

Обзор рынка заработных плат и компенсаций

17 марта 2012

Татьяна Рыбчинская



О компании Hay Group



Основана в
1943 в
Филадельфии
(США)



84 офиса
48 стран мира



Более **2,600**
специалистов



Более
14,000
клиентов в
Мире



Более **262**
клиентов в
Украине



Жизненный цикл сотрудника

Жизненный цикл сотрудника

**КТО ЭФФЕКТИВЕН, А
КТО РАЗОЧАРОВАН?**

**КОГО НАМ
ВЫБРАТЬ?**

- Отбор

КТО

(ДЕ) МОТИВИРУЕТ?

- Вознаграждение

- Оценка

- Развитие

- Развитие

- Удержание и удовлетворение сотрудников



**СКОЛЬКО НАМ
СТОИТ
ПЛАТИТЬ?**

ЧТО НАМ РАЗВИВАТЬ?

**КОГО НАМ
РАЗВИВАТЬ?**



Как оценить конкурентоспособность вознаграждения Вашей компании?

Конкурентоспособность компании это способность **сформировать** и **реализовать** конкурентные преимущества Вашей компании, обеспечивающие **решение стратегических задач** на национальных и глобальном рынках.

Элементы и система вознаграждения: концепция Hay Group

	Примеры	Элементы	Определения
Нематериальные	<ul style="list-style-type: none"> Развитие карьеры Баланс между работой и личной жизнью 	Нефинансовое вознаграждение	Общее вознаграждение
	<ul style="list-style-type: none"> Фонд социального страхования 	Льготы, предоставляемые по законодательству	
Материальные	<ul style="list-style-type: none"> ДМС Страхование жизни Машина Различные компенсации 	Льготы, предоставляемые СВЕРХ законодательства	Совокупное вознаграждение
	<ul style="list-style-type: none"> Акции / опционы Планы с долгосрочными выплатами 	Долгосрочное поощрение	Прямой совокупный доход
	<ul style="list-style-type: none"> Комиссионные с продаж Годовой бонус 	Годовые варьируемые выплаты	Совокупный доход
	<ul style="list-style-type: none"> Базовый оклад Фиксированные премии 	Гарантированный доход	

Конкурентное позиционирование

Для оценки конкурентных преимуществ вознаграждения необходимо провести **конкурентное позиционирование** Вашей компании на рынке вознаграждения.

С кем мы
конкурируем за
человеческий
капитал?



Сравнение с рынком вознаграждения— основные направления

Референтный рынок - основа для сравнения:



Элемент вознаграждения



Вознаграждение как целостная
система

Выбор референтного рынка

В каких областях компания имеет преимущество перед своими конкурентами?

Из каких компаний приходят сотрудники?

В какие компании они уходят?

Выбор референтного рынка

Географические параметры

- Региональный
- Национальный
- Международный

Сектор экономики / Группа должностей

- Тип бизнеса
- Размер бизнеса
- Вид деятельности
- Специализация



Выбор референтного рынка для групп сотрудников

ГРУППЫ СОТРУДНИКОВ	ПАРАМЕТРЫ		
	СЕКТОР ЭКОНОМИКИ	ГЕОГРАФИЧЕСКИЕ ПАРАМЕНТЫ	РАЗМЕР КОМПАНИИ
ТОП-МЕНЕДЖМЕНТ	Промышленность	Россия и Европа	Оборот от 1 млрд. долларов в год
ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ РУКОВОДСТВО	Непринципиально	Регион	Оборот от 1 млрд. долларов в год
СПЕЦИАЛИСТЫ / ПРОФЕССИОНАЛЫ	Металлургия	Регион	Непринципиально
ПРОДАЖИ / КОММЕРЦИЯ	Непринципиально	Город	Непринципиально
СЛУЖАЩИЕ / РАБОЧИЕ	Непринципиально	Город	Непринципиально

Стратегии реализации конкурентных преимуществ



Оценка конкурентных преимуществ льгот как элементов вознаграждения



Анализ

За каждой льготой должно стоять определенное послание сотрудникам



Расчет

Просчитайте целесообразность льгот и их финансовую оправданность в прошлом и ресурсоемкость в будущем



Сравнение

Каков набор льгот в вашей организации и как это соотносится с вашими конкурентами на референтном рынке?



Коммуникация

Информируйте сотрудников о наборе льгот и о тех целях, которые они преследуют, т.к. льготы часто воспринимаются сотрудниками как должное и утрачивают мотивационную направленность



Пересмотр

Регулярно переоценивайте набор льгот, т.к. привлекательность льгот изменчива, льготы подвержены изменению стоимости, налогообложения и т.д.

Оценка
системы вознаграждения:

С кем мы
конкурируем за
человеческий
капитал?

Какова наша
стратегия?





Инструменты оценки конкурентоспособности компании

Выбор референтного рынка

Географические параметры

- Региональный
- Национальный
- Международный

Сектор экономики / Группа должностей

- Тип бизнеса
- Размер бизнеса
- Вид деятельности
- Специализация



www.haygrouprraynet.com доступ к Вашему референтному рынку

моя домашняя страница

Национальный

международный

Статьи

Анализ заработной платы

Персонал



Национальный рынок

Рынок

Подход

Семьи должностей

Должности

Анализ по критериям

Результаты

The screenshot displays the PayNet web application interface. At the top, there are navigation tabs: "Рынок", "Подход", "Семьи должностей", "Должности", "Анализ по критериям", and "Результаты". The main content area is divided into several sections:

- Left Panel:** Contains a search filter for "Подход" (Approach) with a dropdown menu showing "Подход к рынку" (Market Approach) and "Подход к должности" (Job Approach). Below this is a "Выбор референтной группы" (Select Reference Group) section with a list of companies and their locations.
- Center Panel:** Features a "Выбор семьи должностей" (Select Job Family) section with a list of job families: "Gas Operations", "Health and Environment", "Human Resources", "Information Technology", and "Interconnect".
- Right Panel:** Includes a "Выбор критериев для анализа" (Select Analysis Criteria) section with a list of criteria: "Base Salary", "Total Cash", "Total Cash at Target", and "Target Incentive Payments". Below this is a "Выбор критерия взвешивания" (Select Weighting Criterion) section with radio buttons for "По компании" (By Company), "По зарплатному значению" (By Salary Value), and "No Multiple Queries".

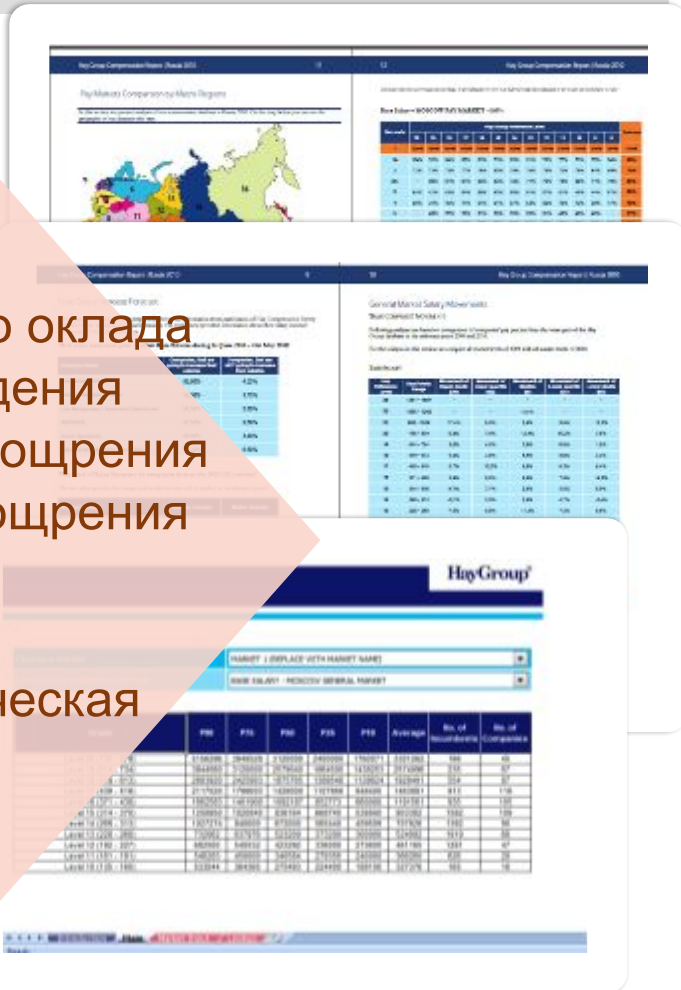
С помощью PayNet можно:

- Получать данные по вознаграждению по разным странам – PayNet International
- Задать рынок по следующим параметрам: регион, сектор, тип собственности, функциональная семья должностей
- Формировать запросы и получать данные по различным компенсационным элементам
- Представлять результаты как в референтных уровнях Hay, так и в индивидуальных грейдах
- Состаривать данные, рассчитывать рынок в различных валютах, строить линейные формулы для заданной выборки

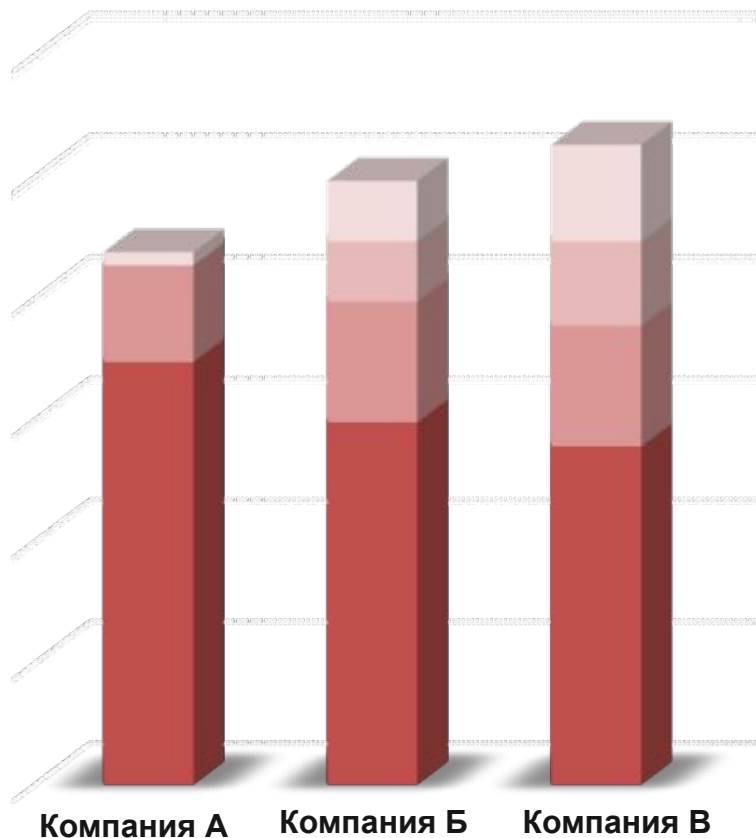
Отчет обзор вознаграждения Hay Group

Обзор вознаграждения Хэй Групп 2011

- Движение рынка твердого оклада
- Анализ рынка вознаграждения
- Планы краткосрочного поощрения
- Планы долгосрочного поощрения
- Льготы
- Условия труда
- Экономическая и политическая ситуация



Как определить конкурентоспособность совокупного вознаграждения?



Конкурентоспособность вознаграждения это не только сравнение Твёрдого оклада и Совокупного дохода!

- Льготы
- Долгосрочное поощрение
- Краткосрочное поощрение
- Твёрдый оклад



Reward Pinpoint

Простой и удобный в использовании инструмент, позволяющий получить полную сравнительную картину совокупного вознаграждения компании по отношению к выбранному референтному рынку



Твердый оклад



Краткосрочное поощрение



Долгосрочное поощрение



Льготы:

- ДМС
- Страхование жизни
- Корпоративная машина
- Питание
- Мобильная связь



Грамотное определение размера

Выбор тактики(цель)

Выбор референтного рынка

Оценка
конкурентоспособности
всех элементов



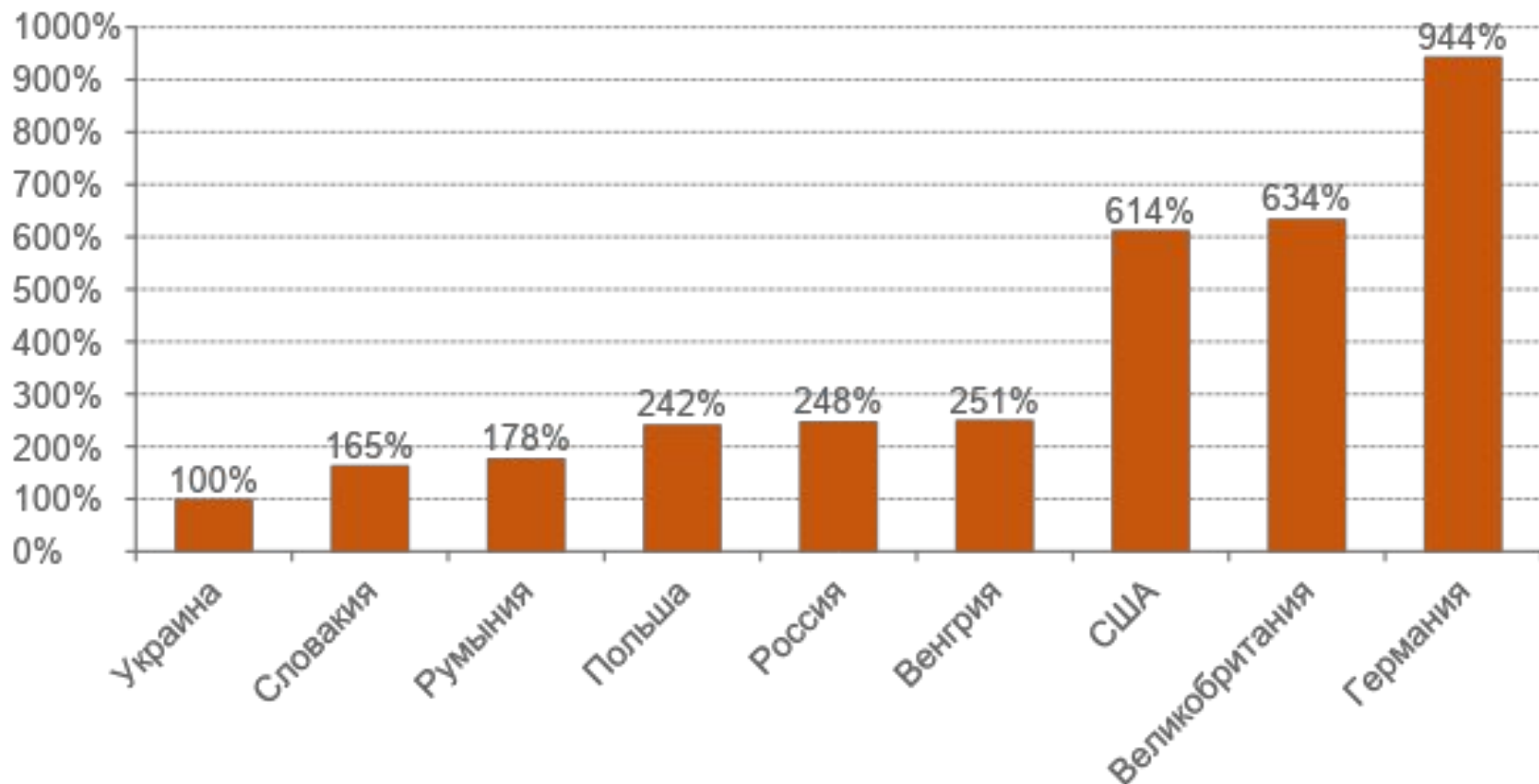
Нематериальное
вознаграждение



Тенденции вознаграждений и результаты исследований в Центральной и Восточной Европе

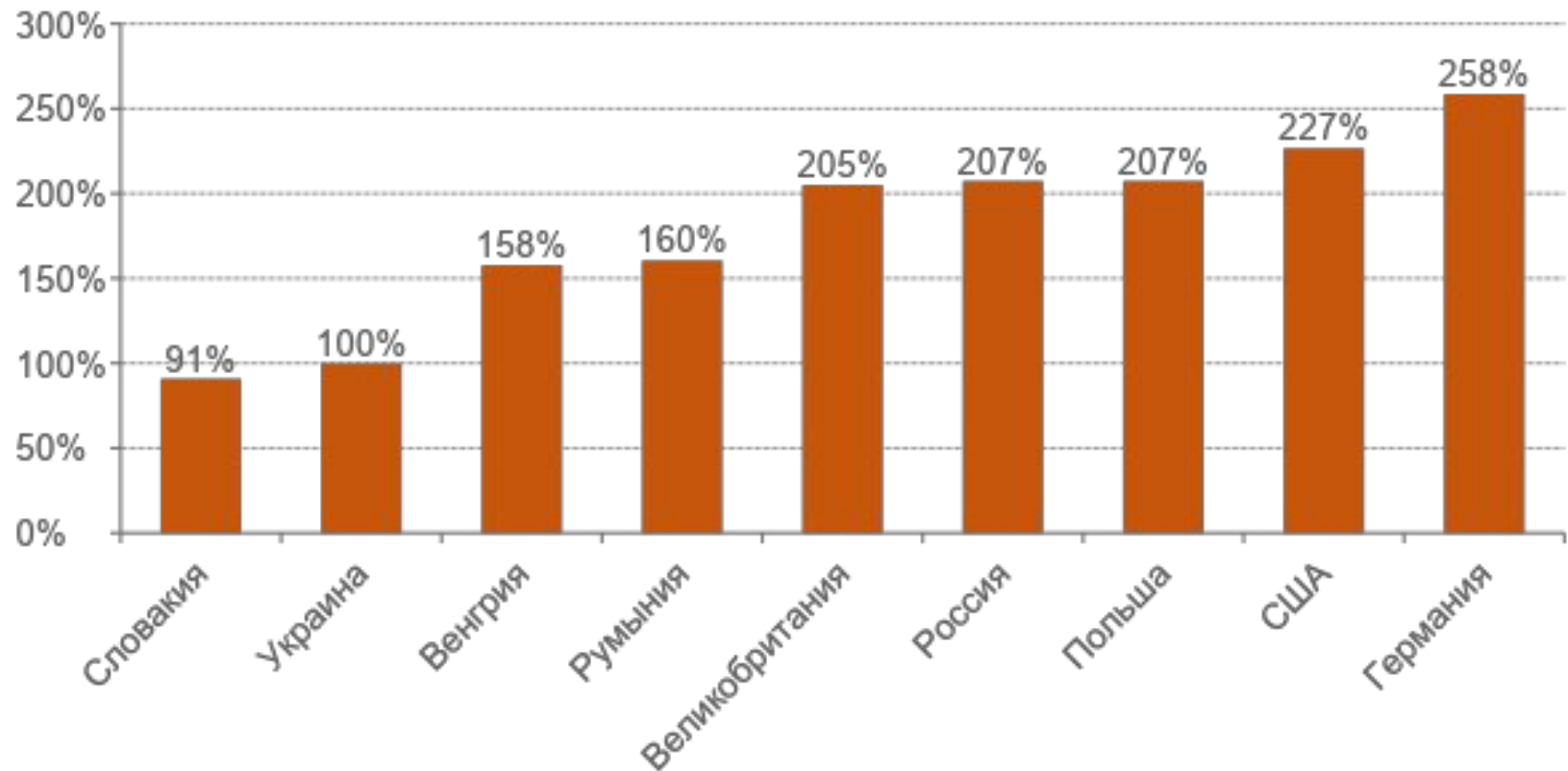
Сравнение Твердого оклада в разных странах

Эталонный уровень 12 – Твердый оклад



Сравнение Твердого оклада в разных странах

Эталонный уровень 20 – Твердый оклад



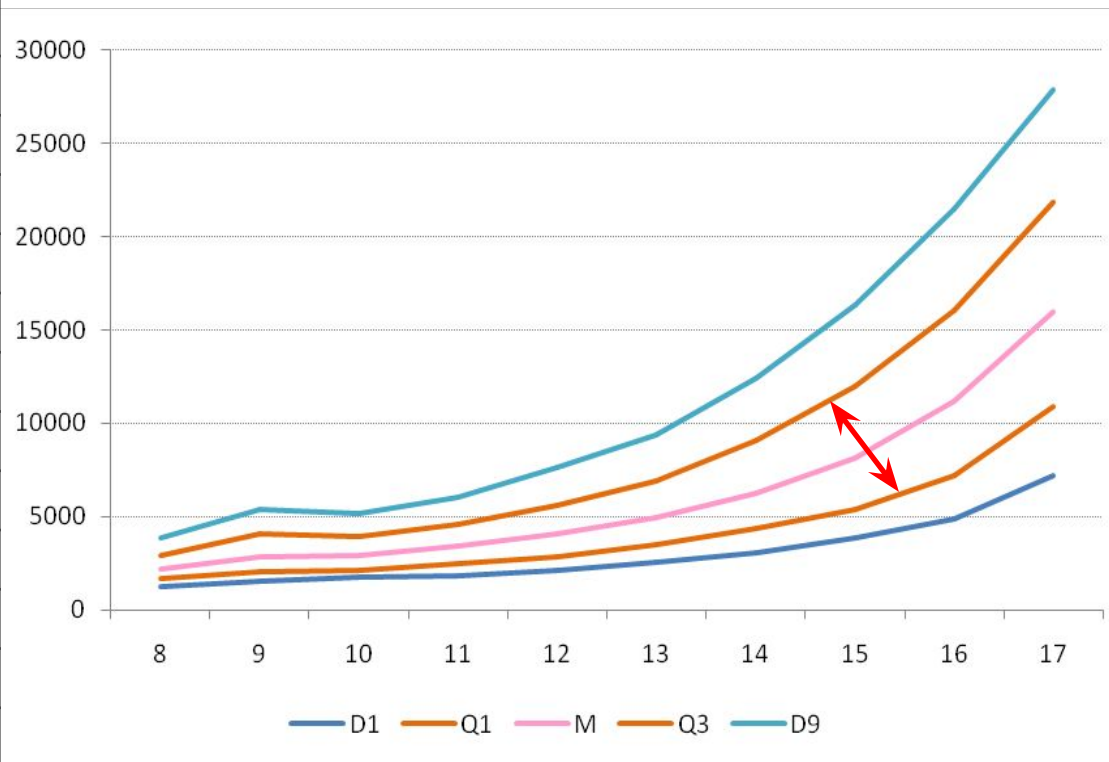
Сравнение заработных плат в разных странах

Разница в оплате младшего специалиста (12 уровень) и менеджера (20 уровень)

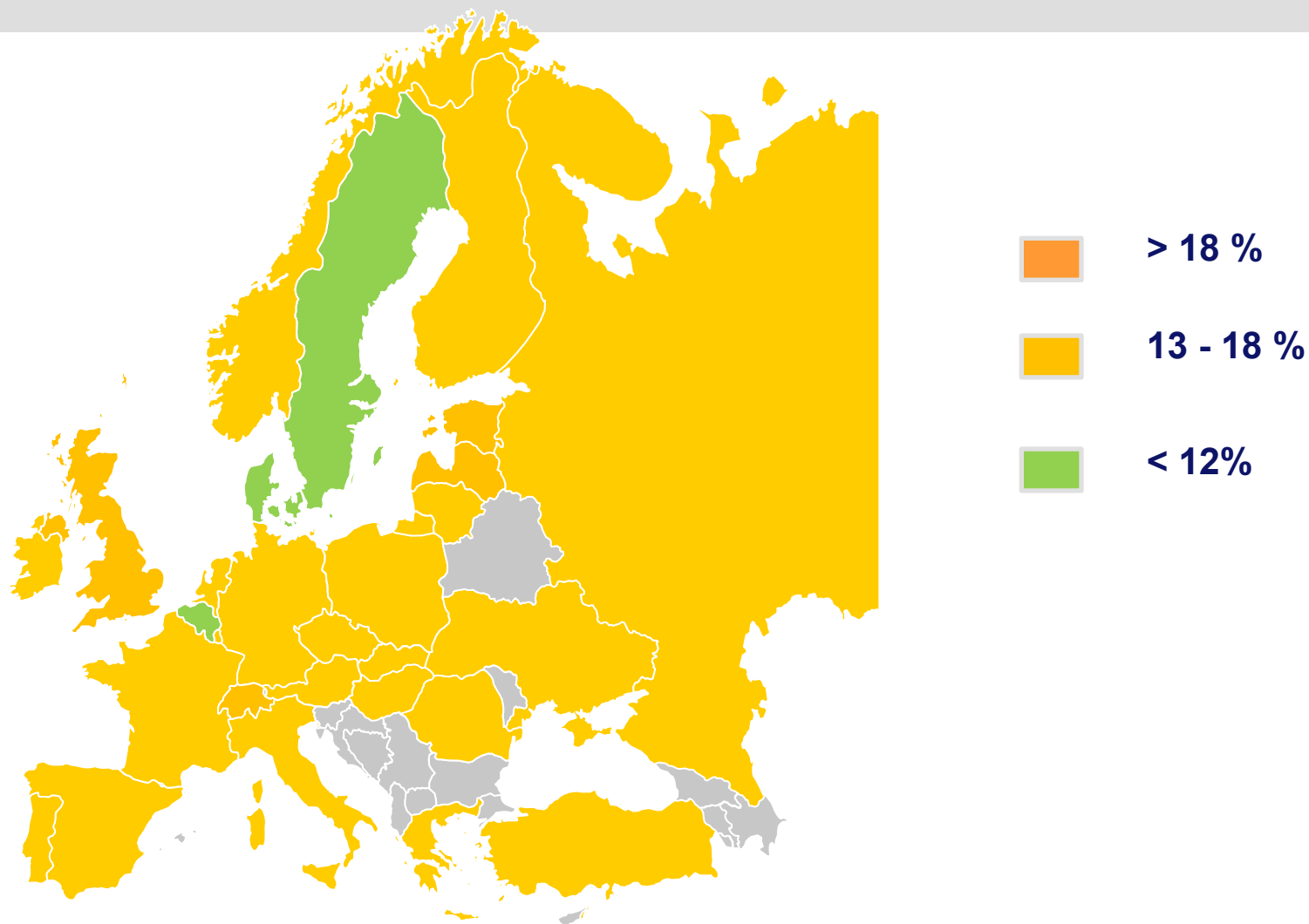


Диапазон между уровнями рынка Q1 и Q3

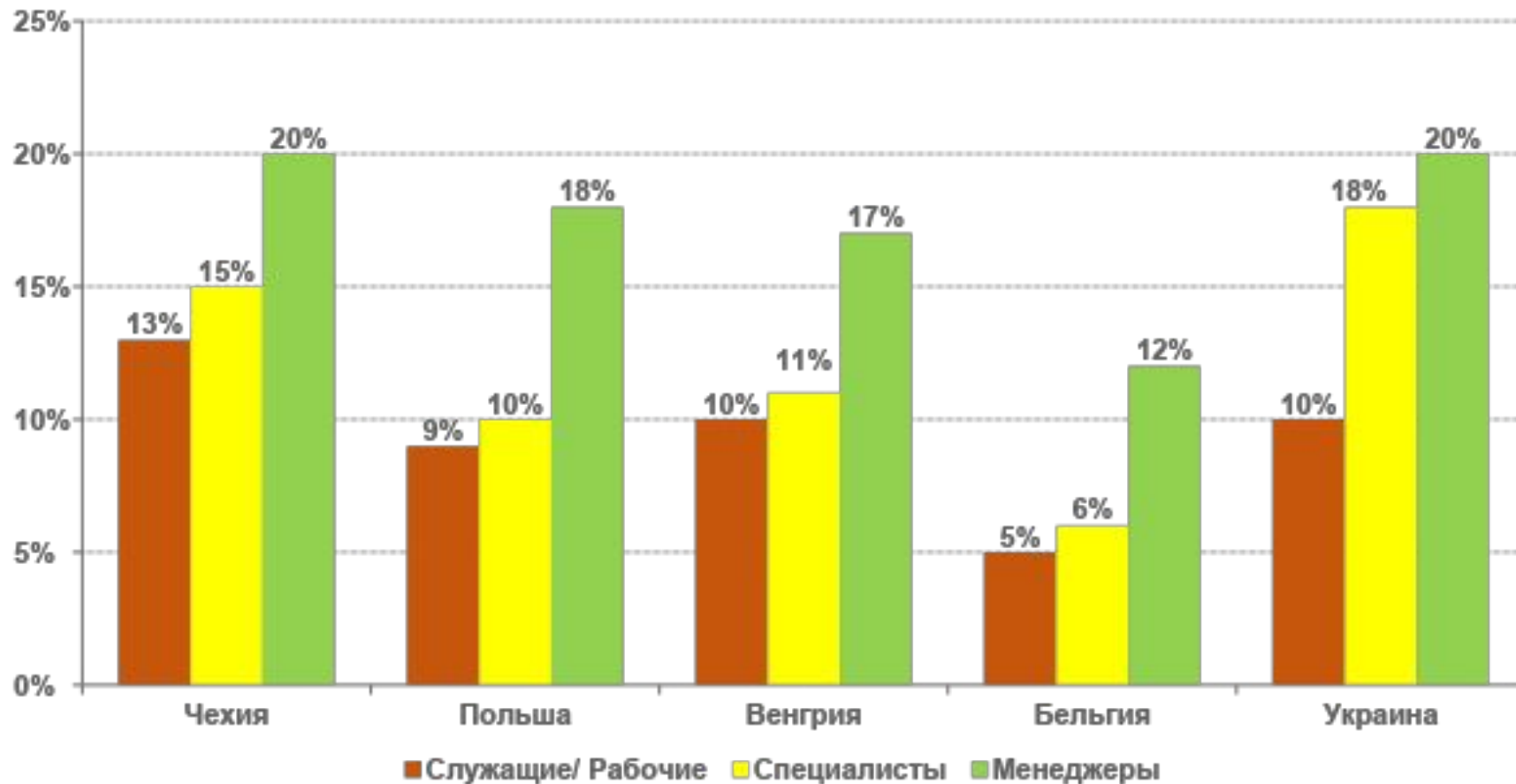
Страна	BS	ТС
UA	97%	92%
RU	76%	78%
KZ	73%	76%
LT	58%	59%
SK	54%	54%
LV	52%	56%
RO	51%	54%
PL	51%	55%
CZ	50%	50%
HU	48%	53%
UK	34%	41%
DE	31%	35%



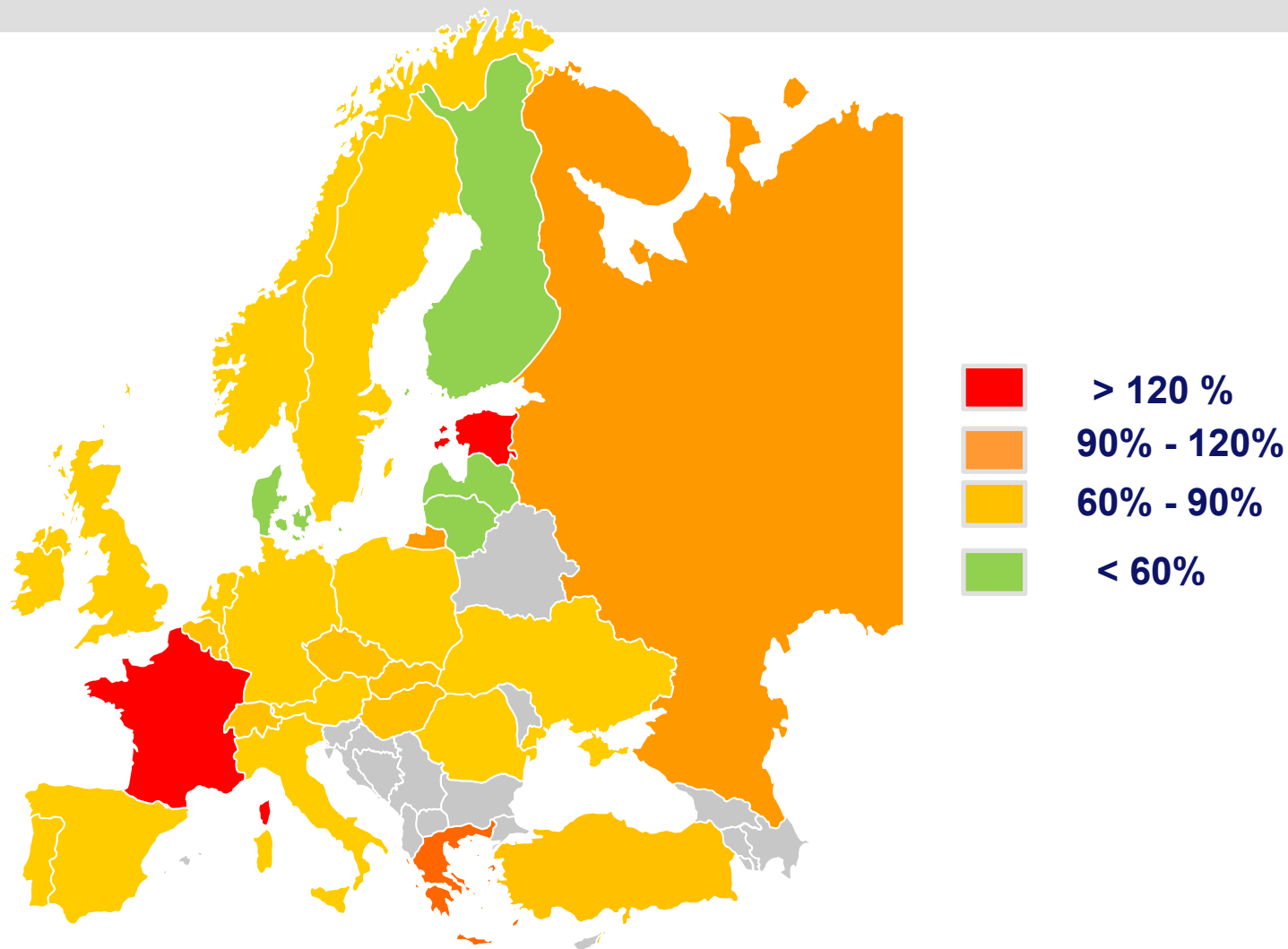
Европа: Нацеленная премия, как % от Твердого Оклада



Целевые премии для некоммерческих должностей



Европа: фактически выплаченные премии как % от нацеленной премии

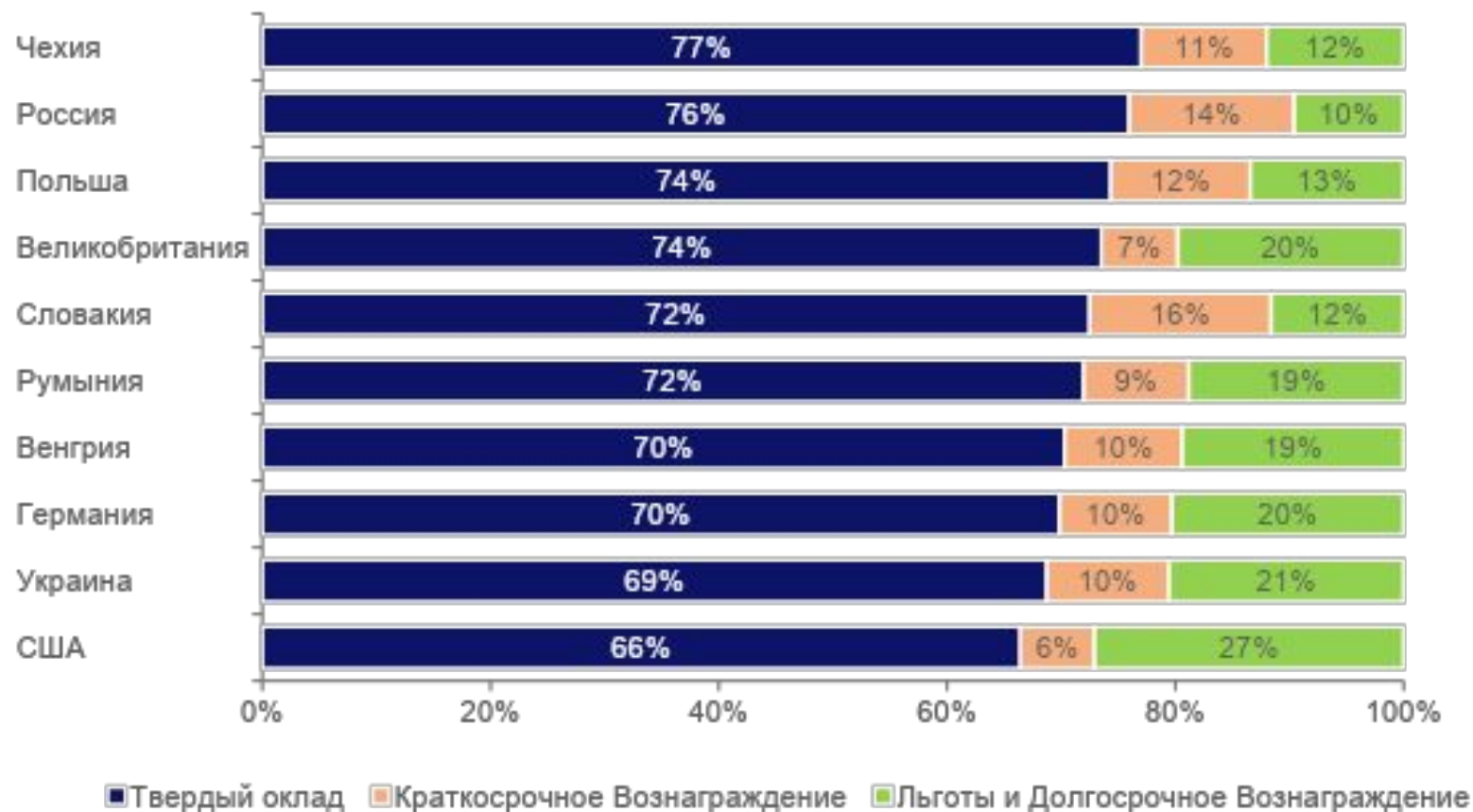


Самые популярные льготы в регионе

**Служебные
автомобили и ДМС –
самые
распространенные
льготы в
Центральной и
Восточной Европе**



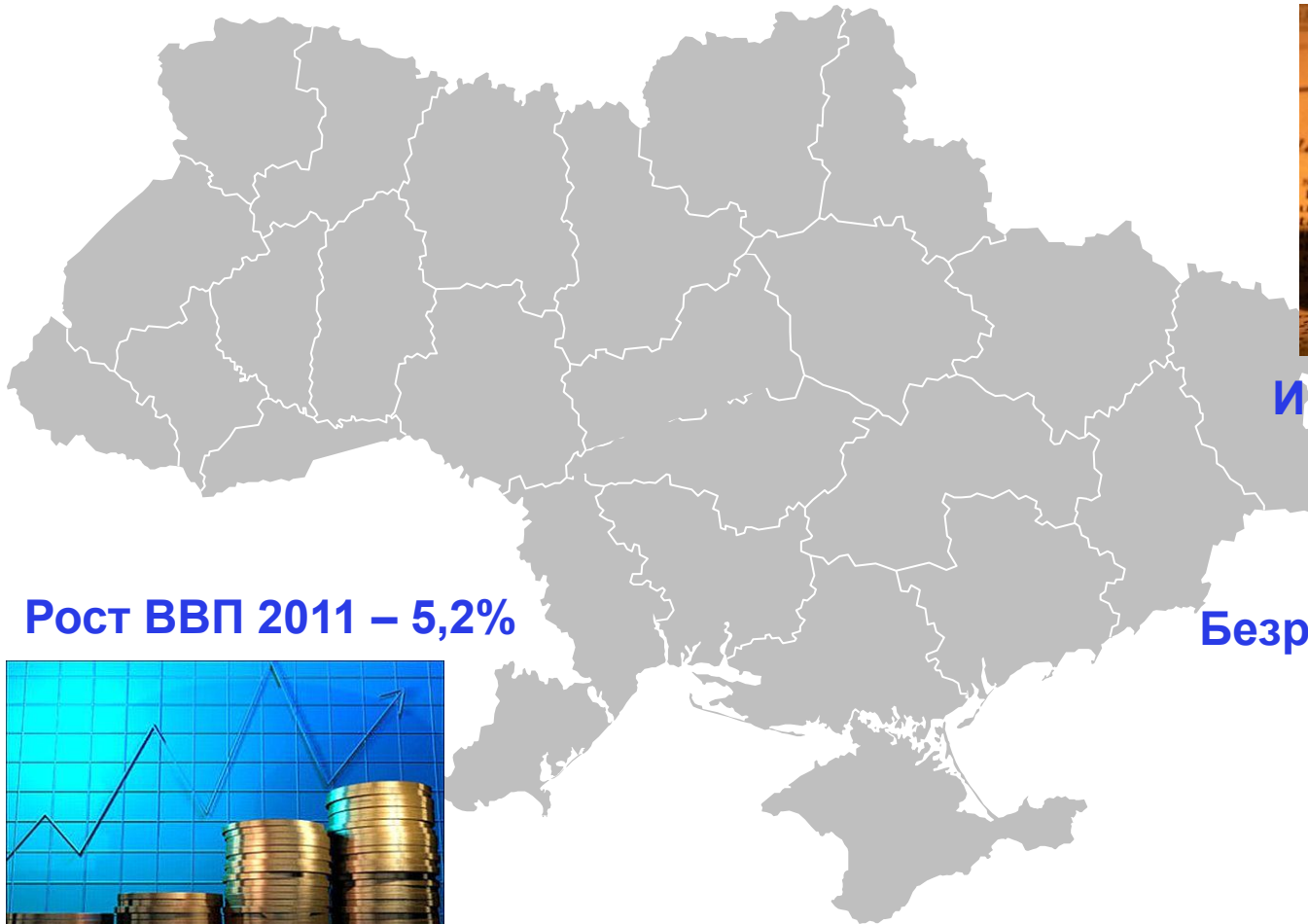
Составляющие Совокупного Вознаграждения





Рыночные данные

Экономические показатели Украины 2011 год



Инфляция 2011 – 4,6%

Рост ВВП 2011 – 5,2%



Безработица 2011 – 8%



Рынок Украины 2011, что произошло

1. *Средний процент повышений заработных плат 2011 - 7.4%.*
2. *Заработные платы в Киеве, в среднем, на 35% выше, чем в любом из регионов.*
3. *Мультинациональные компании платят в среднем на 10% выше уровня рынка всех компаний, локальные – на 11% ниже.*
4. *Более 75% компаний выплатили премии. Для должностей продаж фактическая премия достигает уровня нацеленной. Для некоммерческих должностей фактически выплаченные премии в среднем ниже на 10% от нацеленных премий.*
5. *Льготы составляют до 20% Совокупного Вознаграждения. Основные льготы на рынке – ДМС, мобильные телефоны, служебные автомобили.*

Экономические показатели Украины 2012 год



**Рост ВВП 2012
прогноз – 5%**



**Инфляция, прогноз
2012 – 9,3%**

**Безработица,
прогноз 2012 – 7,7%**



Изменения твердого оклада



Июнь – сентябрь 2011

9,9%



Октябрь – декабрь 2011

7,9%



Прогноз 2012

8,3%

Краткосрочная мотивация



**75% компаний
выплатили премии в
2011 году**



**86% компаний
планируют выплатить
бонусы в 2012 году**



**25% компаний
планируют ввести
систему
долгосрочного
поощрения в 2012
году**

Льготы

Наибольшие изменения коснутся медицинского страхования и обучения персонала



HR бюджет

ТОП 5 статей HR бюджета



**Зарботные платы,
96%**



Бонусы/ премии, 75%



**Обучение и развитие
65%**



**Льготы и
компенсации, 55%**



**Подбор персонала,
38%**

Актуальные вопросы в области управления персоналом

ТОП 5 актуальных HR вопросов



**Повышение
эффективности, 78%**



**Обучение и развитие,
61%**



**Вовлеченность
сотрудников, 52%**



**Внутренние
коммуникации, 39%**



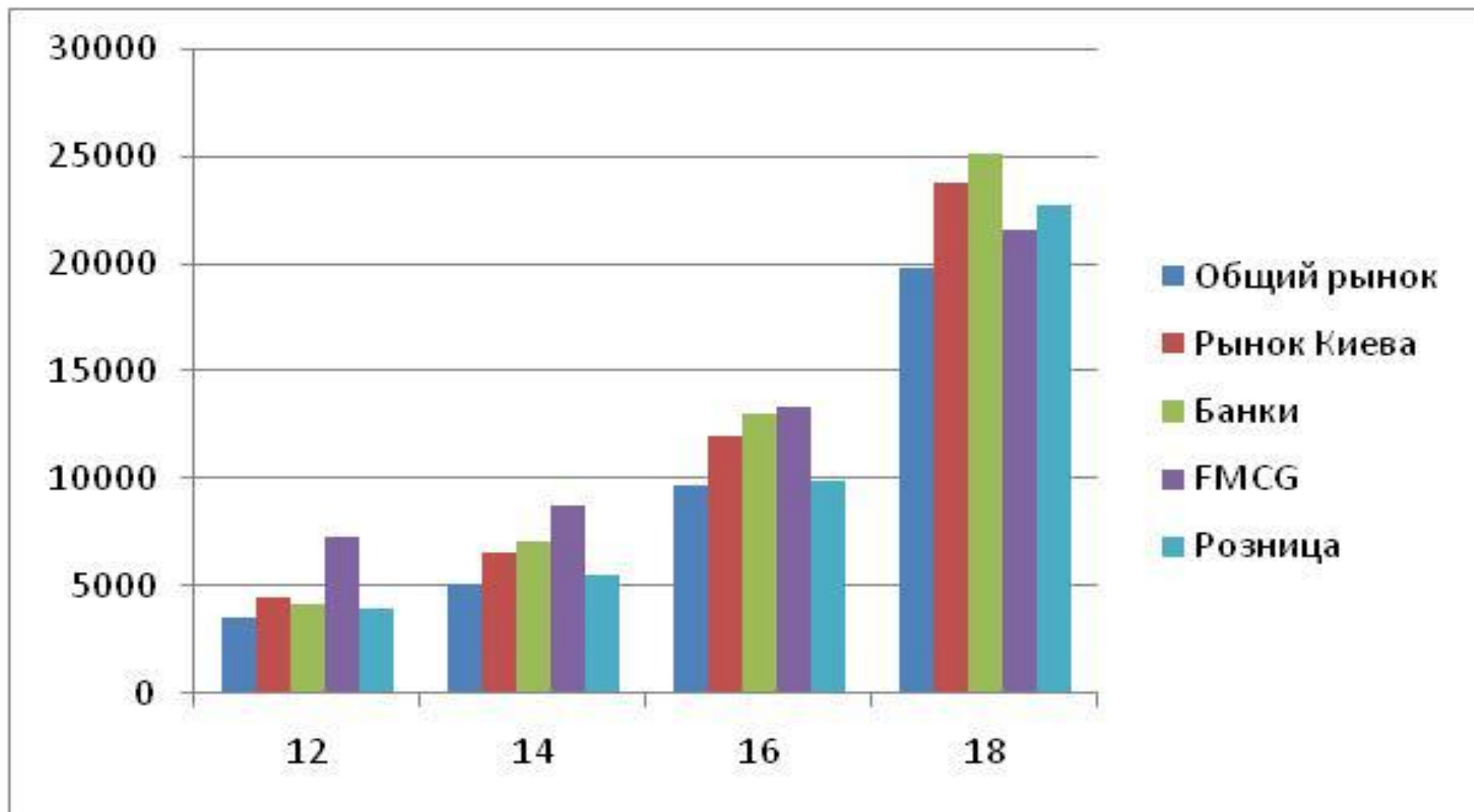
**Сокращение
расходов, 36%**



Заработные платы семьи HR

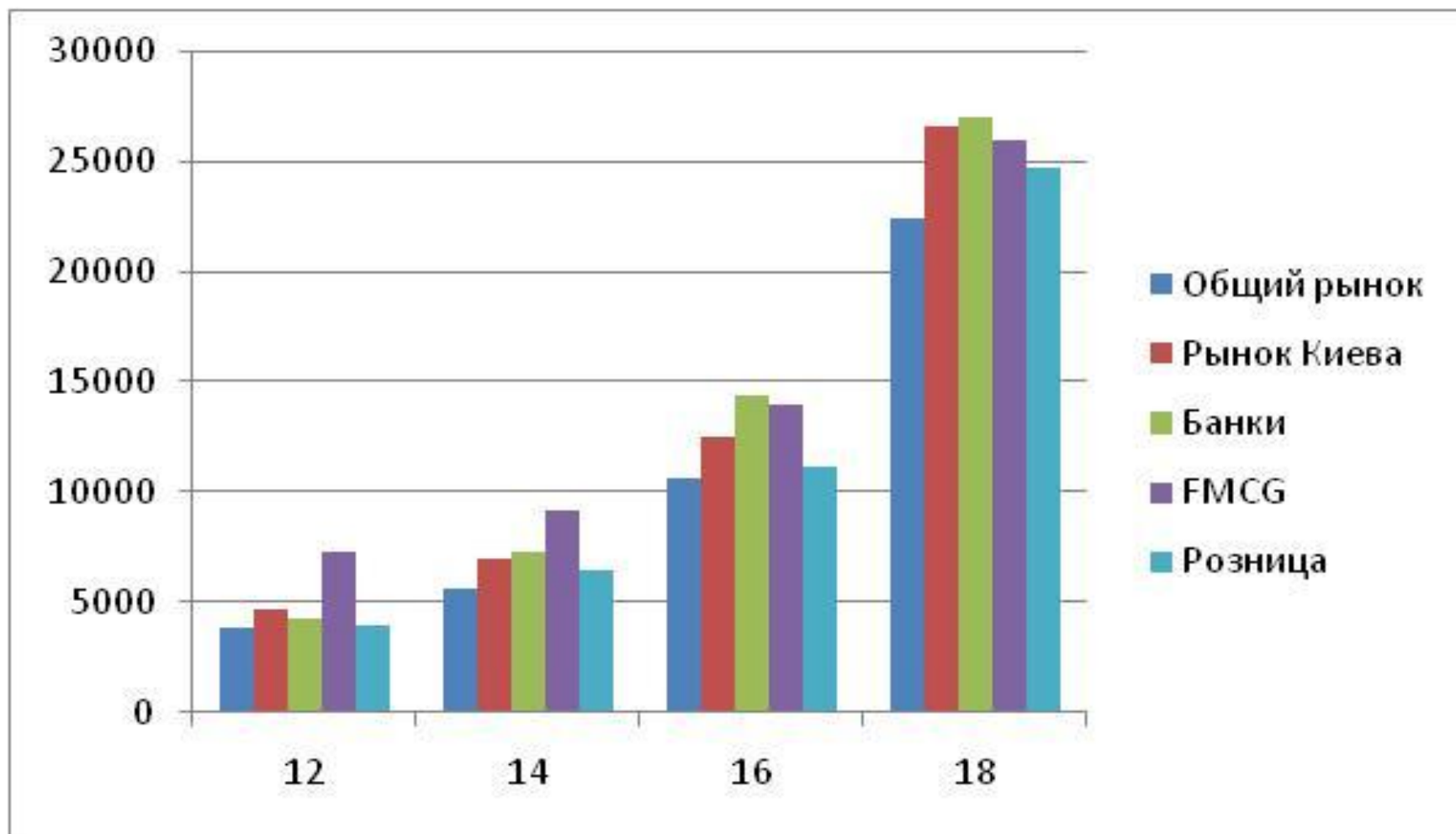
Заработные платы семьи Управление персоналом

Твердый Оклад

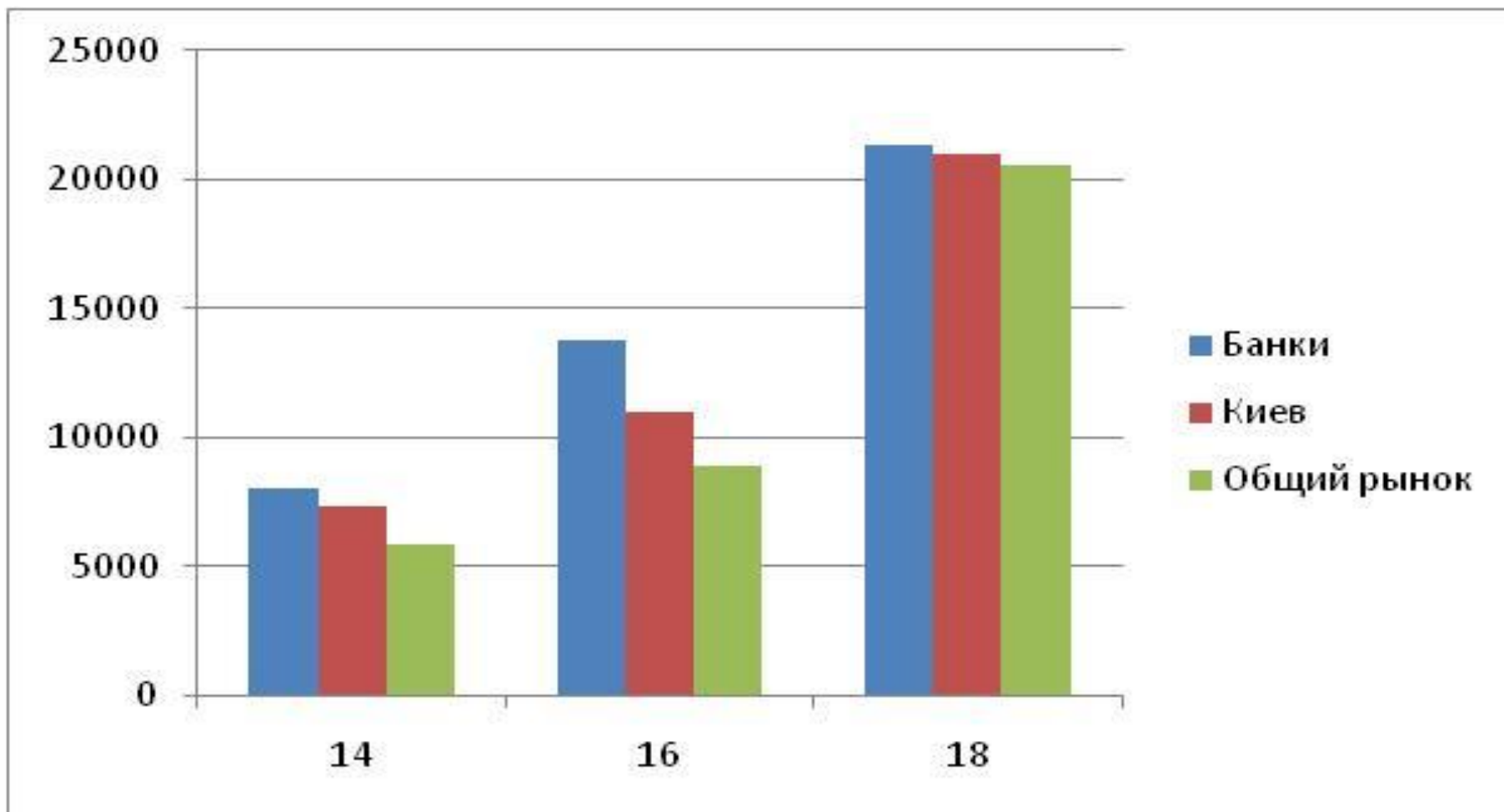


Зарботные платы семьи Управление персоналом

Совокупный Доход

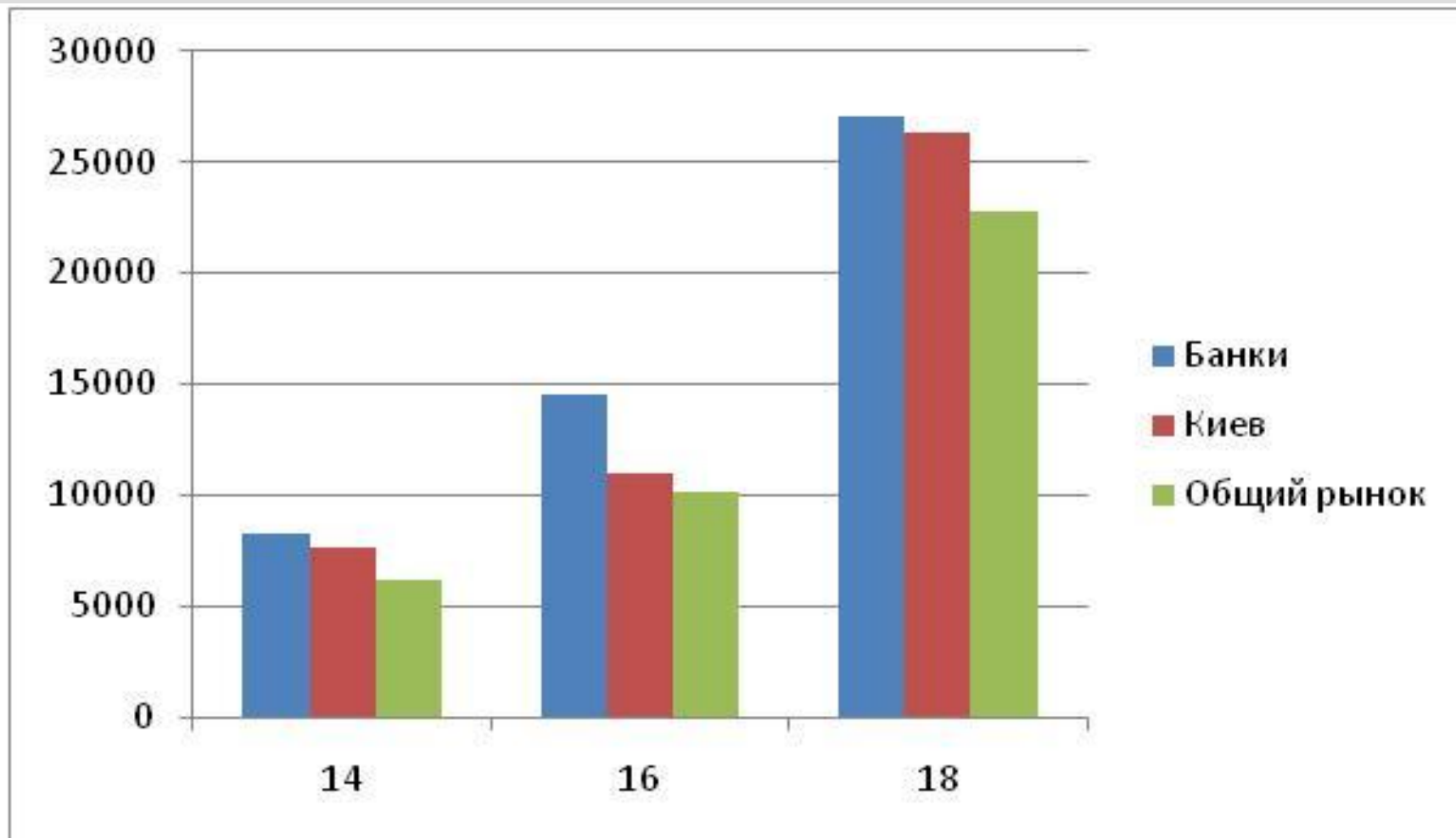


Компенсации и льготы Твердый Оклад



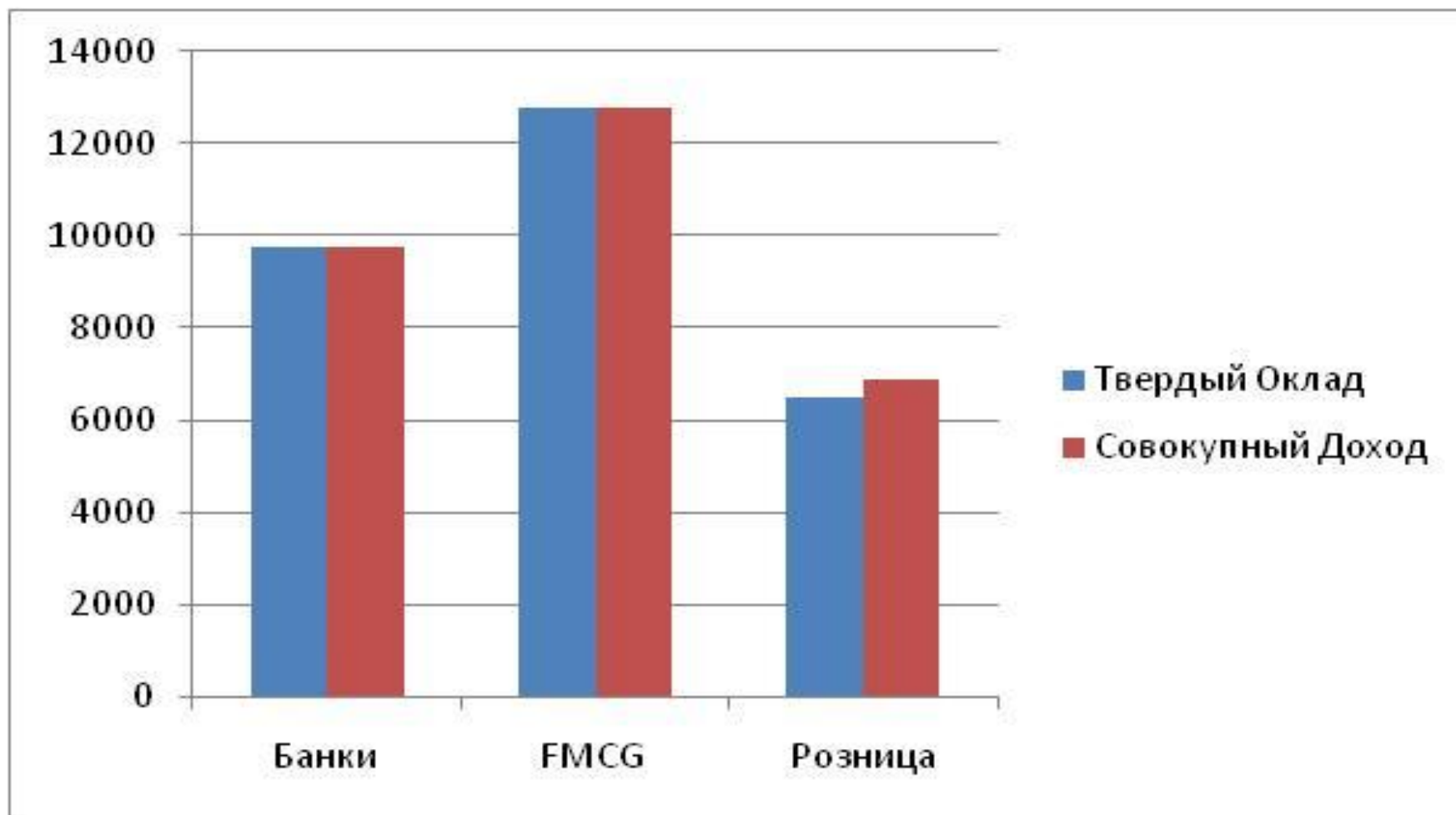
Компенсации и льготы

Совокупный Доход



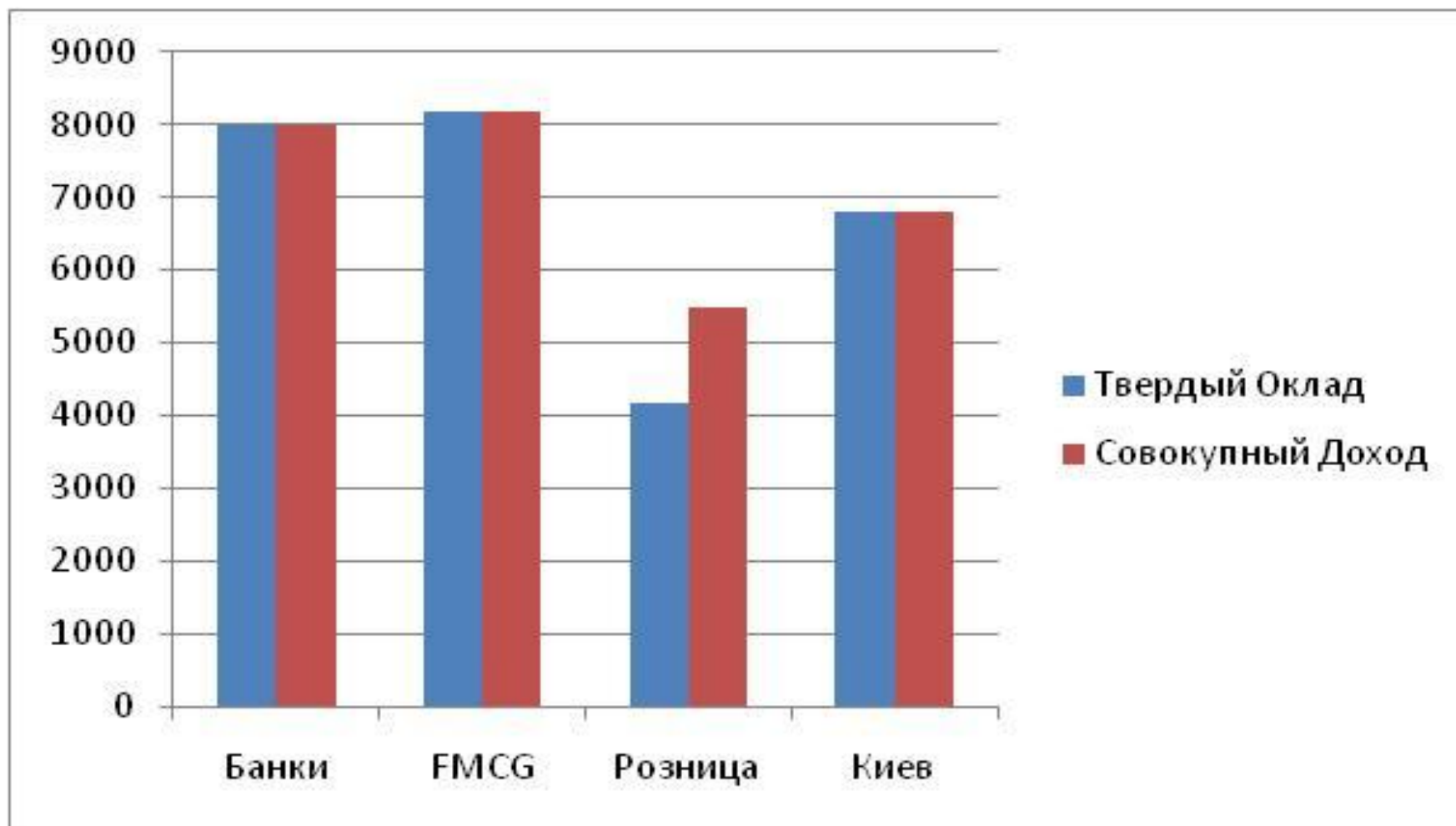
Обучение персонала

15 уровень- Начальник отдела



Подбор персонала

14 уровень- главный специалист



Если у Вас возникли какие-либо
вопросы по **обзорам**
вознаграждения Hay Group, звоните
или пишите нам!

ул.Луначарского 4, 14 эт
Тел: +38 044 499 71 01
Факс: +38 044 499 71 02

Посетите наш сайт: www.haygroup.com/ua

