

ancor

Карьерные планы экс-менеджеров западных компаний

сентябрь 2022



Что думает «белая кость»?

Мы побеседовали с кандидатами
в режиме кабинетных интервью.

98

руководителей
среднего и высшего звена,
уходящих из западных компаний.

- Информационные технологии
- Корпоративные финансы
- Логистика и закупки
- Маркетинг и реклама
- Продажи и развитие бизнеса
- Производство
- Управление персоналом



О чем поговорили?

О критериях выбора в новой вселенной

О каналах поиска и формирования доверия

О профессии и востребованности

О работодателях и вакансиях

О рисках на новом месте



Общие данные

80%

участников исследования находятся в активном поиске и готовы приступить к работе, как только найдут интересное / достойное / соответствующее / выгодное предложение.

100%

респондентов уверены в перспективности выбранной профессии и отрасли.
Исключение – сотрудники автопрома.



Ресурс для поиска работы №1

Продажи и развитие бизнеса



Самое важное:

- 1. Уровень позиции,
- 2. Финансы,
- 3. Личность руководителя,
- 4. Место / график работы



вакансий
мало



Топ-каналы:

- hh.ru
- LinkedIn
- telegram
- знакомые
- агентства

90%

анализируют отзывы
и запрашивают
отзывы у сотрудников
компании в соцсетях

50%

рассматривают
смежные области
и профессии

**Привлекательный
работодатель:**

- Международный
- С прозападной культурой
- «Белый»
- Непрямой конкурент

**Чем может привлечь
русская компания?**

- 1. Честность
- 2. Социальный пакет
- 3. Удаленная работа
- 4. Рабочие инструменты
- 5. Высокий доход

**Чего придется
лишиться?**

- 1. Уровня дохода
- 2. Качества соцпакета
- 3. Коллектива
- 4. Хорошего
руководителя
- 5. Удаленной работы



Сотрудники должны получать все
необходимые рабочие инструменты,
а не работать «на коленке».

Поняла, что мне очень важна свобода и
автономность рабочего времени, измерение моих
результатов установленными KPI, а не часами,
проведенными в офисе. Важно доверие со
стороны руководителя.

Российским компаниям важно поменять стиль
управления к более демократичному
и открытому, более гибкий подход к принятию
решений и построению бизнес-процессов, также
переход на гибкий график или удаленную работу.



Маркетинг и реклама



Самое важное:

1. Финансы
2. Уровень позиции
3. Стабильность
4. Уровень ведения бизнеса
5. Репутация компании



вакансий
достаточно



Топ-каналы:

- hh.ru
- LinkedIn
- telegram
- знакомые
- агентства

98%

ищут знакомых, чтобы
навести справки о
потенциальном
работодателе

80%

рассматривают
смежные области
и профессии

Привлекательный работодатель:

- Российская компания
- Западная компания

Чем может привлечь российская компания?

1. Прозрачность во всех отношениях – KPI, оплата, общение с руководством
2. Культура
3. Социальный пакет
4. Стабильность в принятии решений

Чего придется лишиться?

1. Бюджета
2. Инноваций
3. Доверия
4. Уважения к личному времени



Рассматриваю российскую компанию. У меня есть возможность переезда за границу на позицию топ-уровня, это Европа, но этот вариант рассматриваю как самый последний.

Чем могут привлечь российские компании? Нужна культура свободного слова и свободного обращения. Завтра скажут: «Знай своё место!» Эмоциональные заявления не вызывают доверия. Российские компании должны построить культуру. И инфраструктуру.



Корпоративные финансы



Самое важное:

- 1. Финансы
- 2. Уровень позиции
- 3. Место / график работы
- 4. Личность руководителя



вакансий
достаточно



Топ-каналы:

- hh.ru
- знакомые
- агентства

90%

проверяют компанию, опираясь на мнение знакомых. Также смотрят выписку из ЕГРН, годовой отчет, место в рейтинге.

90%

НЕ рассматривают смежные области и профессии

Привлекательный работодатель:

- Прозрачный, «белый»
- Надежный
- С гибридным форматом работы

Чем может привлечь российская компания?

- 1. Свобода принятия решений
- 2. Белые выплаты
- 3. Размер оплаты
- 4. Возможность применить опыт
- 5. Культура

Что пугает?

- 1. Конфликтность подразделений
- 2. Бюрократия
- 3. Отсутствие налаженных процессов
- 4. Качество офиса
- 5. Снижение дохода



Российская компания должна предложить, конечно же, свободу моих профессиональных инициатив, возможность оперативно принимать самостоятельные решения, без долгого согласования со всем офисом.

Прежде всего, готовность к изменениям и прогрессу с точки зрения бизнес-процессов в российских компаниях значительно ниже. Также, в российских компаниях наблюдается более жесткое сопротивление новому,

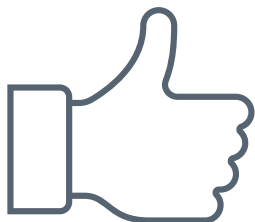


Информационные технологии



Самое важное:

1. Финансы
2. Личность руководителя
3. Уровень позиции
4. Место / график работы



вакансий
много



Топ-каналы:

- «меня находят»
- hh.ru
- telegram
- знакомые
- Linkedin

90%

оценивают не компанию, а

- предложение
- продукт
- людей

50%

рассматривают
смежные области
и профессии

Привлекательный работодатель:

- Предлагает оплату по повышающей
- Крупный (от 300 человек)
- Российский

Чем может привлечь русская компания?

1. Качество задач
2. Уважение
3. Отсутствие гиперконтроля
4. Общий уровень автоматизации

Чего придется лишиться?

1. Открытости, доступа к данным
2. Знания компании и процессов
3. Культуры взаимодействия



Как буду оценивать компанию? Просто доверяю глазам и ушам на собеседовании

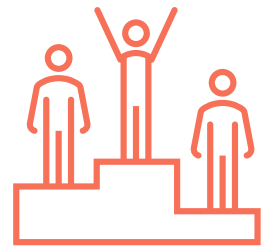
Готов рассматривать русские компании, есть предложения за рубежом, но ...хочется что-то делать в своей стране.

Для специалистов ничего не поменяется, сменят одну работу на другую, на мой взгляд как бы ни менялась инфраструктура или продукт разработки, специалистам все равно.

Ценила преимущество времени работы в компании. Чем дольше работала, тем больше данных в голове, а в связи с этим быстрота принятия решения.

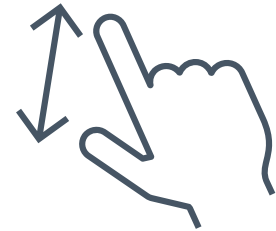


Логистика



Самое важное:

1. Финансы
2. Место / график работы
3. Уровень позиции



вакансий достаточно
в Москве, Санкт-Петербурге,
мало в регионах



Топ-каналы:

- hh.ru
- работные сайты
- агентства
- центры занятости

99%

проверяют компанию
по отзывам в интернет
и полагаются на мнение
знакомых

50%

рассматривают
смежные области
и профессии

Привлекательный работодатель:

- Западная компания

Чем может привлечь русская компания?

1. Отсутствие кумовства
2. Интересные задачи
3. Вложения в логистику
4. Хороший социальный пакет
5. Стабильность

Чего придется лишиться?

1. Белой зарплаты
2. Атмосферы
3. Признания
4. Демократичного
стиля управления
5. Сервиса и качества



На мой взгляд российским компаниям
не хватает корпоративного духа, нет четко
выстроенных взаимодействий в кросс-
функциях, каждый тянет одеяло на себя.
Наверное, стоит начать с выстраивания
данных процессов.

Сейчас много удаленки. В любом случае будет
сложно. Сложно адаптироваться в новой
компании, когда больше половины компании
даже в офис не приезжает.



Планирование и закупки



Самое важное:

- 1. Финансы, личность руководителя
- 2. Уровень позиции
- 3. Место / график работы



вакансий
достаточно



Топ-каналы:

- hh.ru
- работные сайты
- агентства
- центры занятости

90%

проверяют компанию по отзывам в интернет и полагаются на мнение знакомых

80%

рассматривают смежные области и профессии

В российских компаниях больше эмоций.

Привлекательный работодатель:

- Не государственная компания

Чем может привлечь российская компания?

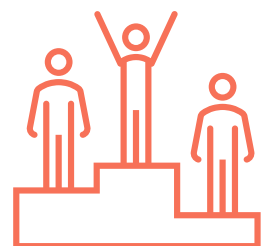
- 1. Социальный пакет
- 2. Белая зарплата
- 3. Свобода в построении процессов
- 4. Стабильность
- 5. Культура без мата

Чего придется лишиться?

- 1. Уважения
- 2. Свободы
- 3. Профессиональной команды
- 4. Международной среды для общения

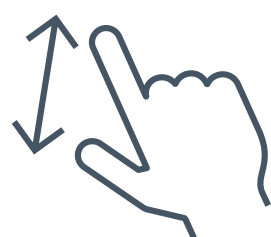


Производство



Самое важное:

1. Уровень позиции
2. Финансы
3. Место / график работы
4. Личность руководителя



вакансий
достаточно



Топ-каналы:

- hh.ru
- Знакомые
- LinkedIn
- агентства



Основательный подход!

«почитаю про генерального
директора»
«изучу финансовые данные»
«поищу информацию
об отношении к экологии»

45%

рассматривают
смежные профессии
на производстве

Привлекательный работодатель:

- Крупный
- Не новый
- «Белый»
- Заботится
о сертификации
и безопасности
на деле

Чем может привлечь русская компания?

1. Оплата труда
2. Социальный пакет
3. Обучение и развитие
4. Прозрачность
5. Доверие

Чего придется лишиться?

1. Культура
2. Коллектив
3. Иностранные
коллеги
4. Стабильность
5. Доверие
руководства



Предпочитаю крупные иностранные
производства. Почему иностранные? Потому
что эти компании более серьезно относятся
к вопросам безопасности и готовы
вкладываться в нее.

В российских компаниях всегда важно найти
виноватого, в западных такого нет, всегда
есть сотрудничество, партнерство и уважение
к сотрудникам, чувствуешь свою значимость
и ценность.

Мягкость компании в плане лояльности,
всегда фокус на соблюдении баланса работы
и личной жизни. Всегда можно договориться
с руководителем и разбить задачи, перенести
работу, то есть в западных компаниях часто
уважают личное время человека.

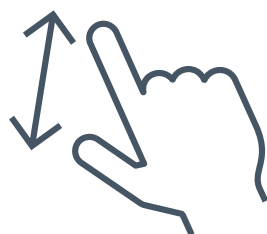


Управление персоналом



Самое важное:

- 1. Финансы
- 2. Руководитель
- 3. Уровень позиции, место, график



вакансий
достаточно



Топ-каналы:

- hh.ru
- знакомые
- LinkedIn
- агентства
- соцсети
- сайты компаний

90%

спрашивают
знакомых и
читают отзывы

95%

не готовы менять
специализацию,
рассматривать
смежные области

**Привлекательный
работодатель:**

- Российская компания
- Важно, кто собственник!

**Чем может привлечь
российская компания?**

- 1. Рост дохода
- 2. Интересные задачи
- 3. Структурированность

**Чего придется
лишиться?**

- 1. Корпоративной культуры
- 2. Части дохода
- 3. Уровня влияния



Готова к русским брендам. Если международники живы, то здорово. У российских компаний менталитет другой и подход к бизнесу. Система этики не выстроена.

Удержать ничего не сможет. Настроилась на переход, осталось найти куда.

Компания должна быть лидером, крупная, с ценностями, частично покрывать запросы западного кандидата (корпоративная культура, хороший бренд работодателя), создавать нужное-важное, производить хороший продукт.



Примечательные особенности



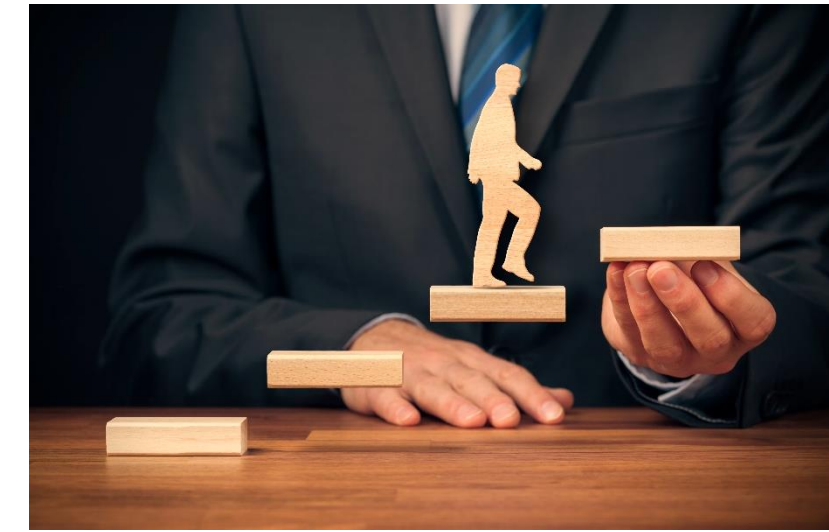
Сотрудники западных компаний примирились со сменой работы за время долгого ухода компаний из РФ



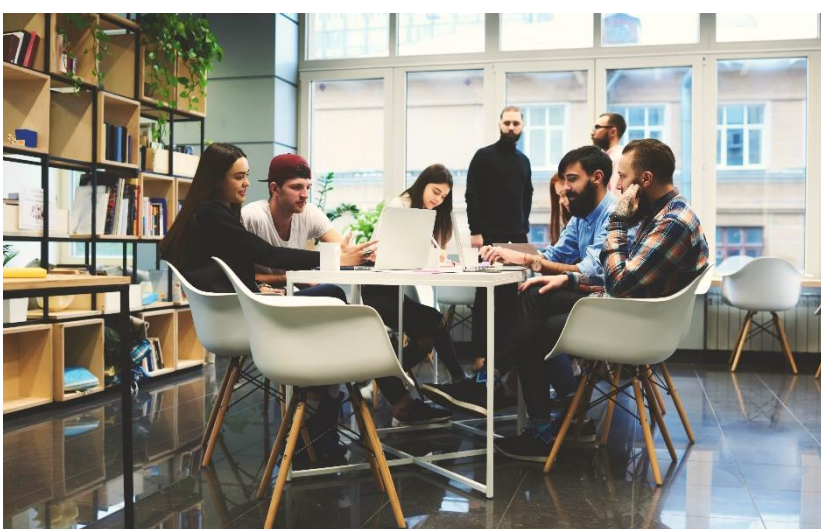
Большинство респондентов готовы рассматривать российские и азиатские компании.



Чем меньше у кандидата wish-list к будущему работодателю, тем больше его чек



35% оценивают свой опыт как передовой и считают, что работа в российской компании станет для них «топтанием на месте»



Все респонденты считают, что в российских компаниях потеряют корпоративную культуру



Для 20% респондентов российская компания ассоциируется с матерным языком в качестве основного языка общения



Один российский работодатель, поступивший нечестно с сотрудниками, портит HR-бренд «российская компания»



Смену профессии, работу в смежной области рассматривают в основном мужчины



Спасибо!