



DIGITAL MARKET RESEARCH

ДЕКАБРЬ
2014



CONSORT Group

119048, Москва,
ул. Усачева, д. 35, стр. 1
Тел.: +7 (495) 970-12-03
E-mail: info@consort.ru
www.consor.ru

© CONSORT Group

Кратко об основных трендах



Рынок Digital растет. Наблюдается интенсивный рост команд, в среднем +16% за полугодие. В 83% компаний Digital рынка открыты вакансии.

Массовой оптимизации кадров или сокращений на Digital рынке не наблюдается, компании, в основном, лишь избавляются от неэффективных сотрудников всех уровней.

Сложность поиска кандидатов за последние полгода практически не изменилась. Наблюдается небольшое облегчение в поиске на некоторые позиции из-за общей активизации рынка и выхода на рынок кандидатов, попавших под сокращение, а также фрилансеров.

Наиболее сложными для закрытия и редкими, по прежнему остаются позиции «продажников» и «разработчиков», в особенности лидеры и руководители. Причина - «перегретость» рынка.

Основными инструментами в арсенале HR-менеджера при поиске персонала на Digital рынке являются работные сайты и рекомендации, чуть реже - социальные сети. Около 40% рынка использует в качестве инструмента для рекрутмента кадровые агентства.

Опрос компаний рынка Digital проводился в ноябре 2014 года силами консультантов CONSORT Group. В опросе участвовало 87 компаний рынка, включая, как крупные компании (свыше 100 человек), так и средние и малые.

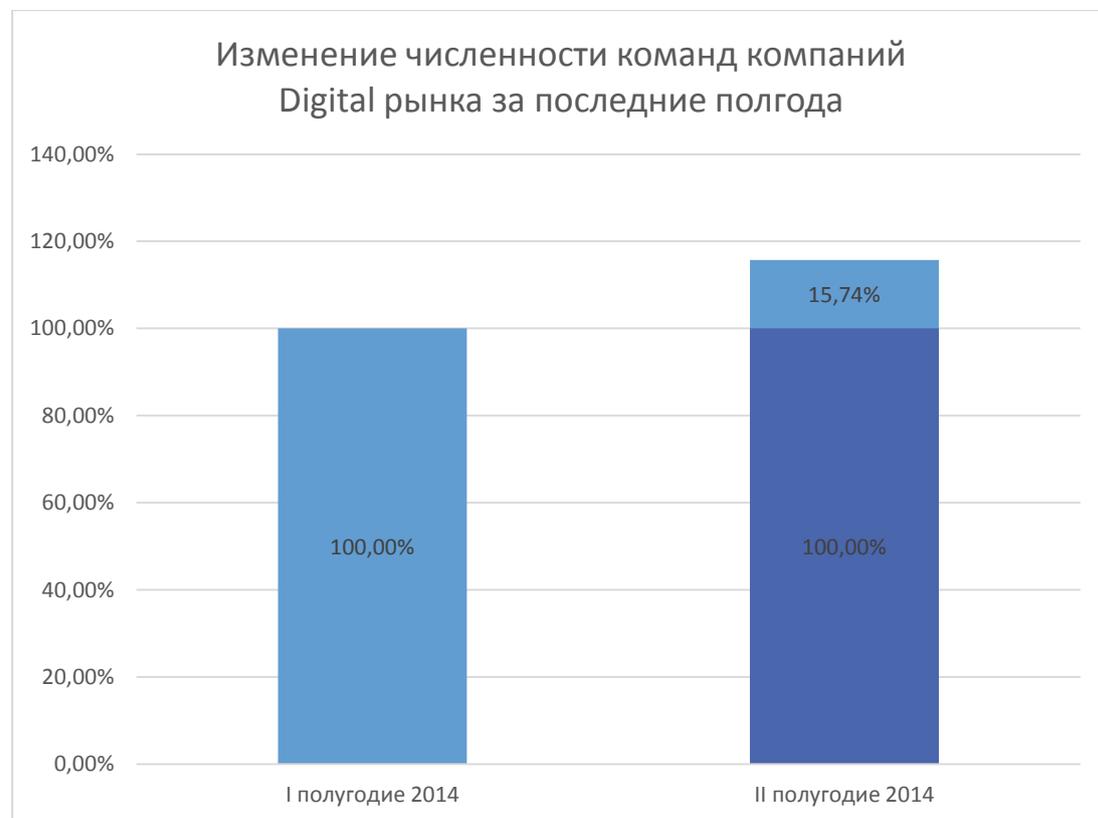
*Мы благодарим все компании и их представителей, кто смог уделить несколько минут и принять участие в нашем исследовании.
Именно благодаря вам, друзья, мы можем читать этот отчет!*

Оглавление

Кратко об основных трендах	1
Текущая ситуация с персоналом в компаниях Digital рынка	3
Сложности рекрутмента на Digital рынке	7
Инструменты рекрутмента на Digital рынке	9
Обзор зарплат Digital рынка	14

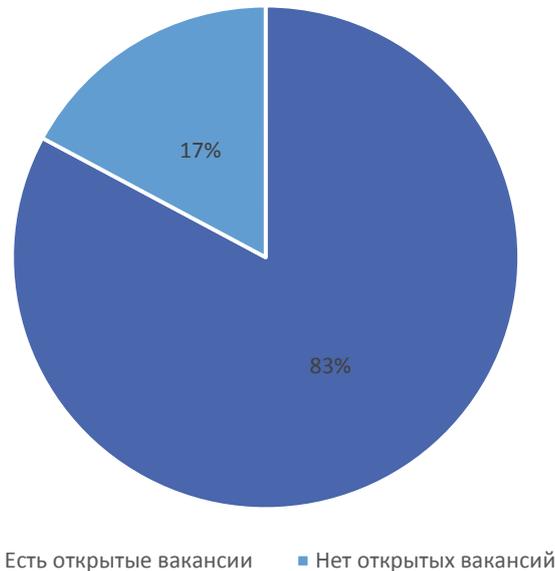


Текущая ситуация с персоналом в компаниях Digital рынка



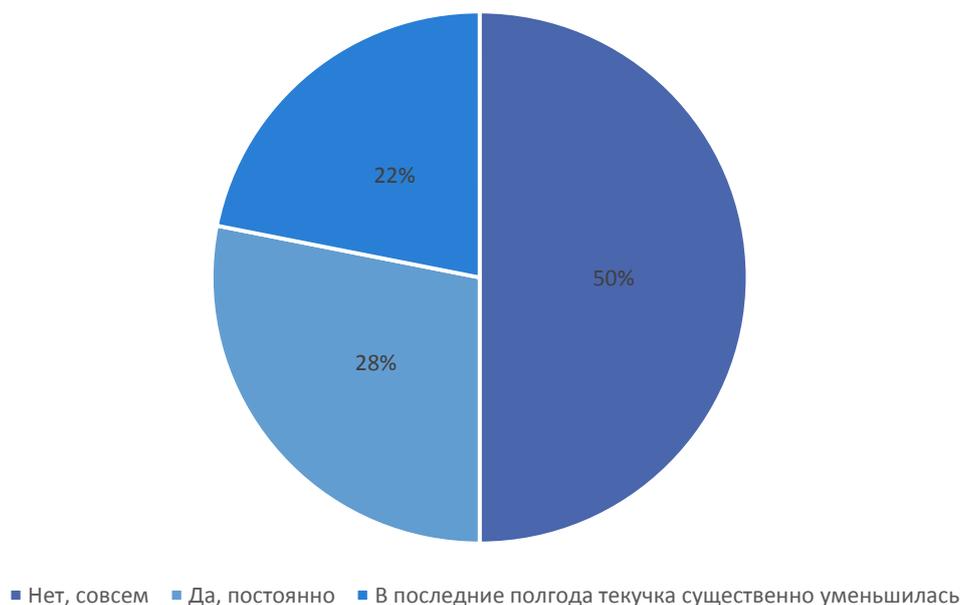
Рынок Digital стремительно растет. За последние полгода размер команд исследуемых компаний увеличился в среднем почти на 16%.

Наличие открытых вакансий в компаниях Digital рынка

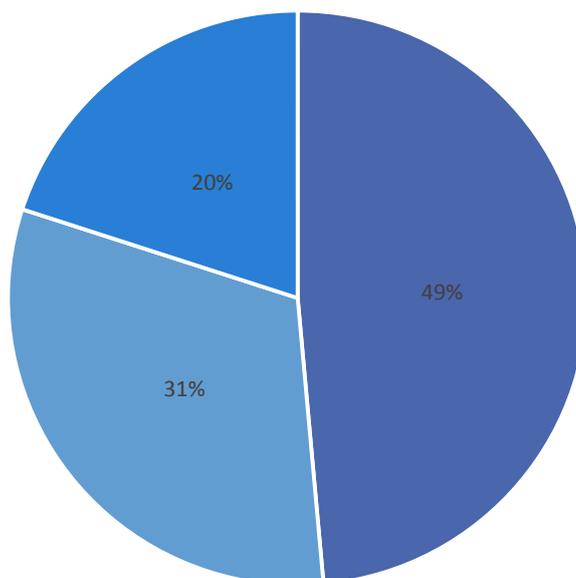


В 83% компаний на данный момент открыты вакансии. Рынок значительно расширяется, и даже в текущей экономической ситуации рост команд значительный. Респонденты никак не связывают эту тенденцию с текущей экономической ситуацией, он обусловлен исключительно активным ростом рынка.

Сталкиваетесь ли вы с проблемой «текучки» кадров в компании



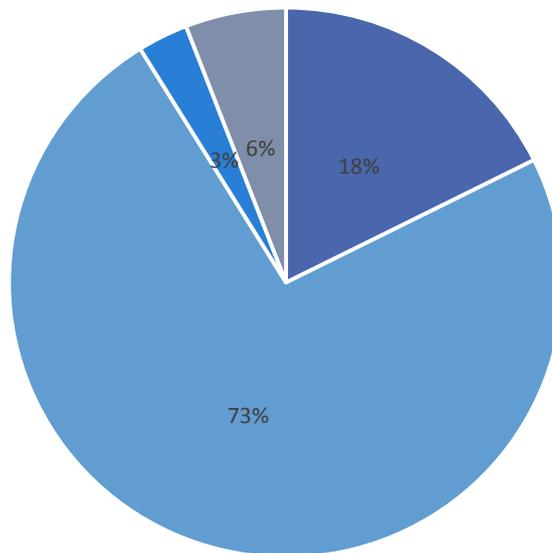
Влияние текущей экономической ситуации на кадровую политику компаний Digital рынка



■ Не повлияла ■ Компании расширяются ■ Компании оптимизируют кадровый состав

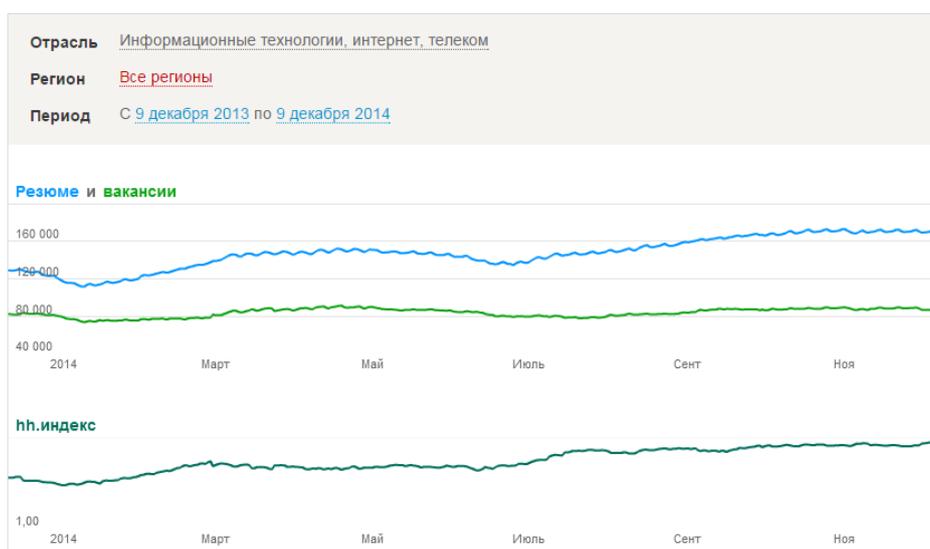
Оптимизацией кадрового состава в свете текущей экономической ситуации занимается только 20% компаний Digital рынка. Остальные изменений не чувствуют и уверенно расширяются. Но оптимизация кадрового состава - это не сокращения, а, в основном, повышение эффективности работы, удаление из команды неэффективных работников. Сокращения же, тем более массовые, отсутствуют полностью. Выделить конкретные отделы и сектора, в которых происходит оптимизация, в компаниях невозможно. Пересматривается эффективность всех сотрудников: от среднего и высшего менеджмента, до специалистов и административного персонала.

Изменение ситуации с поиском персонала на Digital рынке



- Ситуация изменилась. Стало проще закрывать вакансии.
- Ситуация не изменилась.
- Ситуация изменилась. Стало труднее закрывать вакансии.
- Затрудняюсь ответить

Что касается работы с кандидатами, то для 73% компаний сложность поиска кандидатов на открытые вакансии не изменилась. Для 18% компаний поиск нужных кандидатов упростился (возможно, в связи с выходом на рынок дополнительного числа кандидатов, см. hh.индекс). И только для 3% исследуемых компаний поиск кандидатов усложнился.

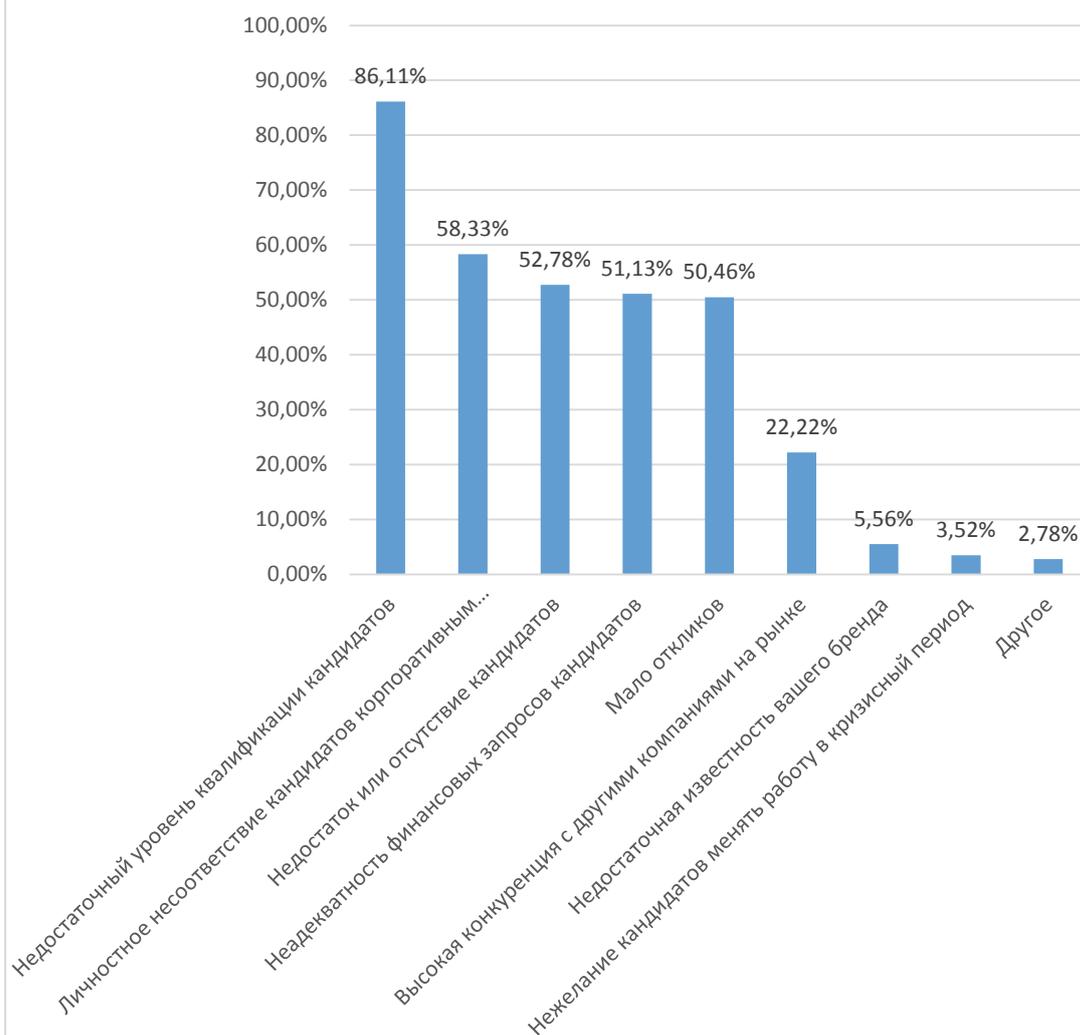


hh.индекс отрасли «Информационные технологии, интернет, телеком»

Сложности рекрутмента на Digital рынке



Сложности, с которыми сталкиваются компании при поиске кандидатов на Digital рынке



Основной проблемой для 86% респондентов является недостаточный уровень квалификации кандидатов. Второй по распространенности проблемой является несоответствие кандидатов корпоративным ценностям. Этот пункт выделили 58% компаний. Следующими, практически одинаковыми по значимости, проблемами для 53%, 51% и 50% компаний являются, соответственно: недостаток или отсутствие кандидатов, неадекватность финансовых запросов кандидатов и малое количество откликов на размещенные вакансии. Далее в порядке убывания расположились такие проблемы как, высокая конкуренция с другими компаниями на рынке, недостаточная известность бренда компании и нежелание кандидатов менять работу в кризисный период.

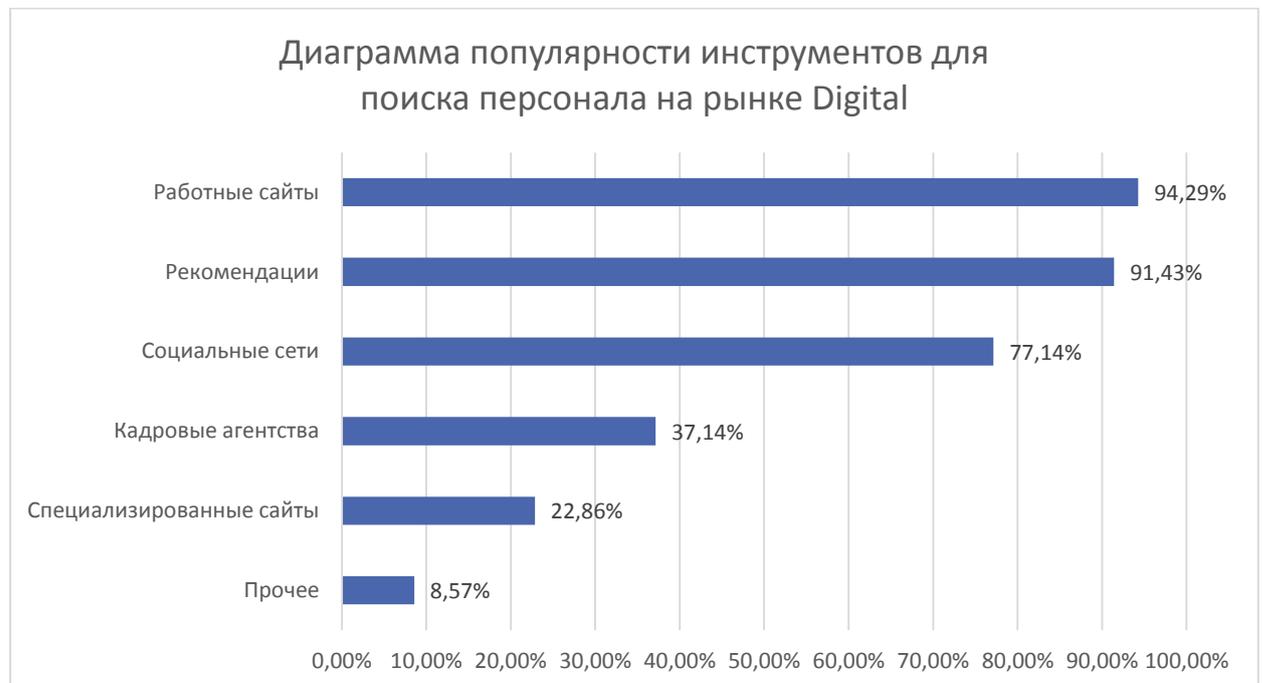
Наиболее сложными для закрытия чаще всего респонденты называли два типа вакансий: продажники и разработчики. Основной же причиной указывали не отсутствие таких специалистов на рынке, а высокую конкуренцию за сильных специалистов и невысокую квалификацию основной массы кандидатов. Респонденты неоднократно отмечали особый дефицит именно руководителей из-за «перегретости» рынка .

Многие респонденты, называя особо сложные для поиска вакансии (Эккаунт директор, Менеджер проекта, Креативный директор, Медиа планер, Аналитик), указывали при этом: «штучный товар», «практически нет на рынке», «очень дорогие».

Инструменты рекрутмента на Digital рынке

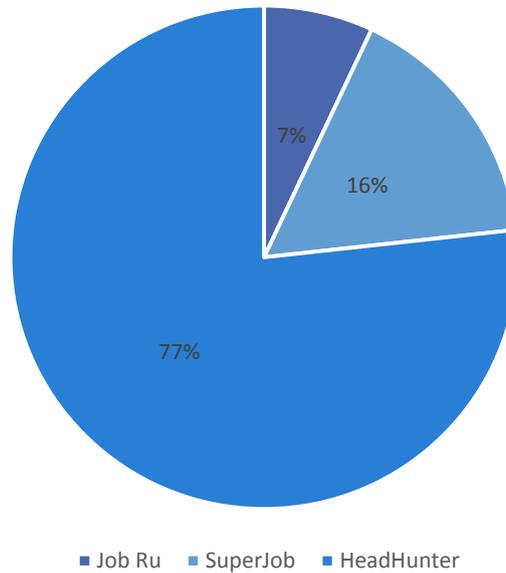


Диаграмма популярности инструментов для поиска персонала на рынке Digital



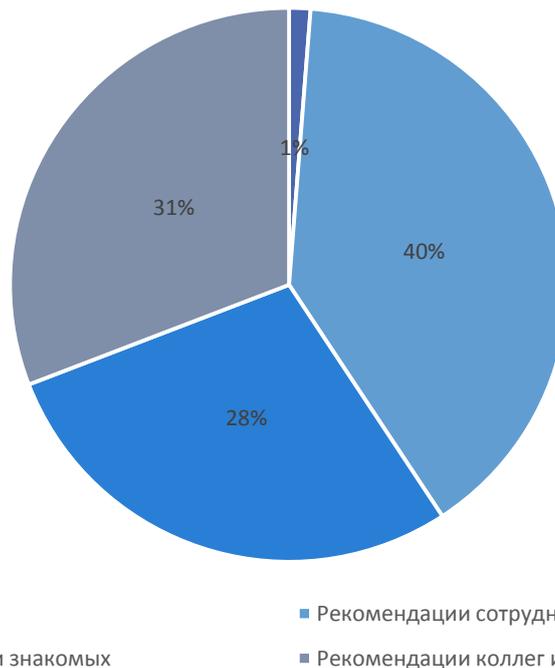
Для поиска и подбора персонала большинство компаний пользуется сразу несколькими инструментами. Основными из них являются работные сайты и рекомендации, 94% и 91% респондентов соответственно. Следующим по распространенности инструментом является рекрутинг в социальных сетях – 77% респондентов. Около 40% компаний пользуется услугами кадровых агентств. И только 23% компаний - ищут кандидатов при помощи специализированных сайтов.

Популярность рабочих сайтов для поиска персонала на рынке Digital



В 77% случаев рекрутеры, пользующиеся услугами рабочих сайтов, работают с сайтом HH.ru, в 16% случаев используют сайт SuperJob и только в 7% - сайт Job.ru.

Популярность рекомендаций как инструмента поиска персонала на рынке Digital

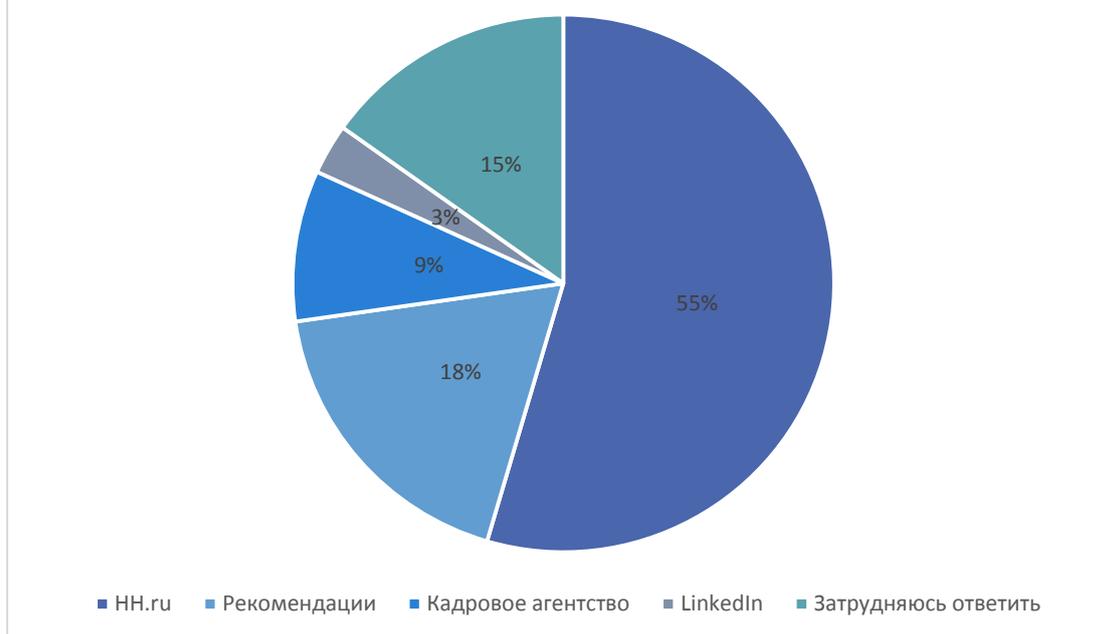


Все перечисленные виды рекомендаций используются, практически, в равной степени. Посоветовать кандидата просят, как сотрудников компании, коллег из других компаний, так и просто знакомых.



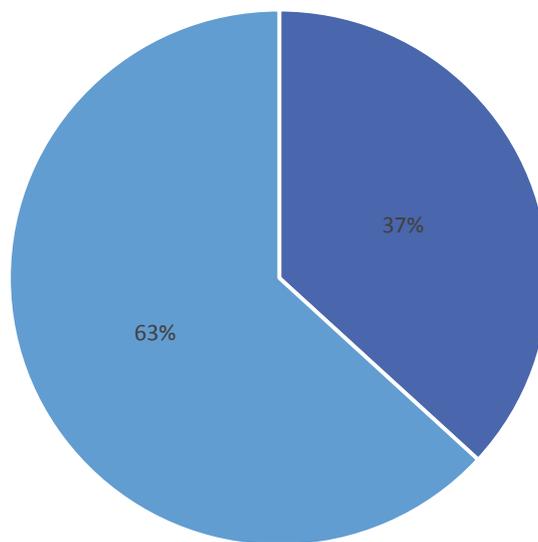
Те менеджеры, которые используют в своей деятельности социальный рекрутинг, в 41% случаев пользуются Facebook, в 37% случаев – LinkedIn, и чуть реже ищут кандидатов в социальной сети Vkontakte – 22%.

Сравнение эффективности инструментов для поиска персонала на рынке Digital



Что касается эффективности инструментов подбора, то 55% респондентов считают наиболее эффективным инструментом сайт HeadHunter, 18% - поиск по рекомендациям, 15% - называют наиболее эффективным ресурсом социальную сеть LinkedIn, и 9% респондентов указали, что наиболее эффективным инструментом поиска кандидатов являются кадровые агентства.

Доля Digital рынка, использующего в качестве инструмента для рекрутмента кадровые агентства



- Работают с кадровыми агентствами
- В данный момент или принципиально не работают с кадровыми агентствами.

С кадровыми агентствами, как одним из основных инструментов поиска, работает около 37% компаний Digital рынка.

Мы решили выяснить, в каких случаях Digital компании обращаются к услугам кадровых агентств, и почему другие 63% Digital рынка не работают с ними. Вот результаты:

Компании Digital рынка НЕ РАБОТАЮТ с кадровыми агентствами потому что:	Компании Digital рынка РАБОТАЮТ с кадровыми агентствами потому что:
<p>Ответы можно сгруппировать в три большие группы:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ справляемся своими силами, ➤ имеются или имелись претензии к качеству работы агентств, ➤ нет бюджета на подбор или высокие цены за подбор. 	<p>Чаще встречались два типа ответов, на первый взгляд, взаимоисключающих:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ агентство способно обеспечить «поток» кандидатов ➤ агентство способно провести более точный поиск сложных и редких вакансий. <p>Респонденты явно имели разные задачи и использовали разные типы агентств, что логично.</p>

Обзор зарплат Digital рынка



Опыт работы / Профессия	Без опыта	1 – 3 года	3 – 6 лет	более 6 лет
Digital director	70000 – 90000	85000 – 110000	100000 – 150000	120000 – 180000
Account manager	35000 – 50000	56000 – 82000	85000 – 120000	110000 – 130000
Стратег, Креативщик	40000 – 60000	70000 – 100000	110000 – 150000	Более 150000
Арт-директор	45000 – 55000	63000 – 125000	70000 – 130000	90000 – 150000
Дизайнер интерфейсов	35000 – 50000	70000 – 100000	90000 – 130000	120000 – 180000
Верстальщик	25000 – 40000	32000 – 57000	45000 – 63000	70000 – 110000
Project manager	37000 – 55000	53000 – 72000	75000 – 87000	100000 – 130000
Android Developer	30000 – 70000	90000 – 120000	110000 – 150000	-
iOS Developer	30000 – 70000	100000 – 135000	110000 – 145000	-
Разработчик Perl/PHP	45000 – 60000	80000 – 110000	85000 – 125000	105000 – 130000
Unix/Linux administrator	25000 – 40000	40000 – 65000	60000 – 95000	90000 – 120000

Опыт работы / Профессия	Без опыта	1 – 3 года	3 – 6 лет	более 6 лет
Интернет-маркетолог	20000 – 50000	40000 – 70000	55000 – 86000	75000 – 115000
Sales manager	40000 - 70000	60000 – 95000	65000 – 80000	85000 – 100000
Веб-аналитик	35000 – 55000	60000 – 85000	85000 – 115000	110000 – 150000
SMM	25000 – 34000	40000 – 55000	50000 – 65000	-
Account director	70000 – 90000	90000 – 120000	125000 – 155000	Более 180000
Product-manager	72000 – 95000	80000 – 100000	85000 – 100000	90000 – 130000
Marketing director	80000 – 105000	100000 – 115000	135000 – 175000	190000 – 230000

Методика:

Собраны данные по зарплатам за последние 3 месяца текущего года.

Источники: HeadHunter, Мой круг, Яндекс-работа, LinkedIn, IT Mozg, внутренняя база кадрового агентства CONSORT Group. На их основе вычислена средняя заработная плата за данный период.

В случае возникновения вопросов,
обращайтесь по следующим
контактным данным:

Дмитрий Ивановский
Руководитель проекта
CONSORT Group
International Executive Search Federation (IESF)
Tel.: +7 (495) 970-12-03
dmitry@consort.ru
www.consort.ru