



КОМПЛЕКС ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ
И ИМУЩЕСТВЕННО-ЗЕМЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ
ПРАВИТЕЛЬСТВА МОСКВЫ



Аналитический центр Москвы

COVID-19

ЦИФРЫ,
ИССЛЕДОВАНИЯ,
ТЕНДЕНЦИИ,
ПРОГНОЗЫ

СПЕЦВЫПУСК:

БИЗНЕС

№16

ДЕКАБРЬ 2021



«СберИндекс» и «Работа.ру»: 10 новых трендов российского рынка труда

В сентябре 2021 «СберИндекс» и «Работа.ру» провели исследование российских HR-трендов и выяснили, как COVID-19 повлиял на рынок труда.

- Смена профессии и онбординг (обучение новых сотрудников).** Смену профессии планируют 47% россиян. Растет число работников, обучающихся по своей инициативе, и количество работодателей, предоставляющих возможность обучения.
- Подработка и проектная работа.** Увеличилась значимость дополнительного заработка: 89% граждан России хотели бы найти подработку, 31% – увеличить с ее помощью свой доход на 30–50 %.
- Геймификация в подборе.** Компании, которые сталкиваются с наймом большого числа сотрудников массовых профессий применяют игровые программы. Например, Сбербанк создал сайт-игру для поиска сотрудников.
- Расширение digital-, ML- и AI-сервисов для HR.** Рекрутеры начали активно пользоваться чат-ботами, адаптировать новых сотрудников с помощью приложений в смартфоне, внедрять программы по автоматизации управления персоналом. Применение AI- и ML-инструментов помогает находить кандидатов, оценивать их с помощью тестов, собирать и сортировать информацию.
- Развитие цифровых компетенций.** Работодатели чаще включают обучение цифровой грамотности в систему альтернативных методов мотивации. Это помогает быстрее достигать бизнес-целей и укрепляет лояльность.
- Удаленка и гиперлокальность.** 38% тех, кто попробовал трудиться удаленно, сказали, что готовы так работать всегда. Люди стали отдавать предпочтение работе ближе к дому. Число россиян, готовых к переезду, снижается.
- Рост числа вакансий.** Оборот российского foodtech-рынка вырос вдвое на фоне пандемии. Увеличился спрос на специалистов в сфере транспорта и логистики. По количеству запросов соискателей водитель, грузчик и курьер вошли в топ-10 специальностей.
- Перспективы развития медицины и IT.** Тысячи компаний по всему миру, в том числе в России, активно внедряют IT в медицинские продукты. Минздрав назвал новую перспективную профессию: аналитик медицинских данных.
- Data-driven в HR.** Data-driven – новый метод принятия решений, в том числе для найма. Появилась необходимость сформулировать новые критерии для принятия решений и оценки удовлетворенности работой при минимуме контактов с сотрудниками в офисе.
- Офисы будущего.** Из функциональных рабочих помещений офисы превратятся в пространства для коммуникаций. В них появятся специально оборудованные зоны для креатива, места для отдыха и сна, «гостевые» рабочие места, оборудование для видеозвонков.

Сколько времени в неделю вы тратите на подработку? *SuperJob, февраль 2021*

Вариант ответа	Все	Пол	
		муж	жен
До 10 часов в неделю	61%	55%	70%
10–20 часов в неделю	19%	21%	16%
Более 20 часов в неделю	20%	24%	14%



Finexpertiza: Аномальная мобильность на рынке труда

Во II квартале 2021 года российские крупные и средние предприятия покинули 2,66 млн работников, что превышает квартальные показатели коронакризисного 2020 года. А для рассматриваемого сезона увольнения и вовсе оказались рекордными за последние 9 лет, подсчитала аналитическая служба международной аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza на основании данных Росстата. Волна увольнений, однако, была компенсирована высокими темпами найма. Предприятия приняли на работу 2,35 млн человек, что также является сезонным рекордом — такой рекрутинговой активности в апреле-июне не отмечалось за последние 8 лет.

Освобождение от должности. В целом по стране во II квартале 2021 года сотрудников крупных и средних предприятий, покинувших свои рабочие места, было на 13,3%, или на 311,7 тыс. больше, чем нанятых. Сильнее диспропорция в пользу увольнений отмечалась во втором квартале 2020 года — 493 тыс. человек, а до этого — в четвертом квартале кризисного 2015 года (374 тыс. человек). Количественное превышение тех, кто лишился или ушел с работы, над теми, кто ее получил, отмечалось в 74 из 85 регионов.

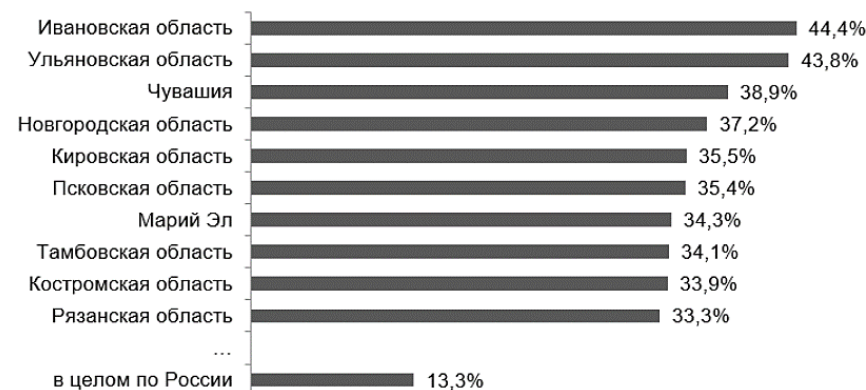
Освежение кадров. В нескольких регионах ситуация с увольнениями и наймом на крупных и средних предприятиях была противоположной. В Москве и Чечне численность принятых и ушедших работников была примерно сопоставима (по 317 тыс. человек в столице и 7,6 тыс. в республике), а в девяти субъектах принятых на работу было больше, чем выбывших.

Причины увольнений. Среди причин увольнений лидирует уход по собственному желанию — на этом основании во II квартале 2021 года с работодателем попрощались 77,2% всех выбывших работников, или 2,06 млн человек.

США: Массовый исход в поисках лучших условий работы

Удовлетворенность своей работой в США достигла нового минимума: согласно опросу CivicScience, процент взрослого населения США, сообщившего, что они довольны своей работой, упал с 84% в прошлом году до 68% сегодня. По данным Бюро статистики, только в августе с работы уволились около 4,3 миллиона человек, и эта цифра не включает вышедших на пенсию. Работники в возрасте до 35 лет возглавляют массовые увольнения, желая более высокой заработной платы, большей гибкости в отношениях с работодателями и возможности работать удаленно. Причиной смелости уволившихся может быть улучшение финансового положения: 40% тех, кто бросил работу, сообщили, что их достаток выше, чем до пандемии. Массовый «исход» оставил больше свободных вакансий в экономике, чем людей, которые могли бы их заполнить. Согласно данным CivicScience, такие отрасли, как сфера услуг, которые исторически полагаются на молодых сотрудников, особенно уязвимы.

Регионы с наибольшим превышением увольнений над трудоустройствами, %





Econs.Online: Неестественный отбор. Алгоритмы, которые не «видят» работников

Работодатели уже столкнулись с тем, что пул работников, готовых к найму, снижается — прежде всего, в силу демографических трендов. COVID-19 лишь усугубил эту нехватку. Это значит, что стратегию найма нужно менять, сделав требования к кандидатам более гибкими. Автоматические системы отбора персонала, призванные сократить компаниям издержки, связанные с наймом, и помочь выбрать лучших кандидатов, не всегда справляются с выбором.

Соцсети «взорвала» история американки Анжелины Ли, которую в ответ на фейковое резюме, начиненное ключевыми словами, имеющими ценность в IT-сфере, завалили предложениями завидные работодатели. Так ее оценили специальные алгоритмы, которые проверяют соответствие резюме ключевым словам в вакансии. На эксперимент Ли решила после того, как отчаялась дожидаться откликов на настоящее резюме. Фейковое CV содержало массу сарказма, но роботы не умеют его распознавать.

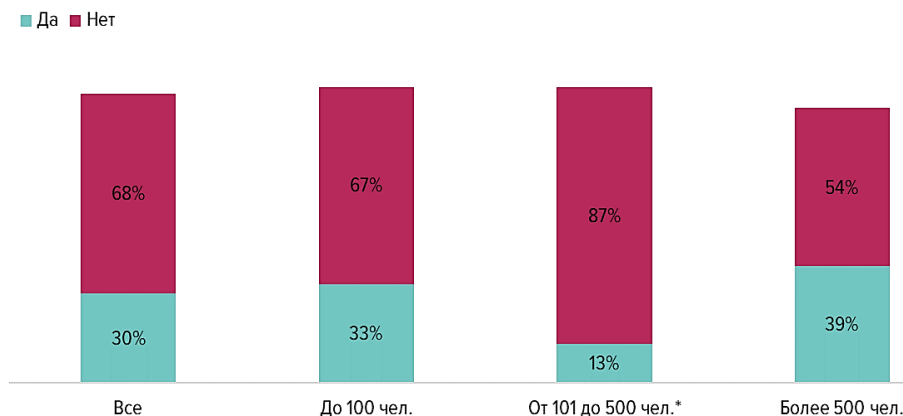
Так, алгоритмы «не обратили внимания», на множество шуток: например, на «рикроллы» (ссылки ведут не на интернет-ресурсы, а на клип британского певца Рика Эстли) или выдуманную СУБД VoldemortDB (по имени злодея из «Гарри Поттера»).

ATS в HR. Автоматические системы отслеживания заявок кандидатов (Applicant Tracking Systems, ATS) появились в конце 1990-х. Активно использовать такие алгоритмы бизнес стал около 10 лет назад в ответ на огромный поток CV, захлестнувший работодателей с появлением электронных откликов на вакансии. Сегодня 99% компаний из списка Fortune 500 фильтруют все поступившие резюме через ATS — алгоритмы проводят первичный отбор и отсеивают кандидатов с нерелевантной квалификацией.

Искусственный недоинтеллект. Разработчики алгоритмических систем, оценивающих кандидатов, говорят об их беспристрастности, но на деле системы не так совершенны. Например, роботы, которые проводят собеседования, не в состоянии распознать нюансы речи, и их сбивает с толку любой акцент, поэтому обойтись без людей при их применении невозможно. Не совершенны и более простые системы, обрабатывающие текстовые заявки кандидатов. Так, в 2018 г. Amazon пришлось отказаться от использования HR-алгоритма, потому что он оказался сексистом, отдававшим предпочтение резюме мужчин. Причина — при обучении программы разработчики использовали данные о найме в Amazon за предыдущее десятилетие. Поскольку большинство сотрудников, принятых на работу за этот период, были мужчинами, алгоритм сделал для себя определенные выводы. Оптимизировав подбор персонала, алгоритмы вместе с тем оставляют за бортом миллионы потенциально достойных кандидатов. По данным сервиса TopResume, до HR-менеджеров компаний добирается в итоге лишь порядка 1/4 всех резюме. Недавнее исследование Гарвардской школы бизнеса и Accenture выявило, что только в США порядка 27 млн работников исключены из рынка труда: их регулярно игнорируют алгоритмы ИИ, осуществляющие отбор резюме.

Пользуетесь ли вы сейчас какой-либо системой для автоматизации подбора персонала?

Источник: hh.ru, опрос, декабрь 2019 года





Wired: Руководители хотят в офис, сотрудники — нет

Руководителей, которые хотят вернуться с удаленки и, как в старые добрые времена, ежедневно работать в офисе, гораздо больше, чем подчиненных с таким же желанием — 44% против 17%, показал опрос, проведенный в шести странах исследовательской группой Future Forum (она запущена компанией Slack).

- Некоторые из начальников согласны на гибкость, но две трети заявляют, что желают работать в офисе большую часть времени или все время. Сотрудники против: три четверти (76%) предпочли бы гибкость при выборе между работой из дома и работой в офисе, а еще больше (96%) хотят гибкости в выборе того, когда они работают. Что означает такой разрыв?

Руководитель Future Forum и старший вице-президент Slack Брайан Эллиот указывает, что начальники, кроме прочего, попросту больше довольны работой.

В чем причина? Она в том, что начальники, как правило, автономны, у них лучше оплата, они имеют собственный кабинет.

Что делать? Есть две вещи, которые поднимают удовлетворенность, считает Эллиот — компенсации и гибкость. Если начальники хотят вернуть подчиненных в офис, стоит — во избежание утечки кадров — поднять им зарплату. В вопросах гибкости повернуть время вспять уже невозможно, подчеркивает Эллиот.

Банкиры с Уолл-стрит тоже не хотят в офис

Нежелание людей возвращаться с удаленки в офис уже стало общим местом, но примечательно, что это коснулось даже банкиров с Уолл-стрит, [пишет](#) NYT. Живя в жесткой культуре, где приветствуется личное общение и длинный рабочий день, банкиры и мечтать не могли о работе на дому, а теперь не хотят обратно в офис на полный рабочий день. Крупные банки — Morgan Stanley, Goldman Sachs, JPMorgan Chase — пытаются вернуть сотрудников к обычному режиму, но с переменным успехом. Руководители, отвечающие за повышение посещаемости, раздражены тем, что высокооплачиваемые специалисты продолжают работать из дома, а кассиры вынуждены ездить в офис. Возможно, заманивать людей придется деньгами и повышениями в должности. А пока банки прибегают к уговорам и приятным бонусам: смягчают дресс-код, предлагают бесплатные еду и поездки на Uber или Lyft.

<https://www.wired.com/story/employers-flexible-working-post-pandemic/>



FT: Компании привлекают персонал отпусками «по семейным обстоятельствам»

Пандемия, как уже много раз писалось и говорилось, сильно повлияла на рынок труда, изменив отношение людей к выбору работы, а компаний — к найму персонала. Financial Times выделила еще одну тенденцию. На карантине многие люди, особенно мужчины, поняли, что хотели бы больше времени проводить с семьей. Поэтому теперь возможность взять отпуск по семейным обстоятельствам или по уходу за ребенком становится важным пунктом, на который сотрудники обращают внимание при выборе компании.

«Работодатели должны понимать, что если они хотят привлечь в свою команду лучшие таланты, им нужно подумать о том, чтобы создать благоприятную для семей политику в отношении отцов, а также в отношении женщин», — сказал один из опрошенных FT экспертов. Издание особенно подчеркивает, что важно не просто предоставлять отпуск по уходу за детьми, а создать такую атмосферу в компании, чтобы сотрудники не чувствовали себя виноватыми или оторванными от команды из-за того, что берут выходные ради семьи.

- ✓ В одной из крупнейших страховых компаний США, Aviva, в 2020 году 99% отцов брали совместный с женой годовой отпуск по уходу за ребенком, а 84% — отпуск на 6 месяцев.
- ✓ Число запросов в юридическую компанию Working Families по поводу совместного отпуска по уходу за ребенком увеличилось втрое в 2021 году по сравнению с 2020-м. Количество обращений мужчин по поводу ухода за детьми — более чем вдвое.
- ✓ Опрос 700 британских работодателей, проведенный Bright Horizons, показал, что 48% работодателей в 2021 году предлагают расширенный совместный отпуск по уходу за ребенком по сравнению с 25% в 2017 году.

Женщины в России берут отпуск по уходу за ребенком в 54 раза чаще, чем мужчины

Большинство российских мужчин по-прежнему отказываются брать отпуск по уходу за ребенком вместо жен. Однако отцов «в декрете» стало больше. Это выяснилось в ходе опроса, проведенного сервисом по поиску работы SuperJob, [пишет](#) «Российская газета». Так, 35% работающих мужчин, состоящих в браке, полностью исключают возможность уйти в отпуск по уходу за ребенком вместо жены. Скорее не согласятся на такой отпуск 26% мужчин. Допускает возможность ухода «в декрет» вместо жены каждый седьмой (12%). 27% опрошенных утверждают, что готовы сидеть с малышом. При этом, по данным Фонда социального страхования, ежегодно в России мужчинами оформляется более 13 тысяч отпусков по уходу за ребенком. А женщинами, для сравнения, — почти 700 тысяч отпусков.

<https://www.ft.com/content/b14b4e7a-e87d-4aee-a267-8100661e4b57>

Как вы относитесь к ситуации, когда в декретный отпуск по уходу за ребенком уходит мужчина?



Источник: SuperJob, 2020

Quartz: Не проводить праздничные корпоративы — ошибка

22% руководителей кадровых служб американских компаний все еще не были уверены, что они будут делать на праздничных мероприятиях, когда консалтинговая фирма по трудоустройству Challenger, Gray & Christmas опросила их в октябре и ноябре. Около 27% заявили, что планируют небольшие частные праздничные вечеринки, а 7% выбрали виртуальный формат праздника. Целых 35% заявили, что вообще не собираются проводить никакого корпоратива.

По словам старшего вице-президента компании Энди Челленджера, эта последняя группа совершает стратегическую ошибку. Компании отмечают праздники вместе с сотрудниками, говорит он, ради морального духа. В нынешней ситуации моральный дух — это всё.

Челленджер утверждает, что среди причин, по которым американцы уходят с работы с исторически рекордной скоростью — то, что «пока люди рассредоточены, а многие работают из дома последние полтора года, соединительная ткань между людьми истончилась. Пока люди оставлены наедине со своей работой дома, им легко использовать другие возможности и переходить в другие компании». По словам Челленджера, в условиях ограниченного предложения на рынке труда праздничные вечеринки предлагают руководству компаний прекрасную возможность выразить признательность персоналу и попытаться возродить столь необходимые в коллективе товарищеские отношения. «Я думаю, что компании, которые борются за праздничные вечеринки в формате оффлайн этом году, осознают, что они тем самым хотят снизить текучесть кадров и укрепить часть соединительной ткани в организации», говорит он.

Компании ищут альтернативы праздничной вечеринке. Например, компания VSC из Сан-Франциско отказалась от банального корпоратива в пользу ретрита. В этом году 50 сотрудников фирмы отправляются на Гавайи, чтобы провести отпуск, наполненный серфингом, пешим туризмом и парасейлингом.

Новогоднего корпоратива не будет у 75% российских компаний

Никакого праздника! У большинства сотрудников российских компаний не будет новогодних корпоративов вообще. 75% работодателей решили не проводить вечеринок, следует из опроса сервиса «Работа.ру», данные которого [приводит](#) РИА Новости. Причем причины, похоже, разные: и экономия, и опасения по поводу COVID-19.

В этом году только у 13% работников банкет будет за счет компании. Еще 12% решили собраться с коллегами за свой счет. У подавляющего большинства из тех, у кого будет корпоратив, он пройдет в уже забытом офлайн-формате. У остальных будут поднадоевшие онлайн-вечеринки.





«Коммерсант»: Как пандемия изменила бизнес массовых спортивных мероприятий

Увлечение здоровым образом жизни способствует росту популярности массовых стартов — забегов, заплывов, велосипедных заездов, гонок с препятствиями и соревнований по триатлону. Но проводить их сегодня не так просто: ограничения в связи с COVID-19 совпали с нежеланием городских властей провоцировать социальное недовольство, перекрывая дороги. “Ъ” выяснял, как на этом фоне поменялся бизнес организаторов, которые нашли в кризисе не только негативные, но и позитивные моменты.

- Если в 2013 году на дистанции 42,2 км в первом Московском марафоне стартовали 2,5 тыс. человек, то в 2020 году — почти 10 тыс. человек. Такие события — коммерческие проекты. Желающие платят за участие, а по итогам получают медаль финишера либо призовую. Организаторы тратят средства на подготовку трассы, устройство стартовых и финишных зон, питание. Постоянно в массовых стартах участвуют около 1 млн россиян, которые тратят на это примерно 2 млрд руб. в год. Пандемия привела к отмене большинства мероприятий прошлого года весенне-летнего сезона, поэтому индустрия массовых спортивных мероприятий стала одной из самых пострадавших от COVID-19 наряду с туризмом.

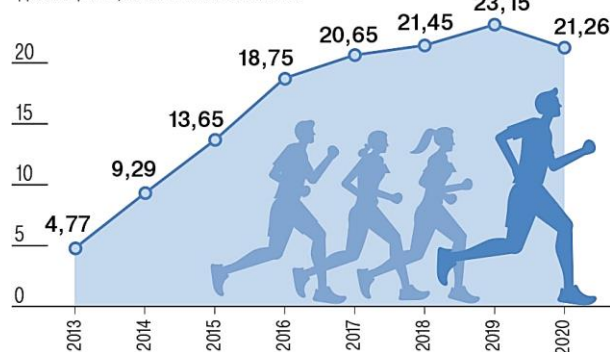
Невеселые старты. Финансируется организация стартов за счет кредитов и оборотных средств. Забег в среднем начинает окупаться при участии 1,5–2 тыс. человек, триатлон — от 600–800 человек. Но себестоимость постоянно растет из-за падения курса рубля, а повышать цену участия пропорционально организаторы не могут — это снизит спрос. Гонка Ironstar стоит около 20 млн руб., за год расходы выросли в среднем на 20%. Примерно половину дохода приносит продажа слотов. Из-за убыточности «Лига героев» сократила штат почти на 30%.

Эстафета плюсов и минусов. Осложняет развитие рынка не только пандемия. Одна из важных проблем — необходимость перекрытия дорог, что часто вызывает негативную реакцию горожан. Например, гонку Ironstar в «Лужниках», запланированную на 12 сентября, город разрешил провести только при условии, что мероприятие ограничится территорией вокруг комплекса.

Спорт будущего. Большинство организаторов с оптимизмом смотрят на будущее массовых спортивных мероприятий после снятия ограничений. «Нам просто достаточно быть уверенными в том, что мероприятие, если оно согласовано, состоится», — уверяют они. По их словам, высокий спрос на массовые спортивные мероприятия сохраняется, «люди очень заскучали». Однако некоторые опасаются, что, когда риски отмены мероприятий будут сняты, открытие границ вызовет отток клиентов, поэтому бурного роста не будет.

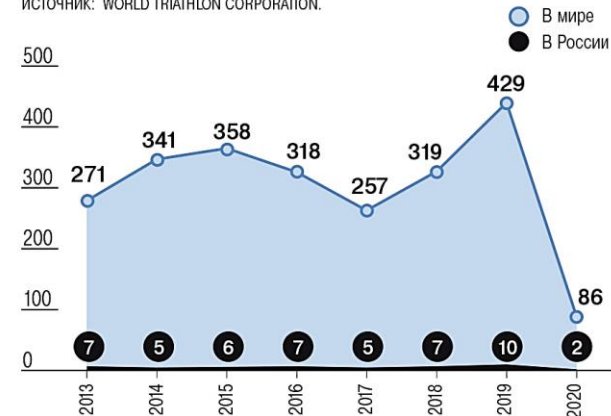
КОЛИЧЕСТВО ПРОБЕЖАВШИХ МОСКОВСКИЙ МАРАФОН (ТЫС. ЧЕЛ.)*

ИСТОЧНИКИ: «БЕГОВОЕ СООБЩЕСТВО», ОТКРЫТЫЕ ДАННЫЕ.
*ДИСТАНЦИИ 42,195 КМ И 10 КМ СУММАРНО.



КОЛИЧЕСТВО СОРЕВНОВАНИЙ ПО ТРИАТЛОНУ

ИСТОЧНИК: WORLD TRIATHLON CORPORATION.





«Ведомости»: Общепит «обелился» благодаря антикризисным мерам

Рост фонда оплаты труда (ФОТ) в компаниях общепита по сравнению с доковидным уровнем, а также увеличение числа активных субъектов МСП в этой сфере свидетельствуют об обелении сектора. Среди причин, спровоцировавших такую тенденцию, — снижение страховых взносов с 30 до 15% для малого и среднего бизнеса, предстоящая отмена НДС для общепита, льготные кредиты и быстрая цифровизация. К таким выводам пришли эксперты Института им. Столыпина в исследовании «Индекс роста МСП».

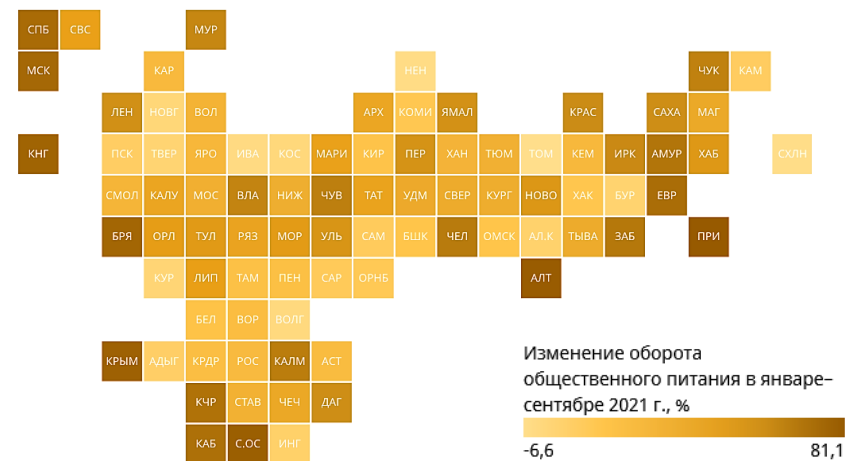
- Медиана ФОТ (половина компаний имеет ФОТ выше этого уровня, а другая половина — ниже) за вычетом инфляции в сфере общепита выросла в III квартале 2021 г. на 10% по сравнению с доковидным уровнем (III кварталом 2019 г.) — до 241 025 руб. По оценке экспертов, увеличение зарплат в отрасли может быть связано с оттоком мигрантов. Число активных субъектов МСП (юрлица и ИП из единого реестра МСП с платежной активностью) в сфере общепита в III квартале увеличилось за этот период на 7% до 95 111 компаний.

Рост производительности. Индекс роста, рассчитанный экспертами, учитывает также медианный оборот и среднее количество работников на одну компанию МСП. В III квартале 2021 г. медиана оборота у одного субъекта МСП увеличилась на 7% по сравнению с допандемийным уровнем — до 939 448 руб. за квартал, следует из данных института. При этом среднее количество работников, занятых в одной компании общепита, снизилось на 8% — до 14 человек. По оценке экспертов, на это также могли повлиять отток мигрантов и нежелание предпринимателей нанимать большее число сотрудников при более высоких зарплатах. Фактически это означает рост производительности.

Состояние отрасли различается по сегментам. Ее в основном вытягивают сервисы по доставке и сетевые предприятия, в то время как классический ресторанный сегмент чувствует себя хуже, поясняется в исследовании. Кроме того, по оценкам экспертов, введение серьезных ограничений в отрасли в IV квартале 2021 г. создает риск отката общепита к уровню 2020 года.

Всё белее. Отрасль общепита, традиционно находящаяся в «серой» зоне, обеляется, отмечает председатель «Опоры России» Александр Калинин. По его оценке, системная причина — снижение страховых взносов: так как доля труда в этом секторе высокая, у компаний появился стимул выходить из тени. Тенденцию к обелению общепита подтверждает и сопредседатель экспертного совета Корпорации МСП Сергей Миронов. По его словам, отрасль реагирует на предстоящие изменения по освобождению от НДС для услуг общественного питания. Благодаря этому будут созданы дополнительные позитивные условия для развития бизнеса в этой сфере.

Динамика оборота в общепите, 2020 (РИА Новости)



В 2020 году оборот снизился на 20,7%. За 9 месяцев 2021 года отрасль отыграла падение в среднем на 27,4%. Наибольший рост в Приморском крае и на Алтае — 80%

FT: Рестораны и отели за упрощение визовых правил для персонала

Более 65 лидеров сферы гостеприимства, включая Savoy и Soho House, предупредили правительство Великобритании, что сектор «близок к взрыву» из-за острой нехватки рабочей силы. Причины – Брексит и пандемия COVID-19.

В письме, адресованном премьер-министру и опубликованном в Financial Times, говорится, что «критически важно» включить в список дефицитных профессий поваров, барменов и сомелье – это необходимо, чтобы спасти отрасль. «Наши предприятия покинуло такое невероятное количество персонала, что многие рестораны, кафе и бары должны закрыться – там просто некому работать».

В свою очередь ассоциация UKHospitality предупредила о серьезной нехватке персонала во всей отрасли: доля свободных вакансий в гостиничных предприятиях в среднем составляет около 10% – этот показатель держится с июля, когда индустрии гостеприимства в Британии разрешено было полностью открыться.

Отели в ужасе. Несмотря на то, что спрос намного превышает уровень 2019 года, сотни британских предприятий индустрии гостеприимства вынуждены ограничить бронирование номеров и столиков или вообще закрыться из-за нехватки персонала.

- *Лондонский отель Rosewood испытывает нехватку примерно 80 сотрудников, что составляет четверть всей рабочей силы. Этот отель рассматривает возможность прекращения бронирований на Рождество из-за угрозы закрытия. По словам управляющего директора этого знаменитого отеля, «заполняемость могла бы быть на 20% выше, если бы у нас было больше персонала».*

Проблема. Правительство не включает рабочие места в сфере гостеприимства в число дефицитных профессий, к которым предъявляются более мягкие условия для въезда и более низкие визовые сборы. Люди, занимающие должности из списка, могут претендовать на въездную визу, даже если их зарплата составляет менее £25 600. В соответствии с действующими правилами, только претенденты, имеющие эквивалент британской квалификации A-level, имеют право на получение рабочей визы, что ставит барьер для многих вакансий в сфере гостеприимства.

Правительство против: ее спикеры утверждают, что отрасль должна решать проблему иначе – обучать британский персонал, однако бизнес отвечает, что в Великобритании нет свободной рабочей силы для заполнения вакантных должностей.



Запрет на прием на работу: только люди, имеющие эквивалент квалификации A-level, имеют право на получение рабочей визы в соответствии с настоящими правилами © Niklas Halle'n / AFP via Getty Images



Bloomberg: Пандемия привела к буму магазинного воровства

Во время пандемии магазинное воровство в США распространилось настолько, что ритейлеры перестают с ним справляться, пишет Bloomberg. И не только нанимают специальных детективов для отслеживания краж и воров, но и ввели новую должностную единицу – агент по предотвращению убытков. Это специальный человек, который должен предотвратить кражу до или сразу после того, как она была совершена.

- По данным ФБР, в 2019 году около 22% всех случаев воровства в США составляли кражи в магазинах – эта доля почти удвоилась с 2000 года.
- По последним данным, воровство в розничной торговле ежегодно приносит американскому ритейлу убытки в \$45 млрд.

Пандемия только способствовала росту магазинных краж. Бум онлайн-торговли серьезно упростил перепродажу украденных вещей. Поэтому кражи дорогих вещей стали происходить чаще, чем раньше, а перепродажа краденого стала много проще и безопаснее из-за обилия площадок для продаж из рук в руки.

Философия воровства в супермаркетах. Исследователь феномена кражи Рэйчел Штейр рассказывает, что на самом деле за кражей стоит целая психологическая концепция – люди считают, что кража у крупного бизнеса – это не преступление, поскольку никто к брендам (особенно люксовым) сочувствия не испытывает.

Россия: Портрет магазинного вора-2021

С марта 2020 года **изменился** социально-демографический состав похитителей товаров в торговых сетях, сообщает компания ВIT – она исследовала 40 тыс. попыток краж за последние два месяца в 300 магазинах в России. Резко увеличилось число покушений на кражу, совершаемых людьми в возрасте старше 30 лет. Если до карантина более 60% попыток хищения совершали люди младше 30 лет, то в марте-апреле 2020 года их доля упала до 33%. Чаще всего кражу пытаются совершить мужчины (около 62% от всех выявленных). Магазинных воришек в основном привлекают спиртные напитки и пиво. Чаще всего пытаются украсть неэлитные виды пива, водки и коньяка. «Если раньше большую часть мошенников составляла молодежь, зачастую совершавшая кражи ради браводы, то сейчас среди шоплифтеров появилось много людей respectable вида в возрасте 35–50 лет. Возможно, это те, кого работодатели отправили в неоплачиваемый отпуск», – говорит представитель одной из торговых компаний. Также фиксируется снижение количества краж в состоянии алкогольного опьянения. Более 55% воров пытались украсть товары в медицинских масках.

В каких магазинах больше крадут?

