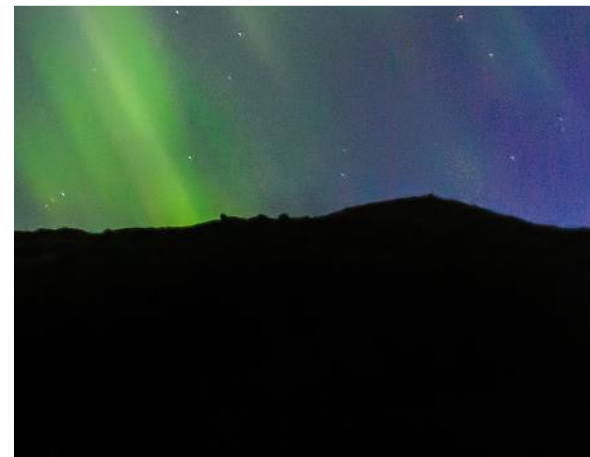


Исследование в области Вознаграждения и HR практик PwC PayWell Казахстан 2020



Содержание



Общие характеристики Исследования PwC PayWell
Казахстан 2020

Сроки проведения Исследования PayWell 2020

Типы отчетов PayWell

Методология PwC Paywell

Почему PwC?

Примеры отчетов PayWell

Условия участия

Общие характеристики Исследования в области Вознаграждения и HR практик PwC PayWell Казахстан 2020 (1/2)

PwC проводит исследования оплаты труда в Казахстане ежегодно с 2006 г. Для различных секторов экономики:



Финансовый сектор



Розничные продажи



Нефть и газ



Добывающий и цементный сектор



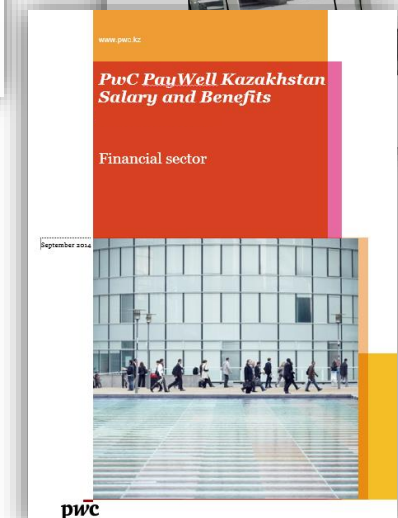
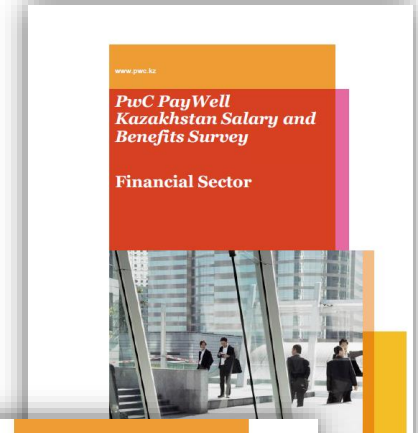
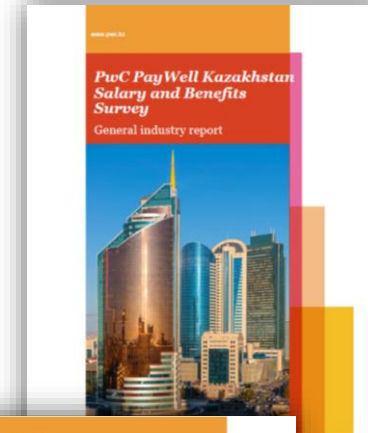
Некоммерческие организации



Сектор IT / Telecom / Digital

Бонусы для участников Исследования PayWell 2020:

- ✓ Бесплатный однодневный тренинг для одного сотрудника Компании на актуальную HR тему
- ✓ Ключевые метрики HR эффективности PwC Saratoga
- ✓ Упрощенный процесс заполнения анкет
- ✓ Анализ гендерной оплаты труда в разрезе семейства должностей, иерархии и индустрии



Общие характеристики Исследования в области Вознаграждения и HR практик PwC PayWell Казахстан 2020 (1/2)

Отчет по результатам Исследования будет состоять из 2-х разделов:

Отчет по политикам и льготам

Анализ оплаты труда и льгот включает в себя следующие секции:

- Пересмотр заработных плат
- Системы грейдов
- Компенсации
- Фиксированные бонусы
- Бонусы за результаты работы
- Программы долгосрочного вознаграждения
- Система оценки персонала
- Рабочее время и политика отпусков
- Отпуска по временной нетрудоспособности
- Политика льгот (включая такие категории льгот, как мед.страхование, технические льготы и пр.)
- Другое

Рыночные статистические данные по заработным платам

Для проведения анализа статистических данных по заработным платам в разрезе должностей используется:

- ✓ Каталог должностей PwC для сопоставления
- ✓ Интерактивный инструмент для удобства сравнения данных компании с рынком
- ✓ Анкета, включающая:
 - Данные по **фиксированной** части оплаты труда (базовая зарплата);
 - Данные по **переменным выплатам** (фиксированные бонусы, бонусы по результатам оценки эффективности деятельности, отложенный бонус).

Сроки проведения Исследования PayWell Казахстан 2020



Регистрация участников Исследования и рассылка анкет и информационных материалов участникам.

Проведение консультаций по сопоставлению должностей при заполнении анкеты с зарплатными данными;
Проведение консультаций по заполнению анкеты по политикам в области оплаты труда и льгот.

Сбор, тщательная проверка исходных данных и валидация обработанных данных. Загрузка данных в PayWell платформу для расчета рыночной статистики по заработным платам. Расчет рыночной статистики по заработным платам и политикам в области оплаты труда и льгот, формирование отчета.

Подготовка и выпуск отчета.

Примечание: Сроки установлены с учетом среднего (по нашему опыту) времени необходимого для сбора и обработки данных в случае своевременного представления данных участниками.

Типы отчетов в системе PayWell



01

Общеиндустриальный отчет

Секторальный отчет

02

03

Отчет по референтной группе*

Отчет по должностям

Данный отчет представляет собой статистические данные Исследования в разрезе позиций.

Интерактивный отчет

Статистические данные по всей выборке, включая/не включая саму компанию-участницу

Гендерный анализ

Позволяет сравнить заработные платы компании по должностям/ семействам/ индустрии в разрезе гендерного положения

*Референтная группа – это группа сопоставимых компаний из числа участников обзора, выбираемая участником для целей более точного сравнения.

Методология PwC

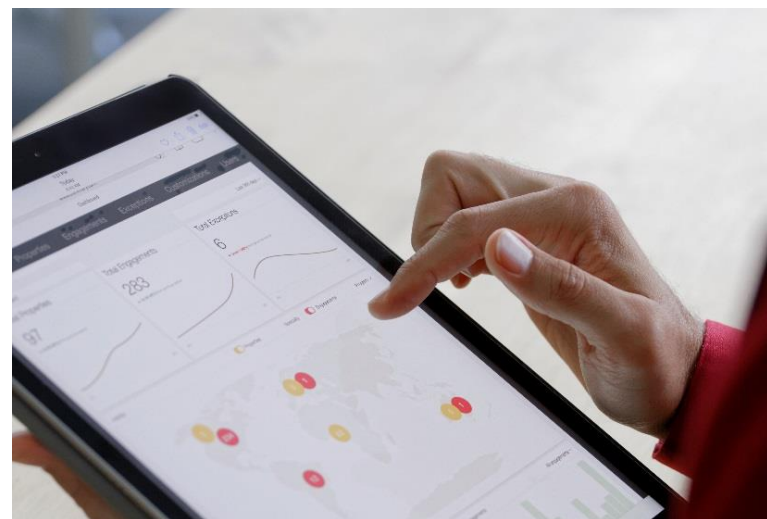
Сбор данных

Сбор данных в ходе Исследования производится при помощи анкет по HR политикам, льготам и зарплатным данным, а также на основе каталога должностей, адаптированного под требования специфики каждой индустрии.

Процесс сопоставления должностей производится консультантами PwC совместно с представителями каждой из участвующих компаний. Также специалисты PwC оказывают компаниям поддержку в заполнении анкет посредством телефонных консультаций и встреч при необходимости.

Инструменты по сбору данных Исследования включают в себя:

- ✓ **Каталог по сопоставлению должностей**, насчитывающий 3000 должностей.
- ✓ **Анкета по заработным платам**, содержащая следующие данные: Ежемесячная базовая заработная плата (брутто); Годовые гарантированные премии; Годовой бонус, основанный на результативности;
- ✓ **Анкета по HR практикам**, содержащая информацию об организационных данных: затраты на заработную плату, численность сотрудников, текучесть, форма владения, а также практики по компенсациям и льготам.



Методология PwC

Сопоставление должностей с каталогом

В целях обеспечения высокого уровня точности данных в Исследовании, мы разработали описание должностных обязанностей в соответствии с международными стандартами и спецификой различных отраслей.

При сопоставлении должностей участники имели возможность указывать, насколько должностные обязанности отдельных сотрудников их компаний соответствовали общим описаниям должностей, подготовленным PwC.

Каталог должностей PwC включает:

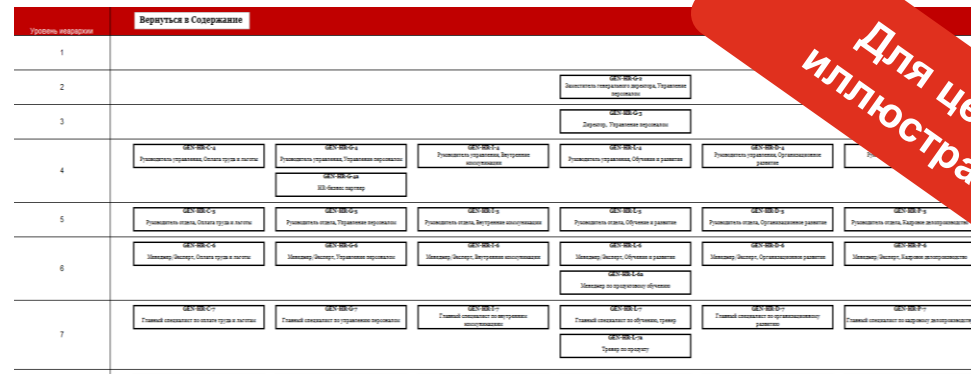
- ✓ Более 2000 должностей
- ✓ От 5 до 50 функциональных групп должностей для различных секторов
- ✓ От 100 до 400 уникальных должностей для различных секторов

Сочетание двух подходов: функциональное описание должностей и иерархические уровни

Отраслевой фокус: учет специфики должностей каждого сектора

Индивидуальные консультации для наиболее корректного сопоставления должностей

Org. structure



Function	Code	Level	Title	Job description
Human Resources	SSC-HR-O-4	4. Managers	HR Operations Manager	Responsible for ensuring the efficient execution of the processes within one HR service group in the Shared Service Center. Responsible for ensuring that services are executed according to the SLAs for the specific HR service group and customers. Supervises, develops and coaches the Process Specialist team. Ensures consistent and efficient delivery of the operational services. Single point of contact for the Process Specialists and HR Operations Experts concerning personnel, professional, operational and organizational issues and for all escalations within the team. With a good knowledge of leadership skills, he/she can manage a team efficiently. Possesses a good knowledge of processes and policies of the respective HR service group.
Human Resources	SSC-HR-O-7	7. Experts	HR Operations Expert	Provides line managers, program/project managers, employees, HR Business Partners and Process Specialists guidance regarding processes, policies and procedures in the respective HR service group in general and consults on specific cases. The Expert is an escalation point for resolving special cases with regards to policy compliance. Depending on each HR service group, the Expert has specific tasks, e.g. in recruiting - selection of candidates. The Expert is aware of other HR functions' knowledge.
Human Resources	SSC-HR-O-8a	8. Specialist	HR Operations Senior Consultant	Handles moderately complex projects independently. Supports and provides back up for HR Operations Experts. Able to coordinate and evaluate activities of Associates and Consultants in their area. Performs administrative activities.

Методология PwC

Взвешивание выборки

Во избежание воздействия на рыночные данные того факта, что одна компания предоставила значительно больше информации, чем другие компании, при расчете статистических показателей по исходным данным использовался метод взвешивания выборки. Взвешивание выборки искусственно сокращает количество показателей от каждой компании таким образом, чтобы по одному участнику не создавалось более одной трети выборки, на основании которых рассчитываются результаты. Данная процедура не применяется, если компания предоставляет меньше трех значений по соответствующей исходной позиции. Исходные данные сокращаются посредством замещения соответствующими квантилями таким образом, чтобы исходное разнообразие выборки сохранялось.

Company	Data points provided for the same benchmark job		Salary data included in statistics processing		Processing results	
Company 1 (15 data points for one benchmark job)	Accountant	3,500				
	Accountant	3,600				
	Accountant	3,700				
	Accountant	3,800				
	Accountant	3,900				
	Accountant	4,000	Percentile 10=	3,640		
	Accountant	4,100	Percentile 25=	3,850		
	Accountant	4,200	Average=	4,200		
	Accountant	4,300	Median=	4,200		
	Accountant	4,400	Percentile 75=	4,550		
	Accountant	4,500	Percentile 90=	4,760		
	Accountant	4,600				
	Accountant	4,700				
	Accountant	4,800				
	Accountant	4,900				
Company 2 (4 data points for one benchmark job)	Accountant	3,200	=	3,200		
	Accountant	3,800	=	3,800		
	Accountant	4,400	=	4,400		
	Accountant	5,600	=	5,600		
					Percentile 10=	3,596
					Percentile 25=	3,813
					Average=	4,220
					Median=	4,200
					Percentile 75=	4,513
					Percentile 90=	4,844

Заполнение анкет Зарплатные данные

Зарплатные данные заполняются участниками оффлайн в формате xls и загружаются в систему по защищенному каналу сотрудниками PwC.

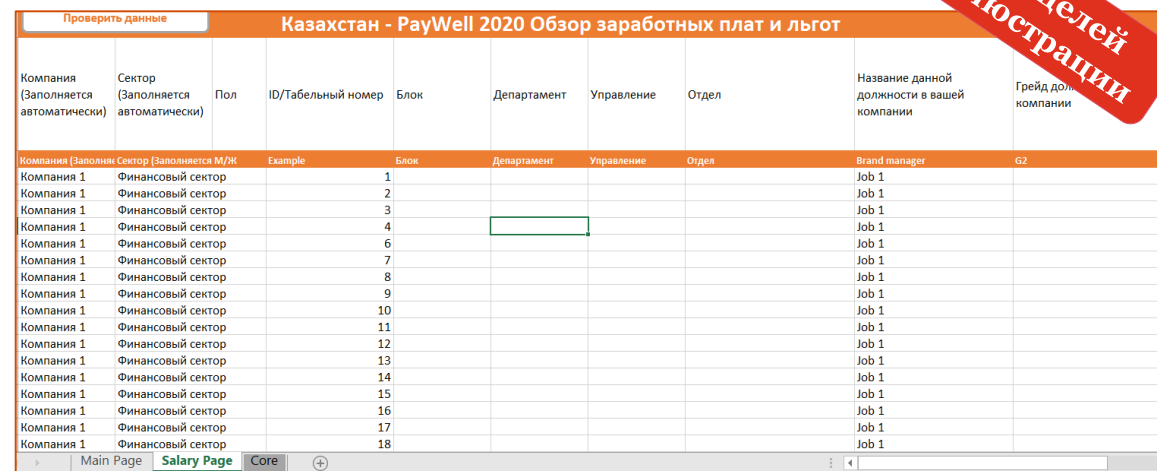
Позднее загруженная анкета может быть отредактирована прямо в личном кабинете и использоваться для сравнительного анализа уровней вознаграждения на базе платформы.

Основные факты об анкете:

- Анкета предоставляется в формате xls;
- PwC проведет индивидуальные консультации по сопоставлению должностей с каждой компанией;
- Загрузка заполненной анкеты осуществляется по защищенному каналу;
- Гибкая система фильтров для работы с анкетой уже в системе;
- После загрузки анкеты в систему, платформа укажет на возможные ошибки с помощью автоматизированной системы предупреждений;
- Благодаря сбору уникальных идентификаторов сотрудников, ежегодное обновление зарплатных данных стало быстрым и удобным.

Новшество 2020 года:

Для облегчения процесса передачи данных существует опция выгрузки зарплатных данных из текущей системы (например, 1С), что существенно экономит время и ресурсы компании-участницы.



Казахстан - PayWell 2020 Обзор заработных плат и льгот

Компания (Заполняется автоматически)	Сектор (Заполняется автоматически)	Пол	ID/Табельный номер	Блок	Департамент	Управление	Отдел	Название данной должности в вашей компании	Грейд должности
Компания 1	Финансовый сектор		Example	1				Brand manager	G2
Компания 1	Финансовый сектор			2				Job 1	
Компания 1	Финансовый сектор			3				Job 1	
Компания 1	Финансовый сектор			4				Job 1	
Компания 1	Финансовый сектор			6				Job 1	
Компания 1	Финансовый сектор			7				Job 1	
Компания 1	Финансовый сектор			8				Job 1	
Компания 1	Финансовый сектор			9				Job 1	
Компания 1	Финансовый сектор			10				Job 1	
Компания 1	Финансовый сектор			11				Job 1	
Компания 1	Финансовый сектор			12				Job 1	
Компания 1	Финансовый сектор			13				Job 1	
Компания 1	Финансовый сектор			14				Job 1	
Компания 1	Финансовый сектор			15				Job 1	
Компания 1	Финансовый сектор			16				Job 1	
Компания 1	Финансовый сектор			17				Job 1	
Компания 1	Финансовый сектор			18				Job 1	

Методология PwC

Правила конфиденциальности

Данные, собранные во время Исследования, будут рассматриваться как строго конфиденциальные. Меры по обеспечению конфиденциальности данных включают в себя: подписание соглашения о неразглашении в рамках договора на оказание услуг, кодирование данных, ограничение количества специалистов PwC, имеющих доступ к данным компании, представление информации в отчете таким образом, что определение принадлежности данных той или иной компании будет невозможно.

Для того чтобы обеспечить наибольший объем раскрываемой статистической информации при соблюдении высоких стандартов конфиденциальности, в рамках платформы PwC применяет следующий подход:

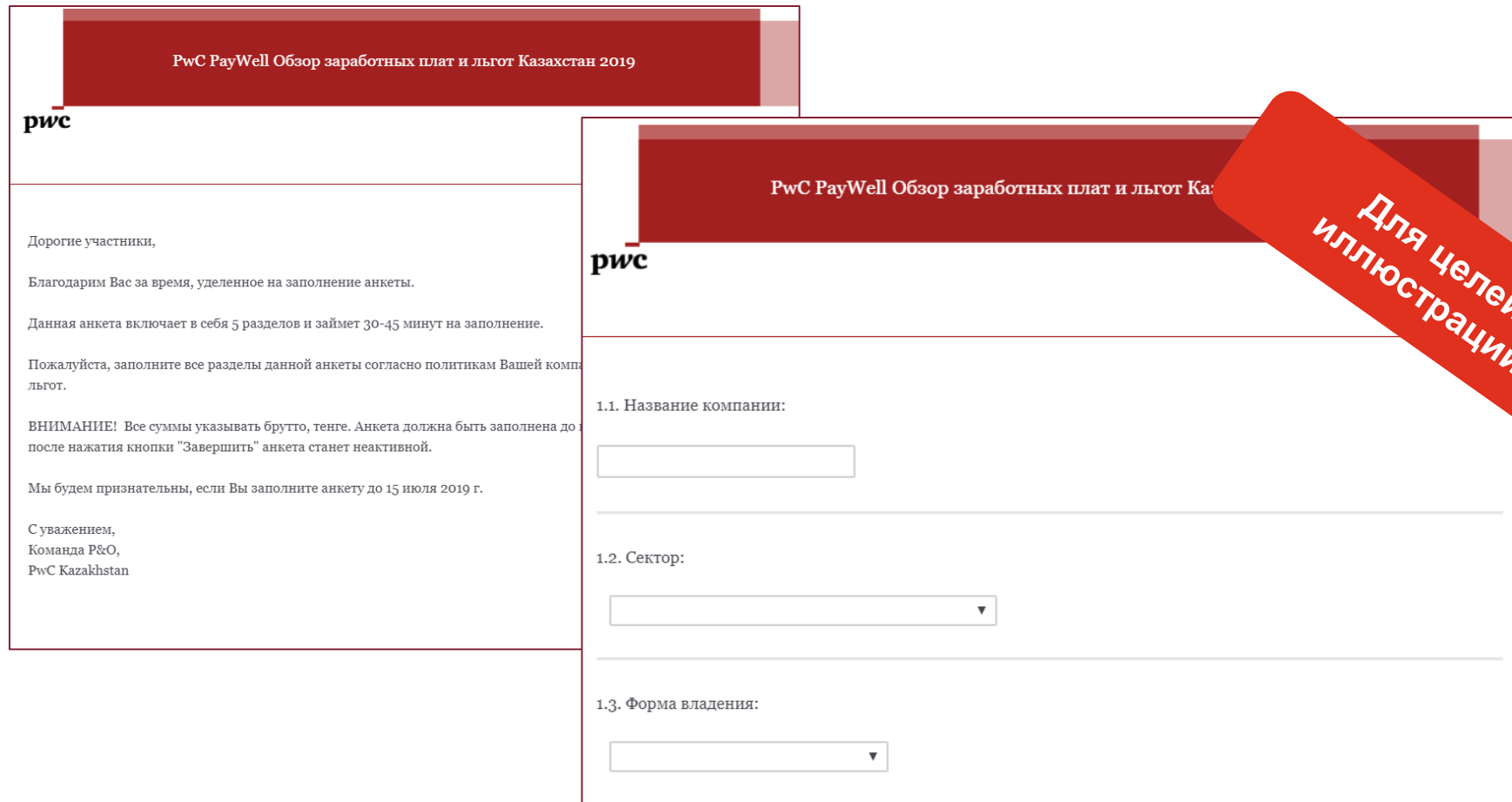
Среднее значение	<i>Минимум 3 записи от минимум 3 компаний</i>
Медиана	<i>Минимум 4 записи от минимум 3 компаний</i>
25-ый /75- ый перцентили	<i>Минимум 6 записей от минимум 3 компаний</i>
10-ый/90-ый перцентили	<i>Минимум 8 записей от минимум 3 компаний</i>



Наименование	Методика расчета
Среднее значение	Сумма всех предоставленных значений в выборке, поделенная на количество предоставленных значений.
10-й перцентиль	Величина, разделяющая совокупность значений на две части; в результате, 10% значений совокупности - меньше данной величины, 90% - превышают данную величину.
25-й перцентиль	Величина, разделяющая совокупность значений на две части; в результате, 25% значений совокупности - меньше данной величины, 75% - превышают данную величину.
Медиана	Величина, находящаяся в середине совокупности значений: 50% значений совокупности - меньше данной величины, 50% - превышают данную величину.
75-й перцентиль	Величина, разделяющая совокупность значений на две части; в результате, 75% значений совокупности - меньше данной величины, 25% - превышают данную величину.
90-й перцентиль	Величина, разделяющая совокупность значений на две части; в результате, 90% значений совокупности - меньше данной величины, 10% - превышают данную величину.

Заполнение онлайн анкеты по HR практикам

Анкета по политикам и практикам заполняется участниками онлайн по защищенному каналу PwC.



PwC PayWell Обзор заработных плат и льгот Казахстан 2019

рwc

Дорогие участники,

Благодарим Вас за время, уделенное на заполнение анкеты.

Данная анкета включает в себя 5 разделов и займет 30-45 минут на заполнение.

Пожалуйста, заполните все разделы данной анкеты согласно политикам Вашей компании и льгот.

ВНИМАНИЕ! Все суммы указывать брутто, тенге. Анкета должна быть заполнена до 15 июля 2019 г. после нажатия кнопки "Завершить" анкета станет неактивной.

Мы будем признательны, если Вы заполните анкету до 15 июля 2019 г.

С уважением,
Команда P&O,
PwC Kazakhstan

PwC PayWell Обзор заработных плат и льгот Казахстан 2019

рwc

1.1. Название компании:

1.2. Сектор:

1.3. Форма владения:

Для целей иллюстрации

Почему PwC?



Глобальный опыт проведения ежегодных и специализированных исследований



Индивидуальный подход:

- индивидуальные встречи и полная поддержка при заполнении анкет
- специализация консультантов по секторам
- индивидуальные презентации по результатам исследования



Обеспечение **высокого качества данных:**

- постоянное обновление каталога должностей с учетом индустриальной специфики
- тщательная проверка исходных данных и валидация обработанных данных на каждом этапе исследования



Высокие стандарты конфиденциальности



Удобный **интерактивный инструмент** для сравнения зарплатных данных компании с рынком, разработанный на базе MS Excel



Обновление ключевых данных в рамках полугодового Экспресс исследование, а также при значительных изменениях на рынке труда

Отчет по заработным платам

Пример

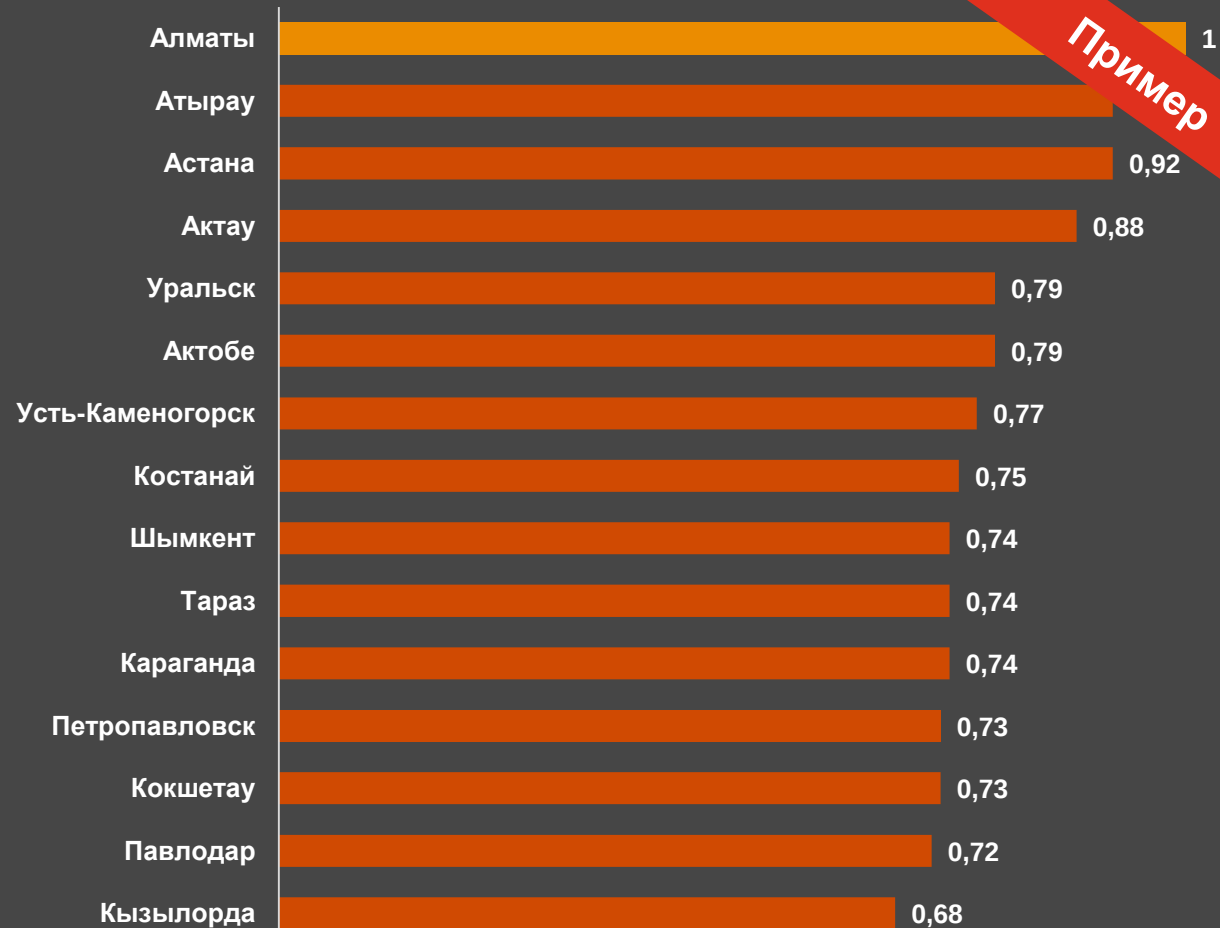
PayWell 2018 GENERAL SECTOR SALARY DATA

Год	2018
Сектор	Общеиндустриальный
Подсектор	
Составляющие вознаграждения	Базовая заработная плата и Общее вознаграждение
Период	Ежемесячный (Gross)
Валюта	KZT

Название должности	Функция / Подразделение	Отдел	Код должности	#	A	10-й перц.	25-й перц.	среднее	медиана	75-й перц.	90-й перц.	10-й перцент.	25-й перцент.	среднее	Медиана	75-й перцент.	90-й перцент.
Руководитель структурного подразделения, Расчет заработной платы	Бухгалтерия и финансы	Расчет заработной платы	GEN-FI-W-5	7	7	-	535 000	552 805	575 367	590 878	-	-	573 378	631 336	608 371	698 951	-
Главный специалист по расчету заработной платы	Бухгалтерия и финансы	Расчет заработной платы	GEN-FI-W-7	10	14	233 186	293 206	345 773	334 366	394 094	471 957	298 672	320 342	381 744	347 938	421 619	534 798
Специалист по расчету заработной платы	Бухгалтерия и финансы	Расчет заработной платы	GEN-FI-W-8	17	28	172 700	196 813	268 313	240 000	312 480	436 637	186 060	225 935	283 545	253 917	321 091	441 611
xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxx xx	xxxx xx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx
xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxx xx	xxxx xx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx
xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxx xx	xxxx xx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx
xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxx xx	xxxx xx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx
xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxx xx	xxxx xx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx
xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxx xx	xxxx xx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx
xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxx xx	xxxx xx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx	xxxxxx

Региональные коэффициенты

Региональные коэффициенты рассчитаны на основе рыночных статистических данных по заработным платам по должностям, присутствующих во всех регионах Казахстана. Для целей расчета региональных коэффициентов уровень заработной платы по городу Алматы был принят за 1 (100%).



Интерактивный инструмент

SalaryData - Сравнение компании с рынком

Импортировать Salary Base Очистить формулу

Параметр сравнения - Медиана

Выбор параметра сравнения с рынком

Автоматическое сравнение с рынком по заданному параметру

По базовой части По переменной части По совокупному доходу в год

Название должности в Компании

Фактическая месячная заработная плата Компании

Местоположение Компании

Фактический годовой бонус Компании

Данные рынка в разрезе должностей

Код	Позиция в компании	Позиция в базе	Грейд	Регион	Наличие бонусов	Месячная Зарплата	Годовой Бонус	Годовой расход	Позиция от грейда	Зарплата за мес на рынке	Зарплата за мес Разница %	Бонус за год на рынке	Бонус за год Разница %	Итого расходы на рынке (год)	Итого расходы Разница % (год)
GEN-LG-G-3	Начальник юридического отдела	Директор / Руководитель	12	Алматы	Yes	xxx	xxx		3. Директора	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
GEN-LG-G-6	Заместитель начальника	Менеджер по юридическим	10	Алматы	Yes	xxx	xxx		6. Менеджеры/Эксперты	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
GEN-MN-M-2a	Вице-президент	генеральный директор / Президент	16	Алматы	Yes	xxx	xxx		2. Члены Правления	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
GEN-HR-I-8	Специалист отдела информатизации	Специалист по внутренним	7	Алматы	Yes	xxx	xxx		8. Специалисты	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
GEN-HR-G-8	Специалист отдела трудовых ресурсов	Специалист, ассистент по управлению	8	Алматы	Yes	xxx	xxx		8. Специалисты	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
OIL-GES-7	Инженер инженерного отдела	Специалист по геологоразведочным	8	Алматы	Yes	xxx	xxx		7. Главные специалисты	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
OIL-OG-M-7	Инженер по добыче нефти отдела	Специалист по геологоразведочным	8	Алматы	Yes	xxx	xxx		7. Главные специалисты	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
GEN-LO-R-4	Начальник отдела снабжения и	Руководитель структурного	11	Алматы	Yes	xxx	xxx		4. Руководители управл	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
GEN-FI-G-6	Главный бухгалтер	Финансовый контролер	10	Алматы	Yes	xxx	xxx		6. Менеджеры/Эксперты	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
GEN-AD-S-8b	Специалист по геологической	Архивариус	4	Алматы	Yes	xxx	xxx		8. Специалисты	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
GEN-HR-G-4	Начальник отдела трудовых ресурсов	Руководитель структурного	12	Алматы	Yes	xxx	xxx		4. Руководители управл	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
GEN-FI-P-7	Ведущий специалист отдела	Главный специалист по экономическому	9	Алматы	Yes	xxx	xxx		7. Главные специалисты	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
GEN-FI-G-7	Ведущий бухгалтер	Бухгалтер	9	Алматы	Yes	xxx	xxx		7. Главные специалисты	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
OIL-LI-P-8	Ведущий инженер по разработке и	Специалист геологического	8	Алматы	Yes	xxx	xxx		8. Специалисты	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
GEN-LG-G-8	Юрист	Юрист	8	Алматы	Yes	xxx	xxx		8. Специалисты	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
OIL-SL-A-7	Ведущий специалист отдела реализации	Главный специалист по продажам нефти и	9	Алматы	Yes	xxx	xxx		7. Главные специалисты	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%
GEN-FI-P-8	Специалист отдела планирования	Специалист по экономическому	8	Алматы	Yes	xxx	xxx		8. Специалисты	xx	xx%	xx	xx%	xx%	xx%

PayWell Dashboard по HR практикам



Пример

Наши контакты:



Татьяна Цой

Директор,
Персонал и Организация

Е: tatyana.tsoy@pwc.com

Тел.: +7 (727) 330 32 01



Жадыра Адамбаева

Консультант,
Персонал и Организация

Е: adambayeva.zhadyra@pwc.com

Тел.: +7 708 533 03 64



Лейла Ермаханова

Консультант,
Персонал и Организация

Е: leila.yermakhanova@pwc.com

Тел.: +7 701 99 00 180

www.pwc.kz

© 2020 PwC. Все права защищены. Дальнейшее распространение без разрешения PwC запрещено. "PwC" относится к сети фирм-участников ПрайсуотерхаусКуперс Интернешнл Лимитед (PwCIL), или, в зависимости от контекста, индивидуальных фирм-участников сети PwC. Каждая фирма является отдельным юридическим лицом и не выступает в роли агента PwCIL или другой фирмы-участника. PwCIL не оказывает услуги клиентам. PwCIL не несет ответственность в отношении действий или бездействий любой из фирм-участников и не контролирует их профессиональную деятельность, и ни при каких обстоятельствах не ограничивает их действия. Ни одна из фирм-участников не несет ответственность в отношении действий или бездействий любой другой фирмы-участника и не контролирует их профессиональную деятельность, и ни при каких обстоятельствах не ограничивает их действия.