



рекадро™

Экспертные кадровые решения

2017

Экспертная оценка рынка труда по позиции «Рекрутер»



Rekadro

15.02.2017

РАЗДЕЛ 1. АЛГОРИТМ ИССЛЕДОВАНИЯ

1.1. Сроки проведения исследования - Данные приведены на 15.02.2017

1.2. Методика 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

Рекрутер

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, представленным 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. Пролегает между минимальным размером зарплаты и медианой (P 50%).
Зона 2	Зона «среднерыночной стоимости специалиста». Пролегает между медианой (P 50%) и точкой (P 75%).
Зона 3	Зона «дорогого персонала». Пролегает 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

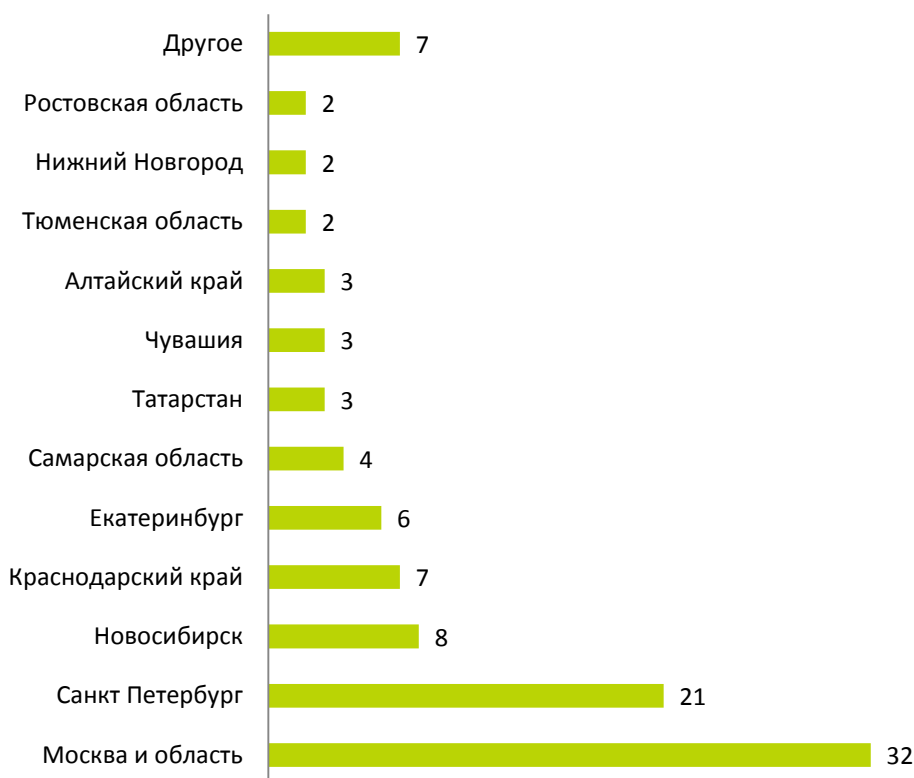
В исследовании рассматривались позиции 139 предприятий.

Диаграмма 1. Распределение участников по сферам деятельности, %



Географически вакансии распределились следующим образом:

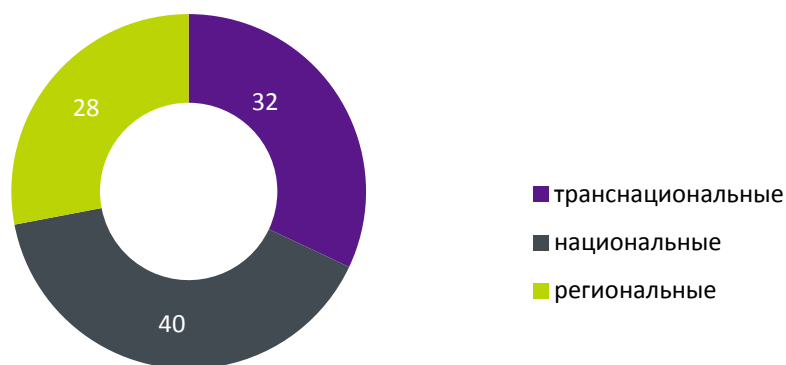
Диаграмма 2. Распределение вакансий по регионам РФ, % от общего количества позиций



По масштабу 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 участников по масштабу бизнеса, %



РАЗДЕЛ 2. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

2.1. Должностные обязанности (основные)

- Составление и анализ профиля кандидата;
- Привлечение кандидатов, в том числе размещение объявлений и активный поиск кандидатов в различных источниках;
- Изучение опыта кандидатов, работа с откликами и обращениями;
- Проведение телефонных интервью, анкетирование;
- Проведение оценочных процедур, собеседований;
- Взаимодействие с заказчиками/нанимающими менеджерами

2.2. Сопоставление обязанностей:

Сопоставление обязанностей

Уровень ниже, чем в описании функциональных обязанностей (ОФО)	5%
Полностью совпадает с ОФО	85%
Уровень выше, чем в ОФО	10%

Структура выплат (ежемесячная)

Базовая заработная плата	65%
Переменные выплаты	35%

2.3. Уровень заработной платы

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	12,0	2,5	14,5	174,0
P 10%	15,7	8,6	23,6	283,2
P 25%	24,9	18,5	33,4	400,8
Среднее арифметическое	33,1	36,8	40,7	488,4
Медиана	35,4	40,2	45,3	543,6
P 75%	40,3	55,7	59,4	712,8
P 90%	55,8	68,3	71,2	854,4
Максимум	65,0	80,4	90,0	1080,0
Интервал (сумма)	40,10	59,7	47,6	571,2
Интервал (коэффициент)	5,41	32,16	6,2	6,2

РАЗДЕЛ 3. ПОЛИТИКА ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

ПОЛИТИКА ВЫПЛАТЫ ФИКСИРОВАННОЙ ПРЕМИИ	ПОЛИТИКА ВЫПЛАТЫ НЕФИКСИРОВАННОЙ ПРЕМИИ
Выплаты компаниями фиксированной премии Да – 60% Нет – 40%	<i>Выплаты компаниями нефиксированной премии</i> Да – 80 %. Нет – 20 % Нефиксированную премию в компании выплачивают: По результатам деятельности предприятия - 50 % По результатам деятельности специалиста/ отдела - 70 %

В 20% компании не выплачивается премия

ПОЛИТИКА ОПЛАТЫ СВЕРХУРОЧНЫХ РАБОТ (ПЕРЕРАБОТОК)	ПОЛИТИКА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ
Практика оплаты работ в сверхурочное время Да – 20 % Нет – 80 %	Наличие в компании политики предоставления отпуска Да – 80 % Нет- 20 %

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДМС	КОМПЕНСАЦИЯ ЖИЛЬЯ ПРИ ПЕРЕЕЗДЕ
Да – 60 % Нет – 40 %	Да – 20% Нет- 80 %

ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ, ОПЛАТА ОБЕДОВ	КОМПЕНСАЦИЯ ЗАНЯТИЙ СПОРТОМ
Да – 30 % Нет – 70% Частично за счет компании: 40% Полностью за счет компании: 60%	Да – 40% Нет- 60%

ВОЗМОЖНОСТИ ОБУЧЕНИЯ И РОСТА	КОМПЕНСАЦИЯ ИЗУЧЕНИЯ АНЛИЙСКОГО ЯЗЫКА
Да – 100 % Нет – 0 %	Да – 40 % Нет – 60%

РАЗДЕЛ 4. ОСОБЕННОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Рекрутмент является одним из основных и самых значимых процессов в HR сфере. Именно он оказывает серьезное влияние на бизнес показатели, потому что от найма правильных людей, эффективности их работы напрямую зависит стабильность и развитие любой компании. Поэтому профессия рекрутера или менеджера по подбору персонала является востребованной и очень важной для бизнеса. Рекрутмент часто выводят на аутсорсинг и для многих компаний подбор персонала осуществляют специализированные фирмы – кадровые агентства.

Как мы видим по итогам исследований, именно кадровым агентствам чаще всего требуются рекрутеры. Работа в кадровых агентствах, особенно региональных, напрямую зависит от объемов выполненных работ, также профессия характеризуется высоким уровнем стресса, поэтому ситуация в кадровых агентствах не стабильная и текучесть персонала высокая. Здесь как раз применимо выражение «Сапожник без сапог». Различаются подходы в оплате труда у российских и международных кадровых компаний, в международных агентствах, как правило, более стабильный оклад, но низкая возможность заработать бонусы. Многие рекрутеры используют работу в кадровом агентстве, как трамплин для будущей карьеры, потому что в агентствах приобретается колоссальный опыт. Мотивация для внутренних и внешних рекрутеров разная. В агентствах, чаще всего оклад небольшой, но есть возможность заработать серьезные бонусы. Некоторые агентства практикуют работу вообще без окладов, выплачивая солидный бонус в случае результата, бонус может составлять 25-30 % от гонорара агентству. У внутренних рекрутеров стабильные оклады и небольшие бонусы.

На втором месте по востребованности рекрутеров идут розничная торговля и банковский сектор, и это связано, прежде всего, с высокой текучестью в этой сфере и массовым подбором линейного персонала.

В России активно развивается ИТ сфера, поэтому в последние 2-3 года вырос спрос на ИТ рекрутеров. Это особый вид подбора, который требует качественных знаний в ИТ индустрии, и кандидаты этого направления отличаются специфичностью личных качеств, они мало разговорчивы и нужно уметь с ними общаться, желательно на их языке (программирования!).

Активно развивается фриланс рекрутинг, как при помощи автоматизированных сервисов, так и индивидуальных. Услуги фриланс рекрутеров дешевле, чем услуги кадровых агентств, а профессиональный уровень часто не уступает кадровым агентствам, если такой рекрутер опытный и специализируется на определенной сфере.

На многих предприятиях функцию рекрутинга совмещают с другими функциями HR и вменяются в обязанность менеджера по персоналу, или, что тоже бывает, особенно в небольших российских компаниях, обязанности по первичному отбору вменяются офис менеджеру/администратору/секретарю.

В рамках данного исследования категории сотрудников с обобщенными функциями, фриланс и ИТ рекрутинга не рассматривались.

Уровень заработной платы зависит от сферы деятельности работодателя и его происхождения, опыта и квалификации специалиста, уровня знаний английского языка, географического расположения организации. Как правило, в международных компаниях платят несколько больше, чем в российских.

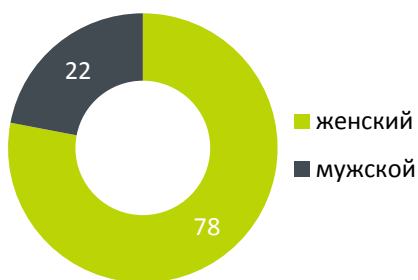
Молодые специалисты без опыта работы могут рассчитывать на зарплату в 15 000 рублей в регионах, 25-30 000 рублей в Москве и Санкт Петербурге. Медианное значение ежемесячного дохода составляет 45000 рублей.

Напряженность на рынке труда по данной профессии составляет 19,1, что довольно много, т.е. на 1 вакансию приходится 19 резюме специалистов, которые хотели бы работать в данной сфере.

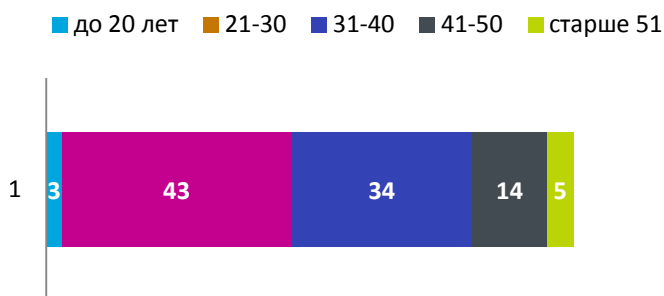
В профессии преобладают представители женского пола, в возрасте от 21 до 40 лет. Примерно половина из них (49 %) в той или иной степени владеет английским языком. Почти все имеют высшее образование.

Типичный портрет рекрутера выглядит следующим образом (диаграмма 4):

Пол специалистов

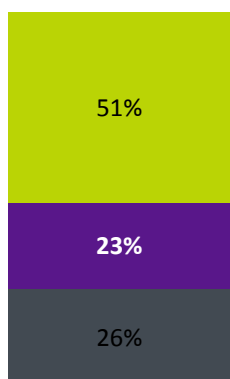


Возраст специалистов



Владение английским языком

■ разговорный ■ свободный ■ базовый



Образование

