

Adecco Group Russia: Исследование заработных плат, компенсаций и льгот.

1-е полугодие 2012 года.

Рынок труда в первом полугодии 2012 года характеризовался относительно спокойным и стабильным состоянием.

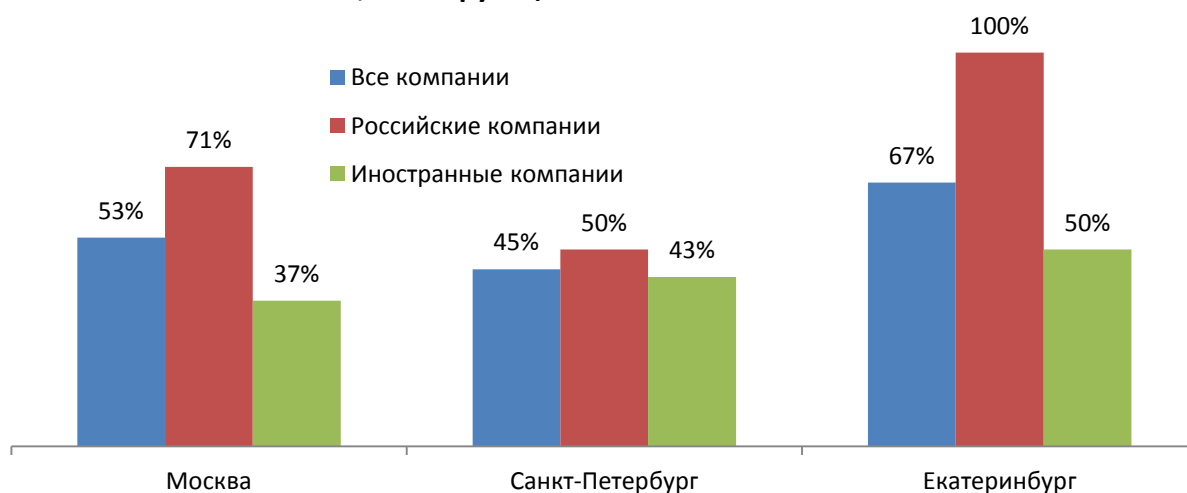
К концу периода увеличивающаяся нестабильность в еврозоне и в целом на мировых рынках вызвала снижение курса национальной валюты и цены нефти, что является важным фактором для экономики России. Однако, рынок труда - это макро механизм, и в первом полугодии влияние этих факторов на нем не отразилось.

Более того, Россия является одной из немногих стран, в которых продолжается активный набор персонала (Adecco, являясь глобальной компанией, проводит регулярный мониторинг рынков труда стран мира).

Изменения численности персонала

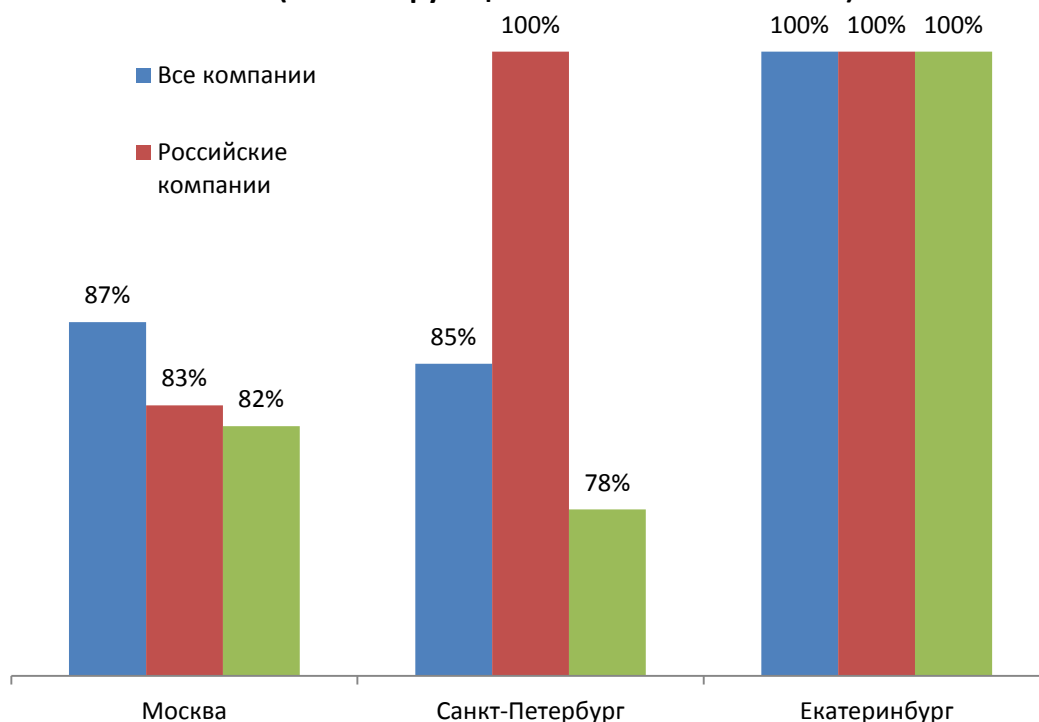
Этот факт отражают результаты общепромышленного обзора заработных плат и компенсаций за 1-е полугодие 2012 года, подготовленного рекрутинговой компанией Adecco Group Russia. Так, в среднем половина из исследованных компаний, планирует изменить численность персонала в 2012 году.

% компаний, планирующих изменение численности в 2012 г.



При этом, более 80% компаний планируют увеличение численности компаний, иностранные – в среднем на 10%, российские – на 13%.

% компаний, планирующих увеличение численности в 2012 г. (от планирующих изменить численность)

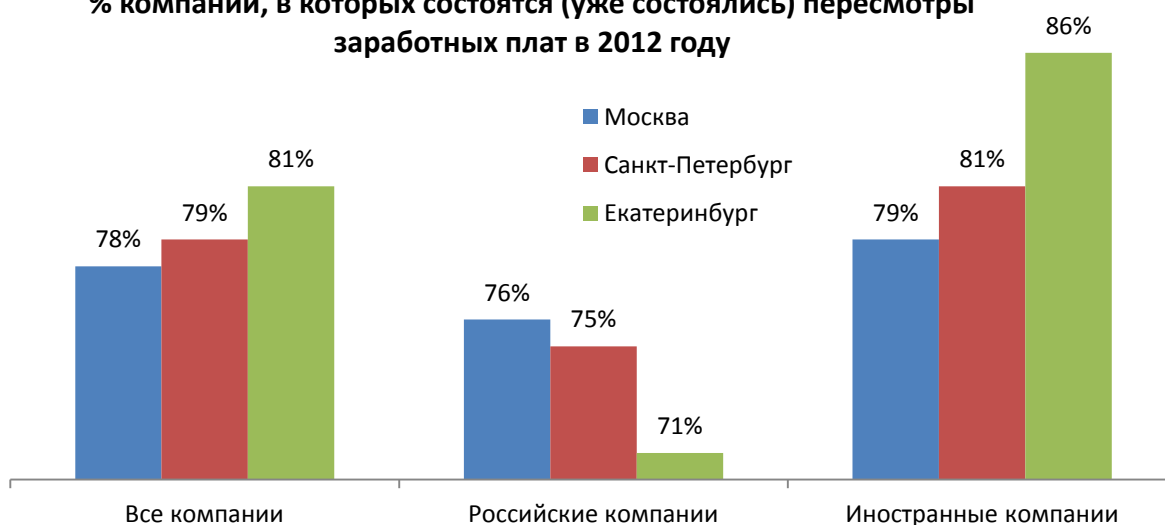


Есть и компании, планирующие сокращать численность персонала. Этих компаний в среднем 13-15% (от числа компаний, планирующих изменений численности) по каждому из исследованных городов.

Изменения заработных плат

В конце прошлого года перед компаниями остро стоял вопрос о возможном пересмотре заработных плат и размере такого пересмотра на 2012 год. Предыдущее исследование показало, что более 60% компаний планировали пересмотры в 2012 году. Доля компаний, в которых изменения произошли (или произойдут) отражены на диаграмме ниже. При этом фактически пересмотры уже были сделаны в течение 1-го квартала в среднем в 53% компаний (данные фактически не различаются по регионам и типу капитала компаний).

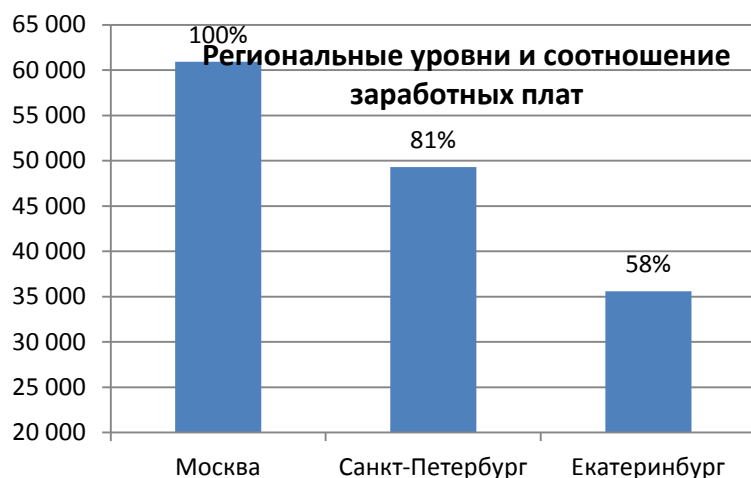
% компаний, в которых состоится (уже состоялись) пересмотры заработных плат в 2012 году



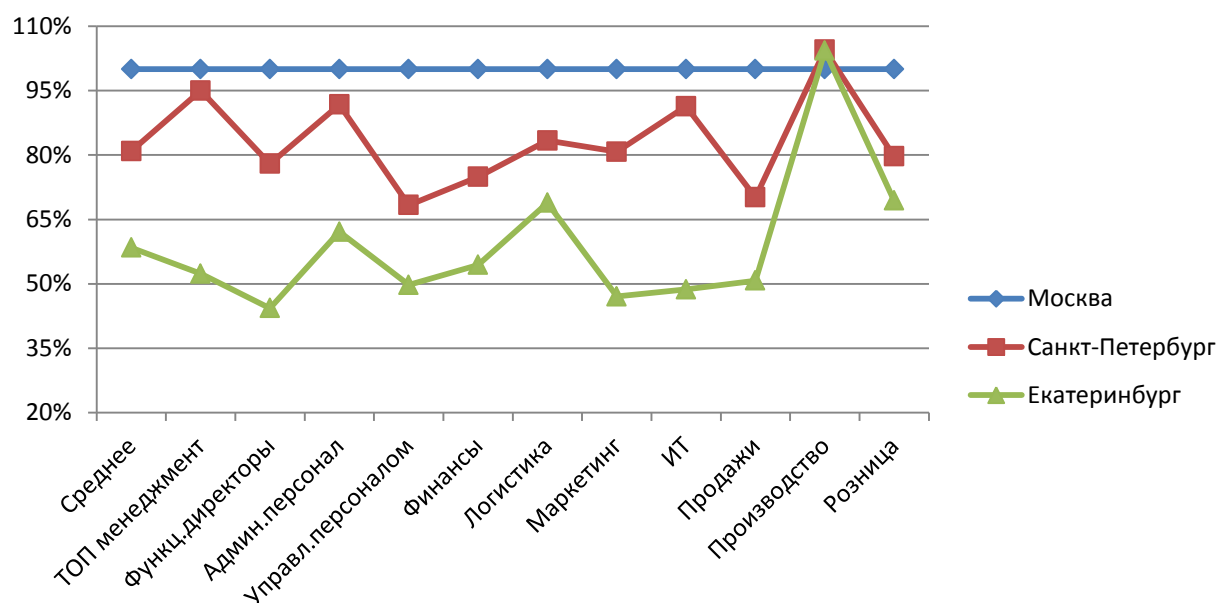
Средний процент состоявшегося изменения заработных плат в 2012 году 9% (цифры варьируются в диапазоне 7-12%), а планируемого изменения до конца года – 7%.

Региональное соотношение заработных плат

С точки зрения регионального соотношения заработных плат, изменений не произошло (как не происходило их уже несколько последних лет). Региональные соотношения заработных плат и уровни в среднем по городу указаны на диаграмме ниже.



Крайне интересно региональное соотношение по уровням/функциональным группам позиций. В среднем они повторяют общее соотношение, приведенное на диаграмме выше, однако по ряду функциональных групп наблюдаются значительные различия.



Наиболее ярким, по нашему мнению, фактом является 100% региональное соответствие уровня дохода рядовых производственных рабочих (на диаграмме «Производство») московскому уровню. Острая нехватка рабочих рук вынуждает производственные предприятия «покупать» их за любые деньги.

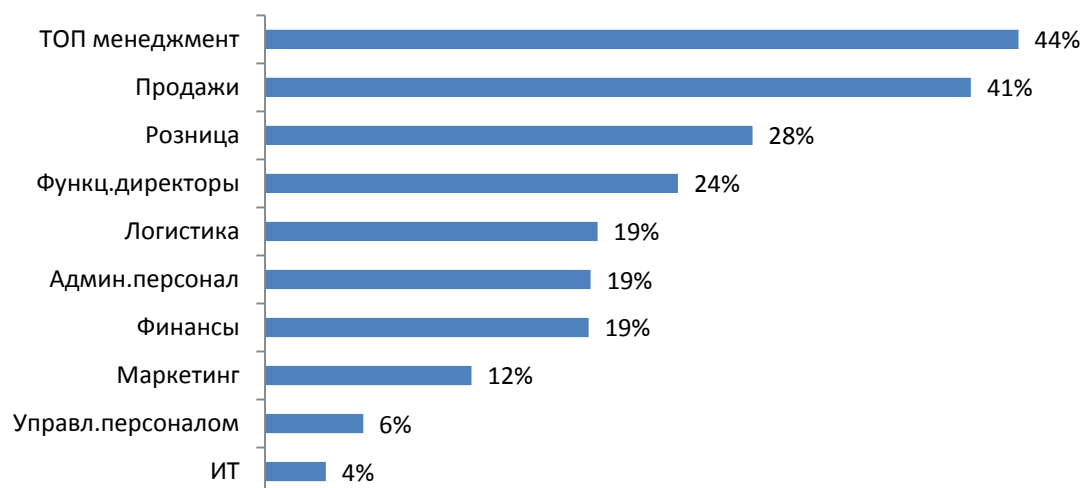
Топ-менеджмент в Санкт-Петербурге «стоит» почти столько же, как в Москве.

Также интересным трендом является стоимость административного персонала в Санкт-Петербурге, которая почти соответствует московской. Аналогичная ситуация в категории специалистов в области информационных технологий. Вероятнее всего, этот факт связан с молодым возрастом и достаточно высокой степенью мобильности этих категорий. И опять же основным фактором удержания в данном случае выступает заработная плата.

Интересным фактом является группа позиций, которые ниже среднерыночного уровня – это управление персоналом и финансы. Это можно связать со значительным количеством персонала данных категорий (то есть, неострым дефицитом на рынке труда).

Соотношение заработных плат между российскими и иностранными компаниями

По результатам исследования был проведен анализ разницы между заработными платами в российских и иностранных компаниях. В 2006-2008 гг. на рынке наблюдался явный тренд по выравниванию доходов сотрудников, работающих в российских и иностранных компаниях. После 2008 года снова стала очень заметна дифференциация, которая пока не спешит корректироваться. На диаграмме ниже представлен процент превышения среднемесячного дохода в иностранных компаниях над российскими по категориям персонала по Москве. В среднем уровень дохода в иностранных компаниях выше, чем в российских, на 25%.



Бонусная политика, соотношение фиксированной и переменной частей дохода

В компаниях продолжается тренд по замене фиксированного бонуса нефиксированным. Причем этот тренд характерен для всех исследованных регионов. Что касается годового бонуса, то он значительно более распространен в иностранных компаниях.

	Москва	Санкт-Петербург	Екатеринбург
Фиксированный бонус			
Российские компании	41%	0%	29%
Иностранные компании	23%	19%	0%
Нефиксированный бонус			
Российские компании	71%	75%	100%
Иностранные компании	72%	62%	71%
Годовой бонус			
Российские компании	59%	25%	43%
Иностранные компании	85%	81%	86%

Интересную картину мы обнаружили, анализируя постоянную и переменную части дохода сотрудников. Она в целом соответствует развитому рынку труда, которым российский рынок, откровенно говоря, пока не является.

	Москва	Санкт-Петербург	Екатеринбург
ТОП-Менеджмент			
Фиксированная часть	87%	90%	92%
Переменная часть	13%	10%	8%
Менеджеры среднего звена			
Фиксированная часть	85%	80%	88%
Переменная часть	15%	20%	13%

Офисные рядовые сотрудники			
Фиксированная часть	90%	90%	92%
Переменная часть	10%	10%	8%
Продажи			
Фиксированная часть	70%	68%	50%
Переменная часть	30%	32%	50%
Производство			
Фиксированная часть	80%	83%	80%
Переменная часть	20%	17%	20%

Релокационная политика

В рамках исследования релокационной политики был задан вопрос о направлениях перемещения сотрудников. Гораздо чаще компании «перевозят» сотрудников в головные офисы (которые преимущественно находятся в Москве и Санкт-Петербурге) и перемещают сотрудников между филиалами, нежели релоцируют их из головного офиса в регионы. Причем, тенденция одинакова для обоих городов и всех категорий сотрудников, наиболее часто участвующих в релокации.

	Москва	Санкт-Петербург
ТОП-Менеджмент		
Из головного офиса в филиалы	29%	25%
Из филиала в головной офис	63%	63%
Релокация между филиалами	46%	50%
Менеджеры среднего звена		
Из головного офиса в филиалы	38%	38%
Из филиала в головной офис	63%	63%
Релокация между филиалами	42%	50%
Продажи		
Из головного офиса в филиалы	25%	38%
Из филиала в головной офис	58%	63%
Релокация между филиалами	46%	75%

Паспорт исследования

География исследования: Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург

Период исследования: апрель-июнь 2012 года

Объем выборки: 93 компании, данные предоставлены по 16 572 сотрудникам

Распределение компаний по размеру (количество сотрудников):

1-100	22%
100-500	37%
500-1000	13%
1000-5000	21%
5000+	7%

Распределение компаний по сфере деятельности:

Производство	32%
Продажи	49%
Услуги	19%

Распределение компаний по секторам бизнеса:

ИТ телеком	11%
Логистика	13%
Потребительские товары. из них	50%
Длительного пользования	12%
Ежедневного пользования	38%
Оборудование	14%
Материалы	12%

Вы можете задать нашим экспертам вопросы по всем темам, затронутым в настоящем релизе, а также по любым актуальным трендам, связанным с рынком труда, заработными платами, бонусами и льготами

Наталья Данина
Human Capital Solutions Director
Adecco Group Russia
Natalia.Danina@adecco.com
Тел. Раб.: (495) 662 71 38 ext. 632

Юлия Пустовалова
Менеджер по исследованиям рынка труда
Adecco Group Russia (Екатеринбург)
yulia.pustovalova@adecco.com
Тел. Раб.: (343) 310 34 22 доб 111

Контакты для прессы:

Елена Фролова
Менеджер по связям с общественностью
Adecco Group Russia
Elena.Frolova@adecco.com
Тел. раб.: (495) 662-88-05 доб.537
Тел. моб.: (925) 010-24-69

Сведения о компании

Adecco Group - ведущая международная компания, предоставляющая решения в области управления персоналом. Adecco предлагает такие услуги как подбор постоянного и предоставление временного персонала, вывод персонала за штат, кадровый консалтинг и многое другое. Компания насчитывает более 5 500 офисов в 60+ странах. Штат Adecco включает более 33 000 постоянных сотрудников. Ежедневно свыше 700 000 временных сотрудников Adecco работает для наших клиентов.

На российском рынке компания присутствует с 2002 года. В 2008 г. в России Adecco Group приобрела рекрутинговую компанию AVANTA Personnel, таким образом укрепив свои позиции в области подбора постоянного персонала. В 2012 году на рынок был выведен новый для России бренд - Lee Hecht Harrison. LHH - глобальная компания, входящая в Adecco Group и предоставляющая решения в области управления человеческим капиталом: управление и развитие карьеры, коучинг, ассесмент и оценка, управление изменениями.

Adecco Group Russia предоставляет свои услуги через сеть филиалов, расположенных в Москве, Санкт-Петербурге, Краснодаре, Екатеринбурге, Владивостоке, Клину, Липецке, Калуге, Нижнем Новгороде, Брянске, Новосибирске, Самаре и Саратове.