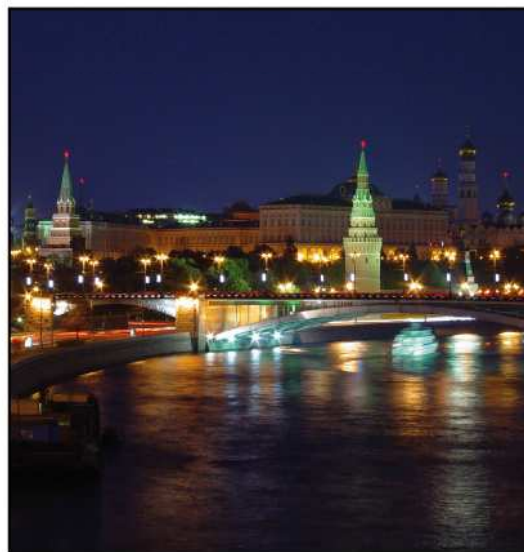


Executive Recruitment





Соответствие корпоративной культуре становится одним из основных требований к HR менеджерам

11 ноября 2009

Должность	Ежемесячная базовая зарплата в рублях до уплаты налогов	
	Минимум	Максимум
HR Директор	150 000	350 000
HR Менеджер	100 000	250 000
HR Бизнес-партнер	130 000	180 000
Менеджер по компенсациям и льготам	100 000	220 000
Менеджер по обучению и развитию	70 000	220 000
Менеджер по подбору персонала	70 000	150 000
Менеджер по управлению знаниями	120 000	220 000
Менеджер по внутрикорпоративным коммуникациям	100 000	250 000

По данным рекрутинговой компании Antal Russia
(Исследование проводилось за период с мая по октябрь 2009 г., в ходе исследования было опрошено более 200 сотрудников HR департаментов и более 50 компаний-работодателей)

Executive Recruitment



По данным последнего обзора зарплат в области HR рекрутинговой компании Antal Russia, в среднем уровень компенсаций менеджеров по управлению человеческими ресурсами остается на докризисном уровне, однако компании располагают жестко лимитированными бюджетами на HR в целом и подбор новых сотрудников в частности и уже не готовы к былой гибкости.

«Работодатели стараются удержаться в установленной «вилке» зарплат, - рассказывает Елена Бирюкова, руководитель HR департамента рекрутинговой компании Antal Russia. - Тенденция такова, что если кандидат не работает или его положение на текущем месте работы нестабильно, то компания старается занизить предлагаемый оклад. На рынке достаточно профессионалов, ищущих работу, и, как правило, им предлагается зарплата чуть ниже среднего показателя по рынку. Например, если раньше хороший рекрутмент менеджер мог рассчитывать на 150 000 рублей в месяц, теперь в среднем это может быть 120 000. Однако работодатели понимают, что если предложить человеку слишком низкую компенсацию, через некоторое время он покинет компанию, выйдя на тот уровень дохода, который его действительно устраивает».

Если до кризиса при переходе на новую работу успешные менеджеры в области управления персоналом могли увеличить

свой доход иногда и в два раза, то теперь такие прецеденты стали историей. Однако сейчас хорошие кандидаты, не находящиеся в активном поиске работы, при переходе все равно ожидают увеличение дохода на 15-20% за счет различных составляющих компенсационного пакета.

По уровню зарплат специалистов и менеджеров в области HR лидируют такие индустрии, как фармацевтика, производство и продажа продуктов питания и товаров народного потребления, алкоголя и табака. Традиционно невысокие оклады сохраняются в B2B компаниях. Кроме того, как правило, немецкие и французские компании стараются по-максимуму сократить бюджет на найм новых сотрудников.

Востребованы сильные люди на позицию HR директора с опытом управления изменениями. «Все чаще мы работаем над конфиденциальными проектами по замене существующих HR директоров, - комментирует Елена Бирюкова. - Такие люди могут быть найдены, например, в компаниях, прошедших процесс слияния и поглощения».

«Кандидаты, имеющие опыт управления изменениями, ценятся выше, чем кандидаты которые известны только экспертизой в поддержании процессов, - добавляет Евгений Лаптев, ведущий консультант HR департамента Antal Russia. - Разница в

Executive Recruitment



вознаграждении может достигать 30-50%. При этом при замене сотрудник, которого берут с «внешнего» рынка, будет стоить для компании на 20-30% дороже, чем внутренний кандидат либо еще работающий на этой позиции сотрудник».

Крупные западные компании постепенно переходят на прогрессивную структуру HR подразделения, все чаще открывая вакансии HR бизнес-партнеров, ответственных за вопросы управления персоналом в одном из ключевых подразделений компании (продажи и маркетинг, логистика, юриспруденция, IT и т.д.). На эту позицию могут претендовать люди с опытом работы на должности HR generalist или HR менеджер. При этом зарплаты таких специалистов находятся примерно на одном уровне.

Растет спрос на менеджеров по компенсациям и льготам, при этом дефицит грамотных специалистов в этой области сохраняется. «Молодое поколение профессионалов постепенно перенимает экспертизу крупных западных компаний, но количество кандидатов не увеличивается значительно», - комментирует Елена Бирюкова.

По-прежнему достаточно востребованы менеджеры по обучению и развитию, способные выстроить систему внутреннего обучения и наставничества, располагая очень ограниченным бюджетом и не пользуясь услугами внешних

провайдеров. «Функция управления знаниями, относящаяся к направлению «Обучение и развитие», которая активно развивалась в докризисный период, как правило, остается в компаниях, где она уже была внедрена, но за прошедший год у нас не было ни одного заказа на поиск таких специалистов», - рассказывает Елена Бирюкова.

Растет количество вакансий менеджеров по подбору персонала и руководителей направления рекрутмент, в первую очередь, в западных компаниях. Специалисты в области внутрикорпоративных коммуникаций по-прежнему востребованы со стороны HR департаментов, крупные компании продолжают открывать такие позиции.

На уровень зарплат менеджеров в области HR влияет то, насколько человек вписывается в корпоративную культуру компании, насколько он сможет ее поддерживать и развивать. Елена Бирюкова объясняет: «Сейчас для кандидатов в HR департамент это становится одним из определяющих факторов. Компания готова сделать выбор в пользу того кандидата, который больше соответствует корпоративной культуре, даже если ему немного недостает опыта или каких-то навыков, и пойти на встречу в обсуждении компенсации».