

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА ТРУДА – ФИЛОСОФСКИЙ ПОДХОД

Человеческий капитал является катализатором роста любой компании. Переориентация и развитие рынка установили жесткую конкуренцию, которая в свою очередь послужила предпосылкой для оптимизации бизнес-процессов, в том числе, в части человеческого капитала. С целью обеспечения устойчивости в период кризиса компании прибегли к различным тактикам: некоторые компании сократили свои расходы за счет оптимизации затрат по вознаграждению, другие же прибегли к значительному сокращению персонала. Однако целесообразность применения подобных тактик должна рассматриваться с точки зрения повышения эффективности использования рабочей силы, а не только с точки зрения сокращения расходов компаний.

Сегодня компании концентрируют свои усилия на привлечении и удержании самых талантливых и опытных сотрудников. С целью получения конкурентного преимущества в этой «борьбе за таланты» компании внедряют различные стратегии по привлечению и удержанию ключевых работников, в том числе путем обеспечения конкурентной оплаты труда, привлекательной системы льгот и перспектив карьерного роста. Особое внимание уделяется взаимосвязи индивидуальных и корпоративных результатов. Таким образом, особо важным аспектом является определение точки равновесия между индивидуальными и корпоративными интересами.

Естественно, для многих из нас заработная плата является лишь частью уравнения. Несмотря на то, что вознаграждение, несомненно, важный элемент любой работы, и отсутствие надлежащего вознаграждения может привести к потере талантливых сотрудников, денежный аспект все же не во всех случаях является главным фактором при принятии работником решения присоединиться или оставаться в компании.

Тем не менее, пересмотр политик вознаграждения персонала в условиях актуальных тенденций должен соответствовать существующим системам оплаты труда.

PwC Молдова на протяжении последних шести лет разрабатывает и предоставляет **обзор заработных плат и прочих вознаграждений - PayWell Молдова** (далее «Обзор PayWell») – инструмент, призванный помочь руководству компаний в решении данных проблем, предлагая интересные подходы и решения. В данном контексте компании могут выявить эффективные реше-



Ионуц Симион
Партнер PwC Молдова



Татьяна Ставински
Менеджер PwC Молдова

ния для оптимизации процессов, связанных с человеческим капиталом, что соответственно позволит достичь желаемого успеха в бизнесе. Каждый год Обзор PayWell предоставляет новейшие тенденции в области вознаграждения персонала, практикуемые некоторыми из самых признанных компаний на рынке Молдовы.

Выпуск Обзора PayWell 2012 года включает данные по 33 компаниям и почти 17 000 работникам из шести разных отраслей экономики (банковский сектор, сектор товаров повседневного спроса и промышленности, сектор информационных технологий, сектор телекоммуникаций, а также нефтяной и фармацевтический секторы) и предоставляет информацию относительно уровня оплаты труда, предоставления бонусов и прочих вознаграждений. Спектр данного обзора, обширность предлагаемых данных, а также число вовлеченных компаний делают PayWell основным источником информации в части вознаграждений персонала на рынке труда Молдовы. Основываясь на нашем опыте, мы можем уверенно утверждать, что на протяжении последних лет рынок труда претерпел множество изменений, включая реструктуризацию предлагаемых пакетов по вознаграждению.

Таким образом, интересно проанализировать **динамику роста заработных плат**. Ниже представлены данные о плановом и фактическом росте заработных плат за период 2009-2013 гг., согласно данным, представленным участниками Обзора PayWell.

Согласно данным выпуска Обзора PayWell этого года, средний уровень роста заработных плат в частном секторе в 2011 году составил 8,1%, что на 2,6 процентных пункта больше фактического роста в 2010 году.

В 2012 году 71% участников Обзора PayWell Молдова 2012 запланировали в своих бюджетах на 2012 год рост заработных плат в среднем на 8,1%. По результатам обзора, только 31% участников компаний увеличили заработную плату своих сотрудников в первом квартале 2012 года на 7,6%, тогда как остальные компании планируют повысить заработную плату до конца текущего года.

В то же время, важно заметить, что в последние годы компании применяют более осторожный подход в части планирования роста заработных плат. Таким образом, на 2013 год 69% участников запланировали повышение заработной платы в среднем на 8,6%. Следует отметить, что самый высокий рост заработных плат на протяжении последнего периода был зарегистрирован в секторе информационных технологий и телекоммуникаций, а также фармацевтическом секторе.

Бонусы являются важной составляющей пакета вознаграждений. В результате последних изменений, как на мировом, так и на внутреннем рынке труда, при установлении размеров бонусов особую роль играет эффективность компании в целом.

По данным Обзора PayWell 2012, 3/4 участников пред-

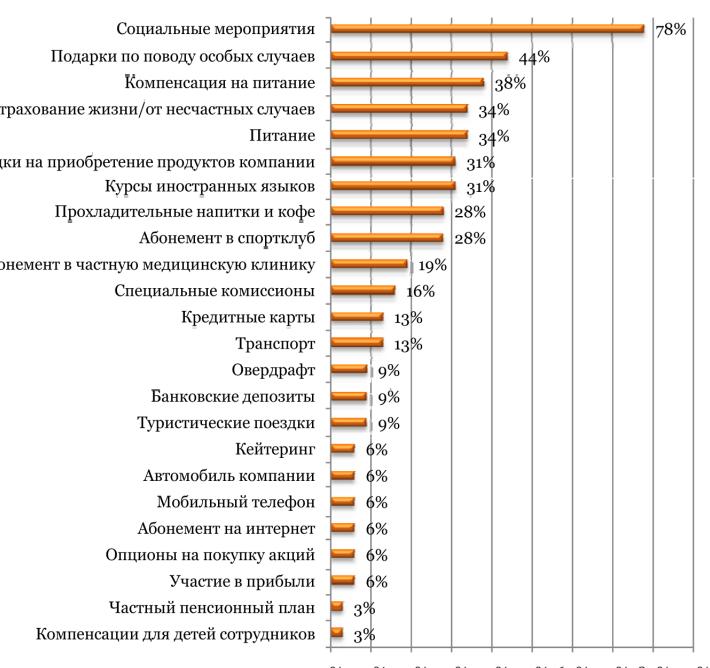
ставляют бонусы менеджменту компаний. Также более половины компаний используют подобные виды мотивации и в отношении других категорий работников. Размер подобных бонусов варьирует от месячной до годовой заработной платы, при этом более высокому уровню премирования подлежат менеджеры и персонал, вовлеченный в процесс продаж.

Ниже представлены факторы, принимаемые во внимание компаниями при установлении бонусов, за период 2009-2012 гг.

Сегодня системы вознаграждения являются комплексными и состоят не только из заработных плат и бонусов. Таким образом, щедрый пакет предоставляемых льгот и преимуществ может сыграть решающую роль при выборе предложения о работе. Ниже представлена структура льгот, согласно данным, предоставленным участниками Обзора PayWell 2012.

Компании, которые могут быстро приспособиться к неожиданным изменениям рынка, имеют самые большие шансы на стабильное развитие в будущем. Также для привлечения и удержания лучших сотрудников компании должны выявить самые подходящие решения в части обеспечения конкурентных пакетов по вознаграждению и возможностей карьерного роста.

Льготы и прочие вознаграждения, предоставляемые всем сотрудникам - общий рынок, % участников



На основе систематизированной информации, можно утверждать, что в настоящее время молдавские компании продолжают ориентироваться на предоставление краткосрочных льгот и преимуществ сотрудникам. Таким образом, социальные мероприятия предоставляются 3/4 участников и занимают первое место в топе самых распространенных льгот, предоставляемых работникам, наряду с подарками, компенсацией на питание, абонементами в спортклуб и предоставлением прохладительных напитков и кофе.

В заключении хочется отметить, что Обзор PayWell уникален числом участников данного Обзора, а также тем, что предоставляет четкую и полную картину молдавского рынка труда, а также ряд подходов, предназначенных удовлетворению потребностей бизнеса. Мы гордимся тем, что Обзор PayWell Молдова стал традицией для ряда молдавских компаний. Для сравнения, количество компаний-участников с 2007 года по сегодняшний день выросло в два раза.

Хотим поблагодарить участников PayWell за лояльность, профессионализм и вклад, который они внесли в развитие рынка труда Республики Молдова.

Мы будем рады обсудить преимущества и возможности, которые может принести Обзор PayWell Молдова.

© 2012 PwC.

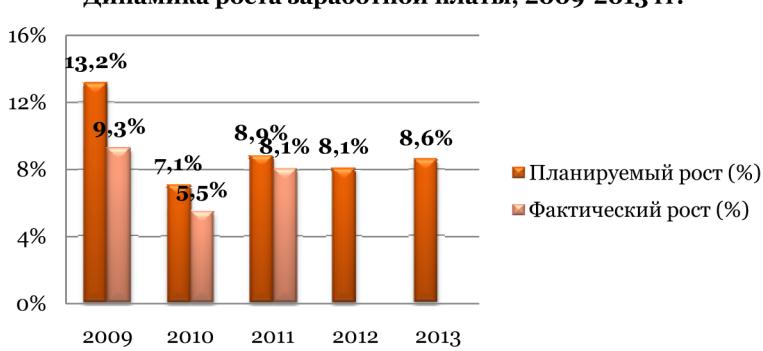
Все права защищены.

О PwC:

PwC помогает организациям и частным лицам создавать необходимые им ценности. Мы представляем собой сеть компаний, которая объединяет 180.000 сотрудников в 158 странах мира. Наши сотрудники обеспечивают высококачественные услуги в области аудита, налогообложения и бизнес-консультирования. Поделитесь с нами волнующими вами вопросами. Более подробную информацию вы можете приобрести, посетив наш сайт: www.pwc.com/md.

PwC представляет собой глобальную сеть компаний PwC и/или одну или несколько из ее фирм, каждая из которых является самостоятельным юридическим лицом. Просим вас посетить www.pwc.com/structure для более детальной информации.

Динамика роста заработной платы, 2009-2013 гг.



Динамика решающих факторов при определении бонусов, привязанных к результатам

