HEADHUNTER JOB INDEX

Итоги 2010 года на рынке труда Казахстана

В отчете службы исследований HeadHunter проанализированы изменения, которые произошли на рынке труда в целом, а также в отдельных профессиональных сферах.

Обзор подготовлен компанией HeadHunter::Казахстан на основе анализа размещенных на сайте HeadHunter(hh.kz) вакансий компаний-работодателей и резюме соискателей.

Период исследования: январь 2010 г.- ноябрь 2010 г. Регион: Казахстан.

HeadHunter (hh.kz) – профессиональный сайт по поиску работы и персонала, ориентированный на менеджеров среднего и высшего звена. Вся информация, размещаемая на сайте, проходит модерацию.

Структура обзора

- **Основные тенденции рынка труда 2010 года**
- **Ситуация в отдельных профессиональных областях: спрос и предложение, динамика заработных плат по наиболее популярным позициям**

Основные тенденции спроса и предложения

Подводя итого уходящего 2010 год на рынке труда, хочется отметить тот факт, что этот период проходил под знаком стабилизации и восстановления, о чем свидетельствует строго положительная динамика размещения предложений от работодателей.

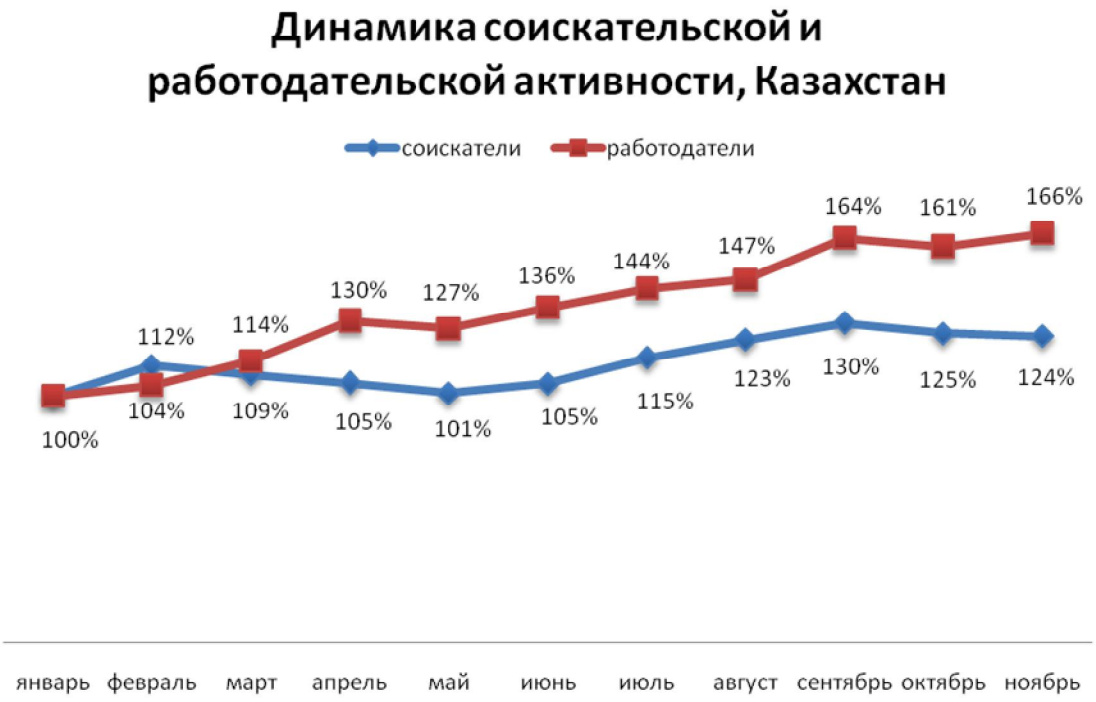
*За 100% принято количество вакансий в январе 2010года.

Если рассматривать динамику соискательской и работодательской активности на протяжении 2010 года, то стоит отметить следующие тенденции:

- затянувшийся кризис установил свои законы на рынке труда: работодатели стали разборчивее, они уже не кидаются на первого попавшегося кандидата с тем, чтобы срочно заполнить пробел в штатном расписании, а долго и придирчиво отбирают нужного специалиста. Вновь вошло в обиход такое понятие, как "*конкурс на замещение вакантной должности*", первой ступенью которого является "конкурс резюме". В нем оценивается все - наличие необходимых навыков, солидность послужного списка, общий стаж и время работы на одном месте;

- соискатели, оценив сложившуюся ситуацию с трудоустройством, не торопятся покидать насиженных мест: стабильность по-прежнему остается лидирующим мотиватором удержания сотрудников на текущем рабочем месте;

- к тем соискателям, которые волею судьбы/обстоятельств оказались в свободном поиске, работодатели сегодня относятся с пониманием, так как и менеджеры по персоналу, и руководители компаний знают о предпосылках к текущему положению на рынке труда, вызванных финансовым кризисом.



Для работодателей в первую очередь важны мотивы, которым соискатель следовал в этот период времени. Например, чем была вызвана готовность ухватиться за первую попавшуюся работу: необходимостью срочного получения дохода для того, чтобы обеспечить свою семью, заплатить за обучение, аренду жилья и т. п. или неуверенностью в собственных силах, неопределенностью в выборе дальнейшей работы, несерьезным отношением к выбору или обязательствам перед компанией-работодателем.

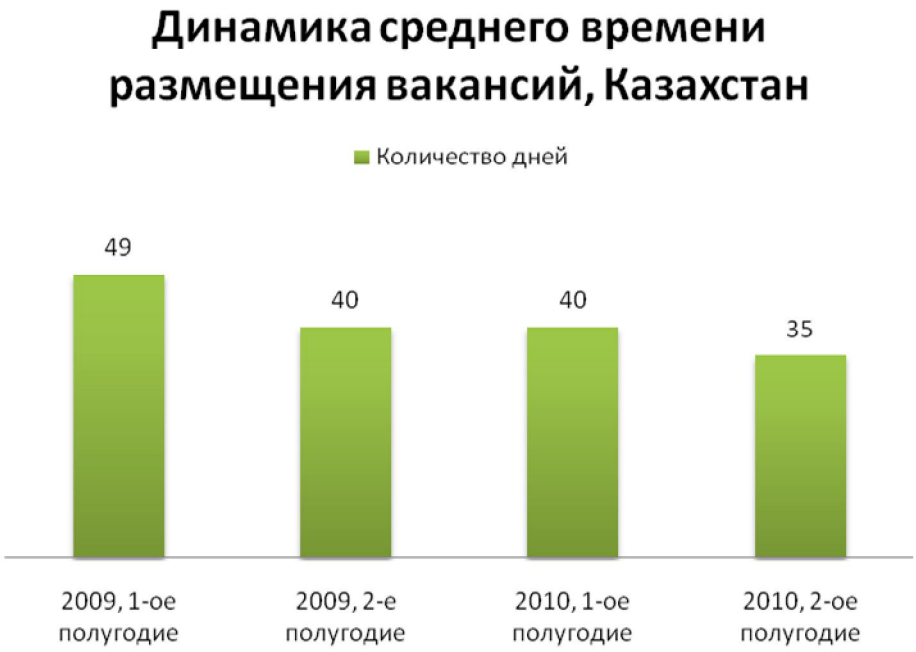
Также по-разному компании относятся к причинам, по которым кандидат долго находился (или находится) без работы. Интервьюера будет интересовать, какие действия предпринимал соискатель для поиска работы: была ли это выборочная рассылка резюме по кадровым агентствам, интересующим компаниям или он спокойно ожидал отклики на размещенное в Интернете резюме. Какие собеседования кандидат посещал: любые, куда пригласят, или рассматривал только те предложения, которые соответствовали его опыту и ожиданиям. По каким причинам специалист долго не был трудоустроен? Действительно ли на рынке до настоящего момента мало востребованы профессионалы из сферы, в которой он твердо нацелен продолжать развиваться? Или данный соискатель не соответствует позиции и уровню финансовых ожиданий, на которые он ориентирован. А, возможно, перед нами кандидат, для которого наличие работы не имеет большого значения?

И здесь стратегия «бегунков» - как можно быстрее (под воздействием страха безработицы) найти «хоть какое-нибудь» новое место, - не в фаворе у работодателя. Поддавшись испугу остаться без работы на долгое время, многие без разбора рассылают резюме и принимают решение в пользу первой же компании, сделавшей предложение, не оценив соответствие функционала, перспектив роста и корпоративной культуры собственным ожиданиям от нового работодателя. Как следствие, быстро возникает желание покинуть временно занятое место и вновь приняться за поиски работы.

Если речь идет о единичном случае, то это вполне допустимая ситуация, из которой полезно сделать выводы на будущее. Однако даже одного раза может быть уже достаточно, чтобы у такого специалиста появился ярлык «*бегунка*», то есть человека, который не задерживается долго на одном месте и которого проще просто не приглашать на работу, чем через три месяца вновь тратить средства на закрытие вакансии.

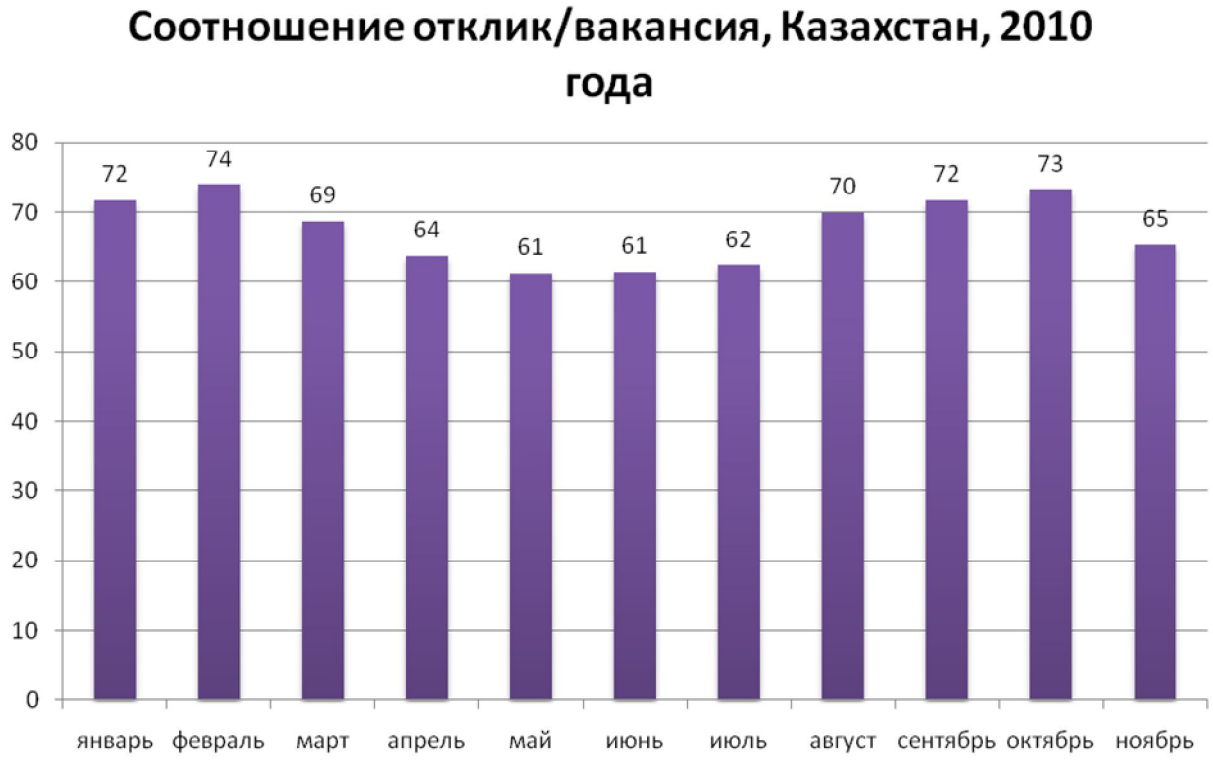
«Бегунков» не любит никто. Частая смена места работы указывает HR-менеджерам, в первую очередь, на неумение оценивать (в том числе и себя) и делать выводы, и что хуже всего - на нелояльность и неуживчивость в новом коллективе. Более того, убедить потенциального работодателя, что специалист уволился сам, а не ушел по просьбе компании, не выдержав по тем или иным причинам испытательного срока, будет крайне сложно.

Тем не менее, какие бы пробелы или частые переходы не были бы указаны в резюме, важно помнить: если соискателя пригласили на интервью, то ему предоставили возможность, в первую очередь, рассказать об опыте, знаниях, профессиональных достижениях и собственных планах на дальнейшее профессиональное и карьерное развитие, что по-прежнему является основными факторами при принятии решения о найме.



Если рассматривать динамику среднего времени поиска подходящих кандидатов и анонсирования вакансии, то на протяжении 2009-2010 годов величина постепенно снижается до 35 дней во втором полугодии 2010-го. За этот период времени работодатель получает в среднем от 50 до 500 и более откликов на позицию. При этом среднее время закрытия позиции и утверждения финальной кандидатуры сохраняется в пределах 4-6 месяцев.

Что касается соотношения отклик/вакансия, то эта величина на протяжении года варьировалась в пределах от 61 до 74 откликов на 1 открытую позицию, что характеризует достаточно высокий уровень конкуренции среди кандидатов, особенно в зимние и осенние месяцы.



Среди такого числа кандидатов достаточно сложно конкурировать, при этом каждый старается привлечь внимание к своей кандидатуре всеми возможными способами. А если на него не обратили внимание, то от поступающих жалоб в адрес рекрутеров удивляться не приходиться.

Однако менеджеры по подбору персонала считают, что неудача при приеме на работу - дело рук самих соискателей! По результатам опроса HR-специалистов мы составили рейтинг наиболее популярных ошибок соискателей, совершив одну из которых, кандидаты могут быть абсолютно уверены, что их не возьмут на работу.

1. **Плохо заполненное резюме.** Самое распространенное явление - резюме с грамматическими, стилистическими или другими ошибками. Конечно, высокая письменная грамотность нужна не всем и не всегда, но сам по себе факт, что кандидаты, заполняя форму резюме на сайте, не проверяют правописание слов в Word-е, весьма удручает.

   К ошибкам в резюме относятся также неверно заполненные графы - например, отсутствие подробного описания функционала. Нередки случаи, когда соискатели указывают просто название компаний и должностей, видимо, полагая, что этих сведений вполне достаточно для того, чтобы дать представление рекрутеру о характере трудовой деятельности кандидата (особенно этим грешат претенденты на руководящие позиции). Не считают нужным

соискатели и расшифровать непонятные аббревиатуры или пояснять, какого рода бизнес ведет некое ТОО «Ромашка».

Впрочем, встречаются еще более веселые примеры. Указано все: образование, опыт, профессиональные достижения, есть контакты, но нет ФИО. Либо бывает, соискатель отражает все сведения о себе, указывает домашний адрес, но при этом не указывает, ни одного телефона, ни электронной почты!

2. **Спам в адрес HR-менеджера.** К категории спама относится как «массовая бомбардировка» менеджеров по подбору персонала резюме, заведомо не подходящими под описание вакансии, так и отправление одного и того же CV на все имеющиеся в компании позиции, а также повторная отправка резюме в неприлично короткие сроки (в течение пары дней или даже нескольких часов).

   В случае с массовыми рассылками один и тот же соискатель шлет свое резюме в разные компании, не вчитываясь особенно в описание вакансии, действуя по принципу «авось и я на что-нибудь сгожусь». При этом в большинстве случаев соответствие вакансии и резюме выглядит примерно так: «Требуется специалист в области торговли промышленным оборудованием с двумя высшими образованиями и знанием английского на уровне Upper-Intermediate» и «Имеется специалист с опытом работы на заводе, закончивший ПТУ и изучавший в школе немецкий язык». Когда такой отклик на позицию всего один, на него можно просто не обратить внимание, но если по такому принципу действует большинство претендентов, то количество рабочего времени, отведенного на просмотр резюме кандидатов, увеличивается в разы!

   Раздражают менеджеров по подбору персонала и необъяснимые колебания кандидатов по отношению к позиции, которую они хотят занять. Так, соискательница на позицию редактора, увидев вакансию в одном из СМИ, не только отправила свое резюме на данную позицию, но также и на ряд других открытых в компании вакансий, вплоть до менеджера и секретаря. Если HR-специалистов в компании несколько, то такого кандидата (при условии наличия у него нужных навыков) могут допустить до интервью. Однако если рекрутер всего один, и он просматривает отклики на все позиции сам, то от его взгляда едва ли укроются метания соискателя и, скорее всего, итогом будет удаление резюме из списка претендентов.

   Но дело не только в спаме в виде непригодных резюме, но и странные вопросах со стороны соискателей. Приведем лишь один реальный вопрос кандидата. „Я вам неделю каждый день высылаю резюме на экономиста, Вы каждый день пишите, что оно получено. Мне можно больше его не направлять???“

3. **Опоздание на интервью.** Даже очень хорошее впечатление о кандидате, сложившееся после прочтения его резюме и первого разговора по телефону, может сразу же испортить опоздание на интервью. Самый худший вариант - когда кандидат вообще не предупреждает о том, что он опаздывает и является в тот момент, когда его уже никто не ждет. С таким претендентом могут побеседовать из вежливости, но результатом собеседования обычно бывает отказ.

4. **Отталкивающий внешний вид.** Даже если в компании нет строгого дресс-кода, правила ведения деловых переговоров предполагают, что кандидат будет придерживаться нейтрального стиля в одежде, по максимуму тяготеющему к деловому. Как вариант, допустим нейтральный casual. При этом не приветствуются слишком сильные ароматы одеколона и духов, крупные украшения, нестандартные прически и т. п. И само собой, одежда должна быть опрятной, не мятой, не грязной.

   Случаи, когда соискатели совсем уж пренебрегают правилами приличия и являются на собеседование в мятой рубашке, с пятном на галстуке и т. п., бывают не так часто. Однако, как показывает практика, весьма не редки ситуации, когда кандидаты не видят никакого криминала в яркой помаде, черных ногтях или вызывающем макияже.

   Случаи, когда рекрутеры пропускают таких кандидатов дальше, единичны (если, конечно, речь не идет о сферах, связанных с кино или иной творческой деятельностью).

5. **Странное поведение**. Никакое резюме и правильно подобранный деловой костюм не спасут соискателя, если при этом у рекрутера возникают сомнения в его адекватности. Странное поведение - весьма распространенный вид жалоб рекрутеров на кандидатов.

   Пример №1: одна дама, проходя собеседование, поведала, что по совместительству она потомственная гадалка, и раздала всем сотрудникам, находящимся в отделе свои визитки. (Хобби можно было держать и при себе!);

   Пример №2: кандидат на позицию главного бухгалтера пришел с папой, папа рвался на собеседование, чтобы, видимо, подсказывать варианты ответов. Были и жены, которые сажали мужей рядом и все ответы давал именно муж за свою супругу, которая искала работу.

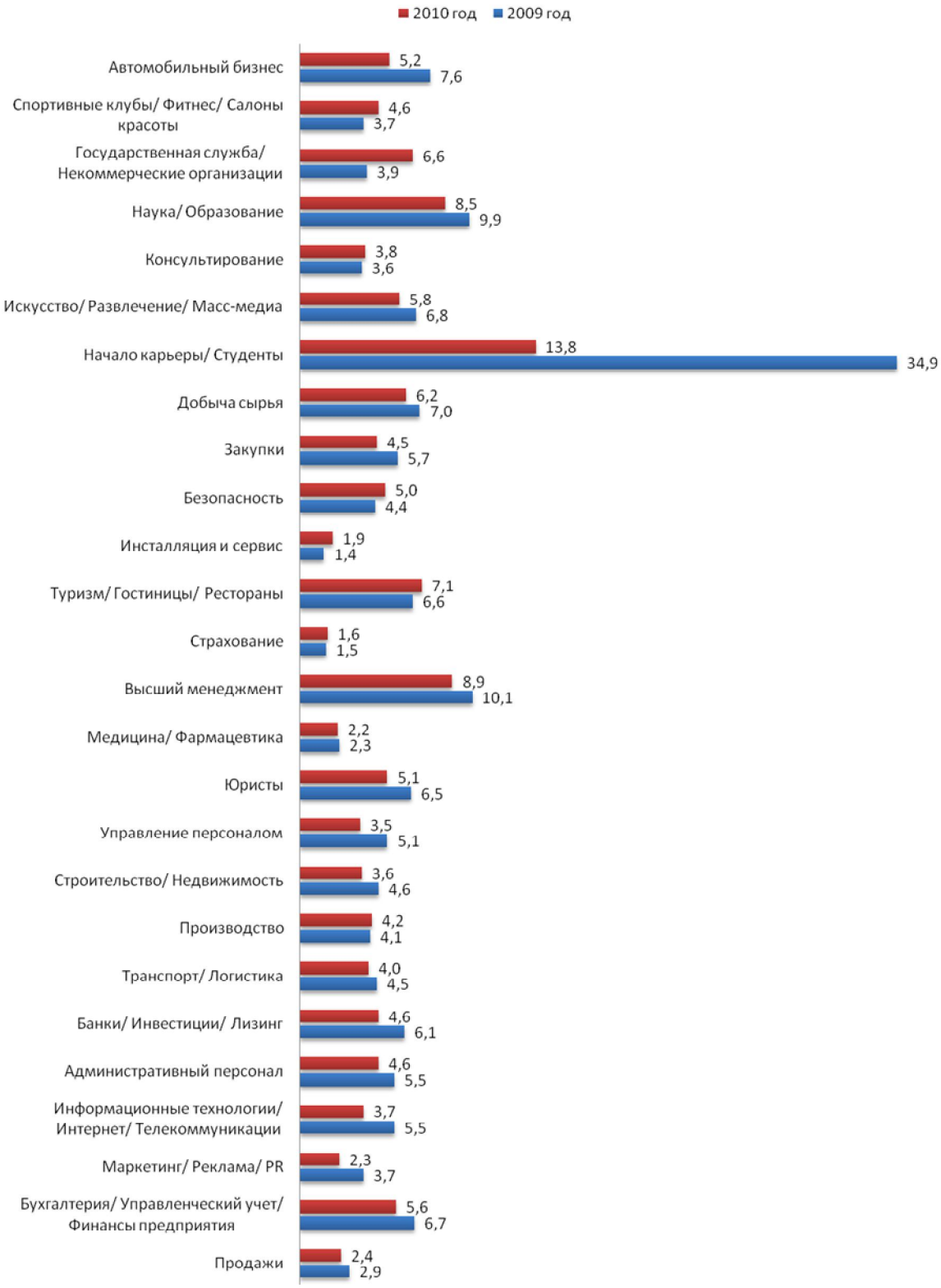
6. **Обман.** Апофеоз рейтинга жалоб рекрутеров - ложь. Кто-то просто скрывает не очень приглядные элементы своей трудовой биографии, например, причину увольнения, которая заключается в неуживчивом характере претендента, а кто-то и вовсе не стесняется прибавлять к трудовой биографии то, чего не было и в помине.

   Рекрутеры отмечают, что в желании во что бы то ни стало получить работу кандидаты, пытаясь добиться своего, что называется всеми правдами и неправдами, иногда доходят до крайностей. Пример: на первое собеседование с HR –менеджером кандидат пришел с шоколадом. Собеседование он не прошел по объективным причинам - компании нужен был переговорщик-профессионал, при этом важно было именно умение блестяще вести переговоры. Соответственно, к руководителю допущен не был. Но это не остановило кандидата, он обманом пришел к руководителю. Получил второй отказ уже от непосредственного руководителя. Пробивался к генеральному, не пробился. Долго звонил HR-менеджеру, и руководителю, и генеральному - истории всегда были выдуманные. Апофеозом было его появление и предложение менеджеру по подбору персонала „отката“ с первой зарплаты.

Спрос и предложение на рынке труда.

Индекс HeadHunter *- показатель дефицита специалистов на рынке труда. Рассчитывается как n активных кандидатов, деленное на x вакансий за период t.*

Индекс HeadHunter, Казахстан, 2009-2010 гг.



В 2010 году по сравнению с 2009-м происходит снижение индекса HeadHunter практически по всем профессиональным областям. Тем не менее, попасть в зеленую зону индекса (величина от 1 до 3) удалось только 5 из 26 профессиональных областей, в которых кандидаты могут наиболее комфортно чувствовать себя на рынке труда и наиболее быстро найти работу по сравнению с соискателями из других профессиональных сфер.

Если сравнивать востребованность специалистов, то в этом году тенденции 2009 года сохранились, и к ним добавились новые:

- *Фармацевтический рынок* и *рынок товаров повседневного спроса* (FMCG) весь 2009 год чувствовали себя в целом неплохо и, несмотря ни на что, продолжали подбор персонала, в 2010 году их активность выросла - в основном за счет увеличения потребностей *в специалистах по продажам* разного уровня.

- *Банковский сектор*, весь 2009 год хранивший молчание и набиравший исключительно коллекторов для сбора долгов, также увеличил в нынешнем году свою активность - востребованы различные специалисты бэк-офиса - *бухгалтеры, финансисты, менеджеры по работе с клиентами*, а также профессионалы инвестиционного блока - *трейдеры, брокеры, специалисты ка*значейства.

- *Нефтегазовый сектор* и *строительная сфера* за счет «размораживания» некоторого количества запланированных еще до кризиса проектов также начали набирать новый персонал.

- *В сфере IT* наблюдается рост спроса на специалистов различного уровня. Часть компаний «разморозили» либо перезапустили свои глобальные *проекты по внедрению ERP-систем*, а под это нужны соответствующие специалисты. Также востребованы *консультанты и специалисты по продажам IT-продуктов*.

- *Телекоммуникационные компании* переживают фазу оптимизации части бизнес-процессов и направлений, во многом это связано с бурным ростом предыдущих лет. Сегодня некоторые направления деятельности этих компаний испытывают трудности и, соответственно, проводятся точечные сокращения, в других же ведется активный подбор, например, в сфере широкополосного доступа.

- Относительно стабильно через кризис проходят *фаст-фуд компании*, подбор новых сотрудников в 2009 году там также не прекращался, а в 2010 году за счет строительства новых ресторанов заметно вырос, поэтому неудивительно, что специалисты *в области логистики, бухгалтерии, финансов* и так далее с опытом работы в компаниях подобного профиля сегодня нарасхват.

Каких работников ищут сейчас?

Более других сегодня востребованы:

1. медицинские представители в фармацевтические компании,
2. специалисты по продажам разного уровня и специализации,

3. некоторые инженерные направления, особенно в секторе непищевого производства.

В общем и целом, потребность в кадрах в 2010 году выросла, более того, по некоторым редким позициям мы уже вернулись к тем временам, когда работы было больше, чем желающих. Во многом это связано с тем, что действительно высококлассные специалисты сегодня предпочитают «синицу в руках, чем журавля в небе» и очень неохотно меняют место работы.

Рынок труда в отдельных профессиональных сферах

Бухгалтерия / Управленческий учет/ Финансы предприятия

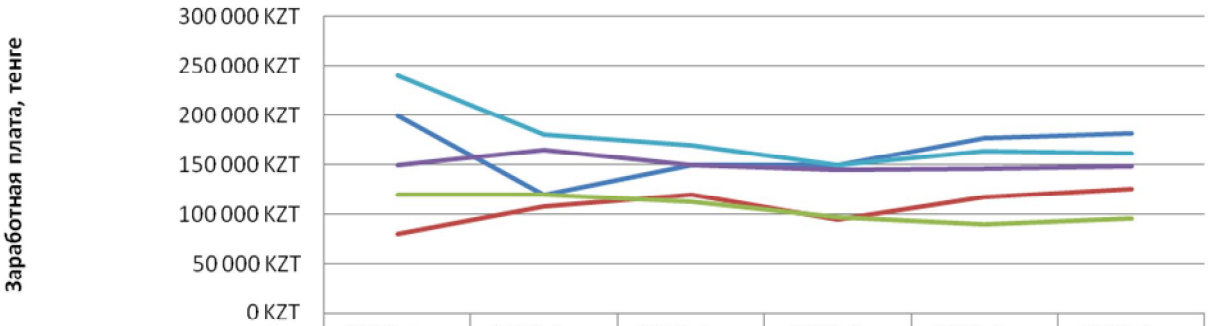
Бухгалтеры в условиях настоящего рынка востребованы меньше, чем финансовые менеджеры, что было не свойственно для рынка в докризисный период. Чаще всего вакансии в бухгалтерии открываются сейчас в компаниях *сектора FMCG*, *розничной торговли*, *B2B*.

Главные бухгалтера востребованы во все времена, поэтому даже кризис существенно не повлиял на количество вакансий на рынке труда. В период 2008-2009 гг. наряду с понижением уровня заработной платы таких специалистов требования к работникам начали повышаться: многие (в основном небольшие) компании стали объединять функционал главного бухгалтера и финансового директора, что, в свою очередь, оказало влияние на спрос в сфере дополнительного образования (в области финансового учета, международных стандартов отчетности).

Если раньше дополнительным показателем профессионального уровня главного бухгалтера мог быть только аттестат главного бухгалтера и курсы повышения квалификации бухгалтеров, то сейчас ценятся специалисты, получившие дополнительное образование в сфере МСФО (также обязательно должно быть знание английского языка как минимум на уровне подготовки отчетности), а также дополнительное образование в сфере управленческой, финансовой отчетности.

Работодателями очень ценится опыт прохождения налоговых и аудиторских проверок («Большая четверка») и дополнительное образование в рамках той же «Большой четверки».

Динамика заработных плат в сфере Бухгалтерия/ Управленческий учет/ Финансы предприятия



	2008, 1-ое полугодие	2008, 2-ое полугодие	2009, 1-ое полугодие	2009, 2-е полугодие	2010, 1-ое полугодие	2010, 2-ое полугодие
Финансовый менеджер	200 000 KZT	120 000 KZT	150 000 KZT	150 000 KZT	176 800 KZT	182 000 KZT
Экономист	80 000 KZT	108 000 KZT	120 000 KZT	95 000 KZT	117 000 KZT	126 000 KZT
Бухгалтер	120 000 KZT	120 000 KZT	112 500 KZT	97 500 KZT	90 000 KZT	96 000 KZT
Аудитор	150 000 KZT	165 000 KZT	150 000 KZT	145 000 KZT	146 000 KZT	148 000 KZT
Главный бухгалтер	240 000 KZT	180 000 KZT	170 000 KZT	150 000 KZT	164 000 KZT	162 000 KZT

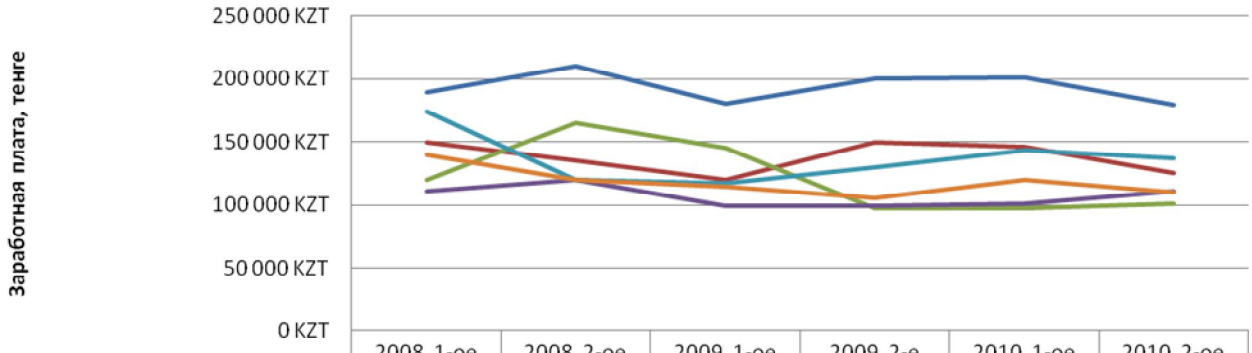
Информационные технологии/ Интернет/Телекоммуникации

В сфере IT востребованными остаются опытные специалисты по технической защите информации, программисты, системные администраторы, разработчики и оптимизаторы программных продуктов, консультанты по внедрению ERP-систем (особенно - 1С, SAP), специалисты, способные заниматься продвижением услуг IT-компаний, производящих "коробочный" продукт.

Индекс HeadHunter

Зарплата таких специалистов зависит от поставленных перед ними задач, от их квалификации и дополнительных требований со стороны работодателя (знание иностранных языков, опыт работы в смежных областях).

Динамика заработных плат в профессиональной области Информационные технологии/ Интернет/ Телекоммуникации



	2008, 1-ое полугодие	2008, 2-ое полугодие	2009, 1-ое полугодие	2009, 2-е полугодие	2010, 1-ое полугодие	2010, 2-ое полугодие
Директор по IT	189 000 KZT	210 000 KZT	180 000 KZT	200 000 KZT	201 000 KZT	179 000 KZT
Программист/разработчик	150 000 KZT	135 000 KZT	120 000 KZT	150 000 KZT	146 000 KZT	125 000 KZT
Системный администратор	120 000 KZT	165 000 KZT	145 000 KZT	97 500 KZT	97 500 KZT	101 000 KZT
Инженер	111 000 KZT	120 000 KZT	99 000 KZT	99 000 KZT	101 000 KZT	111 000 KZT
Аналитик	174 000 KZT	120 000 KZT	117 000 KZT	130 000 KZT	143 000 KZT	137 000 KZT
Менеджер по продажам	140 000 KZT	120 000 KZT	114 000 KZT	105 000 KZT	120 000 KZT	110 000 KZT

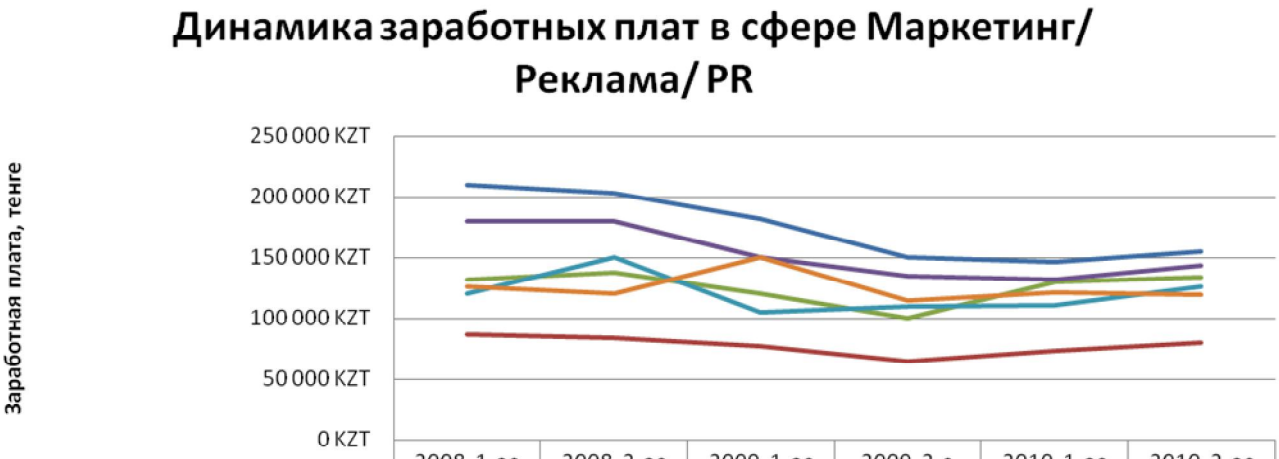
Маркетинг/ реклама/ PR

В начале 2010 года маркетологи, успевшие отвыкнуть от повышенного внимания рекрутеров и потенциальных работодателей, стали снова получать предложения о работе. Рост числа вакансий в маркетинге наметился с октября 2009 года, а на начало 2010 года пришлось значительное увеличение спроса. Если в прошлом году маркетологов набирали, в основном, крупные FMCG и фармацевтические компании, то сейчас вакансии появляются в розничном бизнесе, IT-компаниях, а также в B2B секторе.

Индекс HeadHunter

За последний год нижняя планка зарплат в крупных компаниях повысилась, при этом верхняя граница зарплат опустилась. Мы связываем уменьшение зарплатной вилки с тем, что если работодатели в период экономического спада открывают маркетинговые вакансии, то они очень требовательно подходят к

кандидатам и берут в штат высокопрофессиональных людей, которые не могут стоить совсем дешево. Что же касается верхней планки, то работодатели уже не готовы переплачивать своим сотрудникам.



	2008, 1-ое полугодие	2008, 2-ое полугодие	2009, 1-ое полугодие	2009, 2-е полугодие	2010, 1-ое полугодие	2010, 2-ое полугодие
Директор по маркетингу	210 000 KZT	202 500 KZT	182 000 KZT	150 000 KZT	146 000 KZT	155 000 KZT
Менеджер по рекламе	87 000 KZT	84 000 KZT	77 500 KZT	65 000 KZT	73 000 KZT	80 000 KZT
Менеджер по маркетингу	132 000 KZT	138 000 KZT	120 000 KZT	100 000 KZT	130 000 KZT	134 000 KZT
Брэнд-менеджер	180 000 KZT	180 000 KZT	150 000 KZT	135 000 KZT	132 000 KZT	143 000 KZT
PR-менеджер	120 000 KZT	150 000 KZT	105 000 KZT	110 000 KZT	111 000 KZT	126 000 KZT
Специалист по исследованиям	126 000 KZT	120 000 KZT	150 000 KZT	115 000 KZT	121 000 KZT	119 000 KZT

Административный персонал

С начала 2010 года возобновился поиск персональный ассистентов, ассистентов и координаторов отделов, офис-менеджеров. В настоящее время спрос на таких специалистов достаточно высок. Требования к соискателям и средний уровень компенсации остались на уровне прошлого года, а работодатели стали более щепетильными в выборе кандидатов. Так, например, если мы говорим о позиции Персонального ассистента/Личного помощника, то свободное владение английским языком по-прежнему остается одним из основных требований к кандидатам.

Как и до кризиса, средний уровень компенсации на административные позиции не претерпел значительных изменений.

	2008, 1-ое полугодие	2008, 2-ое полугодие	2009, 1-ое полугодие	2009, 2-е полугодие	2010, 1-ое полугодие	2010, 2-ое полугодие
Офис менеджер	72 000 KZT	72 000 KZT	60 000 KZT	60 000 KZT	60 000 KZT	60 000 KZT
Секретарь	60 000 KZT	60 000 KZT	60 000 KZT	60 000 KZT	60 000 KZT	60 000 KZT
Персональный ассистент	80 000 KZT	80 000 KZT	60 000 KZT	75 000 KZT	70 700 KZT	71 000 KZT

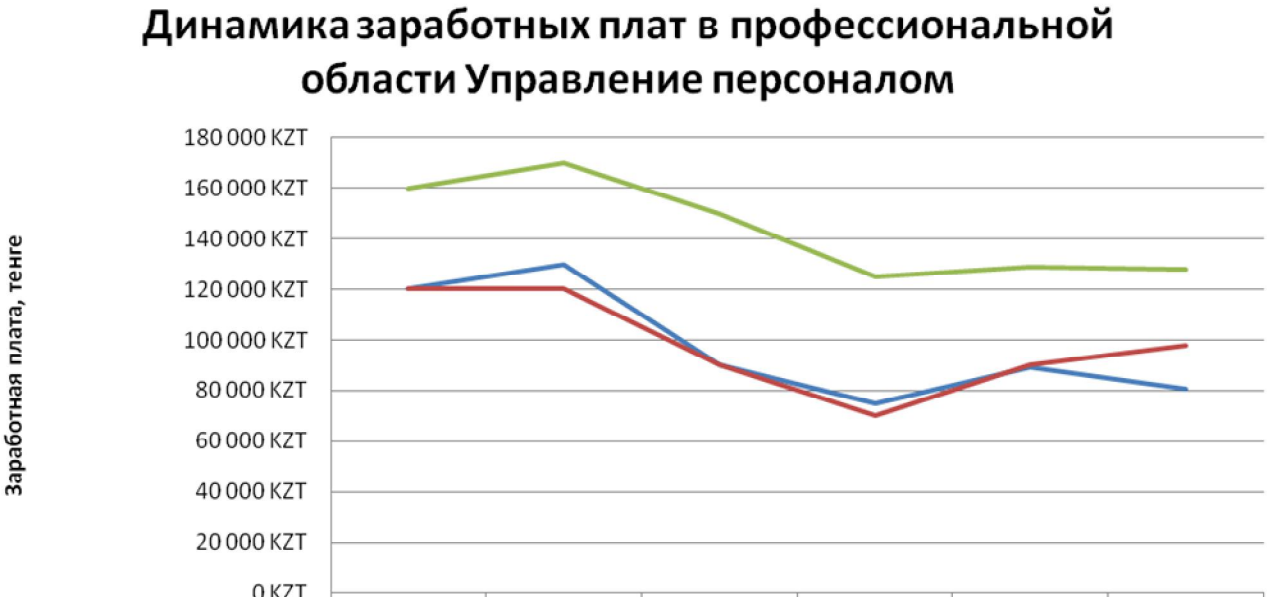
Управление персоналом

К началу 2010 года во многих компаниях закончился этап антикризисной трансформации HR-функции. Уже нет такого спроса на HR-менеджеров, способных управлять изменениями, как в прошлом году. С начала года наиболее востребованы профессионалы в области компенсаций и льгот, а также HR-администраторы, что тоже, в основном, связано со структурными изменениями в компаниях.

В области обучения и развития пока затишье. В крупных компаниях все больше внимания уделяется методикам оценки кандидатов на вакансии. Это помогает не только проверить компетенции и отобрать наиболее квалифицированных людей, но и правильно вписать новых сотрудников в коллектив.

С этим связан стабильно растущий спрос на менеджеров по подбору персонала с опытом работы в организациях, где такие методики оценки были успешно внедрены.

Кроме того, все чаще появляются вакансии, которые предполагают совмещение функции подбора и развития персонала.



	2008, 1-ое полугодие	2008, 2-ое полугодие	2009, 1-ое полугодие	2009, 2-е полугодие	2010, 1-ое полугодие	2010, 2-ое полугодие
HR-менеджер	120 000 KZT	130 000 KZT	90 000 KZT	75 000 KZT	89 000 KZT	80 800 KZT
Рекрутер	120 000 KZT	120 000 KZT	90 000 KZT	70 000 KZT	90 000 KZT	98 000 KZT
Директор по персоналу	160 000 KZT	170 000 KZT	150 000 KZT	125 000 KZT	129 000 KZT	128 000 KZT

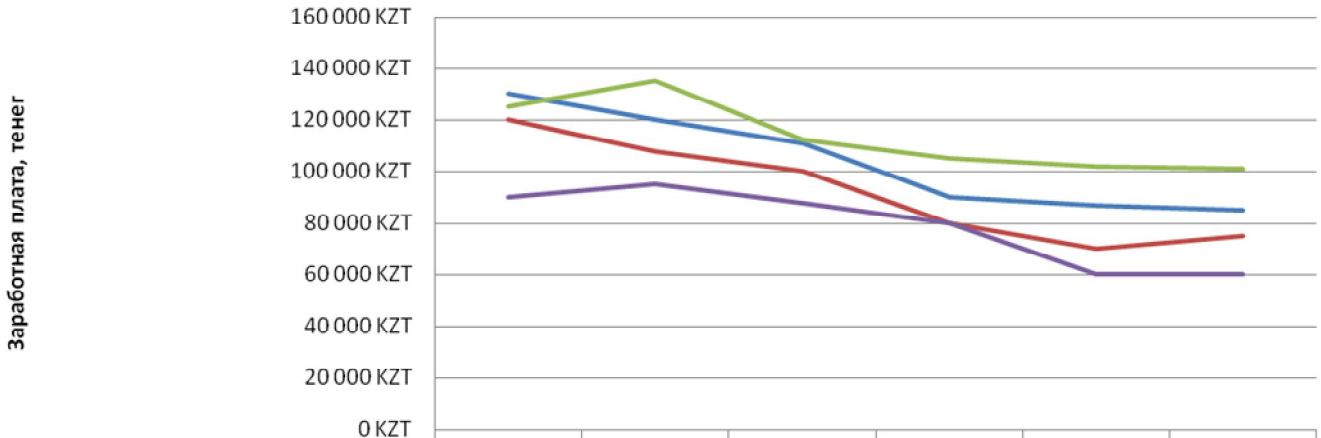
Продажи

Количество вакансий в продажах продолжает расти. С начала 2010 года заметно оживает ряд различных секторов, где в первую очередь требуются сильные люди в отделы продаж.

С конца 2009 года в области производства и продажи потребительских товаров (FMCG) появилась потребность в менеджерах, ответственных за оптимизацию, поддержку и развитие системы продаж: по-прежнему востребованы менеджеры по работе с ключевыми клиентами разного уровня, управленцы традиционной розницей и дистрибуторами, и трейд-маркетологи.

В начале 2010 года заметно увеличилось количество вакансий менеджеров по продажам в IT и телекоммуникационных компаниях, работающих с крупными клиентами и госсектором. Не менее активно стали набирать менеджеров по продажам среднего звена компании *пищевой промышленности*, оживился *автомобильный сектор.* Компании, производящие *медицинское оборудование*, сохраняли стабильное положение в 2009 году, а в 2010 году стали чаще открывать вакансии всех уровней в продажах.

Динамика заработных плат в профессиональной области Продажи



	2008, 1-ое полугодие	2008, 2-ое полугодие	2009, 1-ое полугодие	2009, 2-е полугодие	2010, 1-ое полугодие	2010, 2-ое полугодие
Менеджер по работе с клиентами	130 000 KZT	120 000 KZT	111 000 KZT	90 000 KZT	86 800 KZT	85 000 KZT
Торговый представитель	120 000 KZT	108 000 KZT	100 000 KZT	80 000 KZT	70 000 KZT	75 000 KZT
Менеджер по оптовым продажам	125 000 KZT	135 000 KZT	112 500 KZT	105 000 KZT	102 000 KZT	101 000 KZT
Продавец-консультант	90 000 KZT	95 000 KZT	88 000 KZT	80 000 KZT	60 000 KZT	60 000 KZT

Транспорт / Логистика

С начала 2010 года рынок труда в области логистики активно набирает обороты. В связи с изменениями в области таможенного законодательства и созданием таможенного союза сейчас наиболее актуальны позиции в сфере таможенного оформления.

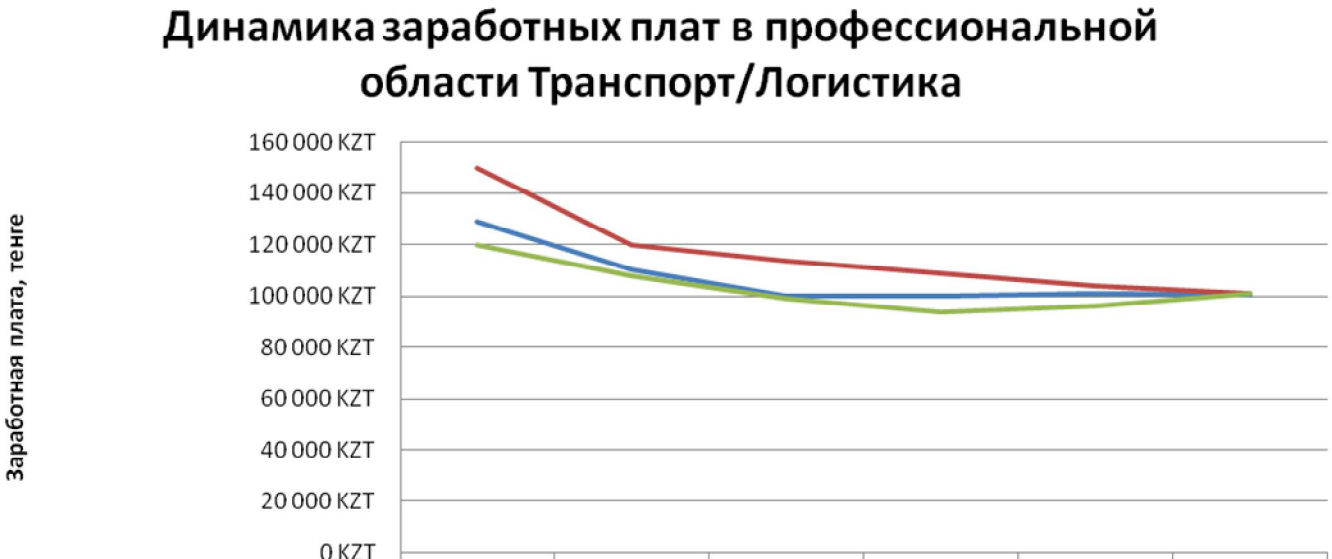
Работодателям требуются профессионалы, так называемые «универсальные специалисты», хорошо подкованные в таможенном законодательстве, знающие специфику ТН ВЭД и ИНКОТЕРМС. Необходимы также специалисты, занимающиеся набивкой и проводкой деклараций, — те, кто может грамотно проконсультировать клиента по всем таможенным вопросам и оптимизировать схемы таможенного оформления грузов.

Говоря о позициях в сфере импортных закупок и внешнеэкономической деятельности можно сказать, что сейчас востребованы позиции в производственных закупках (закупки прямых и непрямых материалов, закупки услуг). Одно из основных требований для кандидатов — свободное владение

английским языком, так как предполагается активное проведение переговоров с иностранными поставщиками. Важен опыт работы с крупными контрактами и опыт проведения тендеров.

Уровень заработных плат специалистов из логистической сферы варьируется в зависимости от опыта, знания иностранных языков и образования кандидатов. Как ни странно, направление, в котором работает логист (внутреннее или внешнее), как правило, существенного значения не играет.

Работодатели в первую очередь обращают внимание на объем работы, с которым специалист справлялся на прошлом месте работы, а также на опыт создания новых логистических схем и на результаты, которых кандидат смог добиться в предыдущей компании.

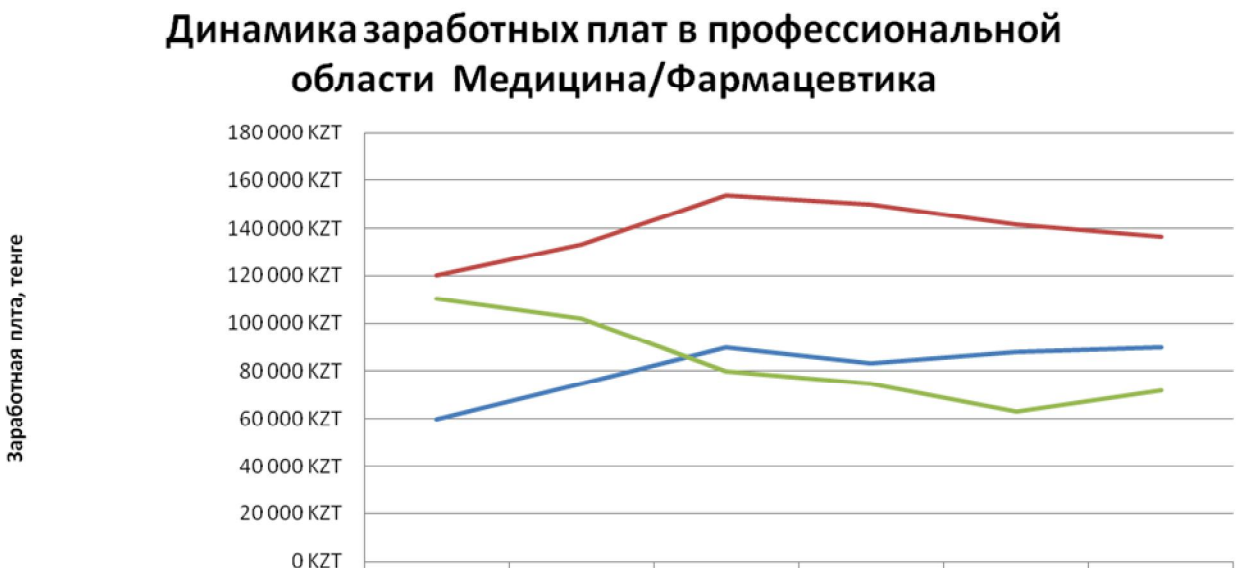


	2008, 1-ое полугодие	2008, 2-ое полугодие	2009, 1-ое полугодие	2009, 2-е полугодие	2010, 1-ое полугодие	2010, 2-ое полугодие
Специалист по логистике	129 000 KZT	110 000 KZT	100 000 KZT	100 000 KZT	101 000 KZT	100 600 KZT
Специалист по таможенному оформлению	150 000 KZT	120 000 KZT	113 800 KZT	108 750 KZT	104 000 KZT	101 000 KZT
Специалист по закупкам	120 000 KZT	108 000 KZT	99 000 KZT	94 000 KZT	96 000 KZT	101 000 KZT

Медицина / фармацевтика

На фармацевтическом рынке в 2010 году сохраняется дефицит специалистов, как медицинских представителей, так и сотрудников аптек. Предложения по этим позициям значительно превышают спрос. В текущем году фармацевтические компании значительно расширяют свои "полевые" отделы. Именно медицинский представитель - сегодня одна из самых востребованных на фармрынке позиций.

Стоимость специалиста на этом рынке зависит не только от того, какую позицию он занимает, но и от того, в какой компании он работал. Для фармацевтического рынка этот аспект имеет весомое значение.



	2008, 1-ое полугодие	2008, 2-ое полугодие	2009, 1-ое полугодие	2009, 2-е полугодие	2010, 1-ое полугодие	2010, 2-ое полугодие
Медицинский представитель	60 000 KZT	75 000 KZT	90 000 KZT	83 250 KZT	88 000 KZT	90 000 KZT
Лечащий врач	120 000 KZT	133 300 KZT	154 050 KZT	150 000 KZT	141 600 KZT	136 300 KZT
Провизор/фармацевт	110 250 KZT	102 000 KZT	80 000 KZT	75 000 KZT	63 000 KZT	72 000 KZT