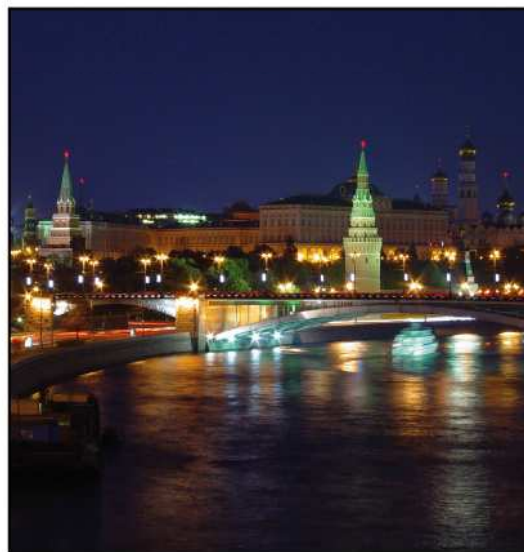


Executive Recruitment





Корпоративные волшебники

Вес HR департамента в компаниях растет, а его сотрудники стремительно дорожают

14 Августа 2008

Должность	Ежемесячная базовая зарплата в рублях до уплаты налогов	
	Минимум	Максимум
HR Директор	140 000	400 000
HR Менеджер	120 000	300 000
Менеджер по компенсациям и льготам	100 000	250 000
Менеджер по обучению и развитию	70 000	220 000
Менеджер по подбору персонала	70 000	180 000
Менеджер по управлению знаниями	120 000	220 000
Менеджер по внутрикорпоративным коммуникациям	100 000	200 000

По данным рекрутинговой компании Antal International Russia (Исследование проводилось за период с февраля по июль 2008 г., в ходе исследования было опрошено более 200 сотрудников HR департаментов и более 50 компаний-работодателей)

Executive Recruitment



Кандидатка на позицию руководителя отдела рекрутмента (Head of Recruitment), умеющая отлично продавать все что угодно, в том числе и собственные компетенции, смогла поднять свою стоимость на 63% при переходе в западную фармацевтическую компанию. Главным аргументом в переговорах с работодателем был большой опыт работы, а главным решающим фактором - персоналия соискательницы. «Компания согласилась платить новой сотруднице ежемесячную зарплату на 25 000 рублей больше, чем планировала изначально!» - Восхищается Рамис Имангулов, консультант рекрутинговой компании Antal International Russia.

В условиях почти катастрофического дефицита персонала, компании все чаще и чаще стали задумываться о своих сотрудниках и осознавать важность HR департамента. И такие истории уже не редкость. «Одна из последних тенденций - введение HR Директора в совет директоров, - комментирует Елена Бирюкова, старший менеджер рекрутинговой компании Antal International Russia, руководитель направления HR/FMCG. - При этом HR директор выполняет уже не операционную, а стратегическую функцию, и его зарплата держится на уровне зарплат других топ-менеджеров компании».

Это, конечно, свойственно крупным западным корпорациям. Но и средний бизнес старается не отставать от гигантов и постепенно заменяет HR администратора профессиональным

HR Менеджером. И если в небольших компаниях такой человек в той или иной степени отвечает за подбор, обучение и развитие персонала, за компенсации и льготы, то крупный бизнес стремится выделять эти функции в отдельные направления, которыми руководят соответствующие менеджеры, имея в подчинении нескольких человек.

Согласно **обзору ежемесячных базовых зарплат менеджеров HR департамента**, проведенному рекрутинговой компанией Antal International Russia, менеджеры по компенсациям и льготам стоят дороже, чем руководители других направлений. «Эта функция начала развиваться недавно, - рассказывает Елена Бирюкова. - На рынке не хватает специалистов с профильным опытом работы, и они ценятся очень высоко. Если за последний год зарплаты сотрудников HR департамента в среднем выросли на 15-20%, то темпы роста зарплат менеджеров по компенсациям и льготам приближаются к темпам роста зарплат HR Директоров и составляют 30-50%».

Самые высокие зарплаты HR специалисты получают в розничной торговле и банковском секторе, а также в производственных FMCG компаниях. Чуть меньше компенсации в нефтегазовом секторе, IT/телекоме и производстве. Нижний уровень зарплат свойственен для дистрибьюторских компаний сектора FMCG и B2B сектора.

Executive Recruitment



При этом зарплаты зависят и от принадлежности бизнеса той или иной стране. К примеру, американские компании предлагают более высокие компенсации, чем немецкие. Крупные российские компании в среднем платят HR специалистам на 15% больше, чем их западные конкуренты, а в некоторых случаях - на 50% и даже на 100%. «Российские игроки вынуждены перекупать менеджеров с опытом работы в иностранном бизнесе для внедрения прогрессивных HR-технологий, - поясняет Елена Бирюкова. - Кроме того, если в западном бизнесе есть четкие зарплатные «вилки», то в российских стоимость кандидата зачастую зависит от того, насколько он понравится руководству».

По прогнозам Antal International Russia увеличится спрос на менеджеров по обучению и развитию, а, соответственно, будут быстрее расти и их зарплаты. «Сотрудники должны иметь возможность развиваться и выстраивать карьеру внутри компании, - говорит Елена Бирюкова. - Если компания хочет удержать ценного человека, она должна оценивать его потенциал и планировать перспективы, давать возможность обучаться».

У HR департамента появляются и новые функции, к примеру, управление знаниями (Knowledge Management) - накопление и систематизирование знаний корпорации. «КМ еще не выделяется в отдельное направление, - поясняет Елена

Бирюкова, - как правило, специалист по управлению знаниями относится к направлению «Обучение и развитие»». «Обычно, компании пользуются услугами консалтинговых компаний, только очень крупные корпорации со штатом от 3 000 человек могут позволить себе взять такого специалиста, - добавляет Ирина Тимакова, ведущий консультант Antal Russia. - Кандидатов на эту позицию крайне мало и, соответственно, их стоимость очень высока».

Еще одна функция, которая, видимо, постепенно перейдет из маркетингового департамента в ведение HR - внутренние коммуникации. «Мы в Antal Russia все чаще получаем запросы на поиск менеджеров по внутрикорпоративным коммуникациям от HR департаментов, а не от маркетинговых подразделений компаний, - замечает Елена Бирюкова». Это еще совсем молодая и нестандартная должность, и «законодателями моды» в этом направлении также являются крупные корпорации. «Это своеобразный «человек-волшебник», который призван появляться в нужный момент и улаживать проблемные ситуации в коммуникациях сотрудников, - рассказывает Ирина Тимакова. - Он сотрудничает со всеми направлениями HR: отвечает за корпоративную культуру, внутренний брендинг, внутрикорпоративные мероприятия, нематериальное поощрение сотрудников, различные исследования и т.д. Его задача - сделать так, чтобы работа приносила радость».

Executive Recruitment



Функционал департаментов управления персоналом продолжает расширяться, а значит HR будет приобретать все больший «вес» в бизнесе. Несмотря на то, что активно развивается профильное образование и популярность профессии растет, хороших специалистов будет по-прежнему очень не хватать, и их стоимость будет расти теми же темпами или даже быстрее.