

**Отчет о зарплатных платах для Менеджер по работе с ключевыми клиентами / Ведущий менеджер по развитию бизнеса**

Данные по региону: **Киев**  
 Сектор: **Международная логистика**  
 Период сбора данных: **февр.21**  
 Валюта отчета: **гривна, гросс**

По результатам проведенного исследования **52 зарплатных значений ведущих логистических и транспортно-экспедиторских компаний** в г. Киев, Украина специализированное кадровое агентство "BEST HEADS" установило следующее. По состоянию на июнь 2020г. медиана заработной плата на должности Менеджер по работе с ключевыми клиентами / Ведущий менеджер по развитию бизнеса составляет - **65 492 грн./мес. гросс** или **785 904 грн./год, гросс**. Краткое описание деталей исследования приводим ниже.

**Краткие детали исследования и определение используемых терминов:**

**Оклад** - фиксированная часть дохода, включающая должностной оклад, гарантированные доллары и надбавки

**Среднемесячный доход** - общее вознаграждение, включающее Оклад и различные виды премий, в том числе квартальные и годовые, приведенные в месячный эквивалент

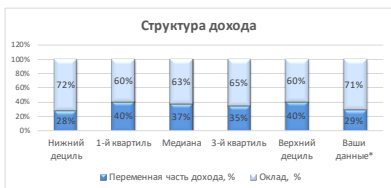
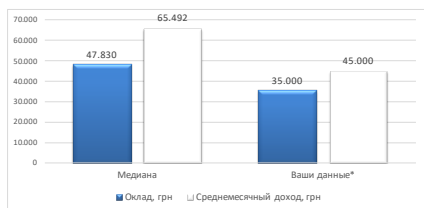
**Дециль** - значения, обозначающие 10% минимальных значений зарплатных плат. Например, если все данные по должности расположить по возрастанию, то первые 9 (10%) человек будут получать зарплату ниже или соответствующую нижнему децилю. Таким же образом верхний дециль отделяет верхние 10% наиболее высоко оплаченных специалистов среди участников обзора.

**Квартили** - отделяют соответственно нижние и верхние 25% зарплат в обзоре. 1-й квартиль - показывает выше какой суммы платит 75% рынка, 3-й квартиль показывает выше какой суммы находится 25% рынка зарплатных плат

**Медиана** - представляет собой зарплату статистического сотрудника, 50% рынка платит столько же или выше, до 50% рынка платит ниже

Менеджер по работе с ключевыми клиентами	Нижний дециль	1-й квартиль	Медиана	3-й квартиль	Верхний дециль	Ваши данные*	Соотношение к медиане рынка	Количество участников
Оклад, грн	22.733	32.116	47.830	60.616	82.316	35.000	-27%	52
Среднемесячный доход, грн	29.177	44.962	65.492	81.805	114.981	45.000	-31%	52
Переменная часть дохода, %	28%	40%	37%	35%	40%	29%	-8%	

\* необходимо внести значения по вашей должности



**Как правильно использовать данный Отчет:**

- Внимательно прочтите определения используемых терминов, чтобы правильно интерпретировать Отчет
- Внесите Ваши данные по должности по ежемесячному Окладу и Среднемесячному доходу, просуммировав все полученные за год доходы и разделив их на 12 месяцев (суммы "на руки")
- Посмотрите % отличия Оклада и Среднемесячного дохода от медианы рынка по данной должности в Вашей компании
- Проверьте, насколько отличается % переменной части по данной должности в Обзоре от текущего % в Вашей компании
- Посмотрите на диаграмму, чтобы более наглядно увидеть как соотносятся Оклад и Среднемесячный доход с данными рынка труда
- Воспользуйтесь рекомендациями, размещенными под диаграммой

**Что важно знать:**

- Если Оклад и Среднемесячный доход по анализируемым должностям в Вашей компании ниже медианы рынка больше, чем на 25%, при этом сотрудники на данных должностях в компании больше года и показывают нормальные результаты, то они недоплачены и Вас есть риски их увольнять.
- Если Ваша компания молодая и растущая и Вам сложно конкурировать на рынке труда за таланты, придумайте как Вы можете обучать сотрудников с меньшим опытом либо без опыта под свои потребности, чтобы экономить фонд оплаты труда. Кроме того, компенсируйте заниженный уровень оплаты труда большими и более быстрыми возможностями карьерного роста, продвигайте своих сотрудников, активно коммуницируйте об этих возможностях с этапа первого собеседования и реализуйте на практике.
- Если у Вас в компании очень хороший социальный пакет, включающий страхование, спорт, изучение языков, обучение, бесплатные обеды, транспорт и т.д. и Ваш уровень оплаты близок к медиане, поскольку уровень дополнительных затрат на удержание высок, не забывайте рассказывать кандидатам и сотрудникам сколько компания инвестирует в сотрудников дополнительно.
- Если у Вас период быстрой и активной экспансии и/или стоят очень амбициозные цели и Вы хотите привлечь лучших специалистов с рынка и/или перекупить их у конкретных компаний, берите для ориентира бюджет от 3-го квартиля до верхнего дециля, чтобы иметь возможность выбирать.

**Какие выводы можно сделать, сравнив Ваш Среднемесячный доход и Оклад с результатами Обзора зарплатных плат:**

- На сколько уровень оплаты в Вашей компании соответствует рынку труда, при этом:
  - 1.1. Корректно сделать выводы по уровню оплаты в компании можно только проанализировав оплату на всех ключевых и массовых должностях, а не одну-две должности.
  - 1.2. Большая часть компаний на рынке ориентируется на среднерыночные данные, устанавливая уровень Окладов и Доходов на должностях, в том числе используя Обзоры зарплатных плат.
  - 1.3. Политика оплаты на должностях разной важности для компании может отличаться. Например, некоторые должности компания может укомплектовывать сотрудниками без опыта и обучать их, при этом платить ниже медианы рынка и обе стороны будут в выигрыше, но нужна хорошая школа внутри, а значит должность должна быть либо массовой, либо простой, либо уникальной для компании. А по некоторым ключевым для бизнеса должностям, набором, может быть принята политика искать на рынке лучших специалистов и перекупить их. Например, технолога редкого производства, тогда и ориентиром будет минимум верхний квартиль.
  - 1.4. Как правило на каждой должности внутри компании есть своего рода "вилка зарплат", то есть диапазон от минимальной зарплаты для определенной должности до максимальной зарплаты на этой же должности. Какая установлена для конкретного сотрудника - зависит от его опыта, квалификации, результатов работы и переговорных навыков.
  - 1.5. Исключение - если сотрудник недавно пришел на данную должность без релевантного опыта работы, тогда, как правило, Оклад и Средний доход ниже медианы рынка, поскольку его учит новой профессией.
  - 1.6. Если сотрудник переманили с предыдущего места работы, как хорошего специалиста - скорее всего его уровень Оклада будет выше медианы, иногда может доходить до верхнего дециля. Если его специализация редкая - оплата может быть еще выше.
- На сколько легко Вам будет найти аналогичного сотрудника, если Ваш текущий уйдет и какой рост Оклада и Дохода Вам нужно предусмотреть для поиска. Какие риски текучести на данной должности.
  - Если Вы сравнили уровень Оклада и Среднемесячного дохода и увидели, что они равны медиане или отличаются в пределах 15%, то:
    - 2.1. Вы платите сотруднику/ам на данной должности среднерыночный уровень заработной платы.
    - 2.2. При поиске вакансий потенциальные кандидаты большинство предложений от других компаний будут получать примерно в этом же диапазоне. Вам нужно понять и сформулировать Ваши конкурентные преимущества. И понимать, что Ваши потенциальные кандидаты те, кто активно ищет работу, те кто успешно работают скорее всего будут заинтересованы при более высоком бюджете.
    - 2.3. Точно есть компании, которые платят больше, они могут перекупить Ваших специалистов, если Вы их не удерживаете ничем, кроме заработной платы. Риски текучести высоки, нужно использовать дополнительные инструменты удержания, повышения лояльности и вовлеченности
    - 2.4. В каком диапазоне Вы можете аргументированно повышать лучшим сотрудникам уровень оплаты, а на какие запросы аргументированно отказывать.
  - Если Вы сравнили уровень Оклада и Среднемесячного дохода и увидели, что они равны 3-му квартилю или отличаются в пределах 10-15%, это значит:
    - 2.5. Что Вы на своей текущей должности Ваши сотрудники зарабатывают больше, чем 75% их коллег.
    - 2.6. Риски текучести высоки, наиболее талантливые сотрудники могут найти предложения с более высоким уровнем дохода.
    - 2.7. Уровень оплаты позволяет Вам привлекать талантливых и высококвалифицированных сотрудников.
  - Если Вы сравнили уровень Оклада и Среднемесячного дохода и увидели, что они равны верхнему децилю или отличаются в пределах 15%, это значит:
    - 2.8. Что Вы на своей текущей должности Ваши сотрудники зарабатывают больше, чем 90% их коллег.
    - 2.9. Найти работу на той же должности, но с более высоким уровнем оплаты для Ваших сотрудников маловероятно, поэтому, если они приходят с запросом зарабатывать больше, Вам с ними нужно искать и планировать пути к их следующей карьерной ступеньке.
    - 2.99. Вам следует быть внимательными к риску потери мотивации и эффективности работы такими сотрудниками, поскольку, если они давно на этой должности, они могли потерять интерес к своей работе, но не могут ее сменить, поскольку рынок предлагает им меньше уровень оплаты.