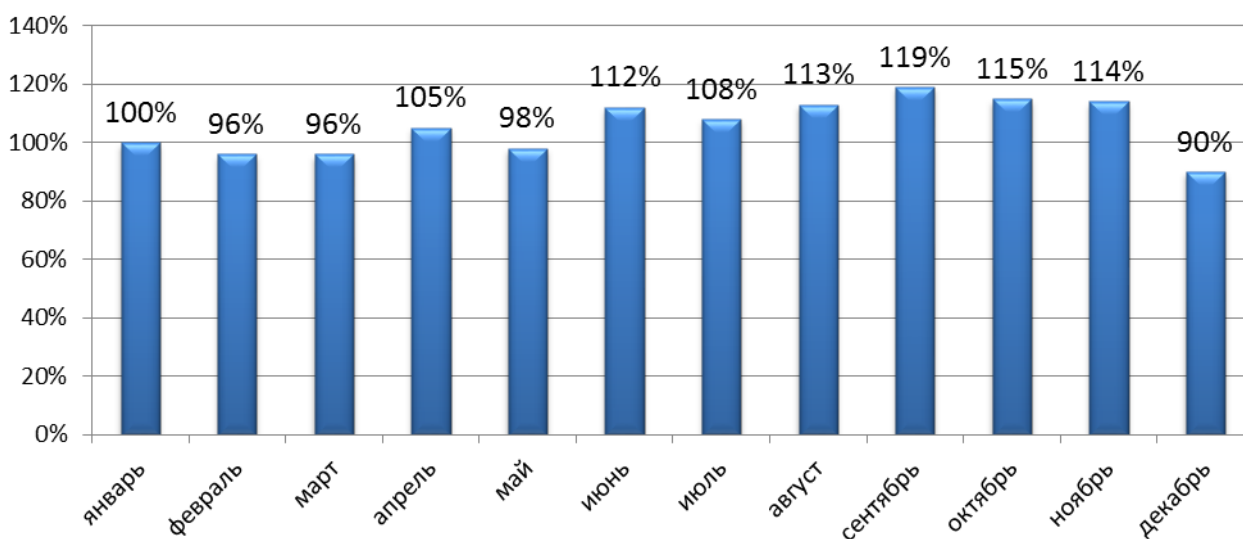


## Основные тенденции спроса и предложения

2011 год дал специалистам всех сфер больше возможностей для развития и движения по карьерной лестнице по сравнению с 2010 годом. Начали появляться новые бизнесы, компании стали вводить новые штатные единицы, планировать увеличение бюджета, больше вкладывать в обучение и развитие персонала с прицелом на экономический рост.

### Динамика вакансий, Казахстан, 2011 г.



\*За 100% принято количество вакансий в январе 2011 года.

Соискатели стали более активно рассматривать новые предложения о работе по сравнению с прошлым годом. Сейчас наблюдается активный прирост резюме, специалисты всех уровней в поисках лучших условий. Но, как и ранее, поиск новой работы обусловлен многочисленными отказами, так как сегодняшний соискатель мало осведомлен о ситуации на рынке труда в своей сфере и не хочет быть лояльным к работодателю. В основном такое поведение характерно для молодых специалистов: получив диплом, вчерашний студент, идет на собеседование, озвучивает желаемый доход в размере нескольких тысяч долларов, и особенно не понимает, что за эти деньги он может сделать для компании.

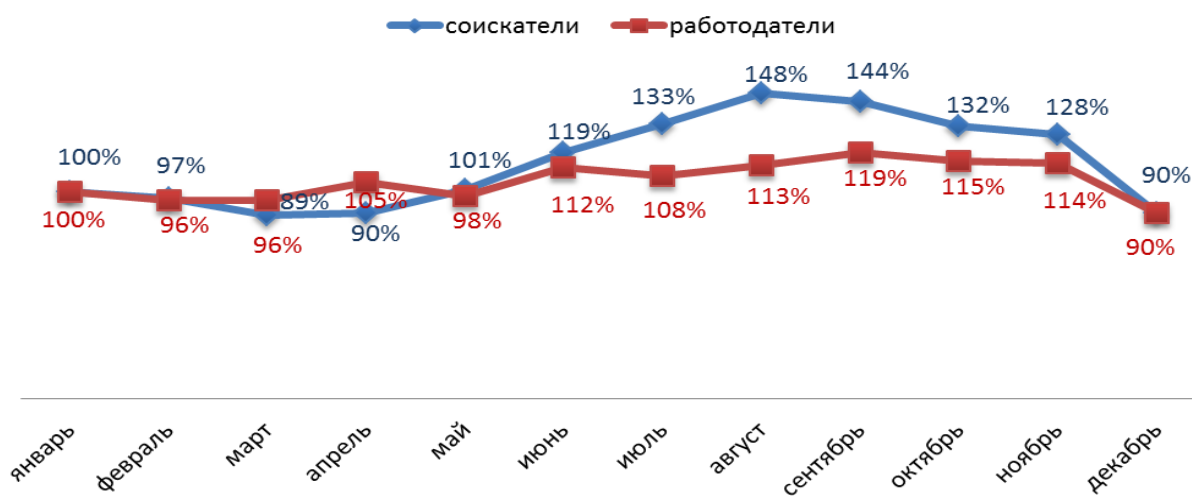
Одной из важнейших тенденций 2011 года является увеличение спроса со стороны работодателя на специалистов разного уровня. Об этом свидетельствует постоянный рост вакансий, в 2011 году их стало на 43% больше по сравнению с предыдущим годом.

Такая активность связана не только со стабилизацией рынка: в связи с созданием Таможенного союза страны в него входящие открывают свои представительства, филиалы, дочерние компании на территории Казахстана, куда производится набор персонала, появляется все больше вакантных мест для местных специалистов. Но стоит отметить, что требования у работодателей к локальным соискателям ужесточаются, так как в случае отсутствия подходящего кандидата, работодатель без особого труда сможет пригласить более квалифицированного сотрудника из стран-союзников.

Несмотря на положительную динамику активности игроков рынка труда, не стоит забывать, что Казахстанский рынок испытывает некий дефицит в эффективных управленцах. Дело в том, что на наш рынок постоянно приходят новые модели бизнеса, а у местных менеджеров иногда недостаточно опыта управления этим бизнесом. Опыт можно перенять у экспатов, уже имеющих необходимые навыки, поэтому часто на топовые позиции приглашают иностранцев, которые обучают локальных менеджеров-приемников.

\*За 100% принято количество вакансий в январе 2011 года.

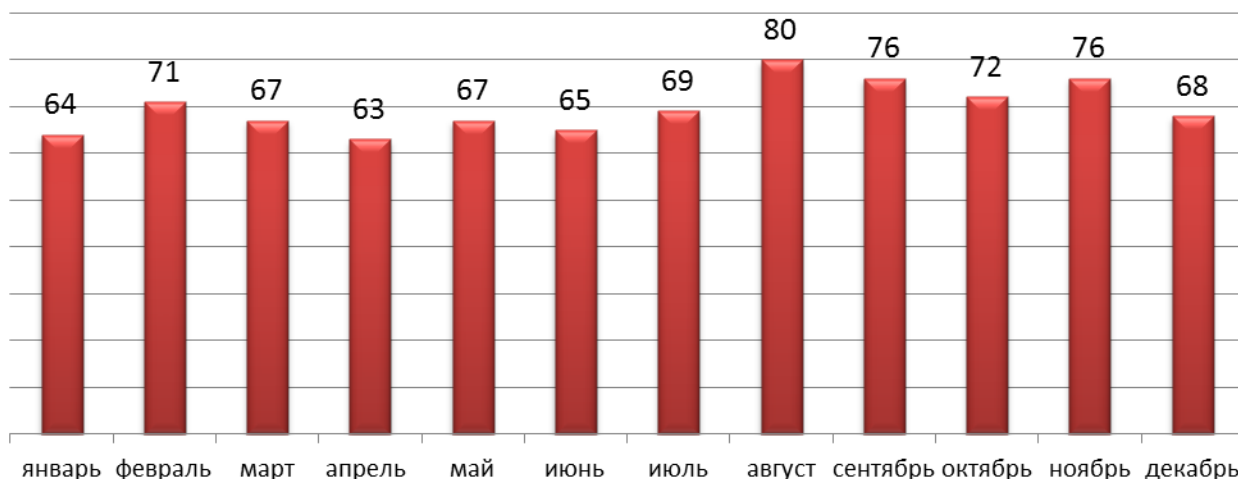
## Динамика соискательской и работодательской активностей, Казахстан, 2011г.



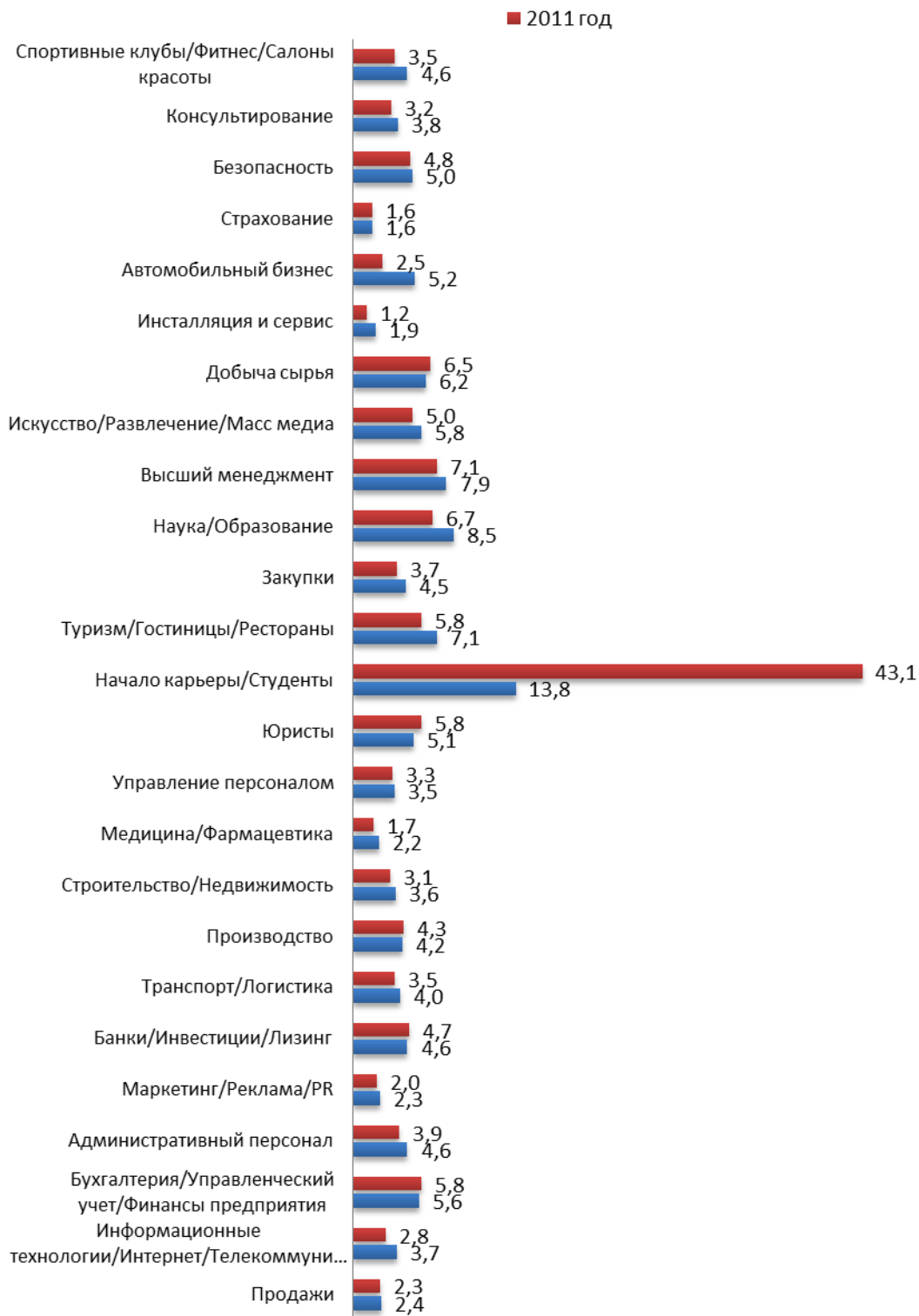
\*За 100% принято количество вакансий и резюме в январе 2011 года.

Количество откликов на одну вакантную позицию в 2011 году варьировалось от 63 до 80, что говорит о серьезной конкуренции среди соискателей.

## Динамика соотношения отклик/вакансия, Казахстан, 2011 г.



## Индекс HeadHunter, Казахстан, 2010 - 2011 гг.



\*Индекс HeadHunter – показатель дефицита специалистов на рынке труда.

В 2011 году индекс HeadHunter кардинально не отличается от предыдущего года, в зеленой зоне 8 профессиональных областей, в том числе Информационные технологии, Продажи и Маркетинг/Реклама/PR – входящие в пятерку наиболее востребованных профессиональных областей.

По-прежнему остается непростым положение у студентов, индекс HeadHunter в сфере Начало карьеры/ Студенты более 40. Несмотря на общее оживление рынка, молодому специалисту по-прежнему необходимо прикладывать усилия для успешного трудоустройства. Задуматься об этом лучше в процессе обучения, в том числе, выбирая практики и программы стажировок, которые позволяют студенту показать себя в компании и впоследствии получить предложение постоянной работы.

В качестве наиболее яркого события на рынке труда в этом году, стоит отметить, что в Казахстане работодатели стали ускоренными темпами двигаться в направлении построения HR-бренда, работая над репутацией компании как работодателя.

Сегодня, перед HR-специалистом стоят задачи не только поиска лучших сотрудников, но и создания благоприятного имиджа компании. Правильно выстроенный HR-бренд работает не только на привлечение новых сотрудников, но и на удержание имеющихся, плюс компания автоматически становится интересна всему рынку. Компании, которые начали строить HR-бренд сегодня, будут успешны завтра, лучшие умы будут трудиться в их штате. Как показывает практика, работодатели с сильным HR-брендом интересны соискателям не только уровнем заработных плат, а рядом нематериальных предпочтений.

## **Рынок труда в отдельных профессиональных сферах**

Наиболее востребованными в 2011 году стали специалисты в сфере продаж (21,21% от общего числа вакансий), информационных технологий (10,3%), бухгалтерии (9,8%), административного персонала (8%) и маркетинга (7,5%).

### **Продажи**

Уже на протяжении нескольких лет менеджер по продажам одна из самых высоко востребованных профессий и это вполне оправданно, ведь сегодняшний рынок представлен в основном услугами, в связи с чем нужны грамотные специалисты, которые будут продавать эти услуги.

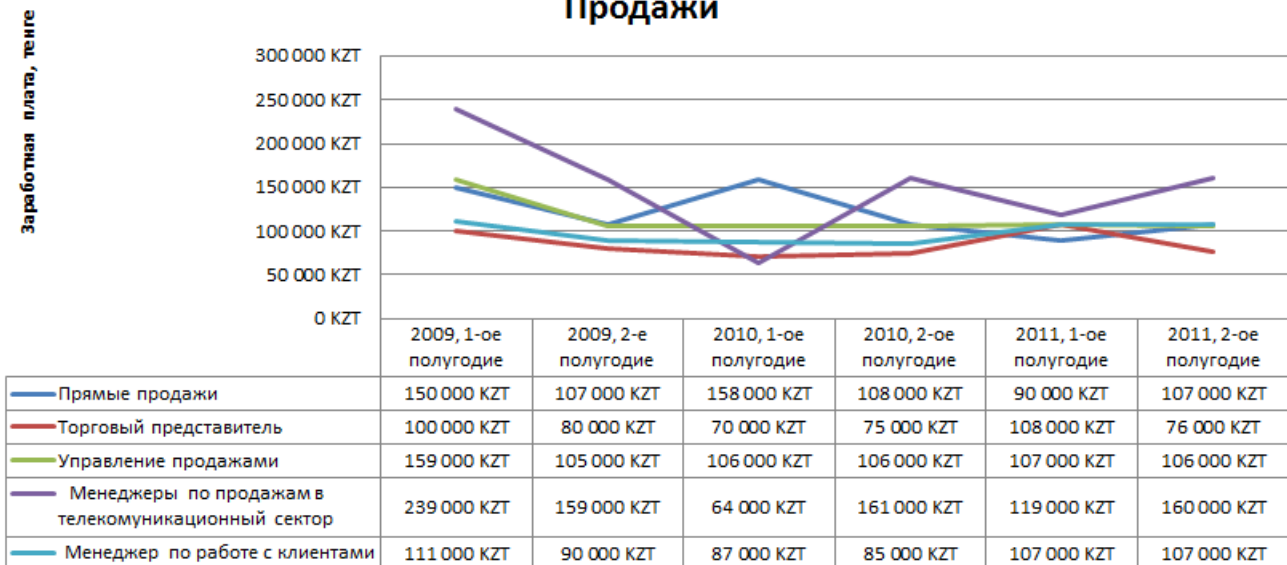
В большинстве своем, работодатель старается найти менеджера по продажам с опытом работы, так, чтобы с первых дней выхода на работу, сотрудник мог приступить к своим непосредственным обязанностям.

## Индекс HeadHunter



Наблюдается высокий спрос на менеджеров по продажам в телекоммуникационный сектор, стоит отметить, что зарплатные предложения в данном секторе порядком выше, чем для специалистов этого же уровня в других профессиональных областях.

## Динамика заработных плат в профессиональной области Продажи



## Информационные технологии/ Интернет/Телеком

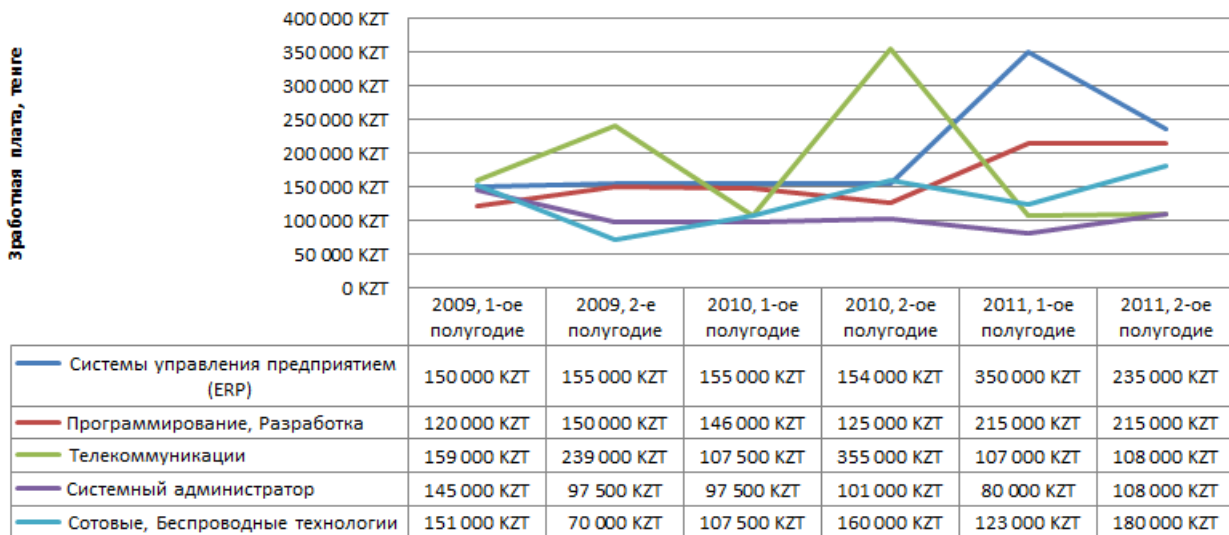
В связи с постоянным развитием информационных технологий спрос на IT специалистов остается стабильно высоким. По-прежнему высоко востребованы системные администраторы, специалисты ERP, инженеры в телекоммуникационный сектор, в том числе инженеры 3G сетей, программисты и разработчики.

### Индекс HeadHunter



Высокий спрос и дефицит специалистов в области телекоммуникаций не повлиял на зарплатные предложения, на конец 2010 года данные специалисты могли рассчитывать на доход до 355 000 тенге, в этом году предлагаемые компенсации заметно уменьшились.

### Динамика заработных плат в профессиональной области Информационные технологии/ Интернет/ Телеком



### Бухгалтерия/ Управленческий учет/ Финансы предприятия

В данный момент спектр финансовых позиций, в которых испытывает потребность рынок, существенно не изменился по сравнению с предыдущими периодами. Как и всегда востребованы квалифицированные бухгалтеры и финансовые аналитики, рынок также заинтересован в сильных управленцах — главных бухгалтерах, финансовых контролерах, руководителях отделов.

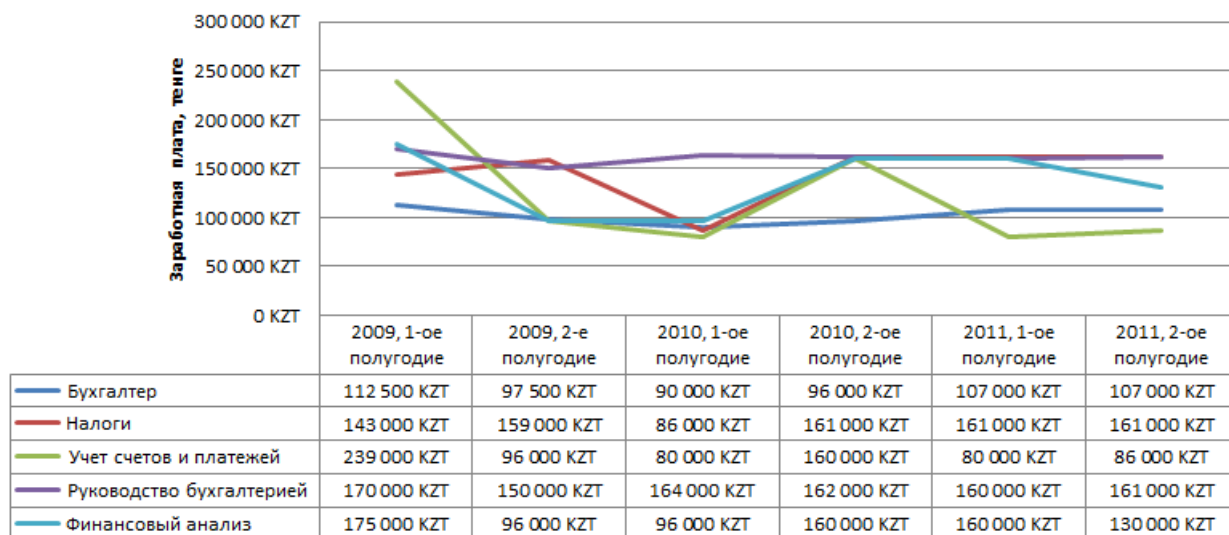
Бизнес нуждается в развитии, а, следовательно, движение на рынке финансовых специалистов по-прежнему происходит.

## Индекс HeadHunter



В зависимости от стратегических целей компании требования к компетенциям финансовых специалистов могут меняться. Наиболее высокооплачиваемые позиции предлагаются компаниями со значительным оборотом и развитой сетью филиалов. От кандидата требуется не только соответствие стандартным профессиональным критериям, но и знание бухгалтерского и налогового учета и бюджетирования.

## Динамика заработных плат в профессиональной области Бухгалтерия/Управленческий учет/ Финансы предприятия



### Административный персонал

Если говорить о спросе, то по-прежнему самой востребованной остается позиция секретаря в разнообразных интерпретациях: офис-менеджер, секретарь, персональный ассистент. В некоторых случаях секретарь берет на себя еще и функцию переводчика. Такая потребность объясняется несколькими факторами. Прежде всего,

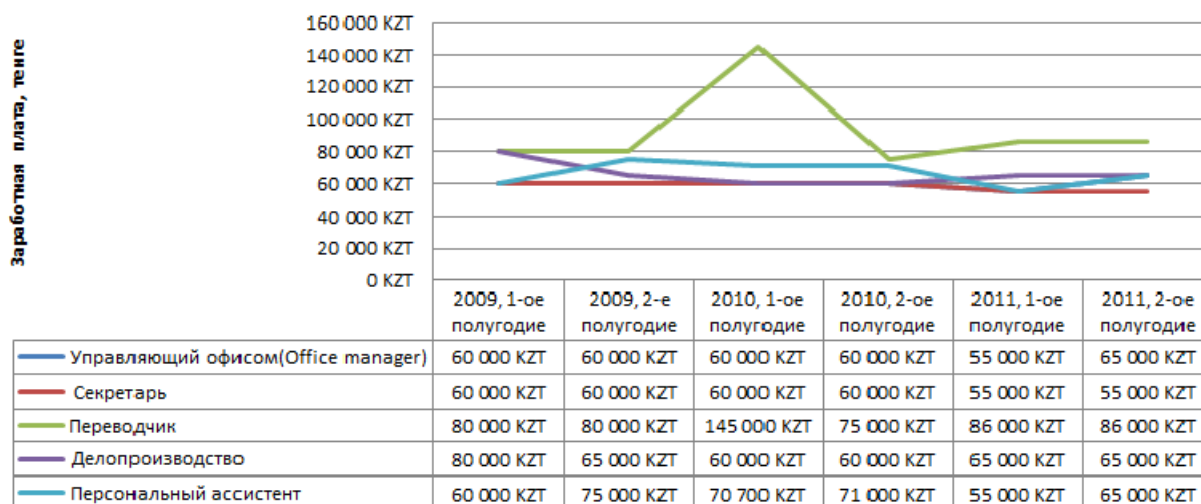
спрос, а равно и большая «текучка» среди административного персонала обусловлены восприятием профессии, многие считают работу секретаря не престижной.

## Индекс HeadHunter



Зарплатные предложения могут различаться и зависят как от величины компании и профиля деятельности, так и от уровня требуемого сотрудника (опыт работы, наличие специфического образования, владение иностранными языками и определенными техническими навыками и т.д.).

## Динамика заработных плат в профессиональной области Административный персонал

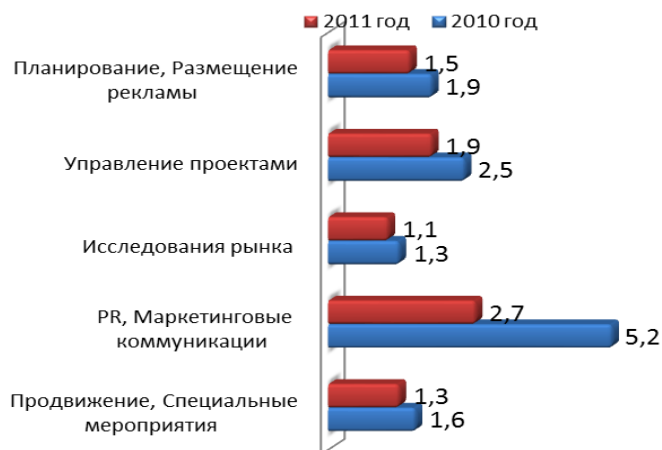


## Маркетинг/Реклама/PR

Продвижение в Интернете занимает все более значительную часть маркетингового бюджета крупных компаний. На рынке ощущается сегодня значительный дефицит специалистов, обладающих глубоким пониманием онлайн-среды и навыками эффективного стимулирования сбыта. Также востребованы

менеджеры по работе с социальными медиа, специалисты по поисковой оптимизации — особенно не хватает опытных SEO-специалистов со знанием английского языка.

## Индекс HeadHunter



Компенсации, предлагаемые соискателям, зависят от бизнеса компаний, но в целом заработные платы особенно не изменились, и колеблется от 90 000 до 160 000 тенге, по отдельным позициям зарплатные предложения превышают эти цифры.

## Динамика заработных плат в профессиональной области Маркетинг/Реклама/PR

