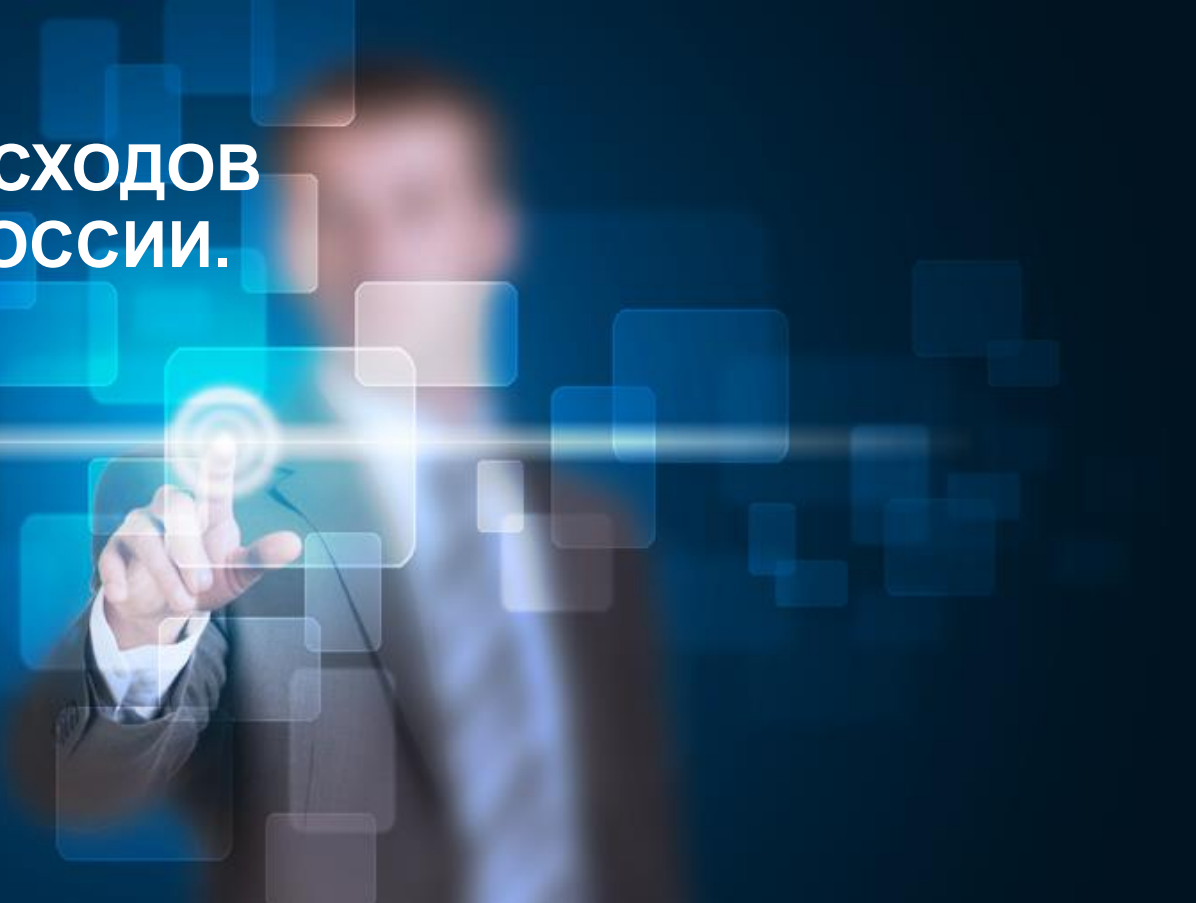


# ОПТИМИЗАЦИЯ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ В РОССИИ. ФЕВРАЛЬ 2015





## 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.



# 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

**Основные категории для анализа в исследовании:**

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

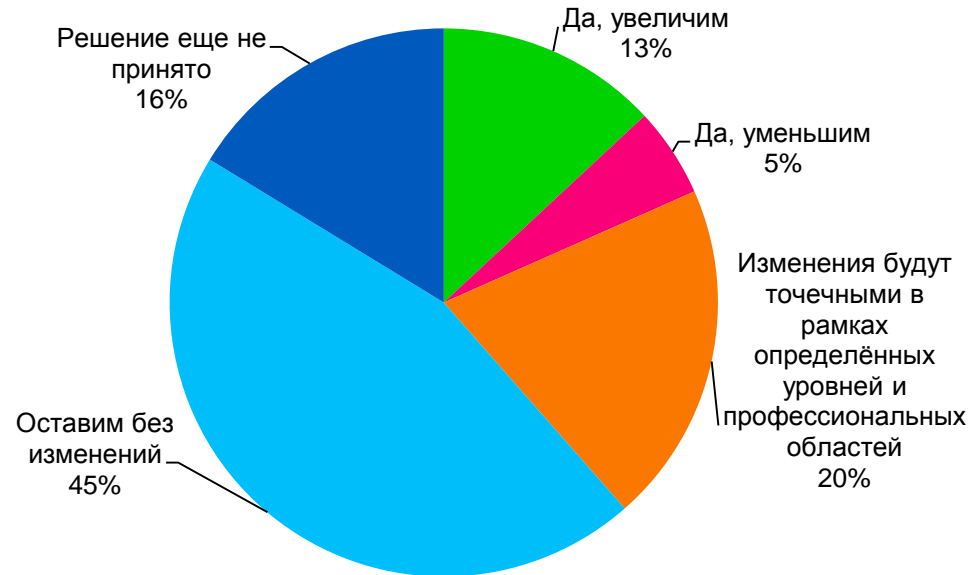


# ЧАСТЬ 1. ПОЛИТИКА ИЗМЕНЕНИЯ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ И ДЕНЕЖНЫХ БОНУСОВ



# ИЗМЕНЕНИЕ ОКЛАДОВ

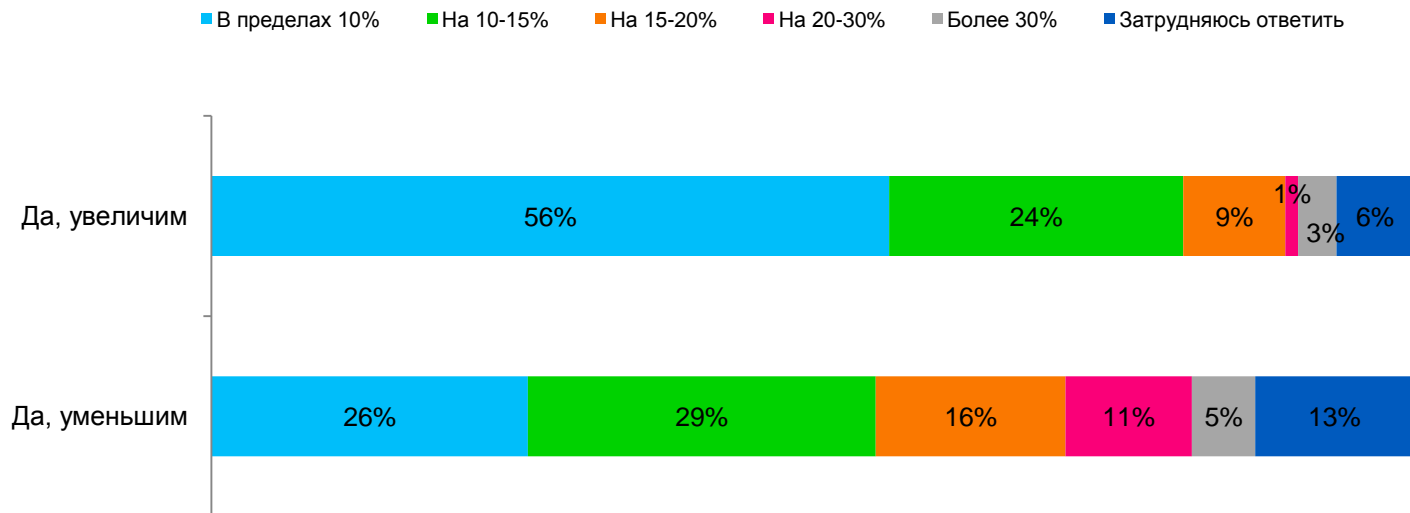
Планирует ли ваша компания изменение оклада сотрудников в ближайшие месяцы (в целом по компании)?





## ИЗМЕНЕНИЕ ОКЛАДОВ

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

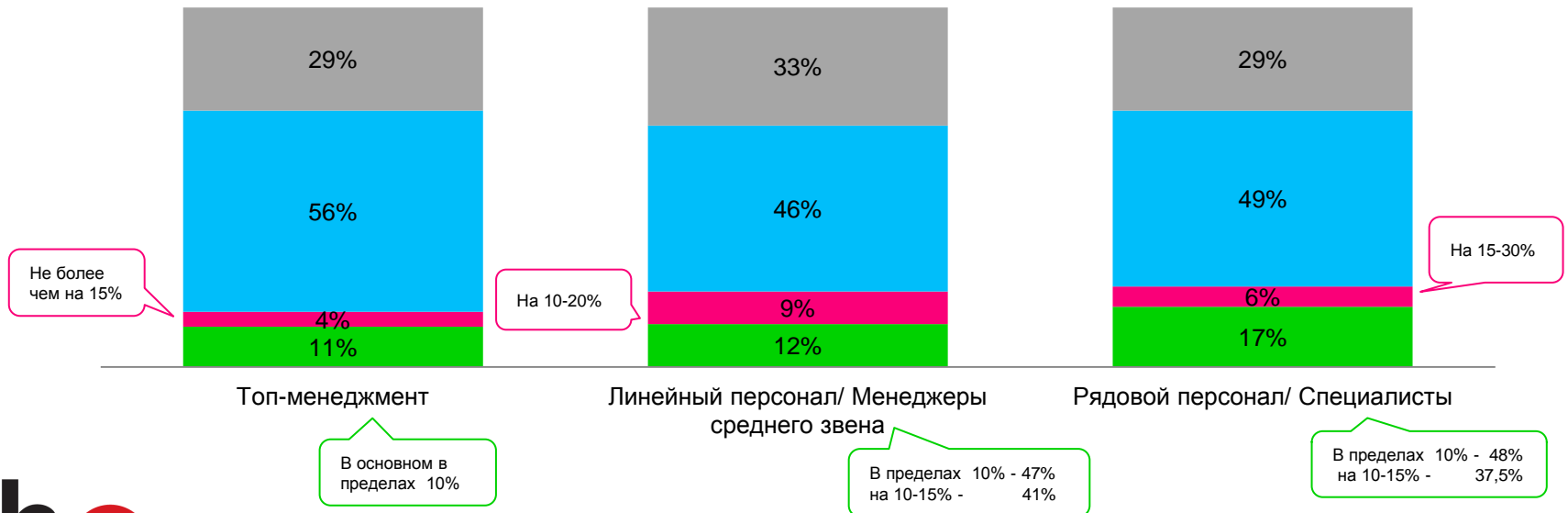




# ИЗМЕНЕНИЕ ОКЛАДОВ: УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ

Планирует ли ваша компания изменение оклада сотрудников в ближайшие месяцы?

- Решение не принято
- Оставим без изменений
- Да, уменьшим
- Да, увеличим





# ИЗМЕНЕНИЕ ОКЛАДОВ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ

Какие профессиональные области затронет данное изменение? (изменение окладов)



\* - допускалось несколько вариантов ответа





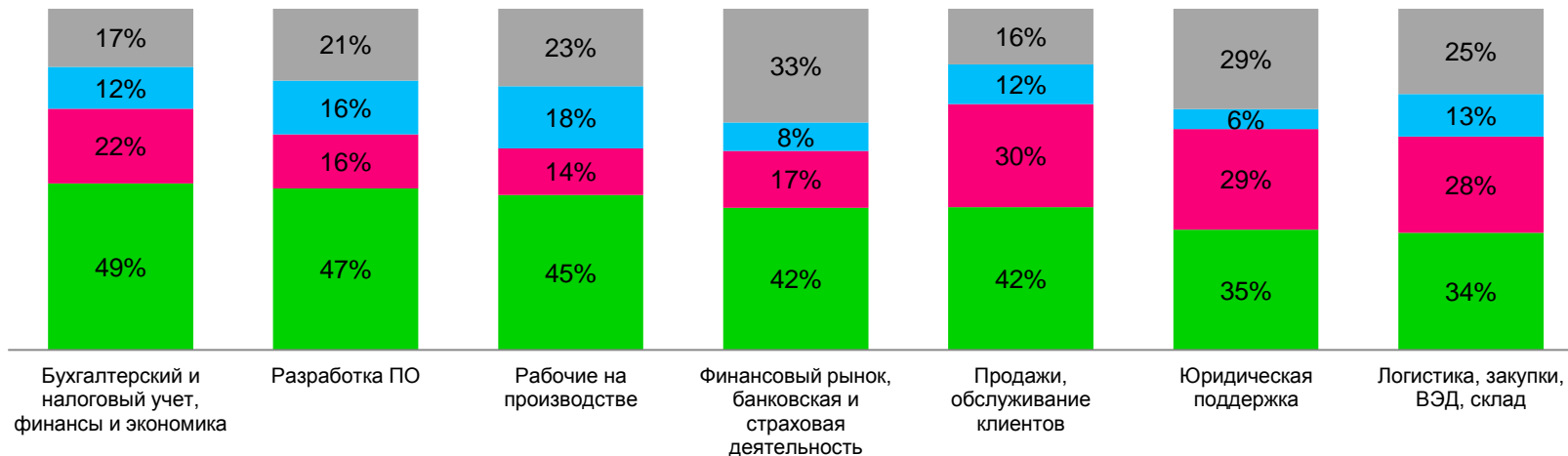
# ИЗМЕНЕНИЕ ОКЛАДОВ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ

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

В основном на 10-15%

В основном в пределах 10%

■ Решение не принято   ■ Оставим без изменений   ■ Уменьшим   ■ Увеличим





# ИЗМЕНЕНИЕ ОКЛАДОВ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ

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

В основном пределах на 10-15%

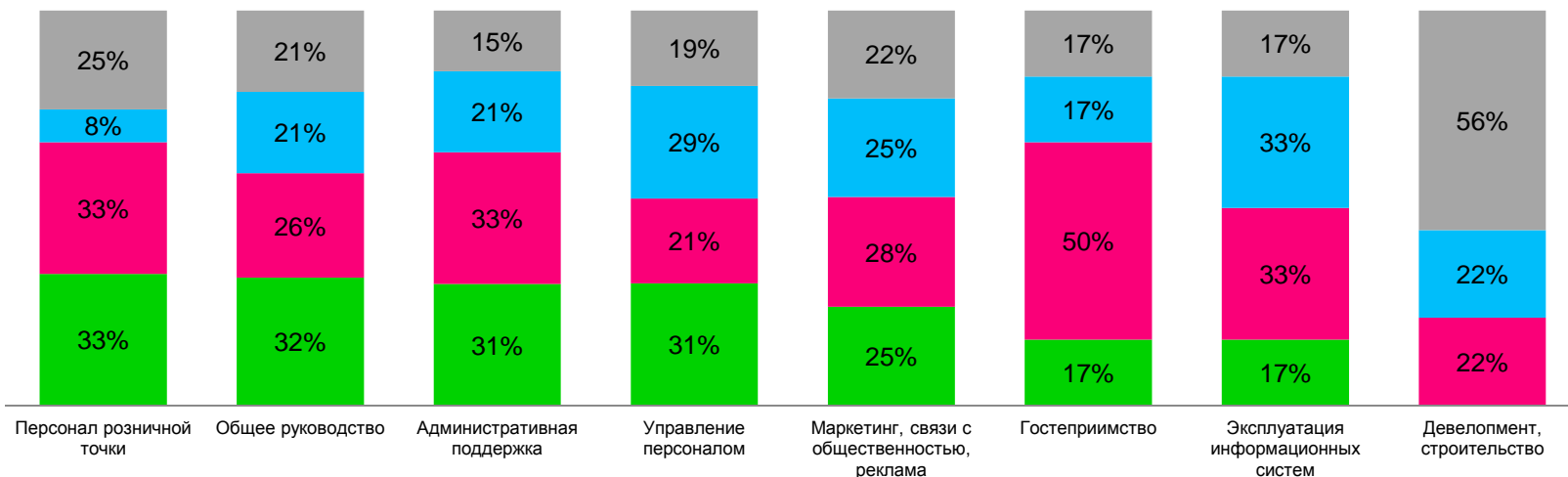
В основном пределах 10%

■ Решение не принято

■ Оставим без изменений

■ Уменьшим

■ Увеличим

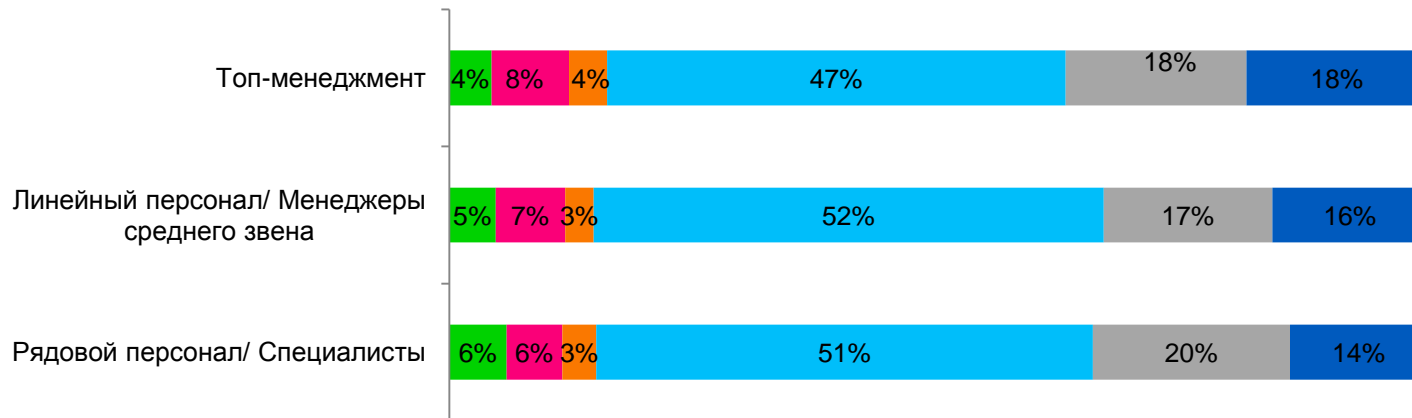




# КРАТКОСРОЧНЫЕ ДЕНЕЖНЫЕ БОНУСЫ: УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ

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

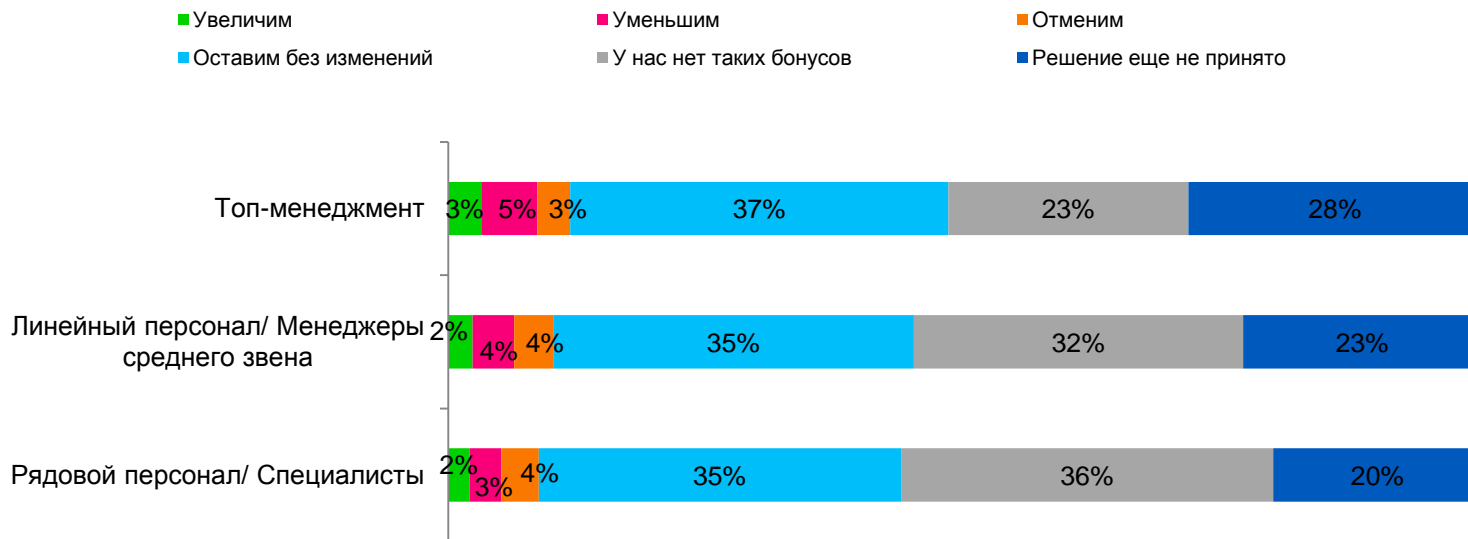
- Увеличим
- Уменьшим
- Отменим
- Оставим без изменений
- У нас нет таких бонусов
- Решение еще не принято





# ДОЛГОСРОЧНЫЕ ДЕНЕЖНЫЕ БОНУСЫ: УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ

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





# ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

## Изменение окладов:

- *большая* 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

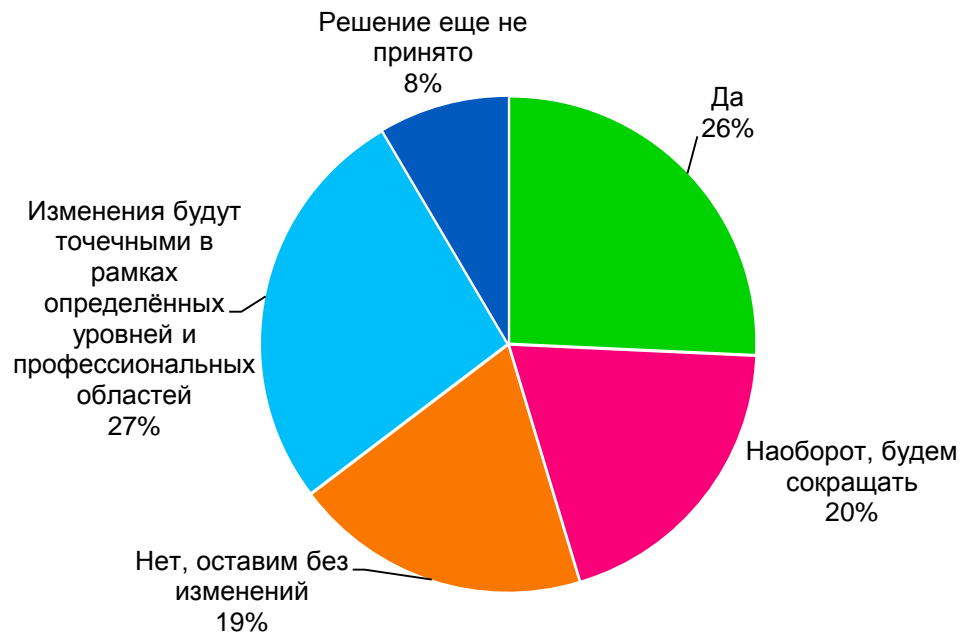


## ЧАСТЬ 2. ПОЛИТИКА ИЗМЕНЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА



# ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

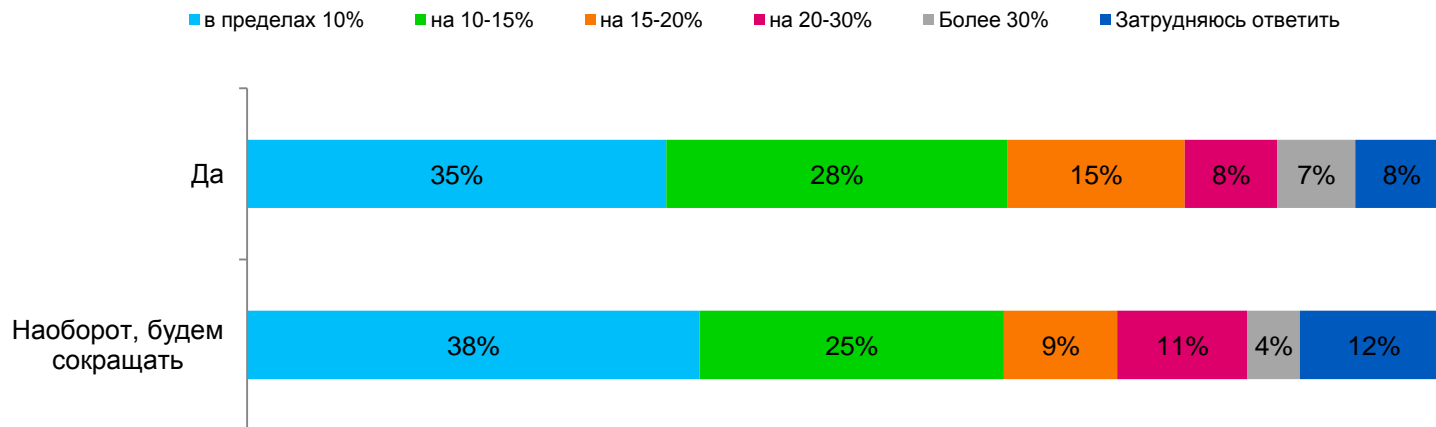
Планирует ли ваша компания увеличивать штат в этом году (в целом по компании)?





# ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

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

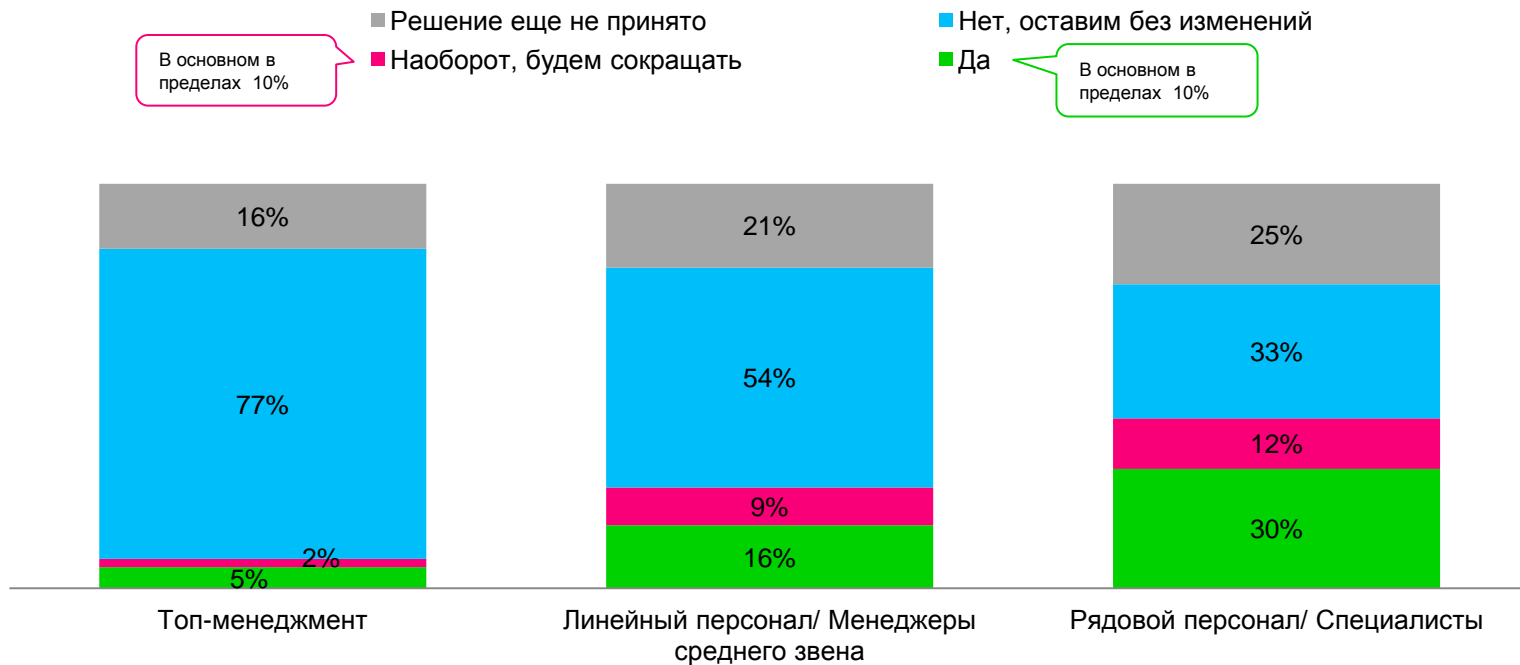






# ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА: УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ

Планирует ли ваша компания увеличивать штат в этом году?





# ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ

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

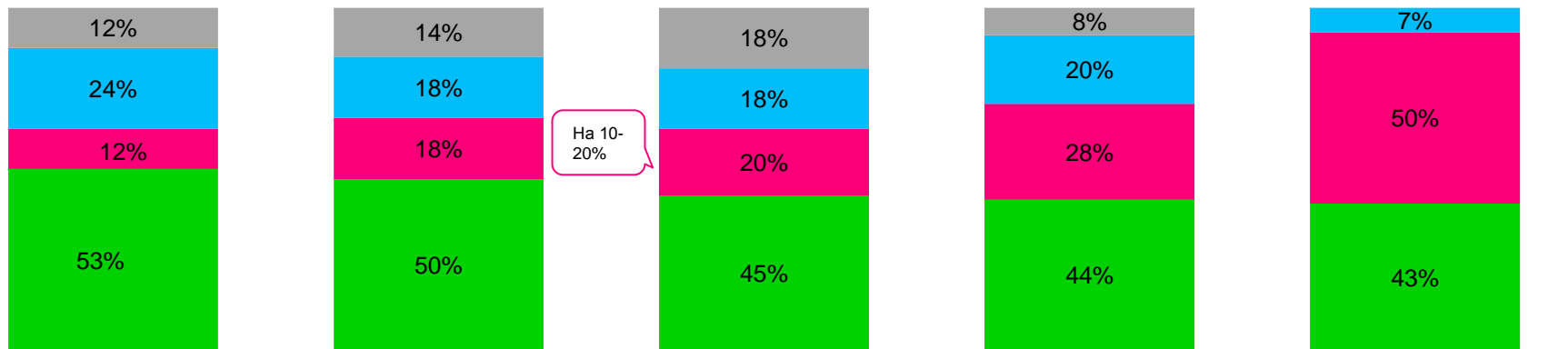




# ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ

Планирует ли ваша компания увеличивать штат в этом году?

■ Решение не принято   ■ Оставим без изменений   ■ Уменьшим   ■ Увеличим



Разработка ПО

Рабочие на производстве

Продажи, обслуживание клиентов

Техническое обслуживание, монтаж, ремонт и сервис

Персонал розничной точки

В среднем на 10-20%

В основном в пределах 10%

На 10%

В основном в пределах 10%

в пределах 10% - 39%  
на 10-15% - 28%

В среднем на 10-20%

В основном в пределах 10%

В среднем на 10-20%

В основном в пределах 10%

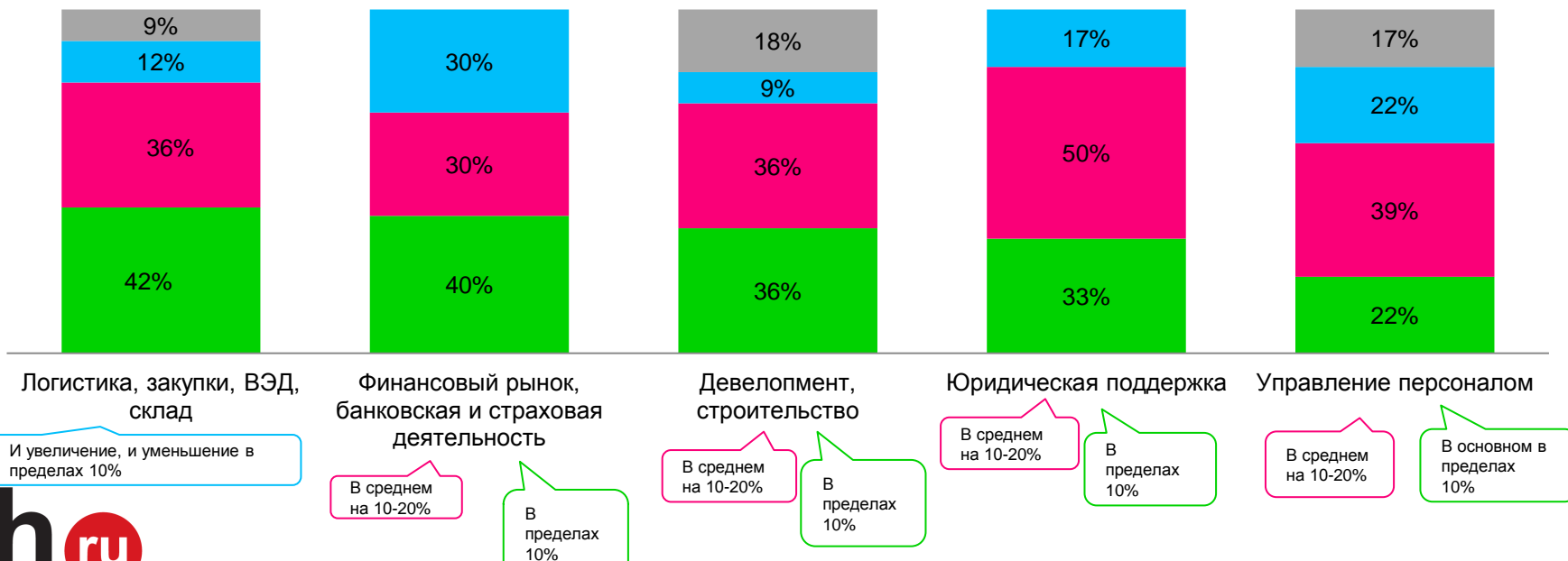
На 10-20%



# ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ

Планирует ли ваша компания увеличивать штат в этом году?

■ Решение не принято   ■ Оставим без изменений   ■ Уменьшим   ■ Увеличим

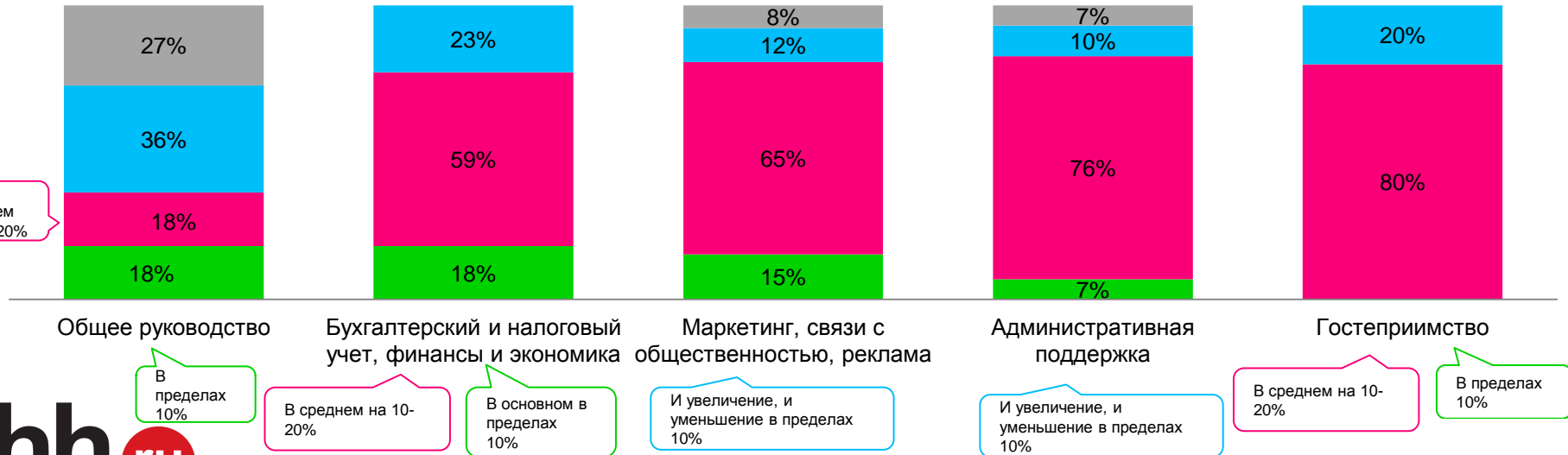




# ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ

Планирует ли ваша компания увеличивать штат в этом году?

■ Решение не принято   ■ Оставим без изменений   ■ Уменьшим   ■ Увеличим





# 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



# СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

Каковы планы вашей компании относительно социального пакета?







# 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**

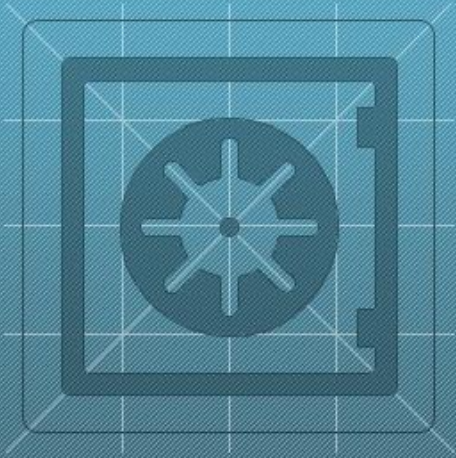


# ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ОПТИМИЗАЦИИ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ



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

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



## Банк данных заработных плат

Всегда актуальная онлайн-база данных заработных плат и льгот.  
Получайте информацию в зависимости от:

- региона,
- отрасли,
- размера и иных параметров компании.

[Получить доступ](#)



## КОНТАКТЫ

Ольга Дмитриева,

Менеджер направления исследований заработных плат

[o.dmitrieva@hh.ru](mailto:o.dmitrieva@hh.ru)

Тел: +7 495 974 64 27 доб. 1-2732

Анна Попова,

Специалист направления исследований заработных плат

[a.popova@hh.ru](mailto:a.popova@hh.ru)

Тел: +7 495 974 64 27 доб. 1-3574

Наталья Данина,

Руководитель направления исследований заработных плат

[n.danina@hh.ru](mailto:n.danina@hh.ru)

Тел: +7 495 974 64 27 доб. 1-2129