

2007

первое полугодие

HeadHunter::Барометр

**Обзор тенденций рынка труда
для профессионалов
среднего и высшего звена
от HeadHunter.COM.UA**

Данные для формирования обзора **HeadHunter::Барометр** получены на основе информации сайта **HeadHunter.COM.UA** о вакансиях от украинских и международных компаний и резюме специалистов, предложивших свои услуги на рынке труда. Период изучения - первое полугодие 2007 года.

HeadHunter.COM.UA (headhunter.com.ua) – профессиональный сайт по поиску работы и персонала, ориентированный на специалистов и менеджеров среднего и высшего звена. Вся информация, размещаемая на сайте, проходит модерацию.

По состоянию на июль 2007 года на сайте HeadHunter.COM.UA одновременно представлены более 30 тысяч резюме и порядка 4 тысяч открытых вакансий.

Составители обзора благодарят специалистов, которые предоставили комментарии для этого выпуска.

Структура отчета

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА

Общие тенденции

Каких именно специалистов искали?

УРОВЕНЬ ПРЕДЛАГАЕМЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ

ВЫСШИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

HEADHUNTER
HEADHUNTER.COM.UA

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА

Общие тенденции

На протяжении первого полугодия 2007 года на сайте HeadHunter.COM.UA было размещено более 8 тысяч вакансий и 10 тысяч резюме специалистов и менеджеров среднего и высшего звена. Работодатели и кандидаты размещали свои предложения в рамках двадцати шести предложенных в рубрикаторе профессиональных областей. Изучение количества вакансий и резюме в этих областях демонстрирует картину распределения спроса и предложения. Простыми словами, отвечает на такие вопросы: «Кого искали работодатели?» и «Что искали соискатели?».

В нижеприведенных таблицах мы видим, что спрос и предложение не совпадают. Наибольшее количество предложений от работодателей в первом полугодии 2007 года поступило специалистам в области информационных технологий. А вот в «рейтинге» наиболее востребованных вакансий эта профессиональная область оказалась только на 4-ой позиции. В свою очередь, наибольшее количество соискателей выбрали область продаж.

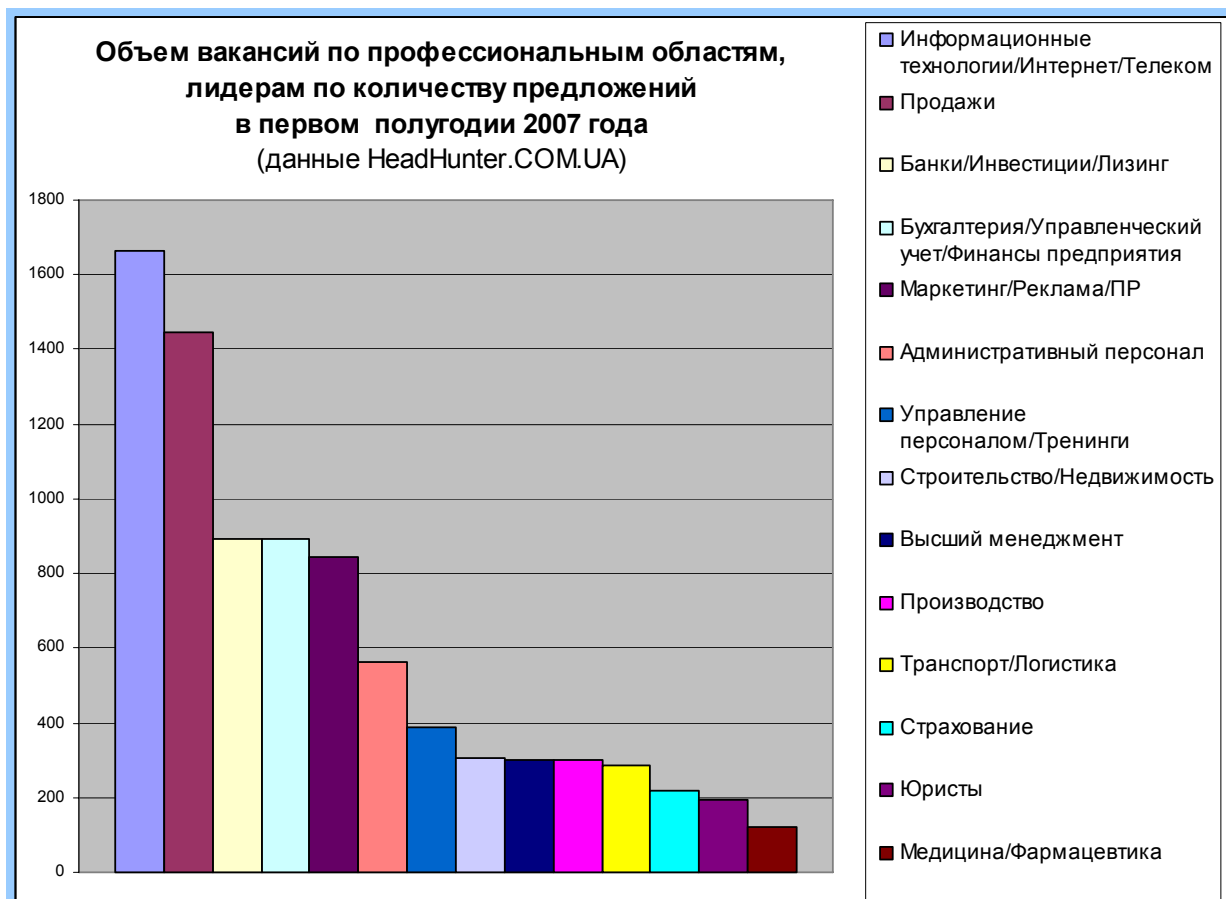
Из интересных наблюдений – повышенный интерес соискателей к профессиональной области «Маркетинг/Реклама/PR» (на втором месте по объему предложений с их стороны) и растущий по сравнению с прошлым годом объем предложений со стороны работодателей в области «Банки/Инвестиции/Лизинг».

КОГО ИСКАЛИ РАБОДАТЕЛИ? Объем предложений со стороны работодателей по отдельным профессиональным областям, 1-ое полугодие 2007 года		
	Профессиональная область	%
1	Информационные технологии/Интернет/Телеком	19,95
2	Продажи	16,23
3	Банки/Инвестиции/Лизинг	9,27
4	Бухгалтерия/Управленческий учет/Финансы предприятия	9,22
5	Маркетинг/Реклама/ПР	8,65
6	Административный персонал	5,50
7	Управление персоналом/Тренинги	3,86
8	Строительство/Недвижимость	3,00
9	Высший менеджмент	3,00
10	Производство	2,76
11	Транспорт/Логистика	2,61
12	Страхование	2,87
13	Юристы	2,47
14	Медицина/Фармацевтика	1,54
15	Автомобильный бизнес	1,47
16	Начало карьеры/Студенты	1,39
17	Закупки	1,37
18	Консультирование	1,21
19	Искусство/Развлечения/Масс-медиа	1,08
20	Туризм/Гостиницы/Рестораны	0,78
21	Инсталляция и сервис	0,62
22	Наука/образование	0,45
23	Безопасность	0,33
24	Некоммерческие организации	0,18
25	Добыча сырья	0,10
26	Спортивные клубы/Фитнес	0,09
		100%
По данным HeadHunter.COM.UA		

ЧТО ИСКАЛИ СОИСКАТЕЛИ? Объем предложений со стороны соискателей по отдельным профессиональным областям, 1-ое полугодие 2007 года		
	Профессиональная область	%
1	Продажи	14,50
2	Маркетинг/Реклама/ПР	11,98
3	Бухгалтерия/Управленческий учет/Финансы предприятия	11,00
4	Информационные технологии/Интернет/Телеком	9,89
5	Высший менеджмент	7,68
6	Банки/Инвестиции/Лизинг	6,22
7	Административный персонал	5,16
8	Управление персоналом/Тренинги	4,58
9	Начало карьеры/Студенты	4,38
10	Транспорт/Логистика	3,75
11	Юристы	3,53
12	Производство	3,51
13	Строительство/Недвижимость	2,10
14	Закупки	1,68
15	Искусство/Развлечения/Масс-медиа	1,63
16	Туризм/Гостиницы/Рестораны	1,44
17	Автомобильный бизнес	1,37
18	Медицина/Фармацевтика	1,32
19	Консультирование	1,13
20	Наука/образование	0,97
21	Страхование	0,66
22	Безопасность	0,42
23	Инсталляция и сервис	0,40
24	Некоммерческие организации	0,38
25	Добыча сырья	0,23
26	Спортивные клубы/Фитнес	0,09
		100%
По данным HeadHunter.COM.UA		

В первой половине 2007 года наибольшее количество вакансий было предложено компаниями в рамках таких профессиональных областей: «Информационные технологии/Интернет/Телеком», «Продажи», «Банки/Инвестиции/Лизинг» и «Бухгалтерия/Управленческий учет/Финансы предприятия». Это отличается от картины, которую мы наблюдали в 2005 и 2006 годах. Из первой четверки в 2007 году «выпала» область «Маркетинг/Реклама/PR», уступив место области «Банки/Инвестиции/Лизинг», что очевидно связано с резким ростом банковской сферы.

Здесь и далее в этом отчете представлены данные по выбранным профессиональным областям, в первую очередь, наиболее массовым.



Комментарии для HeadHunter::Барометр

Марина Маковий, директор HeadHunter.COM.UA (headhunter.com.ua):

Данные обзора достаточно корректно иллюстрируют тенденции развития бизнеса в Украине через картину рынка труда. За цифрами о росте спроса на определенные группы специалистов мы видим активное развитие информационных технологий, стремительное расширение банковской/финансовой сферы, сфер страхования и производства.

В первом полугодии 2007 года рынок труда «ознаменовался» рядом дискуссий. Одна из них – по вопросу завышения кандидатами своей «стоимости» на рынке труда. Для этого, на мой взгляд, есть несколько причин. Во-первых, общая нехватка квалифицированного персонала порождает конкуренцию за сотрудников, что неизбежно приводит к готовности кандидатов максимально повышать свои требования по отношению к условиям труда. Во-вторых, компании сами «подбрасывают дров в огонь», всячески избегая открытого информирования об уровне зарплат, а иногда и о своей компании. По данным HeadHunter.COM.UA в среднем только 30% объявлений о вакансиях содержат информацию о предлагаемом уровне заработной платы. При этом специалисты по подбору, как в рекрутинговых агентствах, так и в компаниях, сталкиваются с достаточно сложной ситуацией: несмотря на высокий уровень дефицита многих специалистов, растут требования компаний к тому, какого типа и уровня сотрудники им нужны.

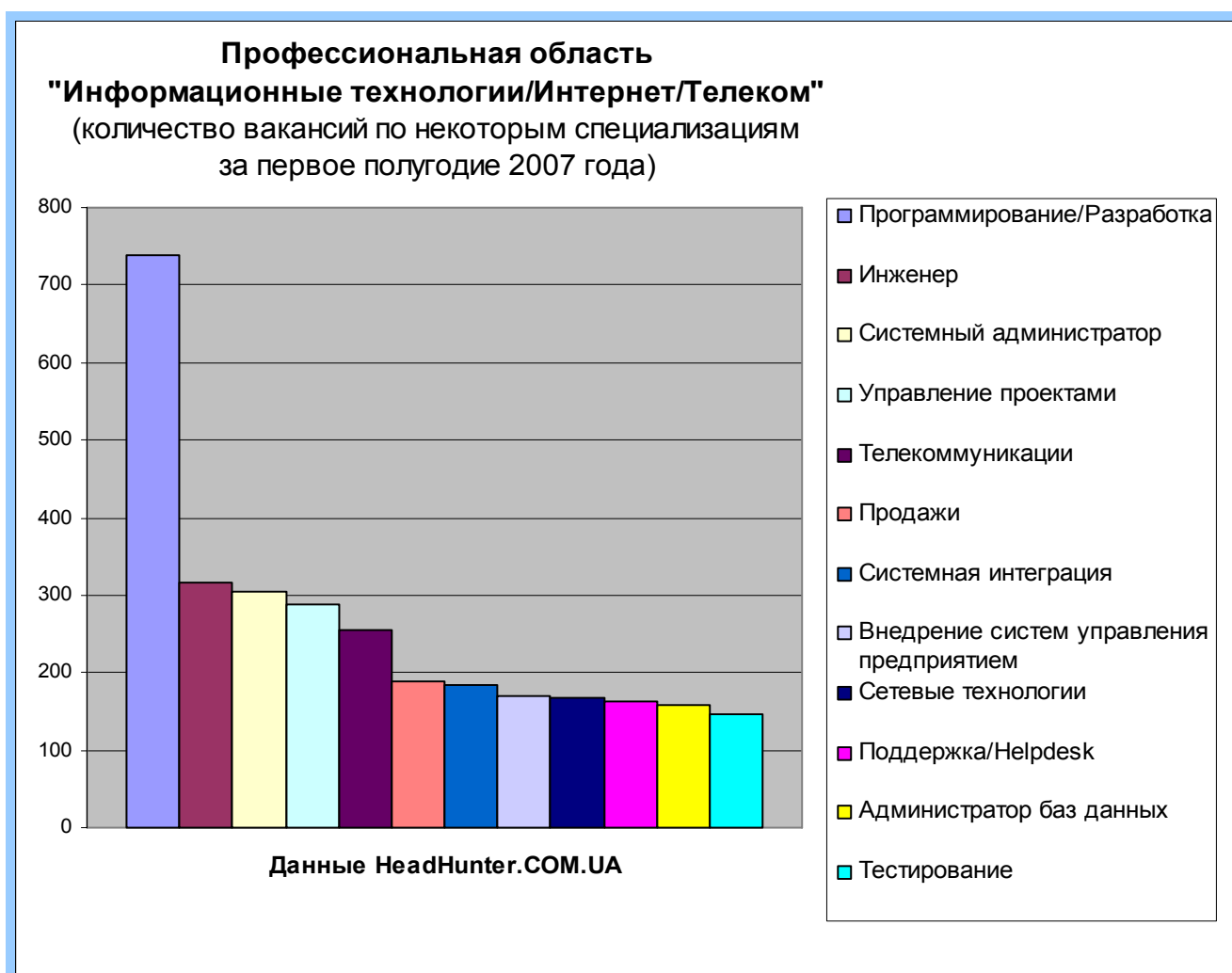
В этом выпуске как никогда часто повторяется фраза «дефицит специалистов», что отчасти можно объяснить тем, что большинство экспертов, комментирующих тенденции рынка труда в этом обзоре, - специалисты, курирующие вопросы поиска и подбора персонала. Стоит отметить, что в прошлом полугодии был особенно заметен интерес к выпускникам вузов и специалистам без опыта, которых компании готовы «выращивать» в надежде получить обученный и лояльный персонал. Тем не менее, нарекания на качество вузовской подготовки не утихают.

Алексей Юрченко, директор компании Hudson Global Resources (www.hudson.com):

В первой половине 2007 года наша компания, которая специализируется на подборе среднего и высшего руководящего звена, отметила нарастающую тенденцию дефицита опытных профессионалов с наличием знания языка и требуемых качеств и умений. В основном это специальности в финансовой сфере, в рознице и производстве, и, особенно в сфере управления персоналом. Во втором квартале мы начали исследование среди работодателей, которое называется Индекс Работодателя (Job Index), в котором было опрошено 200 компаний в Украине. Это исследование проходит во многих странах Европы и в Америке. Предварительные данные нашего отчета в некоторых областях перекликаются с данными Барометра, и можно отметить следующее: наибольший спрос на рынке труда на специалистов в области продаж и производства, а среди сотрудников, работающих по договору подряда – это административные работники и работники низшего звена для производств (ручной труд). Можно также отметить, что для многих компаний набор выпускников и их дальнейшее обучение становится частью неотъемлемой стратегии развития компаний.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В 2007 году количество предложений специалистам в области информационных технологий практически не изменилось по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Наиболее востребованы, как и ранее, - **программисты и разработчики**. И именно здесь особенно велик дефицит профессионалов. Говоря простыми словами, на одну вакансию программиста приходится 0,2 специалиста. Тем не менее, наблюдается общее торможение роста спроса со стороны работодателей на специалистов в области «Информационные технологии/Интернет/Телеком». Количество вакансий перестало расти так заметно, как в прошлые периоды. Наблюдаемый в прошлом году скачок спроса на аналитиков в этой области не привел к формированию дефицита на них. Более того, в первом полугодии 2007 года аналитики оказались наименее дефицитными специалистами в области «Информационные технологии/Интернет/Телеком».



Комментарии для HeadHunter::Барометр

Елена Сотник, начальник отдела подбора и адаптации персонала корпорации «Инком» (www.incom.ua):

В первом полугодии 2007 года на рынке информационных технологий действительно отмечается повышенный спрос на программистов и разработчиков приложений. Это связано с очередным витком развития аутсорсинга в области разработки программных продуктов, активным внедрением уже готовых

софтовых решений, направленных на поддержку и адаптацию нашего бизнеса, а также бизнеса заказчика. Сегодня на украинский рынок активно выходят компании, которые предлагают в аутсорсинг своих специалистов, специализирующихся в области Java, Net, SAP, Oracle. Кроме того, развитие украинского IT-рынка предполагает соответствующий рост использования современных аппаратных средств среди компаний, стремящихся эффективно работать. Поэтому параллельный рост числа вакансий инженеров, специализирующихся на «железе», так называемом «Hardware», которые обеспечивают внедрение и установку IT-систем для возможности автоматизации бизнес процессов компаний, является весьма закономерным. Все больше внимания уделяется безопасности, так как системы безопасности стали составной частью именно IT-инфраструктуры компании. И я думаю, в ближайшее время спрос на специалистов по безопасности сетей и защиты информации только вырастет.

Необходимо отметить рост количества сертифицированных специалистов по разным направлениям IT. Однако и здесь есть свои нюансы, связанные с истинным уровнем подготовки. В частности в Центре Знаний корпорации Инком, мы считаем, он действительно соответствует высоким стандартам и подтверждает квалификацию этих сотрудников. Развитие новых высокоинтеллектуальных технологий, к сожалению, не сопряжено в Украине с соответствующей подготовкой специалистов в ВУЗах. Реально на сегодняшний день их не готовит ни одно высшее учебное заведение Украины, поэтому в дальнейшем борьба за молодые таланты будет только усиливаться, а в силу большого спроса со стороны потенциальных работодателей вопрос о качестве соискателей остается открытым.

Во второй половине 2007 года, на мой взгляд, значительного роста заработных плат не произойдет. Уровень оплаты будет соответствовать таковому в первом полугодии. Изменения в оплате труда во втором полугодии этого года скорее будут зависеть от дальнейшего развития технологий, когда специалистам нужно будет развиваться по «горизонтали», а не по «вертикали».

Инна Коваленко, менеджер по персоналу Terrasoft (terrasoft.com.ua):

Я, как и мои коллеги по отрасли, наблюдаю общий дефицит IT-специалистов, а наряду с этим и рост уровня их зарплат. Рынок информационных технологий остается и планирует быть высоко конкурентным, что приводит к вполне естественной борьбе компаний за IT-специалистов.

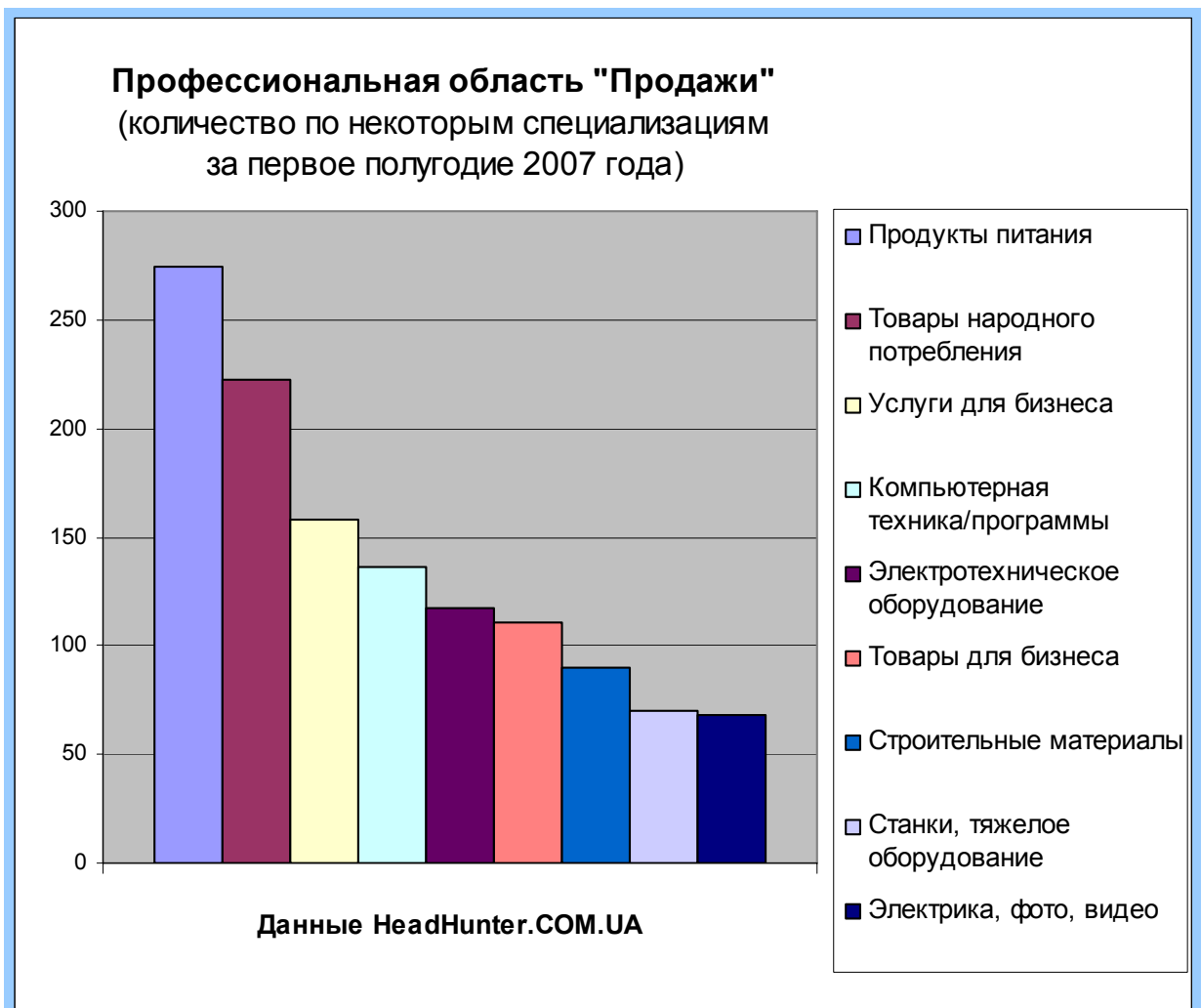
Говоря о событиях недавнего периода на рынке IT и телекоммуникаций, могу отметить, что реструктуризация крупных компаний повлияла на «высвобождение» на рынок квалифицированных специалистов, которые сразу же нашли свое применение в рамках других компаний. Предвижу, что работодатели будут находить все более изощренные методы борьбы за персонал и усиливать «охоту» за выпускниками IT-специальностей.

ПРОДАЖИ

Наиболее востребованы в первом полугодии 2007 года были специалисты по продажам в области FMCG (продуктов питания и товаров народного потребления). Продолжает расти спрос на «сейлзов» в секторе услуг для бизнеса, что усиливает потребность в подготовленных менеджерах по продажам (по работе с клиентами), готовых не только сопровождать клиента к моменту продажи, но и долгосрочно поддерживать его в процессе использования услуги или продукта, формируя лояльность к компании. Именно по этой категории специалистов данные демонстрируют наибольший уровень дефицита в профессиональной области «Продажи» (индекс 0,4)*.

Изучение соотношения количества резюме к количеству вакансий, размещенных в первом полугодии 2007 года по всем специализациям в области «Продажи», указывает на общий дефицит специалистов по продажам товаров и услуг (индекс 0,8). Тем не менее, в первом полугодии 2007 года кандидаты проявили повышенное внимание к вакансиям в сфере управления продажами. Предложения с их стороны превысили количество вакансий почти в полтора раза.

* Индекс отражает количество резюме, приходящихся на одну вакансию (учитываются только резюме и вакансии, размещенные на сайте в определенный период; резюме, размещенные до или после периода изучения, не рассматриваются).



Оксана Бочковская, специалист по поиску и подбору персонала службы управления персоналом ИАЦ «ЛИГА» (www.liga.net):

На фоне нехватки квалифицированных менеджеров по продажам продукции ИТ-направления, стоит выделить такие устойчивые тенденции, наблюдаемые при поиске сотрудников в сфере продаж:

- Соискатели в резюме указывают завышенный уровень ставок (постоянной части оплаты) и готовность работать на небольшой процент от продаж, хотя хорошие продавцы большую часть оплаты должны получать от объема продаж, а не от ставки.
- В сфере продаж большая часть сотрудников - студенты заочных, вечерних и дистанционных форм обучения, которые могут работать при полной рабочей неделе. В результате, сфера продаж рассматривается как старт карьеры, откуда впоследствии переходят в другие подразделения - как сопровождающие продажи, так и не связанные с ними. Хотя есть и те, кто остается в сфере продаж. Но это скорее исключение, чем правило.
- Наиболее успешными продавцами обычно становятся кандидаты, которые приехали из других городов.

В последнее время заметно увеличились инвестиции компаний в обучение продавцов, что видно и по резюме специалистов, где указывается все больший арсенал тренингов по навыкам продаж. В крупных компаниях, продающих услуги или продукцию, которую «сопровождают» в дальнейшем, появляется четкое разделение функций: одни менеджеры находят нового клиента и продают продукцию, другие – презентуют продукт заинтересованному клиенту, третьи - работают с постоянными клиентами.

Анна Галанова, менеджер по персоналу Киевского филиала ОАО «Мироновский хлебопродукт» (www.mirohleb.kiev.ua):

Я и мои коллеги согласны с тем, что рынок труда испытывает дефицит квалифицированных кадров. В сфере продаж предложений от соискателей достаточно, но действительно подходящих специалистов мало. Часто в руки попадают резюме соискателей, особенно из сферы продаж, места работы которых менялись каждые 2-3 месяца. Кстати, подобная «скачкообразность» наблюдается и за топ-менеджерами, и персоналом среднего звена. Это формирует отрицательный образ кандидатов в глазах работодателя.

У нас в компании мы считаем, что хорошего специалиста привлекает не только уровень оплаты труда, но и социальные гарантии. Мы, например, выбрали стратегию полной социальной защиты персонала, что подразумевает в частности «прозрачность» зарплат, отсутствие ограничений в зарплате на испытательный срок, нормированный рабочий день. Это дает людям уверенность в завтрашнем дне, а компании – хорошо работающих и лояльных сотрудников. В результате мы набираем торговый персонал преимущественно с целью расширения, а не закрытия «горящих» вакансий.

Юлия Марющенко, директор департамента управления персоналом компании «Петрус»:

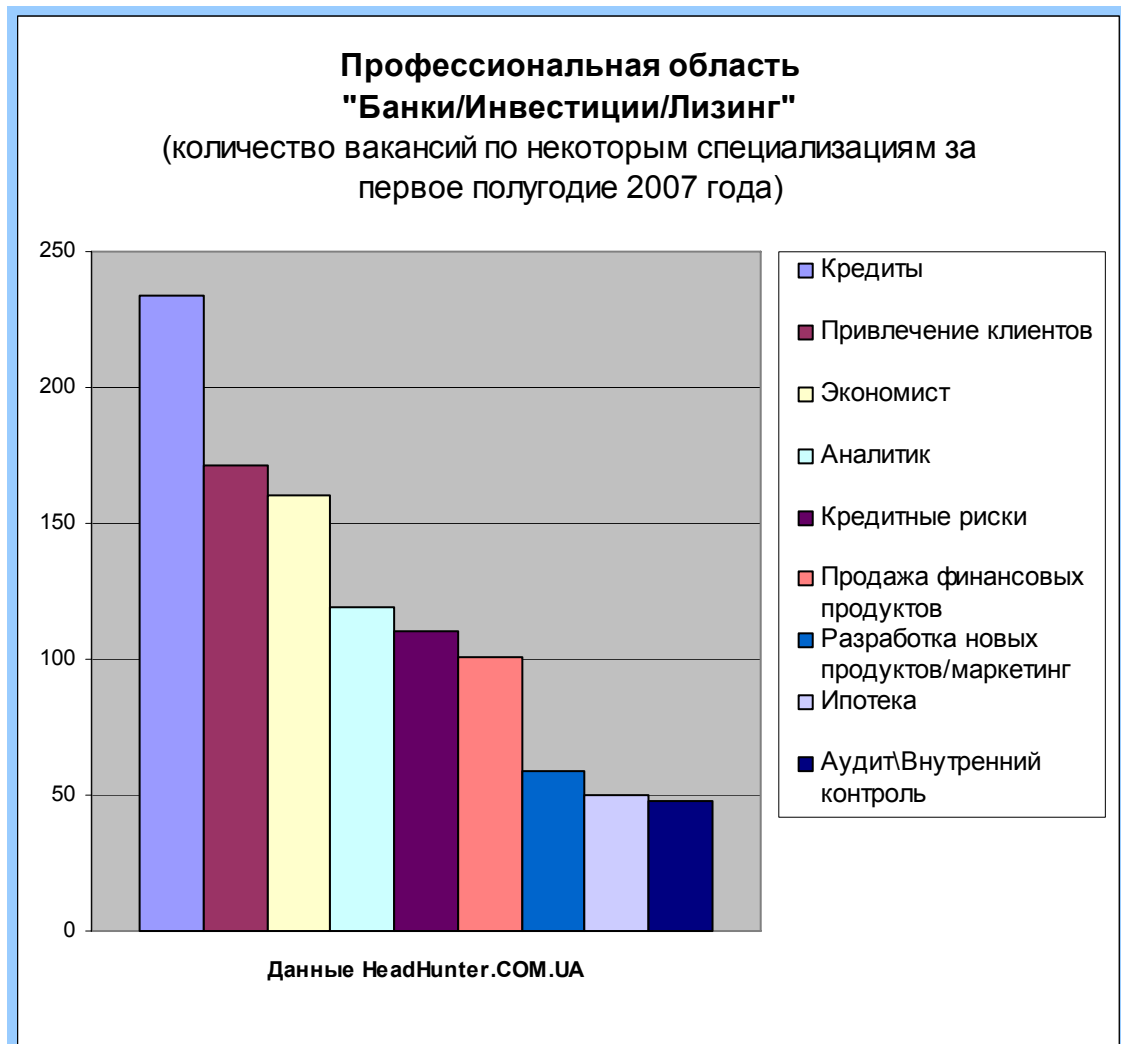
На рынке труда наблюдается снижение уровня квалификации специалистов в области продаж, что связано с растущим спросом на них, начиная от торговых представителей и до региональных менеджеров. Особенность состоит в том, что кадры в данном сегменте «курсируют» от одного работодателя к другому каждые 6-12 месяцев, что чаще всего обусловлено слабой их результативностью и профессионализмом.

Что касается специалистов в области маркетинга, стоит ожидать роста инвестиций в их обучение. Для этой категории персонала наиболее эффективным является обучение за рубежом. Для специалистов в области продаж наиболее результативно обучение с помощью внутренних тренеров, которые постоянно обучаются вне компании. Эти специалисты лучше любых консультантов знают потребности компании, корпоративные стандарты и культуру отношений и более ответственно относятся к задачам обучения и развития персонала.

БАНКОВСКАЯ И ИНВЕСТИЦИОННАЯ СФЕРА

Приблизительно в середине 2006 года на рынке труда начал заметно расти спрос на работников банков. В первом полугодии 2007 года этот рост превзошел многие прогнозы. «Банки/Инвестиции/Лизинг» стала одной из трех профессиональных областей, предложивших больше всего вакансий на рынке труда в первом полугодии 2007 года. По сравнению с прошлым годом количество вакансий в банковской сфере, предлагаемых на сайте HeadHunter.COM.UA, выросло в 3 раза.

Предлагаемая диаграмма демонстрирует, что в этот период наибольшее количество вакансий компании предлагают *специалистам по кредитованию*. При этом, по сравнению с первым полугодием прошлого года, значительно вырос спрос на специалистов по рискам. Ранее они не фигурировали в десятке наиболее востребованных специалистов в рамках изучаемой профессиональной области. Традиционно востребованы экономисты, специалисты по привлечению клиентов и продаже банковских продуктов. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года значительно упал спрос на специалистов с малым опытом работы. В первом полугодии 2007 года эти специалисты даже не вошли в десятку наиболее востребованных в рамках профессиональной области «Банки/Инвестиции/Лизинг».



Михаил Притула, специалист по подбору персонала ЗАО «Альфа-Банк» Украина (www.alfabank.com.ua):

Действительно, спрос на сотрудников в банковской сфере в первом полугодии значительно вырос. Вызвано это, в первую очередь, выходом на украинский банковский рынок новых игроков, которым необходим квалифицированный опытный персонал. Результатом этого стал отток лучших специалистов из национальных банков в банки с иностранными инвестициями и дефицит квалифицированных специалистов на рынке труда. Следствие дефицита, естественно, - повышение уровня заработных плат. Так, некоторые банки с начала года увеличили уровень оплаты труда кассирам, экономистам бек-офисов, сотрудникам валютных отделов.

В то же время мы наблюдаем значительную нехватку специалистов по банковским рискам, внутреннему аудиту, международной отчетности и аналитиков. Отчасти причина кроется в том, что ВУЗы не готовят профильных банковских специалистов. Выпускники, как правило, – специалисты широкого профиля. С другой стороны, профильные специалисты в сфере рисков, аналитики не имеют достаточного представления об особенностях работы банков. Дальнейшие тенденции на рынке труда банковских специалистов предугадать сложно, но, уверен, что дефицит сотрудников в этой сфере не исчезнет в ближайший год.

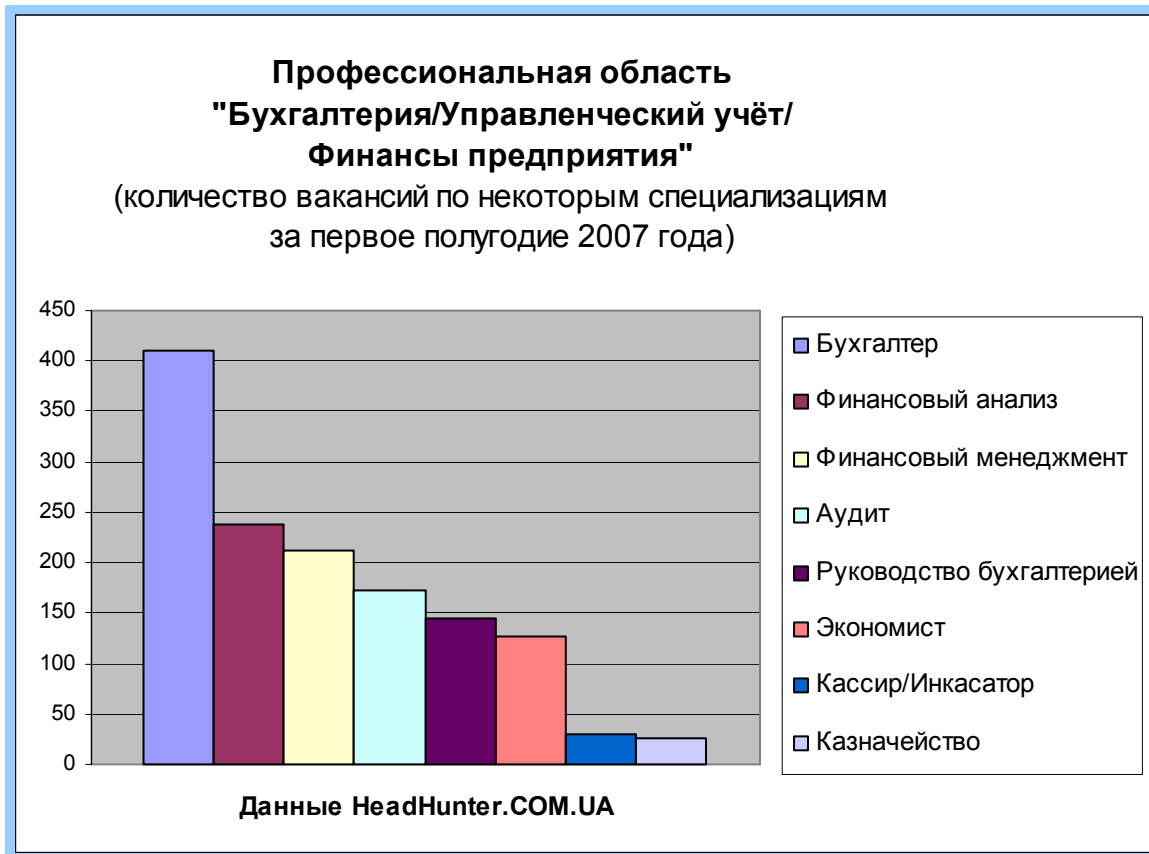
Анастасия Терниченко, департамент персонала «Райффайзен Банк Аваль» (www.aval.ua):

Увеличение потребности в специалистах фронт-офиса (кредитование, привлечение клиентов, продажи банковских услуг и продуктов) вполне понятно - банки заинтересованы в расширении своей клиентской базы, а количество организаций, предоставляющих финансовые услуги, только растет. Спрос на опытных специалистов этой категории не будет спадать и в дальнейшем. Особенно дефицитны профессионалы в сфере корпоративного бизнеса с хорошим знанием английского языка. Еще один результат конкуренции между банками - спрос на специалистов «продуктовиков» и маркетологов, которые могли бы предложить новые услуги, максимально соответствующие ожиданиям клиентов.

Более чем востребованы и специалисты по кредитным рискам. Очевидно, что бум потребительского кредитования грозит ростом проблемной задолженности, и только профессионалы в области розничных рисков смогут грамотно построить скоринговые модели и помочь банкам выйти из сложившейся ситуации без потерь. На мой взгляд, «охота» на таких специалистов только начинается.

БУХГАЛТЕРИЯ И ФИНАНСЫ

Данные по этой профессиональной области вполне сопоставимы с данными за аналогичный период прошлого года. Количество предложений для бухгалтеров превышает количество предложений для других специалистов в этой области. Данные также показали начало формирования дефицита на работников бухгалтерий, хотя рынок это наблюдение не подтверждает. В первом полугодии 2007 года вырос спрос на аудиторов (на порядка 20%).



Комментарии для HeadHunter::Барометр

Максим Козырев, руководитель отдела управления персоналом «ПростоФинанс» (www.prostofinance.ua):

Ежегодно Украина открывает все больше возможностей для развития иностранного и украинского бизнеса. Многие украинские компании, выходя на международный рынок, вынуждены проводить реорганизацию внутренних финансовых бизнес-процессов, чтобы убедить потенциальных партнеров в прозрачности своей финансовой отчетности. Кроме того, некоторые украинские компании выходят на IPO с целью получения дополнительного финансирования. Некоторые собственники готовят свой бизнес на продажу крупным игрокам рынка. Такие шаги требуют наличия в штате опытных специалистов в сфере финансового менеджмента, МСФО, внутреннего аудита, а также специалистов, способных управлять крупными проектами по привлечению кредитных линий. Поэтому наблюдения HeadHunter.COM.UA вполне отражают мои наблюдения по рынку труда.

На мой взгляд, политические события в Украине существенно не повлияют на рост иностранных инвестиций. Нас ожидает активный приход иностранных компаний в Украину, покупка украинских активов, слияния компаний. Иностранные компании строят бизнес в Украине на основе опыта и моделей, опробованных в других странах. Таким образом высокая конкуренция подтолкнет и украинские компании к повышению качества корпоративного управления. Данная ситуация повысит требования к специалистам в сфере финансов. Повысится спрос на специалистов с международным опытом и на профессионалов с узкой специализацией. Согласен с тем, что в ближайшее время повысится спрос на профессионалов в сфере бизнес-рисков.

Татьяна Буданова, Руководитель направления подбора и оценки персонала Сигарного дома "Фортуна" (www.fortunacigars.com):

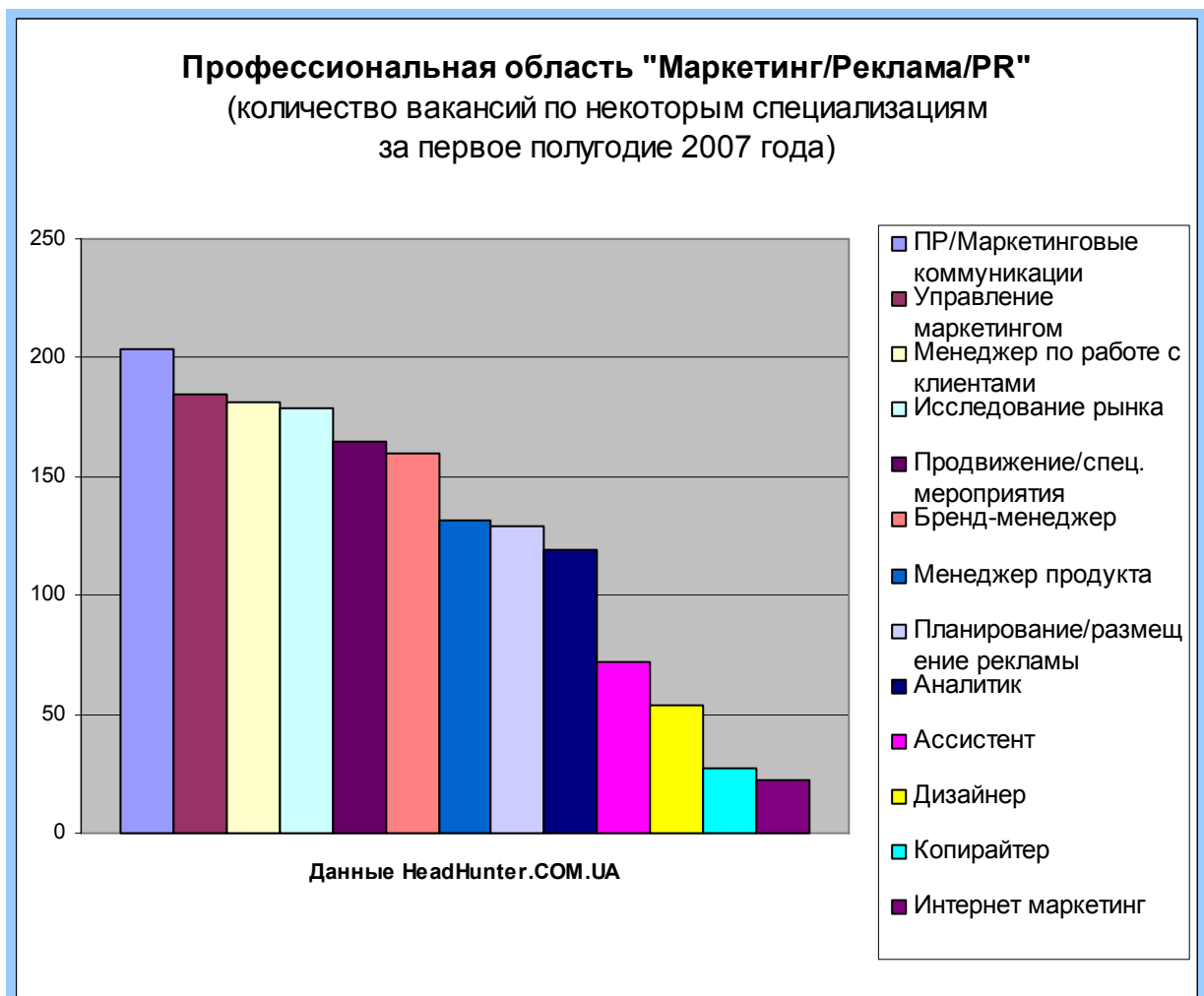
Сложности возникают при поиске бухгалтеров, обладающих знаниями начиная от первичной документации заканчивая сведением бухгалтерской отчетности по юридическому лицу. Такие специалисты все более востребованы в компаниях. Главным бухгалтерам, особенно в небольших компаниях, важно в современных условиях максимально уходить от «туннельного» мышления и заикленности на 3-4 операциях, что ограничивает их возможности использования схем оптимизации налогообложения...

На рынке труда сложилась непростая ситуация по финансовым менеджерам, выход из которой многие компании видят в организации стажировок для студентов последних курсов. Выпускники экономических факультетов без опыта работы в большинстве не в состоянии пройти тест по вопросам, касающимся базовых финансовых понятий, а квалифицированных специалистов на рынке мало.

МАРКЕТИНГ, РЕКЛАМА, PR

По сравнению с прошлым годом в первом полугодии 2007 года упал спрос на специалистов по продвижению и специальным мероприятиям. В изучаемый период работодатели были в большей мере заинтересованы в специалистах по управлению маркетинговыми направлениями и проектами. Изучение соотношения между количеством вакансий и резюме по отдельным специализациям в изучаемый период показало, что наибольшим дефицитом пользовались специалисты в области политического PR (индекс 0,3*), интернет-маркетологи (индекс 0,6) и маркетинг-ассистенты (индекс 0,8). Наибольший же интерес среди соискателей наблюдался к вакансиям, связанным с бренд-менеджментом (индекс 1,7), PR и маркетинговыми коммуникациями (индекс 1,4). Эта профессиональная область, представленная на 60% женщинами, – лидер в количестве кандидатов, сообщающих о свободном владении английским языком (около 40% по сравнению с, например, 20% в области Банки/Инвестиции/Лизинг). По данным HeadHunter.COM.UA, большая часть кандидатов на позиции в этой профессиональной области – молодые женщины в возрасте от 20 до 25 лет (58% резюме составлено женщинами, 40% кандидатов – возрастная категория от 20 до 25 лет).

* Индекс отражает количество резюме, приходящихся на одну вакансию (учитываются только резюме и вакансии, размещенные на сайте в определенный период; резюме, размещенные до или после периода изучения, не рассматриваются).



Андрей Прокопенко, руководитель отдела маркетинга Международного института бизнеса (www.iib.com.ua):

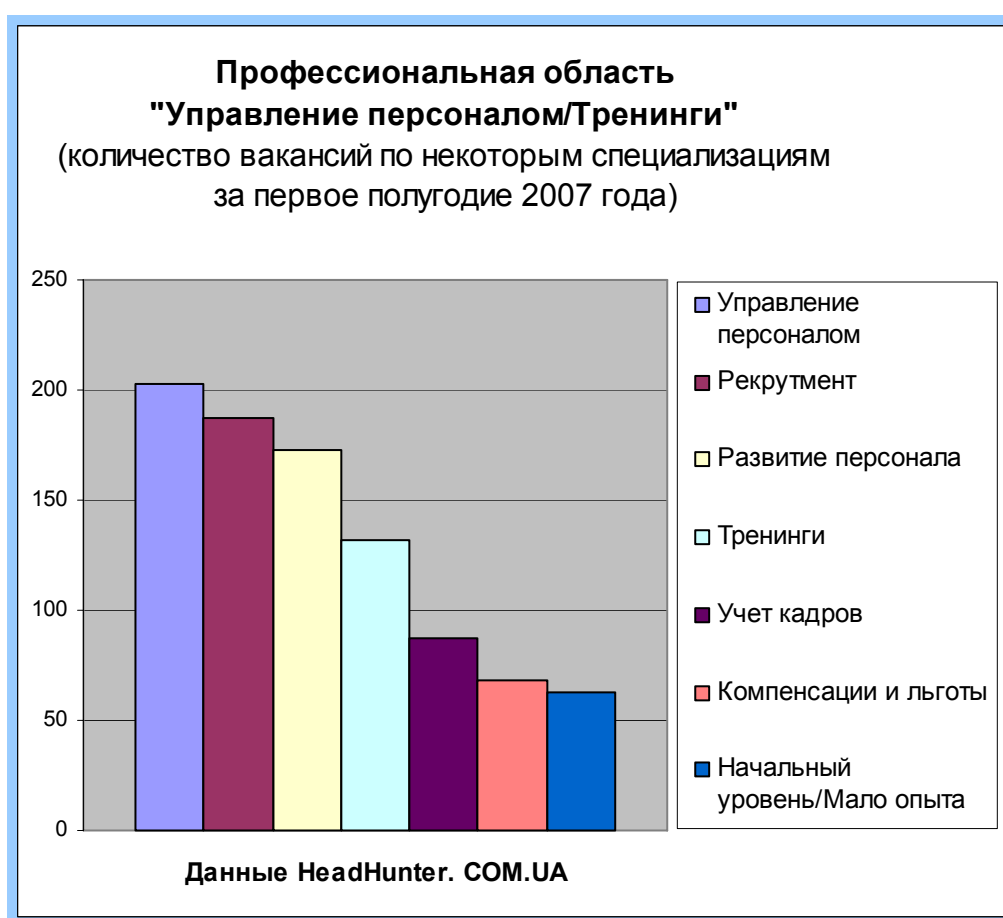
В целом, график адекватно отражает ситуацию на рынке труда. Рынок труда в области маркетинга и PR в Украине еще не достаточно зрелый и отличается отсутствием четких и общепризнанных критериев оценки специалистов в этой области. Этим, в частности, вызвана несмолкающая дискуссия о нехватке профессионалов и завышенных требованиях к зарплатам со стороны претендентов. Поэтому будет расти спрос на обладателей профессиональных квалификационных дипломов, которые позволяют безошибочно оценить способность занимать определенные должности и решать профессиональные задачи.

Сейчас растет роль маркетинга как инструмента управления предприятием, и в связи с этим будет расти спрос на специалистов в сферах управления маркетингом, исследований рынка и аналитики. Свое влияние на рынок труда окажет и мировая тенденция увеличения доли интернет-маркетинга, поэтому в этом сегменте будет наблюдаться устойчивый рост. В области PR будет расти спрос на специалистов в сфере Investor Relations.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ОБУЧЕНИЕ

Лидеры спроса – специалисты широкого профиля в области управления персоналом и рекрутеры. По сравнению с прошлым годом эти специализации «поменялись местами», демонстрируя рост в количестве предложений для HR-менеджеров и падение, хотя и незначительное, спроса на специалистов в области рекрутмента. Наибольший же дефицит в первом полугодии 2007 года наблюдался на тренеров (индекс 0,7*) и специалистов по компенсациям и льготам (индекс 0,4). Стоит отметить заметное увеличение количества вакансий для тренеров (на 40%) по сравнению с 2006 годом. Изучение предложений со стороны кандидатов в профессиональной области Управление персоналом/Тренинги демонстрирует повышенный интерес к вакансиям HR-менеджеров (индекс 1,4).

* Индекс отражает количество резюме, приходящихся на одну вакансию (учитываются только резюме и вакансии, размещенные на сайте в определенный период; резюме, размещенные до или после периода изучения, не рассматриваются).



Комментарии для HeadHunter::Барометр

Татьяна Коломбет, директор по рекрутингу Brain Source International (www.brain-source.com):

Я удивлена, что статистика демонстрирует снижение спроса на рекрутеров. Думаю, из этих данных следует сделать немного другие выводы. Если опираться на наш опыт, то в последнее время спрос на рекрутеров вырос. Говоря о нашей компании, несмотря на то, что активного набора рекрутеров к нам сейчас нет, мы всегда готовы принять на работу хорошего специалиста. Мне кажется, что такое «расположение сил» в диаграмме связано с двумя причинами: (1) рекрутеров часто ищут «прямым поиском», а не с помощью открытых источников; (2) вырос спрос на опытных HR-специалистов. Без них уже трудно представить любую компанию, и не только международную.

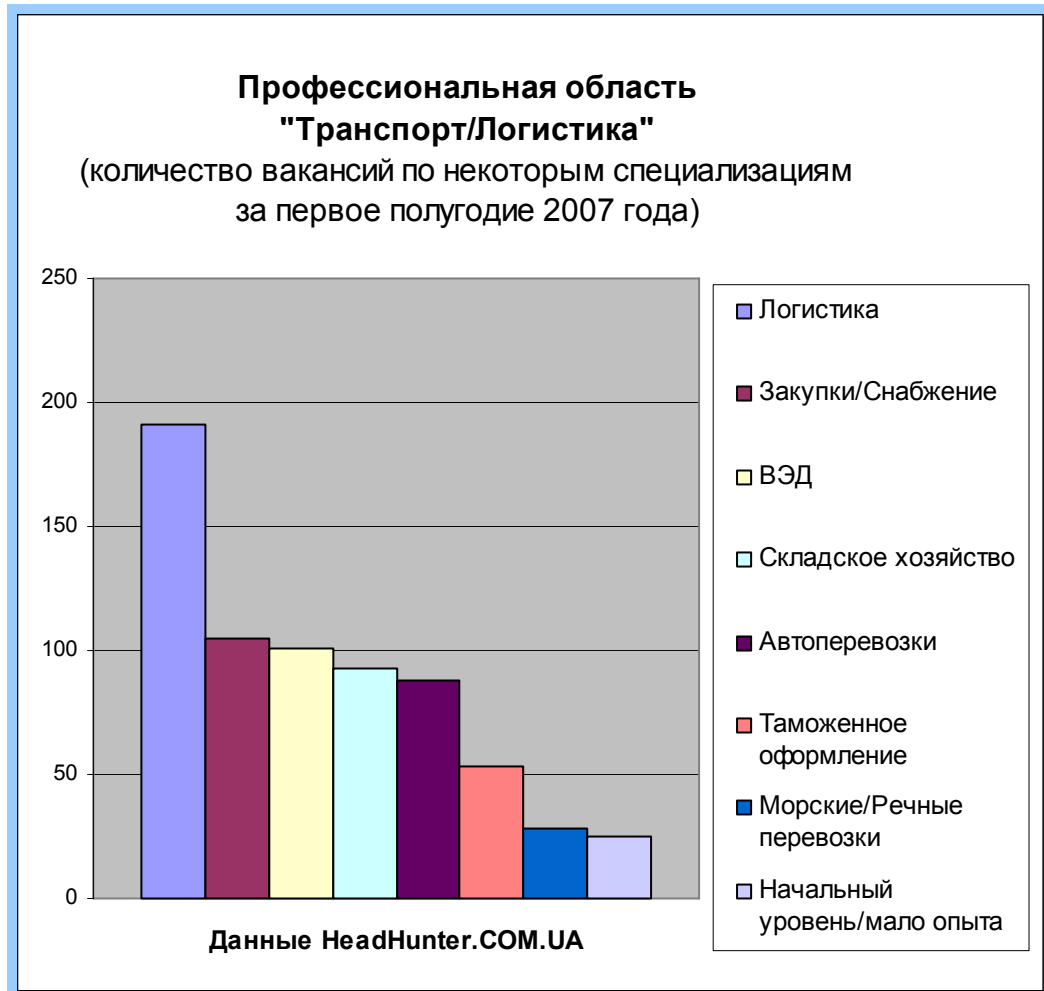
Елена Рыженко, директор региональной сети Brain Source International (www.brain-source.com):

Спрос на «генералистов» в области управления персоналом действительно вырос в последнее время, что в регионах особенно заметно. Во-первых, это связано с тем, что локальные компании выходят на качественно новый уровень - руководство осознает потребность в наличии специалиста такого рода у себя в штате, а также видит возможность влияния на увеличение дохода компании через успешную работу HR-менеджера с сотрудниками. Во-вторых, это следствие притока инвестиций в региональные производственные предприятия, где в функции HR-менеджера входит широкий спектр обязанностей, связанных с производственными вопросами.

Следующей фазой, по мере развития компаний и внедрения ключевых стандартов работы с персоналом, будет рост спроса на узкопрофильных HR-специалистов - по развитию персонала, компенсациям и льготам, тренингам и т.д. Исходя из нашего опыта, у локальных компаний эта потребность возникает с 7-10 года существования.

ЛОГИСТИКА

В этой популярной сегодня профессиональной области наибольшим спросом в первом полугодии 2007 года пользовались специалисты по складскому хозяйству (индекс 0,7) и таможенному оформлению (индекс 0,7). Представители компаний-работодателей, занимающиеся логистикой, отмечают рост дефицита специалистов в области логистики (особенно менеджеров в этой сфере) в регионах Украины. Темпы развития сферы определяют тенденцию выделения отдельных узких специализаций, требующих особого «точечного» опыта и навыков.



Комментарии для HeadHunter::Барометр

Юлия Ляховенко, менеджер по персоналу DHL Logistics Ukraine (www.dhl.com.ua):

В целом в сфере профессиональной логистики (транспортно-экспедиторские компании, складская логистика) наблюдается дефицит квалифицированных кадров. Все больше и больше мы обращаемся к кандидатам, не имеющим опыта работы (выпускники профильных ВУЗов), с тем чтобы обучать и готовить кадры «под себя».

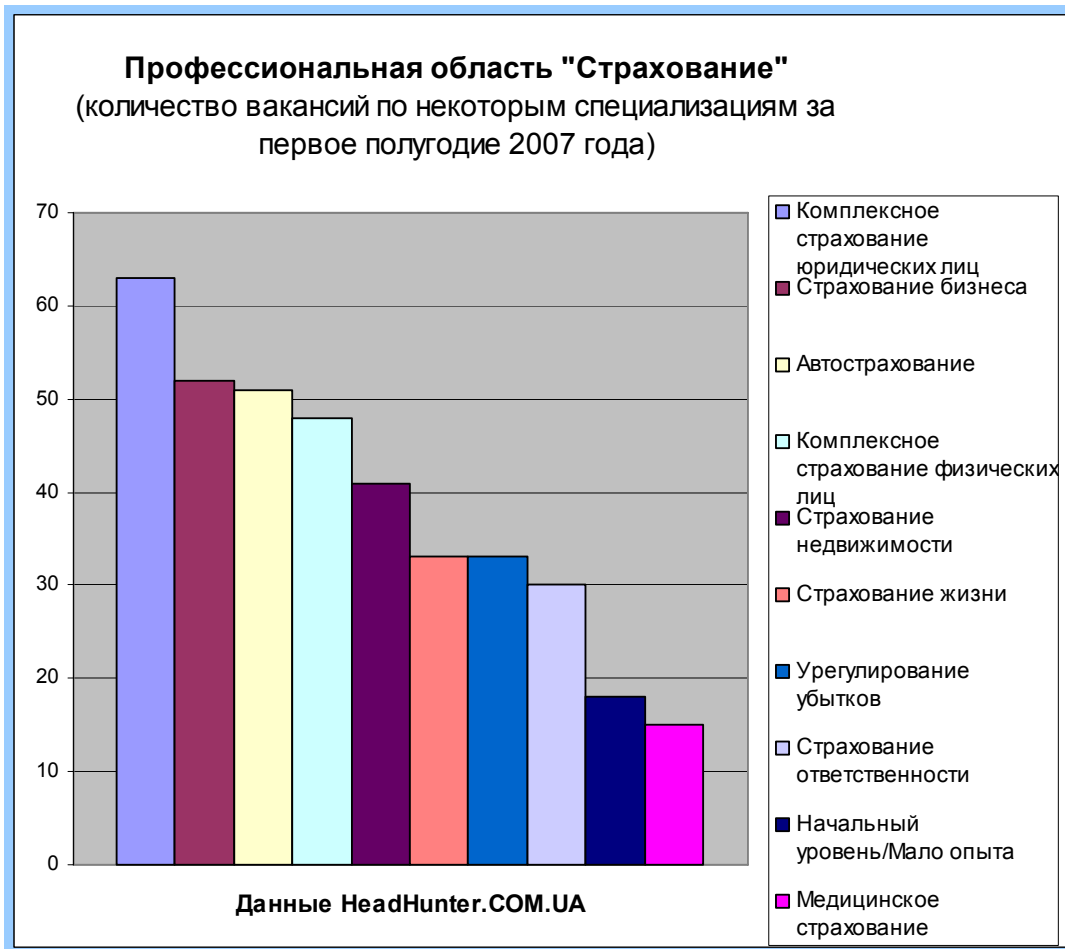
Значительный приток инвестиций следует ожидать, в частности, в сфере складской логистики. Уже сейчас строится большое количество профессиональных логистических комплексов, и их число будет расти. В связи с этим большой спрос будет на все специальности в этой сфере, и в особенности, на мой взгляд, на project managers и IT managers, специалистов, которые развивают этот бизнес, создают новые технологии, влияя на его конкурентоспособность.

СТРАХОВАНИЕ

Специалисты в области страхования - одни из наиболее востребованных на рынке труда Украины. Предлагаемая диаграмма демонстрирует, что в указанный период наибольшее количество вакансий компании предлагали специалистам в *комплексном страховании юридических лиц и страховании бизнеса*.

Порядка 30% вакансий в период 2007 были предложены в разделе «Руководитель направления» профессиональной области «Страхование». Соискатели проявили наибольшее внимание к вакансиям по специализациям: *Автострахование и Комплексное страхование юридических лиц*.

Изучение соотношения между количеством вакансий и резюме по отдельным специализациям в изучаемый период показало, что наибольшим дефицитом пользовались автостраховщики и специалисты по страхованию юридических лиц. По данным HeadHunter.COM.UA порядка 60% кандидатов в этой профессиональной области молодые люди в возрасте от 20 до 25 лет, в основном мужчины (62% резюме).



Комментарии для HeadHunter::Барометр

Татьяна Пашкина, ведущий специалист по подбору персонала для центрального офиса Управления по работе с персоналом ЗАО "СК "ПРОВИДНА" (www.providna.com.ua):

Для рынка страхования уже давно характерен дефицит специалистов. Хотя на рынке сейчас представлены более 400 компаний, рынок продолжает активно расти и требует большего количества профессионалов. И если экономистов, маркетологов, ИТ-специалистов, специалистов АХО и офисный персонал на страховой рынок менеджеры по подбору персонала активно привлекают из смежных сегментов рынка, со страховщиками ситуация не столь благоприятна. Естественно, наибольший дефицит компании испытывают в сотрудниках узкого профиля – актуариях, методологах, андеррайтерах. Но даже при наличии выбора специалистов возникают вопросы, связанные с их квалификацией. Например, уровень

работы с корпоративными клиентами в крупной страховой компании и небольшой страховой компании совершенно разный. Так, в крупных компаниях деятельность оказывается более узкоспециализированной, «глубинной».

Основная тенденция страхового рынка, конечно же, - расширение сетей региональных представительств компаний. В связи с этим дефицит специалистов расширяется, перетекая в регионы. Ранее мы уже наблюдали миграцию перспективных специалистов из региональных представительств в Киев, «опустошавшую» филиалы. Теперь дефицит в регионах будет приобретать еще более острый характер. Особенно ощутима нехватка специалистов по урегулированию убытков и добровольному медицинскому страхованию. Дефицит специалистов влечет за собой рост заработных плат и внедрение новых систем мотивации. Например, вводятся несколько ступеней специалистов (ведущий, главный) для реализации потребностей в карьерном росте и возможности увеличения заработной платы. В качестве мотивирующего фактора вводятся не только бонусные системы, но и обучающие программы, системы нематериальной мотивации.

Если говорить о востребованности специалистов других профессиональных областей, то мы, например, не наблюдаем дефицита экономистов, бухгалтеров и юристов. Большое количество недавно выпустившихся специалистов с лихвой компенсирует потребности рынка.

УРОВЕНЬ ПРЕДЛАГАЕМЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ

Данные получены на основе общей информации о предложениях по заработным платам в рамках раздела специализации, без учета таких показателей как размер, статус и отрасль компаний, предлагающих вакансии, и уровень требований к кандидатам.

УРОВЕНЬ ЗАРПЛАТЫ, <u>ПРЕДЛАГАЕМОЙ РАБОТОДАТЕЛЯМИ</u> (первое полугодие 2007 года)				
Должность	Мин. значение	Средн. значение	Медиана	Макс. значение
Юрист	200	800	600	2000
QA специалист (IT)	400	890	900	1250
Tester (IT)	200	740	700	1600
Менеджер IT проектов	400	2000	2000	15000
NET. Developer	350	1015	800	3000
Java Developer	300	970	1000	2500
Системный администратор	200	630	500	2000
Бренд-менеджер	500	1200	1200	3500
Менеджер по маркетингу	300	1000	800	1700
Менеджер по связям с общественностью	300	850	700	2500
Менеджер по рекламе	300	600	600	1500
Аналитик (маркетинг)	500	670	600	1500
Копирайтер	500	1000	1000	2000
Дизайнер	300	850	600	1700
Ассистент маркетолога	250	350	290	600
Менеджер по продажам	200	850	750	2500
Региональный представитель (продажи)	400	850	600	1500
Торговый представитель	200	420	300	1200
Менеджер по логистике	300	850	650	1500
Редактор	290	680	500	1700
Журналист	200	400	350	1000
Финансовый менеджер	300	700	900	3000
Главный бухгалтер	250	1000	900	3000
Бухгалтер	200	550	450	1500
Аудитор	450	900	900	3000
Экономист	200	400	400	1200
Кассир	200	290	300	600
Тренер (бизнес-тренер)	400	1400	1500	2000
Менеджер по персоналу	150	900	800	2500
Рекрутер	250	600	600	2000
Специалист департамента (страхование)	200	570	450	1000
Руководитель департамента (страхование)	300	1150	900	2000
Секретарь	100	480	450	1000
Персональный ассистент	300	790	900	1000

По данным сайта HeadHunter.COM.UA

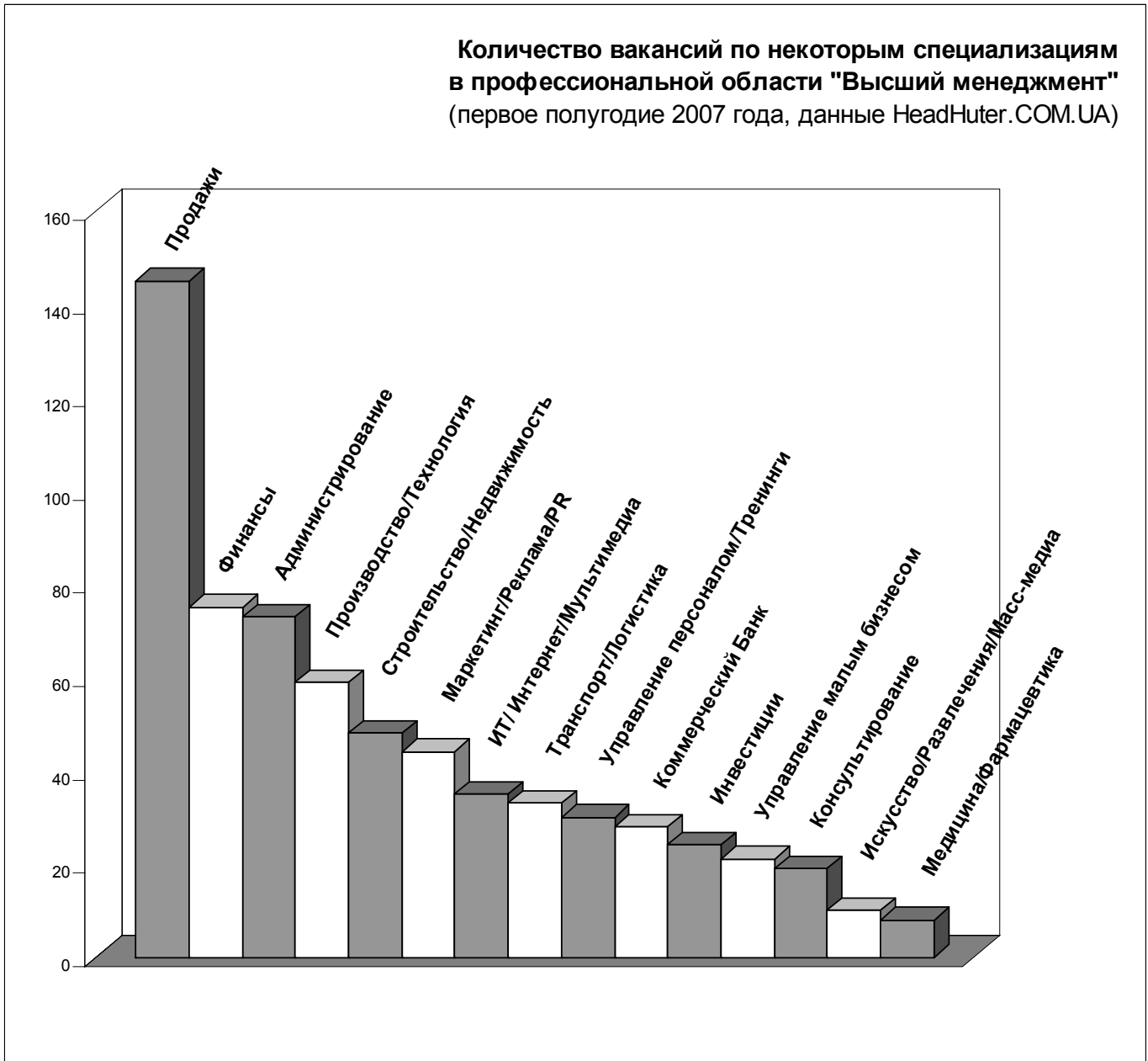
Прим. Медианный показатель, рассчитанный на основе вакансий, представляет собой значение заработной платы той вакансии, которая находится в середине ранжированного ряда (построенного в порядке возрастания или убывания представленных значений заработной платы). Преимуществом медианного показателя предлагаемых заработных плат по сравнению с арифметическим является его независимость от крайних значений, поскольку он делит совокупность на две равные части.

ВЫСШИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

СПРОС СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

На диаграмме ниже продемонстрирован объем вакансий по отдельным специализациям в профессиональной области «Высший менеджмент». Очевидно, что наибольшим спросом в период 2007 года пользовались управленцы в сфере *Продаж*. Такие же данные были получены и в период 2006 года.

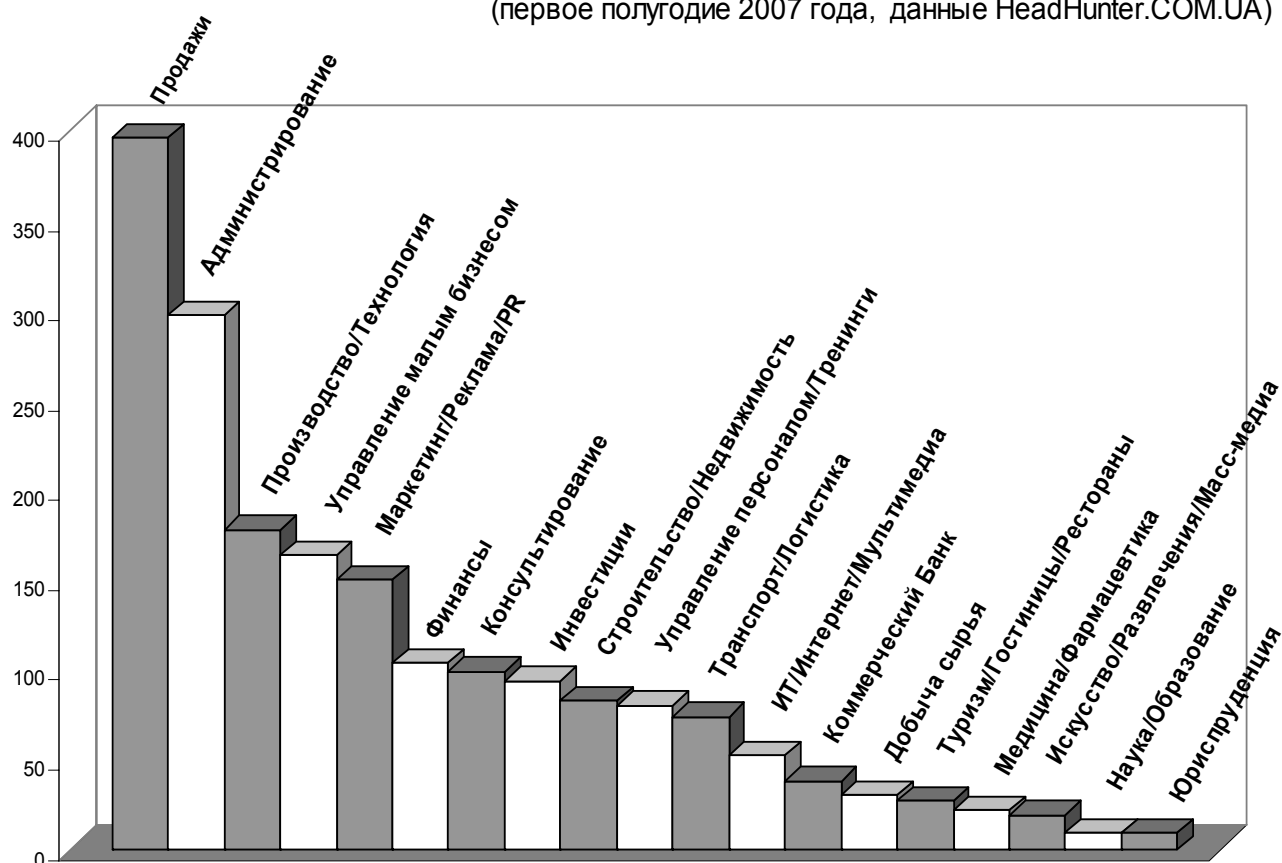
Стоит отметить, что на протяжении первого полугодия 2007 года наблюдался рост спроса на управленцев в направлениях логистики и информационных технологий.



ПРЕДЛОЖЕНИЯ СОИСКАТЕЛЕЙ

В 2007 году соискатели топ-уровня (область «Высший менеджмент») проявили наибольший интерес к вакансиям по таким направлениям: продажи, управление малым бизнесом и производство/технология. В марте 2007 года к ряду направлений-лидеров по популярности среди соискателей также присоединилось направление Маркетинг/Реклама/PR.

Количество резюме специалистов в профессиональной области «Высший менеджмент» по отдельным специализациям
(первое полугодие 2007 года, данные HeadHunter.COM.UA)



По сравнению с первым полугодием 2006 года в этом году был отмечен рост зарплат, предлагаемых управленцам в финансовой и ИТ сферах. По обеим позициям предложения по средней заработной плате выросли на 20-30%.

УРОВЕНЬ ЗАРПЛАТЫ, ПРЕДЛАГАЕМОЙ РАБОТОДАТЕЛЯМИ СПЕЦИАЛИСТАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ «Высший менеджмент»
(весна 2007)

Специализация	Мин. значение	Средн. значение	Медиана	Макс. значение
Продажи	1000	2000	2000	10000
Финансы	1000	3000	3200	10000
Информационные технологии	1500	3000	3000	4000
Управление малым бизнесом	1000	2555	3000	5000
Маркетинг/Реклама/PR	1000	2571	3000	5000

По данным сайта HeadHunter.COM.UA

Необходимо отметить, что немногим более 25% работодателей указывают уровень заработной платы, размещая объявления о вакансиях в профессиональной области «Высший менеджмент».

ПОРТРЕТ КАНДИДАТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ «ВЫСШИЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

ХАРАКТЕРИСТИКИ	
ПОЛ	%
мужчины	82
женщины	18
ВОЗРАСТ	%
20-25	4
26-30	22
31-35	31
36-40	21
41-45	13
46-50	6
Свыше 50	3
ОБРАЗОВАНИЕ	%
Высшее	91
Кандидат наук, доктор наук	5

По сравнению с первым полугодием 2006 года мы наблюдаем незначительный рост количества резюме женщин, претендующих на позиции топ-уровня (18% в 2007 году по сравнению с 15% в прошлом).

Исследование резюме, размещенных на сайте HeadHunter.COM.UA в мае 2007 года в разделе «Высший менеджмент», показало, что 10% кандидатов получили высшее образование в западных вузах (как правило в качестве второго высшего). 12% кандидатов в этой же категории сообщили о получении краткосрочного образования в западных организациях (тренинг, семинар, стажировка).

Почти 32% кандидатов, разместивших резюме в профессиональной области «Высший менеджмент», сообщили, что свободно владеют английским языком, 3% - свободно владеют немецким и 2% - французским.

Комментарии для HeadHunter::Барометр

Вероника Кудина, менеджер по маркетингу и PR компании HR CONSULTING (www.hrconsulting.com.ua):

Говоря о сегменте высшего менеджмента, можно отметить несколько фактов и тенденций. Во-первых, это дефицит квалифицированных управленцев. Умеренный конкурс на «топовые» позиции демонстрирует лишь то, что число желающих работать на руководящих должностях из года в год возрастает. При этом «качественный» рост соискателей, к сожалению, значительно отстает от «количественного».

Мы, как специалисты по подбору персонала, стремимся представлять нашим клиентам «лучших из лучших». Реальность такова, что уже на первом этапе отбора отсеиваются девять человек из десяти. Довольно часто соискатели претендуют на высокую должность, не имея соответствующих знаний и опыта. Отчасти это связано с несколько нестандартной ситуацией, сложившейся на рынке труда Украины. По причине «кадрового голода», вызванного, в числе прочего, ростом количества небольших предприятий, «карьерный» рост для молодого амбициозного человека может быть стремительным. Вчерашние выпускники ВУЗов имеют возможность за пару лет трудовой деятельности попробовать себя в роли «директоров», «финансовых директоров», «директоров по маркетингу» и т.п. Однако громкое название должности крайне редко соответствует кругу функциональных обязанностей и реальных полномочий такого «директора». Поэтому, желая продолжать карьеру уже в крупных корпорациях, бывшие «директора» небольших фирм оказываются перед необходимостью понижения в должности - их знания и опыт недостаточны для занятия серьезной «топовой» позиции.

Но, наметившееся омоложение сегмента высшего менеджмента в Украине имеет и свои положительные стороны. Молодые управленцы (до 35 лет) чаще готовы выступать новаторами и рисковать,

быстрее адаптируются к изменяющимся условиям, более открыты в общении и демократичны, чем их старшие коллеги. Для них, стремящихся к самореализации, занятие высокой должности уже само по себе является мотивом к работе с полной отдачей и значительно повышает их лояльность компании.

Тем не менее, «молодость» никоим образом не заменяет профессионализм. В цене были, есть и всегда будут менеджеры, обладающие обширным багажом знаний, богатым опытом, стратегическим мышлением, умением управлять людьми и готовностью брать на себя ответственность за принятые решения. Такие специалисты редко ищут работу. Работа находит их сама, в лице рекрутеров, отслеживающих кадровые перемещения, успехи и неудачи ведущих менеджеров, или же в виде предложений напрямую от собственников бизнеса.

Радует то, что общий уровень соискателей на руководящие позиции пусть медленно, но все-таки растет. Накапливается опыт, нарабатываются связи, перенимаются западные стандарты управления. За последний год вырос процент кандидатов, заявляющих о свободном владении иностранным языком. Правда, к сожалению, он все еще крайне мал. Хотя «fluent English» на данный момент является одним из главных требований к соискателям на руководящие должности, действительно свободно общаться на иностранном языке способны немногие. Остается надеяться, что тенденция «качественного» роста соискателей в сегменте высшего менеджмента сохранится, и в будущем наши управленцы окажутся востребованными не только в компаниях, работающих на украинском рынке, но и в крупных зарубежных корпорациях.

Виктория Задора, ведущий консультант по направлению «Управление персоналом» «ИНТАЛЕВ Украина» (www.intalev.ua):

Говоря о востребованности управленцев на рынке труда необходимо отметить, что крайне остро обстоит ситуация с управленцами в области строительства - главными инженерами проектов, главными конструкторами, управляющими проектами и т.д, что связано с бумом строительства в Украине. Компаниям необходимы профессионалы с серьезным опытом, а таких совсем немного. Долгие годы эти специалисты не были столь востребованы или же занимались однотипными проектами, и резкий спрос на них на сегодня не может быть моментально удовлетворен. Стоит также отметить рост ритейл-сектора, который испытывает нехватку управленцев.

Поскольку компании все яснее понимают смысл полноценно выстроенной системы управления персоналом, можно прогнозировать рост спроса на HR-директоров. Пока же на рынке большинство менеджеров по персоналу – это специалисты, имевшие опыт только в рекрутинге. Этого, как правило, недостаточно для того, чтобы претендовать на должность директора по персоналу. Как следствие, мы наблюдаем не только явную потребность в опытных HR-директорах, но и рост предложений по заработной плате для них.

HeadHunter.COM.UA – украинское представительство компании **HeadHunter** (hh.ru), которая работает на рынке интернет-рекрутмента с 2000 года. Миссия компании – качественная информация и удобные инструменты для всех, кто занимается подбором персонала.

Бизнес-модель **HeadHunter** построена на продаже информации из базы данных резюме. На сайте регистрируются только реально существующие компании, не занимающиеся сомнительными видами бизнеса.

Специалисты **HeadHunter** регулярно проводят исследования различных сегментов рынка труда по базе резюме и вакансий сайта. Большой объем информации, содержащийся в базе, позволяет получать репрезентативные данные.

За комментариями относительно этого обзора и по другим вопросам, связанным с деятельностью и экспертизой **HeadHunter.COM.UA**, обращайтесь к менеджеру по маркетингу и PR Татьяне Топчий:

pr@headhunter.com.ua
+ 38 (044) 230 8739

headhunter.com.ua

HEADHUNTER
HEADHUNTER.COM.UA