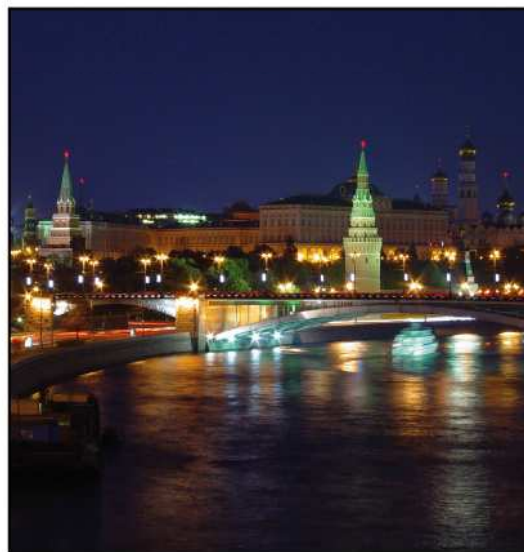


Executive Recruitment





Вакансий финансистов стало больше

10 февраля 2009

| Должность | Ежемесячная базовая зарплата в рублях до уплаты налогов | |
|-----------------------------------|---|----------|
| | Минимум | Максимум |
| Финансовый директор | 230 000 | 600 000 |
| Заместитель финансового директора | 160 000 | 420 000 |
| Главный бухгалтер | 100 000 | 250 000 |
| Заместитель главного бухгалтера | 75 000 | 150 000 |
| Руководитель казначейства | 100 000 | 200 000 |
| Казначей | 70 000 | 150 000 |
| Внутренний аудитор/контролер | 80 000 | 150 000 |
| Финансовый контролер | 80 000 | 200 000 |
| Кредитный контролер | 60 000 | 120 000 |
| Финансовый аналитик | 50 000 | 180 000 |

По данным рекрутинговой компании Antal Russia
(Исследование проводилось за период с августа 2008 г. по январь 2009 г., в ходе исследования было опрошено более 200 сотрудников финансовых департаментов и более 40 компаний-работодателей)



Antal
Russia

Executive Recruitment



За первый месяц 2009 года количество вакансий в финансовой сфере увеличилось примерно на 10-15% по сравнению с декабрем прошлого года, отмечают консультанты рекрутинговой компании Antal Russia.

«В конце прошлого года, компании сокращали численность финансовых департаментов, «раздутых» в благополучное время, за счет, например, вторых и третьих бухгалтеров или четвертых и пятых финансовых контролеров, - рассказывает Ирина Калкина, ведущий консультант Antal Russia. - Но эти же самые позиции мы закрываем сейчас, ищем бухгалтеров, финансовых контролеров, финансовых аналитиков. В некоторых случаях компании поняли, что оставшиеся сотрудники не справляются с объемом работы и вынуждены искать людей на замену. Кроме того, востребованы хорошие кредитные контролеры, компаниям нужны сильные менеджеры, которые будут заниматься проблемными задолженностями».

Зарплаты финансистов в целом остаются на прежнем уровне, однако работодатели стали менее гибкими. Если раньше компания предлагала за финансового контролера, к примеру, от 120 000 до 150 000 рублей в месяц, и в результате переговоров зарплата могла быть увеличена, то теперь у работодателя есть строго определенный бюджет, за рамки

которого он выходить не готов. «Еще несколько месяцев назад кандидату на позицию ушедшего сотрудника предлагали более высокую зарплату, чем у его предшественника. Теперь, наоборот, иногда могут предложить и меньше», - рассказывает Ольга Иванова, ведущий консультант Antal Russia.

Самые высокие зарплаты сотрудники финансового департамента сейчас получают в фармацевтическом секторе, компенсации среднего уровня готовы платить в телеком, B2B и FMCG компаниях, нижний уровень компенсаций свойственен для производственных компаний и автомобильного сектора. Финансовые директора могут рассчитывать на высокий доход в производственных и торговых компаниях, где они получают более широкую сферу ответственности, а также в банках и страховом бизнесе, которые требуют лицензирования, там CFO получают минимум на 10% больше, чем в среднем по рынку. Российский бизнес традиционно предлагает более высокие оклады в счет компенсации рисков.

Люди, вышедшие на рынок труда в поисках работы, сейчас готовы идти на понижение уровня дохода. «Наши клиенты просят найти кредитного контролера за 60 000 рублей в месяц. Раньше на рынке просто не было людей, готовых пойти на такую зарплату. Теперь, те, чьи зарплатные ожидания не

Executive Recruitment



опускались ниже 80 000 - 90 000, готовы рассматривать такие вакансии», - приводит пример Ирина Калкина.

Работодатели сейчас стремятся найти кандидатов, идеально соответствующих требованиям вакансии, но не готовы переплачивать за ценные навыки и компетенции. «Например, если компания ищет человека с опытом работы с SAP, то она просто не будет смотреть людей, работавших с Oracle, Huregion или другими ERP системами, причем потребует знания определенных модулей. Свободное знание английского языка и определенное количество сданных бумаг АССА становятся все более распространенными требованиями», - поясняет Ольга Иванова. Кроме того, компании стремятся минимизировать риски при найме нового сотрудника и стараются брать людей из той же индустрии.

Сейчас кандидаты должны быть готовыми к более активному поиску работы, идти на компромисс с работодателем. «Даже в период экономического спада не стоит отказываться от интересных предложений, которые на рынке по-прежнему есть», советует Ольга Иванова.