

УДК 331.5

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/107/32>

JEL classification: E24; F66; J01

АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОГО РЕКРУТИНГА

©*Сербина Н. В.*, ORCID: 0000-0002-6475-0631, SPIN-код: 7539-1080,
канд. искусствоведения, Уральский государственный экономический университет,
г. Екатеринбург, Россия, serbina_nv@usue.ru

©*Сутормина Д. С.*, Уральский государственный экономический университет,
г. Екатеринбург, Россия

LABOR MARKET ANALYSIS AS A CONDITION FOR SUCCESSFUL RECRUITING

©*Serbina N.*, ORCID: 0000-0002-6475-0631, SPIN-code: 7539-1080, Ph.D.,
Ural State Economic University, Ekaterinburg, Russia, serbina_nv@usue.ru

©*Sutormina D.*, Ural State Economic University, Ekaterinburg, Russia

Аннотация. Статья посвящена исследованию значимости анализа рынка труда для привлечения персонала в компанию. Характеризуется рынок труда, его структура, функции, основные параметры. Акцентируются ключевые показатели рынка, важные для рекрутинга. Описываются источники для анализа рынка труда и предлагается подход к оценке его текущего состояния в процессе работы по заполнению вакансии. Авторы раскрывают зависимость успешности рекрутинга от степени разработки ценностного предложения работодателя и его позиционирования на фоне конкурентов.

Abstract. The article is devoted to the study of the importance of labor market analysis for attracting personnel to a company. The labor market, its structure, functions, and main parameters are characterized. Key market indicators important for recruiting are emphasized. Sources for analyzing the labor market are described and an approach to assessing its current state in the process of filling a vacancy is proposed. The authors reveal the dependence of recruiting success on the degree of development of the employer's value proposition and its positioning against competitors.

Ключевые слова: рынок труда, рекрутмент, привлечение персонала.

Keywords: labor market, recruitment, personnel attraction.

Устойчивое развитие компании сегодня определяется, в первую очередь, ее инновационностью и уровнем кадрового потенциала. Привлечение персонала всегда относилось к стратегическим направлениям развития компаний, а необходимым условием успешности привлечения является понимание и оценка текущего состояния регионального рынка труда.

В ситуации острой нехватки кадров, когда рынок ориентируется на запросы соискателей, работодатели вынуждены конкурировать между собой за лучшие кадры: компании готовы тратить значительные ресурсы на привлечение персонала посредством формирования и постоянного обновления своего ценностного предложения. Для того чтобы ценностное предложение привлекало интерес и мотивировало соискателей — специалистам по подбору персонала необходимо знать как текущие запросы потенциальных сотрудников, так и конъюнктуру рынка в целом. Именно на изучении рынка труда выстраивается

грамотное позиционирование компании — нужно найти идеальный баланс между ее возможностями и потребностями соискателей работы.

Актуальность исследования связана с вопросами разработки эффективной кадровой стратегии компании для привлечения рабочей силы с опорой на анализ текущей ситуации на рынке труда и ее прогнозах.

Цель исследования — раскрыть эффективные подходы к анализу рынка труда в рекрутменте, в том числе: охарактеризовать понятие рынка труда, его структуру, функции и основные показатели; выделить параметры для анализа рынка труда и оценить их значимость для привлечения персонала; определить основные источники для анализа рынка труда, их приоритетность; предложить подход к оценке рекрутером текущей ситуации на рынке труда.

Исследование выполнено библиографическим методом на информационной базе научных трудов по тематике рынка труда, экспертных статей, а также данных федеральной службы государственной статистики Росстат и работного портала Head Hunter.

Практическая значимость исследования заключается в разработке алгоритма мониторинга текущей рыночной конъюнктуры в процессе работы рекрутеров по привлечению и подбору персонала для последующей эффективной работы с соискателями на вакансии компании.

Понятие рынка труда, его функции и показатели

Для формирования алгоритма исследования рынка труда уточним и охарактеризуем ряд связанных с ним значимых понятий. Согласно устоявшемуся определению, рынок труда - это механизм осуществления найма и продажи рабочей силы, а потому у числа его показателей входят численность экономически активного населения, количество работающих и уровень безработицы [2].

Спрос и предложение — его ключевые элементы рынка труда и соотношение между ними связано с целым рядом социальных, экономических и политических факторов [11].

К субъектам рынка труда относятся: работодатели (которые формируют предложение на рынке и требования к работникам), работники (формируют спрос и желаемые условия труда) и государство (выступая с регулирующей функцией) [7].

Согласно экспертному мнению, функции рынка труда довольно многочисленным и к ним относятся: обеспечение равновесия между предложением и спросом на рабочую силу; повышение производительности труда [1]; управление занятостью и безработицей; распределение доходов; развитие человеческого капитала; инновации и развитие экономики; социальная защита работников; адаптация к изменениям в экономике; формирование доходов населения, социального статуса, трудовой мотивации и т.д. [3].

Следует отметить, что рынок динамичен и к его текущим реалиям относятся относительно низкая стоимость рабочей силы и ее мобильность, цифровизация производства и рост производительности труда, новые формы занятости и особенности структуры оплаты труда, исчезновение и трансформация ряда профессий и т.д. [8].

Традиционно, изучение рынка маркетологами включает в себя емкость рынка, его объем, структуру и динамику; анализируется микро-среда (потребители, конкуренты, посредники и партнеры) и макро-среда (внешние факторы) [4, 9].

Основные показатели, демонстрирующие адаптивность рынка труда к происходящим изменениям — это занятость и безработица; также важны такие показатели, как критичность рынка труда, напряженность рынка труда и объем неудовлетворенного спроса [12].

Подходы к исследованию рынка труда и предлагаемая методика.

Обозначим, условно, три основных подхода к изучению рынка труда в свете поставленной нами цели: это изучение данных статистики, сбор экспертных мнений и анализ результатов опросов. Источником статистических данных является информация с сайта РОССТАТ, Портала Head Hunter, РИА рейтинг, Ancor и т.д. Экспертами могут быть сами работодатели, однако традиционно в этой роли выступают ведущие консалтинговые и кадровые агентства. Их мнение учитываются при формировании аналитических отчетов, рейтинговых таблиц и т.п. [5].

Кадровые агентства как источник экспертного мнения выделим отдельно: постоянно взаимодействуя с работодателями и соискателями работы, они владеют «свежей» информацией по всем тенденциям рынка труда, соотношениям спрос-предложение, предлагаемые-запрашиваемые условия трудоустройства.

В целом, существуют различные подходы к анализу рынка труда в зависимости от преследуемых целей. К примеру, целью может являться прогнозирование ситуации на рынке труда для корректировки кадровой политики на перспективу. Поскольку в рамках данного исследования мы рассматриваем целью именно привлечение персонала, то для рекрутеров, работающих с конкретными вакансиями, нужны более ограниченные данные по определенному сегменту рынка. В зависимости от уровня компании и выбранной стратегии рекрутер может также учитывать и территориальные ограничения.

В основе разработанная авторами методике анализа рынка рекрутером лежит изучение статистической информации, представленной на рабочем Портале Head Hunter <https://ekaterinburg.hh.ru>, с фокусированием на таких параметрах, как уровень заработной платы, спрос, предложение и текущая конъюнктура рынка. Ниже представлен пошаговый алгоритм анализа на конкретном примере работы рекрутера по заполнению вакансии «сервисный инженер» в региональной компании, чья деятельность связана с поставкой, установкой и обслуживанием инженерного оборудования на территории Свердловской области.

Работодателю требуется сотрудник в штат, на постоянной основе, с полной занятостью (8-часовой рабочий день, 5/2), имеющий профильное образование (от средне-специального) и опыт работы с инженерным оборудованием (от 3 лет) на условиях оплаты в 80 тыс. рублей в месяц.

Пример использования методики и полученные результаты.

Первый шаг заключается в оценке конкурентности вакансии — соответствие предъявляемых требований предлагаемым условиям и сравнение с подобными предложениями других работодателей. Выяснилось, что уровень предлагаемой работодателем заработной платы находится на нижней границе рыночного диапазона (80-120 тыс. руб.). Это означает, что в процессе рассмотрения соискатель будет склоняться к более высокому предложению по заработной плате, что может затруднить подбор. Изучение конкурентов показало, что в текущий момент времени на рынке представлено чуть более 20 подобных предложений и это позитивный момент для рекрутера.

Вторым шагом анализа рынка является оценка наличия «подходящих» соискателей на рынке в текущий момент времени, рассматривающих вакансии в Свердловской области и их запросы. Определение «подходящих» означает, что они соответствуют требованиям вакансии по образованию и опыту работы. Согласно данным портала их число составляет более 550 человек, это мужчины в возрасте 25-45 лет, со средне-специальным и высшим образованием,

с опытом работы более 3 лет. Запросы выбранной целевой аудитории по заработной плате - от 80 тыс. руб., что в целом соответствует условиям, предлагаемым компанией.

Третий шаг рекрутера — формулирование уникального ценностного предложения компании по данной вакансии с целью «отстраивания» от конкурентов. Изучение выбранной целевой аудитории и ее потребностей позволило рекрутеру сделать следующий вывод: для привлечения подходящих соискателей рекрутеру необходимо либо поднять уровень заработной платы до средней медианной, либо снизить требования по опыту работы - от 2-х лет. Также рекомендуется описать преимущества трудоустройства в компанию, обратив внимание на возможные льготы и бонусы. С учетом предлагаемых корректировок - уровень привлекательности вакансии на фоне предложений других работодателей существенно улучшится.

Таким образом, предлагаемая методика анализа рынка труда, выстроенная на анализе статистической информации с портала НН позволяет объективно оценить стоимость трудовых ресурсов требуемой квалификации по заданным параметрам. Использование рекрутером представленного пошагового алгоритма предоставляет возможность не просто установить рыночную стоимость требуемого специалиста, но и сформировать его профиль с учетом современных реалий. Выявление текущих предпочтений «подходящих» соискателей позволяет работодателю, в свою очередь, разработать свое уникальное ценностное предложение для соискателей на вакансию. В итоге, анализ рынка труда повышает эффективность рекрутинга и привлекает в компанию нужных специалистов на взаимовыгодных условиях. А в условиях современного кадрового голода эффективное привлечение кадров является залогом успешности и устойчивости компании.

Источники:

(1) Head Hunter. <https://ekaterinburg.hh.ru/employer>

Список литературы:

1. Арзамасова Г. С., Эсаулова И. А. Влияние управления человеческими ресурсами на экологическое поведение сотрудников: роль корпоративной экокультуры // *Управленец*. 2022. Т. 13. №3. С. 46-56. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2022-13-3-4>
2. Ахмедов Ф. К., Шубенкова Е. В. Инфраструктура рынка труда: типология и воздействие ее элементов на социально-трудовые отношения на рынке труда // *Экономика*. 2024. Т. 11. №1. С. 11-24. <https://doi.org/10.18334/et.11.1.120139>
3. Баркова В. В. Место рынка труда как сети в системе определений и концепций рынка труда // *Экономические науки*. 2008. №46. С. 185-187.
4. Гадоев А. Рынок труда: содержание и формы проявления рынка труда в современных условиях // *Вестник технологического университета Таджикистана*. 2019. №4. С. 39.
5. Дашкова Е. С., Дорохова Н. В. Региональный рынок труда: методика исследования // *Journal of new economy*. 2023. Т. 24. №3. С. 119-135.
6. Доброхотова Е. Н. Поиск универсальных моделей регулирования труда в условиях трансформации рынка труда в рынок занятости // *Зеленый коридор. Наука и образование в таможенном деле*. 2023. № 4(26). С. 124-128.
7. Замыцкая А. Д., Митрохина С. М., Фадеева Е. А. Рынок труда: сущность, содержание, структура. Регулирование рынка труда // *Стратегия и тактика управления предприятием в переходной экономике*. 2019. С. 53-56.
8. Искандаров Х. Х. Формирования основных принципов и развитие функционирования особенности рынка труда в условиях глобализации // *Цивилизационная стратегия лидерства*

в XXI веке: Материалы международной научно-практической конференции. Душанбе, 2024. С. 92-98.

9. Карапетян Р. В., Филиппова М. В. От рынка труда к рынку занятости: новая реальность (к итогам VII Санкт-Петербургского международного форума труда) // Ежегодник трудового права. 2024. №14. С. 373-383. <https://rjll.spbu.ru/article/view/16347>

10. Коровкин А. Г. Динамика занятости и рынка труда в РФ в перспективе до 2030 г // Проблемы прогнозирования. 2013. №4. С. 79-96.

11. Леманова П. В. Теории рынка труда. Функционирование механизмов рынка труда // Успехи современной науки. 2016. Т. 3. №7. С. 26-28.

12. Сербина Н. В. Региональный рынок труда: тенденции и прогнозы (на примере Свердловской области) // Омские научные чтения: материалы VI Всероссийской научной конференции. Омск, 2024. С. 306-311.

13. Ягафарова И. М. «Цифровая модель рынка труда» как инновационный метод анализа данных о состоянии российского рынка труда // Fundamental science and technology: Материалы X Международной научно-практической конференции. Уфа, 2022. С. 82-85.

References:

1. Arzamasova, G. S., & Esaulova, I. A. (2022). Effects of HR management on employee environmental behaviour: The role of green organizational culture. *Upravlenets/ The Manager*, 13(3), 46-56. (in Russian). <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2022-13-3-4>

2. Akhmedov, F. K., & Shubenkova, E. V. (2024). Infrastruktura rynka truda: tipologiya i vozdeistvie ee elementov na sotsial'no-trudovye otnosheniya na rynke truda. *Ekonomika*, 11(1), 11-24. (in Russian). <https://doi.org/10.18334/et.11.1.120139>

3. Barkova, V. V. (2008). Mesto rynka truda kak seti v sisteme opredelenii i kontseptsii rynka truda. *Ekonomicheskie nauki*, (46), 185-187. (in Russian).

4. Gadoev, A. (2019). Rynok truda: sodержanie i formy proyavleniya rynka truda v sovremennykh usloviyakh. *Vestnik tekhnologicheskogo universiteta Tadzhiqistana*, (4), 39. (in Russian).

5. Dashkova, E. S., & Dorokhova, N. V. (2023). Regional'nyi rynek truda: metodika issledovaniya. *Journal of new economy*, 24(3), 119-135. (in Russian).

6. Dobrokhotova, E. N. (2023). Poisk universal'nykh modelei regulirovaniya truda v usloviyakh transformatsii rynka truda v rynek zanyatosti. *Zelenyi koridor. Nauka i obrazovanie v tamozhennom dele*, 4(26), 124-128. (in Russian).

7. Zamytskaya, A. D., Mitrokhina, S. M., & Fadeeva, E. A. (2019). Rynok truda: sushchnost', sodержanie, struktura. In *Regulirovanie rynka truda. In Strategiya i taktika upravleniya predpriyatiem v perekhodnoi ekonomike* (pp. 53-56). (in Russian).

8. Iskandarov, Kh. Kh. (2024). Formirovaniya osnovnykh printsipov i razvitie funktsionirovaniya osobennosti rynka truda v usloviyakh globalizatsii. In *Tsivilizatsionnaya strategiya liderstva v KhKh1 veke: Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Dushanbe*, 92-98. (in Russian).

9. Karapetyan, R. V., & Filippova, M. V. (2024). Ot rynka truda k rynku zanyatosti: novaya real'nost' (k itogam VII Sankt-Peterburgskogo mezhdunarodnogo foruma truda). *Ezhegodnik trudovogo prava*, (14), 373-383. (in Russian).

10. Kоровкин, A. G. (2013). Dinamika zanyatosti i rynka truda v RF v perspektive do 2030 g. *Problemy prognozirovaniya*, (4), 79-96. (in Russian).

11. Lemanova, P. V. (2016). Teorii rynka truda. Funktsionirovanie mekhanizmov rynka truda. *Uspekhi sovremennoi nauki*, 3(7), 26-28. (in Russian).

12. Serbina, N. V. (2024). Regional'nyi ryнок truda: tendentsii i prognozy (na primere Sverdlovskoi oblasti). In *Omskie nauchnye chteniya: materialy VI Vserossiiskoi nauchnoi konferentsii, Omsk*, 306-311. (in Russian).

13. Yagafarova, I. M. (2022). “Tsifrovaya model' rynka truda” kak innovatsionnyi metod analiza dannykh o sostoyanii rossiiskogo rynka truda. In *Fundamental science and technology: Materialy X Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Ufa*, 82-85. (in Russian).

Работа поступила
в редакцию 12.09.2024 г.

Принята к публикации
18.09.2024 г.

Ссылка для цитирования:

Сербина Н. В., Сутормина Д. С. Анализ рынка труда как условие успешного рекрутинга // Бюллетень науки и практики. 2024. Т. 10. №10. С. 266-271. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/107/32>

Cite as (APA):

Serbina, N. & Sutormina, D. (2024). Labor Market Analysis as a Condition for Successful Recruiting. *Bulletin of Science and Practice*, 10(10), 266-271. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/107/32>