

HeadHunter::Барометр

Тенденции рынка труда для профессионалов среднего и высшего звена от HeadHunter.COM.UA

2006 (I полугодие)

Данные для формирования аналитического отчета **HeadHunter::Барометр** получены на основе статистики сайта **HeadHunter.COM.UA** о вакансиях от украинских и международных компаний и резюме специалистов, предложивших свои услуги на рынке труда. Период изучения - первое полугодие 2006 года.

HeadHunter.COM.UA (www.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.

HeadHunter.COM.UA – украинское представительство компании **HeadHunter** (www.hh.ru), которая работает на рынке интернет-рекрутмента с 2000 года. Миссия компании – предоставлять работодателям удобные инструменты для самостоятельного поиска персонала. Бизнес-модель **HeadHunter** построена на продаже информации из базы данных резюме. На сайте **HeadHunter.COM.UA** одновременно представлено более 13 тысяч резюме соискателей и порядка 2 тысяч вакансий. Ежедневный приток резюме составляет порядка 150, вакансий – около 100. Клиентами компании **HeadHunter.COM.UA** являются более 1.800 компаний, работающих на отечественном рынке. На сайте регистрируются только реально существующие компании, не занимающиеся сомнительными видами бизнеса.

Специалисты компании **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 отчета и по другим вопросам, связанным с деятельностью и экспертизой **HeadHunter.COM.UA**, обращайтесь к менеджеру по связям с общественностью Татьяне Топчий: pr@headhunter.com.ua; + 38 (044) 230 8739. www.headhunter.com.ua

Составители отчета благодарят партнеров и отраслевых экспертов, которые предоставили комментарии для этого издания.

Структура отчета

1. СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА ПО ОТДЕЛЬНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБЛАСТЯМ
 - Общие тенденции
 - Каких именно специалистов искали больше всего?
 - Предложения специалистов
2. УРОВЕНЬ ПРЕДЛАГАЕМЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ
5. ВЫСШИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА
6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

HEADHUNTER
HEADHUNTER.COM.UA

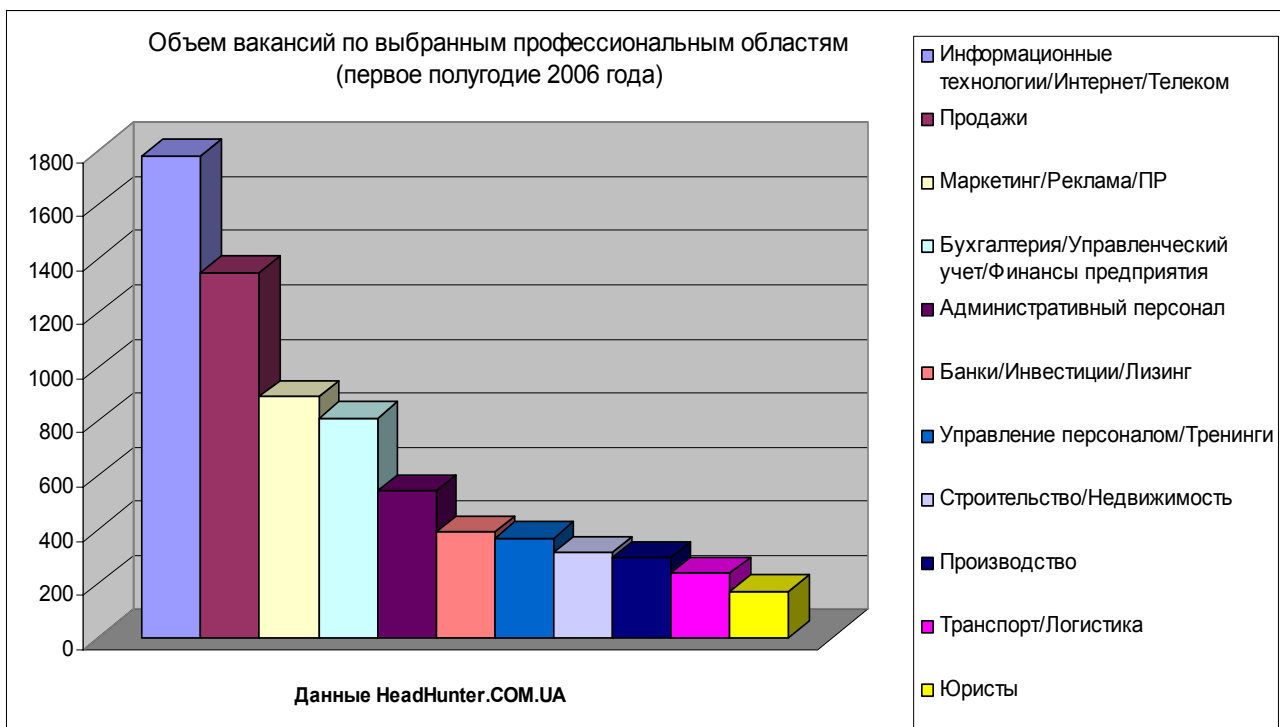
СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА ПО ОТДЕЛЬНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБЛАСТЯМ

Общие тенденции

В первой половине 2006 года наибольшее количество вакансий было предложено компаниями в следующих профессиональных отраслях: «Информационные технологии/Интернет/Телеком» и «Продажи». «Маркетинг/Реклама/ПР» и «Бухгалтерия/Управленческий учет/Финансы предприятия» - две следующие профессиональные области, лидирующие по объему вакансий. Такое же соотношение, согласно статистике HeadHunter.COM.UA за 2005 год, наблюдались и в прошлом году.

Очевидное первенство у профессиональной области «Информационные технологии/Интернет/Телеком». Здесь в первом полугодии 2006 года было предложено вакансий в два раза больше, чем, например, в области «Маркетинг/Реклама/ПР» и в десять раз больше, чем в профессиональной области «Юристы».

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 (www.headhunter.com.ua):

С одной стороны рынок труда насыщен людьми, которые ищут работу, с другой - работодатели испытывают дефицит опытных профессионалов, обладающих набором требуемых работодателем качеств и умений. По некоторым специализациям существует абсолютно объективный дефицит, например телекоммуникации, внедрение систем управления предприятием, программирование, рекрутмент и др. В некоторых отраслях это приводит к тому, что компании-конкуренты вынуждены «переманивать» специалистов друг у друга, предлагая более выгодные условия работы, будь то социальный пакет или карьерные перспективы. С другой стороны, нехватка специалистов на рынке продолжает стимулировать развитие направлений обучения и развития персонала, программ стажировок, поддержания лояльности сотрудников.

О дефиците специалистов на рынке труда и активизации борьбы за таланты говорит также и существенное увеличение количества рекрутинговых агентств, которые готовы выполнять заказы по «закрытию» вакансий различного уровня. По наблюдениям профессиональных рекрутеров в ближайшем

будущем на рынке рекрутинговых услуг все более популярным будет становиться направление аутсорсинга, связанное с предоставлением временного персонала. Это направление должно отчасти компенсировать нехватку некоторых групп специалистов на рынке труда, обеспечив их привлечение к решению задач более чем одной компании.

Вероника Воловникова, консультант рекрутингового агентства HR Consulting (www.hrconsulting.com.ua):

В первой половине 2006 года дефицит на высококвалифицированных специалистов в рамках всех профессиональных областей не уменьшился. Мы столкнулись с завидным постоянством спроса на менеджеров по продажам во всех сферах. Предполагаю, что эта тенденция только усилится.

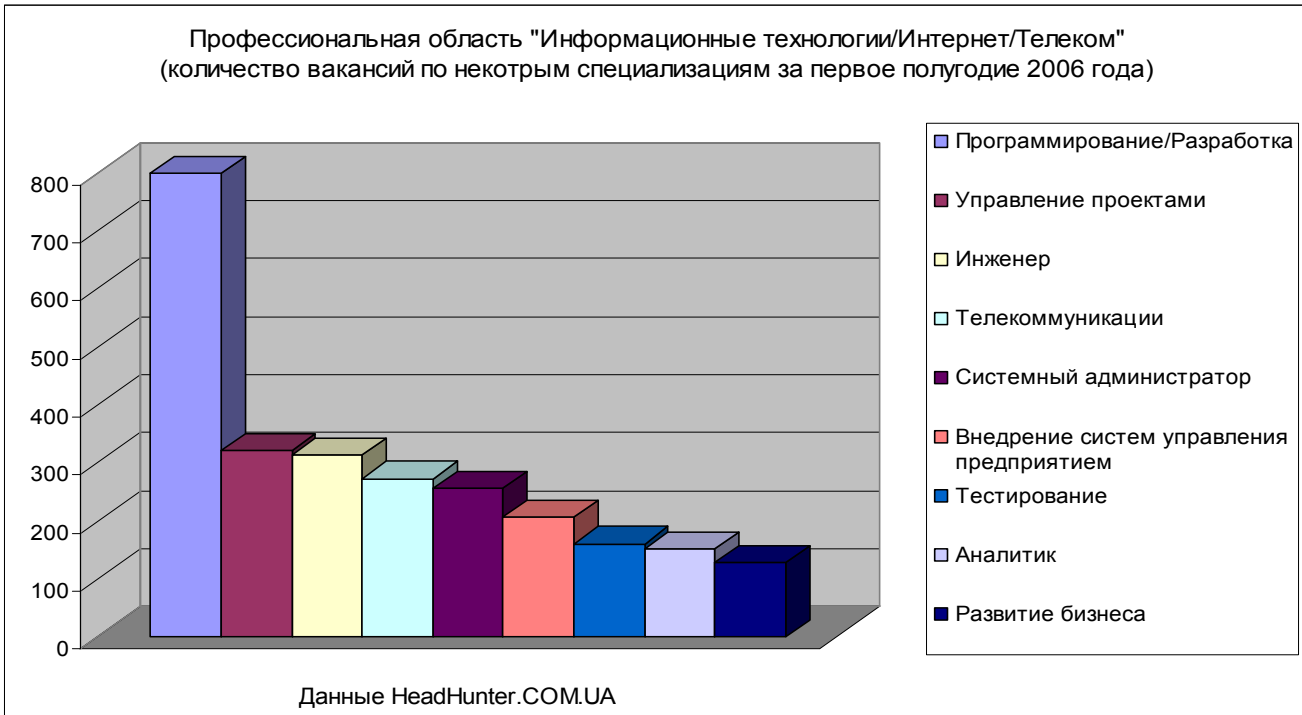
Можно отметить растущую востребованность в специалистах по маркетингу, что, вероятно, связано с усиливающейся конкуренцией на рынке. В 2006 году наши консультанты столкнулись с трудностями в поиске высококвалифицированных аудиторов и специалистов в области телекоммуникаций.

Одна из заметных и усиливающихся тенденций – все больше вакансий содержат требование о свободном владении английским языком. Можно отметить и повышающиеся требования к сертификации различных специалистов, особенно в сфере бухгалтерии, аудита и финансов, что особенно важно для трудоустройства в международные компании. С другой стороны стоит отметить, что соискатели все в большей мере делают акцент на «белой» зарплате, компенсационном и социальном пакетах, бонусах и т.п.

Информационные технологии

В рамках этой профессиональной области наибольшее количество вакансий было предложено *программистам и разработчикам*. При этом, количество вакансий для этих специалистов в первом полугодии 2006 года выросло в два раза по сравнению со всем 2005 годом (350 вакансий в 2005 году и 780 - в первом полугодии 2006 года).

Одно из заметных изменений в рамках данной профессиональной области – увеличение количества вакансий для аналитиков – почти в 2,5 раза по сравнению с 2005 годом (50 вакансий в 2005 году и 120 в первом полугодии 2006 года).



Комментарии для HeadHunter::Барометр

Валентина Пономаренко, исполнительный директор компании "Супремум" (www.supremum.com.ua), консалтинговый партнер Сообщества IT-директоров Украины:

Отрасль IT имеет несколько направлений, являющихся источником спроса. Среди них можно выделить: компании-поставщики IT-решений, IT-компании, занимающиеся оффшорным программированием, и IT-подразделения компаний различных отраслей, занимающиеся применением IT для внутренних потребностей компаний. Каждое из этих направлений генерирует свой поток потребностей на рынке труда. Тем не менее, общим для всех направлений является увеличение объемов деятельности, что требует, в свою очередь, увеличения количества и качества специалистов.

Стоит отметить, что проектов внедрения ERP-систем становится все больше, а пополнение специалистов этой категории осуществляется за счет специалистов из других областей. В итоге количественный спрос на разные категории растет примерно пропорционально. А увеличение количества вакансий для программистов/разработчиков, по нашему мнению, обусловлено тем, что за последнее время практически прекратился рост зарплат этой категории сотрудников, оставаясь при этом на достаточно высоком уровне. Это приводит к увеличению текучести кадров и, соответственно, к росту числа вакансий. Спрос на программистов/разработчиков будет стабилизироваться, т.к. эту категорию постоянно пополняют новые кадры, которые менее требовательны к уровню заработной платы. «Старые» кадры, скорее всего, будут переквалифицироваться на аналитиков или менеджеров проектов. Кроме того, постепенно будет уменьшаться количество специалистов желающих поменять работу. Спрос на аналитиков должен расти и вскоре количество вакансий для этих специалистов может выйти на 2-3 место в «рейтинге».

Виталий Ковальчук, руководитель IT департамента холдинга AVentures Group (www.aventuresgroup.com):

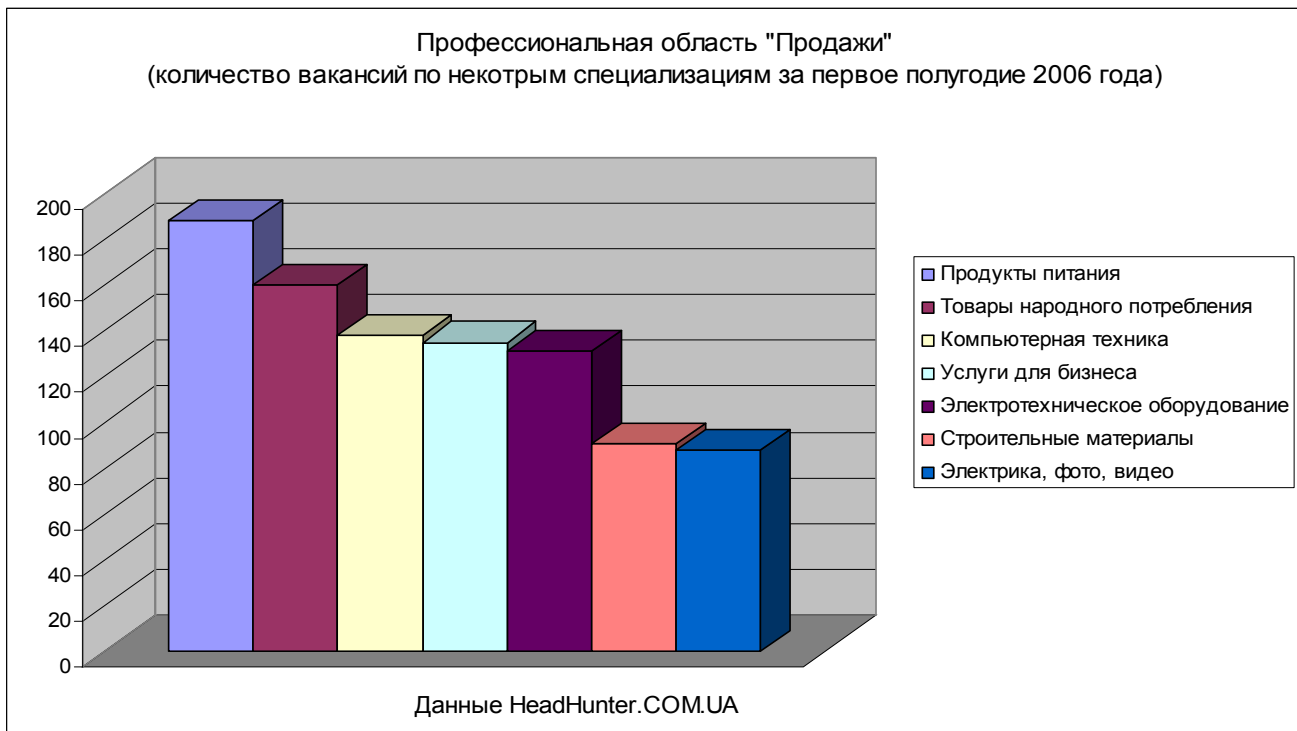
Высокий спрос в Украине на IT-специалистов является причиной необоснованно завышенных запросов соискателей этой категории, особенно это касается программистов 1С. Еще одна негативная тенденция - недостаточность образовательной базы выпускников высших учебных заведений. Им не хватает прикладных знаний в сфере бизнеса, финансов и управленческого учета. IT-специалисты, сочетающие технические и управленческие навыки, а также имеющие опыт работы на бизнес-должностях, востребованы везде. Именно их на рынке и не хватает.

Рынок труда все больше нуждается в специалистах по консалтинговым услугам в области информационных технологий и менеджерах по подбору соответствующего персонала. Из технических специалистов это прикладные программисты, системные аналитики, особенно имеющие опыт работы в сфере финансов и знающие реальные бизнес-процессы, а не "по бумаге", консультанты по внедрению ERP-систем.

В сфере массовых продуктов автоматизации первенство принадлежит компании «1С». Ее программное обеспечение активно применяют (более 50 % рынка, особенно в сфере розничной торговли) в оперативной, управленческой и бухгалтерской сферах. Соответственно огромным спросом пользуются, и будут пользоваться программисты «1С», стартовая зарплата которых сегодня варьируется в пределах 500 долларов США. Не стоит забывать и об относительно новых (в розничной торговле), но стабильно развивающихся направлениях - информационная безопасность и OLAP-системы.

Продажи

Вакансии компаний, которые занимаются продуктами питания и товарами народного потребления бесспорно занимают лидерские позиции в рамках этой профессиональной области. Значительный скачок произошел только в количестве предложений для специалистов в области продаж услуг для бизнеса.



Комментарии для HeadHunter::Барометр

Сергей Еськов, национальный директор по продажам и дистрибуции компании «САН Интербрю Украина» (www.suninterbrew.ua), участник программы PPD (стратегический маркетинг) Чартерного Института Маркетинга (Великобритания, The Chartered Institute of Marketing, CIM) в Международном Институте Бизнеса (www.iib.kiev.ua):

Спрос на специалистов в области продаж на продуктовом рынке растет. Причины – коммерциализация компаний и приход на рынок новых игроков. В числе особенностей следует отметить, что все больше товаров продуктовой группы (таких как алкоголь, табак) сталкиваются с законодательными ограничениями на рекламу. Поэтому ключевым ресурсом, направленным на завоевание рынка, становится профессионализм специалистов в области продаж, торгового маркетинга. Растет конкуренция в борьбе за «полку», расширяются отделы продаж компаний. Результат – повышение рыночного спроса на sales-персонал.

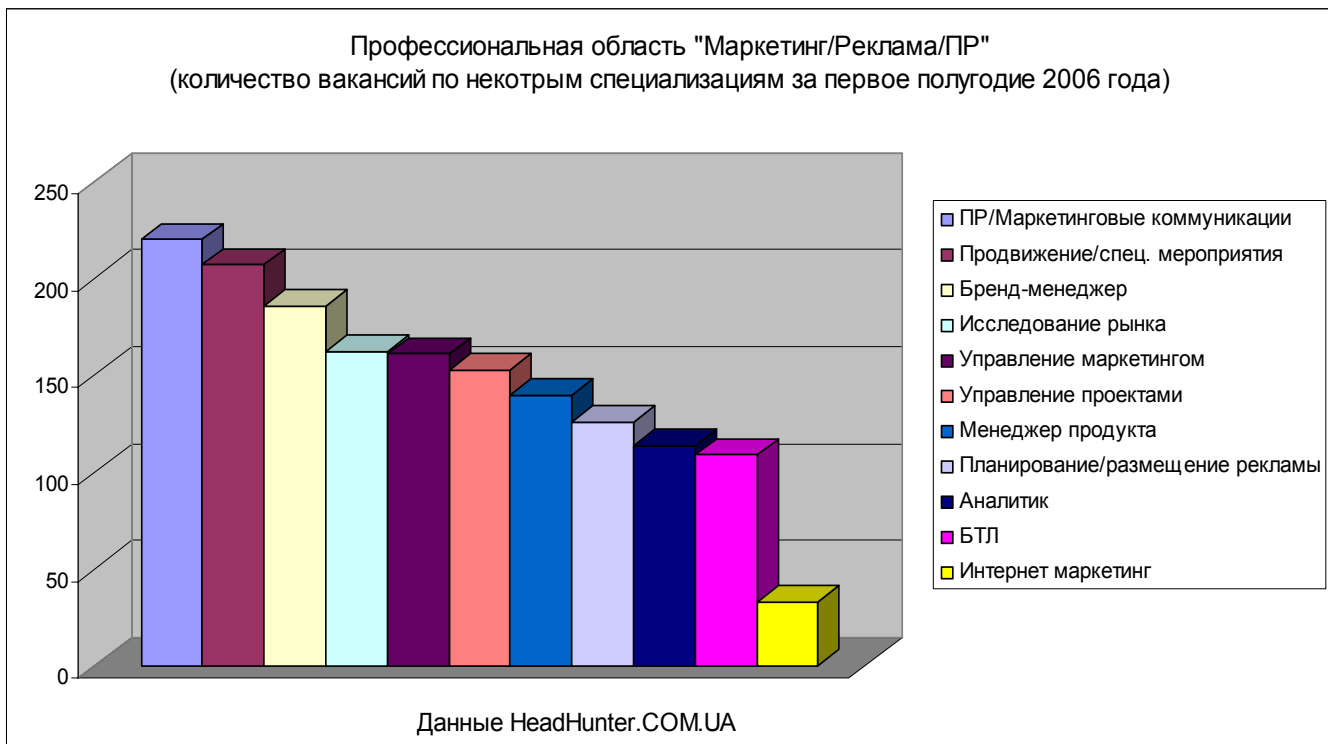
Большинство компаний склонны «растить» менеджеров из числа своих сотрудников. Преимущества этого: лояльность персонала к компании, знание рынка и продукции. Для создания благоприятной среды для подобного роста необходимы четко выверенная система бонусирования, политика по развитию персонала, наличие отдела обучения.

Что касается дефицита узких специальностей, то на сегодняшний день востребованы высококлассные специалисты по торговому маркетингу, категорийному менеджменту, аналитики продаж. В случае необходимости подбора таких специалистов мы обращаемся к рынку. Ведь, как правило, стандартизированные внутренние тренинговые программы не могут охватить такие узкие специальности.

Продуктовый рынок Украины динамично развивается, говорить о его насыщении еще рано. В связи с этим будут востребованы специалисты в области продаж, а высокие профессионалы – особенно востребованы. Речь идет не только о топах, но и о middle-менеджменте, региональных и территориальных менеджерах по продажам. Экспатов сегодня практически не осталось, поскольку уровень национальных менеджеров значительно вырос за последние годы.

Маркетинг/Реклама/ПР

Примечательно, что в рамках этой области в первом полугодии 2006 года наблюдался рост количества вакансий для специалистов в области продвижения и специальных мероприятий. Их требовалось почти столько же, сколько и специалистов в области ПР и маркетинговых коммуникаций.



Комментарии для HeadHunter::Барометр

Алексей Виноградов, директор проектов и программ Международного института менеджмента МИМ-Киев (www.mim.kiev.ua), партнер компании Netton Consulting Group (www.netton.com.ua)

В общем картина соответствует действительности, однако, по моим наблюдениям, спрос на специалистов по управлению маркетингом (в частности на директоров по маркетингу и бренд-менеджеров) в процентном отношении превышает спрос на специалистов по маркетинговым коммуникациям. Особенно это касается таких сфер, как маркетинг услуг, а также, традиционно, маркетинг товаров FMCG-группы. При этом существует превышение спроса на таких специалистов над реальным предложением (речь идет о грамотных специалистах, подтвердивших свою квалификацию на рынке).

Дефицит влияет на рост уровня зарплат для специалистов топ-уровня данной квалификации. Так, для национальных производителей, ставка директора по маркетингу может достигать 2-3 тыс. долларов. К сожалению, одна из тенденций, наблюдаемая мною в последнее время, - завышение требований к заработной плате со стороны многих «специалистов» по маркетингу при явном отсутствии требуемой для такого уровня зарплаты квалификации.

Все больше внимания со стороны работодателей уделяется специальностям, которые ранее были менее востребованы. Так, перспективными направлениями являются маркетинговый анализ, маркетинговые исследования и построение системы маркетинга, ориентированного на создание стоимости бизнеса. Это мотивирует компании инвестировать в развитие своего маркетингового персонала в указанных направлениях.

На ближайшее время прогнозируется дальнейшее увеличение спроса на управленцев по маркетингу, особенно в Восточном регионе Украины и Киеве.

Виталина Яценко, генеральный директор рекламного агентства All Motion (www.allmotion.com.ua):

Спрос на специалистов в области продвижения (Promotion) и специальных мероприятий (Event Management) в 2006 обусловлен ростом спроса на эти услуги. По прогнозам эти сегменты рынка вырастут на 50% в этом году. На рынке недостаточно специалистов во всем сегменте BTL

направления. Я прогнозирую рост средних зарплат в BTL именно потому, что спрос по-прежнему будет опережать предложение. Хорошие специалисты на вес золота. Инвестиции в этот рынок будут увеличиваться. Рынок будет более структурированным и сегментированным. Четко поделен на узкие специализации: Sales Promotion, Trade Promotion, Event management, Corporate Event management, CRM, Merchandizing, PR, Sponsoring. Будут развиваться новые направления в BTL нестандартных маркетинговых решений - Ambient Marketing. Под эти услуги будут появляться новые агентства, а значит и новые вакансии. Работы еще очень много и всем хватит, особенно в регионах Украины.

Марина Стародубская, директор по вопросам внешних связей Киево-Могилянской бизнес-школы (www.kmbs.com.ua)

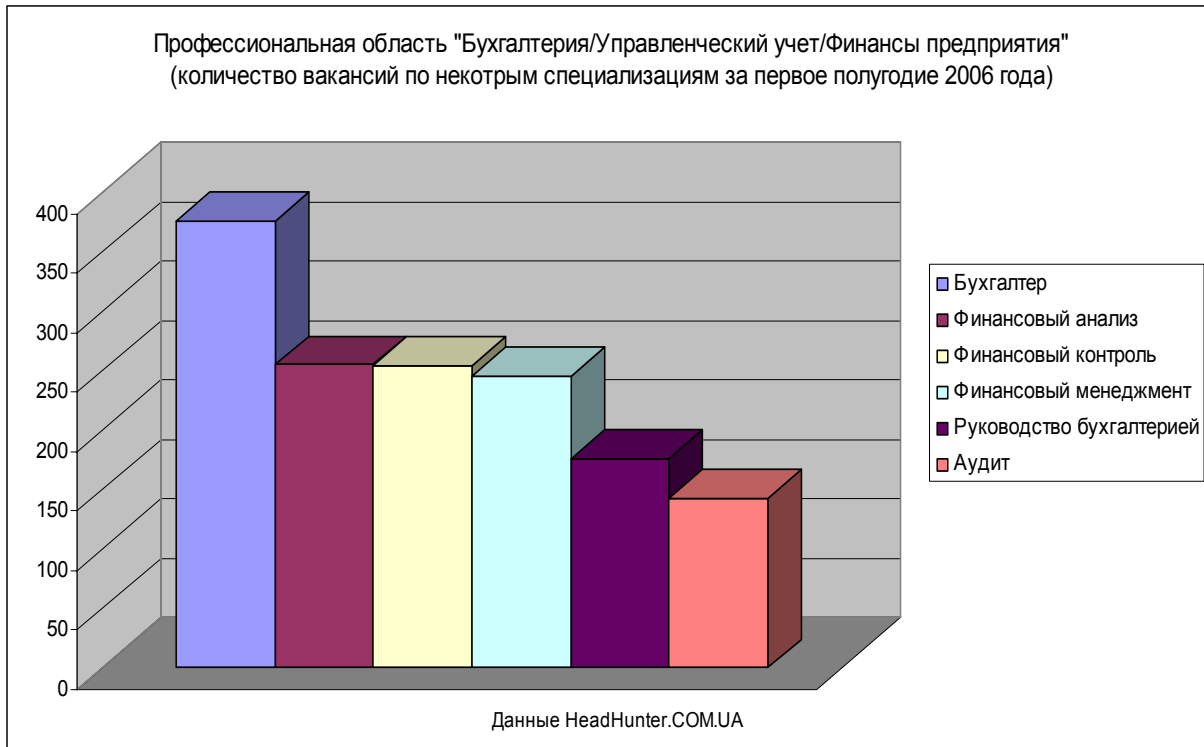
Из особенностей на рынке труда для этой категории специалистов стоит выделить дефицит PR-специалистов с реальным, интенсивным опытом стратегической PR-работы в различных отраслях бизнеса. То есть, работы, выходящей за пределы взаимодействия со СМИ. Постепенно украинские компании начинают понимать, что PR - это стратегическая, а не поддерживающая функция, и что решения, принятые без учета их влияния на репутацию компании, могут серьезно подорвать ее бизнес.

Сейчас наблюдается рост спроса на PR-специалистов и формирование PR-департаментов в компаниях. Еще одна интересная особенность - усложнение задачи, которую ставят руководители компаний перед PR-специалистами. Все чаще в эту задачу входит повышение стоимости и инвестиционной привлекательности бизнеса.

Для этой профессиональной области можно спрогнозировать рост дефицита квалифицированных сотрудников (тантов), рост влияния коммуникаций на бизнес-стратегии компаний, активное развитие таких сфер PR, как отношения с инвесторами, финансовый PR и PR-сопровождение слияний и поглощений.

Бухгалтерия/Управленческий учет/Финансы предприятия

Стабильность наблюдается и в этой профессиональной области. Ситуация практически не изменилась по сравнению с показателями в прошлом году. Больше всего вакансий было предложено рядовым бухгалтерам и финансовым специалистам.



Комментарии для HeadHunter::Барометр

Наталья Василенко, СІРА, член Совета Украинской ассоциации сертифицированных бухгалтеров и аудиторов:

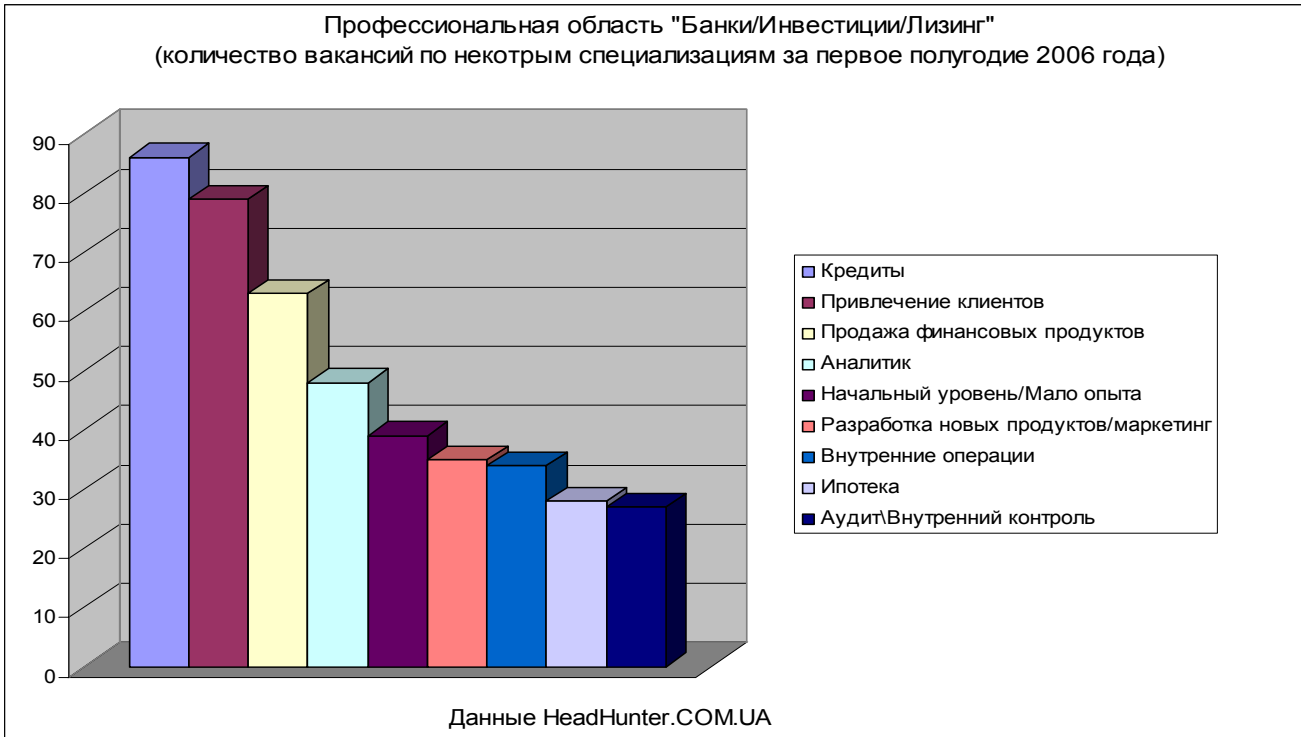
Картина, которую мы наблюдаем в данных HeadHunter.COM.UA, в целом соответствует ситуации на рынке труда в этом сегменте. Очевидно, существует больше вакансий «рядовых» бухгалтеров, в то время, как потребность в финансовых директорах (в абсолютных значениях) меньшая. Но именно в этой сфере мы наблюдаем дефицит высококвалифицированных специалистов. Так, растет спрос на профессионалов, которые знают Международные стандарты финансовой отчетности и владеют английским языком. Выражена и тенденция роста зарплат таких специалистов.

В первом полугодии 2006 года кардинальных изменений в этом секторе не произошло, законодательная база в сфере бухгалтерского учета и налогообложения не менялась, не было «резких движений» со стороны правительства и Верховной Рады.

Можно спрогнозировать, что объем инвестиций будет расти, новые иностранные компании будут приходить на рынок, а поэтому будет расти спрос на специалистов, которые умеют эффективно управлять капиталом. С другой стороны, все больше украинских компаний сейчас выходят на западные рынки, международные фондовые биржи. В этой ситуации финансовая отчетность предприятий должна быть понятной и достоверной для западных рынков.

Банки/Инвестиции/Лизинг

Менее активная область в смысле количества предложенных вакансий. Здесь более всего были востребованы специалисты в области кредитования и привлечения клиентов.



Комментарии для HeadHunter::Барометр

Ян Поторий, руководитель отдела по развитию персонала коммерческого банка, кандидат психологических наук:

По моим наблюдениям, список наиболее востребованных специализаций выглядит так:

1) кредитные специалисты; 2) разработка продуктов, маркетинг; 3) продажа финансовых услуг; 4) привлечение клиентов; 5) аналитика; 6) аудит; 7) внутренние операции; 8) мало опыта (студенты, выпускники); 9) ипотека.

Я думаю, такое распределение соответствует тенденции не только в банковской сфере, но и на рынке финансовых услуг, где в условиях бурной конкуренции возросла потребность в специалистах, умеющих разрабатывать и предлагать новые услуги, которые будут восприниматься как уникальные.

Затрагивая тему развития рынка, необходимо отметить активность иностранных инвесторов (речь идет о банковском рынке). По прогнозам многих специалистов, все, что произошло в банковской сфере (а именно - покупка «Аваля», «Райффайзен банка», «Укрсиббанка» и др.) – только начало широкой экспансии на банковский рынок Украины. В этом случае, очевидно, что значительное внимание будет уделено реструктуризации (введение международных стандартов) уже приобретенных банков, готовящихся к продаже и тех, которые не готовятся к продаже, но будут вынуждены производить изменения, чтобы конкурировать с иностранными банками. Как следствие, огромные инвестиции будут вложены в персонал. Помимо изучения иностранных языков много внимания будет уделяться обучению уже работающего перспективного персонала (в основном менеджеров среднего звена), а также "взрачиванию" молодого поколения, которое получает более-менее достойную теоретическую подготовку в ВУЗах, но пока не имеет практики.

Управление персоналом/Тренинги

Наибольшее количество предложений в рамках этой профессиональной области поступило специалистам в области рекрутмента. Специалисты в широкой области управления персоналом оказались на втором месте.



Комментарии для HeadHunter::Барометр

Алла Заднепровска, президент Группы компаний NORDIC® (www.nordic.kiev.ua):

По нашим наблюдениям, в первом полугодии 2006 года серьезных изменений на рынке труда в области «Управление персоналом/Тренинги» не произошло. Очевидно углубление тенденций, которые зародились еще в прошлом году.

Первая. Рост спроса на специалистов в сфере HR в целом. На рынке все больше формируется понимание стратегического значения этой функции для развития бизнеса.

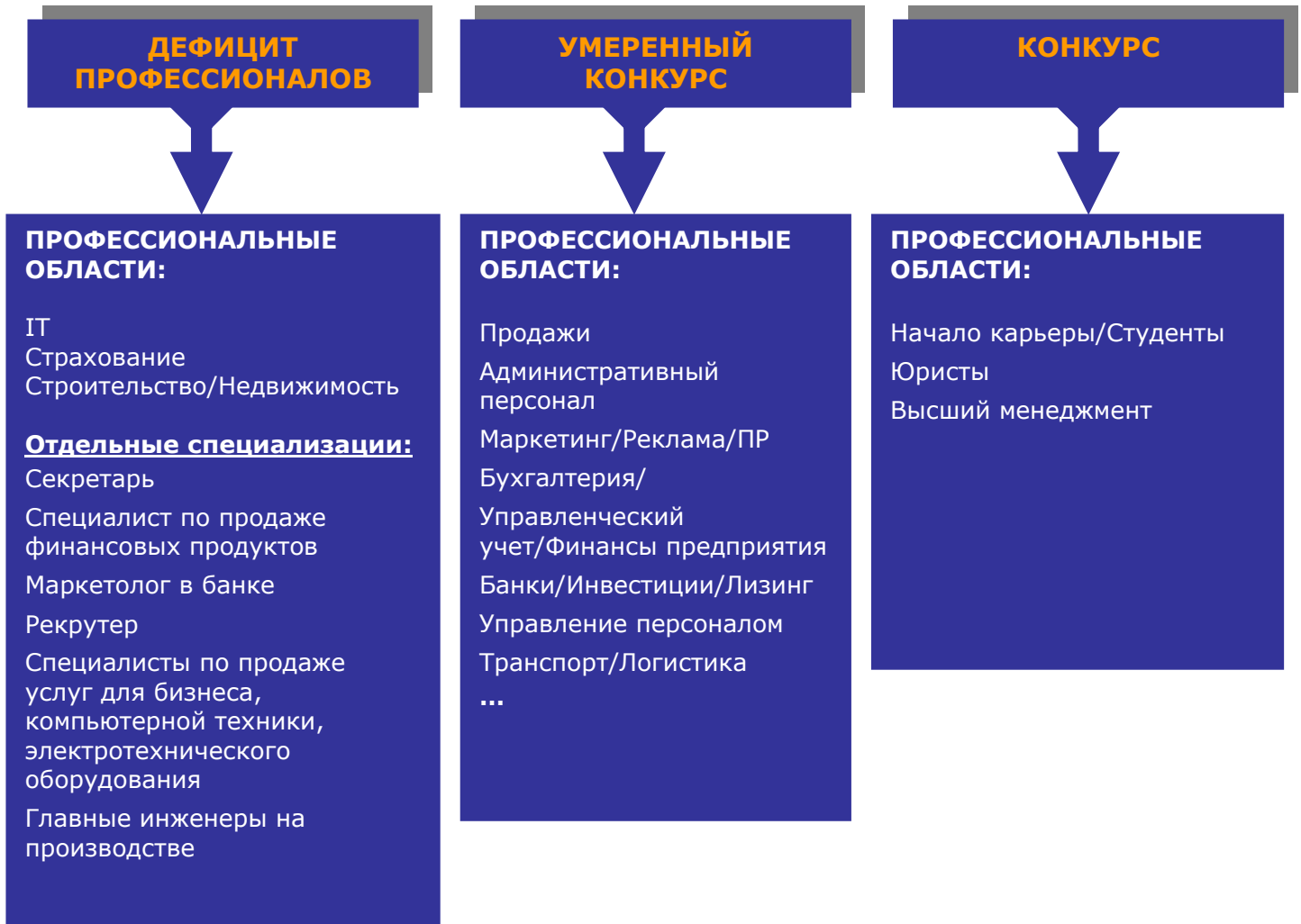
Вторая. Растет спрос на узких специалистов в области HR: специалистов в области рекрутмента, обучения и развития персонала, учета кадров, компенсаций и льгот, внутренних тренеров, тренинг-менеджеров и т.д. Рекрутеры лидируют в этом списке по нескольким причинам. Поскольку поиск и подбор персонала занимают очень много времени, то первый, кого берет себе в помощь HR-менеджер по мере роста его отдела - это рекрутер. Кроме того, с развитием рынка рост спроса на квалифицированных специалистов опережает предложение. Поэтому рекрутмент становится одной из первоочередных функций HR.

Третья тенденция. В последнее время ощутимо вырос спрос на внутренних тренеров. Мы, как тренинговая компания, наблюдаем это по росту популярности обучающих программ для тренеров, спрос на которые растет из года в год, и обучаются на таких программах преимущественно корпоративные тренеры компаний. Мы это связываем с формированием системного и грамотного подхода к обучению персонала.

В первом полугодии 2006 года наблюдался умеренный конкурс на вакансии в рамках большинства профессиональных областей.

Лидеры среди профессиональных областей по популярности среди соискателей: «Начало карьеры/студенты» (количество резюме, размещенных за первое полугодие 2006 года, превышало количество вакансий в 6,3 раза (1); «Юристы» (в 2,6); «Искусство/развлечения/масс-медиа» (в 2,6 раз) и «Высший менеджмент» (в 2,3).

Сохраняется тенденция усиления дефицита специалистов в области информационных технологий. По некоторым специализациям, например программисты и инженеры, на рынке наблюдается «конкурс на соискателей». Здесь по сравнению с прошлым годом уровень дефицита, особенно на профессионалов высокого уровня, увеличился почти в четыре раза.



УРОВЕНЬ ПРЕДЛАГАЕМЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ

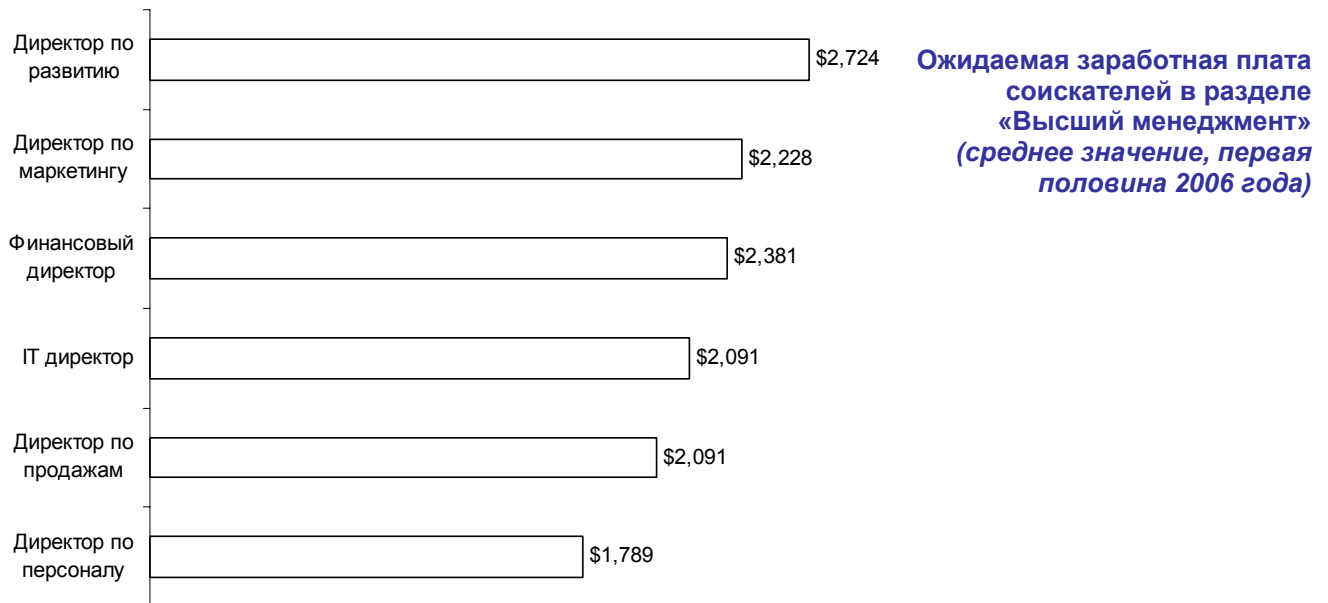
Данные получены на основе общей информации о предложениях по заработным платам в рамках раздела специализации, без учета таких качественных показателей как размер, статус и отрасль компаний, предлагающих вакансии, и уровень требований к кандидатам.

Специализация	2005 год	Первое полугодие 2006 года
	медиана	медиана
ИТ/Интернет/Телеком		
Программирование/Разработка	850	750
Телекоммуникации	750	1000
Системный администратор	450	600
Внедрение систем управления предприятием	1000	1000
Управление проектами	1200	1000
Маркетинг/Реклама/ПР		
Бренд-менеджер	1000	1200
PR/Маркетинговые коммуникации	1000	1000
Управление маркетингом	1200	1400
Бухгалтерия/Управленческий учет/Финансы предприятия		
Аудит	1100	1350
Бухгалтер	550	550
Руководство бухгалтерией	900	810
Финансовый менеджмент	1075	1500
Управление персоналом/Тренинги		
Рекрутмент	500	600
Менеджер по персоналу	950	800
Юристы		
Корпоративное право	1050	900
Производство		
Инженер	600	550
Начальный уровень/ Мало опыта		
Банки/Инвестиции/Лизинг	230	300
Информационные технологии/Интернет/Телекоммуникации	250	350
Продажи	200	300

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 заработных плат). Преимуществом медианного показателя предлагаемых заработных плат по сравнению с арифметическим является его независимость от крайних значений, поскольку он делит совокупность на две равные части.

Показатель неуказания уровня заработной платы в объявлениях о вакансиях изменился по сравнению с прошлым годом. Количество объявлений с указанием уровня заработной платы увеличилось на 14%.

Подчеркивая своеобразие высшего менеджмента как сегмента кадрового рынка, следует упомянуть большой разброс мнений относительно уровня предлагаемой и ожидаемой заработной платы. В представленном отчете выделены только средние значения заработных план по следующим позициям в топ-менеджменте: IT директор, директор по маркетингу, финансовый директор, директор по развитию, директор по продажам и директор по персоналу.



Традиционно в исследованиях кадрового рынка компанией HeadHunter отдельно освещаются вопросы, связанные с личностными и профессиональными качествами соискателей. Давайте посмотрим на портрет соискателя в топ-менеджменте.

Портрет соискателя в разделе «Высший менеджмент»

Характеристики	%
Пол	
Мужчины	85
Женщины	15
Возраст	
25-30	26
31-35	28
36-40	20
41-45	11
46-50	7
51-55	5
55+	3
Образование	
Высшее	71
Степень Магистра	18
Степень Кандидата наук	9
Степень Доктора наук	2
Владение английским языком	
Базовые знания	38
Владение на уровне чтения литературы	26
Владение на уровне прохождения интервью	22
Свободное владение	14

Большинство соискателей, претендующих на позиции в топ-менеджменте, – мужчины (85%) в возрасте 31-35 лет. О свободном владении английским сообщили 14% соискателей в рамках этой специализации.

Подводя итоги нельзя ни обратить внимание на новые тенденции рынка труда в Украине. Здесь стоит выделить увеличение количества соискателей из России, которые сообщают в резюме о готовности рассматривать вакансии в Украине. Наибольшее количество таких специалистов наблюдается в рамках профессиональной области «Высший менеджмент» и «Маркетинг/Реклама/ПР». Интервью с 15 соискателями-россиянами (июль 2006), которые проявили интерес к переезду в Киев, выявили три основных мотива, которыми они руководствуются в этом вопросе:

- Украина на данном этапе открывает больше карьерных возможностей для специалистов;
- привлекательность Киева как места проживания (инфраструктура, ритм жизни, архитектура);
- проживание в Украине близких людей.

Эти три мотива высказывались в равной степени. Еще один мотив, который высказывался в два раза меньше, чем вышеназванные, - близость Украины к Западной Европе.

Комментарии для HeadHunter::Барометр

Юрий Вировец, генеральный директор компании HeadHunter (Москва):

В последнее время действительно все больше россиян указывают Украину в качестве желаемого места работы. На это есть ряд причин. Одна из них – дороговизна жизни в Москве. Кроме того, не все хотят жить в таком огромном мегаполисе. Поэтому Киев, Донецк, Днепропетровск, Харьков представляются хорошей альтернативой. Украинская экономика очень динамично развивается, что открывает перед соискателями неплохие перспективы. В Киеве большинство жителей говорят по-русски, у многих россиян есть родственники в Украине, да и относятся к россиянам украинцы вполне дружелюбно. Разумеется, о массовой эмиграции из Москвы в Киев говорить не приходится. Все-таки уровень дохода в Киеве ниже.

За комментариями относительно этого отчета и по другим вопросам, связанным с деятельностью и экспертизой HeadHunter.COM.UA, обращайтесь к менеджеру по связям с общественностью Татьяне Топчий:
pr@headhunter.com.ua
+ 38 (044) 230 8739

www.headhunter.com.ua

HEADHUNTER
HEADHUNTER.COM.UA