

Исследование рынка  
массовых профессий

# Часть I. Основные тенденции на международном и российском рынках



# Содержание

## Часть I.

Основные тенденции на международном и российском рынках

<a href="#"><u>Обзор глобального рынка рекрутмента</u></a>	10
<a href="#"><u>Подбор массового персонала</u></a>	17
<a href="#"><u>HRTech и онлайн-рекрутмент</u></a>	23
<a href="#"><u>Тренды в онлайн-сегменте</u></a>	31
<a href="#"><u>Инвестиционная активность на рынке массовых профессий</u></a>	36
<a href="#"><u>Анализ ситуации на российском рынке труда</u></a>	39
<a href="#"><u>Безработица в цифрах</u></a>	47
<a href="#"><u>Рынок HRTech и рекрутмента</u></a>	51
<a href="#"><u>Подбор в сфере массовых специальностей</u></a>	63
<a href="#"><u>Онлайн-рекрутмент в массовом сегменте</u></a>	67
<a href="#"><u>Инвестиционная активность на рынке HRTech в сегменте массовых профессий</u></a>	79

“ В своем исследовании мы хотим поделиться наблюдениями о том, как сегодня изменяется рынок занятости и подбора. Перечислю основные тенденции:

1. Размываются границы между «белыми» и «синими воротничками».
2. Рынок онлайн-подбора массовых специалистов растёт, в том числе благодаря новым технологиям и инструментам для онлайн-рекрутмента. В ближайшие 6 лет он может увеличиться в 2,5 раза.
3. В структуре современного рынка труда постепенно выделяется массовых диджитал-профессий — специалистов средней квалификации, которые производят продукты "в цифре" при помощи различных решений для автоматизации работы. Благодаря современным облачным для дизайнеров или веб-разработчиков (например, Tilda и другие веб-конструкторы), некогда сложный навык становится доступным практически каждому, а его освоение не требует длительного цикла обучения. Работа с такими автоматизированными системами - в ближайшем будущем один из наиболее востребованных навыков, и ему можно быстро обучиться.
4. К массовым специальностям сегодня можно причислить большой сегмент профессий, связанных с онлайн-рынками: операторов колл-центров, копирайтеров, бухгалтеров, операторов баз данных. В ближайшем будущем возникнут новые массовые специальности - в них люди будут мигрировать из исчезающих профессий. И они потребуют обучения и трудоустройства.

Андрей Митюков,  
генеральный директор TalentTech





5. Мы видим большой дефицит кадров в рабочих специальностях для производственных предприятий (1,8 резюме на вакансию). Грядущая роботизация и автоматизация станет основой для возникновения целого класса «гибридных» рабочих мест, базирующихся на симбиозе между человеком и машиной.

6. Работодатели испытывают сильный дефицит кандидатов на массовые профессии. Мне понравилась фраза, сказанная при обсуждении массового подбора в сообществе HRхаб на Facebook: "Если вы в пятницу нашли кандидата и договорились с ним о собеседовании на понедельник, то его уже не стоит ждать на интервью. Именно поэтому мы смещаем цикл подбора и оформления на первую часть недели, чтобы не потерять кандидата за выходные».

Андрей Митюков,  
генеральный директор TalentTech

## Ксения Курникова, «Авито Работа», руководитель по маркетингу

Рекрутмент на массовые профессии - наше уникальное конкурентное предложение. Сейчас 50% вакансий на «Авито Работа» размещаются именно в сегменте массового подбора. Численность работодателей, разместивших как минимум 1 вакансию на сайте в 2018 г., выросла и достигла 830 тыс. В ближайшие несколько лет мы прогнозируем увеличение спроса на массовый подбор персонала, в том числе за счёт релокации отдельных подразделений крупных компаний (например, HR, бухгалтерия) из Москвы и Санкт-Петербурга в регионы.

Вакансия "продавец" для некоторых ретейлеров обновляется постоянно, поэтому можно сказать, что у существенной части услуг в сегменте массового подбора "длинный жизненный цикл".

В «Авито» мы наблюдаем повышенный спрос на массовый подбор за счёт переноса "беловоротничковых" подразделений крупных компаний в регионы.

Например, «Росгосстрах» вынес бухгалтерию в Рязанскую область, а «МТС» – HR-процессы в Нижний Новгород. Такая тенденция по оптимизации штата будет нарастать. Наблюдается дефицит на рынке высококвалифицированных «синих воротничков» (например, слесарь 6-го разряда) и редких специалистов.

### **Топ-10 самых массовых вакансий на «Авито Работа» (согласно данным на начало апреля 2019, по убыванию):**

- продавец
- администратор
- водитель
- разнорабочий
- повар
- оператор
- Менеджер
- грузчик
- уборщик/горничная
- охранник

Эти вакансии находятся стабильно «в топе» год к году.



## Юрий Мещеряков, «Яндекс.Такси», руководитель отдела рекрутмента

Главная проблема в процессе рекрутмента массового персонала – это, конечно же, низкий процент “доходимости” кандидатов на интервью. Причем этот показатель может варьироваться в зависимости от множества факторов – от профессии, географии подбора и вплоть до прогноза погоды в день собеседования.

Проблем возникает много, и они часто специфические, поэтому мы гибко, ситуативно используем различные инструменты рекрутмента: от размещения вакансий в региональных газетах и на джоббордах до услуг кадровых агентств. Если говорить о помощи рекрутеров, то в прошлом году 50% лидов приходило от компаний-партнёров, в этом же году – только 5%, потому что у нас появился свой контактный центр.

## Михаил Сальков, «Утконос», директор по персоналу

За свою 19-летнюю историю «Утконос», как никто, научился понимать важность и ценность не только управленческого состава, но и сотрудников массовых профессий, являющихся «сердцем» онлайн-гипермаркета. Ежедневно в линейные операции компании вовлечено более 2800 сотрудников, обеспечивающих работоспособность склада и службы доставки. Выстроить бесперебойную работу такого большого «организма» было бы попросту невозможно без отлаженных HR-процессов, принимающих участие на каждом этапе: от подбора персонала до систем мотивации.

Наиболее востребованными позициями на распределительном центре являются «комплектовщики», которых до конца года станет более 1200 человек, а также сотрудники транспортной логистики - «курьеры-экспедиторы по доставке» - 830 человек. Не менее важную роль играют и сотрудники других служб: приемки, отгрузки, фасовки - более 300 человек, и, конечно же, «водители электроштабелера» - 120 человек.



## Михаил Сальков, «Утконос», директор по персоналу

За весь 2018 год по этим профессиям в нашу команду было принято около 1800 человек, а это, ни много ни мало, более 70% от всей численности компании. Несомненно, ключевым каналом для поиска кандидатов, как и во многих компаниях, для «Утконоса» являются джоббборды, их доля может достигать 60% от общего потока кандидатов. Еще около 20% приходится на различные реферальные программы, “Приведи друга”, например. Примерно 10% вакансий закрываются рекрутинговыми агентствами, а оставшиеся 10% приходятся на менее эффективные каналы: ярмарки вакансий, листовки, объявления, службы занятости. Если говорить о рекрутерах, то мы работаем с ограниченным списком проверенных агентств, и у нас есть определенные требования к партнерству. Математика простая: в случае с джобббордами, стоимость кандидата составляет примерно 2-4 тыс. ₽, а кандидат от рекрутинговых агентств обходится нам в 7-10 тыс. ₽ в зависимости от позиции.

При этом, процент “доходимости” в этом сегменте занятости традиционно невысок, а это значит, что нам необходимо иметь максимально широкую «воронку» в верхней ее части, чтобы обеспечить стабильный поток кандидатов.

Чаще всего среди прочих сервисов для поиска сотрудников мы используем «Авито Работа», Superjob, а также HH. В планах «пилоты» сервисов, предлагающих подписки с доступом к базам, состоящим, например, из 2000 валидных анкет в месяц и с учетом 10% оформленных, стоимость одного человека составит 840 ₽, что, конечно же, очень привлекательно для работодателя.

Если говорить о сегменте массовых профессий, не требующих особенной квалификации, то мы начали сталкиваться с проблемами – местный рынок труда очень ограничен, и у нас много конкурентов. Люди, особенно местные жители Москвы и МО, мигрируют с одного склада на другой, а многие из них сосредоточены вокруг одного района; лояльности к профессии – нет, работа часто воспринимается как временная, поэтому «вахта» набирается гораздо проще, чем местная рабочая сила. Другая особенность в рекрутменте состоит в том, что в “Утконосе” достаточно высокие требования к кандидатам. Мы используем современные технологии, в том числе мультитсихометр и определяем склонность человека к тем или иным поведенческим факторам, например, его отношение к нарушению техники безопасности или правил дорожного движения, адаптивность к работе в сменном и ночном графике и т.д.

## Михаил Сальков, «Утконос», директор по персоналу

Раньше мы неоднократно сталкивались со случаями нарушений финансовой дисциплины: курьер-экспедитор мог уехать с кассой, но после повышения требований к конкурсантам такие случаи прекратились.

Кроме того, мы выставляем достаточно высокие требования к курьерам-экспедиторам. Курьер-экспедитор по доставке – очень важная профессия, потому что они являются лицом нашей компании, от их внешнего вида, коммуникативных навыков зависит во многом и имидж «Утконоса» в глазах покупателей.

Несмотря на опросы клиентов, которые показывают высокий уровень профессионализма наших курьеров, планируем обучать их новым навыкам общения с клиентами, работе с возражениями. Складские рабочие также проходят короткий курс теоретической подготовки, работы с универсальным терминалом комплектовщика, географией склада, зонами хранения, остальное обучение проходит на рабочем месте под наблюдением опытных наставников.





В МЕНЮ



# Обзор глобального рынка рекрутмента

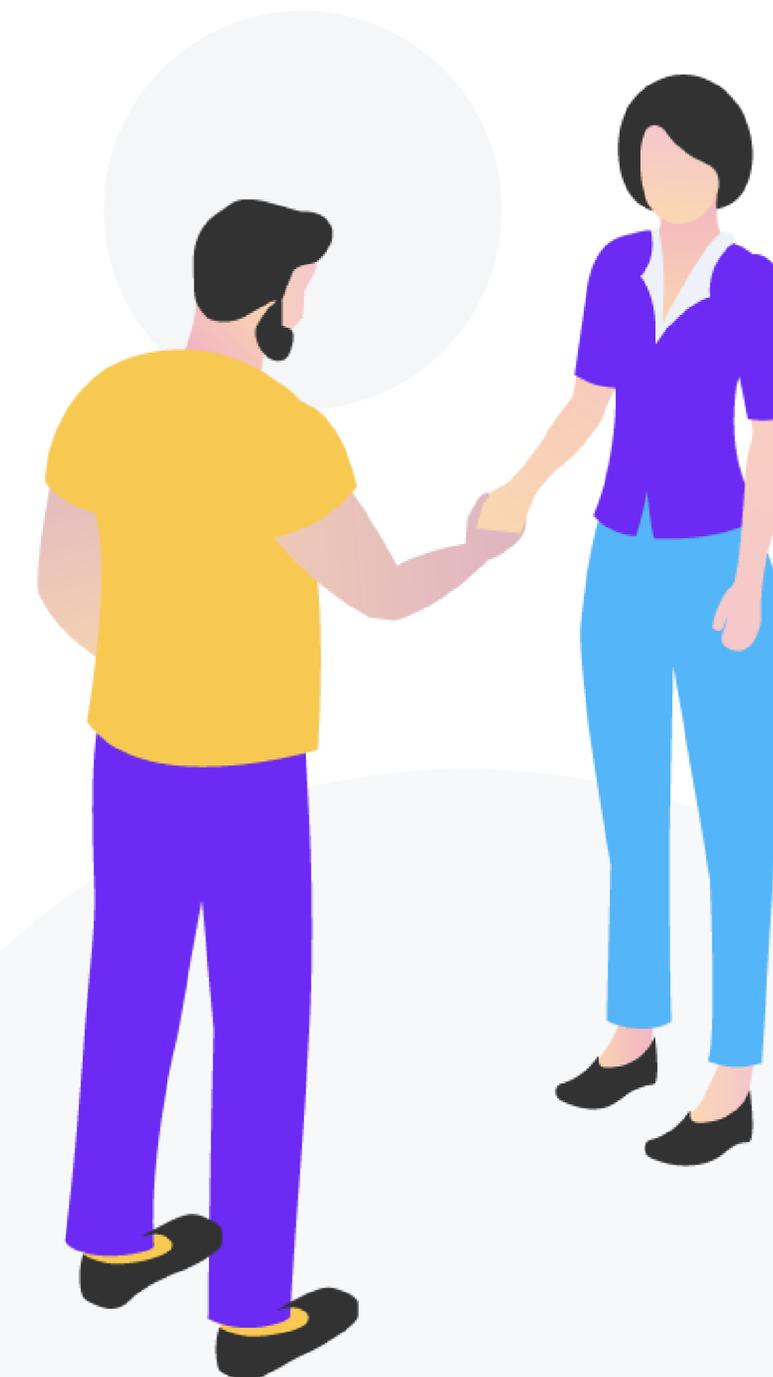
# Общий объем рынка

В соответствии с выкладками Международной ассоциации стаффинговых компаний (APSCO) <sup>1</sup> в 2016 году глобальный рынок рекрутмента взял планку \$428 млрд. Причём большая часть сгенерированной на нём выручки относилась на счёт трёх стран: США, Японии и Великобритании.

В последующие 2 года аналитики отмечали не самый быстрый, но стабильный рост рынка — на 7% в год.

Таким образом, к концу 2018 года объём глобального рынка рекрутмента достиг \$490 млрд, а к 2020 году при средних темпах роста 6% в год прогнозируемо увеличится до внушительной отметки \$550 млрд.

- ▲ **7%** в год  
Рост рынка рекрутмента
- ▲ **+ 24%** в год  
Рост онлайн-сегмента рекрутинга
- ▲ **5%** в год  
Рост рынка массового персонала



<sup>1</sup> <https://www.apsco.org/article/global-staffing-market-achieves-428-billion-dollars-in-revenue-3184.aspx>

# Глобальный рынок рекрутмента



2018 ГОД

## \$490

млрд / оборот

### \$ 320 млрд (65%)

Массовый персонал

### \$ 13,5 млрд (2,7%)

Онлайн рекрутмент

**14,7%**  
рекрутмент  
на временные  
позиции <sup>2</sup>



**85,3%**  
рекрутмент  
на постоянную  
занятость

2020 ГОД

## \$550

млрд

### \$ 353 млрд (64%)

Массовый персонал

### \$ 20,7 млрд (3,8%)

Онлайн рекрутмент

2025 ГОД

## \$793.5

млрд

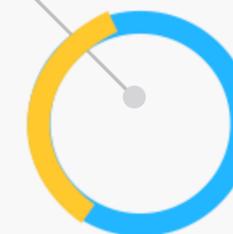
### \$ 450 млрд (57%)

Массовый персонал

### \$ 61 млрд (7,7%)

Онлайн рекрутмент

**30%**  
рекрутмент  
на временные  
позиции <sup>2</sup>



**70%**  
рекрутмент  
на постоянную  
занятость

<sup>2</sup> Временные позиции (temporary job) означают все формы нестандартной занятости: срочные контракты, реер-to-реер, разовая, частная занятость и др.

# Экономика свободного заработка и рынок временных вакансий

По оценке аналитиков APSCO, доля трудоустраиваемых на временные позиции, разовые / проектные работы в британских и азиатских компаниях растёт на 8% в год. Рынок временных вакансий в долгосрочной перспективе, бесспорно, продолжит рост. Доля населения, вовлечённого в «экономику свободного заработка» (the gig economy, далее также «гиг-экономика»), стабильно повышается.

Как показывает исследование McKinsey, 20–30% взрослых трудоспособных жителей Европы и США, или до 162 млн человек, в 2017 г. так или иначе получали, как минимум, часть своего заработка «независимо» — вне постоянных отношений с работодателем<sup>3</sup>.

Тогда как, по данным исследования Гарвардского университета, с 2005 по 2015 г. в США доля участвующих в секторе нестандартной занятости (временная работа, реер-to-реер, срочные трудовые контракты) выросла на 10,7 пп. достигнув 15% от всех работающих жителей страны.

Уже в 2016 г. аналитики American Staffing Industry прогнозировали рост отмеченного показателя на 19,75 пп. к 2022 г. Иначе говоря, к 2022 году, если события будут развиваться по такому сценарию, до 35% всех работающих американцев окажутся вовлечены в гиг-экономику. А по прогнозам McKinsey, к 2030 г. до 50% рабочей силы в США будет занято в трудовой деятельности без твёрдого графика и регулярной оплаты.

<sup>3</sup> <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>

# Экономика свободного заработка и рынок временных вакансий

Тем не менее, в отчёте Glassdoor (2019 г.) говорится, что и масштабы, и темпы прироста сектора гиг-экономики могут быть завышены за счёт высокой динамики роста в отдельных сегментах рынка, а именно: в таких отраслях, как транспорт, доставка еды и аренда недвижимости.

По версии Glassdoor, в ближайшие годы мы едва ли столкнёмся с аналогичными темпами роста временной занятости в финансовом секторе, здравоохранении, консалтинге и т. д.

Однако, несмотря на некоторый скепсис, рекрутинг в сегменте гибкой и временной занятости показывает себя довольно выгодным видом деятельности.

С точки зрения бизнеса наиболее прибыльными направлениями по соотношению вырученной

суммы и затрат на поиск / подбор кандидатов по итогам г. являлись подбор приглашённых специалистов высокой квалификации, а также найм исполнителей по краткосрочным контрактам.

Например, в Великобритании в 2017 г. с каждых заработанных £10 тыс. в сегменте гибкой и временной работы рекрутинговые компании извлекали £7 тыс. чистой прибыли, что в среднем на 7% выше, чем чистая прибыль, получаемая от замещения постоянных вакансий.

От тренда на замещение временных и краткосрочных вакансий поначалу выигрывал средний<sup>4</sup> и малый<sup>5</sup> стаффинговый бизнес: по данным исследования Deloitte<sup>6</sup> (2017 г.), чистая прибыль средних и малых игроков по итогам 2016 г. выросла более чем на 20%, тогда как выручка гигантов, например Adecco, Kelly Services, Brunel, увеличивалась существенно медленнее — лишь на 5% в год.

<sup>4</sup> С годовой выручкой от \$10 млн до 100 млн.

<sup>5</sup> С годовой выручкой до \$10 млн.

<sup>6</sup> Deloitte & APSCO. The UK Recruitment Index, 2017.



## Экономика свободного заработка и рынок временных вакансий

По большей части рост малого и среднего бизнеса в этом сегменте объясняется тем, что небольшие игроки на практике быстрее реагируют на изменения спроса и легче перестраивают свои бизнес-модели.

Колебания на рынке труда и найма персонала, а также растущий спрос на временных работников создают благоприятный ландшафт для небольших технологичных компаний: неслучайно один из отраслевых трендов международного рынка рекрутмента последних 3–4 лет, зафиксированный аналитиками Deloitte, заключается в резком увеличении числа микропредприятий, оказывающих рекрутинговые услуги.

Однако уже в 2017 г. крупным компаниям удалось «подтянуться» и достичь темпов роста 20–25% в год; средний бизнес вошёл в фазу стагнации, но выручка малых предприятий продолжила уверенно расти на 30–35% год к году.

Если в Великобритании и США рекрутмент в секторе гибкой занятости уже достаточно прочно укоренился в практике компаний-нанимателей, то в континентальной Европе гиг-экономика пока менее развита, но быстро набирает обороты.

Так, в Германии получили распространение так называемые Zeitfirmen (дословно «временные фирмы») — компании, работающие по принципу аутстаффинговых сервисов. В качестве примеров назовём Central Zeitarbeit GmbH, Daz Services, Kurt Gruppe, Hueber и Bruni Polke.

Как правило, они предлагают услуги в направлении подбора и предоставления заёмного низкоквалифицированного труда. С соискателями заключаются временные (срочные) трудовые соглашения с условием оплаты труда ниже рыночных цен и урезанными социальными гарантиями.

# Экономика свободного заработка и рынок временных вакансий

Работники в такой структуре часто не привязаны к определённому производству или объекту и при необходимости могут быть быстро переведены с одного предприятия на другое.

При всех издержках для среднего нанимаемого Zeitfirmen привлекательны не только тем, что зачастую оперативно содействуют ему в трудоустройстве, даже если у него недостаёт опыта работы, квалификации или знания языка принимающей страны, но и тем, что дают ему перспективу через несколько месяцев получить постоянный контракт в компании «на стороне клиента».



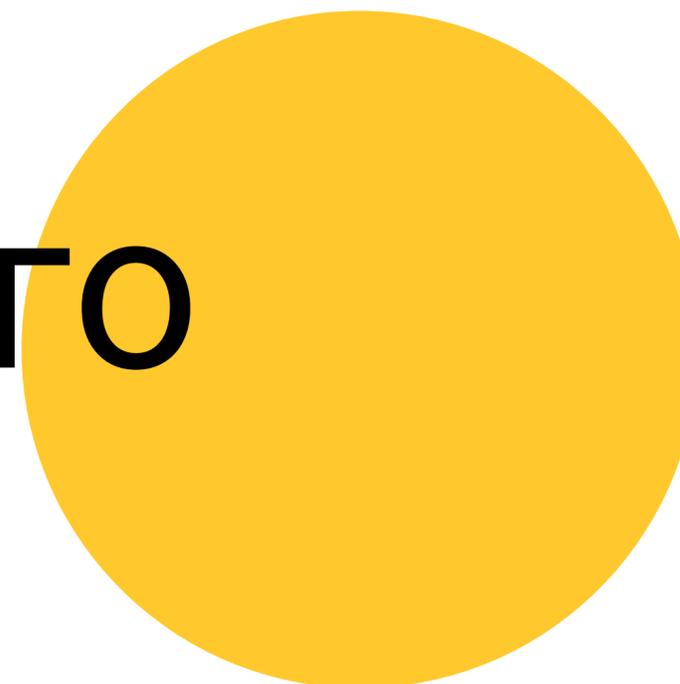


В меню

Глобальный рынок рекрутмента



# Подбор массового персонала



# Доля рекрутмента массовых профессий от совокупного объёма рынка

Под «массовым персоналом», или «массовыми профессиями», мы понимаем в первую очередь сегмент низкоквалифицированной работы, которая не требует от соискателей специальных навыков, а также предполагает наличие образования не выше среднего специального. Цикл обучения массовым специальностям длится не более 1-2 месяцев.

С точки зрения процессов рекрутмента в данном сегменте речь идёт о массовом подборе взаимозаменяемого персонала, для которого характерны высокая текучесть кадров, а также сравнительно низкие зарплатные / карьерные ожидания.

Согласно оценке онлайн-сервиса JobToday <sup>7</sup>, объём мирового рынка низкоквалифицированной рабочей силы по состоянию на 2016 г. составлял \$270 млрд (63% от всего рынка рекрутмента), тогда как на найм высококвалифицированных кадров приходилось порядка \$160 млрд (37%).

Объём сегмента подбора массового персонала в 2018 г. достиг \$320 млрд. С учётом текущей динамики глобального рынка рекрутмента к 2020 г. можно ожидать роста массового сегмента рынка вплоть до \$360 млрд., а к 2025 г. при сохранении нынешних темпов — до \$450 млрд.

2016 ГОД	2018 ГОД	2020 ГОД	2022 ГОД	2025 ГОД
<b>\$270</b> млрд	<b>\$490</b> млрд	<b>\$550</b> млрд	<b>\$412</b> млрд	<b>\$793,5</b> млрд

<sup>7</sup> <https://www.businessinsider.com/job-today-launches-in-germany-with-rtl-2017-3?r=UK>

## “Синие” и “белые” воротнички на рынке массовых профессий

До 2000-х под определение обладателей массовых профессий попадали исключительно «синие воротнички» — работники, занятые физическим трудом, обслуживающие материальную инфраструктуру производств, торговли и досуга, сферу логистики, охраны и т. п.

Однако, на протяжении последних 20 лет ситуация менялась: рост сферы услуг, индустрии телекоммуникационных технологий и digital-экономики создал спрос на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые профессии в нижнем сегменте «белых воротничков» (например, на работников колл-центров, обслуживающий персонал в секторе e-commerce, бухгалтерского учета и пр.).

Поэтому в зарубежных исследованиях рынка массовых профессий учитываются и низкоквалифицированные «белые воротнички».

На Западе постепенно стирается сама граница между «массовыми белыми» и «синими воротничками». По нашим прогнозам, к 2025 г. численность представителей массовых онлайн-профессий и массовых офлайн-профессий в стране может достигнуть 9,2 млн человек.

## “Синие” и “белые” воротнички на рынке массовых профессий

Согласно опросу аудитории крупнейшей российской онлайн-биржи труда FL.ru, в среднем до четверти российских специалистов-фрилансеров в области веб-разработки и поддержки сайтов, интернет-маркетинга, копирайтинга и в сфере работы с визуальным контентом регулярно выполняют заказы из других областей.

Специализация исполнителей варьируется сравнительно гибко, а часть из них взаимозаменяемы: фоторедакторы работают с видео контентом и выполняют заказы по веб-дизайну; веб-разработчики и копирайтеры пробуют себя в интернет-маркетинге, а переводчики по совместительству выступают в качестве копирайтеров. Причём более половины всех опрошенных онлайн-фрилансеров сообщили, что полученное ими образование не соответствует их роду деятельности.

Следовательно, говорить о релевантном образовательном фундаменте не приходится, и в первую очередь это касается тех же самых профессий (дизайнеров, веб-разработчиков, видео- и фоторедакторов).

По совокупности факторов не менее 20% опрошенных фрилансеров — представителей перечисленных профессий можно отнести к формирующемуся массовому сегменту «белых воротничков» с низкой квалификацией.



# Ключевые игроки и их доли рынка

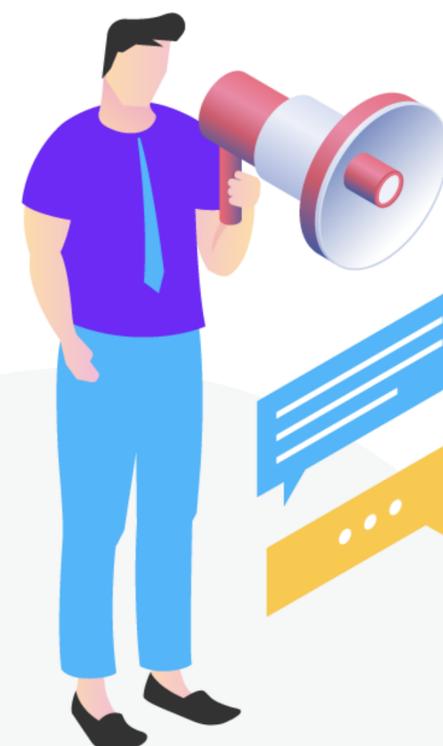
В отличие от более развитого и конкурентного рынка подбора квалифицированных «белых воротничков», сегмент массовых специальностей заметно тяготеет к монопольному состоянию: в 2016 г. на долю крупнейших игроков приходилось \$190 млрд совокупной выручки, сгенерированной внутри отрасли, что составляет ровно 70% от объёма рынка рекрутинга массовых специальностей.

Из крупных международных агентств по подбору персонала выделяется пять флагманов отрасли:

- The Adecco Group (Швейцария);
- Randstad (Нидерланды), владеет Monster.com;
- ManpowerGroup (США);
- Allegis Group (США);
- Recruit Holdings (Япония), владеет Indeed.com, Simply Hired и Glassdoor.



## Доли от рынка подбора массового персонала



# Основные тренды в сфере подбора массового персонала

Спрос на массовые профессии в мировом масштабе усиливается. В том числе на зрелых рынках, включая крупнейший – североамериканский.

Так, в Джорджтаунском университете обнаружили, что в США насчитывается около 13 млн вакансий, которые не требуют высшего образования и вместе с тем предполагают заработную плату от \$35 тыс. в год, что больше, чем в случае с большинством линейных позиций начального уровня у «белых воротничков»<sup>8</sup>.

Согласно сводкам Бюро статистики при Министерстве труда США, среди топ-20 профессий, спрос на которые растёт быстрее всего, первые строчки занимают те, что требуют низкой или средней квалификации: специалисты по установке аппаратуры солнечной энергетики, ремонтники ветряных турбин и сиделки<sup>9</sup>.

Выше стали цениться на рынке и некоторые традиционные «синеворотничковые» профессии.

## В числе самых высокооплачиваемых:



Курьеры-водители  
до \$46 тыс. в год



Коллекторы  
до \$47 тыс. в год



Сборщики мусора  
\$59 тыс. в год



Монтажники  
кабельного  
оборудования  
до \$51,8 тыс.  
в год



Обслуживающий  
персонал  
нефтедобывающих  
скважин  
\$45 тыс. в год



<sup>8</sup> <https://cew.georgetown.edu/cew-reports/3pathways/>

<sup>9</sup> <https://www.bls.gov/ooh/fastest-growing.htm>

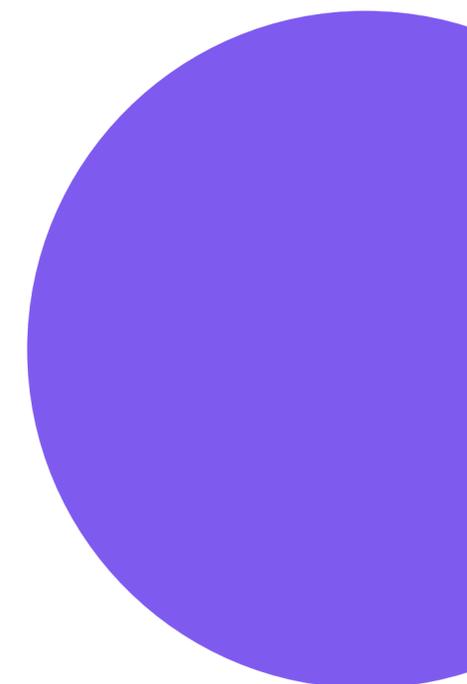


В меню

Глобальный рынок рекрутмента



# HRTech и онлайн-рекрутмент



# Онлайн-сегмент рынка рекрутмента: тенденции роста

Объём отрасли онлайн-рекрутмента к 2022 г., по подсчётам LinkedIn, обещает превысить \$32 млрд, при текущей величине на уровне \$13,5 млрд.

В исследовании Market Research Hub фактический размер рынка оценивается более оптимистично — \$22,8 млрд по состоянию на конец 2017 г., но с «низким» прогнозом — \$37,7 млрд к 2025 г.

В наших выкладках используется более консервативная оценка текущей ёмкости рынка от экспертов отрасли из LinkedIn, а среднегодовой рост индустрии в этом случае составлял приблизительно 24% год к году.



2018 ГОД

**\$13,5**  
млрд

2020 ГОД

**\$20,7**  
млрд

2022 ГОД

**\$32,0**  
млрд

2025 ГОД

**\$37,7**  
млрд

# Онлайн-сегмент рынка рекрутмента: тенденции роста

Сейчас большая часть выручки в онлайн-сегменте производится крупнейшими джоббордами (работными сайтами), но за последние годы бизнес классических работных сайтов джоббордов показывает спад. Рост показывают игроки, которые вносят в модель социализацию, образование и технологии развития и удержания сотрудников.

Здесь показательна история Monster.com – первого в Америке работного сайта, основанного в 1994 году, оценка которого в 2000 г. достигала \$8 млрд. В 2016 году выручка Monster.com составляла \$667 млн, и в этом же году компания была приобретена голландской рекрутинговой компанией Randstad за \$429 млрд.

Но уже в 2017 году, выручка Monster.com опустилась к отметке \$591 млн, и в 2018 продолжила падение.

В то же время корпорация Майкрософт в 2016 г. оценила LinkedIn в \$26 млрд, при этом LinkedIn, показав выручку в \$5,3 млрд в 2018 г. пока., по-прежнему остается убыточной компанией.

Рост всей рекрутинговой онлайн-индустрии будет поддерживаться за счёт перспективного сектора HR Tech – сервисов и программных решений, предназначенных для цифровизации и автоматизации подбора сотрудников, привлечения и оценки персонала, анализа процессов, которые связаны с развитием и удержанием сотрудников.

По нашим прогнозам, онлайн- и технологический сегменты глобального рынка рекрутмента будут расти не только в связи с большим проникновением онлайн-рекрутмента на периферийных рынках (в Индии, странах Латинской Америки, России), но и благодаря технологизации и автоматизации HR-процессов в целом.

## Онлайн-сегмент рынка рекрутмента: тенденции роста

На сегодняшний день, по данным Capterra, приблизительно три четверти игроков на зрелых рынках рекрутмента уже задействуют в своей работе специализированный софт классов ATS/CRM <sup>10</sup>, причём среди них, в свою очередь, 73% составляют стаффинговые компании и только 27% корпоративные департаменты по подбору и обучению персонала (следовательно, бизнесу здесь ещё есть за счёт чего расти).

Впрочем, даже в России, по результатам опроса HeadHunter, в каждой пятой компании уверены, что 2–4 года спустя процесс рекрутинга у них будет полностью автоматизирован.

Движение в сторону внедрения технологических HR-решений затронет не только сам процесс поиска и подбора кандидатов и их обучение, но и, что немаловажно, онбординг (адаптационный процесс).

Оформление и формальное трудоустройство кандидатов также перейдут в digital и будут в значительной степени алгоритмизированы, за счёт чего, в свою очередь, будет сокращено заметное число кадровых позиций в сфере HR, а таковых в настоящее время насчитывается немало: например, в США, по разным данным, более 291 тыс. HR-специалистов, в России — около 100 тыс.



<sup>10</sup> <https://www.capterra.com/recruiting-software/impact-of-recruiting-software-on-businesses>

# Игроки и конкурентный ландшафт

Что касается распределения прибыли между игроками рынка, то, по имеющимся в нашем распоряжении открытым данным, в 2017 г. немногим более половины денег на мировом рынке сайтов по поиску работы разделили между собой топ-3 игроков, а именно Recruit, LinkedIn и SEEK, констатируют в Staffing Industry Analysts <sup>11</sup>.

**1. Recruit**  
ГО\* в Японии

**4. CareerBuilder**  
ГО\* в США

**2. LinkedIn**  
ГО\* в США

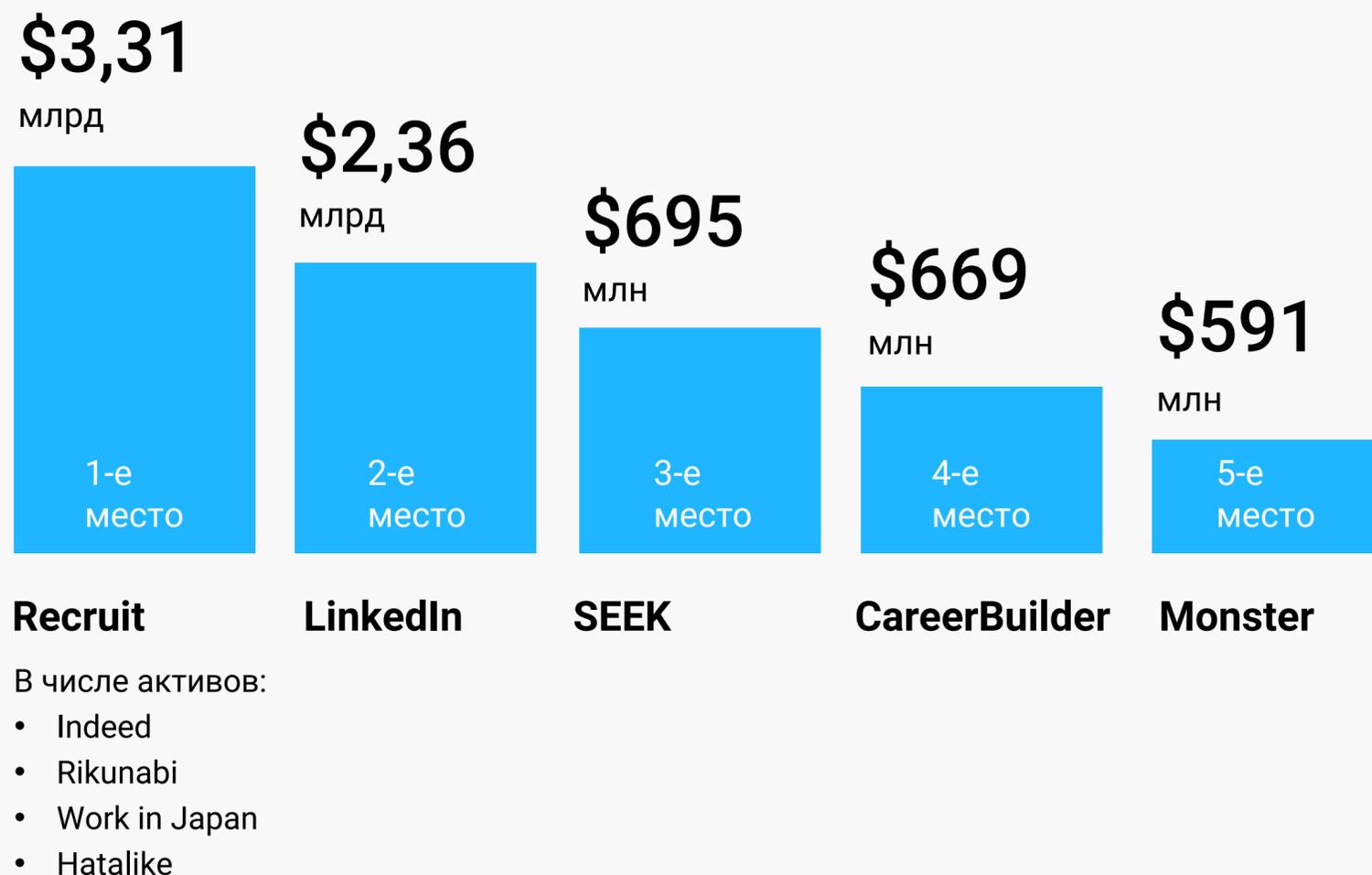
**5. Monster**  
ГО\* в США

**3. SEEK**  
ГО\* в Австралии

\* ГО — главный офис

<sup>11</sup> <https://www2.staffingindustry.com/site/Research/Research-Reports/Americas/Job-Board-Market-Report-2017-Update>

Выручка ключевых игроков онлайн-рекрутмента в мире за 2017 г.



# Рынок онлайн-рекрутмента в мире, данные за 2017/2018 гг.



Классическая модель джоббордов показывает спад.

Рост показывают игроки, которые вносят в модель социализацию, образование и HCM (системы human capital management).



Япония

2017 \$3,31 млрд  
2018 \$5,09 млрд ▲

**Выручку формируют:**

- рекрутмент
- маркетинговые решения
- HR-решения
- HR технологии

**Проекты компании:**

- Indeed
- Rikunabi
- Work in Japan
- Hatalike
- Glassdoor\*

\* Приобретен компанией Recruit в 2018 г.



США

2017 \$2,36 млрд  
2018 \$5,30 млрд ▲

**Выручку формируют\*:**

- рекрутмент
- маркетинговые решения
- премиум-подписки
- обучение и развитие

**Проекты компании:**

- Zhaopin
- JobsDB
- JobStreet
- BrasilOnline
- OCC

\* Данные из отчета LinkedIn за 2016 г.



Австралия

2017 \$1,02 млрд  
2018 \$1,30 млрд ▲

**Выручку формируют:**

- рекрутмент
- образование
- HCM

**Проекты компании:**

- Zhaopin
- JobsDB
- JobStreet
- BrasilOnline
- OCC



США

2017 \$669 млн  
2018 ▼

**Выручку формируют:**

- реклама
- база данных резюме
- HCM

**Проекты компании:**

- Jobs Central
- JobScout24
- Broadbean
- Sologia
- Headhunter
- CareerRookie
- MiracleWorker
- WorkinRetail
- JobsinMotion



США

2017 \$591 млн  
2018 ▼

**Выручку формируют:**

- реклама
- база данных резюме
- HCM

**Проекты компании:**

- CareerOne
- Jobpilot
- Workania
- Jobs, cz
- Profesia
- Jobr

\* Приобретен голландской рекрутинговой компанией Randstand в 2016 за \$429 млн.

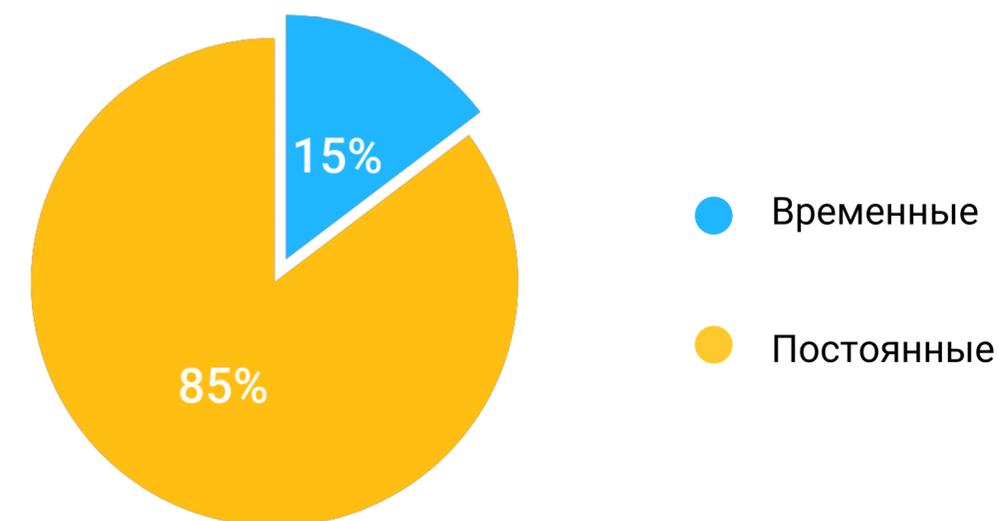
# Игроки и конкурентный ландшафт

Согласно информации, предоставленной международным аналитическим агентством QY Research <sup>12</sup>, мировой рынок онлайн-рекрутмента сейчас делится на две «ветви» — подбор работников (а) на частичную и (б) на постоянную занятость, и с точки зрения распределения выручки в отрасли пока безоговорочно доминирует вторая (85,3%). С учётом прогнозируемой аналитиками American Staffing Industry и McKinsey <sup>13</sup> динамики увеличения доли работающего населения, занятого в секторе временной работы, мы прогнозируем рост рынка подбора персонала на временные позиции вплоть до 30–35% от совокупного объёма рынка онлайн-рекрутмента к 2022 г.

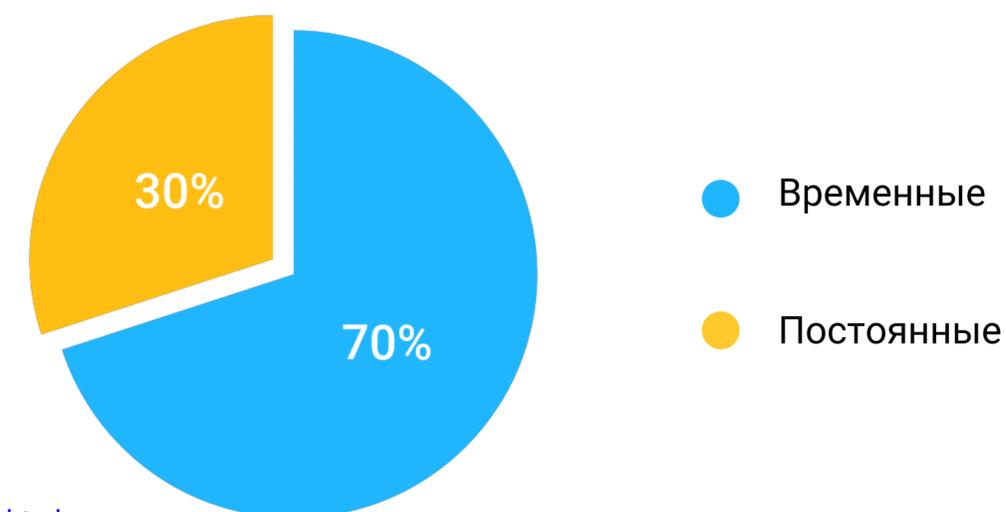
**Онлайн-рекрутмент** — отрасль сильно фрагментированная, с богатым конкурентным ландшафтом. К ней относят не только агентства по подбору персонала через онлайн-каналы (например, через социальные сети или на джоббордах), но и производителей специализированного ПО для автоматизации HR-процессов и «умного» подбора и классификации кандидатов (софт класса ATS и CRM). Согласно отчёту QY Research, опубликованному в III квартале 2018 г., в настоящее время порядка 62% всей выручки в отрасли онлайн-рекрутмента генерируется за счёт среднего бизнеса.

## Подбор персонала на постоянные и временные позиции (доли от онлайн-сегмента)

2018 г.



2022 г.

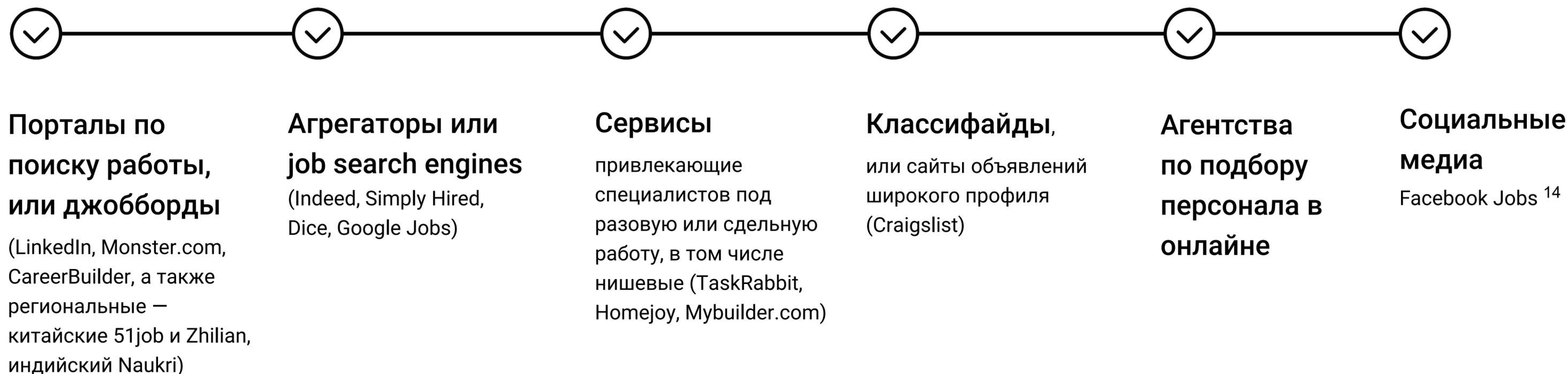


<sup>12</sup> <https://www.prnewswire.com/news-releases/recruitment-market-global-industry-to-attain-huge-value-of-us-334-28-bn-by-2025-qy-research-893326038.html>

<sup>13</sup> <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>

# Онлайн-рекрутмент в сегменте массовых профессий

В онлайн-сегменте рынка подбора персонала на массовые профессии выделяются следующие основные типы игроков (в качестве примеров приведены лидеры индустрии):



<sup>14</sup> В настоящее время интенсивнее вовлекаются в прямую конкурентную борьбу на рынке. Так, в начале 2018 года Facebook запустил направление Facebook Jobs, которое успели окрестить «LinkedIn для „синих воротничков“» (<https://techcrunch.com/2018/02/28/facebook-job-posts/>).

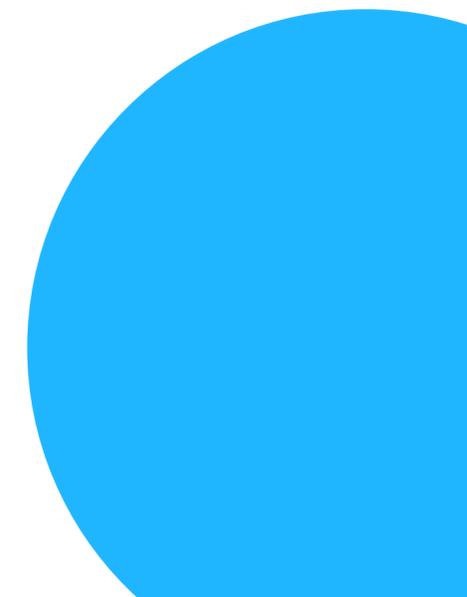
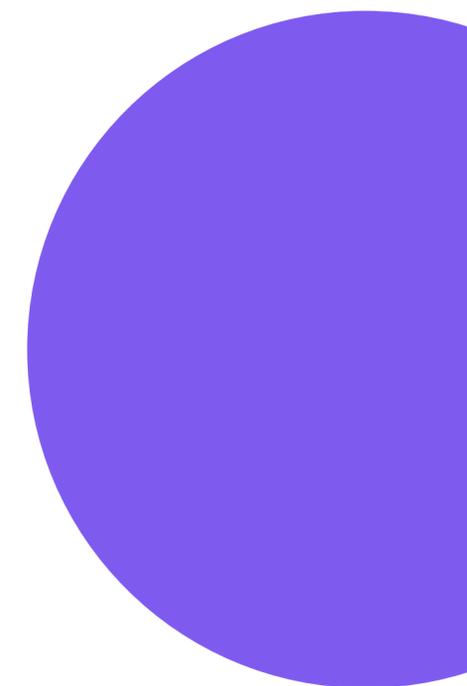
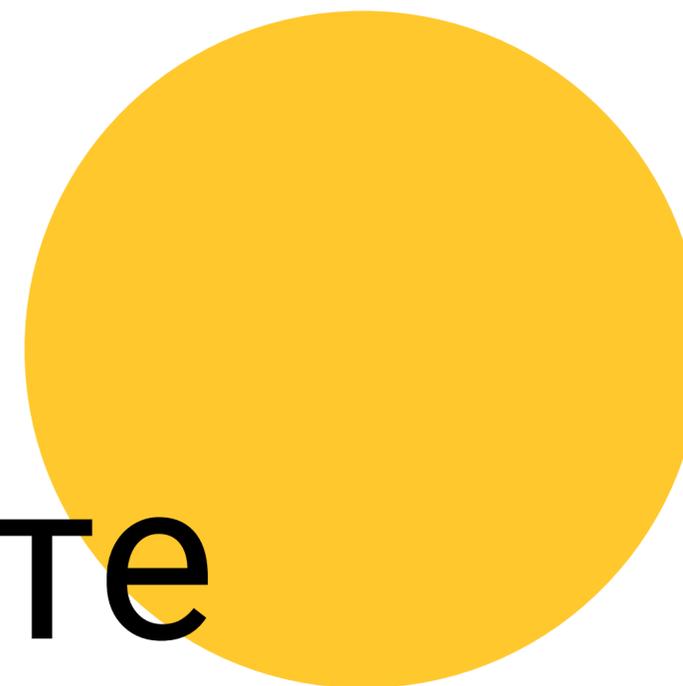


В меню

Глобальный рынок рекрутмента



# Тренды в онлайн-сегменте



# Talent management и обучение

*Неуклонно размываются границы между «белыми» и «синими воротничками» с точки зрения статуса их трудовых отношений и навыков, необходимых в их деятельности.*

Стратегии управления своей занятостью и способы трудоустройства на современном рынке труда требуют всё большей гибкости как от «белых», так и от «синих воротничков». Таким же образом происходит конвергенция навыков и умений между двумя группами — и на прикладном (например, вскоре ремонтным рабочим в аграрном хозяйстве придётся осваивать интеллектуальные системы, входящие в «интернет вещей»), и на структурном уровне.

В частности, для представителей массовых профессий более важными становятся soft skills, владение которыми долгое время считалось прерогативой работников интеллектуального труда, менеджмента и т. д.

Выстраивание быстро меняющейся карьерной траектории и регулирование отношений в формируемых «на лету» командах остро требуют подобных компетенций. Как следствие, смежные с сорсингом продукты (обучающие платформы, мотивационные, talent management и HR-решения и т. д.), которые раньше предназначались для «белых» воротничков, становятся всё более актуальными и для «синих».

Как показывают результаты масштабного исследования, проведённого HolonIQ, к 2030 г. навыковое обучение не только возобладает в секторе образовательных услуг — причём доминировать оно будет и в традиционном, академическом образовании, — но и затронет системные процессы, определяющие ландшафт рынка труда.

# Talent management и обучение

Наиболее многообещающая точка роста для бизнеса в сфере профессионального образования — новая «пиринговая экономика» (peer-to-peer economy, или p2p-экономика), которую воплощают в жизнь современные онлайн-сервисы, позволяющие свести вместе заказчика и поставщика услуг «здесь и сейчас» — как в b2c, так и в b2b. Аналитики HoloniQ отмечают <sup>15</sup>, что сравнительно высокая волатильность таких рынков подталкивает исполнителей к непрерывному освоению новых рабочих навыков.

Навыковое обучение для участников p2p-экономики будет осуществляться преимущественно онлайн и с квалифицированным сопровождением («менторингом»), а образовательные продукты будут ориентированы на массовую аудиторию и будут сравнительно недороги, что позволит оперативно адаптировать форматы обучения и образовательный контент к быстро меняющимся реалиям «пиринговой экономики».

<sup>15</sup> <http://www.holoniq.com/wp-content/uploads/2018/06/HoloniQ-Education-in-2030.pdf16>



# Автоматизация и роботизация

В технологическом аспекте фундаментальный характер имеет тренд на роботизацию человеческой деятельности. В частности, по прогнозу McKinsey, к 2030 г. порядка 400 млн работников на планете, или 14% рабочей силы, будут заменены посредством интеллектуальной автоматизации труда <sup>16</sup>.

Это касается и, в частности, «синих воротничков». Например, количество рабочих мест в сфере ремонта и технического обслуживания сокращается на 8% в год, и в первую очередь по причине развития «интернета вещей», показывает исследование The Future of Jobs («Будущее труда»), инициированное Всемирным экономическим форумом <sup>17</sup>.

К 2025 году половина существующих рабочих задач процессов будет автоматизирована (сейчас этот показатель составляет 29%).

Развитие автоматизации и искусственного интеллекта приведет к исчезновению 75 млн рабочих мест и создаст 133 млн новых к 2022 году., по данным исследования The Future of Jobs. Автоматизация производственных процессов в целом ряде отраслей приведёт к сокращению 7 млн рабочих средней квалификации, но в то же время будет сопровождаться возникновением новых позиций для рабочих высокой квалификации.

Таким образом, спрос на квалифицированных «синих воротничков» в обозримом будущем, напротив, возрастет: по сведениям ManpowerGroup, около 40% международных компаний-работодателей декларировали дефицит квалифицированных кадров в сегменте рабочих специальностей <sup>18</sup>. В свою очередь, аналитики Deloitte полагают, что в ближайшие годы образуется класс «гибридных» рабочих мест — «без воротничков», в виде человеко-машинного симбиоза <sup>19</sup>.

<sup>16</sup> McKinsey Global Institute. Jobs Lost, Jobs Gained: workforce transitions in a time of automation

<sup>17</sup> [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf)

<sup>18</sup> <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/463671/No%20index%20files/The-Ultimate-Collection-of-Recruiting-Stats-2017.pdf>

<sup>19</sup> <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/tech-trends/2018/no-collar-workforce.html>

# Цифровизация

Рассуждая об угрозах, которые им грозят в ближайшие 1–2 года, респонденты исследования **JobBoardDoctor** (представители онлайн-сервисов по поиску работы) среди прочего выделяли дефицит кандидатов, растущую экспансию агрегатора Indeed, падение цен на размещение вакансий (снижение ценности своего предложения в масштабах рынка), а также укрепление позиций новых конкурентов — технологических бизнесов, которые поставили себе на службу инновационные решения в сфере поиска и подбора кандидатов, такие как искусственный интеллект <sup>20</sup>.

## Кейс:

Британский оператор мобильной связи Vodafone вдвое уменьшил время, затрачиваемое на найм, с помощью AI (искусственный интеллект)-решений роботизации. Соискатели участвуют в видеоинтервью — отвечают на стандартные вопросы и отправляют видеозапись нанимателю. В свою очередь, её анализирует не HR-менеджер, а программный комплекс на базе алгоритмов машинного обучения (исходя из базовых требований

по вакансии и данных по другим кандидатам). При изучении видеоответа платформа учитывает порядка **16 тыс. факторов**, в том числе «язык тела», мимику, интонацию. В случае если система одобряет кандидатуру соискателя, ему назначается очное интервью с HR-специалистом компании. Несмотря на стремительную цифровизацию сферы подбора «синих воротничков», у неё огромный задел для внедрения инноваций, прежде всего в области мобильных устройств.

В 2016 г. сооснователь приложения JobToday Полина Монтано отмечала, что в секторе услуг в Европе порядка **75%** найма до сих пор осуществлялось офлайн <sup>21</sup>.

Вместе с тем, как показывает статистика одного из главных игроков онлайн-рекрутмента Indeed, «синим воротничкам» присуща высокая предрасположенность к мобильным решениям для поиска работы: среди аудитории сервиса во многих массовых профессиях, особенно в строительстве, транспорте, HoReCa, доля мобайла от общего числа посещений превышает **75%** <sup>22</sup>.

<sup>20</sup> [http://www.jobboarddoctor.com/wp-content/RsrchD/2018-19\\_Recruiting\\_Trends\\_Survey.pdf](http://www.jobboarddoctor.com/wp-content/RsrchD/2018-19_Recruiting_Trends_Survey.pdf)

<sup>21</sup> <https://www.forbes.com/sites/parmyolson/2016/03/21/gig-economy-app-blue-collar-job-on-demand/#251b5e54279d>

<sup>22</sup> [https://www.hiringlab.org/wp-content/uploads/2018/02/Hiring-Lab-Chartbook-2017\\_ebook-2-1-1.pdf](https://www.hiringlab.org/wp-content/uploads/2018/02/Hiring-Lab-Chartbook-2017_ebook-2-1-1.pdf)



В меню



Глобальный рынок рекрутмента

# Инвестиционная активность на рынке массовых профессий

# Инвестиционная активность на рынке массовых профессий

По версии аналитической фирмы CB Insights, на I квартал 2018 г. в сфере HR Tech было зафиксировано сделок на общую сумму **\$642 млн**<sup>23</sup>, а за II квартал «вливаний» сделали на **\$533 млн**, подсчитали в HRWins<sup>24</sup> в 2017 г.

По итогам исследования инвестиционной активности в отрасли, число сделок в сегменте за весь 2017 г. составило 523 — рекордная величина за всю историю его мониторинга, согласно отчёту **CBInsights**<sup>25</sup>. Значительная часть инвестиций относится к категории рекрутмента массовых профессий.

---

## Наиболее заметные инвестиции в нише подбора обладателей массовых специальностей:

### JobToday

Имеющий российские корни сервис JobToday со штаб-квартирой в Люксембурге, сосредоточенный на сегменте «синих воротничков» в Европе, привлёк с момента начала своей деятельности (за 2015–2018 гг.) \$181 млн, и \$16 млн из них — в 2018 г.

### CornerJob

Прямой конкурент JobToday — проект CornerJob получил за 2015–2018 гг. \$57 млн венчурных средств.

### BetterPlace Safety Solutions

Индийская платформа BetterPlace Safety Solutions с фокусом на подбор «синих воротничков» получила \$3 млн в раунде А от Zone4 Capital, Venture Highway и Unitus Ventures в мае 2018 г.

<sup>23</sup> <http://www.hrtechnation.com/interviews/invest-hr-tech-now/>

<sup>24</sup> <https://larocqueinc.com/q2-2018-hr-tech-venture-capital-review/>

<sup>25</sup> <https://money.cnn.com/2018/02/27/technology/recruitment-websites/index.html>

## Вывод

С нашей точки зрения, наиболее привлекательную и релевантную рынку труда бизнес-модель демонстрируют два быстрорастущих европейских сервиса с прицелом на «синих воротничков» — **Job Today** и **CornerJob**.

### В её основе:

- мобильность (платформа имеет мобильное приложение или даже им ограничивается);
- трекинг геолокации;
- высокая скорость трудоустройства для соискателей.

В США по сходной модели работают, в частности, молодой сервис Merlin (открыт в 2017 г., общий объем инвестиций составил **\$24 млн**) и уже зарекомендовавший себя на рынке Shiftgig (открыт в 2012 г., **\$56 млн** инвестиций).

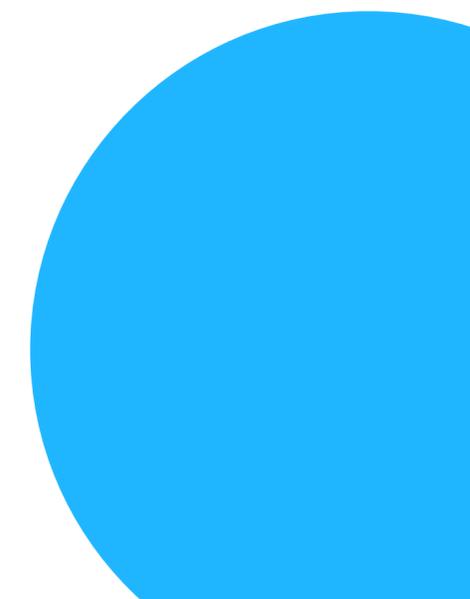
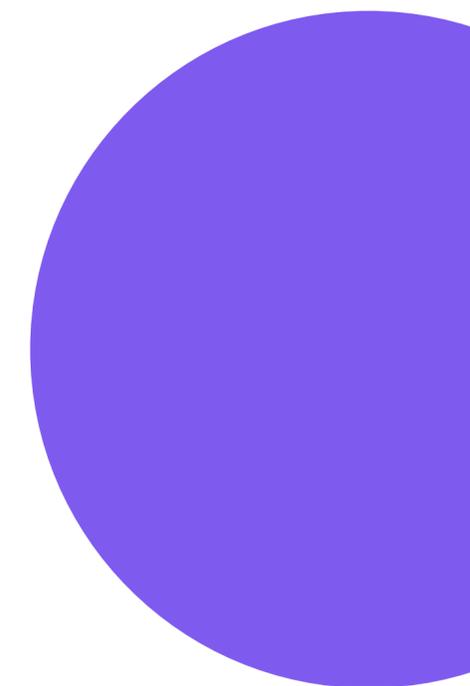
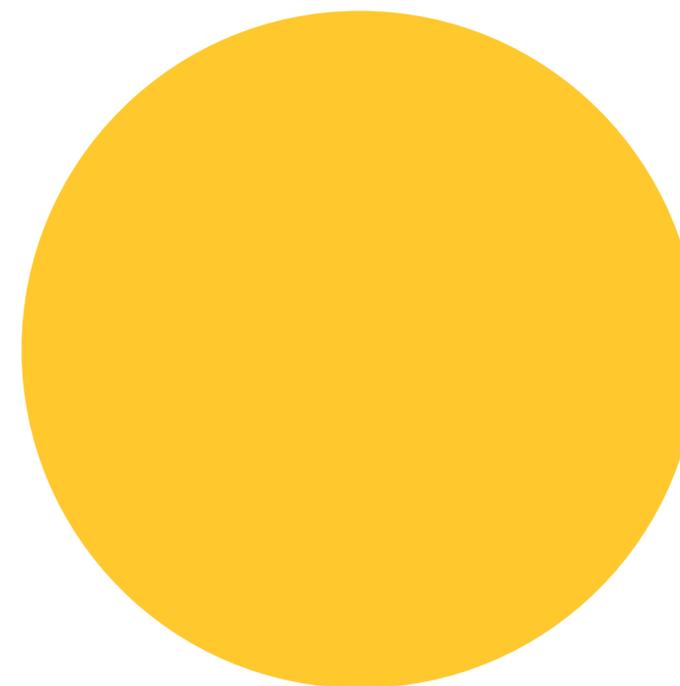
### Маркетплейсы работы категории **flexible hiring**

Сейчас на подъеме, иначе говоря, предлагающие фриланс-задачи и временную (в основном разовую) занятость, главным образом в категории массовых профессий с низкой и средней квалификацией. Образцы таких площадок — **Field Nation** и **Staff Finder**.



В МЕНЮ

# Анализ ситуации на российском рынке труда



## Российский рынок труда – рынок соискателя?

По данным Росстата, экономически активное население страны с 76,6 млн в 2016 г. (показатель был актуален и на конец III квартала 2018 г.) обещает уменьшиться до 74,7 млн к 2022-му. Ввиду демографической динамики российский рынок подбора персонала будет всё больше тяготеть к усилению дефицита кадров, в том числе в сегменте массовых специальностей с низкой и средней квалификацией.

Предположение подтверждается сведениями из реестра государственной статистики: показатель отношения числа незанятой рабочей силы на 100 открытых вакансий планомерно снижается с 2016 г. и в сентябре 2018-го достиг минимальных значений. График ниже отражает эту тенденцию: в сентябре 2018 г. на 100 открытых вакансий приходилось около 46 активных соискателей <sup>26</sup>. (для сравнения: ещё в апреле 2016 г. на 100 вакансий претендовали 100 соискателей).

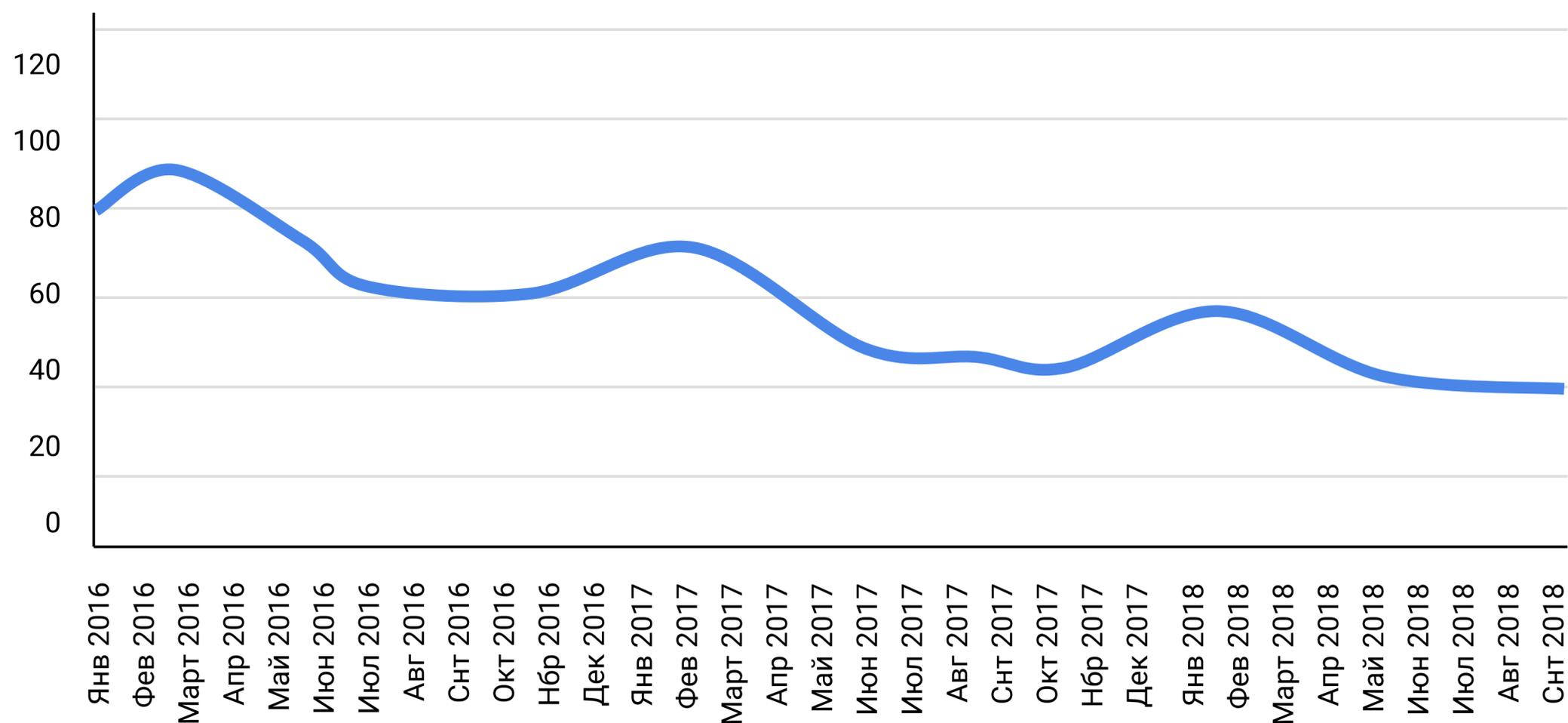
Судя по выкладкам государственной статистики, была зафиксирована положительная динамика размещения вакансий, а следовательно, уровень востребованности работников растёт. Количество вакансий, размещённых организациями в государственных службах занятости, с января 2017 по сентябрь 2018 г. увеличилось на 528 тыс.

Прирост вакансий на государственных биржах труда за год составил порядка 33%. Разумеется, реестры государственных служб занятости *не отражают реального положения дел на всём рынке труда* <sup>27</sup>, эти данные скорее иллюстрируют динамику в довольно ограниченном сегменте рынка.

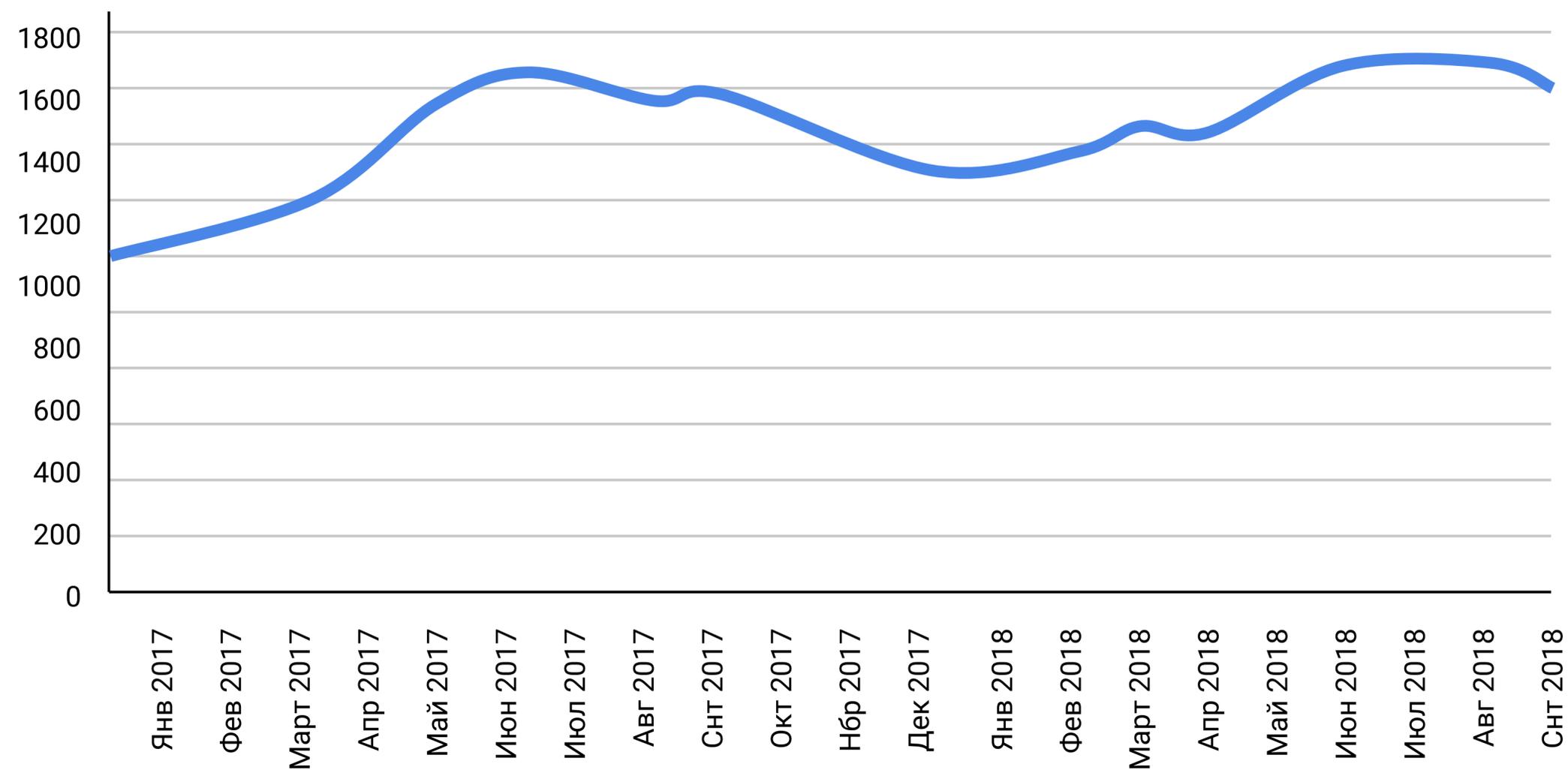
<sup>26</sup> В расчётах Росстата учитываются только вакансии, о которых организации сообщили в государственные органы трудоустройства, а также трудоспособные граждане, состоящие на учёте в государственных службах занятости.

<sup>27</sup> Из исследования ВШЭ (2014 г.) известно, что только в 30% случаев российские предприятия использовали для рекрутмента официальные биржи труда. Мы допускаем, что в отдельных регионах и небольших городах такие биржи по-прежнему остаются важным «местом встречи» работодателя с соискателем.

# Соотношение незанятой рабочей силы на 100 вакансий



# Количество вакансий в службах трудоустройства (тыс.)



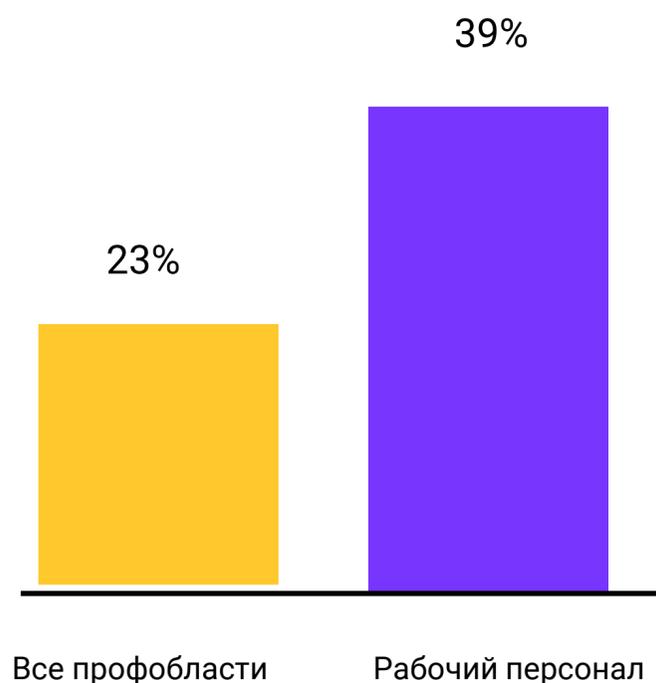
# Сравнение данных, приводимых официальными государственными источниками, с динамикой в коммерческом сегменте рынка

Здесь использованы данные публичных отчетов и исследований крупнейшей сорсинговой онлайн-платформы страны – HeadHunter.ru. Цифры, которые приводят аналитики джобборда, существенно расходятся с выкладками Росстата: российский рынок труда в целом характеризуется умеренной конкуренцией.

Сопоставим цифры, полученные из госреестров статистики, с данными НН. В своих публичных отчётах компания HeadHunter фиксирует прирост банка всех своих вакансий на 23% в период с января 2018 по январь 2019 г. Для сравнения со средними значениями мы привели показатели прироста доли вакансий по рабочим специальностям – так как это самая многочисленная категория в российском сегменте рынка массового подбора: вакансии по рабочим специальностям растут на 16 пп. быстрее среднего. То же касается прироста банка резюме: средний показатель составил 17%, а по рабочим специальностям – 42%.

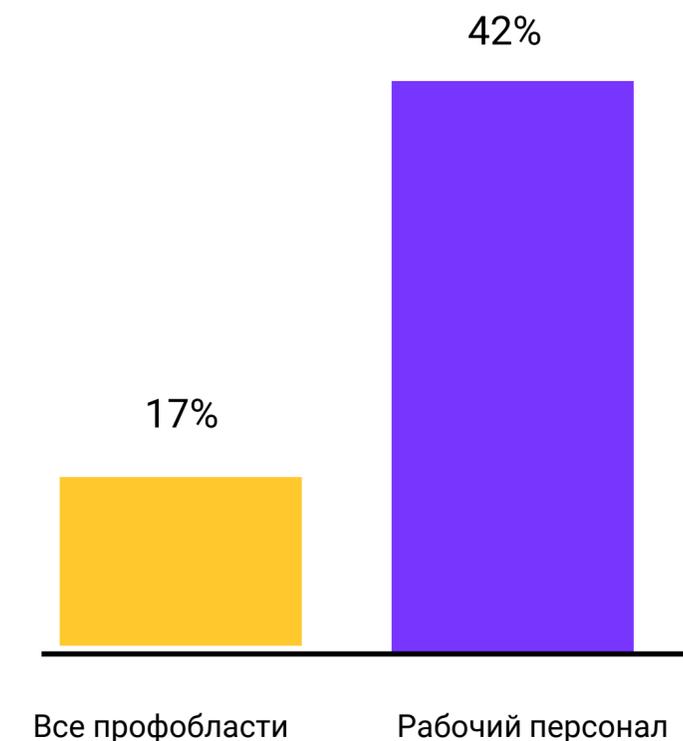
## Прирост вакансий

с января 2018 г. по январь 2019 г.  
Рабочий персонал.



## Прирост резюме

с января 2018 г. по январь 2019 г.  
Рабочий персонал.

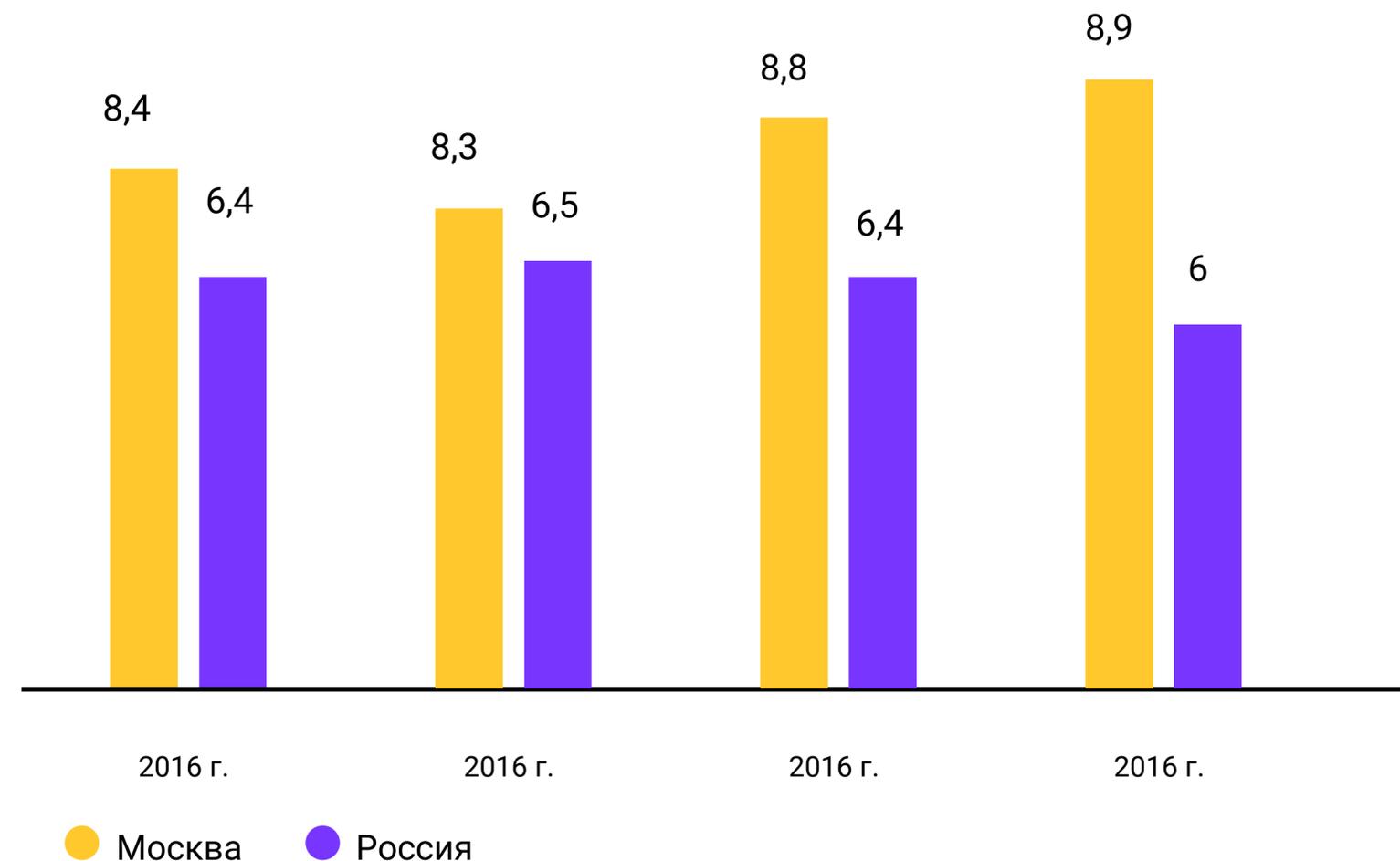


Однако чистая динамика прироста вакансий и резюме в долях может отражать не рыночную ситуацию в целом, а активность самого HeadHunter. В нашем случае более корректным показателем, характеризующим динамику рынка, является относительный уровень конкуренции за рабочие места, то есть отношение числа открытых резюме к числу открытых вакансий <sup>28</sup>.

В январе-феврале 2019 г. аналитики HeadHunter фиксировали «умеренный уровень конкуренции в пользу работодателя»: на одну вакантную позицию претендовали шесть человек. С 2016 по 2019 г. приводимый расчётный показатель в среднем по России снизился только на 0,4 пункта. В Москве уровень конкуренции за рабочие места на порядок выше — 8,9 человека на место, и в столице динамика положительная.

Тем не менее ситуация в сегменте массовых специальностей кардинальным образом отличается от приведённых выше средних значений по всем профессиональным областям.

**Уровень конкуренции за рабочие места.  
Сравнение: Москва и Россия, в количествах резюме на одну вакансию**



<sup>28</sup> Показатель, называемый на сайте «индексом HeadHunter». Соответственно, чем ниже значение показателя, тем выше уровень дефицита кадров на рынке или в отдельных его сегментах.

В 2019 г. уровень конкуренции за открытую вакансию среди рабочего персонала составлял 1,8, то есть в среднем менее двух человек претендовали на одну позицию.

По данным нашего исследования опроса представителей массовых профессий, только в 31% случаев «синие воротнички», фактически находившиеся в поиске работы в 2018 г., размещали свои резюме на интернет-ресурсах. Полученная информация согласуется с комментариями экспертов отрасли: по данным проведённых нами интервью с представителями «Авито Работа» и экспертами на стороне HR-департаментов, соискатели из числа массовых специальностей действительно сравнительно редко размещают резюме, предпочитая прямой звонок работодателям по телефону, указанному в вакансии.

Следовательно, реальное отношение резюме к открытым вакансиям может оказаться ещё ниже, чем 1,8.

В другом исследовании НН говорится, что в конце 2017 г. зафиксирован высокий дефицит именно в сегменте рабочих, в частности, в категории “рабочий персонал”: «самые дефицитные сферы в России в 2017 г.: рабочий персонал (2,0), медицина, фармацевтика (1,9), инсталляция и сервис (1,4), страхование (1,1), консультирование (0,9)» («Итоги 2017 на рынке труда глазами соискателей», 2018 г.).

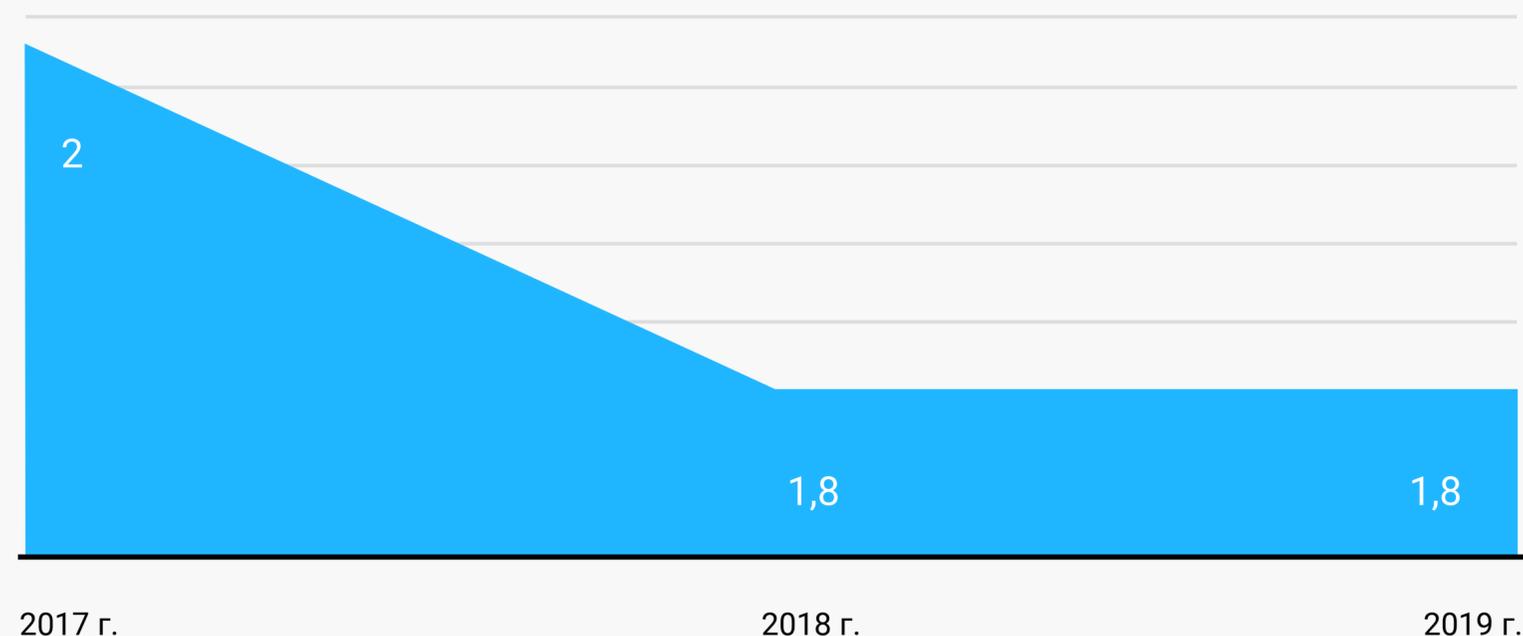
Ниже мы приводим график с динамикой показателя конкуренции за рабочий персонал на сайте НН – статистика в этой категории релевантна для данного исследования, так как к ней джобборд относит не только традиционные «синеворотничковые» профессии (водители, строители, грузчики, разнорабочие и т.д.), но также и продавцов-консультантов, колл-операторов, продавцов-кассиров и т.п.

В 2018 г. мы видим небольшую отрицательную динамику рассматриваемого показателя. Причём в летние и предновогодние месяцы на одну вакансию приходится в среднем меньше одного соискателя из представителей рабочих специальностей в интересующей нас категории соискателей.

В Москве конкуренция на эти позиции несколько выше, но всё же остаётся на низком уровне — 3,3 человека на место в январе, а с июня по сентябрь показатель и вовсе снижался с 2,5 до 2,0 человека на место.

Исследователи НН отмечают высокий спрос на рабочий персонал в 2018 г. (4-е место в рейтинге спроса, выраженного в вакансиях): отчёт показывает, что спрос в этом сегменте абсолютно не сбалансирован предложением («Анализ рынка труда и заработных плат за три квартала 2018 г.»).

### Уровень конкуренции за рабочие места в сегменте “рабочий персонал”, количество резюме на 1 вакансию



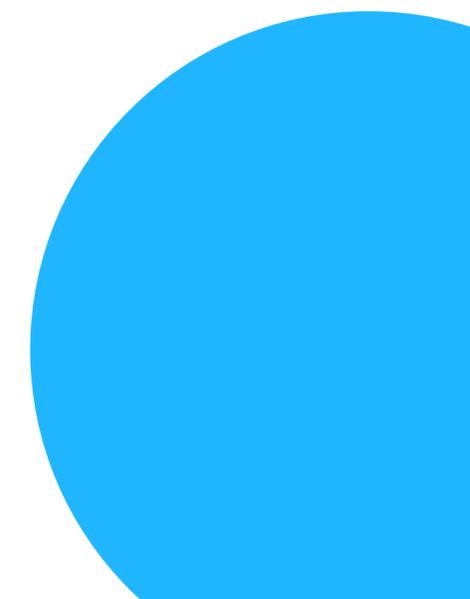
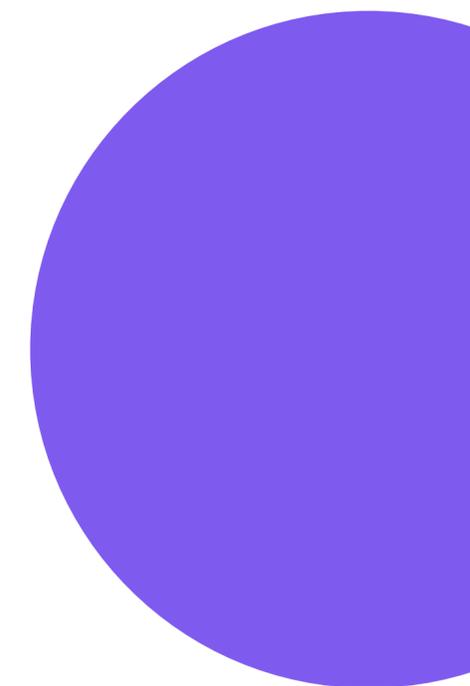
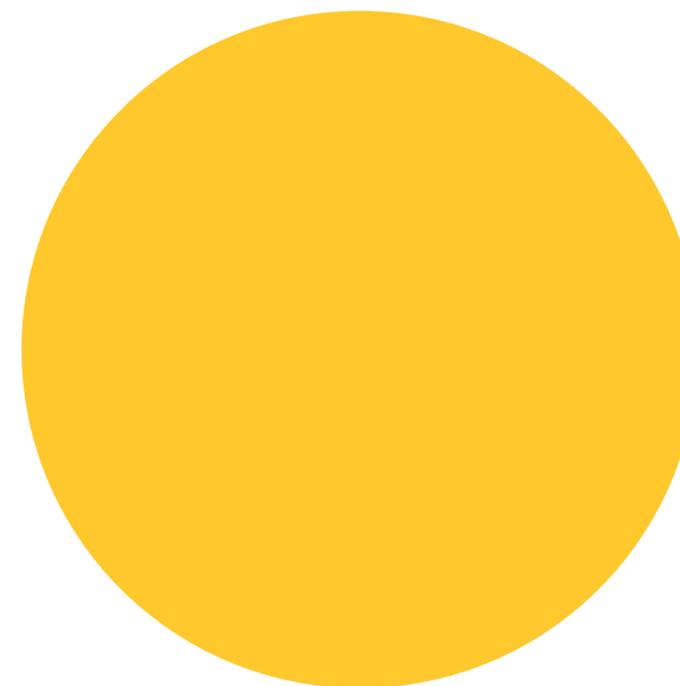


В меню

Российский рынок труда



# Безработица в цифрах



Численность зарегистрированных безработных граждан РФ на 2018 составляет 894,6 тыс. человек, тогда как реальное количество безработных Росстат оценивает в 4,3 млн человек. Так или иначе, уровень безработицы в целом по стране сравнительно низкий. Значительная доля зарегистрированных безработных в России приходится на Центральный (ЦФО), Поволжский (ПФО), Сибирский (СФО) и Северо-Кавказский (СКФО) федеральные округа.

Существенной динамики уровень безработицы не демонстрирует: с 2012 г. число безработных, согласно Росстату, колеблется в пределах 4–5 млн человек. Несмотря на ряд кризисов, сопровождавшихся существенным снижением основных экономических показателей, уровень занятости в России оставался и остаётся очень высоким и, по оценке аналитиков ВШЭ и ЦСР, уступает лишь уровню занятости в скандинавских странах <sup>29</sup>.

**Стабильность российского рынка труда объясняется главным образом двумя причинами.**

**Во-первых**, исследователи ВШЭ указывают на активный переток рабочей силы из одних отраслей в другие. В частности, сокращение доли занятых в сельском хозяйстве, промышленности и строительстве в итоге приводила к увеличению доли занятых в сфере услуг. Таким образом, «рабочая сила, высвобождавшаяся под действием этих сдвигов из одних секторов, успешно абсорбировалась другими».

**Во-вторых**, согласно материалам отчёта ВШЭ и ЦСР, высокий уровень занятости поддерживался за счёт снижения реальной заработной платы и внедрения гибких форм оплаты труда: в годы кризиса массовому сокращению штата сотрудников, которое могло спровоцировать высокую безработицу, российские предприятия нередко предпочитали гибкую подстройку системы оплаты труда <sup>30</sup>.

<sup>29</sup> [https://csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad\\_trud.pdf](https://csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf)

<sup>30</sup> Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения (ВШЭ, ЦСР, 2017) // Под редакцией В. Гипмельсона, Р. Капелюшникова и С. Рощина  
[https://csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad\\_trud.pdf](https://csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf)

## Что мы знаем о безработных?

Подавляющее большинство безработных (81%) на 2017 г. не имели высшего образования. Тогда как среди занятого населения людей с высшим образованием 35%, а со средним специальным — только 45%. Причём, в свою очередь, больше  $\frac{3}{4}$  от их числа — жители городов.

С высокой долей вероятности можно говорить о том, что большая часть представителей рассматриваемой категории ищут или, как минимум, могли бы претендовать на работу в массовом сегменте рабочих специальностей. Известно также, что в 2017 г. 48% из безработных со средним профессиональным образованием обучались по программам подготовки квалифицированных рабочих. Для сравнения: больше  $\frac{3}{4}$  от числа всех безработных в данном сегменте — жители городов, среди занятого населения людей с высшим образованием 35%, а со средним специальным — только 45%.

### Распределение безработных по уровню образования в 2017 г.



# Что мы знаем о безработных?

Данные о структуре безработных по последнему месту работы также указывают на высокую долю массового персонала среди безработных.

Так, 80% российских безработных в 2017 г. либо не имели опыта работы, либо по последнему месту работу занимали позиции низкой и средней квалификации: неквалифицированные рабочие (14%), промышленные рабочие высокой квалификации (12%), водители и операторы оборудования (10%) и т. д.

## Безработные по последнему месту работы



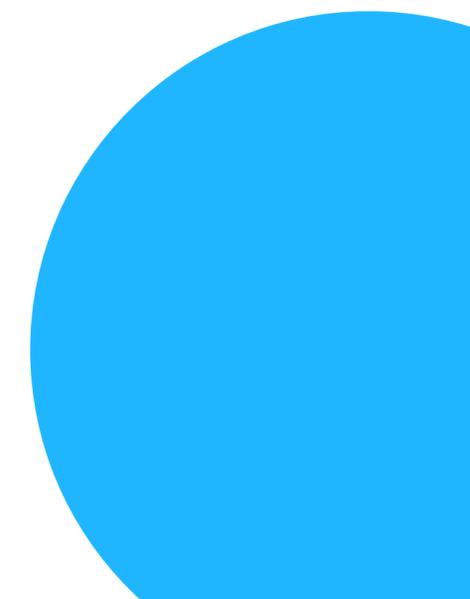
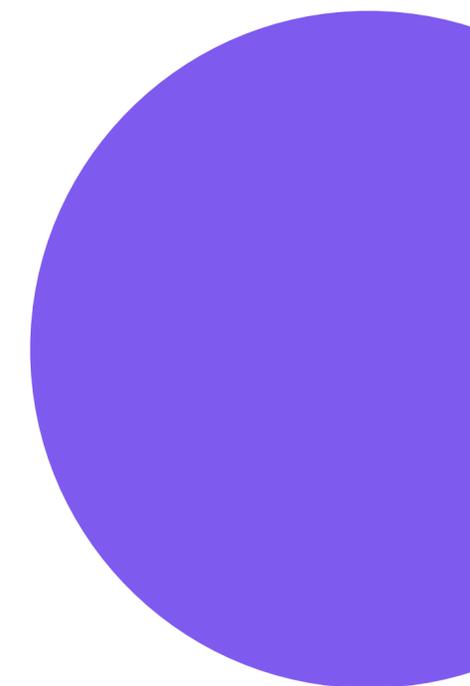
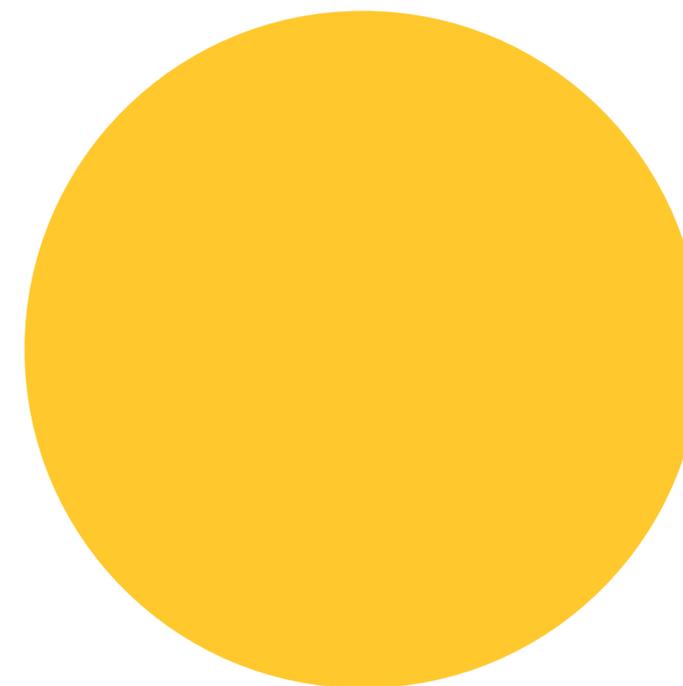


В меню

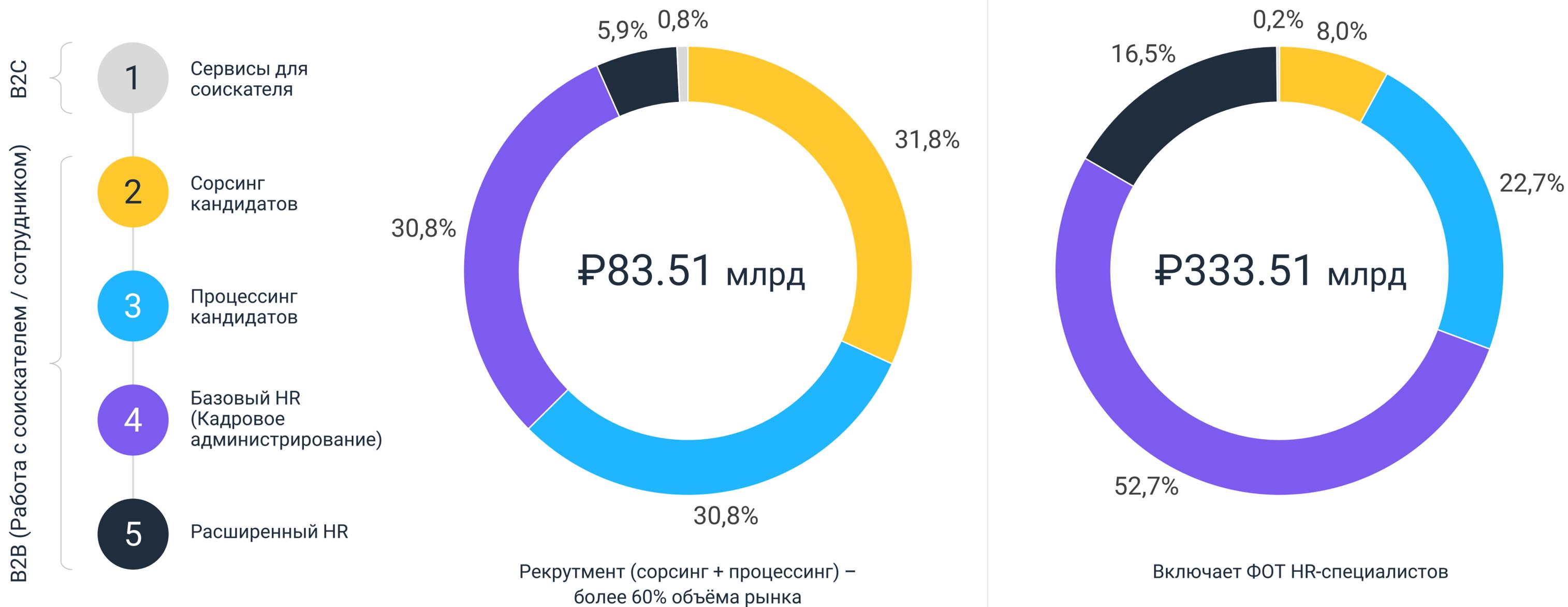
Российский рынок труда



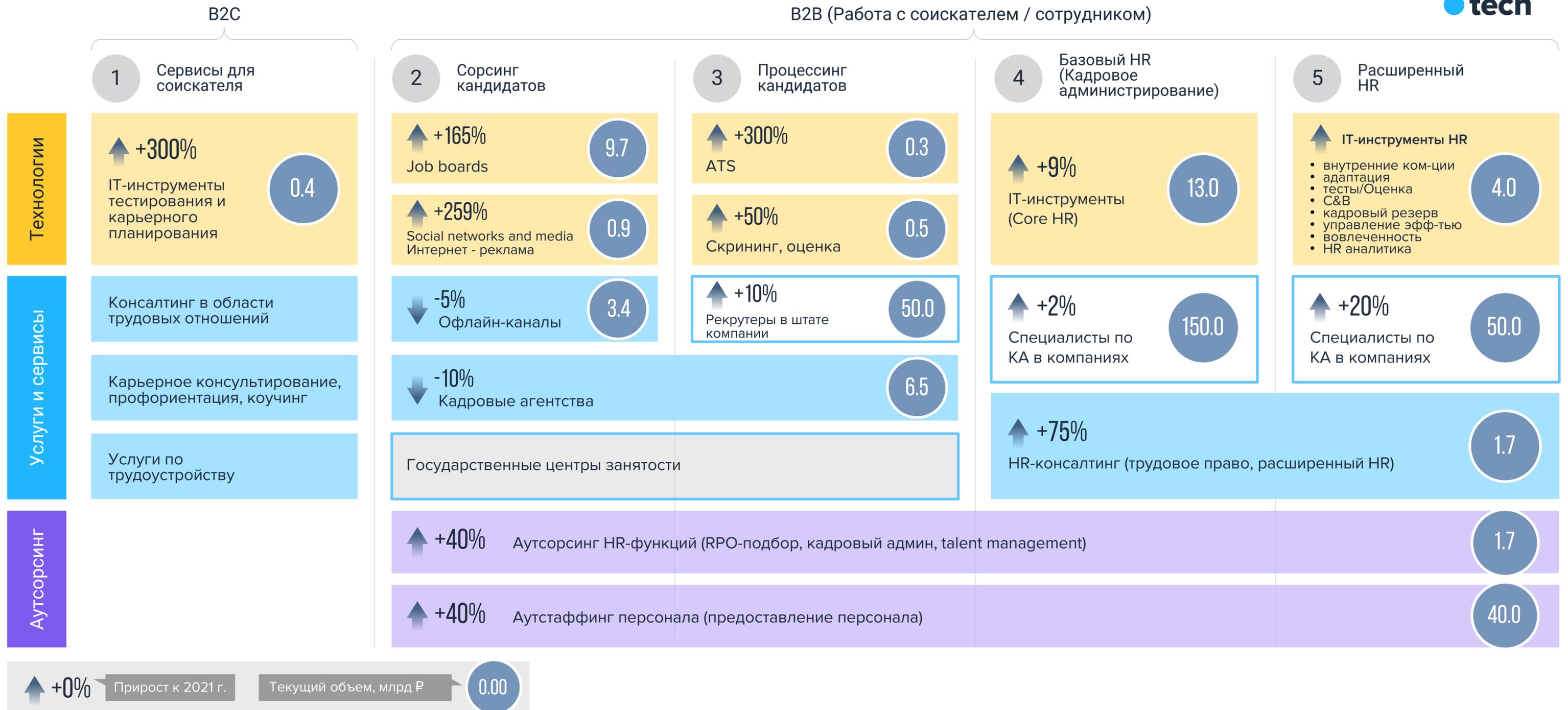
# Рынок HRTech и рекрутмента



# HR-Tech: объем рынка в России, 2018 г.



# HR-Tech: сегментация по услугам и объем рынка России <sup>31</sup>



31 <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1721181/000119312518103463/d674579df1.htm#toc>  
<http://hr-media.ru/ryнок-podbor-a-predostavleniya-personala-itogi-2016-i-prognozy-2017-goda/>  
[https://raexpert.ru/researches/consulting/consulting\\_2018](https://raexpert.ru/researches/consulting/consulting_2018)  
<https://raexpert.ru/rankingtable/outsourcing/2016/tab03>  
<http://www.hr-journal.ru/news/events/Kogda-v-Rossii-obvalitsja-ryнок-rekrutinga.html>

<http://markets.businessinsider.com/news/stocks/global-market-for-talent-acquisition-and-staffing-technology-and-services-to-soar-at-5-9-cagr-during-2017-2027-1002206096>  
<http://skolko-poluchaet.ru/skolko-poluchayut/skolko-zarabatyvaet-rekruter.html>  
[http://www.vestnik-gosreg.ru/info\\_ul/](http://www.vestnik-gosreg.ru/info_ul/)  
<http://present5.com/kadrovoe-obespechenie-upravleniya-personalom-1-etapy-2-3/>

# Оценка российского рынка рекрутмента

Совокупная ёмкость российского рынка сорсинга и рекрутмента составила порядка 26,5 млрд ₽ по итогам 2018 г. Около 10,5 млрд ₽ из них приходится на онлайн-сегмент рынка; эта цифра складывается из оценки стоимости и количества активных вакансий на крупнейших джоббордах в конце 2018 г. Ещё около 7,4 млрд ₽, по оценке Ассоциации частных агентств занятости (АЧАЗ), составляла доля рынка рекрутинговых агентств: ровно на эту сумму было закрыто вакансий рекрутерами в 2017 г. Оставшиеся деньги – 500-600 млн ₽ – агентства заработали на услугах для соискателей <sup>32</sup>.

Мы ожидаем, что рынок рекрутмента в России будет расти на 9% в год и при отсутствии значительных экономических потрясений и в 2025 г. достигнет 34 млрд ₽, причём рост будет происходить в основном за счёт динамичного онлайн-сегмента и технологического сегментов рынка.

## Рынок рекрутмента, Россия

2018 ГОД

**₽26,5** млрд

**₽10,5** млрд  
онлайн-сегмент рынка

**₽5,0** млрд  
доля рекрутмента на  
массовые профессии

2025 ГОД

**₽34,0** млрд

**₽24,7** млрд +13% в год  
онлайн-сегмент рынка

**₽10,6** млрд +15% в год  
доля рекрутмента на  
массовые профессии

<sup>32</sup> Но этот сегмент рынка очень мал по сравнению с предыдущими двумя, и мы не будем касаться его отдельно.

## Объем российского рынка рекрутмента складывается из 3 величин:

1 | долей рекрутинговых b2b-агентств, исчисляемой объёмом закрытых агентствами вакансий (44 тыс. Вакансий за 2017 г.)

2 | выручкой, сгенерированной крупнейшими онлайн-джоббордами и измеряемой в количестве активных вакансий (в сумме около 1,4 млн вакансий на конец 2018 г.)

3 | расходами соискателей на размещение вакансий на платных биржах труда (по нашим данным, не более 577 млн ₹ в год)

# Оценка российского рынка рекрутмента

Рынок рекрутмента в России продолжает расти, несмотря на стагнацию национальной экономики. По данным опроса работодателей, опубликованным НН, численность персонала в 53% компаний, учтённых в опросе, в 2018 г. увеличилась, а в 31% — снижалась (с 2016 по 2018 г. динамика этих показателей оставалась стабильной).

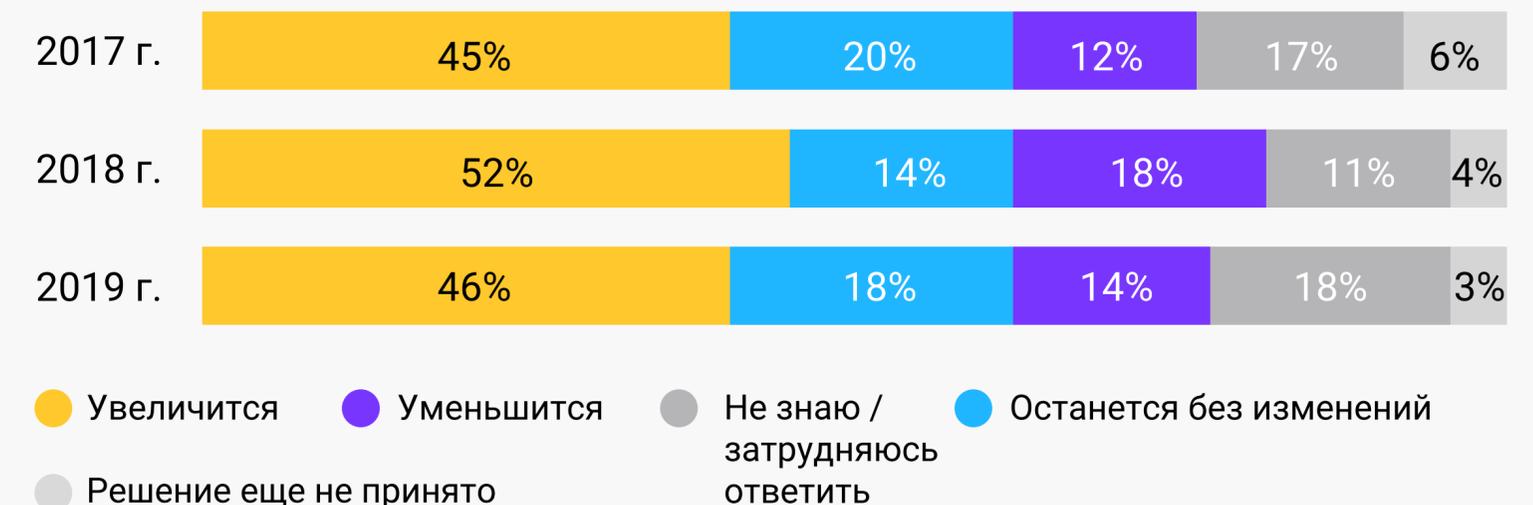
Причём в компаниях, где численность сотрудников варьировалась в пределах 101–500 человек, численность персонала в 2018 г. увеличилась в 77% случаев. В 2019 г. 46% опрошенных НН компаний также ожидают увеличения штата сотрудников и лишь 14% прогнозируют сокращение.

В том же исследовании до 34% всех попавших в выборку работодателей отмечали, что поток кандидатов снизился и закрывать вакансии стало сложнее: это наиболее заметное изменение в структуре рабочих процессов HR-департаментов за 2018 г. (Исследование «Итоги года и планы: работодатели», декабрь 2018 г., HeadHunter.)

## Что произошло с численностью персонала за последний год?



## Что произойдет с численностью персонала в вашей компании в следующем году?



# Рынок рекрутинговых агентств

В подсчётах доли рынка рекрутеров мы полагаемся на экспертные оценки, доступные в открытых источниках. Согласно исследованию Ассоциации частных агентств занятости (АЧАЗ), объём закрытых кадровыми агентствами вакансий по результатам за 2017 г.<sup>33</sup> составил 7,4 млрд ₽<sup>34</sup>.

Из информации, представленной в нескольких отчетах АЧАЗ, следует, что динамика в этом сегменте рынка довольно непредсказуема, и поэтому применять к расчётам за 2018 г. сопоставимые с прошлогодними темпы роста рынка было бы некорректно. Так, с 2016 по 2017 г. оборот рекрутеров вырос почти на 15% — с 6,5 млрд ₽ до 7,4 млрд ₽, однако ещё в 2014 г. рынок оценивался в 12,8 млрд ₽, а годом ранее эксперты из Magram MR называли цифры порядка 14,7 млрд ₽.

В материале РБК от 2015 г. сообщалось, что, согласно мнениям экспертов и аналитиков, «рынок услуг по подбору персонала в России стремительно сжимается: в 2008 г. в стране насчитывалось 2,5 тыс. специализированных компаний, а к 2015 г. их осталось около 1,2 тыс.». Вероятно, с тех пор рынок рекрутинговых агентств сократился примерно вдвое, но всё же в 2017 г. возобновил рост по сравнению с показателем 2016 г. Прогноз роста — 8,9 млрд ₽ в 2024 г.



<sup>33</sup> К сожалению, данные о рыночной доле рекрутинговых агентств на момент проведения нашего исследования ограничивались 2017 г.

<sup>34</sup> В материалах газеты «Ведомости», со ссылкой на то же исследование, сообщается о 66,3 млрд ₽, но показатель никак не поясняется; помимо всего прочего, в своих оценках мы опираемся на показатели объёма закрытых вакансий, которые опубликованы на сайте АЧАЗ.

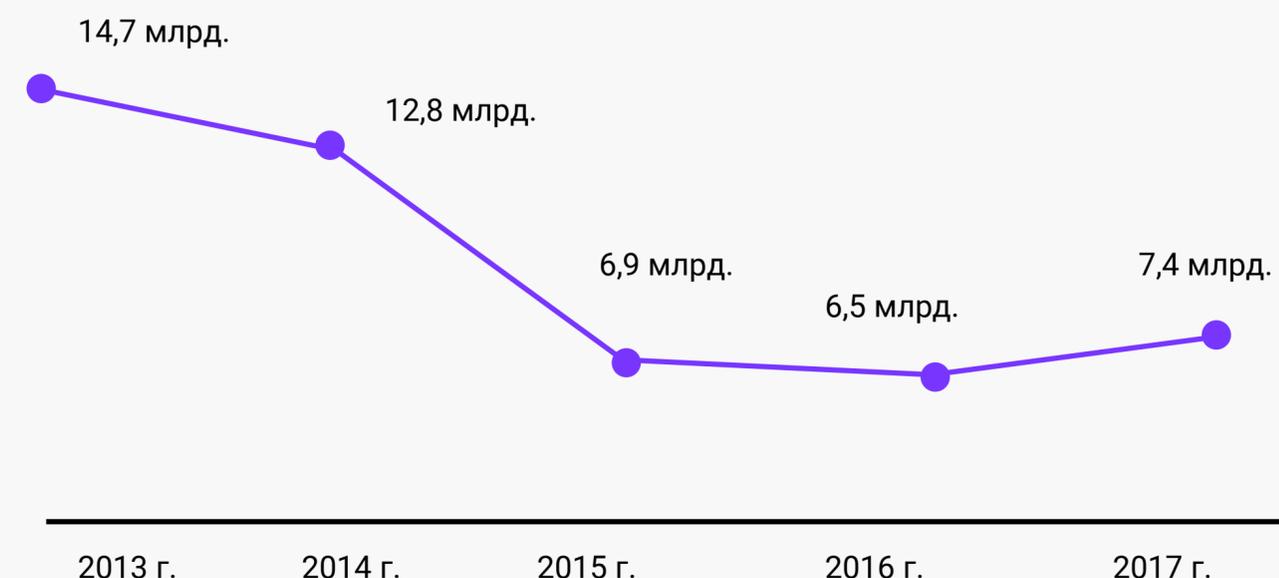
# Динамика рынка рекрутинговых агентств

Рынок услуг по подбору персонала сейчас поделен между тремя категориями агентств:

- профильные кадровые агентства (специализируются на поиске работников определённого профиля);
- отраслевые кадровые агентства (охватывают конкретную сферу, например, ресторанное дело, металлургию или логистику);
- агентства executive search и хедхантинга (подыскивают руководителей высшего звена и «хантят» специалистов самой высокой квалификации).

В числе крупнейших игроков нужно выделить АНКОР, Kelly Services, Manpower, «Максима», Lightman Solutions, Leaderteam, Masterstaff, «СТС Групп».

Динамика рынка рекрутинговых агентств (₽)

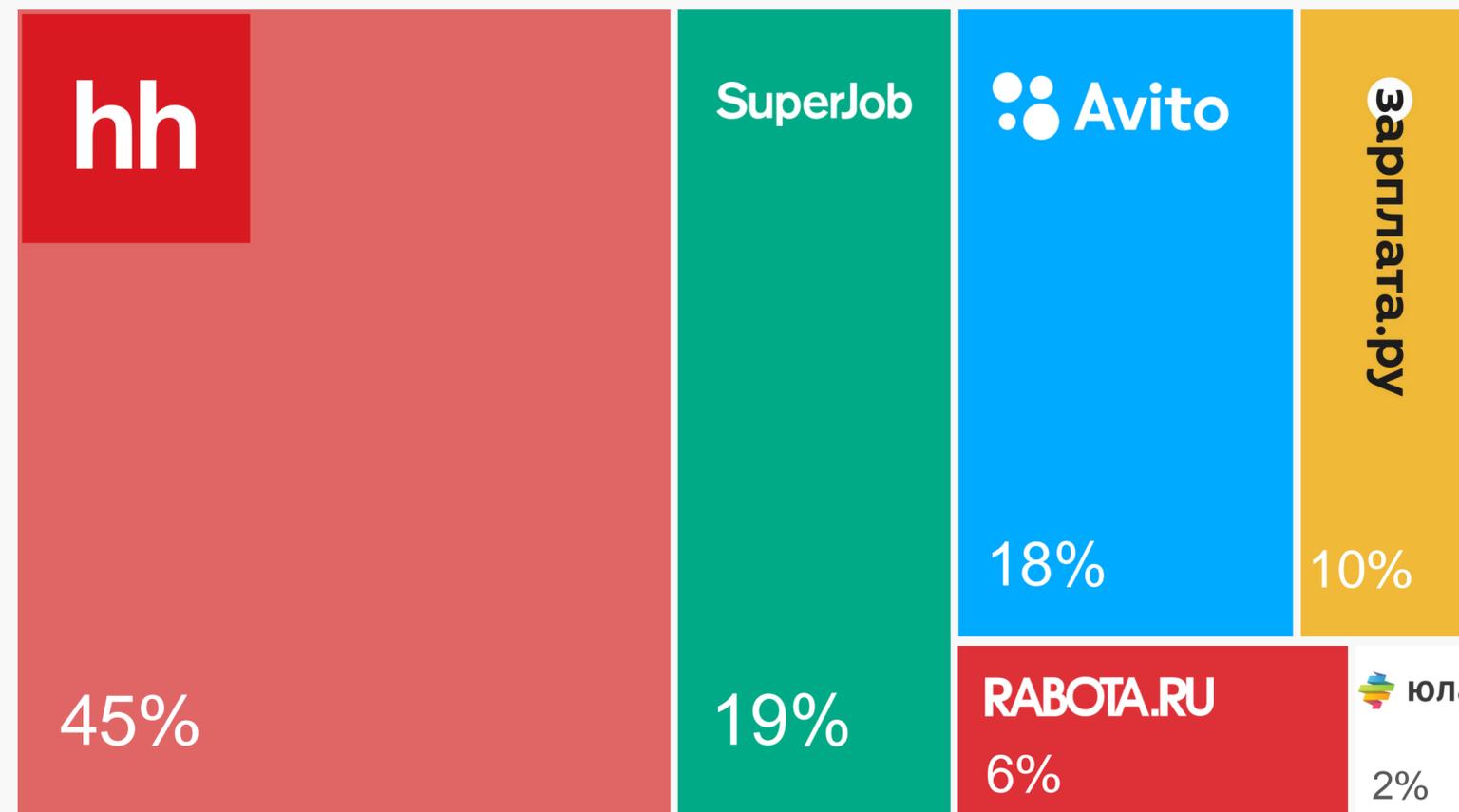


# Рынок онлайн-рекрутмента

Общий объём рынка интернет-ресурсов, направленных на поиск и подбор кандидатов, мы оценили в 10,6 млрд ₽. Величина была установлена на основе открытой информации о численности вакансий на крупнейших российских джоббордах и классифайдах, а также о стоимости размещения этих вакансий на каждом из ресурсов.

Актуальное на конец 2018 г. соотношение долей компаний в общем банке интернет-вакансий приведено на диаграмме ниже. На тот момент 45% всех вакансий размещались на сайте HeadHunter. Портал Superjob и классифайд Avito поделили между собой 37%. Принадлежащий холдингу Mail.ru Group сервис для размещения объявлений «Юла» пока только входит на рынок сорсинга и не занимает здесь существенной доли.

Доля компаний в % от совокупного банка вакансий <sup>35</sup>



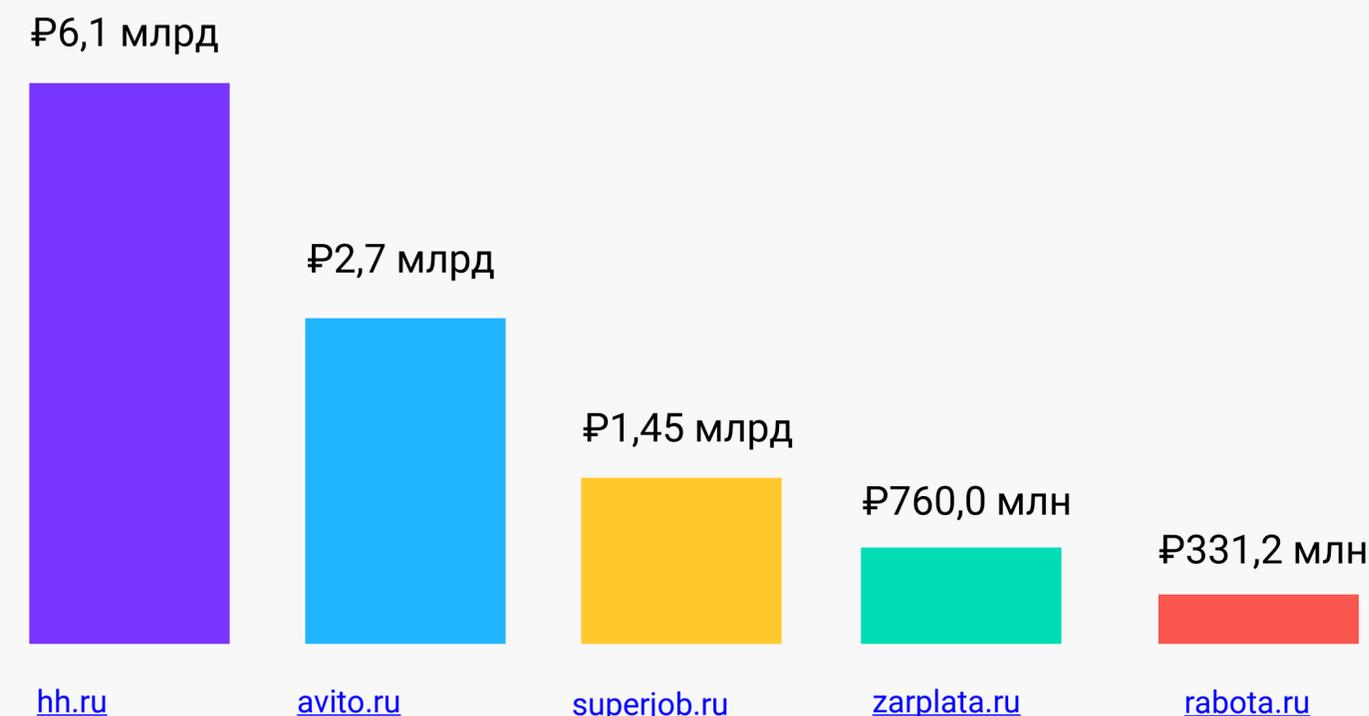
<sup>35</sup> Для оценки совокупного банка вакансий и оценки рынка онлайн-рекрутмента была использована информация, полученная путём сбора и анализа данных случайной выборки вакансий с крупнейших российских джоббордов и классифайдов.

# Рынок онлайн-рекрутмента

Согласно отчёту Аналитического центра НАФИ, по состоянию на I квартал 2018 г. наиболее популярными онлайн-площадками для подбора персонала в России среди компаний, прибегающих к онлайн-рекрутменту в принципе, были HH.ru и Avito.ru: их услугами пользовались 42 и 34% организаций соответственно. Другие профильные сайты и приложения заметно отстают от двух лидеров: их востребованность исчисляется единицами процентов от совокупного числа организаций-нанимателей, задействующих цифровые сервисы в своей HR-активности.

Используя сведения о тарифной сетке на услуги по размещению вакансий на упомянутых ресурсах, мы рассчитали примерные годовые обороты российских работных сайтов <sup>36</sup>. Согласно нашим подсчётам и данным открытых источников, в 2018 г. HeadHunter получил от клиентов в сумме около 6,1 млрд ₽, Superjob — около 1,45 млрд ₽, Avito — порядка 2,7 млрд ₽.

Доли топ 5 компаний от рынка в деньгах (₽)



<sup>36</sup> При этом не учитывался возможный доход от размещения рекламных баннеров и пр.

# Рынок онлайн-рекрутмента

Российский рынок онлайн-рекрутмента, несомненно, продолжит расти: у него есть задел для того, чтобы прибавлять по 13% в год. Таким образом, мы ожидаем, что в 2024 г. его ёмкость приблизится к отметке 22 млрд ₽, а в 2025 – к 24,7 млрд ₽.

Достаточно оптимистичный прогноз, тем не менее, обоснован стремительным снижением популярности офлайн-стратегий поиска сотрудников на российских предприятиях, а также впечатляющей позитивной динамикой оборота крупнейших сорсинговых интернет-ресурсов (в свою очередь, и банк интернет-вакансий продолжает расти, а это основная точка монетизации рекрутингового бизнеса в онлайн).

Ожидается также и рост выручки игроков в HR Tech <sup>37</sup>: напомним, что 20% российских компаний, по данным НН, в ближайшие 2–4 года прогнозируют у себя тотальную автоматизацию процесса рекрутмента.



37 При этом не учитывался возможный доход от размещения рекламных баннеров и пр.

# Рынок онлайн-рекрутмента

Доступные данные о динамике востребованности онлайн-рекрутмента среди компаний-работодателей ограничиваются 2014 г., когда на базе ВШЭ был осуществлён всероссийский опрос работодателей. Так как исследование проводилось регулярно с 2010 по 2014 г., эти данные позволяют ретроспективно оценить динамику проникновения онлайн-технологий в практику российских HR-департаментов.

Согласно докладу Лаборатории исследований рынка труда (ВШЭ), доля компаний, прибегающих к сугубо офлайновым стратегиям поиска, сократилась с 38 до 24% с 2010 по 2014 г., тогда как доля компаний, использующих для подбора только интернет (6,7%), увеличилась четырёхкратно. В среднем доля компаний, применяющих для подбора интернет (в том числе наряду с офлайновыми каналами), уже в 2014 г. составляла 76% (в Москве и Санкт-Петербурге — 81%). Наименее восприимчивыми к интернет-технологиям оказались компании из строительного сектора (64%), а также подконтрольные государству предприятия (55%).



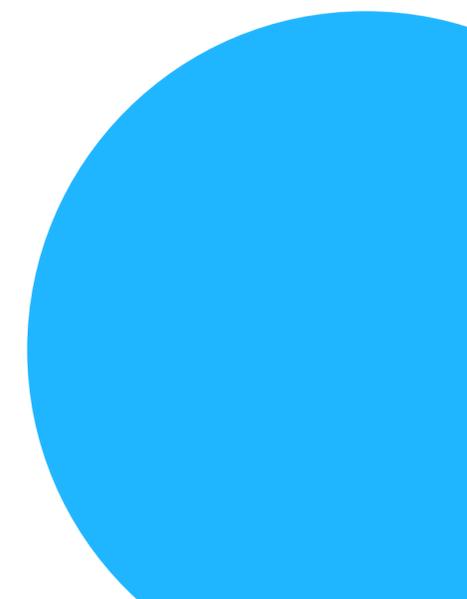
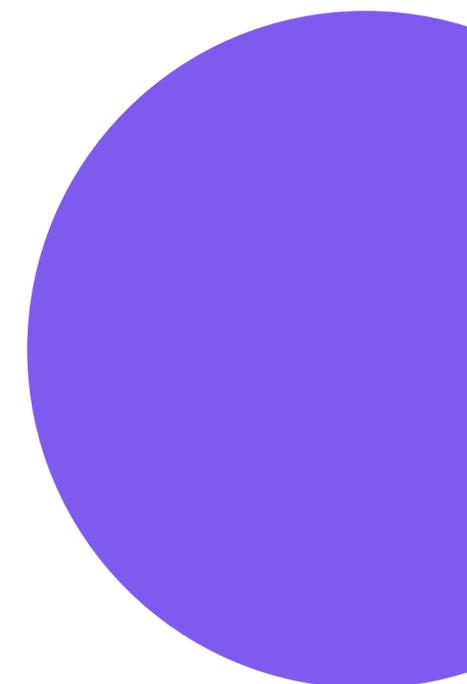
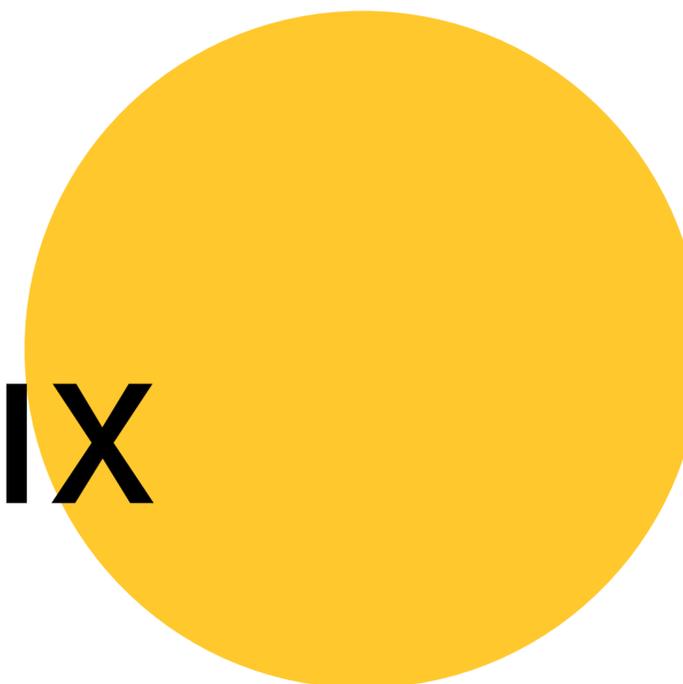


В меню

Российский рынок труда



# Подбор в сфере массовых специальностей



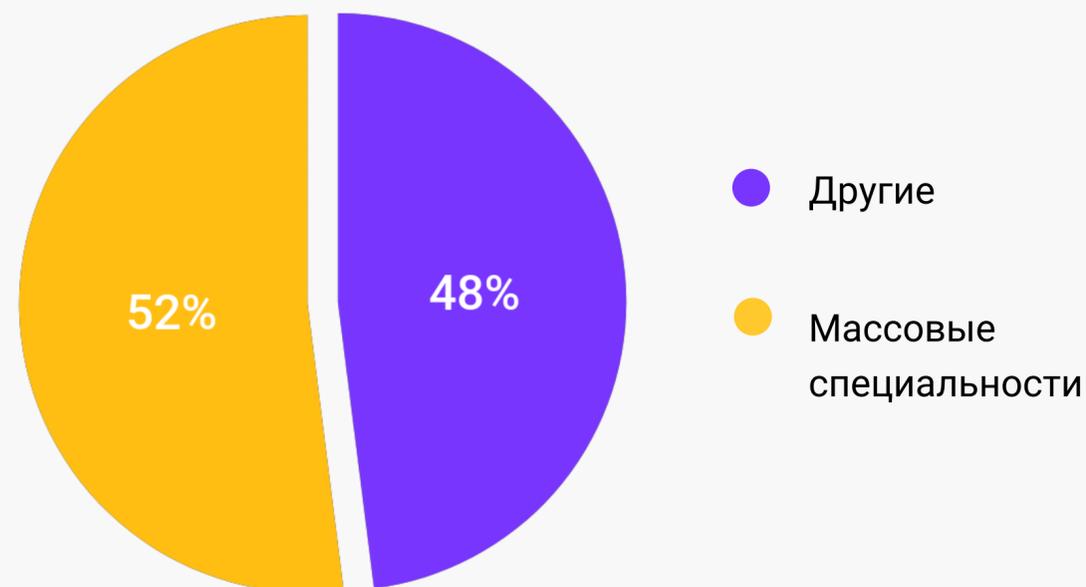
## Доля массового персонала среди занятых

На конец 2018 г. в России насчитывалось приблизительно 37,8 млн человек, занятых в сегменте массовых профессий.

Приводимые отраслевыми экспертами и аналитиками цифры разнятся. Так, пользуясь сведениями Росстата из классификатора занятости, мы получаем около 52% занятых в сегменте массовых профессий (включая квалифицированных рабочих) от всех работающих в стране. Исследователи ВШЭ оценивают их долю в 38% от всей рабочей силы.

Отбор по профессиям, зафиксированным в реестрах государственной статистики рынка труда, на наш взгляд, позволяет наиболее точно установить численность занятых в массовых профессиях в стране — 37,8 млн человек.

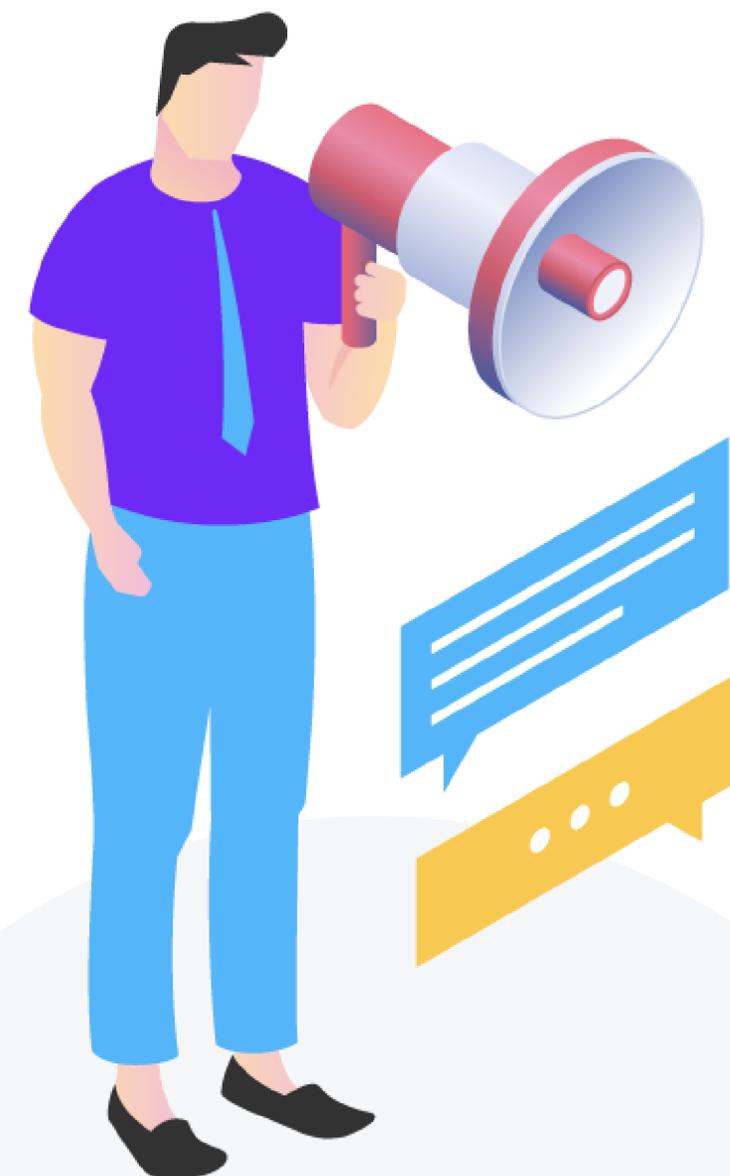
## Доля представителей массовых профессий от всех занятых



## Распределение аудитории по профессиям

Распределение по релевантным для целей исследования профессиям показывает, что доминируют в сегменте «массовых» такие профессии, как:

- водители и операторы подвижного оборудования (**6,9 млн чел.**);
- продавцы (**5,6 млн чел.**);
- рабочие металлообрабатывающих и машиностроительных предприятий (**4,0 млн чел.**);
- работники сферы индивидуальных услуг: повара, парикмахеры, косметологи, хозяйственный персонал и т.д. (**2,6 млн чел.**);
- представители строительных специальностей в массовом сегменте (**2,6 млн чел.**);
- неквалифицированные рабочие разных специальностей: курьеры, персонал коммунальных служб, грузчики, разнорабочие и т.д. (**2,6 млн чел.**);
- работники охраны (**2,4 млн чел.**);
- квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства (**1,8 млн чел.**);
- рабочие пищевой, деревообрабатывающей, текстильной и швейной промышленности и рабочие родственных занятий (**1,8 млн чел.**);
- неквалифицированные рабочие, занятые в горнодобывающей промышленности, строительстве, обрабатывающей промышленности и на транспорте (**1,7 млн чел.**);
- уборщики и прислуга (**1,2 млн чел.**);
- операторы промышленных установок и стационарного оборудования (**2,0 млн чел.**).



## Распределение аудитории по профессиям

Росстат оценивает крупнейшую по численности категорию «массовых профессий» — водителей и «операторов подвижного оборудования» (например, водителей промышленных погрузчиков и т. д.) — почти в 7 млн человек. По нашим оценкам, от 10 до 13% работников в этой категории занимают водители такси.

По подсчётам Аналитического центра при Правительстве России, в 2017 г. на территории РФ насчитывалось 584 тыс. таксистов, плюс 117 тыс. оказывало услуги извоза периодически. По оценке «Яндекс.Такси», таксистов больше — 900 тыс. человек; для большинства из них эта работа временная или дополнительная.



# Онлайн-рекрутмент в массовом сегменте

Долю онлайн-сегмента рынка, которая приходится на рекрутмент массовых профессий, мы оцениваем в **5,0 млрд ₹** – что совпадает с оценкой ФРИИ.

Аналитики ФРИИ утверждают, что российский рынок подбора массового персонала «на типовые средние и низовые позиции» измеряется в 5.0 млрд ₹ в год. В 2025 г. мы ожидаем, что рынок массового подбора в онлайне возьмёт планку в 9,2 млрд ₹, демонстрируя прирост +15% в год.

Такой стремительный рост индустрии массового подбора, на наш взгляд, обусловлен не только растущими темпами охвата аудитории массовых профессий онлайн-рекрутментом (как со стороны работодателя, так и со стороны самих соискателей), но и в самой ближайшей перспективе, согласно нашему прогнозу, масштабы массового подбора вырастут за счёт сегмента изкоквалифицированных массовых «беловоротничковых» профессий.

Если же говорить о сегодняшнем состоянии рынка подбора массового персонала, то HeadHunter и здесь опережает конкурентов, но уже не с таким большим отрывом от Avito. Доля вакансий массового персонала на HH.ru, по нашей оценке, составляет порядка 30–32% от всего банка вакансий, на Avito же – не менее 75%.

HeadHunter пока остаётся ресурсом, предназначенным преимущественно для поиска кандидатов из сегмента «белых воротничков», но, судя по открытым информационным бюллетеням джобборда, темпы прироста вакансий и резюме по массовым профессиям в интересующей нас категории опережают аналогичный показатель по всем профессиональным областям, вместе взятым.

2018 ГОД	2020 ГОД	2022 ГОД	2024 ГОД	2025 ГОД
<b>₹5,0</b> млрд	<b>₹6,0</b> млрд	<b>₹7,0</b> млрд	<b>₹9,2</b> млрд	<b>₹10,6</b> млрд

# Рынок занятости: Россия

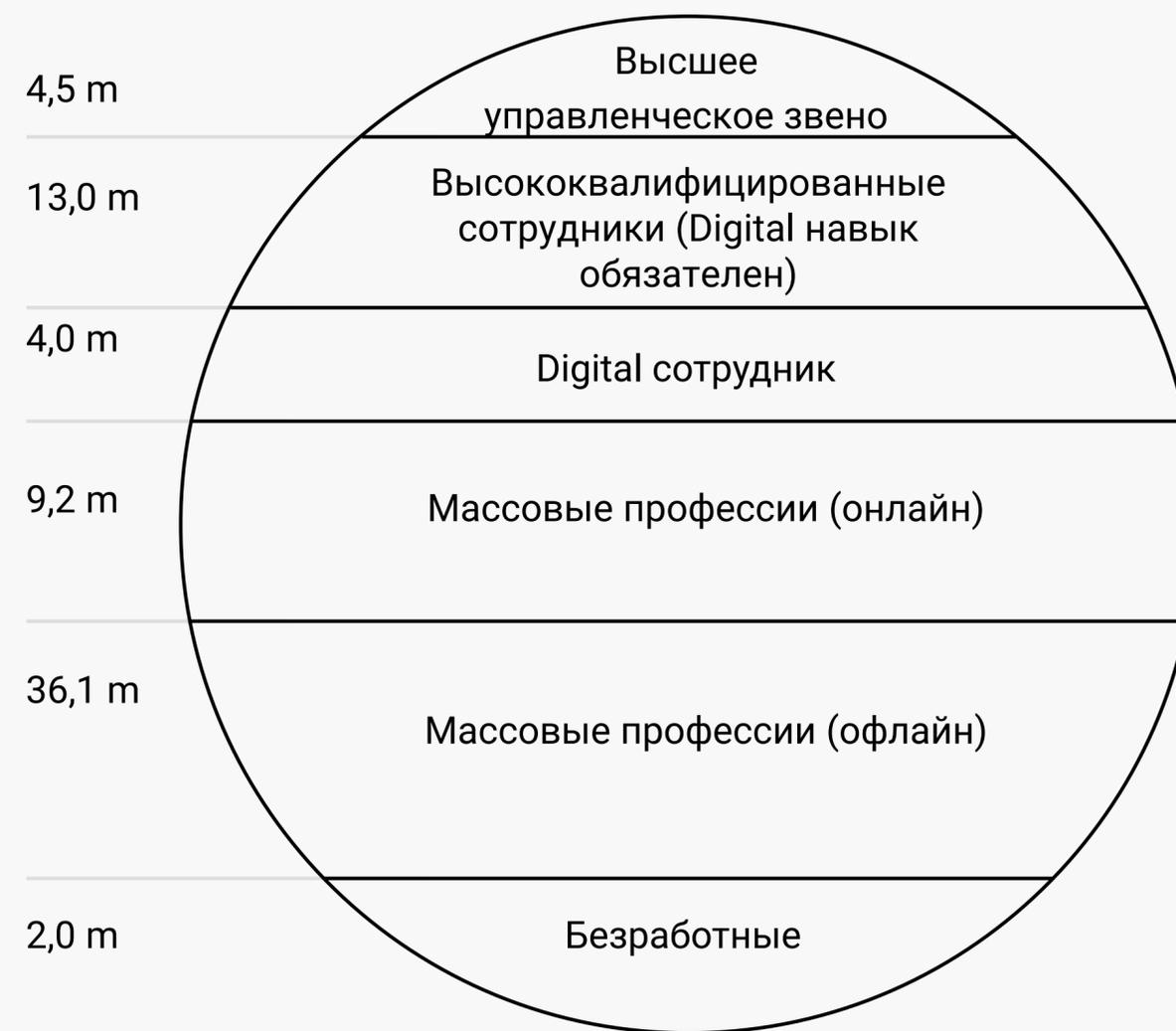
**76.4**

млрд 2018 г.



**68.8**

млн 2025 г.



Прогноз рынка занятости в 2025 году основан на следующих критериях:

1. Численности населения РФ в 2025 г. - 136,7 млн чел. (минус 5 млн по сравнению с 2018 г.).
2. Динамике роста digital-сотрудников - 20% в год.
3. Доле занятости в каждом профессиональном сегменте и динамике онлайн-охвата в массовом сегменте.
4. Прогнозе безработицы.

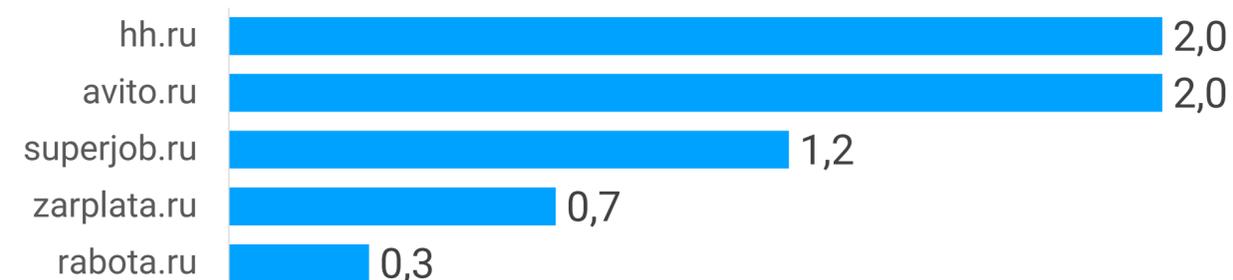
# Типы игроков

В направлении поиска специалистов массовых профессий выделяются следующие основные типы игроков:

В направлении поиска специалистов массовых профессий выделяются следующие основные типы игроков:

- порталы по поиску работы, или джобборды (HH.ru, Superjob, Работа.ру, Zarplata.ru, JobLab.ru и т.д.);
- классифайды («Avito.Работа», «Юла», региональные сайты в портфеле Hearst Shkulev Digital);
- сервисы поиска исполнителей разовых и фриланс-работ, нишевые и широкого профиля («Профи.ру», «Ремонтник.ру»);
- маркетплейсы («Яндекс.Услуги», «Avito.Услуги», YouDo);
- специализированные мобильные сервисы по подбору линейного персонала (PapaJobs, Unitemp, Worki);
- сервисы по автоматизации подбора сотрудников массовых специальностей (Робот Вера, Skillaz, Sever.ai, VCV);

Доли топ-5 компаний от рынка в массовом сегменте в деньгах (млрд ₺)



# Крупнейшие наниматели в массовом сегменте

Топ-10 организаций из частного бизнеса с наиболее широким штатом на 2018 год (перечислены в порядке убывания его величины), привлекающие на работу представителей массовых профессий:

«Магнит»; X5 Retail Group; «Сургутнефтегаз»; «Лукойл», «Норильский никель»; группа УГМК; Evraz; UC Rusal; «Мечел»; НЛМК.

Мы проанализировали случайную выборку из вакансий на нескольких российских джоббордах с целью выяснить, какие компании публикуют максимум вакансий в массовом сегменте рынка. Ожидаемо в топе оказались ритейлеры: «Пятёрочка», «Магнит», «Дикси Юг». На общем фоне выделяются отраслевые вакансии строительной компании УК «Регион», «Тинькофф Банка», «Связного» и пр. Заметна доля вакансий, опубликованных кадровыми агентствами («ПромКонсалтинг», аутсорсинговая компания «Матрикс», «Работа – это просто»).



## Вакансии на [hh.ru](https://hh.ru), оценка кол-ва вакансий работодателя

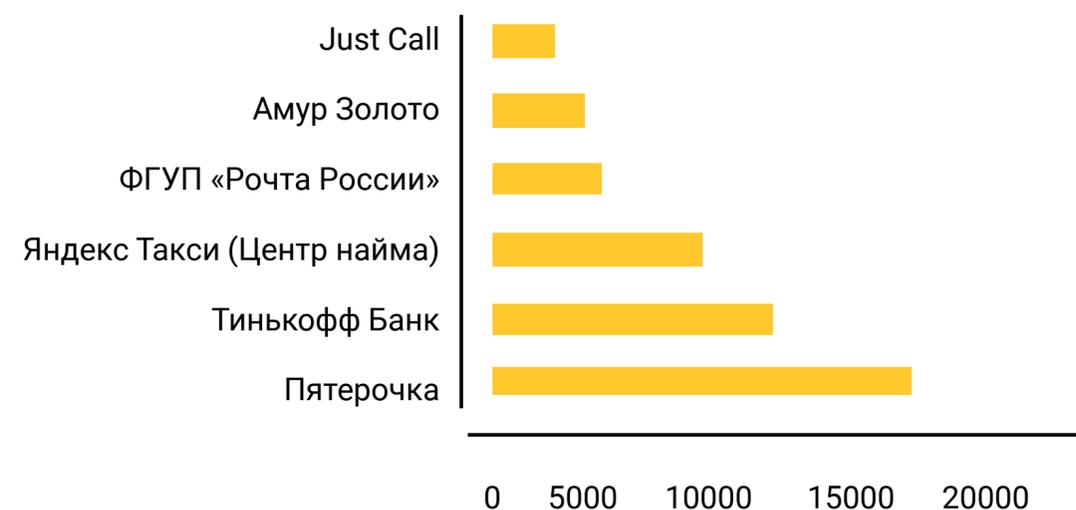


## Вакансии на [zarplata.ru](https://zarplata.ru), оценка кол-ва вакансий работодателя

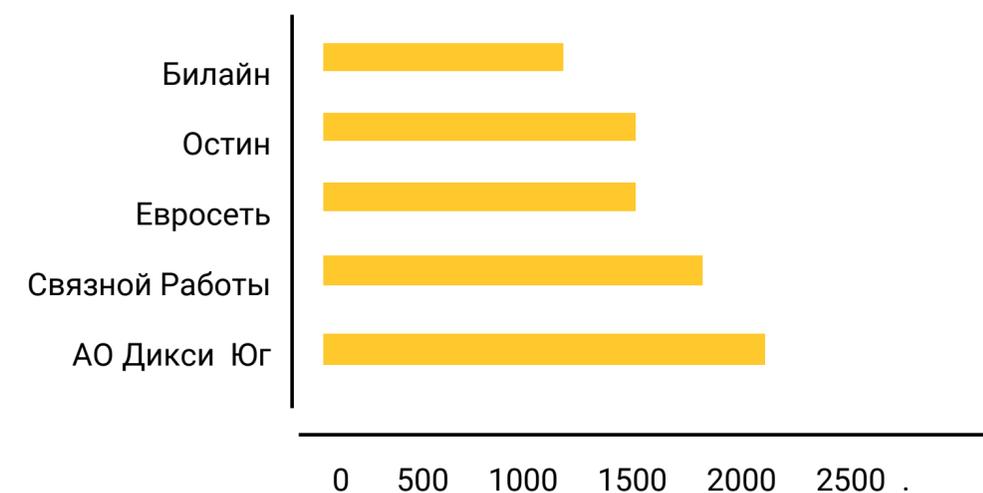


# Крупнейшие наниматели в массовом сегменте

Вакансии на [superjob.ru](https://superjob.ru),  
оценка кол-ва вакансий работодателя



Вакансии на [avito.ru](https://avito.ru),  
оценка кол-ва вакансий работодателя



Наши данные анализа ранее упомянутой случайной выборки вакансий позволяют оценить приблизительные масштабы востребованности различных профессий на сайтах по поиску работы (в правом столбце приводится оценка средних размеров заработной платы по каждой из профессий без их спецификации по географии).



Специальность	Оценка кол-ва вакансий	Медианный нижний порог зарплаты
водитель такси, водитель	11 778	70 000
строитель/ремонтник	13 018	45 000
специалист отдела продаж	9 355	40 000
курьер	4 057	40 000
общепит (линейный персонал)	5 185	30 000
разнорабочий	22 541	30 000
охранник	3 550	30 000
продавец/кассир	42 152	26 000
оператор call-центра	1 606	25 000



Специальность	Оценка кол-ва вакансий	Медианный нижний порог зарплаты
водитель такси, водитель	503	70 000
строитель/ремонтник	2018	40 000
специалист отдела продаж	924	31 400
курьер	589	30 000
разнорабочий	2174	26 000
охранник	335	25 000
оператор call-центра	164	25 000
продавец/кассир	2542	22 250
общепит (линейный персонал)	297	22 000



Специальность	Оценка кол-ва вакансий	Медианный нижний порог зарплаты
строитель/ремонтник	34 477	52 000
водитель такси, водитель	1 971	45 000
охранник	7 654	44 543
специалист отдела продаж	49 358	37 731
курьер	4 206	35 000
разнорабочий	38 553	35 000
общепит (линейный персонал)	4 936	35 000
оператор call-центра	5 412	29 570
продавец/кассир	48 939	28 000



Специальность	Оценка кол-ва вакансий	Медианный нижний порог зарплаты
водитель такси, водитель	4 254	80 000
строитель/ремонтник	9 761	55 000
разнорабочий	24 694	34 000
специалист отдела продаж	13 161	35 000
общепит (линейный персонал)	934	35 000
курьер	28 04	33 000
охранник	3 654	27 000
продавец/кассир	36 805	25 000
оператор call-центра	3 807	16 000

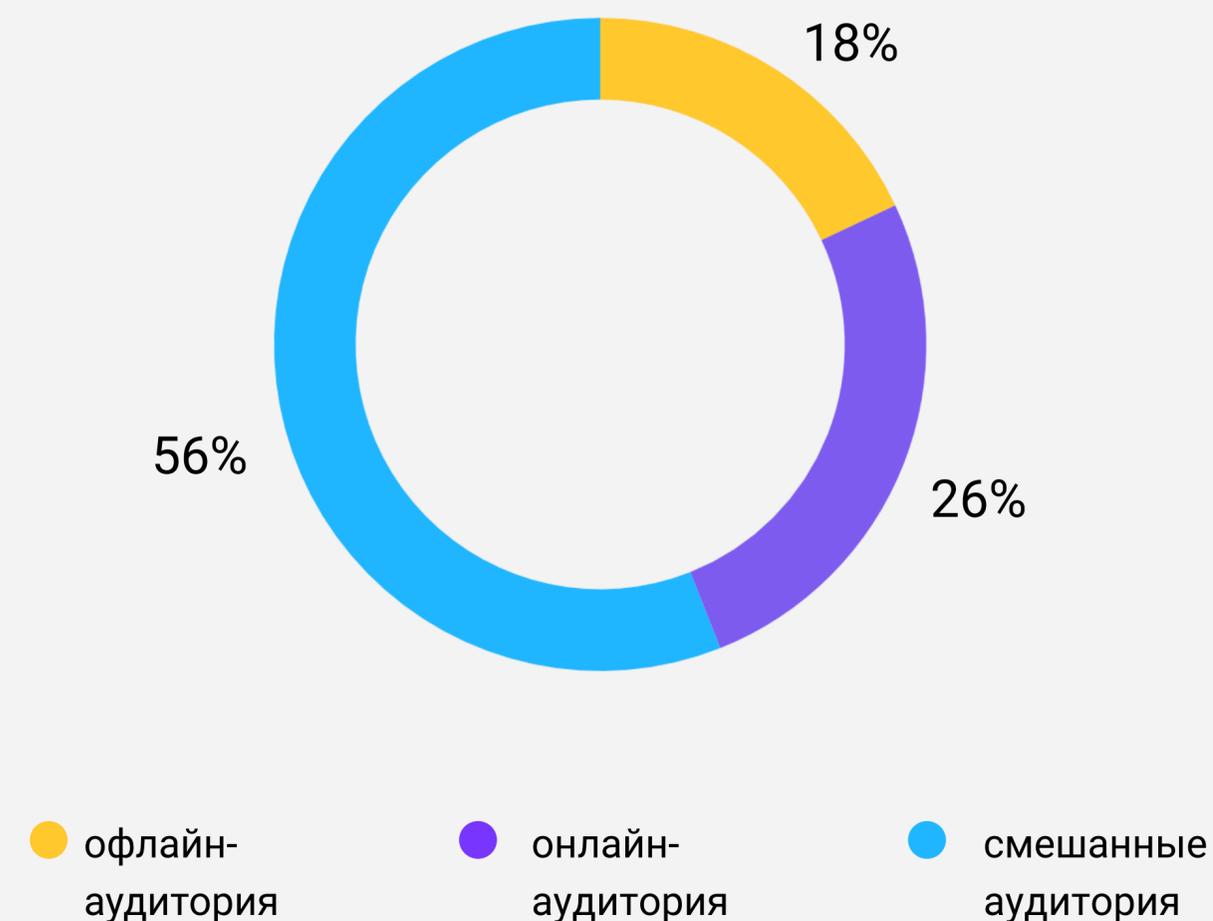


Специальность	Оценка кол-ва вакансий	Медианный нижний порог зарплаты
водитель такси, водитель	2 121	50 000
строитель/ремонтник	3 510	30 000
курьер	1 778	30 000
специалист отдела продаж	13 989	30 000
общепит (линейный персонал)	1 979	35 000
продавец/кассир	23 651	25 000
разнорабочий	12 097	23 000
охранник	1 412	22 000
оператор call-центра	1 239	20 000

## Онлайн-аудитория соискателей в сегменте массовых профессий

К онлайн-аудитории рынка подбора массовых профессий мы относим 26% «синих воротничков»: представителей рабочих специальностей низкой и средней квалификации в соответствии со структурой специальностей в отчётах Росстат, что составляет порядка 9,8 млн от всей совокупности. Из них 24 п.п. составляют наёмные сотрудники, оставшиеся 2 п.п. приходятся на категорию самозанятых и ищущих нерегулярные подработки.

Массовые профессии по приоритету каналов поиска работы, % от совокупности



## Цифровизация индустрии подбора на рынке массовых профессий: статус-кво и перспективы

Курс на цифровизацию сферы рекрутмента, взятый игроками отрасли ещё в 2016 г., имеет тенденцию к усилению. Связано это с системными изменениями рынка и стратегий его игроков.

По словам экспертов рынка, компании-работодатели всё чаще стремятся наращивать мощности самостоятельного рекрутмента, а это зачастую требует автоматизации HR-процессов. Согласно информации компании Antal, в 2017 г. 56% работодателей задействовали ПО для автоматизации рекрутмента. Так, один из крупнейших игроков на рынке массового найма компания «Яндекс.Такси» по нашим сведениям перенесла 95% всего рекрутмента во внутренний контур, тогда как в прошлом году доля рекрутмента собственными силами в компании составляла порядка 50% (из материалов интервью с HR-директором «Яндекс.Такси» Юрием Мещеряковым).

Теперь, когда существенная часть рекрутинга на постоянные позиции выполняется силами HR-служб самих организаций-нанимателей, требования к сторонним рекрутерам повышаются. «Кадровым компаниям клиенты передают специализированные, комплексные и ресурсоёмкие задачи. Для их реализации требуются как современные IT-решения, так и высококвалифицированный персонал», — отмечают представители кадрового холдинга «Анкор». По оценкам Фонда развития интернет-инициатив (ФРИИ), спрос на технологии автоматизированного подбора персонала в России составляет 16 млрд ₽ в год, а удовлетворяется этот спрос примерно на 1 млрд ₽.

# Цифровизация индустрии подбора на рынке массовых профессий: статус-кво и перспективы

Ключевыми игроками российского рынка HR Tech являются HeadHunter, Avito, Сбербанк, TalentTech и «Яндекс», каждый из которых строит свою экосистему инновационных проектов в HR и talent management.

В целом же российский рынок HR Tech пока очень молод и всё ещё значительно отстаёт от зарубежного. Например, ATS-систем по управлению взаимодействием с соискателями — в России около десятка (E-Staff, FriendWork Recruiter, Potok, Huntflow, Talantix и др.), тогда как в мире таковых насчитывается не одна сотня (из топовых — Kenexa, Success Factors, Taleo).

Кроме того, в России фактически отсутствуют крупные международные онлайн-платформы, специализирующиеся на поставке работников массовых профессий.

В 2006 г. на местный рынок вышел один из лидеров мирового онлайн-рекрутмента Monster.com, запустивший субпроект MonsterRussia.ru. Однако спустя 5–6 лет бизнес-юнит был закрыт.

С недавних пор один из флагманов отрасли — HH, который, повторимся, изначально фокусировался на «белых воротничках», стал развивать и направление рекрутмента массовых профессий. По данным исследования HH, в связи с экономическими обстоятельствами до 10% российских «белых воротничков» готовы сменить свою профессию на рабочую и заняться квалифицированным физическим трудом<sup>38</sup>. Причём ещё 22% опрошенных были бы согласны совершить такой «трансфер» при гарантии трудоустройства.

<sup>38</sup> <https://hhcdn.ru/file/16535633.pdf>

# Кейс Sever.ai: Как работает HR-автоматизация на практике?



sever.ai

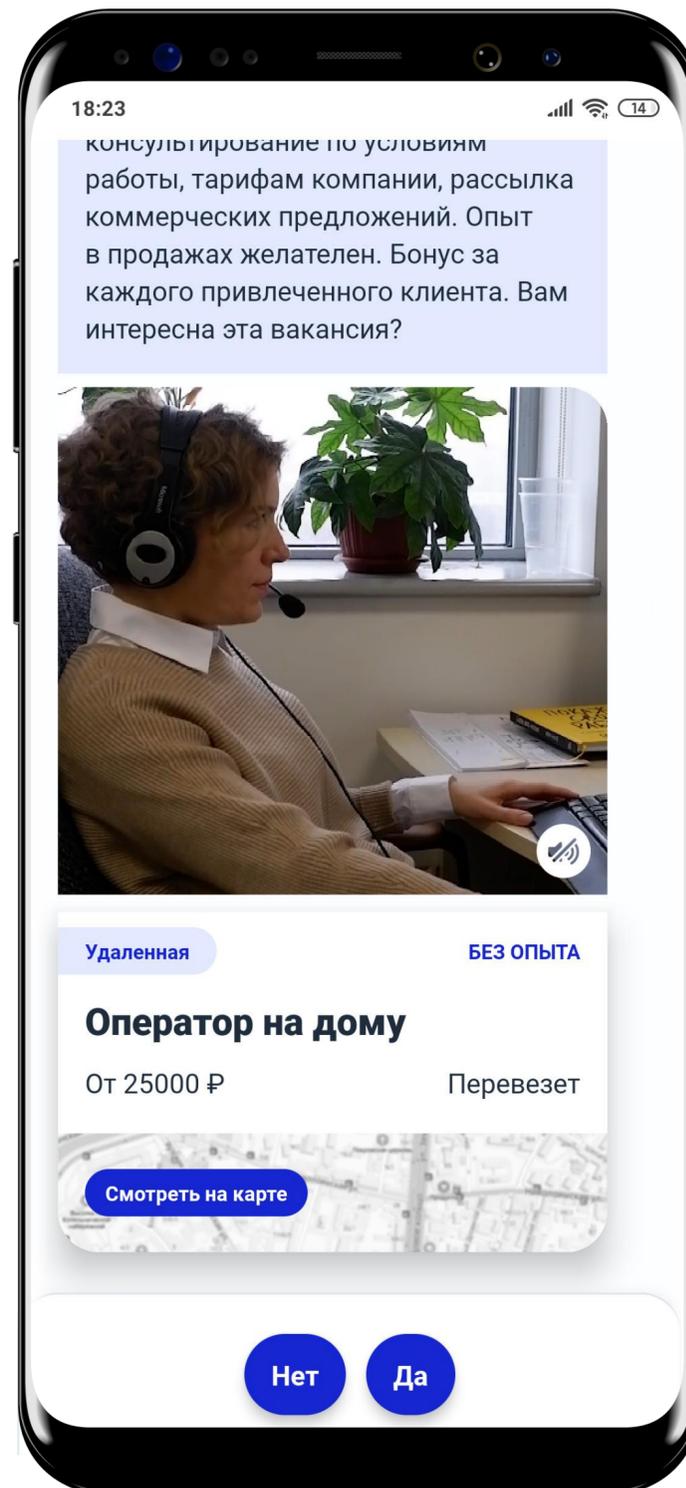


В одной из крупных российских производственных компаний автоматизированная платформа **Sever.ai** задействуется в подборе кандидатов на массовые позиции. Она принимает входящие звонки и задаёт кандидатам закрытые вопросы по сценарию, например: «Устраивает ли вас сменный график работы с 7:00 или с 19:00?» и «Есть ли у вас аллергия на нефтепродукты?» Подходящих кандидатов система сохраняет в базе с соответствующим статусом, а затем составляет их резюме в удобном рекрутеру виде. Дальше к работе с ними подключается HR. За месяц робот принял 571 звонок, 332 кандидата прошли скрининг.

В МГТС Sever.ai в пилотном режиме служит для автоматизации подбора персонала по нескольким специальностям. Робот оценивает соответствие кандидатов по резюме в ATS-системе (базе резюме) в процентном отношении. Если резюме отвечает требованиям вакансии не менее чем на 60%, робот отправляет соискателю SMS с приглашением на интервью, согласовывая удобное время с кандидатом.

В крупной федеральной ритейл-сети технологическое решение Sever.ai применяют для адаптации новых продавцов и кассиров. Робот звонит им и задаёт открытые вопросы, например: «Устраивают ли вас бытовые условия?» или «Как вам коллектив?» Ответы оценивает алгоритм, разработанный на основе искусственного интеллекта. Ежемесячно компания получает развёрнутый отчёт по проекту, который показывает, с какими трудностями чаще всего сталкиваются недавно нанятые сотрудники и в каких городах проблем больше всего.

За январь 2019 года Sever.ai сделал в рамках проекта 1 648 звонков: в общей сложности за 4 000 часов было опрошено 850 сотрудников. Также эта сеть пользуется платформой для опросов увольняющихся. Sever.ai задаёт открытые вопросы вида «Какова причина увольнения?», «Что ещё можно было улучшить?» и, наконец, «Готовы ли вы вернуться к нам работать?». С такой целью было сделано 397 звонков, причём 114 бывших сотрудника ответили на все вопросы. Как показал анализ ответов, готовы вернуться в компанию 66% ранее покинувших её работников.



## Кейс Smena.work: Подбор массового персонала

Сервис по поиску соискателей для массовых профессий **Smena.Work** взаимодействовал с компанией [perevezet.com](https://perevezet.com) для поиска операторов-продавцов на удаленную работу. В задачи сотрудника входили обязанности взаимодействия с клиентами, административная работа и поддержка пользователей. От кандидатов требовались знания в прямых продажах, грузоперевозках и географии Москвы.

Для сорсинга кандидатов Smena.Work всегда использует все доступные инструменты, в том числе видео-вакансии для повышения откликов, тесты для определения навыков кандидатов, собственную технологию увеличения доходимости кандидатов.

В итоге найм одного специалиста занял одну неделю и обошёлся клиенту в 1 548 ₽.



В меню

Российский рынок труда



# Инвестиционная активность на рынке HRTech в сегменте массовых профессий

# Инвестиционная активность на российском рынке HR Tech в сегменте массовых профессий



В конце лета 2018 г. в рамках первого инвестиционного раунда российский стартап по упрощению подбора линейного персонала Unitemp получил \$1,5 млн от группы бизнес-ангелов. Лид-инвестором сделки выступил венчурный капиталист Эдуард Гуринович. Стратегически бизнес-модель сервиса опирается не на привычную для индустрии сорсинга комиссию от трудоустройства.

Алексей Головин, основатель **Unitemp** (цитата из материала на VC.ru): «Долгосрочно Unitemp будет зарабатывать не на факте трудоустройства, а на большом количестве дополнительных сервисов, необходимых как работодателям, так и самим сотрудникам: – на программах лояльности для “синих воротничков”, зарплатных проектах, автоматизации кадрового делопроизводства, – и прочих». По собственным данным проекта, в его базе на август 2018 г. было около 4 тыс. заказчиков, среди них – «Ашан», «Азбука вкуса», Burger King и Coca-Cola.

Алексей Головин: «Наших клиентов можно разделить на три основных потока: ритейл, HoReCa и логистика. Ритейл ищет продавцов, кассиров, администраторов. Рестораны и сети фастфуда – официантов, службы доставки, а сервисы такси – водителей и курьеров. Помимо этого, у нас размещают много вакансий компании из сферы услуг (парикмахерские, маникюрные салоны, колл-центры и другие)».

К концу 2017 г. мобильный сервис по трудоустройству представителей массовых профессий **PapaJobs** привлёк на посевной стадии около 40 млн ₽ от фонда Some Random VC и частных инвесторов. Общий объём вложенных в проект средств на осень 2018 г. – на уровне \$1 млн. На конец года приложение PapaJobs было скачано около полумиллиона раз. Первичный отбор кандидатов на стороне платформы осуществляется чат-ботом на основе искусственного интеллекта. За успешное прохождение собеседования с чат-ботом клиенты сервиса платят ему 300 ₽, по факту трудоустройства кандидата – 3-5 тыс. ₽. Основная аудитория PapaJobs – представители возрастной категории 20–30 лет.

# Инвестиционная активность на российском рынке HR Tech в сегменте массовых профессий



Одним из каналов привлечения соискателей для сервиса PapaJobs стало партнёрство с коллекторским агентством «Сентинел Кредит Менеджмент», которое за три месяца предложило 15 тыс. должников в Москве попробовать трудоустроиться через приложение. В результате несколько сотен человек прошли собеседование с чат-ботом.

Осенью 2018 г. сервис по поиску исполнителей бытовых услуг и другой разовой работы **YouDo** привлёк \$17 млн от МТС и своих нынешних акционеров.

Лид-инвестором раунда выступила МТС, которой за \$12 млн досталось 13,7% акций компании. Общий объём инвестиций за всю историю YouDo достиг, таким образом, \$26,5 млн.

Один из флагманов российского онлайн-рекрутмента **НН** весной 2018 г. заявил о намерении привлечь \$250 млн посредством IPO. В планах компании — развитие в регионах и усиление работы с низкоквалифицированным персоналом.

Впрочем, уже в 2016 г. статистика сервиса самостоятельного размещения объявлений на **НН.ru** и в соцсетях свидетельствовала о том, что его активно используют для поиска представителей массового персонала: в топ-5 категорий с объявлениями, набравших наибольшее число кликов, целых три относились к числу массовых профессий.

# Инвестиционная активность на российском рынке HR Tech в сегменте массовых профессий



На ниве HR Tech примечателен стартап **Skillaz** — сервис с фокусом на подбор линейного персонала, построенный на базе технологий машинного обучения. Летом 2018 г. 16% бизнеса компании выкупили два топ-менеджера компании «Мегафон». В феврале 2019 г. HeadHunter стал совладельцем Skillaz, купив 25% акций компании при общей оценке всего бизнеса в 1 млрд ₽.

В инновационном секторе HR-индустрии оперирует онлайн-маркетплейс **Stafory**: суммарно 65 млн ₽ инвестиций от ФРИИ и приз в размере €10 тыс. на конкурсе в рамках форума HR Tech World 2017.

Инвестиционная активность в российский рынок HRTech в 2018 достигла \$39 млн. Мы ожидаем трехкратный рост сделок на рынке в 2019 г. до \$150 млн.

В то же время системная работа с человеческим капиталом (talent management) практически обходит специальности низкой квалификации стороной. Доля занятых в сегменте, охваченных переобучением, находится в районе 13%. Расходы организаций-работодателей по указанной статье исчисляются лишь 0,3% от всех затрат на рабочую силу; в странах — мировых лидерах аналогичный показатель может достигать 2%.

Основные усилия по обучению и переобучению кадров предпринимаются в отношении квалифицированных рабочих на крупных предприятиях, молодёжи и «белых воротничков».

Это одна из возможных точек приложения усилий (в том числе с точки зрения инвестиций) с долгосрочной перспективой.



В МЕНЮ



*Если вы в пятницу нашли кандидата и договорились с ним о собеседовании на понедельник, то его уже не стоит ждать на интервью. Именно поэтому мы смещаем цикл подбора и оформления на первую часть недели, чтобы не потерять кандидата за выходные*

# Как с нами связаться?

Мы открыты к сотрудничеству.

С любыми предложениями и пожеланиями  
обращайтесь по адресу:



[a.kozhemyakina@talenttech.ru](mailto:a.kozhemyakina@talenttech.ru)

**Анастасия Кожемякина**

редактор проекта

