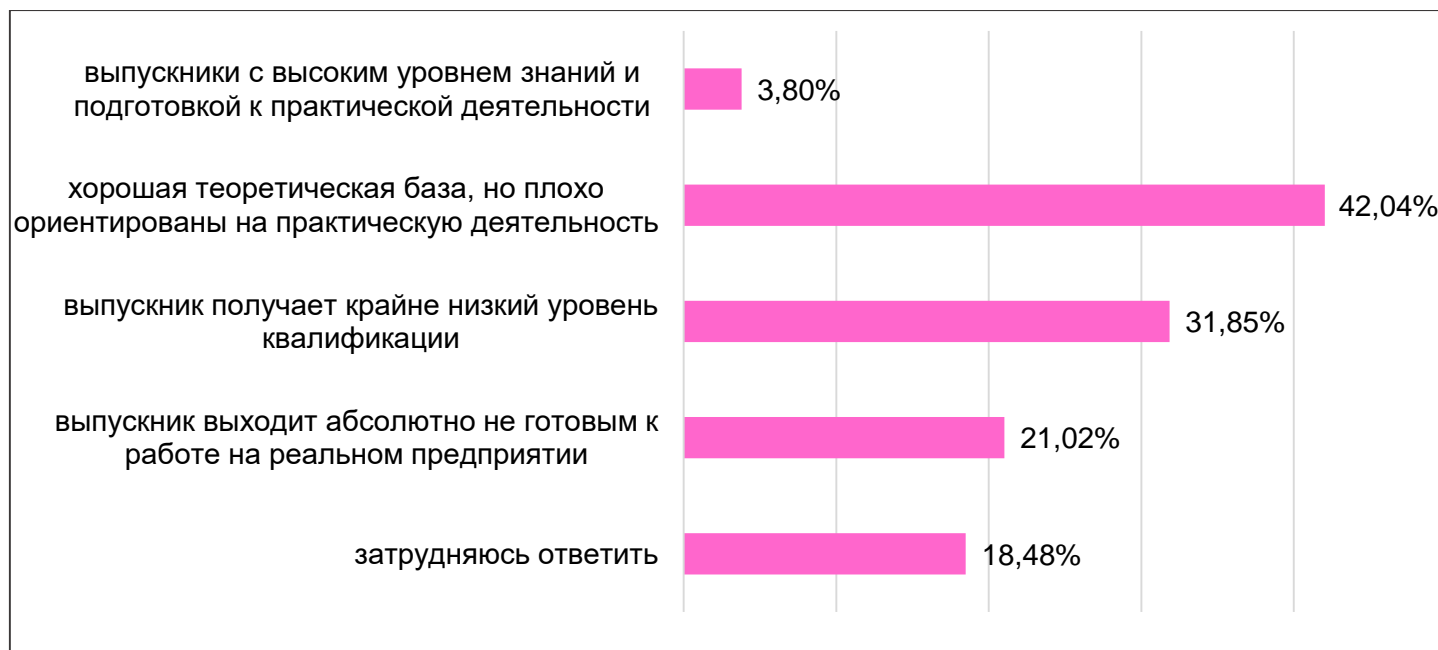
Таблица 3 – Наиболее актуальные и эффективные инструменты развития профессионального рынка труда

Место в рейтинге	варианты ответа	кол-во	доля
1	продвижение лучшего опыта партнерства промышленных предприятий и образовательных учреждений по практико-ориентированному дуальному образованию	51	42,5
2-3	создание и обязательное применение профессиональных стандартов	38	31,7
2-3	программы внутренней трудовой мобильности	38	31,7
4	стимулирование вложений промышленных предприятий в образовательные проекты	32	26,7
5	участие предприятий в реализации проектов по профориентации школьников	29	24,2
6	участие промышленных предприятий в Президентской программе повышения квалификации инженерных кадров	21	17,5
7	участие в конкурсах профессионального мастерства (Славим человека труда! WorldSkills)	18	15,0
8	создание предприятиями собственных образовательных организаций	16	13,3
9	развитие системы независимой оценки профессиональных квалификаций	13	10,8
10	трудовая миграция из стран СНГ	9	7,5
	итого	265	220,8

Источник: Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей (СОСПП), <http://sospp.ru/>

Из результатов опроса «Кадровое самочувствие отечественной промышленности», который проводил Промышленный комитет Общероссийского народного фронта (ОНФ) в 2015 году. Принимали участие руководители 700 предприятий страны.

Каков, на ваш взгляд, уровень подготовки выпускников учреждений СПО (техникумы и колледжи) на рынке труда?



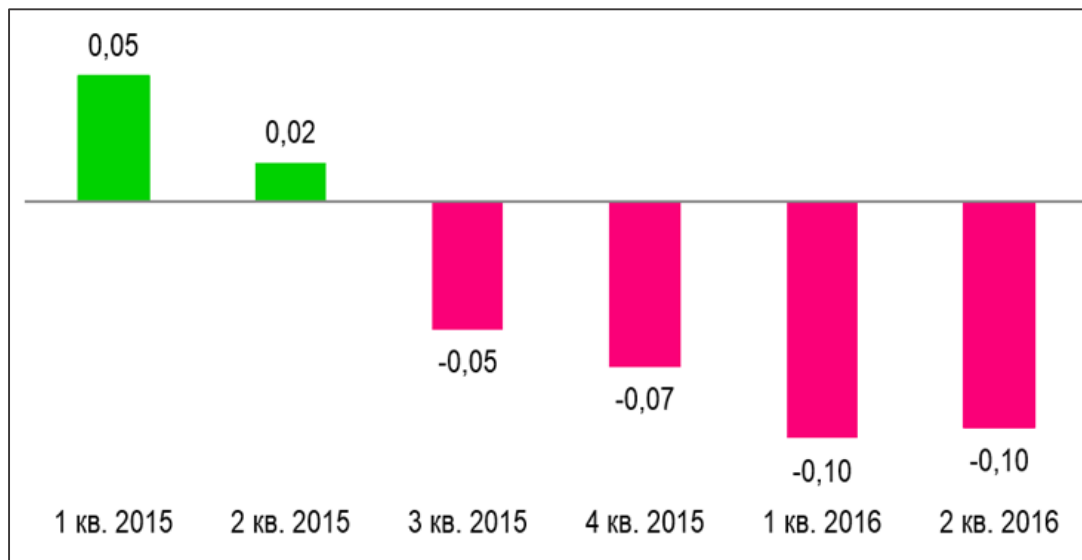
Каков уровень подготовки выпускников ВУЗов, на ваш взгляд, на рынке труда?



Источник: полная презентация результатов опроса: http://onf.ru/sites/default/files/projects_docs/orf_4.pdf

Настроения участников рынка труда. Работники.

Индекс самочувствия соискателей



Индекс показывает ожидания соискателей на данный период времени и колеблется от -1 до +1, где «-1» говорит о негативных настроениях работников, а «+1» об их стабильном самоощущении на рынке труда.

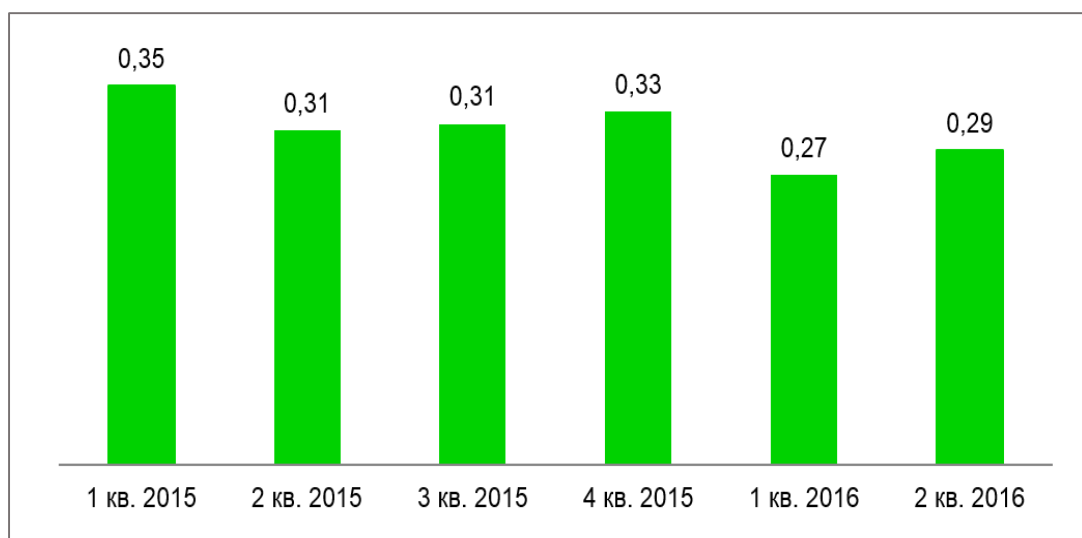
Насколько комфортно ощущают себя на рынке соискатели, служба исследований сайта www.hh.ru определяет с помощью **индекса самочувствия**. Он складывается из нескольких параметров:

- пользователи оценивают, насколько сложно сегодня найти подходящие предложения,
- готовы ли они снижать ожидания по зарплате,
- чувствуют ли они стабильность на нынешнем месте работы, если они еще не уволились.

Из полученных данных складывается индекс: чем он выше, тем лучше настроения работников, чем ниже — тем пессимистичнее кажутся опрошенным будущие перспективы.

Во втором квартале индекс остановился на отметке -0,1 пункт.

Индекс стабильности на текущем месте работы (угроза увольнения)



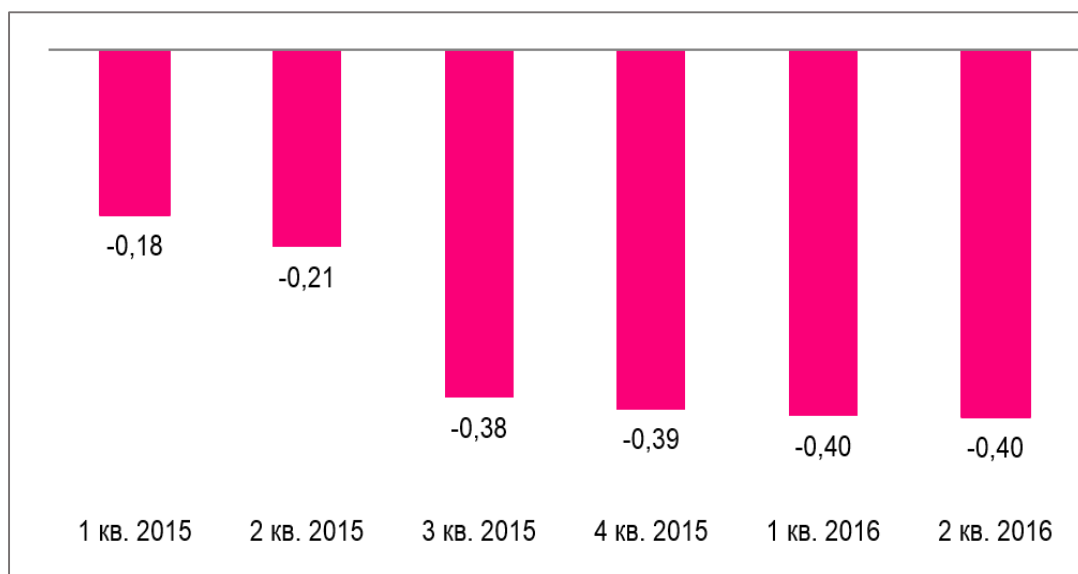
Индекс показывает ожидания соискателей на данный период времени и колеблется от -1 до +1, где «-1» говорит о негативных настроениях работников, а «+1» об их стабильном ощущении на рынке труда.

В начале года выросла доля соискателей, опасавшихся сокращений. Но ко второму кварталу негативные настроения несколько поутихли.

Если год назад индекс стабильности на текущем месте работы составлял 0,31 пункта, сейчас он равен 0,29. То есть ощущают угрозу увольнения примерно столько же соискателей, сколько год назад.

При этом наименее уверенно на рынке чувствуют себя специалисты, занятые в сферах «Банки/Инвестиции/Лизинг», «Страхование», «Транспорт/Логистика» и «Инсталляция и сервис».

Индекс сложностей с поиском работы



Индекс показывает ожидания соискателей на данный период времени и колеблется от -1 до +1, где «-1» говорит о негативных настроениях работников, а «+1» об их стабильном ощущении на рынке труда

Индекс сложности поиска работы, резко упавший накануне 3 квартала 2015 года, с тех пор практически не менялся, оставаясь примерно на уровне -0,4.

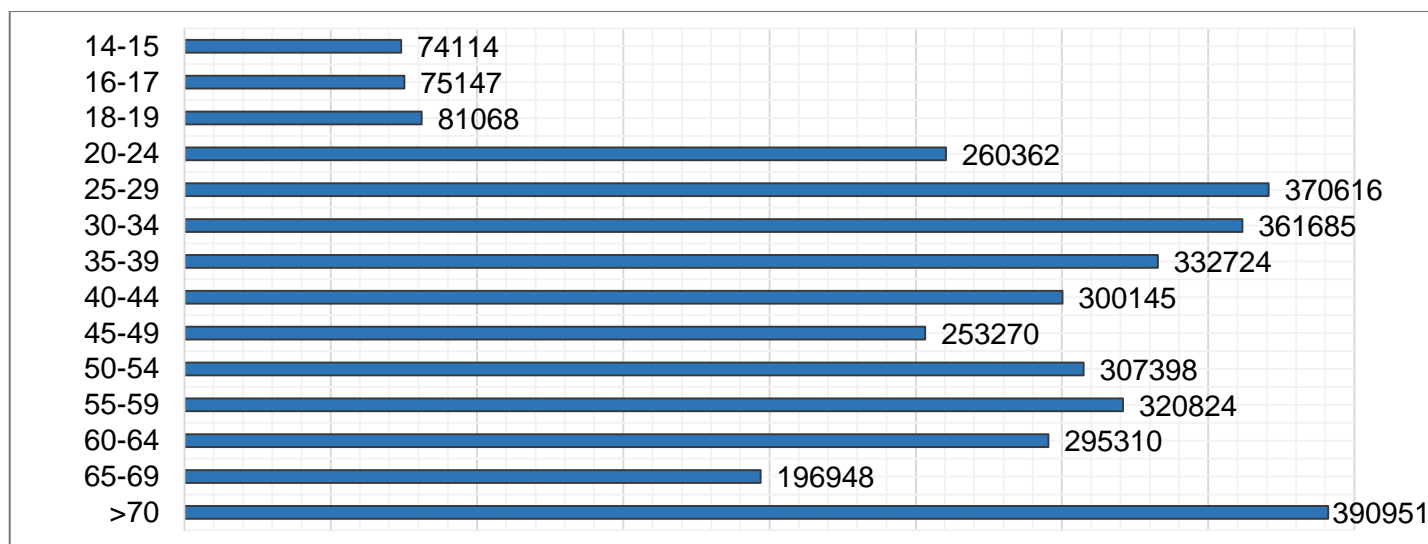
Наибольшие сложности с поиском работы, как и в 1 квартале 2016 года и в конце 2015 года, испытывают жители Сибирского и Центрального ФО, наименьшие — Санкт-Петербурга и Ленинградской области (-0,37).

Чаще других отмечают сложности с поиском работы в своей профессиональной области специалисты из сфер «Искусство/Развлечения», «Добыча сырья» и «Высший менеджмент». Относительно других легко найти работу специалистам по продажам, представителям индустрии спорта и красоты, а также ИТ-специалистам.

Источник: <https://hh.ru>

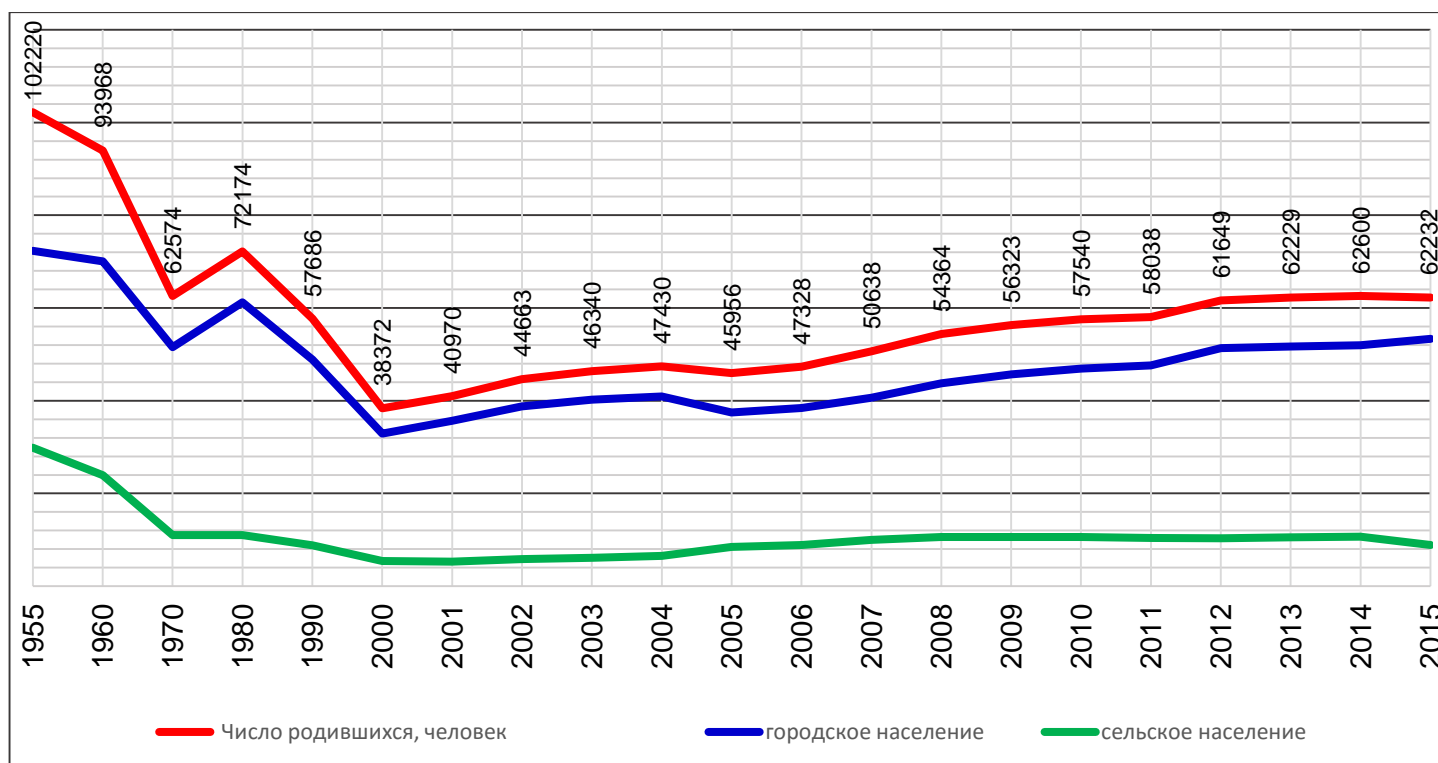
Демографическая ситуация в Свердловской области. Миграционные процессы.

**Численность населения Свердловской области по возрастным группам
(на 01.01.2015, количество человек)**



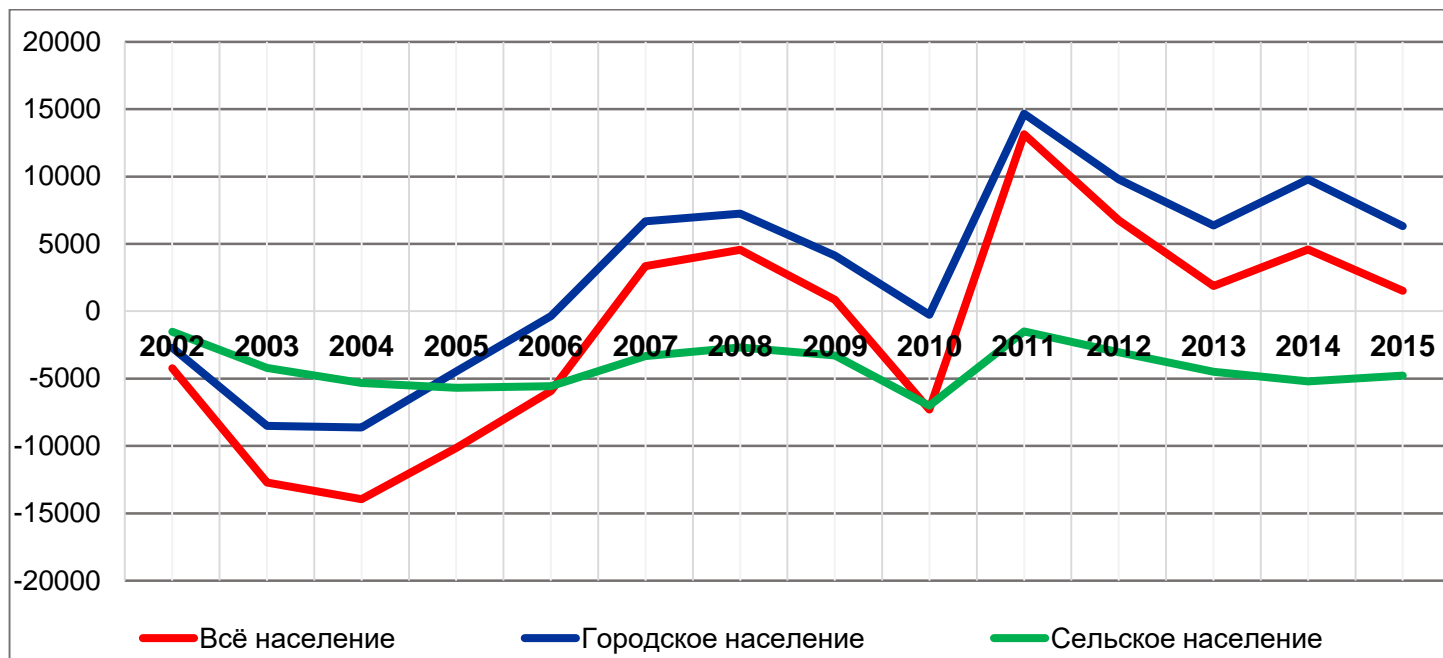
Источник: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/population/

**Динамика показателей естественного движения населения Свердловской области.
Рождаемость.**



Источник: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/population/

Миграционный прирост населения за 2002-2015 гг.



Источник: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverd/ru/statistics/population/

Общие итоги миграции населения Свердловской области в 2015 году по видам миграции

Виды миграции	Число прибывших	Число выбывших	Миграционный прирост, убыль (-)
Свердловская область - всего	119074	117550	1524
в пределах России	110342	114185	-3843
внутрирегиональная	71208	71208	-
межрегиональная	39134	42977	-3843
Городская местность - всего	96682	90372	6310
в пределах России	88714	87313	1401
внутрирегиональная	54630	50956	3674
межрегиональная	34084	36357	-2273
Сельская местность - всего	22392	27178	-4786
в пределах России	21628	26872	-5244
внутрирегиональная	16578	20252	-3674
межрегиональная	5050	6620	-1570

Источник: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverd/ru/statistics/population/

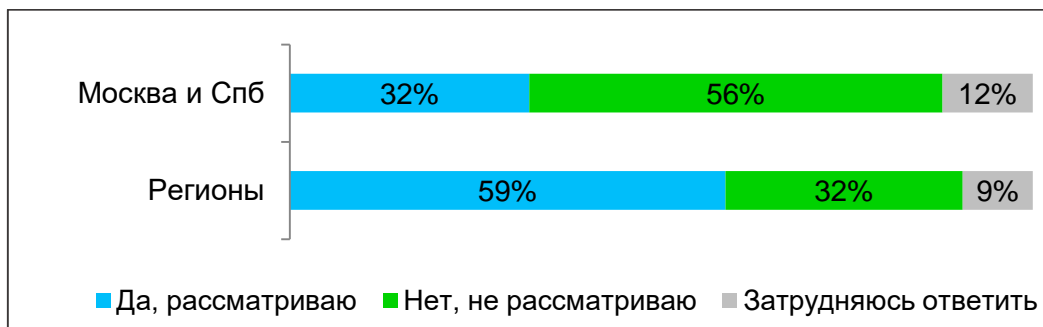
Анализ мобильности трудовых ресурсов

Рассматриваете ли Вы возможность переезда в другой город РФ с целью трудоустройства?

Более половины соискателей из регионов (**59%**) и треть респондентов из Москвы и СПб (**32%**) рассматривают возможность переезда в другой город РФ с целью трудоустройства.

При этом, что касается регионов, то 45% опрошенных согласились бы переехать в любой другой город непосредственно в ближайшее время (Москва и СПб - 26%), и такое же число (43%) отметили, что готовы к переезду лишь в некоторые города РФ (Москва и СПб – 52%).

29% жителей Екатеринбурга готовы рассматривать вакансии, предлагающие переезд в другой регион. Самые желаемые варианты – в Москву и Санкт-Петербург.



Доля соискателей Свердловской области, готовых к переезду (по отраслям деятельности).



Источник: данные предоставлены Интернет-порталом HEADHUNTER Урал, <https://hh.ru/>

Мониторинг заработных плат основных категорий производственного персонала (сравнение по 3 наиболее крупным городам УрФО)

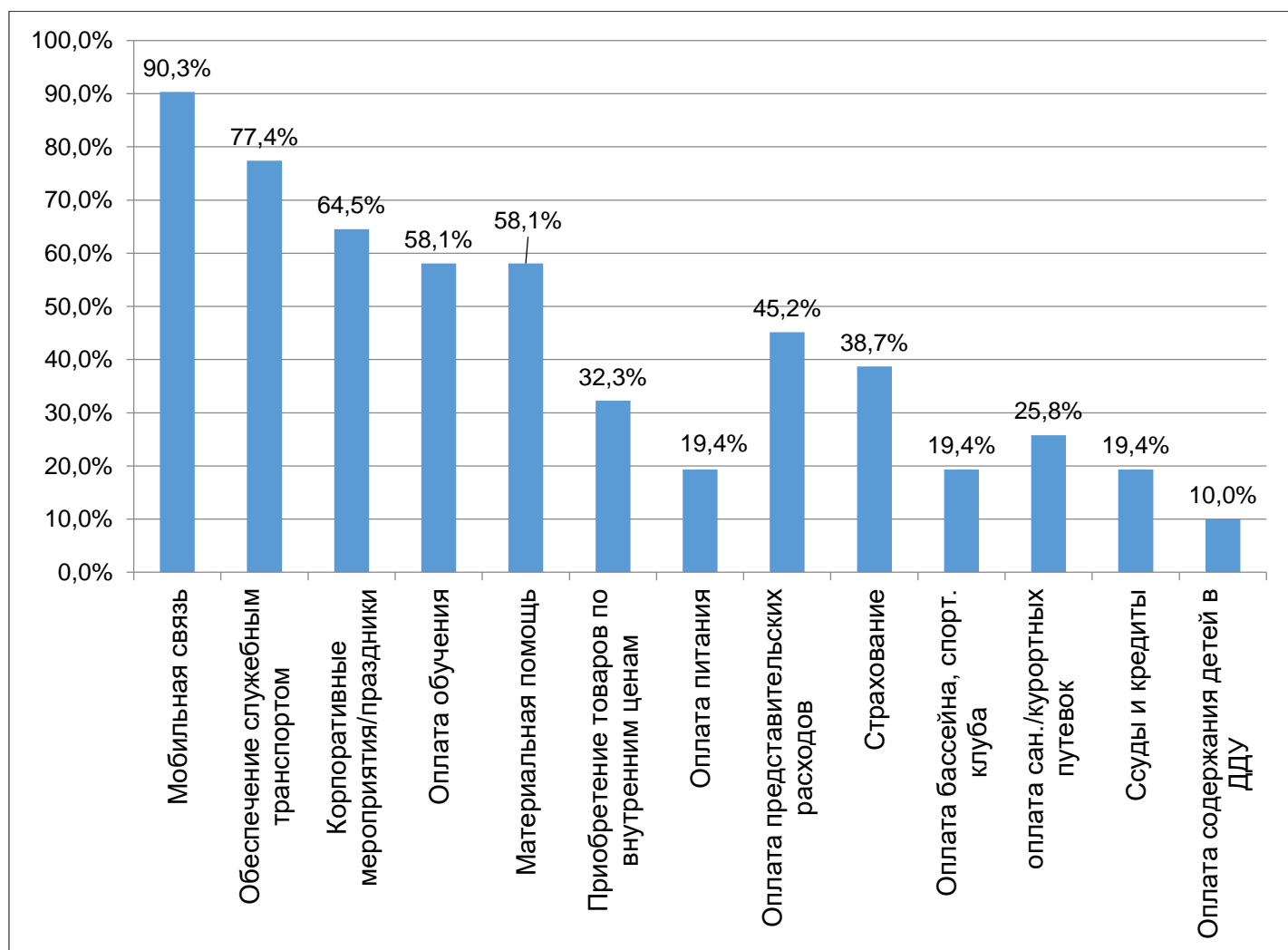
Должность	Екатеринбург		Челябинск		Пермь	
	Медиана	P75	Медиана	P75	Медиана	P75
Директор по производству	105 000	138 750	125 000	158 400	103 500	129 800
Главный инженер	75 000	112 500	72 000	93 150	70 000	90 000
Главный конструктор	65 400	93 333	57 500	85 500	60 000	80 105
Главный механик	51 500	70 000	45 500	66 413	46 500	56 250
Главный технолог	57 500	75 000	52 000	72 000	53 450	61 925
Главный энергетик	52 500	68 947	50 000	60 000	48 750	55 525
Начальник ОТК	47 000	55 000	44 000	50 500	43 500	48 500
Начальник цеха	45 000	57 000	41 500	53 750	41 000	51 500
Инженер — конструктор	29 000	35 000	26 500	30 471	26 250	31 625
Инженер — механик	30 000	36 211	25 000	27 500	24 750	32 300
Инженер — технолог	28 105	36 000	25 448	31 278	25 000	30 000
Мастер участка	28 000	35 250	25 627	34 684	25 000	35 500
Контролер ОТК	22 000	28 750	20 750	25 000	20 500	26 863
Кузнец	31 500	36 000	26 000	32 000	25 000	30 000
Машинист крана	23 600	32 000	21 900	24 896	21 000	24 500
Механик	31 000	40 000	24 800	34 500	25 000	32 500
Наладчик станков и манипуляторов с ПУ	25 750	33 816	23 030	33 875	24 250	31 250
Оператор станков с ПУ	31 000	35 000	27 000	32 000	26 500	32 000
Слесарь — инструментальщик	27 000	34 000	23 100	26 000	22 000	25 700
Слесарь механосборочных работ	26 500	31 857	24 750	29 675	24 250	29 750
Слесарь — электрик по ремонту электрооборудования	26 340	29 125	22 450	24 500	22 000	25 375
Токарь-универсал (4-6 разр.)	29 579	36 500	27 000	32 281	27 600	33 140
Фрезеровщик	29 684	35 000	25 500	33 000	24 500	30 678
Электрогазосварщик (4-6 разр.)	33 636	36 182	27 778	30 548	25 600	34 957

Зона «среднерыночной стоимости специалиста»: пролегает между медианой (P50) и точкой P75.

P75 (верхний квартиль) — указывает, что около 75% респондентов имеют размер заработной платы от минимального значения до значения P75. Зарплаты, сосредоточенные в интервале от верхнего квартиля и выше, соответствуют оплате труда специалиста с отличными профессиональными навыками, имеющего опыт самостоятельной работы по данному профилю, опыт руководства и развития новых направлений.

Медиана — середина числового ряда, когда половина чисел ряда имеют значения больше медианы, половина — меньше медианы. Медиана характеризует среднерыночный уровень заработной платы: это зарплаты специалистов с уверенными профессиональными навыками, имеющими опыт работы не менее двух — трех лет по данной позиции, базовое образование, дополненное курсами, тренингами и т.п.

Система бенефитов производственных компаний



Бенефиты — дополнительные льготы и компенсации, которые сотрудники получают опосредованно, а не в виде прямых денежных выплат.

Источник: данные предоставлены компанией «АПРАЙТ-Рекрутинг», <http://www.aprait.ru>

Услуги по поиску и подбору персонала

На май 2016 г. в Екатеринбурге работает **43 агентства**, оказывающих услуги подбора персонала. Из них 6 кадровых компаний не занимаются подбором квалифицированного персонала, а оказывают услуги подбора временного персонала/аутстаффинга.

В Челябинске услуги по подбору персонала оказывают 10 компаний, а в Перми – 8.

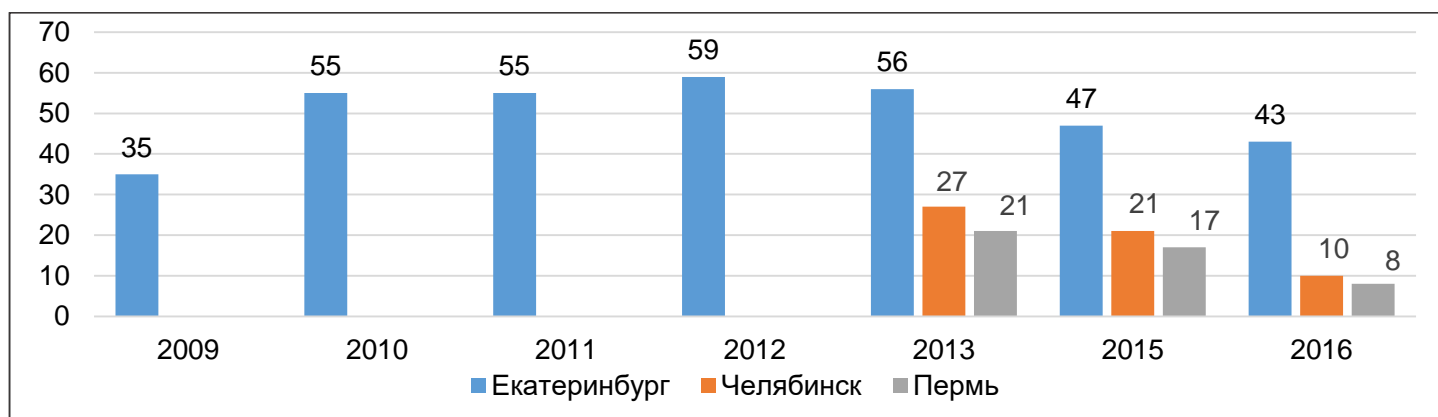
В Екатеринбурге есть как крупные региональные агентства (в основном это агентства АРАУ), так и открыты филиалы федеральных и международных кадровых агентств.

Кадровые агентства Ассоциации рекрутинговых агентств Урала (АРАУ)

№	Название агентства	Сайт	Территория оказания услуг
1.	ASTRA Staffing Services	http://astrastaff.ru/	УрФО
2.	Апрайт	http://aprait.ru/	УрФО
3.	IBC Human Resources	http://www.hr.ibc.ru/	РФ
4.	Вега	http://www.vega.ur.ru/	УрФО
5.	Вентра Урал	http://ventra.ru/	РФ
6.	Кадровые технологии	http://www.ktekt.ru/	РФ
7.	Карьера	http://www.career.ur.ru/	УрФО
8.	Люди дела	http://www.ldelo.ru/	РФ
9.	Метрополис	http://www.metropolis.ur.ru/	РФ
10.	Аналитик-Центр, г. Тюмень	http://acenter.ru/	РФ
11.	Бизнес и Кадры, г. Челябинск	http://bussin.ru/	УрФО
12.	Элита, г. Нижний Тагил	http://www.elita-nt.ru/	Свердловская обл.

Источник: <http://arau.su/>

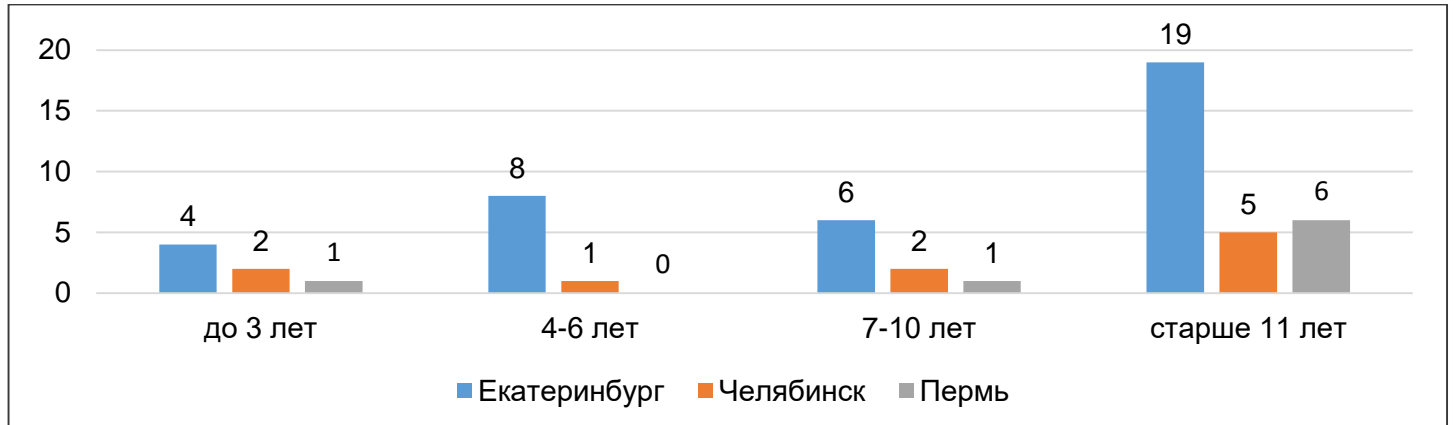
Динамика количества кадровых агентств с 2009 по 2016 гг.



Примечание: Данные с учетом агентств, оказывающих услуги подбора временного персонала/аутстаффинга

Продолжительность работы агентств на Урале

Качественный состав Уральского рекрутмента стабилен: почти 50% этого рынка в Екатеринбурге, Челябинске и Перми формируют компании, стоявшие у истоков этой отрасли в России в конце 90-х, начале 2000-х. Эти кадровые агентства имеют серьезный профессиональный опыт, они пережили не один экономический кризис. Но, тем не менее, рынок продолжает развиваться, приходят новые игроки, готовые составить конкуренцию.



Распределение компаний по стоимости подбора в зависимости от уровня позиции

Кадровые агентства в Екатеринбурге работают во всех ценовых сегментах. Обратившись в кадровое агентство, можно подобрать персонал менее чем за один размер среднемесячного дохода требуемого специалиста.

В некоторых компаниях действует фиксированная стоимость на подбор, например, стоимость услуг в массовом сегменте в этих компаниях составляет в среднем 15 000 – 20 000 рублей.

Но в большинстве случаев сумма комиссионных агентству за подбор специалистов колеблется в пределах **от 11% до 19% от годового фонда оплаты труда специалиста**. В верхнем ценовом сегменте, как правило, работают международные компании.

Стоимость подбора персонала зависит также и от предоставляемых гарантий: условий прохождения испытательного срока и количества замен в случае увольнения специалиста.

Явная тенденция последнего времени – это предоставление рекрутинговых услуг без предоплаты за работу. Подавляющее большинство компаний на Урале готовы идти на риск и работать без первоначального взноса со стороны клиента. Представители агентств уточняют, что готовы братья за работу с предоплатой, только если оценивают проект как «рискованный».

Гарантийные обязательства

Гарантийный срок на принятого от агентства сотрудника, как правило, составляет:

- 1 месяц (массовый подбор, рабочие),
- 3 месяца (специалисты и руководители среднего звена),
- 6 месяцев, а в отдельных случаях до года (руководители высшего звена)

В основном агентства готовы предоставить однократную бесплатную замену, некоторые агентства готовы предоставить двукратную и многократную замену.

Источник: данные предоставлены компанией «АПРАЙТ-Рекрутинг», <http://www.aprait.ru>

50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования

1. Автомеханик
2. Администратор баз данных
3. Графический дизайнер
4. Косметолог
5. Лаборант химического анализа
6. Мастер декоративных работ
7. Мастер столярно-плотницких работ
8. Метролог
9. Мехатроник
10. Мобильный робототехник
11. Наладчик-ремонтник промышленного оборудования
12. Оператор беспилотных летательных аппаратов
13. Оператор станков с программным управлением
14. Оптик-механик
15. Парикмахер
16. Плиточник-облицовщик
17. Повар-кондитер
18. Программист
19. Разработчик Web и мультимедийных приложений
20. Сантехник
21. Сборщик электронных систем (специалист по электронным приборам и устройствам)
22. Сварщик
23. Сетевой и системный администратор
24. Слесарь
25. Специалист в области контрольно-измерительных приборов и автоматики (по отраслям)
26. Специалист по аддитивным технологиям
27. Специалист по гостеприимству
28. Специалист по информационным ресурсам
29. Специалист по информационным системам
30. Специалист по неразрушающему контролю (дефектоскопист)
31. Специалист по обслуживанию и ремонту автомобильных двигателей
32. Специалист по обслуживанию телекоммуникации
33. Специалист по производству и обслуживанию авиатехники
34. Специалист по тестированию в области информационных технологий
35. Специалист по техническому контролю качества продукции
36. Специалист по технологии машиностроения
37. Специалист по холодильно-вентиляционной технике
38. Техник авиационных двигателей
39. Техник по автоматизированным системам управления технологическими процессами
40. Техник по биотехническим и медицинским аппаратам и системам
41. Техник по защите информации
42. Техник по композитным материалам
43. Техник по обслуживанию роботизированного производства
44. Техник-конструктор
45. Техник-механик в сельском хозяйстве
46. Техник-полиграфист
47. Технический писатель
48. Токарь-универсал
49. Фрезеровщик-универсал
50. Электромонтажник

Рынок труда Свердловской области. Мнение экспертов.

Растет спрос на рекрутинг.

Растущие отрасли: ИТ, медицинские услуги, производство пищевое (агробизнес), продажи ТНП, продажи в технической сфере, транспортные услуги, машиностроение.

Падающие рынки: автомобильный бизнес, строительство, несетевая розница, финансовые услуги (банки, страхование, лизинг), рекламный бизнес.

Самая востребованная HR-компетенция – подбор персонала.

Изменилась структура спроса.

Наиболее активны региональные работодатели.

Требования бизнеса к соискателям изменились, а инерция людей работать в привычных/комфортных условиях осталась. Главное требование бизнеса сегодня – эффективность сотрудника в нестабильных условиях, готовность к совмещению функционала, самостоятельный активный поиск путей решения задач. Большинству кандидатов хочется понятных, четких задач и гарантированных доходов.

Стали резко нужны компетенции, которые формируются годами. Взрослые не готовы переучиваться. Молодежь не готова годами работать на невысокой зарплате. К тому же ориентирована на быстрый результат, что противоречит сути производственных профессий.

Работодатели предпочитают потенциал опыту, охотнее берут молодых, обучаемых, гибких. В то же время нарастает дефицит специалистов с конкретной специализацией, узкого профиля, например, технологов.

Факторы. Предпосылки.

Бизнес пошел в рост.

Уход иностранных компаний с российского рынка, лозунг «Даешь импортозамещение!» в сочетании высокими ценами на импортную продукцию дал шанс отечественному производству, импульс региональной экономике.

Часть компаний закрылась, часть провели сокращения, а часть компаний могут позволить себе усиливать свои позиции, занимать освободившиеся ниши- это вопрос в том числе наличия финансов.

Все более уверенно себя чувствуют компании, нацеленные на экспорт российских товаров, которые успешно конкурируют с западными производителями по цене.

Уменьшилась доля иностранных рабочих, а в освободившихся нишах (стройка, торговля, клининг) стали набирать местных и приезжающих из области.

Стоимость рабочей силы в Китае растет, а у нас снижается (с учетом курса рубля), это повышает интерес потенциальных инвесторов к Свердловской области.

Ситуация.

Сокращения продолжаются, уровень безработицы растет. Но вместе с этим растет и спрос на персонал. В половине случаев это замена сотрудников и руководителей на более эффективных (которые могут усилить команду и обеспечить конкурентоспособность в новых условиях рынка), а в половине случаев это связано с расширением и развитием предприятий.

Сроки закрытия вакансий увеличились.

Найти нужного специалиста стало сложнее. Ценных специалистов работодатели удерживают. Соискатели держатся за стабильность. Несоответствие спроса и предложения.

Уменьшилось количество рекрутинговых агентств Уральского региона, особенно в Перми и Челябинске. Выросла нагрузка на профессиональный рекрутинг, на агентства, с опытом на рынке более 10 лет.

Трудоустройство актуально. Но трудоустройством не занимается никто. Можно говорить только о различных формах содействия занятости.

Продолжает расти число жителей небольших городов и поселков Свердловской области, готовых к релокации в крупные города - Екатеринбург, Нижний Тагил, Первоуральск.

Москва становится кадровым донором для Екатеринбурга. Увеличивается количество кандидатов готовых к переезду в Екатеринбург.

Чтобы развиваться быстро, бизнес сегодня готов покупать уникальные компетенции, привлекать специалистов из других регионов. Но пока этой возможностью местные работодатели пользуются с осторожностью. Во-первых, слишком разные инфраструктурные, культурные, бытовые условия других территорий. Во-вторых, ответственность за трудоустройство семьи и условия проживания такого кандидата региональному бизнесу не осилить.

Талантливые выпускники школ, получившие высокий балл на ЕГЭ, выбирают лучшие ВУЗы страны. Выпускники школ Екатеринбурга часто предпочитают получить высшее образование в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Томске.

Соискатели старшего поколения более других пострадали в нынешней ситуации. Часто работодатели в плену стереотипов. Отклоняют кандидатов только по возрасту. Среди возрастных кандидатов немало гибких, готовых к изменениям, работоспособных, опытных и замотивированных.

На региональный рынок труда сильное влияние оказывают отношения городской и областной власти (особенно сказывается на строительной отрасли и на производстве).

УТРО (управление трудовыми ресурсами области) отсутствует как система. Необходим единый координирующий центр, учитывающий все аспекты регулирования рынка труда на территории и возможности всех регуляторов.

Управляемая маятниковая миграция – реальный инструмент решения проблем несбалансированности рынка труда по территориям. Нужна региональная программа.

Ключевая особенность текущего состояния рынка труда - дисбаланс. Дисбаланс между потребностями компаний в квалифицированном персонале, способном обеспечивать высокую производительность и ожиданиями работников, которые не готовы увеличивать свои усилия в рамках сохраняющихся условий труда. Дисбаланс между предпосылками к росту отечественного производства и отсутствием финансовых возможностей у компаний.

В приоритете не количество, а качество персонала. Усиливается конкуренция за лучших сотрудников.

Тренды. Прогнозы

Рынок труда подвержен циклическим изменениям. С ростом спроса на персонал неизбежна гонка зарплатных плат. Отличие нынешней ситуации – работодатели готовы платить не за должность, а за конкретные компетенции и доплачивать за результат. При этом расставаться с новым сотрудником будут быстрее, если он не показывает результатов.

Политика государства, направленная на внедрение профессиональных стандартов, скажется на качестве подготовки специалистов.

Демографический фактор уже влияет на рынок труда. Спад рождаемости наблюдался до 2000 г., далее показатель рождаемости стабилизировался. Соответственно до 2020 года дефицит кадров будет обостряться.

Потребность в персонале также будет сокращаться. Новые производственные компании используют только современное оборудование и технологии, не требующее большого количества обслуживающего персонала.

Старение населения, уменьшение доли экономически активного населения – эта тенденция усиливается, нарастает.

Приоритеты нового поколения, выходящего на рынок труда – баланс работы и отдыха, желание работать в более свободном режиме. К тому же ментальность поколения Y – клиповое мышление, быстрая смена интересов.

В ближайшее время будет расти спрос на квалифицированных специалистов (инженерный состав, в т.ч. специалисты в области автоматизации, IT-специалисты) и рабочих высокой квалификации.

Будут стираться грани между профессиями. Все чаще мы будем оперировать понятиями род деятельности и различные комбинации функций и видов занятости.

Будет увеличиваться количество удаленных рабочих мест (для специалистов в продажах, маркетинге, клиентском сервисе, IT-разработках, проектировании). А также будут развиваться другие нетипичные формы занятости: работа по агентскому договору без оформления в штат, «совместительство», гибкий рабочий график, неполная рабочая неделя, самозанятость, аутсорсинг персонала.

Скорость всех процессов на рынке труда растет и все, что будет поддерживать и увеличивать скорость, будет развиваться: веб сервисы, онлайн контакты, карты и навигация.

Технические, технологические изменения последних лет оказывают очень сильное влияние на управление персоналом, на оценку и поиск кандидатов: интернет, сайты, социальные сети, тесты, полиграф, базы данных, мобильная связь, безопасность, борьба с терроризмом. И эта тенденция будет только усиливаться.

Для решения сложной кадровой ситуации в промышленной отрасли и на высокотехнологичных предприятиях запущена программа по созданию Уральской инженерной школы на период 2015 - 2034.

Уральский федеральный университет ставит перед собой цель войти в топ-100 лучших учебных заведений мира. Качественно образование привлечет в наш регион молодежь с высоким потенциалом, большая часть из таких выпускников будет строить карьеру в Свердловской области.

Эксперты Ассоциации рекрутинговых агентств Урала (АРАУ):



Ксения Проценко
Исполнительный директор,
IBC Human Resources



Елена Киселева
Директор агентства
рекрутинга "Люди Дела"



Лариса Богданова
Директор
IBC Human Resources



Рифат Амиров
генеральный директор,
РА "Карьера"



Наталья Воронова
директор
АПРАЙТ-Рекрутинг



Марина Подгайская
директор Компании
«Кадровые технологии»



Галина Веричева
директор по развитию
Компании «Кадровые
технологии»



Татьяна Полякова
менеджер проектов,
Компания «Кадровые
технологии»

Ответственный за подготовку данного выпуска:

Компания «Кадровые технологии»
г. Екатеринбург, ул. Коминтерна, 16, офис 711-А
тел. (343) 344-27-31
<http://www.ktekt.ru>



При участии:

«АПРАЙТ-Рекрутинг»
Екатеринбург, Челюскинцев, 2,
тел. (343) 382-08-80
<http://www.aprait.ru>



Сайт по поиску персонала и работы Rabota66.
Екатеринбург, ул. Малышева, 12, оф. 14-10
тел. (343) 345-28-49
<http://www.rabota66.ru/>



«HEADHUNTER УРАЛ»
г. Екатеринбург, ул. Радищева 6А, офис 1505
тел. (343) 216-97-73
<http://ural.hh.ru>



Департамент по труду и занятости населения
Свердловской области.
г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 12, тел.: (343) 371-51-56
<http://www.szn-ural.ru>



ОЭЗ «ТИТАНОВАЯ ДОЛИНА»
Екатеринбург, ул. Малышева, 51, офис 2102
тел.: (343) 378 45 83
<http://titanium-valley.com/>

ТИТАНОВАЯ
ДОЛИНА
ОСОБАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЗОНА



Свердловский областной Союз промышленников и
предпринимателей (СОСПП)
Екатеринбург, ул. Пушкина, 6. тел.: (343) 371-29-25
<http://sospp.ru/>



Свердловский областной
Союз промышленников
и предпринимателей

перевод на английский язык: "Smart Apple"
Центр дополнительного образования и лингвистики
тел. +7 903 086 35 38
do-u-speak-english.ru



Ассоциация рекрутинговых агентств Урала (АРАУ) имеет возможность подготовить и предоставить более развернутые тематические мониторинги рынка труда Свердловской области и отдельных профессиональных групп.

Запрос с контактами можно направить на электронную почту: arau@arau.su