

ЗДЕСЬ
КОНСАЛТИНГОВАЯ ГРУППА
И СЕЙЧАС

16 ВЫПУСК



АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР РЫНКА ТРУДА I-2010

гармония
ВАШЕГО
роста



Дорогие партнеры и коллеги!

Предлагаем Вашему вниманию 16-ый выпуск **«Аналитического обзора рынка труда, I-2010»** (далее Обзор), подготовленный Консалтинговой Группой «Здесь и Сейчас». Свою задачу при создании данного продукта мы видим в том, чтобы предоставить Вам самую актуальную информацию о кадровом рынке и его ключевых тенденциях.

В этом выпуске представлены

- результаты исследования социальной политики, применяемой в компаниях, работающих на белорусском рынке: обзор основных льгот, возможности дополнительного обучения и кредитования, структура денежного вознаграждения, премиальные выплаты, планы компаний в отношении персонала на следующий год;
- информация об уровне заработных плат более чем по 120 должностям;
- динамика заработных плат за последние несколько лет;
- тенденции на кадровом рынке – соотношение спроса и предложения по отдельным отраслям.

Источники данных, предлагаемых Вашему вниманию, следующие:

- сведения, предоставленные участниками Обзора;
- информация от департамента рекрутинга Консалтинговой Группы «Здесь и Сейчас», полученная в ходе анализа зарплатных ожиданий соискателей и зарплатных предложений работодателей;
- данные, полученные из открытых источников.

Использование нескольких независимых источников позволяет контролировать соответствие анализируемой информации и более достоверно и полно отражать реальные изменения на рынке труда.

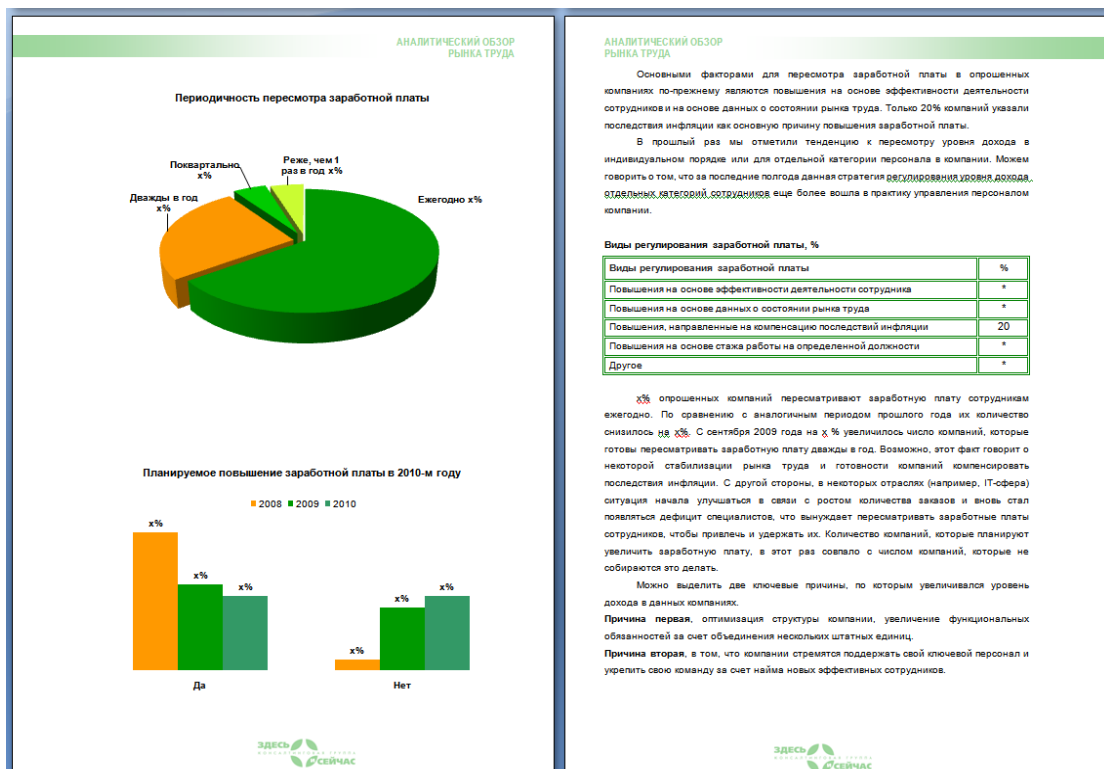
ВВЕДЕНИЕ	2
ИНФОРМАЦИЯ ОБ УЧАСТНИКАХ ОБЗОРА.....	3
СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА.....	6
МЕТОДИКА И СТРУКТУРА ТАБЛИЦ С ДАННЫМИ.....	28
УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ I КВАРТАЛ 2010 ГОД.....	29
АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ПЕРСОНАЛ.....	29
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	34
ФИНАНСЫ И ЭКОНОМИКА	36
БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ.....	39
МАРКЕТИНГ.....	41
ОПТОВЫЕ ПРОДАЖИ.....	45
СЕРВИСНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.....	51
РОЗНИЧНЫЕ ПРОДАЖИ: ТНП.....	52
РОЗНИЧНЫЕ ПРОДАЖИ: ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ.....	54
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ.....	55
ЛОГИСТИКА.....	57
СНАБЖЕНИЕ.....	59
ТРАНСПОРТ.....	61
СКЛАДСКОЕ ХОЗЯЙСТВО.....	62
ПРОИЗВОДСТВО.....	63
УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ.....	69
ДИНАМИКА УРОВНЯ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ.....	70
ТЕНДЕНЦИИ КАДРОВОГО РЫНКА.....	75
ГОД 2010: НАЧАЛО.....	80

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

В предыдущих исследованиях мы констатировали, что в связи с экономическим кризисом многие компании приняли жесткие решения по сокращению расходов на персонал. Сейчас нам было важно отследить, сохраняется ли данная политика оптимизации затрат либо в условиях относительной стабилизации «социальные пакеты» начинают прирастать.

В своем анализе мы уделили внимание основным вопросам кадровой и социальной политики: видам регулирования заработной платы; социальным выплатам, дополнительным льготам и пособиям, структуре денежного вознаграждения; тому, в какой валюте и каким образом выплачивается заработная плата в коммерческих компаниях Беларуси, а также выяснить, как изменился доход сотрудников за последний год. Кроме того, мы затронули вопросы кредитования сотрудников и дополнительного обучения. Также в этом разделе Вы найдете информацию о том, планируют ли участники обзора расширять штат своих сотрудников, пользуются ли компании услугами кадровых агентств, и какой уровень дохода предлагают молодым специалистам.

Рассмотрим подробнее полученные результаты.



УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ, I КВАРТАЛ 2010 ГОД

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР
РЫНКА ТРУДА

Должность	Руководитель отдела продаж				
Описание	Управление продажами, управление персоналом (специалисты по продажам)				
Специфика	Клиенты компании – конечные потребители (юр. лица)				
Значения	MIN	Q1	Q2/Me	Q3	MAX
Доход	*	*	*	*	*
Структура дохода	Ежемесячный оклад; ежемесячные премии, годовой бонус				

Должность	Руководитель отдела продаж				
Описание	Управление продажами, управление персоналом (специалисты по продажам, продавец-консультанты)				
Специфика	Клиенты компании – конечные потребители (физические лица)				
Значения	MIN	Q1	Q2/Me	Q3	MAX
Доход	*	*	*	*	*
Структура дохода	Ежемесячный оклад; ежемесячные премии, годовой бонус				

Должность	Супервайзер				
Описание	Подбор и контроль работы торговых представителей, обучение, поднимается руководителю отдела продаж / руководителю региональных продаж				
Специфика	Клиенты компании – розничное звено				
Значения	MIN	Q1	Q2/Me	Q3	MAX
Доход	*	*	*	*	*
Структура дохода	Ежемесячный оклад; ежемесячные премии, квартальные, годовые бонусы				

ЗДЕСЬ
КОНСАЛТИНГОВАЯ ГРУППА
И СЕЙЧАС

47

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР
РЫНКА ТРУДА

Должность	Торговый представитель / Специалист по продажам				
Описание	Прием заявок, снятие остатков с торговой точки, привлечение новых клиентов, работа с дебиторской задолженностью				
Специфика	Клиенты компании – предприятия розничной торговли				
Значения	MIN	Q1	Q2/Me	Q3	MAX
Доход	*	*	*	*	*
Структура дохода	Ежемесячный оклад; ежемесячные премии				

Должность	Специалист по продажам				
Описание	Поиск и привлечение новых клиентов, работа с постоянными клиентами				
Специфика	Клиенты компании – оптовые, производственные или строительные организации				
Значения	MIN	Q1	Q2/Me	Q3	MAX
Доход	*	*	*	*	*
Структура дохода	Ежемесячный оклад; ежемесячные премии				

Должность	Специалист по работе с VIP-клиентами				
Описание	Удержание и развитие ключевых клиентов				
Специфика	Клиенты компании – оптовые, производственные или строительные организации				
Значения	MIN	Q1	Q2/Me	Q3	MAX
Доход	*	*	*	*	*
Структура дохода	Ежемесячный оклад; ежемесячные премии				

ЗДЕСЬ
КОНСАЛТИНГОВАЯ ГРУППА
И СЕЙЧАС

48

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР
РЫНКА ТРУДА

Производство

Должность	Технический директор / Заместитель директора по производству				
Описание	Обеспечение прибыли через производство качественной продукции, планирование и управление производством, запуск производства новой продукции, руководство персоналом				
Специфика	Крупная производственная компания				
Значения	MIN	Q1	Q2/Me	Q3	MAX
Доход	*	*	*	*	*
Структура дохода	Ежемесячный оклад; премии, квартальные, годовые бонусы				

Должность	Главный инженер				
Описание	Обеспечение производства: оборудование, организация и развитие технологического процесса				
Значения	MIN	Q1	Q2/Me	Q3	MAX
Доход	*	*	*	*	*
Структура дохода	Ежемесячный оклад; ежемесячные премии, годовые бонусы				

Должность	Начальник производства				
Описание	Планирование и организация производственного процесса, обеспечение исполнительской дисциплины, контроль сроков выпуска продукции				
Значения	MIN	Q1	Q2/Me	Q3	MAX
Доход	*	*	*	*	*
Структура дохода	Ежемесячный оклад; ежемесячные премии				

ЗДЕСЬ
КОНСАЛТИНГОВАЯ ГРУППА
И СЕЙЧАС

63

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР
РЫНКА ТРУДА

Должность	Начальник цеха				
Описание	Организация работы цеха, обеспечение исполнительской дисциплины, составление графика сменности, инструктаж по технике безопасности, контроль соблюдения технологического процесса				
Значения	MIN	Q1	Q2/Me	Q3	MAX
Доход	*	*	*	*	*
Структура дохода	Ежемесячный оклад; ежемесячные премии				

Должность	Мастер участка				
Описание	Организация работы участка, обеспечение исполнительской дисциплины, контроль соблюдения технологического процесса				
Значения	MIN	Q1	Q2/Me	Q3	MAX
Доход	*	*	*	*	*
Структура дохода	Ежемесячный оклад; ежемесячные премии				

Должность	Главный энергетик				
Описание	Организация ремонта и обслуживания механоэнергетического оборудования, организация энергетического хозяйства предприятия				
Специфика	Руководитель службы				
Значения	MIN	Q1	Q2/Me	Q3	MAX
Доход	*	*	*	*	*
Структура дохода	Ежемесячный оклад; ежемесячные премии				

ЗДЕСЬ
КОНСАЛТИНГОВАЯ ГРУППА
И СЕЙЧАС

64

ДИНАМИКА УРОВНЯ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ

В этом разделе мы приводим анализ динамики уровня заработных плат за последние три года. В отличие от предыдущего раздела, в этом нет связи с содержанием должности – приводится среднее значение (Медиана) по всему числовому ряду каждой должности. Эту таблицу мы не рекомендуем использовать как основание для принятия решений по уровню заработных плат внутри компании. Данная аналитика отражает общие тенденции рынка заработных плат.

НАЗВАНИЕ ДОЛЖНОСТИ	Ме 2008	Ме 2009	Ме 2010	% роста за 2 года	Сравнение с 2009 г.
Директор/Исполнительный директор	*	*	*	*	*
Начальник АХО	*	*	*	*	*
Сотрудник АХО	*	*	*	*	*
Юрист, юрист-консульт	*	*	*	*	*
Помощник руководителя	*	*	*	*	*
Администратор офиса, офис-менеджер	*	*	*	*	*
Секретарь	*	*	*	*	*
Заместитель директора по IT	*	*	*	*	*
Системный администратор	*	*	*	*	*
Программист 1С	*	*	*	*	*
Финансовый директор	*	*	*	*	*
Финансовый менеджер	900	850	860	-4%	1%
Специалист по управленческому учету	*	*	*	*	*
Начальник планово-экономического отдела	*	*	*	*	*
Экономист	*	*	*	*	*
Главный бухгалтер	*	*	*	*	*
Заместитель главного бухгалтера	*	*	*	*	*
Бухгалтер	*	*	*	*	*
Директор по маркетингу	*	*	*	*	*
Бренд-менеджер	*	*	*	*	*
Начальник отдела маркетинга	*	*	*	*	*
Маркетолог-аналитик	*	*	*	*	*
Специалист по рекламе	*	*	*	*	*
Коммерческий директор / Директор по продажам	*	*	*	*	*
Начальник отдела продаж	*	*	*	*	*
Специалист по оптовым продажам	*	*	*	*	*
Торговый представитель	*	*	*	*	*
Менеджер	*	*	*	*	*



Администратор отдела продаж	*	*	*	*	*
Руководитель розничной сети	*	*	*	*	*
Директор магазина	*	*	*	*	*
Администратор магазина	*	*	*	*	*
Продавец	*	*	*	*	*
Товаровед	*	*	*	*	*
Заместитель директора по логистике	*	*	*	*	*
Логист	*	*	*	*	*
Руководитель отдела закупок/снабжения	*	*	*	*	*
Специалист по снабжению	*	*	*	*	*
Специалист по таможене и сертификации	*	*	*	*	*
Заведующий складом	*	*	*	*	*
Кладовщик	*	*	*	*	*
Директор по персоналу	*	*	*	*	*
Руководитель отдела по работе с персоналом	*	*	*	*	*
Менеджер по персоналу	*	*	*	*	*
Технический директор, заместитель директора по производству	*	*	*	*	*
Начальник производства	*	*	*	*	*
Начальник цеха	*	*	*	*	*
Главный инженер	*	*	*	*	*
Главный конструктор	*	*	*	*	*
Главный технолог	*	*	*	*	*
Главный механик	*	*	*	*	*
Конструктор	*	*	*	*	*
Технолог	*	*	*	*	*
Зам директора по качеству	*	*	*	*	*
Начальник ОТК	*	*	*	*	*
Специалист ОТК	*	*	*	*	*

Проводя исследование рынка труда, важно отслеживать изменения, которые происходят с уровнем дохода различного рода специалистов, тем более, что последствия мирового финансового кризиса более отчетливо показали ценность и востребованность каждой профессии для экономики в целом. Прошлый год характеризовался существенным падением уровня дохода практически по всем анализируемым должностям. Сейчас мы можем говорить о том, что это падение замедлилось.

Медианы по большинству позиций в прошлом году снизились, при этом границы диапазона по уровню дохода расширились. На рынке труда появились минимумы в 200-250 долларов, при этом ряд компаний продолжает удерживать уровень заработных плат на уровне выше среднего (третий квартал) и максимальном. Начал увеличиваться разрыв между зарплатами сотрудников в коммерческих и государственных предприятиях.

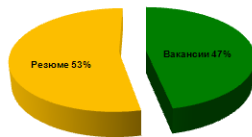


ТЕНДЕНЦИИ КАДРОВОГО РЫНКА

Рынок труда еще не оправился от последствий финансово-экономического кризиса, хотя и наметились некоторые позитивные сдвиги. Вспоминая сегодня ситуацию, которая характеризовала состояние кадрового рынка в сентябре 2008 года (число вакансий значительно превышало количество резюме и в целом наблюдался дефицит специалистов), можно говорить о том, что это было «золотое время» для соискателей, когда они диктовали условия работодателям, требуя необоснованного повышения зарплат. Уже в феврале 2009 года мы наблюдали противоположную ситуацию: предложение (число соискателей) в 1,5 раза превышало спрос (число вакантных позиций), что ostановило рост уровня доходов и в последствии привело к его снижению по некоторым специальностям. Кризис увеличил также и средний срок поиска работы до нескольких месяцев. В наиболее сложную ситуацию попали студенты и молодые специалисты.

В мае-июне 2009 года мы зафиксировали незначительный рост количества вакансий на рынке, который продолжается до сих пор. Этот факт говорит о том, что компании постепенно восстанавливают свою структуру, привлекая к новым жизненным условиям, и начинают действовать более спокойно и уравновешенно, в том числе и в отношении персонала. Сегодня предложение на 12% превышает спрос.

Структура спроса и предложения на кадровом рынке



Наблюдая за динамикой изменения спроса и предложения за последние 5 месяцев следует отметить тот факт, что после традиционного снижения числа вакансий и резюме в декабре - январе (новогодние праздники), рынок с середины января оживился, и наметился рост количества вакансий и резюме.



Распределение спроса и предложения на кадровом рынке

Вес в общем объеме спроса и предложения еще не позволяет говорить – в избытке или дефиците находятся специалисты. Для иллюстрации распределения спроса и предложения на кадровом рынке нами введен коэффициент отношения количества резюме к количеству вакансий (<1 – дефицит, 1 – баланс, >1 – профицит).

Категории	Вакансии	Резюме	Коэффициент
IT-специалисты	*	*	*
Специалисты в розничной торговле	*	*	*
Специалисты в области бухгалтерии	*	*	*
Специалисты в оптовой торговле	*	*	*
Инженерно-технические работники	*	*	*
Офисный персонал	*	*	*
Специалисты в области дизайна, издательства, полиграфии	*	*	*
Руководители высшего звена	*	*	*
Руководители среднего звена	*	*	*
Экономисты, финансисты, аудиторы	*	*	*
Маркетинг, реклама, PR	*	*	*
Менеджеры по персоналу	*	*	*
Юристы, адвокаты, нотариусы	*	*	*
Специалисты в области строительства	*	*	*
Специалисты в области логистики	*	*	*
Складские работники	*	*	*
Персонал в области экспедирования и грузоперевозок	*	*	*
Специалисты в области таможенного оформления и сертификации	*	*	*
Специалисты в области технического контроля и ИСО	*	*	*

