

# Журнал «Зарплатомер»

Ежемесячное информационно-аналитическое издание портала Superjob.ru

# О журнале

Каждый номер журнала тематический и посвящен отдельной отрасли.

Объем – 52 полосы. Тираж – 15 000 экземпляров.

№ 6 (30), июнь



№ 7 (31), июль



№ 8 (32), август



№ 9 (33), сентябрь



№ 10 (34), октябрь



№ 11 (35), ноябрь



№ 12 (36), декабрь



№ 1 (37), январь



№ 2 (38), февраль



№ 3 (39), март



№ 4 (40), апрель

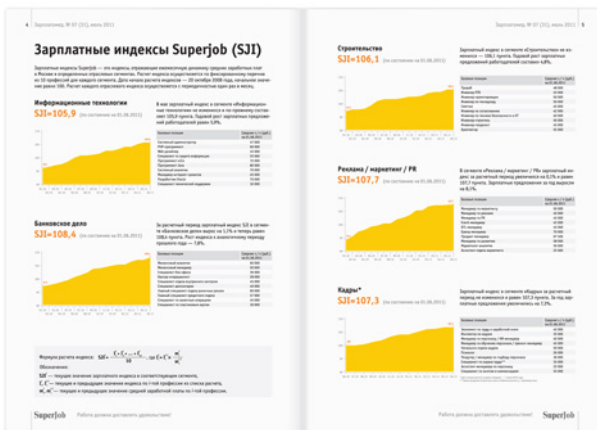


№ 5 (41), май



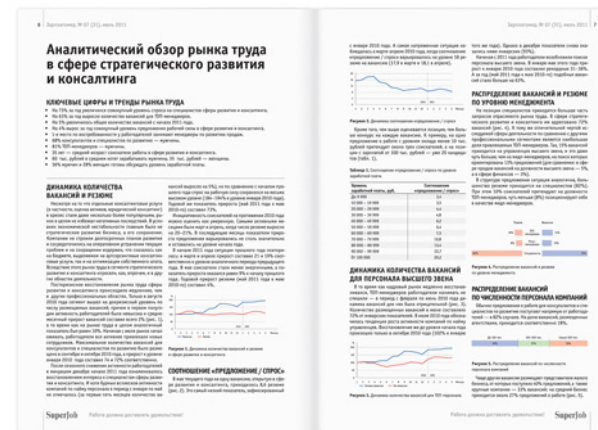
# Содержание

## Зарплатные индексы Superjob (SJI)



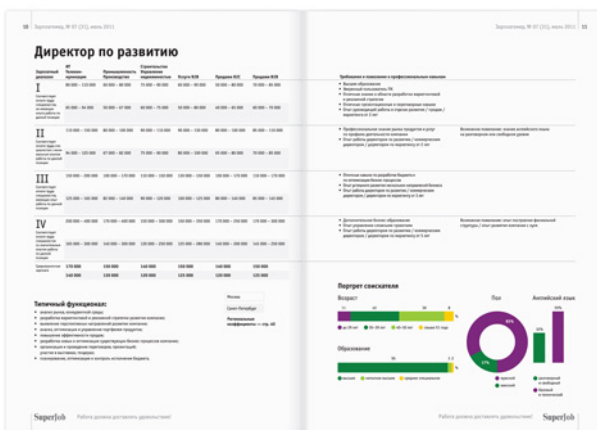
стр. 5

## Аналитический обзор рынка труда



стр. 6

## Обзоры заработной платы



стр. 8



стр. 9

## Дорогие друзья и коллеги

От редакции



В этом номере мы предлагаем вам ознакомиться с обзорами заработных плат специалистов, отвечающих за эффективность развития компании по таким направлениям, как управление рисками, разработка и внедрение систем менеджмента качества, маркетинговые коммуникации, разработка корпоративных политик и информационных систем, разработка налоговой политики, управление человеческими ресурсами организации и т.д.

Не каждая компания может позволить себе привлекать внешних консультантов для оптимизации внутренних рабочих процессов в силу довольно высокой стоимости подобных услуг; а иногда нежелание работы с консалтерами связано с наличием предыдущего негативного опыта. Поэтому довольно часто работодателями предпочитают иметь в штате компании соответствующих специалистов с широким профессиональным кругозором, которые способны сформировать и реализовать стратегические планы развития конкретных направлений бизнеса. Отличительной характеристикой подобных специалистов является исключительно высокий образовательный уровень — более 92% консалтеров в сфере развития и консалтинга имеют высшее образование.

Кроме того, эти работники отличаются высоким уровнем мобильности: даже среди москвичей и петербуржцев, обычно не желающих покидать родной город в поисках более привлекательных условий работы, более 20% консалтеров выражают свое согласие переехать в другой город или регион.

Следует отметить, что позиции в сфере развития и консалтинга являются весьма привлекательными для консалтеров как с точки зрения построения карьеры, так и в плане уровня дохода, поэтому конкурсы на открытые вакансии в этом сегменте весьма высоки — 8-9 претендентов на место.

Наиболее высоко работодателями оцениваются услуги профи по бизнес-консалтингу и стратегическому развитию: среднее зарплатное предложение по всей базе вакансий этой сферы на рекрутинговом портале SuperJob.ru составляет 51 000 рублей в регионах и более 68 000 рублей в Москве.

Тенденции, наблюдаемые на рынке труда данных специалистов, соответствуют общим трендам российского рынка труда. В последний месяц весны и в июне работодатели не прекращали активный набор сотрудников: количество объявлений о поиске персонала ежемесячно росло на 7-8%. Общий объем вакансий сегодня превышает на 80% аналогичный показатель прошлого года. Кадровые агентства также ощутили приток заказов: деловой оптимизм рекрутеров в мае — начале лета оказался значительно выше, чем в первом квартале. Консалтеры уже в мае по традиции стали снижать свою активность: на протяжении последних двух месяцев число активных резюме уменьшается примерно на 5-7%.

С уважением,  
главный редактор

Валерия Чернецова

Работа должна доставлять удовольствие!

SuperJob

Собственники компаний

Руководители организаций



Директора по персоналу

Сотрудники кадровых служб

# Зарплатные индексы Superjob (SJI)

Отражают ежемесячную динамику заработных плат в Москве в определенных отраслевых сегментах.

Дата начала расчета индексов – 20 октября 2008 года, начальное значение равно 100

Расчет каждого отраслевого индекса осуществляется с периодичностью один раз в месяц

Формула расчета индекса

4 Зарплатомер, № 07 (31), июль 2011

## Зарплатные индексы Superjob (SJI)

Зарплатные индексы Superjob — это индексы, отражающие ежемесячную динамику средних заработных плат в Москве в определенных отраслевых сегментах. Расчет индекса осуществляется по фиксированному перечню из 10 профессий для каждого сегмента. Дата начала расчета индексов — 20 октября 2008 года, начальное значение равно 100. Расчет каждого отраслевого индекса осуществляется с периодичностью один раз в месяц.

### Информационные технологии

**SJI=105,9** (по состоянию на 01.06.2011)

В мае зарплатный индекс в сегменте «Информационные технологии» не изменился и по-прежнему составляет 105,9 пункта. Годовой рост зарплатных предложений работодателей равен 5,9%.

Базовые позиции	Среднее з/п (руб.) на 01.06.2011
Системный администратор	47 000
PHP-программист	60 000
Web-дизайнер	45 000
Специалист по защите информации	55 000
Программист «1С»	72 000
Программист Java	80 000
Системный аналитик	70 000
Менеджер интернет-проектов	45 000
Работодатели	70 000
Специалист технической поддержки	32 000

### Банковское дело

**SJI=108,4** (по состоянию на 01.06.2011)

За расчетный период зарплатный индекс SJI в сегменте «Банковское дело» вырос на 1,1% и теперь равен 108,4 пункта. Рост индекса к аналогичному периоду прошлого года — 7,8%.

Базовые позиции	Среднее з/п (руб.) на 01.06.2011
Финансовый аналитик	60 000
Финансовый менеджер	50 000
Специалист бан-офиса	38 000
Кассир-операционист	38 000
Специалист отдела внутреннего контроля	45 000
Специалист депозитария	40 000
Главный специалист отдела рыночных рисков	60 000
Главный специалист кредитного отдела	57 000
Специалист по валютным операциям	45 000
Специалист по пластиковым картам	30 000

Формула расчета индекса:  $SJI = \frac{I_1 + I_2 + \dots + I_n}{10}$ , где  $I_i = I_i^t \times \frac{m_i^t}{m_i^{t-1}}$

Обозначения:  
**SJI** — текущее значение зарплатного индекса в соответствующем сегменте,  
 $I_1, I_2, \dots, I_n$  — текущие и предыдущие значения индекса по i-той профессии из списка расчета,  
 $m_i^t, m_i^{t-1}$  — текущее и предыдущее значение средней заработной платы по i-той профессии.

SuperJob Работа должна доставлять удовольствие!

Зарплатомер, № 07 (31), июль 2011 5

## Строительство

**SJI=106,1** (по состоянию на 01.06.2011)

Зарплатный индекс в сегменте «Строительство» не изменился — 106,1 пункта. Годовой рост зарплатных предложений работодателей составил 4,8%.

Базовые позиции	Среднее з/п (руб.) на 01.06.2011
Прораб	48 000
Инженер ПТО	45 000
Инженер-проектировщик	50 000
Инженер по технологии	50 000
Сметчик	45 000
Инженер по составлению	42 000
Инженер по технике безопасности и ОТ	40 000
Инженер-строитель	50 000
Инженер-педагог	45 000
Архитектор	55 000

## Реклама / маркетинг / PR

**SJI=107,7** (по состоянию на 01.06.2011)

В сегменте «Реклама / маркетинг / PR» зарплатный индекс за расчетный период увеличился на 0,1% и равен 107,7 пункта. Зарплатные предложения за год выросли на 8,1%.

Базовые позиции	Среднее з/п (руб.) на 01.06.2011
Менеджер по маркетингу	50 000
Менеджер по рекламе	40 000
Менеджер по PR	45 000
Event-менеджер	42 000
RTL-менеджер	45 000
Бренд-менеджер	70 000
Продюсер-менеджер	67 500
Менеджер по развитию	58 000
Маркетолог-аналитик	50 000
Ассистент отдела маркетинга	25 000

## Кадры\*

**SJI=107,3** (по состоянию на 01.06.2011)

Зарплатный индекс в сегменте «Кадры» за расчетный период не изменился и равен 107,3 пункта. За год зарплатные предложения увеличились на 7,3%.

Базовые позиции	Среднее з/п (руб.) на 01.06.2011
Экономист по труду и заработной плате	42 000
Инженер по кадрам	35 000
Менеджер по персоналу / HR-менеджер	40 000
Менеджер по обучению персонала / тренинг-менеджер	45 000
Начальник отдела кадров	50 000
Психолог	26 000
Режиссер / менеджер по подбору персонала	36 000
Специалист по оценке труда**	35 000
Ассистент менеджера по персоналу	22 000
Специалист по льготам и компенсациям	55 000

\* Дата начала расчета индекса в сегменте — 1 июня 2010 года.  
 \*\* Дата начала расчета индекса в сегменте — 1 июня 2010 года.

Работа должна доставлять удовольствие! SuperJob

Расчет индекса осуществляется по фиксированному перечню из 10 профессий для каждого сегмента

# Обзоры зарплатных плат

Диапазон зарплат представлен в 4-х категориях, в зависимости от опыта работы на данной позиции

Зарплатный диапазон в Москве

Зарплатный диапазон в Санкт-Петербурге

Зарплаты для других городов – на странице 7

Описание типичного функционала для данной должности

10 Зарплатомер, № 07 (31), июль 2011
Зарплатомер, № 07 (31), июль 2011 11

## Директор по развитию

Зарплатный диапазон	ИТ Телеком-вулкан	Промышленность Производство	Строительство Управление недвижимостью	Услуги B2B	Продажи B2C	Продажи B2B
<b>I</b> Соответствует оплате труда специалистов, не имеющих опыта работы по данной позиции	80 000 – 110 000	60 000 – 80 000	75 000 – 90 000	60 000 – 90 000	50 000 – 80 000	70 000 – 85 000
<b>II</b> Соответствует оплате труда специалистов с минимальным опытом работы по данной позиции	65 000 – 94 000	50 000 – 67 000	60 000 – 75 000	50 000 – 80 000	40 000 – 65 000	60 000 – 70 000
<b>III</b> Соответствует оплате труда специалистов, имеющих опыт работы по данной позиции	110 000 – 150 000	80 000 – 100 000	90 000 – 110 000	90 000 – 130 000	80 000 – 100 000	85 000 – 110 000
<b>IV</b> Соответствует оплате труда специалистов со значительным опытом работы по данной позиции	150 000 – 200 000	100 000 – 170 000	110 000 – 150 000	130 000 – 150 000	100 000 – 170 000	110 000 – 170 000
Среднеотраслевая зарплата	170 000	150 000	140 000	150 000	140 000	150 000

**Типичный функционал:**

- анализ рынка, конкурентной среды;
- разработка маркетинговой и рекламной стратегии развития компании;
- выявление перспективных направлений развития компании;
- анализ, оптимизация и управление портфелем продуктов;
- позиционирование эффективности продаж;
- разработка новых и оптимизация существующих бизнес-процессов компании;
- организация и проведение переговоров, презентаций;
- участие в выставках, тендерах;
- планирование, оптимизация и контроль исполнения бюджета.

Москва

Санкт-Петербург

Региональные коэффициенты — стр. 40

**Требования и пожелания и профессиональным навыкам**

- Высшее образование
- Уверенный пользователь ПК
- Отличные знания в области разработки маркетинговой и рекламной стратегии
- Отличные презентационные и переговорные навыки
- Опыт руководящей работы в отделах развития / продаж / маркетинга от 2 лет

**Возможное пожелание:** знание английского языка на разговорном или свободном уровне

- Профессиональное знание рынка продуктов и услуг по профилю деятельности компании
- Опыт работы директором по развитию / коммерческим директором / директором по маркетингу от 2 лет

**Возможное пожелание:** знание английского языка на разговорном или свободном уровне

- Отличные навыки по разработке бюджета и по оптимизации бизнес-процессов
- Опыт успешного развития нескольких направлений бизнеса
- Опыт работы директором по развитию / коммерческим директором / директором по маркетингу от 3 лет

**Возможное пожелание:** опыт построения филиальной структуры / опыт развития компании с нуля

- Дополнительное бизнес-образование
- Опыт управления сложными проектами
- Опыт работы директором по развитию / коммерческим директором / директором по маркетингу от 5 лет

**Портрет соискателя**

**Возраст**

до 29 лет	30-39 лет	40-50 лет	свыше 51 года
11%	42%	39%	8%

**Пол**

мужской	женский
83%	17%

**Образование**

высшее	неполное высшее	среднее специальное
95%	3%	2%

**Английский язык**

разговорный и свободный	базовый и технический
32%	55%

SuperJob Работа должна доставлять удовольствие!

SuperJob Работа должна доставлять удовольствие!

Необходимые требования и пожелания к профессиональным навыкам для данного сегмента

Сравнительный анализ кандидатов на данную позицию по нескольким характеристикам

# Региональные коэффициенты

Пример:

Среднерыночная зарплата  
директора по развитию в Москве  
в сфере «IT, телекоммуникации»

Региональный  
коэффициент  
для Екатеринбурга

Среднерыночная зарплата  
директора по развитию в Екатеринбурге  
в сфере «IT, телекоммуникации»



Позиция	Среднерыночная зарплата
Директор по развитию	170 000
Директор по маркетингу	140 000

$$170\,000 \times 0,61 = 103\,700 \text{ руб.}$$

Среднерыночную зарплату  
можно рассчитать  
для городов:



40 Зарплатомер, № 07 (31), июль, 2011

## Региональные коэффициенты

Для расчета среднего уровня оплаты труда специалиста в вашем городе умножьте соответствующий региональный коэффициент на среднюю зарплату по конкретной позиции в Москве

Регион	Коэффициент	Регион	Коэффициент	Регион	Коэффициент
Архангельск	0,48	Валдай	0,48	Ленинград	0,54
Астрахань	0,46	Великий Новгород	0,47	Ленинградская область	0,54
Башкортостан	0,47	Владимир	0,47	Ленинградская область	0,54
Белгород	0,47	Волгоград	0,45	Ленинградская область	0,54
Великий Новгород	0,47	Вологда	0,48	Ленинградская область	0,54
Владимир	0,47	Воронеж	0,46	Ленинградская область	0,54
Волгоград	0,45	Екатеринбург	0,61	Ленинградская область	0,54
Волда	0,48	Ижевск	0,44	Ленинградская область	0,54
Воронеж	0,46	Казань	0,50	Ленинградская область	0,54
Екатеринбург	0,61	Калининград	0,55	Ленинградская область	0,54
Ижевск	0,44	Калужская область	0,47	Ленинградская область	0,54
Иркутск	0,55	Кемерово	0,46	Ленинградская область	0,54
Калужская область	0,47	Красноярск	0,52	Ленинградская область	0,54
Калининград	0,55	Курск	0,52	Ленинградская область	0,54
Калужская область	0,47	Липецк	0,47	Ленинградская область	0,54
Кемерово	0,46	Мурманск	0,59	Ленинградская область	0,54
Красноярск	0,52	Новосибирск	0,56	Ленинградская область	0,54
Курск	0,52	Омск	0,47	Ленинградская область	0,54
Липецк	0,47	Пермь	0,50	Ленинградская область	0,54
Мурманск	0,59	Рязань	0,51	Ленинградская область	0,54
Новосибирск	0,56	Самара	0,53	Ленинградская область	0,54
Омск	0,47	Саратов	0,45	Ленинградская область	0,54
Пермь	0,50	Томск	0,52	Ленинградская область	0,54
Рязань	0,51	Тюмень	0,54	Ленинградская область	0,54
Самара	0,53	Уфа	0,48	Ленинградская область	0,54
Саратов	0,45	Хабаровск	0,62	Ленинградская область	0,54
Томск	0,52	Владивосток	0,62	Ленинградская область	0,54
Тюмень	0,54			Ленинградская область	0,54
Уфа	0,48			Ленинградская область	0,54
Хабаровск	0,62			Ленинградская область	0,54
Владивосток	0,62			Ленинградская область	0,54

### Среднерыночные зарплаты по позициям в Москве

Позиция	IT-сфера	Промышленность	Промышленность (нефтедобыча)	Услуги B2B	Услуги B2C	Услуги B2B
Директор по развитию	170 000	150 000	140 000	150 000	140 000	150 000
Директор по маркетингу	140 000	130 000	130 000	130 000	120 000	130 000
Директор по продажам	120 000	120 000	120 000	120 000	120 000	120 000
Бизнес-менеджер	80 000	80 000	70 000	70 000	70 000	70 000
Системный администратор	34 000	32 000	30 000	30 000	31 000	31 000
Работник склада	45 000	47 000	48 000	47 000	48 000	48 000
Менеджер по развитию бизнеса	70 000	70 000	68 000	68 000	68 000	70 000
Менеджер по привлечению клиентов	70 000	65 000	68 000	65 000	68 000	65 000
Менеджер по работе с клиентами	42 000	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000
Маркетинг-менеджер	35 000	32 000	30 000	30 000	30 000	30 000
Менеджер по продажам в B2B	30 000	45 000	47 000	45 000	47 000	48 000
Менеджер по обучению персоналу	45 000	58 000	45 000	45 000	45 000	58 000
Надзорный консультант	35 000	40 000	30 000	30 000	32 000	30 000
Консультант по внедрению в работу	30 000	32 000	30 000	30 000	30 000	30 000
Консультант по внедрению в ИТ	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000

SuperJob Работа должна доставлять удовольствие!

# Аналитический обзор рынка труда

Краткий анализ ситуации в сфере стратегического развития и консалтинга

6 Зарплатомер, № 07 (31), июль 2011

## Аналитический обзор рынка труда в сфере стратегического развития и консалтинга

### КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ И ТRENДЫ РЫНКА ТРУДА

- На 73% за год увеличился совокупный уровень спроса на специалистов сферы развития и консалтинга.
- На 63% за год выросло количество вакансий для ТОП-менеджеров.
- На 5% увеличилось общее количество вакансий с начала 2011 года.
- На 4% вырос за год совокупный уровень предложения рабочей силы в сфере развития и консалтинга.
- 1-е место по востребованности у работодателей занимают менеджеры по развитию продаж.
- 68% консультантов и специалистов по развитию — мужчины.
- 81% ТОП-менеджеров — мужчины.
- 35 лет — средний возраст соискателя работы в сфере развития и консалтинга.
- 60 тыс. рублей в среднем хотят зарабатывать мужчины, 35 тыс. рублей — женщины.
- 36% мужчин и 28% женщин готовы обсуждать уровень заработной платы.

### ДИНАМИКА КОЛИЧЕСТВА ВАКАНСИЙ И РЕЗЮМЕ

Несмотря на то что отдельные консалтинговые услуги (в частности, оценка активов, юридический консалтинг) в кризис стали даже несколько более популярными, рынок в целом не избежал негативных последствий. В условиях экономической нестабильности главным было не стратегическое развитие бизнеса, а его сохранение. Компании не строили долгосрочных планов развития и сосредоточились на оперативном устранении текущих проблем и на сокращении издержек, что сказалось как на бюджете, выделяемом на аутсорсинговые консалтинговые услуги, так и на оптимизации собственного штата. Вследствие этого рынок труда в сегменте стратегического развития и консалтинга «просел», как, впрочем, и в других областях деятельности.

Посткризисное восстановление рынка труда сферы развития и консалтинга происходило медленнее, чем в других профессиональных областях. Только в августе 2010 года сегмент вышел на докризисный уровень по числу размещаемых вакансий, причем в первом полугодии активность работодателей была невысока и среднемесячный прирост вакансий составил всего 2% (рис. 1), в то время как на рынке труда в целом аналогичный показатель был равен 10%. Начиная с июля рынок начал оживать, работодатели все активнее привлекали новых сотрудников. Максимальное количество вакансий для консультантов и специалистов по развитию было размещено в сентябре и октябре 2010 года, а прирост к уровню января 2010 года составил 74 и 72% соответственно.

После сезонного снижения активности работодателей в минувшем декабре начало 2011 года ознаменовалось восстановлением интереса к специалистам сферы развития и консалтинга. И хотя бурных всплесков активности компаний по найму персонала в период с января по май не отмечалось (за первые пять месяцев количество ва-

кансий выросло на 5%), но по сравнению с началом прошлого года спрос на рабочую силу сохранялся на весьма высоком уровне (184–194% к уровню января 2010 года). Годовой же показатель прироста (май 2011 года к маю 2010-го) составил 73%.

Инициативность соискателей на протяжении 2010 года можно оценить как умеренную. Самыми активными месяцами были март и апрель, когда число резюме выросло на 20–21%. В последующие месяцы показатели прироста предложения варьировались не столь значительно и оставались на уровне начала года.

В начале 2011 года ситуация прошлого года повторилась: в марте и апреле прирост составил 21 и 19% соответственно к уровню аналогичного периода предыдущего года. В мае соискатели стали менее энергичными, а показатель прироста оказался равен 9% к началу прошлого года. Годовой прирост резюме (май 2011 года к маю 2010-го) составил 4%.



Рисунг 1. Динамика количества вакансий и резюме в сфере развития и консалтинга

### СООТНОШЕНИЕ «ПРЕДЛОЖЕНИЕ / СПРОС»

В мае текущего года на одну вакансию, открытую в сфере развития и консалтинга, приходилось 8,6 резюме (рис. 2). Это самый низкий показатель, зафиксированный

7 Зарплатомер, № 07 (31), июль 2011

с января 2010 года. А самая напряженная ситуация наблюдалась в марте-апреле 2010 года, когда соотношение «предложение / спрос» варьировалось на уровне 18 резюме на вакансию (17,9 в марте и 18,1 в апреле).



Рисунг 2. Динамика соотношения «предложение / спрос»

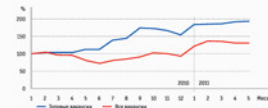
Кроме того, чем выше оценивается позиция, тем больше конкурс на каждую вакансию. К примеру, на одно предложение о работе с уровнем оклада менее 10 тыс. рублей претендует около трех соискателей, а на позиции с заработной платой от 100 тыс. рублей — уже 20 кандидатов (табл. 1).

Таблица 1. Соотношение «предложение / спрос» по уровню заработной платы

Уровень заработной платы, руб.	Соотношение «предложение / спрос»
До 9 999	3,4
10 000 – 19 999	3,5
20 000 – 29 999	4,4
30 000 – 39 999	4,8
40 000 – 49 999	6,2
50 000 – 59 999	6,4
60 000 – 69 999	7,5
70 000 – 79 999	10,8
80 000 – 89 999	13,4
90 000 – 99 999	22,7
От 100 000	20,2

### ДИНАМИКА КОЛИЧЕСТВА ВАКАНСИЙ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ВЫСШЕГО ЗВЕНА

В то время как кадровый рынок медленно восстанавливался, ТОП-менеджеров работодатели нанимать не спешили — в период с февраля по июнь 2010 года динамика вакансий для них была отрицательной (рис. 3). Количество размещенных вакансий в июне составляло 72% от январских показателей. В июле 2010 года обозначилась тенденция роста активности компаний по найму управленцев. Восстановление же до уровня начала года произошло только в октябре 2010 года (102% к январю



Рисунг 3. Динамика количества вакансий для ТОП-персонала

того же года). Однако в декабре показатели снова оказались ниже январских (93%).

Начиная с 2011 года работодатели возобновили поиски персонала высшего звена. В январе-мае этого года прирост к январю 2010 года составил рекордные 31–36%. А за год (май 2011 года к маю 2010-го) подобных вакансий стало больше на 63%.

### РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВАКАНСИЙ И РЕЗЮМЕ ПО УРОВНЮ МЕНЕДЖМЕНТА

На позиции специалистов приходится большая часть запросов отраслевого рынка труда. В сфере стратегического развития и консалтинга им адресовано 72% вакансий (рис. 4). К тому же отличительной чертой исследуемой сферы деятельности по сравнению с другими профессиональными сегментами является наибольшая доля привлекаемых ТОП-менеджеров. Так, 15% вакансий приходится на управленцев высшего звена, и это даже чуть больше, чем на мидл-менеджеров, на поиск которых ориентированы 13% предложений (для сравнения: в сфере продаж вакансий на должности высшего звена — 5%, а в сфере финансов — 3%).

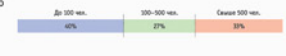
В структуре предложения ситуация аналогична, большинство резюме приходится на специалистов (82%). При этом 10% соискателей претендуют на должности ТОП-менеджеров, чуть меньше (8%) позиционируют себя в качестве мидл-менеджеров.



Рисунг 4. Распределение вакансий и резюме по уровню менеджмента

### РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВАКАНСИЙ ПО ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИЙ

Обычно предложения о работе для консультантов и специалистов по развитию поступают напрямую от работодателей — в 82% случаев. На долю вакансий, размещенных агентствами, приходится соответственно 18%.



Рисунг 5. Распределение вакансий по численности персонала компаний

Чаще других вакансии размещают представители малого бизнеса, от которых поступило 40% предложений, а также крупные компании — 33% вакансий; на средний бизнес приходится около 27% предложений о работе (рис. 5).

Аналитический обзор разделен на несколько определенных исследований

Каждое исследование наглядно отображено в таблице или графике

SuperJob Работа должна доставлять удовольствие!

Работа должна доставлять удовольствие! SuperJob

Социологические опросы проводит исследовательский центр портала Superjob.ru



## В покупке больничных признаются 7% россиян

Купить или подделать листок нетрудоспособности, сегодня, увы, не представляет большого труда. Но несмотря на всю доступность данной «услуги», больничные листы покупают только 7% россиян. Вдвое чаще наши сограждане идут на то, чтобы оформить листок нетрудоспособности в отставку работодателю.

**В** том, что они покупали больничные листы, признались 7% россиян. В большинстве случаев работникам идут на обмен из-за того, что работодатели не удовлетворяют их просьбы об отпуске или об отгулах, необходимых им для решения личных вопросов: «Не отпустили на три дня с работы»; «Когда начальство не дает выходные, которые необходимы, приходится прибегать и к таким методам, чтобы съездить на

неделю на море»; «Бывает и такое, чтобы спонтанно посетить занятия во время сессии». В приобретении поддельных больничных листков несколько чаще признаются мужчины (8 против 6% среди женщин), а также респонденты 30–40 лет (10%) и работники с ежемесячным доходом от 40 000 до 50 000 рублей в месяц (8%). Заметно чаще россияне оформляют настоящие больничные листы в отставку работодателю

или ради достижения каких-либо личных целей (14%). По словам респондентов, такое случается, когда им хочется отомстить начальнику или коллегам за плохое обращение: «Когда я хотел уйти в отпуск, меня не пустили. В итоге я взял больничный в самый жаркий рабочий период. Пусть узнаю, каково им без меня!»; «Моя начальница не захотела дать мне пару дней перед моей свадьбой, чтобы я успела подготовиться

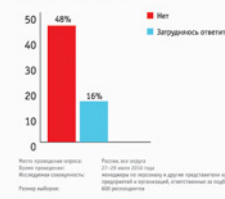
SuperJob Работа должна доставлять удовольствие!

к такому важному событию в своей жизни»; «Я говорил всем, что мой коллега — бездельник-работник. Мне не верили. Пришлось издать больничный, чтобы доказать, что я прав». Вероятно, низкий процент тех, кто рвется на покупку листка нетрудоспособности, объясняется тем, что работникам боятся разоблачения за подлог. И не напрасно: более трети работодателей (36%)

проверяют подлинность подобных документов. «Иногда проверяем»; «И 50% из них — фальшивые!»; «Проверяем, когда сомневаемся, что работник действительно болен», — комментируют представители этих организаций. Чаще всего работодатели отправляют письменные запросы (49%) или звонят в поликлинику (42%). В четверти компаний (25%) осуществляется визуальная проверка

больничных, 4% работодателей поручают эту процедуру службе безопасности, а еще 3% связываются с соотрастом. Около половины представителей компаний (48%) сообщают, что у них принято доверять сотрудникам, поэтому подлинность больничных листов они не проверяют: «Не видим в этом смысла»; «В нашей компании большинство сотрудников заинтересовано в том, чтобы работать, а не болеть».

Проверяете ли Вы подлинность листков нетрудоспособности у сотрудников Вашей компании?



Как именно Вы проверяете подлинность листков нетрудоспособности у сотрудников Вашей компании?



Результаты нашего исследования комментируют:



**Ильгиз Валинуров,**  
президент корпорации Business Connection

Наша компания застрахована от таких случаев, потому что каждый наш сотрудник работает на результат и имеет свободный график: комфортный гибкий план дня, недели, месяца. Покупать листки нетрудоспособности в таком случае бессмысленно. Но все же не могу не отметить, что контроль выдачи больничных листов — это лечение симптомов, а не болезни! Сотрудникам, которые могут позволить себе такое отношение к работодателю, не место в процветающей компании.



**Михайлова Ирина,**  
консультант кадрового агентства Mainstaff

Какие бы причины ни побуждали работника к покупке больничного листа, настоятельно рекомендую им задуматься о том, к каким последствиям может привести такой поступок. В случае обнаружения фальсификации сотрудника могут ждать серьезные неприятности, вплоть до увольнения. Деловая репутация — это капитал, который зарабатывается годами добросовестной работы, и разрушать его ради нескольких свободных дней крайне неразумно. Впрочем, и компании, которая пошла своего сотрудника на «сплошное» больничное, тоже могут дать совет поразмыслить о том, насколько лояльно она относится к своим сотрудникам: достаточно ли у персонала времени на полноценный отдых, соблюдается ли график отпусков. Как правило, в компаниях, которые заботятся о своих сотрудниках, ситуаций с подложными листками нетрудоспособности не бывает.

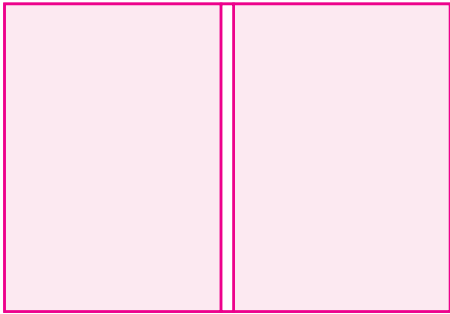
Результаты опросов показаны на графиках

Комментарии независимых экспертов

# Реклама в журнале

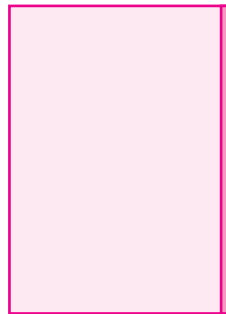
Стоимость размещения рекламы в журнале:

2-я и 3-я обложки



120 000 руб.

4-я обложка



200 000 руб.

Полоса в блоке



50 000 руб.

Половина полосы



25 000 руб.



Вы хотите разместить рекламу?

Обращайтесь к Евгению Соколову по телефону:

**+7 495 790-72-77**, доб. 2124

Или напишите ему [письмо](#) на электронную почту.

# Технические требования к рекламе

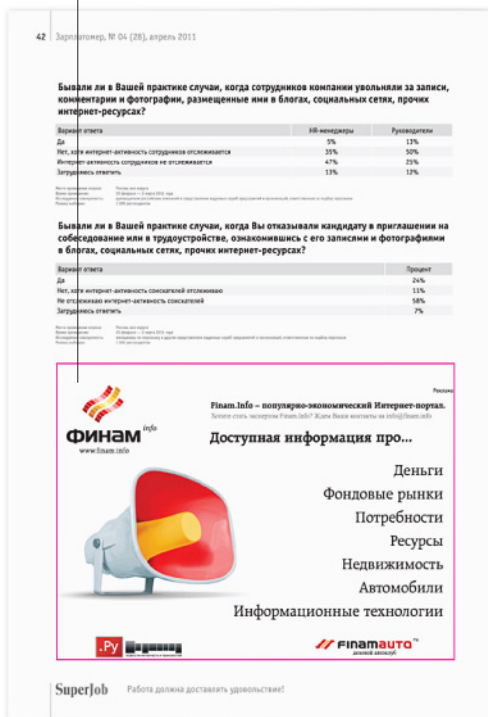
210 x 297 мм

Обложка / полоса в блоке



167 x 124 мм

Половина полосы в текстовом поле



210 x 149 мм

Половина полосы навывлет



Вынос значимых элементов за края – не менее 5 мм

Значимые элементы не должны располагаться ближе 10 мм от краев макета

Общие технические требования:

- форматы файлов: EPS (не выше 10-ой версии), TIFF;
- разрешение растровых изображений – не менее 300 dpi;
- все растровые изображения должны быть внедрены в макет;
- рекомендуемый минимальный размер используемых в макете шрифтов – 7 pt;
- все шрифты должны быть переведены «в кривые».

# Подписка на журнал

## В редакции



Хотите оформить редакционную подписку на журнал «Зарплатомер»?

**Екатерина Грачева** ждет  
вашего звонка.

в Москве

**+7 495 790 72 77**, доб. 2032

в России

**8 800 200 72 77**

Или напишите ей [письмо](#).

Минимальная подписка – от 3-х любых номеров.

Стоимость одного номера – 335 руб.

Надеемся видеть вас и вашу компанию  
в числе наших постоянных подписчиков!

## В агентствах



+7 495 500-00-60



+7 495 665-68-92



[podpiska@delpress.ru](mailto:podpiska@delpress.ru)  
[каталог](#)



+7 916 012-29-96



## На почте

Подписные индексы



39079



35910



37294



72948

## В интернет-каталоге



+7 495 680-90-88



## В розницу



[каталог](#)

# Подписчики



Спасибо!