



ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ОБЗОР ЗАРПЛАТ

УЗБЕКИСТАН | 2022



Спикеры



Michael Germershausen,
Управляющий директор Antal International в
Евроазиатском регионе

Арсений Кучерюк
Руководитель офиса,
Antal Uzbekistan

Венера Ерзина,
Директор по управлению персоналом,
Orient Group Management

Евгения Фанина,
Chief Human Resources Officer,
ASKLEPIY Group

НАША КОМАНДА



Арсений Кучерюк
Руководитель Antal Uzbekistan

Контакты

e: arseniy.kucheryuk@antaluzbekistan.com

t: 998 93 183 36 18

w: antaluzbekistan.com

Арсений присоединился к Antal International в 2017 году, к московской команде Antal Russia. Его предыдущий опыт был связан с ведущими международными и крупными локальными компаниями (Starbucks, Руспортинг, Магнит, ЦУМ). В направлении HR специализируется уже более 7 лет.

В сентябре 2021 года Арсений назначен на должность руководителя офиса Antal Uzbekistan. По итогам первого года работы количество Консультантов увеличилось в 3 раза, что даёт возможность закрывать большее количество проектов и обеспечивать высокий уровень сервиса и экспертизы при предоставлении услуг.

Ключевая экспертиза

- Тенденции рынка труда в регионе СНГ
- Навыки Head Hunting и Executive Search
- Оценка персонала на всех этапах подбора
- Ведение полного цикла рекрутмента
- Формирование команды

B2B (Logistics & Engineering)



Елена Биглова
Консультант

Ключевая экспертиза:
Engineering

Более 2х лет занимается подбором персонала для производственных компаний

Текущая специализация – разнообразные технические вакансии инженеров в B2B-сегменте.



Элианна Садыкова
Управляющий Консультант

Ключевая экспертиза:
B2B Logistic & Engineering

В 2021 году Элианна получила награды Top placer и Top biller Antal.

Высокая конверсия вакансий – 90% закрытых вакансий.

Опыт работы в компании – более трех лет, экспертная оценка местного рынка труда



Нозима Азамат-Ахунова
Консультант

Ключевая экспертиза:
Logistics

Имеет опыт работы в крупной розничной компании в сегменте в должности рекрутера.

В течение года успешно развивает экспертизу в проектах по закрытию вакансий в Направлении логистики и Департаменте снабжения

B2C (Sales & Marketing)



Наргиза Рузаева
Консультант

Ключевая экспертиза:
FMCG & Agro Sales

Опыт работы в отделе HR и рекрутменте в компаниях Nestle Uzbekistan и Person Hunters.

За период работы в Antal Uzbekistan успешно закрыты позиции в сфере FMCG и AGRO топ-менеджмента, мидл менеджмент а также линейные вакансии



Малика Рахматова
Управляющий Косультант

Ключевая экспертиза:
B2C Sales & Marketing

Работает в компании уже более трех лет, развивая фарм. направление.

Помимо этого Малика подключалась к закрытию позиций самого высокого уровня в разных сегментах бизнеса (Pharm, Retail, FMCG), благодаря чему сейчас сформирована полная экспертная оценка всего направления B2C



Луиза Курбанова
Консультант

Ключевая экспертиза:
Retail & HoReCa

Свою карьеру начала в Москве в сфере Retail.

В Antal отвечает за направление продаж в Ритейле и HoReCa.

В портфолио успешных проектов – успешное закрытие позиции Executive Chef для международной компании

IT&Digital&Telecom



Лаура Шахназарова
Консультант

Ключевая экспертиза:

Предыдущий опыт был связан с подбором высококвалифицированного персонала для компании Сбербанк Технологии (Москва).

Ведение одновременно 20 проектов по направлениям разработки и аналитики в разных департаментах.



Мария Балаян
Старший Консультант

Ключевая экспертиза:

Опыт работы в крупном ИТ интеграторе. Закрытие позиций :

- Web разработка
- Топ-менеджмент
- Системное/Сетевое администрирование
- Аналитики АБС
- Исследование ИТ рынка труда



Амир Адилев
Консультант

Ключевая экспертиза:

Имел опыт работы в FinTech и ИТ — в компаниях TBC и BILLZ.

Сейчас ведёт экспертизу и закрывает позиции по направлению Digital и ИТ — аналитиков, мобильных разработчиков, интернет-маркетологов, инженеров по тестированию, проект и продукт менеджеров.

Back Office (Finance&Legal&HR)



Анастасия Радаева
Консультант

Ключевая экспертиза:
Legal & Customer Service

Имеет уже более одного года опыта работы в компании.
За это время удалось успешно закрыть топовые позиции в направлении Legal для розничных и строительных компаний, а также подобрать Руководителей контакт-центров и продаж для финтех компаний.



Нафиса Фазилова
Старший Консультант

Ключевая экспертиза:
Finance & Accounting

Предыдущий опыт связан с предоставлением консультационной и аналитической поддержки по широкому кругу вопросов, включая рыночный и бизнес-консалтинг и стратегическое планирование для организаций



Динара Муталипова
Консультант

Ключевая экспертиза:
HR (Recruitment & L&D & Admin)

Первоначальный опыт получила в розничной компании, закрывая успешно вакансии разных направлений внутри бизнеса. Сейчас развивает свою экспертизу именно в направлении HR для всех сегментов бизнеса



ПОЛНЫЙ СПЕКТР УСЛУГ ANTAL UZBEKISTAN:

- **Рекрутмент**
 - Подбор менеджеров среднего звена
 - Подбор руководителей высшего звена
 - Подбор специалистов
- **Аутстаффинг и Аутсорсинг**
- ИТ-аутсорсинг
- Специализированные обзоры рынка труда
- RPO (аутсорсинг процесса рекрутмента)
- Анализ личности и тестирование персонала
- Аутплейсмент
- Тренинги для персонала



Методология

В презентации представлены результаты исследования Antal Uzbekistan среди **специалистов, менеджеров и топ-менеджеров в Узбекистане.**

Исследование проводилось в онлайн-формате в период с 20 мая по 30 июня 2022 года. Количество участников – 2 566.

- 45% работают в локальной (узбекистанской) компании, 55% в международной.
- 32% респондентов – женщины, 68% мужчины.
- Большинство респондентов работают в Ташкенте (86%).
- 95% участников опроса являются гражданами Узбекистана.

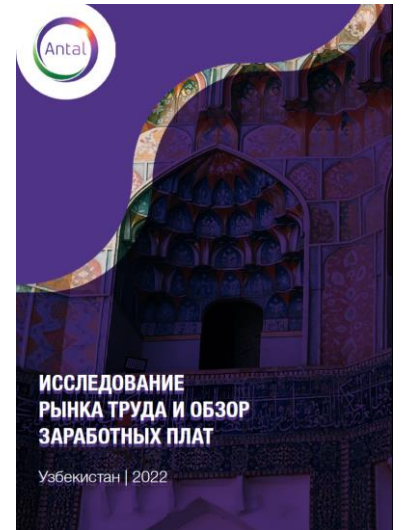


Antal

Брошюра

- Более 100 страниц полезной информации
- Зарботные платы по 10+ индустриям
- Профильные статьи от ведущих экспертов в Узбекистане

Antal



ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ В КОМПАНИИ В ПЕРИОД НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Время, связанное с неопределенностью и риском, а также вынужденное переходом на новый режим работы и особый внутрикорпоративный ритм жизни, как для бизнеса, так и для его сотрудников, делает эффективную и скоординированную внутреннюю коммуникацию особенно важной для успешности компании.

За последние годы рынок труда претерпел существенные изменения. Многие компании приостановили свою работу, что привело к выводу из рынка тысяч специалистов. Лишь треть компаний сохранили свои, объем социального пакета, а каждый пятый работодатель принял решение о сокращении штата.

Как найти коммуникации в компании, какие инструменты для этого можно использовать и почему именно информационное пространство так важно для успешной и эффективной деятельности организации?

Когда мы пытаемся коммуницировать в онлайн-формате, мы сталкиваемся с проблемами: мы стараемся общаться на себя любимые, забываем, что мы находимся во внутренней коммуникации, то есть в коммуникации с коллегами, все сводим к переписке и разговору. На самом деле внутренняя коммуникация — ведь не менее важна, чем внешняя.

Во времена нестабильности именно открытость и честность являются ключевыми факторами успеха.



Стратегия коммуникации в компании в период нестабильности должна быть гибкой и адаптируемой к меняющимся условиям. Важно поддерживать открытость и честность в общении с сотрудниками.

Сокращение расходов, снижение заработной платы и отмена социальных пакетов, изменение сотрудников — все это стало неизбежностью на рынке труда.

Внутренние коммуникации в компании в период нестабильности должны быть направлены на поддержание морального духа и повышение эффективности работы.

Любые изменения в работе компании должны быть прозрачными и понятными для всех сотрудников.

ПЛАНИРОВАНИЕ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ В КОМПАНИЯХ (ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ)

Когда речь заходит о планировании преемственности, многие руководители компаний сталкиваются с трудностями. Однако это важный процесс, который помогает обеспечить будущее развитие организации.

Важными элементами успешного планирования преемственности являются:

- 1. Выявление талантов
- 2. Определение потребностей
- 3. Развитие навыков
- 4. Замещение руководящих позиций

Планирование преемственности — это процесс, который помогает компании подготовиться к будущим вызовам и обеспечить непрерывность бизнеса.

Важно помнить, что планирование преемственности — это не разовое мероприятие, а непрерывный процесс, который требует регулярного обновления информации.

Любые изменения в работе компании должны быть прозрачными и понятными для всех сотрудников.

Планирование преемственности — это процесс, который помогает компании подготовиться к будущим вызовам и обеспечить непрерывность бизнеса.



Важными элементами успешного планирования преемственности являются:

- 1. Выявление талантов
- 2. Определение потребностей
- 3. Развитие навыков
- 4. Замещение руководящих позиций

Планирование преемственности — это процесс, который помогает компании подготовиться к будущим вызовам и обеспечить непрерывность бизнеса.

Важно помнить, что планирование преемственности — это не разовое мероприятие, а непрерывный процесс, который требует регулярного обновления информации.

Любые изменения в работе компании должны быть прозрачными и понятными для всех сотрудников.

Планирование преемственности — это процесс, который помогает компании подготовиться к будущим вызовам и обеспечить непрерывность бизнеса.

ANTAL UZBEKISTAN: ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ОБЗОР ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ | УЗБЕКИСТАН | 2022



+

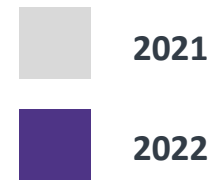


○

ПОИСК И СМЕНА РАБОТЫ



КАК НАХОДИЛИ РАБОТУ В 2021-2022 ГГ



16% ↑
14%

Сайты по поиску
работы



17%
17%

Профессиональные
контакты



27% ↓
30%

Работодатель сам
вышел на меня



9% ↑
6%

Рекрутинговая
компания



13% ↓
17%

Личные контакты
(семья, друзья)



9%
9%

Прямое обращение
в компанию



5% ↑
4%

Социальные сети

* Владельцы собственного бизнеса -3% (2021), 4% (2022)



ПЛАНИРУЕТЕ ЛИ ВЫ СМЕНИТЬ МЕСТО РАБОТЫ В ЭТОМ ГОДУ?

71%

готовы рассматривать предложения о работе

14% ↑
12%



Ищу новую работу

15% ↑
13%



Планирую искать новую работу

42% ↓
48%



Не ищу, но готов рассмотреть интересное предложение

29% ↑
27%



Не рассматриваю возможность смены работы

■ 2022 ■ 2021



СРОКИ ПОИСКА РАБОТЫ (2021-2022)

67% соискателей в 2022 году нашли работу менее чем за 3 месяца



КАК ВЫ ОТНОСИТЕСЬ К РАБОТЕ В ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ НИЖЕ КОМПАНИЯХ?



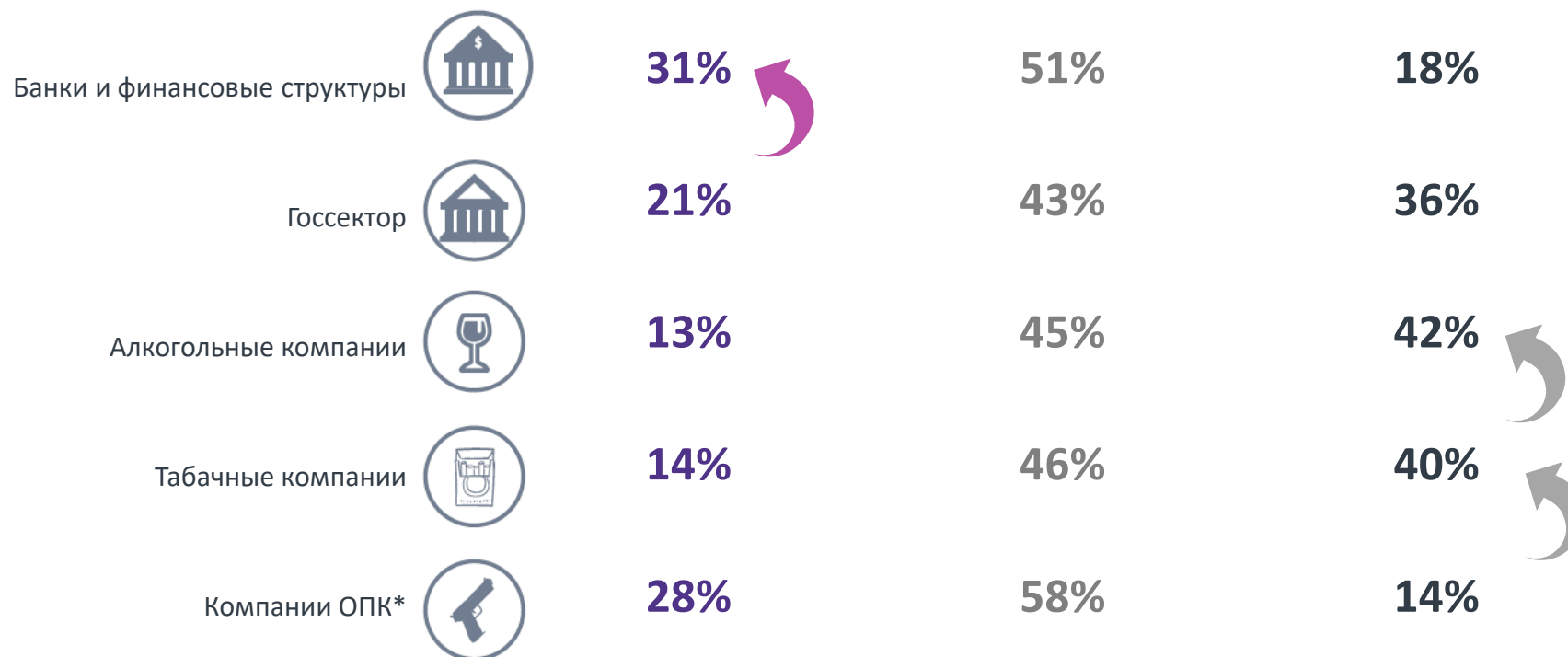
Положительно



Нейтрально



Негативно



*Оборонно-промышленный комплекс



ПРИЧИНЫ ВЫБОРА ТЕКУЩЕЙ РАБОТЫ (ТОП-10)

Почему вы выбрали текущее место работы?





ПРИЧИНЫ СМЕНЫ ПРЕДЫДУЩЕГО РАБОТОДАТЕЛЯ

Почему вы ушли с предыдущего места работы? (Топ-10 причин)





УДАЛЕННАЯ РАБОТА





ЕСТЬ ЛИ В КОМПАНИИ ВОЗМОЖНОСТЬ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ?

38%

Нет, возможности нет

62%

Да, есть

В КАКОМ ФОРМАТЕ ВЫ РАБОТАЕТЕ УДАЛЕННО?

48%



Я имею возможность в **исключительных случаях** работать удаленно

25%



Несколько дней в неделю из дома, остальные из офиса

14%



Полностью работаю удаленно

13%



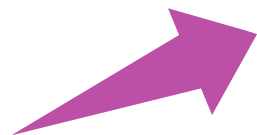
Несколько недель/месяцев из дома, остальное время из офиса



ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ НАЛИЧИЕ ВОЗМОЖНОСТИ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ АРГУМЕНТОМ В ПОЛЬЗУ РАБОТОДАТЕЛЯ?

«А в этой компании есть удаленка?»

Это один из самых популярных вопросов, которые задают нашим рекрутерам кандидаты. Для некоторых специализаций наличие возможности работать из дома уже давно стало относиться к гигиеническим факторам.



55%



Да, это важная
опция

15%



Затрудняюсь
ответить

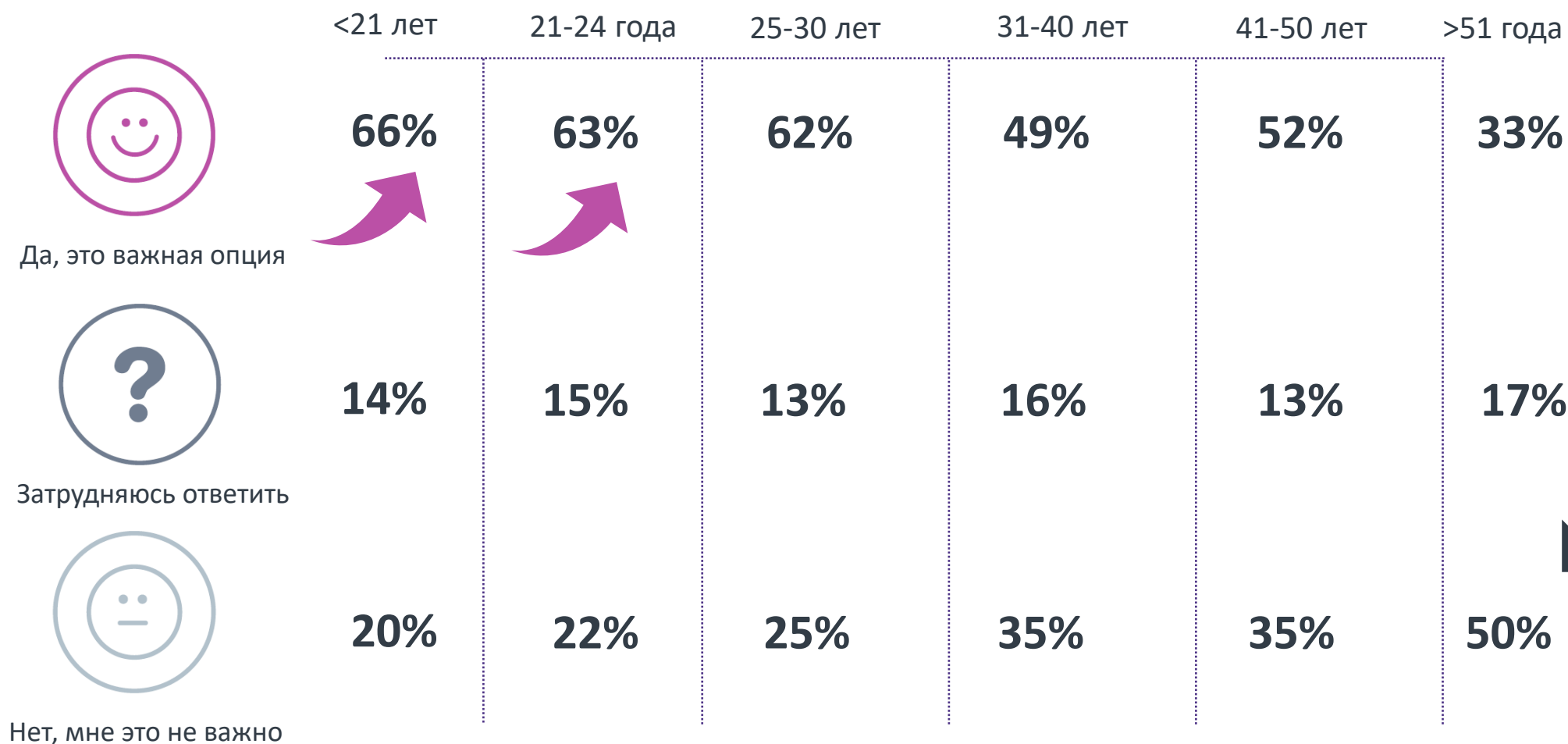
30%



Нет, мне это не
важно



ВАЖНОСТЬ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВОЗРАСТА





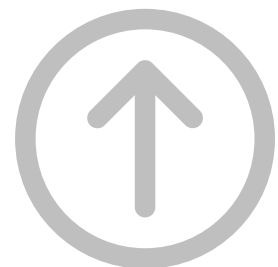
+
○

ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ И БОНУСЫ

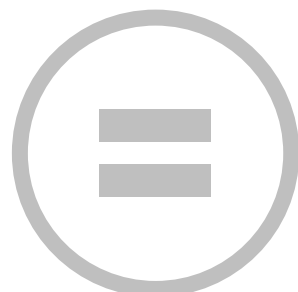
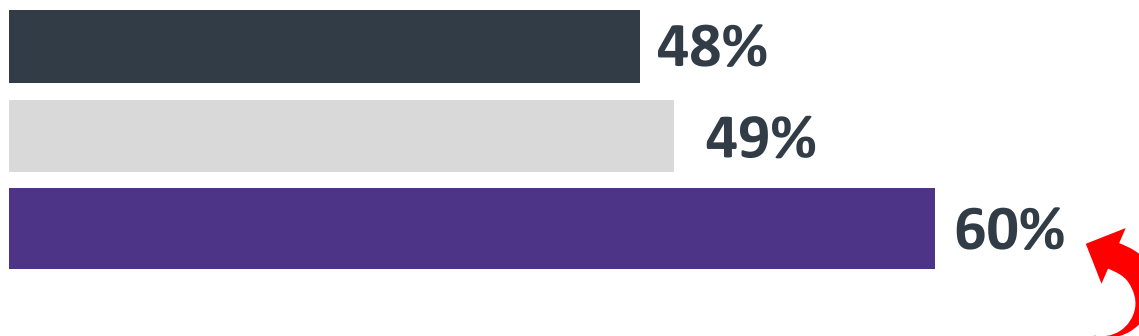




ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ



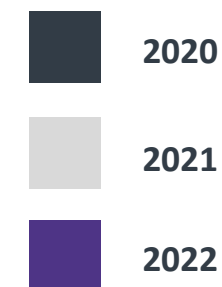
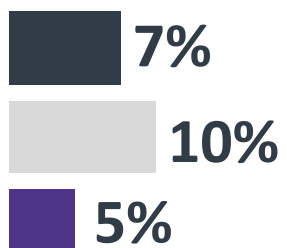
Увеличилась



Не изменилась



Уменьшилась

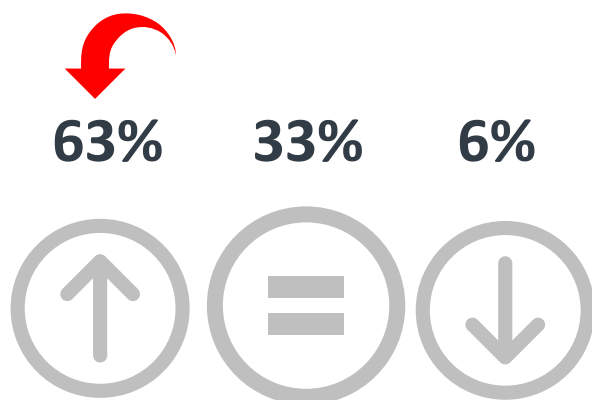


ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ

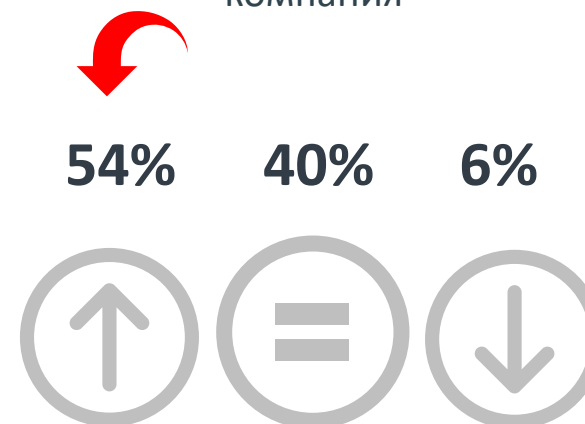
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТИПА КОМПАНИИ



Международная
компания

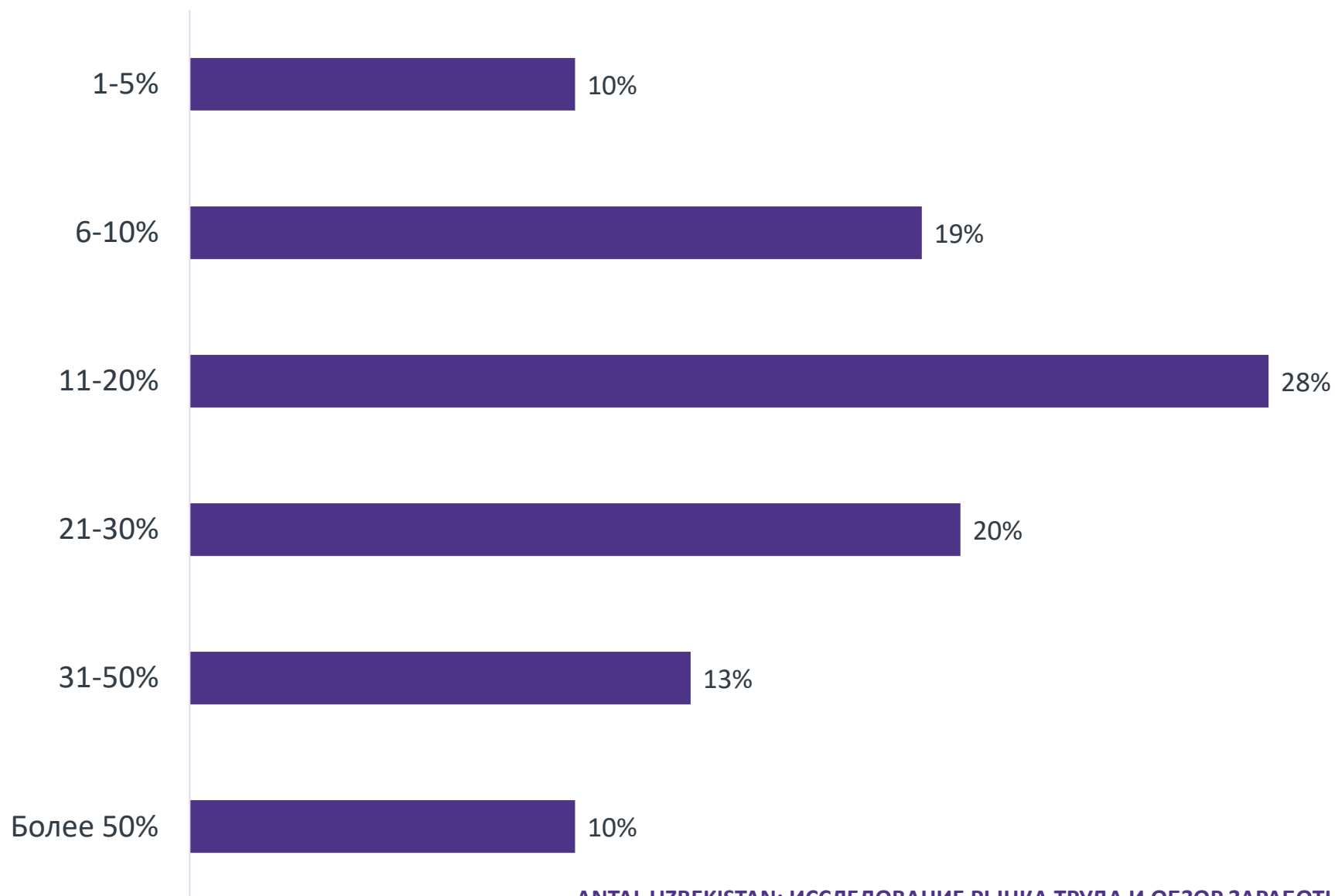


Локальная (Узбекская)
компания



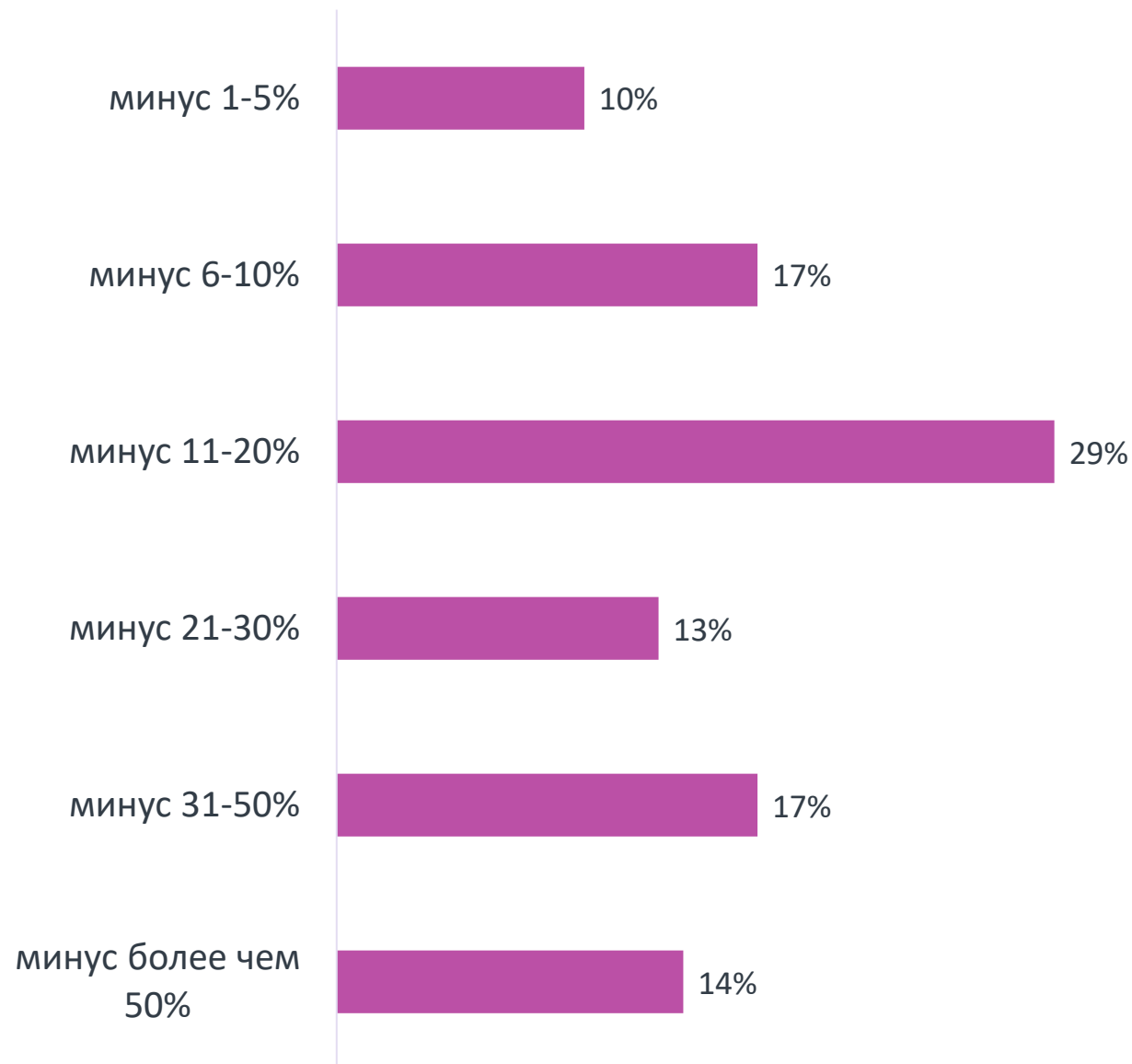


ПРОЦЕНТ УВЕЛИЧЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ





ПРОЦЕНТ УМЕНЬШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ



ПРИЧИНЫ УМЕНЬШЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ*



40%

Перешел на новую работу с более низкой зарплатой



33%

Из-за курса валют



16%

В компании провели пересмотр зарплат понизили их



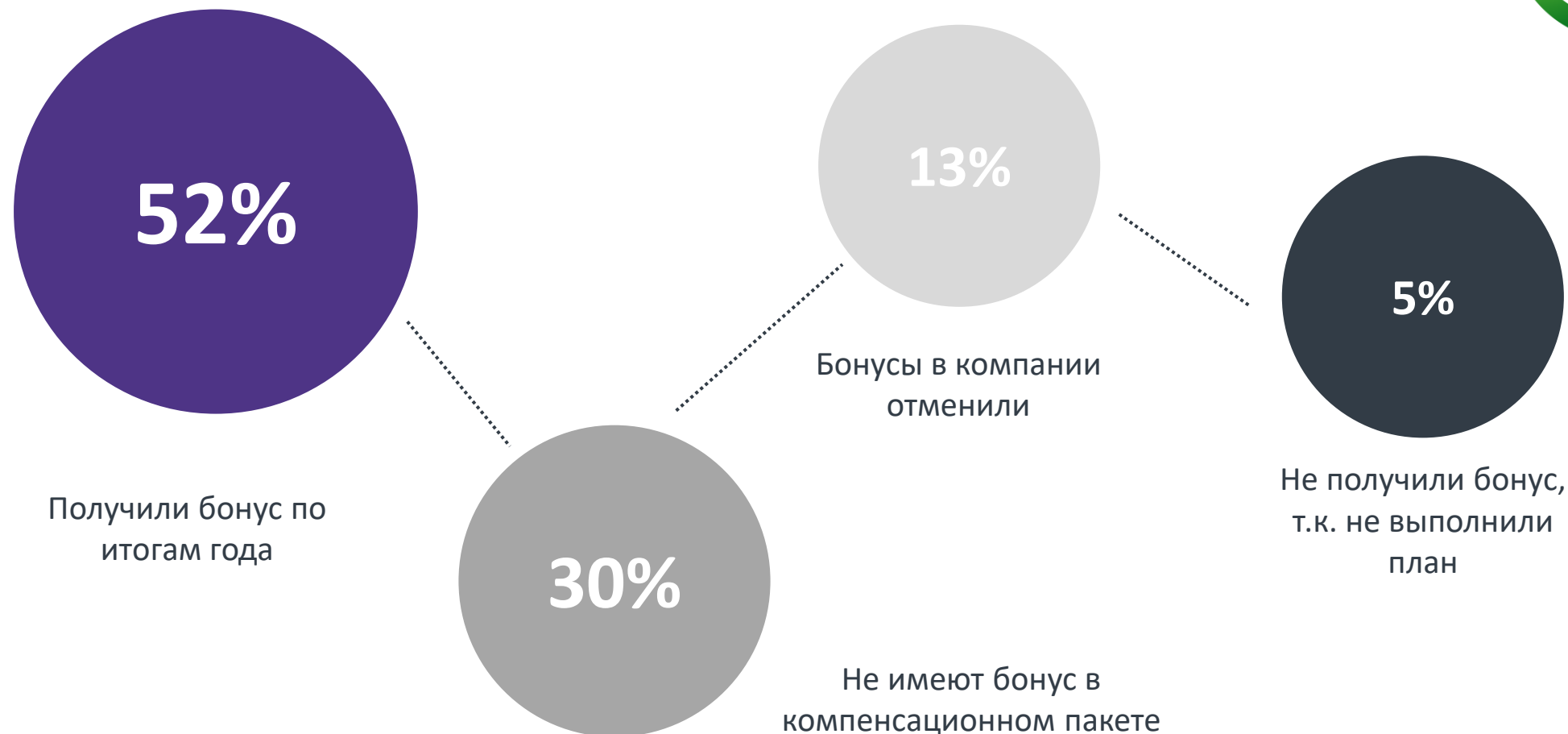
10%

Перевели на сокращенный режим работы

* 1% респондентов ушли в декрет

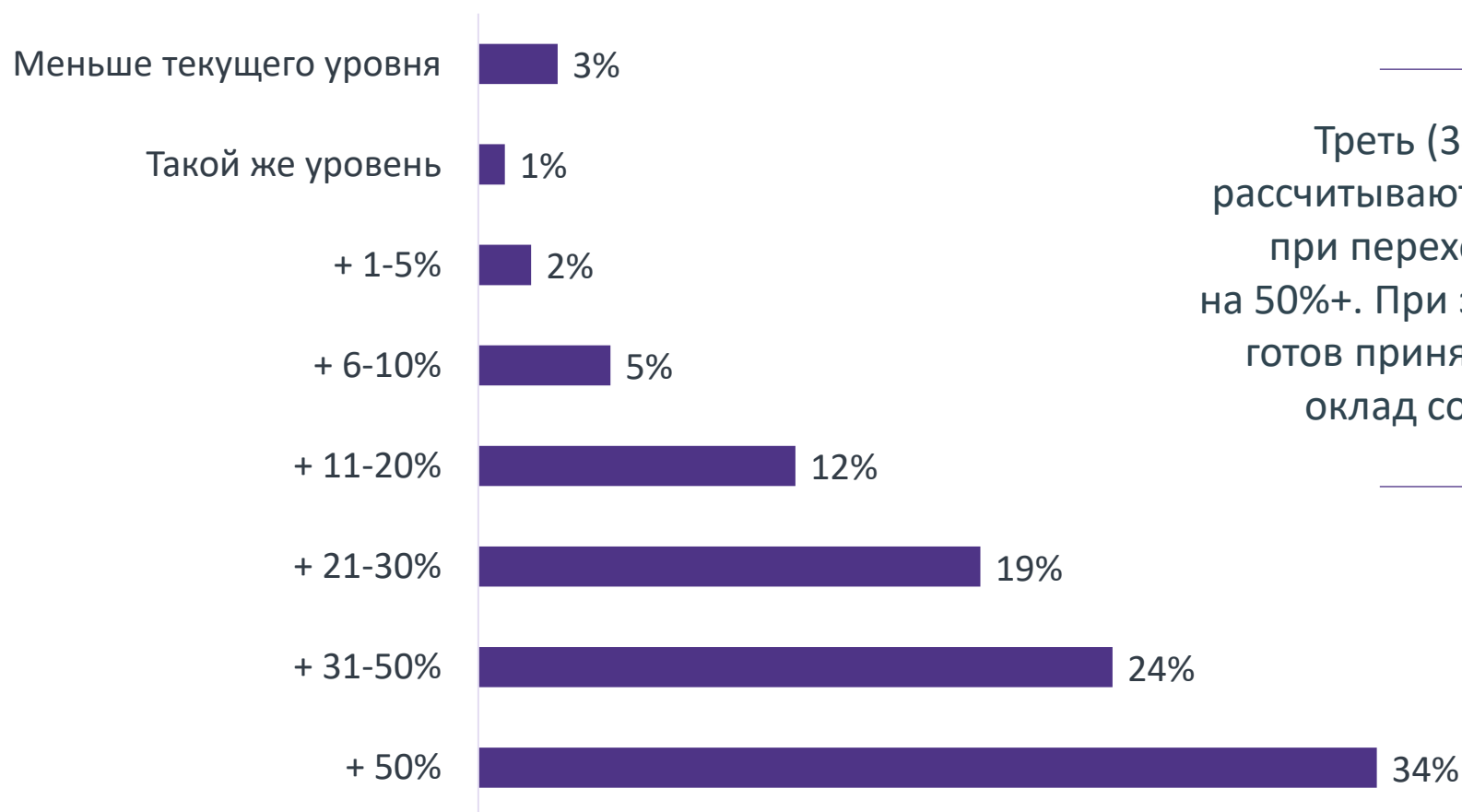


ПОЛУЧЕНИЕ БОНУСА ПО ИТОГАМ 2021





НА КАКОЕ ПОВЫШЕНИЕ БАЗОВОЙ ЗАРПЛАТЫ (ОКЛАДА) ВЫ РАССЧИТЫВАЕТЕ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА НОВОЕ МЕСТО РАБОТЫ?



Треть (34%) респондентов рассчитывают на увеличение оклада при переходе на новую работу на 50%+. При этом количество тех, кто готов принять оффер на такой же оклад составляет всего 3%.



+
○

Льготы удовлетворенность и мотивация





ОЦЕНИТЕ УРОВЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СЛЕДУЮЩИМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ



УЧАСТВУЕТЕ ЛИ ВЫ В БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТАХ?



21% хотели бы участвовать в благотворительных проектах. Для работодателей это отличная возможность использовать этот инструмент как нематериальную мотивацию персонала.



ВАЖНЫЕ ЛЬГОТЫ И ИХ ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ПАКЕТЫ (ТОП-10)





+



○

РЕЛОКАЦИЯ





ГОТОВЫ ЛИ ВЫ ПЕРЕЕХАТЬ В ДРУГУЮ СТРАНУ ИЗ-ЗА РАБОТЫ?

*в 2022 в вариант «да» включены ответы «да, готов/планирую переезд» (48%), «да, я уже переехал» (2%), «да, в процессе релокации» (2%).





ПОЧЕМУ ВЫ ЕЩЕ НЕ ПЕРЕЕХАЛИ?*

55%



Из-за семьи,
личные
обстоятельства

21%



Нет финансовой
возможности
переехать

13%



Есть боязнь
неуспеха в новой
стране

7%



Мой опыт
нерелевантен
в других странах

4%

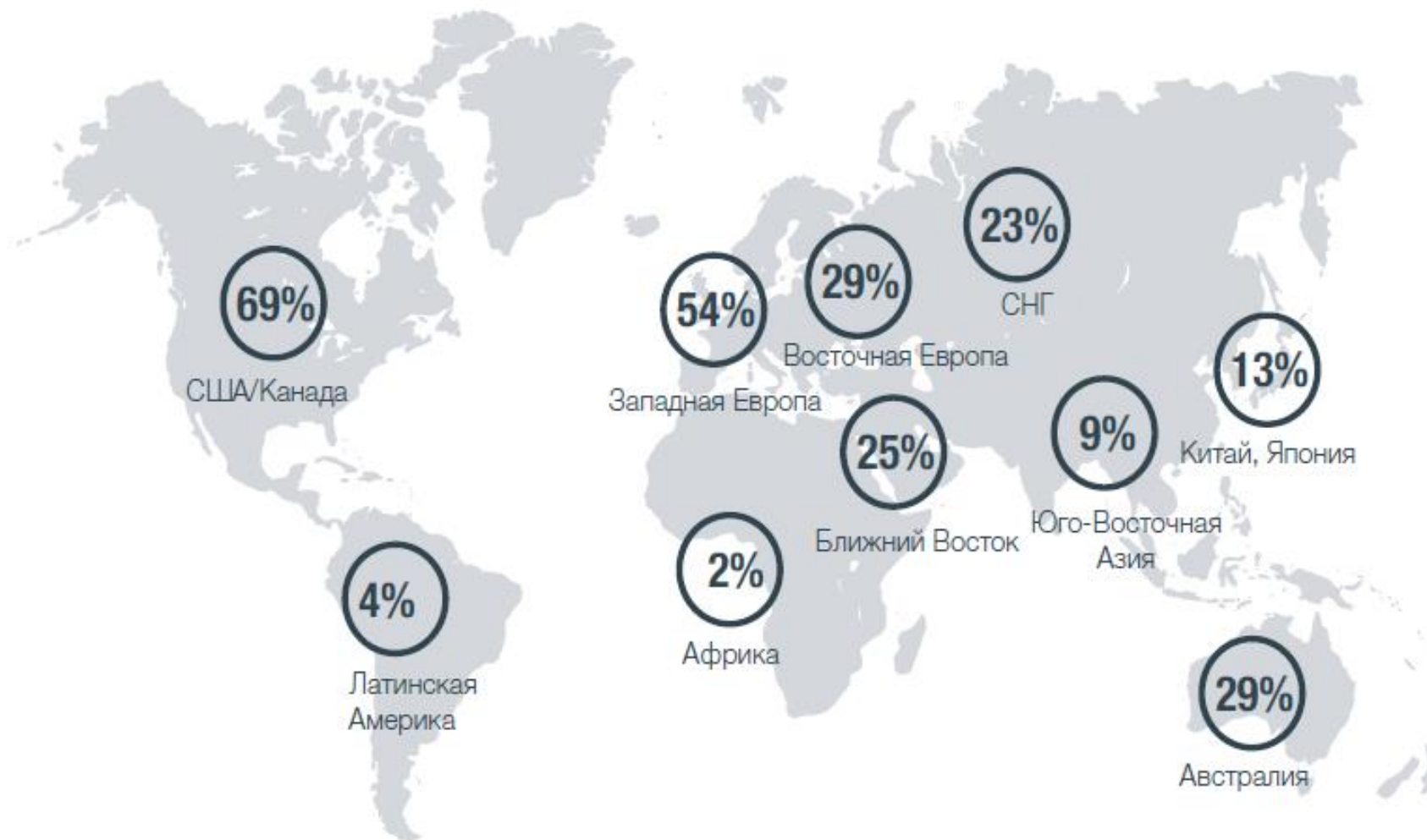


Языковой барьер

* Ответы респондентов, которые на вопрос “Готовы ли вы переехать из Узбекистана в другую страну из-за работы?” ответили - “да, планирую переезд”



КУДА ВЫ БЫ ПРЕДПОЧЛИ ПЕРЕЕХАТЬ?



ANTAL UZBEKISTAN: ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ОБЗОР ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ | УЗБЕКИСТАН | 2022



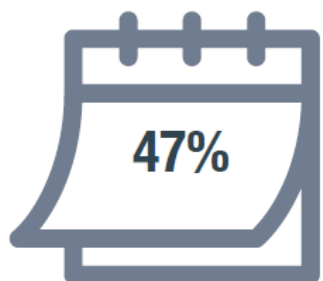
+
○

ЭКСПАТЫ ИЗ СТРАН СНГ В УЗБЕКИСТАНЕ

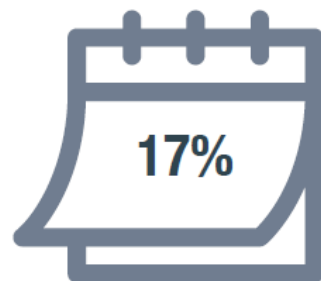




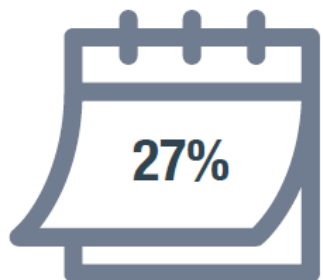
КОГДА ВЫ ПЕРЕЕХАЛИ В УЗБЕКИСТАН?



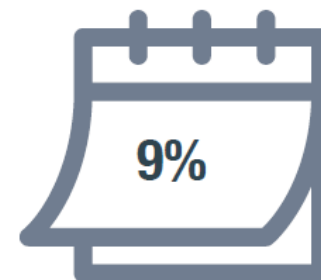
До 24 февраля
2022 года



После 24 февраля
2022 года



В данный момент
не проживаю в
Узбекистане



Другое

УДАЛОСЬ ЛИ ВАМ УЖЕ НАЙТИ РАБОТУ В УЗБЕКИСТАНЕ?



Да



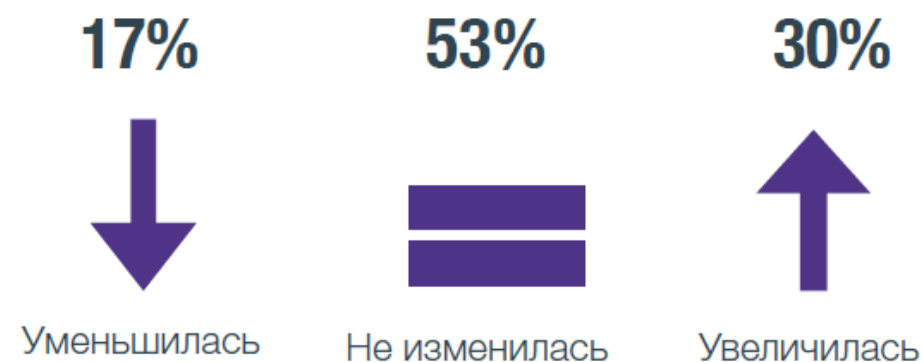
Нет



ПЛАНИРУЕТЕ ЛИ ВЫ ВЕРНУТЬСЯ В СВОЮ СТРАНУ?



КАК ИЗМЕНИЛАСЬ ВАША ЗАРПЛАТА ПОСЛЕ ПЕРЕЕЗДА В УЗБЕКИСТАН?





+

•

○

ОЦЕНКА ПЕРСПЕКТИВ





КАКИМ ВЫ ВИДИТЕ БЛИЖАЙШИЙ ГОД ДЛЯ СВОЕЙ КАРЬЕРЫ?

90%



Все будет лучше, чем в
предыдущем

8%



Ничего не изменится

2%



Все будет хуже, чем
в предыдущем

ВАШИ ВОПРОСЫ



АРСЕНИЙ КУЧЕРЮК

Руководитель Antal Uzbekistan

Arseniy.Kucheryuk@antaluzbekistan.com



МИХАЭЛЬ ГЕРМЕРСХАУЗЕН

**Управляющий директор Antal
International в Евроазиатском регионе**

mg@antal.com



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

t: +99893 183 36 18
e: info@antaluzbekistan.com
w: antaluzbekistan.com

ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ОБЗОР ЗАРПЛАТ УЗБЕКИСТАН | 2022



Настоящий материал подготовлен исключительно для создания общего представления об обсуждаемом в нем предмете и не является профессиональной консультацией. Не рекомендуется действовать на основании информации, представленной в настоящем материале, без предварительного обращения к профессиональным консультантам. Не предоставляется никаких гарантий, прямо выраженных или подразумеваемых, относительно точности и полноты информации, представленной в настоящем материале. Если иное не предусмотрено законодательством Республики Узбекистан, компания Antal, ее сотрудники и уполномоченные представители не несут никакой ответственности за любые последствия, возникшие в связи с чьими-либо действиями (бездействием), основанными на информации, содержащейся в настоящем материале, или за принятие решений на основании информации, представленной в настоящем материале.

© 2022 Antal Uzbekistan. Все права защищены. Под «Antal Uzbekistan» понимается ООО «Antal International Tashkent Xususiy Bandlik Agentligi» в Узбекистане и/или одна или несколько компаний, входящих в группу Antal International, каждая из которых является самостоятельным юридическим лицом.

