



рекадро™

Экспертные кадровые решения

2017

Экспертная оценка рынка труда по позиции «Швея»



Rekadro

18.08.2017

РАЗДЕЛ 1. АЛГОРИТМ ИССЛЕДОВАНИЯ

1.1. Сроки проведения исследования - Данные приведены на 18.08.2017

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

Швея

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. Пролегал между минимальным размером зарплаты и медианой (P 50%).
Зона 2	Зона «среднерыночной стоимости специалиста». Пролегал между медианой (P 50%) и точкой (P 75%).
Зона 3	Зона «дорогого персонала». Пролегал 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 492 компаний.

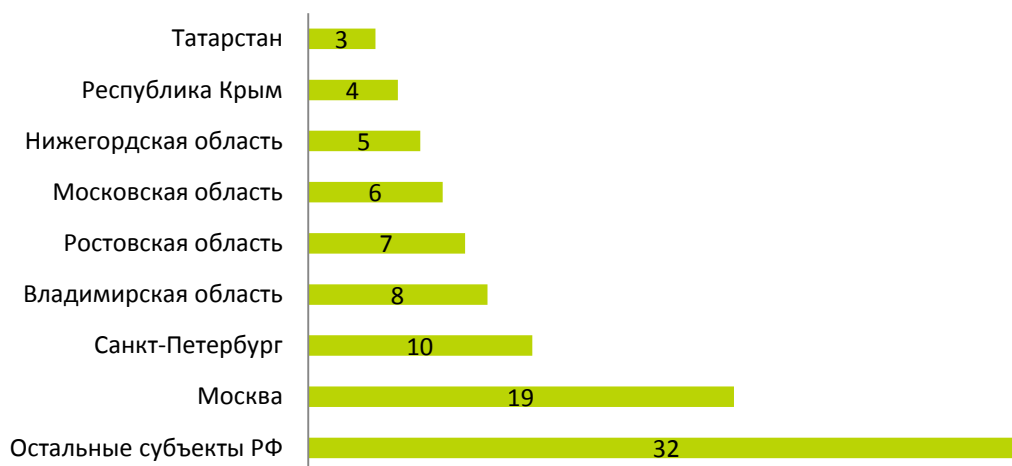
Диаграмма 1. Распределение участников по сферам деятельности, %



Диаграмма 2. Распределение участников в сфере производства, %



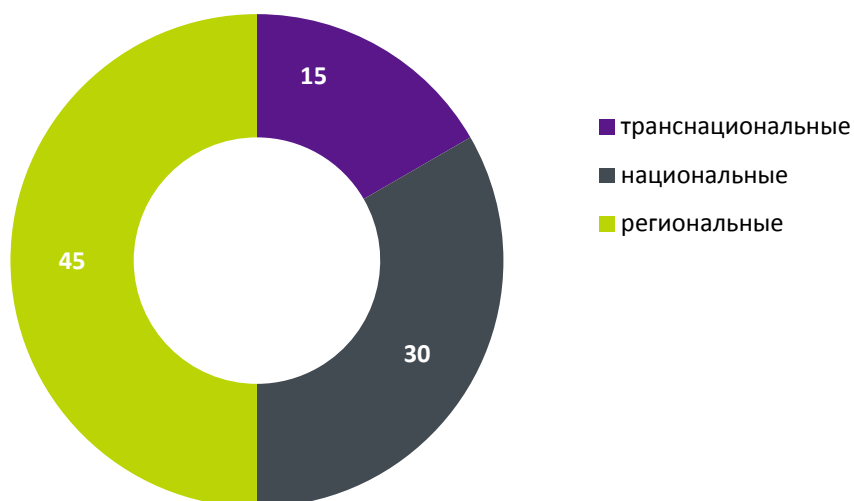
Диаграмма 3. Распределение вакансий по регионам РФ, % от общего количества позиций



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 4. Распределение участников по масштабу бизнеса, %



РАЗДЕЛ 2. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

2.1. Должностные обязанности (основные)

- Выполнение подготовительных работ перед пошивом изделий из различных материалов;
- Выполнение на машинах или вручную операций средней сложности по пошиву изделий из различных материалов.
- Устранение мелких неполадок в работе обслуживаемых машин.
- Чистка готовых изделий от производственного мусора и т. п. (меловых линий для раскройки, обрезков ткани или ниток и пр.);
- Контроль соответствия цвета деталей, изделий, прикладных материалов, ниток.

2.2. Сопоставление обязанностей:

Сопоставление обязанностей

Уровень ниже, чем в описании функциональных обязанностей (ОФО)	5 %
Полностью совпадает с ФО	90%
Уровень выше, чем в ФО	5 %

Структура выплат (ежемесячная)

Базовая заработная плата	81%
Переменные выплаты	19%

2.3. Уровень заработной платы

Без учета заработной платы швей, работающих на дому

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	12,50	4,00	12,50	150,00
Р 10%	15,00	4,00	17,10	205,20
Р 25%	18,50	5,75	20,00	240,00
Среднее арифметическое	27,31	15,60	35,97	431,67
Медиана	23,00	10,00	35,00	420,00
Р 75%	37,25	20,00	48,00	576,00
Р 90%	41,50	31,50	58,00	696,00
Максимум	50,00	45,00	80,00	960,00
Интервал (сумма)	26,50	27,50	40,90	490,80
Интервал (коэффициент)	4,00	11,25	6,40	6,40

РАЗДЕЛ 3. ПОЛИТИКА ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

ПОЛИТИКА ВЫПЛАТЫ ФИКСИРОВАННОЙ ПРЕМИИ

Выплаты компаниями фиксированной премии
Да – 20%
Нет – 80%

ПОЛИТИКА ВЫПЛАТЫ НЕФИКСИРОВАННОЙ ПРЕМИИ

Выплаты компаниями нефиксированной премии
Да – 30 %
Нет – 70 %

ПОЛИТИКА ОПЛАТЫ СВЕРХУРОЧНЫХ РАБОТ (ПЕРЕРАБОТОК)

Практика оплаты работ в сверхурочное время
Да – 30 %
Нет – 70 %

ПОЛИТИКА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ

Наличие в компании политики предоставления отпуска
Да – 100 %

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДМС

Да – 10 %
Нет – 90 %

КОМПЕНСАЦИЯ ЖИЛЬЯ ПРИ ПЕРЕЕЗДЕ

Да – 20 %
Нет – 80%

ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ, ОПЛАТА ОБЕДОВ

Да – 10 %
Нет – 90%

КОМПЕНСАЦИЯ ЗАНЯТИЙ СПОРТОМ

Да – 30%
Нет- 70%

ВОЗМОЖНОСТИ ОБУЧЕНИЯ И РОСТА

Да – 20 %
Нет – 80 %

КОМПЕНСАЦИЯ ИЗУЧЕНИЯ АНЛИЙСКОГО ЯЗЫКА

Да – 5%
Нет – 95 %

РАЗДЕЛ 4. ОСОБЕННОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Швачка, подрубщица, петельщица, швейка, швачиха, швечиха, шитница, швалья, строчильщица, тачальщица, модистка, лицевщица, бельевщица, белошвейка, портниха – все это устаревшие названия профессии, которая в современности звучит как «швея». К сожалению, данная профессия сейчас находится в зоне риска, так как автоматизация производства в ближайшем будущем может грозить полному замещению ручного труда машинным. Существуют версии, что в ближайшие десятилетия каждый человек сможет распечатать одежду на любой вкус и цвет у себя дома на 3D – принтере. Но пока это всего лишь предположение, а труд швеи не может быть полностью заменен каким-либо устройством.

Швея – это работница швейного производства, занимающаяся только шитьём (но не кроем или какими-либо иными процессами швейного дела). Швеи могут работать как на дому, так и на фабрике, в ателье, в салоне - магазине, оказывающем услуги по подшивке и «подгонке» готовых изделий. Многие считают, что профессия швеи связана исключительно с легкой промышленностью или индустрией моды. Отнюдь, швеи часто работают на других производственных предприятиях, например, на автомобильных или мебельных.

К швеям, работающим на производстве, предъявляются следующие требования: наличие среднего профессионального образования, хорошие навыки шитья, умение работать с чертежами, знания разновидностей тканей, их свойств, способов обработок, наличия опыта работы от 1 до 3 лет, часто на автоматизированных производствах. Некоторые компании (17 %) готовы брать на работу швей без опыта работы, имеющих среднее профессиональное образование.

Швеи, работающие на дому или в небольших ателье, зачастую не имеют профильного образования. Однако это не мешает им быть хорошими специалистами и качественно выполнять свою работу, за счет большого опыта и личных качеств, таких как: творческий склад ума, внимательность, доброжелательность, ориентация на результат.

При больших объемах производства или особых требованиях к квалификации, компании не всегда могут сами справиться с поиском и подбором швей, и тогда они прибегают к помощи кадровых агентств (диаграмма 5). Доля таких обращений составляет 5 % от общей потребности. В свою очередь, почти 18 % этой потребности закрывают аутсорсинговые компании и агентства, представляющие услуги по предоставлению труда временного персонала. К содействию кадровых агентств чаще всего прибегают производственные предприятия по пошиву одежды (мужской, женской, спортивной), производители мебели и производители автокомпонентов, Больше всего вакансий от кадровых агентств открыто в Москве (45%), на втором месте – Удмуртская республика (20%), далее следует Рязанская область (13%) (Диаграмма 5). При поиске сотрудников через кадровые агентства, компании предъявляют к кандидатам более высокие требования, касающиеся опыта работы (от 3 лет в определенной производственной сфере на определенном оборудовании).

Диаграмма 5. Распределение вакансий кадровых агентств по сфере деятельности заказчиков, %



Уровень заработной платы швеи зависит от опыта работы и квалификации. Класс навыков швеи (основан на степени трудности методов шитья) определяется разрядом (от 2 до 6). Чаще всего бывает невозможно отнести швею к какому-либо разряду, так как в большинстве компаний сотрудники могут выполнять операции, относящиеся к разным разрядам. В международных компаниях, традиционно, платят больше, чем в российских организациях. Однако швеи, работающие на дому или в ателье и имеющие базу клиентов, могут рассчитывать на больший уровень заработной платы, чем швеи, работающие в иностранной производственной компании.

Медианное значение ежемесячного дохода составляет 35 000 рублей. Следует учитывать, что данная цифра относится к швеям, работающим в компаниях, а не на дому, так как уровень дохода швей-надомницы зависит только от ее умений, навыков, клиентской базы и прочих факторов. При этом ожидания соискателей составляют в среднем 31000 рублей.

Следует добавить, что швеи – надомницы работают по сдельной системе оплаты труда, и определить их уровень дохода очень сложно, так как он зависит от сложности работ и профессионализма швеи, который чаще всего выходит за пределы данной профессии, и речь идет уже скорее о профессии портного или модельера.

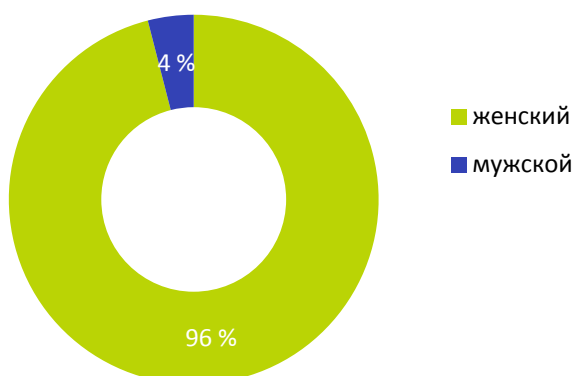
Для того, чтобы стать швеей, нужно закончить или специализированные курсы, длительность которых составляет около 3 месяцев, или колледж, возможен вариант и техникума. Если есть желание, то профессия швеи может стать первой ступенью в карьере. Закончив профильный ВУЗ, можно стать портным, модельером, технологом.

Портрет кандидатов

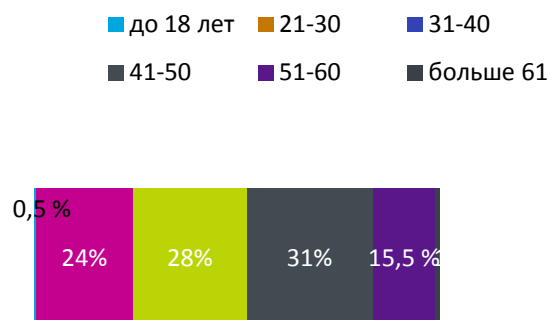
В профессии преобладают представители женского пола, в возрасте от 21 до 50 лет. Большинство из них (81 %) работают на дому, при этом только 19% кандидатов имеют опыт работы на производстве. Большая часть кандидатов (61 %) имеют опыт работы более 6 лет, а 8% - не имеют опыта вообще. Половина кандидатов имеет среднее образование (49 %), при этом 37% имеет среднее профессиональное образование. Высшее и неполное высшее образование имеют 6% и 8% кандидатов. В свободном доступе на рабочих сайтах находится более 5000 резюме соискателей, но при этом треть из них являются специалистами более широкого профиля и отнести их к швеям можно лишь условно. Большая часть кандидатов (более 50%) отдадут предпочтение пошиву одежды, около 30% хотели бы работать на производстве, а 20 % кандидатов готовы работать только на дому.

Типичный портрет швеи выглядит следующим образом (Диаграмма б):

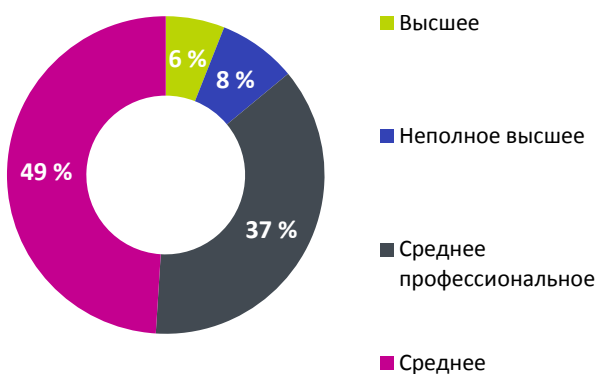
Пол специалистов



Возраст специалистов



Образование



Опыт работы

