

ИССЛЕДОВАНИЕ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ

В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ART **IT** ERA

РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

2024

🔍 ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ



РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ,
г. МИНСК, МИНСКАЯ ОБЛАСТЬ



2024 г., январь-июль



286 компаний

1 456 респондентов

СФЕРЫ

- Банки | Лизинг | Страхование
- Производство
- Строительство | Недвижимость | Проектирование
- Ритейл
- FMCG
- Оптовая торговля
- Логистика и закупки | Перевозки | Склад | ВЭД
- Телекоммуникации, связь
- Информационные технологии

ИССЛЕДУЕМЫЕ ВИДЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ

Ежемесячное средневзвешенное вознаграждение (BYN)

Включает:

- Фиксированную часть (оклад + надбавки)
 - Регулярные премии (ежемесячные, квартальные)
- Без учета полугодовых и годовых бонусов

ОСНОВНЫЕ ИСТОЧНИКИ ДАННЫХ

Представленные данные являются результатом строгого, многоэтапного процесса, который гарантированно точно отражает ситуацию на рынке труда Республики Беларусь.

Зарботная плата для каждой должности, указанной в исследовании, **основана на фактическом вознаграждении специалистов, которых опросили консультанты ARTITERA или согласовали с работодателями рекрутеры компании.**

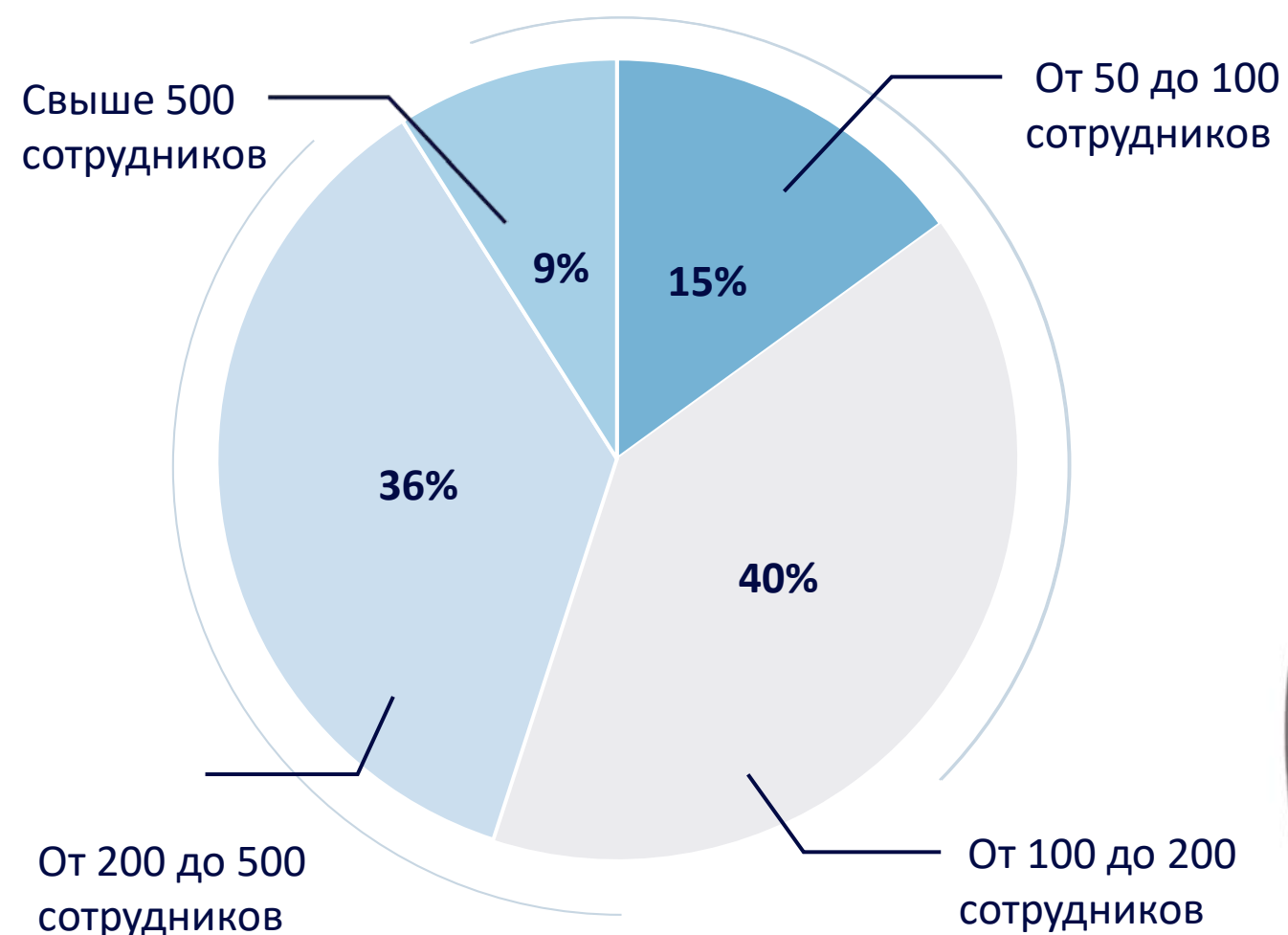
Наши данные учитывают текущий и ожидаемый спрос на каждую позицию, предложение в Job Offer для согласованного кандидата и другие рыночные условия. Мы также взаимодействовали с нашими инсайдерами, чтобы узнать дополнительные сведения.



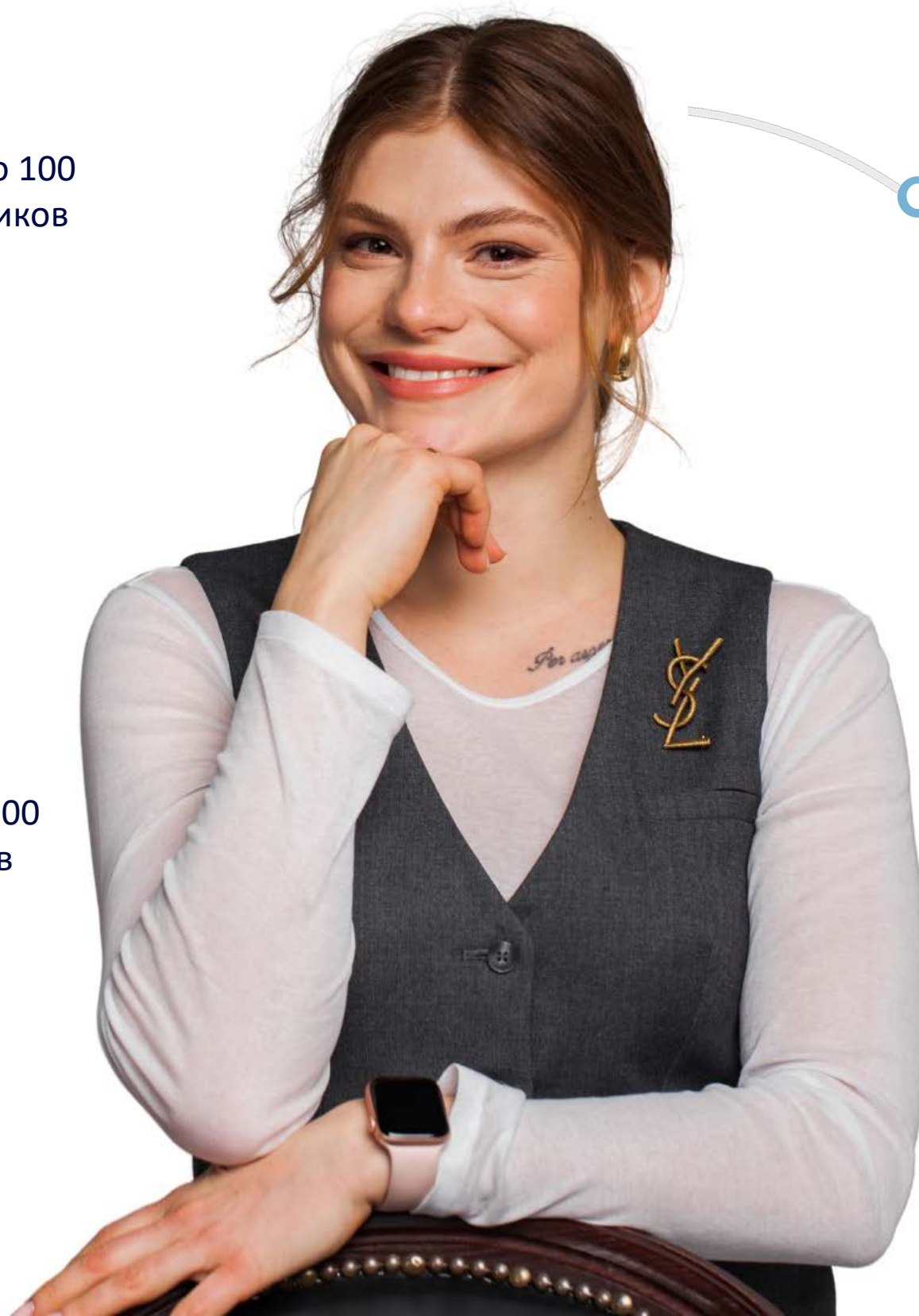
🔍 ЧИСЛЕННОСТЬ ИССЛЕДУЕМЫХ КОМПАНИЙ

40% специалистов работают в компаниях численностью сотрудников от 100 до 200

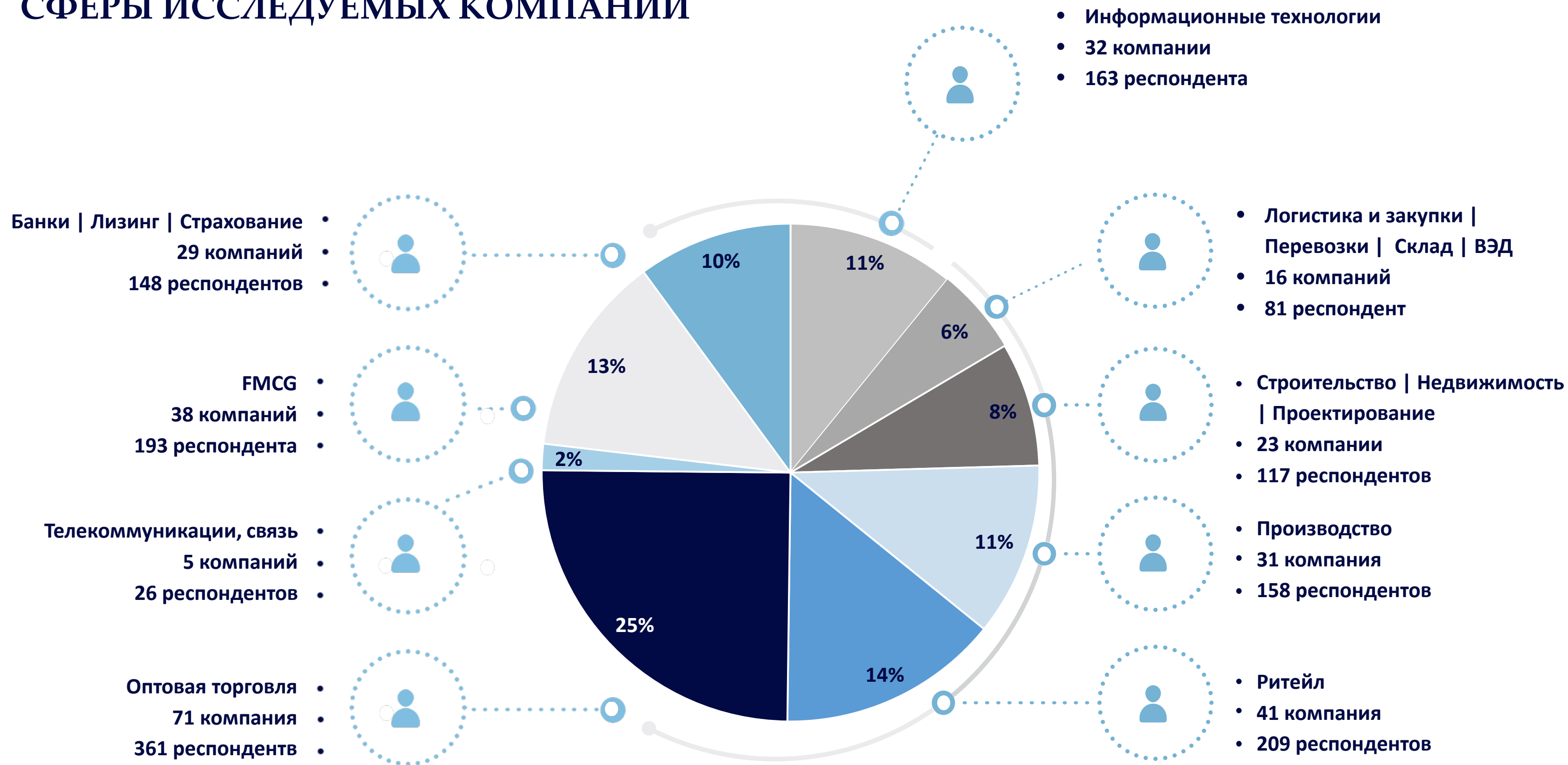
36% специалистов работают в компаниях с численностью сотрудников от 200 до 500



В исследовании представлены компании с численностью сотрудников от 50 человек



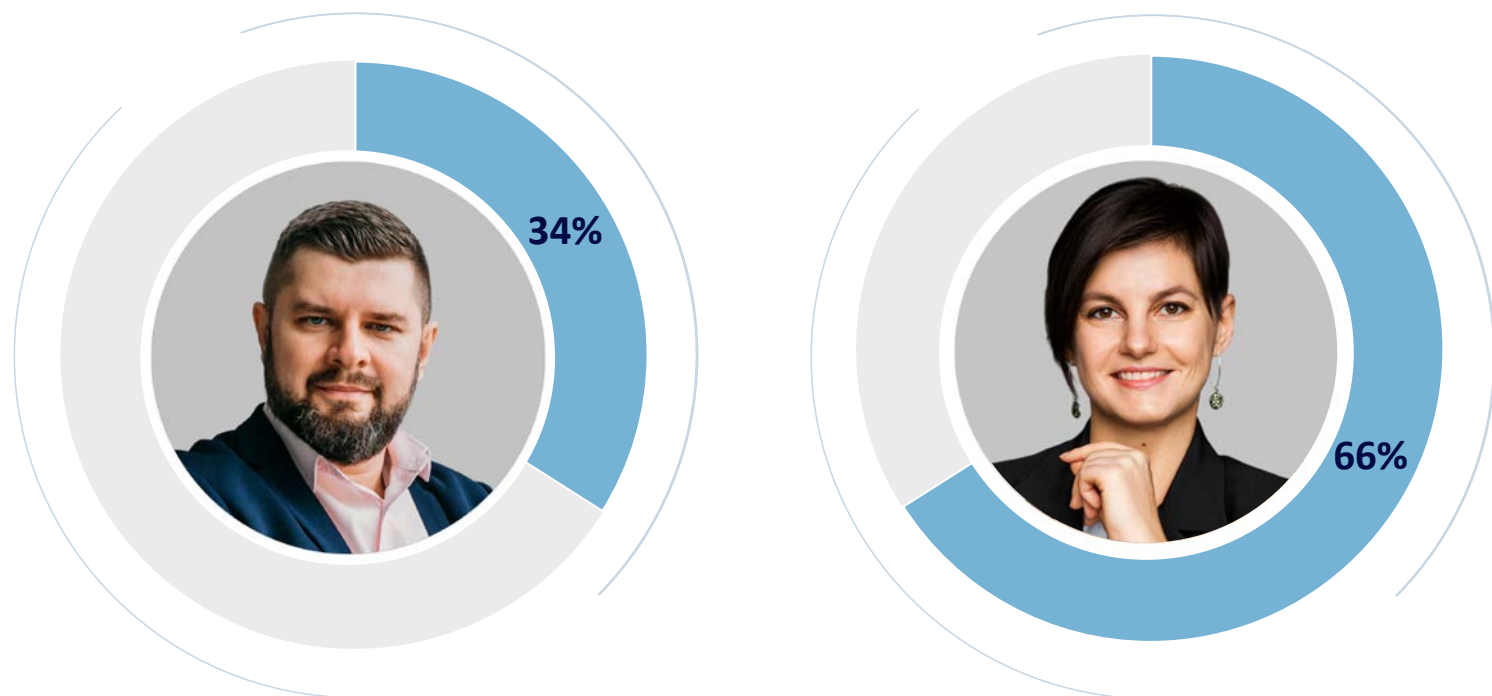
СФЕРЫ ИССЛЕДУЕМЫХ КОМПАНИЙ



ПРОФИЛЬ И ВОЗРАСТ РЕСПОНДЕНТОВ

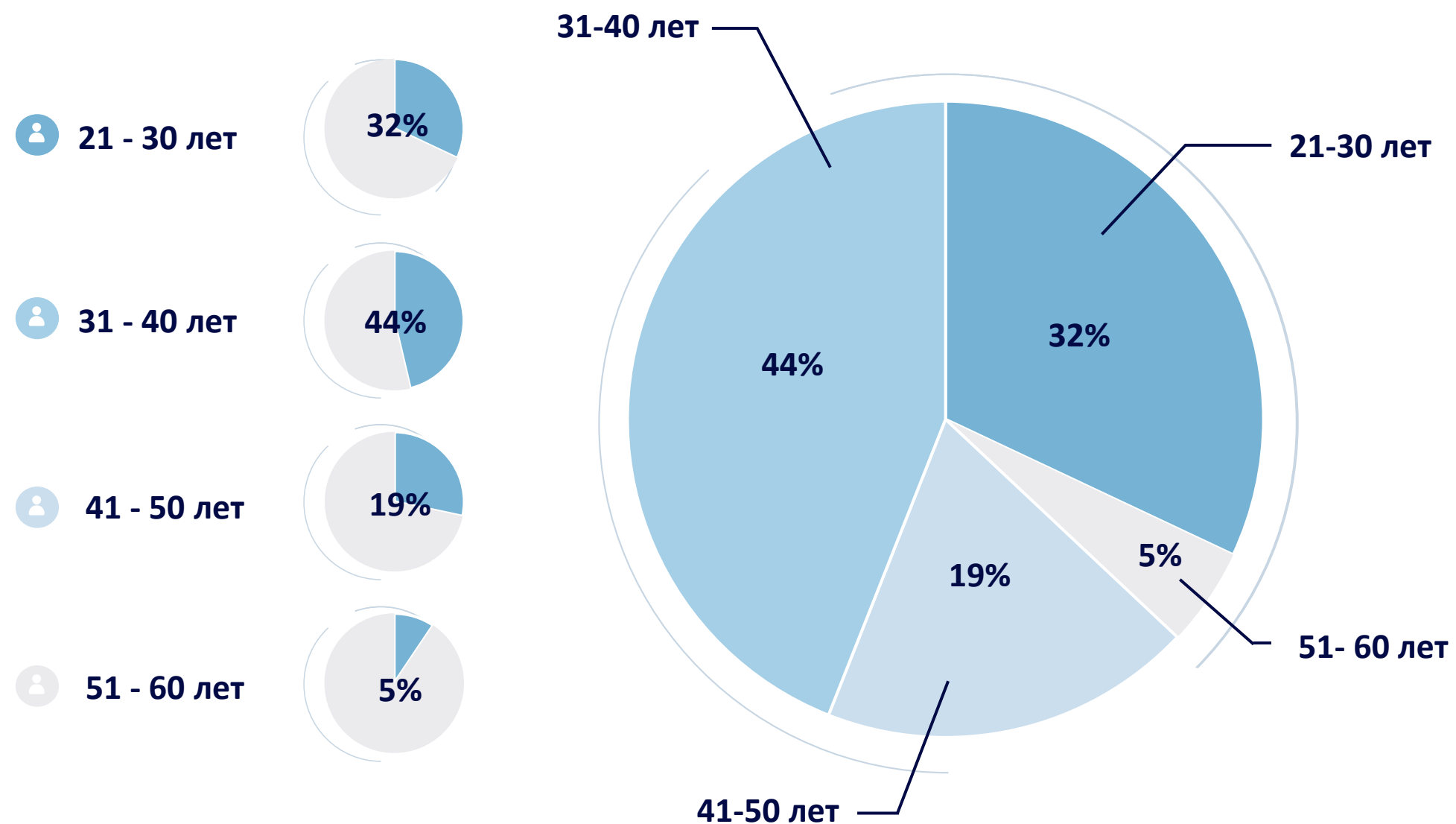
ПОЛ

В исследовании текущего уровня совокупного дохода руководителей и специалистов сферы управления персоналом Республики Беларусь приняло участие **66% женщин** и **34% мужчин**.



ВОЗРАСТ

Большая часть респондентов находится в возрасте от **31 до 40 лет**, **32%** - на **10 лет** младше этого диапазона, **19%** - на **10 лет** старше этого диапазона и только **5%** старше **50 лет**.



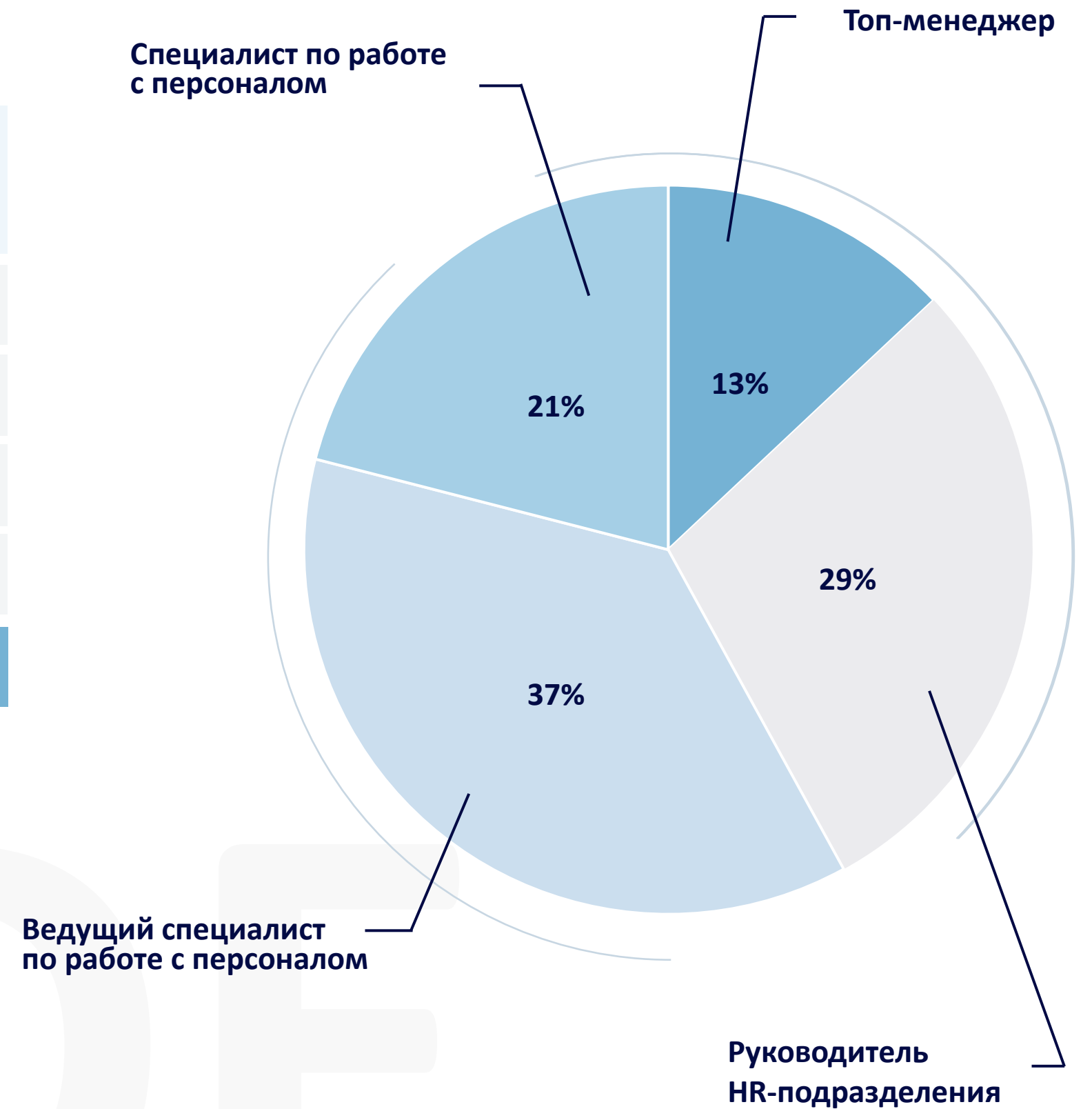
СТАЖ РАБОТЫ РЕСПОНДЕНТОВ

41% респондентов работают в компаниях от 3 до 5 лет,
26% - от 2 до 3 лет и 15% - от 5 до 10 лет



ИССЛЕДУЕМЫЕ УРОВНИ ДОЛЖНОСТЕЙ

УРОВНИ ПОЗИЦИЙ	КОЛИЧЕСТВО РЕСПОНДЕНТОВ
1. Топ-менеджер	189
2. Руководитель HR-подразделения	422
3. Ведущий специалист по работе с персоналом	539
4. Специалист по работе с персоналом	306
Всего:	1 456



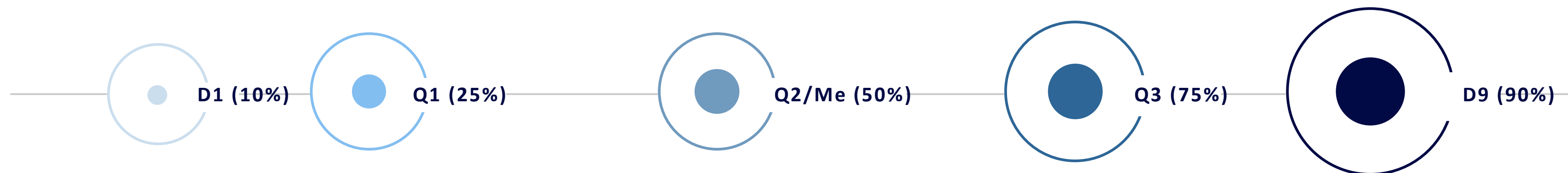
GRADDE

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Сравнение полученных данных о заработной плате основано на медиане и квартилях



Квартили являются наиболее точными статистическими данными для анализа заработной платы



D1 (1 ДЕЦИЛЬ)

10% работников компаний зарабатывают меньше заданного значения



Q1 (1 КВАРТИЛЬ)

25% работников компаний зарабатывают меньше заданного значения



Q2 (МЕДИАНА)

50% работников компаний зарабатывают меньше/больше заданного значения



Q3 (3 КВАРТИЛЬ)

25% работников компаний зарабатывают больше заданного значения



D9 (9 ДЕЦИЛЬ)

10% работников компаний зарабатывают больше заданного значения

УРОВНИ ПОЗИЦИЙ

СПЕЦИАЛИСТ

- Средний стаж работы специалиста до 3 лет.
- Молодой специалист, начинающий свой путь в HR-сфере.
- Имеет средний уровень знаний и опыт работы в области рекрутинга, оценки персонала, мотивации и анализа данных.
- Готов работать в команде и выполнять задачи под руководством более опытных коллег.
- Стремится к профессиональному росту и готов учиться на своих ошибках, чтобы достичь успеха в карьере.

ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ

- Средний стаж работы специалиста свыше 3 лет.
- Имеет высокие знания предметной области и опыт их практического применения.
- Получает знания от более опытных коллег в команде, за ее пределами и консультирует коллег, у которых меньше опыта.
- Знаний предметной области достаточно для поиска и реализации предложенных решений.
- Имеет опыт участия во многих проектах.
- Совершенствует/оптимизирует принятые методы и технологии работы в своей предметной области в рамках индивидуальных задач.
- Выполняет задачи среднего и высокого уровня сложности внутри команды.
- Нуждается в периодическом контроле руководства.



УРОВНИ ПОЗИЦИЙ

РУКОВОДИТЕЛЬ HR-ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

- Имеет экспертные знания, по крайней мере, в одной сфере HR и расширенные знания в другой или нескольких сферах.
- Обладает навыками использования как популярных, так и инновационных инструментов.
- Выступает в качестве наставника для коллег, у которых меньше опыта.
- Делится знаниями, используя разные методы и подходы.
- Внедряет инновационные улучшения в команде.
- Иницирует и координирует их реализацию.
- Большинство выполненных задач имеют высокий уровень сложности.
- Получает информацию о цели, самостоятельно определяет задачи, необходимые для ее достижения.
- Работает автономно, способен руководить небольшой группой специалистов в своей предметной области при работе над поставленной задачей.

ТОП-МЕНЕДЖЕР

- Имеет глубокие экспертные знания во всех ключевых направлениях HR: управление талантами, подбор и удержание персонала, развитие корпоративной культуры, компенсации и льготы, управление изменениями, обучение и развитие, а также стратегическое планирование HR.
- Владеет навыками использования и внедрения передовых HR-инструментов и технологий на корпоративном уровне, включая HR-аналитику, цифровые HR-платформы, автоматизацию процессов.
- Выступает в роли стратегического партнера для топ-менеджмента компании, помогает формировать и реализовывать HR-стратегию, которая поддерживает общие бизнес-цели компании.
- Наставляет руководителей HR подразделений, делится опытом и знаниями с другими руководителями компании.
- Ведет постоянную работу над улучшением HR-процессов в масштабах всей компании, внедряя инновационные решения, способствующие повышению эффективности бизнеса.
- Иницирует и координирует внедрение стратегических изменений в HR-политике компании, включая трансформационные проекты и программы по развитию сотрудников.
- Отвечает за реализацию HR-стратегий, которые включают проекты высокого уровня сложности и значимости для компании.
- Самостоятельно устанавливает приоритеты и определяет стратегические цели для всей HR-функции компании, согласовывая их с бизнес-целями.
- Управляет крупной командой HR-специалистов и руководителей, координируя их работу на уровне всей компании.

ПОДБОР И АДАПТАЦИЯ

ДИАПАЗОН СОВОКУПНОГО ДОХОДА, ВУН (NETTO)

Руководитель HR- подразделения

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

Ведущий специалист

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

Специалист

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
960,00	1450,00	1710,00	1820,00	2060,00

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

6/233 позиций

ДИАПАЗОН СОВОКУПНОГО ДОХОДА, ВУН (NETTO)

Руководитель HR- подразделения

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

Ведущий специалист

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

Специалист

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

МОТИВАЦИЯ И КОМПЕНСАЦИИ

ДИАПАЗОН СОВОКУПНОГО ДОХОДА, ВУН (NETTO)

Руководитель HR- подразделения

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

Специалист по работе с персоналом от 3 лет

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

Специалист по работе с персоналом до 3 лет

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

ОЦЕНКА

12/233 позиций

ДИАПАЗОН СОВОКУПНОГО ДОХОДА, ВУН (NETTO)

Руководитель HR- подразделения

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

Специалист по работе с персоналом от 3 лет

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

Специалист по работе с персоналом до 3 лет

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

КАДРОВОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА 18/233 позиций

ДИАПАЗОН СОВОКУПНОГО ДОХОДА, ВУН (NETTO)

Руководитель HR- подразделения

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

Специалист по работе с персоналом от 3 лет

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

Специалист по работе с персоналом до 3 лет

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

ДИАПАЗОН СОВОКУПНОГО ДОХОДА, ВУН (NETTO)

Руководитель HR- подразделения

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

Специалист по работе с персоналом от 3 лет

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

Специалист по работе с персоналом до 3 лет

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ

ДИАПАЗОН СОВОКУПНОГО ДОХОДА, ВУН (NETTO)

Руководитель HR- подразделения

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

Специалист по работе с персоналом от 3 лет

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

Специалист по работе с персоналом до 3 лет

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

ТОП-МЕНЕДЖМЕНТ

24/233 позиций

ДИАПАЗОН СОВОКУПНОГО ДОХОДА, ВУН (NETTO)

HRD

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

HRBP

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

HR Generalist

Min	Q1	Q2/Me	Q3	Max
XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX

🔍 СВЯЖИТЕСЬ С НАМИ

Международная консалтинговая компания
развития человеческого капитала

- ✓ Исследование заработных плат
- ✓ Исследование рынка труда
- ✓ Executive Search
- ✓ IT-рекрутинг
- ✓ General Recruitment
- ✓ Headhunting
- ✓ Автоматизация HR-процессов
- ✓ Оценка и диагностика персонала
- ✓ Построение системы мотивации, KPI|OKR
- ✓ HR-бенчмаркинг
- ✓ Развитие и продвижение HR-бренда

ARTITERA

Телефон

+ 375 29 115 11 33
+ 7 985 115 11 33

Получите консультацию

art@artitera.ru

Подробнее об услугах

artitera.ru
artitera.com