

из Г. в Г.

БИЗНЕС №26 (961) от 27.06.2011 Полищук Оксана Васильевна

Топ-менеджеры, желающие хорошо трудоустроиться, перестали бредить столицей и с надеждой взирают на региональных работодателей

Еще каких-то пару-тройку лет назад внутренняя трудовая миграция на отечественном рынке была всецело направлена на богатеющую столицу — в поисках хорошей работы и лучшей жизни в Киев стремился едва ли не каждый третий трудоспособный житель страны. Особенную активность проявляли специалисты среднего и высшего звеньев, желающие сделать приличную карьеру.

Сегодня условия трудоустройства в стольном граде для этих категорий наемных работников становятся все менее выгодными. Поэтому они активно присматриваются к возможности найти пристойные должность и зарплату в других украинских городах.

Оказалось, что наиболее привлекательной для переезда стала Одесса. Эксклюзивно для **БИЗНЕСа** аналитики международного кадрового портала HeadHunter (hh.ua; г.Киев; рекрутинг; с 2005 г.; 20 чел.) подсчитали, что оставить все ради “жемчужины у моря” готовы на 60% больше “топ”-кандидатов, чем одесситов, ищущих аналогичную работу в своем городе.

Поселиться во Львове согласны иногородние топ-менеджеры, количество которых на 58% превышает количество местных соискателей. Усилить рынок труда Днепропетровска, при наличии подходящих предложений, могут на 54% управленцев больше из других уголков Украины, чем из самого Днепропетровска (см. “Рейтинг городов-“миллионников”...).

Рейтинг

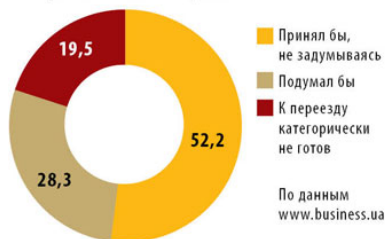
городов-“миллионников” по привлекательности для переезда на работу (превышение количества иногородних “топ”-кандидатов над местными, %)



По данным международного кадрового портала hh.ua.

Опрос БИЗНЕСа

Если бы Вас пригласили на топ-позицию с перевесом в зарплате, но с требованием переезда в другой город, Вы бы приняли приглашение? % опрошенных



По данным www.business.ua

Причем 81,4% кандидатов из профессиональной сферы “высший менеджмент”, “баллотирующихся” на должности в других городах, зарегистрированы в Киеве. Это дает основания утверждать, что большинство топов, рассматривающих возможность переезда, — киевляне. “Безусловно, Киев является лидером по количеству рабочих мест и кандидатов на рынке труда. 28,9% всех украинских соискателей находятся в столице. Но приезжим киевлянам присуще желание сменить суетливый Киев на более спокойный город с более низкими ценами на аренду жилья. Это могут быть как города, из которых они прибыли в Киев на учебу, так и туристически привлекательные Львов и Одесса”, — объясняет **Илона Цивинская**, HR-директор Международного кадрового портала hh.ua.

Топчут дорожку

В целом, как подтверждают эксперты, топ-менеджеры в последнее время стали значительно мобильнее. Предложения за пределами столицы манят их и амбициозными проектами, и доходами, и карьерными перспективами, и соотношением стоимости и качества жизни, и приемлемой конкуренцией.

В то же время, чтобы “топ” решился на переезд, работодатель должен обеспечить ему целый ряд благ, причем финансовые являются не самыми главными. Для человека, у которого уже сложилась успешно карьера, который имеет достаточный уро-

вень комфорта, семью, важно понимать, как в целом качественно изменится жизнь его самого и его семьи при переезде. И если города-«миллионники» выглядят привлекательно на общем фоне, то заманить топ-менеджеров «в глубинку» довольно непросто.

«Самая большая проблема с подбором топ-менеджеров — именно у промышленных и аграрных предприятий, многие из которых находятся вдали от крупнейших городов страны: в районных центрах, поселках городского типа... Будет ли в этом городке хорошая школа для детей топ-менеджера, должное медицинское обслуживание для его семьи, культурная жизнь?» — говорит консультант по подбору персонала, бизнес-тренер **Наталья Воскобойникова** (г.Киев).

Кстати, в редакцию **БИЗНЕСа** недавно пришло письмо от одного топ-менеджера, который попытался в красках живописать особенности регионального трудоустройства (см. «Субъективное мнение»). Ратуя за объективность, мы попросили сторонних специалистов прокомментировать ситуацию.

«Тенденции в региональном трудоустройстве «топов», скорее, положительные. Хотя количество людей, называющих себя топ-менеджерами, неуклонно и повсеместно растет (к нам часто приходят резюме так называемых «топов» 25-27 лет от роду с 2-3 годами опыта работы, которые уже метят в начальники...), зарплаты ХОРОШИХ руководителей растут. Причем во всех указанных городах», — отмечает **Сергей Беляев**, директор консалтинговой компании «Навигатор» (г.Киев, г.Луганск; кадровый консалтинг, подбор персонала; с 1999 г.; 15 чел.). По его словам, поток руководящих умов из регионов в столицу действительно уменьшается.

Мол, дороговизна жилья, скученность и пробки Киева делают свое дело. *«Особых различий между региональными рынками труда я не наблюдаю, а обобщать крайние частные случаи я бы не стал. Нечестные работодатели встречаются везде. В Одессе не чаще, чем в Донецке. Но их все равно значительно меньше, чем плохих менеджеров с завышенными амбициями»,* — говорит г-н Беляев.

Наталья Кирица, директор львовского офиса компании Smart Solutions, соглашается с коллегой, обращая внимание на то, что украинский бизнес не совсем зрелый, многие процессы, в том числе и подбор персонала, не отлажены. Хватает всего: и завышенных требований, порой неуместных для данной должности, и заполнения многостраничных анкет, и родственных связей, стоящих выше опыта и достижений, и неоправданно низких заработных плат. *«В Западном регионе я бы отметила еще одну особенность: длительность принятия решения при подборе персонала. Присматриваются, оценивают, торгуются, этот процесс занимает длительный период времени, у многих соискателей часто возникает вопрос: если полгода, а то и больше компания справлялась без такого специалиста, может, он и не нужен?»* — делится наблюдениями г-жа Кирица.

Но даже учитывая все вышесказанное, специалисты не рекомендуют стричь всех работодателей под одну гребенку — все-таки они разные, у всех своя специфика и своя корпоративная культура.

«Что касается вакансий, требований к ним и условий оплаты, особенно для специалистов топ-уровня — перлов везде хватает, независимо от региона. Но большая часть предложений на рынке труда более-менее адекватная. Много есть иностранных компаний с хорошими предложениями — и в Киеве, и в регионах», — резюмирует **Татьяна Никитович**, директор кадровой компании Smart Solutions.

Все эксперты сходятся во мнении, что в связи с подготовкой к проведению Евро-2012 региональный рынок труда может ощутить нехватку квалифицированных сотрудников и увеличение спроса на персонал, в том числе и в сегменте топ-менеджмента.

Субъективное мнение

На днях в редакцию **БИЗНЕСа** пришло забавное письмо от некоего 44-летнего читателя по имени **Александр**, который утверждает, что на протяжении последних пяти лет работал директором трех крупных производственных предприятий Украины и в настоящее время ищет четвертое.

Исходя из своего богатого опыта VIP-соискателя, наш читатель поделился некоторыми наблюдениями в части различий и сходства между работодателями по регионам Украины. Некоторые эксперты посчитали, что письмо составлено обиженным неудачником с завышенными амбициями, требования которого к работодателям и стали причинами многочисленных отказов ему в приеме на работу.

“Через все письмо сквозит идея “Дай, дай, дай!” — типичный пролетарский люмпенизированный подход и непонимание рынка труда, как будто этому человеку все должны...” — примерно в таком ключе отзывались рекрутеры об авторе письма. Но многие также заметили определенные сходства со своими наблюдениями (см. “Хедхантеры — о различиях”). **БИЗНЕС** предоставил читателям возможность сравнить мнение Александра со своими ощущениями.

Одесса. Обманутые иллюзии. Много разговоров об управленческом учете, обучении за границей, а в реальности — примитив середины 90-х. Объявления для “топов” — строго из Одессы. Тотальное недоверие. Работаешь несколько месяцев, а тебе звонят с предыдущего места работы и говорят, что приезжали какие-то сотрудники СБУ из Одессы, наводили справки. Постоянные задержки зарплаты. Очень любят предлагать испытательные сроки с испытательной зарплатой...

Например, крупный оператор розничной сети ищет директора для одесского филиала. Требование — не одессит, так как два прежних директора в розыске за хищения. Открывайте свой бизнес в Одессе, деньги в регионе есть. Ну а если наем, то строго директором представительства, где собственники из другого региона.

Донецк. Корпоративная Сицилия. В городе, где родились все лучшие губернаторы, прокуроры, генералы, министры, естественно, проживают и лучшие “топы”. В руководстве только друзья, друзья друзей, дети, зятья, сваты и пр. Человеку из другого региона тут делать нечего. Было предложение возглавить завод в Донецкой области, где 150 человек год не получают зарплату и от отчаяния захватили территорию предприятия вместе со служебным транспортом.

Собственники ставили задачу успокоить людей, уговорить поработать еще три-четыре месяца без денег до начала сезона продаж... Все это за 10 тыс.грн., ну и премия после удачной реализации. Невиданная щедрость...

Днепропетровск. Закрытый город времен СССР. Тем не менее повеселее, чем Донецк. Масса “топ”-вакансий и интересные предложения по зарплате. Но... подробная анкета. Вас просят перечислить всех своих родственников с указанием их места жительства, места работы, домашних и мобильных телефонов...

В 9 случаях из 10 директором становится бессменный заместитель. Так спокойнее. Было предложение возглавить большой завод в местной корпорации. Отказываешься заполнять все пункты в анкете — тебе сразу отказывают. Через пару дней звонок — ладно, приезжайте, обойдемся без анкеты. Езжайте в Днепропетровск, только если вы на голову сильнее местных специалистов, а они там достаточно квалифицированные.

Харьков. “Звезда” украинского бизнеса. Хотя при этом самый бедный из вышеперечисленных регионов. За 3000 грн. в месяц Билл Гейтс здесь должен стать на колени и целовать руки местным работодателям. Что же тогда предлагают заезжим топ-менеджерам? Долевое участие, именно так.

Берите предприятие, которое производит и продает продукции на миллион гривень в месяц,

увеличивайте объем и с положительной разницы получайте свою долю. В этом случае деньги платят и, как правило, без проволочек. Зато в Харькове корпоративные службы безопасности — большая редкость. Реальный случай. Торговое предприятие, реализующее китайскую бытовую технику, решило заняться ее производством.

Потенциальному директору предоставляется “офис” (одна комната с компьютером) и образец продукции, который надо под заказ произвести на заводах Харькова. В качестве оплаты — доля от прибыли после реализации продукции, до выпуска которой, как минимум, год...

Львов. Тихая жизнь. Тихий бизнес. Деньги платят вовремя, вышиванки носить не заставляют. 10 тыс.грн. — это потолок для наемного работника и EUR10 тыс. за такую же работу, если ты гражданин ЕС. Большая концентрация иностранных инвестиций, совсем не лишним будет хощее знание английского, немецкого, польского и, естественно, украинского языков.

Киев. Финансовый Вавилон. Изобилие вакансий на любой вкус. 95% работодателей Киева — это уроженцы вышеперечисленных регионов, со всеми вытекающими... Могут снять квартиру, даже предоставить служебный Lapos и поездку на семинар в Ялту. А в остальном все то же — зарплаты “в конвертах”, попытки не рассчитаться при увольнении.

Реальный случай: крупная компания выставляет VIP-вакансию. “Слетаются” 40 кандидатов. О чудо, все сорок подходят! Как отобрать самого достойного? Конечно, путем конкурса. Будущим генеральным директорам предлагается написать бизнес-план развития предприятия. Вакансия закрывается, и остальные 39 кандидатов снова пишут планы, но уже в другую компанию.

Хедхантеры — о различиях



Михаил Семенов (40),

основатель и гендиректор хедхантинговой компании Victory-Ukraine (г.Киев; поиск и подбор топ-менеджеров; с 2000 г.; 5 чел.):

— Из своего личного опыта могу сказать, что наем топ-менеджеров в Одессе действительно отличается от найма в других регионах Украины. Одесса — это как Ватикан в Италии, там свои правила, и принимают на работу топ-менеджеров в основном с одесской пропиской. Что касается Днепропетровска и Донецка, то здесь работает масса топ-менеджеров из других регионов и даже стран, но заработные платы у топ-менеджеров выше в Донецке, чем в Днепропетровске.

В Донецке и Днепропетровске, не говоря уже о других регионах Украины, очень мало местных профессиональных топ-менеджеров. Поэтому крупные компании из этих регионов очень часто приглашают продвинутых киевских и даже московских топ-менеджеров в свои компании на заработные платы значительно более высокие, чем у местных топ-менеджеров.



Татьяна Никитович,

директор кадровой компании Smart Solutions (г.Киев; комплексные кадровые решения; с 2009 г.; 23 чел.):

— Что касается региональной специфики, то она, безусловно, есть. Украина — страна большая, исторически разные регионы развивались по-разному и в этническом, и в экономическом отношении, что наложило отпечаток на каждый из них. В итоге менталитет украинцев, как работодателей, так и соискателей, в разных регионах различается.

Днепропетровск — совершенная правда по поводу анкет, которые надо заполнять почти во всех компаниях. Одесса — есть проблемы с честностью и порядочностью, как работодателей, так и соискателей. Харьков — колыбель украинской дистрибуции, много рынков, сложно с работой, особенно в кризис.

Львовские работодатели остро реагируют на невыполнение обещаний. Киев — сборная солян-

ка различных менталитетов и особенностей. Безусловный плюс столицы — обилие иностранных компаний со своей культурой трудовых отношений и корпоративными стандартами.