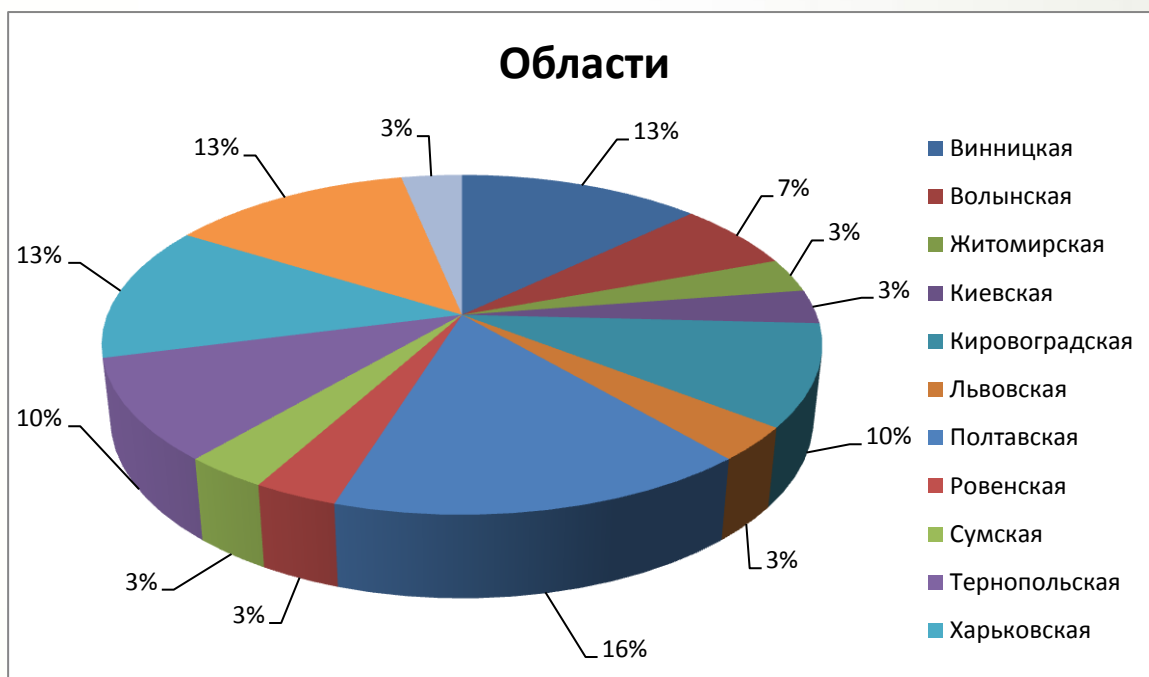




GP Group
Исследование Рынка Кандидатов

в сегменте: производство сахара,
функция в менеджменте: управление предприятием,
зона менеджмента: ТОП-менеджмент,
должность: Главный инженер.

Региональное распределение компаний участвующих в опросе



Клиентом был предоставлен список из 44 сахарных заводов. Проверка списка по критерию (Крупный производитель сахара) позволила составить Target List из 33 предприятий. Отметим, что на момент опроса 2 предприятия не работали.



Предполагалось опросить по несколько специалистов в каждой компании, соответственно выборка опрашиваемых составила 49 респондентов. Стоит обратить внимание на высокую активность респондентов. Из 49 респондентов только 8 кандидатов отказались принимать участие в опросе.

Количество идентифицированных специалистов составило 49 потенциальных кандидатов на позициях: Директор, Технический директор, Зам. Директора по производству, Главный инженер, Главный технолог.

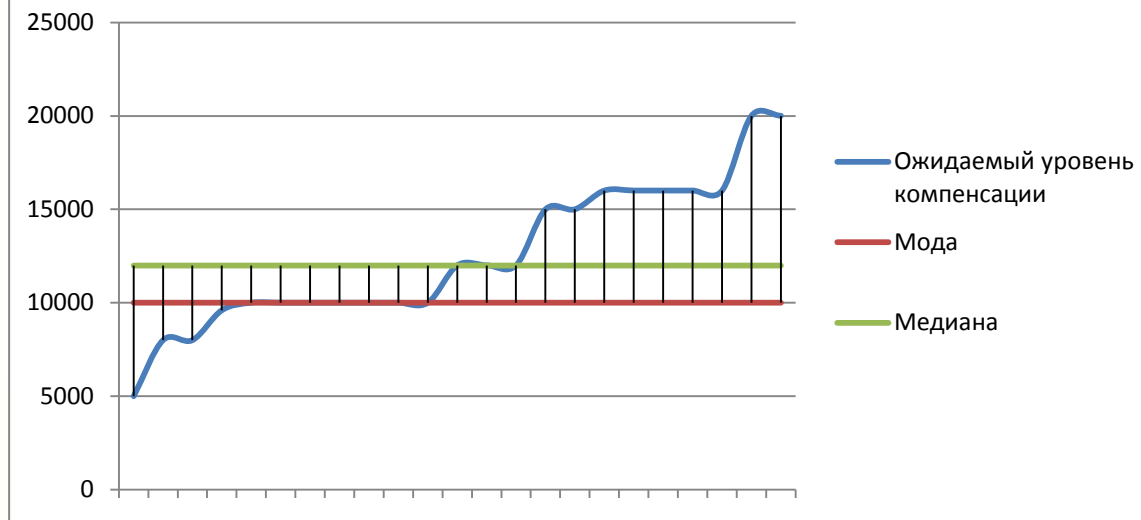


Особенностью опрашиваемых респондентов стала высокая доля старшей возрастной группы (старше 50 лет) – 40% всех опрашиваемых респондентов. Соответственно, группа очень чувствительна к возрастному критерию, жесткое применение которого приводит к исключению большого числа квалифицированных специалистов из Short List.



В среднем в отрасли профессионалы работают 6,2 года.

Компенсационные ожидания (все категории респондентов)

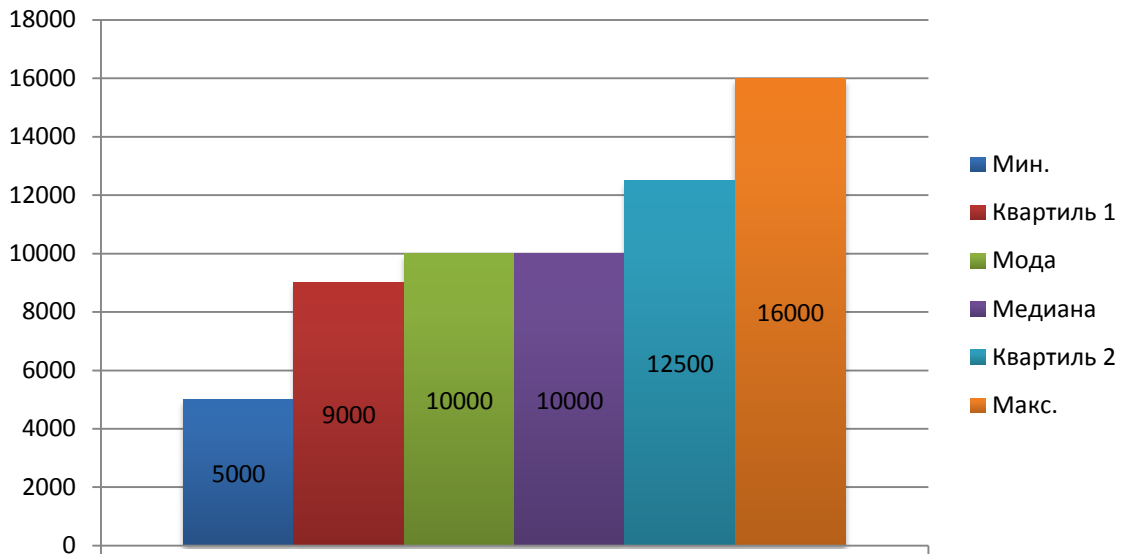


Компенсационные ожидания респондентов в разрезе должностей

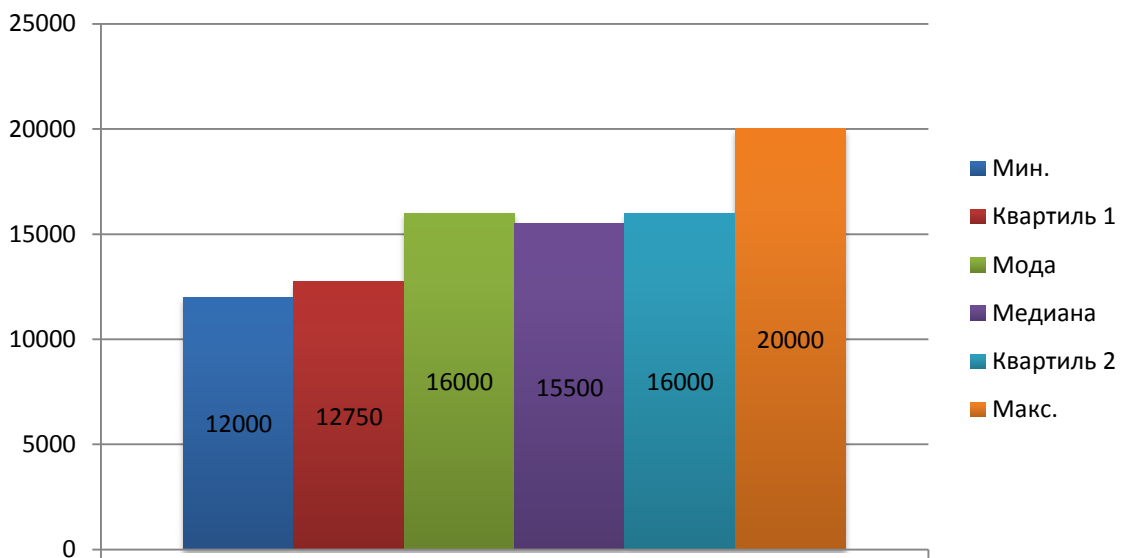
Главный инженер



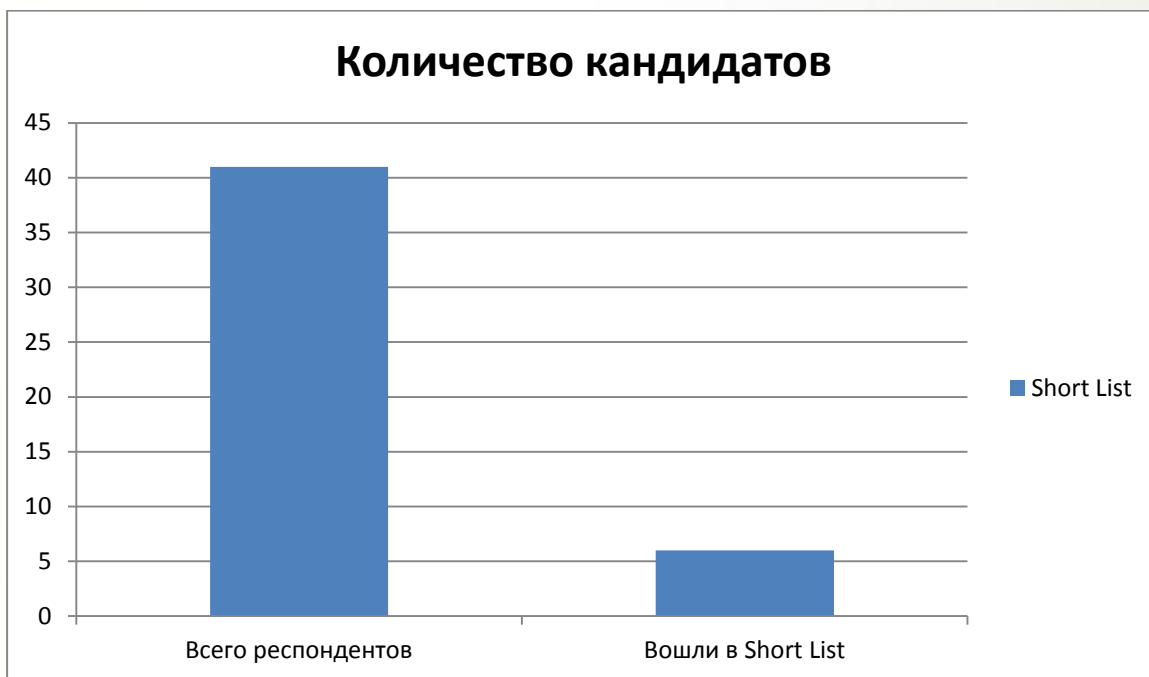
Главный технолог



Директор завода

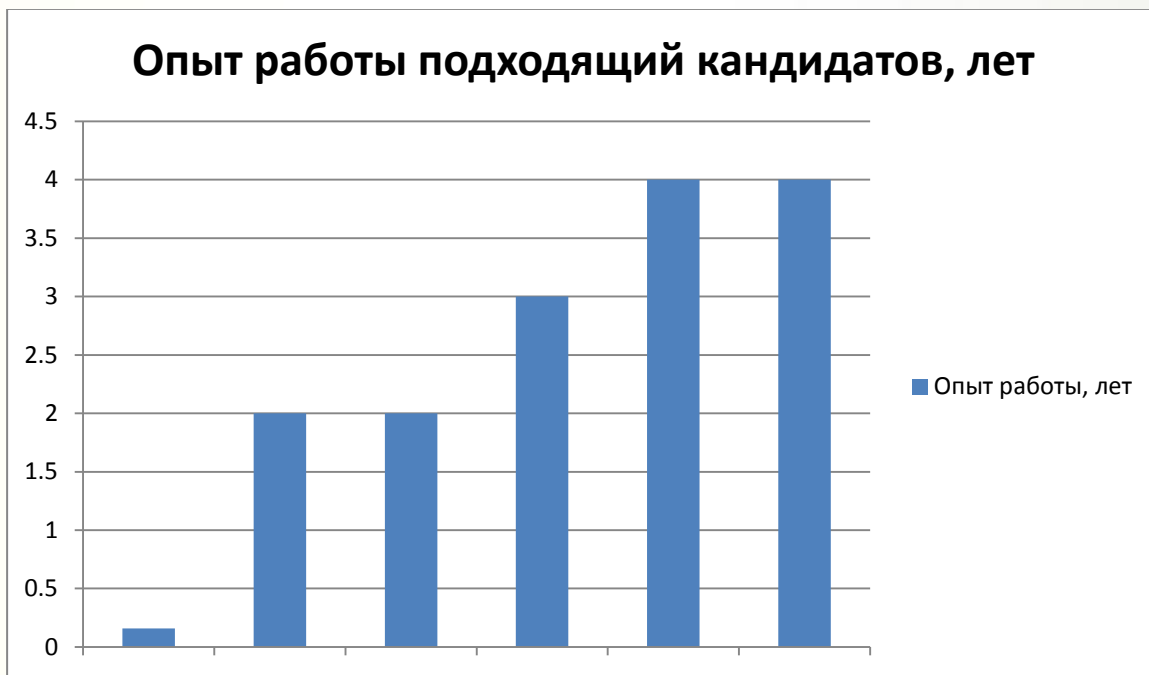


Short List Кандидатов



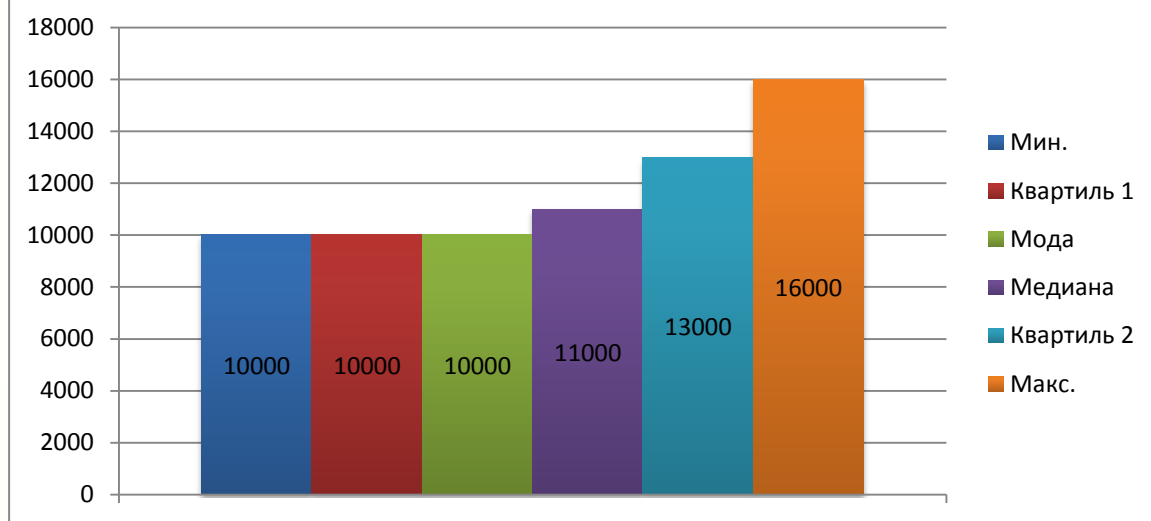
В Short List вошло 6 респондентов, которые на 70% соответствуют заявленным Клиентом критериям (или 15-16 баллов по 22-балльной шкале).

По результатам исследования из 41 респондента было определено 6 специалистов, которые соответствуют заданным квалификационным критериям и их можно рассматривать как кандидатов на замещение должности «Главный инженер».



Большинство специалистов имеют средний стаж работы на занимаемой должности около 2,5 лет. Возрастной диапазон респондентов от 34 до 41 года.

Компенсационные ожидания респондентов вошедших в Short List



Наиболее слабой стороной стал критерий «*Навыки по технико-технологическому обеспечению работы сахарного производства*». В частности, респонденты не смогли (или не желали) описать особенности технико-технологического обеспечения работы (0 из 6 респондентов), этапы планово-предупредительного ремонта (2 из 6). Сильные стороны: высокий уровень соответствия критериям опыта, управление производством, владение навыками управления современными производственными процессами, кадрами, технического обеспечения производства и т.п. Готовность к релокации подтвердили 5 респондентов.

Мы **рекомендуем** связаться с отобранными 6 кандидатами из Short List. Также рекомендуем, обратить внимание на 8 специалистов, которые отказались принять участие в опросе.

Кандидаты, частично соответствующие заданным критериям

В список «Частично подходящих кандидатов» вошло 17 респондентов. Их соответствие заданным критериям находится на уровне 50%. Слабые стороны данной группы: недостаточный управленческий опыт; не полные знания производственных процессов; узкая специализация по отдельным этапам производственного процесса. Возрастной диапазон респондентов от 34 до 46 лет, а средний стаж работы на занимаемой должности 3,7 года.



Мы не **рекомендуем** рассматривать данных кандидатов для формирования кадрового резерва.

Кандидаты не соответствующие заданным критериям

В список неподходящих кандидатов вошло 18 человек. 11 кандидатур не соответствуют критериям. Группа из 6 респондентов, которые могли бы войти в Short List, не рассматривалась из-за возрастного диапазона данных респондентов, который составляет от 54 до 62 лет. **Рекомендуется** в каждом конкретном случае обратить внимание на возможность уменьшение веса критерия возраста, что позволит существенно расширить Short List.