

САПеры идут первыми

НА РЫНКЕ ERP НАИБОЛЬШИМ СПРОСОМ ПОЛЬЗУЮТСЯ СПЕЦИАЛИСТЫ ПО SAP. В УСЛОВИЯХ ДЕФИЦИТА КАДРОВ И СЛОЖНОСТИ КВАЛИФИКАЦИИ В ЭТОЙ СИСТЕМЕ УЖЕ НЕАДЕКВАТНО ЗАВЫШЕННЫЕ ЗАРПЛАТЫ В ДАННОМ СЕКТОРЕ ПРОДОЛЖАЮТ РАСТИ.

На рынке ERP-систем на настоящий момент лидируют SAP, Oracle, 1C и Microsoft Dynamics. Их совокупный охват, по данным IDC, составляет 83%. Как и в 2006 году, сегодня спрос на специалистов по ERP существенно превышает предложение. По мнению экспертов, рынок перегрет, и компенсационные пакеты здесь завышены, однако они продолжают расти. При этом запросы кандидатов в среднем на 15-30% превышают заработную плату, предлагаемую работодателями. Наибольший дисбаланс в этой области наблюдается при подборе специалистов по SAP и Oracle.

ERP-потребности

По словам консультанта Delogys Group Екатерины Егоровой, потребности в специалистах разного уровня на рынке ERP примерно одинаковые, наблюдается некоторое понижение спроса на руководителей проектов. Многие компании указывают в требованиях к кандидату знание и опыт работы в определенной отрасли, например в производстве, телекоммуникациях, энергетике и др. Это обосновано желанием работодателя получить сотрудника, разбирающегося в технологиях и бизнес-процессах компании. Навыки в определенных отраслях существенно повышают стоимость специалистов на рынке. Более того, кандидаты, специализирующиеся на проектах в конкретных индустриях, также стремятся получать именно релевантный опыт. В разрезе модулей ERP-систем наиболее востребованными являются эксперты в области финансов, логистики, производства, хранилищ данных.

Требования к кандидатам могут существенно различаться в зависимости от уровня позиции. Например, для менеджеров проектов основной компетенцией будут навыки управления коллективом, ведения проектов, опыт взаимодействия с клиентами на разных уровнях. При этом обязательно

учитывается, был ли данный проект успешно завершен под руководством данного менеджера. Если же речь идет о крупных многофазовых проектах, то значимым будет успешный опыт завершения одного или нескольких этапов. Чем крупнее и масштабнее проект, тем на более высокий уровень компенсации может претендовать кандидат. Часто в качестве дополнительного требования к руководителям проектов указывается наличие сертификатов PMP (Project Management Professional) или прохождение курсов PMI.

При подборе консультантов и специалистов по внедрению основным требованием является опыт непосредственного участия в конкретных ERP-проектах. Чем последних больше, тем выше интерес к специалисту со стороны потенциальных работодателей.

SAP

Сегодня самыми востребованными специалистами на рынке ERP являются САПеры, причем всех уровней. Как уже упоминалось, несколько снижается спрос на руководителей проектов. Это связано с тем, что подобных специалистов большинство компаний предпочитают «выращивать» самостоятельно, а не покупать готовых, но дорогих кандидатов. Зачастую финансовые запросы специалистов по SAP не соответствуют реальному опыту и знаниям. Во многом это обуславливается тем, что компании в попытке удержать своих сотрудников от перехода к конкурентам неадекватно завышают уровень заработной платы. При этом кандидаты, как правило, не видят смысла переходить в другую компанию без существенного повышения — иногда в разы — уровня компенсации. Кадровые агентства и внут-

Основным требованием при подборе консультантов является опыт непосредственного внедрения ERP-систем

Требования к аналитикам варьируются достаточно широко. При этом компании готовы рассматривать не только кандидатов с опытом участия в проектах внедрения, но и занимавшихся исключительно поддержкой системы. На начальные позиции работодатели берут аналитиков и без непосредственного опыта работы с конкретной системой, но либо с опытом работы с другими ERP-системами, либо со знаниями и опытом анализа и описания бизнес-процессов в релевантной сфере. Для таких специалистов обязательными будут знания в области CASEWISE, ARIS, BPwin, основных инструментов и методологий бизнес-анализа и технического проектирования.

ренние HR-службы часто используют хедхантинговые технологии, что также способствует росту запросов кандидатов. Сейчас ситуация на рынке такова, что эксперт по ERP, разместив резюме на профильных сайтах, уже через 2-3 дня может получить 4-5 предложений о работе. Однако чаще подобные специалисты предпочитают искать новое место через рекомендации коллег и знакомых или напрямую обращаются в интересующие их компании. Это позволяет не только соблюсти некий уровень конфиденциальности, но и с определенной степенью точности понимать, какие именно условия и перспективы будут предложены.

Стоит также отметить, что среди всех ERP-специалистов именно

SAPеры наиболее часто предпочитают режим freelance. Консультанты и руководители проектов с хорошим проектным портфолио и репутацией на рынке, как правило, сотрудничают с компаниями на контрактной основе. Текущий уровень востребованности позволяет в любой момент найти нового работодателя без ущерба для карьеры и компенсации. Уровень дохода специалиста-фрилансера, как правило, существенно превышает компенсацию человека с таким же опытом, но работающего на постоянной основе в компании. В среднем, каждый пятый сильный специалист по SAP готов перейти или уже перешел на работу freelance. При этом возможность трудоустройства на контрактной основе готовы предлагать не только конечные заказчики проекта, но и консалтинговые компании. Как правило, уровень заработной платы SAPеров, работающих на постоянной основе у конечного заказчика, выше, чем у специалистов, занятых в консалтинговых компаниях. Однако система премирования и бонусов также существенно различается. Если при работе у заказчика основной доход составляет фиксированный оклад, то для консалтинга характерна ситуация, когда проектные бонусы существенно превышают фиксированную оплату.

Стоит отметить, что такой спрос и уровень компенсации экспертов по SAP отчасти объясняется трудностью специализации в одной из лидирующих ERP-систем. Стать специалистом по SAP довольно сложно, так как получить определенную квалификацию в этой системе можно только на соответствующем проекте. Попасть же на проект без хотя бы общего знания системы нереально. Единственный способ — пройти курсы подготовки. Поэтому и возможность перехода с какой-то другой системы на SAP существенно затруднена. Сделать же карьеру на Oracle существенно проще в связи с широким распространением СУБД Oracle на рынке, которая является ядром OeBS.

Oracle e-Business Suit (OeBS)

По словам руководителя отдела по подбору ИТ-кадров Delogys Group Олеси Батурко, в 2006 году на фоне других специалистов по системе наблюдалось существенное увеличение спроса на кандидатов с опытом внедрений OeBS. Это связано, прежде всего, с тем, что в 2006 году многие крупные проекты по внедрению OeBS вступили в активную фазу, сейчас же большая часть из них перешла в завершающую. Сегодня ситуация выглядит

Фиксированный оклад руководителей проектов по внедрению SAP достигает 7000 долл.

Спрос и предложение по специалистам SAP (данные приведены без бонусов)

Позиция	2006 год, долл.		2007 год, долл.	
	Запросы кандидатов	Зарботная плата	Запросы кандидатов	Зарботная плата
Руководитель проектов по внедрению SAP	4000-5500	4000-4500	6000-8000	5000-7000
Консультант SAP FI/CO	3000-3500	2500-3500	4000-5000	3000-5000
Консультант SAP MM/SD	2700-3500	2700-3000	3500-4000	3000-4000
Консультант SAP PP/PS	2500-3500	2500-3000	3000-3700	2500-3500
Консультант SAP BW/SEM	2700-3200	2500-3000	3500-5000	3500-4500
Ведущий аналитик	1000-1500	800-1500	2000-3000	2000-2500
Аналитик	800-1000	600-1000	1500-2000	1000-2000

Специалисты OeBS легко переходят с одного модуля системы на другой

Спрос и предложение по специалистам OeBS (данные приведены без бонусов)

Позиция	2006 год, долл.		2007 год, долл.	
	Запросы кандидатов	Зарботная плата	Запросы кандидатов	Зарботная плата
PM OeBS	3500-4000	3000-4500	3500-5000	3500-5000
Бизнес-консультант OeBS	2800-3500	2000-3500	3000-5000	2000-4500
Консультант по внедрению OeBS	2000-3000	2500-3000	2000-3500	3000-3500
Аналитик OeBS	1500-2500	1500-2000	2000-3000	2000-2500
Разработчик OeBS	1800-2500	1800-2500	2000-3000	2000-2800
Разработчик Oracle (с перспективой перехода на OeBS)	1800-2000	1500-1800	2000-2500	2200-2500

иначе, чем год назад, наблюдается повышенный спрос на бизнес-консультантов (модули OFA, HRMS, INV, GL) и системных аналитиков.

Запросы специалистов OeBS более объективны по сравнению с пожеланиями SAPеров. Эти кандидаты, как правило, несильно завышают свою реальную стоимость (10-20% в пределах допустимого). Доходы консультантов и PMов складываются из фиксированной части (1800-3000 долл.) и бонусной (по итогам проекта или по факту завершения его логической части). Таким образом, ведущий консультант, отлично владеющий предметной областью, умеющий эффективно выстраивать коммуникации с клиентом, а также знающий функционал системы, может получать до 55 тыс. долл. в год. Впрочем, если такой специалист задействован на нескольких проектах одновременно, оплата может быть еще выше.

Специалисты по OeBS, размещая резюме в открытых источниках, как правило, через неделю-полторы получают по 4-5 предложений о встрече (среди них 3 оффера). Так же, как и в секторе SAP, спрос превышает предложение. Однако стоит отметить, что специалистов по внедрению OeBS можно вырастить в рамках проекта — поскольку система основана на платформе Oracle, возможен переход с последующим обучением с Oracle на OeBS. Многие компании берут сильных разработчиков Oracle и обучают их, впослед-

ствии подключая к проектной деятельности. Кандидаты вполне охотно переходят с одного модуля на другой. Жесткой привязки к предметной области (в отличие от SAP) не наблюдается. Тем не менее, кандидат может существенно увеличить свою стоимость, если он специализируется в конкретной предметной области (например, финансы или HR).

Если говорить о других системах, таких как «1С», MS Dynamics, то такого ажиотажа, как в сегментах SAP и OeBS, не наблюдается. Специалисты «1С» востребованы всегда, так как большая часть российского бизнеса использует данную систему. Наибольшей популярностью у работодателей пользуются разработчики и аналитики версий 7.0. и 8.0. Сильного дисбаланса с точки зрения зарплат между спросом и предложением не наблюдается. Программисты «1С» с опытом работы от 2 лет получают 2000-2500 долл. фиксированного оклада, ведущие программисты — 2500-3000 долл. Что касается специалистов MS Dynamics, то здесь динамика намного ниже. Разработчиков и консультантов по внедрению в основном заказывает ритейловый и дистрибьюторский бизнес, открывая вакансии в рамках внедрения систем Ахарты или Navision. Разброс зарплат выглядит следующим образом: программисты Navision/Ахарты получают 2000-2500 долл. фиксированного оклада, специалисты по внедрению — 2500-3000 долл. ●