

ЗДЕСЬ
КОНСАЛТИНГОВАЯ ГРУППА
И СЕЙЧАС

19 ВЫПУСК



АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР РЫНКА ТРУДА II-2011

гармония
ВАШЕГО
роста



Издается с 2003 года

ВВЕДЕНИЕ

Дорогие партнеры и коллеги!

Предлагаем Вашему вниманию **19-й выпуск** «Аналитического обзора рынка труда, II-2011» (далее Обзор), подготовленный Консалтинговой Группой «Здесь и Сейчас» в **октябре 2011 года**. Свою задачу при создании данного продукта мы видим в том, чтобы предоставить Вам самую актуальную информацию о кадровом рынке и его ключевых тенденциях.

В этом выпуске представлены:

- результаты исследования социальной политики, применяемой в компаниях, работающих на белорусском рынке: обзор основных льгот, возможности дополнительного обучения и кредитования, структура денежного вознаграждения, премиальные выплаты; планы компаний в отношении персонала в 2012 году;
- информация об уровне заработных плат по **140** должностям;
- динамика заработных плат за последние несколько лет;
- тенденции на кадровом рынке – соотношение спроса и предложения по отдельным отраслям.

Источники данных предлагаемых Вашему вниманию следующие:

- сведения, предоставленные участниками Обзора;
- информация от департамента рекрутинга Консалтинговой Группы «Здесь и Сейчас», полученная в ходе анализа зарплатных ожиданий соискателей и зарплатных предложений работодателей;
- данные, полученные из открытых источников.

Использование нескольких независимых источников позволяет контролировать соответствие анализируемой информации. Репрезентативность гарантирует профессиональный статус лиц, отвечавших за предоставление информации для исследования: руководители и сотрудники отделов персонала (**80%** от числа респондентов), главы компаний (**5%**), руководители финансовых подразделений (**15%**).

В исследовании проанализирован уровень дохода более **7 500** сотрудников белорусских и иностранных компаний, работающих на **140** должностях.

Мы благодарим компании, которые принимали участие в подготовке аналитических обзоров, предоставляли необходимые сведения и помогали определить список вопросов, требующих анализа. Особую признательность выражаем руководителям компаний, оценивших необходимость регулярного участия в данном проекте, а также сотрудникам, которые непосредственно занимались заполнением анкет. Именно Ваши усилия делают возможным создание данного продукта, который релевантно отражает ситуацию на кадровом рынке.

Мы выпускаем Обзор с 2003 года и рады, что с каждым годом все больше компаний принимают участие в его подготовке. Если Вы приобретаете Обзор впервые, то мы надеемся, что в следующий раз Вы согласитесь принять в нем участие и тем самым внесете свой вклад в создание эффективного инструмента, который позволяет принимать взвешенные кадровые решения для развития и улучшения политики управления персоналом.

Спасибо за сотрудничество!

СОДЕРЖАНИЕ	1
ПЕРЕЧЕНЬ АНАЛИЗИРУЕМЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ	2
ВВЕДЕНИЕ	6
ИНФОРМАЦИЯ ОБ УЧАСТНИКАХ ОБЗОРА	7
СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	10
МЕТОДИКА И СТРУКТУРА ТАБЛИЦ С ДАННЫМИ	31
УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ, II-2011	33
Административно-управленческий персонал	33
Административно-вспомогательный персонал	35
Безопасность	37
Юриспруденция	38
Информационные технологии	39
Финансы и экономика	41
Бухгалтерский учет	44
Маркетинг	47
Оптовые продажи	51
Розничные продажи	58
Сервисное обслуживание	63
Человеческие ресурсы	64
Логистика	67
Снабжение	69
Транспорт	72
Склад	74
Производство	76
Управление качеством	82
Строительство	84
ДИНАМИКА УРОВНЯ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ	89
ТЕНДЕНЦИИ КАДРОВОГО РЫНКА	95

ПЕРЕЧЕНЬ АНАЛИЗИРУЕМЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

Административно-управленческий персонал – 4 должности

- Директор / Генеральный директор (крупный бизнес)
- Директор / Исполнительный директор (средний и мелкий бизнес)
- Руководитель административно-хозяйственного отдела (АХО)
- Помощник директора

Административно-вспомогательный персонал – 6 должностей

- Офис-менеджер / Администратор офиса
- Специалист административно-хозяйственного отдела (АХО)
- Секретарь-референт
- Секретарь
- Водитель
- Уборщица

Безопасность - 3 должности

- Руководитель службы безопасности
- Сотрудник службы безопасности
- Охранник

Юриспруденция - 2 должности

- Заместитель директора по правовым вопросам / Руководитель юридического отдела
- Юрист

Информационные технологии – 6 должностей

- Заместитель директора по информационным технологиям
- Руководитель отдела автоматизации
- Системный администратор (крупные компании с разветвленной сетью офисов)
- Системный администратор (локальная сеть средней величины)
- Программист-разработчик (разработка ПО для собственных нужд)
- Программист-разработчик (разработка ПО для внешних заказчиков)

Финансы и экономика – 7 должностей

- Финансовый директор / Заместитель директора по финансам и экономике (крупный бизнес)
- Финансовый директор / Заместитель директора по финансам (несколько юридических лиц, но в рамках одного бизнеса)
- Финансовый менеджер
- Специалист по управленческому учету
- Руководитель планово-экономического отдела
- Ведущий экономист
- Экономист

Бухгалтерский учет – 7 должностей

- Главный бухгалтер (несколько юридических лиц, разные направления бизнеса)
- Главный бухгалтер (средний бизнес, может быть несколько юридических лиц, но объединенных одним бизнесом)
- Главный бухгалтер (одно юридическое лицо, один вид деятельности, мелкий бизнес)

- ❖ Заместитель главного бухгалтера
- ❖ Внутренний аудитор / Контроллер
- ❖ Бухгалтер
- ❖ Специалист по выписке первичной документации

Маркетинг – 11 должностей

- ❖ Директор / Заместитель директора по маркетингу (несколько юридических лиц, разные продукты или несколько рынков)
- ❖ Директор / Заместитель директора по маркетингу и продажам (продукты компании ограничены одной сферой, работа преимущественно на внутреннем рынке)
- ❖ Руководитель отдела маркетинга
- ❖ Маркетолог-аналитик
- ❖ Маркетолог
- ❖ Бренд-менеджер
- ❖ Трейд-маркетолог
- ❖ Руководитель отдела рекламы
- ❖ Специалист по рекламе
- ❖ PR-менеджер
- ❖ Дизайнер

Оптовые продажи – 18 должностей

- ❖ Коммерческий директор / Заместитель директора по продажам (крупный бизнес, компания работает преимущественно на внешних рынках)
- ❖ Коммерческий директор / Заместитель директора по продажам (компания работает преимущественно на внутреннем рынке)
- ❖ Директор филиала (работа в региональных городах РБ)
- ❖ Руководитель региональных продаж / Региональный менеджер
- ❖ Руководитель отдела продаж (клиенты компании – оптовые, производственные или строительные организации (B2B))
- ❖ Руководитель отдела продаж (клиенты компании – розничное звено)
- ❖ Руководитель отдела продаж (клиенты компании – конечные потребители (юридических лица))
- ❖ Руководитель отдела продаж (клиенты компании – конечные потребители (физические лица))
- ❖ Супервайзер
- ❖ Торговый представитель / Специалист по продажам (клиенты компании – предприятия розничной торговли)
- ❖ Специалист по работе с VIP клиентами
- ❖ Специалист по продажам (клиенты компании – оптовые, производственные или строительные организации)
- ❖ Специалист по продажам (клиенты компании – конечные потребители (юридические лица))
- ❖ Специалист по продажам / Продавец-консультант (салонные продажи)
- ❖ Продукт-менеджер
- ❖ Технический консультант
- ❖ Мерчендайзер
- ❖ Администратор отдела продаж

Розничные продажи – 13 должностей

- ❖ Руководитель розничной сети
- ❖ Директор магазина

- Управляющий магазином / Заместитель директора
- Администратор торгового зала
- Товаровед
- Заведующий секцией
- Старший / ведущий продавец-консультант
- Продавец-консультант
- Старший кассир
- Контроллер-кассир
- Категорийный менеджер
- Бухгалтер (по расчетам с поставщиками/по учету товаров в рознице/ по ТМЦ/ по собственному производству)
- Бухгалтер-калькулятор

Сервисное обслуживание – 3 должности

- Руководитель сервисной службы
- Специалист / Инженер по сервису
- Диспетчер сервисного отдела / центра

Человеческие ресурсы – 6 должностей

- Директор по персоналу / Заместитель директора по управлению персоналом (возможно несколько юридических лиц, численность персонала 150 и более человек)
- Руководитель отдела по работе с персоналом
- Специалист / менеджер по персоналу
- Специалист по подбору персонала (рекрутер)
- Инспектор по кадрам
- Тренинг-менеджер

Логистика – 4 должности

- Директор / Заместитель директора по логистике (производственное предприятие)
- Директор / Заместитель директора по логистике (крупная торговая компания)
- Руководитель отдела логистики
- Логист

Снабжение – 7 должностей

- Руководитель отдела закупок / снабжения
- Специалист по закупкам / снабжению
- Руководитель отдела таможенного оформления
- Специалист по таможенному оформлению / Таможенный агент
- Специалист по сертификации
- Начальник отдела ВЭД
- Специалист по ВЭД

Транспорт – 4 должности

- Руководитель транспортной службы / отдела эксплуатации (производственные / оптовые компании)
- Водитель / Водитель-экспедитор (внутренний транспортный отдел предприятия)
- Руководитель транспортной службы / Начальник отдела грузоперевозок (транспортно-экспедиционные компании)
- Экспедитор / специалист по грузоперевозкам (транспортно-экспедиционные компании)

Склад – 5 должности

- Заведующий складским хозяйством / складским комплексом
- Заведующий складом / Заместитель заведующего склада
- Кладовщик / Оператор склада
- Грузчик
- Водитель погрузчика

Производство – 17 должностей

- Технический директор / Заместитель директора по производству
- Главный инженер
- Начальник производства
- Начальник цеха
- Мастер участка
- Главный энергетик
- Инженер по эксплуатации оборудования (электрика, электроника, энергетика)
- Главный механик
- Инженер по эксплуатации оборудования (механика, гидравлика, пневматика и пр.)
- Главный технолог (промышленное производство)
- Главный технолог (пищевое производство)
- Технолог (промышленное производство)
- Технолог (пищевое производство)
- Главный конструктор
- Ведущий конструктор
- Инженер-конструктор
- Инженер по охране труда

Управление качеством – 4 должности

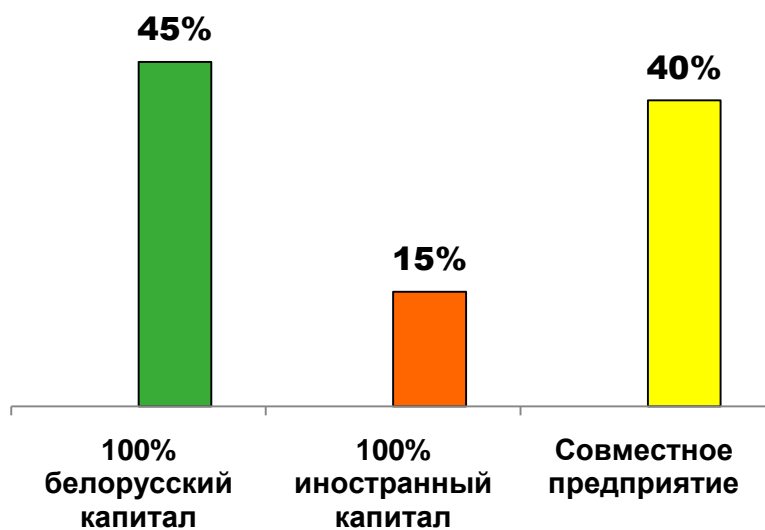
- Заместитель директора по качеству
- Специалист по качеству
- Начальник отдела технического контроля
- Специалист ОТК / Контролер

Строительство – 13 должностей

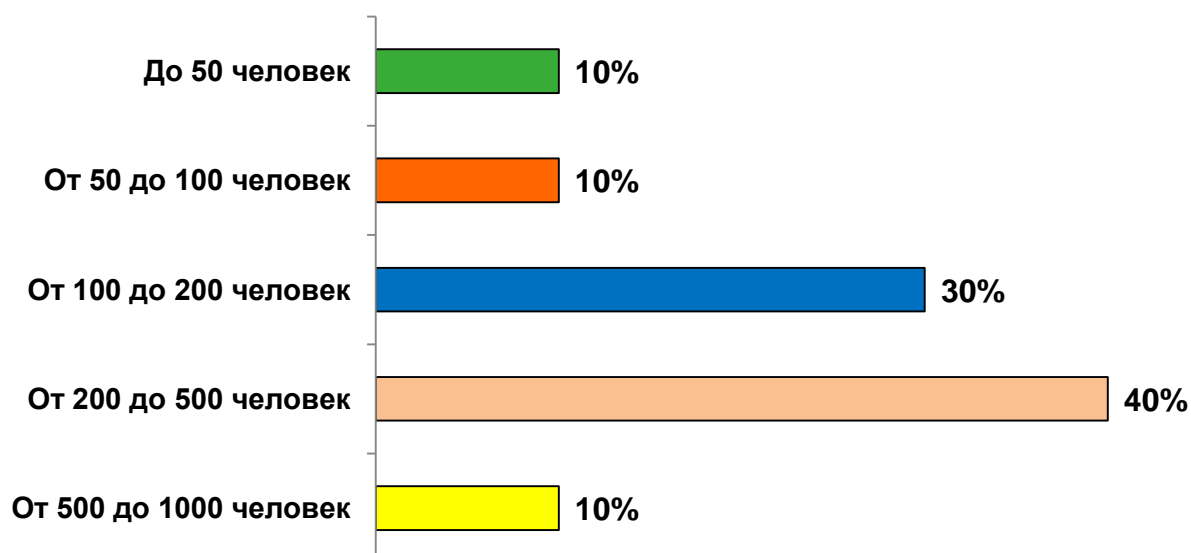
- Главный инженер проекта
- Главный архитектор проекта
- Начальник проектного бюро
- Главный конструктор
- Ведущий инженер-проектировщик
- Инженер-проектировщик
- Архитектор
- Заместитель директора по строительству
- Главный инженер
- Начальник производственно-технического отдела (ПТО)
- Инженер ПТО/сметчик
- Прораб
- Мастер

ИНФОРМАЦИЯ ОБ УЧАСТНИКАХ ОБЗОРА

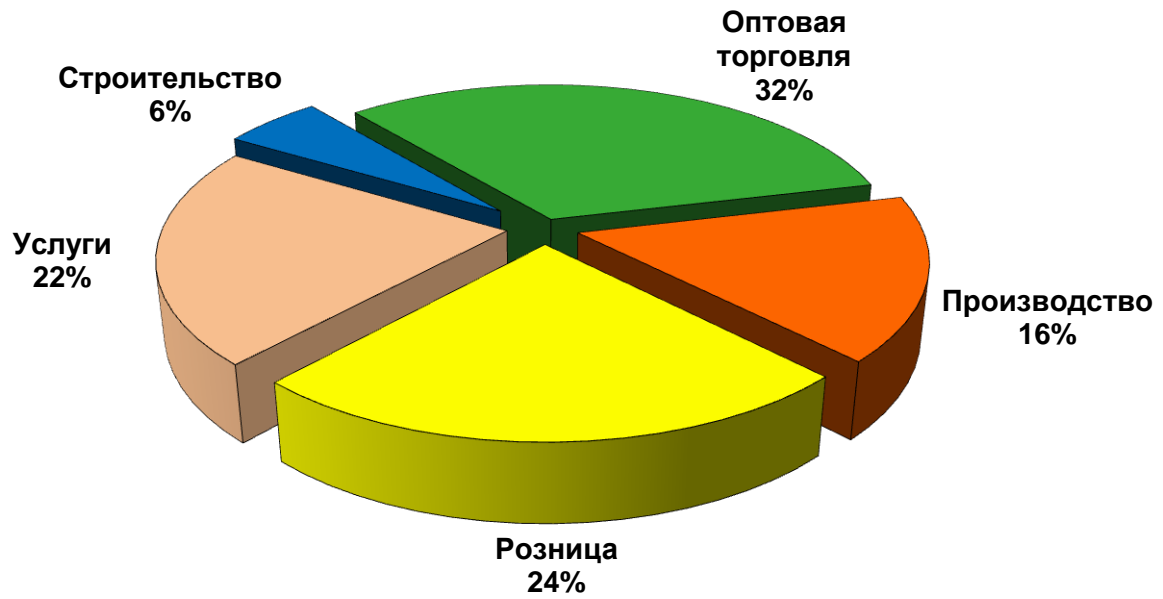
Структура собственности



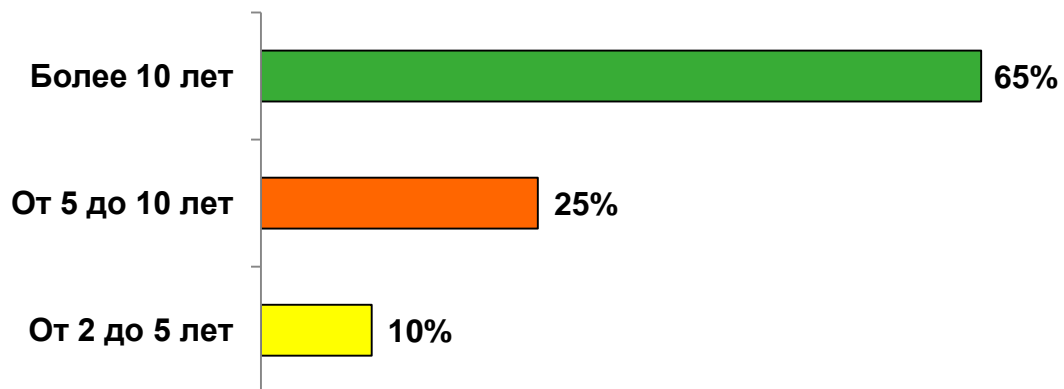
Общее количество сотрудников



Вид деятельности



Время работы на рынке



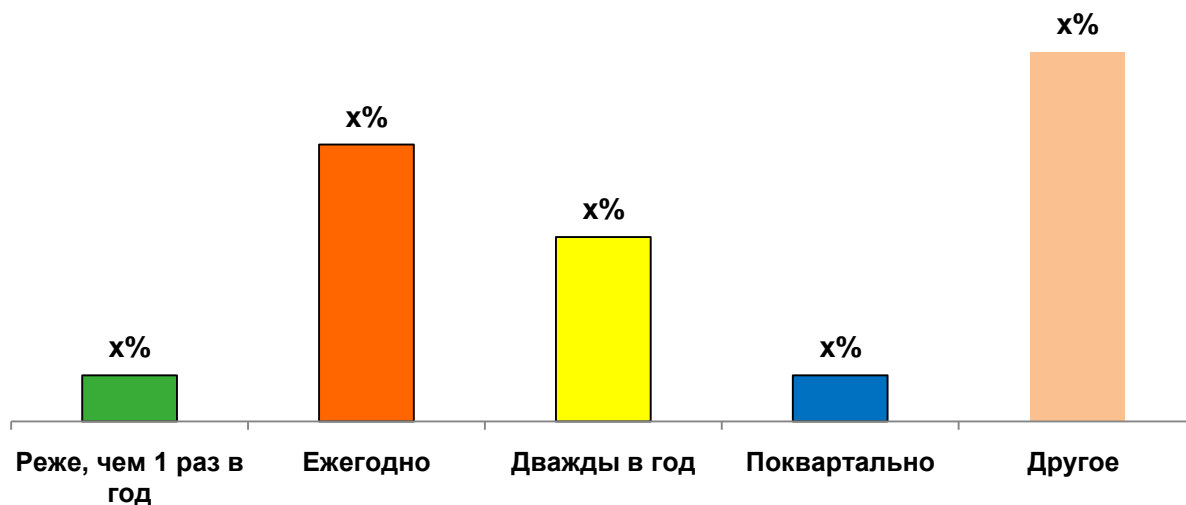
СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

В своем анализе мы уделяем внимание основным вопросам кадровой и социальной политики: видам регулирования заработной платы; социальным выплатам, дополнительным льготам и пособиям, структуре денежного вознаграждения; тому, в какой валюте и каким образом выплачивается заработная плата в коммерческих компаниях Беларуси, а также выясняем, как изменяется доход сотрудников за анализируемый период. Кроме того, мы затрагиваем вопросы кредитования сотрудников и дополнительного обучения. Также в этом разделе Вы найдете информацию о том, планируют ли участники обзора расширять штат своих сотрудников, пользуются ли компании услугами кадровых агентств, и какой уровень дохода предлагают молодым специалистам.

Рассмотрим более подробно полученные результаты.

В связи с высокой инфляцией работающие на белорусском рынке компании были вынуждены изменить свою политику в отношении периодичности пересмотра заработных плат. Если еще в начале года $x\%$ компаний-участников заявляло, что обычно пересматривают заработные платы раз в год, то сегодня их количество снизилось до $x\%$. Сегодня, учитывая ситуацию, сложившуюся в экономике страны, руководство $x\%$ компаний-респондентов пересматривают доходы сотрудников дважды в год, $x\%$ - поквартально, а $x\%$ - исходя из других обстоятельств (девальвации, существенного изменения на рынке труда, значительных достижений сотрудника).

Периодичность пересмотра заработной платы



МЕТОДИКА И СТРУКТУРА ТАБЛИЦ С ДАННЫМИ

Весь диапазон заработных плат в рамках одной должности выстраивается в числовой ряд, из которого удаляются крайние минимальные и максимальные значения, указанные не более одного раза. Затем числовой ряд разбивается на диапазоны тремя точками: Q1 (первый квартиль), Q2 (второй квартиль или Me – медиана), Q3 (третий квартиль). Кроме того, отмечаются min (минимум) и max (максимум). Квартили являются более адекватными статистическими данными для анализа рынка заработных плат.

Min (минимум) – минимальное значение в числовом ряду, которое встречается более одного раза.

Q1 (первый квартиль) – число в ряду, меньше которого 25% всех собранных значений.

Q2 (второй квартиль или Me - медиана) – число в ряду, которое разбивает ряд на две равные части (не является средним арифметическим всех значений).

Q3 (третий квартиль) – число в ряду, больше которого 25% всех собранных значений

Max (максимум) – максимальное значение в числовом ряду, которое встречается больше одного раза.

Рассмотрим следующий числовой ряд:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	ср. арифм.	Q2/Me
150	150	200	250	270	350	350	350	450	480	600	1000	1000	431	350

Из примера видно, что:

Min (минимум) = 150 (минимальное значение на рынке)

Q1 (первый квартиль) = 250 (значение ниже среднего по рынку)

Q2 (второй квартиль или Me - медиана) = 350 (среднее значение на рынке)

Q3 (третий квартиль) = 480 (значение выше среднего по рынку)

Max (максимум) = 1000 (максимальное значение на рынке)

В таблицах приведены значения по уровню дохода для должности и отдельно комментарии по его структуре (процентное соотношение постоянной и переменной частей дохода, которое **фактически** применяется в компаниях, работающих на белорусском рынке). Доход **указан в белорусских рублях** и включает усредненную сумму ежемесячных, квартальных и годовых премий **«чистыми на руки» после уплаты налогов (net)**. По каждой должности в данном Обзоре собрано **от 11 до 114 значений**.

Наличие подобного числового ряда дает работодателю возможность оценить риски, связанные с удержанием и привлечением персонала нужной квалификации. Если заработная плата сотрудников на уровне минимума, то компания должна быть готова к высокой текучести персонала. Такой уровень дохода может быть определен для сотрудников, которые не являются уникальными на рынке и их можно быстро заменить. Большая часть работодателей поддерживает уровень зарплат на медиане. Сотрудники понимают, что в аналогичных компаниях на аналогичных позициях предлагается такой же уровень дохода, и вряд ли будут заниматься активным поиском работы. Для ключевого персонала рекомендуемый уровень дохода Q3 (выше среднего по рынку) и максимум. Это значительно

снижает риски ухода к конкурентам, а также позволяет привлекать лучших специалистов. Все зависит от кадровой политики в целом.

Все данные, за исключением должности «Директор филиала» характеризуют уровень заработных плат в столице. По должностям в рубрике «Производство» использовались данные не только коммерческих, но и крупных государственных предприятий.

Сравнение данных Обзора с конкретными должностями в Вашей компании

При сравнении текущих заработных плат в компании с данными «Обзора», **мы рекомендуем учитывать не только название должности, но и краткое описание функционала.** Исходя из нашего практического опыта в оценке кандидатов, мы пришли к выводу, что наиболее достоверным способом предоставления статистических данных является привязка к содержанию должности, а не к масштабу компании и уровню квалификации самого сотрудника. По нашему мнению, сравнение в рамках масштаба компании не всегда правомочно. Конечно, от оборота и прибыли, в первую очередь, зависят финансовые возможности компании по фонду оплаты труда. С другой стороны, это не значит, что специалисты перемещаются только между сопоставимыми по масштабам компаниями. Практически весь офисный персонал мигрирует между компаниями вне зависимости от их размера и сферы деятельности. Такой фактор, как квалификация сотрудника, слишком субъективен, поэтому строить статистику, опираясь на этот показатель весьма затруднительно. По этой причине последние три года мы предоставляем данные с кратким описанием основного функционала и специфики конкретной должности. Таким образом, мы стараемся более дифференцировано и точно оценить уровень заработных плат по каждой должности.

УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ, II-2011

Административно-управленческий персонал

Должность	Директор / Генеральный директор				
Описание	Организация деятельности предприятия для достижения целей инвесторов/собственников, развитие бизнеса, принятие управленческих решений, управление персоналом				
Специфика	Крупный бизнес. Полнота власти и ответственности в области оперативных и среднесрочных задач, серьезный вес в выборе стратегии развития. В подчинении - заместители и/или руководители подразделений				
Значения	MIN	Q1	Q2/Me	Q3	MAX
Доход	х	х	х	х	х
Структура дохода	Ежемесячный оклад; квартальные, полугодовые и годовые бонусы. Размер премии зависит от операционной прибыли и выполнения плана предприятия. В большинстве компаний соотношение постоянной и переменной частей составляет 60:40 или 50:50				

Должность	Директор / Исполнительный директор				
Описание	Администрирование бизнеса				
Специфика	Средний и мелкий бизнес. Ответственность за исполнение распоряжений собственника / совета директоров, взаимодействие с органами власти. Руководство административным персоналом				
Значения	MIN	Q1	Q2/Me	Q3	MAX
Доход	х	х	х	х	х
Структура дохода	Ежемесячный оклад; ежемесячные, квартальные и годовые бонусы, зависят от прибыли предприятия. Соотношение постоянной и переменной частей в большинстве компаний – 70:30 или 50:50				

Должность	Руководитель административно-хозяйственного отдела (АХО)				
Описание	Организация закупок для офиса, обеспечение эксплуатации здания (ремонт, подготовка к зиме и т.п.), работа с проверяющими органами (пожарники и т.п.) и прочее				
Значения	MIN	Q1	Q2/Me	Q3	MAX
Доход	х	х	х	х	х
Структура дохода	Ежемесячный оклад; ежемесячные премии (выполнение плана предприятия, объем работ, сроки). В большинстве компаний оклад составляет 100% в структуре дохода либо соотношение постоянной и переменной частей равно 80:20				

ДИНАМИКА УРОВНЯ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ

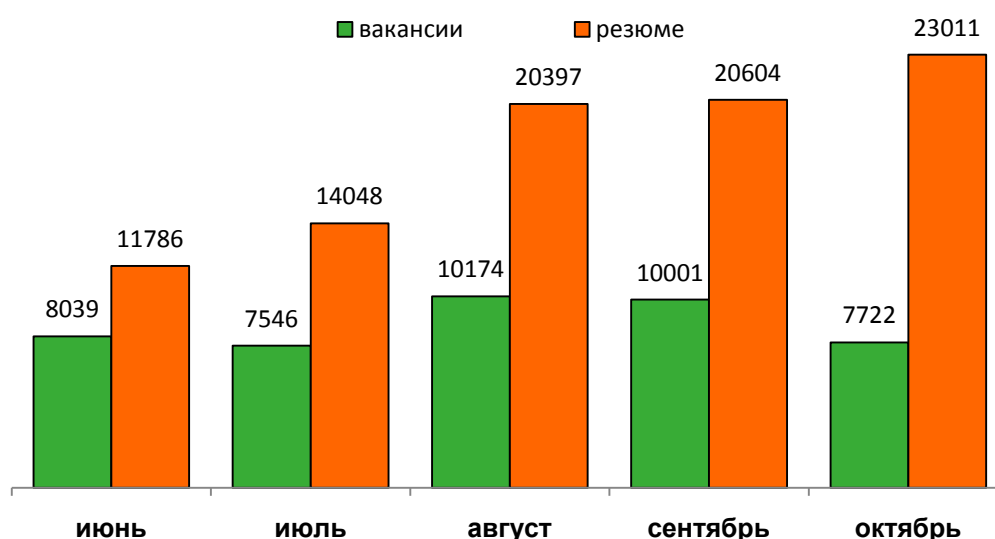
В этом разделе мы приводим анализ динамики уровня заработных плат за последние два года. В отличие от предыдущего раздела в этом нет связи с содержанием должности – приводится срединное значение (медиана) по всему числовому ряду каждой должности. Эту таблицу мы не рекомендуем использовать как основание для принятия решений по уровню заработных плат внутри компании. Данная **аналитика отражает общие тенденции рынка заработных плат.**

НАЗВАНИЕ ДОЛЖНОСТИ	Ме 2010, бел.руб.	Ме 2011-1, бел.руб.	Ме 2011-2, бел.руб.	% роста Ме 2011-1 к Ме 2010	% роста Ме 2011-2 к Ме 2011-1
Административно-управленческий персонал					
Директор / Исполнительный директор	x	x	x	x%	x%
Руководитель административно-хозяйственного отдела (АХО)	x	x	x	x%	x%
Помощник директора	x	x	x	x%	x%
Административно-вспомогательный персонал					
Офис-менеджер / Администратор офиса	x	x	x	x%	x%
Специалист административно-хозяйственного отдела (АХО)	x	x	x	x%	x%
Секретарь-референт	x	x	x	x%	x%
Секретарь	900 000	1 050 000	1 500 000	17%	43%
Уборщица	x	x	x	x%	x%
Безопасность					
Руководитель службы безопасности	x	x	x	x%	x%
Сотрудник службы безопасности	x	x	x	x%	x%
Охранник	x	x	x	x%	x%
Юриспруденция					
Заместитель директора по правовым вопросам / Руководитель юридического отдела	x	x	x	x%	x%
Юрист	x	x	x	x%	x%
Информационные технологии					
Заместитель директора по информационным технологиям	x	x	x	x%	x%

ТЕНДЕНЦИИ КАДРОВОГО РЫНКА

У многих руководителей белорусских компаний 2011 год останется в памяти как один из самых непредсказуемых и опасных в своих изменениях. Скорее всего, если не было бы административного вмешательства или в некоторых случаях невмешательства со стороны властей, то ситуация выровнялась бы быстрее, поскольку к сентябрю некоторые финансисты прогнозировали по крайней мере хотя бы какую-то определенность. Однако события складывались иначе, поэтому сегодня даже эксперты не берутся делать прогнозы о том, как будет развиваться ситуация на кадровом рынке к концу 2011 года, а тем более в 2012 году. Единственное, что мы можем анализировать, это данные о динамике изменения спроса и предложения на рынке труда за прошедший период.

Динамика спроса и предложения с июня по октябрь 2011 года
(источник Jobs.tut.by, Минск)



Структура спроса и предложения на кадровом рынке Минска по профессиональным сферам
(источник Jobs.tut.by на октябрь 2011 года, Минск)

Для иллюстрации распределения спроса и предложения на кадровом рынке нами введен коэффициент отношения количества резюме к количеству вакансий (<1 – дефицит, 1 – паритет, >1 – профицит).

Профессиональная область	Количество вакансий	Количество резюме	Коэффициент	Вес в вакансиях	Вес в резюме
Информационные технологии / Интернет / Телеком	x	x	x	x%	x%
Бухгалтерия / Управленческий учет / Финансы предприятий	412	2510	6,09	5,34%	10,91%