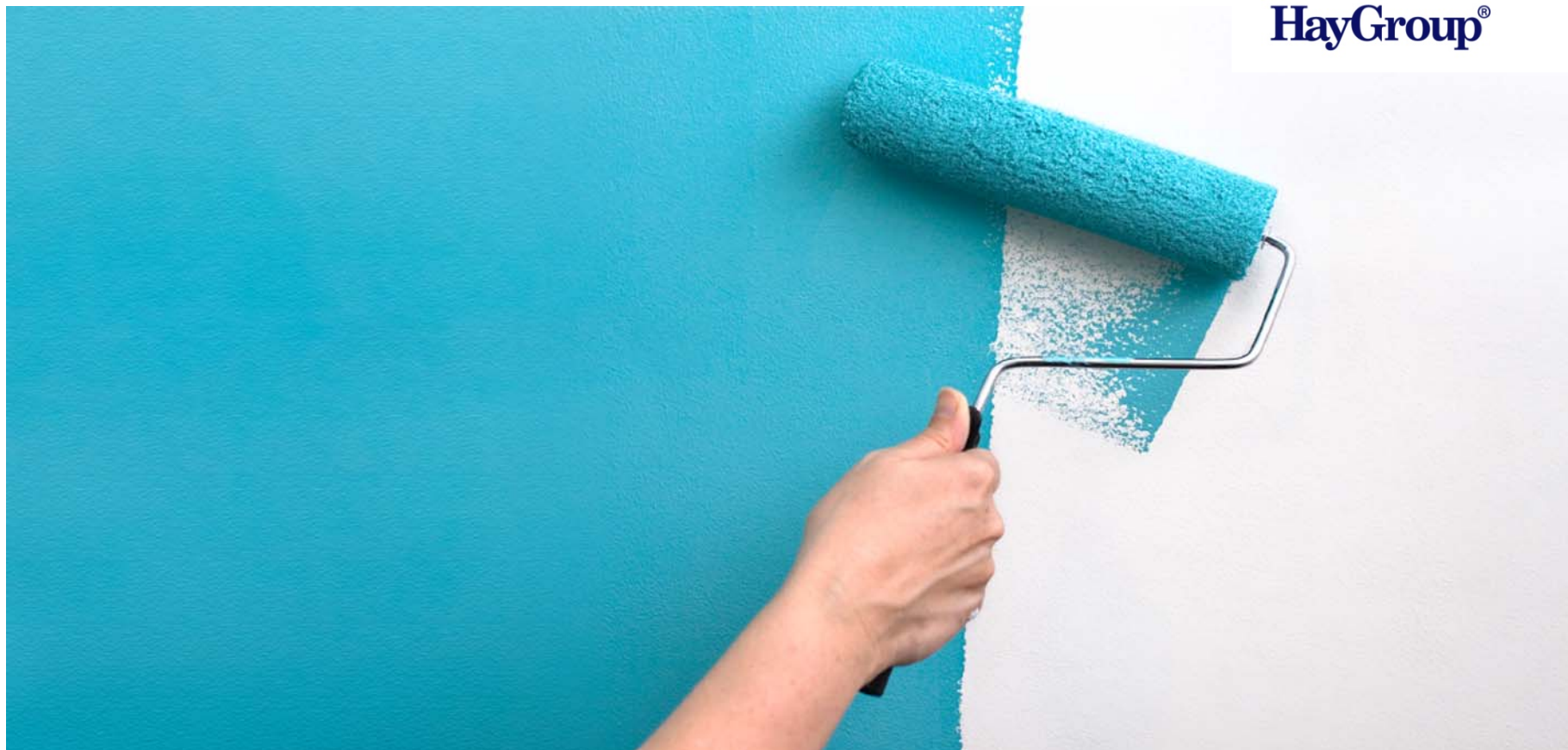


Мировые тенденции рынка вознаграждения в 2009-2010 гг.

Санкт-Петербург, 14 апреля, заседание Петербургского профессионального кадрового клуба КОЧУБЕЙ

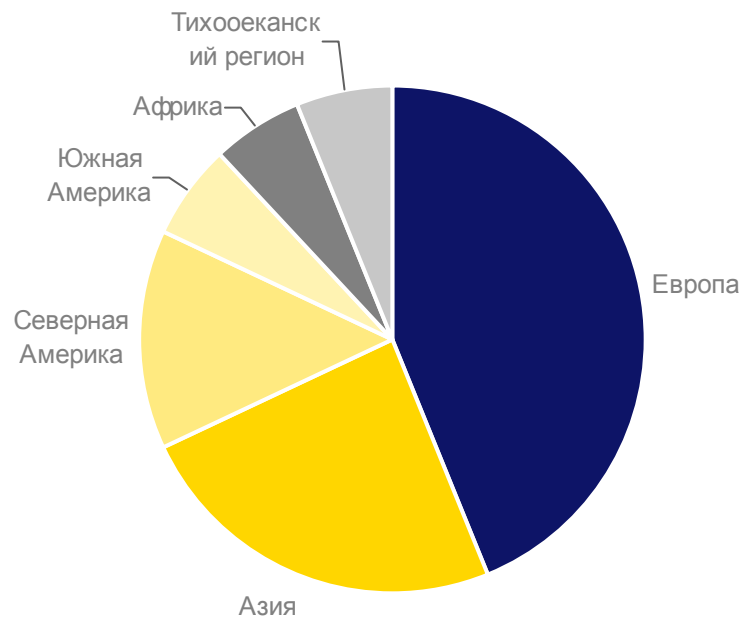




Меняющийся облик системы вознаграждения Changing Face of Reward

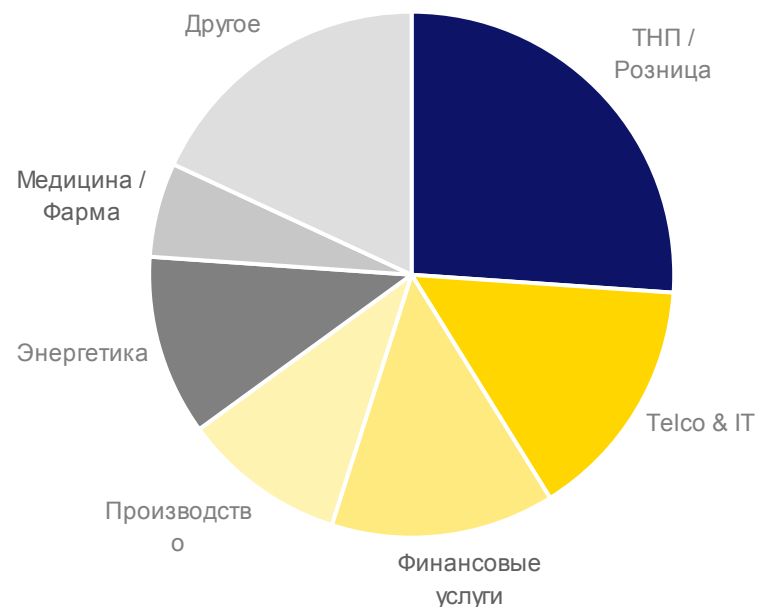
Международное исследование Хэй Груп в области управления персоналом

География участников



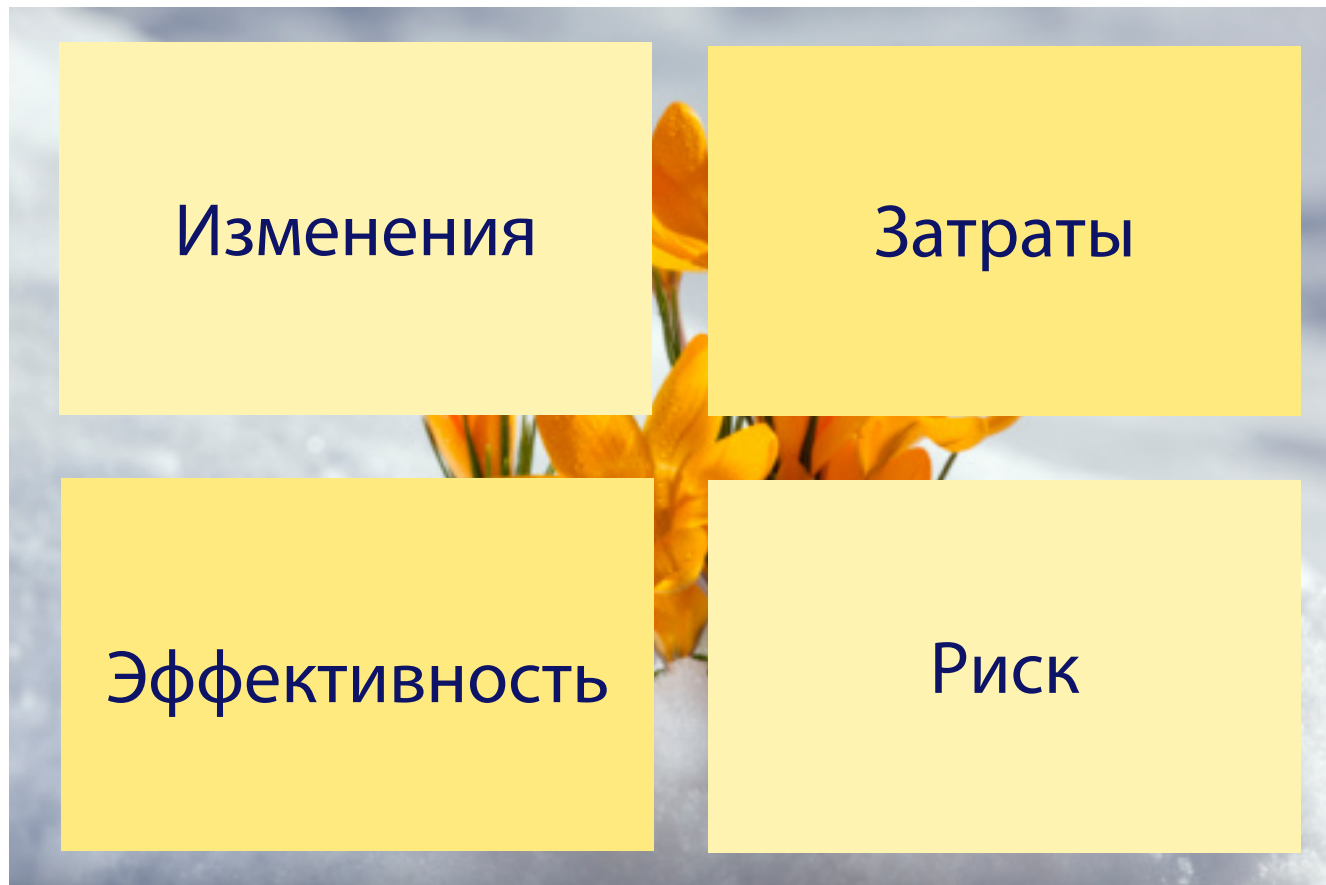
Источник: Hay Group, The Changing Face of Reward

Вид деятельности



Источник: Hay Group, The Changing Face of Reward

Бизнес реалии: Делаем больше с меньшими затратами



Решение:

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПОДХОД К ВОЗНАГРАЖДЕНИЮ



Настраиваем вознаграждение под стратегию

Выбор правильных показателей

Связь вознаграждения с выбранными показателями

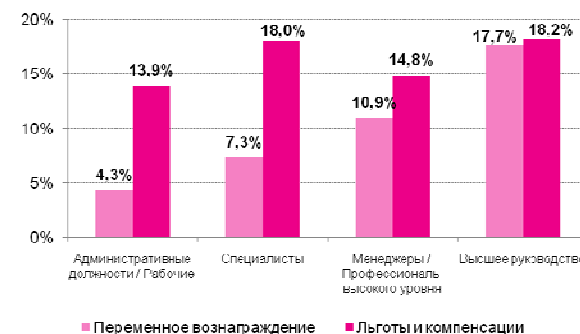
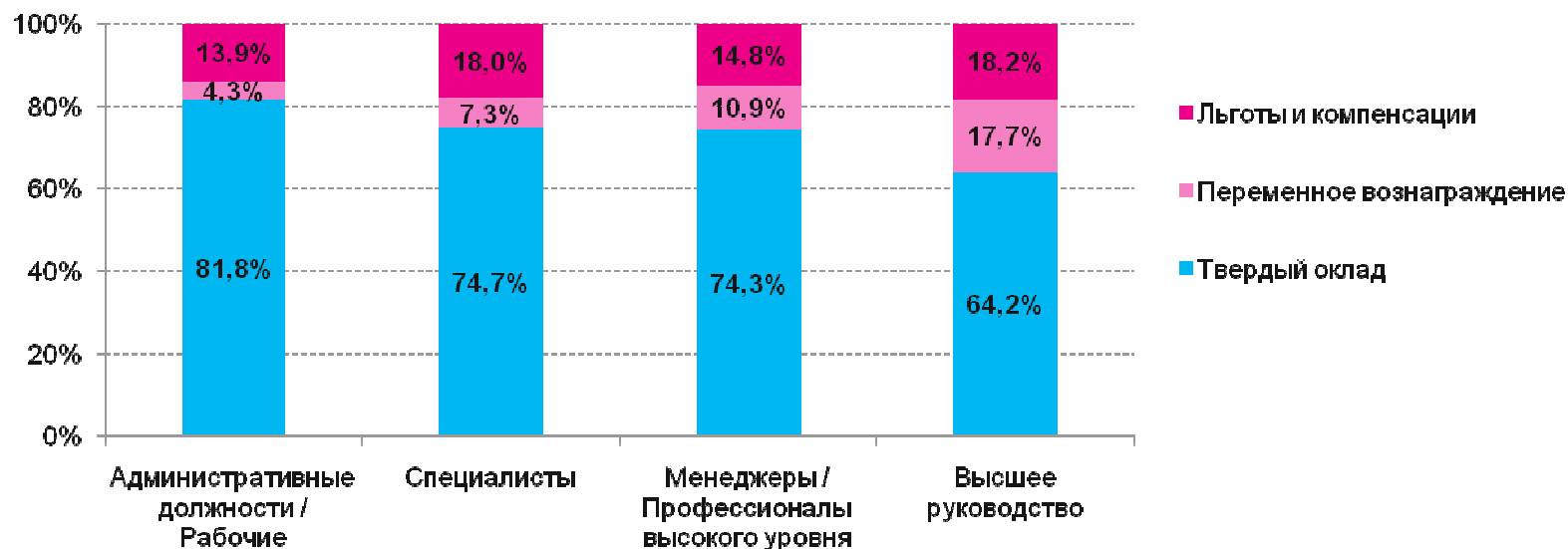
Дифференциация

Общее / совокупное вознаграждение

Лидерство



Расходы на льготы и компенсации в структуре вознаграждения сотрудника (Россия)



Лидерство и коммуникация



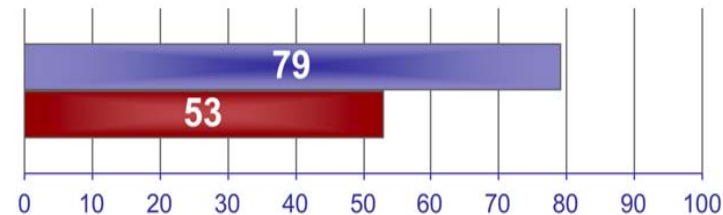
Вовлечение
линейных
менеджеров



Коммуникация
стоимости
вознаграждения

Роль коммуникации об уровне общего вознаграждения

Мы регулярно сообщаем сотрудникам об их уровне общего вознаграждения и его составляющих.



«Удивительно, но размер вознаграждения – это не главное. Главное – коммуникация. Мы потратили сотни миллионов, чтобы предоставить сотрудникам льготы, которые не были ими оценены и поняты, иногда они даже не знали об их существовании. Как только мы начали регулярно проводить коммуникацию об уровне общего вознаграждения..., мы смогли значительно повысить уровень эффективности наших программ вознаграждения.»

Брюс Ласко - Avaya (Хэй Груп, Worldatwork, исследование Чикагского университета Лойола)

«Коммуникация об уровне общего вознаграждения служит инструментом для того, чтобы дать сотрудникам возможность осознать и понять, какое вознаграждение предоставляет им компания. Затраты на подготовку подобной коммуникации номинальны в сравнении с выгодой, которую она приносит. Усилия и расходы моментально окупаются.»

Элизабет Болдок – Старший Вице-президент по управлению персоналом, American Modern Insurance Group (Line Managers Guide to Rewards)

Ключ к эффективной системе вознаграждения

Создать культуру эффективности

1

Думать в рамках совокупного вознаграждения

2

Принимать во внимание все затраты

3

Гибкость: увеличение значения бонусной части

4

Выработать процедуры оценки рисков

5

Найти баланс между глобальными и локальными практиками

6

**Коммуникация!
Коммуникация!
Коммуникация!**

7

Поддерживать инновационную среду

8



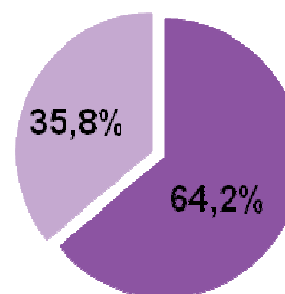
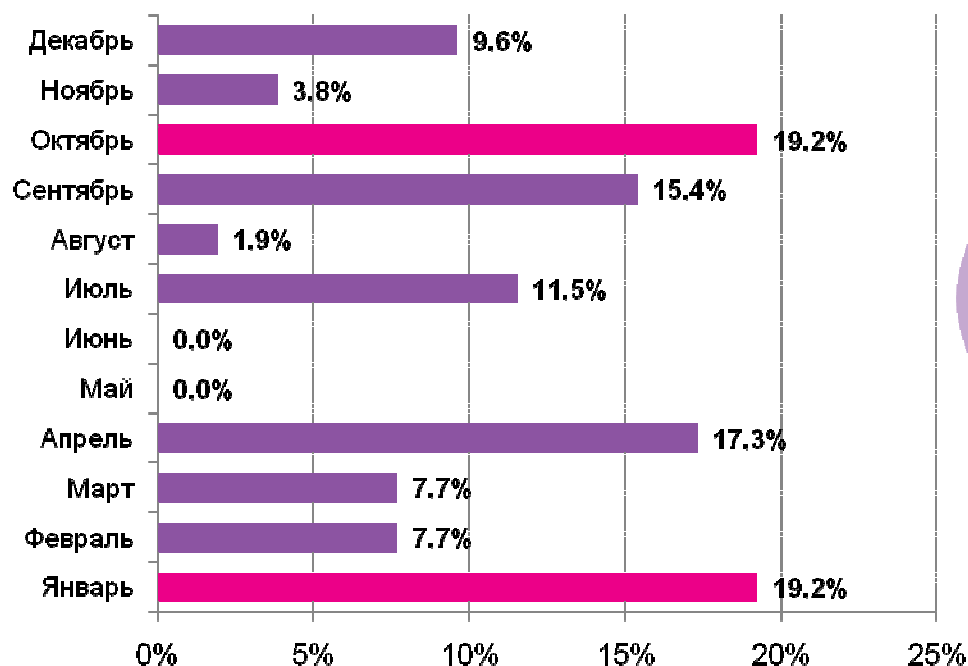
Выбор правильной тактики

Результаты последнего экспресс исследования
в области вознаграждения Хэй Груп Россия

Основные тенденции 2009 года

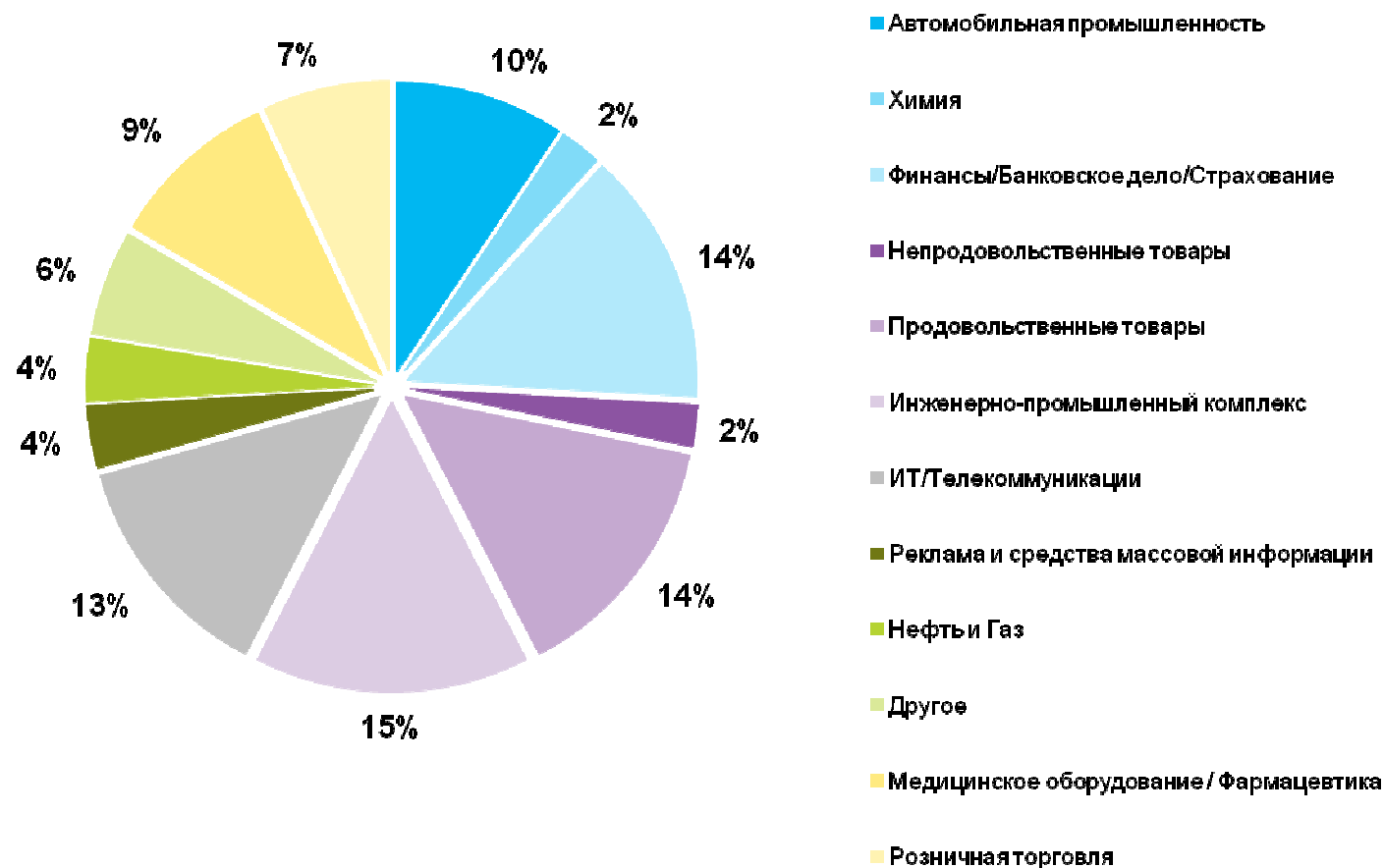
- **С изменением экономической ситуации** в конце 2008 года многие организации пошли на инстинктивные меры по **минимизации затрат**, что было продиктовано необходимостью выжить и поддержать бизнес в краткосрочном периоде.
- Численность персонала, вознаграждение, а также бюджет на обучение **подверглись существенным сокращениям в начале 2009 года.**
- **По итогам первой половины 2009 года** около половины российских компаний **заморозили** заработную плату сотрудникам или планировали сделать это в самом ближайшем времени.
- Исследование, проведенное **в конце 2009 года**, показало, что **65% компаний** все таки **провели повышение** заработной платы. Средний размер повышения составлял **9,8%.**
- **95% участников** исследования, проведенного в конце 2009 года, указали, что **планируют провести повышение заработной платы** в 2010 году в размере **10%**

Планы компаний: повышения заработных плат в 2009 году

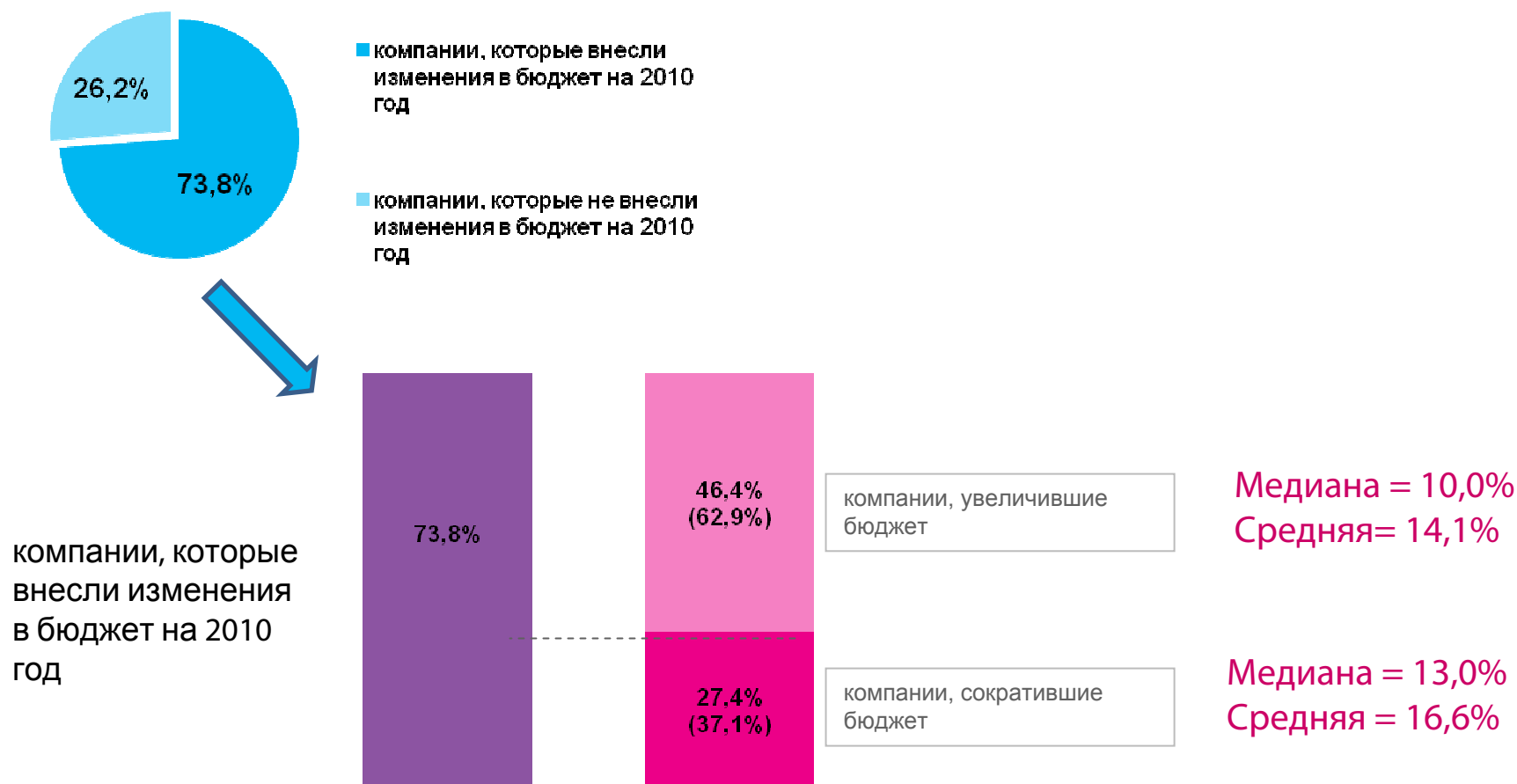


- компании, повысившие заработные платы в 2009
- компании, не повысившие заработные платы в 2009

Информация об исследовании 2010 года



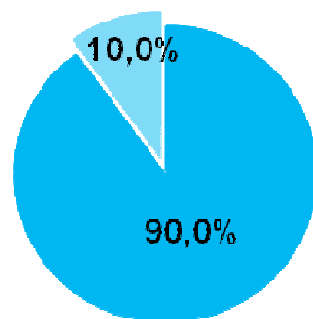
Изменения в бюджете на 2010



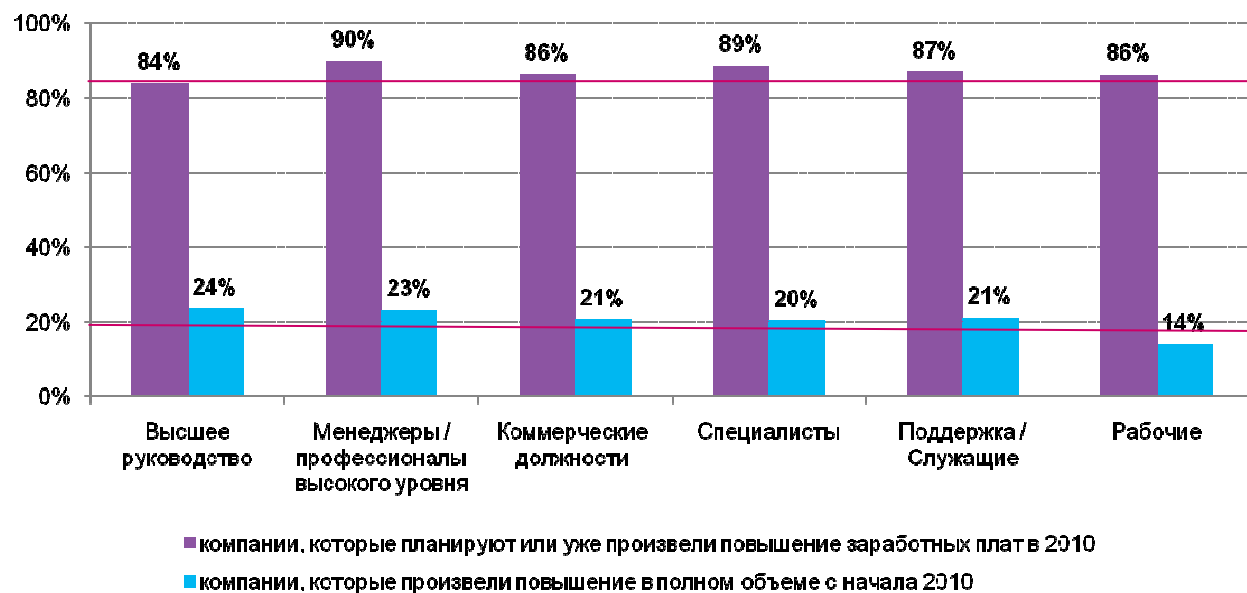
Изменения в бюджете на 2010



Планы компаний: повышения зареботных плат в 2010 году

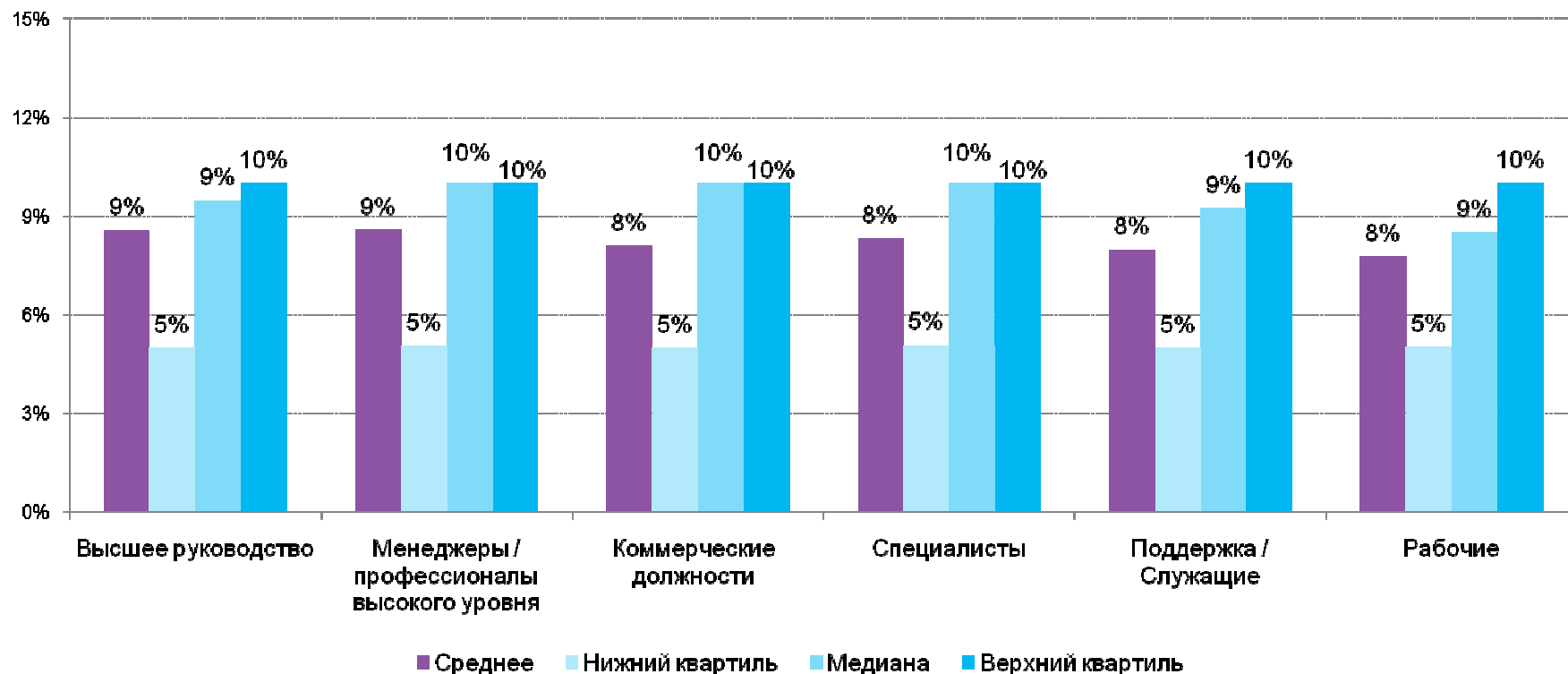


- компании, которые планируют или уже провели повышение зареботных плат в 2010
- компании, не планирующие повышение зареботных плат в 2010

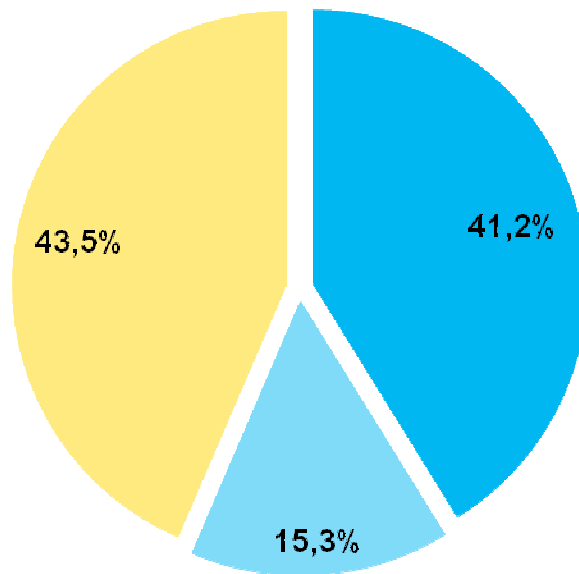


Уровень повышения заработной платы: общеотраслевой рынок

Медиана = 10%



Изменения в системе краткосрочного поощрения

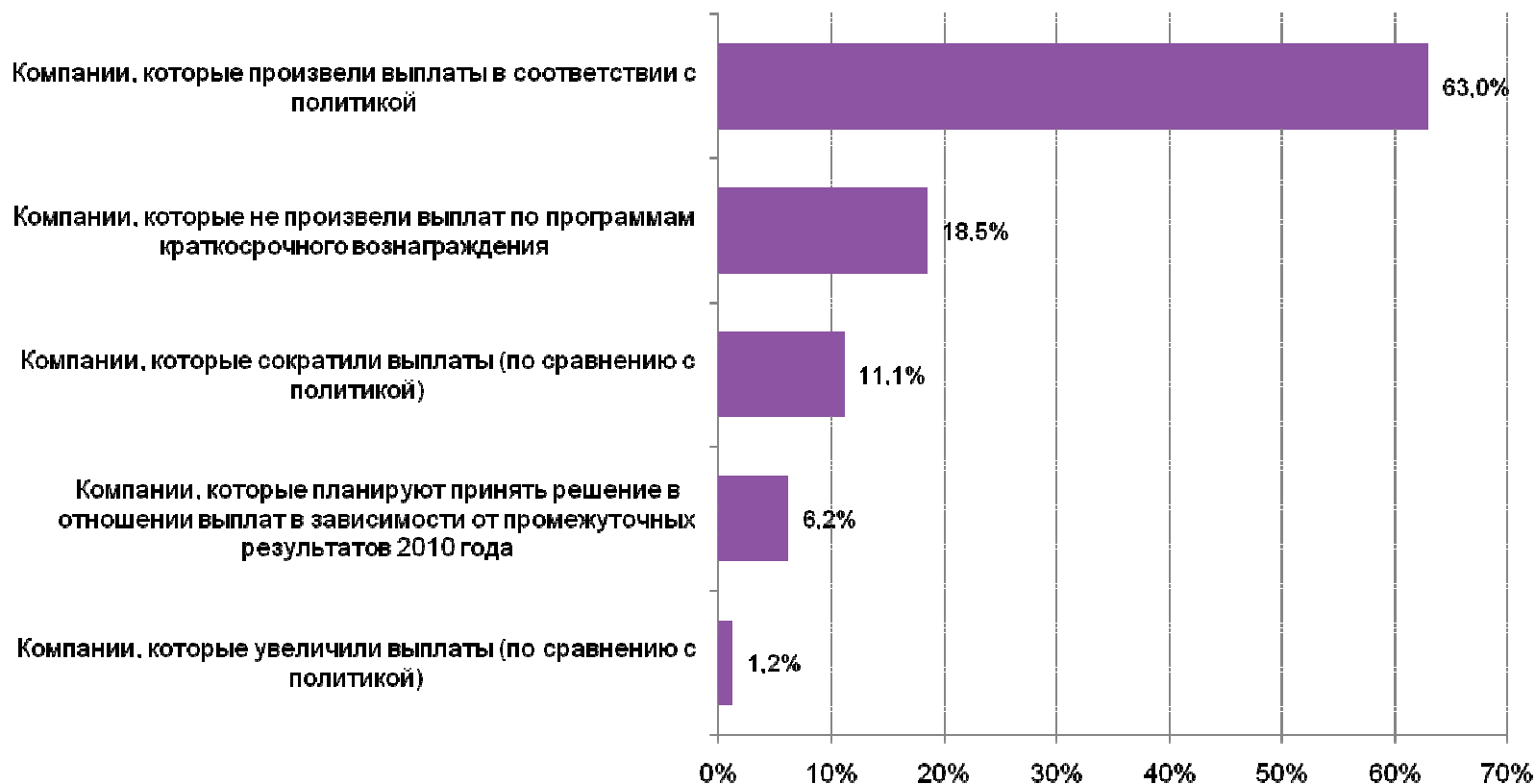


■ компании, которые внесли последние изменения в программы в 2009 году

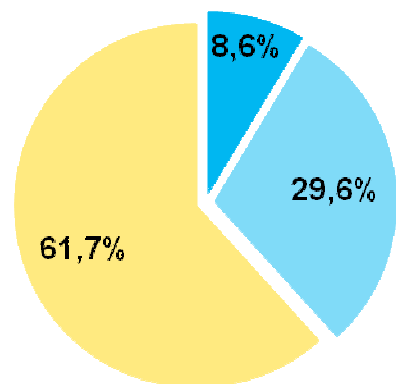
■ компании, которые внесли последние изменения в программы в 2010 году

■ компании, которые последний раз вносили изменения до 2009 года или не вносили изменения с момента создания

Система краткосрочного поощрения выплаты по итогам 2009 года



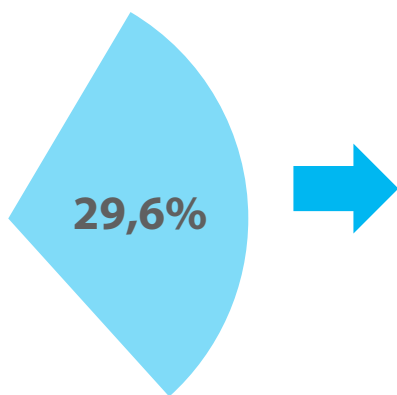
Система краткосрочного поощрения Планы на 2010 год



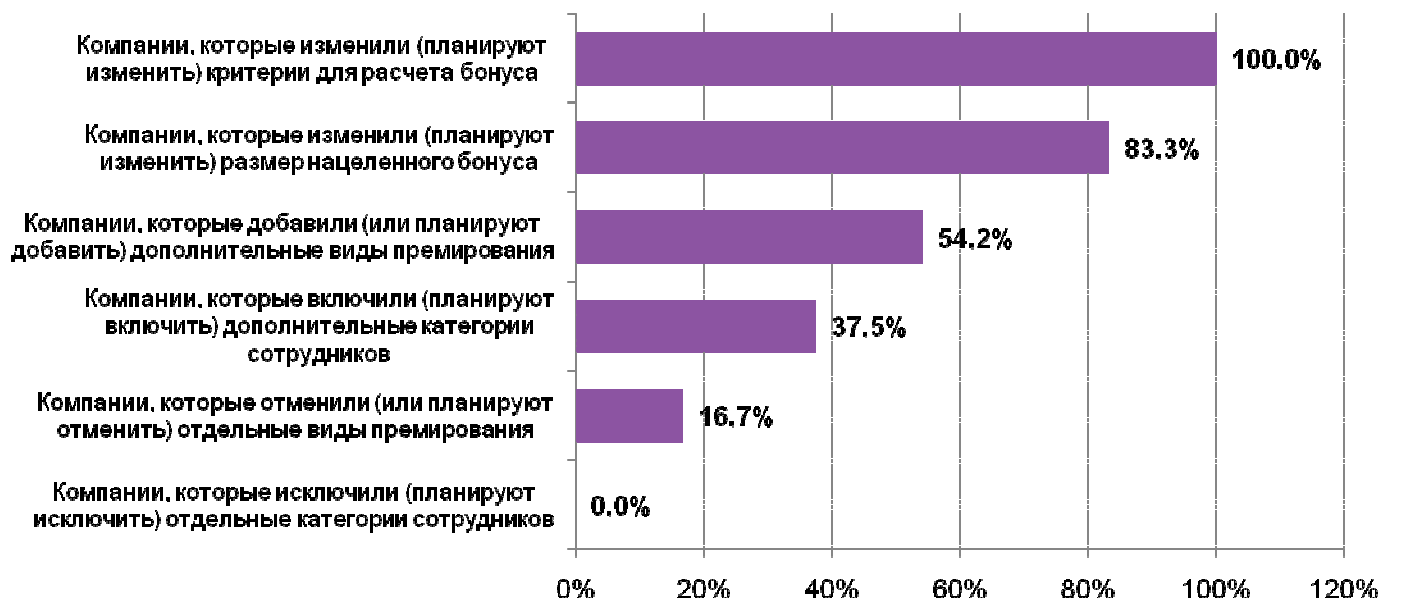
■ Компании, которые приостановили действие программ краткосрочного поощрения на 2010 год

■ Компании, которые планируют выплаты, но внесли (планируют внести) изменения в программы краткосрочного поощрения

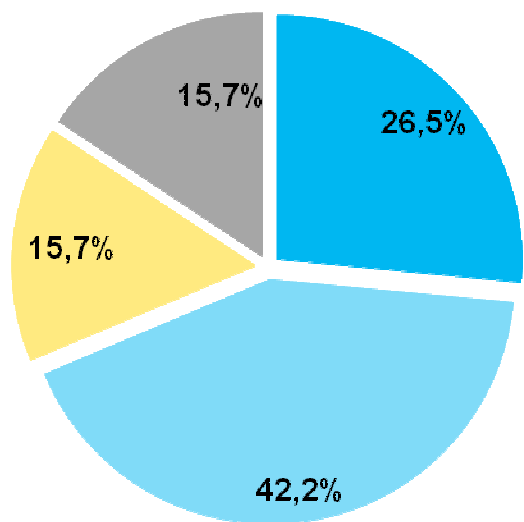
■ Компании, которые планируют выплаты и не внесли и не планируют вносить изменения



Изменения среди компаний, которые указали, что внесли (планируют внести) изменения в системы краткосрочного поощрения



Изменения численности сотрудников



- Компании, планирующие сохранить численность сотрудников на уровне 2009 года
- Компании, планирующие увеличить численность сотрудников в 2010 году
- Компании, планирующие сократить численность сотрудников
- Компании, планирующие принять окончательно решение в зависимости от промежуточных результатов 2010 года

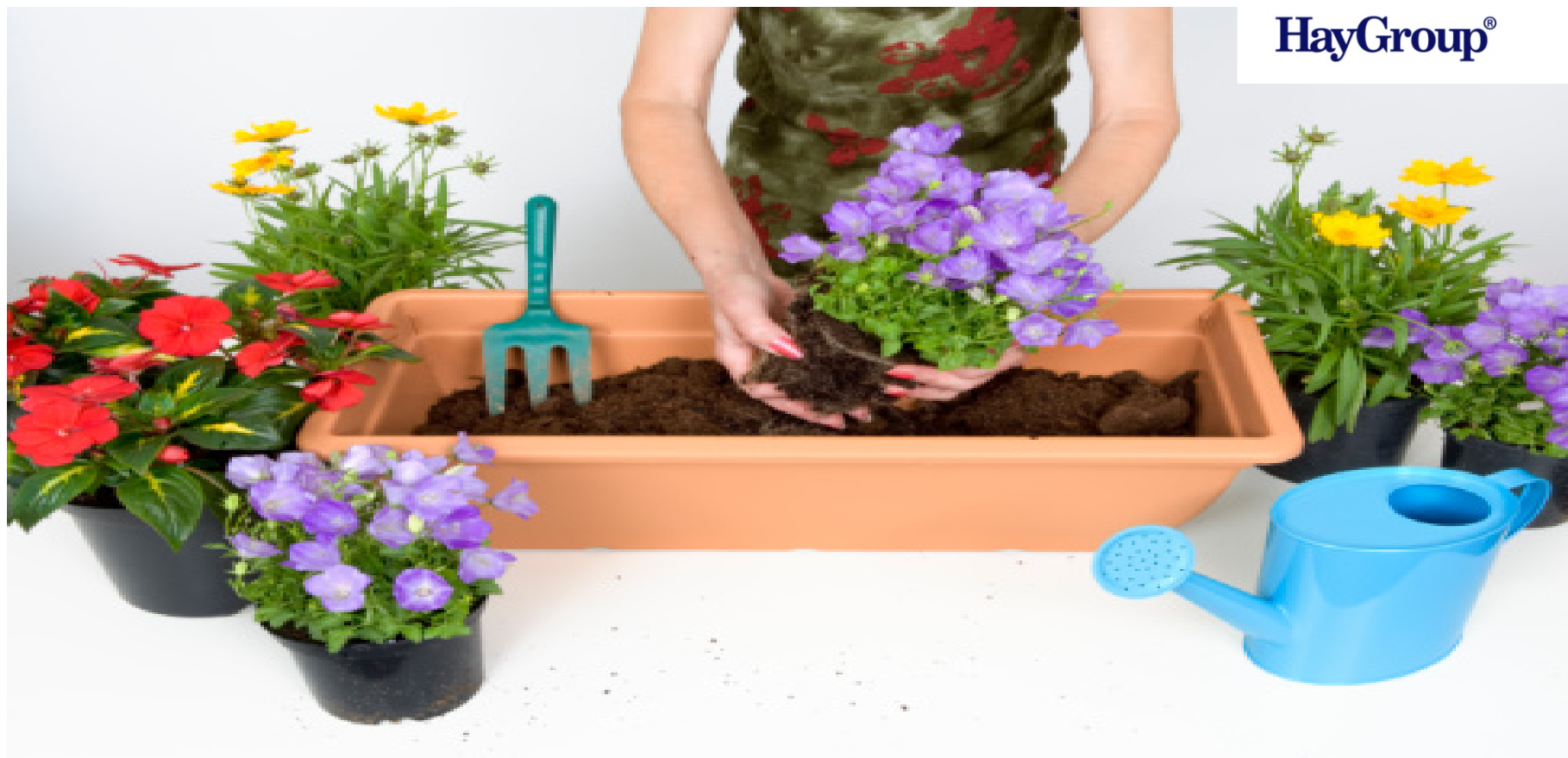
- Среднее планируемое увеличение штата составит 12,3%
- Среднее планируемое сокращение штата составит 6,8%

Льготы возвращаются в 2010 году

Часть компаний, которые сократили или вообще исключили отдельные льготы в 2009 году, указали, что вернули (или планируют вернуть) эти льготы на прежний уровень в 2010 году.

В 2010 году компании планируют ввести программу страхования жизни и материальную помощь (5% компаний)

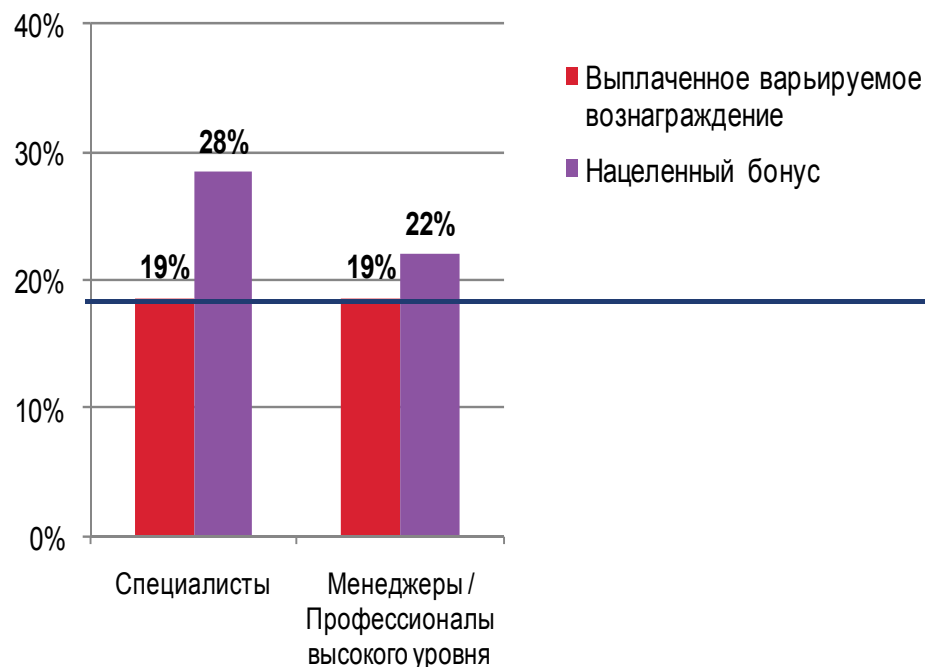




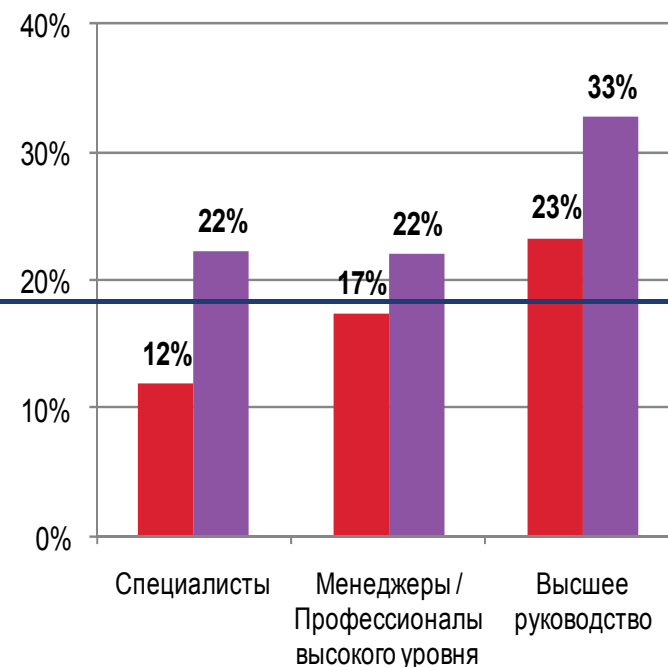
Краткосрочное поощрение торговых
и неторговых должностей

Торговые должности: нацеленный и реально выплаченный бонус

Санкт-Петербург



Москва



Наиболее распространенными критериями для выплаты бонусов в 2009 году для торговых должностей являются **результат работы компании в целом и индивидуальный результат сотрудника**

Краткосрочное поощрение для неторговых должностей

- Средний размер бонуса за рассматриваемый период для неторговых должностей составил 8% (Москва), 7% (Санкт-Петербург)
- Средний размер нацеленного бонуса для неторговых должностей составил 14% (Москва), 15% (Санкт-Петербург)
- В качестве наиболее распространенного критерия для выплаты бонусов в 2009 году для неторговых должностей компании чаще использовали индивидуальный результат сотрудника и чистую прибыль компании

Если у Вас возникли какие-либо
вопросы по обзорам
вознаграждения Хэй Групп, звоните
или пишите нам!

Anna_Karapuzova@haygroup.com

Andrey_Platonov@haygroup.com

109147 г. Москва

Таганская ул., 17-23, блок С, 5 эт.

Тел: (495) 363 66 30

Факс: (495) 363 66 31

Посетите наш сайт: www.haygroup.com/ru

