

**ЧТО УЧИТЫВАТЬ  
ПРИ ВЫХОДЕ НА НОВЫЕ РЫНКИ**

# **ЧТО УЧИТЫВАТЬ ПРИ ВЫХОДЕ НА НОВЫЕ РЫНКИ И ТЕРРИТОРИИ**

**Ольга Кочергина**

Руководитель практики “Digital и Ритейл” Marksman

# Давайте знакомиться!



## Ольга Кочергина

Партнёр, Руководитель  
практики «Digital и Ритейл»

**18**

лет в рекрутменте  
и консалтинге

**200+**

реализованных проектов  
по поиску и подбору  
экспертов руководителей  
в сферах Hi-Tech, Digital,  
розничная торговля  
и электронная коммерция

**30+**

клиентов из списка ТОП-  
500 РБК



@okochergina

# С 2005 года ведем подбор, отслеживаем тренды в отраслях

Big Tech  
IT



Банки  
Финтех



Образование  
EdTech



E-com  
Ритейл



Строительство  
Недвижимость



Агро



Промышленность





# Обсудим вместе

→ **Что учитывать при выходе на новые рынки:**  
ключевые критерии

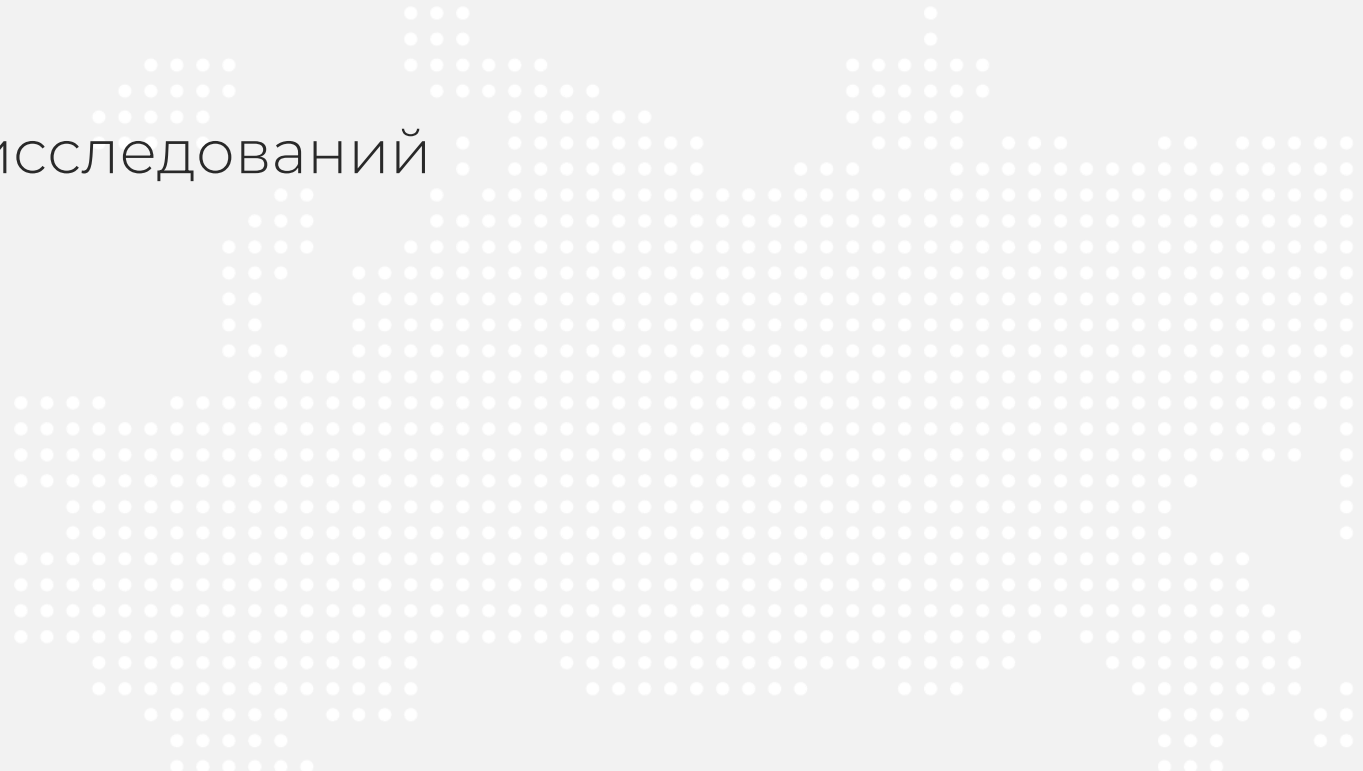




# Обсудим вместе

Что учитывать при выходе на новые рынки:  
ключевые критерии

→ **Аналитика рынка труда:**  
три вида бесполезных исследований





# Обсудим вместе

Что учитывать при выходе на новые рынки:  
ключевые критерии

Аналитика рынка труда:  
три вида бесполезных исследований

→ Кейсы, примеры исследований:  
три компании | три задачи | три региона



# Когда требуются цифры





# Когда требуются цифры

Поиск  
и привлечение  
сотрудников







# Когда требуются цифры

Поиск  
и привлечение  
сотрудников

Отстройка  
от  
конкурентов





# Когда требуются цифры

**Поиск  
и привлечение  
сотрудников**

**Отстройка  
от  
конкурентов**

**Обоснование HR-  
решений  
для топ-  
менеджмента**





# Когда требуются цифры

**Поиск  
и привлечение  
сотрудников**

**Отстройка  
от  
конкурентов**

**Обоснование HR-  
решений  
для топ-  
менеджмента**

**Формирование  
зарплаты  
и компенсацион-  
ного пакета**





# Когда требуются цифры

**Поиск  
и привлечение  
сотрудников**

**Отстройка  
от  
конкурентов**

**Обоснование HR-  
решений  
для топ-  
менеджмента**

**Формирование  
зарплаты  
и компенсацион-  
ного пакета**

**Решение  
о выходе  
на новый рынок**






# Три вида небесполезных исследований



# Три вида небесполезных исследований

## Исследование кадрового потенциала

полная аналитика рынка,  
дает понимание точек входа,  
верхнеуровневые выводы  
для бизнеса.


 от 3-х недель



# Три вида небесполезных исследований


## Исследование кадрового потенциала

полная аналитика рынка,  
дает понимание точек входа,  
верхнеуровневые выводы  
для бизнеса.

 от 3-х недель

## Исследование С&В

компенсации и бенефиты  
на рынке или точно по  
выбранному пулу компаний,  
вакансий.


 от 3-х недель



# Три вида небесполезных исследований


## Исследование кадрового потенциала

полная аналитика рынка,  
дает понимание точек входа,  
верхнеуровневые выводы  
для бизнеса.

 от 3-х недель

## Исследование С&В

компенсации и бенефиты  
на рынке или точно по  
выбранному пулу компаний,  
вакансий.

 от 3-х недель

## Мэппинг

прикладное исследование,  
формирование лонг-листа  
кандидатов под определенные  
должности. грейды и направления.

 от 1-й недели



=

# Угадайте регион исследования



# КЕЙС №1

# ИССЛЕДОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Заказчик: крупная российская ИТ-компания



**МИНСК**



**Гипотеза:**

**найм из подразделений российских  
игроков, недавно вышедших на рынок**



Гипотеза:

**найм из подразделений российских  
игроков, недавно вышедших на рынок**

**верная гипотеза: найм из белорусских  
компаний и иностранных компаний**

# Состояние иностранных компаний, присутствующих на территории РБ, в связи с санкциями

Массовая релокация активно затронула сотрудников белорусских офисов в связи с уходом иностранных компаний из РБ (Wargaming, Exadel, iTechArt и Itransition, Playtika).

**Основная причина увольнения сотрудников из штата и заморозки найма в компаниях Минска** - сокращение количества международных заказчиков, на которых было ориентировано большинство белорусских компаний.





## **Ёмкость рынка по категориям**

- начинающие специалисты
- экспертные ИТ-позиции



# Ёмкость рынка по категориям

- начинающие специалисты
- экспертные ИТ-позиции

- прочитана емкость выпускников и опытных специалистов в регионе
- проанализирован конкурентный ландшафт



# ВУЗы и СПО по ИТ-специальностям

**15+**

учебных заведений  
(ВУЗов и СПО)  
в Минске



**10+**

учебных заведений имеют  
партнерство с работодателями  
региона



**6400+**

ежегодное количество  
выпускников  
по ИТ-специальностям



**90+**

направление обучения,  
связанное с ИТ-сферой  
в исследованных ВУЗах  
и СПО







# ТОП-3 учреждений

по количеству выпускников по ИТ-специальностям\*



**2380**

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники



**1198**

Белорусский государственный университет  
(совместно со структурным подразделением - Международным государственным экологическим институтом имени А. Д. Сахарова)



**915**

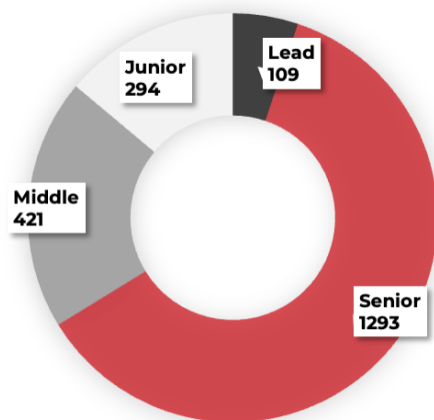
Белорусский национальный технический университет

\*цифры по выпускникам: цели найма на 2024 год

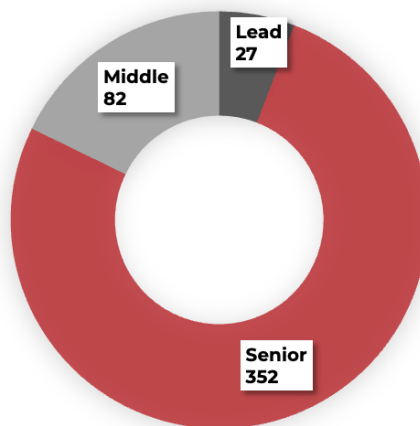


# Общая емкость ИТ-рынка Минска

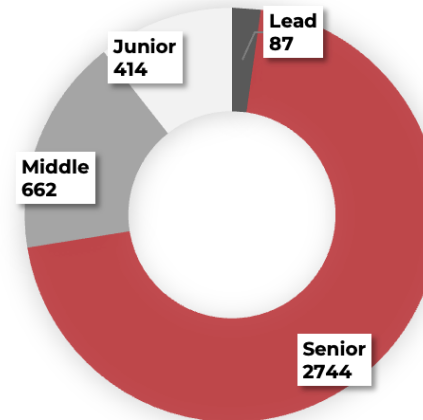
## количество профилей



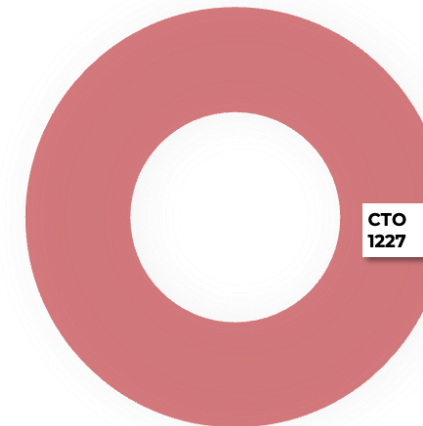
DevOps



ИТ-архитекторы



ИТ-аналитики



CTO/Head of Engineering

Опыт  
работы

**Junior** / до 1 года

**Middle** / 2-3 года

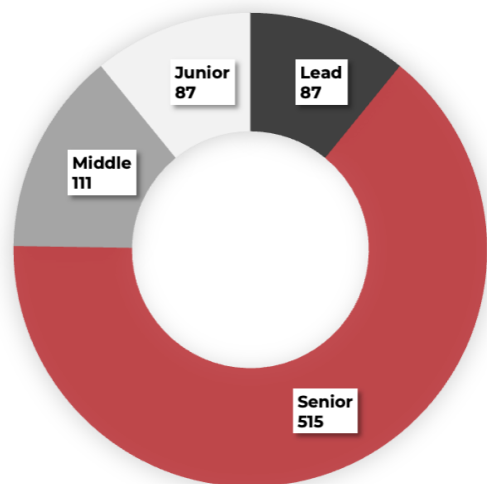
**Senior** / от 3 лет

**Lead** / People management

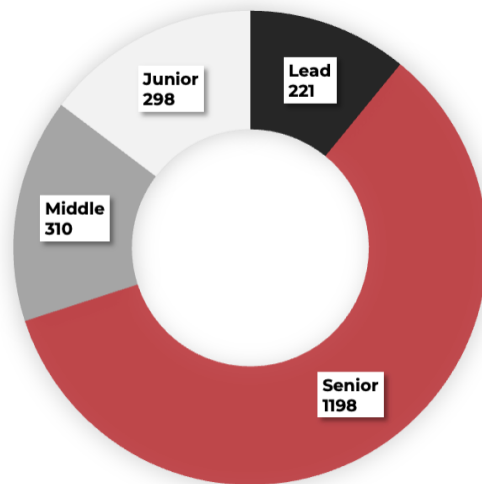


# Общая емкость ИТ-рынка Минска

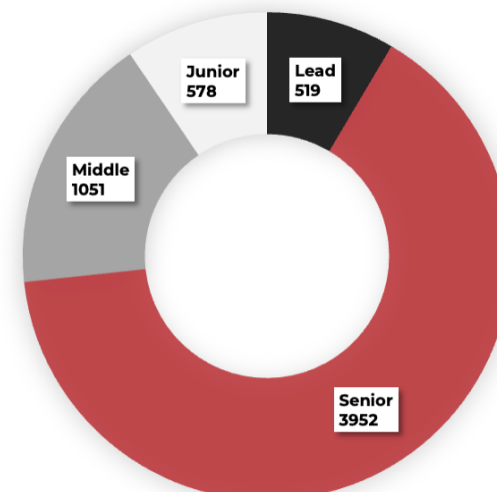
количество профилей



Golang



C/C++



Java

Опыт  
работы

**Junior** / до 1 года

**Middle** / 2-3 года

**Senior** / от 3 лет

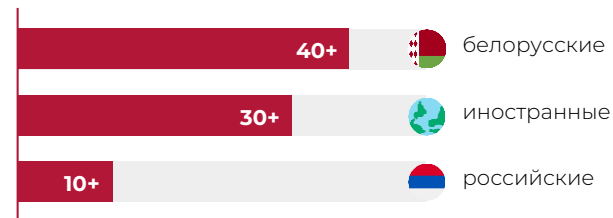
**Lead** / People management



# ИТ-компании: конкурентный ландшафт

90+

**ИТ-компании в Минске**  
**проанализировано** в рамках  
исследования



600+

**открытых ИТ-  
вакансий**  
в регионе

70+

**компании являются  
резидентами** Парка  
высоких технологий

# На что обратить внимание: критерии

Образование  
ВУЗы и СПО



Технопарки  
и господдержка



Емкость  
рынка



Конкурентная  
среда



Проф.  
сообщества



Площадки



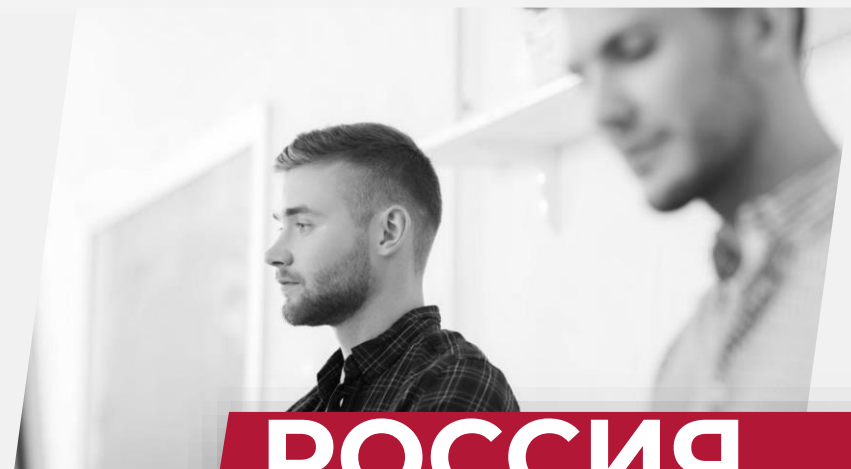
С&В



# КЕЙС №2

# C&V ИССЛЕДОВАНИЕ

для облачных и ИТ-компаний



**РОССИЯ**



# Исследование облачных и ИТ-компаний

## Периметр исследования

Системный аналитик  
Продуктовый менеджер  
Продуктовый дизайнер  
Менеджер по продажам  
Разработчик C++

Разработчик Backend Golang  
Разработчик Backend Python  
DevOps  
Технический архитектор  
Инженер SRE

## Участники

Облачные  
и ИТ-компании

## Период

сентябрь 2022 –  
сентябрь 2023

## Срок

28 дней

# Общие тенденции

**18%**

**увеличение численности  
главная задача 2024**

**9%**

**добровольная текучесть**

Средний процент среди должностей, входящих в периметр исследования. Самая распространённая причина **уровень зарплаты.**

**54%**

**собственный рекрутмент**

**Способы найма сотрудников:**  
54% - собственный рекрутмент,  
35% - кадровые агентства, 11% -  
реферальные программы

**19%**

**повышение бюджета  
на обучение персонала**

Большинство компаний планируют  
увеличить бюджет на обучение  
персонала.





# Движение зарплат

100%

КОМПАНИЙ-УЧАСТНИКОВ  
ПЛАНИРУЮТ ПОВЫШЕНИЕ  
ЗАРПЛАТ

# Движение зарплат

100%

КОМПАНИЙ-УЧАСТНИКОВ  
ПЛАНИРУЮТ ПОВЫШЕНИЕ  
ЗАРПЛАТ

**10%**

средний процент  
общего повышения

**17%**

средний процент  
точечного повышения

# Движение зарплат

# 100%

КОМПАНИЙ-УЧАСТНИКОВ  
ПЛАНИРУЮТ ПОВЫШЕНИЕ  
ЗАРПЛАТ

## 10%

средний процент  
общего повышения

## 17%

средний процент  
точечного повышения

## до 30%

максимальное  
повышение ставки



**Предложение о работе?  
У нас контр-предложение!**

**80%**

**УЧАСТНИКОВ  
УВЕЛИЧИВАЮТ  
СОТРУДНИКУ  
ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ  
В СЛУЧАЕ КОНТР-  
ОФФЕРА**



# Предложение о работе? У нас контр-предложение!

80%

до

30%

УЧАСТНИКОВ  
УВЕЛИЧИВАЮТ  
СОТРУДНИКУ  
ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ  
**В СЛУЧАЕ КОНТР-  
ОФФЕРА**  
МАКСИМАЛЬНОЕ  
ПОВЫШЕНИЕ СТАВКИ

# Премирование

# БОНУС

# 100%

**ИСПОЛЬЗУЮТ КРАТКОСРОЧНОЕ  
ПООЩРЕНИЕ** В МАТЕРИАЛЬНОЙ  
МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

ПРЕМИИ ПОЛУЧАЮТ  
ВСЕ КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА

# Премирование

# БОНУС

100%

**ИСПОЛЬЗУЮТ КРАТКОСРОЧНОЕ  
ПОЩРЕНИЕ** В МАТЕРИАЛЬНОЙ  
МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

ПРЕМИИ ПОЛУЧАЮТ  
ВСЕ КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА

27%

**ИСПОЛЬЗУЮТ ДОЛГОСРОЧНОЕ  
ПОЩРЕНИЕ**

# Льготы

## Физическое благополучие



ДМС со стоматологией  
Офисный врач  
Оплата медосмотров  
Страхование жизни  
Оплата санаторного лечения  
Оплата санаториев для членов семьи

## Спорт



Компенсация участие в спортвентах  
Полная/частичная компенсация фитнеса  
Фитнес на территории офиса

## Социальное благополучие



Подарки детям сотрудников  
Выгодные условия ипотеки

## Ментальное здоровье



Программы поддержки сотрудников  
Офисный психолог

## Транспорт



Бесплатная парковка  
Корпоративное авто  
Корпоративный транспорт

## Условия труда



Гибкий график  
Условия для отдыха в кафе

## Компенсации и скидки



Скидки партнеров  
Мобильная связь  
Оплата питания  
Компенсация проезда





**Что для вас  
С&В исследования?**

**Какие проблемы  
они могут закрыть?**



# Ключевые мотиваторы для кандидатов: ожидание **и реальность**



Мы не доплачиваем  
в Москве



Наш соцпакет  
в рынке



Ставка по контр-  
офферу до 20%



У нас достаточно гибкий график,  
удаленка и много оплачиваемых дней



# Ключевые мотиваторы для кандидатов: ожидание **и реальность**



Мы не доплачиваем  
в Москве



Ставки в Москве и СПб стоит проиндексировать,  
а в регионах можно снизить



Наш соцпакет  
в рынке



Ставка по контр-  
офферу до 20%



У нас достаточно гибкий график,  
удаленка и много оплачиваемых дней



# Ключевые мотиваторы для кандидатов: ожидание **и реальность**



Мы не доплачиваем  
в Москве



Ставки в Москве и СПб стоит проиндексировать,  
а в регионах можно снизить



Наш соцпакет  
в рынке



Нужно проиндексировать льготы  
и компенсации до рыночных



Ставка по контр-  
офферу до 20%



У нас достаточно гибкий график,  
удаленка и много оплачиваемых дней



# Ключевые мотиваторы для кандидатов: ожидание **и реальность**



Мы не доплачиваем  
в Москве



Ставки в Москве и СПб стоит проиндексировать,  
а в регионах можно снизить



Наш соцпакет  
в рынке



Нужно проиндексировать льготы  
и компенсации до рыночных



Ставка по контр-  
офферу до 20%



Рынок предлагает до 30%



У нас достаточно гибкий график,  
удаленка и много оплачиваемых дней



# Ключевые мотиваторы для кандидатов: ожидание **и реальность**



Мы не доплачиваем  
в Москве



Ставки в Москве и СПб стоит проиндексировать,  
а в регионах можно снизить



Наш соцпакет  
в рынке



Нужно проиндексировать льготы  
и компенсации до рыночных



Ставка по контр-  
офферу до 20%



Рынок предлагает до 30%



У нас достаточно гибкий график,  
удаленка и много оплачиваемых дней



Стоит повысить количество  
оплачиваемых дней

# КЕЙС №3

# МЭППИНГ КАНДИДАТОВ

для ИТ-компаний



**РОССИЯ**



**Угадайте**  
**по какой роли**  
**МЭППИНГ**





# Когда необходимо провести **МЭППИНГ**



Бизнес-критичная позиция  
есть **риск ухода ключевого сотрудника**



# Когда необходимо провести **МЭПИНГ**

Бизнес-критичная позиция  
есть **риск ухода ключевого сотрудника**



**Необходимо подготовиться к интенсивному найму** или сформировать кадровый резерв



# Когда необходимо провести **МЭППИНГ**

Бизнес-критичная позиция  
есть **риск ухода ключевого сотрудника**

**Необходимо подготовиться к интенсивному найму** или сформировать кадровый резерв



Показать бизнесу **емкость рынка кандидатов** на определенные роли и их **стоимость**



# Когда нужен рекрутмент

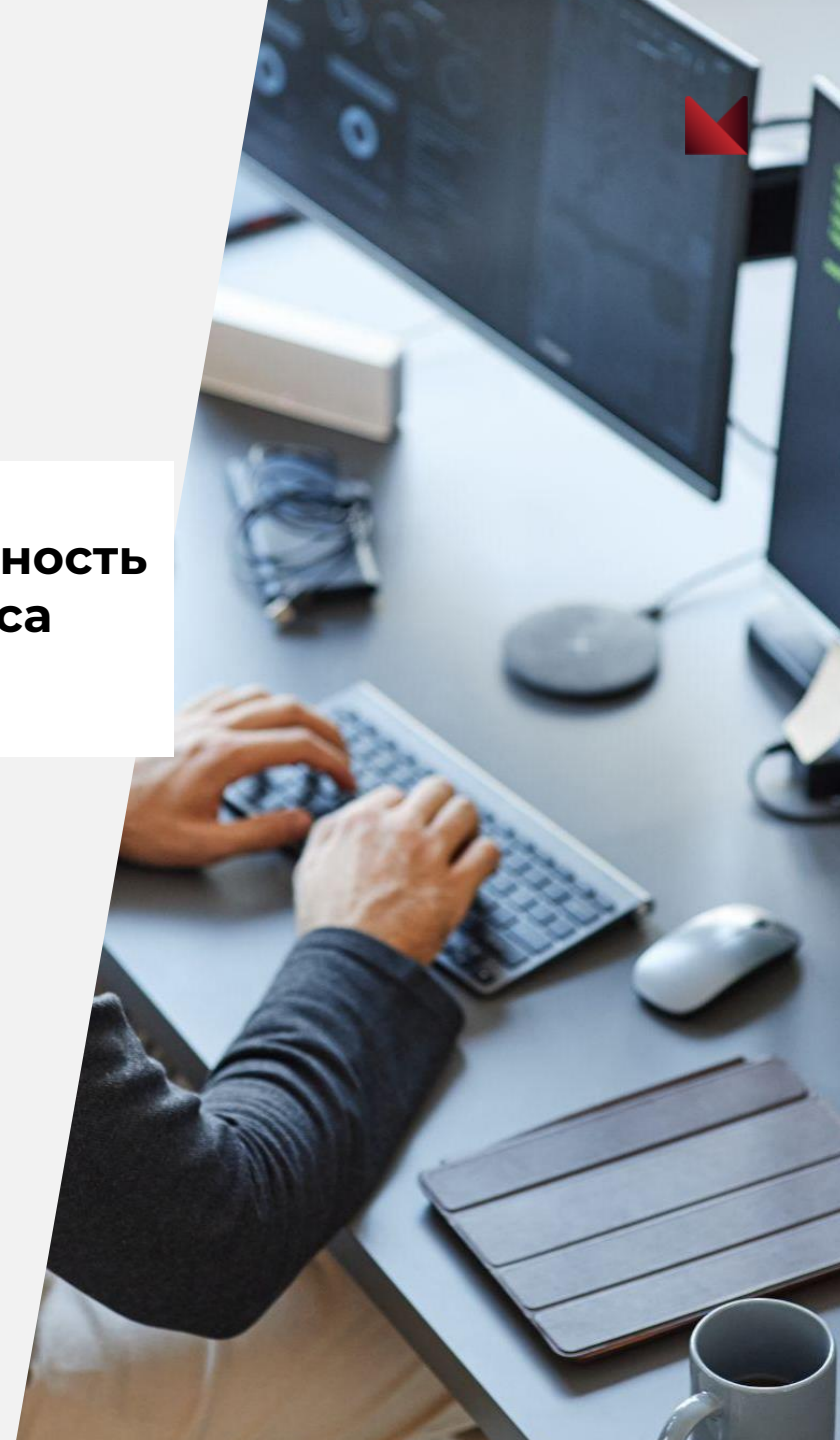
Есть оформленный  
запрос/заявка  
на найм



# Когда нужен рекрутмент

Есть оформленный  
запрос/заявка  
на найм

Горящая потребность  
в найме у бизнеса



# Когда нужен рекрутмент

Есть оформленный  
запрос/заявка  
на найм

Горящая потребность  
в найме у бизнеса

Высококонкурентный  
рынок



# Мы всегда на связи.



**Ольга Кочергина**

Партнер, Руководитель  
практики «Digital и Ритейл»

