



рекадро™

Экспертные кадровые решения

2017

Экспертная оценка рынка труда по позиции главный бухгалтер в производственной компании



Rekadro

23.06.2017

РАЗДЕЛ 1. АЛГОРИТМ ИССЛЕДОВАНИЯ

1.1. Сроки проведения исследования - Данные приведены на 23.06.2017

1.2. Метод исследования

В ходе исследования были использованы следующие источники информации:

- телефонный скрининг (экспресс-опрос сотрудников, занимающих исследуемые должности);
- анализ получаемых резюме и в ходе проводимых собеседований в компании РЕКАДРО
- анализ открытых источников

1.3. Объект исследования

Исследование направлено на изучение следующих аспектов оплаты и поощрения труда:

- уровень заработной платы;
- наличие премий, бонусов;
- наличие социального пакета, в том числе дополнительного;

1.4. Рассматриваемые должности:

Главный бухгалтер в производственной компании.

1.5. Определения, используемые в исследовании

Базовый оклад	Ежемесячный оклад сотрудника до вычета налогов (gross), получаемый им за выполнение стандартных обязанностей. Данная сумма не включает такие дополнительные выплаты, как бонус, комиссионные, оплата сверхурочных работ, дивиденды, пособия.
Льготы	Социальные гарантии, предоставляемые сотрудникам компании, например: медицинская страховка, дополнительные отпуска, страхование жизни и т.д.
Бонус	Вознаграждение работнику по результатам работы. Выплачиваются, как ежемесячно, так и после окончания работы над проектом. Относится к переменным выплатам.
Среднее арифметическое	Отношение суммы всех зафиксированных значений к их количеству.
Медиана	Один из показателей центра распределения для порядковых и количественных переменных. Представляет собой значение переменной, которое делит выборку пополам таким образом, чтобы для 50% объектов из выборки значения переменной не превосходили медиану, а для других 50% объектов - были не меньше, чем медиана.
Процентиль (дециль) – P	Процентиль – мера расположения данных выборки или распределения .N-й процентиль — это такое значение, ниже которого расположено n-процентов наблюдений в представленном числовом ряду. Например: в таблице заработных плат представлены данные по 20 компаниям. 10-ый процентиль (P 10) показывает, что в 10% компаний из данных 20 выплачивается заработная плата ниже или равная уровню, соответствующего 10% в таблице зарплатных значений.
Квартиль	Квартили – это порядковые характеристики, отделяющие четверти ранжированных совокупностей. В обзоре заработных плат процентиль это показатель, который делит ряд зарплатных значений на 4 равные части. Например: третий квартиль (25%) это 25-ый процентиль, а второй квартиль - это медиана или 50-ый процентиль.
Интервал (коэффициент)	Коэффициент показывает во сколько раз минимальный размер зарплаты (по данным, представленных в таблице заработных плат) меньше максимального размера. Интервал 3 означает, что по данной позиции нет установившегося функционала,

	имеется разброс в зарплатах начинающих и опытных сотрудников. Интервал менее 3 говорит об устоявшемся функционале и сформировавшейся среднерыночной цене на специалистов по данной позиции.
Интервал (сумма)	Суммовая разница между абсолютным значением размера зарплаты в точках P 10 и P 90 по конкретной позиции.
Общая ежемесячная сумма компенсации	Базовый оклад плюс все бонусы, премии, относящиеся к итоговым показателям деятельности компании или сотрудника (без учета больничных листов и отпускных). Полная сумма компенсации не включает в себя оплату сверхурочных и оплату труда в ночное время.
Общая годовая сумма компенсации	Базовый оклад плюс все бонусы и премии, относящиеся к итоговым показателям деятельности компании или сотрудника за полный год работы (без учета больничных листов и отпускных). Полная сумма компенсации не включает в себя оплату сверхурочных и оплату труда в ночное время.
Зона 1	Зона «дешевого» персонала. Пролегалет между минимальным размером зарплаты и медианой (P 50%).
Зона 2	Зона «среднерыночной стоимости специалиста». Пролегалет между медианой (P 50%) и точкой (P 75%).
Зона 3	Зона «дорогого персонала». Пролегалет между точкой (P 75%) и максимальным размером заработной платы.
Структура заработной платы	Подробная разбивка в процентном соотношении основных показателей: базовая заработная плата, доплаты компании (фиксированная премия), переменные выплаты.
Структура сопоставление обязанностей участников	Сопоставление стандартных должностных обязанностей исследуемых позиций с должностными обязанностями, существующими на исследуемых предприятиях. Под стандартными должностными обязанностями понимаются должностные обязанности, закреплённые за исследуемыми позициями в компании заказчика. Данный показатель наглядно демонстрирует насколько соответствует функционал должности в исследуемых организациях тому, что представлен в описании должности.
Стимулирующие выплаты	Доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.6. Структура обзора заработных плат.

Данные о зарплатах измерены в рублях РФ, до вычета подоходного налога (gross). Стандартная погрешность при анализе данных составила +/- до 7 %

Информация по позиции структурирована следующим образом:

- Наименование позиции
- Описание функционала
- Сопоставление функционала
- Таблица данных по базовому окладу, премии, суммарной зарплате (общей ежемесячной и годовой сумме компенсаций)

Данные по заработной плате представлены отдельно по российским предприятиям и международным. Компаниям.

Политика предоставления социального пакета представлена таблицей в разделе 3.

1.7. Информация об участниках исследования

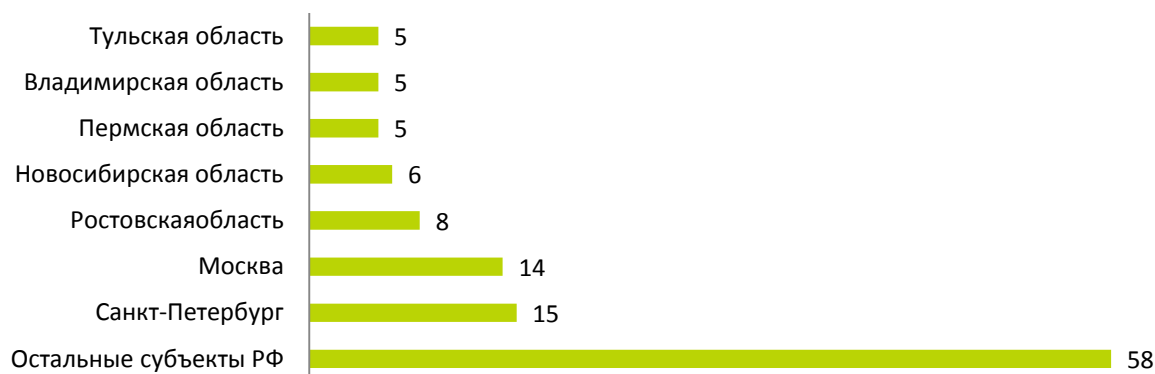
В исследовании рассматривались позиции 85 предприятий.

Диаграмма 1. Распределение участников по сферам деятельности, %



Географически вакансии распределились следующим образом:

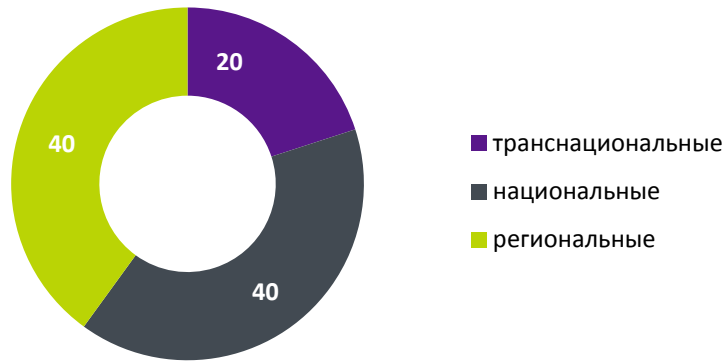
Диаграмма 2. Распределение вакансий по регионам РФ, % от общего количества позиций



По происхождению бизнеса компании разделены на следующие группы:

- Региональные компании – компании, созданные с помощью местного капитала, действующие локально, в том числе Москве или Санкт Петербурге, регионах.
- Национальные компании – компании, созданные с помощью российского капитала и распространяющие свою деятельность на всю территорию РФ
- Транснациональные компании – компании, созданные с помощью зарубежного капитала, производственные и торгово-сбытовая деятельность которых вынесена за пределы национального государства, использующие тенденции международного разделения труда

Диаграмма 3. Распределение по происхождению бизнеса, %



РАЗДЕЛ 2. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

2.1. Должностные обязанности (основные)

- Руководство и контроль работы бухгалтерии;
- Контроль ведения налогового и бухгалтерского учета в полном объеме;
- Формирование эффективной учетной политики организации в области бухгалтерского и налогового учета и оптимизация процессов текущей деятельности;
- Обеспечение составления бухгалтерской и налоговой отчетности и ее представление в соответствующие органы.
- Планирование и анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- Разработка методологии бухгалтерского учета.

2.2 Сопоставление обязанностей:

Сопоставление обязанностей

Уровень ниже, чем в описании функциональных обязанностей (ОФО)	15%
Полностью совпадает с ОФО	75%
Уровень выше, чем в ОФО	10%

Структура выплат (ежемесячная)

Базовая заработная плата	95%
Переменные выплаты	5%

2.3 Уровень заработной платы в российских производственных компаниях.

Показатели	Базовый ежемесячный оклад (тыс.руб.,gross)	Бонусы (тыс.руб.,gross)	Общая ежемесячная сумма компенсации (тыс.руб.,gross)	Общая годовая сумма компенсации (тыс.руб.,gross)
Минимум	30,00	10,00	30,00	360,00
P 10%	36,00	10,00	38,50	462,00
P 25%	40,00	10,00	41,25	495,00
Среднее арифметическое	65,77	18,33	70,00	840,00
Медиана	60,00	10,00	60,00	720,00
P 75%	68,75	17,50	77,50	930,00
P 90%	105,00	35,00	135,00	1620,00
Максимум	200,00	50,00	200,00	2400,00
Интервал (сумма)	69,00	25,00	96,50	1158,00
Интервал (коэффициент)	6,67	5,00	6,67	6,67

2.1.3 Уровень заработной платы в международных производственных компаниях

Показатели	Базовый месячный оклад (тыс.руб.,gross)	Бонусы (тыс.руб.,gross)	Общая ежемесячная сумма компенсации (тыс.руб.,gross)	Общая годовая сумма компенсации (тыс.руб.,gross)
Минимум	50,00	15,00	54,17	650,0
10%	56,50	16,00	62,29	747,50
25%	69,25	17,50	78,91	946,91
Среднее арифметическое	99,75	21,27	117,81	1413,77
Медиана	86,93	20,00	101,40	1216,80
75%	121,10	24,40	151,55	1818,64
90%	139,80	27,04	169,74	2036,82
Максимум	230,00	28,80	270,22	3242,60
Интервал (сумма)	83,30	11,04	107,44	1289,32
Интервал (коэффициент)	4,60	1,92	4,99	4,99

РАЗДЕЛ 3.1. ПОЛИТИКА ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

ПОЛИТИКА ВЫПЛАТЫ ФИКСИРОВАННОЙ ПРЕМИИ	ПОЛИТИКА ВЫПЛАТЫ НЕФИКСИРОВАННОЙ ПРЕМИИ
<p>Выплаты компаниями фиксированной премии</p> <p>Да – 20%</p> <p>Нет – 80%</p>	<p><i>Выплаты компаниями нефиксированной премии</i></p> <p>Да – 30%. Нет – 70%</p> <p>Нефиксированную премию в компании выплачивают:</p> <p>По результатам деятельности предприятия - 20%</p> <p>По результатам деятельности специалиста/ отдела - 10%</p>
В 70% компании не выплачивается премия	
ПОЛИТИКА ОПЛАТЫ СВЕРХУРОЧНЫХ РАБОТ (ПЕРЕРАБОТОК)	ПОЛИТИКА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ
<p>Да – 90%</p> <p>Нет – 10%</p> <p>Дополнительные дни к отпуску – 24%</p>	<p>Наличие в компании политики предоставления отпуска</p> <p>Да – 100%</p>
ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДМС	КОМПЕНСАЦИЯ ЖИЛЬЯ ПРИ ПЕРЕЕЗДЕ
<p>В российских компаниях - 30%</p> <p>В иностранных компаниях – 90%</p>	<p>В российских компаниях – 20%</p> <p>В иностранных компаниях – 40%</p>
ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ, ОПЛАТА ОБЕДОВ	НАЛИЧИЕ ПОЛИТИКИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ/ КОМПЕНСАЦИИ АВТОМОБИЛЯ
<p>Да – 80%</p> <p>Нет – 20%</p>	<p>Да – 70%</p> <p>Нет- 30%</p> <p>Доставка транспортом компании – 60%</p>
ВОЗМОЖНОСТИ ОБУЧЕНИЯ И РОСТА	ОПЛАТА МОБИЛЬНОЙ СВЯЗИ
<p>Да – 90%</p> <p>Нет – 10%</p>	<p>В российских компаниях – 20%</p> <p>В иностранных компаниях – 80%</p>

РАЗДЕЛ 4. ОСОБЕННОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Главный бухгалтер (англ. Chief accountant) – лицо, отвечающее за формирование учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности, а так же, обеспечивающее соответствие осуществляемых хозяйственных операций законодательству РФ, контроль за движением имущества и выполнением обязательств. Главный бухгалтер несет финансовую ответственность перед своим руководством и представителями налоговых органов, его ошибки могут привести к крупным санкциям и штрафам, и большим неприятностям для компании. Высокая ответственность профессии и должности определяет и серьезные требования к такому специалисту.

Обязательными требованиями большинства работодателей является наличие высшего профессионального образования и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее пяти лет. К главным бухгалтерам промышленных предприятий обязательно предъявляется требование опыта работы на производстве, владение современными автоматизированными средствами бухгалтерского учета, хорошее знание законодательства. Для иностранных компаний характерны требования по знаниям стандартов не только РСБУ, но и МСФО, и часто владение английским языком.

Потребность в главных бухгалтерах испытывают различные сферы бизнеса. В настоящее время более всего открыто вакансий в сфере пищевой промышленности, машиностроения и металлургии. Так же велика потребность в легкой, химической промышленности и в сфере производства товаров народного потребления (см. диаграмму 1).

По масштабам бизнеса наибольшую потребность в главных бухгалтерах испытывают микро, малые и средние предприятия (диаграмма 4). Данные организации, чаще всего, ведут поиск и отбор персонала самостоятельно, так как на свободном рынке специалистов, соответствующих их требованиям, достаточно. Крупный бизнес чаще обращается в кадровые агентства для закрытия позиции главного бухгалтера, поскольку высококвалифицированные главные бухгалтеры, как правило, работают и работу активно не ищут. Для их поиска и мотивации требуется профессиональная работа внешних рекрутеров.

Диаграмма 4. Распределение вакансий в разрезе численности штата предприятий, чел.

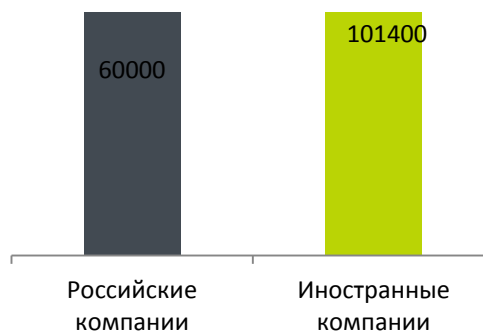


Заработная плата главного бухгалтера зависит от масштаба бизнеса и страны происхождения компании, опыта и квалификации сотрудника, уровня знания английского языка (актуально для иностранных компаний), географического расположения организации. Российские производственные компании готовы рассматривать кандидатов с небольшим опытом работы от 2-3 лет и предлагают им от 30 000 рублей в регионах, от 60 000 рублей в Москве и Санкт-Петербурге (в малых предприятиях). В средних по численности компаниях и выше предложения работодателей начинаются от 40 000 рублей в регионах, от 70 000 в Москве и Санкт-Петербурге. От кандидатов требуется знание программы 1С и опыт работы на производственном предприятии.

Иностранные производственные компании хотят видеть на должности главного бухгалтера кандидата более высокого уровня, с опытом работы от 5 лет. Главные бухгалтеры, соответствующие их требованиям, получают от 50 000 рублей в регионах и от 100 000 рублей в Москве и Санкт-Петербурге (в малых предприятиях). В средних по численности компаниях и выше предложения начинаются от 70 000 рублей в регионах, а в Москве и Санкт-Петербурге - от 120 000 рублей. От кандидатов требуется умение работать в программе SAP и знание английского языка на разговорном уровне.

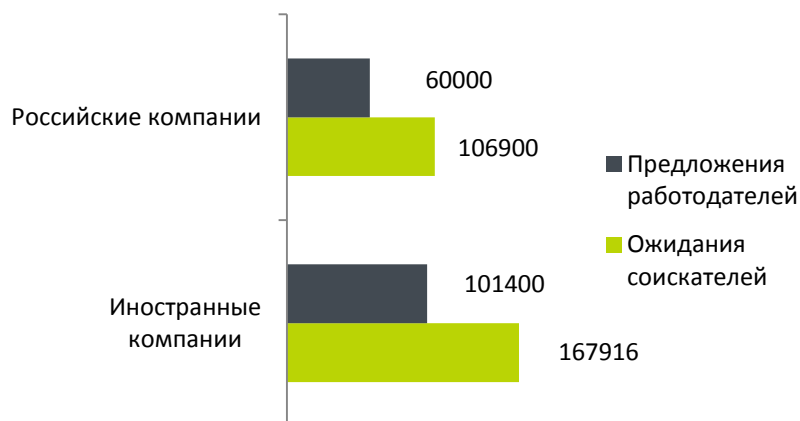
Медианное значение ежемесячного дохода главного бухгалтера показано на диаграмме 5. В международных компаниях оплата труда главного бухгалтера в 1.5-2 раза выше, чем в российских организациях.

Диаграмма 5. Медианное значение ежемесячного дохода, рублей.



Средние ожидания кандидатов без знания английского языка и SAP составляют 106 900 рублей, что на 56 % выше предложений работодателей. Средние ожидания кандидатов со свободным владением английского языка, знанием SAP составляют 167 916 рублей, что на 40 % превышает предложения работодателей, что можно увидеть на диаграмме 6. Сложившуюся ситуацию можно объяснить высоким уровнем зарплат в докризисный период и высокий уровень дохода в крупных, а особенно, в международных компаниях, на который и ориентируются соискатели.

Диаграмма 6. Ожидание кандидатов и предложения работодателей, рублей.



На рабочих сайтах сейчас открыто много вакансий главных бухгалтеров в производственных компаниях, однако резюме соискателей на эту должность в разы больше. На 1 вакансию приходится 34 резюме соискателей, что говорит о высокой напряженности на рынке труда. Однако большинство соискателей на данный момент трудоустроены, но готовы рассматривать более интересные предложения.

В профессии преобладают представители женского пола, в возрасте от 40 до 50 лет. Примерно половина из них (40 %) в той или иной степени владеет английским языком, однако свободно владеют языком лишь 10 %. Так же около 5 % кандидатов свободно владеют немецким языком и 3% французским. Почти все кандидаты имеют высшее экономическое образование, встречаются кандидаты с высшим непрофильным и средним профессиональным образованием и (чаще всего это кандидаты старше 60 лет, работающие в малых российских предприятиях).

Типичный портрет Главного бухгалтера выглядит следующим образом (диаграмма 7):

Диаграмма 7. Типичный портрет Главного бухгалтера.

