



# Исследование: стратегия поиска работы SAP-консультанта

# 01

## Цель исследования

Определить факторы, оказывающие влияние на удержание SAP-специалистов в компании и сформировать наиболее эффективный сценарий взаимодействия между работодателем и консультантом SAP.

**Для чего это нужно?** Результат опроса позволит выявить “боли” SAP-консультантов. Это поможет развивать и совершенствовать методы удержания специалистов в компании.

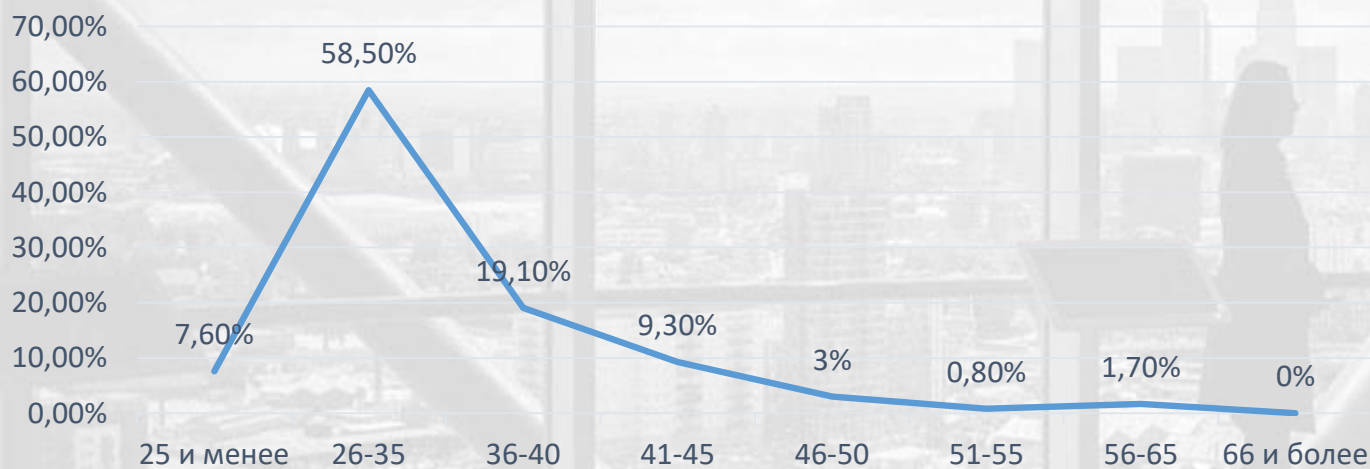
Необходимо отследить динамику изменений, на основании данных [исследования 2017 года](#).

В опросе приняли участие SAP-консультанты из РФ и других стран.

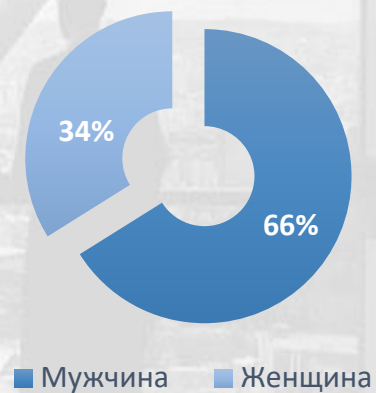
## Демографические Данные

Наибольшее количество SAP-специалистов, по данным опроса, находятся в возрастном диапазоне от 26 до 40 лет. Они составляют 77,6% от общего числа респондентов.

### Возраст респондентов



### Пол респондентов







## Карта

опроса

87% респондентов работают преимущественно в РФ. Работу в СНГ отметили 5,2% специалистов.

Основные проекты в РФ, по полученным данным, сконцентрированы в Москве и Санкт-Петербурге – 76,3% респондентов работают в этих городах в период прохождения опроса.

В приложении 1 мы вложили карту, которая показывает, из какой точки страны на наш опрос откликнулись специалисты. Это поможет рекрутерам определить регионы, где еще не ведется работа над поиском квалифицированных SAP-специалистов и где сейчас идут проекты.

На наш опрос также откликнулись SAP-консультанты из СНГ, Германии, Испании, Индии и других стран.

# 01

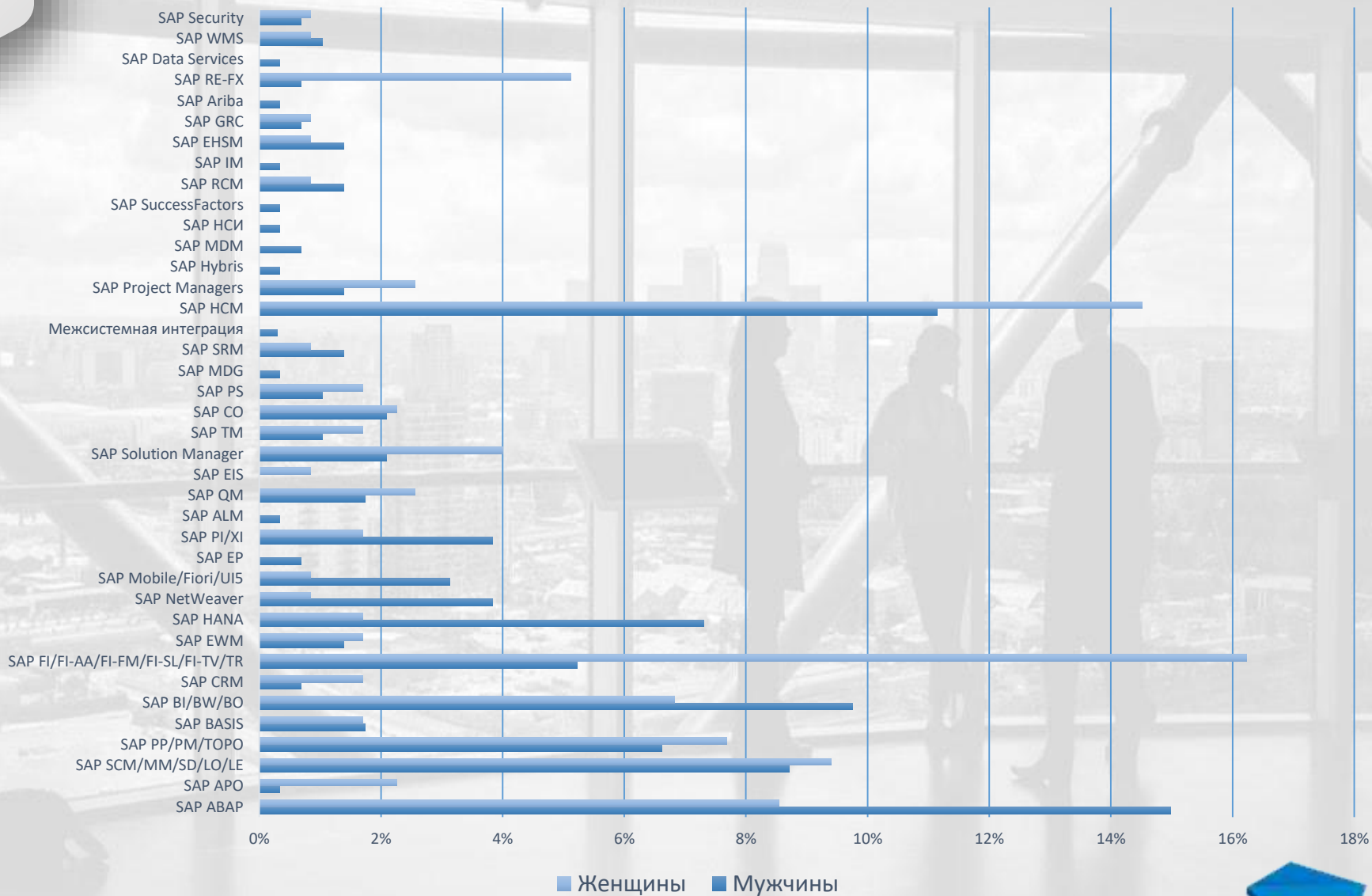
## Специализация респондентов

По статистике, большая часть респондентов работают по направлениям АВАР-23.7%, HCM – 17,7%, Логистика, бизнес-аналитика и финансы. Это не удивительно, так как представителей данных направлений чаще остальных «разыскивают» рекрутеры на проекты. Самыми редкими оказались профессионалы следующих специализаций: Hybris, Fiori, Ariba, SuccessFactors, HСI. От SAP-специалистов ASP, IS не поступило ответов.

Следует отметить, что некоторые специалисты владеют опытом и знаниями нескольких модулей. В опросе они имели возможность выбрать несколько специализаций.

Специализация  
относительно  
пола

Среди опрошенных мужчин, наиболее востребованными оказались специализации: ABAP, BI, HANA, TOPO. Среди женщин: - FI, HCM, RE-FX, MM/SD.

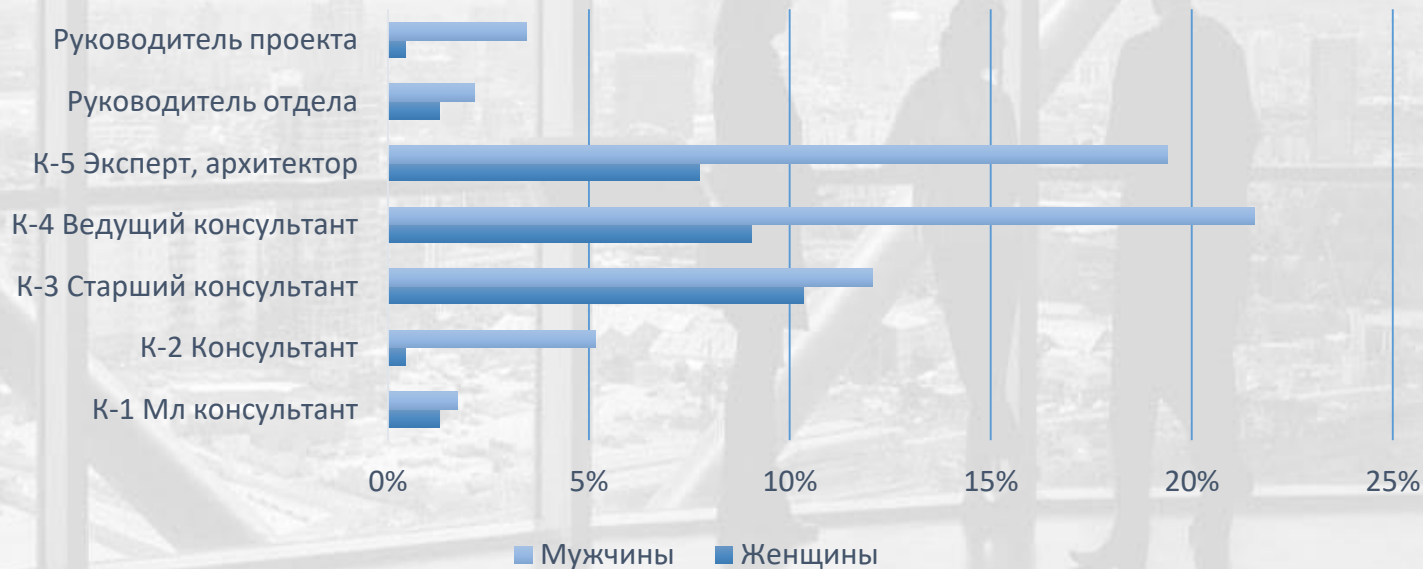


## Грейды по гендерному признаку

В выборку попали ответы представителей всех грейдов. Согласно статистике опроса, старших, ведущих консультантов и экспертов оказалось больше – 80,2% от общего количества ответов.

Отметим, что статистика опроса не отражает всей реальной картины рынка. Мы основываемся на активных консультантах SAP, которые дают обратную связь.

Среди экспертов K5, ведущих консультантов K4 и руководителей проектов, мужчин оказалось больше. В остальных грейдах между мужчинами и женщинами количественная разница не значительна.

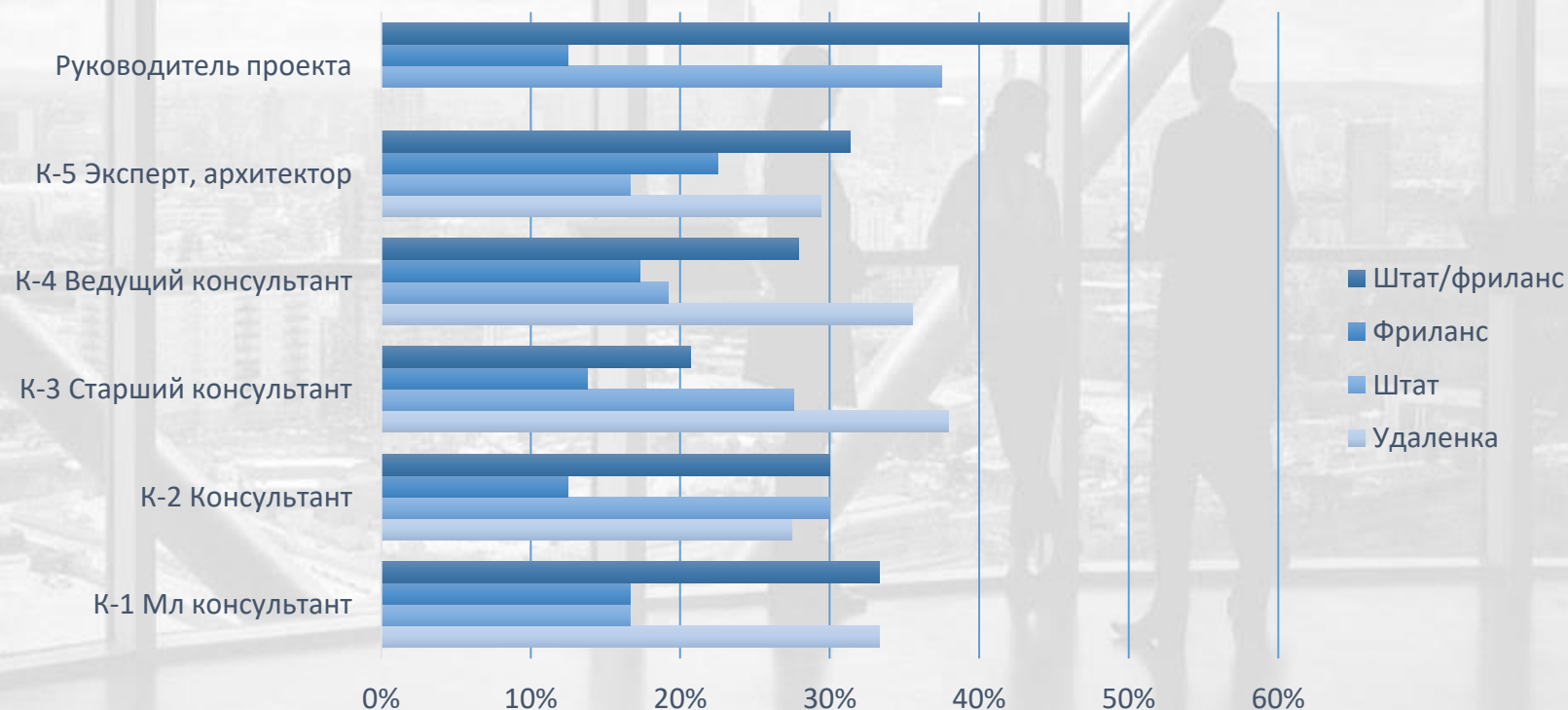




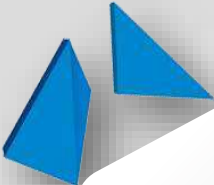
## Форма занятости

SAP-специалисты предпочитают штатные должности – 47%. Немного меньше отметили удаленную работу – 44%. Интересно, что наименьшее количество специалистов проголосовали за фриланс – 25,9%.

Среди старших (K3) и ведущих консультантов (K4) более предпочтительной оказалась удаленная работа -37,9 и 37,5% опрошенных. Грейды K3 и K4 находятся на промежуточном этапе. Как правило, специалистам этого уровня уже достаточно опыта для того, чтобы решать сложные задачи удаленно. SAP-специалисты высокого уровня имеют достаточный опыт коммуникаций на проектах. Они уже “переросли” штатные/фриланс позиции на онсайте и расширяют свое портфолио зарубежными проектами или новыми проектами с интересными задачами и высокой оплатой труда.







## Причины перехода

Эксперты K5 отметили предпочтительным к рассмотрению позиции и штатные и фриланс - 31,3%. Среди консультантов K2 за штатные позиции проголосовало 30% респондентов данного уровня.

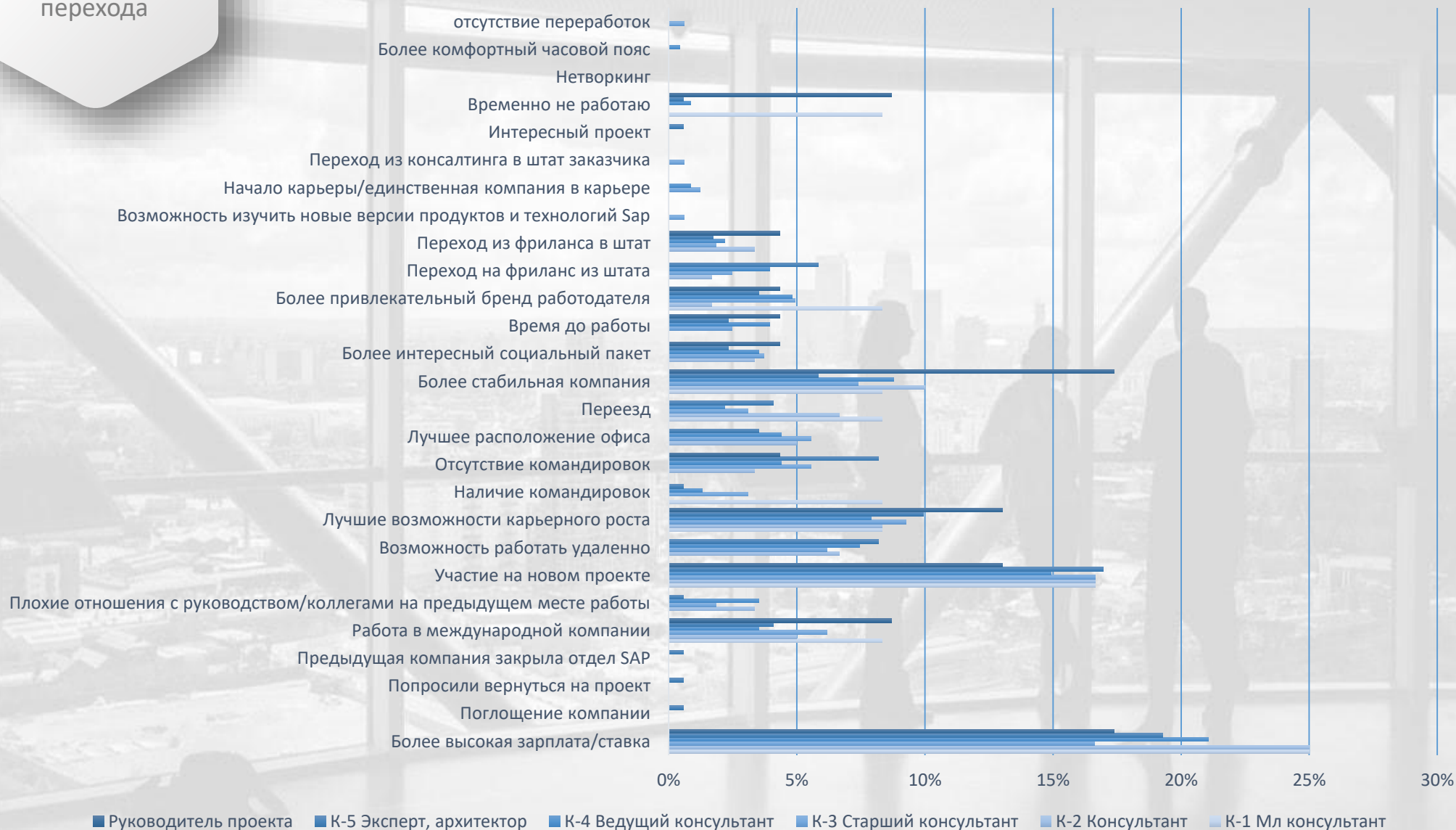
Большинство респондентов работают на текущем месте/контракте меньше года – 33,2%. 27,7% - 1-2 года. Свыше 10 лет отметили только 1,7% опрошенных.

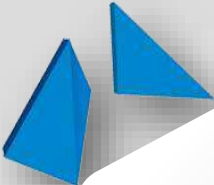
Большая часть – 57,3%, опрошенных перешли на текущее место работы из-за предложения большей стоимости своих услуг. Эта причина остается самой популярной на протяжении последних 2 лет. Второй по популярности ответ: участие в новом проекте – 46,6%.

Мы можем сделать вывод, что большинство SAP-специалистов заинтересованы в новом предложении, если оно оплачивается более щедро, чем на текущем месте/проекте или если текущий проект подходит к завершению. Также специалисты отметили варианты: более стабильная компания (24,5%) и лучшие возможности карьерного роста (25,8%).

## Причины перехода

## Причины перехода на новое место работы относительно грейда





## Причины перехода

Согласно анализу полученных данных, мы видим, что самыми популярными причинами среди всех грейдов стали:

- более высокая ставка/заработная плата
- участие в новом проекте.

Среди руководителей отдела, равными по значимости стали:

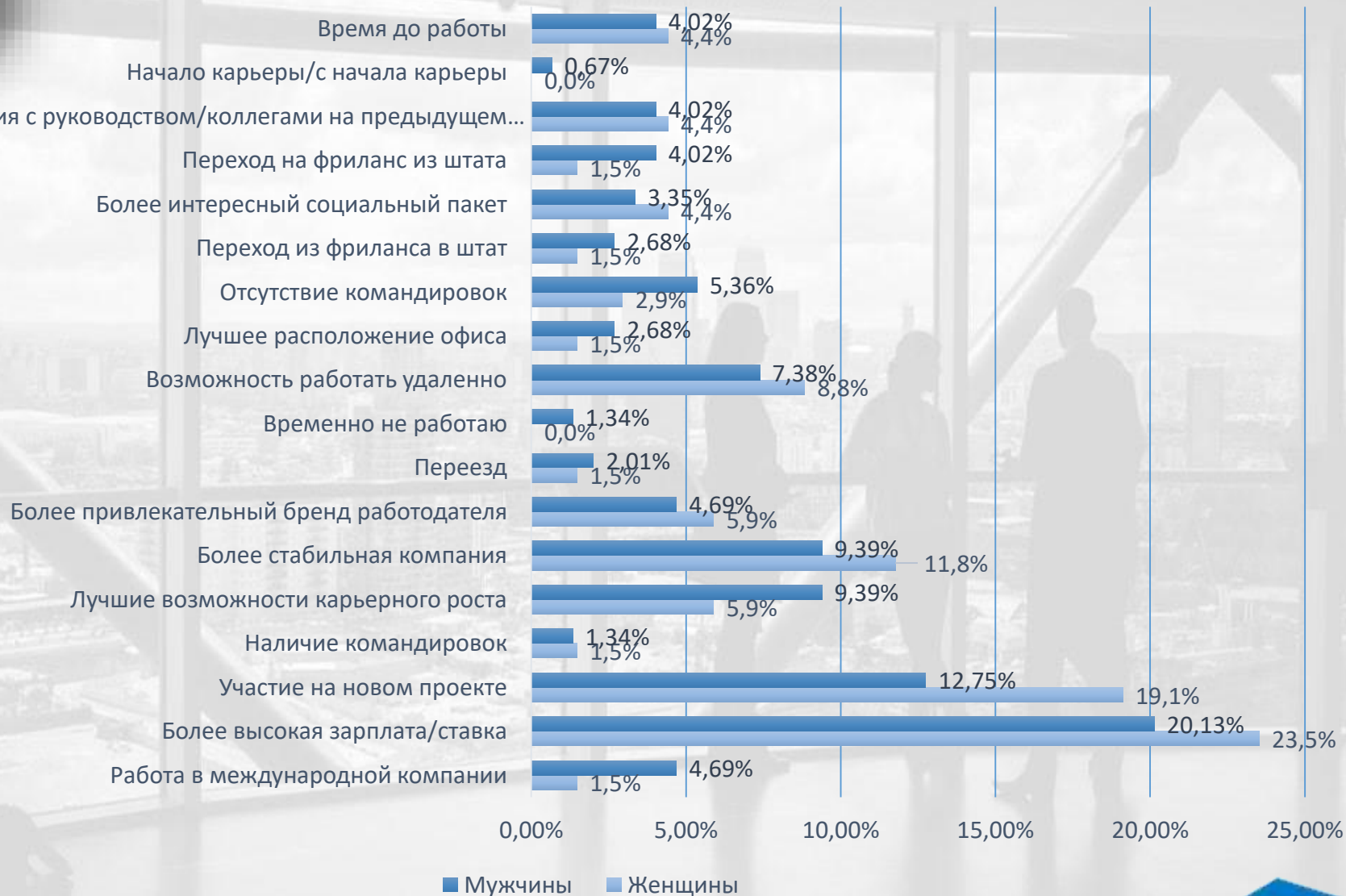
- переход из фриланса в штат
- переход из штата на фриланс

выбор более стабильной компании - 14,28% опрошенных.

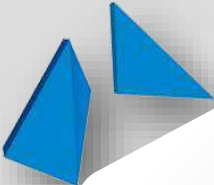
Выбор более стабильной компании также выделяют руководители проектов - 17,39%. Возможность работать удаленно выбрали в среднем 7,26% респондентов среди грейдов от старшего консультанта К3 до эксперта К5.

## Причины перехода

### Причины перехода на текущее место работы по полу K4-Ведущий консультант







## Мотивы смены работы

SAP-специалисты высокого уровня имеют достаточный опыт коммуникаций на проектах. Они уже “переросли” штатные/фриланс позиции на онсайте и расширяют свое портфолио зарубежными проектами или новыми проектами с интересными задачами и высокой оплатой труда.

Высокая ставка стала причиной для перехода на текущее место больше для мужчин, чем для женщин среди ведущих консультантов К4.

Мы задали прямой вопрос о том, что может заинтересовать SAP-специалистов на новом месте работы. Насчет стоимости услуг SAP-специалистов наши прогнозы оправдались:

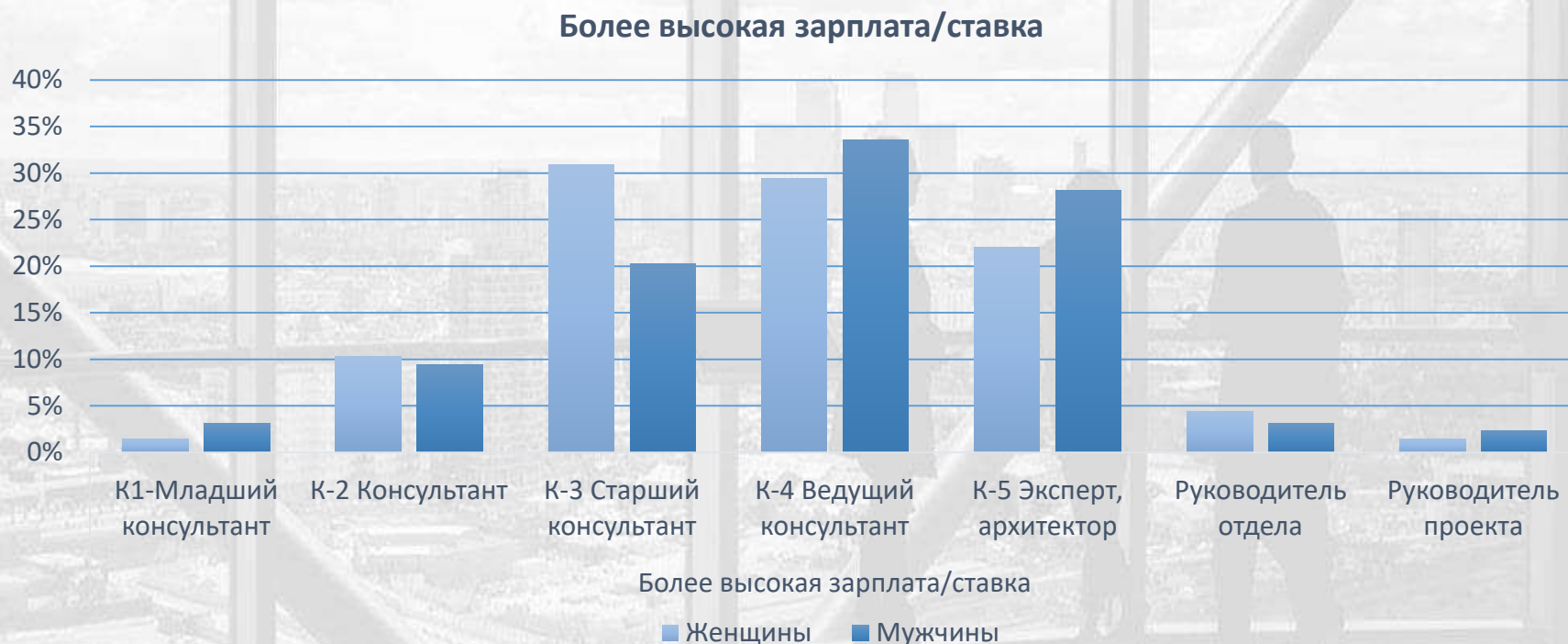
- 86,2% опрошенных готовы рассматривать более высокие ставки/оклады.
- 56% респондентов также готовы рассмотреть новый проект с возможностью работать удаленно.

Участие в новом проекте, лучшие возможности карьерного роста и работа в международной компании также находятся среди популярных ответов специалистов.

# 01

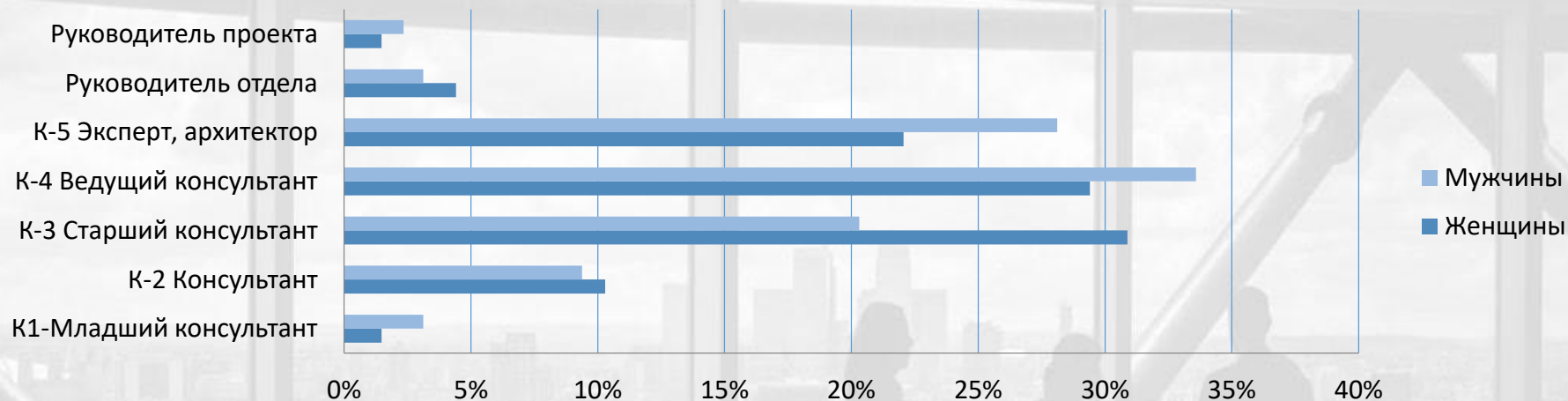
## Мотивы смены работы

Основные причины перехода, в целом, совпадают со статистикой возможных интересующих факторов для смены работы. Более высокая ставка, возможность работать удаленно, участие в новом проекте выявлены как основные. Такая же тенденция наблюдалась и в 2017 году.

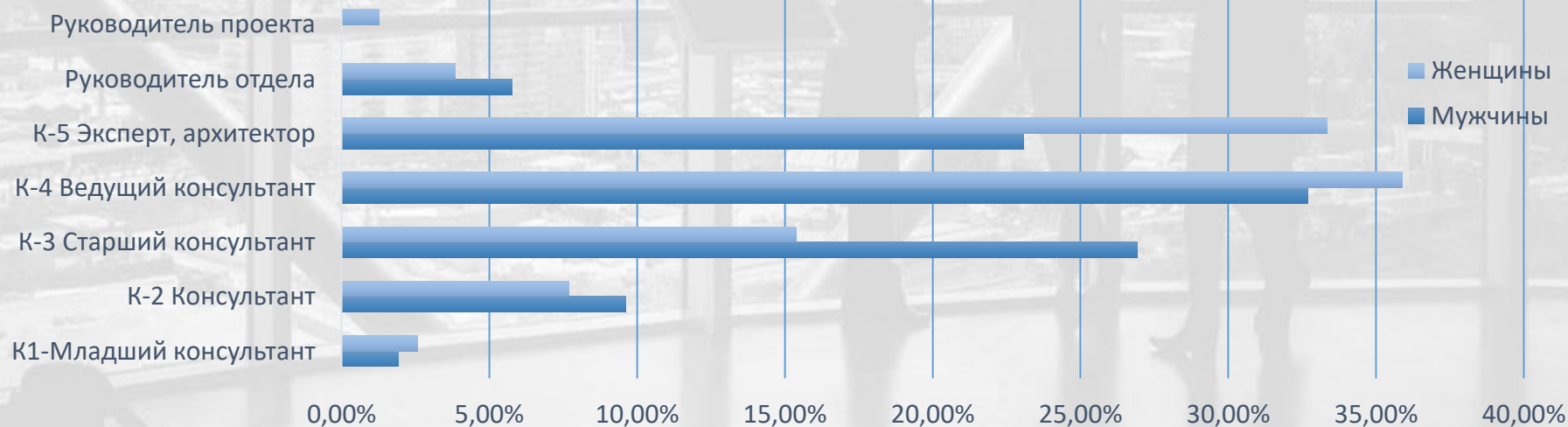


# Что Вас может заинтересовать на новом месте работы?

## Более высокая зарплата/ставка



## Возможность работать удаленно

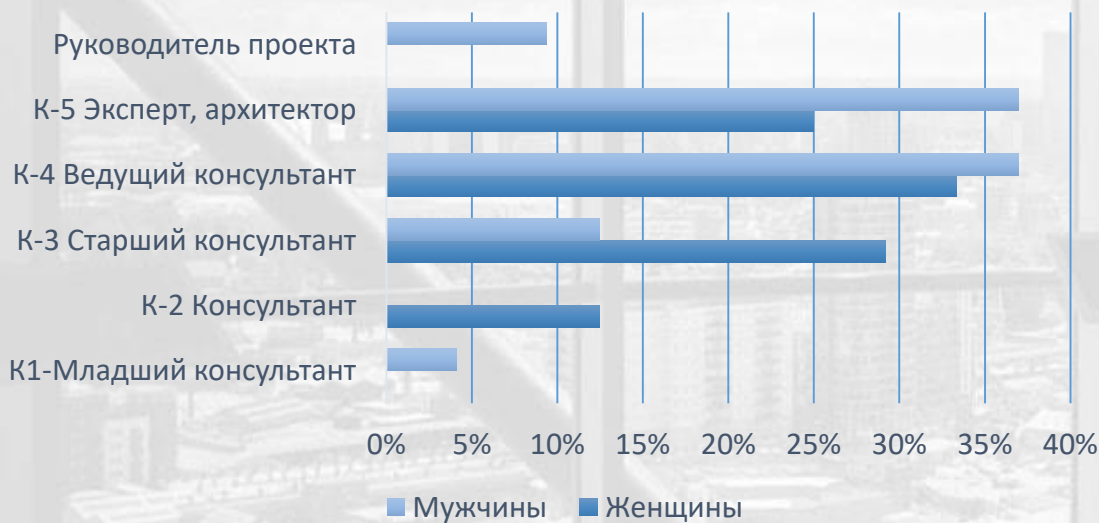


# 03

## Что Вас может заинтересовать на новом месте работы?

Среди фрилансеров уровня К4 и экспертов К5, для перехода на новое место работы они также выделяют комфортное время, затраченное на дорогу до работы, и лучшее расположение офиса в целом.

**Время до работы**



**Более интересный социальный пакет**



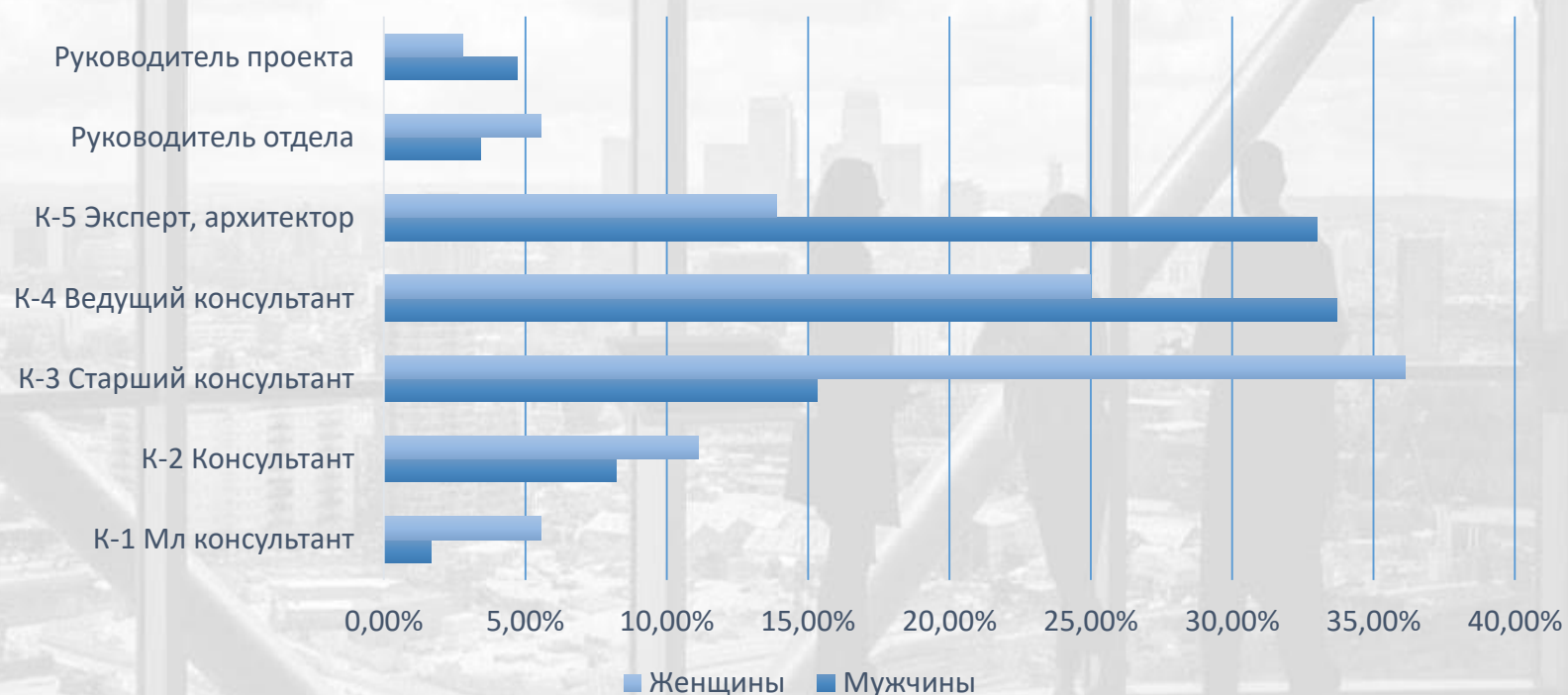
Более привлекательный бренд работодателя и социальный пакет тоже оказались в списке часто указанных факторов для нового места работы.



## Удовлетворённость

Мы выявили, что 52,2% специалистов находятся в пассивном поиске. Они удовлетворены текущим местом работы и периодически мониторят рынок SAP-предложений. В активном поиске на момент проведения опроса находятся 7,8% респондентов.

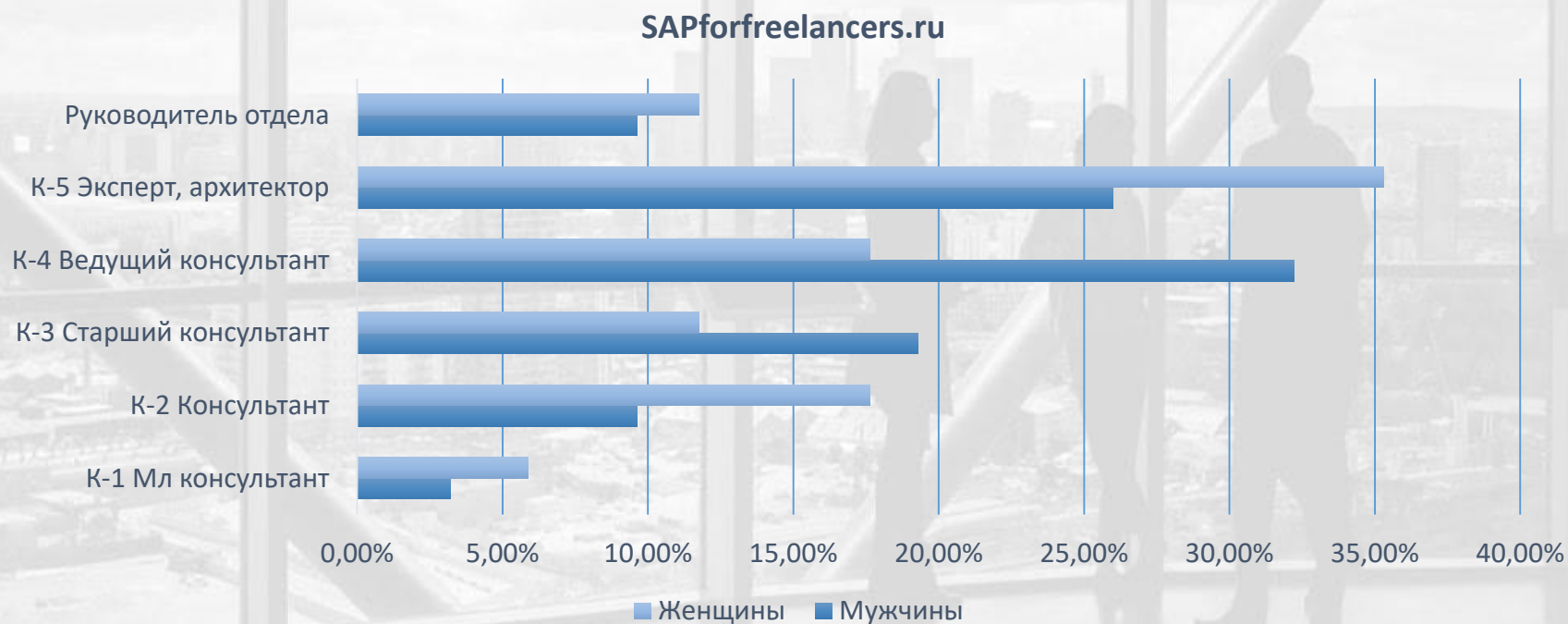
### да, но периодически просматриваю вакансии



## Средства поиска проектов

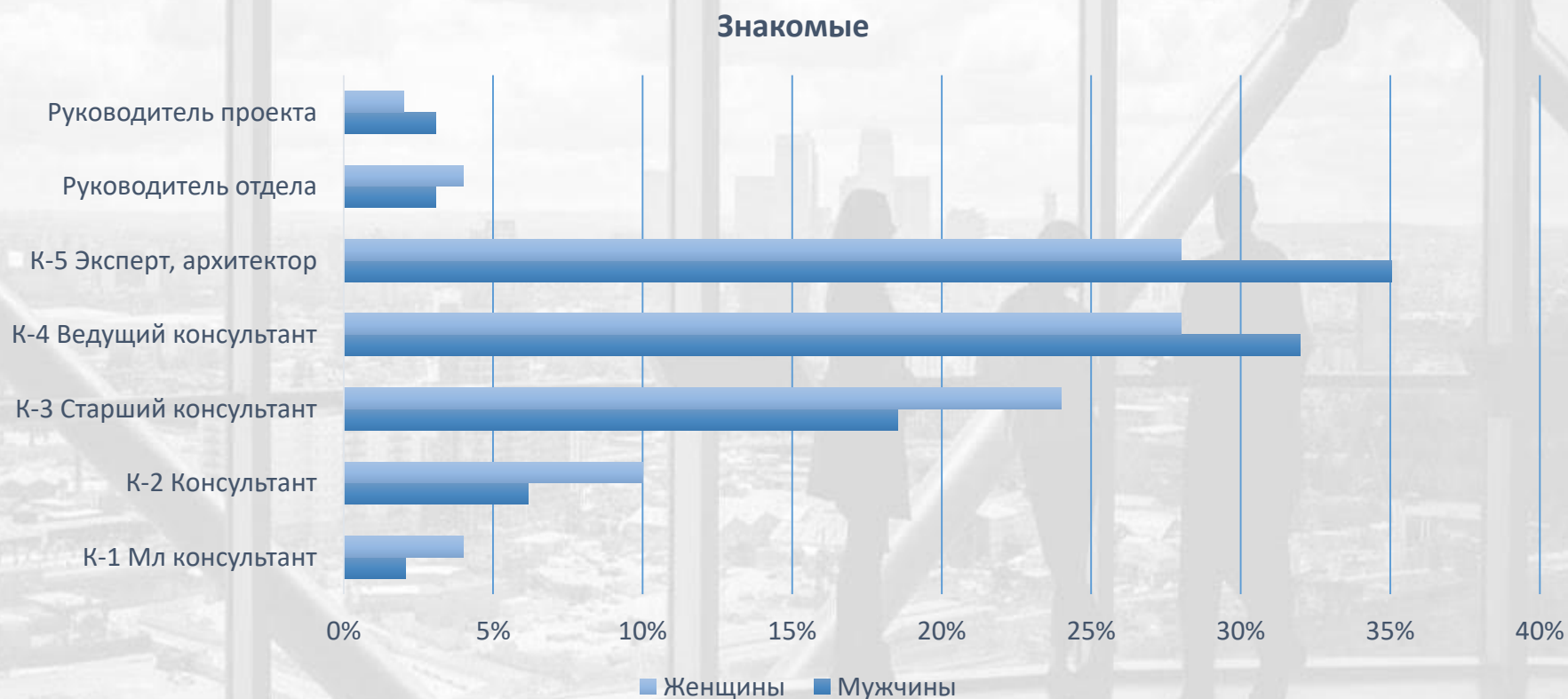
Наиболее популярным средством для поиска работы является hh.ru и рекомендации от знакомых – 72,8 и 64,2% респондентов.

Также среди ответов мы увидели, что 20,7% опрошенных используют специализированный сервис для фрилансеров [sapforfreelancers.ru](http://sapforfreelancers.ru). В приоритете, им пользуются консультанты грейдов К3-К5. Это и есть целевая аудитория сервиса, мы рады, что вы доверяете нам.



# Какие ресурсы вы используете для поиска проектов?

К рекомендация от знакомых прибегают чаще специалисты грейдов К3-К5, преимущественно мужчины.

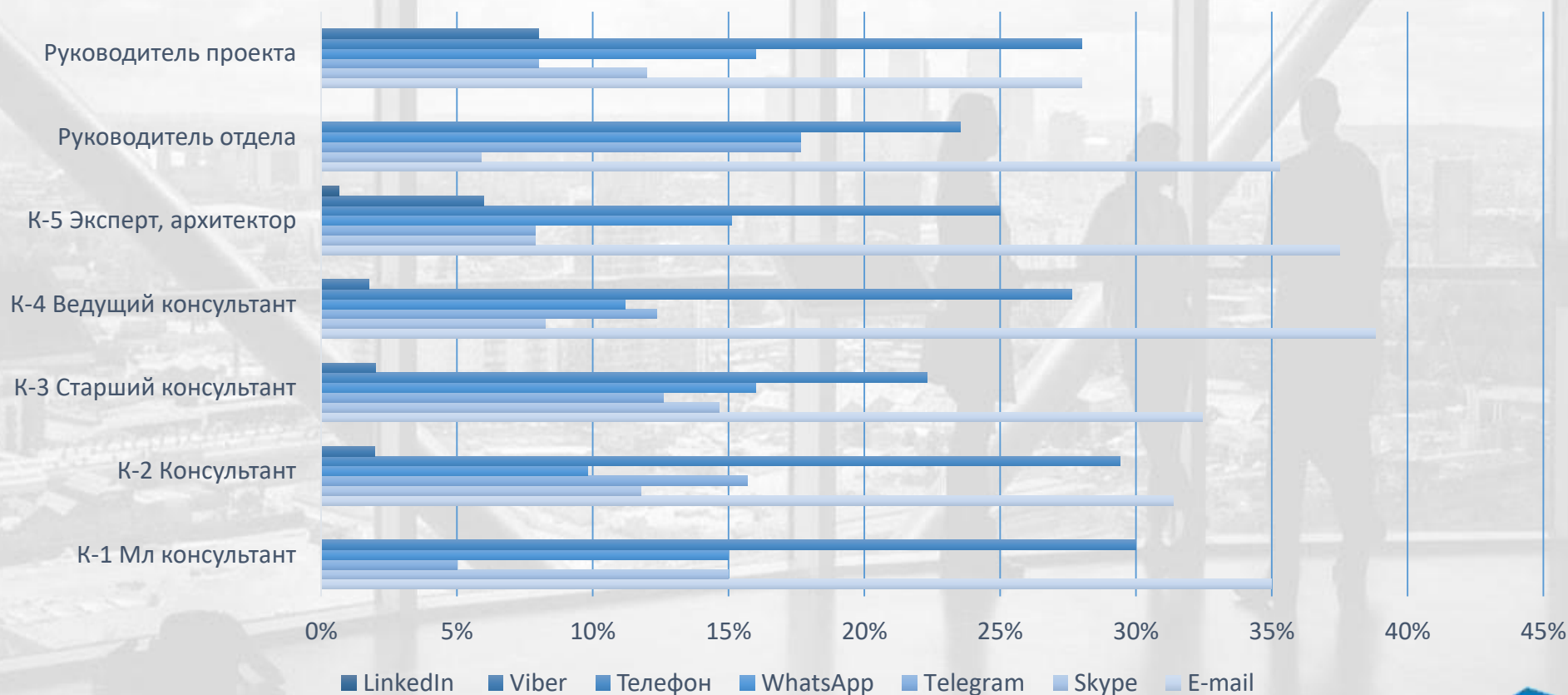


## Коммуникации

У консультантов с грейдом К3 и выше, опыт позволяет наработать сеть знакомств, которая впоследствии способствует быстрому поиску проекта/работы.

SAP-специалисты по-прежнему готовы общаться с рекрутерами посредством e-mail и телефона. Интересно, что LinkedIn, как средство поиска работы, выбрало 53,4% опрошенных, но они не готовы вести диалог с рекрутерами посредством данного сервиса. Вероятно, это связано с запретом сервиса в РФ и неудобством отслеживать новые сообщения и отвечать рекрутерам своевременно.

### Через какие средства коммуникации удобнее общаться с рекрутерами?





## Мессенджеры

и социальные сети

80,2% респондентов также готовы получить первичный контакт от рекрутера через социальные сети, через мессенджеры – 84,5%. Это обусловлено тем, что мессенджеры и социальные сети позволяют получать мгновенную обратную связь. Что ускоряет процесс поиска кандидатов для рекрутера и новых предложений для специалистов.

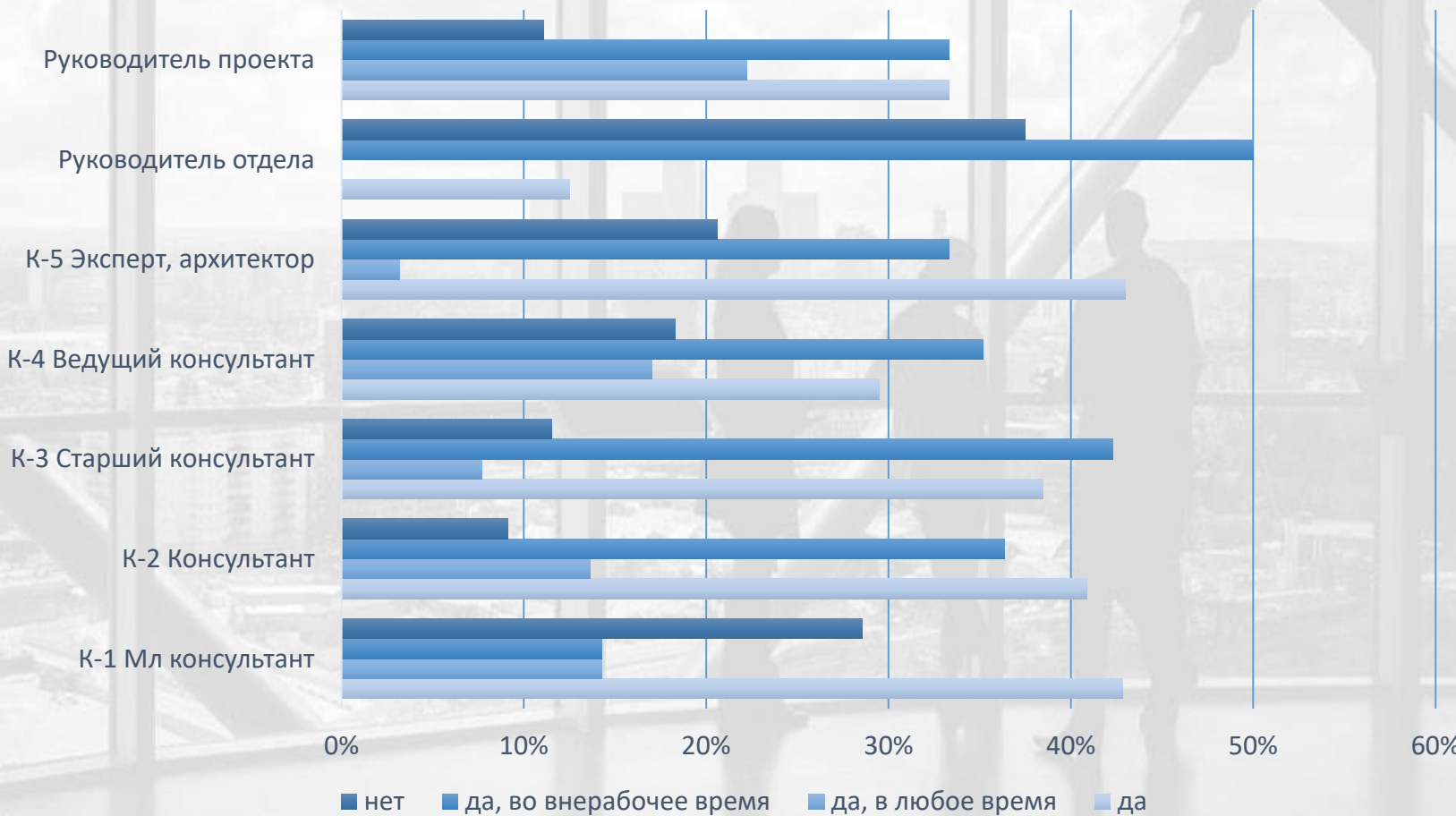
### Как Вы относитесь к тому, что рекрутеры выходят на связь с помощью мессенджеров?



## Звонки

Отвечать на звонки готовы 74,4% респондентов. Половина из них готовы выйти на связь только во внерабочее время.

### Удобно ли получать предложения о работе по телефону?



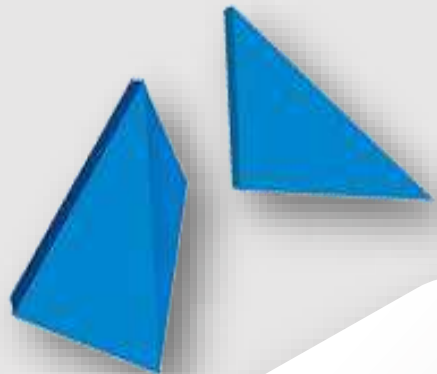


## Итоги

исследования

Подводя итог исследования, мы можем сделать следующий вывод:

Большая часть **SAP-консультантов** иногда находятся в пассивном поиске и готовы рассматривать предложения с целью увеличения стоимости своих услуг. Они периодически рассматривают предложения и пользуются рекомендациями коллег и знакомых. Первичный контакт лучше установить по e-mail или посредством мессенджера.



**Спасибо**  
за внимание!



101000, Россия, г. Москва, Армянский пер., д.9

8 (499) 579-83-28

[support@sapforfreelancers.ru](mailto:support@sapforfreelancers.ru)

[www.sapforfreelancers.ru](http://www.sapforfreelancers.ru)





В исследовании  
принимали участие



**Черемина Татьяна**, менеджер  
сервиса [sapforfreelancers.ru](https://sapforfreelancers.ru)



**Волкова Елена**, руководитель Департамента  
ресурсов SAP, MGR-Consulting



**Гарифуллин Руслан**, специалист по разработке  
программного обеспечения, MGR-Consulting

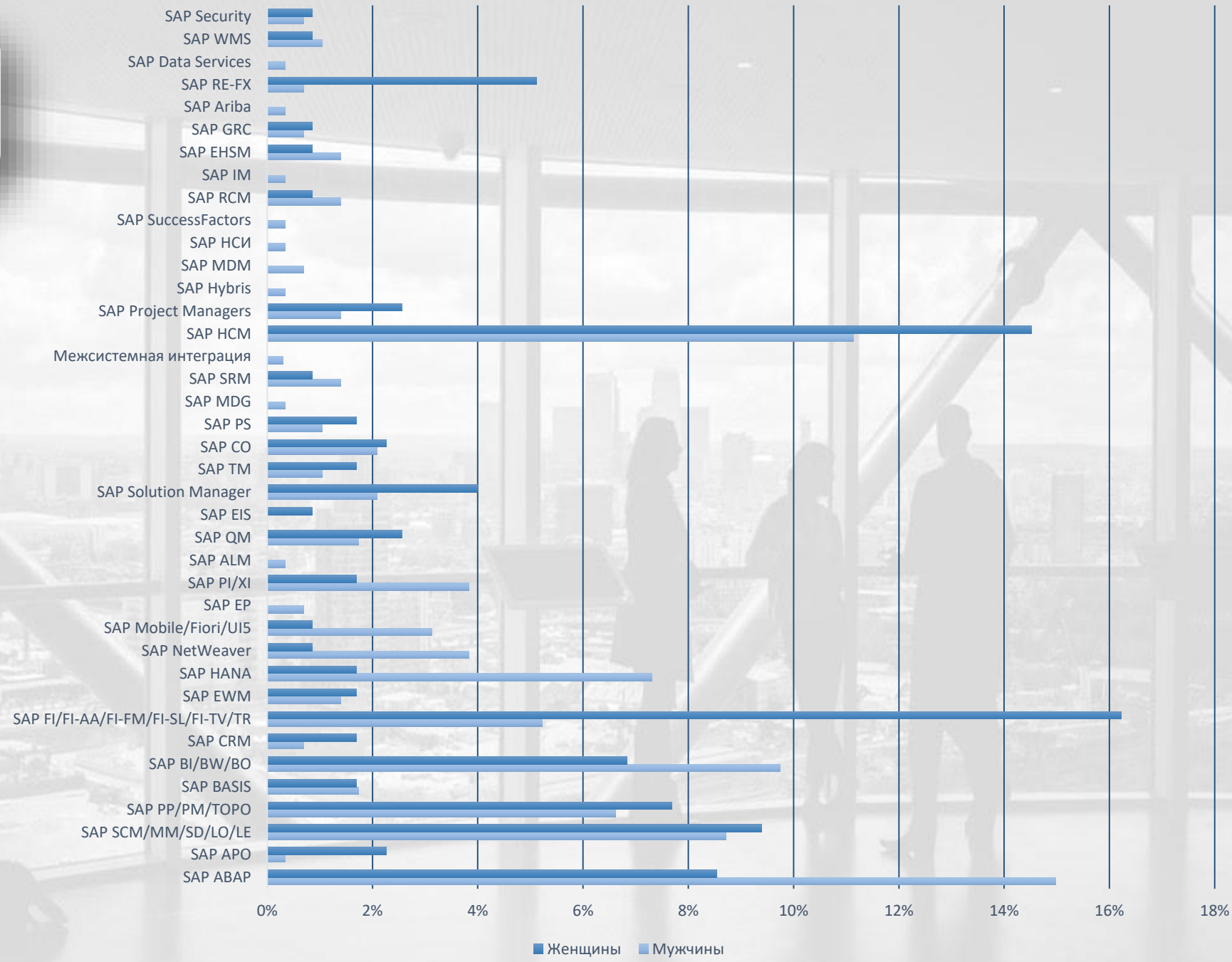
# Географическая карта респондентов



Алматы	9,0%
Волгоград	0,8%
Воронеж	2,0%
Екатеринбург	5,4%
Елабуга	0,1%
Красноярск	4,0%
Курск	0,6%
Москва	26,8%
Набережные Челны	0,7%
Нижний Новгород	2,6%
Новосибирская область	1,2%
Нур-Султан	7,4%
Омск	3,6%
Пермь	4,1%
Самара	6,3%
Санкт-Петербург	11,1%
Старый Оскол	0,3%
Таганрог	0,3%
Тверь	0,4%
Тюмень	0,5%
Индия	0,1%
Katowice	0,2%
Прага	0,7%
Тель-Авив	0,6%
Баку	2,9%
Барселона	0,3%
Варшава	0,1%
Одесса	1,2%
Киев	4,2%
Харьков	1,7%
Рига	0,3%
Польша	0,2%
Минск	0,2%
Мюнхен	0,1%

Специализация SAP-специалистов относительно пола

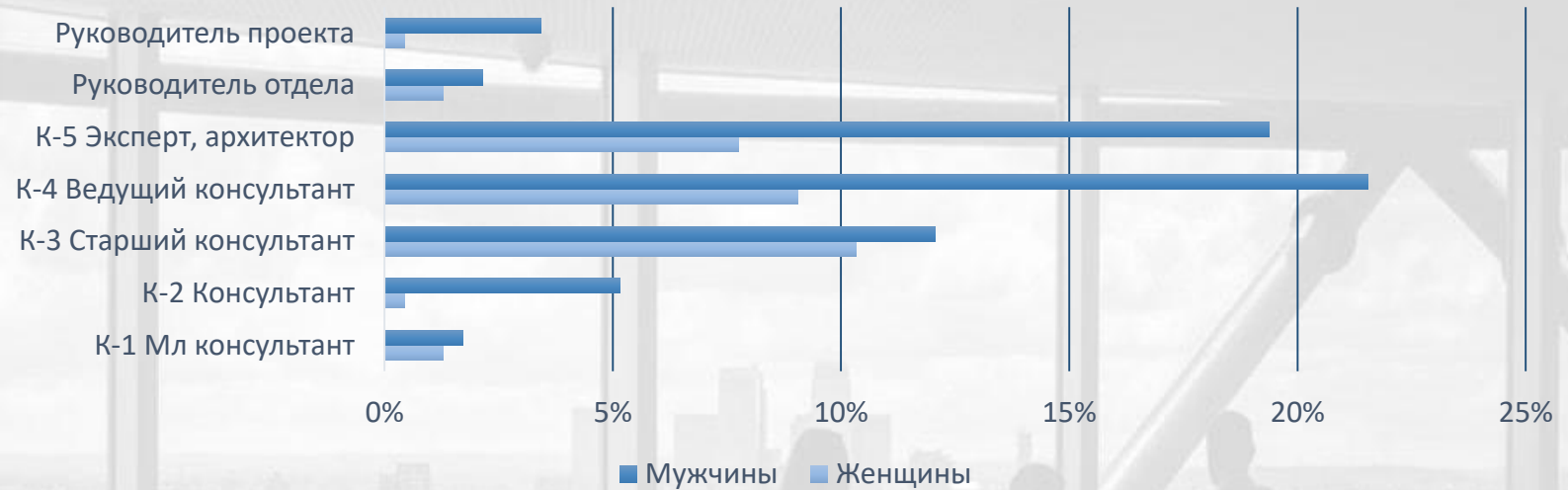
Приложение  
№ 2



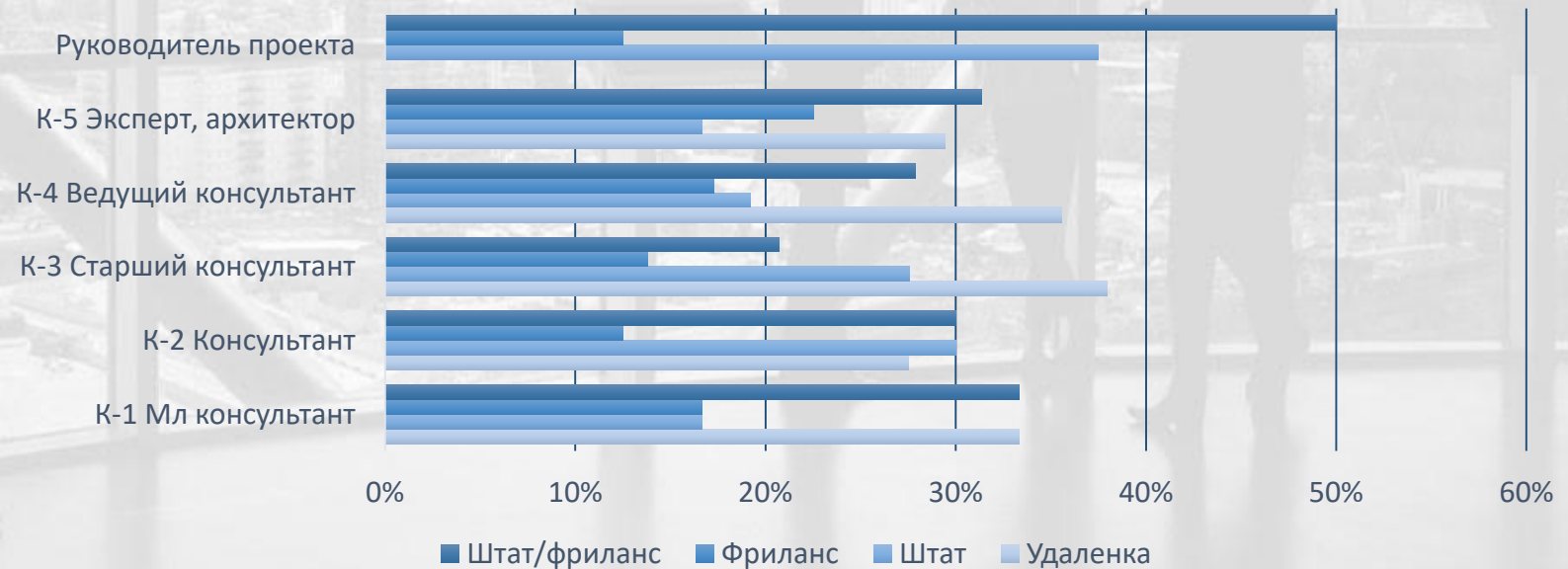
# Приложение

№ 3

## Грейдинг по гендерному признаку



## Форма занятости относительно грейда

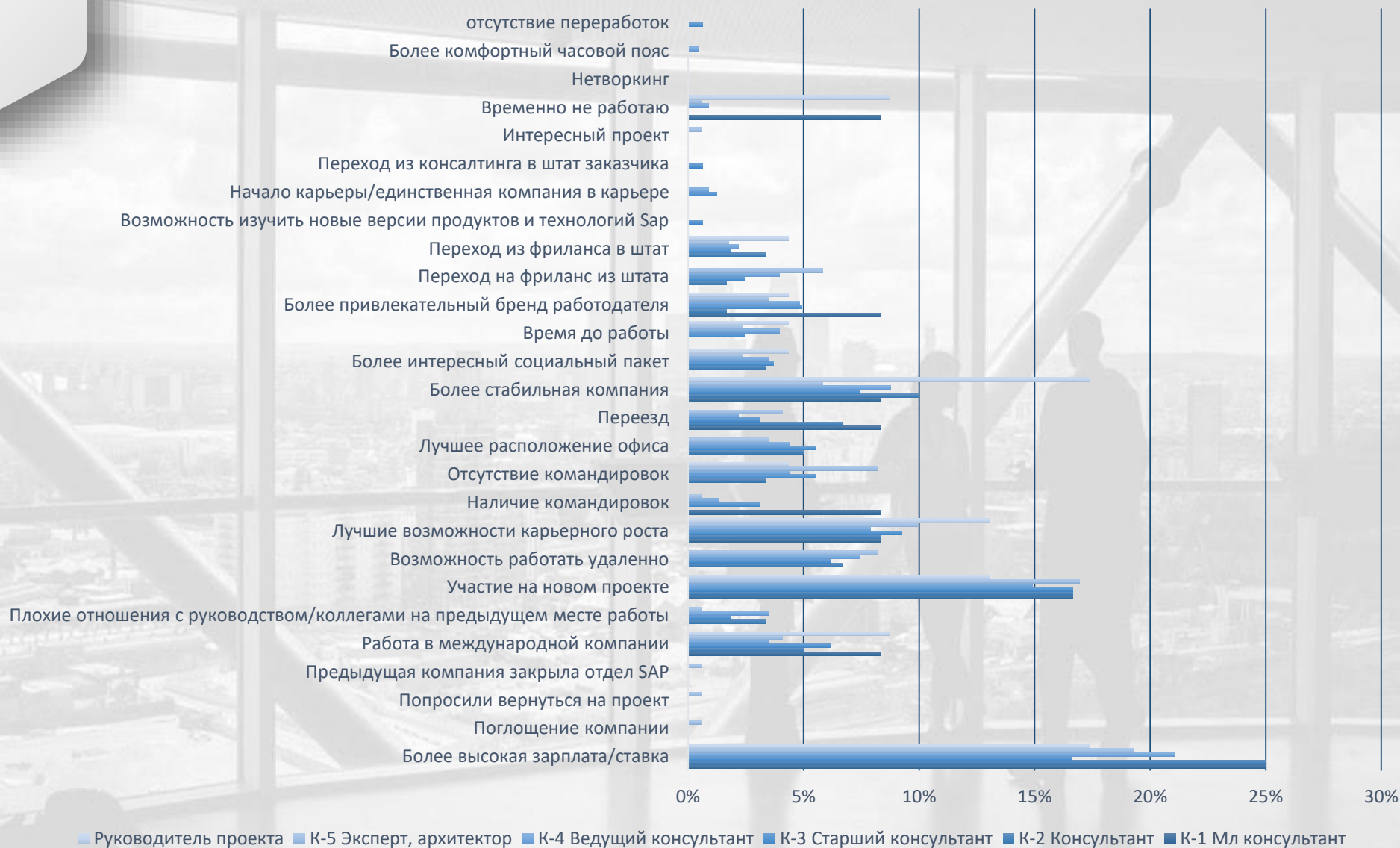




# Приложение

№ 4

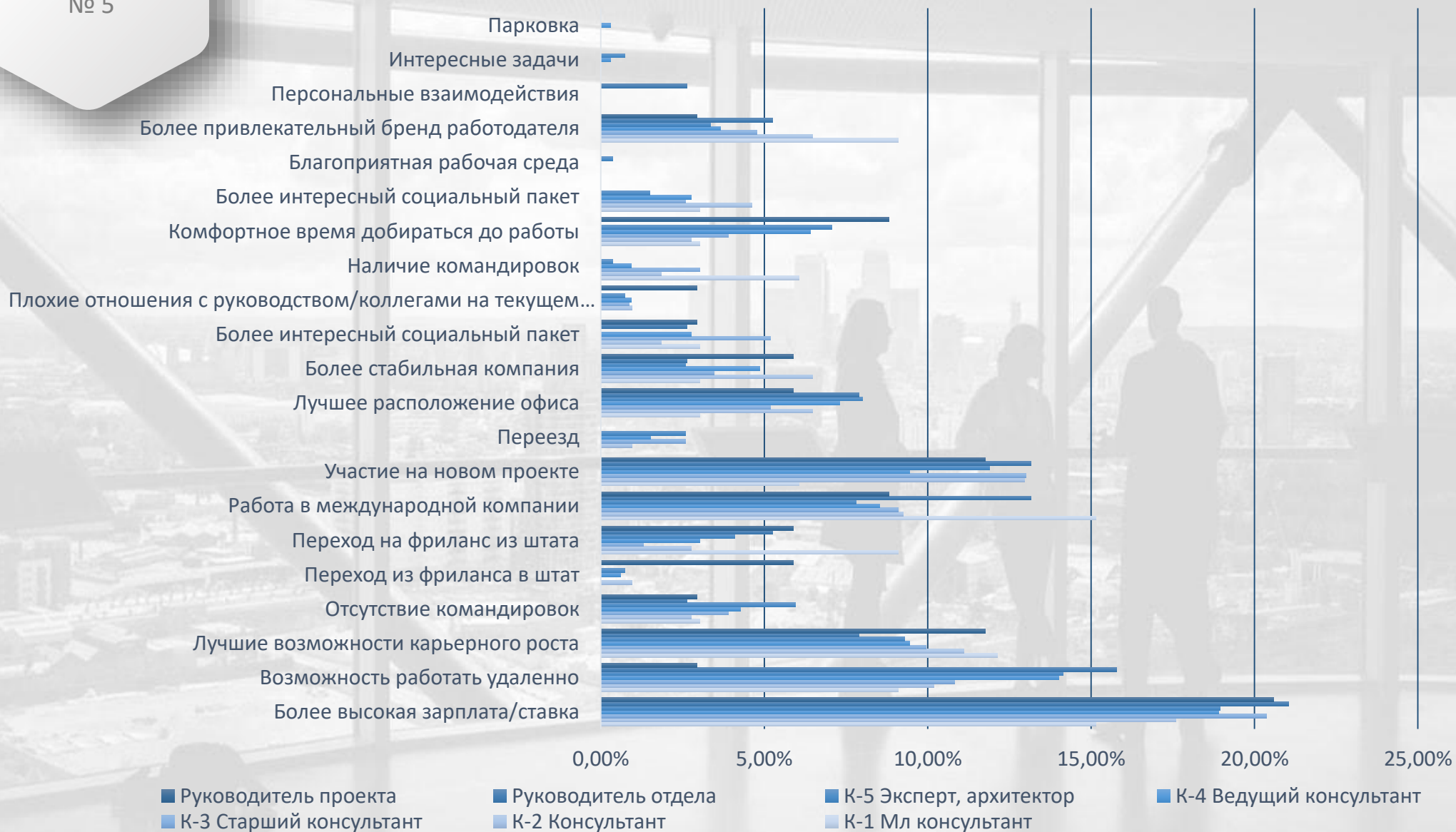
## Причины перехода на новое место работы относительно грейда



# Приложение

№ 5

## Что Вас может заинтересовать на новом месте работы?



# Приложение

№ 6

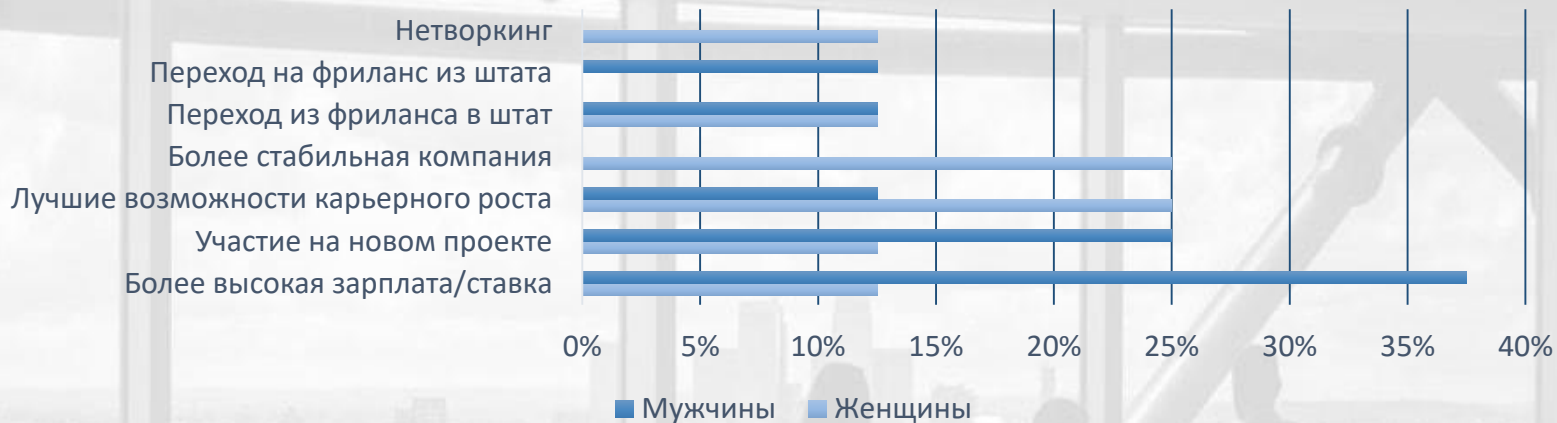
## Причины перехода на текущее место работы по полу K2-Консультант



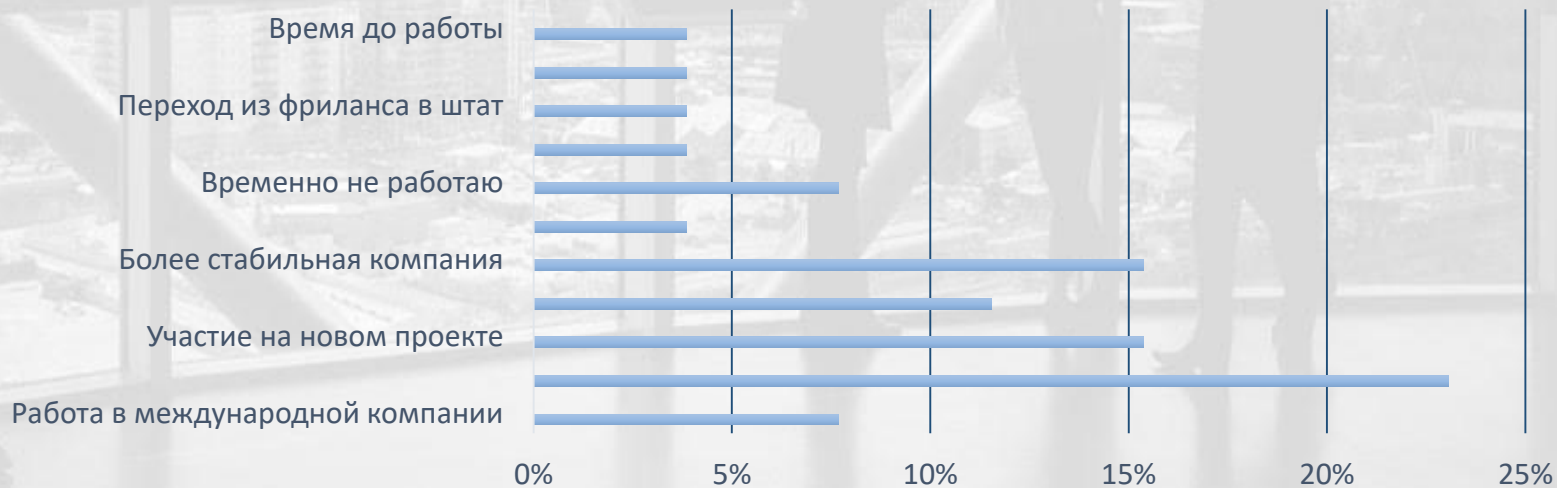
# Приложение

№ 7

## Причины перехода на текущее место работы по полу Руководитель отдела



## Причины перехода на текущее место работы по полу Руководитель проекта





# Приложение

№ 8

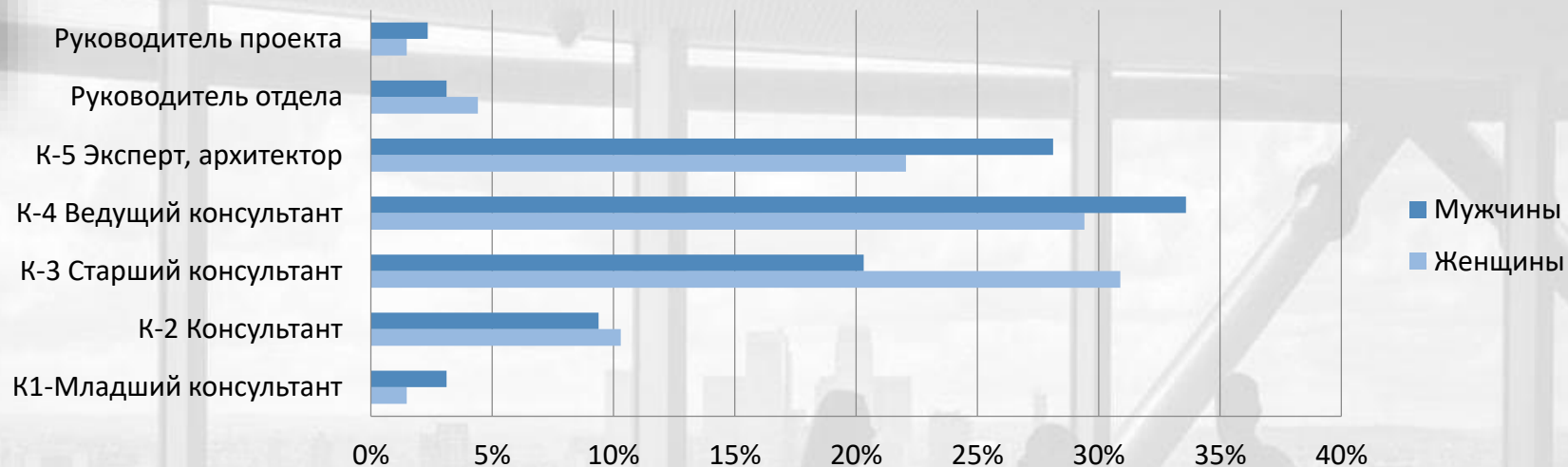
## Причины перехода на текущее место работы по полу К3-Старший консультант



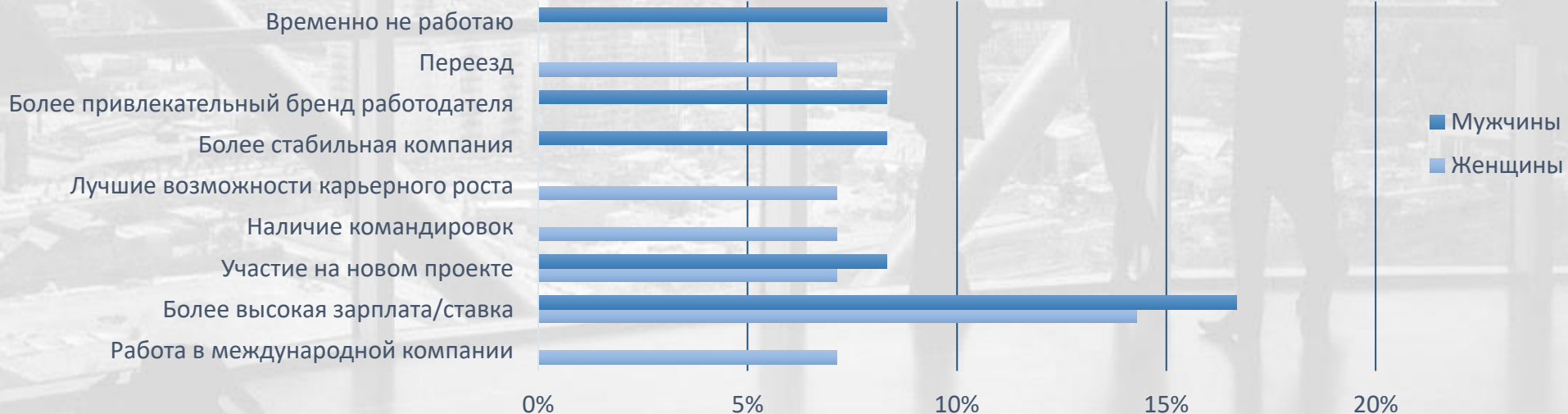
# Приложение

№ 9

## Более высокая зарплата/ставка



## Причины перехода на текущее место работы по полу К1-Младший консультант



# Приложение

№ 10

## Причины перехода на текущее место работы по полу K5-Эксперт, архитектор



# Приложение

№ 11

## Причины перехода на текущее место работы по полу K4-Ведущий консультант





# Приложение

№ 12

## Более привлекательный бренд работодателя



## Более стабильная компания



## Лучшее расположение офиса



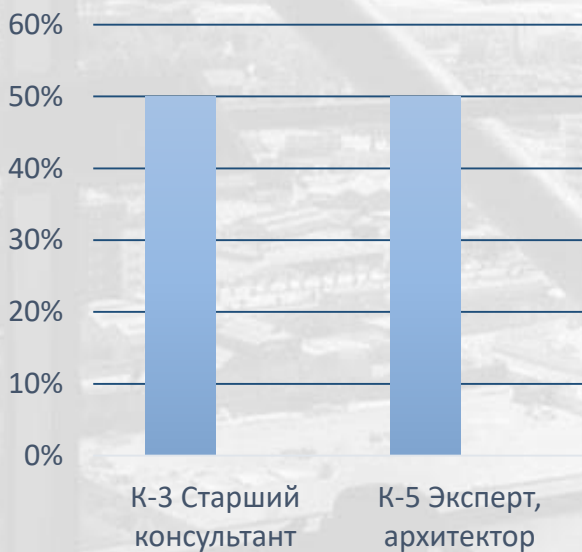
# Приложение

№ 13

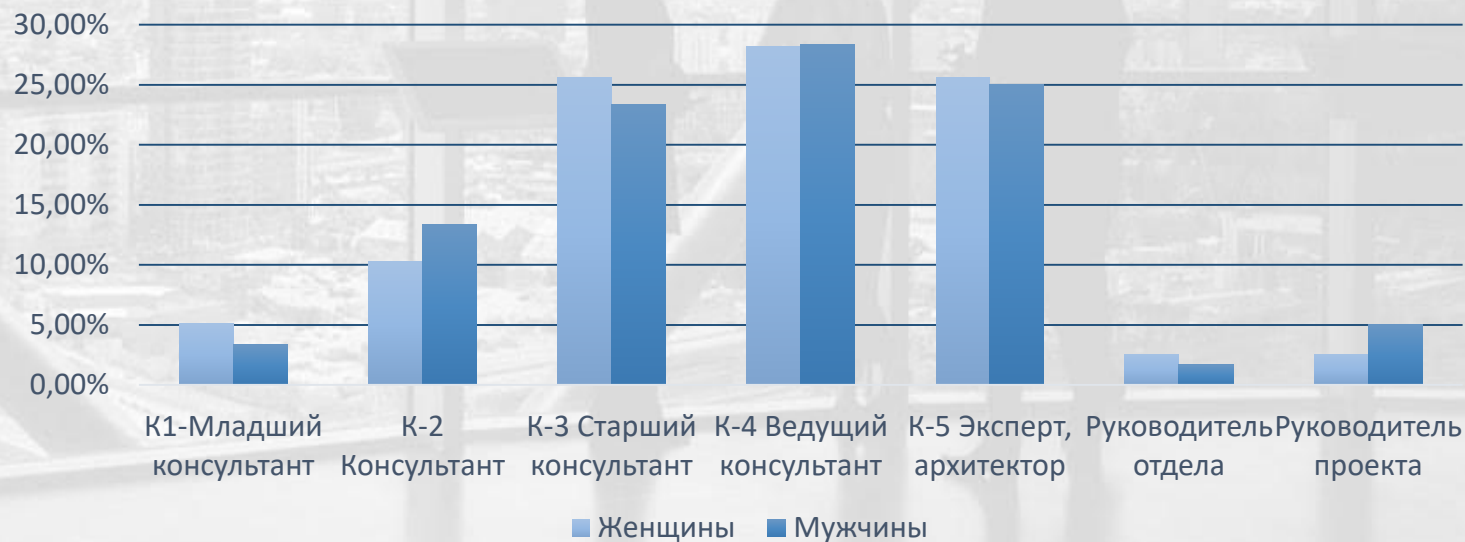
## Возможность работать удаленно



## Отсутствие командировок



## Лучшие возможности карьерного роста



# Приложение

№ 14

## Переезд



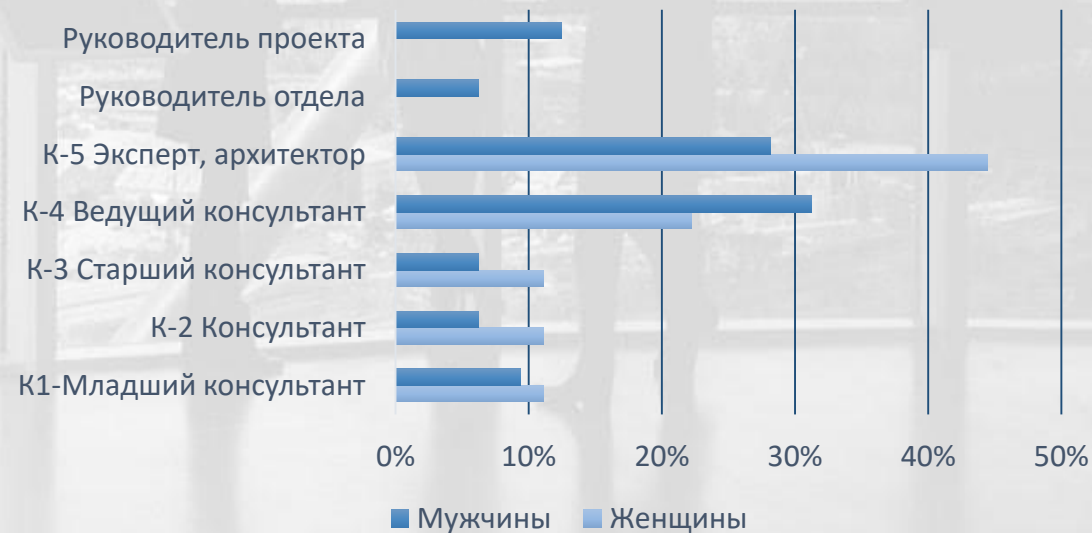
## Переход на фриланс из штата



## Работа в международной компании



## Переход из фриланса в штат



# Приложение

№ 15

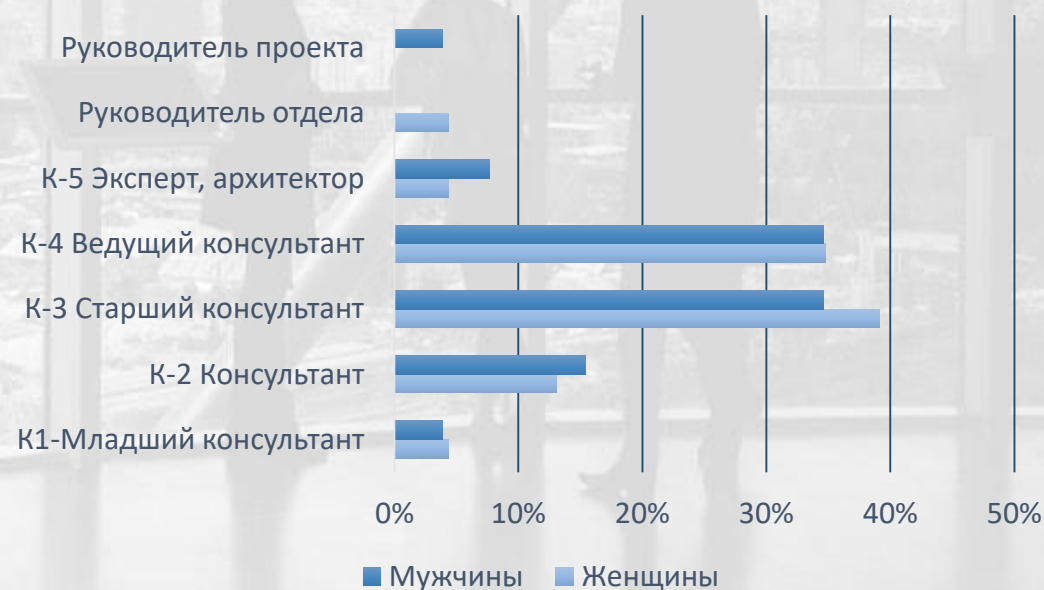
## Участие на новом проекте



## Время до работы



## Более интересный социальный пакет

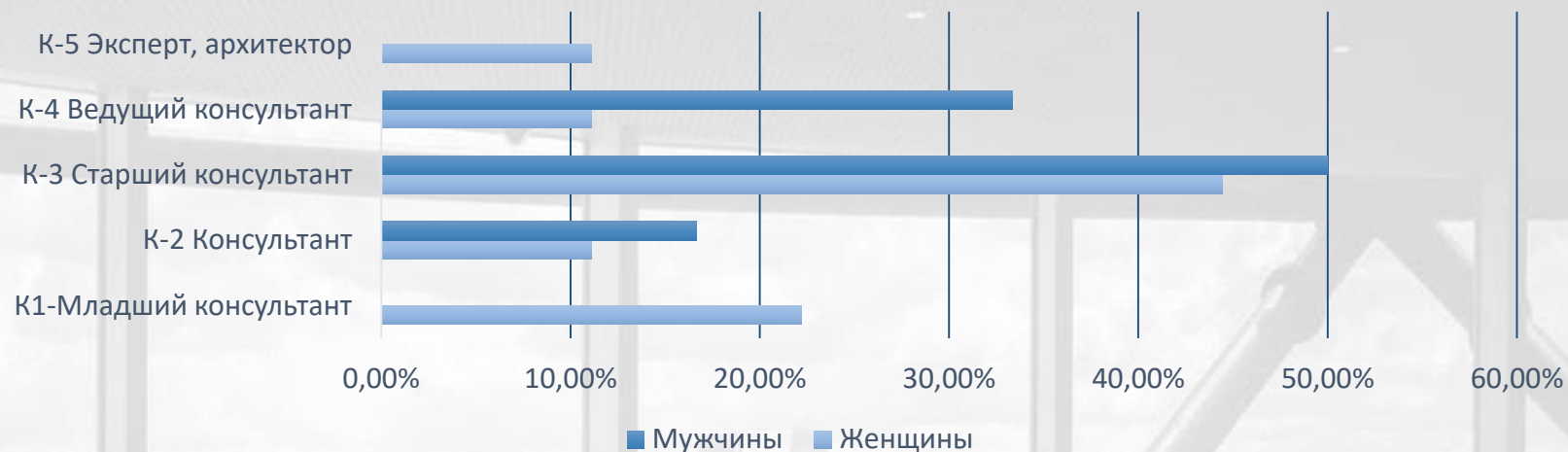




# Приложение

№ 16

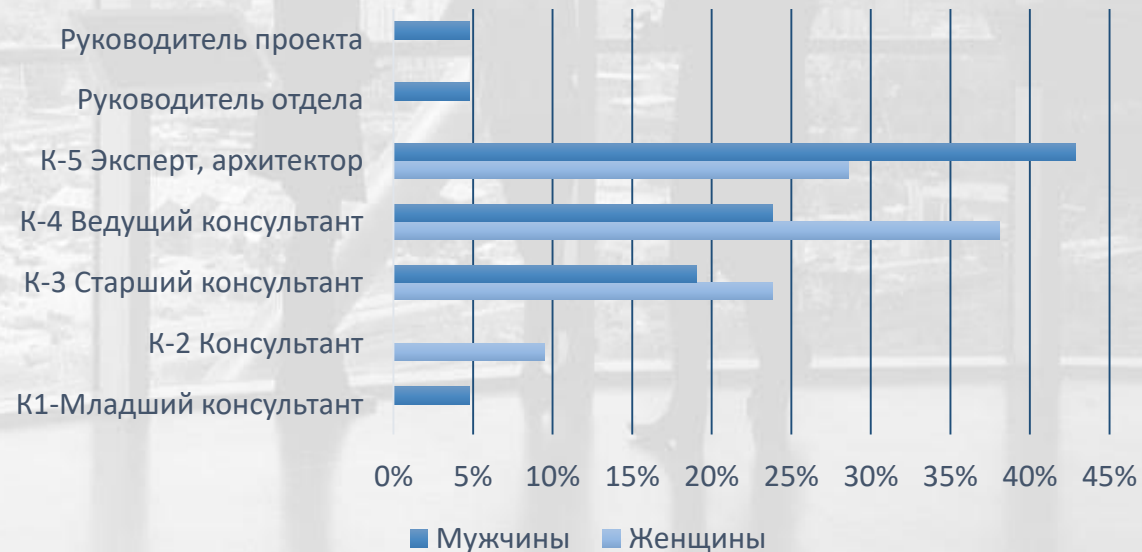
## Наличие командировок



## Плохие отношения с руководством/коллегами на текущем месте работы



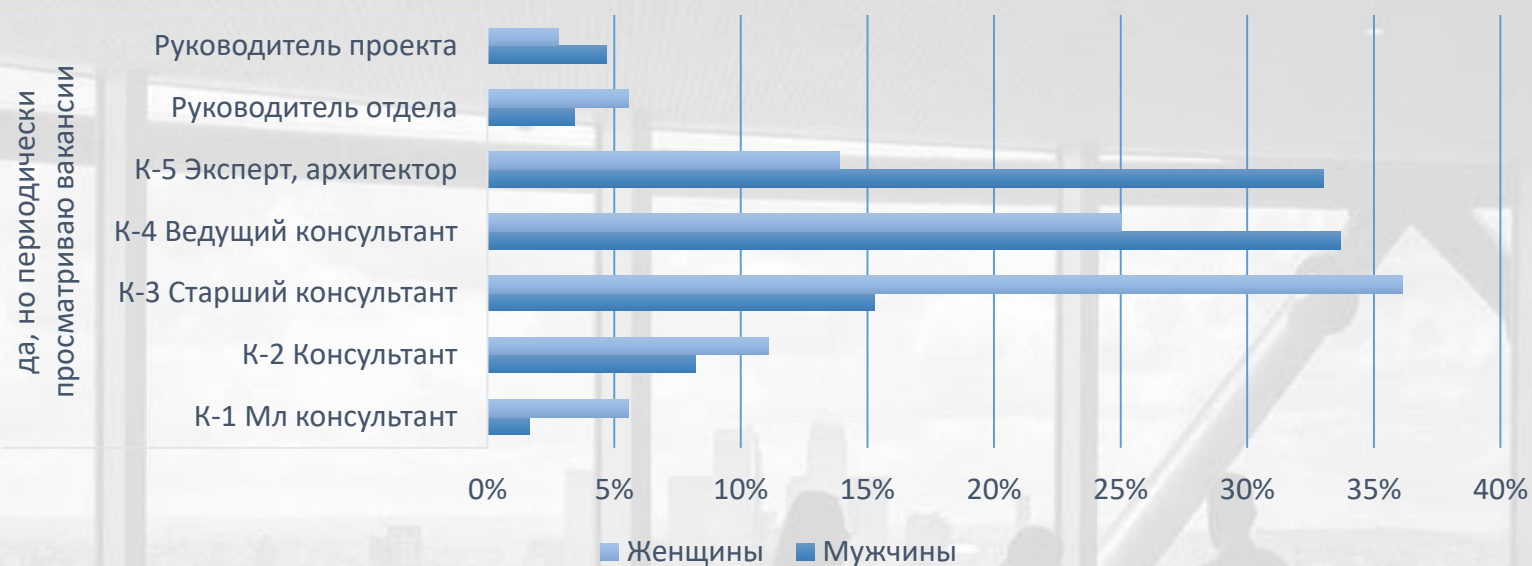
## Отсутствие командировок



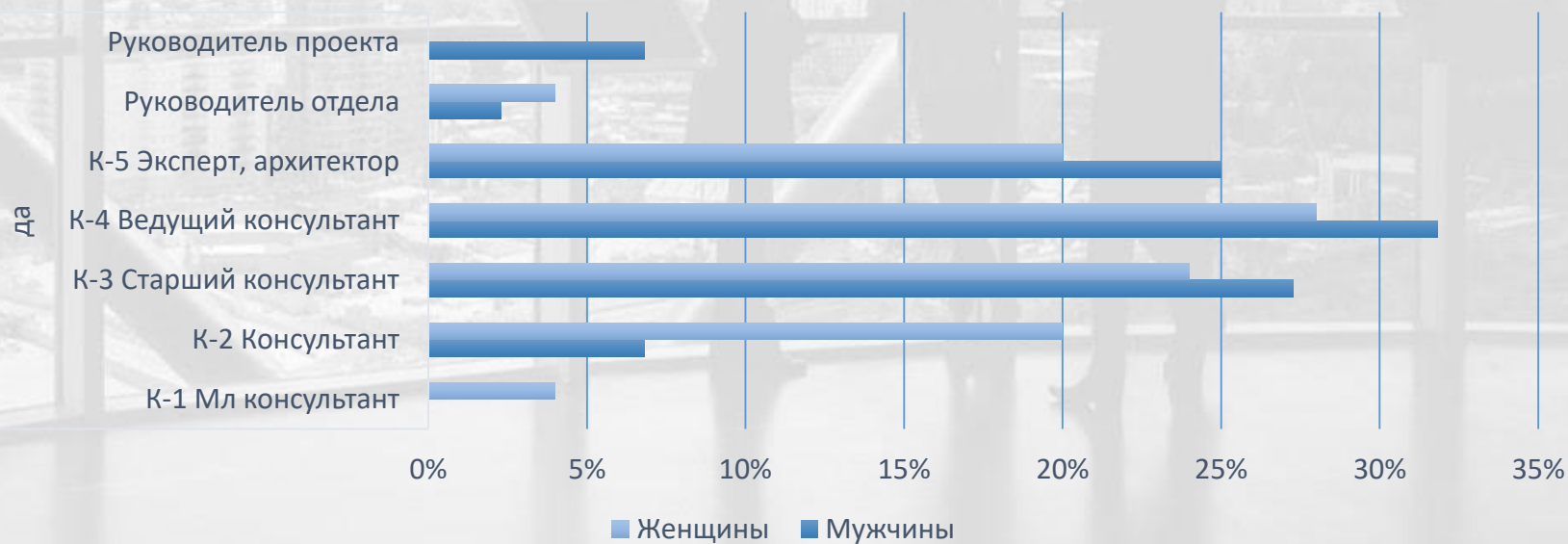
# Приложение

№ 17

## Удовлетворены Вы текущим местом работы?



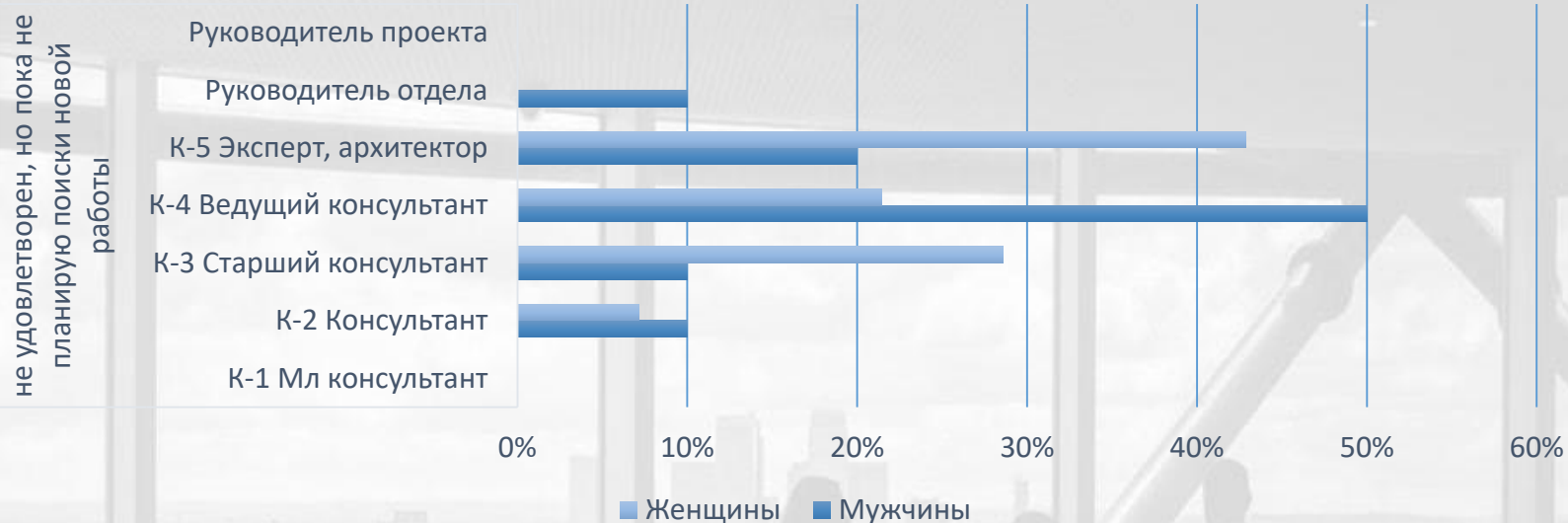
## Удовлетворены Вы текущим местом работы?



# Приложение

№ 18

## Удовлетворены Вы текущим местом работы?



## Удовлетворены Вы текущим местом работы?



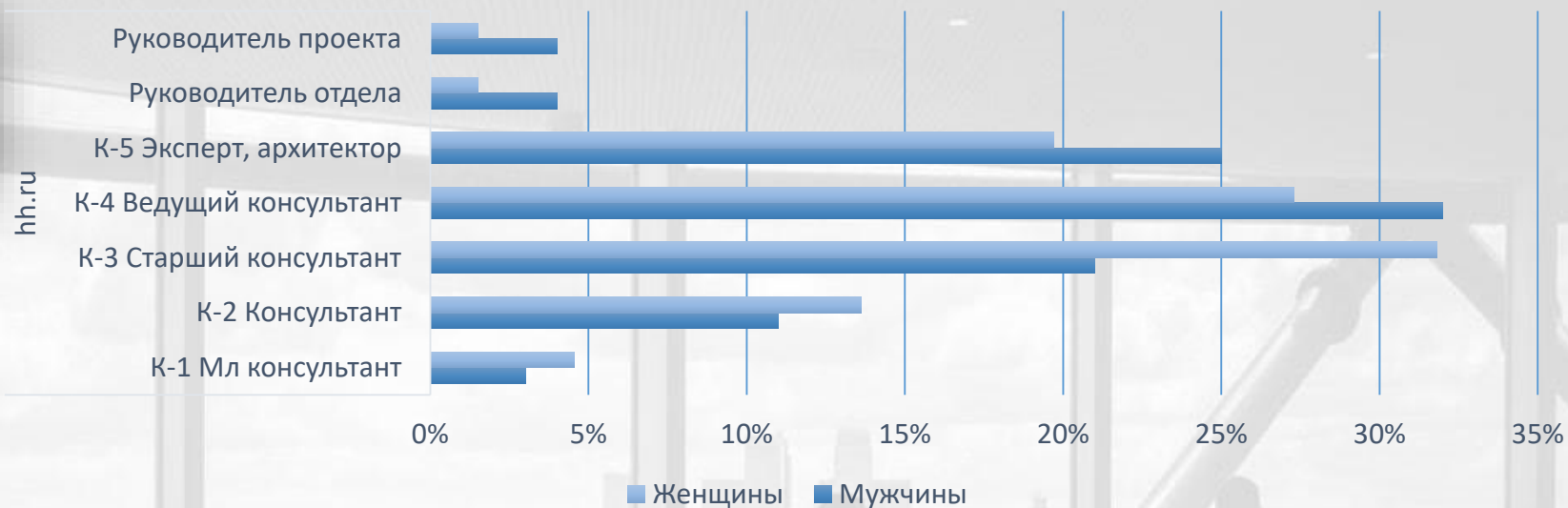
## Какие ресурсы вы используете для поиска проектов?



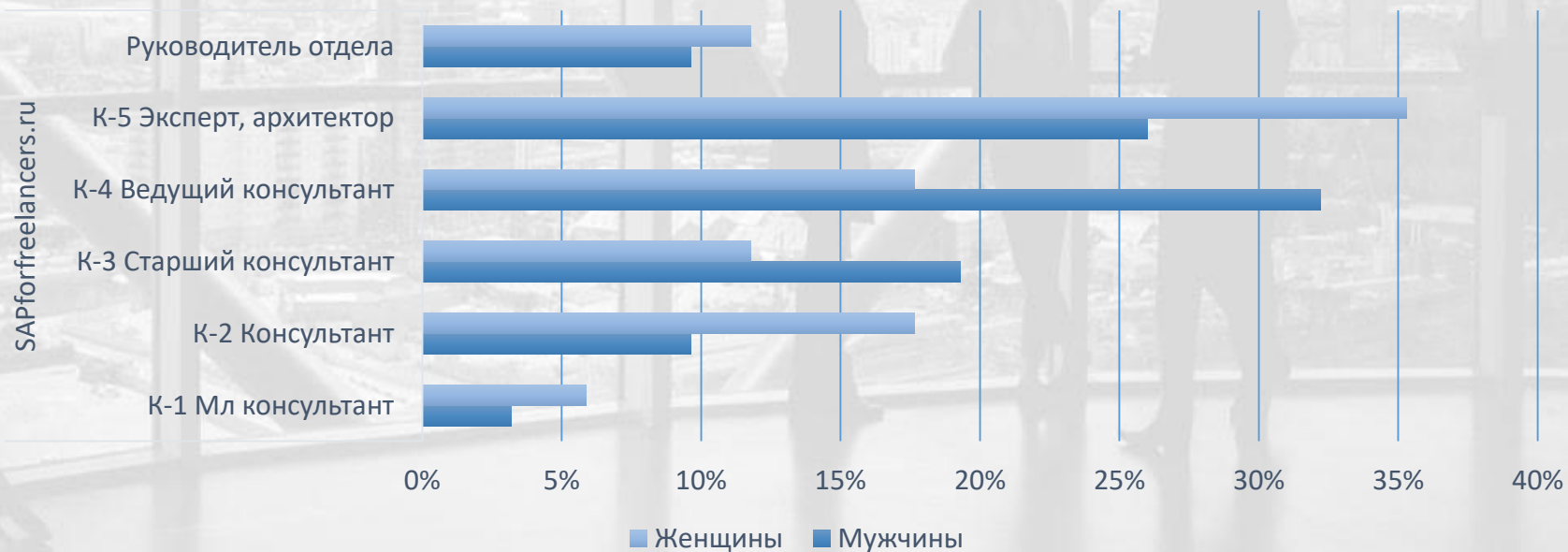
# Приложение

№ 19

## Какие ресурсы вы используете для поиска проектов?



## Какие ресурсы вы используете для поиска проектов?

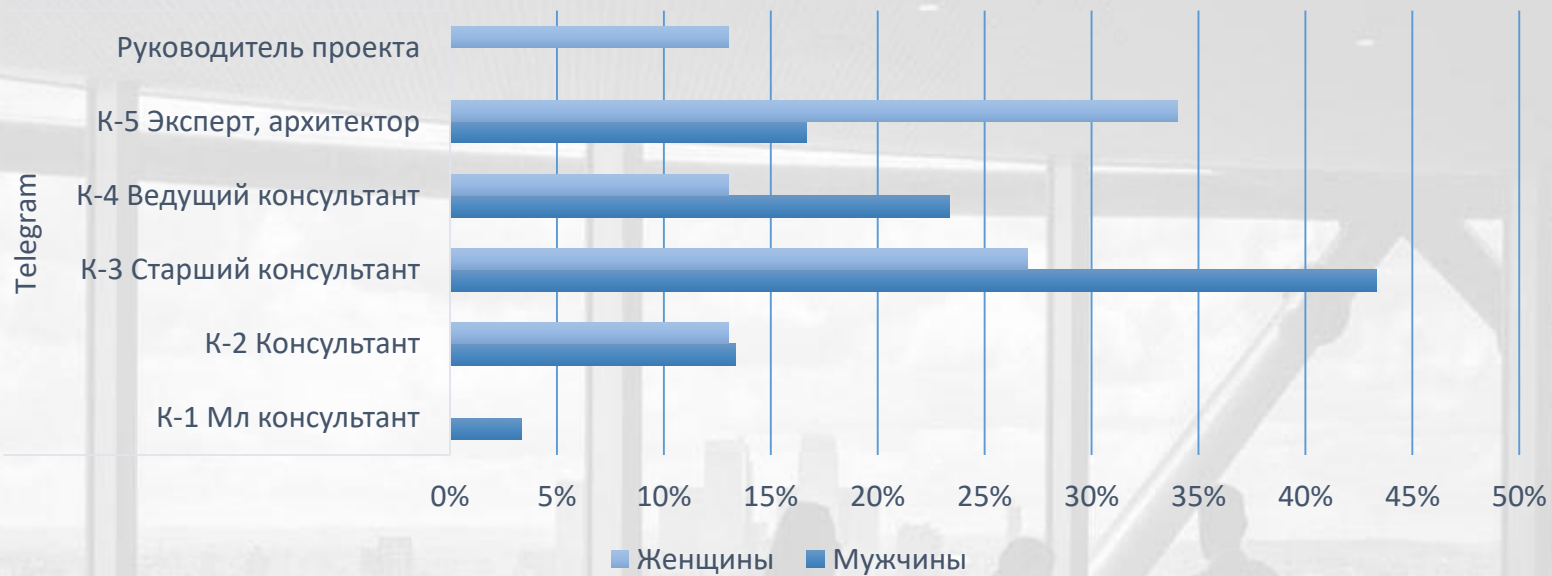




# Приложение

№ 20

## Какие ресурсы вы используете для поиска проектов?



## Какие ресурсы вы используете для поиска проектов?



# Приложение

№ 21

## Какие ресурсы вы используете для поиска проектов?



## Какие ресурсы вы используете для поиска проектов?

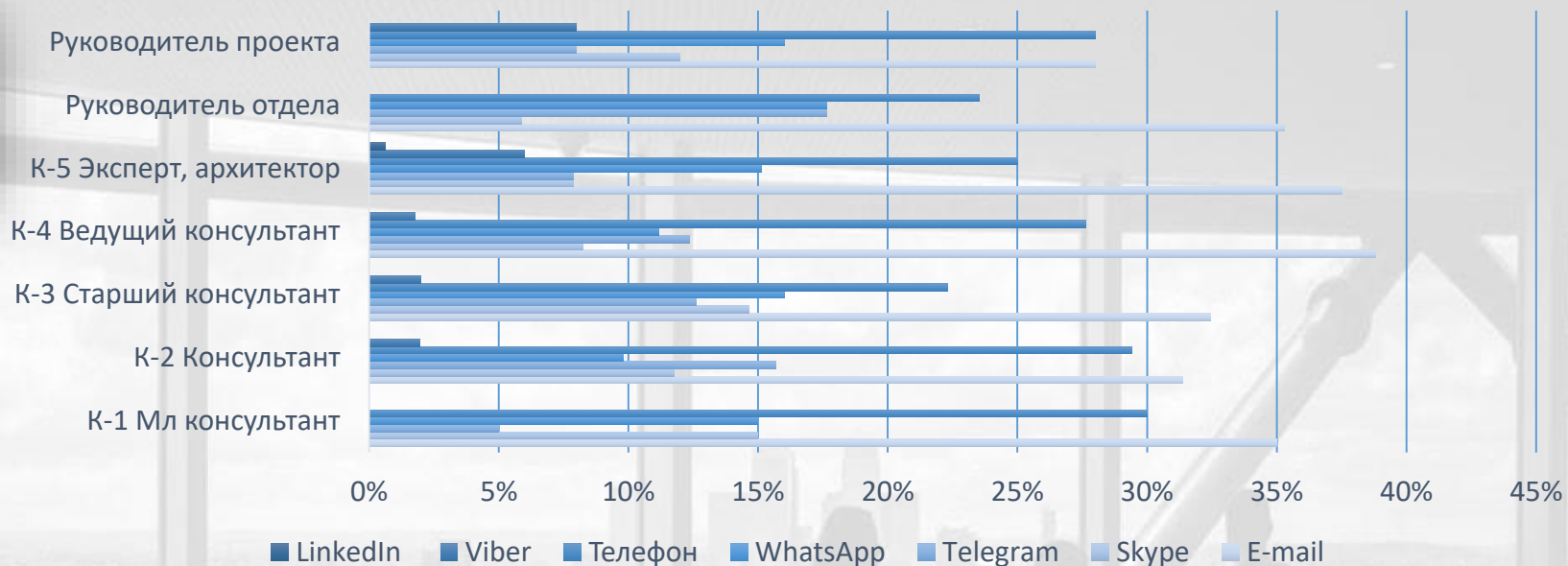


Женщины Мужчины

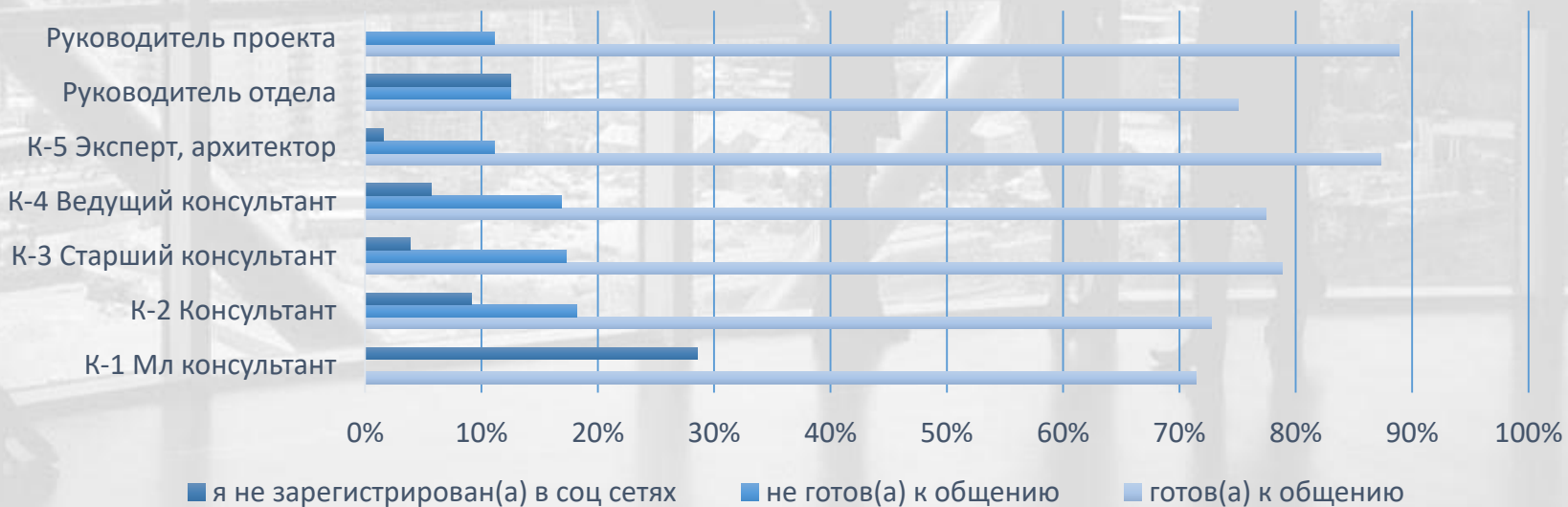
## Какие ресурсы вы используете для поиска проектов?



### Через какие средства коммуникации удобнее общаться с рекрутерами?



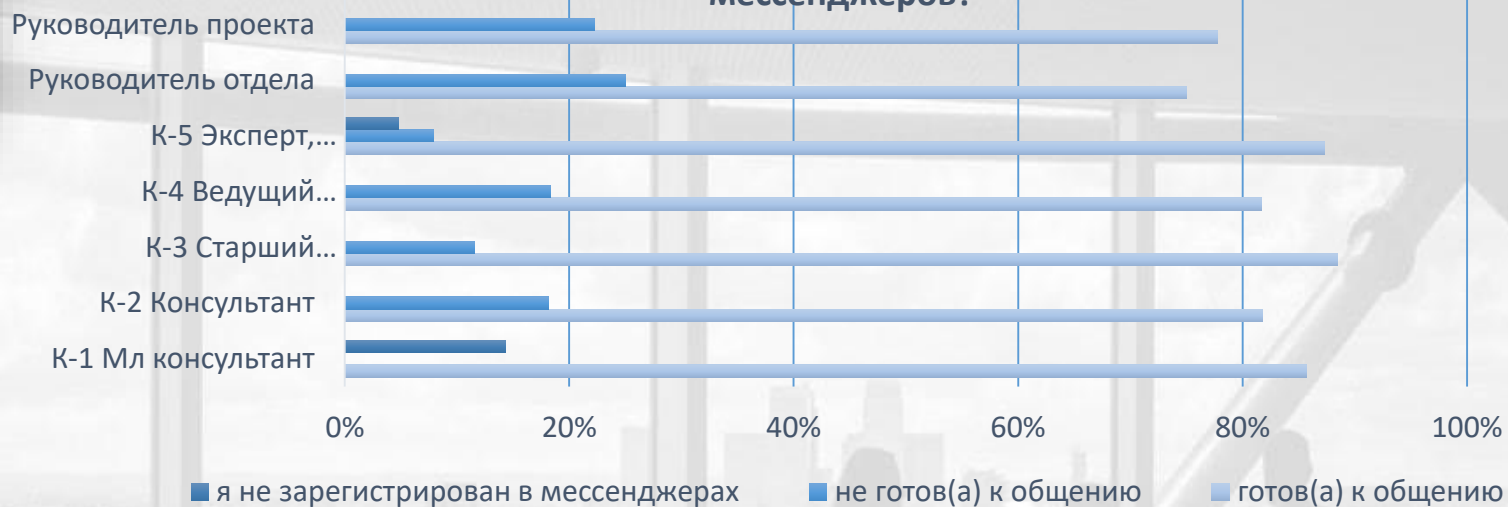
### Как Вы относитесь к тому, что рекрутеры выходят на связь через социальные сети?



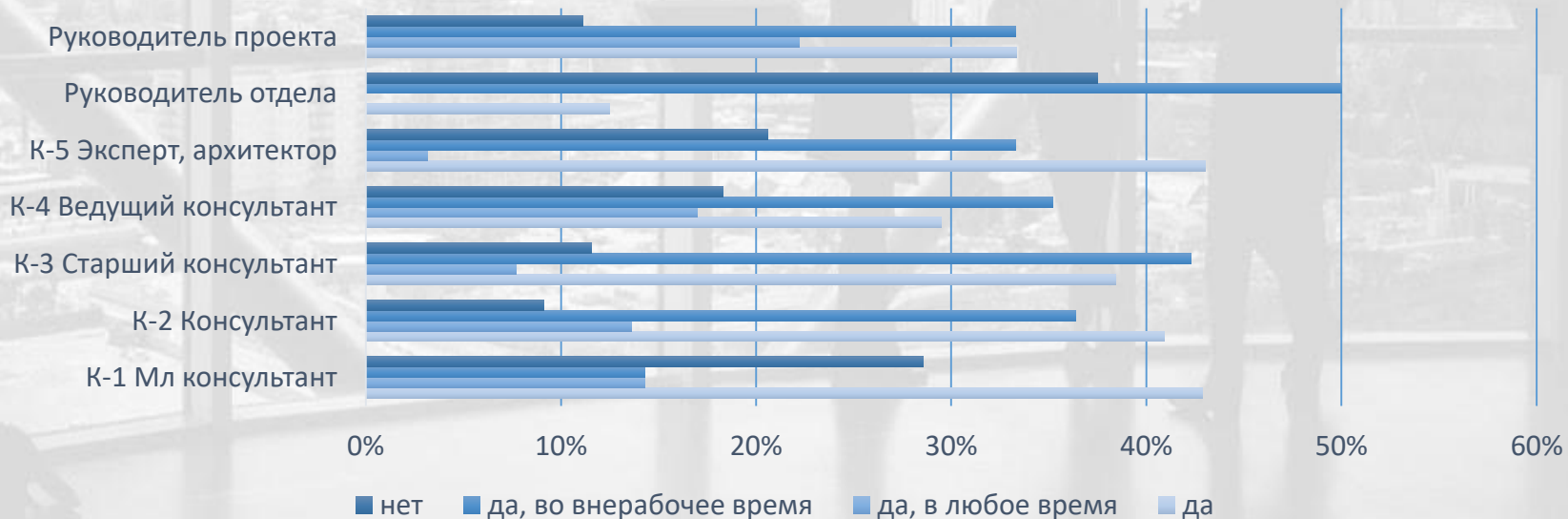
# Приложение

№ 23

## Как Вы относитесь к тому, что рекрутеры выходят на связь с помощью мессенджеров?



## Удобно ли получать предложения о работе по телефону?

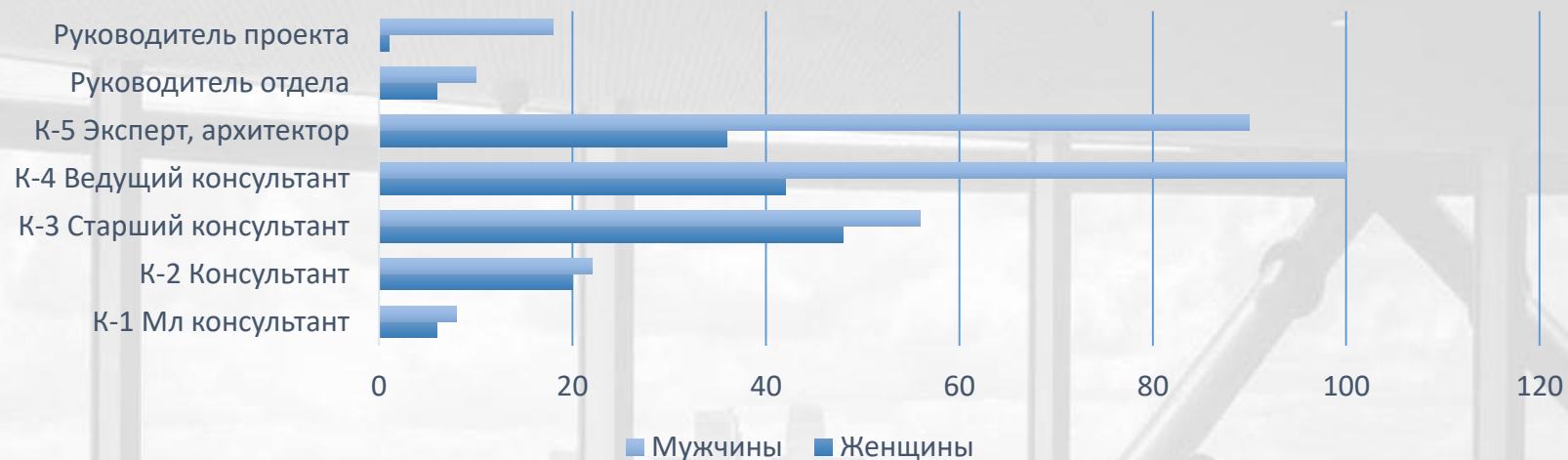




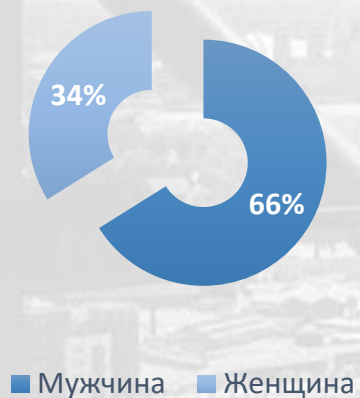
# Приложение

№ 24

## грейдинг по гендерному признаку



## Пол респондентов



## Возраст респондентов

