Зарплаты в России в 1 квартале 2015 года, аналитический материал (источник: «Банк данных заработных плат»)

hh.ru HeadHunter

www.hh.ru

О КОМПАНИИ

hh.ru — лидер среди онлайн-ресурсов для поиска работы и найма персонала. Ежедневно тысячи специалистов в сфере HR благодаря сервисам HeadHunter успешно закрывают вакансии, а тысячи соискателей находят работу. Мы отвечаем за качество размещаемых резюме, тщательно проверяя их вручную. Также мы проверяем каждую вакансию, чтобы предотвратить публикацию сомнительных объявлений. Сервисы HeadHunter представляют собой удобный инструментарий для рекрутеров в поиске сотрудников, и компании из России, Украины, Беларуси, Казахстана и Азербайджана уже много лет доверяют нам.

hh ru
HeadHunter

www.hh.ru

О СПИКЕРЕ

Наталья Данина, руководитель направления исследований заработных плат, компенсаций и льгот HeadHunter.

Наталья – признанный эксперт в области исследований заработных плат, компенсаций и льгот, один из лучших аналитиков рынка труда с опытом работы в сфере Human Resources более девяти лет.

В сферу HR Наталья Данина пришла в 2004 году, развивая направление «Обзоры заработных плат» в кадровом агентстве «Анкор» и впоследствии став там же основателем Центра аналитических исследований.

В 2010 году, на базе центра аналитических исследований «Анкора», под руководством Натальи Даниной была создана самостоятельная консалтинговая компания Case.

В конце 2011 года Наталья была назначена директором по консалтингу в сфере управления человеческим капиталом агентства Adecco Group Russia, где, в том числе, руководила выводом на российский рынок консалтингового бренда Adecco - Lee Hecht Harrison. Через год Наталья заняла пост директора по продажам Adecco Group Russia.

С марта 2013 года Наталья является руководителем направления исследований заработных плат, компенсаций и льгот HeadHunter.

ОБ ИССЛЕДОВАНИИ

Исследование подготовлено на основании: анонимного онлайн-опроса, проведенного в период с 20 по 27 января 2015 г.

Респонденты: 719 представителей российских и иностранных компаний отраслей, зарегистрированных в «Банке данных заработных плат HeadHunter».

Регион исследования: Россия

Время проведения исследования: январь-февраль 2015

Основные блоки исследования:

- Часть 1. Политика изменения заработных плат и денежных бонусов
- Часть 2. Политика изменения численности персонала
- Часть 3. Политика изменения социального пакета
- Часть 4. Организационные формы оптимизации расходов на персонал

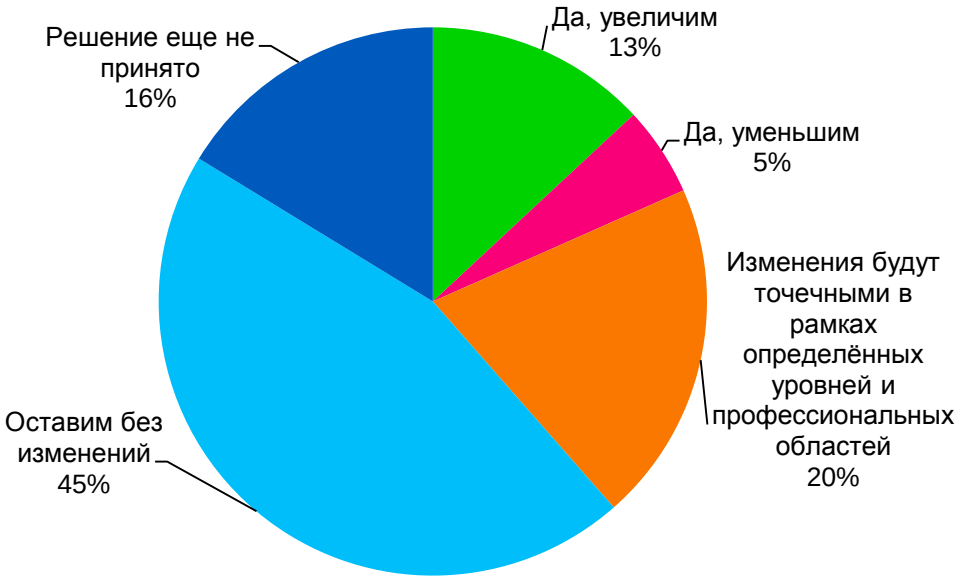
Основные категории для анализа в исследовании:

- По уровню позиции:
  - Топ-менеджмент;
  - Линейный персонал/ Менеджеры среднего звена;
  - Рядовой персонал/ Специалисты
- По профессиональным областям.

ЧАСТЬ 1. ПОЛИТИКА ИЗМЕНЕНИЯ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ И ДЕНЕЖНЫХ БОНУСОВ

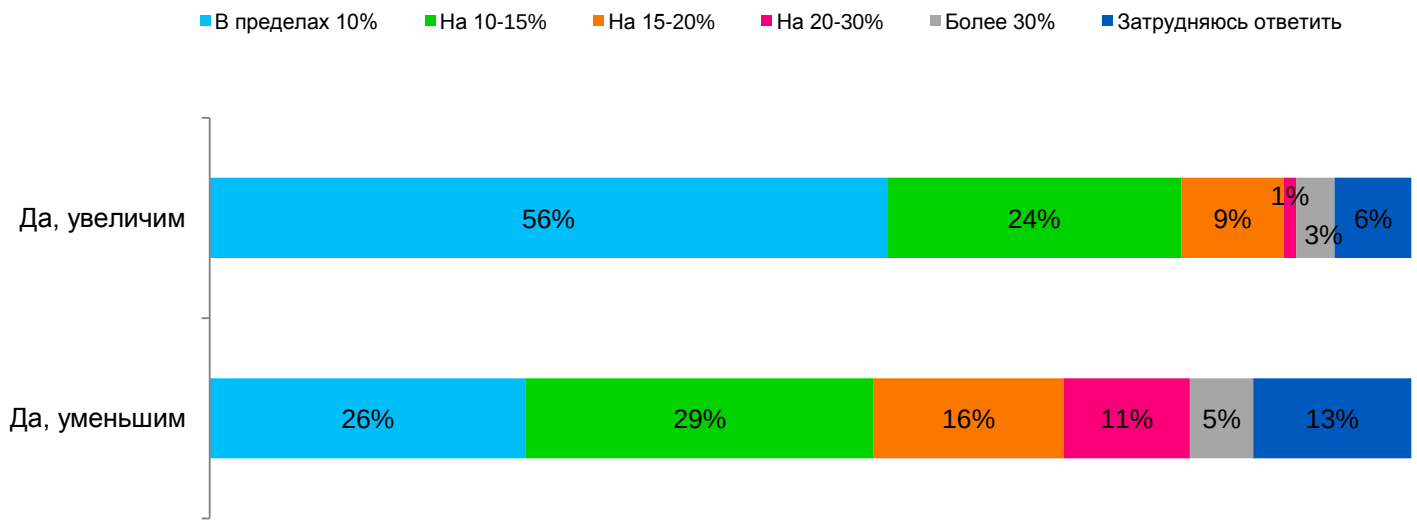
ИЗМЕНЕНИЕ ОКЛАДОВ

Планирует ли ваша компания изменение оклада сотрудников в ближайшие месяцы (в целом по компании)?



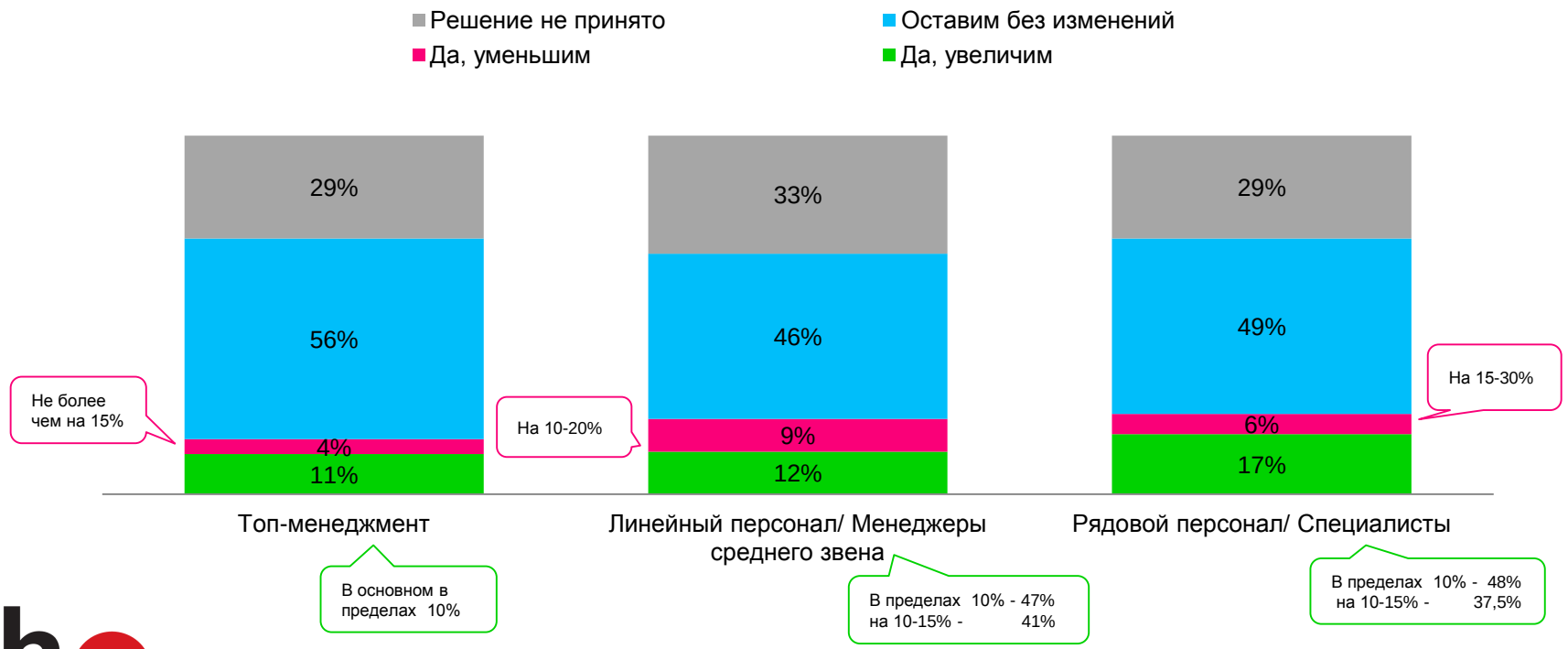
ИЗМЕНЕНИЕ ОКЛАДОВ

На сколько процентов ваша компания увеличит/уменьшит оклады сотрудников в ближайшее время (в целом по компании)?



ИЗМЕНЕНИЕ ОКЛАДОВ: УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ

Планирует ли ваша компания изменение оклада сотрудников в ближайшие месяцы?



HeadHunter

www.hh.ru

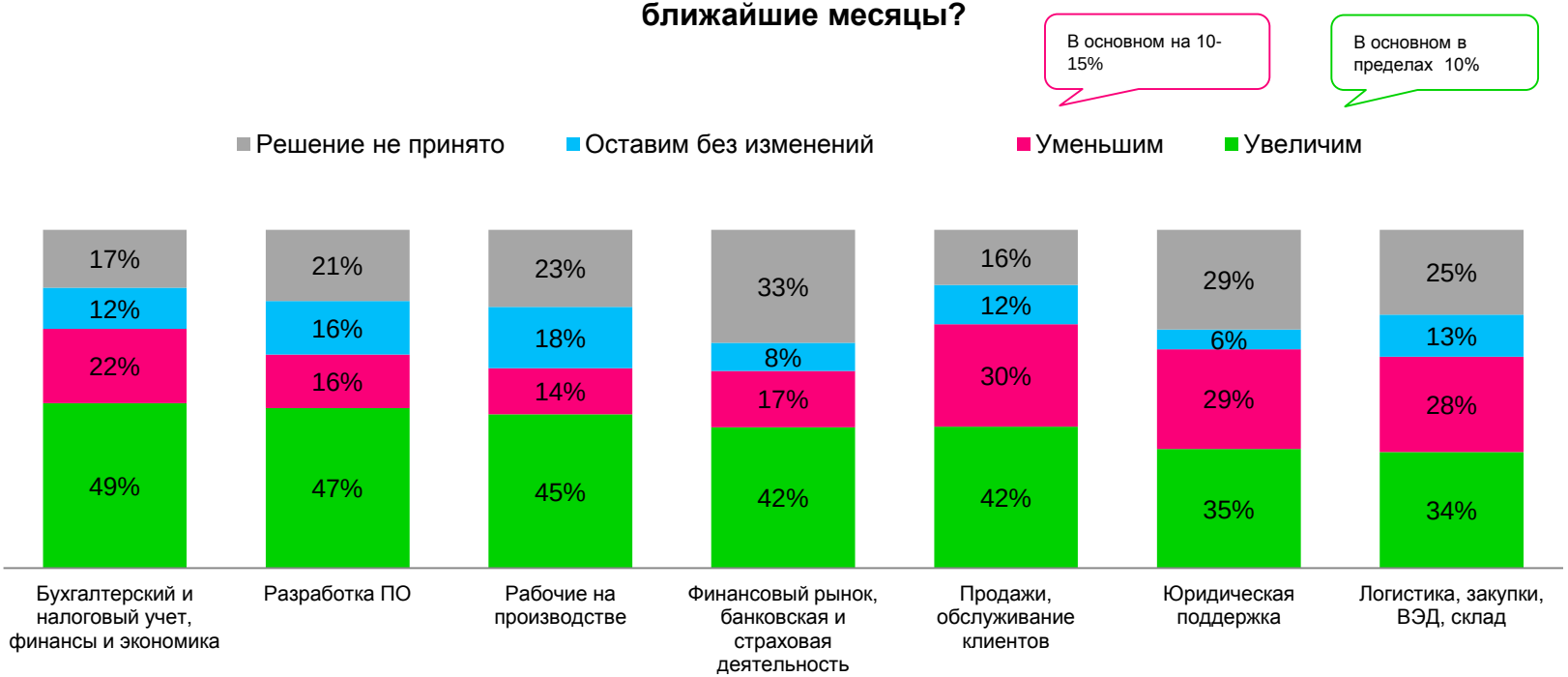
ИЗМЕНЕНИЕ ОКЛАДОВ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ

Какие профессиональные области затронет данное изменение? (изменение окладов)

** - допускалось несколько вариантов ответа*

ИЗМЕНЕНИЕ ОКЛАДОВ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ

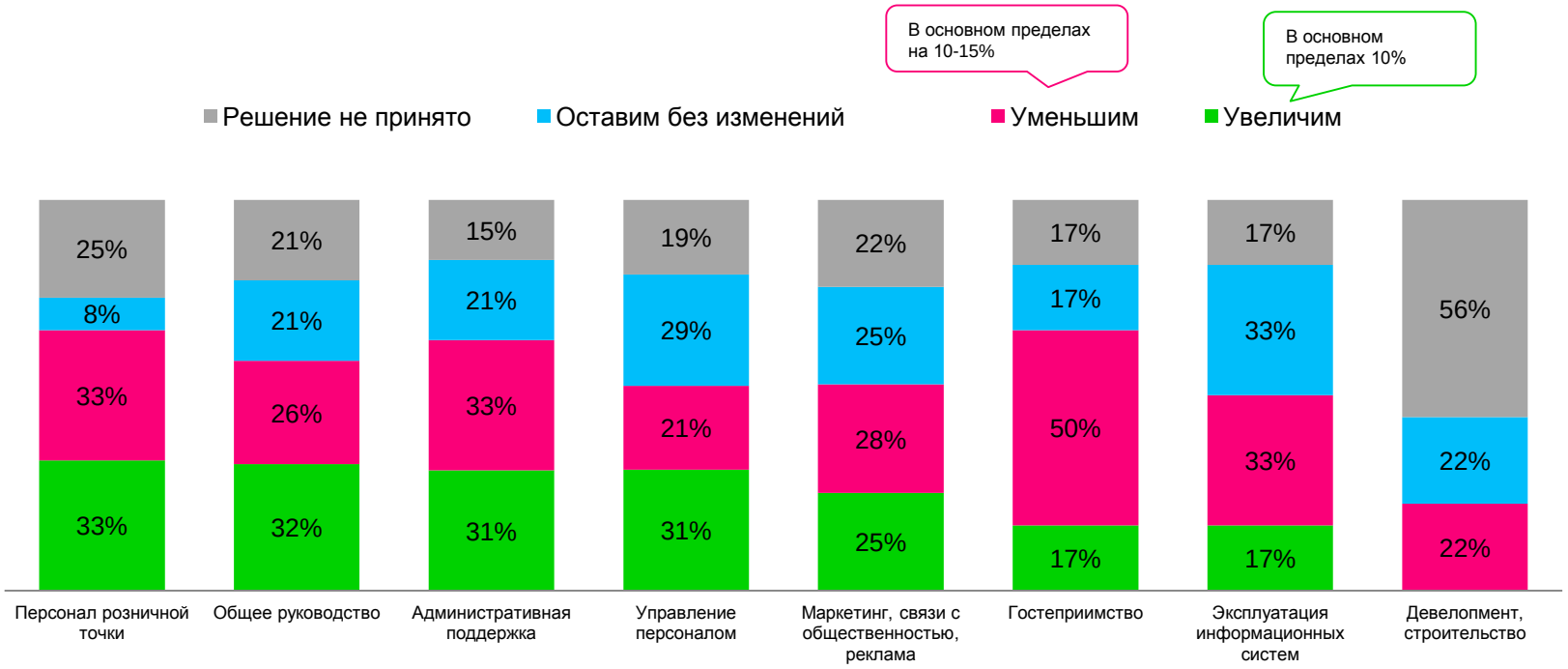
Какие изменения в окладах сотрудников этих проф.областей произойдут в ближайшие месяцы?



** - среди ответивших утвердительно на предыдущий вопрос об изменениях в рамках профессиональных областей*

ИЗМЕНЕНИЕ ОКЛАДОВ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ

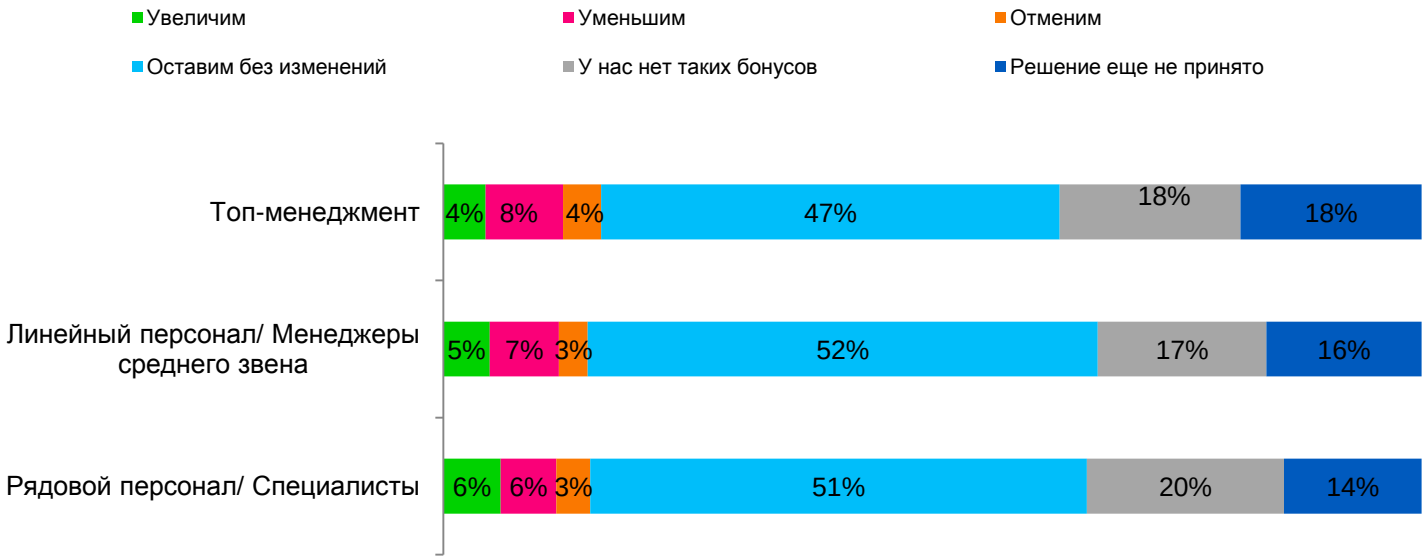
Какие изменения в окладах сотрудников этих проф.областей произойдут в ближайшие месяцы?



** - среди ответивших утвердительно на предыдущий вопрос об изменениях в рамках профессиональных областей*

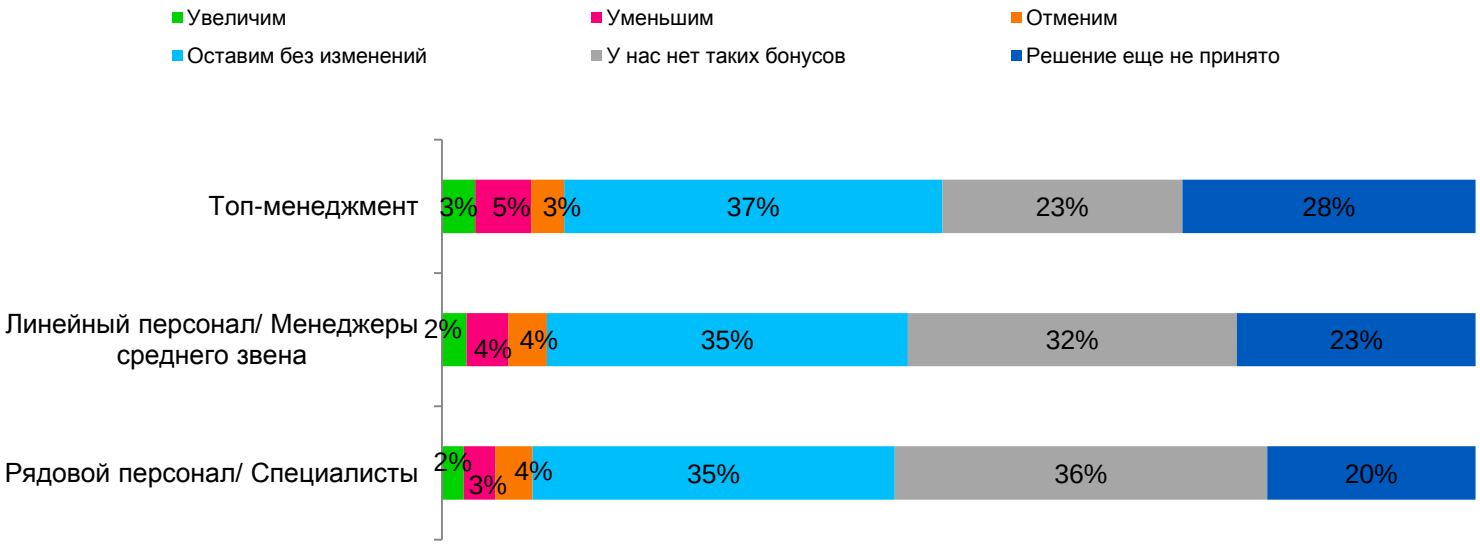
КРАТКОСРОЧНЫЕ ДЕНЕЖНЫЕ БОНУСЫ: УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ

Планирует ли ваша компания изменять размер краткосрочных бонусов (ежемесячные, ежеквартальные)?



ДОЛГОСРОЧНЫЕ ДЕНЕЖНЫЕ БОНУСЫ: УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ

Планирует ли ваша компания изменять размер долгосрочных бонусов (годовые и более, за 2015 год)?



ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Изменение окладов:

- б*ольшая* часть рынка не планирует менять оклады в целом по компании (45%), увеличение окладов произойдет в 13% компаний в основном до 10%, уменьшение – в 5% компаний в основном на 10-15%
- по сравнению с другими уровнями для среднего менеджмента доля компаний, планирующих сокращение оклада – максимальна (9%); а для уровня рядовых специалистов доля компаний, планирующих повышение окладов максимальна (17%) по сравнению с другими уровнями

- Топ-5 профессиональных областей по повышению окладов: «Техобслуживание, монтаж, ремонт», «Рабочие на производстве», «Бухгалтерия и финансы», «Разработка ПО», «Продажи»
- Топ-5 профессиональных областей по снижению окладов: «Гостеприимство», «Персонал розничной точки», «Административная поддержка», «Эксплуатация ИС», «Продажи»

- Высока доля компаний, в которых решение еще не принято

Бонусная политика :

- в основном планируется сохранение бонусной политики (и кратко-, и долгосрочной в существующем виде)
- также значительна доля компаний, еще не принявших решение

ЧТО ПРОИЗОШЛО С ЗАРПЛАТАМИ ЗА ПЕРИОД ДЕКАБРЬ 2014 – МАРТ 2015 («БАНК ДАННЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ»)

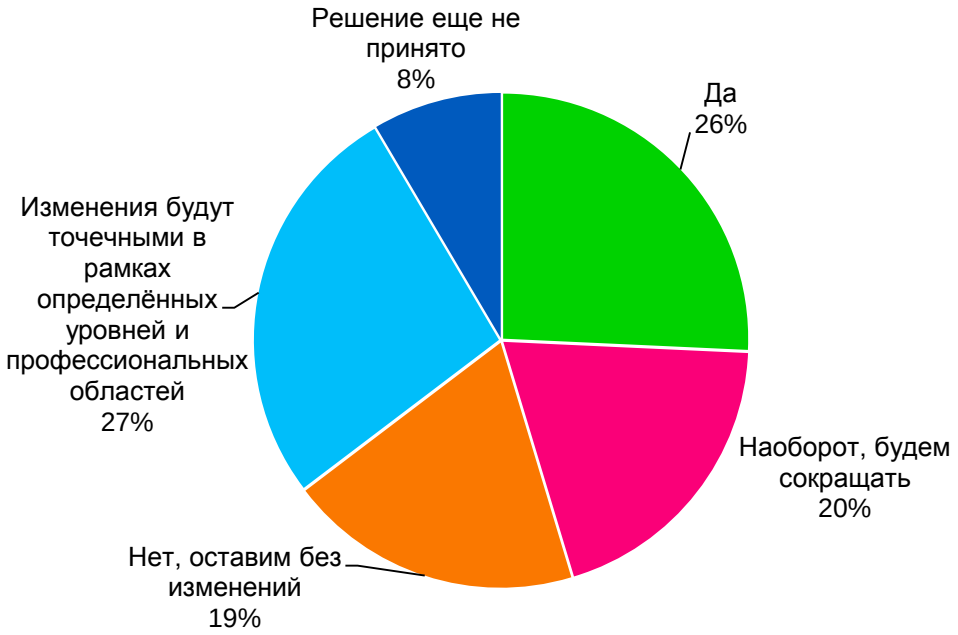
	Весь рынок	ХоРеКа	Финансовый сектор	Розничная торговля	Автомобильный бизнес	ИТ	Строительство	Тяжпром	ТНП
Руководитель группы подразделений	8%	-4%	2%	15%	-2%	-1%	15%	-8%	13%
Руководитель подразделения	2%	-15%	4%	2%	2%	1%	3%	5%	2%
Линейный руководитель	6%	7%	0%	-4%	-12%	3%	1%	20%	-5%
Эксперт	2%	-16%	4%	13%	1%	4%	5%	27%	2%
Ведущий специалист	-2%	-11%	3%	-14%	-10%	7%	6%	-10%	2%
Специалист	-1%	-11%	2%	-4%	-3%	4%	4%	-3%	-1%
Начальный уровень	1%	-5%	7%	-3%	-10%	-1%	5%	1%	0%

ЧАСТЬ 2. ПОЛИТИКА ИЗМЕНЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

www.hh.ru

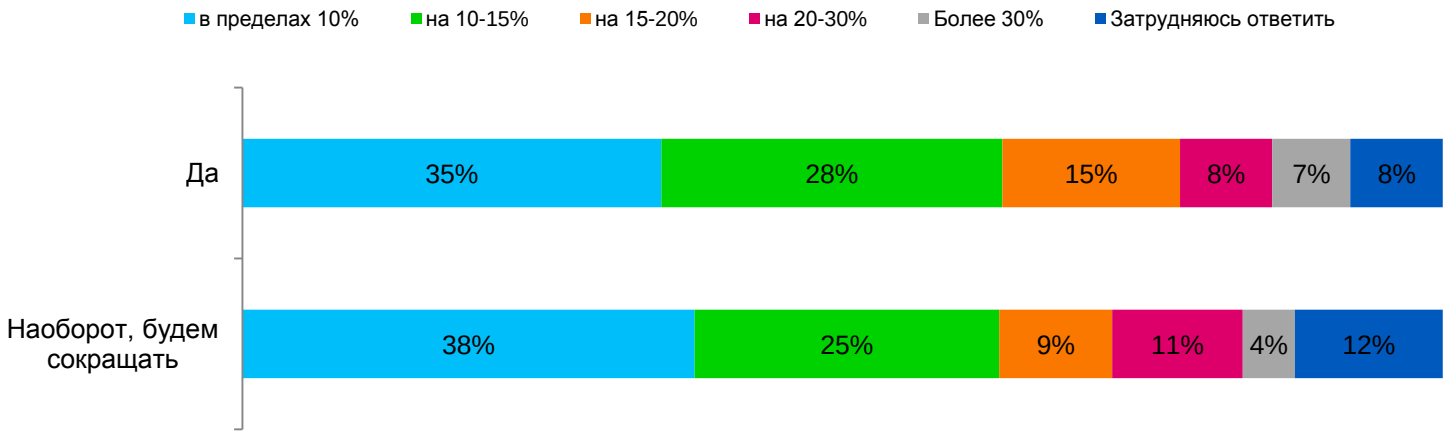
ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Планирует ли ваша компания увеличивать штат в этом году (в целом по компании)?



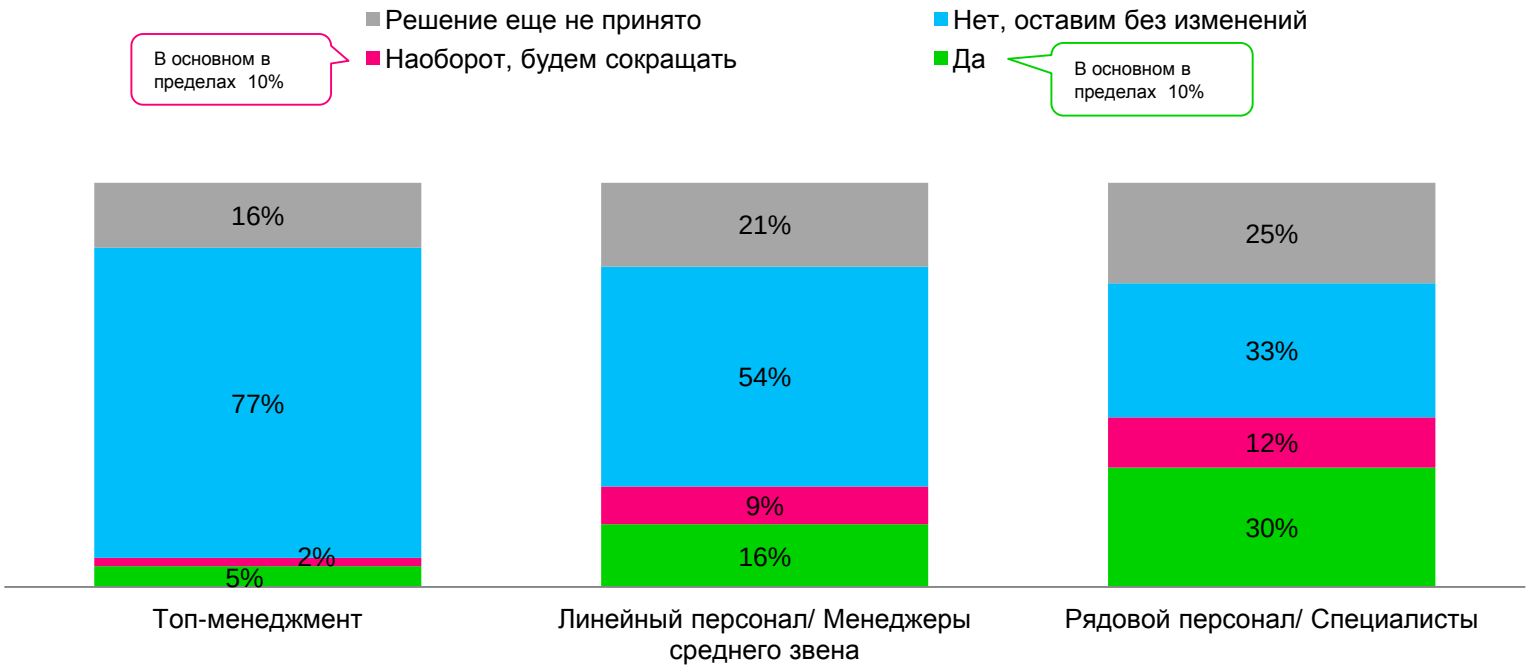
ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

На сколько процентов от общей численности персонала ваша компания планирует сокращение/увеличение штата (в целом по компании)?



ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА: УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ

Планирует ли ваша компания увеличивать штат в этом году?



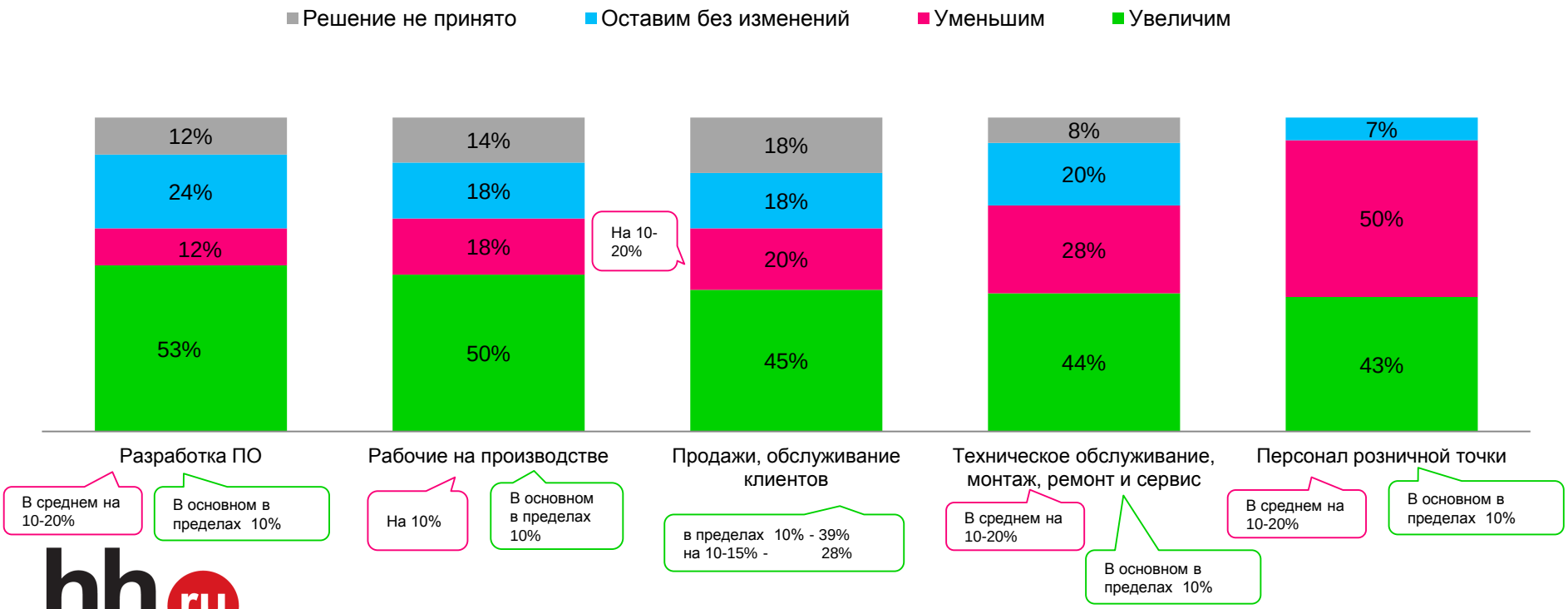
ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ

Какие профессиональные области затронет данное изменение?
(изменение численности штата)

** - допускалось несколько вариантов ответа*

ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ

Планирует ли ваша компания увеличивать штат в этом году?



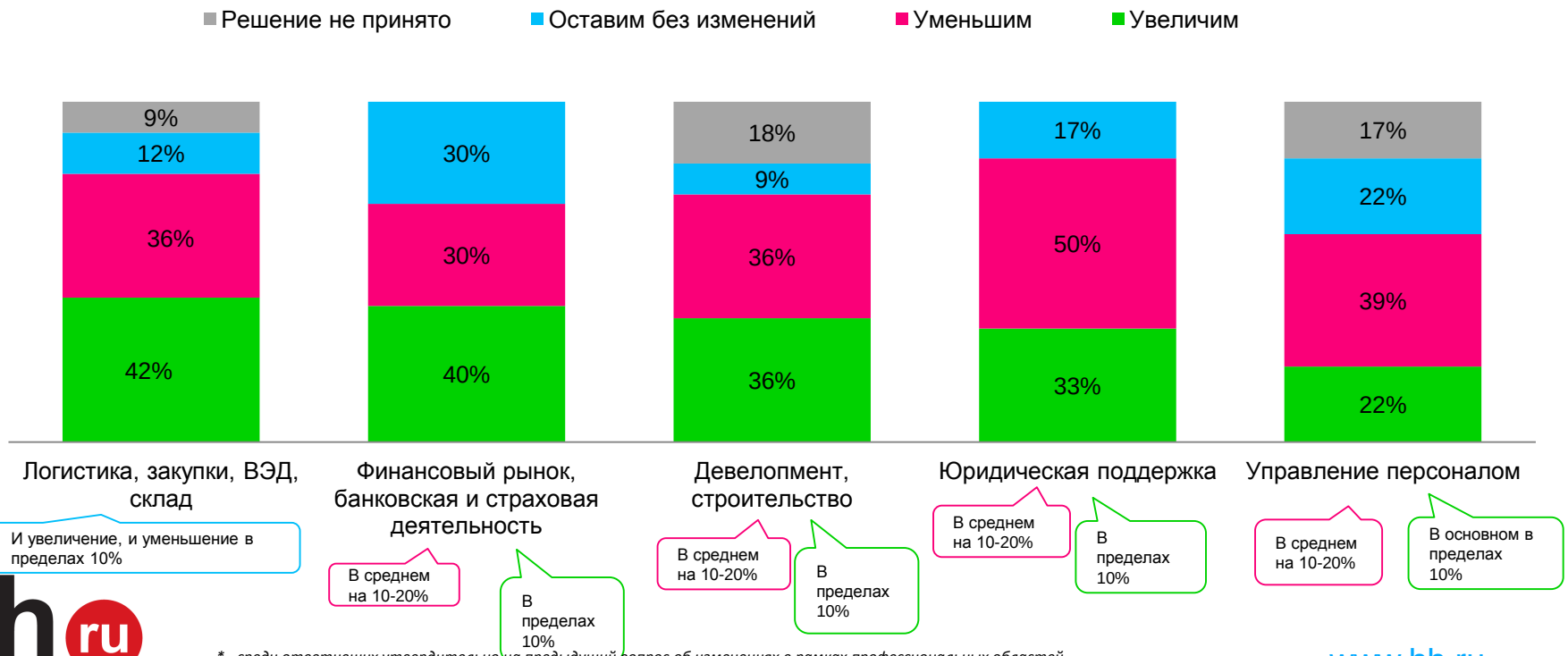
** - среди ответивших утвердительно на предыдущий вопрос об изменениях в рамках профессиональных областей*

hh.ru HeadHunter

www.hh.ru

ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ

Планирует ли ваша компания увеличивать штат в этом году?



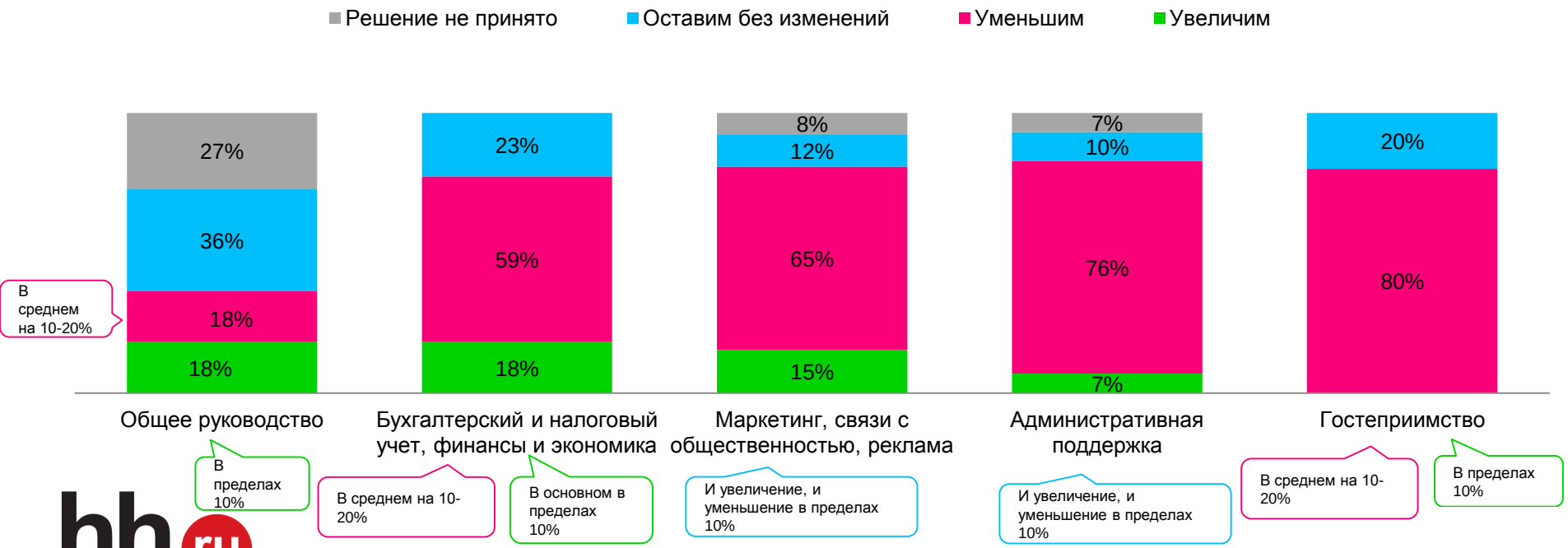
** - среди ответивших утвердительно на предыдущий вопрос об изменениях в рамках профессиональных областей*

hh.ru HeadHunter

www.hh.ru

ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ

Планирует ли ваша компания увеличивать штат в этом году?



** - среди ответивших утвердительно на предыдущий вопрос об изменениях в рамках профессиональных областей*

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Изменение численности в целом по компании и по уровням:

- поровну разделились компании, планирующие сокращать и сохранять численность (по 20%); при этом 26% компаний планирует увеличивать численность персонала
- уровня топ-менеджмента изменения численности коснутся в меньшей степени по сравнению с другими уровнями
- уровень рядовых специалистов будет затронут в самой большой степени: 30% компаний планируют увеличивать эту категорию и 12% компаний - сокращать

Изменение численности по профессиональным областям:

- Топ-5 профессиональных областей по увеличению численности: «Разработка ПО», «Рабочие на производстве», «Продажи», «Техобслуживание, монтаж, ремонт», «Персонал розничной точки»
- Топ-5 профессиональных областей по уменьшению численности: «Гостеприимство», «Административная поддержка», «Маркетинг, связи с общественностью, реклама», «Бухгалтерия и финансы», «Персонал розничной точки»
- Высока доля компаний, в которых решение еще не принято

ЧАСТЬ 3. ПОЛИТИКА ИЗМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА

www.hh.ru

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

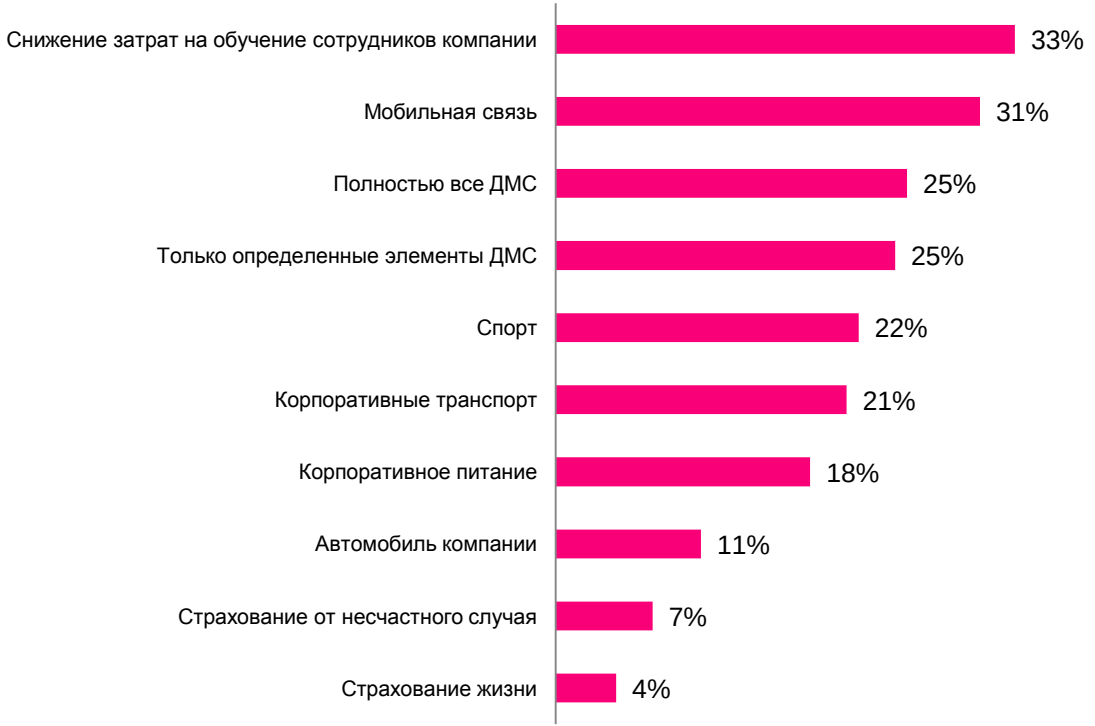
Каковы планы вашей компании относительно социального пакета?

hh.ru HeadHunter

www.hh.ru

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

Какие составляющие социального пакета ваша компания планирует оптимизировать?



** - допускалось несколько вариантов ответа*

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Социальный пакет по состоянию на сегодняшний день:

- планируют сохранить в неизменном виде больше 50% компаний
- почти 15% сократят отдельные элементы социального пакета
- более 15% никогда не имели социального пакета и сейчас не планируют его вводить

Элементы социального и компенсационного пакета, расходы на которые планируют сократить более 25% компаний:

- обучение
- мобильная связь
- ДМС (полностью или частично)

ЧАСТЬ 4. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ОПТИМИЗАЦИИ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ

www.hh.ru

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ОПТИМИЗАЦИИ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ

** - допускалось несколько вариантов ответа*

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Соглашение сторон:

- Самый безопасный способ для работодателя с точки зрения минимизации судебных рисков
- Возможность для работника «выторговать» значительную сумму

Отпуск без сохранения заработной платы:

- Если нет ограничений по численности (со стороны управляющей компании, например), то рисков нет
- Работник формально трудоустроен, может искать новую работу или ждать изменения ситуации у существующего работодателя

Изменение основных условий ТД:

- Четкая процедура в ТК, может прекратиться в «качели» для обеих сторон ТД

Сокращение численности по ТК:

- Четкая процедура, требующая ресурсов со стороны работодателя и необходимость дословной реализации процедуры
- Гарантии для сотрудника, обязательный и регламентированный размер выплат (средний заработок)

Неполная рабочая неделя/сокращенный рабочий день:

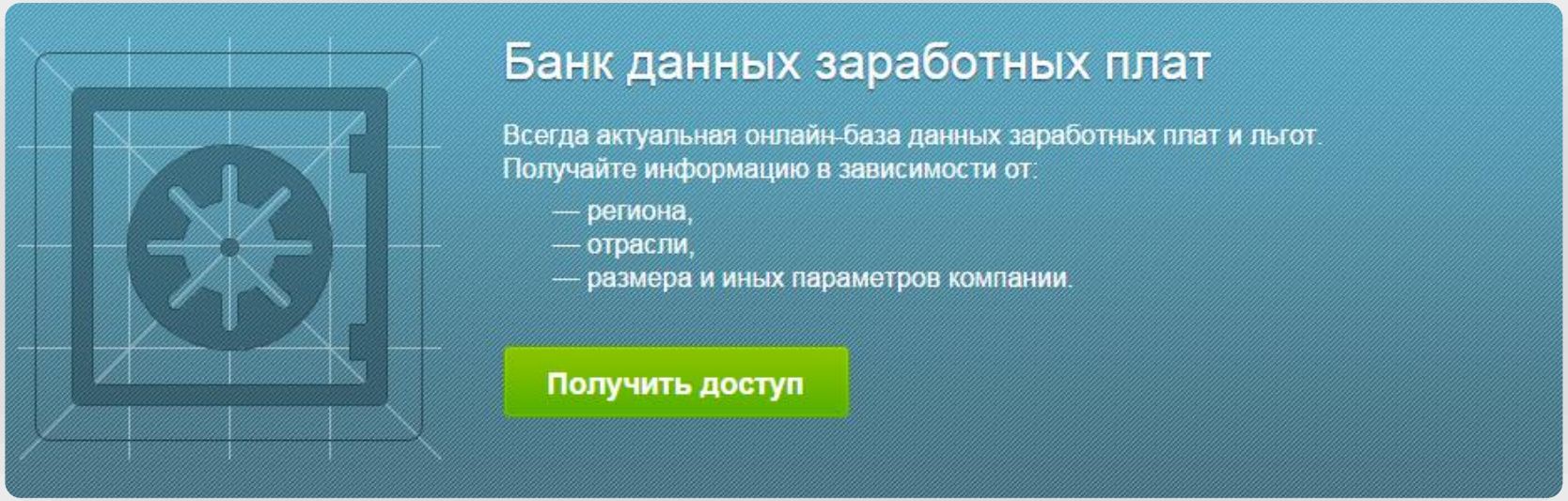
- Процедура достаточно простая (заявление работника), позволяет сохранить ценных сотрудников
- Позволяет сотруднику быть трудоустроенным, иметь определенный доход

Использование серых схем выплат:

- Риск для работодателя – обращение работников в проверяющие органы (прокуратура, трудовая инспекция)
- Риск для работника с точки зрения ответственности за неуплату налогов

УЧАСТВУЙТЕ В ПРОЕКТЕ «БАНК ДАННЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ» И БУДЬТЕ В КУРСЕ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

http://hh.ru/employer/salarystat/promo



hh.ru HeadHunter

www.hh.ru

КОНТАКТЫ

Ольга Дмитриева,

Менеджер направления исследований заработных плат
o.dmitrieva@hh.ru
Тел: +7 495 974 64 27 доб. 1-2732

Анна Попова,

Специалист направления исследований заработных плат
a.popova@hh.ru
Тел: +7 495 974 64 27 доб. 1-3574

Наталья Данина,

Руководитель направления исследований заработных плат
n.danina@hh.ru
Тел: +7 495 974 64 27 доб. 1-2129

hh ru HeadHunter

www.hh.ru