



Assistance Necessary for Top-Management

ANT-Management

Специалисты розничных сетей. Аналитический обзор рынка заработных плат и компенсаций г. Санкт-Петербурга

Salary Survey in Saint-Petersburg Retail

Демонстрационная версия

Demo Version

Содержание аналитического обзора

Введение	1
Структура выборки	12
Описание типовых должностей	19
Компенсация труда сотрудников розничных сетей Санкт-Петербурга	99
Группа 1. Высшие менеджеры розничных сетей.....	99
Группа 2. Административный персонал	137
Группа 3. Персонал организации логистики и закупок.....	179
Группа 4. Персонал маркетинга, рекламы и PR	210
Группа 5. Персонал развития и кадровой службы.....	252
Группа 6. Персонал финансовой службы и бухгалтерии	294
Группа 7. Персонал розничных продаж	325
Группа 8. Персонал пищевого производства	380
Группа 9. Поддерживающий персонал.....	402
Глоссарий	435
Приложение	469

Аналитический обзор заработных плат и компенсаций - это всестороннее маркетинговое исследование оплаты труда, объективный источник информации о тенденциях на рынке труда. Целью такого исследования является анализ оплаты труда персонала компаний г. Санкт-Петербурга. Настоящий обзор выполнен с использованием данных по фактическим выплатам сотрудникам компаний г. Санкт-Петербурга, в которых обособленно функционирует 57 бизнес – направлений. В ходе исследования получена информация по компенсации труда более 15 000 сотрудников.

ТЕХНОЛОГИЯ ПОДГОТОВКИ ОБЗОРА

Источники данных.

Привлечение компаний для участия в исследовании осуществляется на основе принципа добровольности и соглашения о конфиденциальности. Компания, принимающая участие в исследовании, предоставляет ведомости фактических выплат без указания фамилий сотрудников. В свою очередь, компания-исследователь обеспечивает условия полной анонимности для компаний-участниц, обобщая информацию по выплатам сотрудникам разных компаний в единый массив данных.

Сбор данных.

Сбор данных осуществлен в следующем порядке:

- Данные по фактическим выплатам заработных плат персоналу заносятся в специально разработанную форму. Основанием для выделения должностей являются должностные инструкции сотрудников компаний, сопоставляемые с типовыми описаниями должностей. Типовые описания должностей разработаны на основе опыта предыдущих исследований.
- Интервьюирование компетентных лиц по компенсационной политике компании. К компетентным лицам в исследовании относятся собственники компании, либо руководители высшего звена.

Обработка данных

Обработка данных производилась с помощью программ анализа статистических данных. Результатом обработки являются таблицы распределения заработных плат по основным статистическим показателям, а также таблицы, характеризующие компенсационную политику компаний в отношении сотрудников, занимающих те или иные должности

Объём исследования **500 страниц**.

Исследование содержит **527 таблиц и 13 диаграмм**.

Обзор включает в себя аналитическую информацию по оплате труда специалистов розничных сетей Санкт-Петербурга, введение, десять глав, каждая из которых посвящена одной функциональной группе должностей и отражает компенсационную политику розничных сетей в отношении конкретных должностей, а также глоссарий, в котором приведены определения, используемые в Обзоре.

Введение содержит информацию по портрету выборки компаний, принявших участие в исследовании, список и описание типовых должностей. Описание должности включает в себя цель, задачи и функции должности, требования к опыту и квалификации сотрудника, а также подчиненность в компании.

Десять глав Обзора отражают полную информацию по величинам заработных плат¹ и компенсаций сотрудников розничных сетей Санкт-Петербурга. Информация по компенсации труда² сотрудников представлена в следующих таблицах:

¹ **Заработная плата** – совокупность вознаграждений, выплачиваемых сотруднику за исполнение трудовых обязанностей и достижение результатов. Включает в себя оклад, надбавки, доплаты, премии и бонусы

² **Компенсация труда** - сумма всех выплат сотруднику за исполнение им трудовых обязанностей, включающая в себя заработную плату и бенефиты («социальный пакет»).

Предоставляемая информация по компенсации труда специалистов розничных сетей

1. Распределение шкалированной оценки компенсации труда (руб. в месяц)
2. Распределение шкалированной оценки заработной платы (руб. в месяц)
3. Среднемесячные значения статей компенсации труда за последние 6 месяцев (руб. в месяц)
4. Структура компенсации труда (%)
5. Рыночная тенденция по значениям компенсации труда и заработной платы (руб. в месяц)
6. Динамика и среднемесячное значение компенсации труда
7. Динамика и среднемесячное значение заработной платы
8. Политика компаний в отношении должностных окладов должности
 - частота пересмотра должностных окладов
 - валютная политика расчета оклада
 - метод выплат оклада
 - периодичность выплат оклада
9. Надбавки и доплаты группы должностей
 - наличие постоянных надбавок и доплат
 - наличие предусмотренных и непредусмотренных государством надбавок
 - периодичность выплат надбавок
10. Бенефиты¹ (наличие того или иного вида бенефитов по должности и затраты компании – рублей в месяц на 1 сотрудника)
 - питание
 - компенсация затрат сотрудника на транспорт
 - командировочная политика
 - связь
 - кредитование
 - обучение
 - отпуска, оплата дополнительного отпуска для сотрудника
 - политика компании в отношении компенсации затрат на занятия спортом
 - дисконтные программы (скидки на продукцию и услуги компании для сотрудников)
 - политика компенсации затрат сотрудника на рабочую одежду
 - политика компаний в отношении праздников
 - политика компании в отношении прочих бенефитов
11. Премии
 - наличие премиальных схем у группы должностей
 - лица, принимающие решения в отношении схем и значений премирования сотрудника
 - периодичность выплат премий сотруднику
 - период измеримого результата, принимаемого за основу для расчета премии сотрудника
 - характеристика частоты используемых в премиальных схемах количественно измеримых результатов
 - характеристика частоты используемых в премиальных схемах качественно измеримых результатов
 - используемые в премиальных схемах базы для расчета премий и частота их использования

¹ **Бенефиты** – выплаты, получаемые работником в качестве компенсации затрат на эффективное обеспечение служебной деятельности. Синоним термина «социальный пакет».

В первом разделе обзора (Пункты 1- 7 из вышеприведенного перечня предоставляемой информации) содержится информация по величинам заработных плат сотрудников российских компаний.

Распределение шкалированной оценки компенсации труда и заработной платы показывает, какой процент специалистов данной должности получает заработную плату в пределах того или иного интервала. Эта таблица позволяет определить наиболее часто встречающиеся значения оплаты труда специалистов розничных сетей.

Среднемесячные значения статей компенсации труда отражают средние величины составляющих компенсации труда за последние 6 месяцев: заработная плата, должностной оклад, доплат и надбавки, премии, бонусы, бенефиты, удержания и штрафы.

Структура компенсации труда позволяет определить величины составляющих компенсации труда (заработная плата, должностной оклад, доплат и надбавки, премии, бонусы, бенефиты, удержания и штрафы) в процентных значениях в зависимости от должности специалиста.

Диапазон значений рыночной тенденции заработной платы и компенсации труда специалистов розничных сетей включает в себя следующие значения: минимум, 25-ый перцентиль, медиана, среднее, 75-ый перцентиль, максимум. Величины этих значений позволяют определять «вилки» оплаты труда для специалистов, занимающих одинаковую должность в зависимости от уровня квалификации специалиста - с одной стороны, и от стратегии оплаты труда специалистов компании – с другой.

Динамика значений компенсации труда и заработной платы отражает изменения в уровне оплаты труда специалистов розничных сетей за последние 6 месяцев.

Второй раздел обзора (Пункт 8) отражает информацию относительно политики определения и выплаты должностных окладов для специалистов розничных сетей.

Третий раздел обзора (Пункт 9) содержит информацию относительно политики выплат предусмотренных и непредусмотренных государством доплат и надбавок сотрудникам розничных сетей. В качестве примера предусмотренных государством доплат и надбавок можно привести следующие надбавки:

- За выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени
- За работу в выходные и праздничные дни
- За работу в ночное время
- За замену оплачиваемого отпуска денежной компенсацией
- За занятость в тяжелых работах
- За вредные и / или опасные условия труда
- За выполнение работы в других условиях, отклоняющихся от нормальных
- За выполнение работ различной квалификации
- За совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника

В качестве непредусмотренных государством доплат и надбавок чаще всего выступают следующие категории:

- 13-я зарплата (бонус, не предусмотрен контрактом, разовый)
- За совмещение двух смен подряд
- Бригадирская надбавка
- За выслугу лет в компании
- За общую выслугу лет
- За ученую степень
- За особую сложность работы
- За разъездной характер работы
- За квалификацию

В четвертом разделе обзора (Пункт 10) предоставлена детальная информация по компенсационной политике в розничных сетях Санкт-Петербурга. По каждой должности приводятся виды оплачиваемых бенефитов и величина затрат компании на тот или иной вид бенефита на одного сотрудника в месяц.

Пятый раздел (Пункт 11) представляет информацию по схемам премирования, используемым в розничных сетях для разных категорий сотрудников. Рассматриваются такие показатели схем премирования, как результаты деятельности сотрудника, используемые в качестве индикаторов для определения величины премии, источник выплаты премии, применяемый при использовании той или иной премиальной схемы, периодичность выплат премий.

Список типовых должностей

1. Высшие менеджеры компаний

- 1.1. Генеральный директор
- 1.2. Финансовый директор
- 1.3. Коммерческий директор
- 1.4. Директор по персоналу
- 1.5. Директор по маркетингу
- 1.6. Директор по логистике
- 1.7. Операционный директор розничной сети

2. Административный персонал

- 2.1. Офис-менеджер
- 2.2. Юрист
- 2.3. Секретарь генерального директора
- 2.4. Начальник отдела ИТ
- 2.5. Системный администратор
- 2.6. Программист

3. Персонал логистики

3 Персонал организации логистики и закупок

- 3.1.1. Руководитель товарного направления
- 3.1.2. Начальник отдела закупок
- 3.1.3. Менеджер по закупкам
- 3.1.4. Менеджер по логистике

3.1 Персонал складской логистики

- 3.1.5. Начальник склада
- 3.1.6. Заместитель начальника склада
- 3.1.7. Кладовщик
- 3.1.8. Грузчик
- 3.1.9. Водитель автопогрузчика

3.2. Персонал транспортной логистики

- 3.2.6. Начальник автотранспортного отдела
- 3.2.7. Водитель-экспедитор на большегрузных автомобилях
- 3.2.8. Водитель-экспедитор на легковых автомобилях
- 3.2.9. Водитель большегрузного автомобиля
- 3.2.10. Водитель легкового автомобиля
- 3.2.11. Экспедитор

4. Персонал маркетинга, рекламы и PR

- 4.1. Начальник отдела маркетинга и рекламы
- 4.2. Менеджер по маркетингу
- 4.3. Менеджер по рекламе и PR
- 4.4. Мерчендайзер
- 4.5. Дизайнер

5. Персонал развития

- 5.1. Директор по развитию
- 5.2. Менеджер по развитию
- 5.3. Менеджер по персоналу
- 5.4. Менеджер по обучению
- 5.5. Менеджер по кадровому делопроизводству

6. Персонал финансов и бухгалтерии

- 6.1. Начальник планово-экономического отдела
- 6.2. Главный бухгалтер
- 6.3. Заместитель главного бухгалтера
- 6.4. Старший бухгалтер
- 6.5. Бухгалтер

- 6.6. Бухгалтер магазина
- 6.7. Бухгалтер склада
- 6.8. Финансовый менеджер
- 6.9. Экономист
- 6.10. Старший кассир
- 6.11. Кассир

7. Персонал розничных продаж

- 7.1. Директор супермаркета
- 7.2. Директор магазина
- 7.3. Администратор торгового зала (пищевые продукты)
- 7.4. Администратор торгового зала (непищевые продукты)
- 7.5. Заведующий отделом (пищевые продукты)
- 7.6. Заведующий отделом (непищевые продукты)
- 7.7. Старший продавец (пищевые продукты)
- 7.8. Старший продавец (непищевые продукты)
- 7.9. Продавец (пищевые продукты)
- 7.10. Продавец (непищевые продукты)
- 7.11. Продавец-кассир (пищевые продукты)
- 7.12. Продавец-кассир (непищевые продукты)
- 7.13. Кассир-операционист
- 7.14. Приемосдатчик

8. Технический персонал (пищевое производство)

- 8.1. Главный технолог
- 8.2. Шеф-повар
- 8.3. Повар
- 8.4. Кондитер
- 8.5. Пекарь
- 8.6. Маркировщик
- 8.7. Рубщик мяса
- 8.8. Фасовщик
- 8.9. Рабочий пищевого производства

9. Поддерживающий персонал

- 9.1. Начальник службы безопасности
- 9.2. Начальник АХО
- 9.3. Контролер (охранник)
- 9.5. Контролер в торговом зале
- 9.6. Уборщик

СТРУКТУРА ВЫБОРКИ

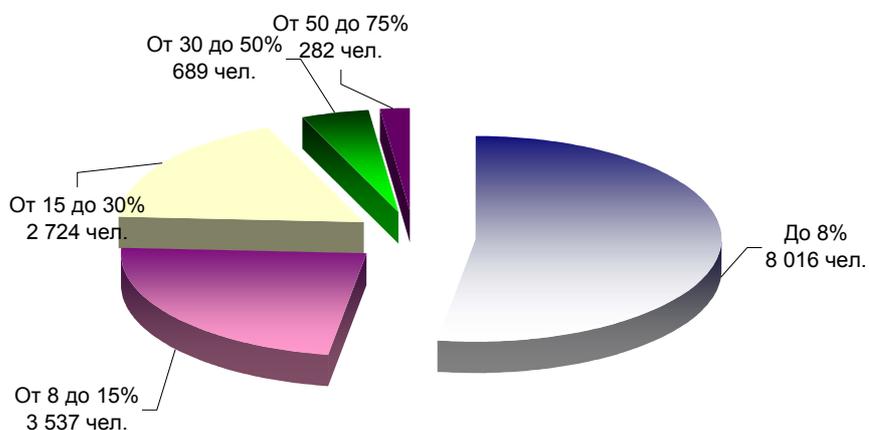
Структура выборки в зависимости от отрасли компании*



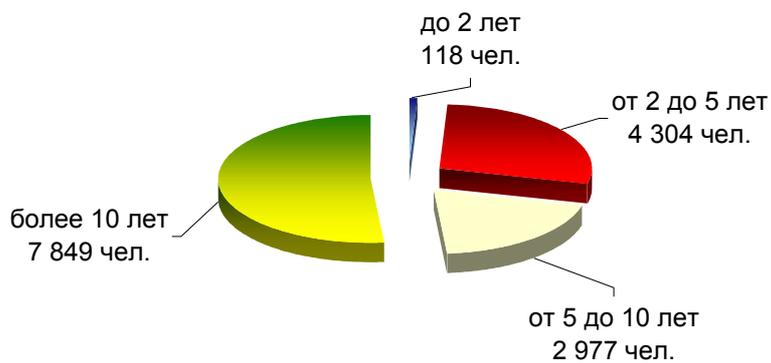
*Сумма сотрудников в графе «Количество сотрудников» не составляет 15 248 поскольку один сотрудник может работать в компании, функционирующей в нескольких сферах или отраслях деятельности одновременно.



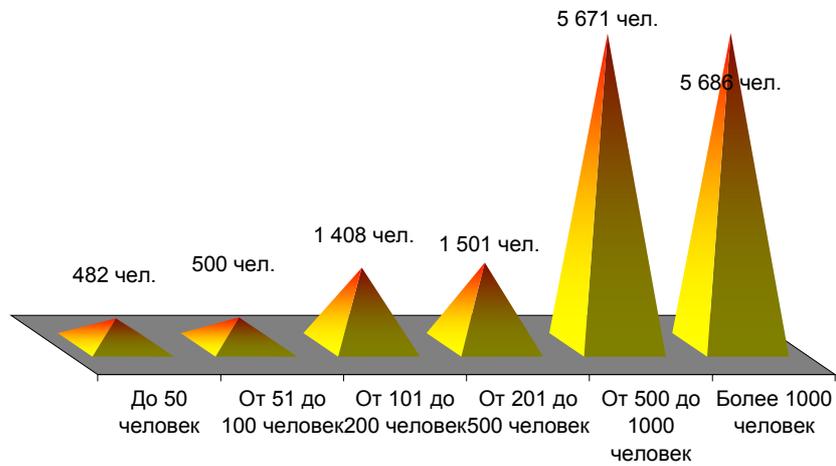
Структура выборки в зависимости от коэффициента текучести кадров компании



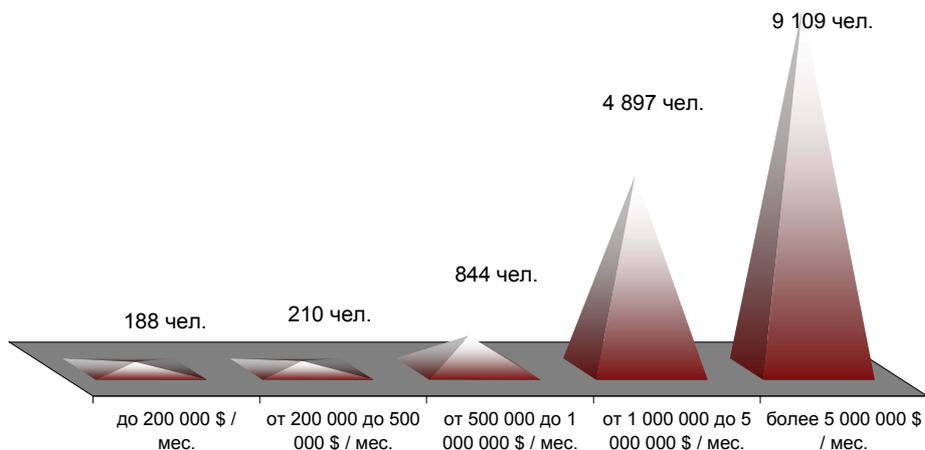
Структура выборки в зависимости от возраста компании



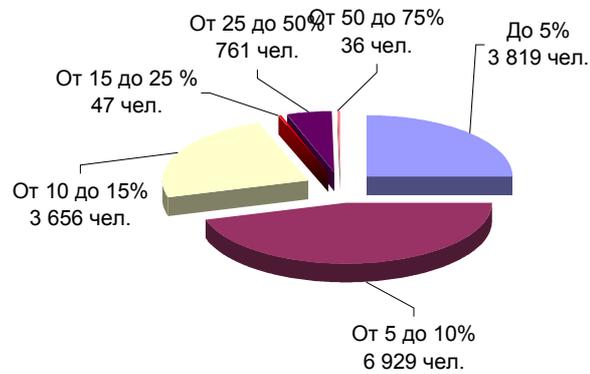
Структура выборки в зависимости от размера штата компании



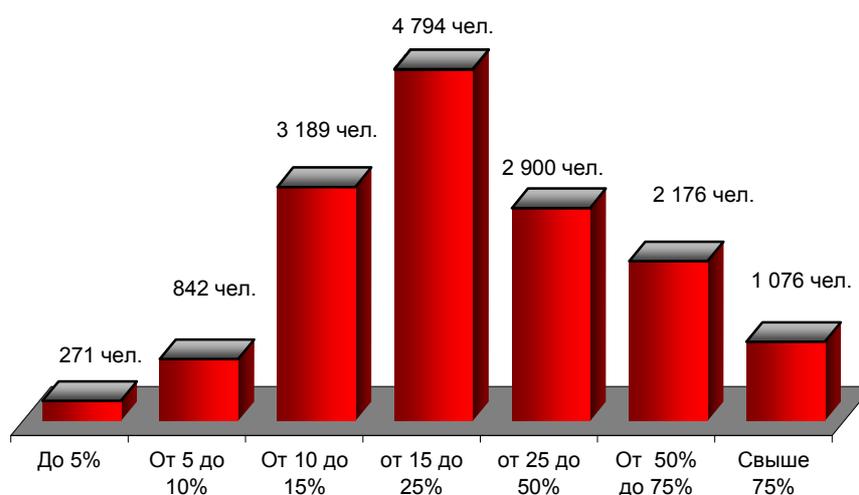
Структура выборки в зависимости от величины среднемесячного оборота компании



Структура выборки в зависимости от доли Фонда Зарботной Платы в обороте компании



Структура выборки в зависимости от доли Фонда Зарботной Платы в маржинальной прибыли компании



**Структура выборки в зависимости от доли "белого" Фонда
Зарботной Платы в фактическом Фонде Зарботной Платы**

