



*Assistance Necessary for Top-Management*

**ANT-Management**

**Аналитический обзор рынка заработных плат и компенсаций  
г. Санкт-Петербурга по фактическим данным российских компаний  
за 9 месяцев 2006 года. Базовый отчет**

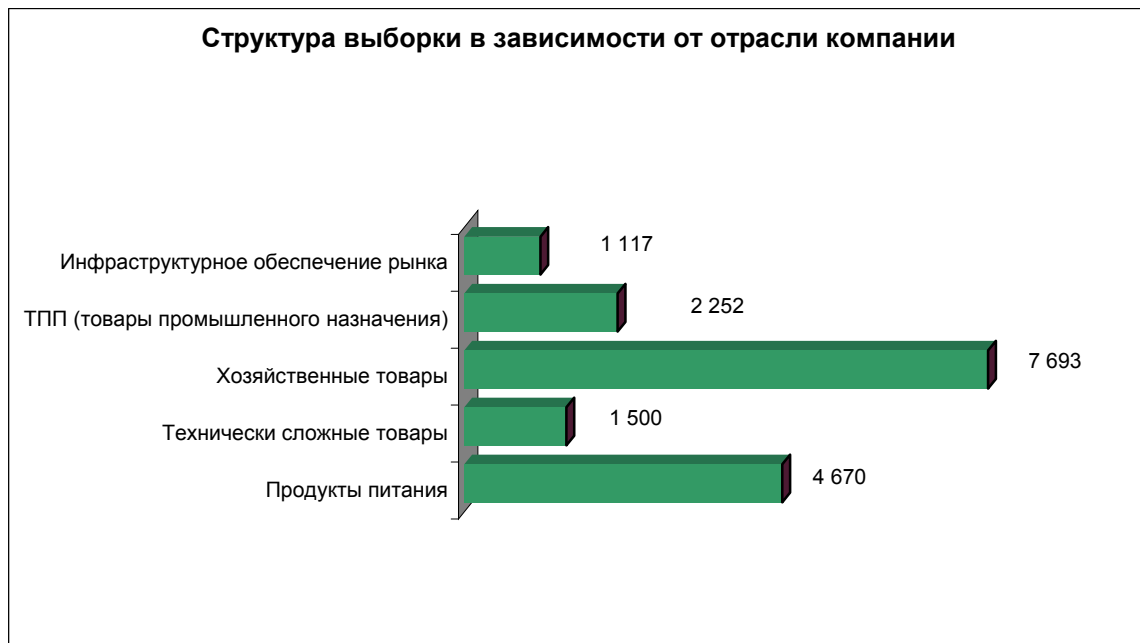
**Analytical Salary Survey of Russian-owned companies operating  
in Saint Petersburg. Basic information**

**Демонстрационная версия**

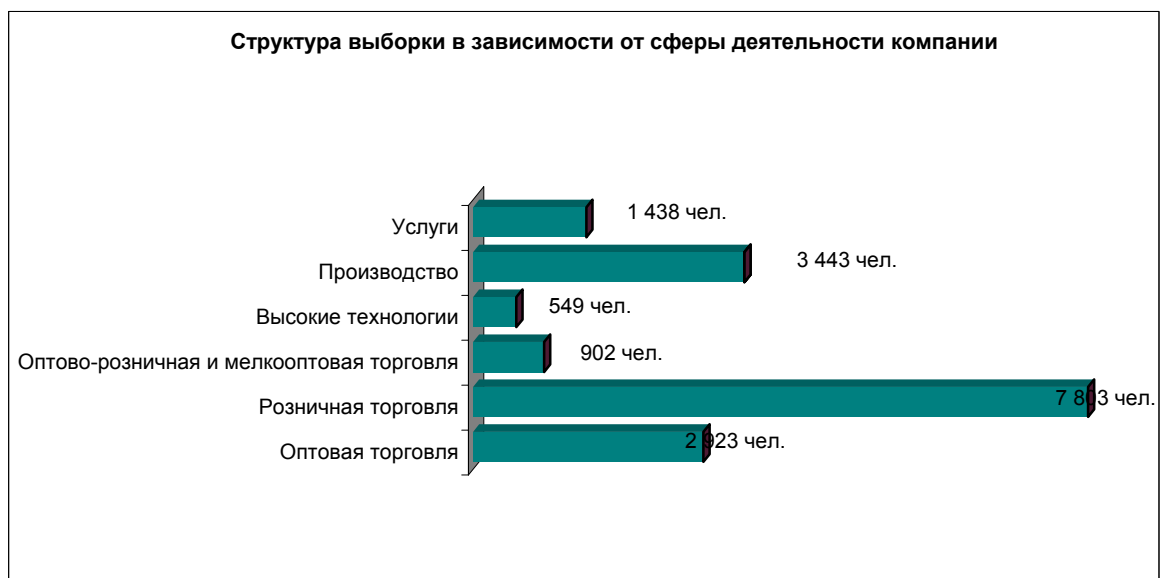
**Demo-version**

Аналитический обзор рынка 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 выплатам сотрудникам компаний г. Санкт-Петербурга, в которых обособленно функционирует 52 бизнес – направления. В ходе исследования получена информация по компенсации труда 13 637 сотрудников.

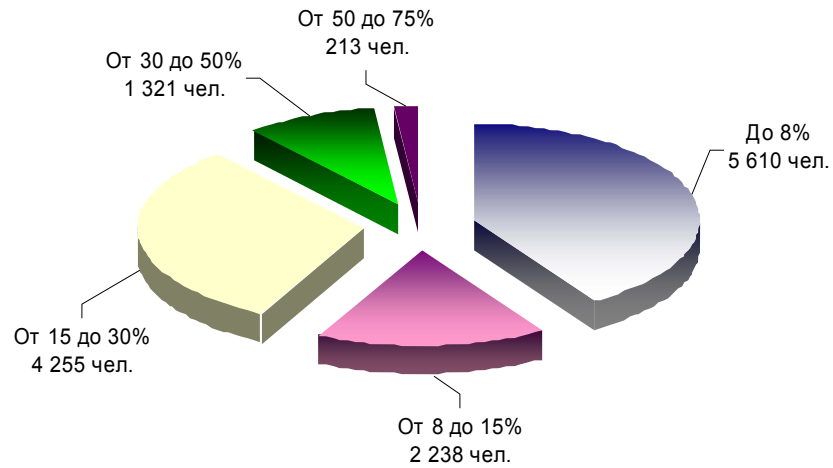
### СТРУКТУРА ВЫБОРКИ



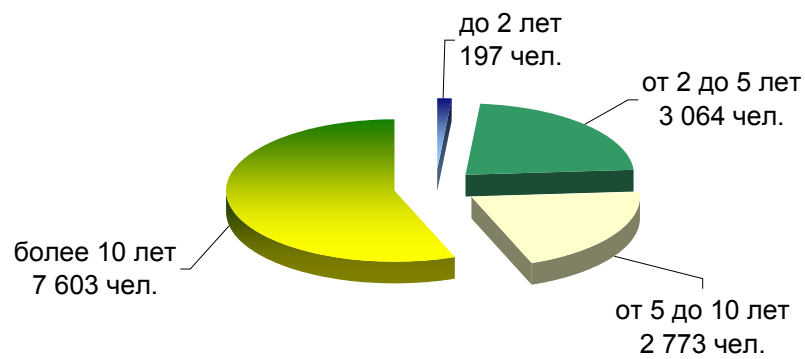
\*Сумма сотрудников в графе «Количество сотрудников» не составляет 13 637, поскольку один сотрудник может работать в компании, функционирующей в нескольких сферах или отраслях деятельности одновременно.



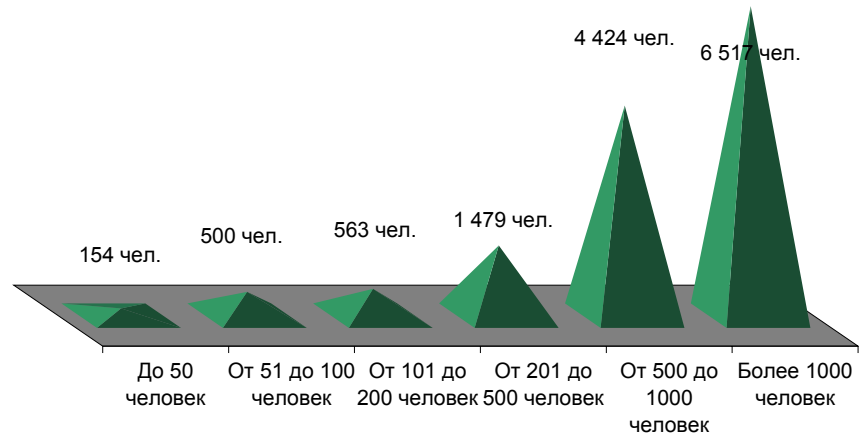
**Структура выборки в зависимости от коэффициента текучести кадров компании**



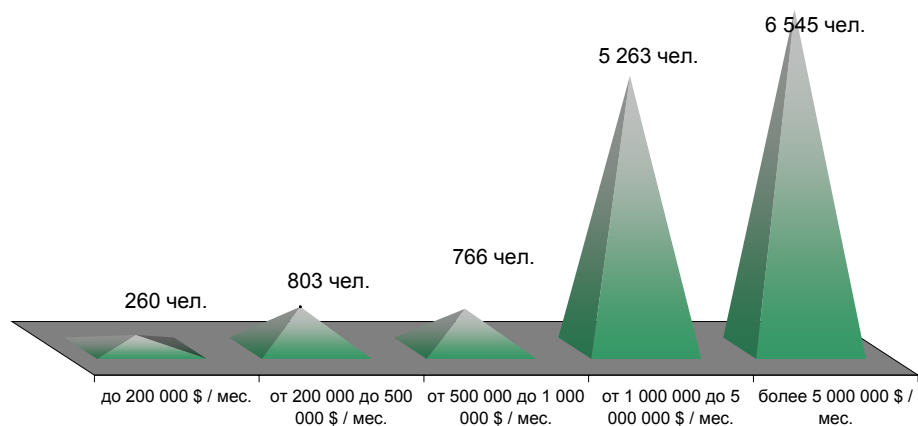
**Структура выборки в зависимости от возраста компании**



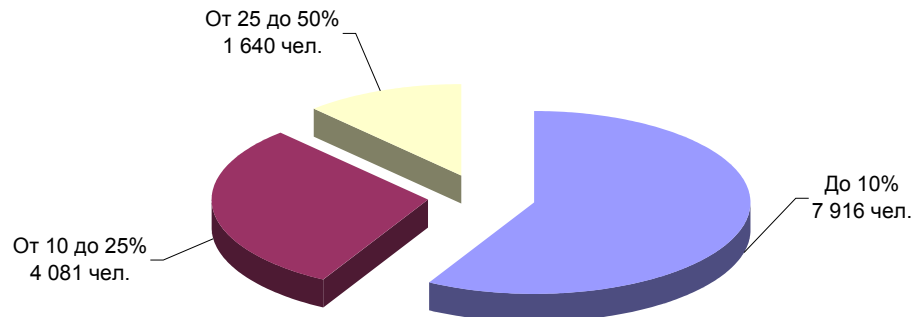
**Структура выборки в зависимости от размера штата компании**



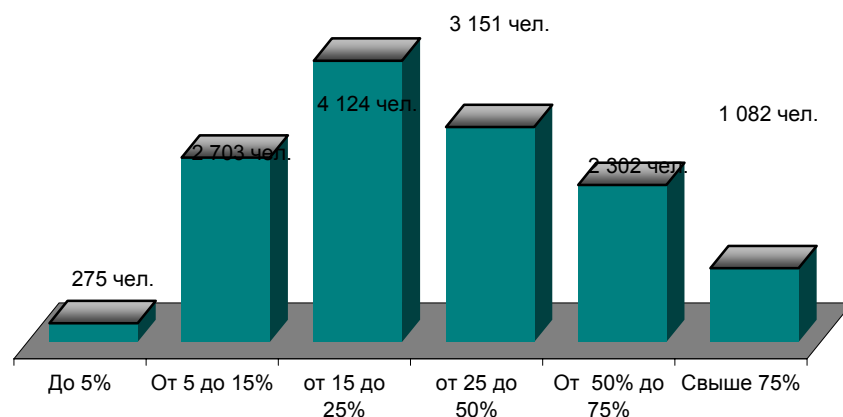
**Структура выборки в зависимости от величины среднемесячного оборота компании**

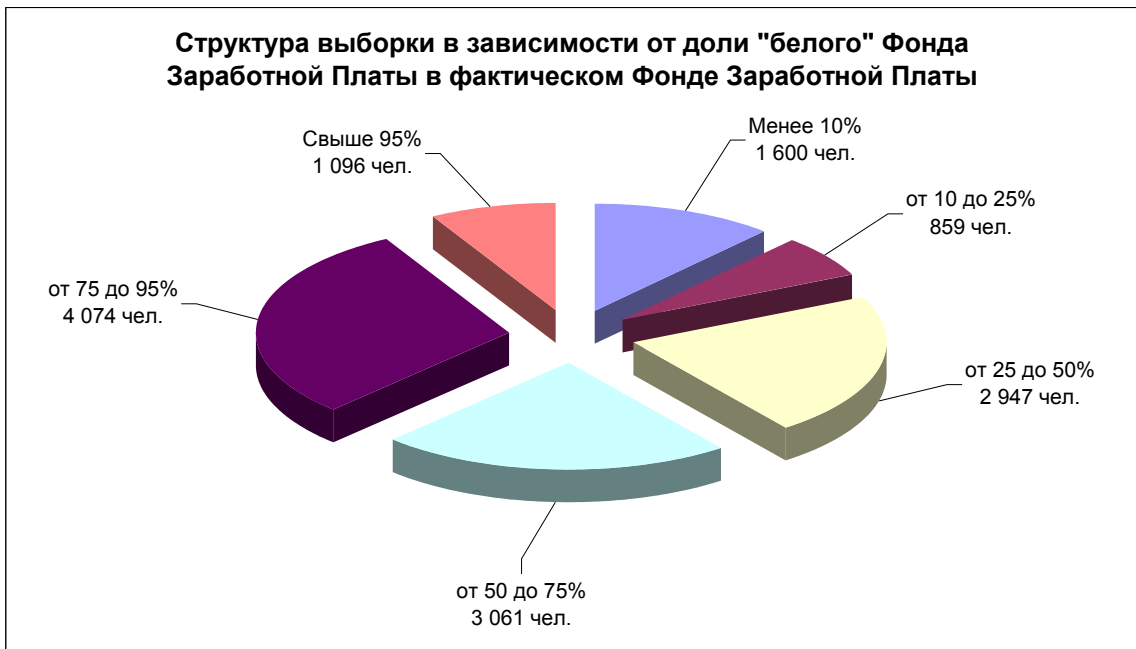


**Структура выборки в зависимости от доли Фонда Зарботной Платы в обороте компании**



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





## 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 **197 страниц**.

Исследование содержит **90 таблиц** и **13 диаграмм**.

Обзор включает в себя аналитическую информацию по оплате труда Санкт-Петербурга, введение, одиннадцать глав, каждая из которых посвящена одной функциональной группе должностей и отражает компенсационную политику компаний 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.

Одиннадцать глав Обзора отражают полную информацию по величинам заработных плат<sup>1</sup> и компенсаций сотрудников российских компаний. Информация по компенсации труда<sup>2</sup> сотрудников представлена в следующих таблицах:

## Предоставляемая информация по компенсации труда сотрудников российских компаний

1. Распределение шкалированной оценки компенсации труда (руб. в месяц)
2. Распределение шкалированной оценки заработной платы (руб. в месяц)
3. Среднемесячные значения статей компенсации труда (руб. в месяц)
4. Структура компенсации труда должности (% от размера 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

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.

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<sup>3</sup>, 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 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 за последние 6 месяцев.

---

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

<sup>2</sup> **Компенсация труда** - сумма всех выплат сотруднику за исполнение им трудовых обязанностей, включающая в себя заработную плату и бенефиты.

<sup>3</sup> **Бенефиты** – выплаты, получаемые работником в качестве компенсации затрат на эффективное обеспечение служебной деятельности. Синоним термина «социальный пакет».

## Содержание аналитического обзора

<b>Введение</b> .....	1
<b>Структура выборки</b> .....	12
<b>Описание типовых должностей</b> .....	23
<b>Компенсация труда сотрудников российских компаний</b> .....	99
<b>Группа 1. Высшие менеджеры компаний</b> .....	99
Распределение шкалированной оценки компенсации труда (руб. в месяц).....	100
Распределение шкалированной оценки заработной платы (руб. в месяц) .....	101
Среднемесячные значения статей компенсационного пакета (руб. в месяц) .....	102
Структура компенсационного пакета должности (% от размера компенсации труда).....	104
Рыночная тенденция по значениям компенсации труда и заработной платы (руб. в месяц)	106
Динамика и среднемесячное значение компенсации труда .....	107
Динамика и среднемесячное значение заработной платы .....	107
<b>Группа 2. Административный персонал</b> .....	108
Распределение шкалированной оценки компенсации труда (руб. в месяц).....	108
Распределение шкалированной оценки заработной платы (руб. в месяц) .....	110
Среднемесячные значения статей компенсационного пакета (руб. в месяц) .....	112
Структура компенсационного пакета должности (% от размера компенсации труда).....	113
Рыночная тенденция по значениям компенсации труда и заработной платы (руб. в месяц)	114
Динамика и среднемесячное значение компенсации труда .....	115
Динамика и среднемесячное значение заработной платы .....	115
<b>Группа 3. Персонал маркетинга, рекламы и PR</b> .....	116
Распределение шкалированной оценки компенсации труда (руб. в месяц).....	116
Распределение шкалированной оценки заработной платы (руб. в месяц) .....	117
Среднемесячные значения статей компенсационного пакета (руб. в месяц) .....	118

Структура компенсационного пакета должности (% от размера компенсации труда).....	119
Рыночная тенденция по значениям компенсации труда и заработной платы (руб. в месяц)	120
Динамика и среднемесячное значение компенсации труда .....	121
Динамика и среднемесячное значение заработной платы .....	121
<b>Группа 4. Персонал финансовой службы и бухгалтерии .....</b>	<b>122</b>
Распределение шкалированной оценки компенсации труда (руб. в месяц).....	122
Распределение шкалированной оценки заработной платы (руб. в месяц) .....	124
Среднемесячные значения статей компенсационного пакета (руб. в месяц) .....	126
Структура компенсационного пакета должности (% от размера компенсации труда).....	128
Рыночная тенденция по значениям компенсации труда и заработной платы (руб. в месяц)	130
Динамика и среднемесячное значение компенсации труда .....	131
Динамика и среднемесячное значение заработной платы .....	131
<b>Группа 5. Персонал оптовых продаж .....</b>	<b>132</b>
Распределение шкалированной оценки компенсации труда (руб. в месяц).....	132
Распределение шкалированной оценки заработной платы (руб. в месяц) .....	133
Среднемесячные значения статей компенсационного пакета (руб. в месяц) .....	134
Структура компенсационного пакета должности (% от размера компенсации труда).....	135
Рыночная тенденция по значениям компенсации труда и заработной платы (руб. в месяц)	136
Динамика и среднемесячное значение компенсации труда .....	137
Динамика и среднемесячное значение заработной платы .....	137
<b>Группа 6. Персонал розничных продаж .....</b>	<b>138</b>
Распределение шкалированной оценки компенсации труда (руб. в месяц).....	138
Распределение шкалированной оценки заработной платы (руб. в месяц) .....	139
Среднемесячные значения статей компенсационного пакета (руб. в месяц) .....	140
Структура компенсационного пакета должности (% от размера компенсации труда).....	141
Рыночная тенденция по значениям компенсации труда и заработной платы (руб. в месяц)	143

Динамика и среднеемесячное значение компенсации труда .....	144
Динамика и среднеемесячное значение заработной платы .....	144
<b>Группа 7. Персонал организации логистики и закупок .....</b>	<b>145</b>
Распределение шкалированной оценки компенсации труда (руб. в месяц).....	145
Распределение шкалированной оценки заработной платы (руб. в месяц) .....	147
Среднемесячные значения статей компенсационного пакета (руб. в месяц) .....	149
Структура компенсационного пакета должности (% от размера компенсации труда).....	151
Рыночная тенденция по значениям компенсации труда и заработной платы (руб. в месяц)	153
Динамика и среднеемесячное значение компенсации труда .....	154
Динамика и среднеемесячное значение заработной платы .....	154
<b>Группа 8. Персонал транспортной логистики .....</b>	<b>155</b>
Распределение шкалированной оценки компенсации труда (руб. в месяц).....	155
Распределение шкалированной оценки заработной платы (руб. в месяц) .....	155
Среднемесячные значения статей компенсационного пакета (руб. в месяц) .....	156
Структура компенсационного пакета должности (% от размера компенсации труда).....	157
Рыночная тенденция по значениям компенсации труда и заработной платы (руб. в месяц)	158
Динамика и среднеемесячное значение компенсации труда .....	159
Динамика и среднеемесячное значение заработной платы .....	159
<b>Группа 9. Персонал исследований, разработок и информационных технологий .....</b>	<b>160</b>
Распределение шкалированной оценки компенсации труда (руб. в месяц).....	160
Распределение шкалированной оценки заработной платы (руб. в месяц) .....	161
Среднемесячные значения статей компенсационного пакета (руб. в месяц) .....	162
Структура компенсационного пакета должности (% от размера компенсации труда).....	163
Рыночная тенденция по значениям компенсации труда и заработной платы (руб. в месяц)	164
Динамика и среднеемесячное значение компенсации труда .....	165
Динамика и среднеемесячное значение заработной платы .....	165

<b>Группа 10. Персонал производства</b> .....	166
Распределение шкалированной оценки компенсации труда (руб. в месяц).....	166
Распределение шкалированной оценки заработной платы (руб. в месяц) .....	167
Среднемесячные значения статей компенсационного пакета (руб. в месяц) .....	168
Структура компенсационного пакета должности (% от размера компенсации труда).....	169
Рыночная тенденция по значениям компенсации труда и заработной платы (руб. в месяц)	170
Динамика и среднемесячное значение компенсации труда .....	171
Динамика и среднемесячное значение заработной платы .....	171
<b>Группа 11. Технический персонал</b> .....	172
Распределение шкалированной оценки компенсации труда (руб. в месяц).....	172
Распределение шкалированной оценки заработной платы (руб. в месяц) .....	173
Среднемесячные значения статей компенсационного пакета (руб. в месяц) .....	174
Структура компенсационного пакета должности (% от размера компенсации труда).....	175
Рыночная тенденция по значениям компенсации труда и заработной платы (руб. в месяц)	176
Динамика и среднемесячное значение компенсации труда .....	177
Динамика и среднемесячное значение заработной платы .....	177
<b>Глоссарий</b> .....	178
<b>Приложение</b> .....	195

## Список типовых должностей \ Positions List

- 1. Высшие менеджеры компаний \ Top Management**
  - 1.1 Генеральный директор \ General Director
  - 1.2 Финансовый директор \ Financial Director
  - 1.3 Коммерческий директор \ Sales Director
  - 1.4 Директор по персоналу \ HR Director
  - 1.5 Директор по маркетингу \ Marketing Director
  - 1.6 Директор по логистике \ Logistics Director
  - 1.7 Директор по качеству \ Quality Director
  
- 2. Административный персонал \ Administrative Personnel**
  - 2.1 Начальник службы безопасности \ Security Service Manager
  - 2.2 Офис-менеджер \ Office Manager
  - 2.3 Юрист \ Lawyer
  - 2.4 Секретарь генерального директора \ Personal Assistant
  - 2.5 Секретарь отдела \ Secretary
  - 2.6 Секретарь-ресепшионист \ Receptionist
  - 2.7 Менеджер по персоналу \ HR Manager
  - 2.8 Менеджер по обучению \ Training and Development Specialist
  - 2.9 Менеджер по кадровому делопроизводству \ HR Administrator
  
- 3. Персонал маркетинга, рекламы и PR \ Advertising and Marketing Personnel**
  - 3.1 Начальник отдела маркетинга и рекламы \ Marketing Manager
  - 3.2 Менеджер по маркетингу \ Marketing Specialist
  - 3.3 Менеджер по рекламе и PR \ Public Relations Specialist
  - 3.4 Мерчендайзер \ Merchandiser
  - 3.5 Дизайнер \ Designer
  - 3.6 Промоутер \ Promoter
  
- 4. Персонал финансовой службы и бухгалтерии \ Financial Personnel**
  - 4.1 Начальник планово-экономического отдела \ Financial Planning Manager
  - 4.2 Главный бухгалтер \ Chief Accountant
  - 4.3 Бухгалтер \ Accountant
  - 4.4 Бухгалтер магазина \ Shop Accountant
  - 4.5 Бухгалтер склада \ Inventory Accountant
  - 4.6 Финансовый менеджер \ Financial Services Supervisor
  - 4.7 Экономист \ Economist
  - 4.8 Старший кассир \ Senior Cashier
  - 4.9 Кассир \ Cashier
  
- 5. Персонал корпоративных продаж \ Wholesale Personnel**
  - 5.1 Начальник отдела продаж \ Head of Sales Department
  - 5.2 Менеджер по городским продажам \ City Sales Manager
  - 5.3 Менеджер по региональным продажам \ Regional Sales Manager
  - 5.4 Менеджер по ключевым клиентам \ Key Account Manager
  - 5.5 Торговый представитель \ Sales Representative
  
- 6. Персонал розничных продаж \ Retail Personnel**
  - 6.1 Директор супермаркета \ Supermarket Manager
  - 6.2 Директор магазина \ Shop Manager
  - 6.3 Заведующий отделом \ Department Supervisor
  - 6.4 Администратор торгового зала \ Shop Administrator
  - 6.5 Старший продавец \ Senior Shop Assistant
  - 6.6 Продавец \ Shop Assistant
  - 6.7 Продавец-кассир \ Shop Assistant – Cash Operator
  - 6.8 Кассир-операционист \ Cash Desk Operator

- 7. Персонал организации логистики и закупок \ Purchasing and Logistics Personnel**
  - 7.1 Руководитель товарного направления \ Product-manager
  - 7.2 Начальник отдела логистики \ Logistics Manager
  - 7.3 Менеджер по закупкам \ Purchasing Specialist
  - 7.4 Менеджер по логистике \ Logistics Specialist
  - 7.5 Начальник склада \ Warehouse Supervisor
  - 7.6 Кладовщик \ Storekeeper
  - 7.7 Грузчик \ Loader
  - 7.8 Водитель автопогрузчика \ Fork-Lift Driver
  
- 8. Персонал транспортной логистики \ Fleet Personnel**
  - 8.1 Начальник автотранспортного отдела \ Fleet Supervisor
  - 8.2 Водитель-экспедитор \ Driver-Expeditior
  - 8.3 Водитель \ Driver
  - 8.4 Экспедитор \ Expeditior
  
- 9. Персонал исследований, разработок и информационных технологий \ Research and IT Personnel**
  - 9.1 Главный конструктор \ Chief Constructor
  - 9.2 Заведующий лабораторией \ Research Supervisor
  - 9.3 Конструктор \ Constructor
  - 9.4 Лаборант \ Laboratory Technician
  - 9.5 Начальник отдела ИТ \ Information Systems Manager
  - 9.6 Системный администратор \ System Administrator
  - 9.7 Программист \ Programmer
  
- 10. Персонал производства \ Operations Personnel**
  - 10.1 Начальник производства \ Production Manager
  - 10.2 Главный инженер \ Chief Engineer
  - 10.3 Главный технолог \ Chief Technologist
  - 10.4 Главный механик \ Chief Mechanic
  - 10.5 Главный энергетик \ Chief Power Engineer
  - 10.6 Начальник участка \ Shift Supervisor
  - 10.7 Инженер-технолог \ Engineer-technologist
  
- 11. Технический персонал \ Technical and Support Specialists**
  - 11.1 Контролер качества \ Quality Control Inspector
  - 11.2 Мастер \ Foreman
  - 11.3 Рабочий непищевого производства \ Craftsman
  - 11.4 Дворник \ Yard-keeper
  - 11.5 Контролер в торговом зале \ Shop Security
  - 11.6 Уборщик \ Cleaner

## ОБЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ

Исследования показывают, что ситуация на рынке оплаты труда характеризуется следующими особенностями:

1. Для рынка оплаты труда характерна тенденция общего роста средней заработной платы. Заработная плата – совокупность вознаграждений, выплачиваемых сотруднику за исполнение трудовых обязанностей и достижение результатов. Включает в себя оклад, надбавки, доплаты, премии и бонусы. Средняя заработная плата – 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.

Если на начало 2005 года по данным исследования средняя заработная плата составляла 12 400 рублей, то на январь 2006 года по результатам исследования для работающего персонала компаний Санкт-Петербурга эта величина составляет 18 037 рублей. То есть рост средней заработной платы за 2005 год составил около 20%. Эта величина, в то же время, несколько нивелируется общим уровнем инфляции, составившим в России за истекший год около 11%.

По данным Госкомстата РФ среднемесячная начисленная заработная плата в России с января по ноябрь 2005 года составляла по Санкт-Петербургу 10 497 рублей, в целом по России 8 299 рублей.

Начисленная заработная плата в статистике обычно отражает доходы сотрудника в денежной форме до выплаты налогов и удержаний. Практика показывает, что более уместным может быть учет заработной платы после выплаты налогов и других удержаний. В исследовании все данные по заработной плате представлены после выплаты налогов и удержаний. Кроме того, при исследовании рынка оплаты труда представляется значимым показателем величина бенефитов.

Бенефиты - выплаты, получаемые работником в денежной и не денежной форме в качестве компенсации затрат на эффективное обеспечение служебной деятельности. Примерами бенефитов являются: компенсации сотруднику за сотовую и Интернет связь, различные варианты обеспечения питанием, оплата проезда в общественном транспорте и компенсация затрат на личный транспорт, используемый в служебных целях.

Таким образом, возникает понятие «Компенсация труда сотрудника», представляющая собой сумму заработной платы и бенефитов, получаемую работником за месяц.

Компенсация труда – совокупность вознаграждений работнику за исполнение им трудовых обязанностей. Включает в себя оклад, надбавки, премии, бонусы и бенефиты. Величина средней заработной платы и компенсации труда может меняться в зависимости от принадлежности сотрудников к той или иной сфере деятельности компании. В целом по отраслевым показателям ситуация на январь 2006 года по Санкт-Петербургу выглядела следующим образом:

Таблица 1

**Среднемесячная величина компенсации труда и заработной платы в зависимости от сферы деятельности компании (руб. в месяц)**

Сфера деятельности	Компенсация труда	Заработная плата
Торговля	19 141	16 930
Высокие технологии	29 049	27 917
Производство	25 026	23 382
Услуги	18 600	16 228

В сфере высоких технологий средняя компенсация труда составила 29 049 рублей, средняя заработная плата составила 27 917 рублей.

В сфере производстве средняя компенсация труда составила 25 026 рублей, заработная плата 23 382 рубля.

В целом по сфере торговли средняя компенсация труда составила 19 141 рублей, средняя заработная плата -16 930 рублей.

В том числе:

- в оптовой торговле – средняя компенсация труда составила 26 766 рублей, заработная плата 23 708 рублей
- в розничной торговле – 17 369 рублей и 15 302 рубля соответственно
- в мелкооптовой и оптово-розничной торговле – 20 105 рублей и 17 456 рублей соответственно

Таким образом, отраслевым лидером оплаты труда персонала выступает сфера высоких технологий. Именно здесь наблюдается самый высокий уровень заработной платы. Сфера услуг замыкает список - уровень оплаты труда составляет 64% от уровня оплаты в сфере высоких технологий.

## **СТРУКТУРА КОМПЕНСАЦИИ ТРУДА**

Структура компенсации труда, как совокупность вознаграждений работнику за исполнение им трудовых обязанностей, включает в себя оклад, надбавки, премии, бонусы и бенефиты.

Оклад – предусмотренное штатным расписанием ежемесячное вознаграждение персоналу за исполнение определенных функций должности.

Надбавки и доплаты – выплаты персоналу 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, выплачиваемые сотруднику за фактические результаты достижения целей должности.

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.

Типичную структуру компенсации труда в 2005 году можно посмотреть на примере менеджера по городским продажам (см.: рисунок 1).

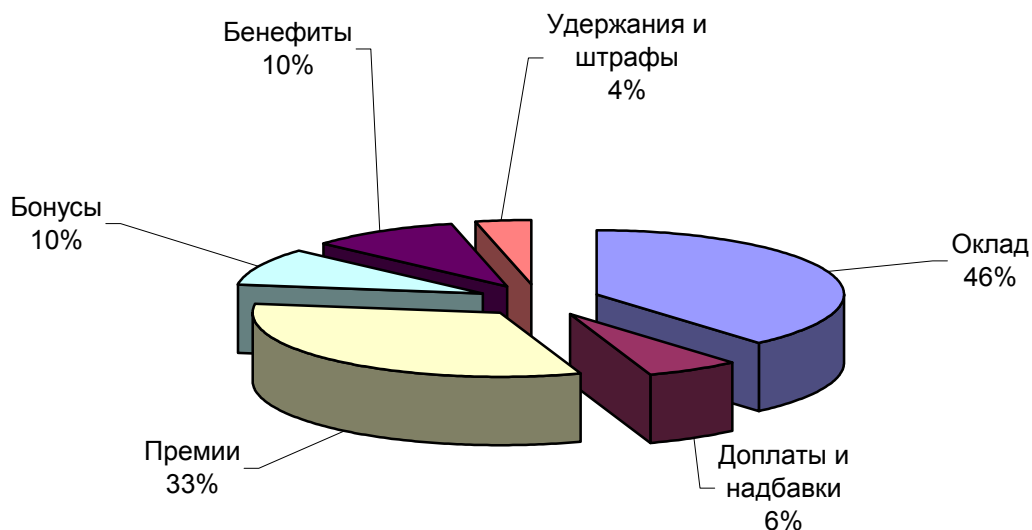


Рис.1. **Компенсация труда менеджера по городским продажам на январь 2006 года**

Специалисты корпоративных продаж, как правило, имеют ярко выраженную плавающую структуру соотношения окладной части и других выплат. Так, например, у среднестатистического менеджера по городским продажам премии составляли 33% от компенсации труда. Бонусы составили 10% от компенсации труда.

### **МЕТОДЫ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В КОМПАНИЯХ САНКТ- ПЕТЕРБУРГА**

Организация выплат персоналу денежной части компенсации труда является существенным элементом компенсационной политики компании. Структурно она включает в себя:

- валютную политику
- способ выплат: наличный / безналичный
- способ выплат: «по ведомости» / «в конверте»

#### **Валютная политика.**

В Санкт-Петербурге некоторые компании предпочитают выплачивать заработную плату в рублях (35,9%) без привязки к валютному курсу. Многие предприятия привязывают оплату труда к валютному курсу. Так, 53% сотрудников получают заработную плату, рассчитанную по внутреннему валютному курсу компании, а 10% - по фиксированному валютному курсу ЦБ РФ (см.: рисунок №2).

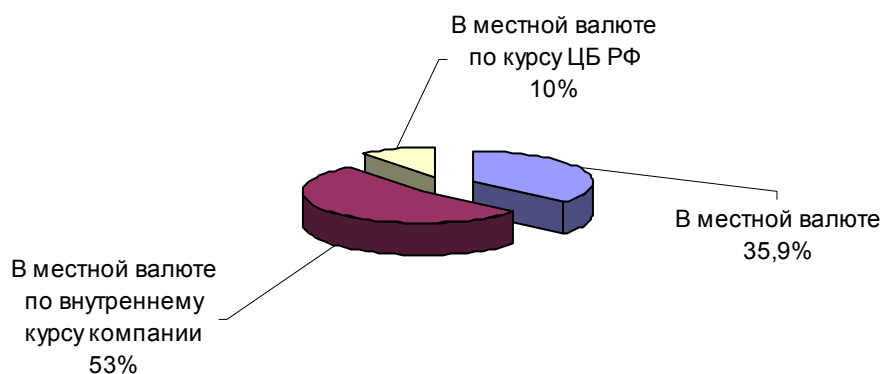


Рис.2. **Валютная политика выплаты заработных плат**

**Способ выплат заработной платы персоналу компаний: наличный / безналичный**

Самым распространённым способом выплаты заработной платы является «выплата наличными». Он используется для 70% персонала. Перевод на банковскую карточку, к сожалению, не получил распространения. Довольно активно используется комбинированный способ (банковская карточка – выплата наличными) (см.: рисунок 3).

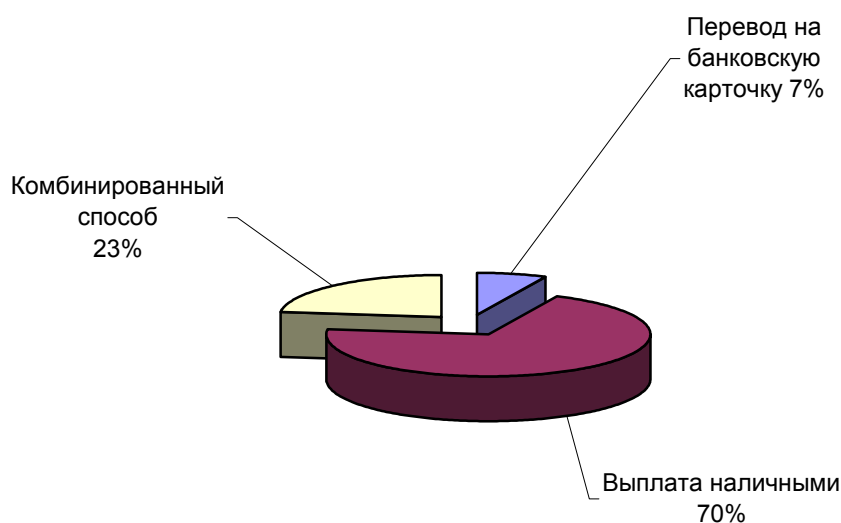


Рис.3. **Способ выплат заработной платы**

**Способ выплат заработной платы персоналу компаний: «по ведомости» / «в конверте»**

Сегодня доля выплат заработной платы «по ведомости» составляет 20 - 40% от общих выплат среднестатистическому сотруднику. Эта цифра колеблется в зависимости от многих факторов: отрасли, формы собственности, должности сотрудника. Большинство компаний с западным капиталом выплачивает заработную плату «по ведомости».

По результатам исследования, в качестве важнейших факторов, которые влияют на желание получать "прозрачную" зарплату, опрошенные назвали "возможность получения потребительских

кредитов и пенсионных накоплений". Подобного мнения придерживается большинство сотрудников компаний с западным капиталом.

Среди работников российских компаний отношение к "прозрачным" схемам скорее нейтральное. Большинство специалистов российских предприятий с заработной платой от 5 000 рублей сдержанно относятся к перспективе получать не "прозрачную" заработную плату.

Возможно, такое отношение связано с тем, что пенсионные изменения в стране не затрагивают основную часть работников. Скорее всего, это вызвано недостаточным доверием активной части населения к накопительным схемам негосударственных пенсионных фондов и иных финансовых институтов.

Компенсация труда сотрудников представляет собой мощный инструмент конкурентной борьбы за привлечение персонала, как одного из важнейших ресурсов компании. Поэтому структура компенсации труда сотрудников является основным объектом и инструментом компенсационной политики предприятия. Управление оплатой труда в компании с целью привлечения и удержания наиболее квалифицированного персонала является одним из ключевых элементов системы управления персоналом. Мониторинг рынка оплаты труда - важнейший источник формирования эффективной политики заработной платы и компенсаций в любой компании.