

Рынок труда Украины.

Специфика регионального рекрутмента

Елена Гринева, директор по Украине



Содержание



- Ситуация на рынке труда Украины
- Особенности регионального рынка труда
- Наиболее востребованные и дефицитные специалисты в регионах Украины
- Специфика регионального рекрутмента
- Карта движения персонала в Украине и странах СНГ
- Мобильность рынка кандидатов
- Мотивация и карьерные ожидания кандидатов в регионах
- Что обеспечит эффективный поиск кандидатов в регионах?
- Прогнозы на будущее

Об АНКОРе



- АНКОР предлагает решения в области **управления человеческими ресурсами**
- **Более 20 лет** работы на кадровом рынке СНГ
- **120 млн. USD** – оборот в **2010** году
- Более **40** офисов в **4** странах
- **1 600 клиентов**, представляющих более **15** рынков

АНКОР в Украине работает с 2006 года

- 6 офисов: Киев, Донецк, Львов, Днепропетровск, Одесса, бухгалтерский офис в г. Кривой Рог
- Основные направления:
 - поиск и подбор персонала;
 - предоставление услуг кадрового аутсорсинга;
 - кадровое администрирование и расчет заработной платы.

Ситуация на рынке труда Украины

- Восстановление рынка труда Украины на 40-50%
- Увеличение спроса на услуги кадровых провайдеров
- Провайдерам в основном передают сложные проекты, самостоятельный поиск по которым не дал результаты
- Интернет технологии и социальные сети обретают статус актуальной площадки для поиска квалифицированного персонала
- Высокая активность рынка кандидатов
- «Рынок работодателя» остается позади
- Медленный рост заработных плат, дальнейший рост будет незначительным
- Сохранение и дальнейший рост дефицита квалифицированного персонала

Особенности регионального рынка труда



- Региональная экспансия национальных и зарубежных компаний на территорию Украины
- Готовность работодателей к релокации персонала (кросс-региональной, горизонтальной и вертикальной)
- Активное привлечение специалистов в регионы, особенно на этапе start up
- Зависимость спроса на временный персонал от сезонности
- Недостаточно высокий уровень квалификации специалистов в регионах
- Дефицит узкоспециализированного персонала
- Рост уровня ожиданий кандидатов в зависимости от специализации и уровня позиции

Наиболее востребованные специалисты в регионах Украины

- Специалисты в области продаж в индустриальном секторе, фармацевтике, финансовой отрасли (**Днепропетровская область**)
- Специалисты сфер логистики и фармацевтики, а также сотрудники индустриального сектора (**Донецкая область**)
- Менеджеры по продажам строительных материалов, медицинские представители (**Одесская область**)
- Технический персонал, в том числе в области продаж, а также специалисты аграрного сектора (**Львовская область**)
- Квалифицированные специалисты сферы информационных технологий и телекоммуникаций (**Львовская область, Днепропетровская область**)

Дефицитные специалисты Украины



Сфера финансов:

- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- бухгалтер.

Банковская сфера:

- главный эксперт управления методологии процессов;
- эксперт по реализации непрофильных активов.

Сфера продаж:

- специалист / менеджер по продажам.

Сфера производства:

- директор по производству;
- заместитель начальника производства;
- инженер-технолог.

Административный персонал:

- личный ассистент;
- офис-менеджер.

Специфика регионального рекрутмента

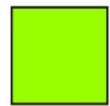


- Поиск в регионе, центр принятия решения в головной компании
- Ограниченность кандидатского поля на региональных рынках
- Несоответствие уровня кандидатов требованиям компании на локальном рынке
- Осуществление поиска персонала в нескольких регионах одновременно
- Расширение круга поиска (функциональное и географическое)

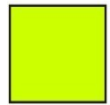
Карта движения персонала на территории Украины



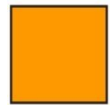
Движение персонала: цветовые значения



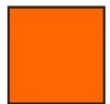
Разница между притоком и оттоком персонала свыше 10%
Одесская область (+16%)



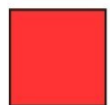
Разница между притоком и оттоком персонала 1-9%
Киевская область (+3%), Днепропетровская область (+6%), Львовская область (+5%)



Разница между притоком и оттоком персонала 0%
Винницкая область (0%), Житомирская область (0%), Волынская область (0%)



Разница между притоком и оттоком персонала до (-2%)
Харьковская область (-2%)



Разница между притоком и оттоком персонала до (-7%)
Киев (-7%), Донецкая область (-6%),

Внутренняя миграция

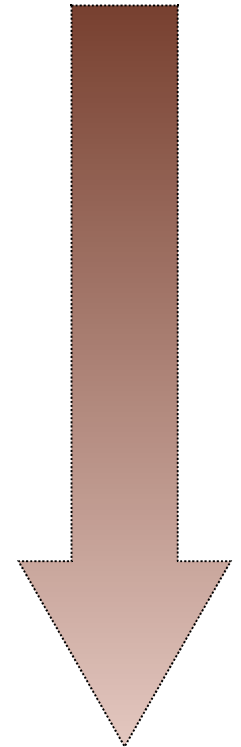


- Опыт переезда имеется у **30%** респондентов
- **37%** хотят переехать
- **84%** респондентов довольны переездом
- Готовы к повторному переезду:
 - **24%** – если работодатель компенсирует переезд;
 - **22%** – если переезд не повлияет на связи с семьей;
 - **16%** – несмотря ни на что;
 - **14%** – если переезд в Дальнее Зарубежье;
 - **8%** – временный переезд (вахтовый метод или временная занятость)

ТОП-5 причин переезда



- Стремление к перспективным проектам, профессиональному и карьерному развитию
- Стремление к улучшению условий жизни и материального благосостояния
- Инициатива работодателя, предложение релокировать в рамках компании
- Отсутствие предложений по работе в регионе
- Поступило очень интересное предложение от другой компании

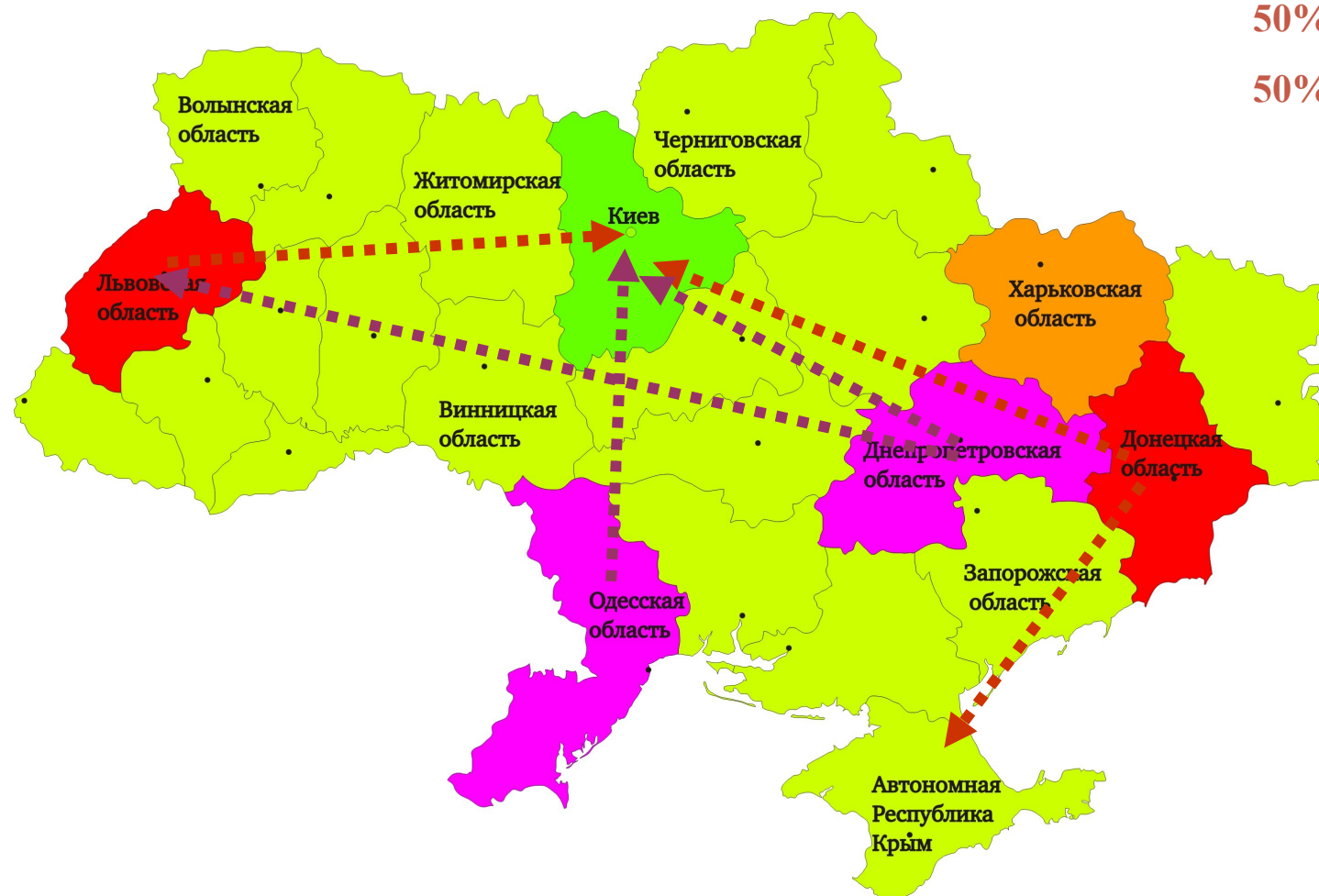


Внешняя миграция



- **14,4%** населения Украины работают за пределами страны (6,5 млн. мигрантов)
- Наиболее привлекательные страны - Россия, Германия, США, Израиль, Чехия, Венгрия и Польша
- Структура занятости мигрантов:
 - **54%** – сфера строительства;
 - **17%** – сфера домашнего ухода;
 - **по 9%** – сельскохозяйственный сектор и торговля;
 - **6%** – промышленность.
- Факторы, стимулирующие трудовую миграцию:
 - экономическая ситуация*
 - близость к границе с Евросоюзом
 - налаженные миграционные и культурные связи с Евросоюзом

Карта планируемого переезда на территории Украины



50% – Украина

50% – Дальнее зарубежье

Карта планируемого переезда за пределы Украины









50% – Украина

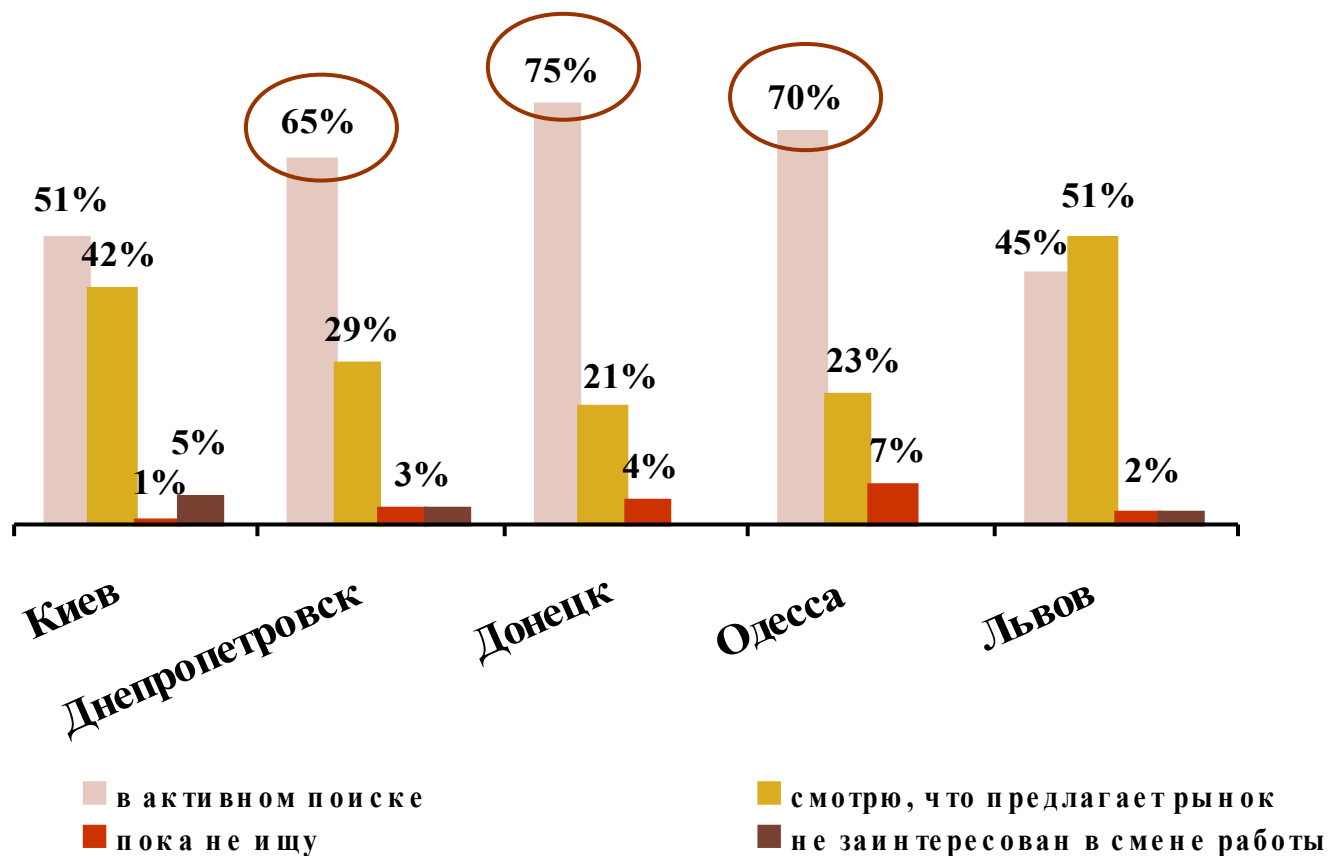
50% – Дальнее зарубежье



Планы по переезду: цветовые значения

-  Разница между планируемым притоком и оттоком персонала свыше 10%
Киев (+22%)
-  Разница между планируемым притоком и оттоком персонала 1-9%
Киевская область (+6%)
-  Разница между планируемым притоком и оттоком персонала 0%
Волынская область (0%), Житомирская область (0%), Винницкая область (0%)
-  Разница между планируемым притоком и оттоком персонала до (-5%)
Харьковская область (-2%)
-  Разница между планируемым притоком и оттоком персонала от -6% до -10%
Донецкая область (-7%), Львовская область (-8%)
-  Разница между планируемым притоком и оттоком персонала свыше -10%
Одесская область (-11%), Днепропетровская область (-10%)

Мобильность рынка кандидатов



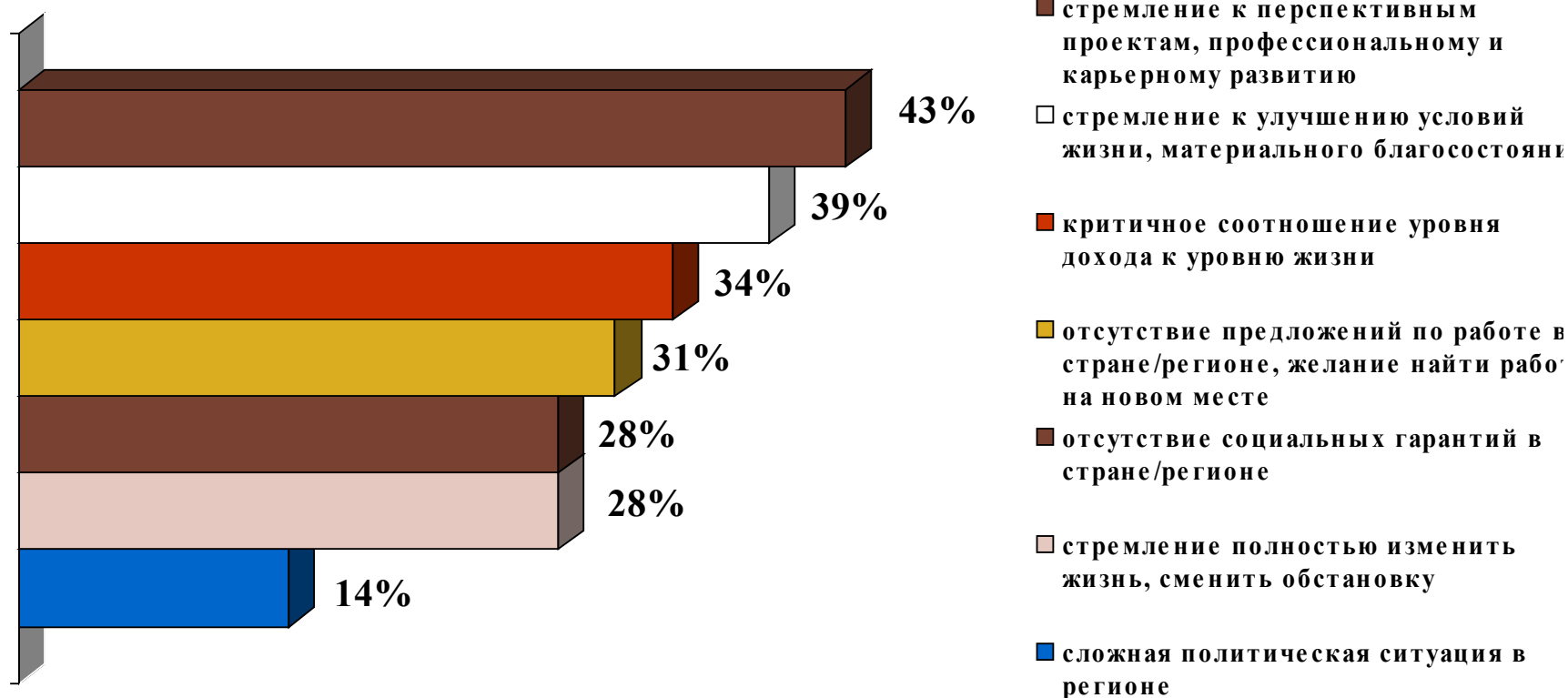
* По данным исследования холдинга АНКОР «Мотивация и карьерные ожидания кандидатов», сентябрь 2011г.

Почему и когда ГОТОВЫ переезжать



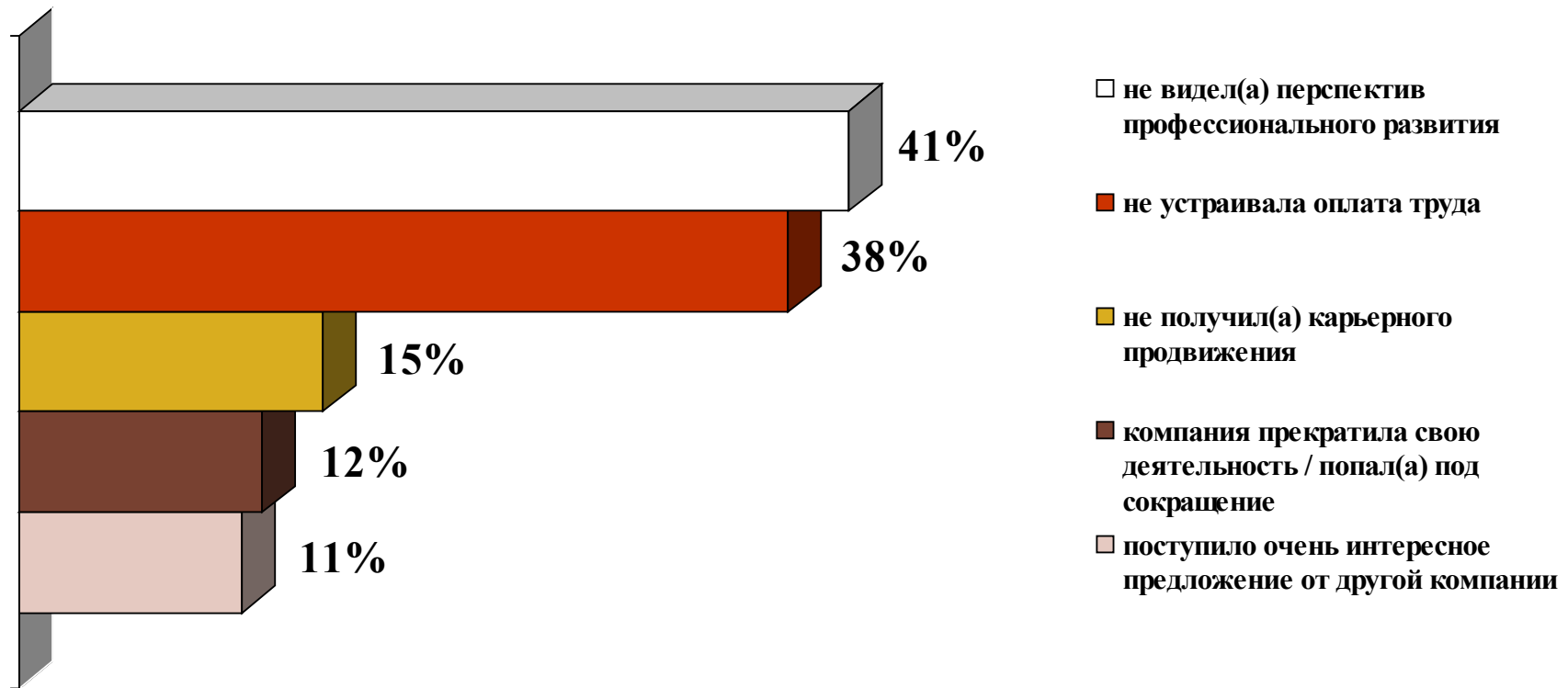
- Обстоятельства, определяющие решение о переезде
 - получение новой работы – **61%**
 - решение вопроса с жильем – **14%**
 - компенсация переезда работодателем – **7%**
- **54%** уже определились со сроками возможного переезда
 - **18%** – в течение года
 - **15%** – в течении одного-трех месяцев
 - **11%** – в ближайшие два-три года

Мотивирующие факторы на переезд



* По данным исследования холдинга АНКОР «Карта движения персонала в Украине», сентябрь 2011г.

Почему украинские сотрудники покидают компанию?

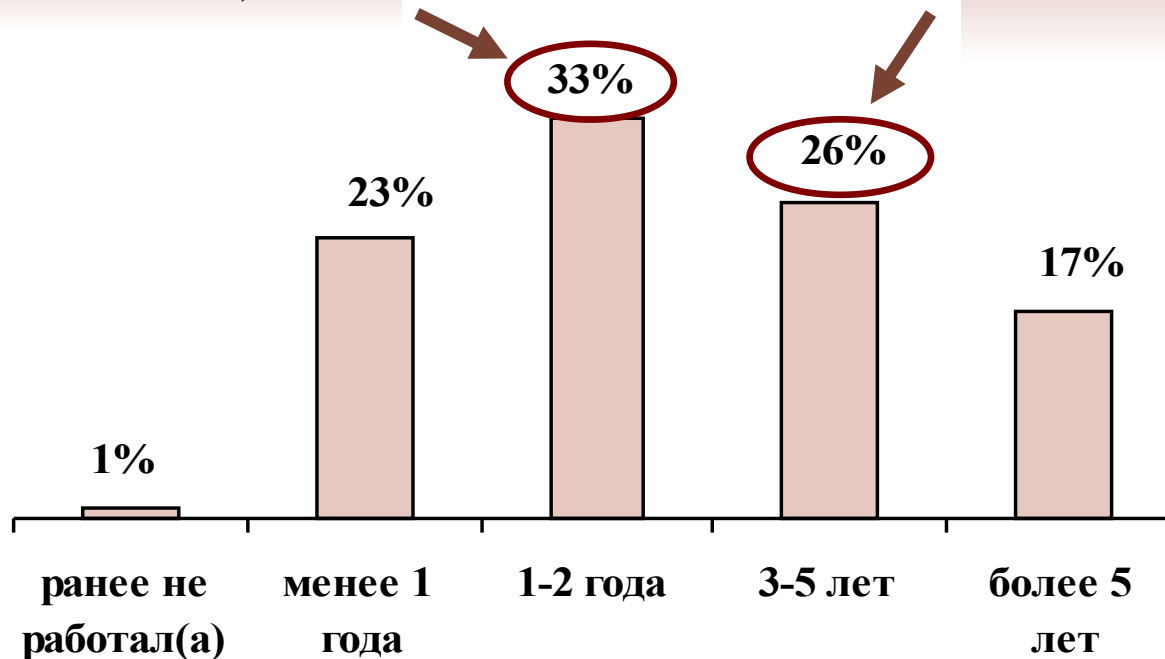


* По данным исследования холдинга АНКОР «Мотивация и карьерные ожидания кандидатов», сентябрь 2011г.

Продолжительность работы на последнем месте

Меняли работу в посткризисный период
«отложенная демотивация»

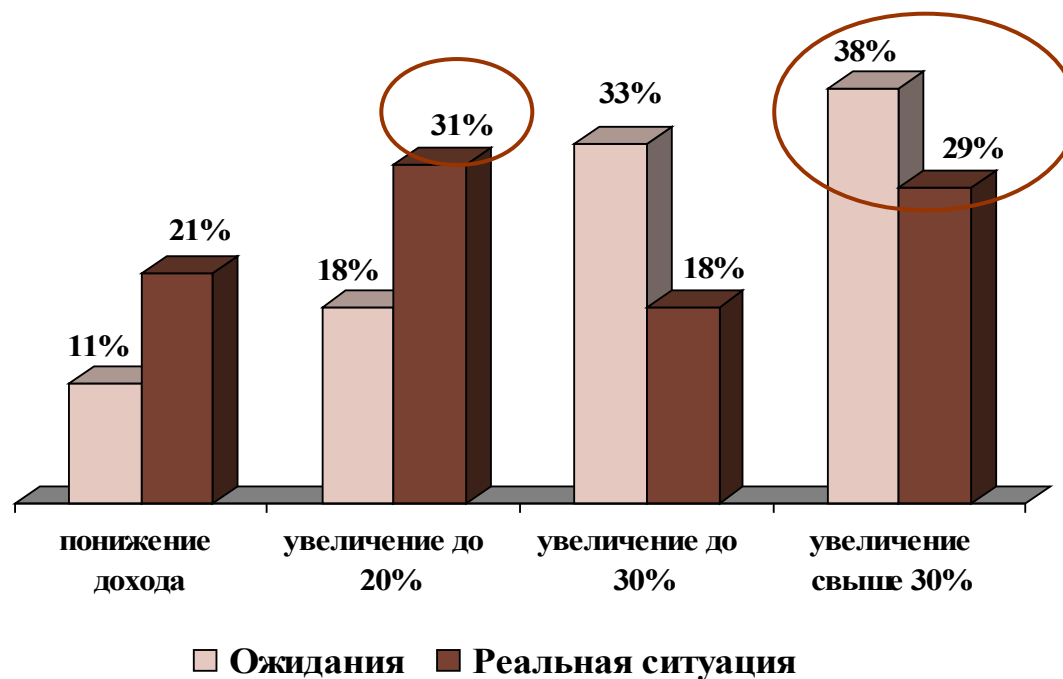
Меняли работу во время кризиса



* По данным исследования холдинга АНКОР «Мотивация и карьерные ожидания кандидатов», сентябрь 2011г.

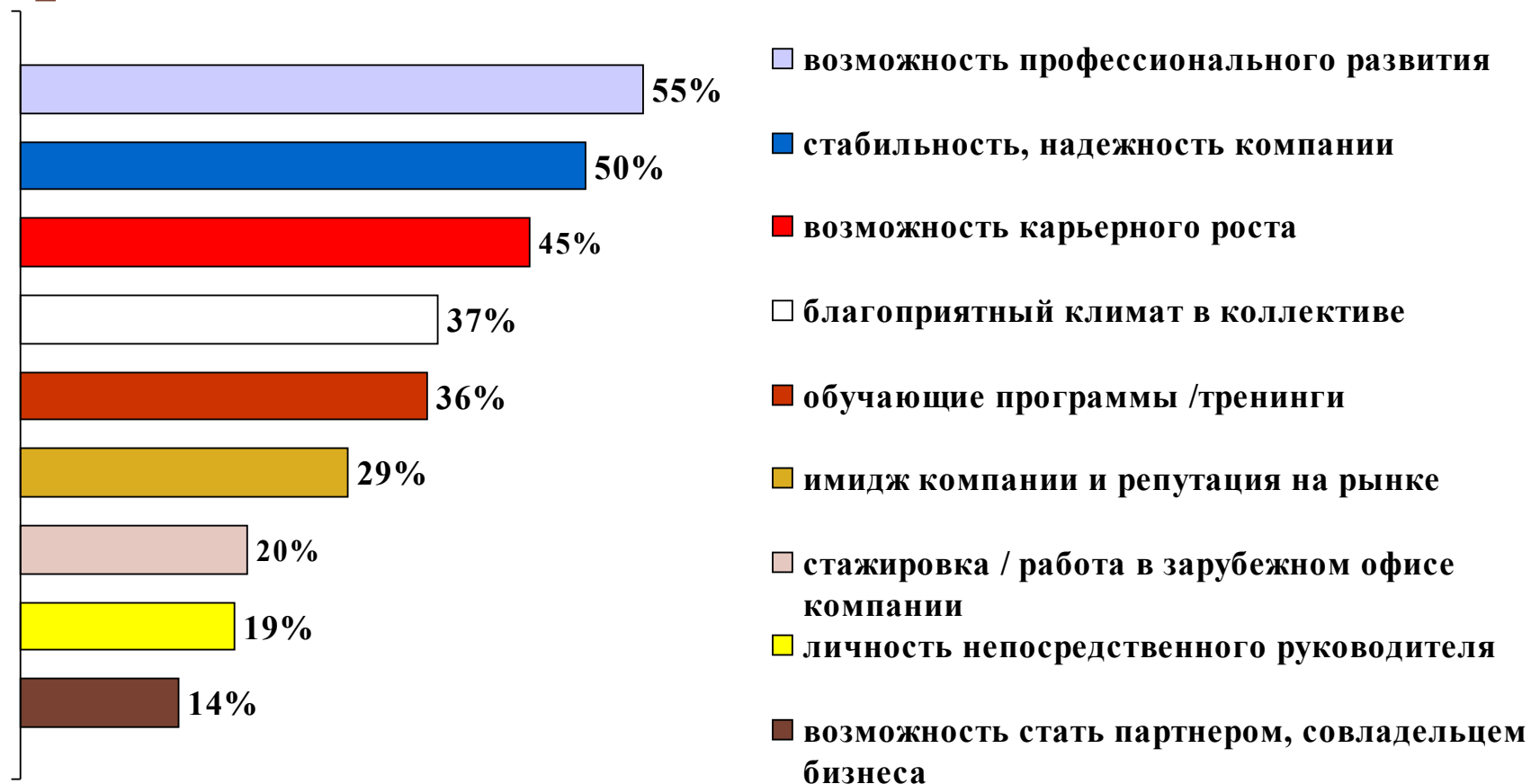
Ожидания кандидатов

по изменению дохода при смене работы



* По данным исследования холдинга АНКОР «Мотивация и карьерные ожидания кандидатов», сентябрь 2011г.

Факторы, повышающие лояльность персонала



* По данным исследования холдинга АНКОР «Мотивация и карьерные ожидания кандидатов», сентябрь 2011г.

Что обеспечит эффективный поиск кандидатов в регионах



- Межрегиональный поиск
- Готовность перевозить сотрудников с предложением релокационного пакета
- Экспертиза локального рынка
- Налаженные каналы привлечения кандидатов
- Мобильность HR-специалистов для первичного отбора кандидатов в регионах
- Привлечение сотрудников на работу вахтовым методом (67% сотрудников готовы к такой форме работы)

Прогнозы на будущее



- Региональная экспансия компаний и развитие бизнеса в региональных центрах
- Дальнейшее развитие производств, которое повлечет за собой дефицит менеджерского состава, «синих воротничков»
- Рост спроса на технических специалистов со знанием иностранного языка в связи с открытием новых региональных представительств компаний
- Устойчивый спрос на специалистов по продажам в связи с расширением бизнеса в регионах
- Передача непрофильных HR-функций на аутсорсинг
- Повышение спроса на межрегиональный поиск кандидатов
- Стремление кандидатов к профессиональному росту и развитию
- Рост трудовой миграции

Спасибо за внимание. Ваши вопросы?



Елена Гринева

+7 (044) 495-15-20

grineva@ancor.ua

www.ancor.ua