

ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ОБЗОР ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ. РОССИЯ

2016



Рекрутинговая компания Antal Russia за более чем двадцать лет работы на рынке России и СНГ сумела занять лидирующие позиции в области подбора специалистов, а также менеджеров среднего и высшего управленческих звеньев.

Благодарность:

Мы выражаем благодарность всем экспертам, предоставившим комментарии по актуальным для работодателей и соискателей вопросам, а также партнерам и участникам исследования, с помощью которых нам удалось собрать интересные данные и проследить за текущими тенденциями на рынке труда.

Благодаря вашему участию мы также перевели 55 740 рублей (по 10 рублей за каждую заполненную анкету) благотворительному фонду “Перспектива”, который помогает в трудоустройстве людям с инвалидностью.

Партнеры исследования:



Deutsch-Russische
Auslandshandelskammer
Российско-Германская
внешнеторговая палата



ЭКСПЕРТЫ РЫНКА ТРУДА
НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО



РООИ ПЕРСПЕКТИВА



ОТКРЫВАЕМ
НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ



Ограничение использования:

Пожалуйста, обратите внимание, что использование в коммерческих целях, распространение, полная или частичная публикация исследования без письменного согласия Antal Russia запрещены. При цитировании данных ссылка на Antal Russia обязательна.

СОДЕРЖАНИЕ

Вступление	2
Исследование рынка труда в России.....	3
Демография	4
Поиск работы	9
Смена работы	17
Релокация	24
Льготы.....	26
Вознаграждение.....	34
Изменение условий занятости	44
Сокращения	48
Оценка экономических перспектив	54
Взгляд на рынок труда Санкт-Петербурга	56
Взгляд на рынок труда Казани.....	58
Краткий обзор ситуации на рынке труда Казахстана.....	60
Методология	62
Обзор заработных плат	63
Заработные платы по индустриям.....	64
Автомобильный сектор	64
Бумага и упаковка	66
Здравоохранение	67
ИТ, телеком и автоматизация	69
Логистика и транспорт.....	70
Медиа и индустрия развлечений.....	71
Потребительские товары	71
Природные ресурсы	73
Промышленное оборудование и техника	74
Профессиональные услуги и консалтинг	75
Обзор тенденций рынка труда и обзор заработных плат в юриспруденции и комплаенс	76
Розничная торговля	78
Сельское хозяйство.....	80
Строительство и недвижимость.....	81
Финансовые услуги.....	83
Химия и компоненты	85
Заработные платы по дисциплинам	88
Партнеры исследования	91



Уважаемые читатели, еще один год пролетел с момента проведения нашего прошлого исследования. Несмотря на сложную экономическую ситуацию, Antal Russia не перестает развиваться. В 2016 году мы не просто увеличили число участников нашего ежегодного исследования рынка труда, но и продолжили нашу региональную экспансию, инвестировали в инфраструктуру и расширили портфель услуг. Уже больше года Antal Russia Staffing Solutions успешно работает с позициями специалистов и административного персонала, а в начале 2016 года мы прошли аккредитацию, чтобы оказывать услуги по предоставлению персонала. Уже второй год работает офис Antal Russia в Казани, а с этого наш офис есть и в Санкт-Петербурге. При этом самый «далекий» устроенный нами кандидат теперь работает в Петропавловске-Камчатском. Также мы все больше помогаем нашим кандидатам лучше понять себя, предлагая им инструменты тестирования личности.

Наше исследование рынка труда и обзор заработных плат уже не первый год служит источником информации для менеджеров среднего и высшего звена о том, сколько они стоят на рынке. Работодатели же лучше понимают, что движет сотрудниками при смене работы и что должно быть в их компенсационном пакете, чтобы они оставались вовлеченными.

Хочется отметить положительные тенденции. В 2016 году ситуация на рынке труда стабилизировалась. Число респондентов, которые получили повышение в течение последних 12 месяцев, увеличилось по сравнению с прошлым годом. Однако более высокая зарплата по-прежнему является главной причиной, по которой люди меняют место работы.

Это показывает, что наиболее эффективным способом компенсировать снижение покупательской способности за последние два года по-прежнему остается смена работы.

Также мы получили подтверждение тенденции, которую наши консультанты уже наблюдали на протяжении последних месяцев. Гораздо меньше людей готовы сегодня к изменениям в карьере. Для нас это означает, что поиск подходящего кандидата теперь занимает больше времени, а для наших респондентов - что они гораздо более осторожны при смене места работы. Непростые времена также оказывают влияние на выбор льгот, предлагаемых сотрудникам. Например, мы отметили, что число респондентов, имеющих медицинскую страховку в компенсационном пакете, сократилось.

В этом году мы проанализировали, какую роль социальные медиа играют в трудоустройстве, добавив новый вопрос, думают ли кандидаты о том, какое впечатление их страница производит на работодателей. Более того, в свете тренда импортозамещения и локализации мы добавили больше аналитики по ответам респондентов с точки зрения того, в российской или международной компании они работают.

Мы надеемся, что эта информация будет вам интересна. Однако в публикации нам удалось представить только обобщенные результаты анализа. «За кадром» осталось более 1000 вариантов индивидуальных отчетов, которые могут быть полезны именно для вашего бизнеса. Чтобы запросить статистику по интересующей вас индустрии, уровню позиции респондентов, типу компании и другим параметрам, обращайтесь к консультантам, с которыми вы сотрудничаете, или отправляйте заявку по адресу survey@antalrussia.com.

Желаю вам приятного чтения!

С уважением,
Михаэль Гермерсхаузен
Управляющий директор
Antal Russia



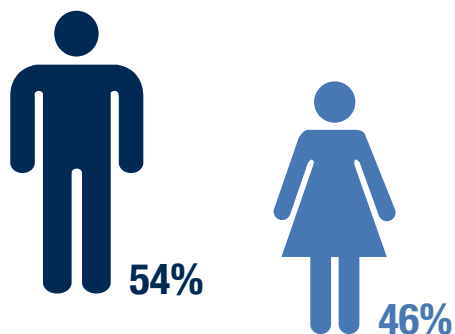
ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ



ДЕМОГРАФИЯ

В этом году в исследовании приняли участие **5574 респондента**, работающих в России.

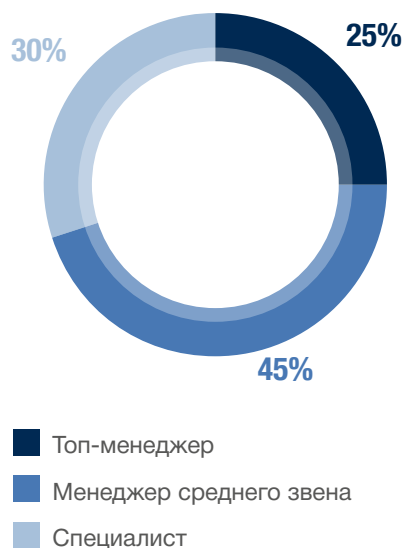
Пол



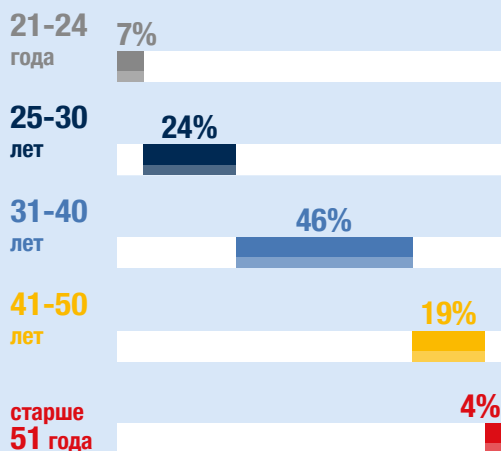
Почти половина опрошенных – люди в возрасте 31-40 лет, находящиеся в расцвете своей карьеры. Еще 24% составили респонденты в возрасте от 25 до 30 лет и 19% – участники опроса в возрасте 41-50 лет.

Чуть меньше половины опрошенных (45%) занимают позиции уровня менеджеров среднего звена, четверть респондентов – топ-менеджеры и почти треть – специалисты.

Уровень позиции

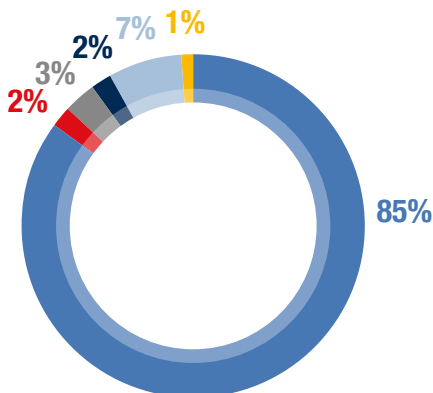


Возраст





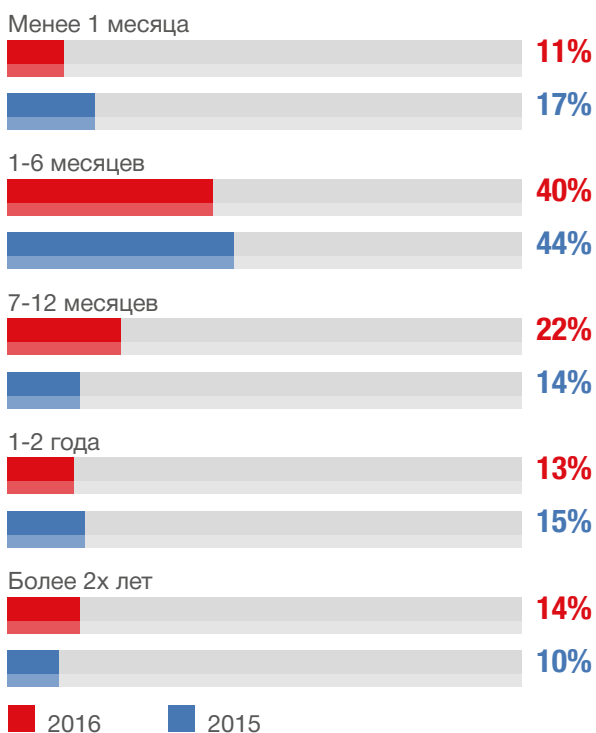
Тип занятости



- На постоянной основе
- Фриланс / На временной основе
- На контрактной основе
- Владею собственным бизнесом
- Безработный(ая)
- Другое

85% опрошенных работают на постоянной основе. Это чуть меньше чем в выборке исследования прошлого года, когда доля постоянно работающих респондентов составила 87%. Без работы на момент участия в исследовании находились 7% опрошенных. Из них 51% не работает менее 6 месяцев. Более года найти работу не могут 27% респондентов.

Продолжительность пребывания без работы

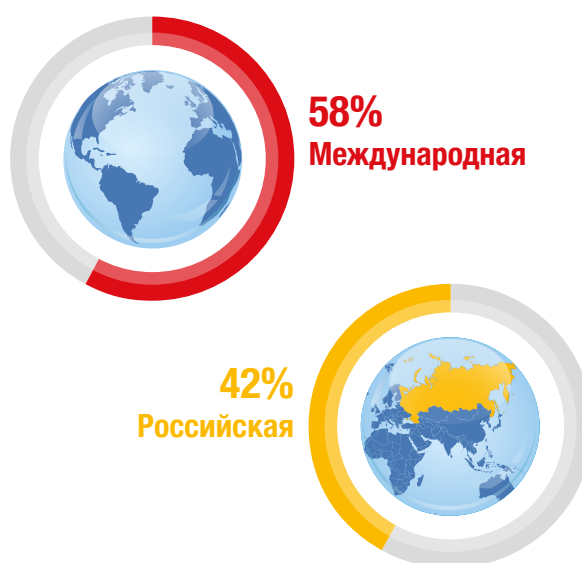


Однако респонденты, находящиеся в поиске, настроены оптимистично. Большинство из них (73%) рассчитывают найти работу в течение ближайших 6 месяцев и только 6% ожидают, что поиск займет больше года.

Ожидания по срокам нахождения работы



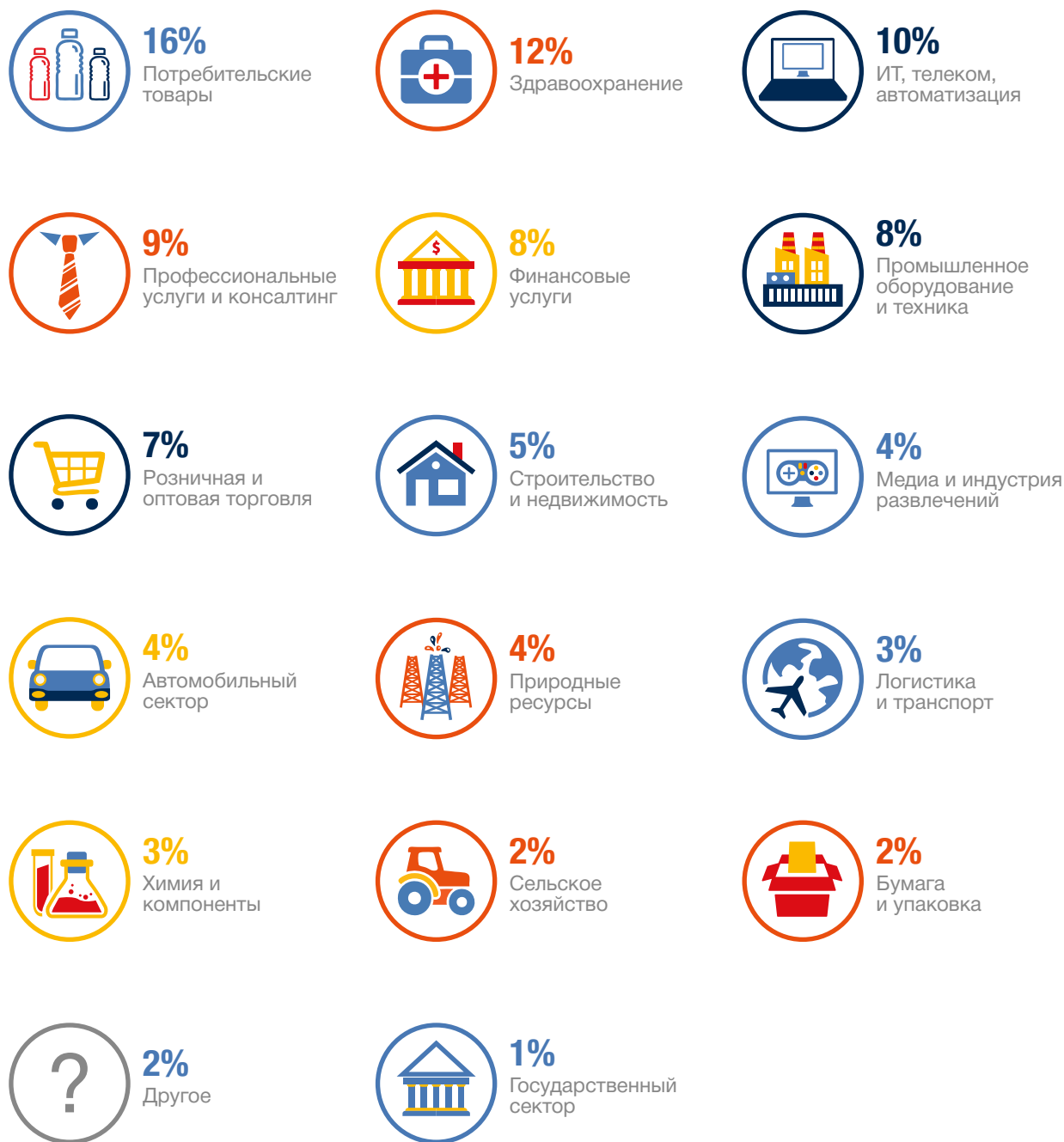
Тип компании



58% опрошенных работают в международных компаниях.



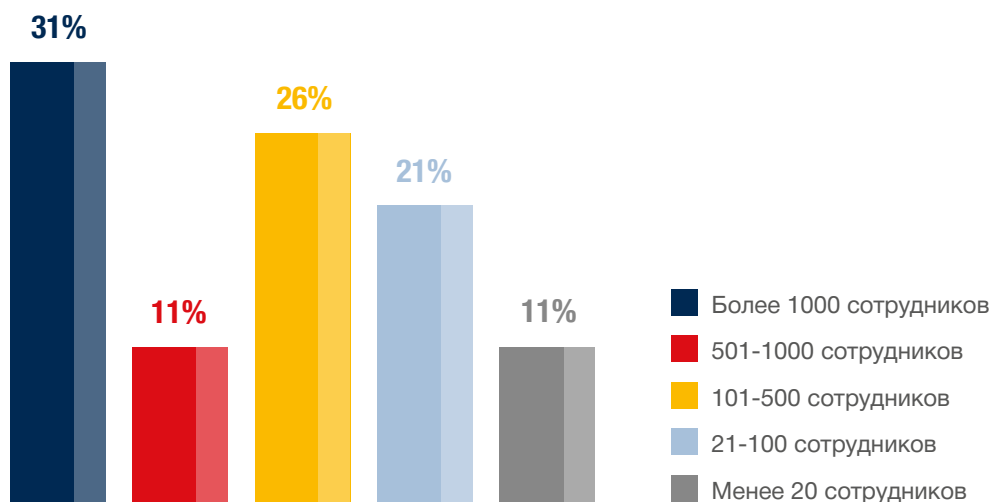
Распределение по отраслям



63% респондентов работают в 6 отраслях: потребительские товары; здравоохранение; ИТ, телеком, автоматизация; профессиональные услуги (консалтинг, образование, аудит, рекрутмент и т.д.); финансовые услуги и промышленное оборудование.

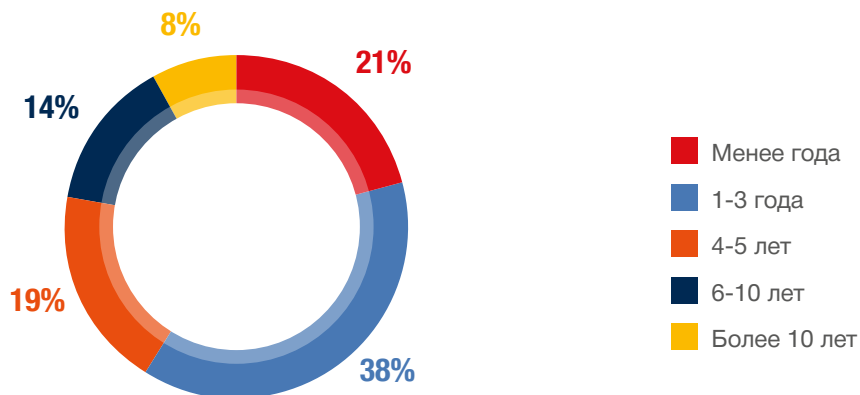


Размер компании в России



Почти треть респондентов работает в крупных компаниях с численностью более 1000 сотрудников. Чуть меньше, 26% опрошенных, заняты в компаниях среднего размера (101-500 сотрудников). Сотрудники небольших компаний с численностью менее 20 человек меньше других представлены в нашем исследовании, их доля в выборке составляет 11%.

Продолжительность работы в текущей компании



59% опрошенных работают в текущей компании менее 3х лет. На «долгожителей», работающих в одной компании более 6 лет, пришлось 22% опрошенных.



РОССИЙСКИЙ РЫНОК СОХРАНИТ СВОЮ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ И В БУДУЩЕМ

Российская экономика переживает состояние рецессии. 2015 год был отмечен падением ВВП на 3,8%. Значение почти всех остальных макроэкономических показателей также оказалось отрицательным. В таких условиях для предприятий заметно возросла необходимость пересмотреть свою бизнес-стратегию. Треть предприятий, участвовавших в опросе ВТП по деловому климату в январе 2016 года, положительно ответила на вопрос, придется ли им сокращать персонал. Конечно, компании настроены во чтобы то ни стало удержать на рабочем месте высококвалифицированных сотрудников, в подготовку которых было вложено много времени, энергии и денег.

Помимо всего прочего, практически во всех сферах назрела потребность в мероприятиях по повышению эффективности и корректировке заработных плат. Прежде всего речь идет о таких отраслях как автомобилестроение, розничная торговля, машиностроение и сфера услуг. Исключение составляют предприятия, которые инвестируют, размещают производство и расширяют свое присутствие на российском рынке. Такие предприятия нуждаются в хорошо подготовленных специалистах, которых, несмотря на растущую безработицу, не так-то просто найти. Конечно, в таких условиях растет и лояльность к работодателю. Дополнительные бонусы приобретают все большее значение, чем просто уровень зарплаты (дополнительное медицинское страхование сотрудников, соцпакет).

Актуальный экономический спад едва ли изменит характер рынка в целом. Покупательская способность в России по-прежнему высока, потребность в инвестициях в инфраструктуру, промышленность, здравоохранение и т.п. также сохраняется. Как и прежде, Россия остается крупнейшим рынком Европы, который не потеряет своей привлекательности и в будущем.

Маттиас Шепп, Председатель Правления, Российско-Германская ВТП

КАК ПРОВЕСТИ ОЦЕНКУ ПЕРСОНАЛА?

В нашей сети 950 магазинов, в которых работает более 12000 человек. Чтобы отслеживать качество работы такого большого количества сотрудников по всей России, мы разработали собственную систему оценки – «Индекс здоровья персонала». В него включен ряд маркеров, которые мы измеряем на ежемесячной основе. Вместе с этим доступна история отчетов за прошлые периоды и детализация результатов по региону, городу, магазину и конкретному человеку.

Помимо KPI, которые мы отслеживаем у линейного персонала, мы смотрим на баланс опыта сотрудников в командах. В зависимости от опыта продавцы в магазинах делятся на стажеров, специалистов, экспертов и наставников. В количестве сотрудников разного уровня должен соблюдаться здоровый баланс, за которым мы следим с помощью индекса. Управленческий персонал мы оцениваем по ряду других метрик, среди которых административные, коммерческие, организационные показатели, результаты бизнес-тренингов. В дальнейшем эта информация помогает в управлении талантами и формировании кадрового резерва.

Мы пришли к выводу, что в нашем бизнесе команды должны быть сбалансированы определенным образом не только по опыту, но и с точки зрения возраста. Есть регионы или магазины, где сотрудники поколения X или Y доминируют. Это мы отслеживаем с помощью индекса и стремимся к некой золотой середине.

Еще один фактор в индексе здоровья персонала – затраты на персонал. Мы считаем, сколько нам стоил каждый сотрудник: его привлечение, адаптация, обучение и т.д., и анализируем, какой доход он при этом привлек. На основе этих данных мы совершенствуем программы удержания сотрудников.

По итогам оценки проходит рейтингование, мы выбираем лучшие дирекции, а победителей мотивируем материально и нематериально. Индекс здоровья персонала был введен полтора года назад. За это время собранные данные уже помогли увеличивать вовлеченность и улучшить качество работы сотрудников, а также помогли снизить текучесть персонала.

Константин Бойко, Директор по персоналу, Л'Этуаль



ПОИСК РАБОТЫ

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПОИСКА РАБОТЫ

71% респондентов нашли работу менее чем за 6 месяцев, при этом 56% участников опроса понадобилось на поиск работы меньше 3 месяцев. Заметно, на 15 процентных пунктов (далее – п.п.), выросла доля тех, кто не искал работу и кого нашел работодатель.

Это говорит о том, что компании активизировались в самостоятельном поиске ценных сотрудников, чтобы сократить расходы на подбор персонала.

Продолжительность поиска текущей работы

Менее 1 месяца



Более года



1-3 месяца



Более 2х лет



4-6 месяцев



Я не искал, работодатель меня нашёл



7-12 месяцев

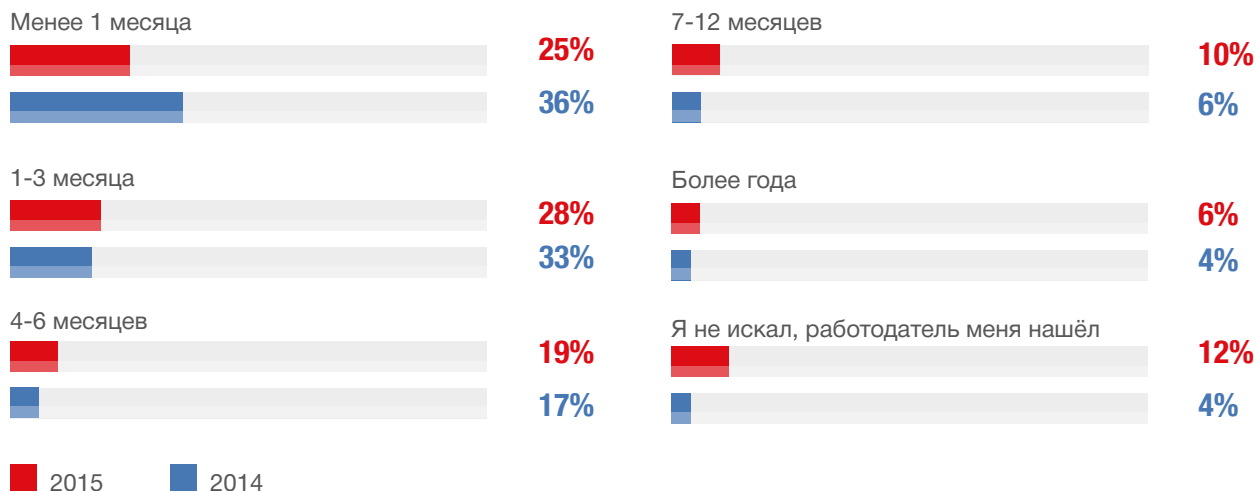


■ 2016 ■ 2015



Так как 93% респондентов на момент проведения исследования были трудоустроены, то данные результаты отражают ситуацию со скоростью поиска работы несколько лет назад. Среди работающих респондентов 21% начали работать в текущей компании менее года назад, следовательно их поиск работы пришелся на начало 2016-2015 год. В этой группе опрошенных менее чем за 6 месяцев нашли работу 72% респондентов, причем 53% из них нашли работу менее чем за 3 месяца. Однако по сравнению с прошлым годом нашедших работу менее чем за 6 месяцев стало меньше. Так в 2015 году среди респондентов, которые работают на текущем месте менее 1 года (таких было 20%), менее чем за 6 месяцев нашли работу 86%, из них 69% искали работу менее 3 месяцев. В то же время количество искавших работу более 1 года увеличилось. Таким образом, срок поиска работы в 2015 году увеличился по сравнению с 2014 годом.

Продолжительность поиска среди респондентов, работающих менее одного года



Продолжительность поиска работы в зависимости от уровня позиции





СПОСОБЫ ПОИСКА РАБОТЫ

С помощью сайтов по поиску работы трудоустроились 28% респондентов. Это самый популярный способ поиска работы среди участников исследования этого года. Причем по сравнению с результатами 2015 года этим способом нашли работу на 5 п.п. больше респондентов. Следующими по популярности стали рекрутинговые компании, профессиональные контакты (по 18%) и прямое обращение со стороны работодателя (17%). Доля респондентов, нашедших работу через рекрутинговые компании, уменьшилась на 5 п.п. по сравнению с данными исследования в 2015 году. Вероятно, в условиях нестабильной экономической ситуации компании сокращают расходы на найм сотрудников и стараются использовать наиболее бюджетные форматы поиска.

Как было найдено текущее место работы

Сайты по поиску работы



Личные контакты



Рекрутинговая компания



Я не искал, у меня собственный бизнес



Профессиональные контакты



Социальные сети



Прямое обращение со стороны работодателя



Другое



■ 2016 ■ 2015

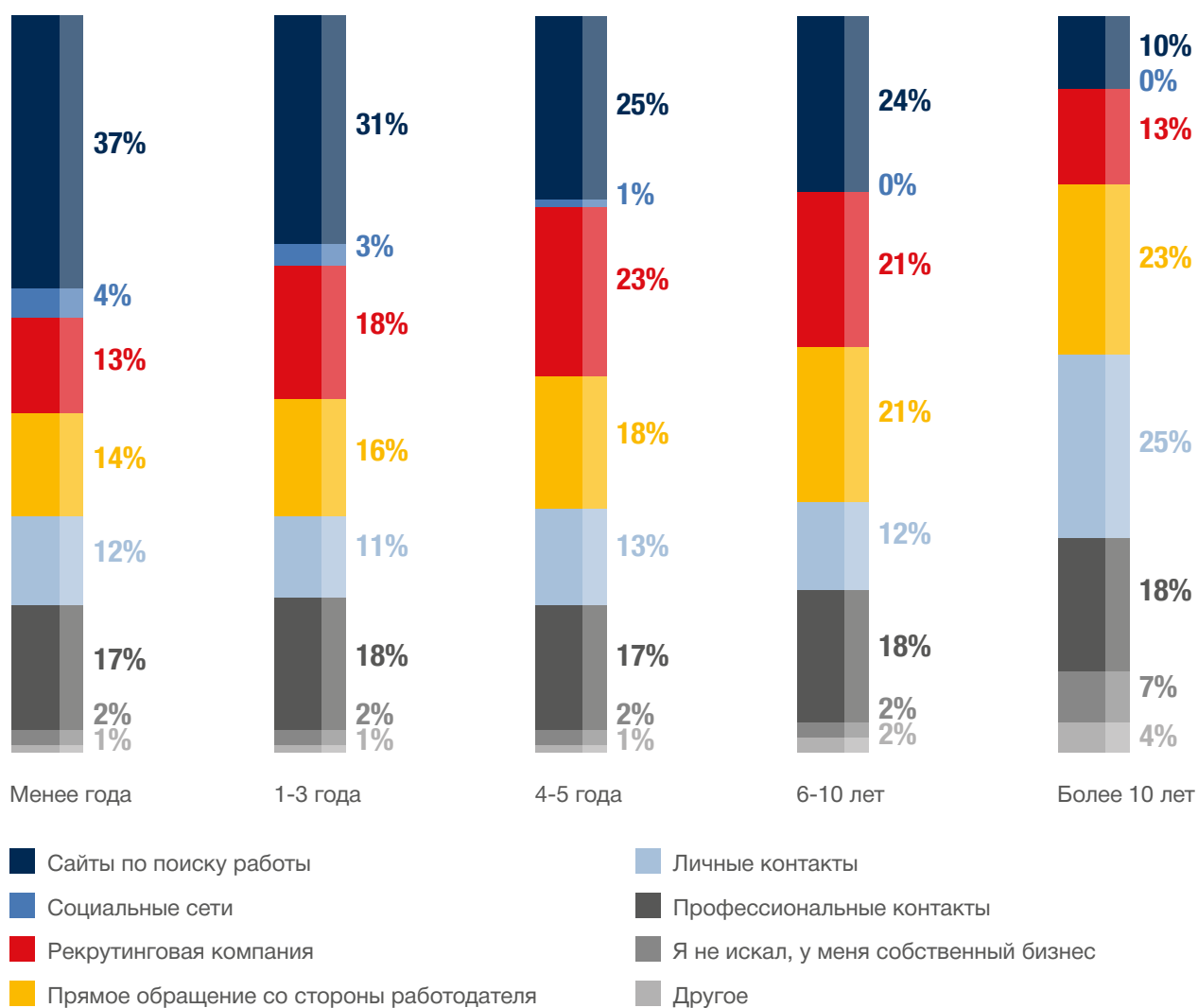


Также интересно проследить, как менялась популярность способов поиска работы в разные годы, проанализировав ответы респондентов, в зависимости от того, как долго они работают в текущей компании.

Это сравнение показывает динамику роста популярности сайтов по поиску работу с течением времени: среди тех, кто работает в компании более 10 лет (т.е. искал работу более 10 лет назад) доля респондентов, нашедших работу с помощью сайтов, составляет всего 10%, но с каждым годом она увеличивается, и для тех, кто нашел работу в прошлом году (работает в компании менее года), доля таких респондентов составляет 37%.

Интересно, что искавшие работу более 10 лет назад заметно чаще находили её с помощью личных контактов (25%, а после снижение до 12-13%). Это говорит об изменении системы отношений на рынке труда: раньше личные связи были существенно более важными при поиске работы, но постепенно рынок развивался и становился более профессиональным, и польза от личных связей для нахождения работы сократилась. Социальные сети, как способ поиска работы, появились всего 4-5 лет назад, и постепенно, хоть и медленно, их значимость увеличивается.

Как было найдено текущее место работы в зависимости от продолжительности работы в компании





Заметна разница в том, как респонденты находили работу в российских и международных компаниях. Международные компании намного чаще обращаются к услугам рекрутинговых агентств (27% опрошенных сотрудников международных компаний нашли работу таким способом против всего 5% опрошенных сотрудников российских компаний). Тогда как российские компании чаще обращаются к сайтам по поиску работы, профессиональным и личным контактам.

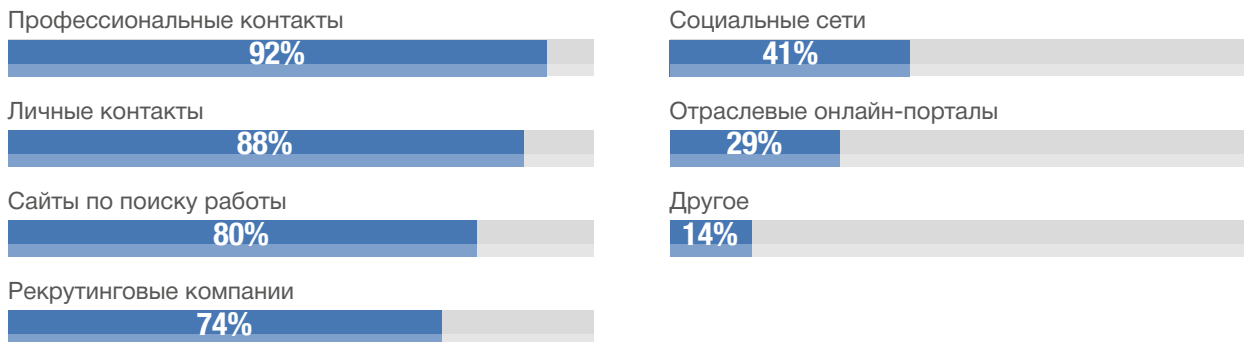
Как было найдено текущее место работы в российских и международных компаниях



ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПОИСКА РАБОТЫ

Наиболее эффективным способом поиска работы респонденты считают профессиональные и личные контакты (их находят эффективными 92% и 88% опрошенных соответственно), сайты по поиску работы (80%) и рекрутинговые компании (74%).

Эффективность различных инструментов поиска работы



По сравнению с 2015 годом заметно снизилась оценка эффективности социальных сетей (на 32 п.п.). Опыт использования социальных сетей в качестве инструмента поиска работы за последний год показал, что его эффективность была ранее переоценена, так как, несмотря на довольно высокую оценку эффективности, с помощью данного инструмента нашли работу всего 2% опрошенных в 2016 году, и этот показатель практически не изменился по сравнению с результатами 2015 года (когда он составил 3%). Интересно также, что несмотря на то, что респонденты считают профессиональные и личные контакты практически одинаковыми по эффективности (92% и 88% соответственно), на практике с помощью профессиональных контактов работу находят заметно чаще, чем с помощью личных контактов (18% и 13% соответственно).

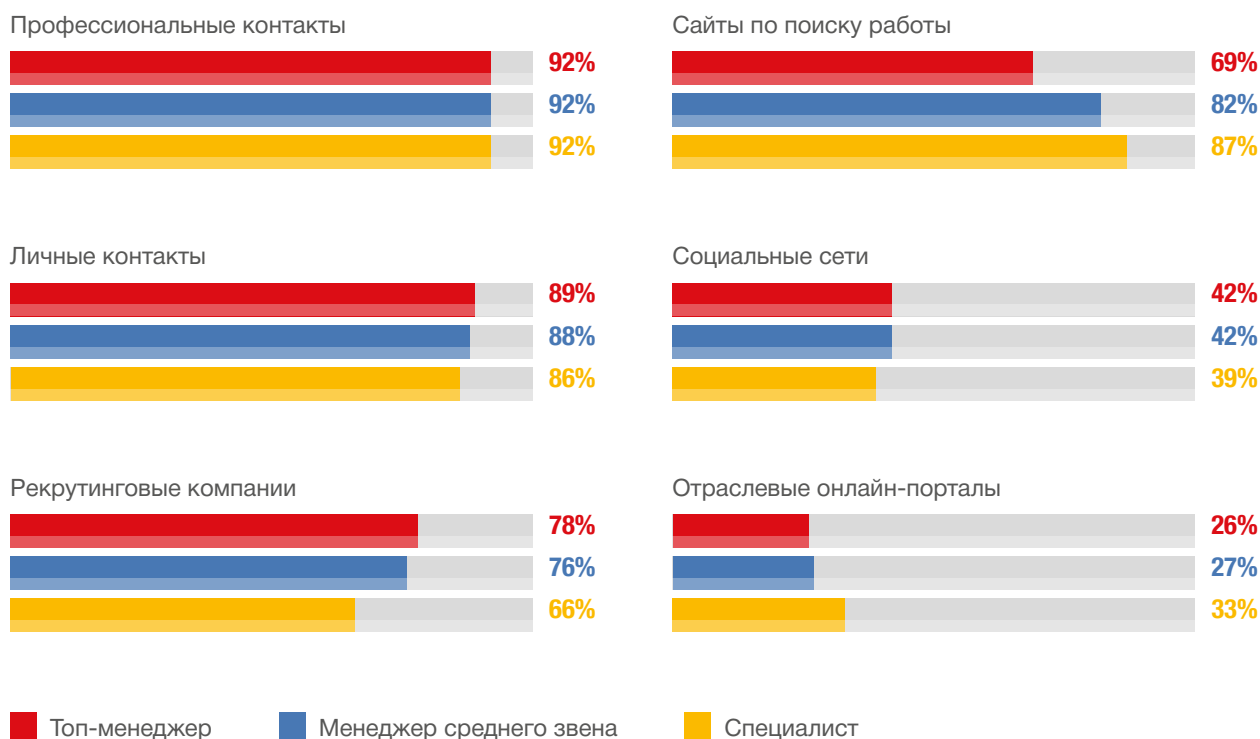


Топ-5 способов поиска работы



Отношение к способам поиска работы среди респондентов разного уровня немного отличается. Услуги рекрутинговых компаний считают более эффективными топ-менеджеры и менеджеры среднего звена (78% и 76% опрошенных соответственно), а к сайтам по поиску работы чаще обращаются специалисты (87% против 69% у топ-менеджеров). Однако в выборе наиболее эффективных способов поиска работы сотрудники всех уровней единодушны, относя к ним профессиональные и личные контакты.

Эффективность инструментов поиска работы для позиций разного уровня





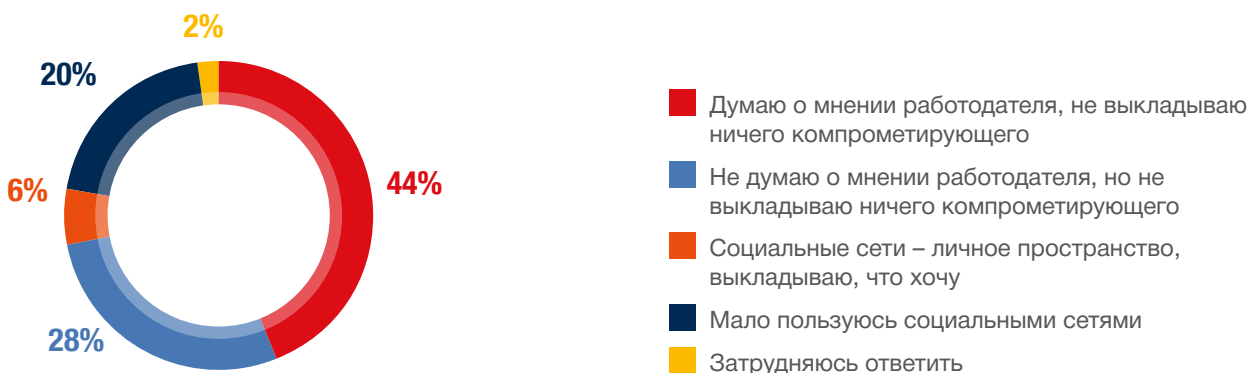
СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ

В этом году социальные сети потеряли доверие респондентов как эффективный способ поиска работы. Тем не менее, все чаще мы слышим от работодателей о том, что они обращают внимание на страницы сотрудников и соискателей в соцсетях, а значит этот канал в любом случае косвенно влияет на карьеру.

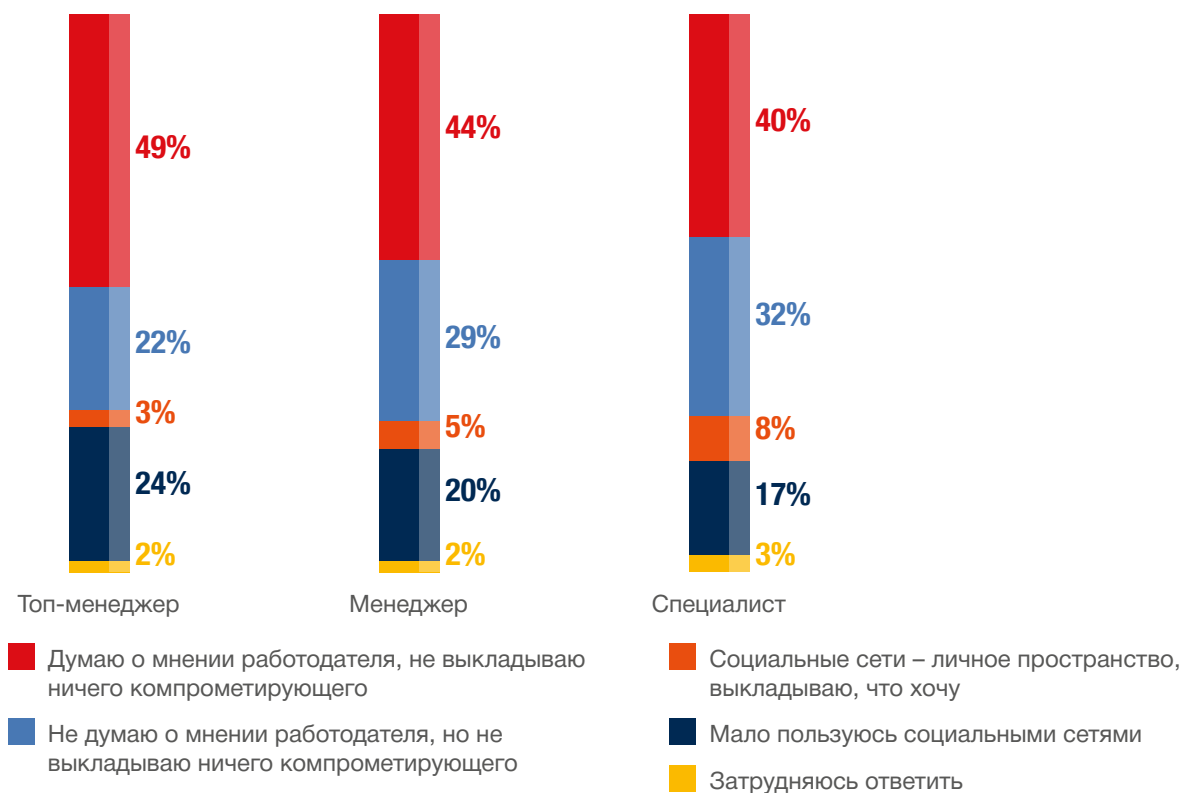
При этом только 44% участников нашего исследования задумываются о том, что они размещают в социальных сетях с точки зрения потенциального работодателя. При этом выше всего осознанность среди топ-менеджеров, 49% которых думают о впечатлении, которое производят их профили в социальных сетях, и стараются не выкладывать ничего компрометирующего.

Примерно треть опрошенных не думают о возможном внимании работодателей к своим профилям в соцсетях, но только 6% из них считают социальные сети личным пространством, к которому работа не имеет никакого отношения. Выше всего доля таких респондентов среди специалистов (8%).

Осознанность при использовании социальных сетей



Осознанность при использовании социальных сетей в зависимости от уровня позиции





НОВЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ТАЛАНТАМИ В КОМПАНИИ

Кадровый резерв – хороший инструмент для стратегического планирования, мотивации и обучения персонала. Много лет в компании мы работали с кадровым резервом по стандартному процессу: определяли целевые позиции и количество резервистов, а руководители номинировали перспективных сотрудников. Если те проходили отбор, то попадали на дорогую и хорошую программу по подготовке руководителей, что с высокой вероятностью приводило к последующему повышению.

Однако со временем мы столкнулись с тем, что мир меняется слишком быстро, и стратегические планы приходится пересматривать гораздо чаще, чем раньше. Стало сложнее точно спрогнозировать, какая структура будет у компании через 2-3 года, и какие сотрудники потребуются из кадрового резерва. К тому же на практике некоторые выбывают из резерва по разным причинам. А иногда позже появляется человек гораздо более подходящий на позицию, но она уже закреплена за другим сотрудником.

В этом году мы изменили подход к формированию кадрового резерва и ввели понятие «talent pool». В отличие от кадрового резерва число мест в пуле талантов не ограничено ни по количеству, ни по типу позиции или направлению. К стандартному процессу, когда руководитель рекомендует человека в кадровый резерв, добавилась возможность самономинации. Сотрудники смогут сами планировать карьеру, не дожидаясь инициативы отдела персонала или руководителя. Пул талантов – не гарантия повышения, но возможность для сотрудника проявить себя. Такой подход увеличит внутреннюю конкуренцию, и благодаря ему мы будем уверены, что открытую позицию займет сильнейший и наиболее подходящий внутренний или внешний кандидат.

Помимо этого мы делаем внутренний рынок труда более прозрачным. Раньше поиск на руководящие позиции часто велся в конфиденциальном режиме, иногда сотрудники узнавали о том, что в компании была открыта интересная позиция, только по факту назначения на нее нового человека, которого выбирали из кадрового резерва или по рекомендации HR партнера или руководителя. Теперь мы взяли на себя обязательство публично анонсировать все открытые позиции руководящего уровня внутри компании, чтобы каждый сотрудник мог откликнуться и попробовать свои силы. Мы даем всем шанс проявить себя, чтобы победил сильнейший и действительно достойнейший кандидат.

Новую систему мы ввели только в 2016 году, но уже получили на удивление много откликов от сотрудников. Следующим шагом будет ассессмент. При этом планируется групповая оценка, чтобы каждый претендент на попадание в пул талантов сравнил себя с другими и по итогам получил развернутую обратную связь от разных опытных наблюдателей.

Юлия Функ, Региональный директор по персоналу в странах СНГ и Грузии, Bosch

РОЛЬ HR МЕНЕДЖЕРА В КОМПАНИИ

Многие ошибочно представляют HR как полицейского, зорко отслеживающего любые нарушения закона. Поэтому еще далеко не во всех компаниях, особенно в российских, HR занимает место за столом с высшим руководством на этапе обсуждения вектора развития компании. Бизнесу сложно принять тот факт, что HR – это стратегический партнер, опыт которого не ограничивается рамками трудового законодательства. И мы не можем винить бизнес за такое отношение к нам. Годами роль кадровика сводилась к бумажной работе.

Благодаря международному влиянию в последние 15 – 20 лет, HR выходит на другой уровень, в России появляются вузы, которые готовят HR менеджеров. Имея дипломатическо-консульское образование за плечами, я сравниваю роль HR менеджера в современном мире с ролью дипломата на международной арене. Мы помогаем стейкхолдерам взаимодействовать друг с другом, предотвращать конфликты, оставаясь спокойными в критических ситуациях. Именно навыки ведения переговоров я отношу к основополагающей успеха HR менеджера. Мы выступаем медиатором между ожиданиями компании, корпоративными политиками/процедурами, локальным законодательством и интересами работников.

Задача HR – не дожидаясь, когда бизнес обратится с просьбой о помощи, самим выступать с предложениями об изменениях. Однако я часто слышу от коллег из других компаний, что менеджмент не уделяет должного внимания инициативам HR. Мне кажется, что основная ошибка в том, что HR не учитывают, что они должны разговаривать с бизнесом на их языке, а именно на языке цифр. Любое предложение должно оформляться в проект: просчитываться затраты, риски, прибыль, даже если речь идет о долгосрочных перспективах.

Бизнес должен начать доверять HR менеджеру, только тогда тандем HR менеджера и бизнеса можно назвать командной работой. Мне повезло с моей компанией, NOV – это как раз классический пример того, когда HR является частью команды бизнеса.

Катерина Барсукова, Региональный HR менеджер в России и СНГ, NOV

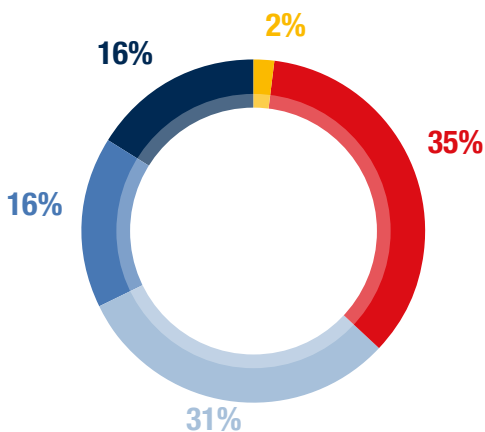


СМЕНА РАБОТЫ

ЧАСТОТА СМЕНЫ РАБОТЫ

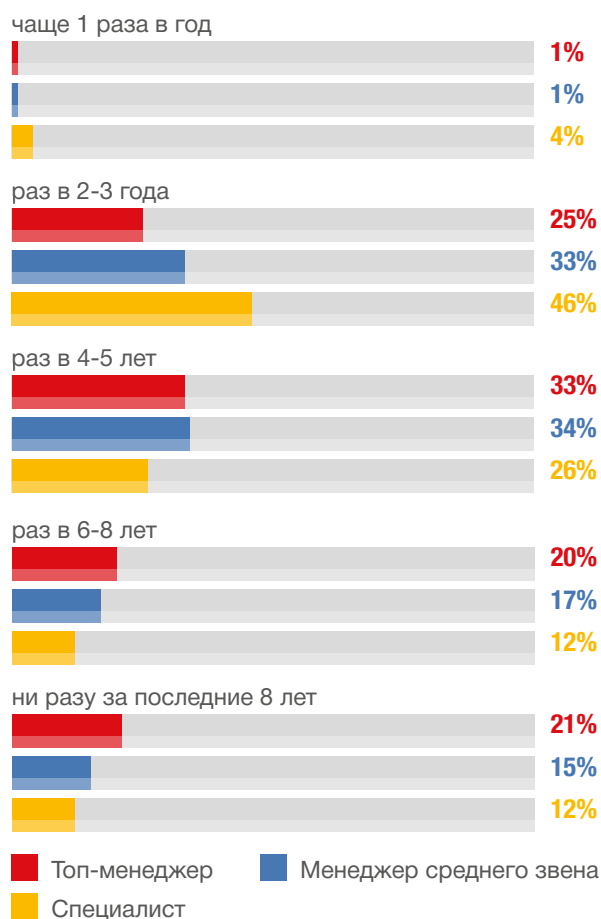
Чаще раза в год меняют работу только 2% респондентов. 35% участников опроса меняют работу каждые 2-3 года, еще почти треть опрошенных меняют работу реже чем раз в 6 лет (причем половина из них не меняли место занятости ни разу за последние 8 лет).

Частота смены работы



- чаще 1 раза в год
- раз в 2-3 года
- раз в 4-5 лет
- раз в 6-8 лет
- ни разу за последние 8 лет

Частота смены работы в зависимости от уровня позиции



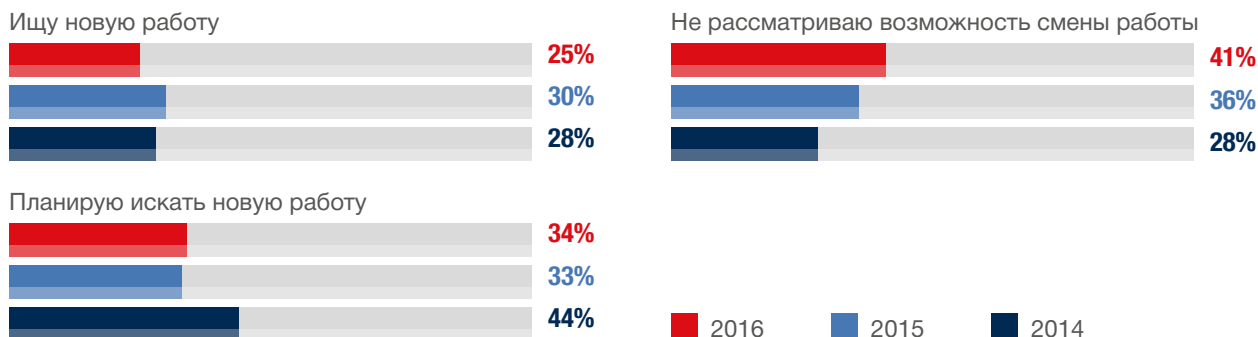
Частота смены работы зависит от уровня позиции. Так среди топ-менеджеров выше процент тех, кто меняет работу реже раза в 6 лет (41% по сравнению с 32% среди менеджеров среднего звена и 24% среди специалистов). В более короткий срок эффективность топ-менеджера оценить сложнее, так как результаты его работы всегда имеют долгосрочный эффект для компании. Чаще всего работу меняют специалисты: почти половина из них меняют работу раз в 2-3 года и 4% чаще чем раз в год.



ПЛАНЫ ПО СМЕНЕ РАБОТЫ

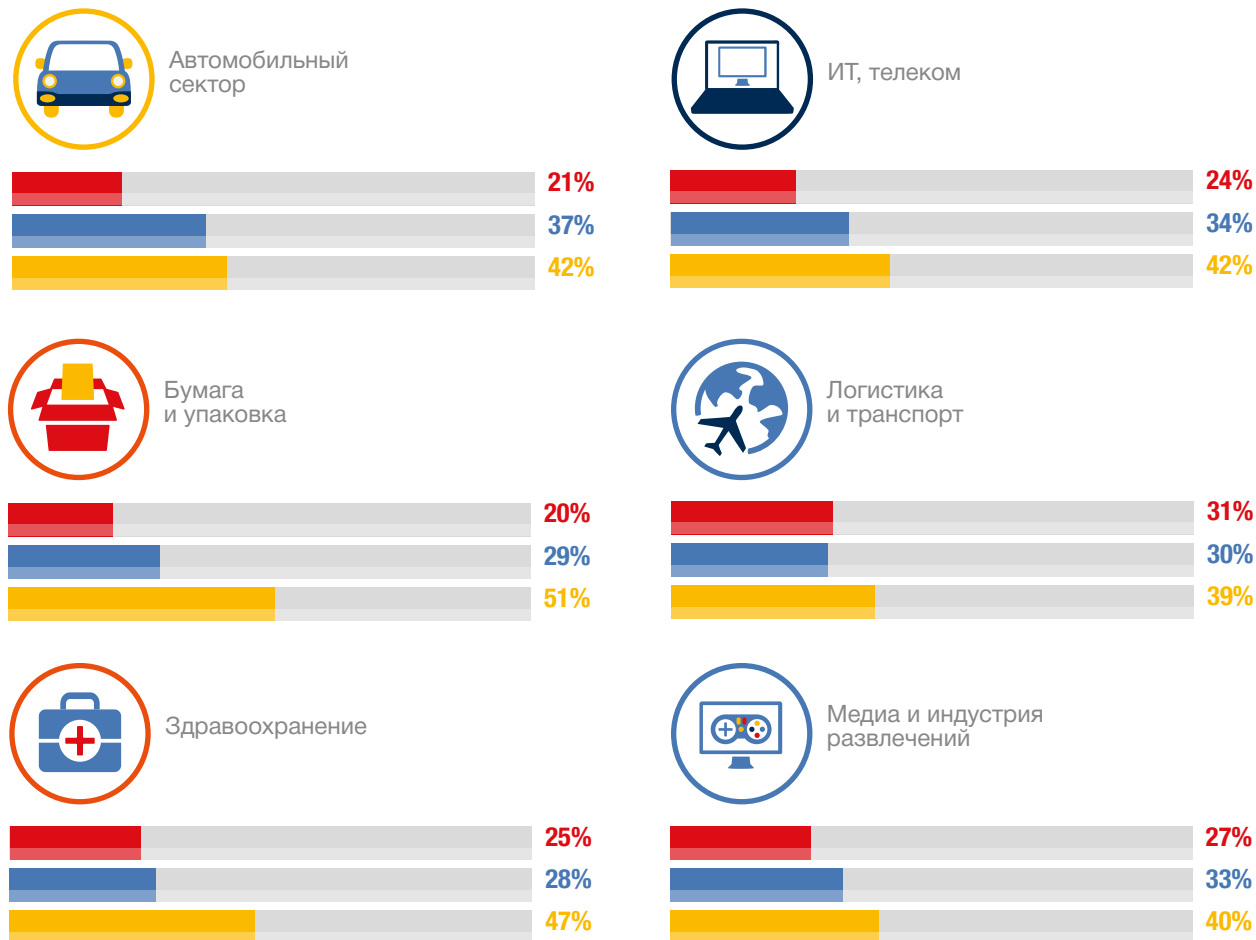
В последние два года все больше респондентов, которые не рассматривают возможность смены работы. По сравнению с 2015 годом их доля увеличилась на 5 п.п. (до 41%), а по сравнению с 2014 годом «стабильных» респондентов стало больше на 13 п.п. Доля тех, кто уже находится в поиске, сократилась до 25%. Это говорит о том, что в условиях повышенной экономической неопределенности люди все меньше хотят рисковать и менять работу.

Планы по смене работы в разные годы



Выше всего доля респондентов, ищущих работу, в отраслях природные ресурсы (33%), строительство и недвижимость (32%) и логистика и транспорт (31%). Самый высокий процент респондентов, которые не рассматривают возможность смены работы, в таких отраслях как химия и компоненты и бумага и упаковка (по 51%), профессиональные услуги и сельское хозяйство (по 49%) и здравоохранение (47%).

Планы по смене работы в зависимости от отрасли*

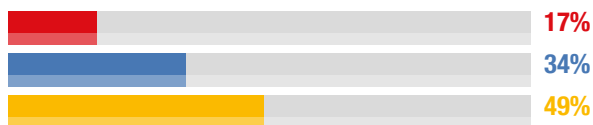




Потребительские
товары



Сельское
хозяйство



Природные
ресурсы



Строительство
и недвижимость



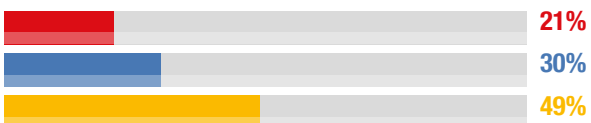
Промышленное
оборудование
и техника



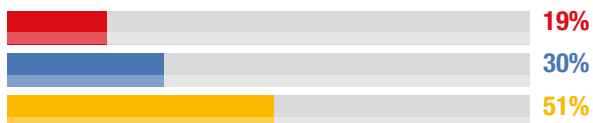
Финансовые
услуги



Профессиональные
услуги и консалтинг



Химия и
компоненты



Розничная
торговля



- Ищу новую работу
- Планирую искать новую работу
- Не рассматриваю возможность смены работы

* Здесь и далее из-за слишком маленького количества участников опроса, работающих в государственном секторе, их ответы исключены из сравнительного анализа по отраслям.



Если бы все участники исследования в настоящий момент все же меняли работу, то почти 70% хотели бы найти работу исключительно или предпочтительно в международной компании. Таким образом международные компании воспринимаются респондентами как более стабильные в текущих экономических реалиях по сравнению с российскими. Национальная принадлежность компании не имеет значения для 26% респондентов.

Предпочитаемый тип компании

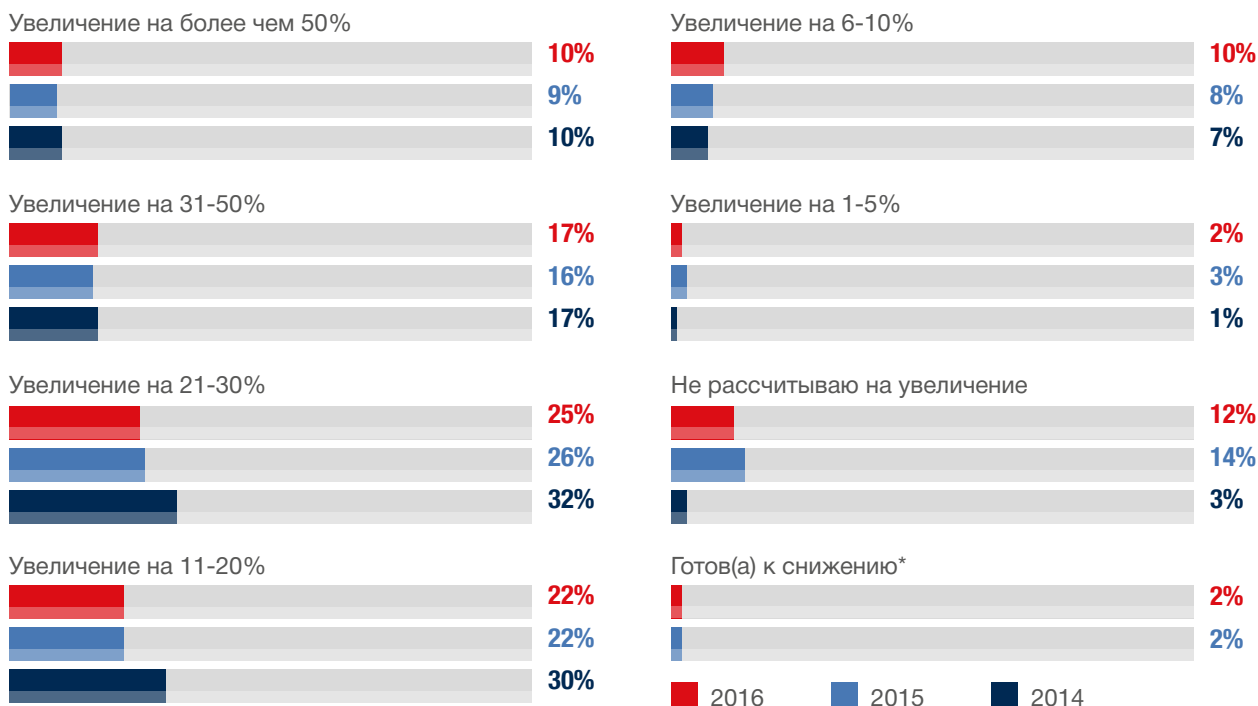


Интересно, что респонденты, предпочитающие работать в российских или международных компаниях, чаще всего называли одни и те же причины, что говорит о субъективности такого выбора. Для тех, кто предпочел бы работать в международных компаниях, наиболее важными критериями выбора являются более комфортная корпоративная культура (72% опрошенных), возможность международного развития карьеры (58%) и более широкий и интересный круг задач (56%). Предпочитающие работать в российских компаниях основными преимуществами для себя отметили также более комфортную корпоративную культуру, более широкий круг задач и большую стабильность в текущей экономической ситуации.

ЗАРПЛАТНЫЕ ОЖИДАНИЯ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА НОВОЕ МЕСТО РАБОТЫ

Ожидания респондентов по зарплате при смене работы с 2015 года практически не изменились (рост зарплаты ожидают 86% респондентов), но по сравнению с 2014 годом стали заметно скромнее. Тогда 62% опрошенных ожидали увеличения зарплаты на 11-30%, а сегодня только 47% респондентов рассчитывают на это.

Ожидания по росту зарплаты при переходе на новое место работы



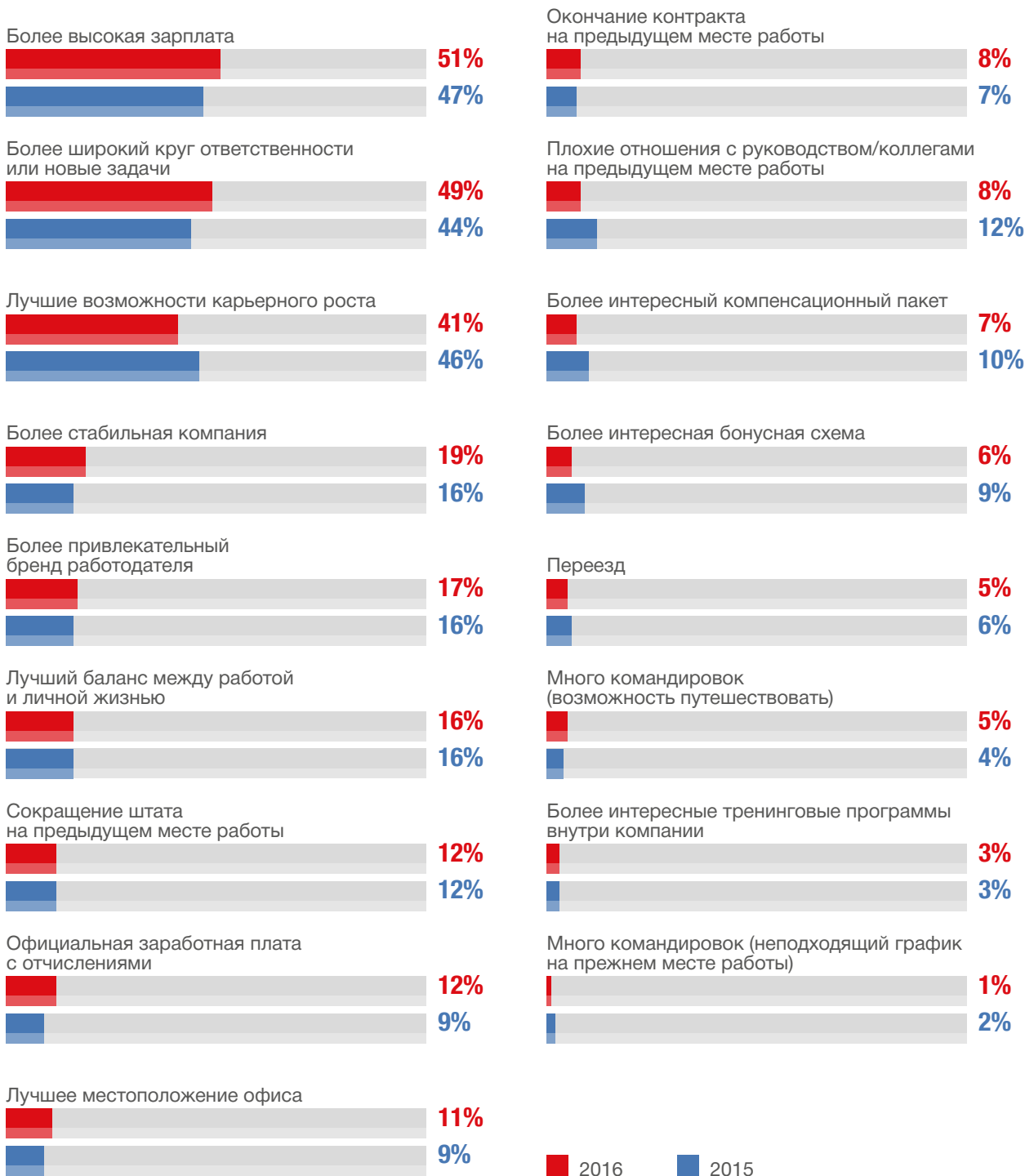
* Вариант не предлагался в исследовании 2014 года.



ПРИЧИНЫ СМЕНЫ МЕСТА РАБОТЫ

Самые популярные причины смены работы не меняются в течение последних трех лет. Ключевыми причинами перехода на новое место остаются более высокая зарплата (51% опрошенных), более широкий круг ответственности и новые задачи (49%) и лучшие возможности карьерного роста (41%). Также все чаще респонденты выбирают новое место работы из-за его стабильности и из-за привлекательности бренда работодателя.

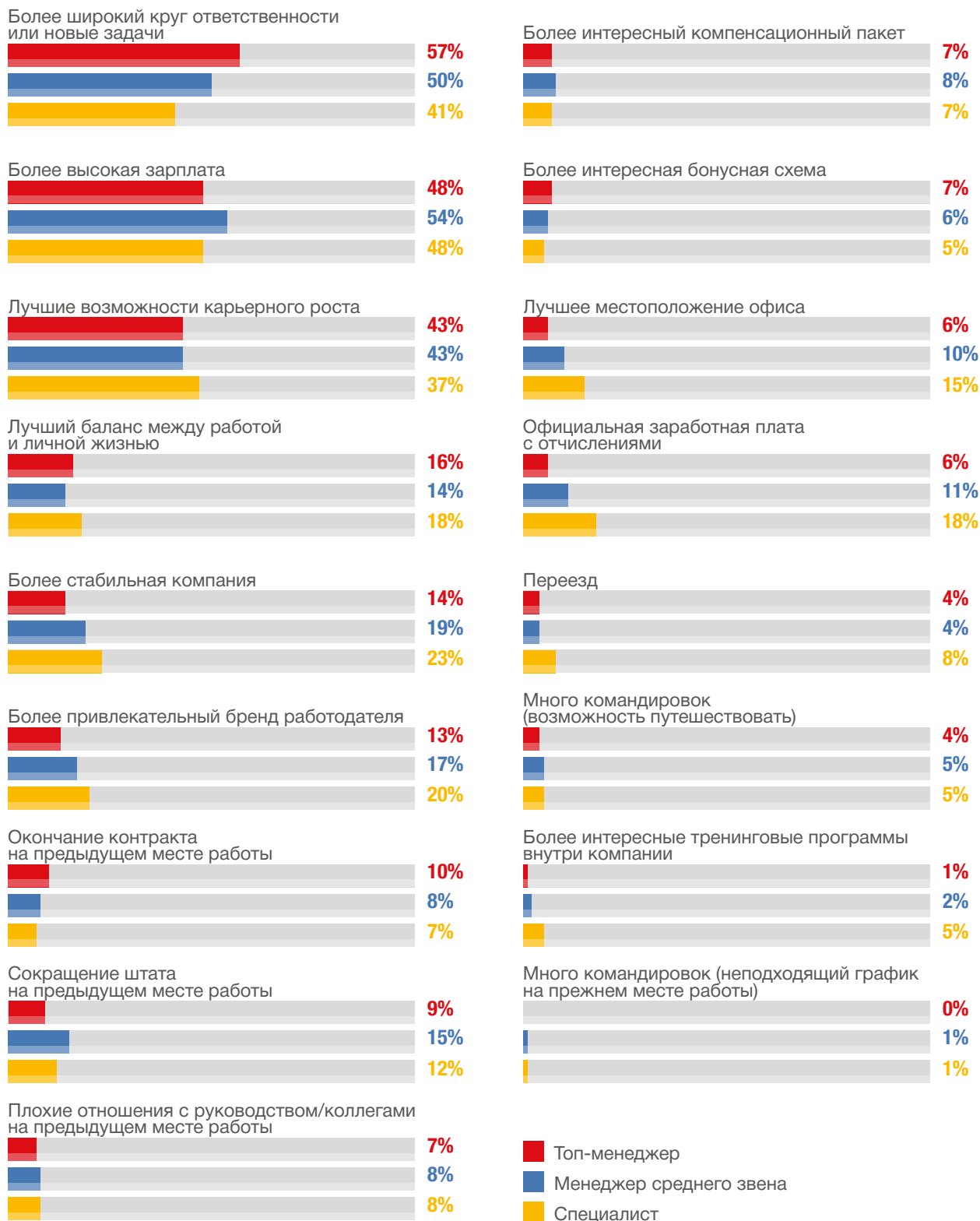
Причины перехода на текущее место работы





Уровень позиции влияет на причины перехода на новое место. Если для топ-менеджеров наиболее частой причиной смены места работы является более широкий круг ответственности и новые задачи (57% опрошенных), то для менеджеров среднего звена и специалистов важнее более высокая заработная плата (54% и 48% соответственно).

Причины перехода на текущее место работы в зависимости от уровня позиции





УРОВЕНЬ ВЛАДЕНИЯ АНГЛИЙСКИМ ЯЗЫКОМ В РФ

Компания EF Education First уже 5 лет проводит исследование мирового уровня владения английским языком EF EPI. В этом году участие в нем приняли почти 1 млн. человек из 70 стран. По итогам исследования 2015 года Россия заняла 39-ое место, оказавшись в списке стран с низким уровнем владения английским. Вместе с нами в эту группу попали Франция, ОАЭ и двигатель мировой экономики – Китай.

Как и во всем мире, количество женщин, изучающих иностранный язык, превышает количество мужчин. В России этот показатель составляет 53,51%. Исследование ежегодно подтверждает прямую взаимосвязь уровня владения английским языком с качеством жизни, развитием интернет-технологий и внедрением инноваций. Чем выше эти показатели, тем выше и уровень владения иностранным языком.

Безусловными лидерами рейтинга являются Швеция, Нидерланды и Дания, занимающие 1, 2 и 3-е места соответственно. В Азиатско-Тихоокеанском регионе лидирует Сингапур, в Латинской Америке – Аргентина, а на Ближнем Востоке – ОАЭ.

Во всем мире уровень владения английским языком выше всего у молодых людей в возрасте 18-20 лет. При этом на мировом уровне разница во владении языком в возрастных группах до 30 лет невероятно мала, что говорит о примерно одинаковом знании языка у более старшей аудитории.

Сегодня знание английского языка является обязательным для работников всего мира в тех сферах и на тех должностях, которые еще десять лет назад были исключительно одноязычными. И Россия в этой тенденции не стала исключением: будущее за английским, и нашей стране есть, куда стремиться!

Юлия Трошина, Директор программы «Языковые курсы за рубежом для молодежи и взрослых от 16 лет и старше», EF Education First

5 ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ УСИЛЕНИЯ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ

Для того чтобы быть «компанией мечты», необходимо заработать и поддерживать соответствующую репутацию, соответствовать этому имиджу и оправдывать ожидания. Какие инструменты помогут в этом?

Исследование и анализ

Работу над развитием HR-бренда стоит начинать с аналитики, так как полученные данные станут основой, от которой будет зависеть ваша дальнейшая стратегия. Необходимо выяснить, как кандидаты воспринимают компанию, насколько узнаваем ваш бренд. Следует также изучить отношение текущих сотрудников к компании: что им нравится, что нет, почему они выбрали именно вас как работодателя. Важно проанализировать, что делают конкуренты для укрепления своего бренда. Такой анализ можно провести своими силами или обратиться в специализированные компании, которые занимаются исследованиями в области employer branding.

Мониторинг упоминаний бренда

Важно знать, что пишут о вас в СМИ и в Интернете, в том числе, в соцсетях и на anti-job сайтах. Будет не лишним отслеживать комментарии пользователей о компании и делать на их основе выводы, а если встречаются негативные, работать с ними.

Качественная обратная связь

Культура общения компании с соискателями играет важную роль в построении HR-бренда. Например, в White & Case мы всегда формулируем причину отказа и стараемся сообщить об отрицательном ответе лично. Для некоторых работодателей это может быть сложно, особенно когда идет массовый набор, здесь помогут автоматические системы.

Сотрудничество с вузами

Работа с ключевыми для вашей компании вузами может дать хорошие результаты, особенно если вкладывать усилия в такие мероприятия как дни открытых дверей, семинары и лекции, мастер-классы, стажировки.

Exit-интервью

Проще всего узнать о самом «наболевшем» можно у сотрудника, покидающего компанию. Как правило, уходя, люди более искренне высказывают мнение о недостатках, которые есть в компании.

Ирина Денисюк, Директор по персоналу, White & Case LLC



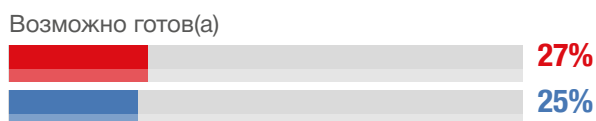
РЕЛОКАЦИЯ

ПЕРЕЕЗД ВНУТРИ СТРАНЫ

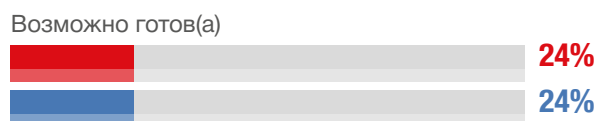
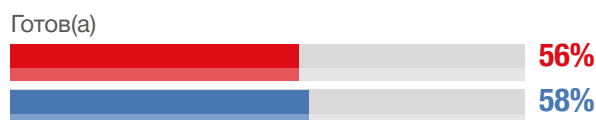
В 2016 году стало чуть больше респондентов, которые готовы переехать в другой регион России, чтобы занять интересную позицию, или рассматривают такую возможность. Доля неготовых к переезду внутри страны сократилась на 4 п.п. Это отражает с одной стороны тенденцию повышения гибкости респондентов в вопросах занятости в свете нестабильной экономической ситуации, а с другой стороны регионы предлагают все больше интересных карьерных возможностей.

Помимо Москвы и Санкт-Петербурга, которые традиционно стали самыми популярными направлениями для потенциального переезда среди респондентов, участники опроса готовы переезжать в Краснодар, Сочи и Крым. Кроме указанных направлений часто упоминались Екатеринбург, Новосибирск, Казань, Нижний Новгород, Калининград и Владивосток.

Готовность к переезду внутри страны



Готовность к переезду в другую страну



■ 2016 ■ 2015

В то же время доля тех, кто готов переехать в другую страну ради интересной позиции немного сократилась, а доля неготовых к переезду – выросла на 2 п.п. Наиболее привлекательными для переезда остаются страны Западной Европы. Там хотели бы работать 77% респондентов, рассматривающих переезд. В США и Канаду предпочли бы отправиться 54% респондентов, готовых на переезд за границу.



КАК ЗАМОТИВИРОВАТЬ ЧЕЛОВЕКА НА КАЧЕСТВЕННУЮ РАБОТУ БЕЗ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ?

Сегодня компании ограничены в ресурсах и не всегда готовы дать сотрудникам желаемое повышение зарплаты. На примере Hoff расскажу о некоторых методах нематериальной мотивации, которые используются в компании.

Благоприятный климат в команде

Мы уделяем внимание работе с менеджерами и руководителями, так как зачастую именно от их профессионализма, лидерских качеств и такта зависит, как чувствует себя команда, насколько она удовлетворена работой.

Обучение и развитие

Мы поддерживаем развитие каждого сотрудника, помогаем расширять профессиональные компетенции за счет освоения дополнительного функционала и изучения смежных зон ответственности. Также своими силами мы организовываем внешнее и внутреннее обучение сотрудников.

Больше свободы

Если работа сотрудника не привязана к клиентскому сервису, он может выбрать удобный для него график и начинать рабочий день с 9, с 10 или с 11 часов. Вообще мы стараемся в любом деле, где в первую очередь важен результат, давать сотрудникам как можно больше свободы.

Вклад в общее успешное дело

Мы поддерживаем образ успешной компании с новым уникальным форматом на своем рынке и показываем связь между результатами и работой людей. Мы освещаем роль разных подразделений на внутреннем портале и через другие каналы коммуникации, показывая, что ценим вклад каждого. Чувство причастности к достижениям и успехам своей компании и ощущение личного вклада делает сотрудников более лояльными к работодателю, решения о смене работы принимаются более взвешенно.

Анастасия Ярошевская, Заместитель директора по персоналу, Hoff

КАК УБЕДИТЬ СОТРУДНИКА ПРИНЯТЬ ПРЕДЛОЖЕНИЕ С РЕЛОКАЦИЕЙ?

Чаще всего соискатели не хотят принимать предложения о работе с переездом не из-за того, что их что-то не устраивает в условиях работы, а из-за опасений, что им будет некомфортно жить на новом месте, потому что там не будет привычных условий, инфраструктуры, социальной жизни и так далее. Чтобы такие условия создать, в регион должны вкладываться ресурсы либо государством, либо самой компанией. Тогда благоприятный имидж компании в связке с положительным имиджем региона дают возможность убедить ценного соискателя переехать.

Процесс популяризации региона за его пределами сложный и не очень быстрый, но есть практический совет, который можно использовать уже сейчас. Если вы знаете, что в других городах есть университеты, готовящие выпускников, знания которых вам понадобятся - начинайте знакомиться со студентами заранее, проводите для них мероприятия. То же самое и с действующими сотрудниками, если в других городах есть предприятия, на которых работают интересные для вас кандидаты, направляйтесь к ним. Такая точечная работа с целевой аудиторией в других регионах поможет вам привлечь интересных соискателей.

Также обратите внимание на то, какими аргументами вы убеждаете соискателя принять предложение. Крайне важно на собеседовании правильно определить мотивацию соискателя и преподнести позицию так, чтобы она была привлекательна именно для того кандидата, с которым вы ведете переговоры, чтобы, условно говоря, не предлагать человеку автомобиль, если его интересует компенсация проживания. Ведь для кого-то на первом месте может быть развитая инфраструктура, возможность обеспечить удобную жизнь не только себе, но и своим близким, дополнительные льготы, компенсирующие расходы на семью. В то время как других соискателей привлекут интересные задачи и новые карьерные возможности, которые принесет переезд.

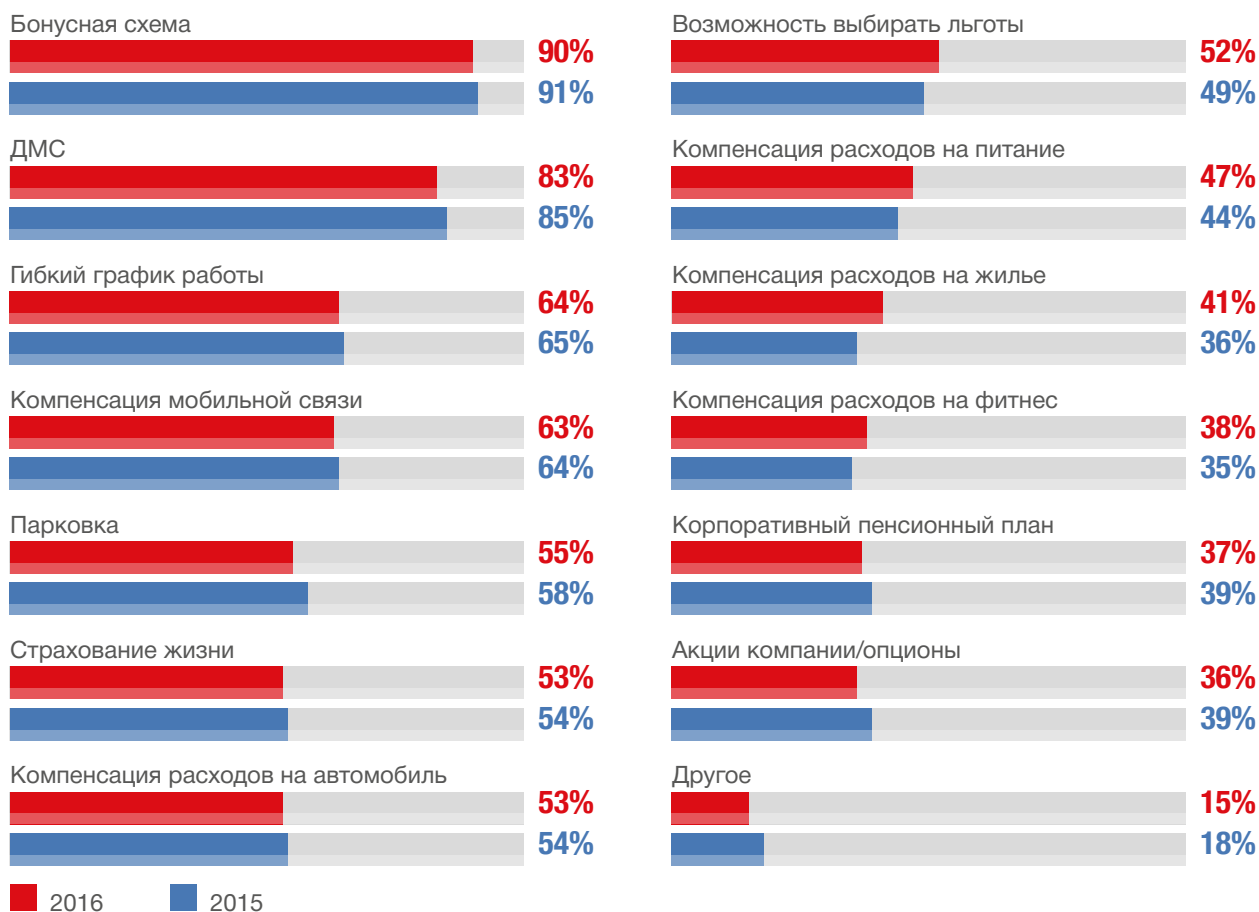
Наталья Куркчи, Партнер, Директор по региональному развитию, Antal Russia



ЛЬГОТЫ

Наиболее важными для респондентов при выборе нового места работы остаются бонусная схема (90%), ДМС (83%), гибкий график работы (64%) и компенсация мобильной связи (63%). По сравнению с прошлым годом статистика практически не изменилась. Чуть более заметно в глазах респондентов выросла важность таких льгот как возможность выбирать льготы (на 3 п.п. до 52%), компенсация расходов на питание (на 3 п.п. до 47%), компенсация расходов на жилье (на 5 п.п. до 41%) и компенсация расходов на фитнес (на 3 п.п. до 38%). Интересно, что все немного “подросшие” по важности льготы, предоставляются немедленно и компенсируют текущие расходы респондентов. Это может говорить о том, что сотрудники стали более заинтересованы в поощрениях, помогающих экономить финансы в настоящий момент.

Важность льгот при выборе работы



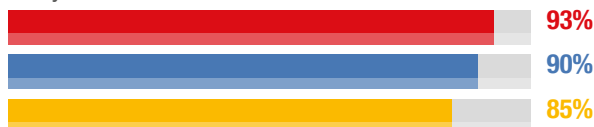


Абсолютными лидерами по приоритетности льгот для сотрудников всех уровней являются бонусная схема и ДМС. Однако далее начинаются различия. Для топ-менеджеров следующими по значимости являются льготы, связанные с автомобилем (парковка и компенсация расходов на автомобиль). Для менеджеров среднего звена вторые по приоритетности – компенсация расходов на мобильную связь и гибкий рабочий график. Для специалистов также крайне значим гибкий рабочий график, а третьей по важности является компенсация расходов на питание, которая для них заметно важнее, чем для сотрудников других уровней.

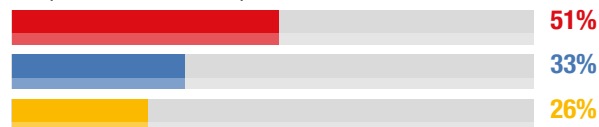
Для топ-менеджеров заметно более значимой льготой являются акции и опционы компании (51% топ-менеджеров считают её важной по сравнению с 33% менеджеров среднего звена и 26% специалистов).

Важность льгот при выборе новой работы в зависимости от уровня позиции

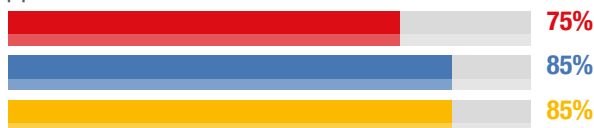
Бонусная схема



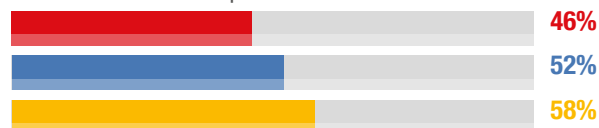
Акции компании/опционы



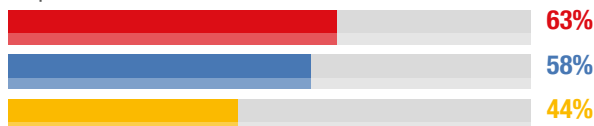
ДМС



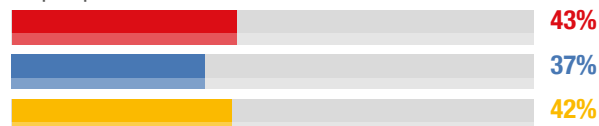
Возможность выбирать льготы



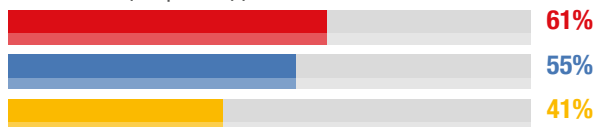
Парковка



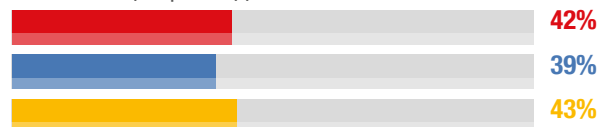
Корпоративный пенсионный план



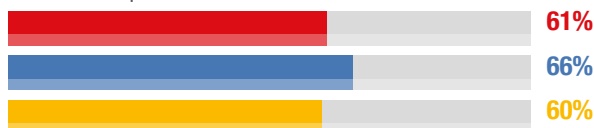
Компенсация расходов на автомобиль



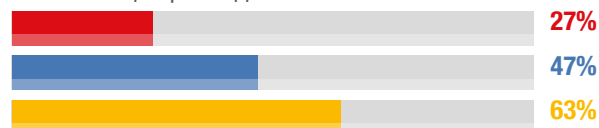
Компенсация расходов на жилье



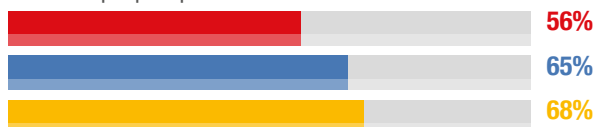
Компенсация мобильной связи



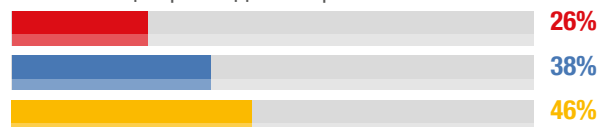
Компенсация расходов на питание



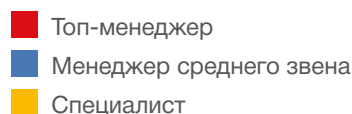
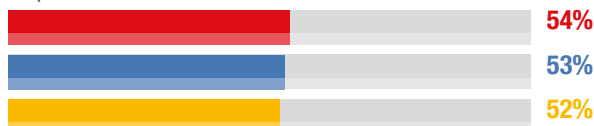
Гибкий график работы



Компенсация расходов на фитнес



Страхование жизни

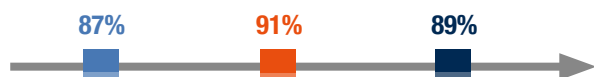




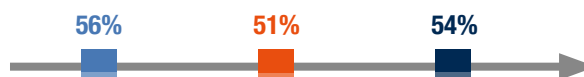
В зависимости от возраста респондентов их приоритеты по оценке важности льгот при выборе новой работы различаются. С увеличением возраста участники опроса чаще отмечают важность льгот, связанных с автомобилем (компенсация расходов и парковка), компенсацией мобильной связи и долгосрочные льготы (страхование жизни, корпоративный пенсионный план, акции и опционы компании). В то же время льготы, связанные с компенсацией текущих расходов (питание, фитнес), а также гибкий график работы с возрастом становятся для респондентов менее важны.

Важность льгот в зависимости от возраста

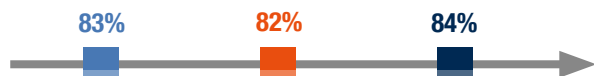
Бонусная схема



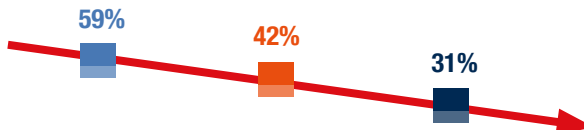
Возможность выбирать льготы



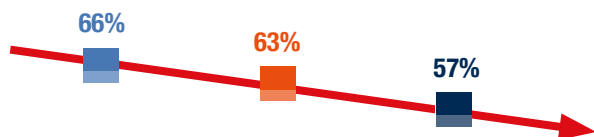
ДМС



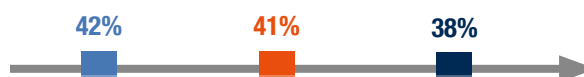
Компенсация расходов на питание



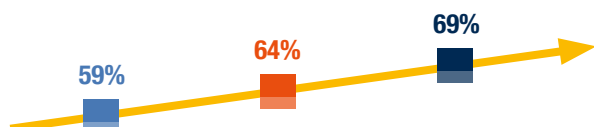
Гибкий график работы



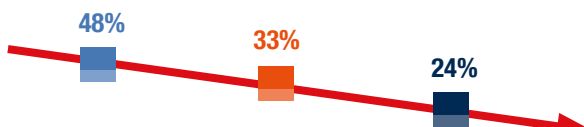
Компенсация расходов на жилье



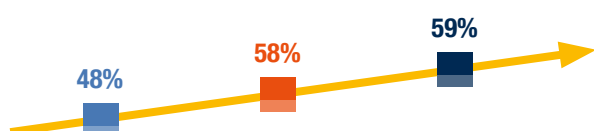
Компенсация мобильной связи



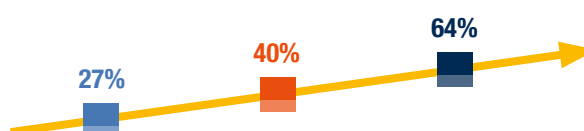
Компенсация расходов на фитнес



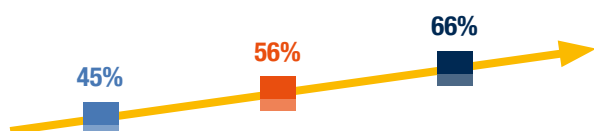
Парковка



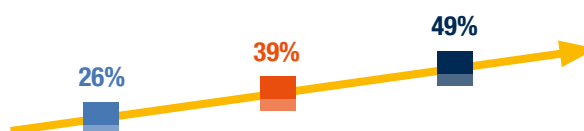
Корпоративный пенсионный план



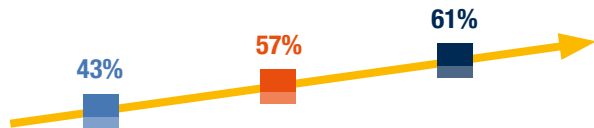
Страхование жизни



Акции компании/опционы



Компенсация расходов на автомобиль



■ до 30 лет ■ 31-50 лет ■ старше 51 года

С возрастом важность:
 → повышается
 → не меняется
 → понижается



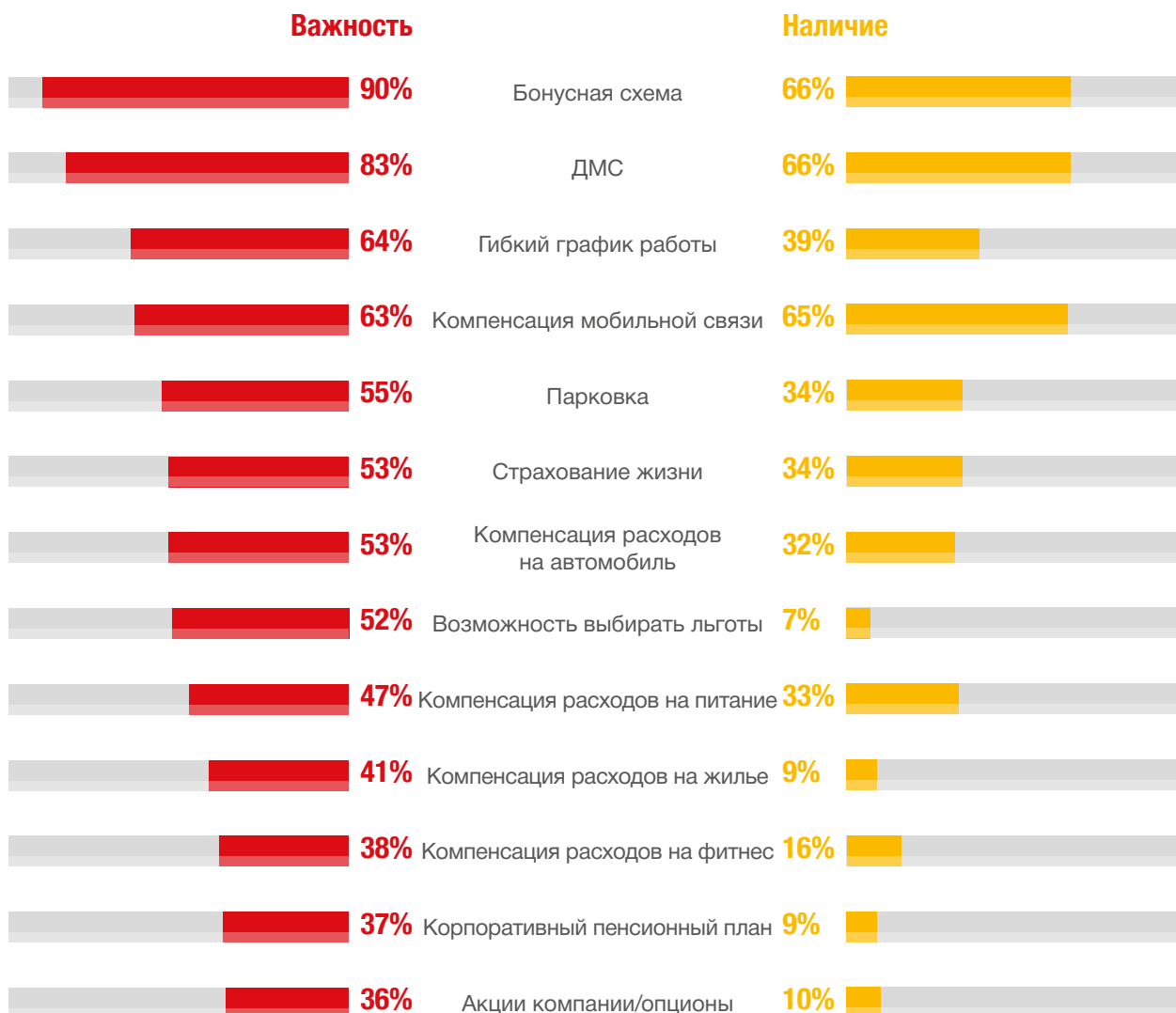
Интересны изменения в оценке важности разных льгот при переходе на новую работу по сравнению с прошлым годом. Так для топ-менеджеров больше всего увеличилась важность компенсации расходов на жилье (на 6 п.п.) и сократилась важность акций компании (на 5 п.п.). Последнее может быть предупреждением о пессимистичном настрое топ-менеджеров, которые стали меньше ценить долгосрочные инструменты мотивации, так как, возможно, меньше верят в стабильное будущее компании в связи с нестабильной экономической ситуацией в стране.

Для специалистов заметно выросла важность корпоративного пенсионного плана (на 7 п.п., возможно, это последствия происходящих в стране изменений пенсионной системы, при которых специалисты чувствуют себя менее защищенными в будущем и уже сейчас начали больше задумываться о пенсионных планах), компенсация расходов на жилье (рост на 6 п.п.) и на питание (на 4 п.п.).

Если сравнить важность льгот при выборе работы и их фактическую включенность в компенсационные пакеты респондентов, то мы увидим, что среди четырех наиболее важных льгот, только 3 входят в компенсационные пакеты большей половины респондентов. Третья по важности льгота, гибкий график работы, есть всего у 39% респондентов.

Реже всего работодатели предоставляют сотрудникам возможность выбирать льготы, хотя такую возможность хотел бы иметь каждый второй респондент.

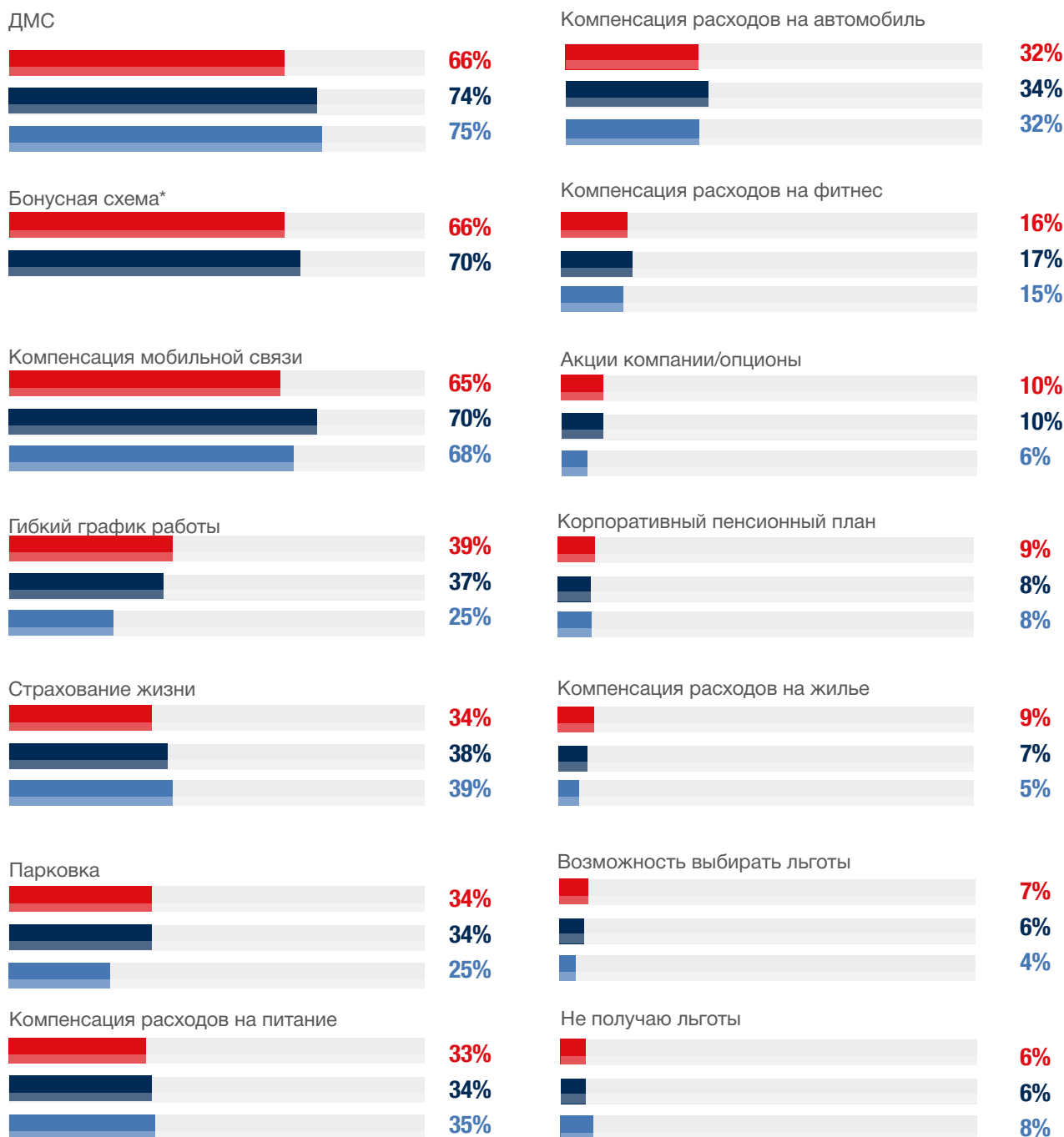
Важность и наличие льгот в компенсационных пакетах





По сравнению с прошлым годом сократилось количество опрошенных, в компенсационные пакеты которых входят три наиболее распространенные льготы: ДМС (сокращение на 8 п.п.), бонусная схема (на 4 п.п.) и компенсация мобильной связи (на 5 п.п.). Включенность прочих льгот (кроме гибкого графика работы) также несколько сократилась в этом году. Это иллюстрирует желание работодателей оптимизировать расходы на персонал путем постепенного сокращения компенсационных пакетов сотрудников.

Наличие льгот в компенсационных пакетах в разные годы



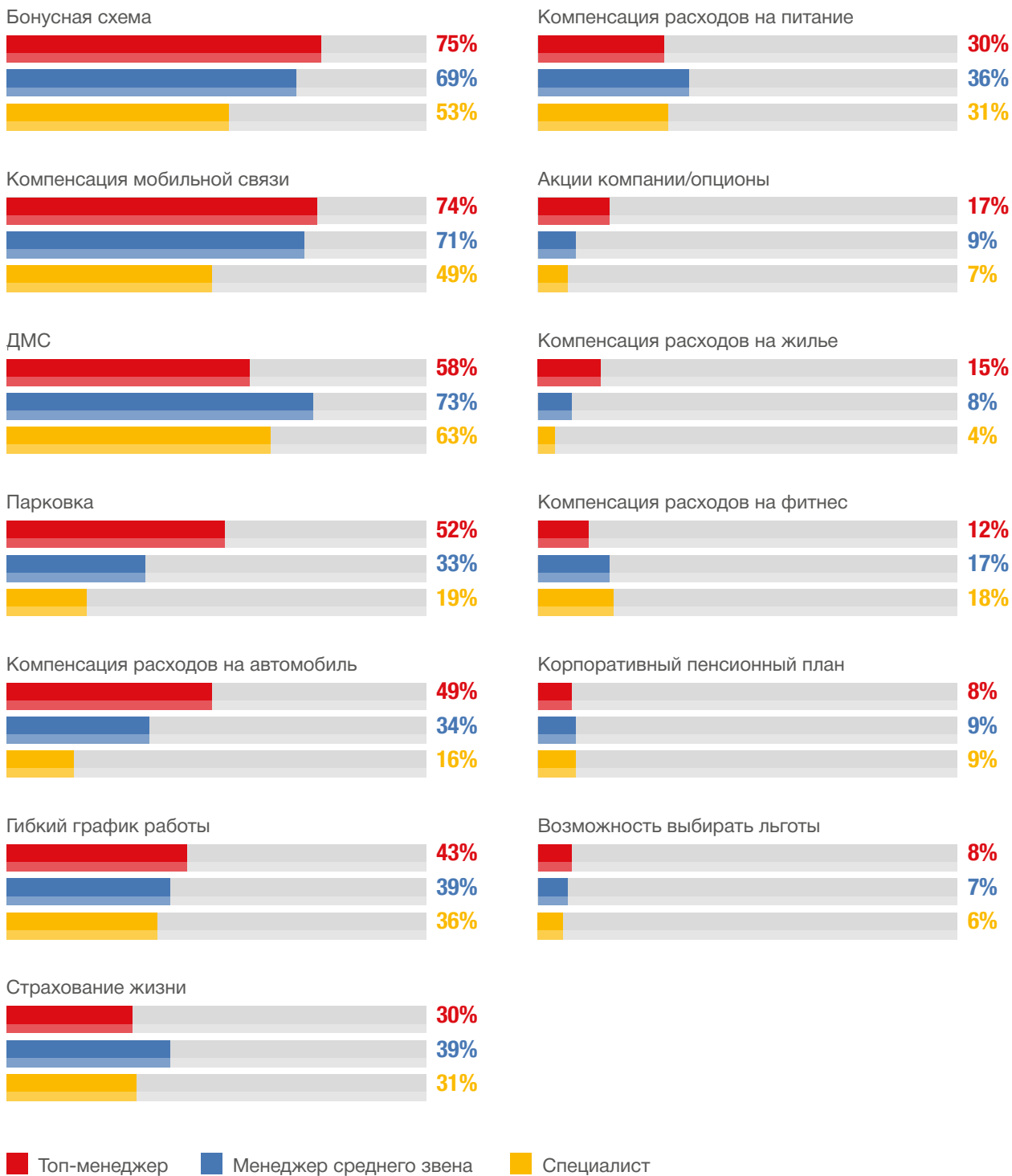
■ 2016 ■ 2015 ■ 2014

* Вариант не предлагался в исследовании 2014 г.



Если сравнивать компенсационные пакеты респондентов разных уровней, то заметны следующие различия. В пакеты топ-менеджеров заметно чаще, чем в пакеты сотрудников других уровней, включают такие важные для них льготы как бонусная схема, компенсация мобильной связи, парковка, компенсация расходов на автомобиль и гибкий график работы. Менеджеры среднего звена чаще чем другие получают ДМС, страхование жизни и компенсацию расходов на питание. В компенсационные пакеты специалистов все льготы включены заметно реже, чем у позиций других уровней.

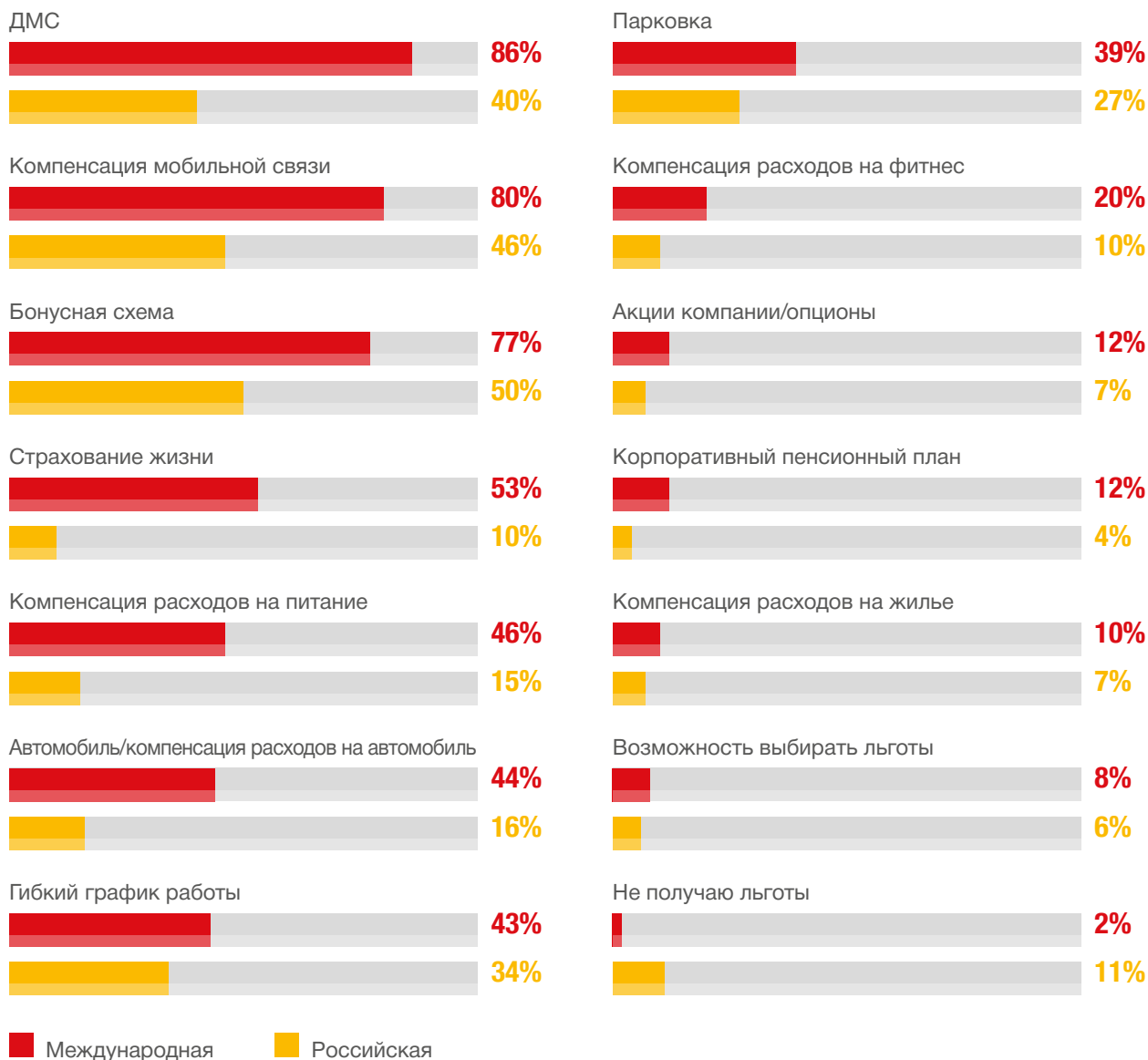
Наличие льгот в компенсационных пакетах в зависимости от уровня позиции





Как и в прошлом году в компенсационные пакеты международных компаний все льготы включены заметно чаще, чем в пакеты российских компаний.

Наличие льгот в компенсационных пакетах в российских и международных компаниях





СОПРОВОЖДЕНИЕ КАНДИДАТОВ ДО ТРУДОУСТРОЙСТВА И НА ИСПЫТАТЕЛЬНОМ СРОКЕ

Как известно, первое впечатление о любом человеке формируется в течение первых минут. Точно также, мнение сотрудника о компании создается еще до его выхода на работу. Мы поделимся опытом, как произвести положительное впечатление на кандидата при знакомстве с компанией и на этапе адаптации.

Самый простой способ познакомить кандидата с условиями будущей работы – направить ему письменный оффер. Особое внимание стоит уделить общению рекрутера с кандидатом до его трудоустройства. Например, можно поинтересоваться, написал ли он заявление на увольнение, как отреагировало его руководство и нужна ли ему какая-либо помощь. До выхода рекрутер может направить новому сотруднику подробное письмо со списком документов для трудоустройства, схемой проезда, описанием процесса оформления и другой полезной информацией. Также мы направляем «Правила делового поведения» для ознакомления, это подготовит кандидата к трудоустройству и придаст ему уверенности. В этом ему может помочь и специальное сообщество, организованное для новичков. Наша компания направляет ссылку на подобный сайт сразу же после согласования оффера. На портале новые сотрудники могут изучить историю компании, познакомиться с такими же новичками и почувствовать себя частью большой команды.

С первого рабочего дня нового сотрудника и до момента окончания испытательного срока очень важно уделить ему максимум внимания, познакомить с командой, оказать поддержку и предоставить возможность для практического обучения. Мы стараемся следовать данному правилу. Так, в день трудоустройства сотрудник обязательно знакомится со своим руководителем и командой. На каждого новичка заранее составляется индивидуальный тренинг-план, выставляются цели на испытательный срок, за выполнение которых несет ответственность его руководитель. Дополнительно за каждым закрепляется наставник, который коучит сотрудника в первые 3 месяца работы, что способствует наиболее быстрой адаптации к трудовому процессу и работе в компании.

Чуткое и внимательное отношение работодателя к сотруднику делает компанию более привлекательной, способствует формированию позитивного имиджа работодателя, новичок быстрее адаптируется, а его работа становится более эффективной в сжатые сроки.

Дарья Харитонова и Дарья Гасилова, специалисты по подбору персонала, IBM Казань

3 ОШИБКИ РАБОТОДАТЕЛЯ НА СОБЕСЕДОВАНИИ. КАК НЕ ОТПУГНУТЬ КАНДИДАТА?

Собеседование – важный этап в построении отношений между работодателем и соискателем. Во время интервью в каждом кандидате следует видеть личность, проявлять к нему уважение и давать обратную связь по результатам собеседования, а также избегать следующих ошибок.

Следование моде на стресс-интервью

За время работы активным интервьюером я сделала однозначный вывод: гораздо эффективней на открытость кандидата действуют дружелюбность, тактичность и деликатный юмор со стороны собеседующего, нежели искусственное создание стрессовых ситуаций. Когда человек расслабляется, он начинает говорить то, что думает, а не то, что хочет услышать собеседник. Можно намного больше узнать о кандидате, создав дружелюбную обстановку на собеседовании, нежели проведя «сухое» или, тем более, «стрессовое» интервью.

Злоупотребление психологическими тестами

Особенно, если интервьюер не психолог по образованию. Не забывайте: тесты ситуативны, т.е. показывают картинку по состоянию «здесь и сейчас» и не могут быть основой для вынесения «приговора» в долгосрочной перспективе. Если вы все же применяете тестовые методики в ходе собеседования, то заранее поставьте кандидата в известность, что ему придется проходить тестирование, и сообщите, сколько по времени это займет. Также не стоит забывать, что в наше время очень много людей подспудно увлекаются психологией, и кандидат может просто знать, как нужно пройти тест «правильно».

Замалчивание фактов, предоставление недостоверной информации

Важно предоставить кандидату в ходе интервью максимально полную информацию о вакансии, целях и задачах, поставленных перед специалистом, информацию об отделе, об уровне реального дохода на открытой позиции. Отсутствие или недостаток подобной информации могут отпугнуть хорошего кандидата, фактически вывод может быть таким – «сами не знают, что хотят». Не стоит утаивать от кандидата и реальных причин открытия вакансии. Кандидат все равно о них узнает, выйдя на работу, но впечатление может быть испорчено.

В текущей ситуации на рынке труда бренд работодателя играет не последнюю роль, тем более, когда речь заходит о борьбе за таланты. Потеря талантливого потенциального сотрудника в силу некомпетентности интервьюера при нынешней рыночной конъюнктуре может дорого обойтись компании. Тщательная подготовка интервьюера к собеседованию с соблюдением вышеизложенных принципов поможет оградить компанию от ненужных рисков.

Татьяна Кириллова, HR директор, KSB



ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

ИЗМЕНЕНИЕ РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Несмотря на сохранение сложной экономической ситуации в стране, по результатам исследования 2016 года на 6 п.п. (до 43%) увеличилась доля респондентов, указавших, что их зарплата возросла.

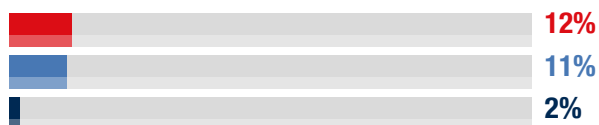
Причем в международных компаниях более чем в два раза выше доля респондентов, указавших, что их зарплата в 2016 году выросла. Среди сотрудников российских компаний, наоборот, заметно выше доля тех, кто сообщил о снижении или сохранении зарплаты на прежнем уровне. Аналогичные тенденции наблюдались и в результатах исследования прошлого года.

Изменение зарплаты

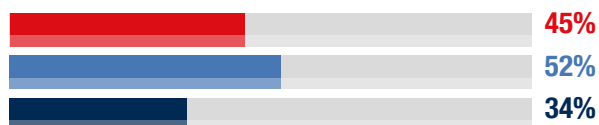
Увеличилась



Уменьшилась



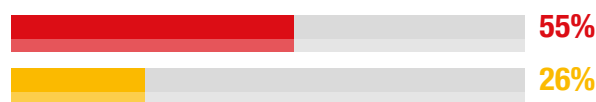
Не изменилась



■ 2016 ■ 2015 ■ 2014

Изменение зарплаты в международных и российских компаниях

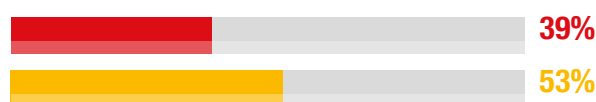
Увеличилась



Уменьшилась



Не изменилась

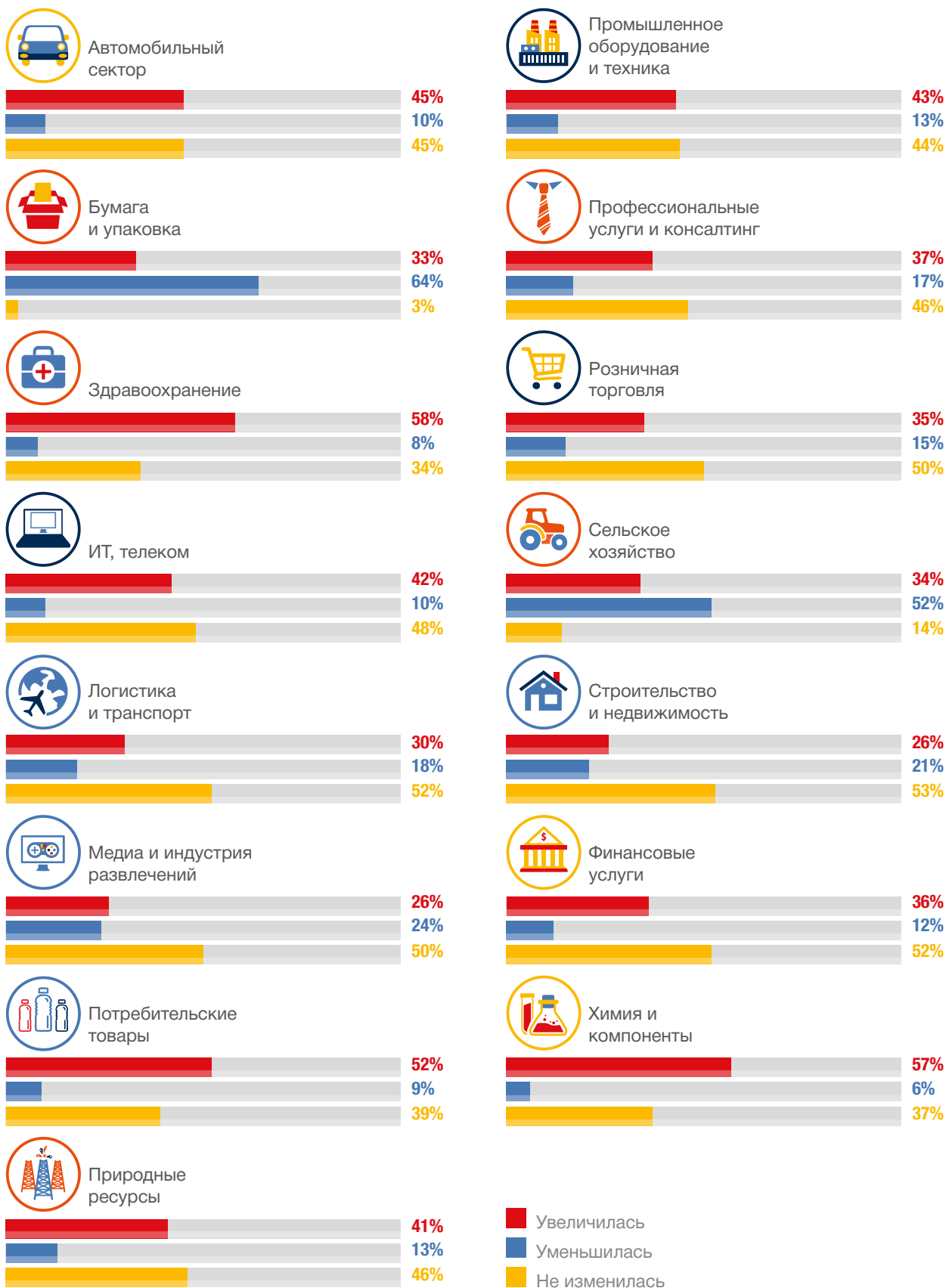


■ Международная ■ Российская

Заметны различия в уровнях изменения зарплаты и в разных отраслях. Самая высокая доля респондентов, у которых зарплата выросла в 2016 году, оказалась в индустриях: здравоохранение (58%), химия и компоненты (57%) и потребительские товары (52%). Здравоохранение и химия и компоненты были лидерами по доле опрошенных, заявивших о росте зарплаты, и в 2015 году.



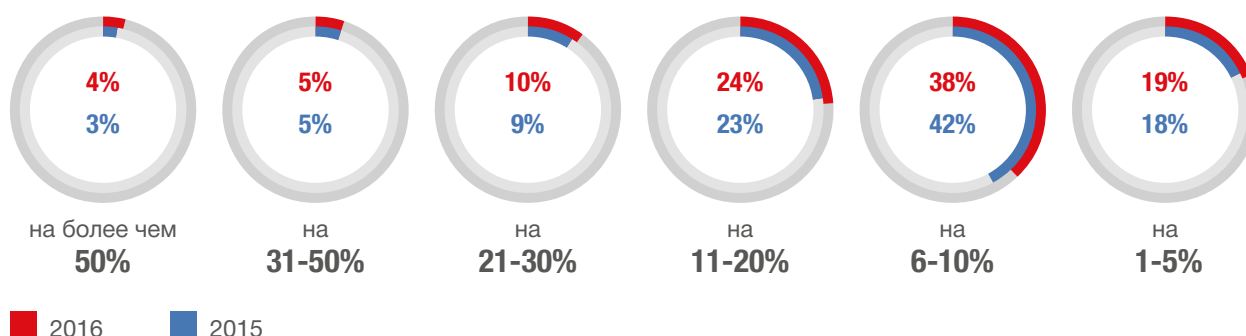
Изменение зарплаты по отраслям





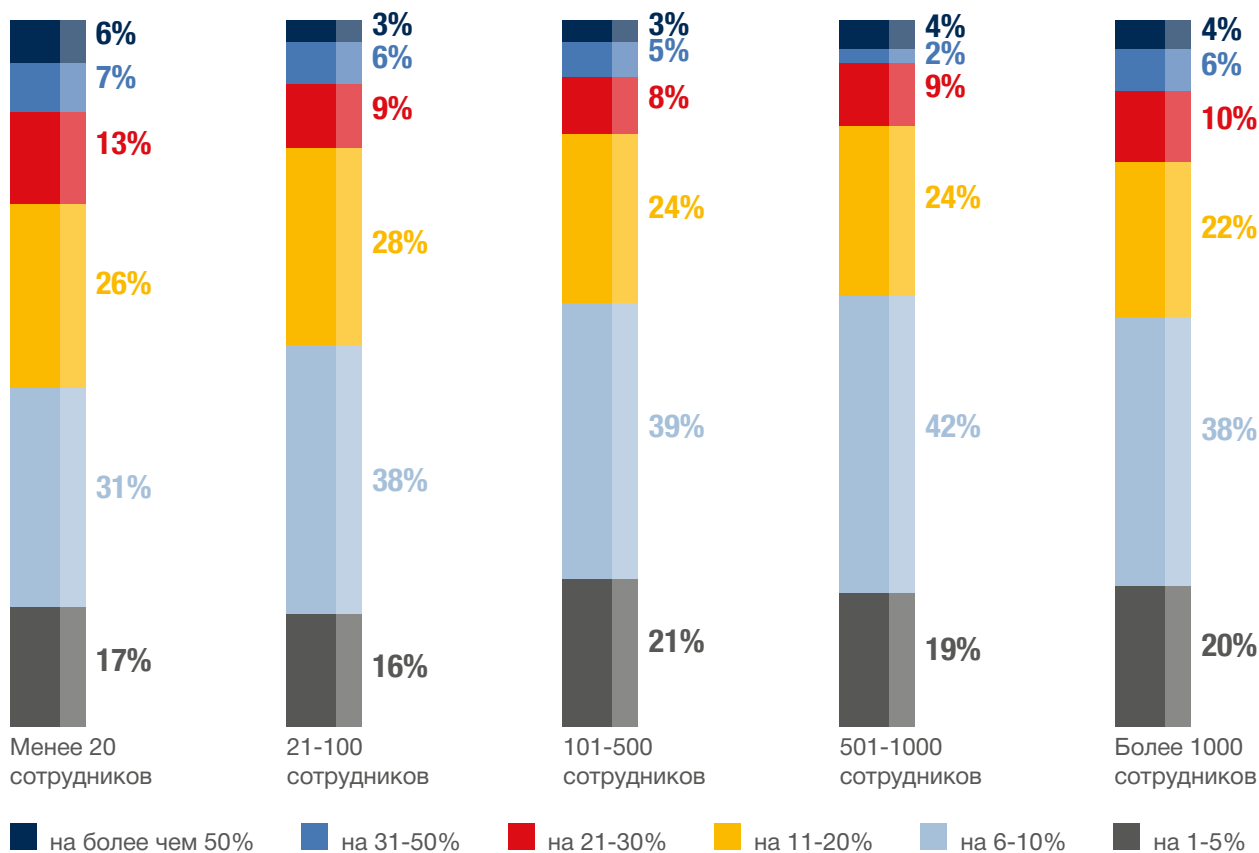
Аналогично прошлому году почти у 60% респондентов рост зарплаты составил не более 10%. Однако, в 2016 году немного выросла доля тех, у кого зарплата повысилась на более высокий процент.

Увеличение зарплаты



В компаниях меньшего размера (до 100 сотрудников) чаще, чем в более крупных, повышали зарплату на 11% и больше, тогда как крупные компании, наоборот, чаще повышали зарплату незначительно – менее чем на 10%. Аналогичная ситуация с повышением зарплат в компаниях разного размера наблюдалась и в 2015 году. Крупные компании все больше обращаются к методам нематериальной мотивации персонала, привлекают и удерживают сотрудников не только повышением зарплаты, но и более стабильным положением на рынке и привлекательным брендом.

Увеличение зарплаты в зависимости от размера компании



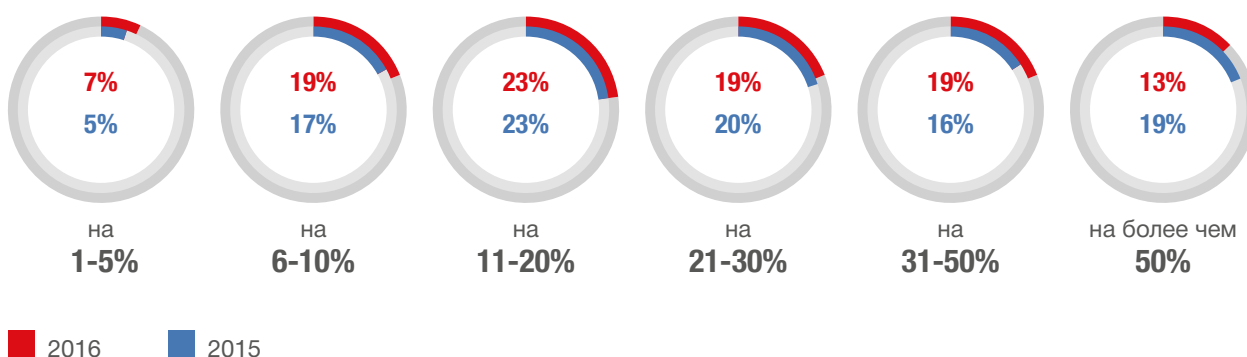


Если изучить зависимость изменения уровня зарплат в компаниях разных размеров, то видно, что чаще всего (22% опрошенных) о снижении зарплаты говорили сотрудники компаний с наименьшей численностью персонала (менее 20 человек). В то время как в самых крупных компаниях с численностью более 1000 человек только 9% рассказали об уменьшении. Также зарплаты снизились у 15% респондентов из компаний размером 21-100 сотрудников и у 11% сотрудников из компаний численностью от 100 до 1000 человек.

В этом году 12% респондентов заявили о снижении зарплаты, у почти 80% из них сокращение составило от 6 до 50%. По сравнению с 2015 годом на 6 п.п. сократилась доля тех, у кого зарплата упала на более чем 50%.

Скорее всего, зарплата снижалась у сотрудников, имеющих фиксированную и переменную часть (например, процент от продаж). И именно процент мог снижаться из-за невыполнения планов или по другим причинам.

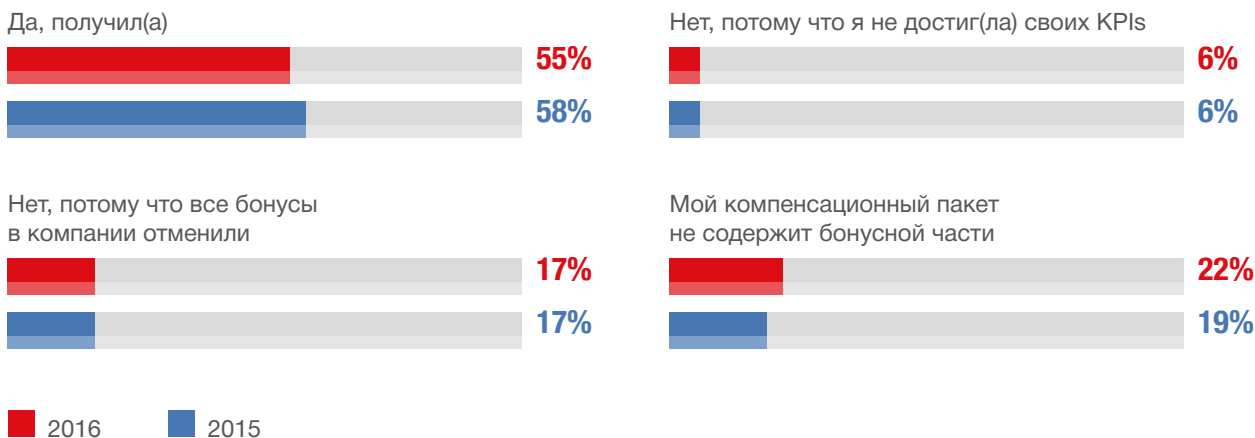
Уменьшение зарплаты



ПОЛУЧЕНИЕ ГОДОВОГО БОНУСА

Доля респондентов, получивших годовой бонус в 2016 году, незначительно (на 3 п.п.) сократилась по сравнению с 2015 годом. Бонус получили 55% респондентов. Чуть увеличилась доля опрошенных, компенсационный пакет которых не содержит бонусной части.

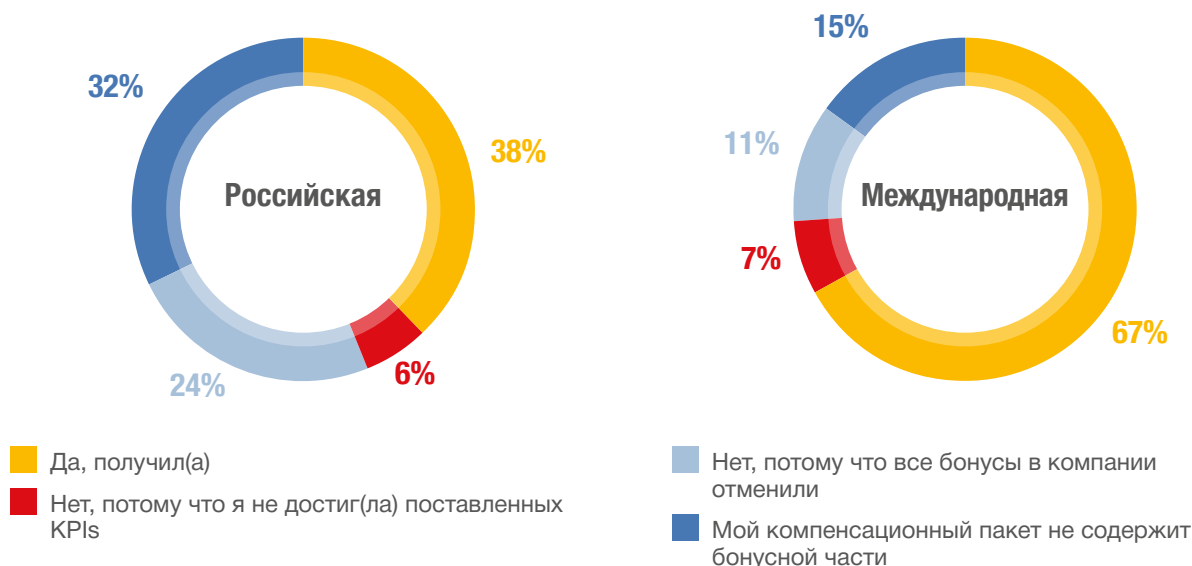
Получение бонуса за прошедший финансовый год





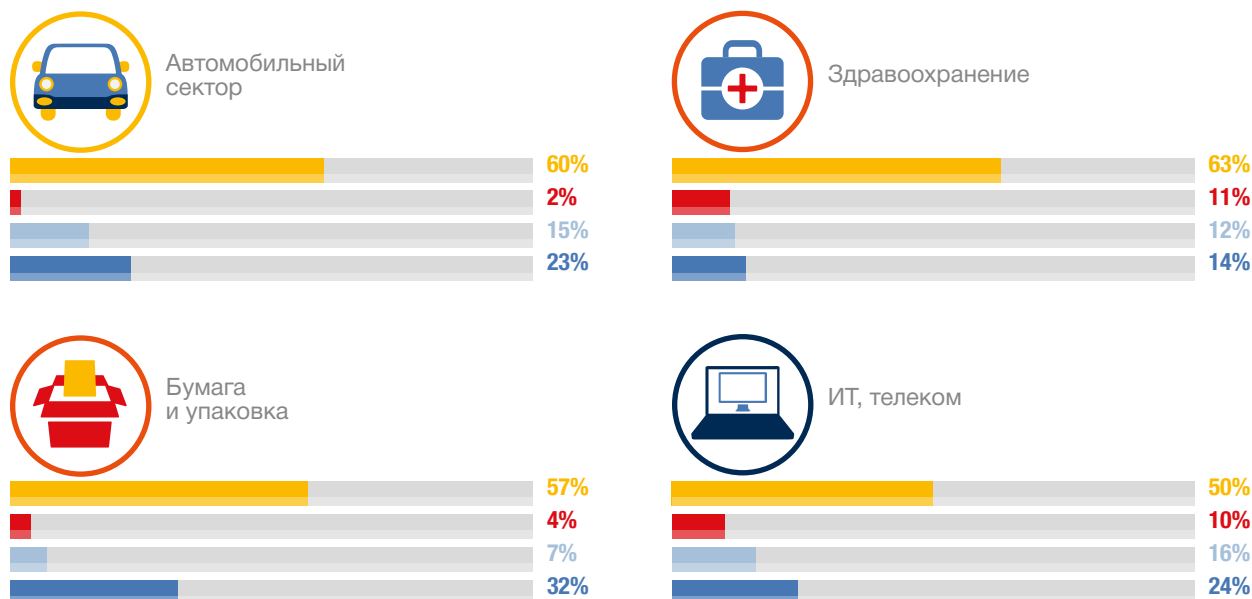
Заметно отличается ситуация с бонусами в международных и российских компаниях. Почти 70% респондентов, работающих в международных компаниях, годовые бонусы получили. Тогда как доля их коллег, работающих в российских компаниях и получивших годовой бонус, составила всего 38%. Почти в 2 раза выше доля сотрудников российских компаний, компенсационный пакет которых не содержит бонусной части, а также тех, у кого в компании бонусы отменили.

Получение бонуса в российских и международных компаниях



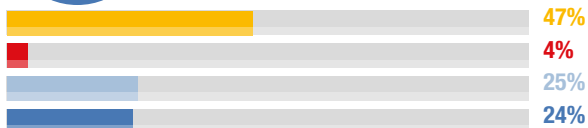
Чаще, чем в других отраслях, годовой бонус получали в таких отраслях как химия и компоненты (68% опрошенных получили бонус), потребительские товары и сельское хозяйство (по 64%) и здравоохранение (63%). Больше всего респондентов, у которых бонусы отменили, работают в отраслях финансы, логистика и транспорт (по 25%), строительство и недвижимость (24%), медиа и развлечения (23%). В прошлом году эти же сектора лидировали по доле респондентов, у которых бонусы отменили, что говорит о том, что неблагоприятная финансовая ситуация по-прежнему оказывает существенное влияние на получение вознаграждений в этих отраслях.

Получение бонуса в различных отраслях

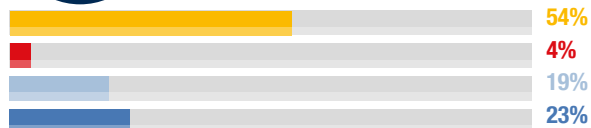




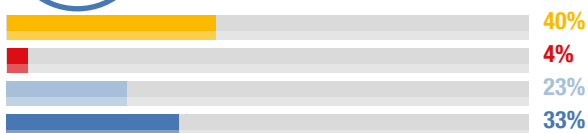
Логистика
и транспорт



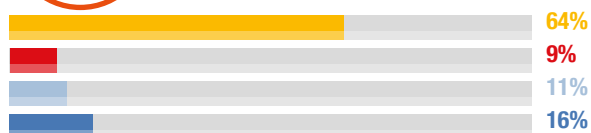
Розничная
торговля



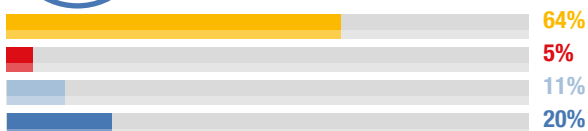
Медиа и индустрия
развлечений



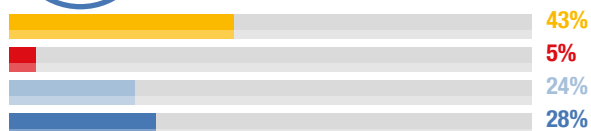
Сельское
хозяйство



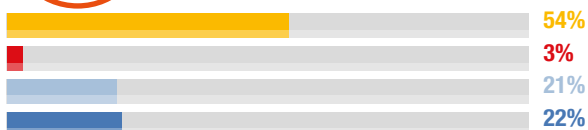
Потребительские
товары



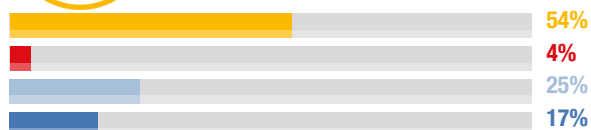
Строительство
и недвижимость



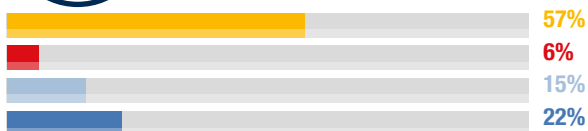
Природные
ресурсы



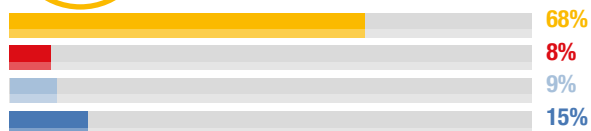
Финансовые
услуги



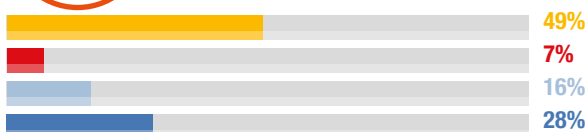
Промышленное
оборудование
и техника



Химия и
компоненты



Профессиональные
услуги и консалтинг

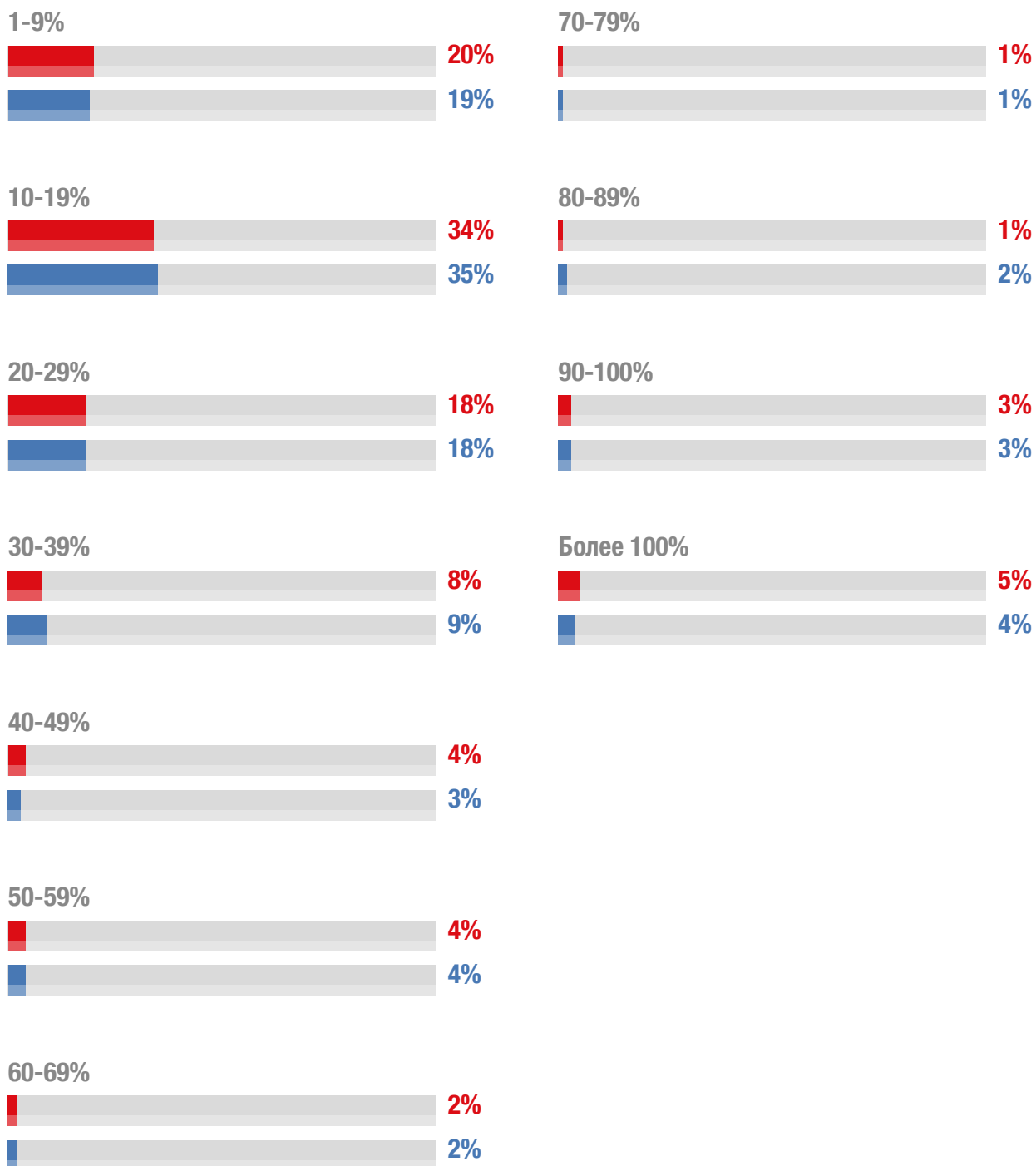


- Да, получил(а)
- Нет, потому что я не достиг(ла) своих KPIs
- Нет, потому что все бонусы в компании отменили
- Мой компенсационный пакет не содержит бонусной части



Заметных изменений по размерам полученного бонуса в 2016 году по сравнению с прошлым годом не было. 72% респондентов в 2016 году получили бонус в размере менее 30% от годовой зарплаты.

Размер бонуса (% от годовой базовой зарплаты)



■ 2016 ■ 2015



Среди респондентов, работающих в международных компаниях, на 16 п.п. больше тех, кто получил относительно небольшие бонусы (до 30% годовой зарплаты), тогда как среди респондентов, работающих в российских компаниях, на 12 п.п. больше получивших высокие бонусы (более 50% годовой зарплаты).

Размер бонуса в российских и международных компаниях (% от годовой базовой зарплаты)

1-9%



70-79%



10-19%



80-89%



20-29%



90-100%



30-39%



Более 100%



40-49%



50-59%



60-69%

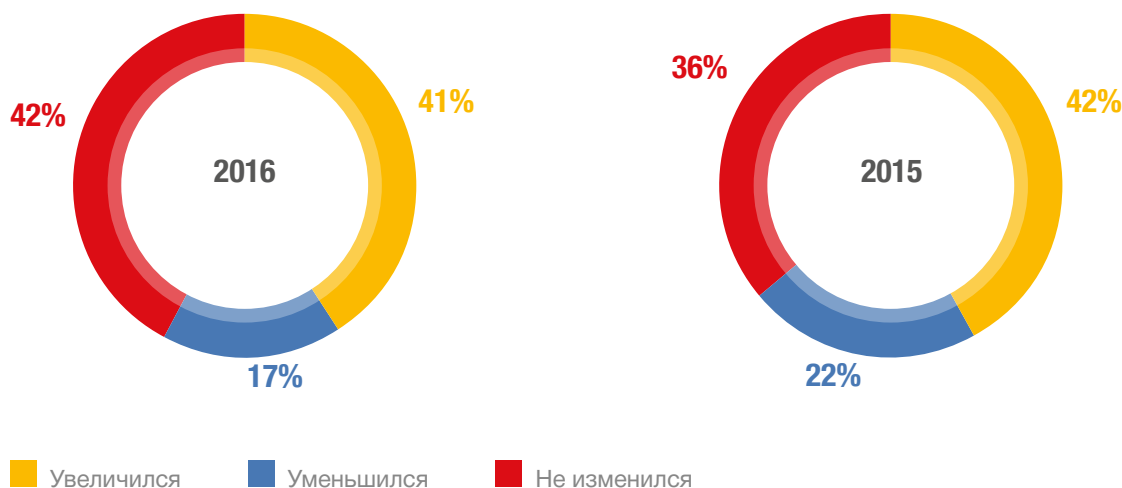


■ Международная ■ Российская



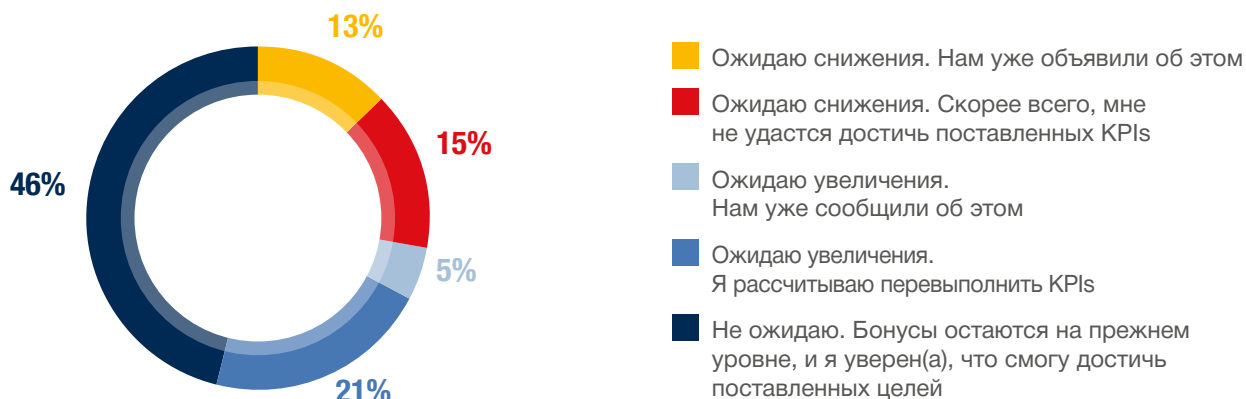
Доля респондентов, указавших, что их годовой бонус увеличился, в 2016 году осталась такой же, что и в 2015 году. А вот доля тех, у кого он сократился, уменьшилась на 5 п.п.

Изменение бонуса в 2016 году по сравнению с 2015 годом



Участники исследования оптимистично настроены относительно получения бонусов в будущем году. 72% опрошенных считают, что бонусы останутся неизменными или увеличатся. И только 28% респондентов ожидают сокращения бонусов, причем в 13% случаев это связано с тем, что в компании объявили о плановом снижении бонусов, остальные респонденты предполагают, что не выполнят поставленных целей.

Ожидания по изменению бонуса по результатам 2016 года



Среди сотрудников международных компаний, которые ожидают снижения бонусов, больше тех, кто считает, что не выполнит KPI (17% против 11% среди сотрудников российских компаний). Тогда как среди респондентов из российских компаний на 9 п.п. выше доля тех, кому объявили о сокращении бонусов. В международных компаниях часто бонусы привязаны к финансовым показателям в валюте, что сделало достижение KPI более сложным после изменения курса рубля.



ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДДЕРЖАНИЮ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В КРИЗИС

Во время кризиса крайне важно обеспечить правильную, полную и подготовленную внутреннюю коммуникацию о ситуации и возможностях компании на рынке, сделать ее доступной от первых лиц компании. Для этого можно использовать регулярные встречи всех сотрудников с руководством бизнеса, для того чтобы показать анализ ситуации, построенный на фактах, какие действия предпринимает компания, какие конкурентные преимущества у нее имеются, какой поддержки она ожидает от сотрудников; кроме того – обсудить вопросы и предложения сотрудников. Если нет возможности организовать общую встречу всех сотрудников с высшим руководством, можно предоставить ту же информацию для обсуждения внутри департаментов в командах или оформить письменно.

Очень важно, обозначив нужды компании в кризисное время, открыто вовлечь сотрудников в поиск возможностей оптимизации и улучшения процессов, используя группы сотрудников из разных департаментов, чтобы посмотреть на процессы с разных сторон независимым взглядом. За найденные резервы, способы увеличения продаж можно поощрить сотрудников нематериально или материально за счет сэкономленных средств или прибыли от увеличения продаж компании.

При традиционном в кризис сокращении ресурсов выгодно заняться обучением и развитием сотрудников. Это и мотивация для профессионального роста сотрудника, и организация более эффективной и взаимозаменяемой команды. Большую роль играет признание успеха сотрудников в достижении более сложных целей, повышения планки результата, открытая коммуникация «историй успеха», а также пересмотр возможностей по улучшению условий труда (гибкий график работы, иная компоновка рабочих мест).

Юрий Шарабакин, Генеральный директор, East Balt Rus

КАК ПРИВЛЕКАТЬ ЛУЧШИХ СОТРУДНИКОВ В КРИЗИС?

Сотрудники в кризис держатся за работодателей, если те достаточно устойчивы и перспективны. Все компании страдают от кризиса, и большинство людей стараются не рисковать, предпочитая оставаться на проверенных местах. Для хорошего работодателя это плюс, ведь и от него в таком случае люди уходить не захотят.

Однако даже в непростой экономической ситуации компании находятся в постоянном поиске талантов. И работодатели сталкиваются в такой период с трудностями привлечения новых людей с рынка, так как лучшие кандидаты неохотно рассматривают новые предложения о работе.

В такой ситуации ключевой момент – фокусно работать с мотивацией кандидатов. Конечно, соискатели заинтересованы получить стабильную и хорошо оплачиваемую работу. Однако людей мотивируют не только деньги, для многих гораздо важнее интересные проекты, возможности развития и самореализации. Люди приходят на работу не только за зарплатой, но и за личными достижениями. Они хотят делать нечто важное и значительное, совершать поступки и заниматься проектами, которые будут менять жизнь людей к лучшему.

Чтобы убедить талантливого сотрудника пойти на риск по смене работы в кризис и присоединиться к вашей компании, важно делать ставку на коммуникацию. Задача HR – максимально полно и убедительно рассказать, что компания предлагает, какие интересные проекты и задачи стоят перед сотрудниками. Продумайте, как правильно преподнести будущую работу кандидату, чтобы он увидел, что получит от компании, и как ему удастся реализовать себя на новом рабочем месте. Такой открытый подход поможет заинтересовать и привлечь ценные кадры.

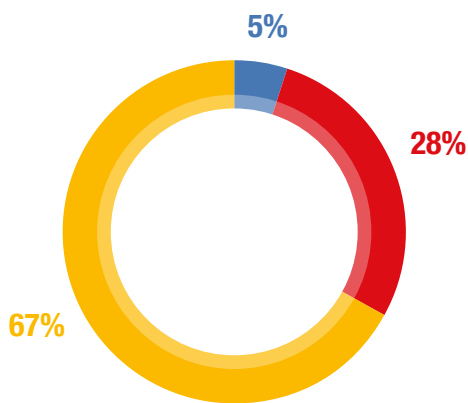
Ольга Гадецкая, HR Директор, Евразийский регион, Санофи



ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ЗАНЯТОСТИ

Нестабильная экономическая ситуация не повлияла на условия занятости 67% опрошенных. У 5% респондентов условия занятости улучшились. В качестве улучшений условий занятости респонденты чаще всего упоминали повышение должности, рост зарплаты (часто связанный с повышением в должности или переходом на новую работу), увеличение круга должностных обязанностей, но с соответствующим ростом оплаты, увеличение бонуса и улучшение компенсационного пакета.

Изменение условий занятости за последние 12 месяцев



- Все осталось по-прежнему
- Условия ухудшились
- Условия улучшились

Каждый третий респондент отметил ухудшение условий занятости. Чаще всего это происходило за счет добавления должностных обязанностей при сохранении текущей оплаты (такое случилось у почти половины опрошенных, заявивших об ухудшении условий), 32% из них сократили, у 21% изменили бонусную схему.

Ухудшение условий занятости за последние 12 месяцев

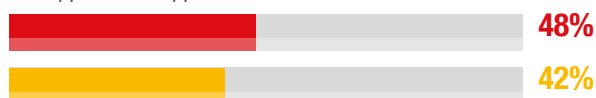




У респондентов, работающих в российских компаниях, негативные изменения условий занятости происходили чаще, чем у сотрудников международных компаний.

Ухудшение условий занятости в российских и международных компаниях

При сохранении текущей зарплаты
мне добавили должностных обязанностей



Меня перевели на сокращенную рабочую
неделю / неполный рабочий день



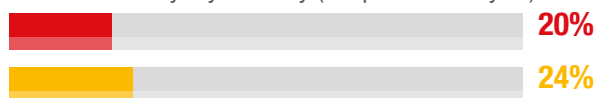
Меня сократили



Часть выплат (зарплата, бонусы)
стала производиться “в конверте”



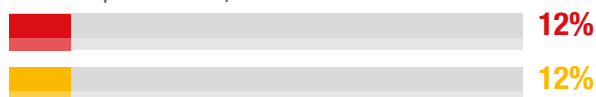
Изменили бонусную схему (сократили бонусы)



Мне пришлось подписать соглашение о
сокращении зарплаты по соглашению сторон



Мне сократили соцпакет

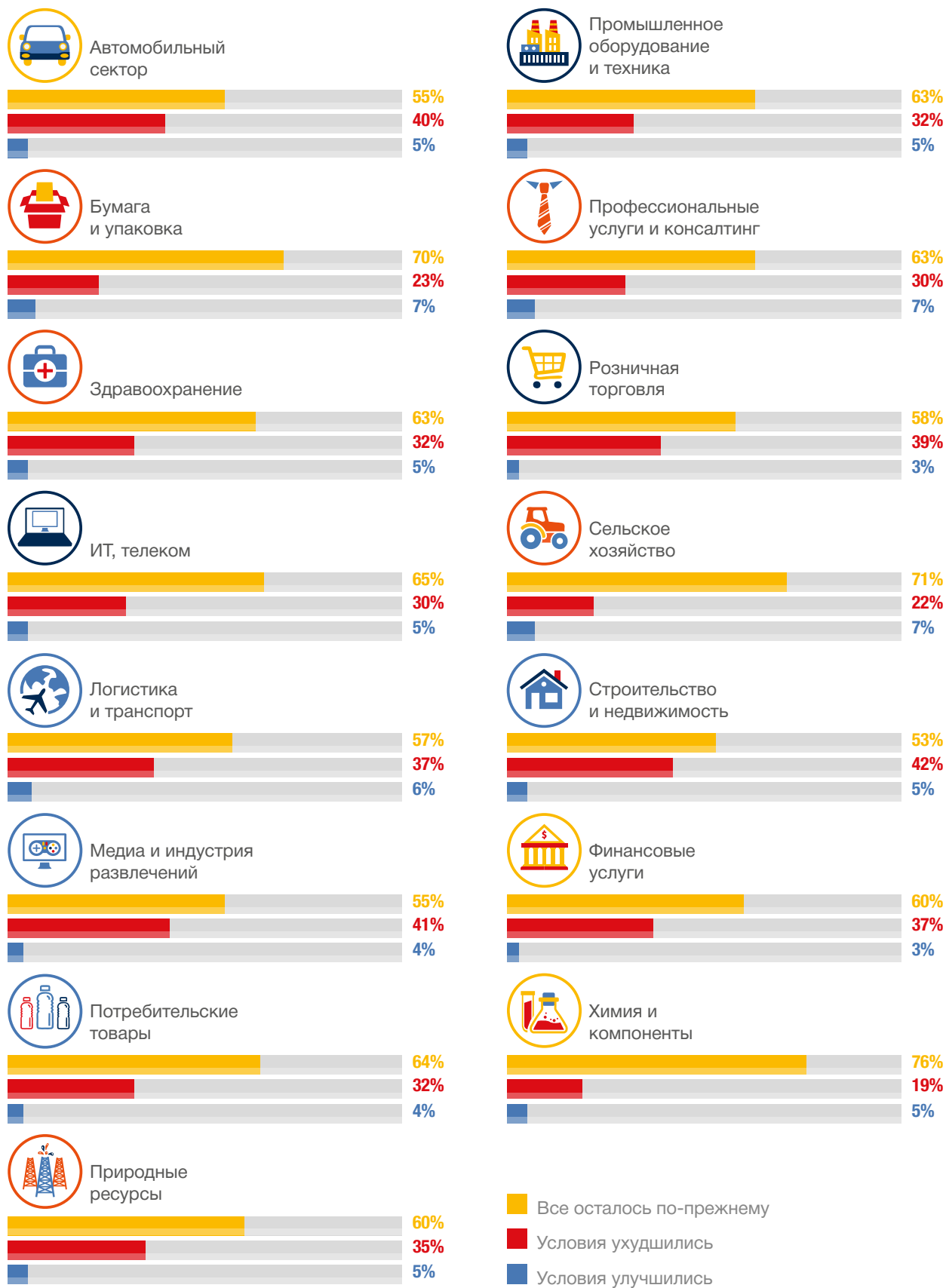


■ Международная ■ Российская

В разных отраслях мы отметили разное влияние нестабильной экономической ситуации на условия занятости. Больше всего процент респондентов, которые указали, что их условия занятости не изменились, среди опрошенных, работающих в отраслях химия и компоненты (76%), сельское хозяйство (71%), бумага и упаковка (70%), ИТ и телеком (65%), потребительские товары (64%). Наибольшая доля тех, у кого условия занятости ухудшились, работают в отраслях строительство и недвижимость (42%), медиа и развлечения (41%) и автомобильная отрасль (40%).



Изменение условий занятости в зависимости от отрасли компании





УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ. КАК УДЕРЖАТЬ ЛУЧШИХ СОТРУДНИКОВ В КРИЗИС?

В сложные времена спрос на таланты существенно возрастает, а работодателю становится все сложнее удерживать тех, кого не хочется терять – самых перспективных и способных. Поэтому управлению талантами в условиях кризиса стоит уделить особое внимание.

С одной стороны, управлять талантами в кризис иногда даже легче, чем в «спокойные» времена. Талант с точки зрения компании – это человек, который постоянно ищет возможности для развития и роста. Таким сотрудникам мы порой искусственно создаем сложности: даем более масштабные задачи, увеличиваем сложность проектов. Фраза про то, что кризис приносит новые возможности, не нова, но актуальна: когда организация сталкивается с проблемами, у талантливых сотрудников появляется шанс проявить себя, решая жизненно важные для компании задачи.

Если ценный сотрудник все же собрался уходить, важно понять причину его намерений. Как правило, их может быть две. В первом случае человек может чувствовать недостаток свободы, ему может не хватать полномочий, чтобы полностью реализоваться. Вторая распространенная причина ухода – отсутствие поддержки и положительной обратной связи. В этом случае стоит больше внимания уделить работе с мотивацией сотрудника: более четко определять цели и вознаграждение, быть последовательным в выполнении взятых на себя обязательств и показывать, что вы цените результаты его работы.

Чтобы мотивировать талантливых сотрудников и выявлять новые таланты, создайте в компании отношение к кризису, не как к проблеме, а как к сложному проекту. Максимально вовлекайте подчиненных в решение текущих задач и давайте им больше ответственности.

Марина Карбан, директор департамента корпоративных программ, Московская школа управления СКОЛКОВО

КАК УБЕРЕЧЬ СОТРУДНИКОВ ОТ УНЫНИЯ И НЕГАТИВА В КРИЗИС?

Какие бы экономически необходимые решения вы не внедряли в кризисное время, они могут негативно отразиться на настроении сотрудников. Поэтому важно объяснять, почему вы принимаете то или иное решение. Как показывает опыт нашей компании, а мы уже внедрились несколько проектов в этом году, правильно выстроив коммуникацию, вы можете максимально снизить риски «уныния» и «негатива». Даже наоборот, полное и своевременное информирование дает сотрудникам чувство уверенности, так как они понимают, что компания контролирует ситуацию и управляет возникающими рисками.

Для поддержки позитивной атмосферы, предоставляйте сотрудникам больше возможностей проводить время вместе. Например, мы создали волейбольную и футбольную команды, участвуем в соревнованиях, приглашаем сотрудников поболеть за «наших». Также в этом году мы приняли участие в двух крупных благотворительных акциях. Мы устраиваем небольшие тематические мероприятия с мастер-классами, лекциями и викторинами и в офисе.

Очень важно в моменты кризиса говорить сотрудникам «спасибо» за их работу и достигнутые результаты. На ежемесячной основе у нас проходит награждение лучшего сотрудника, а на ежегодной основе мы проводим мероприятие «Лучший из лучших» по 16 номинациям.

Когда у компаний нет возможности увеличивать штат, развитие собственных сотрудников выходит на первый план. Скажем честно, во времена бурного роста, руководители не так часто задумываются о развитии своих подчиненных, поскольку всегда можно нанять дополнительных сотрудников. А сейчас очень важно понимать, какими конкретно человеческими ресурсами ты, как менеджер, владеешь и что нужно сделать, чтобы твоя команда стала лучше. Мы проводим ассессмент-центры для сотрудников разного уровня. При этом четко даем понять, что оценка не направлена на то, чтобы уволить кого-то, а что она нужна для понимания, что мы можем сделать, чтобы наши сотрудники стали профессиональнее и могли помогать компании решать сложные и амбициозные задачи в будущем.

Таким образом, могу смело сказать, что лекарство от уныния и негатива одно – это создание единого организма компании с прозрачными и понятными коммуникациями, создание «корпоративного дома» с хорошим и позитивным настроем на будущее, в том числе с пониманием, что это будущее у компании есть.

Анастасия Черкасова, Директор по персоналу по России, КОНЕ Лифтс



СОКРАЩЕНИЯ

ОЖИДАНИЯ СОКРАЩЕНИЙ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЯХ

Доля респондентов, ожидающих сокращений в своих компаниях, составила 38%, что на 17 п.п. ниже, чем в прошлом году. Такое снижение объясняется тем, что в части компаний сокращения уже прошли.

Среди тех, кто ожидает сокращений, около половины респондентов знают об этом наверняка, так как в компании официально объявили о таких планах. Тогда как среди тех, кто сокращений не ждет, официальное подтверждение этому получили менее трети.

Ожидания сокращений

Ожидаю. В нашей компании уже объявили, что сокращения будут



Не ожидаю. В нашей компании официально объявили, что сокращений не будет



Ожидаю. Хотя официально в компании об этом не объявляли, но, скорее всего, сокращения будут



Не ожидаю. Официальных объявлений в компании не было, но у нас стабильная компания, вряд ли будут сокращения



■ 2016 ■ 2015

Не ожидаю. Все сокращения уже прошли*

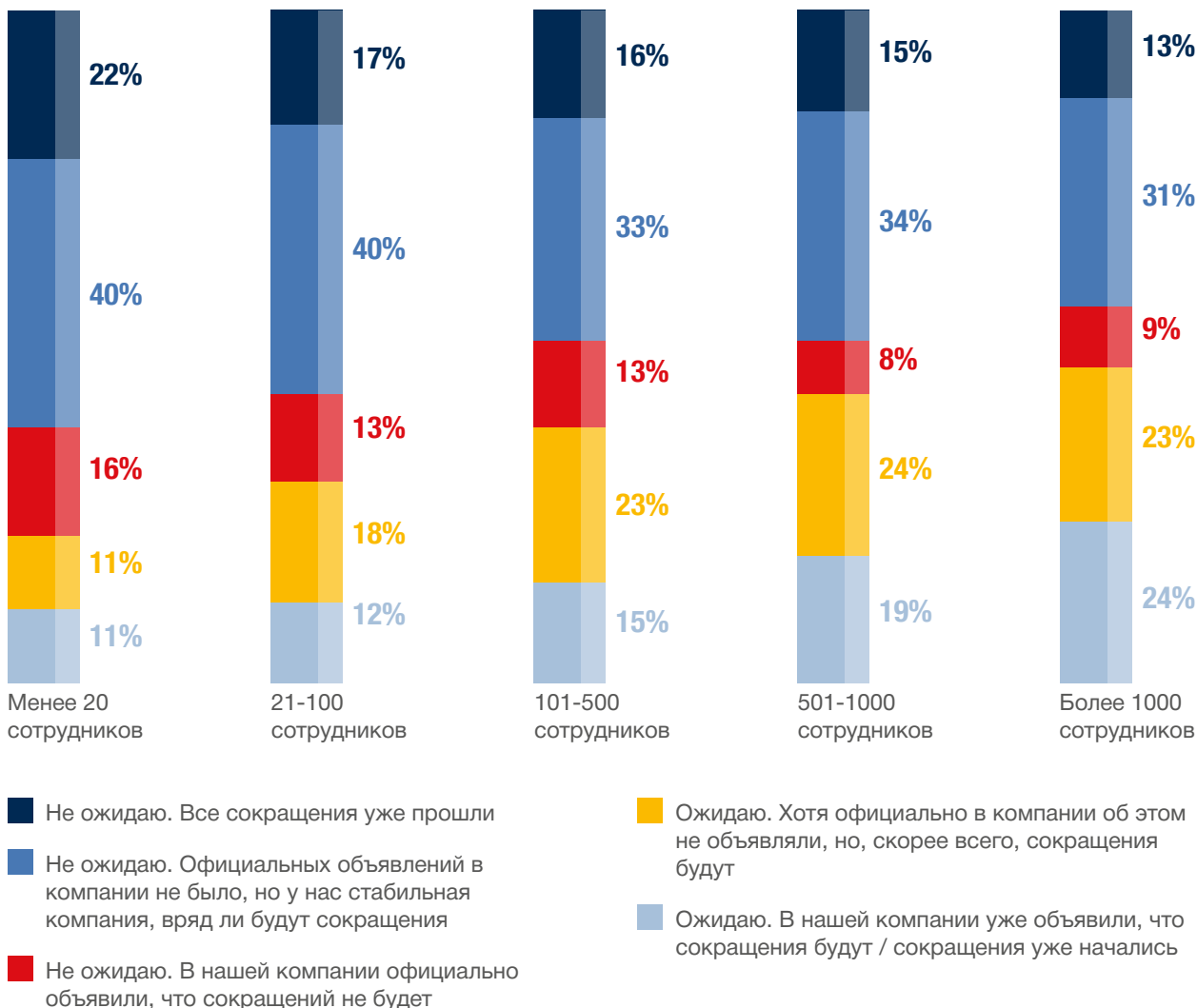


* Вариант не предлагался в исследовании 2015 г.



С ростом размера компании увеличивается доля респондентов, которые ожидают сокращений: с 22% в компаниях с менее чем 20 сотрудниками до 47% в компаниях с численностью персонала более 1000 человек. При этом, чем меньше компания, тем больше респондентов указали, что не ожидают сокращений, потому что они уже прошли. Это говорит о том, что небольшие компании оказались более мобильными и смогли быстрее перестроиться под изменившуюся экономическую ситуацию. В небольших компаниях сотрудники чувствуют себя более защищенными в том числе и потому, что в отличие от крупных компаний, где один и тот же функционал может выполнять несколько сотрудников, в компаниях меньшего размера функции сотрудников реже дублируются, и работодателю проводить сокращения сложнее.

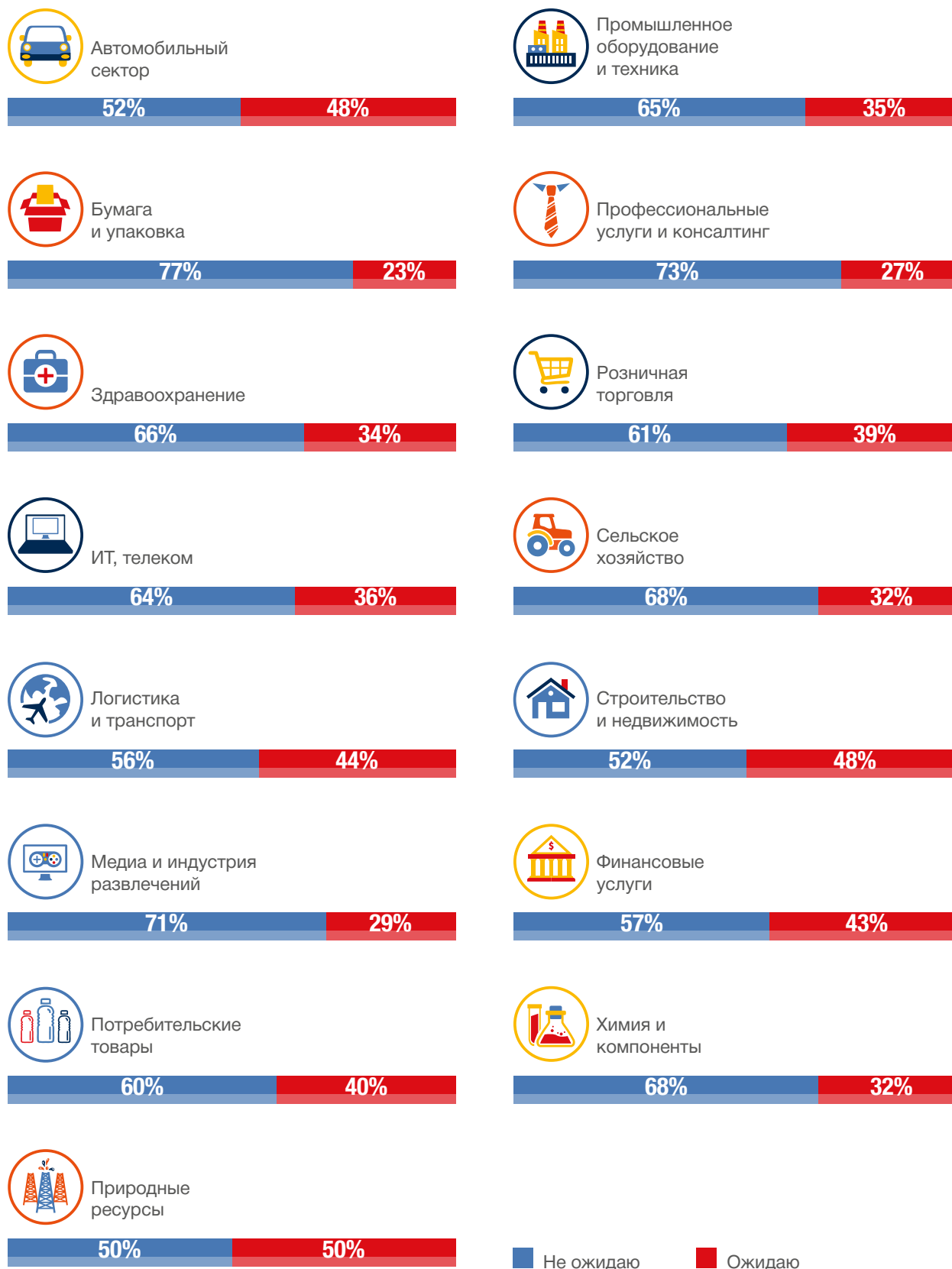
Ожидания сокращений в зависимости от размера компании



В разных отраслях ожидания по сокращениям также отличаются. Больше всего сокращений ждут в отраслях природные ресурсы (50%), строительство и недвижимость и автомобильная отрасль (по 48%). В исследовании прошлого года респонденты из этих отраслей также были настроены более пессимистично, чем их коллеги из других секторов. Лидером по ожиданиям сокращений в 2015 году был финансовый сектор (66% респондентов ожидали сокращений), но в этом году ожидания по сокращениям в данной отрасли хоть и остались выше средних, но потеряли пальму первенства. Меньше всего боятся сокращений в отраслях бумага и упаковка (23%), медиа и индустрия развлечений (29%) и профессиональные услуги (27%). В прошлом году ожидания увольнений в этих отраслях были заметно выше (47%, 55% и 54% соответственно), а лидером по наименьшим ожиданиям увольнений была отрасль химия и компоненты (37%).



Ожидания сокращений в зависимости от отрасли



СОКРАЩЕНИЯ



КАК БЕЗБОЛЕЗНЕННО ПРОВЕСТИ ОПТИМИЗАЦИЮ ПЕРСОНАЛА?

Удержание высоких показателей эффективности операций всегда было актуальной задачей для нашей компании. У нас существует отдельное подразделение, которое занимается постоянным мониторингом производительности труда всех основных направлений. Именно благодаря этой работе оптимизация персонала в нашей компании за последние 2 года была минимальной и не выглядела, как стихийное бедствие, которое мы сейчас наблюдаем у многих российских компаний, которые вынуждены оптимизировать до 30-40% персонала в центральных офисах.

Компания O'STIN за последние полтора года оптимизировала менее 10% персонала. В основном оптимизация касалась подразделений, целевые показатели которых были пересмотрены на ближайший год и не требовали той численности, которая использовалась ранее (разработка продукта, развитие розничной сети). Но даже при сокращении относительно небольшого количества сотрудников перед топ-менеджментом компании и в первую очередь перед HR стояла задача расстаться с частью сотрудников максимально грамотно.

С сотрудниками, которых мы не смогли обеспечить полной загрузкой или перевести на другие открытые позиции, мы расставались по соглашению сторон. В этой ситуации компания выплачивала дополнительное выходное пособие, предоставляла рекомендательное письмо и самое главное – обещала сотруднику, что в случае улучшения ситуации на рынке, уволенный сотрудник будет иметь приоритетное право вернуться в компанию по сравнению с внешним кандидатом.

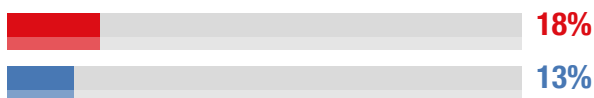
Андрей Сафанюк, Директор по персоналу, O'STIN

ВЫПЛАТЫ ПРИ СОКРАЩЕНИЯХ

76% опрошенных в 2016 году безработных получили выплаты при сокращении. Это на 2 п.п. выше, чем по результатам исследования 2015 года. При этом увеличилась доля респондентов, которые получили крупные выплаты в размере более 4 месячных зарплат.

Выплаты при сокращении

6 и более месячных окладов



1 месячный оклад



4-5 месячных окладов



Ничего не выплатили



2-3 месячных окладов



■ 2016 ■ 2015

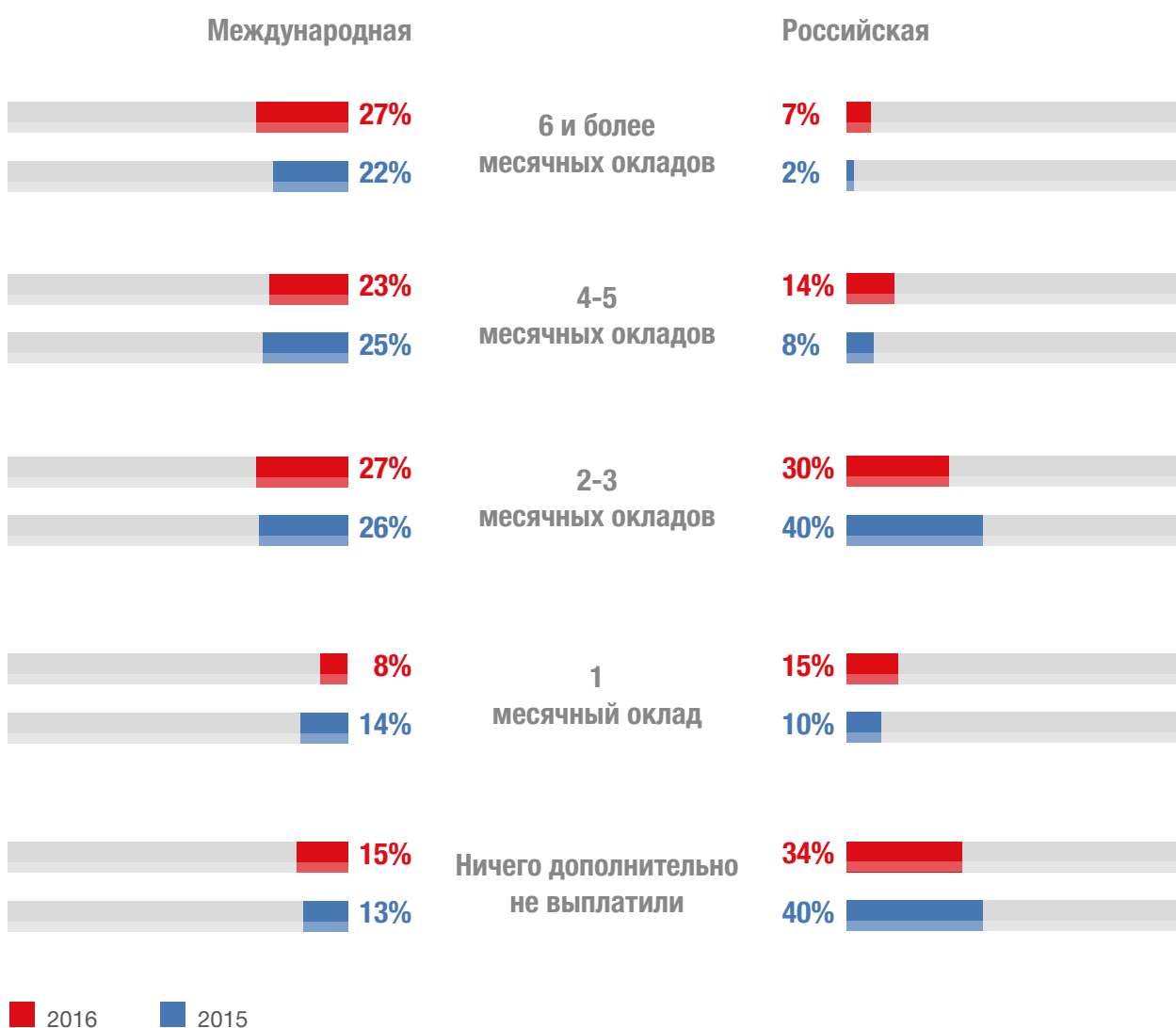


В российских компаниях чаще, чем в международных выплачивали компенсации при увольнении в размере 3 и менее месячных зарплат, тогда как в международных компаниях чаще выплачивали более крупные компенсации. В российских компаниях 34% респондентов при сокращении не выплатили ничего, в международных компаниях уволенные сотрудники остались без выплат в 15% случаев.

Однако по сравнению с прошлым годом доля респондентов, которым при увольнении из российской компании не выплатили ничего, сократилась на 6 п.п., а более крупные компенсации (более 4 зарплат) стали выплачиваться чаще. Таким образом ситуация с выплатами при увольнении в российских компаниях немного улучшилась.

В международных компаниях наблюдались иные тенденции. При увольнении чаще стали платить компенсации более 6 месячных зарплат, но доля респондентов, которым при увольнении ничего не выплатили, увеличилась на 2 п.п. до 15%.

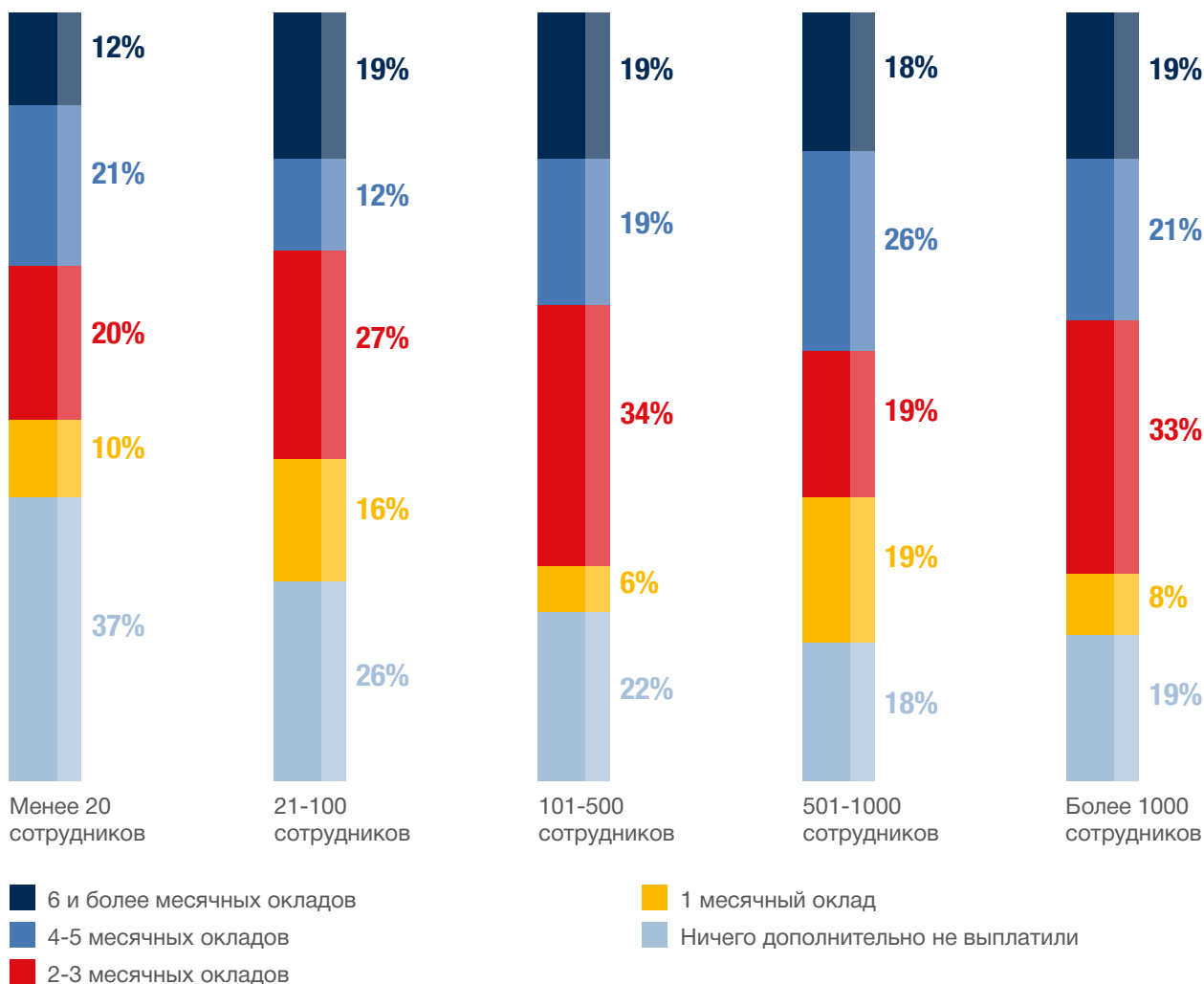
Выплаты при сокращении в российских и международных компаниях





В компаниях небольшого размера значительно чаще, чем в более крупных компаниях, при увольнении не выплачивают ничего. Чем больше компания, тем выше доля более крупных выплат при увольнении.

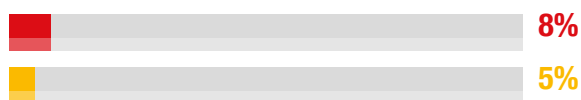
Выплаты при сокращении в зависимости от размера компании



В 2016 году компании стали чаще предлагать сокращенным сотрудникам услугу outplacement (7% уволенных респондентов получили такое предложение). Причем это увеличение произошло за счет того, что outplacement стали чаще предлагать в российских компаниях.

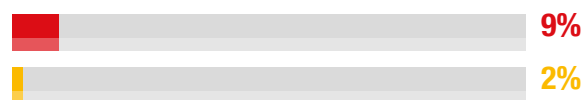
Помощь от работодателя в дальнейшем трудоустройстве (услуга outplacement)

2016



■ Международная
■ Российская

2015

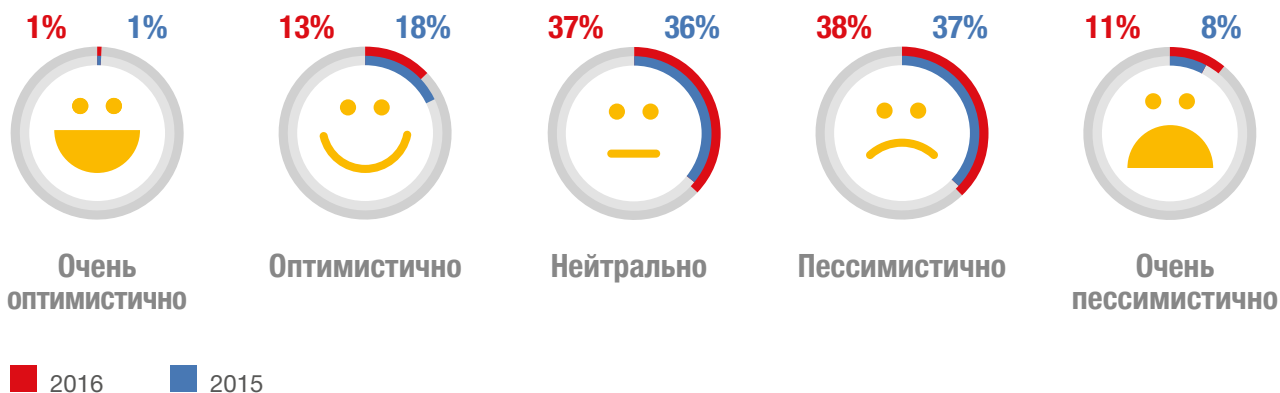




ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПЕРСПЕКТИВ

Развитие экономической ситуации в стране не прибавило оптимизма нашим респондентам. В 2016 году на 3 п.п. увеличилась доля опрошенных, оценивающих будущее экономики России в течение ближайших 12 месяцев очень пессимистично. Доля оптимистичных оценок сократилась на 5 п.п.. Таким образом, в целом уровень пессимизма в ожиданиях респондентов несколько вырос.

Оценка перспектив российской экономики в ближайшие 12 месяцев





Antal
Russia



ПРИЛОЖЕНИЕ



ВЗГЛЯД НА РЫНОК ТРУДА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Ответы участников исследования из Санкт-Петербурга во многом совпадают с общими тенденциями. В этом разделе мы приводим наиболее заметные различия между общероссийскими результатами исследования и данными, полученными в Северо-Западном регионе.

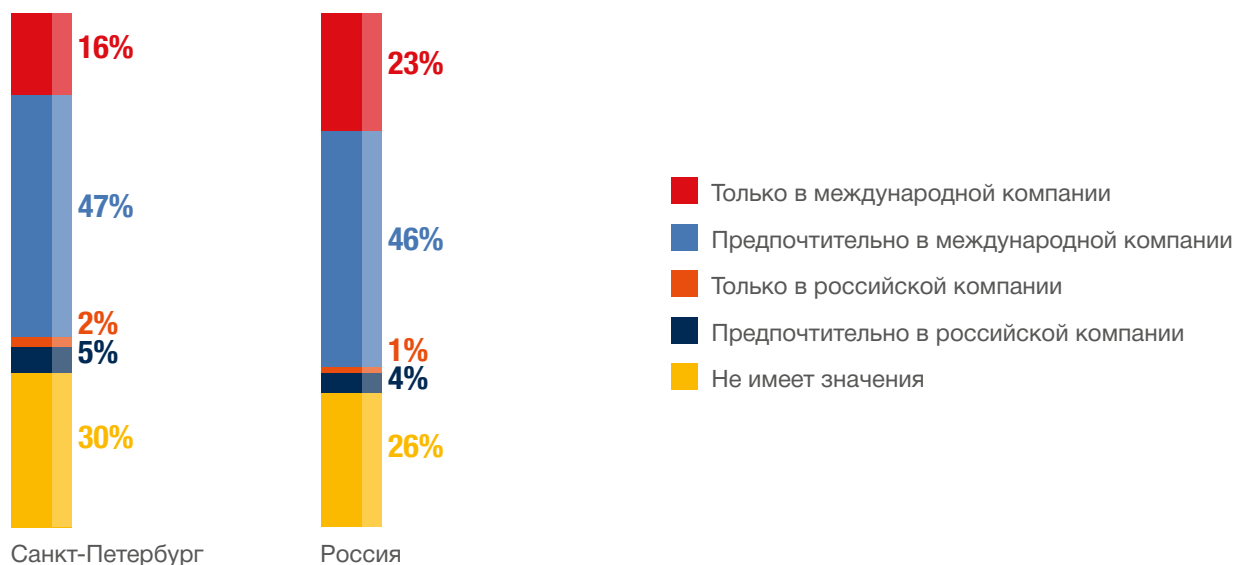
ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

В этом году зарплаты в Петербурге изменились примерно у такого же числа респондентов, как и в общем по России. 41% респондентов из Санкт-Петербурга рассказал об увеличении заработной платы в этом году, у 46% зарплата осталась на прежнем уровне и 13% отметили, что их зарплата уменьшилась. В то время как доля респондентов, которые получили бонус по итогам 2015 года, в Петербурге меньше на 4 п.п., а доля опрошенных, компенсационные пакеты которых не содержат бонусной части, выше на 6 п.п.

ПЛАНЫ ПО СМЕНЕ РАБОТЫ

В Петербурге больше респондентов, для которых национальная принадлежность компании-работодателя не важна. При этом доля респондентов, которые предпочли бы работать в международной компании, если бы сейчас искали работу, по сравнению с Россией в целом ниже на 6 п.п.

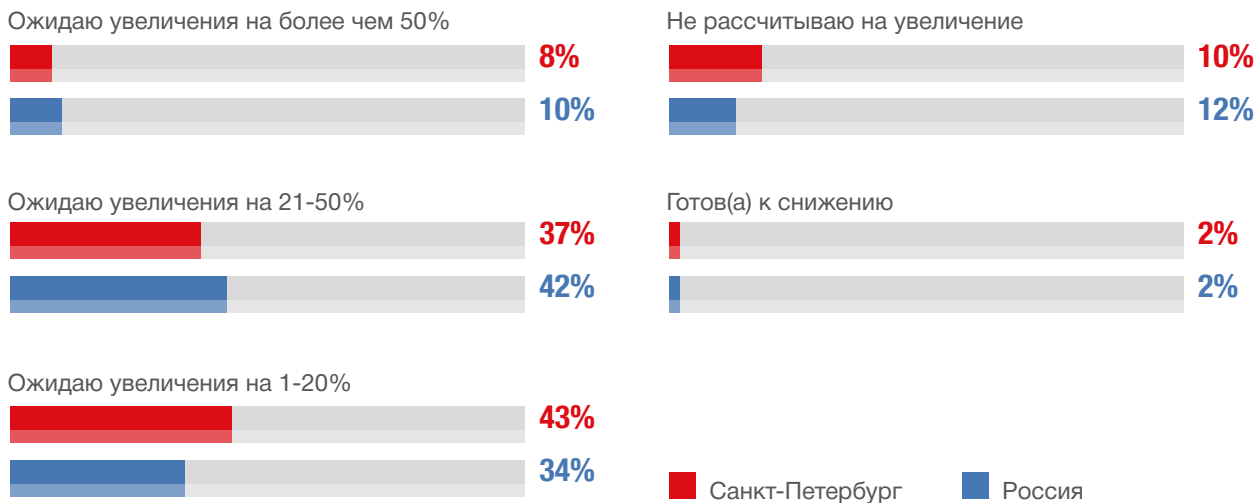
Предпочитаемый тип компании





В Петербурге на 5 п.п. меньше доля опрошенных, рассчитывающих на существенное (21-50%) увеличение оклада при смене работы. Тогда как доля тех, кто ожидает более скромного роста (1-20%), наоборот, на 9 п.п. выше, чем в целом по России.

Ожидания по росту зарплаты при переходе на новое место работы



ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО И ВЫСШЕГО ЗВЕНА

Если говорить о менеджерах среднего и высшего звена, Петербург – зеркало общероссийской ситуации. Тенденции, которые наблюдаются в предпочтениях кандидатов высокого уровня из Санкт-Петербурга, такие же, как и в ответах их коллег в других городах, в частности в Москве.

Одна из региональных особенностей, которая заметна в последнее время – потеря независимости филиалов крупных компаний в Санкт-Петербурге. В связи с проходящей антикризисной реструктуризацией, часть функций из филиалов снова переведена в головной офис, штат сократился, подразделения стали более зависимы от центральных офисов. Это отражается и на настроениях сотрудников.

В целом же, основной тренд – высокая конкуренция среди соискателей. Я отмечаю, что количество откликов на вакансии год от года только растет, причем часто встречаются нерелевантные отклики. Кандидаты не всегда тщательно изучают описание позиции и надеются «попытать счастья» в компаниях, где есть открытые, но неподходящие вакансии. Соискатели, с которыми я общаюсь, также все чаще отмечают, что их отклики даже не просматривают, что тоже подтверждает, что у менеджеров по персоналу просто не хватает времени даже бегло оценить всех кандидатов. Соискатели стараются привлечь внимание работодателя, проявляют большую гибкость при переговорах и чаще стали рассматривать возможность релокации.

Татьяна Мартюшева, Руководитель офиса Antal Russia в Санкт-Петербурге

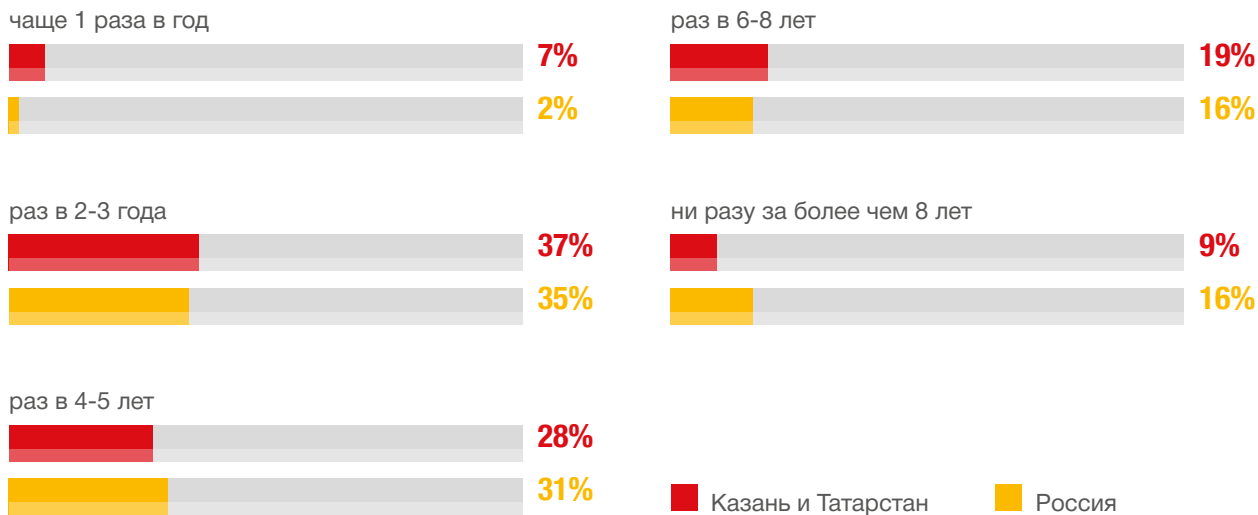


ВЗГЛЯД НА РЫНОК ТРУДА КАЗАНИ

СМЕНА РАБОТЫ

В Казани больше, чем в целом по России, число респондентов, которые меняют работу часто (раз в 2-3 года) и очень часто (чаще раза в год). Одновременно с этим в Казани заметно меньше “долгожителей”, работающих на одном месте более 8 лет.

Частота смены работы



ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

В 2016 году ситуация с уровнем зарплат в Татарстане была менее благоприятной, чем по России в целом. Зарплата в этом регионе выросла всего у 36% опрошенных, что на 7 п.п. ниже общероссийского показателя. Также в Казани на 6 п.п. больше доля респондентов, у которых зарплата сократилась.

При этом в Казани на 12 п.п. выше процент респондентов, у которых зарплата выросла существенно (на более чем 30%), и меньше тех, у кого она выросла незначительно (до 10%). Таким образом, в Татарстане повышали зарплаты реже, чем в среднем по России, но немного более существенно.

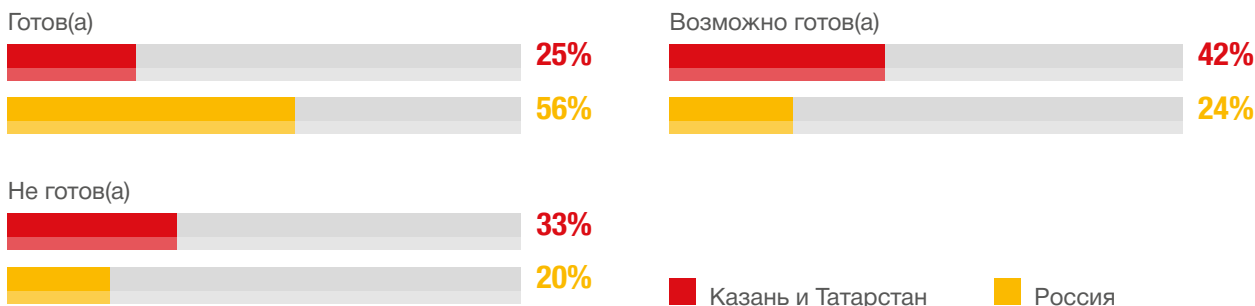
Бонусы по итогам 2015 года сотрудники компаний в Казани также получали реже, чем в России в целом. Их получили всего 39% респондентов по сравнению с 55% по России. Также в Казани компенсационный пакет опрошенных реже включал бонусную составляющую.



РЕЛОКАЦИЯ

Жители Казани больше привязаны к дому, чем жители других регионов России. Всего 25% опрошенных из Казани готовы переехать в другую страну ради интересной позиции, тогда как в среднем среди российских респондентов к переезду готовы более половины опрошенных. Также в Казани на 18 п.п. меньше респондентов, которые предпочли бы работать в международной компании, если бы сейчас находились в поиске работы.

Готовность к переезду в другую страну



ОЦЕНКА ПЕРСПЕКТИВ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Респонденты из Казани более оптимистично оценивают перспективы российской экономики в ближайшие 12 месяцев. Среди них на 10 п.п. больше тех, кто дает оптимистичную и очень оптимистичную оценку перспективам страны.

ЭВОЛЮЦИЯ ПОДХОДА К ПОИСКУ ПЕРСОНАЛА В КАЗАНИ

В Казани наиболее популярны способы поиска работы, включающие непосредственные межличностные контакты. По результатам опроса этого года через рекрутинговые компании работу нашли всего 5% участников опроса из Казани.

Можем предположить, что столь небольшой процент связан с недоверием к рекрутинговым агентствам. Региональный бизнес консервативен в принятии кадровых решений и не готов отдавать поиск и замену кадров профессионалам на стороне. Невысокая пока еще профессиональная конкуренция среди кадровых консалтинговых агентств в нашем регионе не позволяет создать достойный уровень сервиса для кандидатов и клиентов, что тоже не делает этот канал популярным в регионе. Хотя для международных компаний и крупного федерального бизнеса, развивающих филиалы в Татарстане, стало уже стандартной практикой обращение к профессиональным рекрутерам.

Однако постепенно ситуация меняется. В регионе развивается бизнес, производство и востребованы менеджеры соответствующих направлений: менеджеры среднего звена, главные технологи, главные инженеры, начальники цехов. На примере узкопрофильных специалистов становится очевидно, что профессионалов не всегда получается найти по традиционным каналам личных связей. И все больше заметен разрыв между работодателями и соискателями, которые не могут найти друг друга. У первых нет полной картины, кто эти профессионалы, где их искать сейчас, где готовят необходимых им специалистов, в каких компаниях они работают. Соискатели же, особенно начинающие специалисты, в свою очередь часто не знают, в каких компаниях и на каких ролях они могли бы применить свой опыт.

В таких ситуациях все чаще обращаются за помощью к рекрутерам. Наши консультанты – это эксперты по отраслям и дисциплинам. Мы помогаем соискателям построить карьеру, а работодателям шире взглянуть на рынок труда, не пропустив достойных кандидатов.

Ольга Белова, Руководитель офиса Antal Russia в Казани



КРАТКИЙ ОБЗОР СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА КАЗАХСТАНА

2016 год принес новые вызовы бизнесу в Казахстане. Компании мобилизовали свои силы, однако в итоге справиться со сложностями удалось не всем. Ситуация на рынке труда стала более напряженной из-за увеличившегося объема сокращений и падения продаж в различных направлениях. Тем не менее, рынок растет, компании не только оптимизируют процессы и персонал, но и продолжают развиваться, привлекая новых сотрудников.

Международные компании по-прежнему интересуются нашим регионом, не так активно, как это было в прошлом году, но, тем не менее, далеко не все оставили желание открыть представительство в Казахстане. С иностранными кандидатами дело обстоит иначе. В связи с изменением курса тенге не все компании могут позволить себе содержать экспатов в штате. Также хочу отметить, что по сравнению с прошлым годом мы стали получать заметно меньше резюме от соискателей из России и Украины. Сейчас ситуация меняется, а значит у казахстанских соискателей станет больше возможностей получить интересные позиции.

2016 год начался с заметных изменений в трудовом законодательстве Казахстана. Это тоже повлияет на дальнейшее развитие рынка труда и взаимоотношения работодателей и соискателей.

Ниже вы можете ознакомиться с основными результатами исследования этого года. Чтобы получить полную версию исследования рынка труда и обзора заработных плат в Казахстане, пожалуйста, оставьте заявку на сайте www.antalkazakhstan.kz/obzor-zarplat.

Анна Ковинская, Директор Antal Kazakhstan

ПЛАНЫ ПО СМЕНЕ РАБОТЫ

Доля респондентов, которые не задумываются о смене работы, в 2016 году по сравнению с 2015 годом практически не изменилась и составила 41%. При этом заметно (на 9 п.п. до 23%) сократился процент респондентов, которые находятся в поиске работы, и стало больше опрошенных, которые планируют начать поиск нового места в будущем.

При переходе на новое место работы 91% респондентов рассчитывают на повышение заработной платы. При этом на небольшое увеличение до 10% рассчитывают всего 8% опрошенных, остальные ждут более существенного роста.

*В исследовании представлен анализ данных, полученных в результате онлайн-опроса, в котором приняли участие 849 респондентов из разных регионов Казахстана. Исследование проводилось с 11 апреля по 13 мая 2016 года.



ИЗМЕНЕНИЕ РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В этом году 47% респондентов указали, что их зарплата выросла, и это на 5 п.п. выше, чем в 2015 году. Не изменилась зарплата у 41% опрошенных, а уменьшилась всего у 12%.

Совсем незначительно (менее чем на 10%) зарплата выросла у 57% респондентов (по сравнению с 63% в 2015 году). В то же время на 4 п.п. до 24% выросла доля тех, у кого зарплата выросла на 11-20%. До 10% выросла доля респондентов, у которых зарплата повысилась существенно, на более чем 30%.

Изменение зарплаты

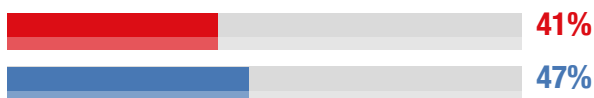
Увеличилась



Уменьшилась



Не изменилась



■ 2016 ■ 2015

ПОЛУЧЕНИЕ ГОДОВОГО БОНУСА

52% респондентов из Казахстана получили бонусы в 2016 году. Из оставшихся без бонуса респондентов половина не получила его, потому что он не входит в их компенсационный пакет. При этом число респондентов, у которых нет бонусной части, выросло на 5 п.п. по сравнению с прошлым годом.

ЛЬГОТЫ

Наиболее важными льготами, принимаемыми респондентами во внимание при выборе работы, являются бонусная схема (91% опрошенных считают ее важной), ДМС (80%) и компенсация мобильной связи (77%). Включенность практически всех льгот в компенсационные пакеты респондентов незначительно увеличилась. Чуть чаще других в компенсационные пакеты стали включать гибкий рабочий график (рост на 6 п.п.) и компенсацию мобильной связи и питания (рост на 5 п.п. каждый).

СОКРАЩЕНИЯ

В 2016 году респонденты стали более оптимистичными в вопросе ожидания сокращений. Всего 37% опрошенных в этом году ожидают сокращений в своих компаниях, тогда как в 2015 году их было 46%.

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПЕРСПЕКТИВ

В 2016 году уровень пессимизма в оценке будущего экономики Казахстана несколько снизился в пользу нейтрального отношения. Если в 2015 году пессимистично и очень пессимистично перспективы страны оценивали 42% респондентов, то в 2016 году – уже 37%.



МЕТОДОЛОГИЯ

В исследовании представлен анализ данных, полученных в результате онлайн-опроса, в котором приняли 5574 респондента из разных регионов России. Участниками опроса стали специалисты, менеджеры среднего и высшего звена, работающие в Москве, Санкт-Петербурге, Казани и других городах России. Исследование проводилось с 6 по 29 апреля 2016 года.

Обзор зарплат подготовлен на основе данных, полученных по результатам онлайн-опроса, информации, содержащейся в базе данных Antal Russia и экспертной оценки консультантов Antal Russia. Заработные платы указаны в российских рублях до уплаты налогов и без учета бонусов и премий.

Мы приводим в исследовании значения среднего минимума и среднего максимума, показывающих значения наименьшего и наибольшего размера зарплаты в отрасли для определенной позиции для большинства сотрудников, занимающих эти позиции. В пределы значений среднего минимума и максимума не входят экстремально высокие или низкие размеры зарплат, которые могут встречаться в отдельных случаях.

Размер заработной платы может варьироваться в зависимости от размера компании, сектора экономики, принадлежности компании к той или иной стране, и зависит от опыта работы сотрудника, уровня его квалификации и должностных обязанностей.



Antal
Russia



Обзор заработных плат



ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ ПО ИНДУСТРИЯМ*

АВТОМОБИЛЬНЫЙ СЕКТОР

Автомобили (производство и продажа)

Высшее руководство	Средний минимум	Средний максимум
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	400 000	1 000 000
Руководитель представительства	300 000	500 000
Директор завода	400 000	700 000
Маркетинг, PR и Digital		
Директор по маркетингу	300 000	450 000
Менеджер по маркетингу	145 000	250 000
Руководитель отдела маркетинговых коммуникаций	200 000	350 000
Менеджер отдела маркетинговых коммуникаций	130 000	190 000
Руководитель отдела продуктового маркетинга	170 000	250 000
Менеджер по продукту	120 000	200 000
Специалист по продукту	90 000	120 000
Директор по связям с общественностью	160 000	300 000
Менеджер по связям с общественностью	115 000	160 000
Специалист по связям с общественностью	80 000	110 000
Менеджер цифрового маркетинга	115 000	160 000
Специалист цифрового маркетинга	80 000	115 000
Менеджер отдела исследования рынка	110 000	160 000
Специалист отдела исследования рынка	80 000	120 000
Руководитель отдела дилерского маркетинга	180 000	230 000
Специалист отдела дилерского маркетинга	120 000	180 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Коммерческий директор/Директор по продажам/Директор по развитию бизнеса	350 000	600 000
Менеджер по продажам/Менеджер по работе с клиентами	120 000	180 000
Специалист по продажам/Специалист по работе с клиентами	100 000	120 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	130 000	180 000
Менеджер по развитию бизнеса	150 000	200 000
Руководитель отдела корпоративных продаж	190 000	300 000
Специалист по корпоративным продажам	140 000	190 000
Производство и инжиниринг		
Главный энергетик	110 000	200 000
Руководитель службы качества	130 000	200 000
Менеджер службы качества	60 000	120 000
Технический директор	200 000	300 000

*В таблицах приведены основные должности, характерные для каждой индустрии. Должности, которые имеют меньшую специфику в зависимости от сектора экономики, представлены в разбивке по профессиональным дисциплинам на странице 88. Все заработные платы указаны в российских рублях до уплаты налогов и без учета бонусов и премий.



Производство и инжиниринг	Средний минимум	Средний максимум
Менеджер отдела разработки новых продуктов	150 000	250 000
Руководитель производства	200 000	350 000
Руководитель технической службы	150 000	250 000
Менеджер по охране труда, окружающей среды и безопасности	80 000	200 000
Менеджер по производственной эффективности	80 000	170 000
Руководитель проектов капитальных затрат	90 000	220 000
Инженер проекта капитальных затрат	60 000	130 000
Руководитель производственной смены	100 000	170 000
Руководитель цеха	170 000	250 000

Автокомплектующие

Высшее руководство		
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	250 000	500 000
Руководитель представительства	200 000	300 000
Директор завода	280 000	480 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Директор по продажам	230 000	320 000
Менеджер по продажам	110 000	140 000
Специалист по продажам	80 000	100 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	120 000	160 000
Менеджер по работе с партнерами/дилерами	120 000	160 000
Менеджер по развитию бизнеса	150 000	200 000
Производство и инжиниринг		
Главный энергетик	60 000	150 000
Руководитель службы качества	80 000	150 000
Менеджер службы качества	40 000	100 000
Технический директор	120 000	250 000
Менеджер отдела разработки новых продуктов	60 000	180 000
Руководитель производства	80 000	250 000
Руководитель технической службы	70 000	180 000
Менеджер по охране труда, окружающей среды и безопасности	60 000	160 000
Менеджер по производственной эффективности	70 000	170 000
Руководитель проектов капитальных затрат	90 000	160 000
Инженер проекта капитальных затрат	50 000	90 000
Руководитель производственной смены	70 000	120 000
Руководитель цеха	80 000	130 000
Технологии/R&D/Поддержка продукта		
Директор отдела научных исследований и качества	250 000	400 000
Технический тренер	110 000	140 000
Инженер технической поддержки	80 000	120 000
Инженер/Разработчик	50 000	120 000
Сервисный инженер	60 000	90 000



БУМАГА И УПАКОВКА

Производственные линии, упаковочные материалы и оборудование

Высшее руководство	Средний минимум	Средний максимум
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	300 000	1 200 000
Руководитель представительства	180 000	400 000
Директор завода	180 000	320 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Директор по продажам	150 000	450 000
Менеджер по продажам	120 000	250 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	150 000	275 000
Региональный менеджер/Территориальный менеджер	90 000	150 000
Директор по развитию бизнеса	150 000	275 000
Менеджер по развитию бизнеса	120 000	220 000
Производство и инжиниринг		
Главный энергетик	70 000	180 000
Руководитель службы качества	80 000	200 000
Менеджер службы качества	60 000	150 000
Технический директор	120 000	200 000
Руководитель производства	100 000	180 000
Руководитель технической службы	60 000	100 000
Руководитель лаборатории	60 000	120 000
Менеджер по охране труда, окружающей среды и безопасности	60 000	170 000
Менеджер по производственной эффективности	70 000	150 000
Руководитель проектов капитальных затрат	80 000	180 000
Инженер проекта капитальных затрат	50 000	90 000
Руководитель цеха	70 000	120 000
Руководитель производственной смены	60 000	90 000
Технологии/R&D/Поддержка продукта		
Менеджер отдела разработки новых продуктов	70 000	150 000
Инженер технической поддержки	60 000	90 000



ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

Фармацевтика

Высшее руководство	Средний минимум	Средний максимум
Генеральный директор/Глава представительства	300 000	1 200 000
Директор завода	300 000	550 000
Маркетинг, PR		
Директор по маркетингу	390 000	800 000
Менеджер по маркетингу	250 000	390 000
Директор по продукту	210 000	400 000
Менеджер по продукту	150 000	250 000
Старший бренд-менеджер	230 000	290 000
Бренд-менеджер	130 000	220 000
Младший бренд-менеджер	100 000	130 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Коммерческий отдел		
Коммерческий директор	250 000	500 000
Руководитель отдела по работе с дистрибьюторами	200 000	300 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами (дистрибьюторами)	140 000	230 000
Отдел по работе с аптечными сетями		
Руководитель отдела по работе с аптечными сетями	180 000	250 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами (аптечными сетями)	140 000	220 000
Отдел полевых сил		
Директор по продажам/Национальный менеджер по продажам	220 000	550 000
Территориальный менеджер/Менеджер второй линии	160 000	220 000
Региональный менеджер/Менеджер первой линии	120 000	180 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	110 000	220 000
Старший медицинский представитель/Специалист по работе с ключевыми клиентами	75 000	120 000
Медицинский представитель	50 000	75 000
Развитие бизнеса (портфельный менеджмент)		
Директор по развитию бизнеса	350 000	450 000
Менеджер по развитию бизнеса	180 000	250 000
Медицинский отдел/Отдел регистрации		
Медицинский директор	300 000	600 000
Медицинский менеджер	200 000	300 000
Медицинский советник	140 000	200 000
Руководитель отдела регистрации	250 000	500 000
Менеджер по регистрации	150 000	250 000
Специалист по регистрации	80 000	120 000
Менеджер по фармаконадзору/лекарственной безопасности	120 000	200 000
Специалист по фармаконадзору/лекарственной безопасности	80 000	120 000



Отдел клинических исследований	Средний минимум	Средний максимум
Менеджер по клиническим исследованиям	160 000	250 000
Менеджер проектов клинических исследований	150 000	240 000
Старший специалист по клиническим исследованиям	150 000	200 000
Специалист по клиническим исследованиям	80 000	150 000
Менеджер по контролю качества клинических исследований	160 000	250 000
Специалист по обработке клинических данных	120 000	180 000
Производство и инжиниринг		
Главный энергетик	90 000	180 000
Руководитель службы качества	180 000	400 000
Менеджер службы качества	70 000	180 000
Технический директор	180 000	350 000
Руководитель производства	150 000	250 000
Руководитель технической службы	100 000	200 000
Руководитель лаборатории	70 000	180 000
Менеджер по охране труда, окружающей среды и безопасности	70 000	250 000
Менеджер по производственной эффективности	90 000	200 000
Руководитель проектов капитальных затрат	150 000	200 000
Инженер проекта капитальных затрат	70 000	130 000
Руководитель производственной смены	40 000	80 000
Руководитель цеха	50 000	150 000

Медицинское оборудование

Высшее руководство		
Генеральный директор/Глава представительства	600 000	1 000 000
Директор завода	280 000	400 000
Маркетинг/Поддержка продукта		
Менеджер по продукту	140 000	220 000
Специалист по продукту	100 000	140 000
Специалист по применению	90 000	140 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Руководитель бизнес-направления	350 000	550 000
Директор по продажам/Национальный менеджер по продажам	300 000	450 000
Менеджер по развитию бизнеса	250 000	350 000
Региональный менеджер	140 000	220 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	120 000	180 000



Производство и инжиниринг	Средний минимум	Средний максимум
Главный энергетик	100 000	180 000
Руководитель службы качества	150 000	350 000
Менеджер службы качества	100 000	200 000
Технический директор	120 000	250 000
Руководитель производства	130 000	250 000
Руководитель технической службы	100 000	200 000
Руководитель лаборатории	70 000	150 000
Менеджер по охране труда, окружающей среды и безопасности	70 000	150 000
Менеджер по производственной эффективности	90 000	180 000
Руководитель проектов капитальных затрат	80 000	200 000
Инженер проекта капитальных затрат	70 000	130 000
Руководитель производственной смены	40 000	80 000
Руководитель цеха	50 000	120 000

ИТ, ТЕЛЕКОМ И АВТОМАТИЗАЦИЯ

ИТ, телеком

Высшее руководство	Средний минимум	Средний максимум
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	450 000	1 800 000
Руководитель представительства	350 000	850 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Коммерческий директор	300 000	700 000
Директор по продажам и развитию бизнеса	270 000	600 000
Менеджер по продажам и развитию бизнеса	170 000	380 000
Директор по работе с ключевыми клиентами	250 000	500 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	150 000	300 000
Директор по работе с партнерами	250 000	500 000
Менеджер по работе с партнерами/Менеджер по дистрибуции	150 000	300 000
Директор по технической поддержке продаж	270 000	500 000
Инженер по технической поддержке продаж	140 000	300 000
Специалист по поддержке продаж	80 000	140 000
Опорная сеть/Транспортная сеть/Радиочасть		
Директор департамента "стройка"	200 000	250 000
Руководитель отдела "стройка"	200 000	250 000
Директор департамента планирования/развития	200 000	250 000
Руководитель отдела планирования/развития	150 000	180 000
Директор департамента эксплуатации	200 000	250 000
Руководитель отдела эксплуатации	150 000	180 000



Автоматизация

Высшее руководство	Средний минимум	Средний максимум
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	400 000	1 200 000
Руководитель представительства	300 000	800 000
Директор завода	280 000	350 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Директор по продажам	250 000	500 000
Менеджер по продажам	120 000	350 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	140 000	300 000
Менеджер по работе с партнерами/дилерами	140 000	200 000
Менеджер по развитию бизнеса	200 000	350 000
Технологии/R&D/Поддержка продукта		
Менеджер по продукту	190 000	280 000
Сервисный инженер	70 000	130 000
Инженер по применению	90 000	140 000

ЛОГИСТИКА И ТРАНСПОРТ

Высшее руководство	Средний минимум	Средний максимум
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	350 000	900 000
Руководитель представительства	280 000	400 000
Продажи/Развитие бизнеса/Операции		
Коммерческий директор	300 000	500 000
Директор по продажам	250 000	350 000
Менеджер по продажам	115 000	150 000
Специалист по продажам	80 000	120 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	130 000	180 000
Директор по развитию бизнеса	270 000	450 000
Менеджер по развитию бизнеса	150 000	200 000
Менеджер проектов	150 000	200 000
Директор по работе с таможенными службами	200 000	350 000
Менеджер по работе с таможенными службами	150 000	180 000
Специалист по работе с таможенными службами	70 000	120 000
Директор по операциям	200 000	350 000
Руководитель отдела перевозок	150 000	280 000
Директор склада	160 000	300 000
Менеджер склада	120 000	180 000
Специалист склада	70 000	110 000
Специалист по работе с клиентами	80 000	120 000



МЕДИА И ИНДУСТРИЯ РАЗВЛЕЧЕНИЙ

Высшее руководство	Средний минимум	Средний максимум
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	400 000	1 250 000
Руководитель представительства	270 000	600 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Коммерческий директор	260 000	560 000
Директор по продажам	250 000	420 000
Менеджер по продажам	120 000	200 000
Специалист по продажам	70 000	120 000
Директор по работе с ключевыми клиентами	180 000	330 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	75 000	150 000
Директор по развитию бизнеса	180 000	300 000
Менеджер по развитию бизнеса	120 000	200 000
Менеджер проектов	115 000	170 000
Директор отдела продажи рекламы	180 000	340 000
Менеджер по продаже рекламы	100 000	160 000
Специалист по продаже рекламы	75 000	100 000

ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ ТОВАРЫ

Высшее руководство	Средний минимум	Средний максимум
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	600 000	1 500 000
Региональный менеджер по стране/Руководитель представительства	350 000	600 000
Директор завода	270 000	500 000
Маркетинг, PR и Digital		
Директор по маркетингу	300 000	800 000
Менеджер по маркетингу	145 000	280 000
Директор по продукту	210 000	400 000
Менеджер по продукту	150 000	250 000
Менеджер категории	290 000	380 000
Старший бренд-менеджер	230 000	290 000
Бренд-менеджер	130 000	220 000
Младший бренд-менеджер	100 000	130 000
Директор по связям с общественностью	160 000	300 000
Менеджер по связям с общественностью	115 000	160 000
Специалист по связям с общественностью	80 000	110 000
Менеджер цифрового маркетинга	115 000	180 000
Специалист цифрового маркетинга	80 000	115 000
Менеджер отдела исследования рынка	110 000	160 000
Специалист отдела исследования рынка	60 000	100 000
Директор отдела торгового маркетинга/Директор отдела мерчандайзинга	200 000	400 000



Маркетинг, PR и Digital	Средний минимум	Средний максимум
Менеджер отдела торгового маркетинга/Менеджер отдела мерчандайзинга	120 000	195 000
Специалист отдела торгового маркетинга/Специалист отдела мерчандайзинга	75 000	120 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Коммерческий директор	400 000	800 000
Директор по продажам	300 000	700 000
Менеджер по продажам	100 000	200 000
Специалист по продажам	40 000	80 000
Директор по работе с ключевыми клиентами	250 000	500 000
Менеджер по работе с национальными ключевыми клиентами	120 000	170 000
Старший менеджер по работе с ключевыми клиентами	180 000	300 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	80 000	120 000
Региональный директор/Директор по дистрибуции	250 000	400 000
Региональный менеджер/Территориальный менеджер/Дивизиональный менеджер	100 000	280 000
Директор по развитию бизнеса	250 000	350 000
Менеджер по развитию бизнеса	120 000	230 000
Менеджер проектов	150 000	300 000
Производство и инжиниринг		
Главный энергетик	80 000	150 000
Руководитель службы качества	100 000	220 000
Менеджер службы качества	60 000	180 000
Технический директор	180 000	300 000
Руководитель производства	80 000	180 000
Руководитель технической службы	80 000	150 000
Руководитель лаборатории	70 000	130 000
Менеджер по охране труда, окружающей среды и безопасности	70 000	220 000
Менеджер по производственной эффективности	70 000	180 000
Руководитель проектов капитальных затрат	115 000	200 000
Инженер проекта капитальных затрат	60 000	120 000
Руководитель производственной смены	40 000	90 000
Руководитель цеха	70 000	120 000
Технологии/R&D/Поддержка продукта		
Менеджер отдела разработки новых продуктов	80 000	280 000
Директор отдела научных исследований и качества	220 000	400 000
Менеджер научно-исследовательского отдела/Руководитель группы	80 000	180 000
Инженер/Разработчик	50 000	120 000



ПРИРОДНЫЕ РЕСУРСЫ

Высшее руководство	Средний минимум	Средний максимум
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	500 000	1 200 000
Региональный менеджер/Руководитель представительства	400 000	800 000
Директор завода	350 000	750 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Коммерческий директор	300 000	500 000
Директор по продажам	300 000	500 000
Менеджер по продажам	170 000	250 000
Специалист по продажам	120 000	180 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	140 000	220 000
Директор по развитию бизнеса	300 000	500 000
Менеджер по развитию бизнеса	170 000	250 000
Менеджер проектов	200 000	400 000
Производство/Инжиниринг/Технологии		
Добыча нефти и газа		
Главный инженер энергетик	150 000	250 000
Руководитель производства	200 000	300 000
Менеджер по охране труда, окружающей среды и безопасности	150 000	250 000
Директор службы контроля качества	250 000	400 000
Менеджер службы контроля качества	150 000	250 000
Руководитель/Менеджер отдела технологического проектирования	220 000	350 000
Инженер-технолог/Руководитель технологического отдела	150 000	270 000
Координатор проекта	100 000	160 000
Главный инженер	210 000	320 000
Инженер по автоматизации	100 000	150 000
Инженер по эксплуатации	100 000	150 000
Сервисный инженер/Руководитель сервисного отдела	180 000	270 000
Менеджер по бурению	150 000	250 000
Инженер-бурильщик	85 000	150 000
Главный инженер-геофизик	180 000	300 000
Промысловый инженер	110 000	150 000
Нефтепромысловый геолог	100 000	200 000
Геолог	90 000	180 000



Переработка нефти и газа

	Средний минимум	Средний максимум
Руководитель производства	200 000	300 000
Главный технолог	150 000	250 000
Главный инженер	135 000	230 000
Главный механик	110 000	200 000
Менеджер по охране труда, окружающей среды и безопасности	130 000	250 000
Директор службы контроля качества	200 000	350 000
Менеджер службы контроля качества	150 000	250 000
Руководитель технологического отдела	250 000	400 000
Инженер-технолог	150 000	250 000
Руководитель проекта	180 000	280 000
Инженер по эксплуатации	100 000	160 000
Сервисный инженер/Руководитель сервисного отдела	180 000	270 000

Электроэнергетика

Директор по операционной деятельности	250 000	350 000
Директор по капитальному строительству	250 000	350 000
Директор по энергорынкам	300 000	450 000
Директор филиала	200 000	350 000
Главный инженер	135 000	240 000
Руководитель проекта	150 000	300 000
Менеджер по инжинирингу	150 000	250 000
Менеджер по энергосбыту	140 000	260 000

Металлургия и горное дело

Начальник/Руководитель по буровзрывным работам (БВР)	120 000	200 000
Геолог/Главный геолог	150 000	250 000
Главный маркшейдер	150 000	260 000
Менеджер по охране труда, окружающей среды и безопасности	180 000	280 000
Менеджер/Директор службы контроля качества	140 000	300 000
Руководитель отдела проектирования и строительства	160 000	300 000
Главный технолог производства	120 000	230 000
Руководитель технологического отдела	120 000	230 000
Главный инженер	140 000	280 000
Директор рудника/Исполнительный директор	180 000	320 000
Директор ГОК	300 000	400 000
Директор по операционной деятельности	300 000	500 000
Руководитель сервисного отдела	170 000	270 000
Руководитель проекта	200 000	400 000

ПРОМЫШЛЕННОЕ ОБОРУДОВАНИЕ И ТЕХНИКА

Высшее руководство	Средний минимум	Средний максимум
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	300 000	480 000
Руководитель представительства	250 000	320 000
Директор завода	250 000	700 000



Продажи/Развитие бизнеса	Средний минимум	Средний максимум
Директор по продажам	250 000	350 000
Инженер по продажам	100 000	140 000
Менеджер по работе с партнерами/дилерами	140 000	180 000
Менеджер по развитию бизнеса	170 000	230 000
Менеджер проектов	140 000	180 000
Производство и инжиниринг		
Главный энергетик	60 000	170 000
Руководитель службы качества	80 000	220 000
Менеджер службы качества	50 000	120 000
Технический директор	150 000	350 000
Руководитель производства	80 000	300 000
Руководитель технической службы	70 000	180 000
Менеджер по охране труда, окружающей среды и безопасности	50 000	200 000
Менеджер по производственной эффективности	50 000	180 000
Руководитель проектов капитальных затрат	50 000	200 000
Инженер проекта капитальных затрат	50 000	120 000
Руководитель производственной смены	50 000	110 000
Руководитель цеха	80 000	170 000
Производство и инжиниринг		
Главный энергетик	60 000	170 000

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ УСЛУГИ И КОНСАЛТИНГ

Продажи/Развитие бизнеса	Средний минимум	Средний максимум
Коммерческий директор	250 000	450 000
Директор по продажам	180 000	450 000
Менеджер по продажам	90 000	150 000
Специалист по продажам	85 000	110 000
Директор по работе с ключевыми клиентами	150 000	300 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	90 000	180 000
Директор по развитию бизнеса	150 000	600 000
Менеджер по развитию бизнеса	90 000	170 000
Системная интеграция/ИТ-консалтинг		
Партнер	300 000	2 500 000
Директор/Руководитель подразделения	250 000	500 000
Менеджер	150 000	350 000
Консультант	80 000	180 000
Управленческое консультирование/Налоги/Аудит		
Партнер	500 000	4 000 000
Директор/Руководитель подразделения	150 000	900 000
Менеджер	80 000	700 000
Консультант	35 000	450 000



Laurence Simons

ОБЗОР ТЕНДЕНЦИЙ РЫНКА ТРУДА И ОБЗОР ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ В ЮРИСПРУДЕНЦИИ И КОМПЛАЕНС*

Недавние изменения в политической и экономической ситуации в России, такие как двусторонние санкции, падение рубля и сокращение инвестиций, оказали за предыдущий год значительное влияние на жизнь в стране, что привело к сокращениям во многих секторах экономики.

Это повлекло за собой увеличение числа открытых новых вакансий для юристов, которые будут работать самостоятельно, в то время как раньше соответствующие должностные обязанности были распределены между командой юристов, состоящей как минимум из 2-4 человек. В то же время мы заметили спрос на юристов в компаниях, не имеющих в настоящее время юридических должностей в России. Это может свидетельствовать о том, что международные компании готовы оставаться в России, несмотря на трудности, с которыми они сейчас, возможно, сталкиваются.

Зарплатные тенденции в 2016 году отражают тенденции 2015 года – некоторые из игроков сохраняют зарплаты на уровне 2015 года, в то время как большинство компаний смогут обеспечить увеличение зарплат только на 5-7%.

**Амалия Сафтоу, Руководитель международной рекрутинговой
компании Laurence Simons** в России**
www.laurencesimons.com

Фармацевтика	Средний минимум	Средний максимум
Директор юридического отдела	320 000	650 000
Директор по комплаенс	300 000	450 000
Директор по юридическим и комплаенс вопросам	350 000	420 000
Менеджер по юридическим и комплаенс вопросам	230 000	310 000
Руководитель группы в рамках юридического отдела	190 000	290 000
Старший юрисконсульт	160 000	270 000
Единственный юрист	230 000	260 000
Менеджер по комплаенс	180 000	240 000
Юрисконсульт	110 000	180 000
Индустриальный сектор (оборудование, химия, ингредиенты, упаковка, бумага)		
Директор юридического отдела	470 000	650 000
Директор по юридическим и комплаенс вопросам	400 000	640 000
Менеджер по комплаенс	160 000	390 000
Менеджер по юридическим и комплаенс вопросам	280 000	375 000
Единственный юрист	180 000	350 000
Старший юрисконсульт	180 000	220 000
Юрисконсульт	120 000	150 000
Младший юрисконсульт	50 000	80 000



Строительство и недвижимость	Средний минимум	Средний максимум
Директор по юридическим и комплаенс вопросам	320 000	550 000
Начальник юридического отдела/Главный юрисконсульт/Директор по юридическим вопросам/Менеджер по юридическим вопросам	270 000	450 000
Старший юрист/Старший юрисконсульт/Старший адвокат	175 000	250 000
Юрист/Юрисконсульт/ Адвокат	125 000	200 000
Потребительские товары		
Директор юридического отдела	300 000	450 000
Старший юрисконсульт	150 000	240 000
Менеджер по защите прав бренда	160 000	230 000
Единственный юрист	140 000	210 000
Поверенный (юрист) по вопросам интеллектуальной собственности	110 000	170 000
Юрисконсульт	90 000	160 000
Юрисконсульт на производстве	110 000	150 000
ИТ и телеком		
Директор по юридическим и комплаенс вопросам	380 000	550 000
Единственный юрист	150 000	500 000
Директор юридического отдела	350 000	500 000
Директор по комплаенс	350 000	450 000
Менеджер юридического отдела	210 000	380 000
Поверенный (юрист) по вопросам интеллектуальной собственности	110 000	350 000
Старший юрисконсульт	170 000	350 000
Менеджер по комплаенс	180 000	350 000
Юрист по проектам	140 000	300 000
Юрист/ Юрисконсульт/ Региональный советник/ Корпоративный адвокат	110 000	270 000
Юрист по контрактам	120 000	250 000
Банки и финансовые институты		
Директор юридического отдела	300 000	650 000
Заместитель директора юридического отдела	200 000	465 000
Руководитель юридического отдела	135 000	330 000
Юрист по вопросам слияний и поглощений/ Проектный юрист	120 000	300 000
Главный юрисконсульт	120 000	250 000
Старший юрисконсульт	100 000	230 000
Корпоративный юрист	80 000	180 000
Советник по юридическим вопросам	115 000	180 000
Юрисконсульт	80 000	175 000
Судебный юрист	55 000	150 000
Младший юрист	50 000	100 000

*Данные основаны на обзоре заработных плат и рынка труда 2015-2016, проведенного Laurence Simons среди респондентов по всему миру, включая Россию, и на экспертной оценке консультантов Laurence Simons.

**Laurence Simons входит в международную сеть FiveTen Group.



РОЗНИЧНАЯ ТОРГОВЛЯ

Традиционная розница, дистрибьюторы, оптовая торговля

Высшее руководство	Средний минимум	Средний максимум
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	400 000	1 500 000
Руководитель представительства	250 000	500 000
Маркетинг, PR и Digital		
Директор по маркетингу	280 000	600 000
Менеджер по маркетингу	200 000	250 000
Директор по маркетинговым коммуникациям	180 000	280 000
Менеджер отдела маркетинговых коммуникаций	150 000	250 000
Специалист отдела маркетинговых коммуникаций	80 000	120 000
Менеджер отдела исследования рынка	110 000	160 000
Специалист отдела исследования рынка	60 000	100 000
Директор отдела торгового маркетинга/Директор отдела мерчандайзинга	200 000	400 000
Менеджер отдела торгового маркетинга/Менеджер отдела мерчандайзинга	120 000	195 000
Специалист отдела торгового маркетинга/Специалист отдела мерчандайзинга	75 000	120 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Директор по продажам	200 000	700 000
Менеджер по продажам	80 000	200 000
Директор по развитию бизнеса	150 000	400 000
Менеджер по развитию бизнеса	70 000	150 000
Управляющий универмагом/торговым центром	250 000	550 000
Директор магазина/бутика	80 000	250 000
Директор по розничным продажам	200 000	800 000
Менеджер по розничным продажам/Региональный менеджер/Территориальный менеджер/Дивизиональный менеджер	80 000	550 000
Директор по оптовым продажам	80 000	300 000
Менеджер по оптовым продажам	60 000	180 000
Директор по франчайзингу	200 000	350 000
Менеджер по франчайзингу	120 000	200 000
Категорийный менеджмент		
Директор по закупкам/Коммерческий директор	400 000	1 000 000
Категорийный директор/Дивизиональный директор	300 000	700 000
Руководитель товарного направления/Старший категорийный менеджер	200 000	350 000
Категорийный менеджер	120 000	200 000



Безопасность	Средний минимум	Средний максимум
Директор по вопросам безопасности	250 000	800 000
Территориальный менеджер по безопасности/Региональный менеджер по безопасности	200 000	400 000
Менеджер по безопасности	100 000	180 000
Менеджер по технической безопасности	100 000	150 000
Менеджер по безопасности охраны труда	150 000	250 000
Недвижимость		
Директор по недвижимости	150 000	500 000
Руководитель отдела развития	100 000	350 000
Менеджер по развитию	50 000	200 000

Электронная розничная коммерция

Высшее руководство		
Генеральный директор/Исполнительный директор	300 000	900 000
Продажи/Развитие бизнеса/Маркетинг		
Директор по электронной коммерции/E-commerce директор	250 000	450 000
Менеджер по электронной коммерции/E-commerce менеджер	150 000	250 000
Специалист по электронной коммерции/E-commerce специалист	120 000	150 000
Руководитель отдела продаж и маркетинга	200 000	380 000
Руководитель интернет-магазина	150 000	250 000
Менеджер программ лояльности	120 000	200 000
Менеджер по управлению партнёрской сетью	200 000	350 000
Менеджер мультиканальных продаж	200 000	350 000
Директор отдела омниканальных продаж	200 000	350 000
Менеджер отдела омниканальных продаж	150 000	200 000
Директор по работе с ключевыми клиентами	200 000	300 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	150 000	180 000
Руководитель отдела email-маркетинга	130 000	200 000
Менеджер отдела email-маркетинга	90 000	150 000
Специалист отдела email-маркетинга	50 000	80 000
Продукт/Сервис/Аналитика		
Директор по продукту	150 000	200 000
Менеджер по продукту	100 000	160 000
Веб-аналитик	130 000	250 000
SEO и трафик менеджер	100 000	180 000
Руководитель отдела BI	250 000	350 000
Аналитик BI	80 000	150 000
Менеджер call-центра	100 000	200 000



СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО

Высшее руководство	Средний минимум	Средний максимум
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	500 000	900 000
Руководитель представительства	250 000	350 000
Директор завода	180 000	400 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Директор по продажам	320 000	530 000
Менеджер по продажам	180 000	300 000
Специалист по продажам	130 000	200 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	180 000	260 000
Региональный директор/Директор по дистрибуции	200 000	400 000
Региональный менеджер/Территориальный менеджер	90 000	160 000
Директор по развитию бизнеса	250 000	350 000
Менеджер по развитию бизнеса	180 000	250 000
Менеджер проектов	180 000	250 000
Производство и инжиниринг		
Главный энергетик	50 000	100 000
Руководитель службы качества	80 000	180 000
Менеджер службы качества	50 000	120 000
Технический директор	150 000	300 000
Руководитель производства	80 000	200 000
Руководитель технической службы	90 000	180 000
Руководитель лаборатории	50 000	90 000
Менеджер по охране труда, окружающей среды и безопасности	50 000	90 000
Менеджер по производственной эффективности	70 000	200 000
Руководитель проектов капитальных затрат	120 000	220 000
Инженер проекта капитальных затрат	50 000	120 000
Руководитель производственной смены	30 000	60 000
Руководитель цеха	60 000	110 000
Технологии/R&D/Поддержка продукта		
Директор отдела научных исследований и качества	180 000	250 000
Менеджер научно-исследовательского отдела/Руководитель группы	190 000	270 000
Специалист по животноводству	100 000	250 000
Специалист по растениеводству	90 000	240 000
Специалист по кормлению	160 000	350 000
Специалист по ветеринарии	100 000	190 000
Агроном	80 000	150 000
Инженер	80 000	160 000
Директор по технологии	150 000	270 000
Технолог	40 000	130 000



СТРОИТЕЛЬСТВО И НЕДВИЖИМОСТЬ

Индустриальное и коммерческое строительство

Высшее руководство	Средний минимум	Средний максимум
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	350 000	800 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Коммерческий директор	180 000	350 000
Производство и инжиниринг		
Технический директор	150 000	350 000
Директор по строительству	220 000	500 000
Главный архитектор	100 000	300 000
Архитектор	60 000	150 000
Директор по недвижимости	200 000	450 000
Менеджер по недвижимости	80 000	200 000
Менеджер по охране труда, промышленной безопасности и экологии	60 000	200 000
Руководитель проекта	120 000	300 000
Главный инженер проекта	100 000	220 000
Координатор инженерной службы	80 000	150 000
Руководитель службы эксплуатации	100 000	300 000
Руководитель сметно-договорного отдела	70 000	150 000
Руководитель отдела проектирования	110 000	230 000
Руководитель отдела проектирования	110 000	230 000

Производство строительных материалов и конструкций

Высшее руководство		
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	300 000	600 000
Руководитель представительства	200 000	350 000
Директор завода	280 000	400 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Коммерческий директор	250 000	450 000
Директор по продажам	140 000	350 000
Менеджер по продажам	80 000	180 000
Специалист по продажам	60 000	130 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	110 000	220 000
Менеджер по работе с партнерами/дилерами	120 000	200 000
Региональный директор/Директор по дистрибуции	130 000	200 000
Региональный менеджер/Территориальный менеджер	60 000	110 000
Директор по развитию бизнеса	170 000	270 000
Менеджер по развитию бизнеса	150 000	200 000
Менеджер проектов	140 000	250 000



Производство и инжиниринг	Средний минимум	Средний максимум
Главный энергетик	70 000	130 000
Руководитель службы качества	80 000	180 000
Менеджер службы качества	50 000	120 000
Технический директор	150 000	260 000
Главный архитектор	120 000	200 000
Руководитель производства	100 000	220 000
Руководитель технической службы	80 000	180 000
Руководитель лаборатории	60 000	130 000
Менеджер по охране труда, окружающей среды и безопасности	50 000	180 000
Менеджер по производственной эффективности	100 000	140 000
Руководитель проектов капитальных затрат	120 000	200 000
Инженер проекта капитальных затрат	80 000	130 000
Руководитель производственной смены	60 000	120 000
Руководитель цеха	80 000	140 000
Руководитель сервисного отдела	90 000	170 000
Сервисный инженер	30 000	70 000
Менеджер проекта пуско-наладки	90 000	220 000
Главный конструктор	130 000	250 000
Инженер-конструктор	50 000	120 000
Технологии/R&D/Поддержка продукта		
Технический специалист	60 000	140 000

С КАКИМИ СЛОЖНОСТЯМИ МОЖНО СТОЛКНУТЬСЯ ПРИ ПРИВЛЕЧЕНИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ?

В этом году мы получили рекордное число ответов от соискателей, которые не хотят менять работу. Так ответил 41% участников нашего исследования. А это значит, что почти половина потенциальных сотрудников даже не настроена рассматривать новые предложения, и работодателям приходится прикладывать дополнительные усилия, чтобы заинтересовать интересных, но работающих кандидатов.

В активном поиске работы сейчас находится каждый четвертый соискатель. Тем не менее, даже среди них далеко не все в итоге сменяют место работы. За последние 10 лет я впервые сталкиваюсь с таким количеством успешных контр-офферов со стороны работодателей. Компании не спешат «обижаться» на уходящих сотрудников, а трезво оценивают, что теряет компания при уходе человека и стараются удержать тех, кто ценен для них. При этом решающим моментом все чаще становится не вопрос денег. Работодатели не «перекупают» сотрудников, предлагая им зарплаты выше, чем предложения от потенциальных работодателей, а находят что-то важное для человека в нематериальном плане, что убеждает его остаться.

Сейчас для многих кандидатов важным мотивационным фактором являются масштабы компании и бизнеса. Чтобы удержать сотрудников им предлагают перевод в другой регион, бизнес-юнит или в головной офис. Некоторым работодателям удастся убедить сотрудника остаться, подробно показав ему траекторию развития в рамках компании. Такие обещания не документируют, все основано на доверии, но после подобного разговора сотрудник лучше понимает перспективы и может согласиться не покидать компанию, если они его заинтересуют.

Поиск работы – двухсторонний процесс. В условиях, когда соискатели стали более осторожны и больше ценят текущих работодателей, а компании глубже анализируют потребности сотрудников, чтобы мотивировать человека на переход, нужно помнить, что зарплата – лишь один из аргументов.

Евгения Ланичкина, Партнер, Департамент по работе с компаниями потребительского сектора, Antal Russia



ФИНАНСОВЫЕ УСЛУГИ

Коммерческие банки

Высшее руководство	Средний минимум	Средний максимум
Председатель правления	850 000	3 500 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Руководитель подразделения розничного бизнеса	170 000	620 000
Руководитель подразделения корпоративного бизнеса	160 000	480 000
Руководитель подразделения малого и среднего бизнеса	140 000	400 000
Руководитель подразделения дистрибуции/продаж	120 000	540 000
Руководитель отделения/филиала	130 000	430 000
Менеджер по работе с клиентами/Менеджер по продажам	80 000	250 000
Специалист по продажам	35 000	70 000
Руководитель партнерского канала продаж	120 000	250 000
Риски/Продукт/Взыскание задолженностей		
Руководитель подразделения по разработке продуктов	120 000	320 000
Менеджер по разработке продуктов	100 000	185 000
Директор по управлению консолидированными рисками	180 000	700 000
Менеджер по управлению рисками	130 000	185 000
Специалист по управлению рисками	70 000	120 000
Специалист ПОД/ФТ	90 000	110 000
Руководитель подразделения по взысканию задолженности	120 000	370 000
Менеджер подразделения по взысканию задолженности	50 000	150 000
Финансы/Операционный блок		
Финансовый аналитик	50 000	210 000
Руководитель казначейства	120 000	360 000
Руководитель отдела внутреннего контроля	100 000	250 000
Руководитель отдела обеспечения контроля и соответствия	80 000	120 000
Менеджер по обеспечению контроля и соответствия	35 000	80 000
Руководитель отдела по работе с финансовыми институтами	75 000	230 000
Руководитель операционного подразделения/Операционный директор	240 000	650 000
Операционный менеджер	50 000	90 000

Фонды/Инвестиционно-банковские услуги

Высшее руководство		
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор/Управляющий партнер	550 000	2 200 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Партнер	380 000	1 500 000
Директор/Прайветбанкир	180 000	700 000
Вице-президент/Прайвет-банкир	140 000	500 000
Ассоциат/Прайвет банкир	120 000	350 000
Управляющий активами	100 000	520 000



Финансы/Операционный блок	Средний минимум	Средний максимум
Руководитель операционного подразделения/Операционный директор	150 000	350 000
Операционный менеджер	60 000	180 000
Аналитик/Старший аналитик	120 000	350 000
Риск-менеджер	130 000	300 000

Страхование

Высшее руководство

Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор/Управляющий партнер	550 000	1 200 000
---	---------	-----------

Продажи/Развитие бизнеса

Руководитель отдела розничных продаж	60 000	150 000
Специалист по розничным продажам	30 000	45 000
Руководитель отдела корпоративных продаж	95 000	150 000
Специалист по корпоративным продажам	50 000	85 000
Руководитель филиала	90 000	200 000
Менеджер по работе с клиентами	40 000	65 000
Руководитель партнерского канала продаж	130 000	250 000
Специалист по партнерским продажам	40 000	80 000
Руководитель агентского канала продаж	150 000	300 000

Финансы/Операционный блок

Руководитель операционного подразделения/Операционный директор	300 000	700 000
Специалист операционного блока	30 000	100 000

Андеррайтинг/Продукт/Убытки

Руководитель отдела андеррайтинга корпоративного бизнеса	200 000	320 000
Специалист отдела андеррайтинга корпоративного бизнеса	60 000	120 000
Руководитель отдела андеррайтинга розничных продуктов	100 000	180 000
Специалист отдела андеррайтинга розничных продуктов	30 000	50 000
Менеджер по разработке розничных продуктов	65 000	100 000
Специалист по разработке розничных продуктов	35 000	55 000
Менеджер по разработке продуктов корпоративного бизнеса	45 000	70 000
Специалист по разработке продуктов корпоративного бизнеса	30 000	55 000
Руководитель подразделения урегулирования убытков	120 000	250 000
Специалист подразделения урегулирования убытков	40 000	60 000
Руководитель подразделения урегулирования убытков по розничному страхованию	120 000	220 000
Специалист подразделения урегулирования убытков по розничному страхованию	30 000	70 000
Руководитель подразделения урегулирования убытков по корпоративному бизнесу	150 000	250 000
Специалист подразделения урегулирования убытков по корпоративному бизнесу	30 000	75 000
Главный актуарий	150 000	260 000



Андеррайтинг/Продукт/Убытки	Средний минимум	Средний максимум
Актуарий	50 000	150 000
Руководитель подразделения перестрахования	70 000	150 000
Специалист подразделения перестрахования	30 000	70 000
Руководитель подразделения риск-инжиниринга	100 000	220 000
Риск-инженер	70 000	170 000
Руководитель подразделения методологии	120 000	150 000
Методолог	60 000	80 000

Платёжные системы, агрегаторы, мобильные платежи

Продажи/Развитие бизнеса/Маркетинг		
Директор по продажам	250 000	450 000
Менеджер по продажам	100 000	150 000
Специалист по продажам	60 000	110 000
Директор по маркетингу	250 000	350 000
Менеджер по маркетингу	150 000	180 000
Директор по стратегическому развитию	200 000	350 000
Менеджер по стратегическому развитию	150 000	200 000
Руководитель отдела BI	200 000	400 000
Аналитик BI	150 000	200 000
Менеджер по продвижению в социальных сетях	90 000	150 000
Технологии/Поддержка продукта		
Технический директор	200 000	400 000
Руководитель отдела технического развития	200 000	300 000
Руководитель сервисного отдела	150 000	300 000
Менеджер сервисного отдела	120 000	180 000
Специалист сервисного отдела	90 000	130 000
Менеджер проекта	150 000	220 000

ХИМИЯ И КОМПОНЕНТЫ

Химия

Высшее руководство	Средний минимум	Средний максимум
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	350 000	650 000
Руководитель представительства	280 000	400 000
Директор завода	200 000	400 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Директор по продажам	250 000	400 000
Менеджер по продажам	130 000	250 000
Специалист по продажам	100 000	160 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	150 000	250 000



Продажи/Развитие бизнеса	Средний минимум	Средний максимум
Менеджер по работе с партнерами/дилерами	120 000	250 000
Региональный директор/Директор по дистрибуции	180 000	250 000
Региональный менеджер/Территориальный менеджер	100 000	160 000
Директор по развитию бизнеса	220 000	350 000
Менеджер по развитию бизнеса	180 000	280 000
Менеджер проектов	160 000	200 000
Производство и инжиниринг		
Главный энергетик	80 000	150 000
Руководитель службы качества	80 000	150 000
Менеджер службы качества	60 000	130 000
Технический директор	180 000	330 000
Руководитель производства	130 000	250 000
Руководитель технической службы	90 000	150 000
Руководитель лаборатории	70 000	120 000
Менеджер по охране труда, окружающей среды и безопасности	70 000	180 000
Менеджер по производственной эффективности	90 000	170 000
Руководитель проектов капитальных затрат	100 000	220 000
Инженер проекта капитальных затрат	80 000	120 000
Руководитель производственной смены	70 000	110 000
Руководитель цеха	80 000	130 000
Технологии/R&D/Поддержка продукта		
Директор отдела научных исследований и качества	180 000	270 000
Менеджер отдела разработки новых продуктов	80 000	150 000
Менеджер научно-исследовательского отдела/Руководитель группы	90 000	190 000
Технический специалист	120 000	350 000
Инженер/Технолог по применению	100 000	150 000
Инженер/Разработчик	70 000	100 000

Пищевые ингредиенты

Высшее руководство		
Генеральный директор/Исполнительный директор/Управляющий директор	350 000	650 000
Руководитель представительства	200 000	300 000
Директор завода	200 000	350 000
Продажи/Развитие бизнеса		
Директор по продажам	220 000	420 000
Менеджер по продажам	100 000	160 000
Специалист по продажам	80 000	120 000
Менеджер по работе с ключевыми клиентами	170 000	250 000
Менеджер по работе с партнерами/дилерами	150 000	200 000
Менеджер по развитию бизнеса	150 000	230 000



Производство и инжиниринг	Средний минимум	Средний максимум
Главный энергетик	50 000	120 000
Руководитель службы качества	150 000	200 000
Менеджер службы качества	60 000	150 000
Технический директор	120 000	250 000
Руководитель производства	120 000	250 000
Руководитель технической службы	80 000	150 000
Руководитель лаборатории	60 000	120 000
Менеджер по охране труда, окружающей среды и безопасности	80 000	150 000
Менеджер по производственной эффективности	80 000	150 000
Руководитель проектов капитальных затрат	120 000	180 000
Инженер проекта капитальных затрат	60 000	120 000
Руководитель производственной смены	40 000	90 000
Руководитель цеха	80 000	120 000
Технологии/R&D/Поддержка продукта		
Директор отдела научных исследований и качества	150 000	250 000
Инженер/Технолог по применению	80 000	160 000
Инженер/Разработчик	100 000	200 000
Менеджер отдела разработки новых продуктов	60 000	120 000

НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА ДЛЯ ИНДУСТРИАЛЬНЫХ КОМПАНИЙ

В последнее время среди работодателей из реального сектора возрос спрос на иностранных специалистов. К нам все чаще поступают запросы на экспатов узконаправленных специальностей, например, на технологов и агрономов.

В России реальный сектор сейчас переживает активное развитие, компании выходят на новый уровень объемов производства, расширяются, поэтому они обращаются к иностранным специалистам, у которых уже есть опыт работы с масштабными проектами или которые обладают узкоспециализированными знаниями.

Работодатели готовы инвестировать в практический опыт таких сотрудников и привлекают их на достаточно выгодных условиях в Россию на несколько лет, чтобы те поделились с компанией своей экспертизой, передали опыт российским коллегам.

Сегодня компании в реальном секторе приглашают иностранных специалистов для решения не глобальных стратегических задач, а для работы над более специализированными прикладными вопросами. В поиске таких сотрудников мы используем нашу сеть международных офисов и привлекаем на российские проекты специалистов из Голландии, Германии, Финляндии и других стран, которые успешно помогают бизнесу решать текущие задачи и развиваться.

Вера Филатова, Партнер, Департамент по работе с компаниями производственного сектора, Antal Russia



ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ ПО ДИСЦИПЛИНАМ*

Административный персонал	Средний минимум	Средний максимум
Административный директор	80 000	200 000
Администратор	55 000	75 000
Ассистент департамента/Координатор	40 000	70 000
Водитель	50 000	95 000
Оператор контакт-центра	30 000	45 000
Офис-менеджер	55 000	80 000
Переводчик	45 000	100 000
Персональный ассистент	70 000	170 000
Секретарь/Сотрудник ресепшен	35 000	50 000
Информационные технологии		
ИТ директор/Руководитель отдела ИТ	190 000	400 000
ИТ менеджер	150 000	290 000
Менеджер проекта	140 000	220 000
ИТ специалист	75 000	130 000
Бизнес/Системный аналитик	100 000	200 000
Руководитель отдела разработки	150 000	250 000
Разработчик	100 000	220 000
Консультант (ERP/CRM)	130 000	200 000
Ведущий тестировщик/Инженер по тестированию	80 000	150 000
Менеджер по информационной безопасности	155 000	230 000
Специалист по информационной безопасности	65 000	130 000
Сервисный инженер	100 000	150 000
Системный администратор	110 000	180 000
Специалист по технической поддержке	80 000	140 000
Сетевой инженер	90 000	150 000
Маркетинг, PR и Digital		
Директор по маркетингу	300 000	800 000
Менеджер по маркетингу	145 000	280 000
Директор по продукту	210 000	400 000
Менеджер по продукту	150 000	250 000
Бренд-менеджер	130 000	210 000
Бренд-специалист	70 000	125 000
Директор по связям с общественностью	160 000	300 000
Менеджер по связям с общественностью	115 000	160 000
Специалист по связям с общественностью	80 000	110 000
Менеджер цифрового маркетинга	115 000	180 000
Специалист цифрового маркетинга	80 000	115 000
Менеджер отдела исследования рынка	110 000	160 000
Специалист отдела исследования рынка	60 000	100 000
Менеджер по продвижению в социальных сетях	80 000	135 000

*Размер заработной платы может варьироваться в зависимости от индустрии компании, ее размера и других факторов.



Маркетинг, PR и Digital	Средний минимум	Средний максимум
Директор отдела маркетинговых коммуникаций	180 000	380 000
Менеджер отдела маркетинговых коммуникаций	120 000	210 000
Специалист отдела маркетинговых коммуникаций	70 000	125 000
Менеджер по работе с государственными органами	150 000	280 000
Маркетинг аналитик	60 000	160 000
Менеджер отдела клиентской поддержки	100 000	180 000
Специалист отдела клиентской поддержки	62 000	117 000
Управление персоналом		
HR директор	250 000	450 000
HR менеджер/HR бизнес-партнер	160 000	280 000
HR специалист	55 000	110 000
Руководитель отдела по обучению и развитию	130 000	300 000
Специалист по обучению и развитию	65 000	120 000
Руководитель отдела по компенсациям и льготам	160 000	300 000
Специалист по компенсациям и льготам	70 000	130 000
Руководитель отдела по подбору персонала	110 000	220 000
Специалист по подбору персонала	55 000	110 000
Руководитель отдела по кадровому администрированию	95 000	210 000
Специалист по кадровому администрированию	55 000	110 000
Управление цепями поставок, закупки		
Директор по управлению цепями поставок	250 000	470 000
Руководитель отдела по обслуживанию клиентов	150 000	270 000
Супервайзер отдела по обслуживанию клиентов	115 000	150 000
Специалист отдела по обслуживанию клиентов	70 000	110 000
Руководитель отдела планирования	180 000	380 000
Менеджер отдела планирования	150 000	200 000
Специалист отдела планирования	90 000	120 000
Руководитель отдела логистики	160 000	250 000
Менеджер отдела логистики	120 000	155 000
Специалист отдела логистики	70 000	120 000
Руководитель отдела закупок	200 000	320 000
Директор отдела закупок	250 000	400 000
Менеджер отдела закупок	130 000	180 000
Специалист отдела закупок	80 000	120 000
Проектный менеджер по логистике	150 000	230 000
Директор склада	160 000	300 000
Менеджер склада	120 000	180 000
Специалист склада	70 000	110 000



Финансы и бухгалтерия	Средний минимум	Средний максимум
Финансовый директор	300 000	600 000
Руководитель финансового отдела/Финансовый менеджер	180 000	350 000
Финансовый контролер/Бизнес-контролер	130 000	250 000
Менеджер по отчетности/Менеджер по бюджетированию	150 000	300 000
Финансовый аналитик	100 000	170 000
Менеджер по внутреннему контролю/аудиту	180 000	300 000
Специалист по внутреннему контролю/аудиту	80 000	150 000
Кредитный контролер	100 000	160 000
Главный бухгалтер	150 000	300 000
Бухгалтер	80 000	130 000
Руководитель налогового отдела	180 000	400 000
Руководитель казначейства	160 000	300 000
Казначей	80 000	130 000

ОХОТНО ЛИ ЭКСПАТЫ ЕДУТ В РОССИЮ?

За последнее время экспатов в России стало значительно меньше. Их число по разным причинам снизилось приблизительно на три четверти за несколько лет. Есть категория экспатов, которым интересно работать на динамичном рынке России, однако в большинстве случаев в Европе практически нет людей, которые бы целенаправленно хотели работать именно в России. У страны все еще не самый благоприятный имидж, многие до сих пор думают, что здесь очень опасно.

Экспаты едут в Россию по тем же причинам, почему они поехали бы работать в любую другую страну – ради карьеры и дохода. Сейчас в Россию приезжает меньше экспатов, не потому, что стало меньше желающих, а потому, что спрос на зарубежных топ-менеджеров со стороны работодателей сегодня уже не так высок, как это было несколько лет назад. Одна из причин заключается в том, что экспаты, получающие зарплаты в долларах или евро, стали для работодателя в два раза дороже российских сотрудников.

Однако экспат – это не профессия. Если человек хочет работать в России, он должен обладать уникальными знаниями, уметь делать что-то лучше российских менеджеров или по-другому. В ином случае работодателю выгоднее пригласить местного сотрудника. Тем более, за прошедшие 10-15 лет стало намного больше россиян, которые могут успешно справляться со всеми задачами на руководящих позициях.

Люк Джонс, Партнер, Коммерческий директор, Antal Russia



ПАРТНЕРЫ ИССЛЕДОВАНИЯ



Московская школа управления СКОЛКОВО – одна из ведущих частных бизнес-школ России и СНГ, основанная в 2006 году по инициативе делового сообщества.

В состав партнеров-учредителей школы входят 9 российских и международных компаний и 11 частных лиц, лидеров российского бизнеса.

Образовательные программы Московской школы управления СКОЛКОВО ориентированы на все стадии развития бизнеса – от стартапа до крупной корпорации, выходящей на международные рынки. Программы построены по принципу «обучение через действие» и включают в себя теоретические блоки, практические задания, проектную работу и международные модули.

В 2016 году Московская школа управления СКОЛКОВО отмечает свое десятилетие.

Мы гордимся результатами своей работы:

- 1111 выпускников дипломных программ
- более 12 000 слушателей корпоративных программ;
- более 95 компаний-клиентов;
- 150 профессоров международного уровня;
- 1100 приглашенных экспертов;
- 6 исследовательских центров и 5 кафедр;
- более 90 исследований в области образования, энергетики, экономики, филантропии и урбанистики.

Станьте частью сообщества СКОЛКОВО и выберите себе образовательную программу на официальном сайте бизнес-школы www.skolkovo.ru

Контактная информация:

info@skolkovo.ru

+7 495 539 30 03

www.skolkovo.ru



**Deutsch–Russische
Auslandshandelskammer**
Российско-Германская
внешнеторговая палата

Российско-Германская внешнеторговая палата: Импульс. Лобби. Сервис.

Российско-Германская внешнеторговая палата (ВТП) представляет интересы немецкой экономики в России и российской экономики в Германии. В настоящий момент ВТП объединяет около 850 компаний, большая часть которых относится к малому и среднему бизнесу. Российско-Германская ВТП – это крупнейшее представительство иностранных компаний на российском рынке.

Мы оказываем оптимальную поддержку иностранным и российским компаниям и действуем в соответствии с нашей деловой миссией:

Импульс

- поддержка при выходе на рынок
- предоставление информации о рынках и консультирование
- налаживание и поддержка контактов с деловыми партнерами

Лобби

- представление и лоббирование интересов в государственных органах и политических кругах
- ведение политико-экономического диалога
- контакт со всеми российскими экономическими союзами

Сервис

- проведение семинаров и заседаний рабочих групп на актуальные темы
- содействие в поиске поставщиков услуг (юридических, налоговых, экспедиторских и др.)
- сопровождение проектов, при необходимости и на политическом уровне
- организация пресс-конференций, поддержка в работе со СМИ
- тематические публикации, журнал ВТП «Импульс»
- обмен опытом и информацией со специалистами
- поддержание контактов с регионами и эксклюзивная информация о регионах

Ежегодно ВТП проводит более 200 мероприятий, посвященных актуальным экономическим темам в России и Германии.

Интернет-страница ВТП www.russland-ahk.ru содержит полезную информацию о ведении бизнеса в России. Тематические порталы «Профобразование» (www.berufsbildung.ahk.de), «Регионы России» (www.regionen-russland.de) и спортивный портал (www.sport-russland.de), посвященный подготовке к ЧМ 2018, созданы для аккумулирования и наглядного представления специализированной информации для немецких компаний.

Контактная информация:

Маттиас Шепп

ahk@russland-ahk.ru

+7 495 234 49 50

www.russland-ahk.ru



EF Education First – признанный лидер в сфере международного образования. Компания была основана в 1965 году в Швеции Бертилом Халтом и с тех пор, ее основной миссией является открытие мира через образование.

EF Education First предлагает языковые курсы для детей, молодежи и взрослых, академические программы, подготовку и зачисление в университеты за рубежом. Программы EF позволяют провести каникулы или отпуск с пользой в одной из наших школ в 16 странах мира. Совместите эффективный языковой курс, расширение круга общения и насыщенную досуговую программу. Путешествуйте по стране своей мечты и совершенствуйтесь в иностранном языке. EF – самый современный способ отдохнуть!

EF является официальным поставщиком языковых услуг Олимпийских и Паралимпийских Игр в Сочи в 2014 году, летней Олимпиады в Рио в 2016 году, партнером Универсиады Казань-2013.

Специально для читателей исследования Antal Russia EF предоставляет скидку 10% (но не более 1000 USD) на языковые программы для детей, молодежи и взрослых.

Контактная информация:

Нина Крючкова

Nina. Kryuchkova@EF.com

+7 495 937 38 02

www.ef.com



ЭКСПЕРТЫ РЫНКА ТРУДА

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО

«Эксперты Рынка Труда» — глобальное профессиональное сообщество, созданное для поддержки партнерских отношений среди профессионалов в области управления персоналом, рекрутинга, трудового права, образования, средств массовой информации, правительственных и неправительственных организаций, предприятий и академических институтов.

«Эксперты Рынка Труда» — представляют интересы малого, среднего, крупного бизнеса, а также субъектов индивидуального предпринимательства, охватывая своей деятельностью всех участников рынка труда.

«Эксперты Рынка Труда» — это максимальная вовлеченность в диалог всех участников рынка труда и выработка консолидированной позиции профессионального сообщества по наиболее острым вопросам кадровой индустрии. Это влияние каждого участника сообщества на политическую повестку дня в отношении вопросов занятости.

Контактная информация:

info@lmexperts.ru

+7 495 620 58 55

www.lmexperts.ru



Executive.ru – сообщество менеджеров. Первая деловая социальная сеть Рунета и портал деловой информации. Проект был создан в 2000 году компанией Ward Howell. В настоящее время действует в качестве самостоятельной компании.

Executive.ru объединяет около 300 тыс. участников. Трафик Executive.ru составляет около 600 тыс. посетителей в месяц. Executive.ru, согласно исследованиям компании TNS, из года в год сохраняет самый высокий показатель Affinity Index в категории «Руководители» (180-220 пунктов): концентрация топ-менеджеров на Executive.ru – самая высокая в Рунете.

Проект обладает самой большой бизнес-библиотекой в Рунете. В нашей базе – около 10 тыс. публикаций по вопросам менеджмента, маркетинга, карьеры, финансов, бизнес-образования. 80% этих текстов созданы участниками Сообщества: практиками, профессионалами. Качественный контент обеспечивает Executive.ru лидирующие позиции в поисковой выдаче по профильным для проекта запросам.

Контактная информация:

Константин Фатин

fatin@e-xecutive.ru

+7 495 617 39 09

www.e-xecutive.ru



Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива» была создана в 1997 году и на сегодняшний день является одной из ведущих организаций, отстаивающих права людей с инвалидностью в России.

Миссия организации – добиться полного включения людей с ограниченными возможностями во все сферы жизни общества и улучшения качества их жизни.

Одно из ключевых направлений деятельности «Перспективы» – помощь в поиске работы. Сотрудники организации консультируют по трудовому законодательству, подбирают подходящие вакансии и готовят к дальнейшему трудоустройству, проводят ярмарки вакансий, издают справочную литературу, оказывают консультации и проводят тренинги для работодателей. За последние три года «Перспектива» помогла более чем 600 людям с инвалидностью найти работу.

От всей души благодарим участников исследования за то, что они уделили немного своего времени на заполнение онлайн анкеты.

Таким образом, они не только помогли собрать интересные данные, но и внесли свой вклад в поддержку людей с ограниченными возможностями. В этом году компания Antal Russia продолжила успешное сотрудничество с региональной общественной организацией инвалидов «Перспектива» и, уже традиционно, за каждую заполненную анкету были переведены 10 рублей в поддержку ее деятельности.

Если у вас есть вопросы относительно форматов сотрудничества с РООИ «Перспектива», мы с удовольствием поделимся своим опытом и подскажем, к кому из сотрудников этой организации можно обратиться.

Контактная информация:

Денис Роза

denise@perspektiva-inva.ru

+7 495 725 39 82

www.perspektiva-inva.ru



Тренинговая компания «Teamsoft»

11 лет работы на рынке тренинговых услуг
1204 компании прошли обучение в «Тимсофт»
11350 детей участвовали в программах «Тимсофт»

Бизнес-справка

Тренинговая компания Teamsoft более 11 лет предоставляет комплексные услуги по обучению руководителей и сотрудников компании, проведение бизнес-тренингов и семинаров, оказание консультационных услуг в области управления и развития персонала.

В штате компании более 100 специалистов с высшим образованием и с большим опытом работы на рынке тренинговых услуг. За время работы было проведено более 3 000 программ.

Структура компании

1. Департамент бизнес-образования
2. Департамент командообразования
3. Департамент детских программ

Бизнес-продукты компании

Главные услуги компании— открытые и корпоративные тренинговые программы. Среди программ наибольшей популярностью у клиентов пользуются тренинги «Мастерство Управления», «Управление изменениями» «Система эффективных продаж», «Веревочный курс (тренинг командообразования)».

Детское направление

Компания развивает направление детских образовательных программ и организует тематические лагеря для детей от 6 до 17 лет. Самые популярные детские программы: «Гарри Поттер», «Рок волна» и др.

Команда

Teamsoft – это люди, близкие друг другу по ценностям и мировоззрению. Это позволяет нам вместе работать, отдыхать и растить наших детей.

Контактная информация:

info@teamssoft.ru

Казань, ул. Портовая, 25А

+7 843 233 09 28 Отдел продаж

+7 843 233 09 68

+7 843 233 09 18 (факс) Офис-менеджер

www.teamssoft.ru



Antal Russia – одна из крупнейших рекрутинговых компаний в России и СНГ, специализирующихся на подборе менеджеров среднего и высшего управленческих звеньев в различных отраслях экономики.

Компания основана в 1994 году, как часть Antal International, с 2008 года является частью международного бренда FiveTen Group, который представлен на 4 континентах. Офисы Antal Russia расположены в Москве, Санкт-Петербурге, Казани и Алматы.

Наши услуги:

- Поиск руководителей высшего звена
- Подбор менеджеров среднего управленческого звена
- Подбор специалистов
- Специализированные обзоры рынка труда
- Тестирование кандидатов
- Аутплейсмент
- Аутсорсинг
- Аутстаффинг
- Контрактинг

Профессионализм и ответственность наших консультантов во взаимоотношениях с клиентами обеспечивают высокий уровень сервиса на всех этапах взаимодействия. Наши клиенты работают практически во всех отраслях экономики, включая потребительские товары, розничную торговлю, фармацевтику, строительство, финансовые услуги, машиностроение, природные ресурсы, логистику и транспорт, сельское хозяйство, химию и ингредиенты и многие другие. Мы помогаем кандидатам находить работу в таких дисциплинах как финансы и бухгалтерия, продажи, маркетинг и PR, информационные технологии, управление цепями поставок, электронная коммерция и многих других.

Контактная информация:

Михазль Гермерсхаузен

mg@antalrussia.com

+7 495 935 86 06

www.antalrussia.ru

ЧТО У НАС ЕСТЬ?

- ✓ **5500+** респондентов
- ✓ **5** возрастных категорий
- ✓ **15** отраслей
- ✓ **3** уровня позиции
- ✓ **5** типов компаний по количеству сотрудников
- ✓ **30+** вопросов



ЧТО ВЫ МОЖЕТЕ ПОЛУЧИТЬ?

- ✓ **1000+** вариантов индивидуальных отчетов

Чтобы запросить статистику по интересующим вас параметрам, обращайтесь к консультантам Antal Russia, с которыми вы сотрудничаете, или отправляйте заявку по адресу

survey@antalrussia.com.



Настоящий материал подготовлен исключительно для создания общего представления об обсуждаемом в нем предмете и не является профессиональной консультацией. Не рекомендуется действовать на основании информации, представленной в настоящем материале, без предварительного обращения к профессиональным консультантам. Не предоставляется никаких гарантий, прямо выраженных или подразумеваемых, относительно точности и полноты информации, представленной в настоящем материале. Если иное не предусмотрено законодательством РФ, компании ЗАО «ФайвТэн Антал» и ООО «Антал Бизнес Решения», их сотрудники и уполномоченные представители не несут никакой ответственности за любые последствия, возникшие в связи с чьими-либо действиями (бездействием), основанными на информации, содержащейся в настоящем материале, или за принятие решений на основании информации, представленной в настоящем материале.

© 2016 Antal Russia. Все права защищены. Под «Antal Russia» понимается компания ЗАО «ФайвТэн Антал», под Antal Staffing Solutions понимается компания ООО «Антал Бизнес Решения», под «Antal Kazakhstan» понимается филиал компании ЗАО «ФайвТэн Антал» в республике Казахстан. Компания входит в международную сеть FiveTen Group.

info@antalrussia.com | +7 495 935 8606 | www.antalrussia.ru

Присоединяйтесь [Linkedin](#) | [Facebook](#) | [Antal Russia](#)