



«Финансовые директора чувствуют себя на рынке труда достаточно комфортно»

О ситуации на белорусском рынке труда в сегменте, наиболее интересном и важном для читателей «Финансового директора», рассказала Ольга Надточаева, руководитель департамента подбора персонала консалтинговой группы «Здесь и Сейчас», руководитель проекта «Аналитический обзор рынка труда Беларуси».

— Ольга, какие тенденции преобладают сегодня на рынке труда в сегменте финансовых, экономических специальностей? Чем они обусловлены?

— Тенденции здесь схожи с общерыночными. Так, основную часть активных соискателей в данном сегменте составляют не безработные, а те специалисты, которые хотели бы улучшить материальное положение, развиваться в какой-то иной отрасли либо уже переросли свою позицию и стремятся к дальнейшему карьерному росту, тогда как их нынешнее место работы не предоставляет им такой возможности.

В настоящее время по специальности «Бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия» можно найти резюме кандидатов с разным уровнем компетенций.

Соискателей можно разделить на три категории:

■ первая категория — работники с минимальным опытом в своей

сфере (как на позицию главного бухгалтера, так и финансового директора), претендующие на уровень дохода от минимального до медианы (среднего) по рынку;

■ вторая категория — специалисты с опытом работы от 2 до 5 лет, которые претендуют на доход от медианы до третьего квартиля (выше среднего) по рынку. Они чаще других рассматривают предложения о работе. И именно на них ориентируются работодатели, потому что данные кандидаты не просто ориентированы на более высокий уровень дохода, а имеют объективные причины для смены работы в связи, например, с желанием карьерного роста, сменой семейного положения (и переездом в другой регион/страну);

■ третья категория — кандидаты с опытом от 5–6 лет, рассматривающие предложения только с целью улучшить свое финансовое положение. Такие специалисты ориентируются на уровень дохода

от выше среднего по рынку до максимального.

Вместе с тем поиск и подбор сотрудника остается сложной задачей, потому что резюме много, а качественных кандидатов — мало.

Если говорить о структуре спрос-предложение на кадровом рынке г. Минска, то, по последним данным (проект РАБОТА.TUT.BY), в сегменте «Бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия» насчитывается 774 вакансии и 2 422 резюме, соответственно, коэффициент 3,13. Это говорит о существующем профиците специалистов, однако вакансии и кандидаты абсолютно разные. На одну вакансию может претендовать 50 соискателей, тогда как подходящих по всем параметрам специалистов окажется от силы трое. Но такая ситуация не всегда говорит об отсутствии опыта у других кандидатов — просто в каждой компании, у каждого бизнеса есть своя специфика.

Данные за декабрь 2013 г. демонстрируют спад активности и работодателей, и соискателей. В этот период все традиционно занимаются закрытием годовых проектов. Поэтому количество вакансий и резюме значительно меньше, но коэффициент все равно остается в пределах трех.

И еще одна тенденция. Если мы говорим о топовых позициях в сегменте финансово-экономических специальностей, то уровень дохода на старте при открытии вакансии — не тот аспект, который оговаривается сразу. Скорее уровень дохода таких специалистов сейчас — предмет переговоров между соискателем и работодателем.

Данные сборника «Аналитический обзор рынка труда 2-2013» свидетельствуют о том, что медиана у финансовых директоров выросла не очень значительно (по сравнению с февралем 2013 г.) — на 4%. Наибольший рост наблюдается по максимальным значениям — это не типичные значения по рынку, а некие единичные. Это как раз те зарплаты, которые имеют место и являются предметом переговоров при найме на работу. Поэтому за анализируемый период они могут увеличиваться на 8 или 44%...

Использование анализа рынка в области заработных плат помогает работодателю судить, находится ли он в группе риска, предлагая тот или иной уровень дохода специалисту, и удерживать профессиональных сотрудников.

Кстати, если в 2011 году цифры были неоднородные и по одной позиции могли различаться в 10–20 раз (так как компании по-разному корректировали уровень

дохода), то сейчас ситуация стабилизировалась. Кто мог из нанимателей — тот поднял зарплаты,



кто не смог — не заявляет о себе на рынке труда, хотя испытывает потребность в привлечении новых специалистов. Да, дифференциация зарплат осталась, но она связана с различным уровнем компетенций и опытом кандидатов, а также сферой и отраслью, в которой они ищут работу.

— Кто из финансистов оказался самым востребованным у нанимателей в конце 2013 года? Почему?

— На рынке всегда востребованы хорошие специалисты. Если человек — профессионал в своей отрасли, то он найдет работу. И неважно, это финансовый директор, главный бухгалтер или бухгалтер, занимающийся в организации начислением заработной платы.

Если говорить про 2013 год, то бухгалтеры — это та категория, которая вела себя довольно капризно на рынке, в большей степени ориентируясь только на рост дохода. Только за летние месяцы требования бухгалтеров (без специализации) по зарплате подскочили с 4–4,5 млн (текущий уровень доходов) до 6 млн руб.

Вакансий финансового директора сегодня на столичном рынке 13, тогда как резюме насчитывается 84. В основном требуются специалисты с опытом работы от 3 до 6 лет и выше, с хорошим управленческим опытом, финансовыми компетенциями и знанием английского языка.

Главных бухгалтеров сложно дифференцировать. На 127 вакансий приходится 359 соискателей с абсолютно разным опытом. Между тем востребованы самые опытные. Причем в 112 вакансиях из названного количества требуются люди с опытом работы свыше 3 лет.

— Какие проблемы испытывает белорусский кадровый рынок в части финансовых позиций?

— Основная проблема — незнание кандидатами английского языка. Многие белорусские вузы только сейчас задумываются о том, чтобы учить финансистов английскому! В этом году мы почувствовали такую потребность рынка. Причем знание должно быть на уровне intermediate и выше. Это относится и к главному бухгалтеру, и к финансовому директору, и к финансовому менеджеру.

Еще одна проблема — компетенции, в частности, от кандидатов в данном сегменте требуется хорошее знание внешнеэкономической деятельности (ВЭД).

— **Как повлияли экономические неурядицы в стране на белорусских финансовых директоров? Стали ли они вести себя активнее на рынке труда или же наоборот держатся сейчас за свои рабочие места, не желая ничего менять?**

— В кризис 2011-го финансовые директора выходили на рынок, но не соглашались на условия работодателей. Поэтому был огромный разрыв, когда количество резюме в два раза превышало предложения

В ЦЕЛОМ ДЛЯ ФИНАНСОВЫХ ДИРЕКТОРОВ ЭТОТ ГОД МОЖНО НАЗВАТЬ УДАЧНЫМ, ПОСКОЛЬКУ УРОВЕНЬ ИХ ДОХОДОВ ВЕРНУЛСЯ НА ДОКРИЗИСНЫЙ.

на рынке, тогда как работодатели жаловались на то, что вакансии остаются незакрытыми.

Ведь если человек выходил на рынок труда, это еще не означало, что он остался без работы. Возможно, соискатель хотел чего-то лучшего, и пока не получал определенных гарантий — не оставлял прежнее место. Случалось и так, что из-за более высокого уровня доходов специалисты переходили в другие компании. И потом жалели: новые работодатели не выдерживали кризисных условий, и недавно нанятые сотрудники попадали под сокращения.

Неудивительно, что 2011 год отразился в резюме многих как нестабильный: люди тогда работали по 3–6 месяцев на одном месте.

— **Был ли удачен 2013 год для финансовых директоров — соискателей?**

— 2013 год (до августа) можно назвать периодом относительно стабильного восстановления — курс национальной валюты не сильно изменился, было понятно, кто удержится на рынке и кто как будет развиваться. Компании начали при-

вязывать зарплаты к белорусскому рублю, и иностранные организации с выплатами в долларах перестали быть такими привлекательными, как раньше, например, в 2011 году.

В целом для финансовых директоров этот год можно назвать удачным, поскольку уровень их доходов вернулся на докризисный, тот, каким он был в начале 2011-го.

— **Как изменились за последние годы требования к навыкам и компетенциям финансовых директоров?**

— Финансовым директорам по-прежнему нужна отличная репутация и глубокие знания финансов, коммуникативные навыки и управленческие компетенции.

Чаще стали выдвигаться требования по определенным компетенциям в области автоматизации управленческого учета, то есть требуется знание программного продукта, умение писать техническое задание для разработчиков под специфику своей отрасли и проч.

— **Правда ли, что главбухи стараются подвинуть на рынке труда финансовых директоров, заняв их места?**

— Все зависит от структуры конкретной компании. Например, в одной компании есть заместитель директора по экономике и финансам, у которого в подчинении находится финансовый отдел, главный бухгалтер и, соответственно, вся бухгалтерия. А есть структуры, в которых главный бухгалтер подчиняется непосредственно директору, причем в компании есть и руководитель финансовой службы, который также подчиняется директору,

следовательно, у них разграничены компетенции.

Но все чаще торговые компании предпочитают иметь в штате главного бухгалтера с функциями финансового директора. В данном случае структура строится следующим образом: у главного бухгалтера есть несколько заместителей, каждый из которых курирует свой участок работы. И если это иностранная компания, то в ней может быть заместитель главного бухгалтера, отвечающий за белорусское налоговое законодательство, международные стандарты финансовой отчетности, ВЭД. А главный бухгалтер в большей степени занимается финансовой аналитикой. Однако если финансовый директор определяет векторы развития организации по финансовым направлениям (работает на стратегическом уровне), то главный бухгалтер скорее анализирует финансовые показатели, предоставляет соответствующие отчеты учредителям либо наблюдательному совету, а также предлагает меры по оптимизации, улучшению бизнес-процессов.

Должность финансового директора можно назвать следующим витком карьеры главного бухгалтера. Когда главбуху становится скучно в занимаемой должности, то он действительно может переходить в сферу управленческого учета. И через некоторое время выполнять функции финансового менеджера, начальника финансового отдела.

— **Насколько легко белорусскому финансовому директору найти работу за пределами страны? Многие ли идут на это?**

— На самом деле немногим предлагают такой вариант.

Финансовому директору проще перемещаться в рамках международной структуры, которая представлена на белорусском рынке. Так как без опыта работы в между-

народной организации будет сложно уходить на другой рынок, не пройдя дополнительное обучение.

Чаще всего финансовый менеджер или финансовый директор уезжают за рубеж по семейным обстоятельствам.

— Ольга, как Вы относитесь к утверждению о том, что карьеру лучше строить внутри компании, а не переходить из одной организации в другую?

— В случае с финансовыми специалистами работодатели ценят стабильность. Если человек нанят строить (оптимизировать) систему управленческого учета в компании, но уже через год увольняется, то к нему возникают вопросы: «Что ты успел сделать за это время? Выполнил ли поставленную задачу?».

Все-таки специалистов по финансам ориентируют на результат — его можно достичь за 5 лет и тем самым «перерасти» свою позицию. Между тем кандидат на должность финансового директора, который постоянно переходит из одной организации в другую, однозначно не будет «котироваться» на рынке труда. Минимальное время работы в одной компании — 2–3 года. Иногда, преимущественно в банковской сфере, и вовсе требуют 10 лет!

— По Вашим данным, каков венец карьеры финансового ди-

ректора? Мечтает ли он о месте директора?

— Финансовый директор больше ориентирован на свое профессиональное развитие. Конечно, бывают ситуации, когда финансисты занимают позицию директора, но в основном исполнительного (так

развития бизнеса и новых направлений, найма персонала.

Поэтому ожидать, что кто-то из белорусских работодателей в 2014 году сможет предложить очень хорошие условия, не стоит. Им бы сохранить те, которые есть у них сейчас... А рассчитывать на более высокий уровень дохода или новые пер-

КАНДИДАТ НА ДОЛЖНОСТЬ ФИНАНСОВОГО ДИРЕКТОРА, КОТОРЫЙ ПОСТОЯННО ПЕРЕХОДИТ ИЗ ОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ДРУГУЮ, ОДНОЗНАЧНО НЕ БУДЕТ «КОТИРОВАТЬСЯ» НА РЫНКЕ ТРУДА.

как для генерального директора основная компетенция — стратегическое видение развития бизнеса). Можно утверждать, что финансистов в данной должности не любят за технический склад ума, который не позволяет идти дальше за прогнозами.

— К чему стоит готовиться финансистам, желающим поменять место работы в начале следующего года?

— 2014 год — темная лошадка! Мы видим определенную волну изменения курса валюты и, соответственно, не очень большое количество проектов, которые развиваются в стране. Сейчас сложно давать прогнозы на следующий год. Компании скорее сокращают свои расходы. Нынешнюю ситуацию нельзя назвать идеальной для

спективных проектов не стоит. Хотя следует осмотреться и действовать по ситуации. Ведь и 2009-й, и 2011-й показали, что для одних компаний кризис — это конец, а для других — только начало!

— Что бы Вы могли пожелать читателям и авторам «Финансового директора» в преддверии Нового года?

— От лица компании «Здесь и Сейчас» желаю профессиональных успехов, роста и развития как специалистов! Самое главное — любите свою работу, и тогда все вам будет в удовольствие! Желаю стабильности, интересных проектов, ярких событий и задач, чтобы каждый день было интересно ходить на работу!

Беседовала
Дарья Калинина

ТАБЛИЦА

Название должности	2012 год, руб.	Начало 2013 года, руб.	На октябрь 2013 г., руб.	Процент роста 2013 года к 2012 году	Процент роста октября 2013 г. к марту 2013 г.
Финансы и экономика					
Финансовый директор	23 360 000	24 595 000	25 625 000	5	4
Финансовый менеджер	7 209 000	7 370 000	8 634 250	2	17
Специалист по управленческому учету	4 300 000	5 035 000	5 500 000	17	9
Руководитель планово-экономического отдела	9 063 930	10 000 000	10 375 000	10	4
Бухгалтерский учет					
Главный бухгалтер	8 696 311	10 583 000	11 739 000	22	11
Бухгалтер	3 300 000	4 500 000	5 200 000	36	16

Источник: «Аналитический обзор рынка труда 2-2013» (октябрь 2013 г.)