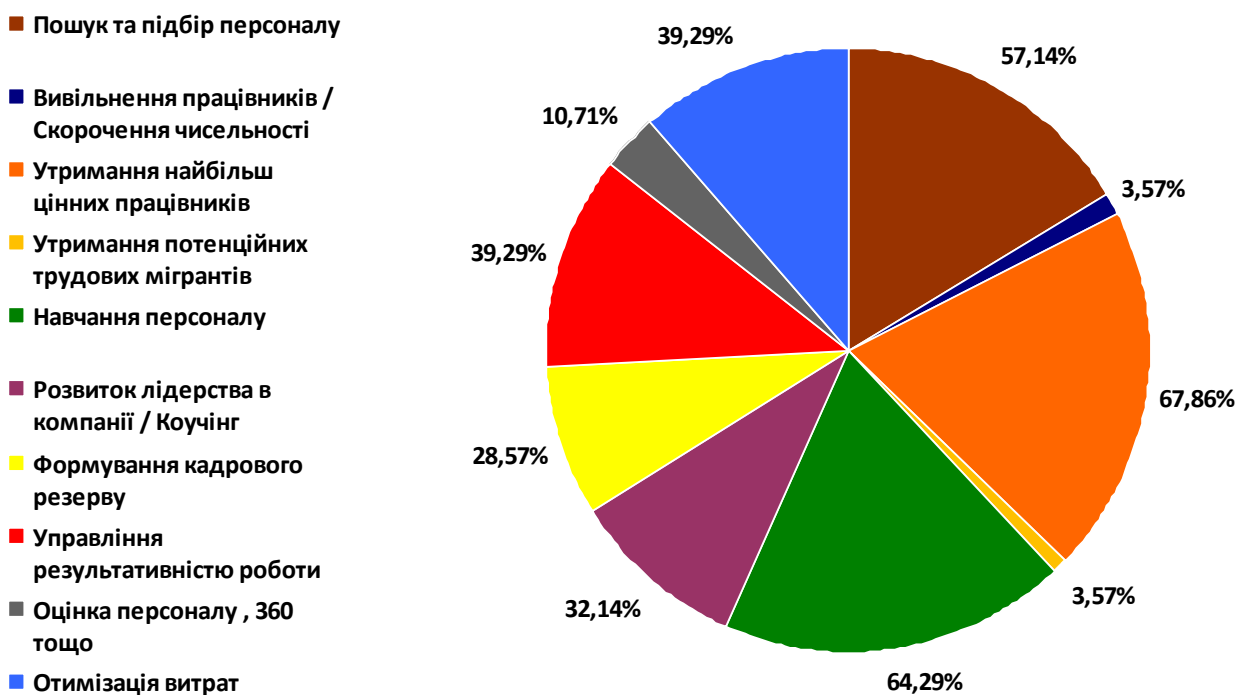


Західноукраїнський офіс ЄБА спільно з Львівською Консалтинговою Групою продовжують моніторинг ринку праці Західного регіону та презентують результати десятої хвилі «Індексу ринку праці Західної України», яка проводилась у лютому 2016 року. Основною метою проекту є дослідження та виділення головних тенденцій на ринку праці, щоб порівняти їх з показниками попередньої хвилі та прослідкувати динаміку змін.

До участі в опитуванні запрошені компанії з іноземним капіталом, котрі ведуть бізнес на території Західної України. Більшість учасників, а саме 68% - компанії, котрі працюють у виробничій сфері: в автомобільній промисловості, будівництві, машинобудуванні, сільському господарстві, металообробці та харчовій промисловості, в середньому з чисельністю персоналу від 100-500 працівників та понад 1000 працівників. Також були залучені й сервісні компанії з банківської сфери, ритейлу, продажу та дистрибуції, транспортної логістики, ІТ, консалтингу та аудиту, страхових та HR послуг, з чисельністю персоналу до 100 працівників та від 500 до 1000 працівників .

Які напрямки роботи з персоналом Ваша компанія вважає найбільш важливими на сьогодні?

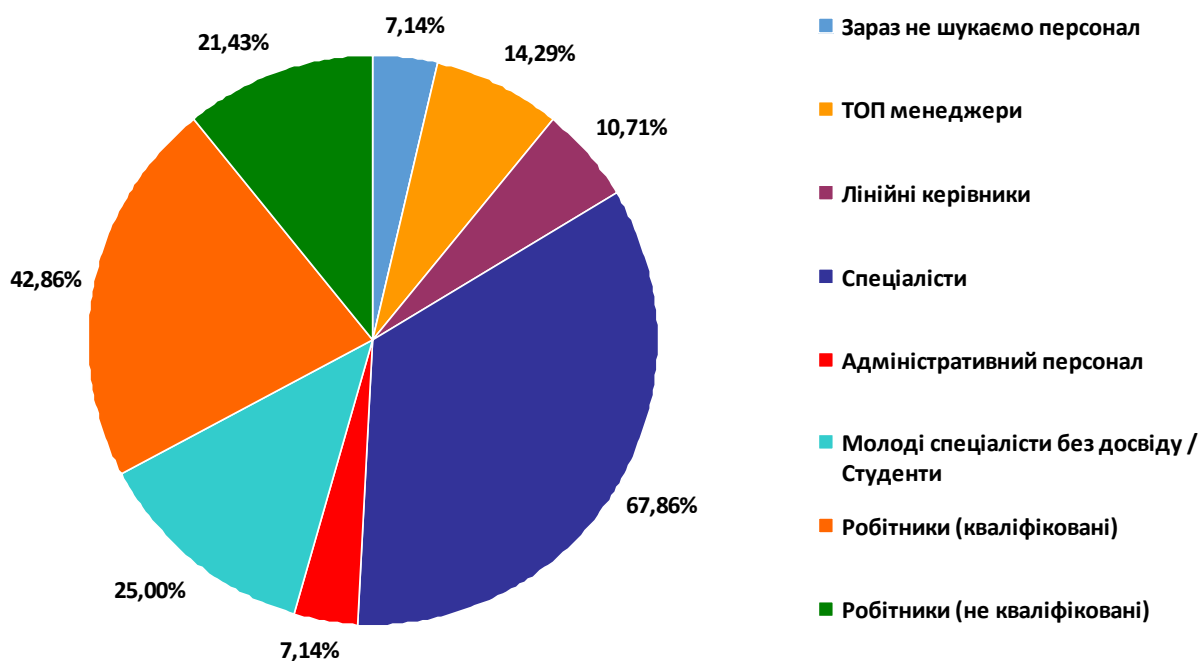


Утримання найбільш цінних працівників, навчання та пошук нового персоналу надалі залишаються пріоритетними напрямками для більшості компаній. Через економічну ситуацію для третини компаній вже 12 місяців поспіль скорочення витрат на оплату праці є одним з важливих напрямків. Досить високий та стабільний протягом трьох останніх хвиль показник по управлінню результативністю роботи зменшився наполовину, а от компаній, котрі зацікавлені в розвитку лідерства власних працівників, навпаки, стало більше на 15% у порівнянні з минулим дослідженням.

Основною тенденцією минулої хвилі була стабільна чисельність персоналу – більше 60% компаній не мали наміру скорочувати або ж набирати новий персонал. Результати даного дослідження суттєво відрізняються. Тільки 38% планують залишити чисельність персоналу незмінною. Це - невеликі сервісні компанії з чисельністю до 100 працівників, що надають страхові, HR послуги та професійні консультації,

а також харчові та металообробні виробництва, на котрих працює більше 1000 працівників. Незважаючи на економічну ситуацію, скорочення персоналу планують лише 7% і така тенденція стабільно зберігається вже близько року. Більше 55% респондентів мають намір набирати новий персонал та/або розширювати діяльність; серед них: представники автомобілебудівної галузі та машинобудування, будівництва з чисельністю від 500 – 1000+ працівників, а також торгіві та дистрибуційні, транспортно-логістичні та ІТ компанії з чисельністю персоналу до 100 осіб.

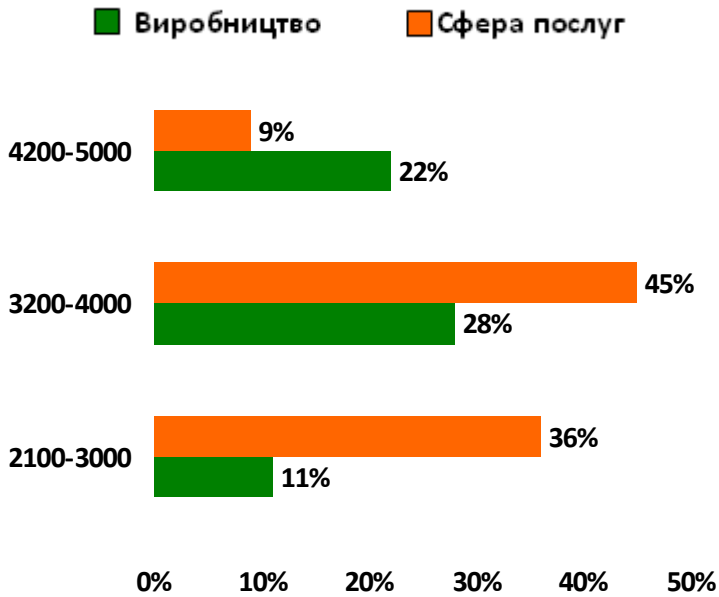
Вкажіть, будь ласка, працівників яких категорій Ваша компанія зараз шукає на ринку



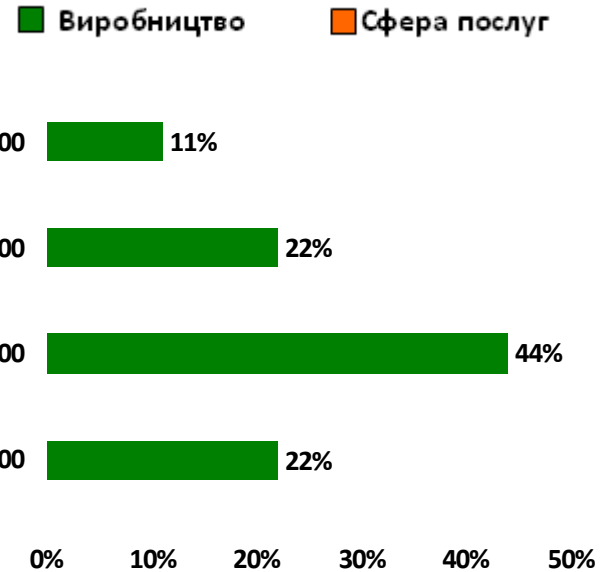
Третю хвилю поспіль зберігається тенденція активного залучення працівників із зовнішнього ринку – 93% роботодавців набирають новий персонал. Найбільший попит зберігається на кваліфікованих спеціалістів; на виробничі підприємства залучають інженерів, технологів, агрономів, фінансистів, а от сервісні компанії шукають маркетологів, в тому числі e-commerce, менеджерів по продажу, логістів, ІТ фахівців. Виробничі компанії, орієнтовані на збільшення чисельності персоналу, зацікавлені в залученні як кваліфікованих робітників, напр., механіків, електриків, зварювальників, пилорамників, спеціалістів по с-г техніці, слюсарів з досвідом роботи не менше 2-3 років, так і не кваліфікованих робітників без спеціального досвіду роботи на прості складальні операції. Вже другу хвилю поспіль збільшується зацікавлення роботодавців в молодих працівниках – вчорашніх студентах; особливо сервісні компанії цікавляться програмістами, рекрутерами, консультантами по продажу послуг. Впродовж трьох останніх досліджень найменш цікавими для роботодавців залишаються працівники - адміністратори, котрі виконують функцію підтримки основного виду діяльності (адміністратори, секретарі, юристи). Невелика кількість компаній шукають ТОП менеджерів, також знизився попит на лінійних керівників в компаніях різних галузей (з 33% до 11 %).

Діапазон нарахованих заробітних плат по рівнях посад та галузях (у гривнях до оподаткування):
 В графічному вигляді подано інформацію про діапазони зарплат для різних рівнів посад. Відсоткові значення вказують – кількість компаній-учасниць, котрі виплачують зарплату певного рівня.

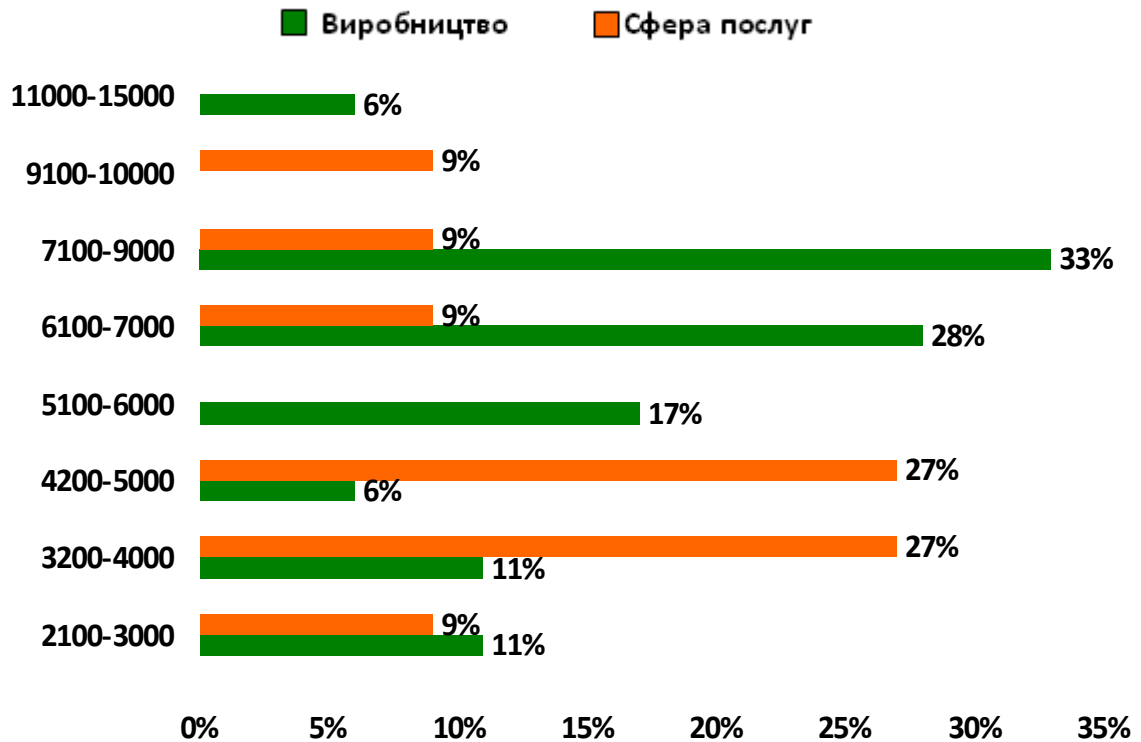
Кваліфіковані робітники механіки, слюсарі, оператори на виробництві / оператори кол-центрів, операціоністи, касири у сфері послуг



Не кваліфіковані робітники на виробничій лінії, швачки



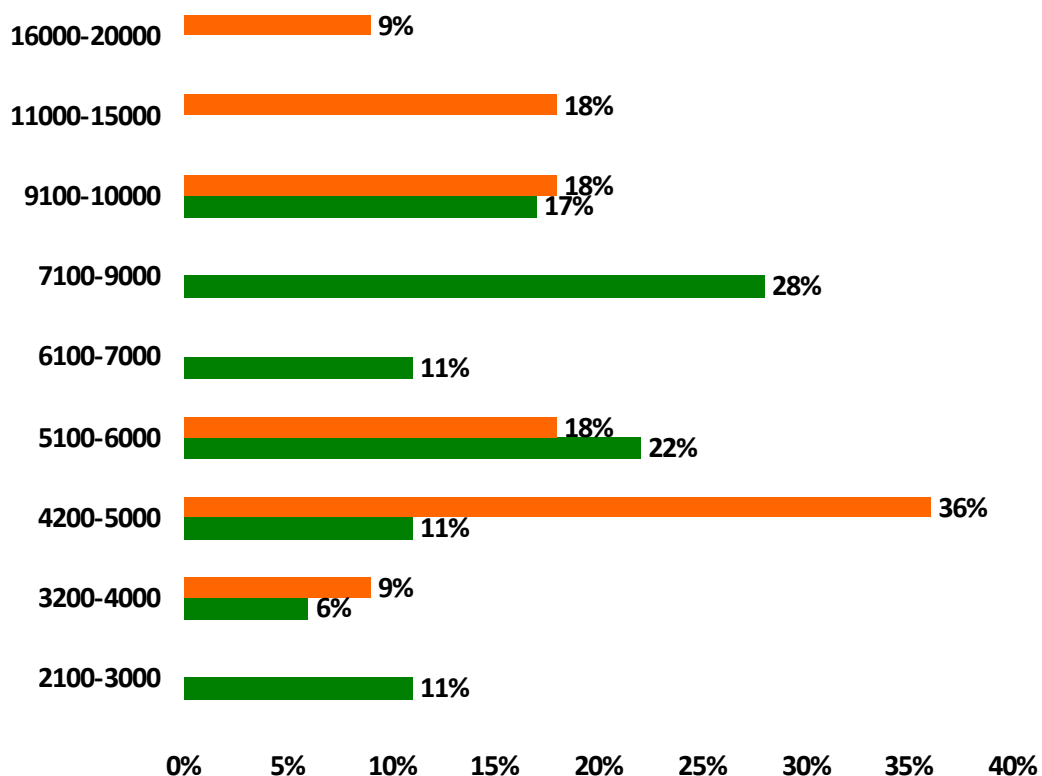
Адміністративний та офісний персонал бухгалтери, економісти, адміністратори, юристи



Спеціалісти

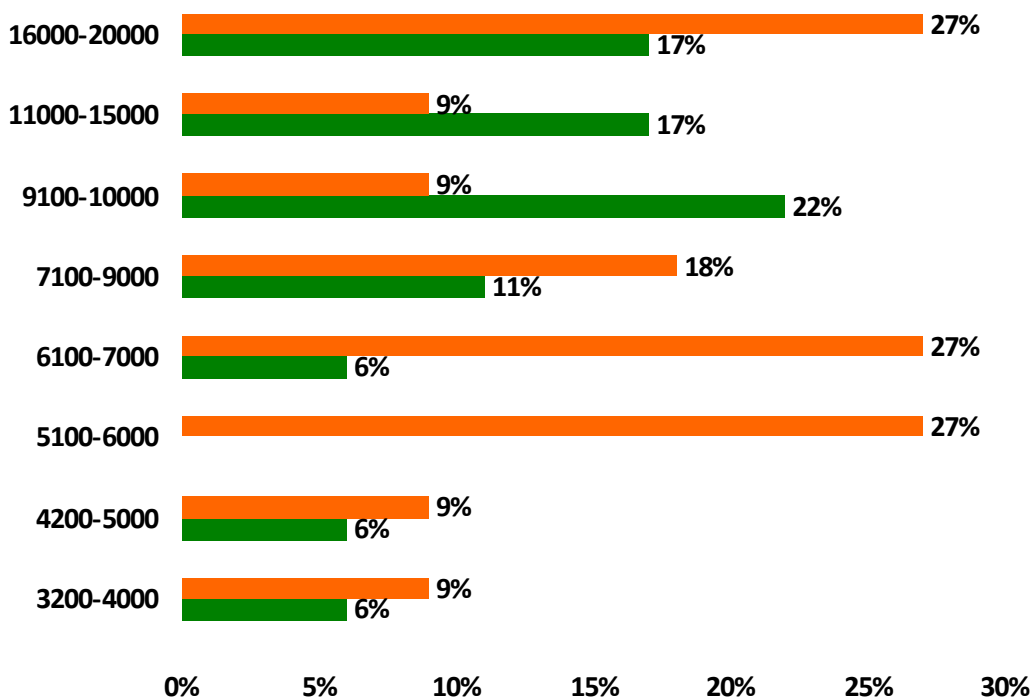
інженери, логісти, консультанти, HR, агрономи /
логісти, консультанти, HR, менеджери з продажу

■ Виробництво ■ Сфера послуг

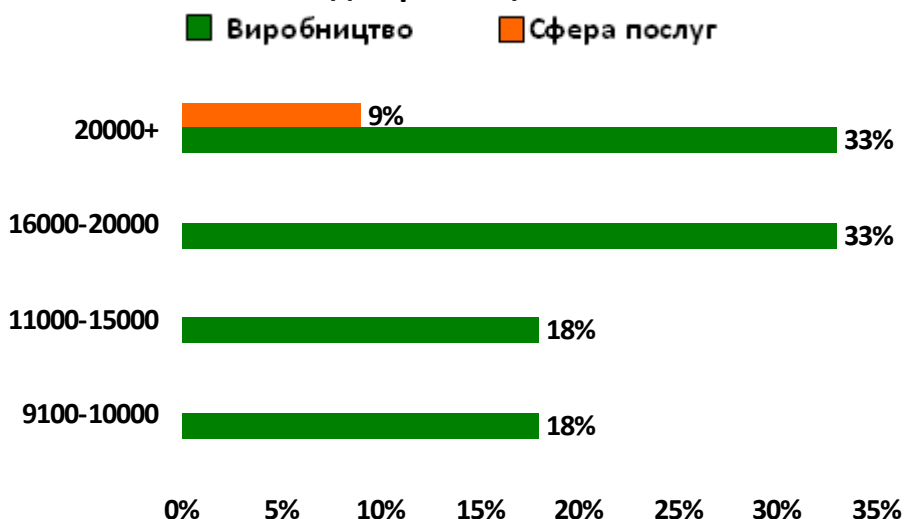


Менеджери середньої ланки керівники відділів / підрозділів

■ Виробництво ■ Сфера послуг



Менеджери вищої ланки*



* Інформація від сервісних компаній є неповною.

В порівнянні з минулою хвилею рівень оплати праці зріс у робітників від 17% до 30%, адміністративний персонал та менеджери середньої ланки виробничих компаній в середньому отримують на 15-20% вищу оплату, а в сервісних компаніях фактичного зростання середнього рівня оплати не відбулось. Суттєвого зростання оплати праці спеціалістів як на виробництві, так і в сервісних компаніях не відбулось. Рівень оплати менеджерів вищої ланки та ІТ спеціалістів, що в переважній більшості прив'язаний до твердої валюти, мінімально зріс на 10%.

Із зменшенням ставки єдиного соціального внеску до 22% у компаній-учасниць з'явилися додаткові кошти. 47% компаній, як з виробничої, так і сервісної сфери, планують використати ці кошти на підвищення базової зарплати працівникам; невелика кількість сервісних компаній, таких близько 11%, буде спрямовувати ці кошти на оплату преміальних торговельного персоналу. Використати ці кошти на оплату додаткових пільг для працівників планують близько 11% компаній, здебільшого виробничих. Решта компаній буде використовувати кошти на інші потреби, не пов'язані з витратами на персонал.

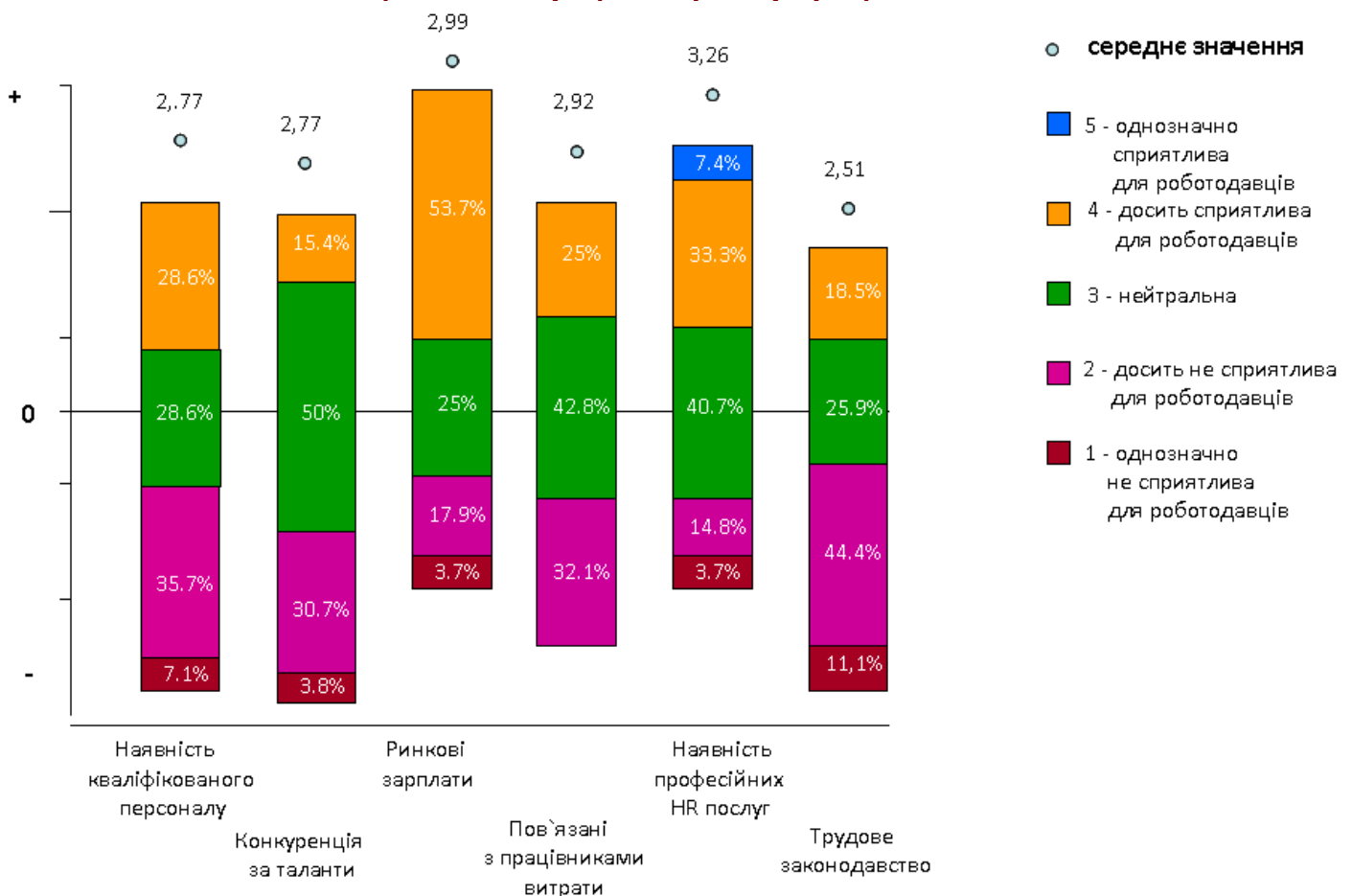
Вже другу хвилю поспіль жодна з компаній не планує зменшувати рівень оплати праці, незважаючи на тенденцію економії на витратах. Від початку року третина компаній вже переглянули зарплати та збільшили їх в середньому на 10 - 15 %, а деякі на 20 - 35%. Виробничі компанії змінили в основному базову ставку, а сервісні – збільшили бонусну частину. Серед них 25% компаній ще принаймні один раз планують збільшити рівень оплати на 10-15% протягом року. Продовж наступних трьох місяців загалом планують підняти зарплату 44% компаній, з них 32% планують підвищення на 10-15% (виробничі компанії), а решта – на 20-35% (сервісні компанії). Третина компаній, серед яких представники ІТ галузі, сільського господарства, транспортних послуг, продажу та дистрибуції, консалтингових та HR послуг, не планують переглядати оплату в наступні 3 місяці.

Вкажіть, будь ласка, які додаткові пільги, Ваша компанія надає працівникам



Всі компанії надають пільги своїм працівникам. Основними тенденціями залишаються: забезпечення мобільним зв'язком та харчування; такі пільги надають як виробничі, так і сервісні компанії. Традиційний компенсаційний пакет виробничих компаній з дотацією на транспорт, додатковою відпусткою, доповнився медичним страхуванням та гнучким графіком роботи за рахунок більшої кількості компаній, котрі забезпечують такі пільги. Новою пільгою, котру роботодавці практично не надавали з кінця 2014 року, є пенсійний план для працівників. Структура компенсаційного пакету сервісних компаній, в порівнянні з минулою хвилиною, в цілому не змінилась. Більше компаній і не лише в ІТ напрямку, почали надавати медичне страхування, безкоштовне відвідування спортзалу. Незначно зросла кількість компаній, котрі надають працівникам безвідсоткові кредити.

Як Ви оцінюєте ситуацію на ринку праці?



Індекс ринку праці у лютому 2016 р. становить 2,87.

Індекс визначався як середнє значення окремих показників по категоріях. Окремі показники визначались наступним чином: напр. категорія “Наявність професійних HR послуг ”: $1 \cdot 3,7\% + 2 \cdot 14,8\% + 3 \cdot 40,7\% + 4 \cdot 33,3\% + 5 \cdot 7,4\% = 3,26$.

У порівнянні з липнем 2015 року Індекс ринку праці у лютому 2016 року незначно зріс на 0,09 і становить 2,87. Ринок в цілому залишається нейтральним, з тенденцією до несприятливого для роботодавців. Хоча в порівнянні з минулою хвилею, за оцінкою компаній-учасниць, ринкові зарплати та пов'язані з працівниками витрати стали більш привабливими для роботодавців. Це пов'язано із зміною ставки єдиного соціального внеску та девальвацією гривні.

Динаміка індексу ринку праці

