

# HR ТЕНДЕНЦИИ 2011 - 2012

FROM GREAT PEOPLE TO GREAT PERFORMANCE®

Hudson



ОБ ОТЧЕТЕ	4
РЕЗЮМЕ	5
ГЛАВА 1. ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА	6
ГЛАВА 2. ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ	8
ГЛАВА 3. ЛЬГОТЫ	11
ГЛАВА 4. АУТСОРСИНГ	12
ГЛАВА 5. HR-БЮДЖЕТ	13
ПРО ИССЛЕДОВАНИЕ	14



## ОБ ОТЧЕТЕ



Мы рады представить вашему вниманию основные результаты исследования «HR Тенденции. 2012».

Компания Hudson ежегодно проводит исследование тенденций в управлении персоналом в Украине. Исследование проводится с 2008 года.

Данный отчет не является коммерческим продуктом и предоставляется бесплатно всем заинтересованным лицам, в том числе участникам опроса.

### **Цель**

Целью исследования является изучение практик по управлению персоналом в компаниях в 2011 году и планов на 2012 год.

### **Участники**

В опросе приняли участие руководители компаний и сотрудники HR-отделов из разных отраслей бизнеса. Количество респондентов – 105.



## РЕЗЮМЕ



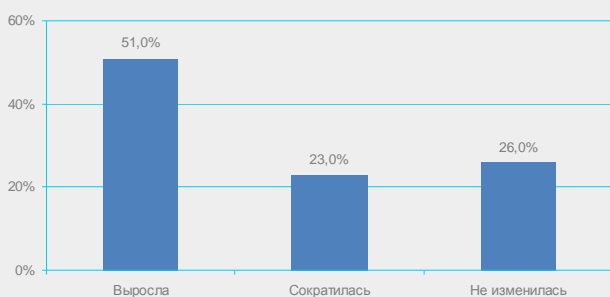
В 2011 году 51% опрошенных компаний увеличили численность персонала, в 26% компаний численность осталась без изменений, 23% респондентов за год провели сокращения штата. Процесс оптимизации численности и набора персонала в 2011 году касался всех категорий сотрудников организаций.

По результатам исследования в 2012 году компании планируют сохранить достигнутую численность. Дальнейшей оптимизации штата не предвидится.

В 2011 году лишь 7% компаний не индексировали заработную плату персонала. 37% респондентов индексировали заработную плату на уровне 6-10%; 24% - на уровне 10-15%. В 2012 году планируется смещение диапазона от 11-15% к 6-10%. Выросло также количество тех компаний, которые не планируют проводить индексацию вовсе.

# ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

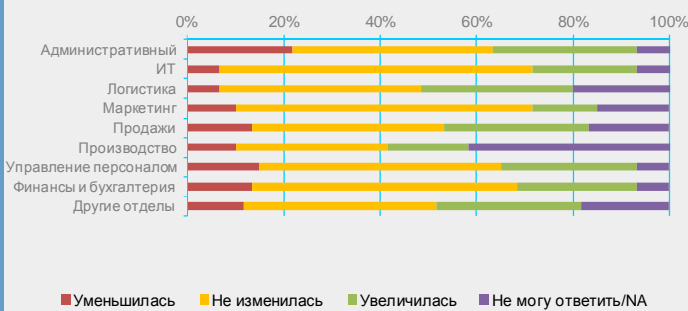
КАК В ЦЕЛОМ ИЗМЕНИЛАСЬ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В 2011 ГОДУ ?



По итогам 2011 году большинство компаний (51%) заявили о росте общей численности своего персонала. Лишь четверть опрошенных сократила штат. В то же время все участники отметили рост численности сотрудников в одних отделах и сокращение в других.

Компании, которые увеличили общую численность персонала, проводили набор сотрудников в функциях логистики, продаж, управлении персоналом. В 2012 году запланировано дальнейшее увеличение отделов продаж.

КАК ИЗМЕНИЛАСЬ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В 2011 ГОДУ ПО ОТДЕЛАМ?

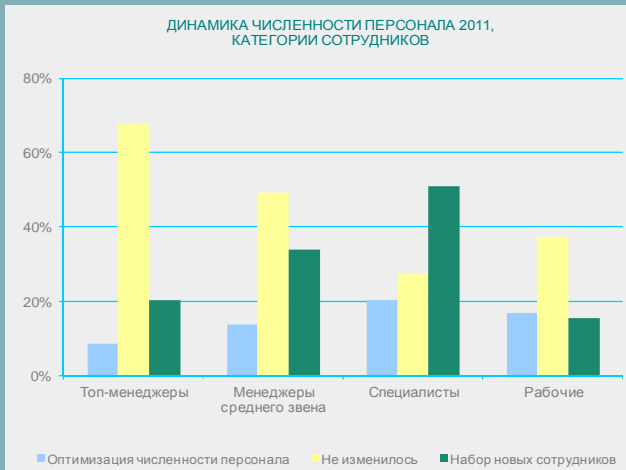


Компании, сократившие в 2011 году общую численность персонала, в первую очередь, оптимизировали административные должности. В этом году компании планируют сохранить достигнутую численность во всех функциях.

КАК ИЗМЕНИТСЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В 2012 ГОДУ ПО ОТДЕЛАМ?



# ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

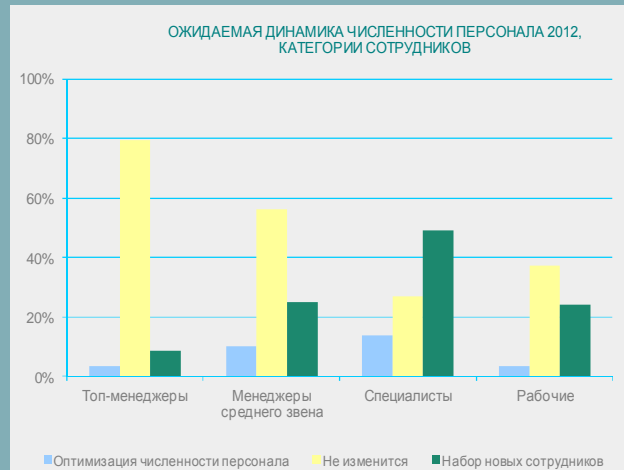


Оптимизация численности и набор персонала касались всех категорий сотрудников по уровню должности.

Так, оптимизация численности наиболее активно проводилась среди специалистов. Однако и набор этой категории был также максимальным.

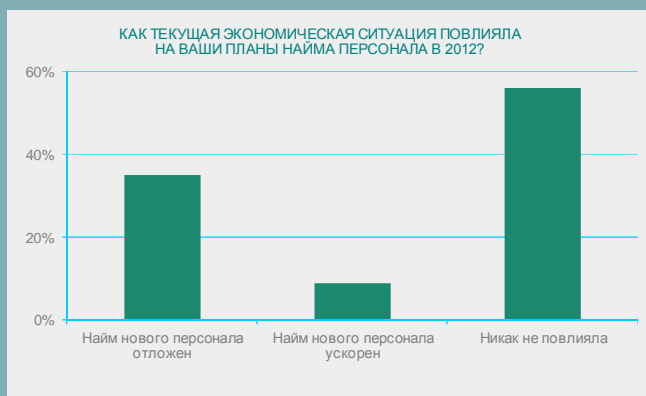
Большинство компаний предпочло сохранять стабильную численность двух категорий - топ-менеджеров и рабочих. Наименьший рост их численности сопровождался точечной оптимизацией.

На 2012 год планы набора специалистов и стабильности в числе руководителей сохраняются.



В конце 2011 года HR-руководители заговорили о возможном переносе найма нового персонала на более поздний период ввиду сложной ситуации на рынке. Из числа респондентов так поступили в каждой третьей компании. Из устных комментариев стало известно, что найм был отложен на один квартал.

Более половины компаний не стали корректировать свои планы по найму под воздействием рыночных настроений.



# ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ

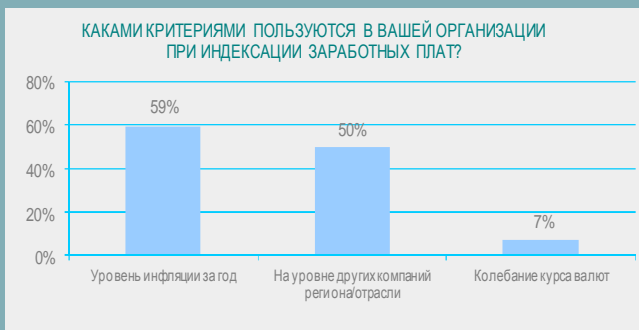


В этом исследовании мы разделили индексацию заработной платы и ее повышение:

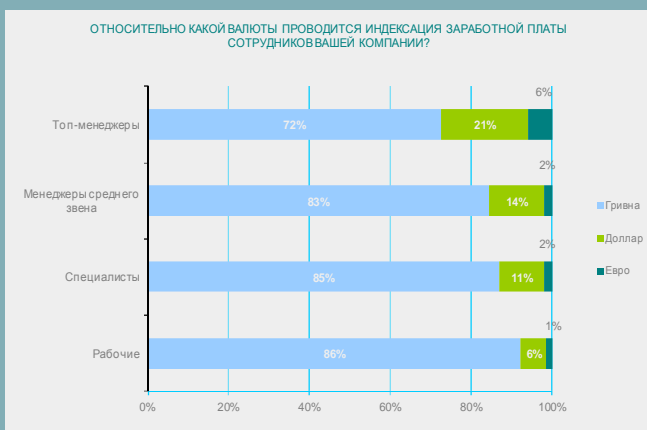
- 1) **ИНДЕКСАЦИЯ** из-за внешних экономических факторов (например, инфляция, колебание курса валют)
- 2) **ПОВЫШЕНИЕ** по внутренним причинам (например, по результатам деятельности)

На протяжении нескольких лет подавляющее большинство компаний проводит индексирование заработных плат в диапазонах 5%-10%-15%.

Примечательно, что на 2012 год планируется смещение из диапазона 11-15% к 6-10%. Вырастет также количество тех компаний, которые не будут проводить индексацию вовсе.



Одной из причин такой тенденции является повышенный уровень индексации в 2011 году, компенсировавший ее отсутствие или невысокий уровень в предыдущие годы.



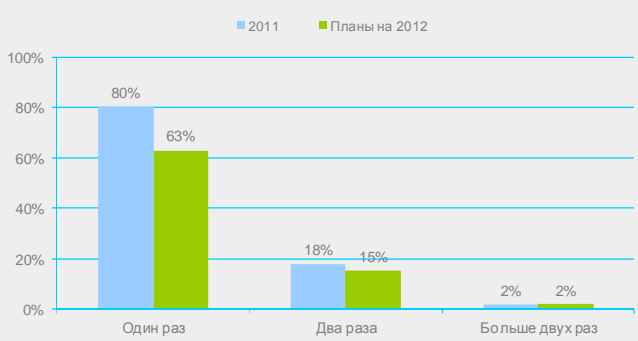
Относительная стабильность курса иностранных валют в 2011 году снизила важность этого критерия при определении размера индексации. Компании основывались на уровне потребительских цен в гривне за год, а также отслеживали поведение других компаний в своем секторе или регионе.



# ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ



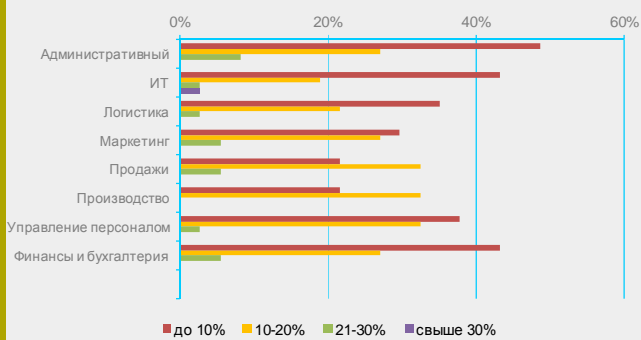
ЧАСТОТА ПЕРЕСМОТРА ЗАРПЛАТ



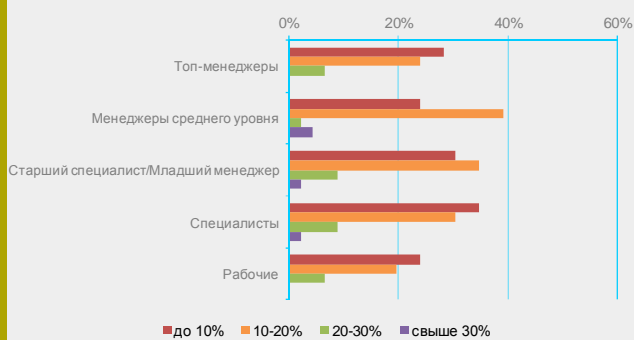
Повышение заработных плат, основанное на результатах работы, происходит один или два раза в год.

На 2012 год каждая пятая компания заявила, что не планирует повышение заработных плат.

КАКОЕ МАКСИМАЛЬНОЕ ПОВЫШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ БЫЛО В 2011?



МАКСИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ПОВЫШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ КАЖДОГО УРОВНЯ ДОЛЖНОСТИ В 2011 ГОДУ



# ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ

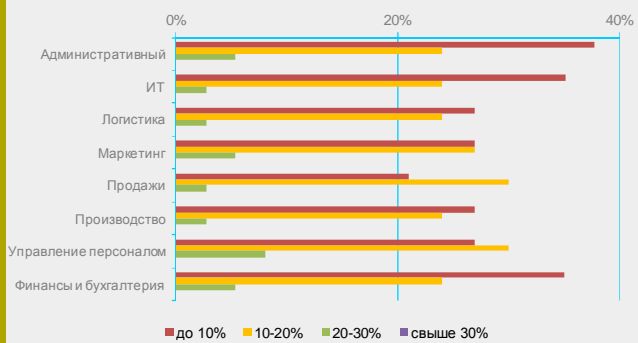


КАКИЕ ФАКТОРЫ ВЛИЯЛИ НА УРОВЕНЬ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ?

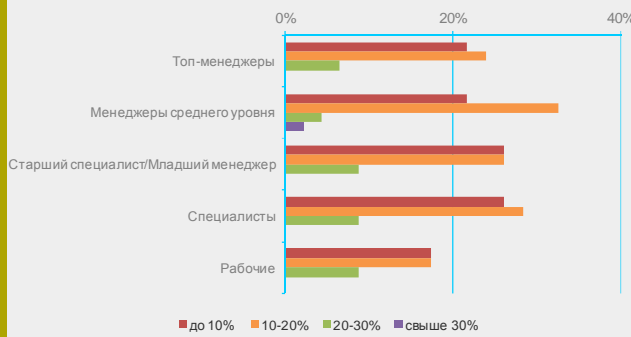


На уровень повышения заработной плат более всего влияли общие результаты деятельности компании, хотя личные достижения также учитывались.

КАКОЕ МАКСИМАЛЬНОЕ ПОВЫШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ БЫЛО В 2012?

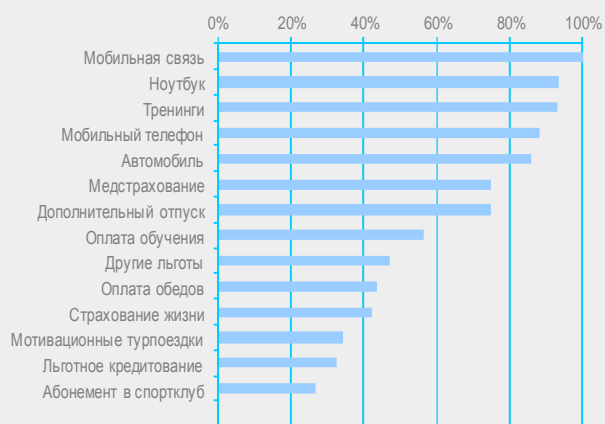


МАКСИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ПОВЫШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ КАЖДОГО УРОВНЯ ДОЛЖНОСТИ В 2012 ГОДУ



# ЛЬГОТЫ

## В ЦЕЛОМ ПО ОРГАНИЗАЦИИ, КАКИЕ ЛЬГОТЫ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ СОТРУДНИКАМ?

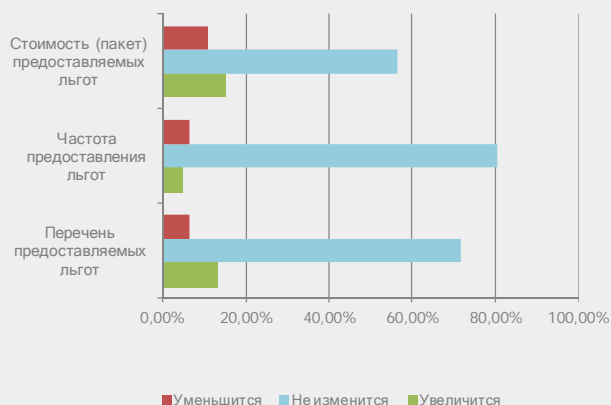


На протяжении последних лет предоставляемые льготы носят номинальный характер. Зачастую такие льготы являются инструментами в работе, например, мобильные телефоны с оплачиваемой связью, а также ноутбук и автомобиль. Это можно считать льготами только в случае их использования в личных целях и в нерабочее время.

Большинство компаний-респондентов не планируют вносить изменения в систему льгот. Сохранится и их стоимость, а также перечень.

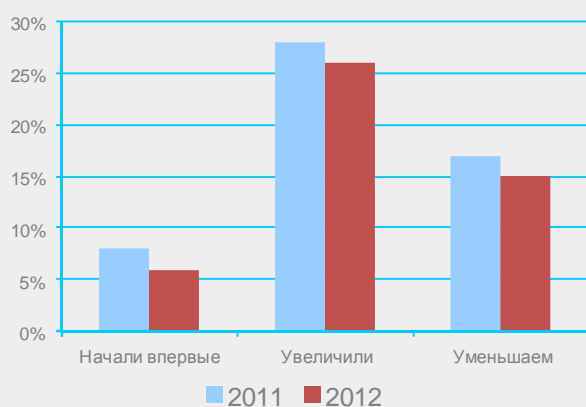
Участники опроса прокомментировали, что, оставив без изменения предоставляемые сотрудникам пакеты, компании постарались выбрать поставщиков с наилучшим балансом «цена/качество».

## ПЛАНИРУЕТСЯ ЛИ В ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРЕСМОТР ЛЬГОТ НА 2012 ГОД?



# АУТСОРСИНГ

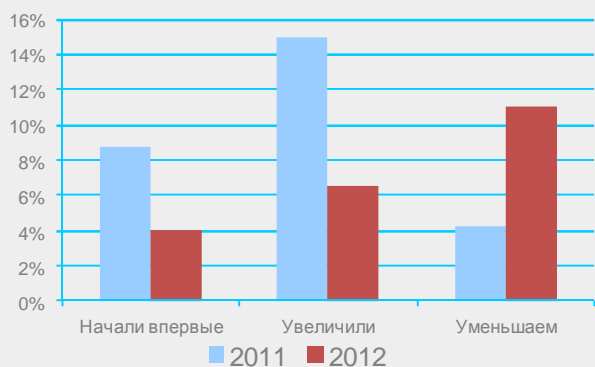
## ПОДХОДЫ К АУТСОРСИНГУ ФУНКЦИЙ



В 2011 году компании продолжили использование аутсорсинга вспомогательных функций. Каждый четвертый респондент ответил, что компании увеличили объем переданных провайдерам операций. Такая же тенденция сохранится и в этом году.

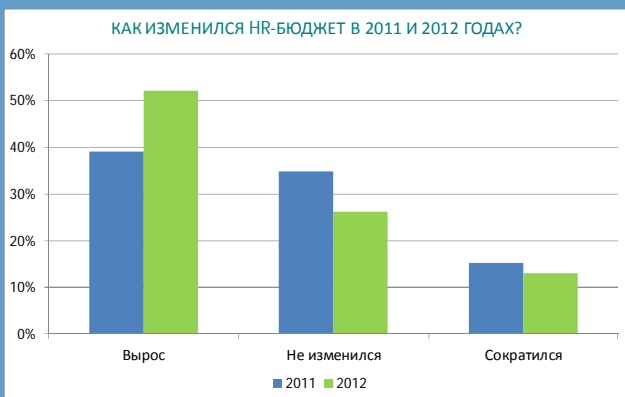
Использование аутсорсинговых компаний вошло в практику многих предприятий. Взвешенный подход в оценке экономической выгоды сотрудничества позволил им выбрать наиболее эффективные формы взаимодействия.

## ПОДХОДЫ К ОФОРМЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛА В ШТАТЕ ПРОВАЙДЕРА



Наблюдаются изменения в планах компаний по оформлению персонала у провайдеров (аутстаффинг). В 2011 году компании использовали этот способ управления штатной численностью. Однако в 2012 году 11% респондентов планируют сократить использование данной услуги.

# HR-БЮДЖЕТ



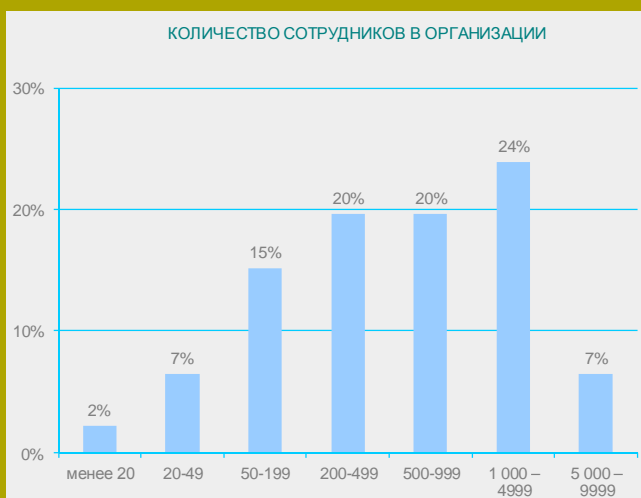
В 2012 году продолжилась тенденция роста HR-бюджетов. Большая их доля была выделена на подбор и обучение персонала, а также сотрудничество с аутсорсинговыми компаниями.

Значительная часть респондентов ответила, что в 2011 году были выделены средства на развитие системы вознаграждения, формирование кадрового резерва и исследований удовлетворенности персонала.

На какие задачи был потрачен HR бюджет в 2011 году?



## ПРО ИССЛЕДОВАНИЕ



В исследовании приняли участие 105 респондентов.

Большее количество участников – это сотрудники отделов по управлению персоналом. Также в опросе участвовали руководители организаций и другие сотрудники, которые выполняют функцию «управление персоналом» в своих организациях.

Исследование проходило в форме электронного опроса украинских офисов организаций.

Организатор исследования – компания Hudson в Украине.



Hudson  
Ул. Нижний Вал, 19-21Е  
Киев, 04071  
Т. +380 44 490 2916

Хадсон (символ в NASDAQ - HHGP) является ведущим экспертом в подборе ключевых специалистов среднего и высшего звена и в консультировании по управлению персоналом. Обладая штатом более чем 2000 сотрудников в 20 странах мира, компания помогает клиентам привлекать, подбирать и развивать лучших сотрудников для их бизнеса. В состав компании Хадсон входят два направления: «Хадсон Глобал Ресорсез» (Hudson Global Resources) – предлагает решения в сфере подбора персонала и планирования штата компании, и «Управление талантами» (Talent Management) – предоставляет консалтинговые услуги по оценке персонала, используя передовые технологии в проведении оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, по построению систем обучения и развития персонала, а так же по управлению карьерой и помощи в трудоустройстве сокращаемых сотрудников. Компания Хадсон представлена в Украине с 1996 года. Дополнительную информацию можно найти на веб-сайте компании [www.ukraine.hudson.com](http://www.ukraine.hudson.com)

# Hudson

ASIA | PACIFIC | EUROPE | NORTH AMERICA  
[www.hudson.com](http://www.hudson.com)

FROM GREAT PEOPLE TO GREAT PERFORMANCE®

