

Исследование профессиональных требований на рынке труда в рекламной отрасли

Исследовательский Центр АКАР / АРИР / РАМУ
Москва
Декабрь 2022

АКАР

АССОЦИАЦИЯ
КОММУНИКАЦИОННЫХ
АГЕНТСТВ РОССИИ

Ключевые выводы по исследованию

- 68% сотрудников агентств - участников исследования имеют высшее образование: 5% - научную степень (кандидат/доктор наук), аспирантура, 25% - специалитет или магистратура, 38% - бакалавриат;
 - 34% агентств - участников исследования заявили, что среди сотрудников низшего уровня управления образование 40-60% персонала соответствует трудовому функционалу;
 - 43% участников исследования ответили, что 60-80% сотрудников среднего уровня управления имеет образование соответствующее трудовому функционалу;
 - 32% участников исследования заявили, что 40-60% сотрудников высшего уровня управления имеет образование, соответствующее трудовому функционалу.
-
- Высший уровень – CEO, генеральный, исполнительный директор, операционный директор
 - Средний уровень – бренд-менеджер, директор управления/отдела, медиа/маркетинг/рекламный директор;
 - Низший уровень управления – медиа-менеджер, менеджер по работе с клиентами, маркетинг менеджер.

Ключевые выводы по исследованию

- Большинство сотрудников основных подразделений рекламных агентств являются выпускниками гуманитарных факультетов: 55% сотрудников клиентского сервиса, 54% PR-сотрудников, 43% сотрудников медиа, 49% сотрудников креатива;
- 61% агентств-участников исследования заявили, что у них работают сотрудники со средним профессиональным образованием, больше всего таких сотрудников среди сотрудников низшего уровня управления (43%);
- 39% агентств-участников заявили, что у них нет сотрудников со средним профессиональным образованием.

Ключевые выводы по исследованию

- Среди сотрудников высшего уровня управления больше всего (69%) имеет образование по специальности «Экономика и управление»;
- Среди сотрудников среднего уровня управления больше всего (67%) имеют образование по специальности «Маркетинг и менеджмент»;
- Среди сотрудников низшего уровня управления, больше всего (69%) имеют образование по специальности «Маркетинг и менеджмент».

Ключевые выводы по исследованию

- 72% агентств - участников заявили, что базовым требованием для кандидатов на должности высшего уровня является наличие управленческих навыков;
- 62% агентств, участвующих в опросе, считают, что кандидатам на должности высшего уровня необходим опыт более 6 лет;
- 59% респондентов считает, что базовым требованием для кандидатов на должности среднего уровня является опыт работы в рекламных агентствах;
- 59% участников исследования утверждают, что кандидатам на должности среднего уровня управления необходим опыт работы от 3 до 6 лет.

Ключевые выводы по исследованию

- 46% опрошенных рассматривают в качестве базовых требований к кандидатам на должности низшего уровня продвинутое знание MS Office;
- 46% опрошенных рассматривают в качестве базовых требований к кандидатам на должности низшего уровня управления опыт работы в рекламных агентствах по специальности;
- 44% респондентов рассматривают в качестве желаемого опыта работы кандидатов на должности низшего уровня управления опыт работы в рекламных агентствах от 1 до 3 лет;
- Основными инструментами для первичной оценки кандидатов большинство участников исследования считают интервью (91%) и изучение биографических данных, резюме (86%).

Ключевые выводы по исследованию

- 57% опрошенных агентств рассматривают в качестве решающего фактора при отборе кандидата его мотивацию;
- 57% участников исследования рассматривают в качестве решающего фактора при отборе кандидата его личные качества;
- В 76% агентств есть сформированные требования к функционалу сотрудников;
- Из них 58% прописывают эти требования в трудовых договорах;
- 44% агентств с сформированными требованиями к функционалу сотрудников разрабатывали их самостоятельно.

Ключевые выводы по исследованию

Участники исследования при найме сотрудников отдают предпочтения выпускникам следующих ВУЗов:

1. НИУ ВШЭ (46%);
2. МГУ имени Ломоносова (43%);
3. РАНХиГС (27%);
4. РУДН (16%);
5. РЭУ имени Плеханова (14%);
6. РГГУ (14%);
7. ГУУ (11%).

Анализ данных

Исследовательский Центр АКАР / АРИР / РАМУ
Москва
Декабрь 2022

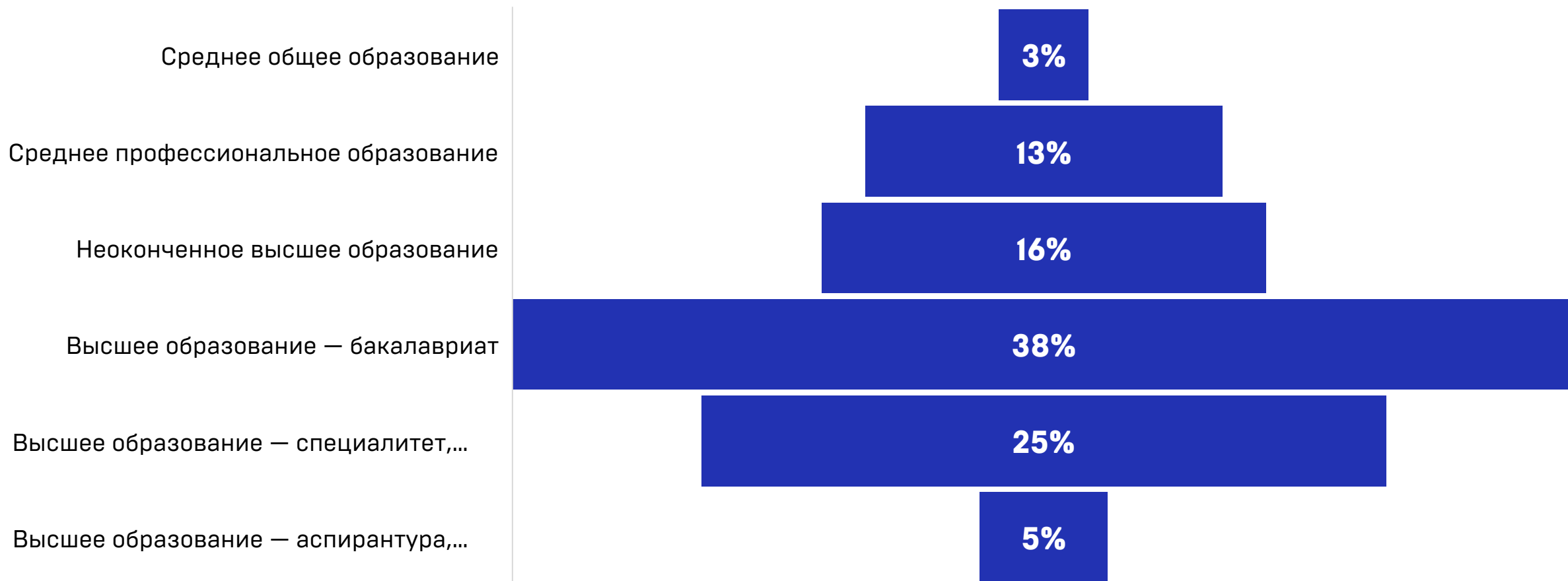
АКАР

АССОЦИАЦИЯ
КОММУНИКАЦИОННЫХ
АГЕНТСТВ РОССИИ

Уровни образования сотрудников рекламных агентств

Q3

Распределите (приблизительно) доли сотрудников Вашего агентства по уровню их образования:



Уровни образования сотрудников рекламных агентств

Q3 Распределите (приблизительно) доли сотрудников Вашего агентства по уровню их образования:

- 38% сотрудников агентств имеют высшее образование (бакалавриат);
- 25% - высшее образование (специалитет и магистратура);
- 5% сотрудников имеют научную степень кандидата/доктора наук и/или образование на уровне аспирантуры;
- 16% сотрудников имеет неоконченное высшее образование;
- 13% - среднее профессиональное образование;
- 3% - среднее общее образование.

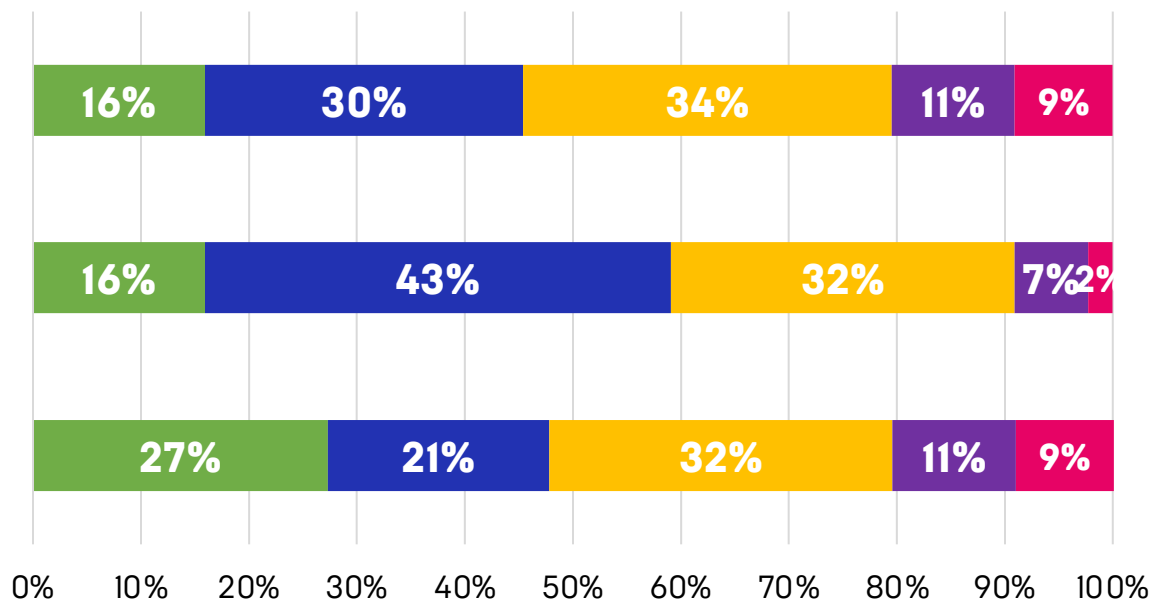
Соответствие образования и трудового функционала

Q4 Соответствуют ли образование Ваших сотрудников их функционалу в агентстве?

Сотрудники низшего уровня управления (медиа менеджер, менеджер по работе с клиентами, маркетинг менеджер)

Сотрудники среднего уровня управления (бренд-менеджер, директор управления / отдела, медиа / маркетинг / рекламный директор)

Сотрудники высшего уровня управления (CEO, генеральный / исполнительный / операционный директор)



- Более 80% персонала имеют образование, соответствующее трудовому функционалу
- 60%-80% персонала имеют образование, соответствующее трудовому функционалу
- 40%-60% персонала имеют образование, соответствующее трудовому функционалу
- 20%-40% персонала имеют образование, соответствующее трудовому функционалу
- 0%-20% персонала имеют образование, соответствующее трудовому функционалу

Соответствие образования и трудового функционала

Q4 Соответствуют ли образование Ваших сотрудников их функционалу в агентстве?

- 34% агентств-участников исследования заявили, что среди сотрудников низшего уровня управления образование 40-60% сотрудников соответствует трудовому функционалу;
- 43% участников исследования ответили, что 60-80% персонала среднего уровня управления имеет образование соответствующее трудовому функционалу;
- 32% агентств-участников исследования заявили, что 40-60% сотрудников высшего уровня имеют образование соответствующее трудовому функционалу.

Соответствие образования и трудового функционала

Q4 Соответствуют ли образование Ваших сотрудников их функционалу в агентстве?

- 27% респондентов заявили, что в их агентствах более 80% сотрудников высшего уровня управления имеют образование, соответствующее трудовому функционалу;
- 30% агентств-участников исследования ответили, что 60-80% сотрудников низшего уровня управления имеют образование, соответствующее трудовому функционалу;
- 21% опрошенных агентств заявили, что 60-80% сотрудников высшего уровня управления имеют образование, соответствующее трудовому функционалу.

Соответствие образования и трудового функционала

Q4 Соответствуют ли образование Ваших сотрудников их функционалу в агентстве?

- 11% респондентов отметили, что 20-60% сотрудников низшего и 20-60% сотрудников высшего уровня управления имеют образование, соответствующее трудовому функционалу;
- 7% агентств заявили, что 20-60% сотрудников среднего уровня управления имеют образование, соответствующее трудовому функционалу;
- 9% агентств-участников исследования заявили, что от менее 20% сотрудников низшего и высшего уровня управления имеют образование, соответствующее трудовому функционалу;
- 2% опрошенных агентств отметило, что менее 20% сотрудников среднего уровня управления имеют образование, соответствующее трудовому функционалу.

Факультеты

Q5

Выпускниками каких факультетов преимущественно являются сотрудники следующих подразделений Вашего агентства?



Факультеты

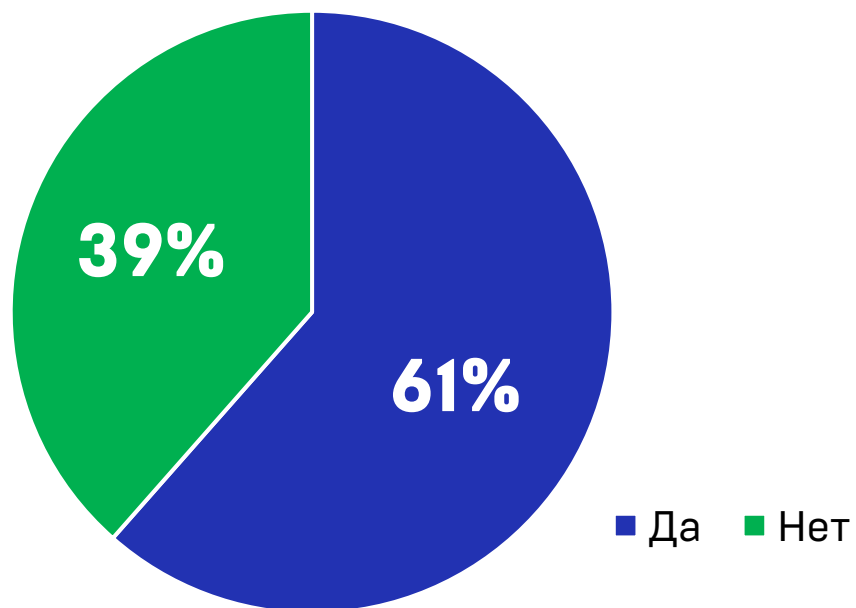
Q5 Выпускниками каких факультетов преимущественно являются сотрудники следующих подразделений Вашего агентства?

- Во всех подразделениях большинство сотрудников являются выпускниками гуманитарных факультетов: 55% сотрудников клиентского сервиса, 54% PR-сотрудников, 43% сотрудников медиа, 49% креатива;
- Среди сотрудников креативных подразделений 25% сотрудников закончили факультеты декоративно-прикладных/изящных искусств;
- Среди сотрудников подразделений медиа, 29% сотрудников заканчивали физико-технические факультеты; 17% - естественно-научные факультеты;
- Реже всего в подразделениях рекламных агентств встречаются работники с медицинским образованием: 7% в клиентском сервисе, 5% - в PR, 4% - в медиа подразделениях и 4% - в креативных подразделениях.

Сотрудники со средним профессиональным образованием

Q6

Работают ли в Вашем агентстве сотрудники со средним профессиональным образованием (закончившие колледжи / техникумы)?

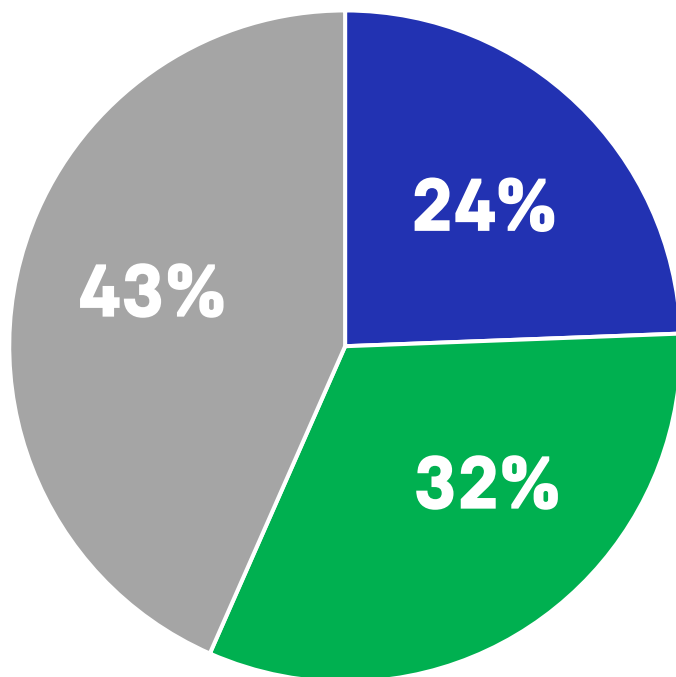


- В 61% агентств - участников опроса есть сотрудники со средним профессиональным образованием;
- В 39% агентств таких сотрудников нет.

Сотрудники со средним профессиональным образованием

Q7

Укажите (приблизительно) доли сотрудников со средним профессиональным образованием в Вашем агентстве по уровням должностей?



- Сотрудники высшего уровня управления (CEO, генеральный / исполнительный / операционный директор)
- Сотрудники среднего уровня управления (бренд-менеджер, директор управления / отдела, медиа / маркетинг / рекламный директор)
- Сотрудники низшего уровня управления (медиа менеджер, менеджер по работе с клиентами, маркетинг менеджер)

Сотрудники со средним профессиональным образованием

Q7 Укажите (приблизительно) доли сотрудников со средним профессиональным образованием в Вашем агентстве по уровням должностей?

- Больше всего людей со средним профессиональным образованием среди сотрудников низшего уровня управления (43%);
- Среди сотрудников среднего уровня управления 32% сотрудников имеет среднее профессиональное образование;
- Среди сотрудников высшего уровня управления 24% сотрудников имеют среднее профессиональное образование.

Должности высшего уровня управления: специализация

Q8

Специалисты с каким направлением образования преимущественно занимают должности высшего уровня управления (СЕО, генеральный / исполнительный / операционный директор)



Должности высшего уровня управления: специализация

Q8

Специалисты с каким направлением образования преимущественно занимают должности высшего уровня управления (СЕО, генеральный / исполнительный / операционный директор)

- Среди сотрудников высшего уровня управления большинство (69%) имеет образование в области экономики и управления;
- На втором месте – образование в области маркетинга и менеджмента (56%);
- В более трети агентств (36%), сотрудники высшего уровня управления имеют образование в области рекламы и связи с общественностью;
- В 26% случаев сотрудники высшего уровня управления имеют образование в области физико-математических и технических наук.

Должности высшего уровня управления: специализация

Q8

Специалисты с каким направлением образования преимущественно занимают должности высшего уровня управления (СЕО, генеральный / исполнительный / операционный директор)

- 23% сотрудников высшего уровня управления являются выпускниками гуманитарных факультетов;
- В 3% случаев, сотрудники высшего уровня управления получили образование по направлению «Искусство»;
- Среди других направлений образования, участники опроса выделили юридическое, медицинское, педагогическое, психологическое и социологическое.

Должности среднего уровня управления: специализация

Q9

Специалисты с каким направлением образования преимущественно занимают должности среднего уровня управления (бренд-менеджер, директор управления / отдела, медиа / маркетинг / рекламный директор)



Должности среднего уровня управления: специализация

Q9

Специалисты с каким направлением образования преимущественно занимают должности среднего уровня управления (бренд-менеджер, директор управления / отдела, медиа / маркетинг / рекламный директор)

- Большинство сотрудников (67%) среднего уровня управления имеют образование по направлению «Маркетинг и менеджмент»;
- 62% сотрудников среднего уровня управления имеют образование в области рекламы и связи с общественностью;
- 54% сотрудников среднего уровня управления имеют образование в области экономики и управления;
- 41% сотрудников среднего уровня управления имеют образование в области гуманитарных наук.

Должности среднего уровня управления: специализация

Q9

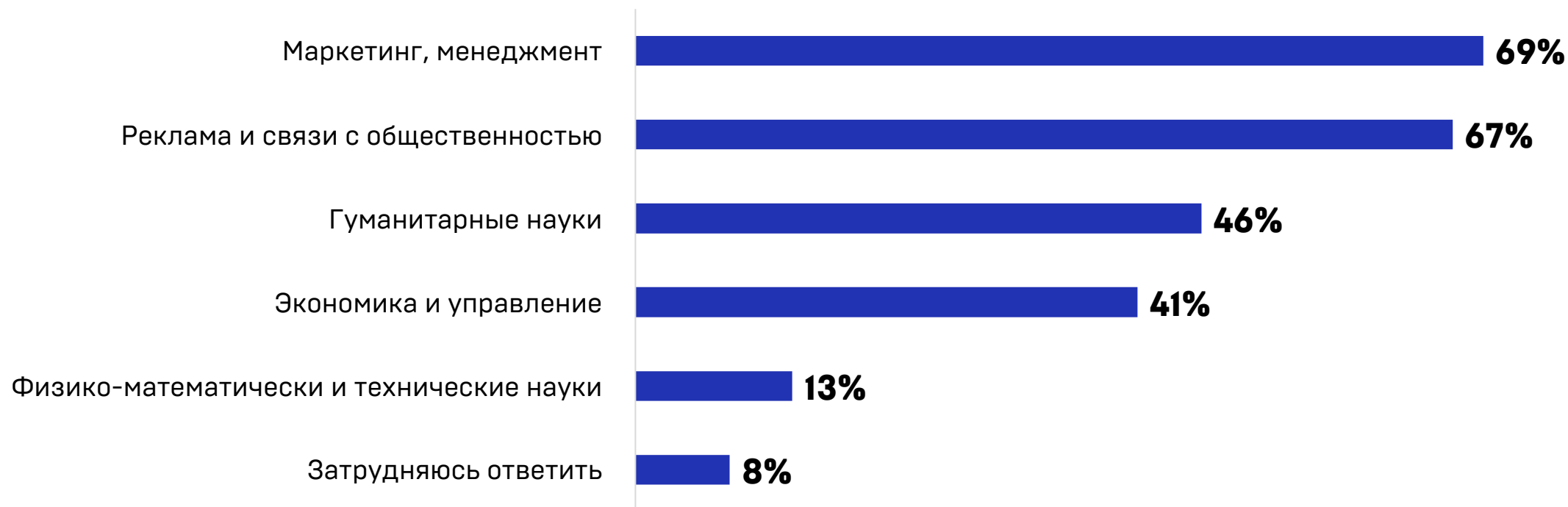
Специалисты с каким направлением образования преимущественно занимают должности среднего уровня управления (бренд-менеджер, директор управления / отдела, медиа / маркетинг / рекламный директор)

- 15% сотрудников среднего уровня управления имеют образование в области физико-математических и технических наук;
- 5% сотрудников среднего уровня управления имеют образование по направлению «Искусство».

Должности низшего уровня управления: специализация

Q10

Специалисты с каким направлением образования преимущественно занимают должности низшего уровня управления (медиа менеджер, менеджер по работе с клиентами, маркетинг менеджер)



Должности низшего уровня управления: специализация

Q10

Специалисты с каким направлением образования преимущественно занимают должности низшего уровня управления (медиа менеджер, менеджер по работе с клиентами, маркетинг менеджер)

- Большинство сотрудников (69%) низшего уровня управления имеют образование по направлению «Маркетинг и менеджмент»;
- 67% сотрудников низшего уровня управления имеют образование в области рекламы и связи с общественностью;
- 46% сотрудников низшего уровня управления имеют образование в области гуманитарных наук.

Должности низшего уровня управления: специализация

Q10

Специалисты с каким направлением образования преимущественно занимают должности низшего уровня управления (медиа менеджер, менеджер по работе с клиентами, маркетинг менеджер)

- 41% сотрудников низшего уровня управления имеют образование в области экономики и управления.
- 13% сотрудников низшего уровня управления имеют образование в области физико-математических и технических наук.

Должности высшего уровня управления: специализация

Q11

Какие базовые требования Вы предъявляете кандидатам при приеме на должности высшего уровня управления (СЕО, генеральный / исполнительный / операционный директор)?



Должности высшего уровня управления: специализация

Q11

Какие базовые требования Вы предъявляете кандидатам при приеме на должности высшего уровня управления (СЕО, генеральный / исполнительный / операционный директор)?

- 72% опрошенных агентств-участников исследования считают, что кандидатам на должности высшего уровня управления необходимы управленческие навыки;
- 56% респондентов считают, что подобным кандидатам необходимы финансовые компетенции;
- По 39% считают, что для должностей высшего уровня управления необходимы такие требования как умение формировать маркетинговую стратегию и опыт работы на руководящих должностях в рекламных агентствах.

Должности высшего уровня управления: специализация

Q11

Какие базовые требования Вы предъявляете кандидатам при приеме на должности высшего уровня управления (СЕО, генеральный / исполнительный / операционный директор)?

- 33% опрошенных агентств считают, что кандидат на должность высшего уровня управления должен уметь вести переговоры;
- 31% респондентов считает важными для кандидата коммуникативные компетенции;
- 22% опрошенных агентств в качестве требования выдвигают наличие высшего образования вообще, а 11% - высшего образования по специальности;
- 19% респондентов считает важным для кандидата продвинутое владение английским языком;
- 19% респондентов считает важным для кандидата наличие рекомендаций с прошлых мест работы.

Должности высшего уровня управления: специализация

Q11 Какие базовые требования Вы предъявляете кандидатам при приеме на должности высшего уровня управления (СЕО, генеральный / исполнительный / операционный директор)?

- 17% опрошенных агентств считают необходимым опыт работы на руководящих должностях не в рекламной сфере;
- 17% опрошенных агентств считают необходимым наличие контактов/клиентов, необходимых для работы;
- 14% участников исследования в качестве требования к кандидату выдвигают опыт работы на руководящих должностях со стороны клиента;
- Для 11% респондентов важным требованием к кандидату является продвинутое знание MS Office.

Должности высшего уровня управления: специализация

Q11

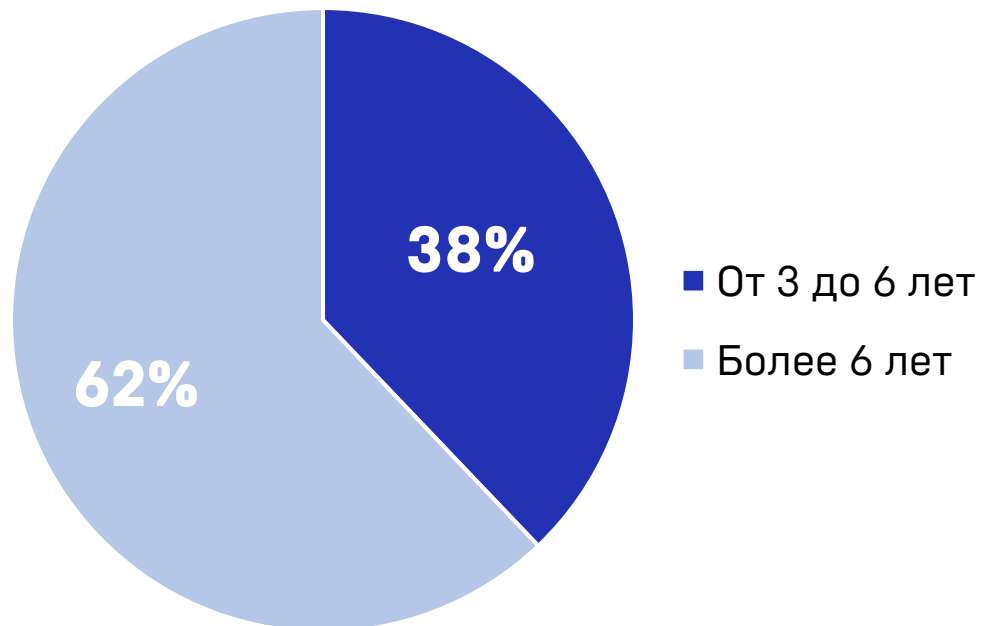
Какие базовые требования Вы предъявляете кандидатам при приеме на должности высшего уровня управления (СЕО, генеральный / исполнительный / операционный директор)?

- 8% агентств-участников исследования в качестве требования к кандидату выдвигают прохождение им курсов повышения квалификации;
- Для 6% респондентов важным требованием к кандидату является наличие у него портфолио;
- 3% опрошенных агентств в качестве требования к сотруднику высшего уровня управления рассматривают опыт работы за рубежом.

Опыт: должности высшего уровня управления

Q12

Какой опыт работ по специальности необходим для кандидата на должность высшего уровня управления?



- 62% опрошенных агентств считает, что для кандидата на должность высшего уровня управления необходим опыт работы более 6 лет;
- 38% респондентов считает, что необходим опыт от 3 до 6 лет.

Требования к кандидатам среднего уровня управления

Q13

Какие базовые требования Вы предъявляете кандидатам при приеме на должности среднего уровня управления (бренд-менеджер, директор управления / отдела, медиа / маркетинг / рекламный директор)



Требования к кандидатам среднего уровня управления

Q13

Какие базовые требования Вы предъявляете кандидатам при приеме на должности среднего уровня управления (бренд-менеджер, директор управления / отдела, медиа / маркетинг / рекламный директор)

- 59% респондентов в качестве базового требования к кандидату среднего уровня управления выдвигают опыт работы в рекламных агентствах по специальности;
- 47% участников исследования в качестве базового требования к кандидату рассматривают умение работать с клиентами;
- 32% респондентов считают важным для кандидата среднего уровня управления наличие портфолио.

Требования к кандидатам среднего уровня управления

Q13

Какие базовые требования Вы предъявляете кандидатам при приеме на должности среднего уровня управления (бренд-менеджер, директор управления / отдела, медиа / маркетинг / рекламный директор)

- 29% опрошенных агентств в качестве базовых требований к кандидатам рассматривают такие умения как умение готовить презентации и презентовать их, а также навык планирования маркетинговых и прочих затрат;
- 27% респондентов предъявляют к кандидатам такие требования как наличие рекомендаций с других мест работы и навыки написания текстов;
- 21% участников опроса в качестве базовых требований называют наличие высшего образования, умение работать с информацией, навыки работы с данными, навыки работы с Marketing Mix Modeling и другими системами анализа.

Требования к кандидатам среднего уровня управления

Q13

Какие базовые требования Вы предъявляете кандидатам при приеме на должности среднего уровня управления (бренд-менеджер, директор управления / отдела, медиа / маркетинг / рекламный директор)

- 18% опрошенных агентств считают, что сотрудникам среднего уровня управления необходим опыт работы по специальности со стороны клиентов;
- 15% респондентов выдвигают в качестве требований продвинутое владение английским языком;
- 15% агентств-участников исследования выдвигают в качестве требований наличие высшего образования по специальности;
- 15% опрошенных выдвигают в качестве требований базовое знание языков программирования.

Требования к кандидатам среднего уровня управления

Q13

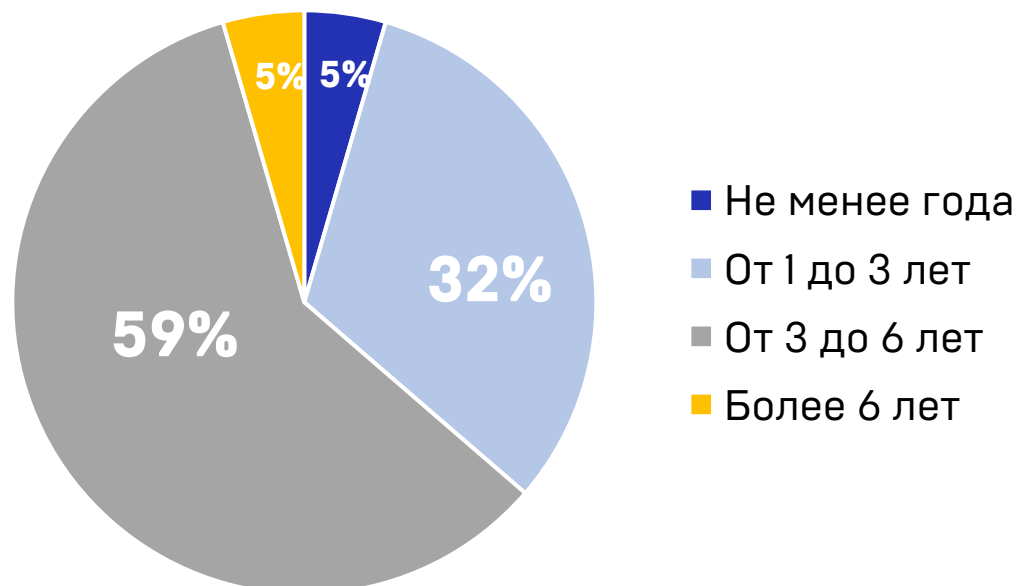
Какие базовые требования Вы предъявляете кандидатам при приеме на должности среднего уровня управления (бренд-менеджер, директор управления / отдела, медиа / маркетинг / реклам

- 12% агентств-участников исследования в качестве базового требования к кандидату рассматривают продвинутое знание MS Office;
- 12% респондентов базовым требованием к кандидату считают умение проводить маркетинговый анализ внутренних данных;
- 3% агентств-участников исследования в качестве требований к кандидату выдвигают знание и навыки работы с информационно-коммуникационными ресурсами;
- 3% опрошенных считают необходимым для кандидата на должность среднего уровня управления умение работать с рекламно-коммуникационным ПО.

Опыт: должности среднего уровня управления

Q14

Какой опыт работ по специальности необходим для кандидата на должность среднего уровня управления?



- 59% участников исследования считают, что кандидату на должность среднего уровня управления необходим опыт работы по специальности от 3 до 6 лет;
- 32% респондентов считает, что кандидату необходим опыт работы от 1 до 3 лет;
- По 5% считают, что кандидату необходим опыт не менее года, и более 6 лет.

Требования к кандидатам низшего уровня управления

Q15

Какие базовые требования Вы предъявляете кандидатам при приеме на должности низшего уровня управления (медиа менеджер, менеджер по работе с клиентами, маркетинг менеджер)



Требования к кандидатам низшего уровня управления

Q15

Какие базовые требования Вы предъявляете кандидатам при приеме на должности низшего уровня управления (медиа менеджеры, работа с клиентами, маркетинг менеджер)

- 46% агентств - участников исследования в качестве базовых требований к специалистам низшего уровня управления выдвигают продвинутое владение MS Office;
- 46% респондентов выдвигают требование наличия опыта работы в рекламных агентствах по специальности для кандидатов низшего уровня управления;
- 42% респондентов считают продвинутое владение английским языком базовым требованием к кандидату;
- 36% участников исследования рассматривают наличие высшего образования в качестве базового требования к кандидату.

Требования к кандидатам низшего уровня управления

Q15

Какие базовые требования Вы предъявляете кандидатам при приеме на должности низшего уровня управления (медиа менеджеры, менеджеры по работе с клиентами, маркетинг менеджеры)

- 36% агентств - участников исследования наличие рекомендаций с прошлых мест работы и умение работать с клиентами;
- 33% респондентов рассматривает в качестве базового требования к кандидату низшего уровня управления – умение готовить презентации и презентовать их;
- 27% опрошенных в качестве базового предъявляют в качестве базового требования к кандидату – наличие высшего образования по специальности;
- 15% участников опроса считают, что у кандидата низшего уровня управления должны быть навыки написания текстов.

Требования к кандидатам низшего уровня управления

Q15

Какие базовые требования Вы предъявляете кандидатам при приеме на должности низшего уровня управления (медиа менеджер, менеджер по работе с клиентами, маркетинг менеджер)

- 12% опрошенных агентств рассматривают в качестве базового требования наличие портфолио;
- 12% респондентов выдвигают в качестве базового требования - опыт работы в смежных сферах;
- 12% агентств-участников исследования рассматривают в качестве базового требования опыт работы по специальности на стороне клиента;
- 9% респондентов считают, что умение проводить маркетинговый анализ должно быть базовым требованием к кандидату;
- 6% участников исследования видят в качестве необходимых требований умение работать с данными.

Требования к кандидатам низшего уровня управления

Q15

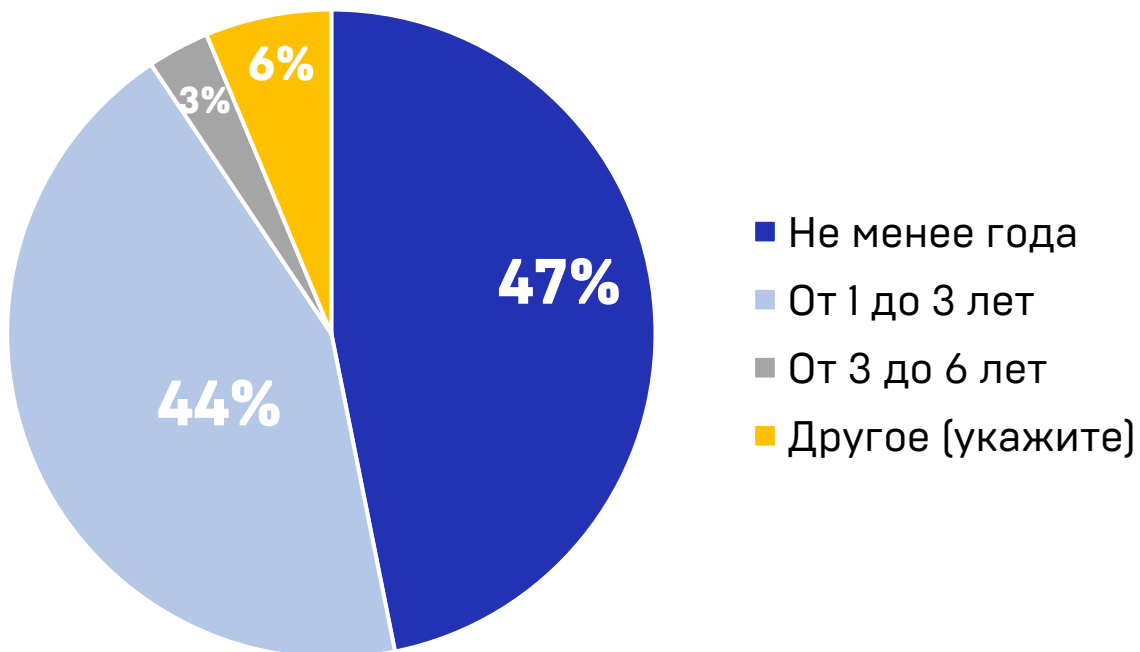
Какие базовые требования Вы предъявляете кандидатам при приеме на должности низшего уровня управления (медиа менеджер, менеджер по работе с клиентами, маркетинг менеджер)

- 6% агентств - участников исследования рассматривают в качестве базовых требований наличие курсов повышения квалификации;
- 3% опрошенных предъявляют к кандидатам такие требования как базовые знания программирования;
- 3% агентств-участников исследования рассматривают навыки планирования маркетинговых затрат в качестве базового требования к кандидату;
- 3% респондентов считают навыки работ с Marketing Mix Model и другими системами анализа базовым требованиям к кандидату;
- 3% опрошенных навыки и умение работать с рекламно-коммуникационными ресурсами (российскими и иностранными), навыки работы с рекламно-коммуникационными ПО.

Опыт: должности низшего уровня управления

Q16

Какой опыт работ по специальности необходим для кандидата на должность низшего уровня управления?

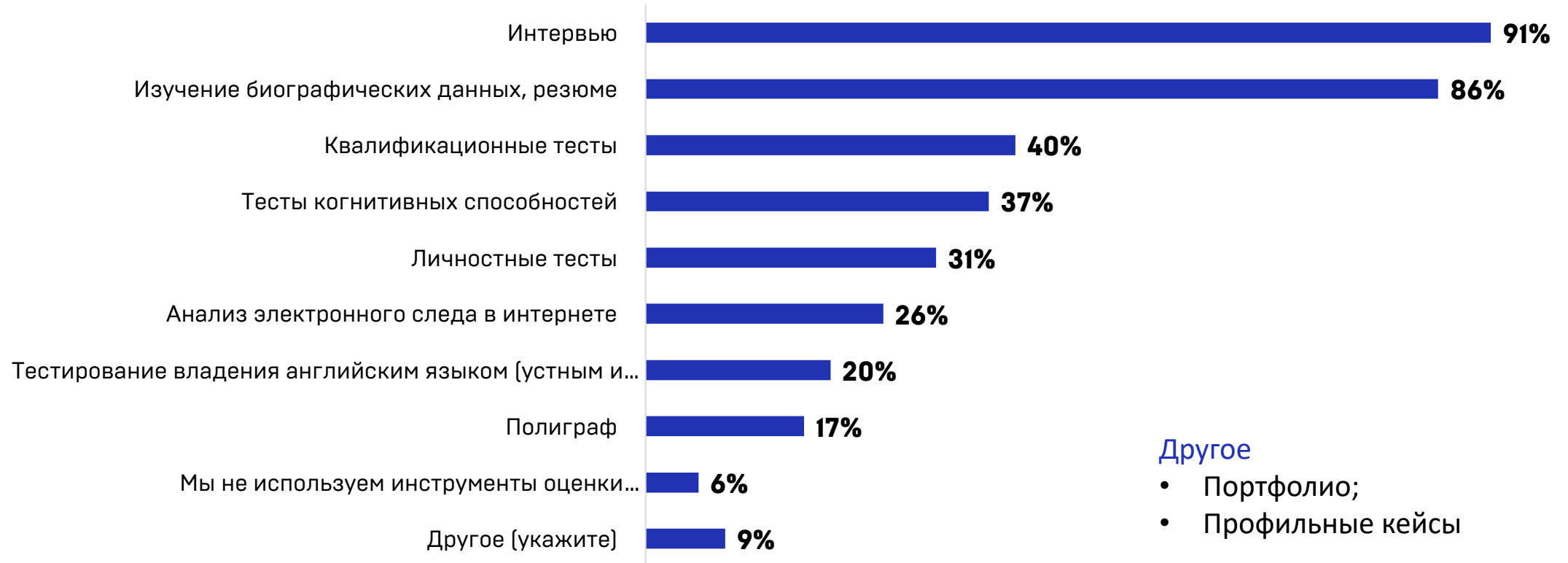


- 47% агентств - участников исследования заявляет, что для кандидата на должность низшего уровня управления необходим опыт не менее года;
- По мнению 44% респондентов для подобных кандидатов необходим опыт от 1 год до 3 лет;
- 6% опрошенных, считают что на такие должности можно брать без опыта;
- 3% агентств - участников исследования верят, что кандидатам на должность низшего уровня необходим опыт от 3 до 6 лет.

Инструменты оценки профессиональных компетенций

Q17

Какие инструменты оценки профессиональных компетенций используются Вами при найме сотрудников?



Инструменты оценки профессиональных компетенций

Q17

Какие инструменты оценки профессиональных компетенций используются Вами при найме сотрудников?

- 91% агентств - участников исследования используют интервью в качестве метода оценки профессиональных компетенций кандидата;
- 86% респондентов использует для оценки компетенций при найме резюме;
- 40% участников исследования используют квалификационные тесты;
- 37% опрошенных используют тесты когнитивных способностей;
- 31% агентств-участников исследования используют личностные тесты;
- 26% респондентов обращается к анализу электронного следа в интернете при найме сотрудников.

Инструменты оценки профессиональных компетенций

Q17

Какие инструменты оценки профессиональных компетенций используются Вами при найме сотрудников?

- 20% агентств - участников исследования тестируют кандидатов на владение английским;
- 17% опрошенных пользуются полиграфом;
- Среди других способов оценки профессиональных компетенций, респонденты указали портфолио;
- 6% участников исследования не пользуются никакими методами оценки профессиональных компетенций.

Факторы отбора

Q18

Какие факторы для Вас решающие при выборе одного из нескольких кандидатов, прошедших квалификационный отбор:



Факторы отбора

Q19

Какие факторы для Вас решающие при выборе одного из нескольких кандидатов, прошедших квалификационный отбор:

- 57% агентств - участников исследования выделили в качестве решающего фактора мотивацию кандидата;
- 57% респондентов выделили в качестве решающего фактора личные качества кандидата;
- Для 43% опрошенных самым важным фактором при найме является наличие портфолио;
- Для 40% респондентов решающим фактором при найме является наличие рекомендаций от предыдущих работодателей;
- 23% опрошенных выделяют в качестве решающего фактора скорость выполнения заданий.

Факторы отбора

Q19

Какие факторы для Вас решающие при выборе одного из нескольких кандидатов, прошедших квалификационный отбор:

- 20% респондентов обращают внимание, прежде всего, на наличие диплома;
- Для 14% опрошенных решающим фактором могут стать профили кандидатов в соцсетях;
- 9% опрошенных полагаются на личную интуицию;
- 3% респондентов при оценке кандидата руководствуются его внешностью.

Q19

Выпускникам каких вузов отдается предпочтение при найме в Ваше агентство:



Другое

- Для нас это вообще не принципиальный вопрос, как и наличие высшего образования

Q19

Выпускникам каких вузов отдается предпочтение при найме в Ваше агентство:

- 46% агентств - участников исследования при найме отдают предпочтение выпускникам НИУ ВШЭ;
- 43% респондентов отдают приоритет кандидатам, которые являются выпускниками МГУ;
- 27% агентств - участников предпочитают брать на работу выпускников РАНХиГС;
- 16% опрошенных отдают предпочтение выпускникам РУДН;
- 14% респондентов предпочитают нанимать выпускников РЭУ имени Плеханова;
- 14% респондентов предпочитают нанимать выпускников РГГУ;
- Для 11% опрошенных при найме приоритетны выпускники ГУУ;
- 8% участников исследования отдают предпочтение выпускникам МГИМО;
- 8% респондентов отдают предпочтение выпускникам НИУ МЭИ;
- 8% опрошенных отдают предпочтение выпускникам МГУТУ имени К.Г. Разумовского.

ВУЗы

Q20

Впишите в текстовые поля, какие ВУЗы закончили в Вашем агентстве сотрудники, занимающие следующие должности:

Генеральный директор:

- МГИМО;
- РАНХиГС;
- ГУУ;
- РХТУ им Менделеева;
- РУДН;
- УрФУ.

Директор по работе с клиентами:

- МГУ;
- ПГУ;
- РГТЭУ;
- ГУУ;
- РУДН;
- МГИМО.

ВУЗы

Q20

Впишите в текстовые поля, какие ВУЗы закончили в Вашем агентстве сотрудники, занимающие следующие должности:

Креативный директор:

- УПИ;
- РГГУ;
- ВШЭ;
- МАИ;
- УРФУ;
- Университет

Строганова.

Медиа директор:

- ВШЭ;
- МГТУ им. Н.Э. Баумана (Бауманка);
- МГУ;
- УРФУ;
- РУДН;
- УРГЭУ.

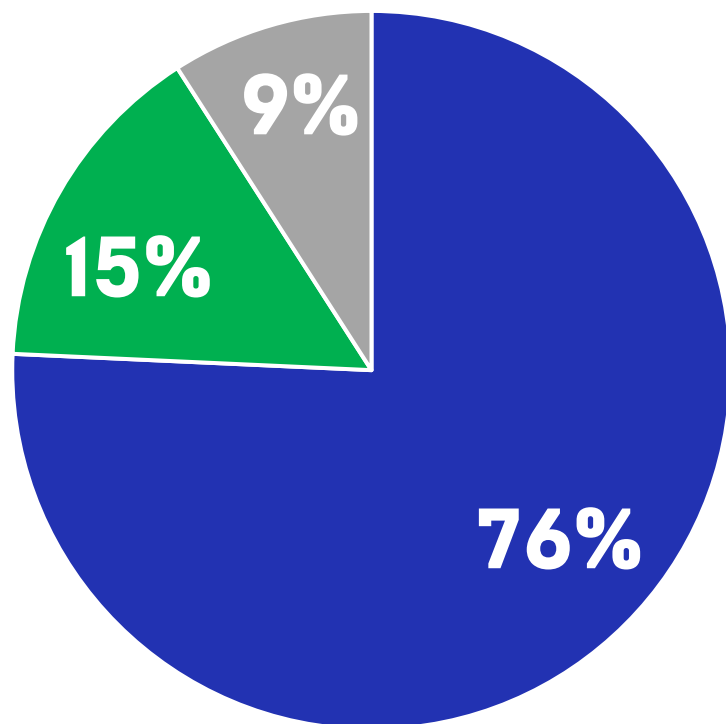
PR директор:

- МПГУ
- МГУ
- МГИМО
- УрГУ
- МАрГУ
- РУДН
- ВШЭ
- УРПГУ
- РЭА имени Плеханова

Требования к функционалу сотрудников

Q21

Есть ли в Вашем агентстве сформированные требования к функционалу сотрудников?



■ Да

- В 76% агентствах есть сформированные требования к функционалу сотрудников;

■ Нет

- В 15% агентств, таких требований нет.

■ Затрудняюсь ответить

Требования к функционалу сотрудников

Q22 Каким образом Вы формируете требования к функционалу сотрудников?



Требования к функционалу сотрудников

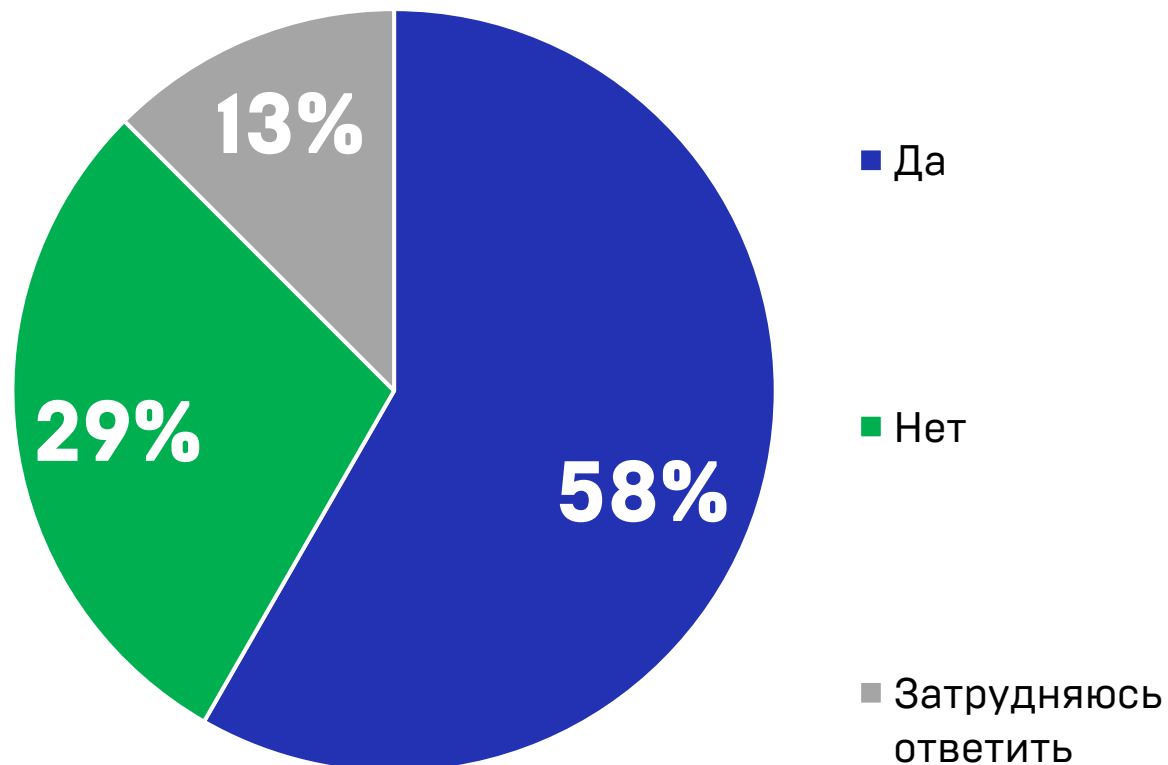
Q22 Каким образом Вы формируете требования к функционалу сотрудников?

- 44% агентств-участников исследования разрабатывают требования к функционалу сотрудников самостоятельно, с привлечением открытых источников;
- 28% участников исследования разрабатывают требования самостоятельно с нуля;
- 16% опрошенных используют зарубежные стандарты к функционалу сотрудников;
- 8% респондентов используют профессиональные стандарты, разработанные Министерством Труда РФ.

Требования к функционалу сотрудников

Q23

Используются ли описание функционала сотрудников в трудовых соглашениях?



- 58% участников исследования используют описание функционала сотрудников в трудовых соглашениях;
- 29% респондентов не используют.

Методология и статистика исследования

Исследовательский Центр АКАР / АРИР / РАМУ
Москва
Декабрь 2022

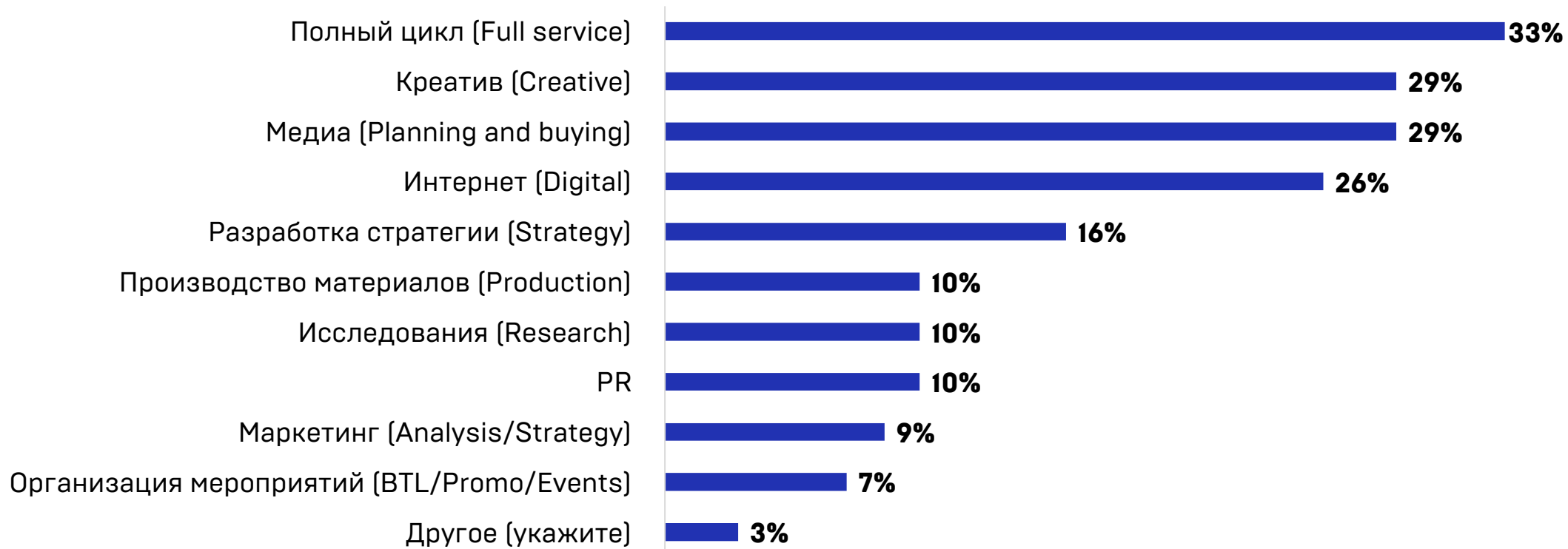
АКАР

АССОЦИАЦИЯ
КОММУНИКАЦИОННЫХ
АГЕНТСТВ РОССИИ

Участники исследования

Q1

Укажите специализацию Вашего агентства



Участники исследования

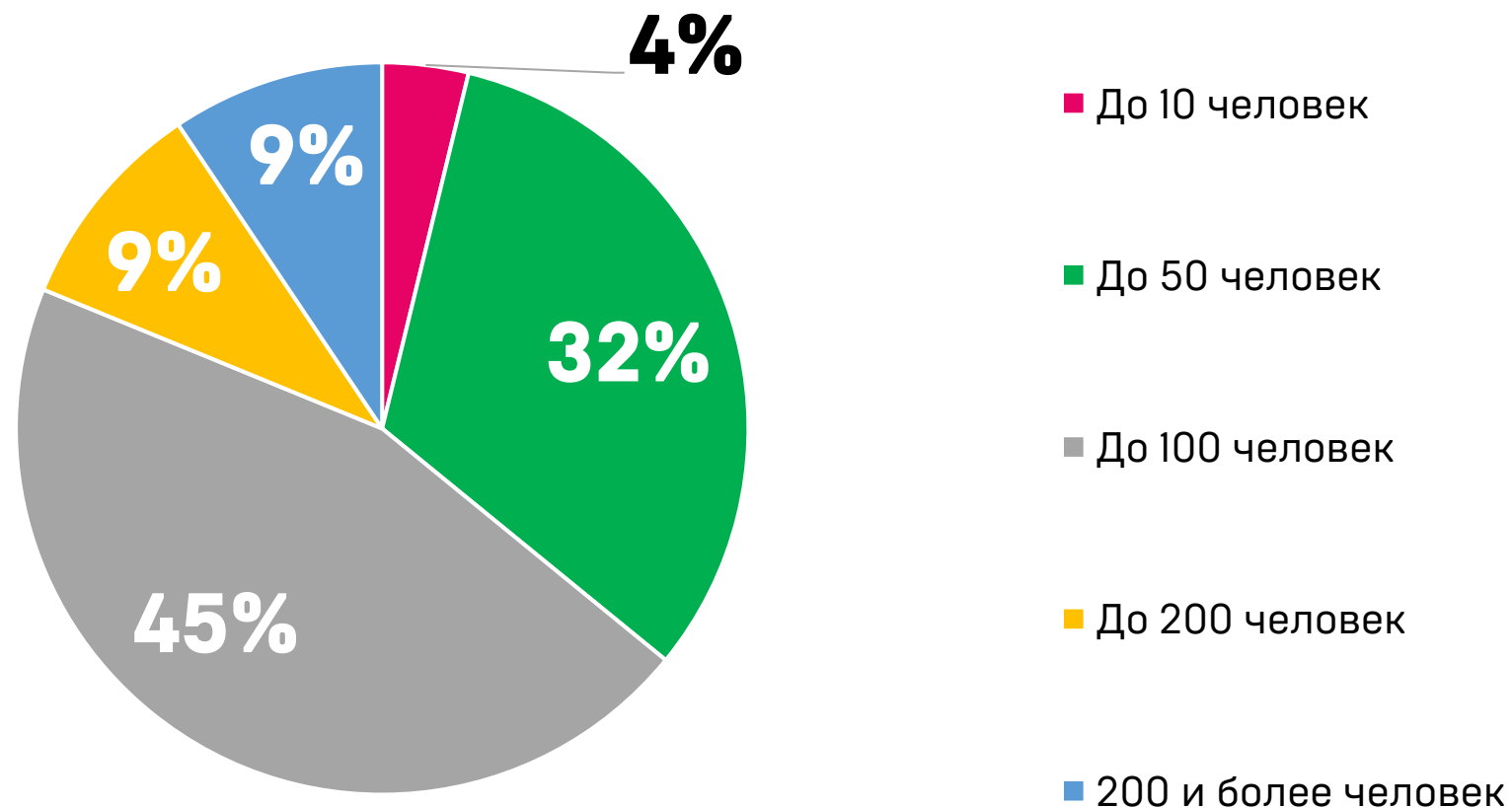
Q1 Укажите специализацию Вашего агентства

- 33% агентств - участников опроса являются агентствами полного цикла;
- 29% агентств относятся к медийным агентствам;
- 29% агентств – к креативным;
- 26% агентств - digital-специализация;
- 16% агентств специализируются на разработке стратегии;
- 10% агентств специализируются на таких направлениях как исследования, PR и производство материалов;
- 9% агентств - маркетинговая специализация;
- 7% агентств специализируются на организации мероприятий.

Участники исследования

Q2

Укажите количество сотрудников Вашего агентства:



Участники исследования

Q2 Укажите количество сотрудников Вашего агентства:

- В 4% агентств, численность сотрудников составляет менее 10 человек.
- В 32% агентств, количество сотрудников составляет более 10, но менее 50 человек;
- В 45% агентств - участников исследования, количество сотрудников составляет более 50, но менее 100 человек;
- 9% - агентства с количеством сотрудников более 100, но менее 200 человек;
- 9% - агентства с количеством сотрудников от 200 человек и более.

Методология и статистика исследования

Данные получены в результате электронного опроса экспертов – HR-специалистов ведущих российских рекламных агентств методом CAWI с использованием лицензионного программного обеспечения Alchemer. Всего получено 111 анкет. Из них 41 полностью заполненных анкет, 70 частично заполненных.

Все сотрудники агентств в исследовании разделены на три уровня управления:

- Высший уровень – CEO, генеральный, исполнительный директор, операционный директор
- Средний уровень – бренд-менеджер, директор управления / отдела, медиа / маркетинг / рекламный директор;
- Низший уровень управления – медиа-менеджер, менеджер по работе с клиентами, маркетинг менеджер.

Методология и статистика исследования

- Разработка и утверждение анкеты, программирование анкеты: 14 ноября 2022 – 25 ноября 2022;
- Распространение анкеты по респондентам: 28 ноября 2022 – 15 декабря 2022;
- Обработка и анализ полученных данных: 19 декабря 2022 – 23 декабря 2022;
- Подготовка отчета: 26 декабря 2022 – 29 декабря 2022;
- Данные собраны, обработаны и презентованы ИЦ АКАР/АРИР/РАМУ.

Контакты

AKARUSSIA.RU

**РУКОВОДИТЕЛЬ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ЦЕНТРА
АКАР/АРИР/РАМУ**

Николай Васильев

nv@akarussia.ru

**МЕНЕДЖЕР ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО
ЦЕНТРА АКАР/АРИР/РАМУ**

Никита Баркевич

n.barkevich@akarussia.ru

**МЕНЕДЖЕР ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО
ЦЕНТРА АКАР/АРИР/РАМУ**

Илья Малиновский

i.malinovskii@akarussia.ru