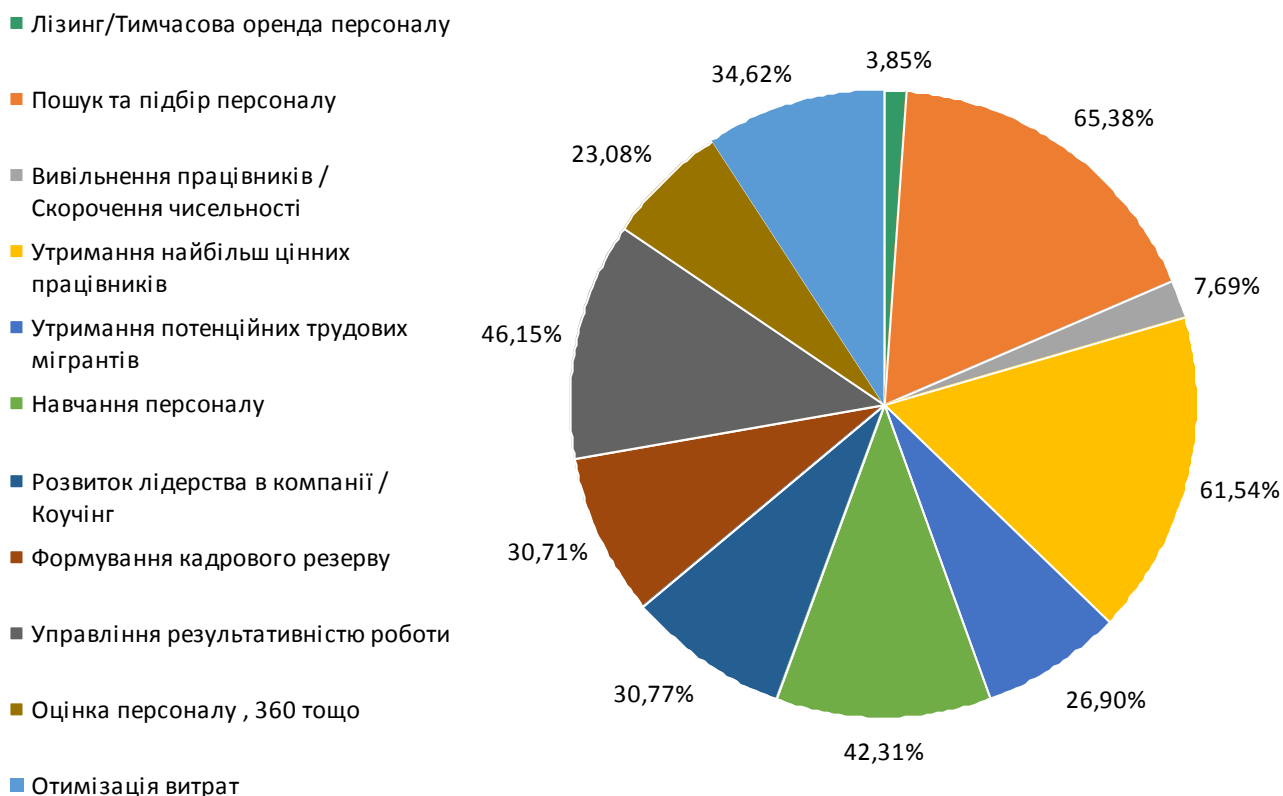


Західноукраїнський офіс Європейської Бізнес Асоціації спільно з Львівською Консалтинговою Групою продовжують моніторинг ринку праці Західного регіону та презентують результати 11-ї хвилі «Індексу ринку праці Західної України», яка проводилась у червні 2016 року. Основною метою проекту є дослідження та 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. Дві третини учасників працюють у виробничій сфері: в автомобільній промисловості, будівництві, машинобудуванні, електроніці, сільському господарстві, деревообробці, легкій та харчовій промисловості. Найбільше серед них компаній з чисельністю від 500 до 1000 працівників, 25% компаній мають кілька тисяч працівників. Були залучені й сервісні компанії з банківської сфери, ритейлу, продажу та дистрибуції, транспортної логістики та ІТ з чисельністю персоналу від 100 до 500 працівників та до 1000 працівників .

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

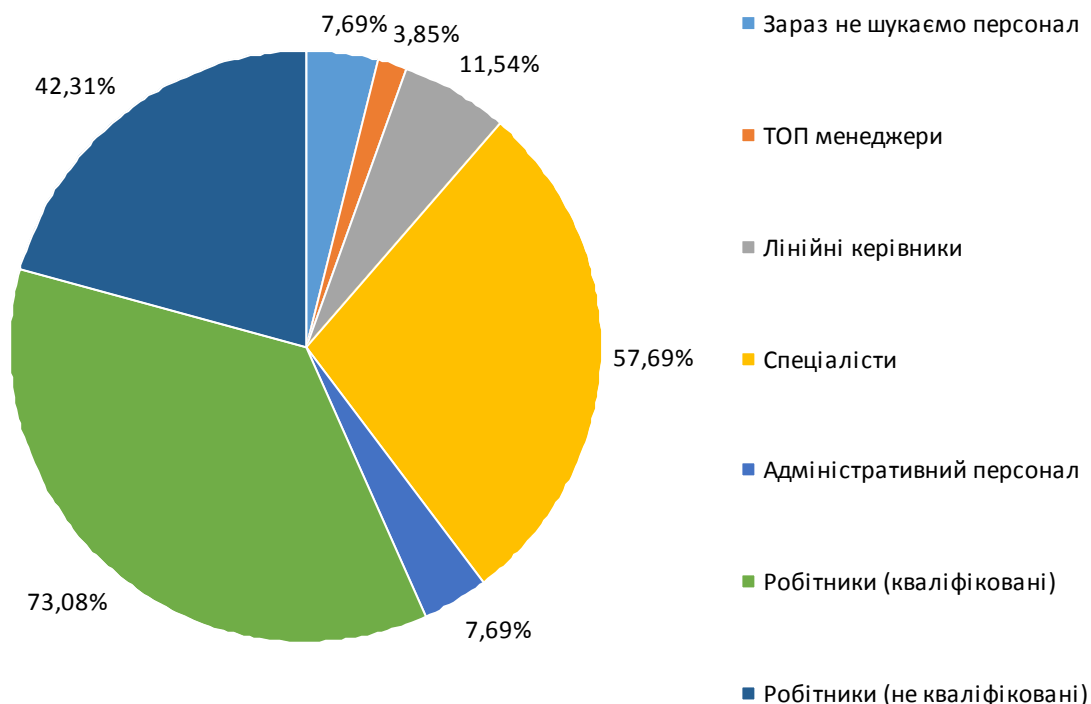


Залучення нових працівників та утримання найбільш цінних спеціалістів, а також управління результативністю роботи вже третю хвилю поспіль залишаються найбільш пріоритетними напрямками для більшості компаній. В порівнянні з минулою хвилею збільшилась кількість компаній, котрі конкурують з роботодавцями з-за кордону за власних працівників, найбільше це стосується великих виробництв сфери машинобудування, автомобільної та харчової промисловості, а також сільськогосподарських підприємств. На 20% зменшилась кількість компаній, котрі готові навчати власних персонал, в той же час більше компаній здійснюють оцінку роботи персоналу, оскільки це напряму пов'язано з управлінням результативністю, особливо в сервісних компаніях.

Другу хвилю поспіль зберігається стабільна тенденція до збільшення кількості персоналу, понад 65% компаній мають намір набирати новий персонал. Це компанії із сфери будівництва, дистрибуції та продажу, продуктового ритейлу, частково ІТ, а також виробничі компанії різних галузей з чисельністю персоналу понад 500 працівників. Близько 30% респондентів планують залишити чисельність персоналу незмінною, серед них сільськогосподарські підприємства, харчові та деревообробні фірми, компанії з банківської сфери та логістики. Намір скорочувати персонал висловила тільки одна компанія.

Вкажіть, будь ласка, працівників яких категорій

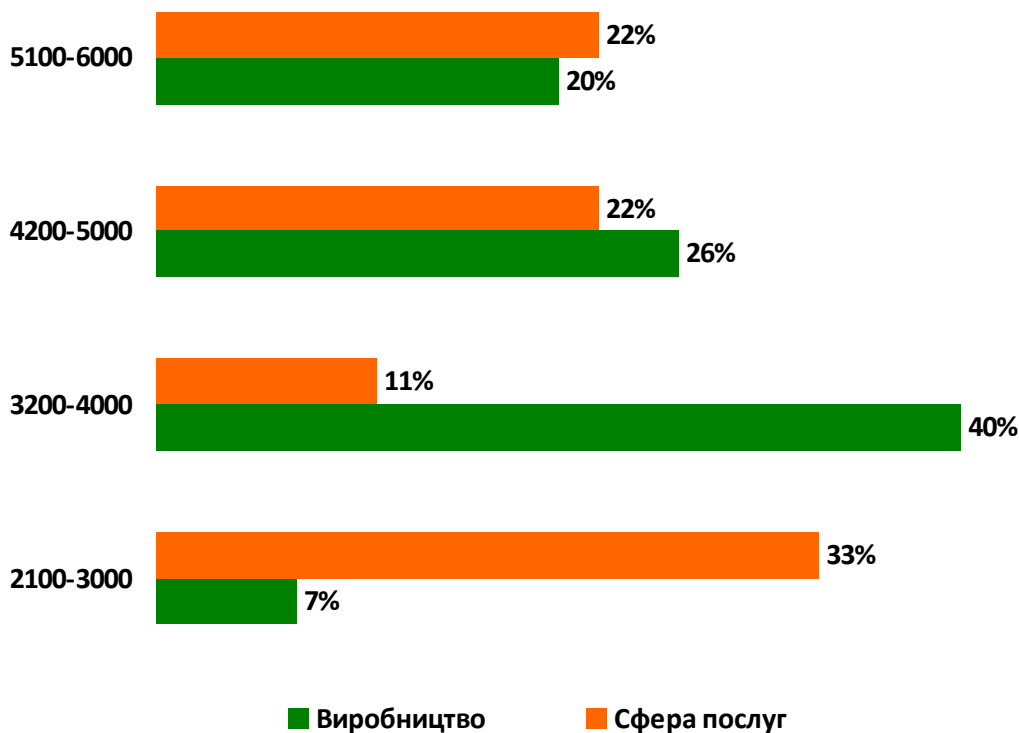
Ваша компанія зараз шукає на ринку



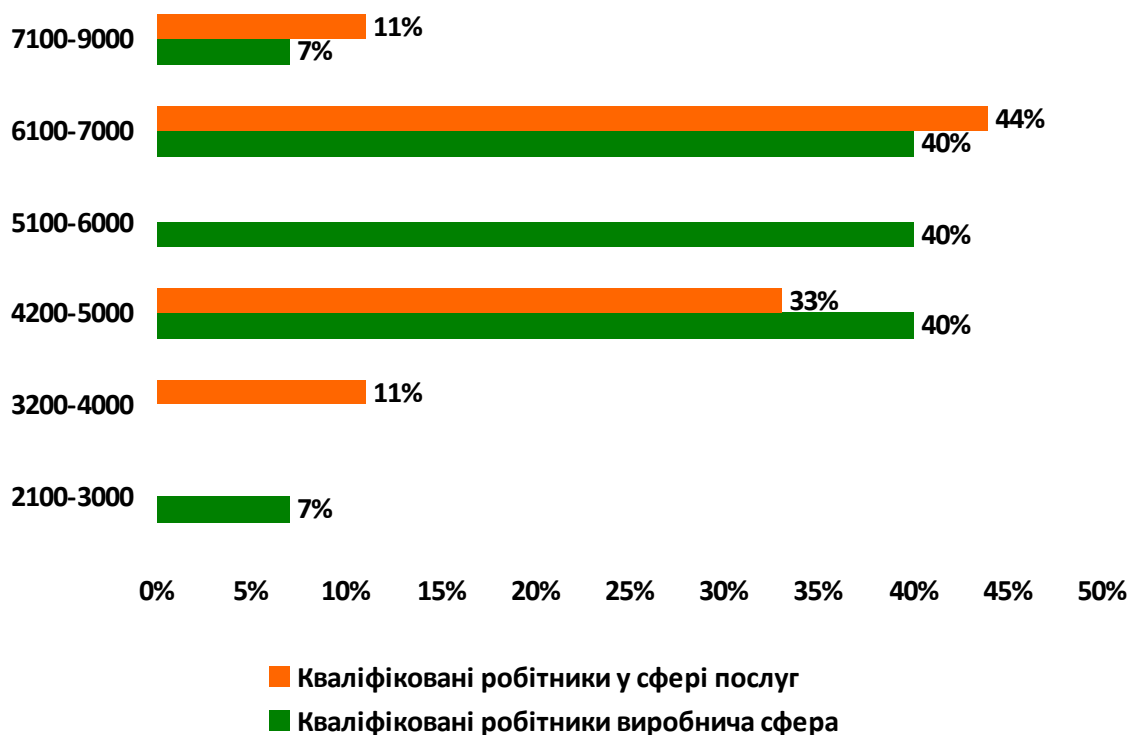
Протягом останнього року зберігається тенденція активного залучення працівників із зовнішнього ринку – 93% роботодавців набирають новий персонал. Попит на кваліфікованих спеціалістів, котрі три хвили поспіль були найбільш цікавими для роботодавців, й надалі зберігається. Найчастіше сервісні компанії шукають програмістів, економістів, бухгалтерів, логістів, менеджерів з продажу сегменту B2B та дистрибуції, а от виробничі компанії залучають інженерів, агрономів, фінансистів. Практично у три рази, з 25% до 73% зріс попит на кваліфікованих робітників, напр., механіків, зварювальників, токарів, слюсарів, наладчиків обладнання з досвідом роботи від 2 років. Сервісні компанії найчастіше шукають офіціантів, операторів кол-центрів, працівників на рецепцію, продавців. Третю хвилю поспіль чверть опитаних компаній готові працевлаштовувати молодих спеціалістів без досвіду та випускників, серед них: виробничі компанії у харчовій сфері та сфері електроніки, а також у продуктовому ритейлі та готельному бізнесі. Адміністративний персонал є найменш цікавими для роботодавців різних сфер, як виробництва, так і послуг, відповідно компанії мають мало вакансій для юристів, секретарів тощо. Кількість компаній, котрі шукають топ-менеджерів впродовж року була не високою, однак у цій хвилі попит знизився ще більше - з 14% до 4%. Лише у автомобільній галузі та будівництві на даний момент шукають кандидатів на посади високого рівня.

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.

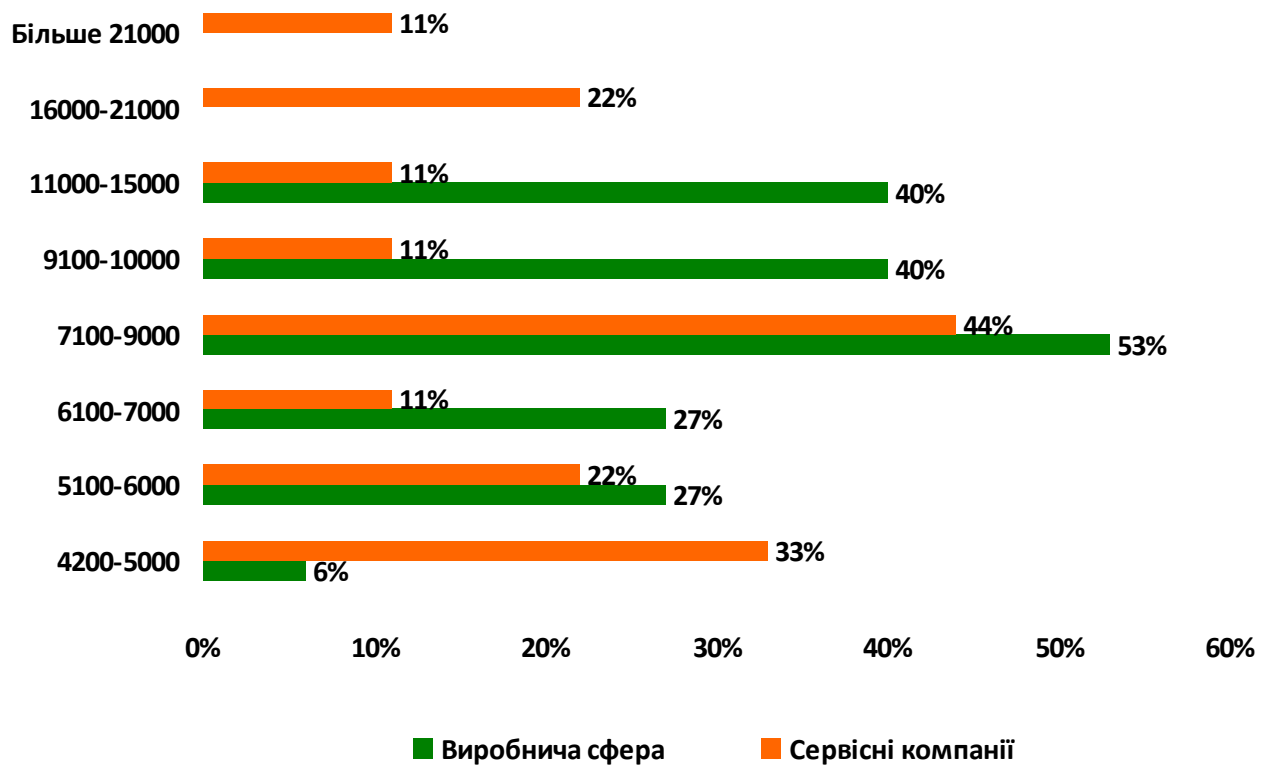
Робітники не кваліфіковані складальники на лінії/ продавці



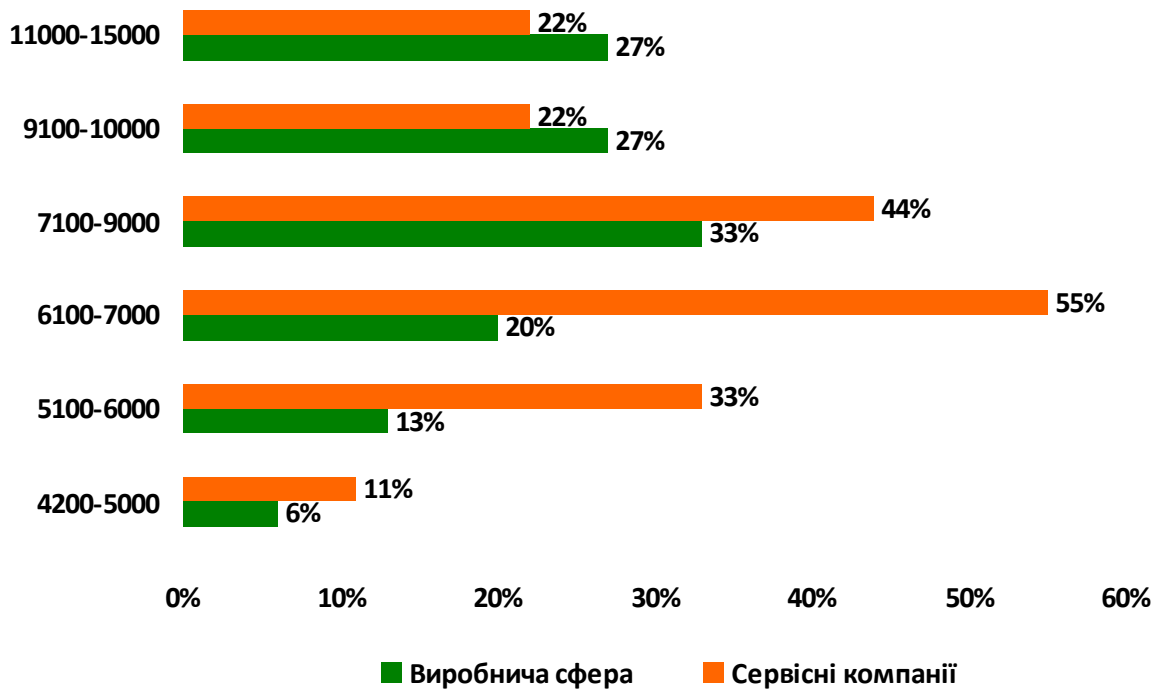
Кваліфіковані робітники механіки, слюсарі, оператори на виробництві / оператори кол-центрів, операціоністи, касири у сфері послуг



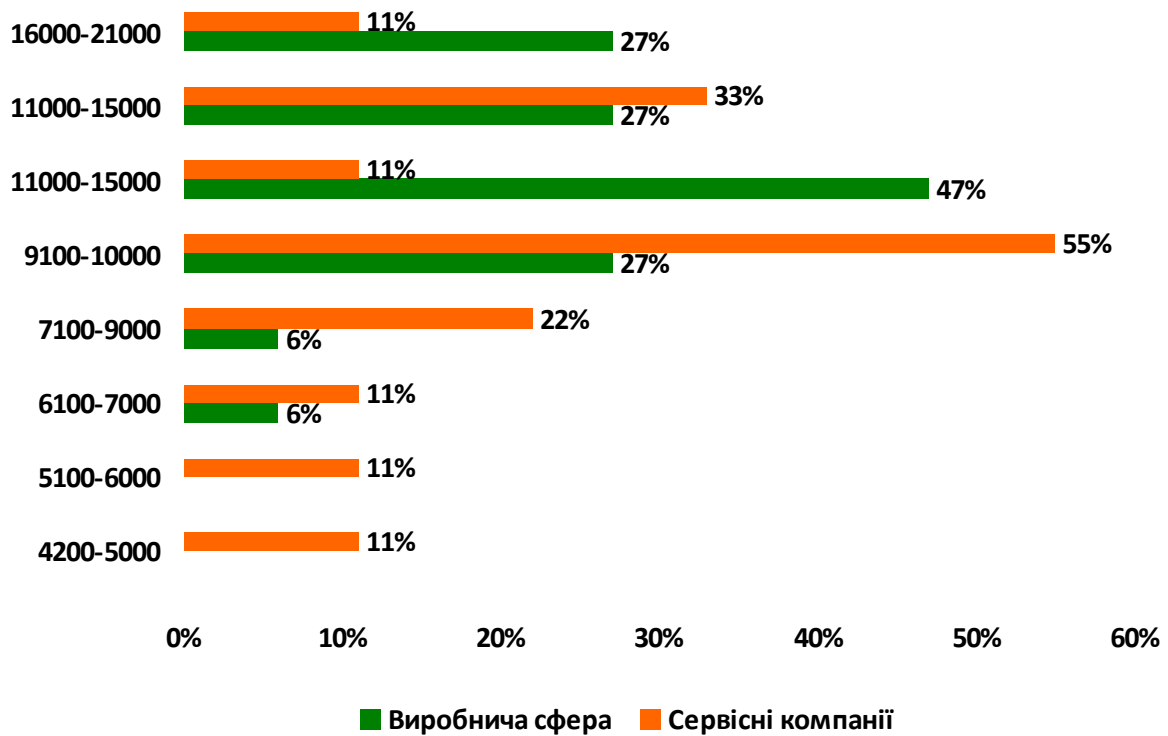
Адміністративний та офісний персонал бухгалтери, економісти, адміністратори, юристи



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



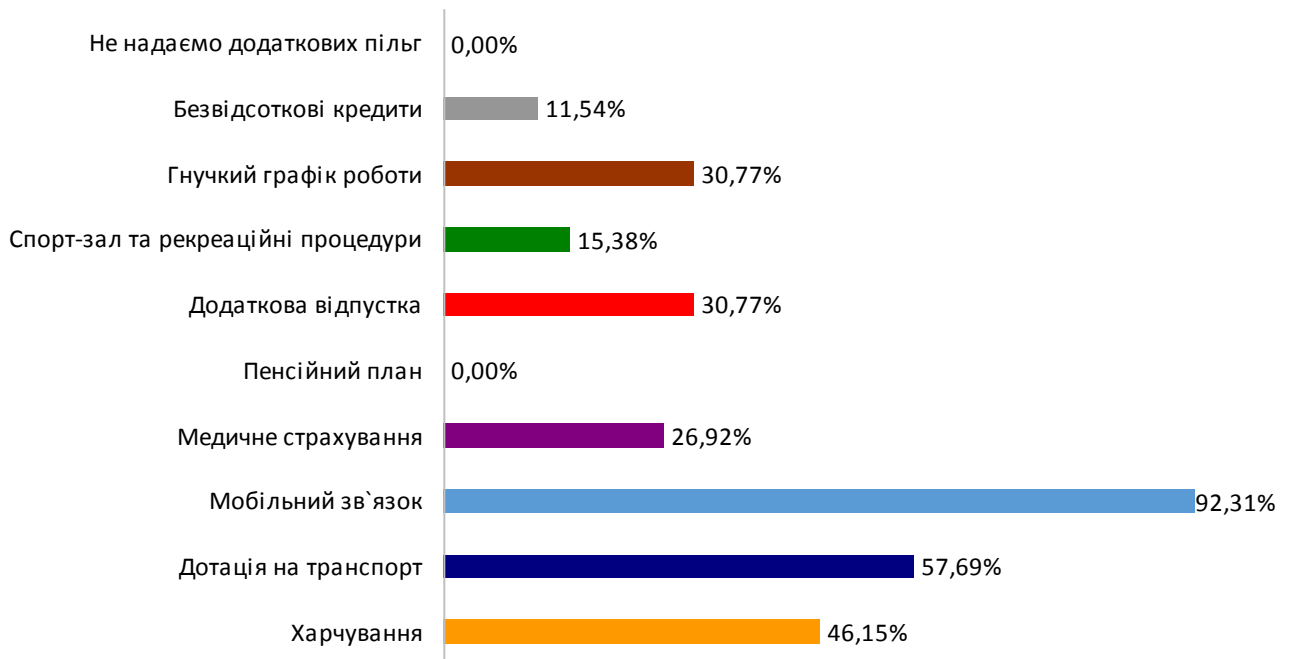
Менеджери середньої ланки керівники відділів / підрозділів



У порівнянні з минулою хвилиною рівень оплати праці робітників зріс на 20% - 35%, адміністративний персонал та менеджери середньої ланки виробничих та сервісних компаній у червні отримали на 18-20% вищу оплату. Зросла оплата праці спеціалістів як на виробництві, так і в сервісних компаніях, на 18-40%. За відсутності достатньої кількості даних про рівні оплати менеджерів вищої ланки та ІТ спеціалістів не вдалось визначити відсоток зростання оплати цієї групи працівників.

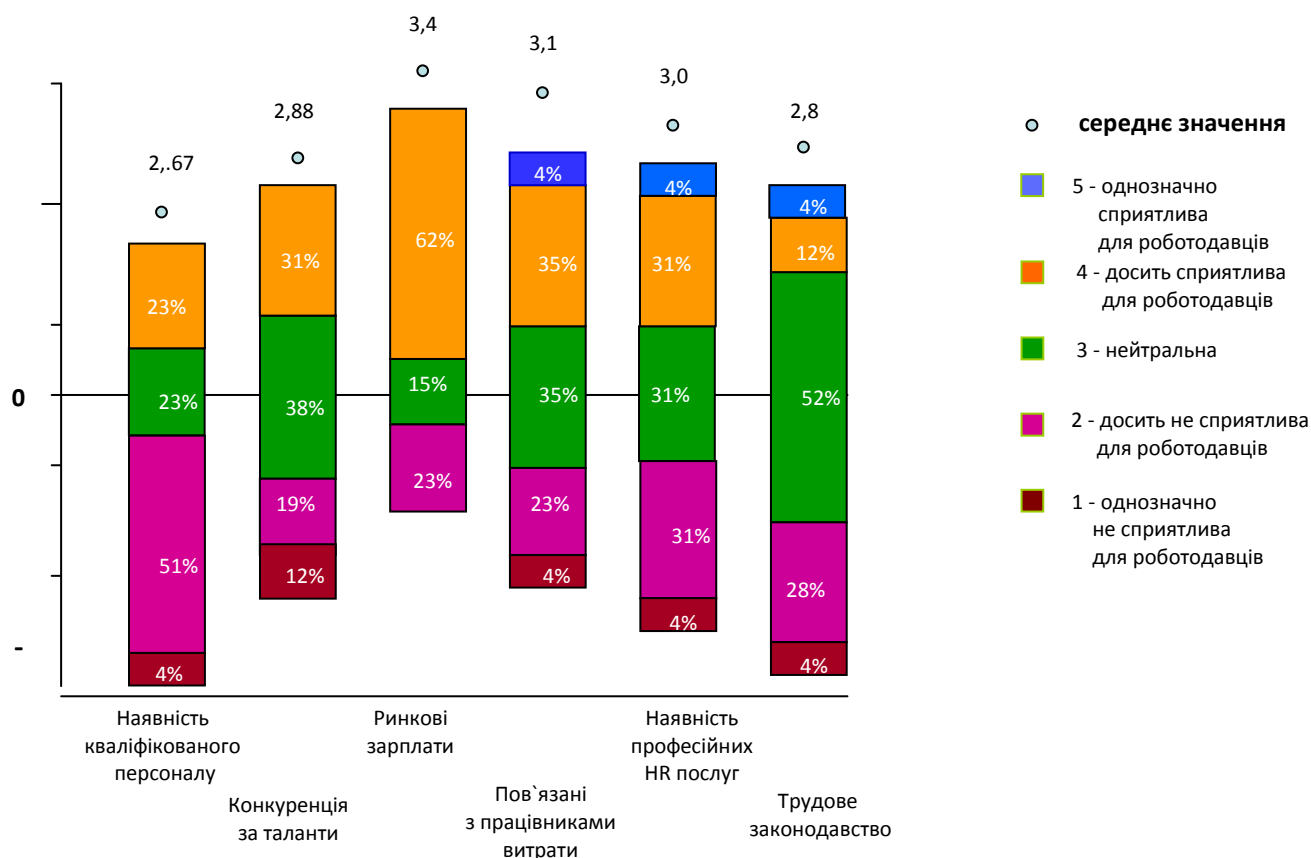
Вже третю хвилю поспіль жодна з компаній не планує зменшувати рівень оплати праці. Від початку року 62% компаній вже переглянули зарплати та збільшили їх в середньому на 7 %-15 %. Серед них 25% компаній, принаймні, ще один раз протягом 2016 року планують збільшити оплату. Більшість виробничих компаній збільшать оплату робітникам на 6%-12% та спеціалістам на 15%-20%; кілька компаній планують підняти оплату на 20%-35%, а серед сервісних компаній перегляд оплат в сторону збільшення відбудеться на 10%-15%. Впродовж наступних трьох місяців ще 25% компаній планують вперше в цьому році підвищити зарплату, з них більшість планує підвищення на 10-15% (банки, ритейл, автомобільна промисловість та виробництво електроніки), лише компанії у сфері машинобудування планують підвищення на 20-35%. Майже 20% компаній харчової галузі, будівництва, ІТ галузі, продажу та логістики не переглядали оплату праці в цьому році і загалом не планують у наступні 3 місяці.

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



За останній рік жодна компанія не позбавила своїх працівників пільг. Найбільш популярною і доступною пільгою залишається забезпечення мобільним зв'язком більшості працівників, окрім робітників на виробництвах та працівників нижчої ланки у сервісних компаніях. Серед виробничих компаній на 15% збільшилась кількість компаній, котрі забезпечують транспортування працівників та пільгове харчування. Гнучкий графік роботи пропонують своїм працівникам найчастіше сервісні компанії, а компанії з виробничої сфери натомість пропонують додаткову відпустку. Структура компенсаційного пакету сервісних компаній, в порівнянні з минулою хвилиною, в цілому не змінилась та включає в себе пільгове харчування, медичне страхування, безкоштовне відвідування спортзалу.

Як Ви оцінюєте ситуацію на ринку праці?



Індекс ринку праці у червні 2016 р. становив 2,98.

Індекс визначався як середнє значення окремих показників по категоріях. Окремі показники визначались наступним чином: напр., категорія “Трудове законодавство”: $1 \cdot 4\% + 2 \cdot 31\% + 3 \cdot 31\% + 4 \cdot 31\% + 5 \cdot 4\% = 2,8$.

Індекс ринку праці у червні 2016 року зріс на 0,11 в порівнянні з лютим 2016 року і становив 2,98. Ринок все ще є несприятливим або нейтральним для роботодавців. За оцінкою компаній-учасниць ринкові зарплати та пов'язані з працівниками витрати залишаються дуже привабливими для роботодавців. Однак, знайти та найняти на роботу кваліфікованих працівників на відкритому ринку роботодавцям стає дедалі важче.

Динаміка індексу ринку праці

