

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 РУССКАЯ ВЕРСИЯ

СТРАНЫ ПЕРСИДСКОГО ЗАЛИВА



ВЫХОД НА РЫНКИ АРАБСКИХ СТРАН: СТРАТЕГИЯ, НАЙМ ПЕРСОНАЛА, НАЛОГИ



СТР. 2

ИНТЕРВЬЮ:

Семён Черкасов

«КАНДИДАТУ ИЗ РОССИИ ПОНАДОБИТСЯ
ВРЕМЯ ДЛЯ НАЛАЖИВАНИЯ СВЯЗЕЙ» ►



СТР. 3

Ауни Кавас

«ДЛЯ УСПЕШНОГО ВЫХОДА НА НЕКОТОРЫЕ
РЫНКИ ТРЕБУЕТСЯ МЕСТНЫЙ ПАРТНЁР» ►



СТР. 4

Ангелина Пивоварова

«В ОАЭ ПОДОХОДНЫЙ НАЛОГ ОТСУТСТВУЕТ
КАК ДЛЯ СОТРУДНИКОВ, ТАК И ДЛЯ
КОМПАНИЙ» ►

«КАНДИДАТУ ИЗ РОССИИ ПОНАДОБИТСЯ ВРЕМЯ ДЛЯ НАЛАЖИВАНИЯ СВЯЗЕЙ»

CT Executive Search сейчас активно сотрудничает с российскими компаниями, которые выходят на рынки арабских стран. Как они решают вопрос с наймом персонала на этих рынках?

Компании из России могут подходить по-разному к решению задач персонала в зависимости от конкретных позиций и функционала. Если говорить о «бэк-офисных» функциях (таких, как финансы, закупки, логистика и т.п.), компании часто используют уже существующие в России отделы для решения задач в ОАЭ, без привлечения местных специалистов. Если рассматривать функции, которые отвечают напрямую за развитие бизнеса с необходимостью работать на локальном рынке, то, как правило, компании идут по двум путям: либо присылать кого-то из головной компании для решения задач на рынке ОАЭ, либо прибегать к поиску местных кандидатов.

Зачастую проблема с релокацией людей из России связана с отсутствием опыта и знаний местного рынка; также не стоит забывать о культурных различиях и языковых барьерах. В большинстве случаев мы рекомендуем компаниям искать человека на «месте» для решения задач по выходу на рынок или расширения операций, создания или укрупнения дистрибьюторской сети, т.к. у локального кандидата уже есть связи, наработки и готовые решения, которые достаточно оперативно могут быть воплощены в жизнь, а кандидату из России понадобится время для налаживания связей, анализа рынка и т.п.

В связи с последними событиями появился новый «класс» кандидатов – люди, релоцировавшиеся в ОАЭ из России. Как правило, это достаточно успешные профессионалы, которые имеют большой опыт и серьезную экспертизу. Плюс они уже находятся на месте и глубже понимают культурные особенности и местный рынок. Таких кандидатов будет достаточно сложно привлечь на небольшие задачи и проекты (вывод компании на рынок, построение дистрибьюторской сети и т.д.), т.к. они претендуют на крупные управленческие должности. Если нашим клиентам интересно получить такую экспертизу, мы предлагаем найм таких кандидатов на проектной основе. Для кандидатов это будет интересным временным проектом, а для компании возможность получить огромную экспертизу для решения конкретных задач.

Как обычно выглядит процесс найма сотрудников в этих странах? Какие у них требования?

Я бы условно разделил рынок ОАЭ на две большие категории – кандидаты из местных компаний и кандидаты из международного бизнеса.

Конечно же, если клиенту необходима экспертиза международного бизнеса на рынке ОАЭ, то мы рекомендуем фокусироваться на кандидатах из международных компаний. Как правило, таких кандидатов достаточно сложно привлечь в небольшой российский бизнес. Соответственно и требования таких кандидатов будут выше, чем кандидатов из местных компаний. В таких случаях мы рекомендуем нашим клиентам



Семён Черкасов,
Руководитель Московского
Офиса, CT Executive Search

кандидатов, которые уже ушли из международного бизнеса и сейчас работают в местных компаниях. Они обладают прекрасной «школой» и уже более адаптированы к реальной жизни. Плюс у таких кандидатов, как правило, более умеренные ожидания с точки зрения оплаты.

На что могут рассчитывать кандидаты на руководящие должности с точки зрения зарплаты и других компенсаций?

Достаточно сложно выстроить некий средний доход, который необходим управленцам в ОАЭ. Очень многое зависит от задач, сферы бизнеса и уровня позиций. Если попытаться дать примерный ориентир – это +30-50% к российским доходам кандидатов. Обусловлено это достаточно высокой стоимостью проживания в ОАЭ и достаточно жёсткой конкуренцией за квалифицированные кадры.

Если мы будем говорить о кандидатах из России, которых компания хочет отправить на проект в ОАЭ, то, безусловно, стоит понимать, что компания будет обязана компенсировать аренду жилья, что тоже является существенной частью расходов. С точки зрения заработной платы и бонусов – тут, в основном, компании договариваются индивидуально с каждым кандидатом.

«ДЛЯ УСПЕШНОГО ВЫХОДА НА НЕКОТОРЫЕ РЫНКИ ТРЕБУЕТСЯ МЕСТНЫЙ ПАРТНЁР»

Как обстоит ситуация на данный момент с выходом российских компаний на рынки стран Персидского залива? За последние 12 месяцев, в каких странах отмечено наибольшее присутствие компаний?

После введения санкций против России ведущие российские компании в Европе и на Западе с самого начала конфликта стали переориентироваться на другие рынки. За последние несколько лет их присутствие в странах Персидского залива неуклонно росло. Этот рост в данном регионе, а также доверие, сложившееся между частными компаниями и странами, в которых они реализуют свою деятельность, были усилены визитом президента Владимира Путина в ОАЭ в декабре прошлого года.

Российские компании присутствуют во многих странах Персидского залива, в том числе и в Объединённых Арабских Эмиратах, Саудовской Аравии и Катаре.

В каких отраслях специализируются эти компании?

Российские компании в странах Персидского залива развивают свою деятельность в разных секторах. Специфика их деятельности зависит от страны, ее культуры, населения и текущего экономического развития в данном регионе.



Ауни Кавас

Директор, CT Executive Search и Управляющий Партнёр, Kawas Consulting

В Объединенных Арабских Эмиратах российские компании в основном инвестируют в недвижимость, строительство и туризм, поскольку за последние 10 лет рынок жилья в ОАЭ неуклонно растет. Также резко увеличился поток туристов.

В Саудовской Аравии и Катаре российские компании, как правило, больше ориентированы на государственный сектор: в Королевстве Саудовской Аравии (КСА) они специализируются в развитии инфраструктуры, обороны и энергетики. Их цель – содействие в реализации стратегии 2030 КСА. В Катаре их присутствие отмечено в энергетическом секторе.

Как обстоит ситуация с наймом персонала в эти компании? На какие должности обычно набирают сотрудников и какие национальности рассматривают на эти должности?

Всё зависит от отрасли и страны.

Для успешного выхода на некоторые рынки требуется местный партнёр. Его обычно приглашают занять должность специалиста по связям с государственными органами и ведению операционной деятельности. Этот партнёр помогает оптимизировать процессы ведения бизнеса и решить все вопросы, связанные с местной бюрократией. Он также помогает преодолеть барьеры, связанные с успешным выходом на рынок.

Для других должностей национальность не имеет особого значения. Здесь главное – наличие технических навыков, знание отрасли и опыт работы в стране. Речь идёт о кандидатах на такие должности, как руководитель отдела, финансовый директор, глава технического подразделения, директор по развитию бизнеса и другие.

«В ОАЭ ПОДОХОДНЫЙ НАЛОГ ОТСУТСТВУЕТ КАК ДЛЯ СОТРУДНИКОВ, ТАК И ДЛЯ КОМПАНИЙ»

В каких секторах специализируются российские компании, которые выходят на рынок ОАЭ?

Сложно ответить на этот вопрос - во всех! Сейчас действительно любой бизнес находит здесь свою нишу и правительство ОАЭ делает все возможное, чтобы повысить привлекательность страны для инвесторов - стабильная экономика, низкие налоги, возможность 100-процентного владения бизнесом и, конечно, доступ к международным рынкам.

Из нашего опыта на первом месте, конечно, торговые компании. Затем я бы выделила инвестиционные, FinTech, IT компании, различного рода консалтинг. Нельзя не упомянуть нефтегазовую промышленность, высокотехнологичные отрасли.



Ангелина Пивоварова
Бизнес-консультант
(Business Setup Advisor),
Decisive Zone

То, что видно обычному обывателю, особенно в Дубае - рынок активно наполняется российскими брендами одежды, ресторанами, салонами красоты, чтобы в первую очередь покрыть потребности русскоговорящего населения. При чем на рынок выходят как уже известные компании, так и открываются новые бизнесы.

С какими трудностями часто сталкиваются эти компании?

Главная трудность, с которыми сталкиваются все российские компании в ОАЭ - открытие корпоративного банковского счета и повышенный банковский комплаенс. Из-за санкций местные банки тяжело открывают счета и проводят транзакции для российских компаний, поэтому требуется привлечение опытных банковских специалистов и тщательная подготовка документов.

В целом, система законодательства и многие юридические процессы в ОАЭ отличаются от российских и к тому же быстро изменяются, поэтому необходимо держать руку на пульсе и выбирать решения, подходящие именно вашему бизнесу.

Также я замечаю отличия в бизнес-культуре и языковой барьер у русскоговорящего населения. Важно понимать особенности ведения бизнеса в ОАЭ, международный деловой этикет и местные традиции, а также преодолевать трудности в общении и ведении переговоров на английском языке.

Тщательная подготовка, настойчивость и вера в себя - и все получится!

Как обстоит ситуация с налогами для российских компаний и их сотрудников?

Важно: налоговая система ОАЭ постоянно развивается, а налоговое регулирование только формируется. На данный момент ОАЭ - одна из самых привлекательных юрисдикций в мире с точки зрения налогообложения.

Для компаний действуют всего два налога:

- НДС - 5% на работу с мейнленд внутри ОАЭ, 0% - за пределами ОАЭ.
- Корпоративный налог или налог на прибыль - 9%.

Однако до 2026 года действует облегченный налоговый режим, и компании платят 9% только с суммы, которая превышает 375 000 дирхамов чистой прибыли при 3 000 000 дирхамов выручки.

Подходный налог отсутствует как для сотрудников, так и для компаний. При найме персонала компании обязаны предоставить сотруднику только рабочую визу и минимальную страховку. Даже заработная плата является не обязательным условием, так как многие работают исключительно за комиссионное вознаграждение, как, например, брокеры по недвижимости.

Однако бухгалтерию вести обязательно, как и следить за обновлениями законодательства.

На какие должности нанимают российский персонал? Какие требования они должны удовлетворить для получения рабочей визы?

Если мы говорим про местные или международные компании, то в основном русскоговорящие специалисты востребованы в сфере продаж, business development, а также в сфере гостиничного бизнеса. В целом это те позиции, которые закрывают потребность компаний во взаимодействии с русскоязычным населением.

Но, как мы обсудили выше, российские компании активно выходят на рынок ОАЭ и формируют спрос на разных специалистов: бухгалтеров, sales, IT, а также на руководящие должности: директоров, топ-менеджеров.

Для получения рабочей визы технически особых требований нет, нужны копия паспорта, фотография и высшее образование (если такое требование предъявляет компания). Самое главное - доказать потенциальному работодателю, что вы достойный кандидат на должность и предоставление вам рабочей визы за счет компании.

А если вы - высококвалифицированный специалист и ваша заработная плата составляет 30 000 AED в месяц и выше, то вы сможете оформить Золотую визу ОАЭ, которая предоставляет резидентство в стране на 10 лет и множество преимуществ.



EXECUTIVE SEARCH



ЭКСПЕРТЫ ПО ПОИСКУ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В РОССИИ/СНГ, ЕВРОПЕ, КИТАЕ, НА БЛИЖНЕМ ВОСТОКЕ И АЗИИ

СТ Executive Search специализируется на подборе управленческого персонала в России/СНГ, Европе, Китае, на Ближнем Востоке и Азии.

Мы работаем в различных секторах экономики, что дает нам возможность всесторонне смотреть на рынок и находить для наших клиентов эффективные решения даже при самых уникальных требованиях к кандидатам.

Наша команда высококвалифицированных и опытных консультантов, а также солидная сеть международных партнеров гарантируют, что мы оправдаем высокие ожидания наших клиентов по поиску руководителей высшего звена.