



рекадро™

Экспертные кадровые решения

2022

Готовность российских специалистов к смене места работы



Rekadro

05.05.2022

ВВЕДЕНИЕ

В постоянно меняющихся условиях поиск работы может быть затруднен, но экономические условия могут диктовать необходимость искать новые возможности. Планируют ли специалисты искать работу или будут держаться за свое рабочее место?

Основные вопросы, рассматриваемые в ходе исследования:

- Удовлетворенность россиян настоящим местом работы и готовность к смене места работы;
- Оценка перспектив работы на своем текущем месте;
- Приоритеты в поиске работы и факторы выбора будущего работодателя в текущих условиях.

Период проведения исследования: март-апрель 2022 года.

Целевая аудитория: экономически активное население.

Количество респондентов: 10 305 респондентов.

География исследования: Россия.

Формат опроса: онлайн-анкетирование, письменное анкетирование офлайн.

Обращайтесь за дополнительными комментариями по результатам исследования:

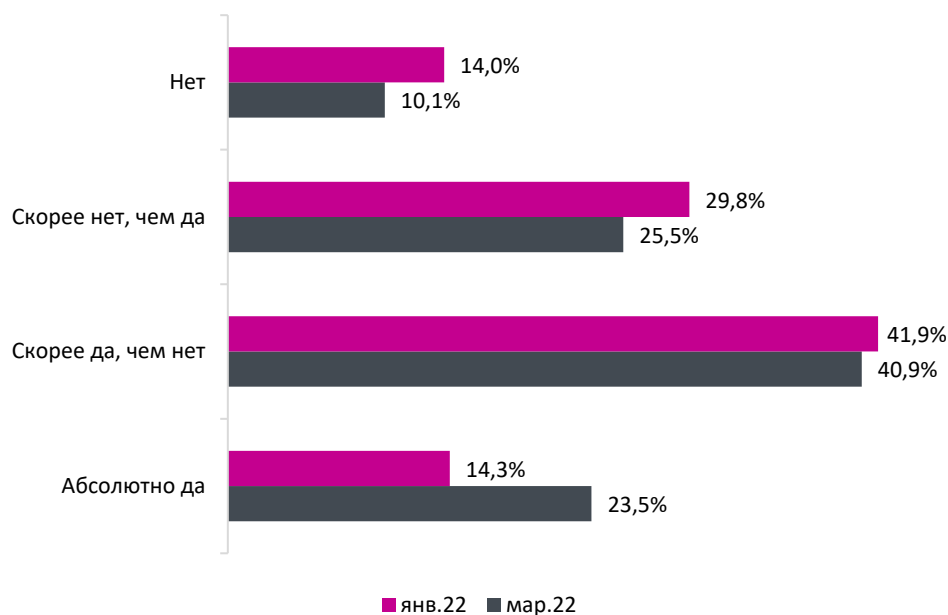
8-800-700-58-38

info@rekadro.ru

www.rekadro.ru

Удовлетворенность россиян своим местом работы немного выросла в сравнении с данными за январь текущего года: почти четверть российских специалистов абсолютно удовлетворены своей работой.

Диаграмма 1. Удовлетворенность российских специалистов настоящим местом работы, сравнение ответов в январе и марте-апреле текущего года, % респондентов



Наиболее довольны своим местом работы представители государственных структур, а также международных предприятий, наименее – предприятий государственных и специалисты, имеющие собственный бизнес или работающие в качестве самозанятых.

Таблица 1. Удовлетворенность россиян настоящим местом работы в разрезе типа работодателя, % респондентов

Тип компании	Абсолютно да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет
Государственная структура (орган власти, административный орган)	25,6%	14,0%	39,5%	20,9%
Государственное предприятие	21,7%	9,2%	44,7%	24,3%
Международное коммерческое предприятие	25,8%	13,6%	36,4%	24,2%
Российское коммерческое предприятие	21,9%	9,1%	43,3%	25,7%
Собственный бизнес/самозанятость	22,4%	9,1%	39,4%	29,1%

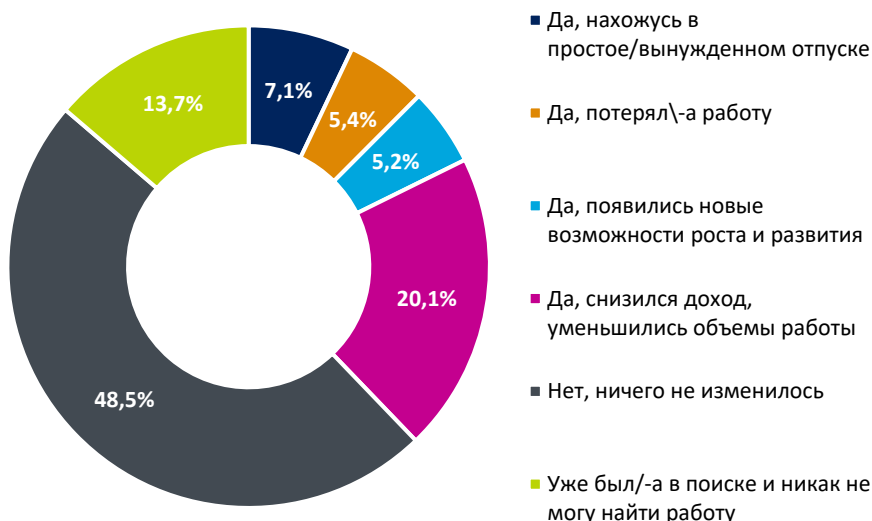
В разрезе поколений больше всех довольны своей работой представители поколения Z (в январе на этом месте находились бэби-бумеры, которые в этот раз находятся на втором месте), меньше всех – представители поколения X, как и в начале года.

Таблица 2. Удовлетворенность местом работы в разрезе поколений, % респондентов

Поколение	Абсолютно да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет
Бэби-Бумеры	18,2%	18,2%	33,3%	30,3%
Поколение X	22,6%	8,2%	45,6%	23,6%
Поколение Y	23,5%	11,0%	39,6%	25,9%
Поколение Z	36,4%	9,1%	21,2%	33,3%

Почти половина российских специалистов не почувствовала в марте-апреле изменений в своей работе, 5,2% заметили позитивные изменения. 7,1% опрошенных работников находятся в простое или в вынужденном отпуске, более чем у пятой части снизился доход и уменьшились объемы работы.

Диаграмма 2. Изменения в работе в связи с происходящими событиями в стране, % респондентов



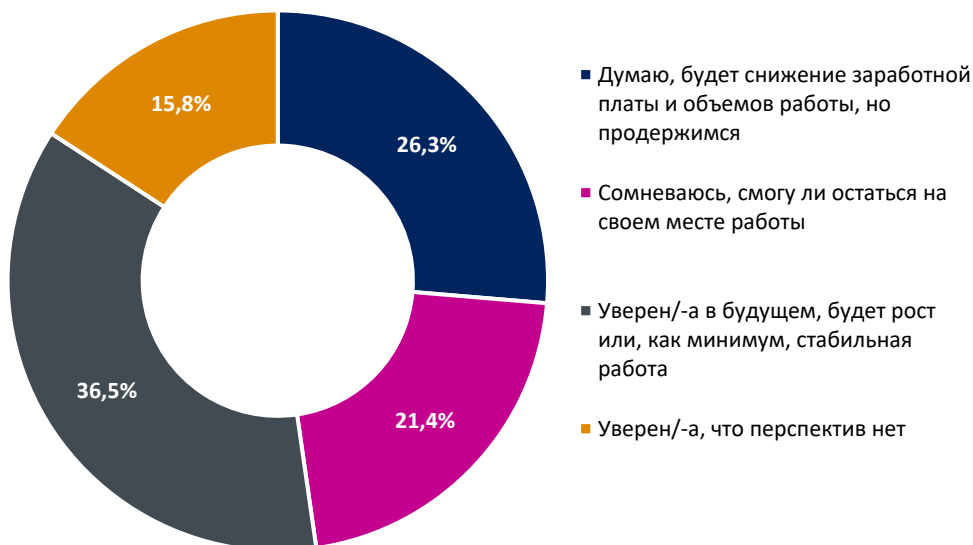
Потеря работы или вынужденный простой больше всего коснулись работников международных предприятий, снижение дохода чаще всего отмечают владельцы собственного бизнеса и самозанятые граждане.

Таблица 3. Изменения в работе в связи с происходящими событиями в стране в разрезе типа работодателя, % респондентов

Изменения в работе	Государственная структура (орган власти, административный орган)	Государственное предприятие	Международное коммерческое предприятие	Российское коммерческое предприятие	Собственный бизнес/самозанятость
Да, нахожусь в простом/вынужденном отпуске	8,6%	3,2%	16,3%	7,8%	7,4%
Да, потерял\-а работу	1,7%	5,9%	10,0%	6,6%	3,5%
Да, появились новые возможности роста и развития	6,9%	4,3%	10,0%	3,5%	8,9%
Да, снизился доход, уменьшились объемы работы	13,8%	15,7%	23,8%	22,8%	26,2%
Нет, ничего не изменилось	50,0%	61,1%	32,5%	48,1%	43,6%
Уже был\-а в поиске и никак не могу найти работу	19,0%	9,7%	7,5%	11,1%	10,4%

Позитивный прогноз по перспективам работы в компании дают 36,5% работников, почти 16% уверены, что перспектив нет, а 21,4% сомневаются, смогут ли сохранить свое место работы.

Диаграмма 3. Оценка перспектив работы в компании, % респондентов



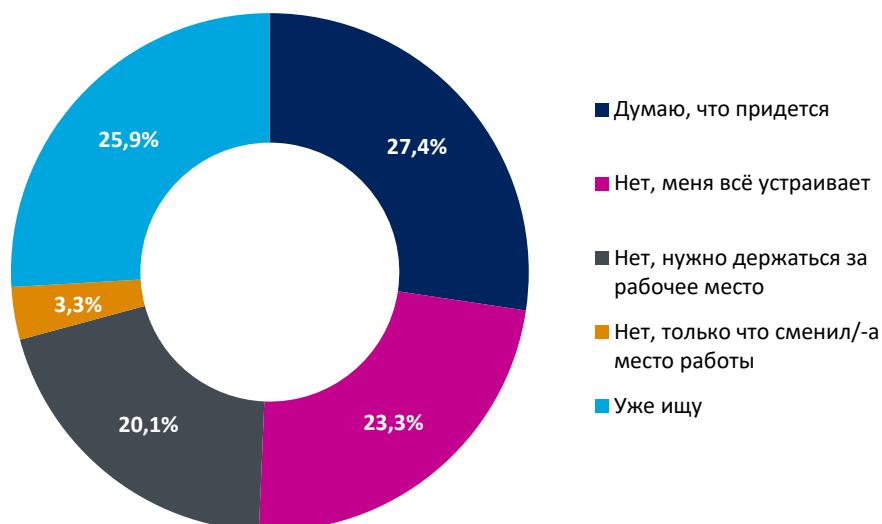
Острый негативный прогноз чаще других дают представители международных компаний, реже – государственных предприятий, которые значительно чаще других уверены в своем будущем.

Таблица 4. Оценка перспектив работы в компании в разрезе типа работодателя, % респондентов

Оценка перспектив работы в компании	Государственная структура (орган власти, административный орган)	Государственное предприятие	Международное коммерческое предприятие	Российское коммерческое предприятие	Собственный бизнес/самозанятость
Думаю, будет снижение заработной платы и объемов работы, но продержимся	19,0%	23,8%	16,3%	21,3%	23,8%
Сомневаюсь, смогу ли остаться на своем месте работы	17,2%	10,3%	33,8%	18,5%	17,3%
Уверен/-а в будущем, будет рост или, как минимум, стабильная работа	24,1%	34,1%	25,0%	30,4%	27,2%
Уверен/-а, что перспектив нет	13,8%	14,6%	12,5%	11,9%	12,9%

46,7% российских работников не готовы сейчас искать новую работу, что соответствует данным января текущего года (46,6%).

Диаграмма 4. Готовность искать новую работу, % респондентов



Разница между позицией мужчин и женщин в этом вопросе незначительна.

Диаграмма 5. Готовность искать новую работу в разрезе гендерного признака, % респондентов



Представители молодых поколений (Y и Z) более склонны к поиску работы.

Таблица 5. Готовность искать новую работу в разрезе поколений, % респондентов

Готовность к поиску новой работы	Бэби-Бумеры	Поколение X	Поколение Y	Поколение Z
Думаю, что придется	25,5%	27,9%	27,8%	21,7%
Нет, меня всё устраивает	37,3%	19,2%	23,7%	35,0%
Нет, нужно держаться за рабочее место	11,8%	29,9%	15,6%	3,3%
Нет, только что сменил/-а место работы	3,9%	1,5%	4,1%	6,7%
Уже ищущу	21,6%	21,5%	28,8%	33,3%

Наиболее готовы к смене места работы представители международных коммерческих предприятий, наименее – работники государственных предприятий и структур.

Таблица 6. Готовность искать новую работу в разрезе типа работодателя, % респондентов

Тип компании	Думаю, что придется	Нет, меня всё устраивает	Нет, нужно держаться за рабочее место	Нет, только что сменил/-а место работы	Уже ищущу
Государственная структура (орган власти, административный орган)	25,9%	31,0%	17,2%	1,7%	24,1%
Государственное предприятие	23,2%	18,9%	29,7%	2,7%	25,4%
Международное коммерческое предприятие	23,8%	15,0%	27,5%	1,3%	32,5%
Российское коммерческое предприятие	30,1%	22,0%	20,8%	2,3%	24,8%
Собственный бизнес/самозанятость	30,7%	29,2%	15,8%	2,0%	22,3%

Среди тех специалистов, кто ищет работу, лишь у 33,8% поиск не связан с происходящими изменениями, еще 23,1% хоть и не ищут ее активно, но рассматривают возможности «на черный день».

Диаграмма 6. Связь поиска работы с происходящими изменениями в стране, % респондентов



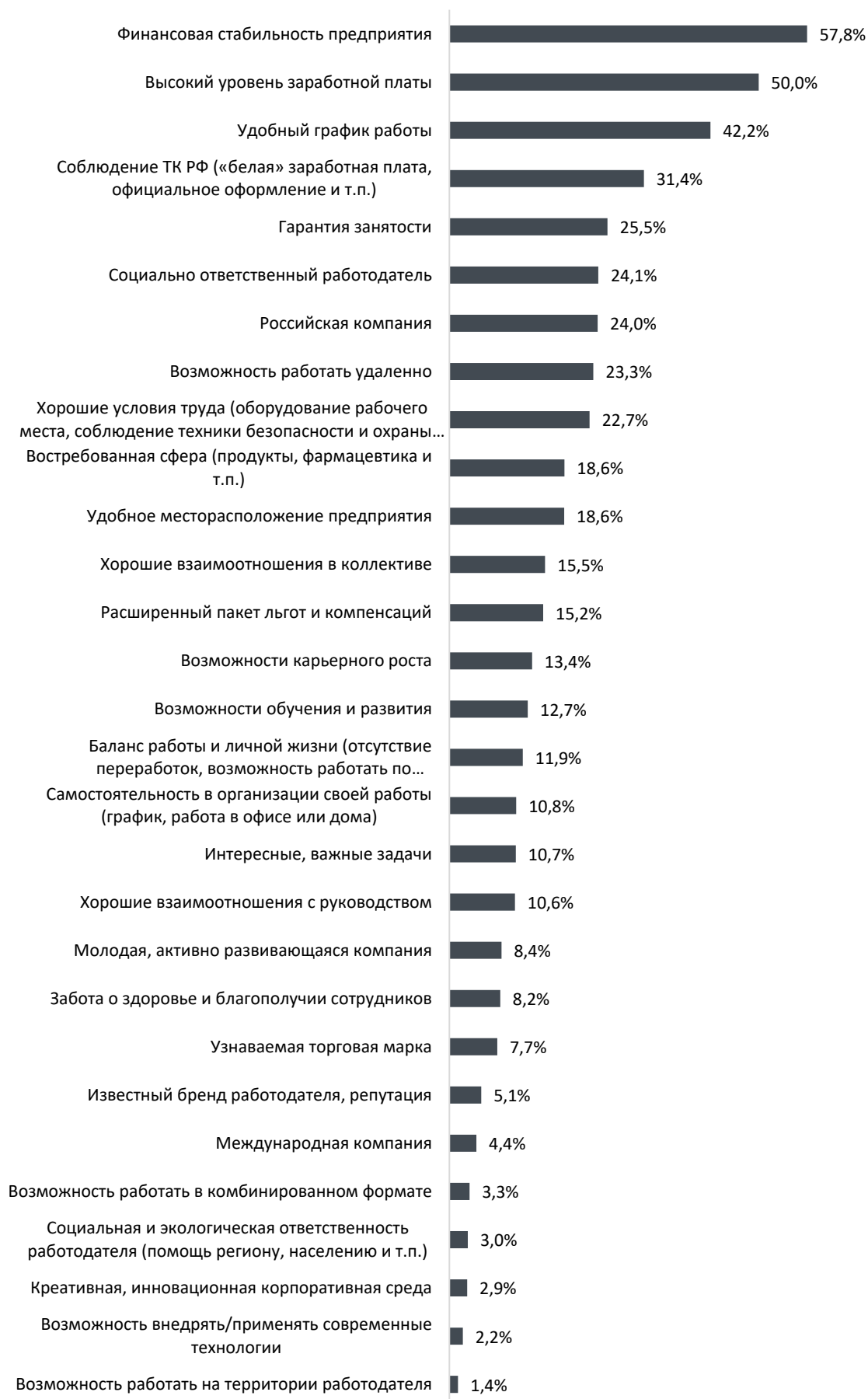
На первом месте среди факторов выбора нового работодателя – финансовая стабильность предприятия. Высокий уровень заработной платы занимает лишь вторую строчку. Российских специалистов интересуют также гигиенические льготы (удобный график, соблюдение ТК РФ и социальная ответственность), для четверти опрошенных одним из решающих факторов станет гарантия занятости.

Почти четверть российских специалистов в пятерку самых важных критериев выбора нового работодателя отнесли российское происхождение бизнеса, в то время как международный уровень значим лишь для 4,4%.

Одним из ценных преимуществ по-прежнему остается возможность работать удаленно (23,3%, восьмое место в рейтинге).

В сравнении с данными января 2022 года, стабильность и надежность стали более значимыми критериями, чем высокий уровень заработной платы: так, значимость финансовой стабильности предприятия выросла на 17,8%, поднявшись на первое место, в то время как высокий уровень заработной платы стал значить меньше на 15%, опустившись на второе. Гигиенические факторы тоже, в основном, стали менее значимы.

Диаграмма 7. Выбор 5 значимых факторов, которые являются наиболее важными при выборе места работы сегодня, % респондентов



ВЫВОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Российские специалисты стараются держаться за рабочие места: недовольство работой снизилось, и факторы, ранее не удовлетворявшие работника, перестали иметь значимую ценность в условиях неопределённости. Сегодня российский работник скорее предпочтет остаться на старом месте работы, чем рисковать стабильностью ради новых возможностей.
2. Большая часть работников еще не почувствовала изменений и транслирует позитивный прогноз в отношении своей работы.
3. Безусловно, работники международных компаний чувствуют себя менее защищенными, но и специалисты из российских коммерческих предприятий испытывают тревожность по поводу своего будущего – во избежание негативных настроений и снижения производительности предприятиям необходимо уделять особое внимание внутрикорпоративным коммуникациям и постоянному сбору обратной связи.
4. Работники государственных предприятий и структур более уверены в своем будущем на настоящем месте работы, хотя их удовлетворенность своим местом работы не столь высока.
5. Соискатели сомневаются в стабильности работы в международной компании и более охотно смотрят в сторону работодателей с российским капиталом: почти четверть соискателей считает российское происхождение бизнеса одним из наиболее значимых факторов выбора работодателя.
6. Высокий уровень дохода, даже несмотря на растущие цены, не является самым главным критерием выбора места работы.
7. Привлечь высококвалифицированного специалиста по-прежнему нелегко: кандидаты с осторожностью рассматривают предложения, не спешат принимать решение, многие рассматривают вакансии неактивно, подыскивая варианты на случай увольнения или значительного ухудшения условий работы.
8. Для привлечения и удержания персонала необходимо проработать ценностное предложение работодателя (EVP) с учетом мотивирующих факторов, актуальных для россиян в текущей ситуации:
 - Стабильность и гарантия занятости важнее уровня заработной платы, возможностей роста и даже гигиенических факторов,
 - Российское происхождение бизнеса, дальнейшие конкретные планы по работе в России, востребованная сфера деятельности предприятия должны транслироваться как преимущество на рынке труда,
 - Возможность работать из дома для специалистов становится всё важнее с учетом прогрессирующих релокационных потоков,
 - Возможность заработать важнее баланса работы и личной жизни; переработки, возможности развития значимы в связи с растущей инфляцией.

ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТАХ

Диаграмма 8. Распределение респондентов по полу, % респондентов

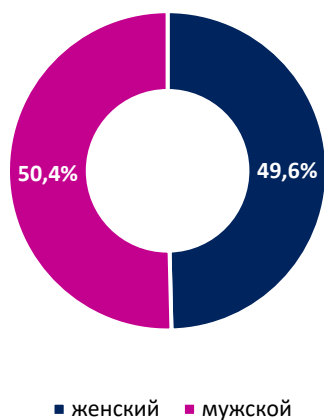


Диаграмма 9. Распределение респондентов по возрасту, % респондентов

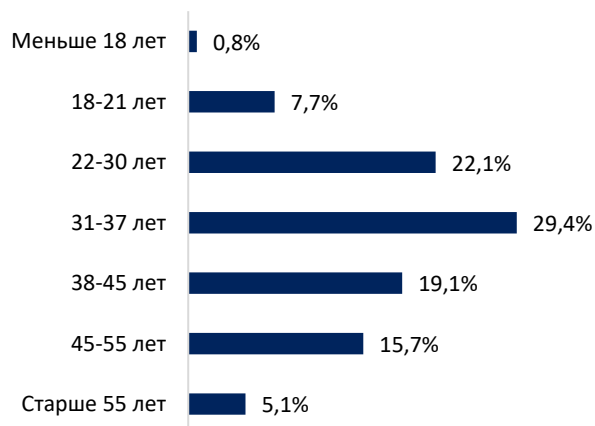


Диаграмма 10. Распределение респондентов по профессиональной сфере, % респондентов



Диаграмма 11. Распределение респондентов по категории должности, % респондентов

