Сподина Е.В.

Зарплаты Урала. Руководители высшего звена. — Екатеринбург, 2023 г. — 31 с.

Это сорок восьмое издание статистического обзора «Зарплаты Урала», подготовлено на основе анализа данных, собранных во второй половине 2023 года.

В обзоре представлены сводные данные об уровнях среднемесячных доходов руководителей двадцати функциональных направлений в компаниях Свердловской, Челябинской областей и Пермского края.

Материалы будут полезны при создании и оптимизации систем оплаты труда, корректировки размеров заработных плат специалистов различных категорий и функциональных направлений.

Основными пользователями обзора являются руководители компаний, финансовые директора, директора и менеджеры по персоналу.

Копирование, воспроизведение, распространение или передача структуры и данных настоящего Справочника каким-либо способом допускается только с письменного разрешения компании «Апрайт».

АПРАЙТ
© 2024 ООО «АПРАЙТ»

Содержание

Введение 04
Общая информация 05
Зарплаты руководителей высшего звена 07
- Тренды и рекомендации 08
- Генеральный директор 11
- Директор магазина 12
- Директор по безопасности 13
- Директор по информационным технологиям 14
- Директор по качеству 15
- Директор по логистике 16
- Директор по маркетингу 17
- Директор по общим вопросам 18
- Директор по персоналу 19
- Директор по правовым вопросам 20
- Директор по продажам 21
- Директор по производству 22
- Директор по развитию 23
- Директор по связям с общественностью 24
- Директор по снабжению (закупу) 25
- Директор по строительству (по капстроительству) 26
- Исполнительный директор 27
- Коммерческий директор 28
- Технический директор 29
- Финансовый директор 30

Словарь терминов 31

© 2023 ООО «АПРАЙТ»

Введение

Уважаемые коллеги!

Главный тренд 2023 года — тотальный дефицит талантов. Он стремительно меняет карту заработных плат, стирая привычные границы между регионами и форматами занятости.

В этих условиях роль ТОП-менеджмента становится критической. От его решений зависит, преуспеет ли бизнес в новой реальности.

Поэтому осознанная политика вознаграждения первых лиц — уже не просто HR-вопрос, а стратегический приоритет. Наш обзор поможет вам ориентироваться в этом динамичном рынке.

Исследуйте, сравнивайте, принимайте взвешенные решения.



Сподина Екатерина
Руководитель направления
Апрайт Аналитика
spodina@aprait.ru

АПРАЙТ
© 2024 ООО «АПРАЙТ»

Общая информация

Об обзорах

Особенность обзоров заработных плат от Апрайт — высокая точность и детализация данных, обеспеченная применением инновационной системы ISA-Aprait.

ISA-Aprait — это комплексная аналитическая платформа для многофакторного мониторинга и прогнозирования состояния рынка труда, построенная на методологии, разработанной в ходе 25-летней исследовательской деятельности.

Система обеспечивает детализированный анализ фактических заработных плат, кадрового потенциала и мобильности рабочей силы на любом уровне территориальной детализации — от федерального округа до отдельного населенного пункта.

Методологическая основа и технологический стек

Мониторинг осуществляется посредством автоматизированного сбора и обработки больших массивов структурированных и неструктурированных данных из открытых и закрытых источников (HR-порталы, отраслевые реестры, профильные СМИ, прямые данные от партнеров) с применением API и веб-краулеров.

Обработка данных включает машинный лингвистический анализ, частотный анализ упоминаний и методы автоматической классификации для последующей визуализации и интерпретации.

Архитектура системы предусматривает ежегодное обновление алгоритмической базы, что позволяет наращивать скорость обработки и глубину анализа.

Формат данных

При подготовке обзора учитывалась заработная плата постоянных сотрудников компаний, выплаченная в период с июня по октябрь 2023 года включительно.

Базовой единицей для анализа принимается среднемесячный уровень заработной платы работника, *включая оклад, различные виды надбавок, премии и другие выплаты* (за исключением годовых премий и бонусов) в рублях после вычета НДФЛ.

Для каждой должности приводятся показатели суммарной заработной платы по перцентилям в разрезе локаций и масштабов бизнеса.

Годовой оборот крупного бизнеса был искусственно ограничен сверху с целью повышения релевантности итоговой выборки.

КЛАССИФИКАЦИЯ БИЗНЕСА ПО МАСШТАБУ

	Численность (чел.)	**Годовой оборот** (млн руб.)
Малый	< 100	< 800
Средний	100 – 1 000	800 – 2 000
Крупный	> 1 000	2 001 – 20 000*

© 2023 ООО «АПРАЙТ»

Стандартная погрешность при анализе данных составляет не более 5%.

По запросу данные по любой позиции, включённой в обзор, могут быть дополнительно детализированы с учётом отраслевой принадлежности руководителей, специфики набора компетенций и иных индивидуальных параметров. Указанная детализация не входит в базовый объём обзора.

Как работать с данными

Представленные статистические ряды делятся на три условных сегмента:

- *Низкооплачиваемый персонал*

Заработная плата находится между минимальным размером оплаты труда (min) и медианой (P50).

Предприятия, как правило, имеют высокую текучесть по категориям персонала, попадающего в этот сегмент. Такая ситуация может быть как частью кадровой политики, так и просто сложившейся практикой.

- *Персонал со среднерыночной оплатой труда*

Заработная плата находится между медианой (P50) и 75-м перцентилем (P75).

Значения этого диапазона рекомендуется использовать при формировании фонда оплаты труда для целей привлечения и удержания персонала, а также развития новых направлений бизнеса.

- *Высокооплачиваемый персонал*

Заработная плата находится между 75-м перцентилем (P75) и максимальным размером оплаты труда (max).

В большинстве случаев практика выплаты заработных плат «выше рынка» является осознанной стратегией компаний, направленной на привлечение и удержание наиболее ценных специалистов, а также может быть компенсацией тяжелых или специфических условий труда.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА по перцентилям, руб. после НДФЛ

Должность	min	P10	P25	P50	P75	P90	max
Исполнительный директор	110 659	123 935	145 607	**175 816**	**213 461**	261 023	318 883
	Низкооплачиваемый персонал			*Персонал со среднерыночной оплатой труда*		*Высокооплачиваемый персонал*	

АПРАЙТ
© 2024 ООО «АПРАЙТ»

Зарплаты руководителей высшего звена

ПО ПЕРЦЕНТИЛЯМ

ПО ОБЛАСТЯМ УРАЛА

ПО МАСШТАБАМ БИЗНЕСА

© 2023 ООО «АПРАЙТ»

Тренды и рекомендации

СРЕДНЕРЫНОЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ПО УРАЛУ В ЦЕЛОМ И ДИНАМИКА МЕДИАНЫ ОТНОСИТЕЛЬНО 2-ГО ПОЛУГОДИЯ 2022

Должность	P50		P75	P50 LFL (руб., после НДФЛ) 2023/2022
Генеральный директор		–		▲
Директор магазина	55 000	–	67 500	▲ 18,3%
Директор по безопасности	102 000	–	143 000	▲ 22,2%
Директор по информационным технологиям		–		▲
Директор по качеству		–		▲
Директор по логистике		–		▲
Директор по маркетингу		–		▲
Директор по общим вопросам		–		▲
Директор по персоналу		–		▲
Директор по правовым вопросам		–		▲
Директор по продажам		–		▲
Директор по производству		–		▲
Директор по развитию		–		▲
Директор по связям с общественностью		–		▲
Директор по снабжению (закупу)		–		▲
Директор по строительству (по капстроительству)		–		▲
Исполнительный директор	145 000	–	211 500	▲ 16,9%
Коммерческий директор		–		▲
Технический директор		–		▲
Финансовый директор		–		▲

АПРАЙТ
© 2024 ООО «АПРАЙТ»

ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ

Наблюдается системное повышение вознаграждений в верхнем сегменте рынка (третий квартиль), особенно в сферах производства, развития и права.

Рост зарплат в 2023 году

Годовая динамика медианного уровня заработных плат неоднородна.
В зависимости от функционального направления рост составил от XX% до XX%. Максимальный спрос на роль руководителей в сфере производства и права. Рост заработных плат на XX% и XX% соответственно. Значимость этих направлений для бизнеса в 2023 году была выше остальных.

Региональные различия

Наиболее высокие зарплаты наблюдаются в Свердловской области и Пермском крае, особенно для генеральных, финансовых и коммерческих директоров. Челябинская область демонстрирует более низкие значения, но сохраняет стабильный рост.

Зависимость от масштаба бизнеса

Зарплаты руководителей в крупных компаниях (от 1000 сотрудников, выручка от 2 млрд руб.) значительно выше, чем в среднем и малом бизнесе.

Это подчеркивает важность учета размера компании при разработке системы оплаты труда.

Наиболее высокооплачиваемые позиции

- Генеральный директор,
- Директор по информационным технологиям,
- Директор по развитию,
- Директор по строительству.

Эти роли требуют особого внимания при бюджетировании и найме.

Наименее оплачиваемые позиции

- Директор магазина,
- Директор по безопасности,
- Директор по общим вопросам.

Однако даже для этих позиций наблюдается рост зарплат (от 18% до XX%).

Разброс зарплат

Наибольший разрыв между P10 и P90 наблюдается у:

- Директора по строительству,
- Директора по производству,
- Генерального директора.

Это говорит о разнообразии требований, опыта и уровня ответственности в данных ролях.

© 2023 ООО «АПРАЙТ»

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ

- **Актуализация систем оплаты труда**

Пересмотрите зарплатные вилки для руководящих позиций с учетом роста рынка (в среднем на 15–30% за год). Учтите региональные особенности: предлагайте конкурентные условия в Свердловской области и Пермском крае.

- **Дифференциация по масштабу бизнеса**

Разрабатывайте отдельные подходы к оплате труда для малого, среднего и крупного бизнеса. Для крупных компаний предусмотрите более высокий уровень базового оклада и бонусов.

- **Фокус на "горячие" позиции**

Уделите особое внимание найму и удержанию специалистов в сферах с наибольшим ростом зарплат (производство, юриспруденция, IT). Рассмотрите возможность введения дополнительных мотивационных программ для этих ролей.

- **Использование квартильных данных**

При формировании зарплатных предложений ориентируйтесь на медиану (P50) как на среднерыночный уровень. Для привлечения топ-кандидатов используйте значения P75–P90. Учитывайте разброс (интервал) для гибкого формирования пакета компенсаций.

- **Учет налогообложения**

Помните, что данные в обзоре приведены после вычета НДФЛ (net). При расчете бюджета на зарплаты учитывайте налоги и страховые взносы.

- **Развитие внутренних кадров**

Инвестируйте в обучение и развитие сотрудников для подготовки внутренних кандидатов на руководящие позиции. Внедряйте программы карьерного роста и планирования преемственности.

- **Прозрачность и коммуникация**

Объясняйте сотрудникам принципы формирования зарплат, чтобы избежать недопонимания и повысить доверие. Используйте данные обзора для обоснования решений по оплате труда в диалоге с сотрудниками.

АПРАЙТ
© 2024 ООО «АПРАЙТ»

Исполнительный директор

ЗАРПЛАТЫ ПО ОБЛАСТЯМ УРАЛА И МАСШТАБАМ БИЗНЕСА, перцентили, руб. после НДФЛ

Локация	min	P10	P25	P50	P75	P90	max	Интервал
Свердловская обл.	67 200	92 100	105 900	**146 100**	**211 500**	296 800	776 500	3,2
Пермский край	68 300	97 200	103 900	**158 300**	**255 100**	404 000	1 955 000	4,2
Челябинская обл.	72 400	84 700	98 800	**126 400**	**181 800**	293 900	786 500	3,5
Бизнес								
Малый	68 100	78 300	98 500	**116 200**	**145 100**	151 100	188 200	1,9
Средний	110 700	123 900	145 600	**175 800**	**213 500**	261 000	318 900	2,1
Крупный	206 200	253 600	303 000	**366 500**	**488 100**	612 300	2 060 700	2,4

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

- Управление операционной деятельностью — контроль ежедневных процессов и ресурсов.
- Достижение операционных и финансовых KPI (выручка, маржа, бюджет).
- Реализация стратегии — перевод целей в планы и результаты.
- Руководство командой — подбор, развитие и мотивация руководителей подразделений.
- Повышение эффективности — оптимизация процессов и снижение издержек.
- Отчетность перед CEO/собственником по операционным результатам.

Суть роли

Второй руководитель в компании. Отвечает за текущую эффективность, исполнение планов и слаженную работу всех отделов.

© 2023 ООО «АПРАЙТ»

Словарь терминов

P10 — точка, отсекающая пограничное минимальное значение ряда данных (min).

P25 (нижний квартиль) — точка, отделяющая первую (нижнюю) четверть рассматриваемого ряда данных.

Зарплаты, сосредоточенные вблизи значения нижнего квартиля, соответствуют оплате труда специалиста с минимально необходимыми навыками работы, имеющего базовое образование. Данный уровень чаще всего применим для молодых специалистов с небольшим опытом работы.

P75 (верхний квартиль) — указывает, что около 75% респондентов имеют размер заработной платы от минимального значения до значения P75.

Зарплаты, сосредоточенные в интервале от верхнего квартиля и выше, соответствуют оплате труда специалиста с отличными профессиональными навыками, имеющего опыт самостоятельной работы по данному профилю, опыт руководства и развития новых направлений.

P90 — точка, отсекающая пограничное максимальное значение ряда данных (max).

Интервал (коэффициент) показывает во сколько раз минимальный (P10) размер заработной платы меньше максимального (P90) размера.

Интервал более 3 означает, что по данной позиции нет установившегося функционала, имеется разброс в заработных платах начинающих и опытных сотрудников и в разных сферах бизнеса.

Интервал менее 3 говорит об устоявшемся функционале и о сформировавшейся среднерыночной цене на специалистов по данной позиции.

Квартиль (массив, часть) — 1/4 рассматриваемого ряда. Нижний квартиль (P25) отделяет 1/4 от начала ряда, верхний квартиль (P75) — 3/4 ряда, средний квартиль (P50) совпадает с медианой.

max — максимальное значение ряда данных.

P50 (медиана) — середина числового ряда, когда половина чисел ряда имеют значения больше медианы, половина — меньше медианы.

Медиана характеризует среднерыночный уровень заработной платы: это зарплаты специалистов с уверенными профессиональными навыками, имеющими опыт работы не менее двух — трех лет по данной позиции, базовое образование, дополненное курсами, тренингами и т.п.

min — минимальное значение ряда данных.

Суммарная заработная плата — месячная денежная компенсация, которая включает в себя оклад (базовую ставку) и переменную часть (премию). Указывается после вычета подоходного налога (НДФЛ).

АПРАЙТ
© 2024 ООО «АПРАЙТ»

