

# Персональный отчет по заработной плате на примере должности системного администратора.

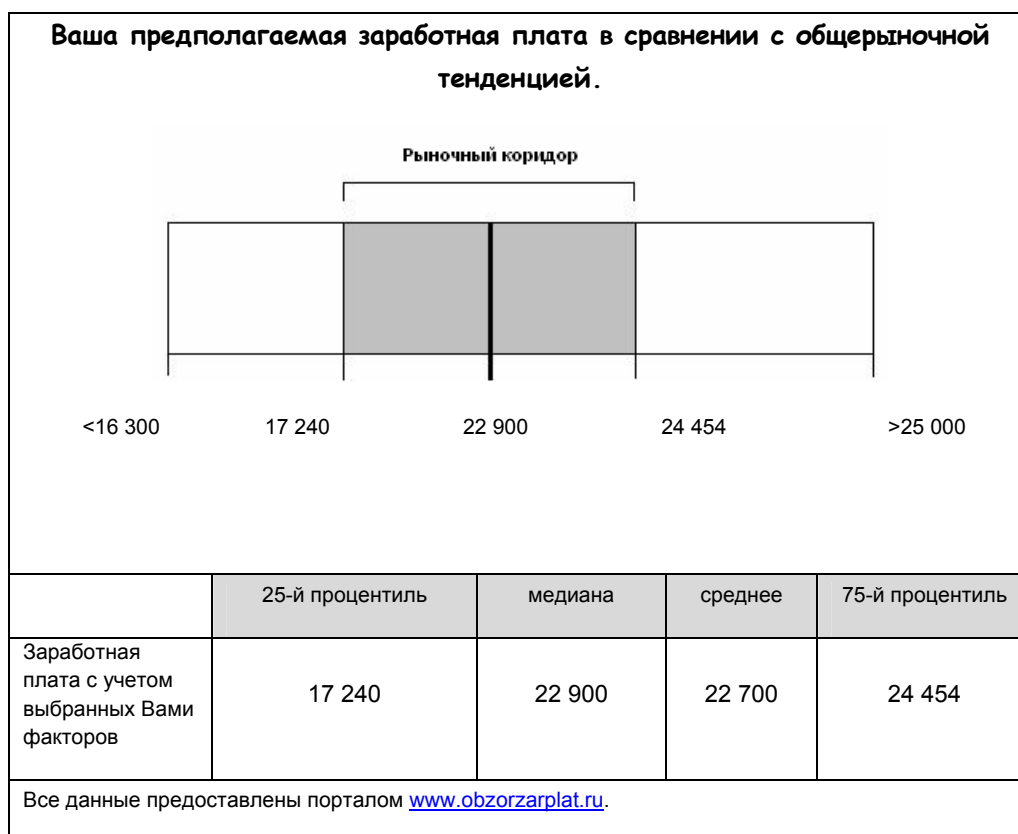
## Оценка Вашей предполагаемой заработной платы.

Выбранная Вами должность: **системный администратор**

Сфера деятельности компании: **высокие технологии**

Количество сотрудников в компании: **от 50 до 100 человек**

Ваша предполагаемая заработная плата: **17 240 р. – 24 454 р.**



### Обратите внимание:

1. Выбирая должность, руководствуйтесь не столько названием, сколько описанием должностных обязанностей.
2. Под **рыночным коридором** понимается интервал значений заработной платы между 25-м и 75-м процентилями с учетом выбранных Вами факторов (сфера деятельности компании, ее размер и географическое положение)

Не забывайте, что на Вашу заработную плату могут влиять также такие факторы, как трудовой стаж, Ваше образование и его отношение к Вашей непосредственной работе, количество Ваших подчиненных и т.п.

### Пояснения к таблице.

25-й процентиль (синоним минимума)	возможное значение признака, ниже которого расположено 25% результатов наблюдений
Медиана	возможное значение признака, которое делит ранжированную совокупность на две равные части
Среднее значение заработной платы	отношение фонда заработной платы к среднесписочной численности в целом по организации (сфере, отрасли) и категориям работников. Вычисляется сложением всех наблюдений и делением на их число
75-й процентиль (синоним максимума)	возможное значение признака, выше которого расположено 25% результатов наблюдений

## Как пользоваться отчетом.

Ваш отчет состоит из следующих частей:

- введенные Вами данные, на основе которых был сформирован отчет;
- описание структуры компенсационного пакета;
- сравнительная таблица по заработной плате;
- сравнительная таблица по компенсации труда;
- структура выборки;
- советы по использованию предоставленной информации;
- глоссарий, использованных в отчете терминов.

Первая часть отчета является описательной. Здесь Вы найдете информацию о структуре компенсационного пакета и возможных факторах, влияющих на его формирование.

Сравнительные таблицы являются, пожалуй, самой интересной частью отчета. В них данные представлены в виде статистического анализа выборки, включающей в себя 25-й и 75-й процентиля, медианное и среднее значение заработной платы и компенсации труда.

Структура выборки дает общее представление об участниках обзора. Здесь Вы найдете распределение числа сотрудников в зависимости от сферы деятельности компании и в зависимости от размера компании.

Глоссарий не даст Вам запутаться в терминах, используемых в отчете.

Наша компания надеется, что предоставленная информация поможет Вам более детально взглянуть на Ваш компенсационный пакет, его размер, составляющие в условиях современного рынка.

Конечно, конкретные причины, влияющие на Вашу заработную плату и предоставляемые компенсации (бенефиты), лучше всего выяснить у Вашего менеджера или представителя отдела труда и заработных плат.

### Обратите внимание:

Предоставленный Вам отчет содержит обобщенные данные о заработной плате и компенсации труда. Не забывайте, что на Ваши конкретные цифры могут влиять такие факторы, как компенсационная политика Вашей компании, Ваши личностные характеристики (например, умение договариваться, работать в команде и т.п.) и многие другие.

### Напоминаем:

Источником данных являются фактические выплаты сотрудникам, занимающим аналогичные должности в различных компаниях, удовлетворяющих описанию.

Вы можете использовать предоставленную информацию по своему усмотрению (см. раздел **Советы по использованию отчета**).

## Выбранные Вами факторы.

Выбранная Вами должность:	<b>системный администратор</b>
Географическое местоположение:	<b>Санкт-Петербург</b>
Уровень соответствия ваших обязанностей описанию должности на нашем сайте:	<b>Полное соответствие обязанностей описанию</b>

### Обратите внимание:

Наиболее подходящей в смысле адекватности данных является должность, описание которой совпадает на 70% с вашими должностными обязанностями, опытом, квалификацией.

Описание должности.	
Другие названия должности:	Администратор (локальной) сети / Инженер-системотехник / Менеджер по информационным системам
Подчиняется:	Начальнику отдела ИТ / Генеральному директору
Подчиненные:	Нет / Программист
Цель:	Обеспечение бесперебойной работы локальной сети и программного обеспечения
Задачи:	Установка и поддержка локальной компьютерной сети и программного обеспечения.
Функции:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Определяет задачи внедрения локальной сети, направления её разработки и применения</li> <li>• Осуществляет выбор оптимального сочетания потребностей пользователей и возможностей локальной сети</li> <li>• Разрабатывает методологическую основу локальной сети</li> <li>• Принимает участие в подготовке проектной документации, сметы расходов на локальную сеть и ее функционирование</li> <li>• Руководит работами по настройке и поддержке локальной сети</li> <li>• Поддерживает и обучает пользователей ПК и сетевых систем</li> <li>• Поддерживает и обновляет системные программы</li> <li>• Настраивает необходимые параметры в операционных системах и драйверах</li> <li>• Осуществляет мелкий ремонт компьютерного оборудования</li> <li>• Осуществляет контроль и установку программного обеспечения, планирование ресурсов, управление заявками пользователей на обслуживание</li> <li>• Устраняет нарушения работы сервисов, обеспечивает бесперебойное функционирование сети и принимает оперативные меры по устранению возникающих в процессе работы нарушений.</li> </ul>
Требования к опыту и квалификации:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Высшее образование в области компьютерных технологий, программирования</li> <li>• Системный аналитический склад ума</li> <li>• Опыт работы в области информационных технологий от 2 лет</li> <li>• Опыт построения и администрирования локальной сети</li> </ul>

Описание Вашей компании.	
Сфера деятельности компании:	<b>высокие технологии</b>
Количество сотрудников в компании:	<b>от 50 до 100 человек</b>

Сфера высоких технологий включает в себя полупроводниковые технологии, информационные технологии и телекоммуникации, робототехнику, нанотехнологии, альтернативную энергетику, системы безопасности, контроля и автоматизации, биотехнологии и т.д.

## Ваши персональные характеристики.

Ваши персональные характеристики могут оказывать непосредственное влияние на размер и структуру Вашего компенсационного пакета. Обратите внимание на требования к опыту и квалификации, предъявляемые к Вашей должности, и соотнесите их с Вашими данными.	
Вы	<b>Владимир Петров</b>
Ваше образование	<b>Полное высшее</b>
Соответствие вашего образования вашей работе	<b>Работа по специальности</b>
Ваш непосредственный начальник	<b>Менеджер</b>
Количество ваших подчиненных	<b>6 - 10</b>
Трудовой стаж	<b>2</b>

### Пояснения:

- **Образование.** Естественнo предположить, что чем выше образование и чем сильнее оно перекликается с Вашей непосредственной работой, тем выше может быть Ваша заработная плата. Также здесь необходимо учитывать репутацию учебного заведения, в котором Вы учились.
- **Ваш непосредственный начальник.** Чем выше пост Вашего непосредственного начальника, тем, скорее всего, Ваши решения будут быстрее проходить вертикаль управления (если это необходимо), тем быстрее Вы сможете получать результат от этого.
- **Количество Ваших подчиненных.** Чем большее количество людей работает под Вашим началом, тем выше может быть Ваша заработная плата.
- **Трудовой стаж.** Обычно трудовой стаж как показатель опыта человека положительно сказывается на размере заработной платы.

Ваши персональные характеристики могут оказывать непосредственное влияние на размер и структуру Вашего компенсационного пакета. Именно они могут составлять Ваше отличие от нашего описания должности.
Обратите внимание, прежде всего, на требования к опыту и квалификации, предъявляемые к Вашей должности, и соотнесите их с Вашими характеристиками.
Ваши персональные характеристики могут сделать Вас как более привлекательным для работодателя, так и наоборот.
Например, при наличии профилирующего образования и опыта работы в соответствующей сфере, скорее всего, Вы можете рассчитывать на то, что Ваша заработная плата окажется выше среднего значения. Собственно, верно и обратное утверждение.
Очень сложно определить, насколько сильно влияет каждый конкретный фактор на формирование Вашего компенсационного пакета.

**Компенсация труда** – это совокупность вознаграждений работнику за исполнение им трудовых обязанностей. Включает в себя оклад, надбавки, премии, бонусы и бенефиты.

## Ваша заработная плата.

В соответствии с проведенным анализом Ваша средняя заработная плата может составлять **22 700 руб./мес.**

**Зарботная плата** – совокупность вознаграждений, выплачиваемых сотруднику за исполнение трудовых обязанностей и достижение результатов. Включает в себя оклад, надбавки, доплаты, премии и бонусы.

Таблица 1.

Распределение заработной платы в зависимости от различных факторов.

	25-й процентиль	Медиана	Среднее	75-й процентиль
Все компании; Все сферы деятельности; Все города.	16 800	21 150	21 900	23 124
Компании со штатом от 50 до 100 чел.; Все сферы деятельности; Все города.	17 000	21 700	21 950	23 000
Компании со штатом от 50 до 100 чел.; Высокие технологии; Все города.	16 900	21 684	21 900	22 890
Компании со штатом от 50 до 100 чел.; Высокие технологии; Санкт-Петербург.	17 240	22 900	22 700	24 454

### Определения:

- **25-й процентиль (синоним минимума)** – возможное значение признака, ниже которого расположено 25% результатов наблюдений
- **Медиана** – возможное значение признака, которое делит ранжированную совокупность на две равные части
- **Среднее значение заработной платы** – отношение фонда заработной платы к среднесписочной численности в целом по организации (сфере, отрасли) и категориям работников. Вычисляется сложением всех наблюдений и делением на их число
- **75-й процентиль (синоним максимума)** – возможное значение признака, выше которого расположено 25% результатов наблюдений

### Пояснения к таблице

Распределение заработной платы представлено в таблице по следующим факторам:

1. размер компании (штат);
2. сфера деятельности компании;
3. географическое местоположение компании (город).

Наиболее интуитивно понятным показателем является среднее арифметическое значение заработной платы, однако при сильных разбросах данных значение среднего может существенно колебаться из-за экстремальных значений. Именно поэтому в таблице приводятся медианные значения, которые не чувствительны к максимальным/минимальным значениям.

Ориентироваться лучше всего на значения заработной платы, попадающие в интервал между 25-м и 75-м процентилими, так как именно здесь сосредоточены 50% полученных значений.

Представленные в таблице значения заработной платы отражают ситуацию не только по конкретной позиции в компании с определенными характеристиками, но и дают общее представление о заработной плате по выбранной Вами должности вне зависимости от размера компании, ее местоположения и размера штата.

### Напоминаем:

Интервал значений между 25-м и 75-м процентилими называется **рыночным коридором**.

## Ваша компенсация труда.

В соответствии с проведенным анализом среднее значение компенсации труда составляет **24 750 руб./мес.**

**Компенсация труда** – это совокупность вознаграждений работнику за исполнение им трудовых обязанностей. Включает в себя оклад, надбавки, премии, бонусы и бенефиты.

Таблица 2.

Распределение компенсации труда в зависимости от различных факторов.

	25-й процентиль	Медиана	Среднее	75-й процентиль
Все компании; Все сферы деятельности; Все города.	16 980	21 550	22 300	23 500
Компании со штатом от 50 до 100 чел.; Все сферы деятельности; Все города.	17 800	22 300	22 450	23 940
Компании со штатом от 50 до 100 чел.; Высокие технологии; Все города.	17 000	21 880	22 100	22 890
Компании со штатом от 50 до 100 чел.; Высокие технологии; Санкт-Петербург.	18 000	23 300	24 750	23 150

### Определения:

- **25-й процентиль (синоним минимума)** – возможное значение признака, ниже которого расположено 25% результатов наблюдений
- **Медиана** – возможное значение признака, которое делит ранжированную совокупность на две равные части
- **Среднее значение заработной платы** – отношение фонда заработной платы к среднесписочной численности в целом по организации (сфере, отрасли) и категориям работников. Вычисляется сложением всех наблюдений и делением на их число
- **75-й процентиль (синоним максимума)** – возможное значение признака, выше которого расположено 25% результатов наблюдений

### Пояснения к таблице

Компенсация труда дает более полное представление обо всех выплатах, полученных сотрудником (фактически эта величина представляет собой заработную плату с учетом всех бенефитов).

Примерами бенефитов являются:

- компенсации за сотовую и Интернет-связь,;
- различные варианты обеспечения питанием;
- оплата проезда в общественном транспорте;
- компенсация затрат на личный транспорт, используемый в служебных целях;
- компенсация затраты на проведение мероприятий в честь общегосударственных, корпоративных и личных праздников сотрудника и других выплат.

**Бенефиты** – выплаты, получаемые работником в прямом или косвенном виде в качестве компенсации затрат на эффективное обеспечение служебной деятельности.

### Напоминаем:

Как правило, величина бенефита является переменной и во многом зависит от Ваших индивидуальных характеристик, вида бизнеса, системы мотиваций и др.

## Из чего состоит Ваш компенсационный пакет?

Определимся с тем, из чего может состоять Ваш компенсационный пакет, что может влиять на его структуру и размер выплат.

**Компенсационный пакет** – это совокупность вознаграждений работнику за исполнение им трудовых обязанностей.

Компенсационный пакет, как правило, состоит из следующих частей:

1. оклада,
2. надбавок и доплат,
3. премий,
4. бонусов,
5. бенефитов.

Основными причинами, лежащими в основе различий в компенсационных пакетах, являются:

- уровень требуемых знаний и профессиональных навыков,
- сфера бизнеса,
- масштаб бизнеса,
- компенсационная политика компании,
- географическое местоположение,
- предложение труда и спрос,
- прибыльность компании,
- стабильность занятости,
- стаж и производительность работника и т.д.

Практика успешного управления показывает, что эффективность использования человеческих ресурсов на предприятии зависит не столько от величины заработной платы, сколько от структуры компенсации труда. Правильное управление структурой компенсации труда позволяет эффективно управлять персоналом по целям и результатам, влиять на текучесть персонала, повышать уровень его профессиональной компетенции, мотивировать на решение индивидуальных и корпоративных задач.

Фонд компенсации труда, как правило, является существенным элементом системы затрат компании.

Самые высокие показатели фонда заработной платы - до 50% от оборота - наблюдаются в сфере высоких технологий. Минимальное значение ФКТ 6% - в торговых оптовых компаниях

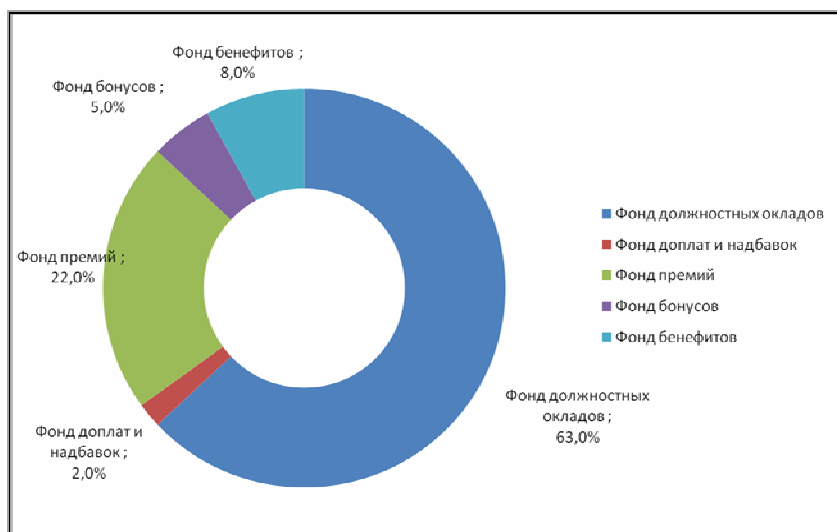
### Пояснения:

- **Оклад** – предусмотренное штатным расписанием ежемесячное вознаграждение персоналу за исполнение определенных функций должности.
- **Надбавки и доплаты** – выплаты за особый характер работ, выполнение работы за пределами нормальной продолжительности, за работу в выходные и праздничные дни, за выполнение работ различной квалификации, за выслугу лет в компании, разъездной характер работ и т.п. Могут носить обязательный (предусмотренный законами) и корпоративный (предусмотренный внутренней политикой компании) характер.
- **Премии** – периодические выплаты, получаемые за фактические результаты достижения целей должности.
- **Бонусы** – дополнительное вознаграждение, премия, выплачиваемая работникам по результатам хозяйственной деятельности предприятия; не носит постоянного характера и, как правило, не оговаривается в специальных соглашениях об оплате и условиях труда.
- **Бенефиты** – выплаты, получаемые работником в прямом или косвенном виде в качестве компенсации затрат на эффективное обеспечение служебной деятельности.

### На заметку:

Фонд компенсации труда в российских компаниях составляет от 5% до 50% от оборота. Эти данные зависят от сферы деятельности компании и ее организационной структуры.

По состоянию на июль 2008 года основную часть в выплатах сотрудникам составил должностной оклад – 56%. При этом Фонд бенефитов составил 15%, Фонд премий 21% (рисунок 1).



**Обратите внимание:**

На рисунке 1 представлен фонд компенсации труда всех обследованных компаний без какой-либо фильтрации.

Рисунок 1. Фонд компенсации труда в российских компаниях на июль 2008 года.



## Технология подготовки отчета.

Все данные предоставляемые порталом Обзорзарплат.ру тщательно проверяются и верифицируются перед использованием их для подготовки отчетов.

Анализ, представленный в отчете, поможет сориентироваться в рыночной оценке Вашей должности, в том числе с учетом штата компании, ее сферы деятельности. Полученный отчет позволит Вам уверенно вести переговоры при поиске работы, трудоустройстве и смене места работы. Также информация будет полезна выпускникам школ и абитуриентам.

### Технология подготовки отчета.



#### Обратите внимание:

Для правильного использования результатов Персонального Экспресс-Отчета внимательно прочитайте описание выбранной Вами должности. Напоминаем, что наиболее адекватным будет использование предоставленных данных в том случае, если описание выбранной Вами должности не менее чем на 70% совпадает с Вашими должностными обязанностями, опытом и квалификацией. Не забывайте, что различия могут быть вызваны уникальными особенностями вашей компании, специфическими должностными функциями и пр.

#### 1. Источники данных.

Источником данных для подготовки Отчетов являются внутренние ведомости компаний, заполненные формы для участников исследования либо результаты интервью компетентных лиц компании, отвечающих за политику выплат.

#### 2. Сбор данных.

2.1. Исследовательская группа получает и анализирует должности компании-участника, после чего сопоставляет их с имеющимися в базе данных.

2.2. Следующим шагом становится верификация полученных данных и согласование с внутренним форматом базы данных. Этот шаг помогает отсеять малоинформативную и искаженную информацию.

2.3. Обновления массива происходят ежемесячно, чтобы показывать самые актуальные тенденции оплаты труда.

#### 3. Подготовка Отчетов

При подготовке Отчетов используются математические методы обработки информации на основе разработанной математической модели.

#### Пояснения:

- Источником всех данных, предоставляемых для Персонального Экспресс-Отчета является портал Обзорзарплат.ру. Все значения приведены в российских рублях.
- Типовые описания должностей разработаны на основе опыта предыдущих исследований и содержат в себе ключевые аспекты каждой должности. Специалисты периодически вносят изменения в типовые описания для актуального отображения рыночной ситуации.

## Структура выборки.

В отчете представлена структура выборки сотрудников компаний в зависимости от следующих факторов:

- сфера деятельности компании;
- размер штата компании.

### Структура выборки в зависимости от сферы деятельности компании.\*

Сфера деятельности компании	Процент от общего числа сотрудников
Торговля	74,4%
Оптовая торговля	20,4%
Розничная торговля	56,2%
Оптово-розничная и мелкооптовая торговля	6,7%
Высокие технологии	1,4%
Производство	16,9%
Услуги	4,3%
Строительство	18,2%

\*Сумма сотрудников в графе «Процент от общего числа сотрудников» не составляет 100% поскольку один сотрудник может работать в компании, функционирующей в нескольких сферах одновременно.

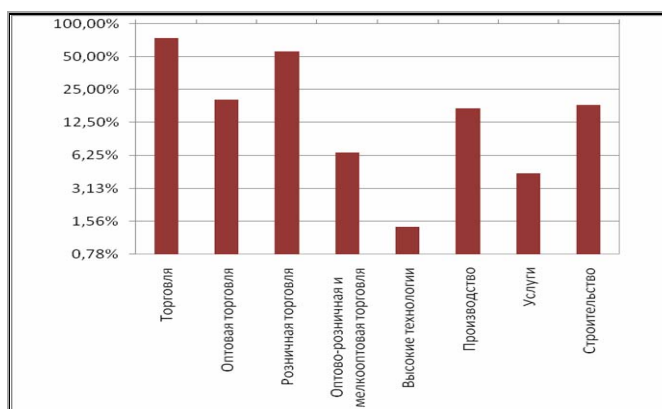


Рисунок 2. Структура выборки в зависимости от сферы деятельности компании.

### Структура выборки в зависимости от размера штата компании.

Общий штат компании	Процент от общего числа сотрудников
До 50 человек	2,4%
От 51 до 100 человек	5,7%
От 101 до 200 человек	10,3%
От 201 до 500 человек	8,5%
От 500 до 1000 человек	32,8%
Более 1000 человек	40,4%
Всего	100,0%

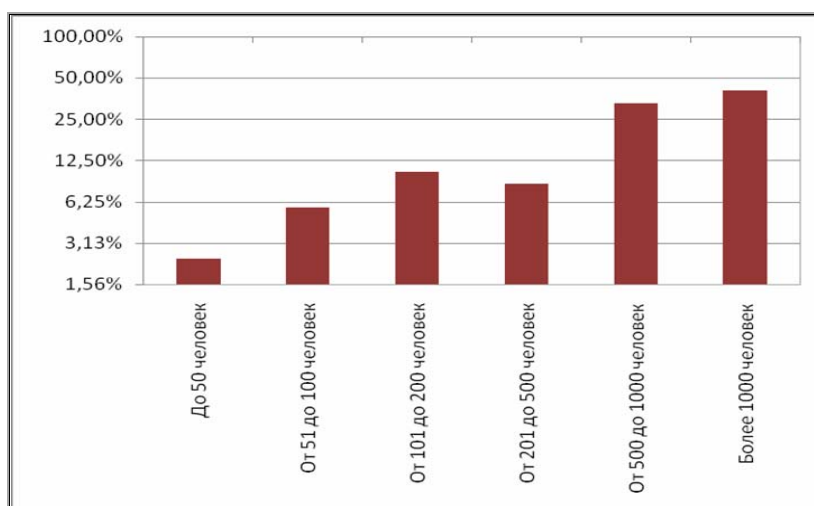


Рисунок 3. Структура выборки в зависимости от размера штата компании.

## Советы по использованию отчета.

- ✓ Вы можете использовать предоставленную информацию при ведении переговоров со своим работодателем о согласовании размера или структуры вашего компенсационного пакета;
- ✓ Если Вы хотите сменить работу, Вы всегда сможете сопоставить ваши зарплатные ожидания с актуальными значениями, представленными в таблицах;
- ✓ Если Вы являетесь выпускником ВУЗа и только собираетесь искать работу, то представленная в отчете информация, безусловно, поможет Вам сориентироваться на современном рынке;
- ✓ Если Вы являетесь выпускником школы и только еще выбираете будущую профессию, то, возможно, одним из критериев выбора будет будущая зарплата.

## Глоссарий.

<i>25-й процентиль</i>	Возможное значение признака, ниже которого расположено 25% результатов наблюдений.
<i>75-й процентиль</i>	Возможное значение признака, выше которого расположено 25% результатов наблюдений.
<i>50-й процентиль (медиана)</i>	Возможное значение признака, которое делит ранжированную совокупность на две равные части
<i>Бенефиты</i>	<p>Выплаты, получаемые работником в прямом или косвенном виде в качестве компенсации затрат на эффективное обеспечение служебной деятельности.</p> <p>Примерами бенефитов являются: компенсации за сотовую и Интернет-связь, различные варианты обеспечения питанием, оплата проезда в общественном транспорте и компенсация затрат на личный транспорт, используемый в служебных целях, а также затраты на проведение мероприятий в честь государственных, корпоративных и личных праздников сотрудника и других выплат.</p>
<i>Бонусы</i>	Дополнительное вознаграждение, премия, выплачиваемая работникам по результатам хозяйственной деятельности предприятия; не носит постоянного характера и, как правило, не оговаривается в специальных соглашениях об оплате и условиях труда.
<i>Заработная плата</i>	Совокупность вознаграждений, выплачиваемых сотруднику за исполнение трудовых обязанностей и достижение результатов. Включает в себя оклад, надбавки, доплаты, премии и бонусы.
<i>Компенсация труда</i>	<p>Совокупность вознаграждений работнику за исполнение им трудовых обязанностей.</p> <p>Включает в себя оклад, надбавки, премии, бонусы и бенефиты.</p>
<i>Надбавки и доплаты</i>	<p>Выплаты за особый характер работ, выполнение работы за пределами нормальной продолжительности, за работу в выходные и праздничные дни, за выполнение работ различной квалификации, за выслугу лет в компании, разъездной характер работ и т.п. Могут носить обязательный (предусмотренный законами) и корпоративный (предусмотренный внутренней политикой компании) характер.</p> <p>Обычно надбавки рассчитываются в процентах к базовому окладу.</p>
<i>Оклад</i>	Предусмотренное штатным расписанием ежемесячное вознаграждение персоналу за исполнение определенных функций должности.
<i>Премии</i>	Периодические выплаты, получаемые за фактические результаты достижения целей должности. Обычно включают в себя источники выплаты премий, базу для расчета значений премии, проценты, коэффициенты, фиксированные суммы, условия расчета, периодичность.
<i>Средняя заработная плата</i>	Отношение фонда заработной платы к среднесписочной численности в целом по организации (сфере, отрасли) и категориям работников. Вычисляется сложением всех наблюдений и делением на их число.
<i>Фонд Компенсации Труда</i>	Объединённый фонд заработной платы и бенефитов компании, источником выплат которых являются собственные средства предприятия.