

2007

второе полугодие

HeadHunter::Барометр

**Обзор тенденций рынка труда
для специалистов и менеджеров
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 - второе 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 январь 2008 года на сайте HeadHunter.COM.UA одновременно представлены свыше 45 тысяч резюме и 5 тысяч открытых вакансий.

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

Структура обзора

**СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА
УКРАИНЫ**

**УРОВЕНЬ ПРЕДЛАГАЕМЫХ ЗАРАБОТНЫХ
ПЛАТ**

**ВЫСШИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ОСНОВНЫЕ
ТЕНДЕНЦИИ**

ЖЕНЩИНЫ И МУЖЧИНЫ НА РЫНКЕ ТРУДА

HEADHUNTER
HEADHUNTER.COM.UA

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

Общие тенденции

На протяжении второго полугодия 2007 года на сайте HeadHunter.COM.UA было размещено порядка 15 тысяч вакансий. Работодатели размещали свои предложения в рамках двадцати шести предложенных в рубрикаторе профессиональных областей. Изучение количества вакансий в этих областях иллюстрирует объемы спроса на разные категории специалистов. Во втором полугодии 2007 года, как, впрочем, и в первом, наибольшее количество вакансий было предложено специалистам в области **информационных технологий (ИТ) и телекоммуникаций (17%)** и в области **продаж (15%)**. Аналогичная ситуация наблюдалась и в начале года. Но во втором полугодии стоит отметить снижение спроса на специалистов в области ИТ и телекоммуникаций (с почти 20% в первой половине 2007 года до 17% во второй его части).

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

Не прекращается увеличение доли вакансий для специалистов в области банковского дела/инвестиций и строительства/недвижимости (почти на 2% по сравнению с началом года). Профессиональная область «Банки/Инвестиции/Лизинг» попала в «тройку» по объему предложений только в начале 2007 года, потеснив область «Маркетинг/Реклама/PR» и, судя по всему, не собирается сдавать обретенную позицию.

НАИБОЛЕЕ ПОПУЛЯРНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СРЕДИ СОИСКАТЕЛЕЙ

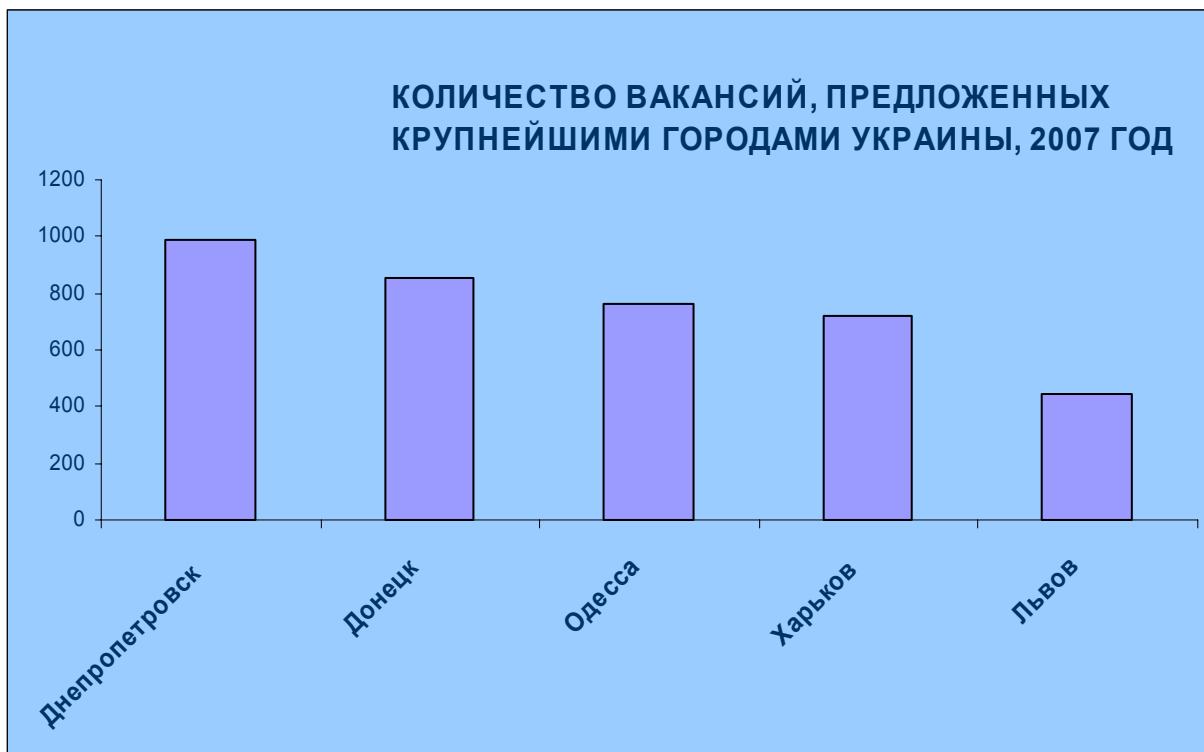
Изучение объема предложений со стороны соискателей во 2-ом полугодии 2007 года показало, что наиболее востребованы вакансии в области **продаж и маркетинга/рекламы/PR**. Уже второй год мы наблюдаем повышенный интерес кандидатов к вакансиям именно в этих преимущественно отношения-ориентированных профессиональных областях. В целом в 2007 году не наблюдалось сколь бы то ни было значительных изменений в структуре предложений со стороны соискателей на рынке труда.



В этой диаграмме представлены данные по выбранным профессиональным областям, в первую очередь, наиболее массовым.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ДЛЯ СОИСКАТЕЛЕЙ В РЕГИОНАХ УКРАИНЫ

В Днепропетровске в 2007 году было предложено наибольшее количество вакансий специалистам и менеджерам среднего и высшего звена по сравнению с другими крупнейшими городами Украины, по которым были собраны данные.



Изучение профиля вакансий в этих городах показывает, что, как и по Украине в целом, больше всего предложений поступило специалистам в области продаж и информационных технологий. Тем не менее, не везде данные однородны. Так, например, в Харькове и во Львове в 2007 году больше всего вакансий было представлено в рамках профессиональной области «ИТ/Интернет/Телеком», а в Одессе, Донецке и Днепропетровске – в области «Продажи».

В Одессе и Львове большой процент вакансий по сравнению с другими городами представлен в области «Транспорт/Логистика» (до 10% от общего объема вакансий по сравнению с 3-4% в других городах). А в Днепропетровске сравнительно развито направление «Строительство/Недвижимость» (7% от общего объема вакансий по сравнению в среднем с 4% в других городах).

Изучение соотношения резюме и вакансий в период 2007 года в этих городах указывает на наличие большего дефицита кадров в городах Львове (индекс спроса/предложения 0,9*) и Одессе (индекс 1). Донецк и Харьков переживают его в меньшей мере (индекс 1,7 в обоих городах).

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

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

Рынок труда 2007 года примечателен не только с точки зрения сохранения, а порой и роста дефицита на большинство категорий сотрудников среднего и высшего звена (Эта тенденция, как видно из данных *HeadHunter::Барометра*, не спадает). Он интересен в смысле развития инструментов, которые задействуют компании для привлечения и удержания сотрудников. В 2007 году все чаще используется термин *HR-брендинг*, который впервые начал становиться значимой темой украинских профессиональных HR-клубов и пресс-мероприятий. Обсуждение подхода и инструментов HR-брендинга, или формирования позитивного уникального имиджа компании-работодателя в среде профессионалов, актуализировало и другие «работодательские» темы – например, выполнимость обещаний, дающихся кандидатам, информационная прозрачность, соблюдение положений социально значимых законодательных актов. Это поместило инструментарий HR-брендинга, по большому счету маркетингово-коммуникационной деятельности, в контекст более широкой темы социальной ответственности бизнеса. Именно здесь речь зашла не о масштабе охвата соискательской аудитории, а о качестве взаимодействия с ней. А в вопросе качества, как известно, каждая деталь имеет значение. Когда я прикладываю эту мысль к процессу взаимодействия компаний с кандидатами в интернет-среде, то, в первую очередь, вспоминаю об информативности объявлений о вакансиях и внимательности HR-специалистов и рекрутеров к откликам кандидатам, включая тех, которые на предложенные вакансии не подходят. Хотя, конечно, это лишь очень базовый уровень для HR-брендинга, но совершенно обязательный.

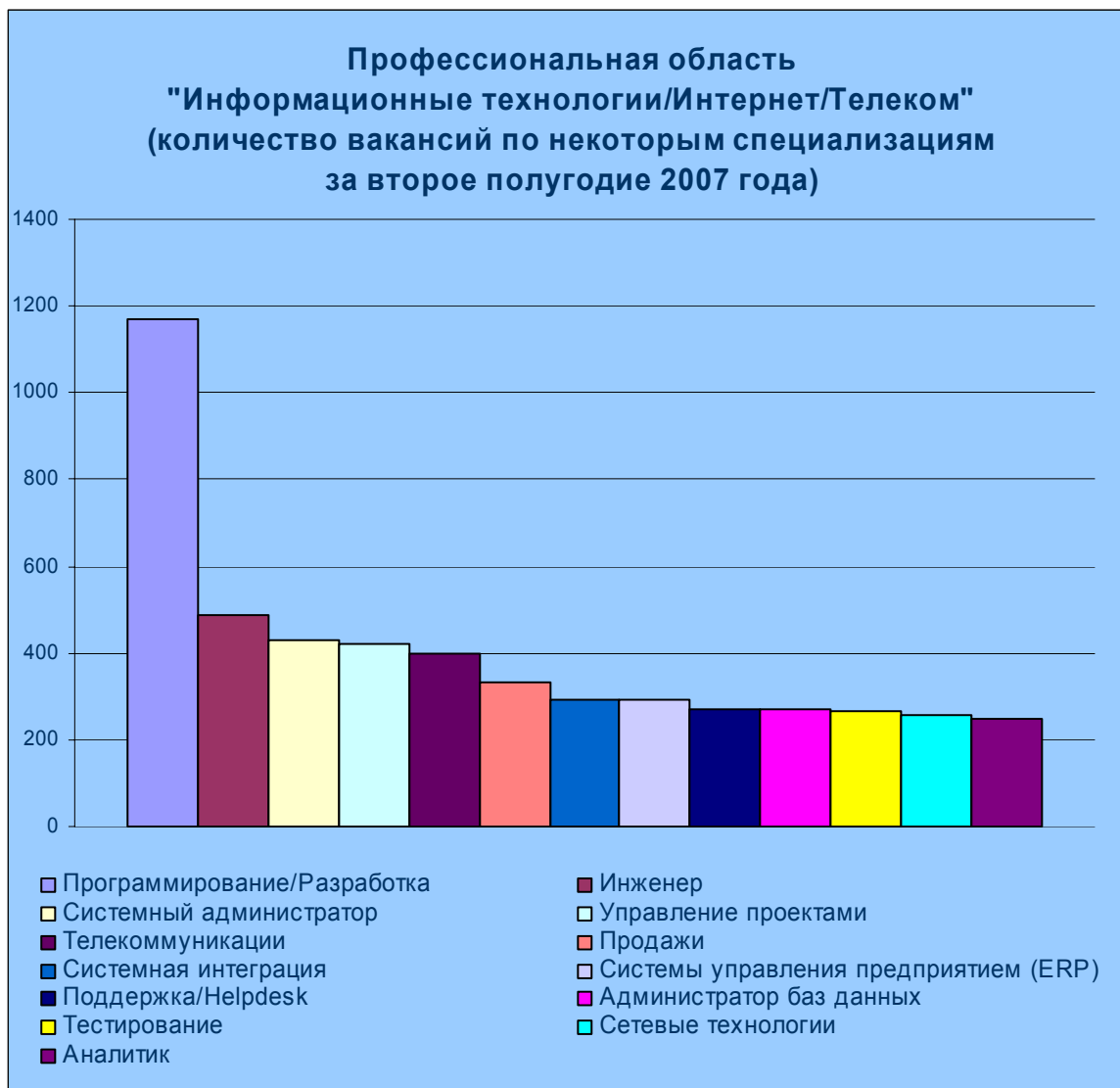
Очевидно, что в 2008 и последующих годах компаниям, работающим на украинском рынке, придется определять наиболее значимые профессиональные группы вовне и разрабатывать коммуникационные программы взаимодействия с ними, а также уделять внимание индивидуальным потребностям сотрудников, особенно профессионалов, которых в компаниях принято называть ключевыми.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Бесспорный лидер последних лет по количеству вакансий, предлагаемых рынку труда Украины. В рамках этой профессиональной области в 2007 году рынку труда было предложено в 2 раза больше вакансий, чем сферой маркетинга и рекламы и в 8 раз больше, чем юридической сферой.

На протяжении 2007 года не произошло ни одного заметного изменения в распределении объема предложений по различным специализациям этого широкого профессионального направления. Как всегда, крайне востребованы программисты и разработчики. Индекс спроса/предложения удерживается на уровне 0,2, демонстрируя наличие одного специалиста, рассматривающего предложения, на пять вакансий.

По данным HeadHunter.COM.UA наибольший интерес у кандидатов в этой профессиональной области вызывают вакансии в телекоммуникациях, в направлениях управления проектами и системного администрирования.



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

Сфера информационных технологий достаточно длительное время лидирует как по количеству вакансий, предлагаемых работодателями, так и по уровню заработных плат. Это вполне объяснимо – количество организаций, предлагающих свои услуги по разработке программного обеспечения, стремительно растет, свои филиалы в Украине открывают международные IT-компании. Более того, специалисты в области информационных технологий становятся все более востребованными не только в «профильных» организациях, но и в консалтинговой и банковской сферах, системе образования, маркетинге и т.п.

Дефицит кадров по отдельным специальностям (особенно это касается Java и C++ технологий) сейчас настолько высок, что компании активно «переманивают» персонал друг у друга, предлагая все более и более выгодные условия работы потенциальным кандидатам. С другой стороны, количество кандидатов, претендующих на управленческие должности в IT, как и раньше, превышает количество имеющихся свободных вакансий, поэтому здесь наблюдается конкурс соискателей.

Рынок заработных плат в этой отрасли явно «перегрет». Всего за год уровень дохода разработчиков среднего уровня вырос минимум в 2 раза. Приведенные далее в *HeadHunter::Барометре* данные по уровню заработных плат в сфере IT, на мой взгляд, не в полной мере отражают ситуацию, так как основаны, прежде всего, на цифрах, заявленных работодателями. Тем не менее, как показывает наш опыт, конечная сумма компенсации, которую готова предложить компания успешному соискателю, иногда превышает заявленную в полтора раза. Это станет очевидным, если обратиться к данным исследования, основанным на опросе самих специалистов.

Конечно, рынок труда в IT-сфере, как и любой другой, подчиняется законам спроса и предложения, и происходит его естественная регуляция. Слишком высокий рост заработных плат может в итоге стать причиной того, что станет экономически невыгодным привлекать отечественных разработчиков к работе над зарубежными проектами, и, как следствие, произойдет падение спроса на таких специалистов и некоторое снижение уровня компенсаций. Тем не менее, такого поворота событий вряд ли стоит ожидать раньше, чем через несколько лет, а это значит, что для специалистов по подбору персонала пока сохраняется проблема поиска и привлечения IT-профессионалов.

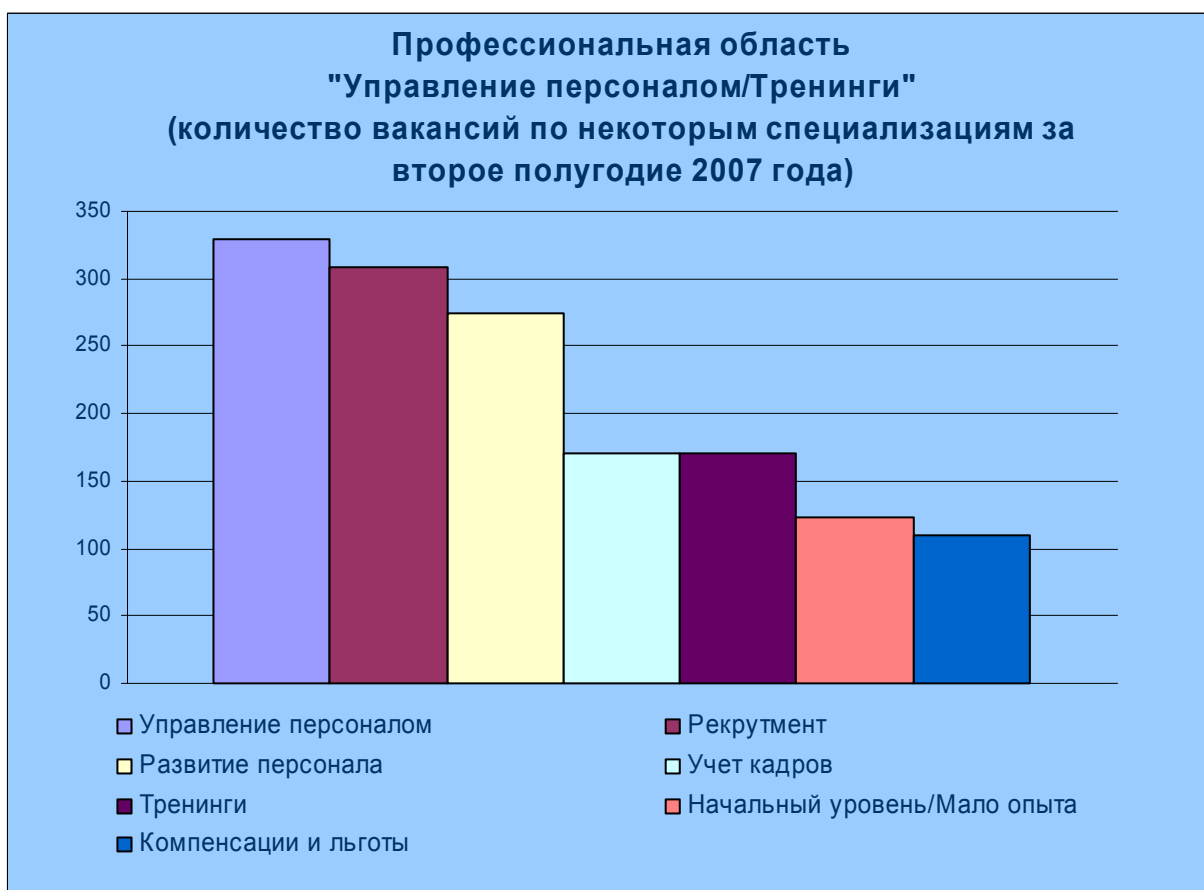
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ОБУЧЕНИЕ

В 2007 году работодатели были особенно заинтересованы в кандидатах на позиции HR менеджеров (джеренералистов) и специалистов по развитию персонала. Наиболее дефицитными во второй половине 2007 года были специалисты по компенсациям и льготам (*индекс спроса/предложения 0,5**), что продолжает тенденцию всего 2007 года. Наблюдался умеренный дефицит специалистов в области рекрутмента (*индекс 1,1*).

Во втором полугодии 2007 года вырос спрос на специалистов по учету кадров. По объему вакансий эта специализация «обогнала» даже специализацию «Тренинги». Впервые в этом году были замечены вакансии для online рекрутеров, что свидетельствует о растущей роли интернета как профессиональной коммуникационной среды.

74% кандидатов в профессиональной области «Управление персоналом/Тренинги» – женщины. Основной возрастной диапазон - от 22 до 27 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).*



Анна Власова, Директор Школы HRM при kmbs (<http://kmbs.com.ua>)

В течение 2007 года в Школе HRM на различных программах и неформальных встречах перебивало много специалистов и менеджеров этой сферы. На основе общения с ними и выпускниками Школы у меня сложилось впечатление, что рынок HR услуг сильно «перегрет». Не столько потому, что HR-специалисты или менеджеры не стоят тех зарплат, которые они просят и получают, а потому что не всегда на растущих рынках в «нормальных» украинских компаниях (то есть таких, которые не зарабатывают исключительно на профессиональных услугах) есть необходимость в дорогих HR-услугах и возможность получить от них достаточный ROI.

Второе впечатление связано с тем, что на рынке большой дефицит HR-специалистов, причем любых специальностей. И это совпадает с первым тезисом: дефицит разогревает рынок.

Кроме того, мне интересно было бы посмотреть исследования «средней продолжительности жизни HR-а в одной компании». У меня складывается впечатление, что она очень короткая.

Статистику роста спроса на «кадровиков» (см. результаты исследований) объяснить, по-моему, просто: многие компании переходят на цивилизованные рельсы управления персоналом, начинают работать «вбелую» или мечтают подготовить компанию к продаже. Мой прогноз, что эта тенденция продолжится в будущем и не на один год. Дополнительными факторами могут стать слияния и поглощения компаний, а также новое профсоюзное движение.

Вадим Козловский, консультант по поиску и подбору персонала компании HR Center (www.hrc.com.ua)

Среди клиентов, которые размещают у нас заказы на подбор специалистов в области HR, наиболее востребованными в 2007 году были позиции топ-уровня и узкопрофильные специалисты (C&B (компенсации и льготы), T&D (обучение и развитие) и специалисты по оценке персонала). Традиционным остается дефицит специалистов и менеджеров по льготам и компенсациям, на рынке таких специалистов недостаточно. Дефицит квалифицированных специалистов также наблюдается и среди рекрутеров, что подтверждается повышением (в сравнении с 2006 годом) предложений по заработной плате для этой категории сотрудников. Сформировался спрос на специалистов по внутренним коммуникациям и корпоративной культуре. Если говорить о позициях в области управления персоналом топ-уровня, то, на данный момент, наибольшим спросом среди работодателей, а это, как правило, крупные и динамично развивающиеся украинские компании, пользуются директора по персоналу с опытом построения HR-службы с нуля. Предложения по базовой заработной плате для этих сотрудников часто превышают отметку \$5000 без учета дополнительных выплат (премий, льгот, компенсаций и бонусов).

ПРОДАЖИ

В этой профессиональной области традиционно наиболее востребованы специалисты по продажам продуктов питания, алкоголя и товаров народного потребления. Наибольшее количество вакансий в продажах представлено в направлении прямых продаж, а также менеджерам по работе с клиентами, сопровождающих своих клиентов на этапе использования продукта или услуги.

Во втором полугодии 2007 года работодатели столкнулись с особым дефицитом специалистов по продажам сетевых решений (*индекс спроса/предложения 0,2**), по продажам услуг и товаров для бизнеса (*индекс 0,3*), продукции химического производства (*индекс 0,3*), продукции медицины и фармацевтики (*индекс 0,5*). Оценивая соотношение спроса и предложения в этой профессиональной области, стоит отметить вполне очевидные трудности в поиске специалистов. Причем повышенный спрос формируется уже на этапе привлечения специалистов с малым опытом работы и даже без него.

Во втором полугодии 2007 года наблюдался повышенный интерес специалистов к продажам электроники, фото и видео, а также автомобилей и запчастей к ним.

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



БАНКОВСКАЯ И ИНВЕСТИЦИОННАЯ СФЕРА

В 2006 году начал резко расти спрос на специалистов в этой профессиональной области, особенно на сотрудников банков. В течение 2007 года спрос несколько не ослабился. Так, во втором полугодии 2007 года произошел заметный скачок в количестве вакансий для специалистов в области кредитования (рост на 400% в течение года), причем, по всем направлениям (потребительские кредиты, ипотека, кредитование малого и среднего бизнеса). На втором месте по востребованности оказались специалисты по продаже финансовых продуктов и привлечению клиентов.

В целом эта профессиональная область показывает один из наиболее высоких показателей дефицита специалистов на рынке труда (*средний по области индекс спроса/предложения 0,7**). Относительно повышенный интерес со стороны соискателей отмечен к работе в инвестиционных компаниях (*индекс 1,4*).

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



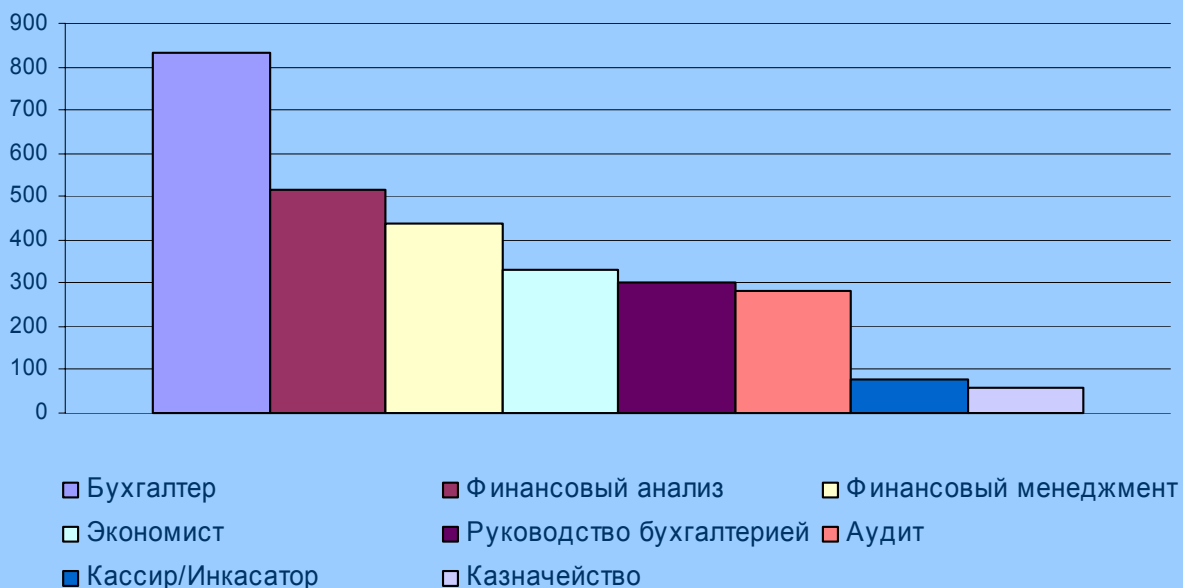
БУХГАЛТЕРИЯ И ФИНАНСЫ

Эта профессиональная область достаточно редко подвержена каким-то изменениям по сравнению с другими профессиональными областями. Однако, во втором полугодии 2007 года был отмечен рост количества вакансий для экономистов (рост количества вакансий для этих специалистов в среднем на 15% опережает рост количества вакансий по другим специализациям в этой профессиональной области). В конце 2007 года мы продолжаем фиксировать не достаточную насыщенность рынка труда специалистами в области бухгалтерии (*индекс спроса/предложения 0,7**).

Мониторинг вакансий для финансовых директоров и контролеров показывает, что особенно велика потребность в них в 2007 году в инвестиционной и строительной сферах, а также в производственно-торговых компаниях. Индекс спроса/предложения по управленцам в финансовой сфере составляет 1.1, что говорит об общем умеренном дефиците по этой категории специалистов.

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

Профессиональная область "Бухгалтерия/Управленческий учет/ Финансы предприятия" (количество вакансий по некоторым специализациям за второе полугодие 2007 года)

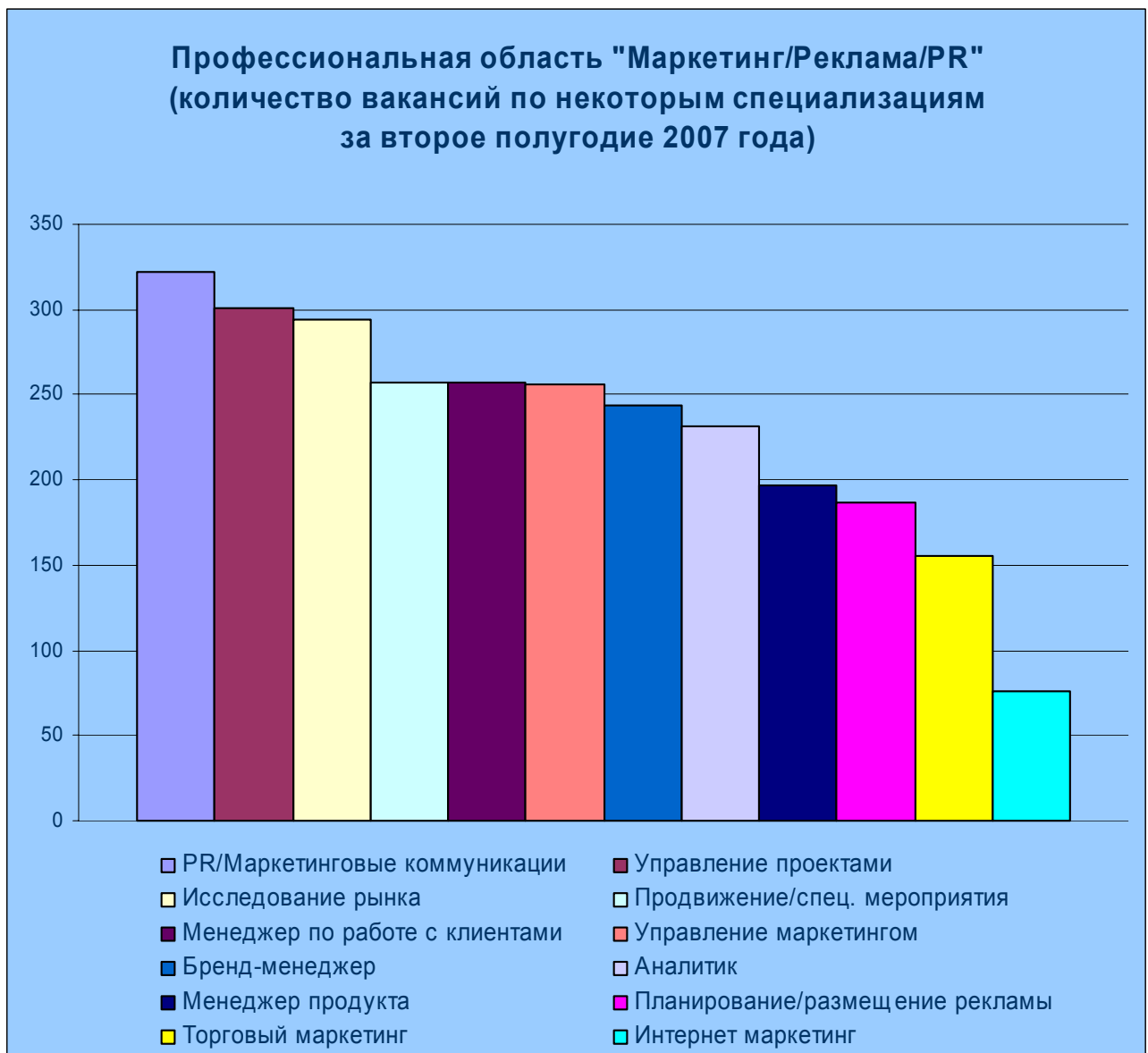


МАРКЕТИНГ, РЕКЛАМА, PR

Наибольшим спросом в этом профессиональном направлении традиционно пользуются специалисты в области построения коммуникаций. Во втором полугодии 2007 года наблюдался рост спроса на копирайтеров (количество вакансий растет в среднем на 10% быстрее, чем по другим специализациям в рамках этой профессиональной области).

Данное профессиональное направление – одно из наименее дефицитных с кадровой точки зрения. В профессиональной области «Маркетинг/Реклама/PR» сконцентрировано порядка 12% всех резюме, размещаемых соискателями (размещение резюме возможно по 26 профессиональным областям). По объему резюме во втором полугодии 2007 года эта область продолжает занимать второе место после области «Продажи». Тем не менее, в конце 2007 года к разряду дефицитных были отнесены интернет-маркетологи (индекс спроса/предложения 0,6*) и дизайнеры (индекс 0,6). А вот наиболее популярны среди соискателей вакансии бренд-менеджеров (индекс 1,8) и специалистов по связям с общественностью (индекс 1,8). Традиционно эта профессиональная область на 60% представлена женщинами в возрасте от 22 до 27 лет.

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



СТРАХОВАНИЕ

Во второй половине 2007 года в этой сфере сохраняется высокий уровень дефицита кадров (*средний для этой области индекс спроса/предложения 0,5**). Уровень дефицита кадров в профессиональной области «Страхование» сравним с ситуацией в профессиональной области «Информационные технологии/Интернет/Телеком», где, например, в направлении программирования приходится по одному кандидату на пять вакансий (*индекс 0,2*).

Согласно данным HeadHunter.COM.UA больше всего вакансий было предложено специалистам в комплексном страховании физических и юридических лиц. Интересно, что в первой половине 2007 год страхование физических лиц занимало четвертую позицию по объему вакансий, сейчас – первую.

50% вакансий в рамках профессиональной области «Страхование» было предложено руководителям направлений. В то время как в первой половине года такие предложения составляли 30%.

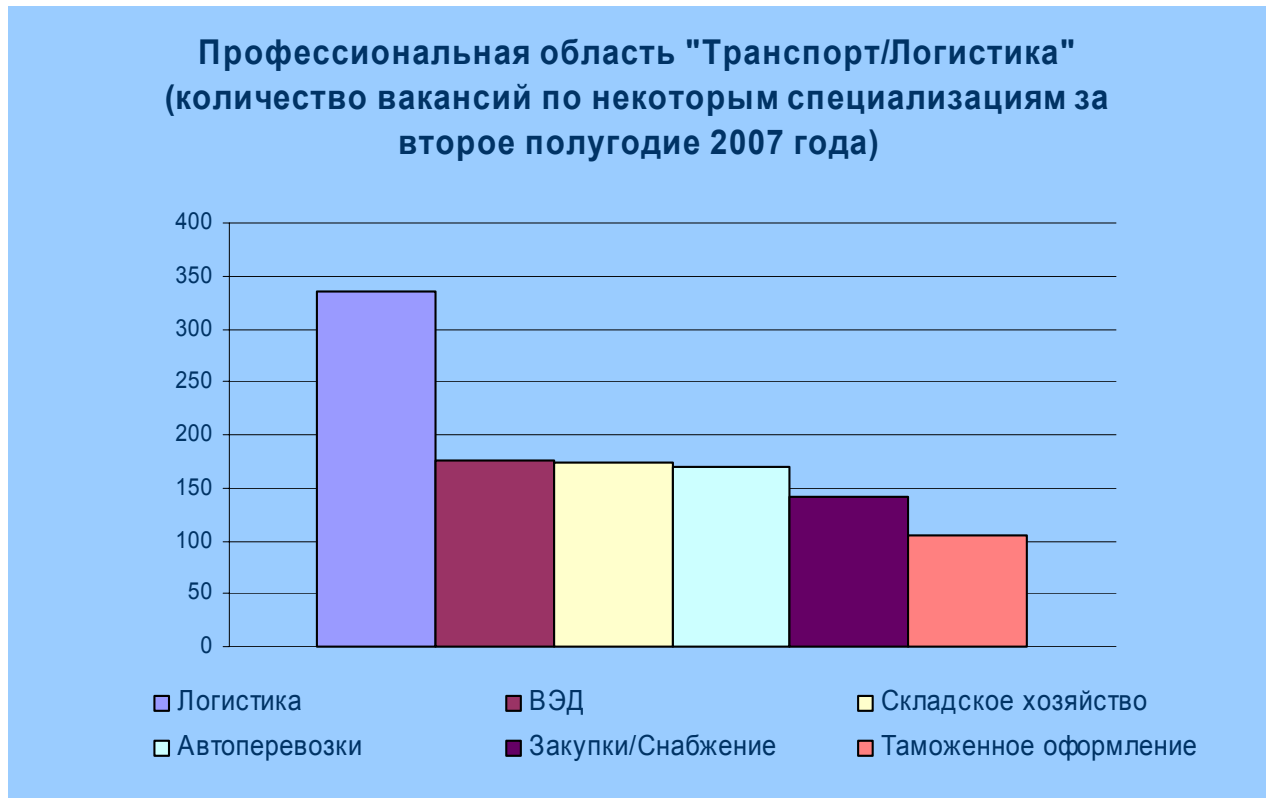
** Индекс отражает количество резюме, приходящихся на одну вакансию (учитываются только резюме и вакансии, размещенные на сайте в определенный период; резюме, размещенные до или после периода изучения, не рассматриваются).*



ЛОГИСТИКА

Количество вакансий в этой профессиональной области во второй половине 2007 года выросло почти в два раза по сравнению с первым полугодием. Наименьший рост объема вакансий наблюдался по специализации «Закупки/Снабжение», и в рейтинге количества вакансий эта позиция упала со второго места (в начале 2007 года) на пятое. Наибольший дефицит наблюдался на специалистов по таможенному оформлению (индекс спроса/дефицита 0,7*) и складскому хозяйству (индекс 0,8), что оставалось неизменным на протяжении всего 2007 года.

* 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).



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> (второе полугодие 2007 года)				
Должность	Мин. значение	Средн. значение	Медиана	Макс. значение
Юрист	200	1100	900	2500
Tester (IT)	300	625	650	1000
Менеджер IT проектов	800	2100	2500	4000
C++ Software developer	400	1400	1300	2700
NET. Developer	400	1250	1200	2500
Java Developer	500	1300	1250	2500
Web-программист	400	1000	800	2500
Системный администратор	250	700	700	1600
Бренд-менеджер	400	1300	1000	3000
Менеджер по маркетингу	300	1200	1100	3000
Менеджер по связям с общественностью	300	950	925	2000
Менеджер по рекламе	150	650	700	1000
Аналитик (маркетинг)	400	800	725	2000
Копирайтер	300	700	700	1500
Дизайнер	250	750	700	2000
Ассистент отдела маркетинга	200	400	325	1000
Менеджер по продажам	200	700	850	5000
Региональный представитель (продажи)	500	800	750	2000
Торговый представитель	250	500	450	1100
Менеджер по логистике	300	850	650	1500
Редактор	250	650	500	2000
Журналист	400	600	450	1000
Финансовый менеджер	400	1200	950	3500
Главный бухгалтер	300	1200	950	3500
Бухгалтер	250	600	500	2000
Аудитор	400	1400	900	3500
Экономист	150	600	600	1500
Кассир	180	375	375	590
Тренер (бизнес-тренер)	400	1200	950	2000
Менеджер по персоналу	200	900	700	3000
Рекрутер	300	650	550	1000
Специалист департамента (страхование)	300	570	450	1500
Руководитель департамента (страхование)	500	1200	1200	2000
Секретарь	150	450	450	800
Персональный ассистент	400	800	800	1500

По данным сайта HeadHunter.COM.UA

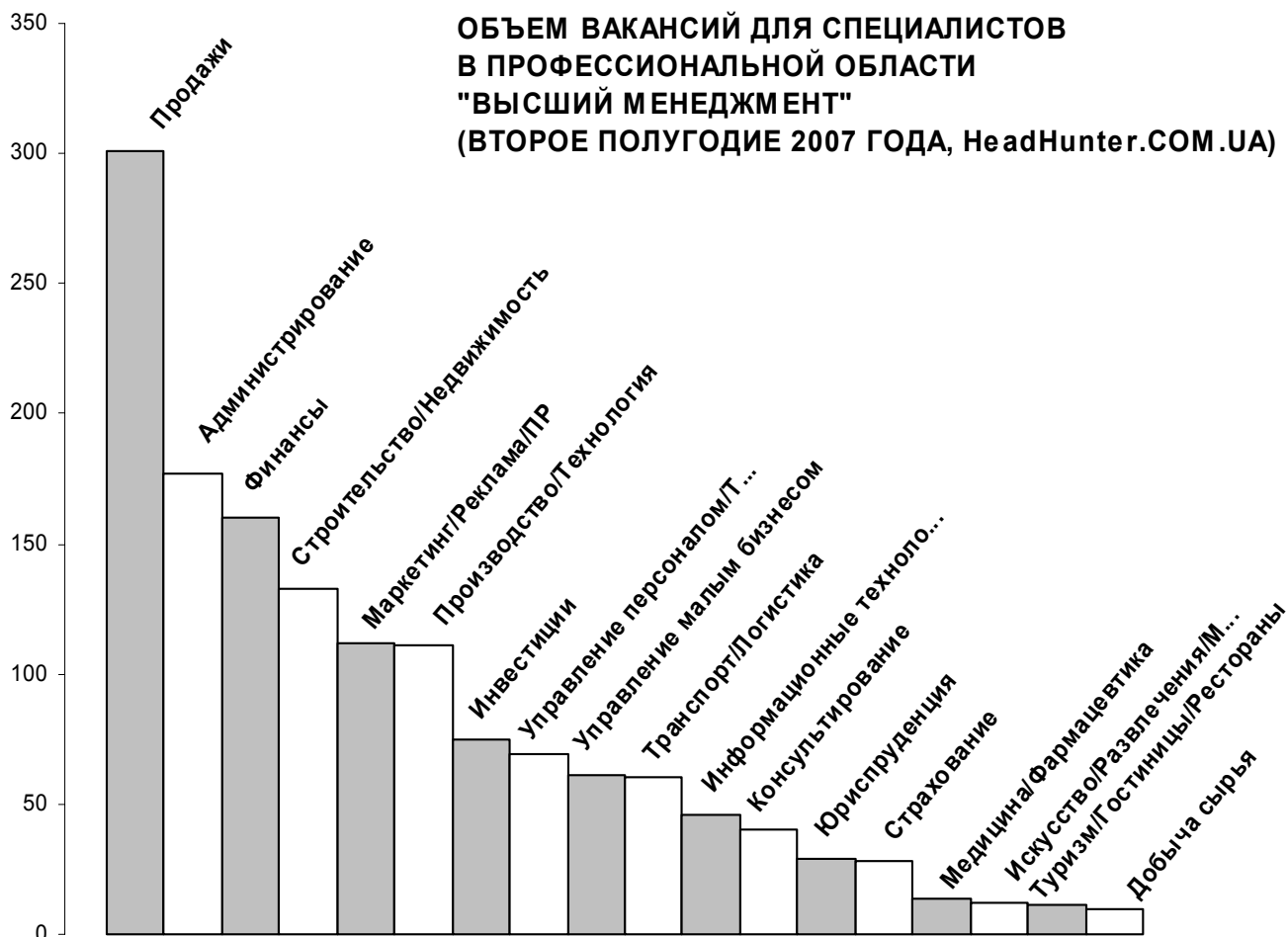
Прим. Медианный показатель, рассчитанный на основе вакансий, представляет собой значение заработной платы той вакансии, которая находится в середине ранжированного ряда (построенного в порядке возрастания или убывания представленных значений заработных плат). Преимуществом медианного показателя предлагаемых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

Изучение изменений в уровне заработных плат, предлагаемых работодателями по вышеприведенному списку позиций, демонстрирует, что в целом в 2007 произошел рост на 9%. Естественно, не по всем позициям этот показатель однороден.

Так, наибольший рост зарплат отмечается по позициям в области управления персоналом (12%), финансов (12%), и журналистики (13%). В страховании, одном из наиболее дефицитных с кадровой точки зрения профессиональном направлении рост составил всего 6%.

ВЫСШИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Согласно данным HeadHunter.COM.UA наибольшим спросом в период второго полугодия 2007 года пользовались управленцы в сфере *Продаж*, что продолжает тенденцию всего 2007 года, а также и предыдущего 2006-го. Во втором полугодии стоит отметить рост количества вакансий для управленцев в направлении маркетинга и в строительной отрасли.



Во втором полугодии 2007 года соискатели наибольший интерес проявили также к топ-вакансиям в сфере продаж. Интересно, что профессиональная область «Высший менеджмент», как правило, всегда достаточно наполнена предложениями от соискателей. Соотношение количества резюме к количеству вакансий говорит в пользу более чем достаточной насыщенности рынка труда специалистами такого уровня. Тем не менее, стоит сделать поправку на то, что кандидаты не всегда готовы адекватно оценить себя, примеривая собственный опыт и навыки к креслу управленца.

Тем не менее, во втором полугодии 2007 года можно выделить два направления, по которым наблюдался дефицит управленческих кадров: страхование и юриспруденция, где индекс спроса/дефицита держался на отметке ниже единицы. А вот наибольшее внимание кандидатов привлекают вакансии, связанные с общим администрированием (индекс спроса/дефицита 4).

**УРОВЕНЬ ЗАРПЛАТЫ, ПРЕДЛАГАЕМОЙ РАБОТОДАТЕЛЯМИ СПЕЦИАЛИСТАМ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ «Высший менеджмент»
(второе полугодие 2007 года)**

Должность	Минимальное значение	Среднее значение	Медиана	Максимальное значение
Директор по развитию	1 500	4 170	2 785	15 000
Директор по маркетингу	1 000	3 725	3 750	12 000
Финансовый директор	800	3 600	2 500	10 000
IT директор	1 300	2 000	2 250	3 000
Директор по продажам	800	2 110	2 000	6 000
Директор по персоналу	500	2 600	2 000	10 000

По данным сайта HeadHunter.COM.UA

Данные собраны на основании объявлений о топ-вакансиях за второе полугодие 2007 года без учета типа компаний и отраслей, которые они представляют. Стоит также обратить внимание, что немногим более 25% работодателей указывают уровень заработной платы, размещая объявления о вакансиях в профессиональной области «Высший менеджмент» (в среднем этот показатель равен 30-35%).

ПОРТРЕТ КАНДИДАТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ «ВЫСШИЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

ХАРАКТЕРИСТИКИ	
ПОЛ	%
мужчины	82
женщины	18
ВОЗРАСТ	%
20-25	6
26-30	24
31-35	30
36-40	20
41-45	11
46-50	6
Свыше 50	3
ОБРАЗОВАНИЕ	%
Высшее	93
Незаконченное высшее	3
Кандидат наук, доктор наук	4

Резюме соискателей-мужчин в этой профессиональной области традиционно в большинстве. Единственное изменение, наблюдаемое в 2007 году – тенденция к омоложению кандидатов-управленцев. Так, категория от 20 до 30 лет «перетянула» на себя 4% из других возрастных категорий в течение 2007 года.

Почти 33% кандидатов, разместивших резюме в профессиональной области «Высший менеджмент», сообщили, что свободно владеют английским языком, 2% - свободно владеют немецким и 2% - французским.

Согласно данным HeadHunter.COM.UA с начала 2007 года произошел рост на порядка 30% числа вакансий с упоминанием такого требования к кандидату как степень MBA. Изучения уровня предложений по зарплате таким кандидатам во 2-ом полугодии демонстрирует, что минимальная сумма, которую готовы платить работодатели выпускникам MBA программ – 1000 у.е. Но такие минимальные предложения редки. В среднем предложение составляет 3000 у.е. Мониторинг вакансий для MBA выпускников на HeadHunter.COM.UA в 2007 году демонстрирует, что в наибольшей степени эти специалисты востребованы в области бизнес консультирования и управления финансами. На втором месте – управление маркетингом и продажами. Если говорить об отраслях, то одна из наиболее выраженных потребностей в MBA выпускниках существует в области производства, информационных технологий и фармацевтики.

ЖЕНЩИНЫ И МУЖЧИНЫ НА РЫНКЕ ТРУДА

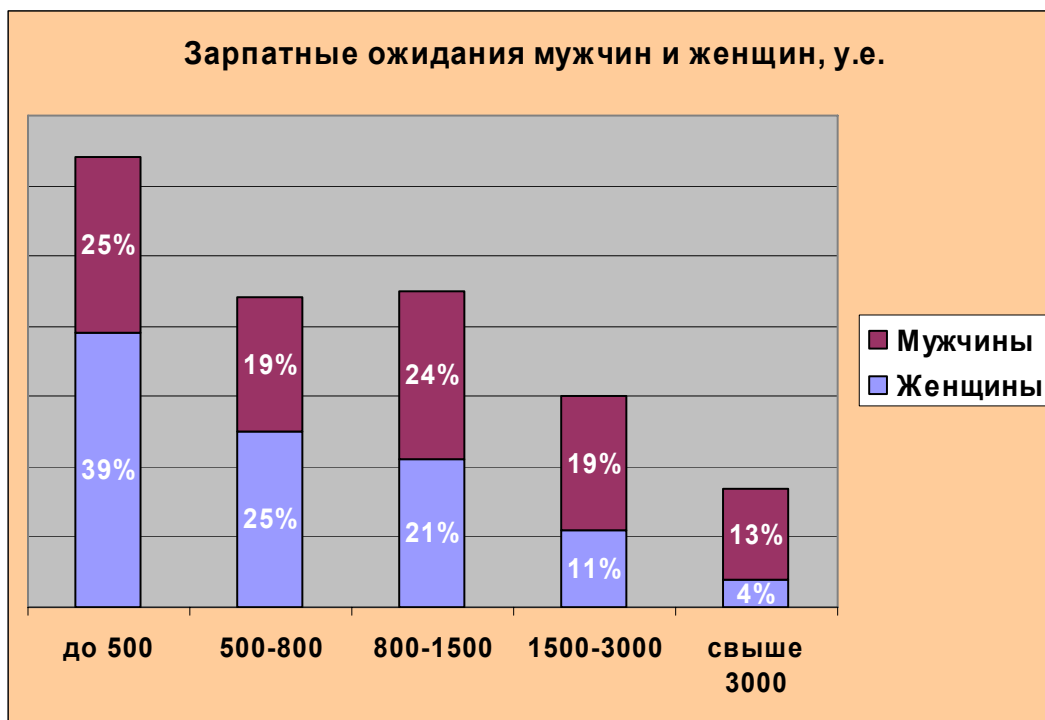
В конце 2007 года в Киеве состоялись несколько профессиональных мероприятий, в рамках которых в той или иной мере участники затрагивали тему равных возможностей на рынке труда Украины. В рамках этой темы HeadHunter.COM.UA провел экспресс-исследование «Женщины на рынке труда Украины», основные результаты которого мы решили представить также и в этом итоговом выпуске HeadHunter:Барометра.

ОБЩАЯ ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Изучение базы резюме HeadHunter.COM.UA (порядка 45 тысяч) демонстрирует, что мужчины представлены на рынке труда более массово. Больше половины резюме – это резюме соискателей-мужчин (58%).

ЗАРПЛАТНЫЕ ОЖИДАНИЯ

Сравнение ожидаемого мужчинами и женщинами уровня зарплат показал, что женщины гораздо более массово представлены в группах с наименьшими ожиданиями (см. диаграмму ниже). Так, большая часть женщин (39%) запрашивает зарплату до 500 долларов. В то время как среди мужчин наиболее популярна заработная плата от 1000 до 2000 долларов (26%). Данные об уровне ожидаемых зарплат демонстрируют превалирование представителей мужского пола на средних и высших руководящих должностях в компаниях и организациях. Так, 32% мужчин и всего 15% женщин запрашивают зарплату, превышающую 1500 долларов.



ОБРАЗОВАНИЕ И ЗНАНИЕ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ

Общий уровень образования соискателей мужчин и женщин практически одинаков. Абсолютно равные доли соискателей в обеих группах имеют высшее образование (89%). Основное отличие наблюдается в категории соискателей с учеными степенями (кандидаты и доктора наук). Среди женщин к этой группе относятся 1% соискательниц, среди мужчин – 2% соискателей.

Знание иностранных языков – дополнительное преимущество любого специалиста на рынке труда. 32% соискательниц сообщили, что свободно владеют английским языком, 3% - немецким, 2% - французским и 1% - испанским. Мужчины оказались менее «лингвистичны». Так, о свободном владении английским языком сообщили 24% мужчин, немецким – 2%, французским – 1%, испанским – 0,3%.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОИСКАТЕЛЕЙ И СОИСКАТЕЛЬНИЦ ПО ОТРАСЛЯМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ

Нижеследующая таблица демонстрирует соотношение резюме мужчин и женщин в наиболее популярных профессиональных направлениях. Среди преимущественно «женских» - «Административный персонал» (74%), «Управление персоналом/Тренинги» (65%), «Бухгалтерия/Управленческий учет/Финансы предприятия» (58%). Большинство наиболее массовых и востребованных профессиональных направлений в основном представлены мужчинами – «ИТ/Интернет/Телеком» (86%), «Производство» (83%), «Продажи» (76%), «Строительство/Недвижимость» (76%). Мужское преобладание очевидно в профессиональной области «Высший менеджмент» (83% резюме).

Распределение мужчин и женщин по массовым профессиональным областям		
Профессиональная область	Женщины (%)	Мужчины (%)
Информационные технологии/Интернет/Телеком	14	86
Продажи	24	76
Банки/Инвестиции/Лизинг	38	62
Бухгалтерия/Управленческий учет/Финансы предприятия	58	42
Маркетинг/Реклама/PR	53	47
Административный персонал	74	26
Управление персоналом/Тренинги	65	35
Строительство/Недвижимость	24	76
Высший менеджмент	17	83
Производство	16	84
Транспорт/Логистика	37	63
Страхование	33	67
Юристы	45	55
Медицина/Фармацевтика	44	56

По данным HeadHunter.COM.UA

HeadHunter.COM.UA – украинское представительство компании **HeadHunter** (hh.ru), которая работает на рынке интернет-рекрутмента с 2000 года. Миссия компании: **помогать HR-менеджерам и рекрутерам качественно и в срок закрывать вакансии и содействовать соискателям в поиске достойной работы.**

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 директору по маркетингу и PR Татьяне Топчий:

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

headhunter.com.ua

HEADHUNTER
HEADHUNTER.COM.UA