**Рынок труда-2021, или Что год грядущий нам готовит?**

Ещё год назад аналитики, футурологи и бизнес-гуру уровня Цукерберга и Гейтса давали смелые предсказания о будущем человечества на 10-20 лет вперёд. Пандемия всё поставила с ног на голову: экономики «штормит», целые отрасли отмирают, а им на смену приходят новые. Одни профессии становятся ненужными, другие — престижными, и многие специалисты не знают наверняка, будет ли у них работа через полгода.

Предлагаем собственный **прогноз** того, каким будет рынок труда в 2021-м году. В прогнозе мы опирались на имеющиеся тенденции, а также мнения, озвученные  HR-экспертами и бизнес-визионерами.

**Конкуренция на рынке квалифицированного труда будет расти**

Этот тренд слишком очевиден, чтобы о нём не написать. Судите сами.

* Многие компании пандемия разорила, из-за чего на рынке труда оказались **крепкие специалисты,** которым просто повезло меньше остальных. Часть из них сразу приступила к активным поискам работы, другие решили сделать передышку и уехали подальше от мегаполисов как очагов пандемии. За несколько месяцев сбережения были потрачены, и теперь все, кто брали паузу, возвращаются на рынок труда.
* Из-за банкротства многих компаний количество работодателей сократилось. Если компания сумела удержаться на падающем рынке, приоритетной задачей для неё станет оптимизация процессов и расходов (в том числе на персонал). Таким образом, на рынке **не так много** желанных вакансий для квалифицированных специалистов, и в ближайшее время их количество вряд ли сильно возрастёт.
* Многие из тех, кто решился «взять паузу», потратили её не только на отдых и оздоровление, но и на самообразование, [приобретение новых или смежных профессиональных навыков](https://allmba.e-mba.ru/mba), знакомство с digital-инструментами, — тем самым вырастили свою конкурентоспособность как специалистов.
* Даже те, кого сейчас работа устраивает, перестали относиться к работодателям с прежней безоговорочной лояльностью и больше не надеются проработать в одном месте до самой пенсии. Так, согласно опросу, проведенному банком «Открытие» в ноябре 2020 года, почти треть россиян (29%) планируют**сменить работу** в 2021-м году.
* Конкурировать людям предстоит не только между собой, но и **с искусственным интеллектом,** который обучается быстрее, чем можно представить, — и вскоре будет способен заменить специалистов во многих отраслях (продажи, финансы и бухгалтерия, аналитика и маркетинг, образование, даже HR-направления).

**Вырастет спрос на специалистов, которые умеют быть эффективными на удалёнке**

На фоне локдауна все поверили, что за удалённым форматом работы будущее — недаром и законодатели наконец занялись его легализацией. Но следующие несколько месяцев показали, что:

а) не каждый бизнес может работать на удалёнке;  
б) не каждый человек способен быть эффективным, работая из дома, — без активного общения с коллегами и постоянного контроля со стороны руководства.

Сейчас многие компании вернули сотрудников в офисы, но ситуация с заболеваемостью нестабильна: в любой момент может понадобиться вновь разъехаться по домам.

Неизбежно в топ самых востребованных у работодателей soft skills попадут **навыки удалённой работы:**

* владение всеми необходимыми программами, сервисами и знание платформ;
* умение выстроить вербальную, письменную коммуникацию (чётко, внятно и кратко выражать мысли в переписке);
* самодисциплина и грамотный тайм-менеджмент.

Вырастет также спрос на руководителей, которые умеют добиваться отличных результатов, даже если коллектив работает удалённо.

**Появится больше интересных вакансий на региональных рынках труда**

Многие специалисты, приехавшие в Москву или Санкт-Петербург из провинции, вернулись на малую родину переждать локдаун. Когда ситуация с пандемией стала затягиваться, и все перестали надеяться на близкое и светлое завтра, часть специалистов **не стали возвращаться** в столицы и присмотрелись к региональным рынкам труда.

Одни с удивлением обнаружили, что и на местах встречаются интересные предложения (чаще в городах-миллионниках). Другие решились создать собственный бизнес с опорой на наработанные навыки и полезные контакты.

Если учесть, что строить бизнес в столице, в среднем, дороже (выше аренда и зарплаты), а отличные специалисты теперь там не сосредоточены, всё больше перспективных компаний-работодателей будет появляться в регионах. Речь, в первую очередь, о стартапах в сфере IT, телемедицины, онлайн-образования, услуг в сфере digital-продвижения и в [других направлениях](https://e-mba.ru/knowledge-base/postkarantinnye-nishi-%E2%80%93-gde-mozhno-budet-zarabotat-kogda-vse-zakonchitsya), развитию которых способствовали локдаун и пандемия. Региональные зарплаты в этих отраслях и нишах почти сравняются с зарплатами на столичном рынке труда.

**Больше специалистов будут работать на нескольких работодателей**

Связано это будет с тем, что люди осознали или даже на собственном опыте прочувствовали, насколько **иллюзорно понятие «стабильности»:** вчера была хорошая работа в стабильной компании, а назавтра её не стало. С учётом того, что более чем у половины жителей России не было достаточной «финансовой подушки», многим пришлось пережить непростые времена — затянуть пояса, устроиться работать в такси или курьерские службы, согласиться на менее квалифицированные подработки.

Подобный опыт станет причиной того, что в будущем достаточно квалифицированные специалисты начнут создавать для себя **«запасные аэродромы»:** работать на полставки в 2-3 разных компаниях, в качестве самозанятых заниматься консалтингом, ведением бухгалтерии или делопроизводства на аутсорсе. А отсутствие прямого, физического контроля за рабочим процессом (что характерно для работы на удалёнке) позволит им самим распоряжаться своим временем и интеллектуальным ресурсом.

**Частая смена работы перестанет отпугивать рекрутеров**

Если раньше репутацию «кузнечика» специалист зарабатывал, переходя из одной компании в другую чаще, чем раз в 3 года, — то теперь нестабильная, кризисная ситуация в экономике становится своего рода **оправданием и объяснением** многим карьерным решениям. Попасть под сокращение — больше не признак непрофессионализма, да и компании закрываются спустя полгода-год после создания.

С другой стороны, всё чаще работодателям требуются специалисты узкой квалификации и серьёзного профессионального уровня не «навсегда», а **на проекты:** после того как стратегические или тактические задачи выполнены, нет смысла держать в штате дорогостоящего сотрудника. С ним будут прощаться планово, мирно и с наилучшими рекомендациями для будущих работодателей.

**Акценты при найме сместятся в сторону более опытных и разносторонних специалистов**

В условиях, когда компании балансируют между «пан или пропал», залогом выживания становятся не технологии, а сотрудники (которые, помимо прочего, способы выжать из технологий максимум). Список требований в вакансиях будет удлиняться и углубляться, опыт и оцифрованные достижения станут пропуском на следующий этап трудоустройства, а стратегическое мышление, умение видеть отраслевую картину в целом, прежде необязательное, — в непростом 2021-м станет серьёзным конкурентным преимуществом.

Важными качествами при найме станут:

* высокая скорость обучения новому,
* профессиональная мобильность и готовность осваивать смежные навыки,
* [мотивация к постоянному самообучению](https://allmba.e-mba.ru/mba),
* опыт наставничества, умение ёмко донести до коллег или подчинённых важную информацию, поделиться новыми знаниями.

Источник: https://e-mba.ru/knowledge-base/rynok-truda-2021-ili-chto-god-gryadushij-nam-gotovit