

ПУЛЬС-ОПРОС

о планах компаний
по управлению вознаграждением
на 2025 год

Краткий отчет. Полная версия отчета доступна только участникам исследования

Апрель 2025 г.



ПАСПОРТ ИССЛЕДОВАНИЯ

110

компаний приняли участие в исследовании*

41

из них с численностью 1 000+ рабочих

3 829

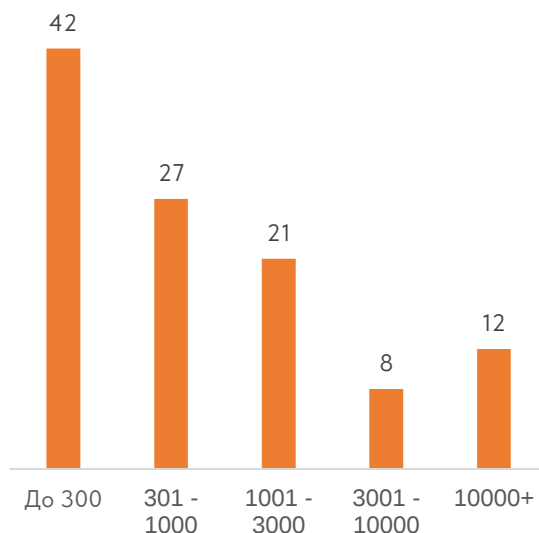
Средняя численность рабочих в компаниях-участниках

Количество Компаний, принявших участие в исследовании

По отраслям



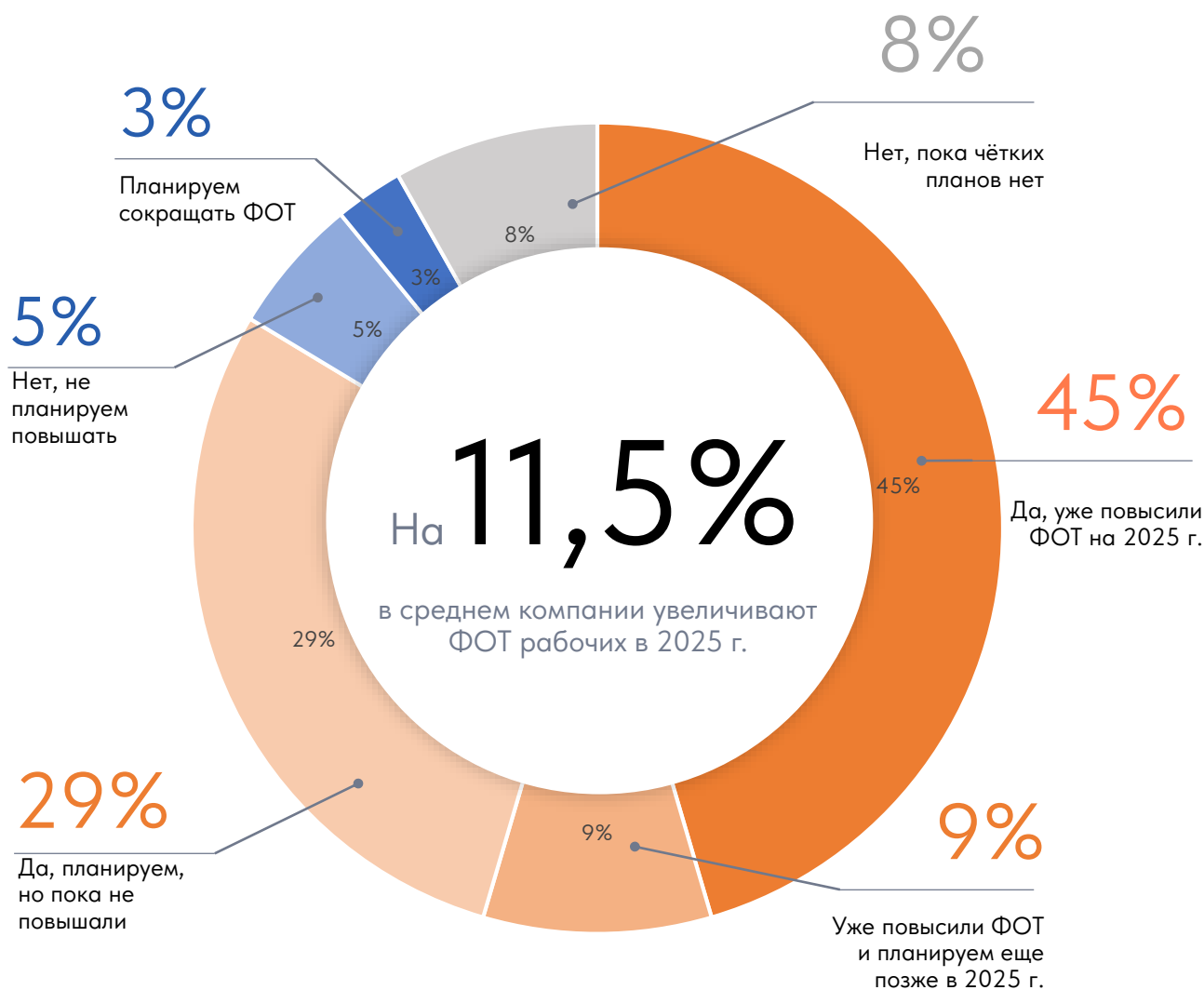
По численности рабочих



* Часть компаний относится к нескольким отраслям, поэтому сумма количества компаний по отраслям больше, чем количество участников.



ПОВЫШЕНИЕ ФОТ РАБОЧИХ В 2025 ГОДУ

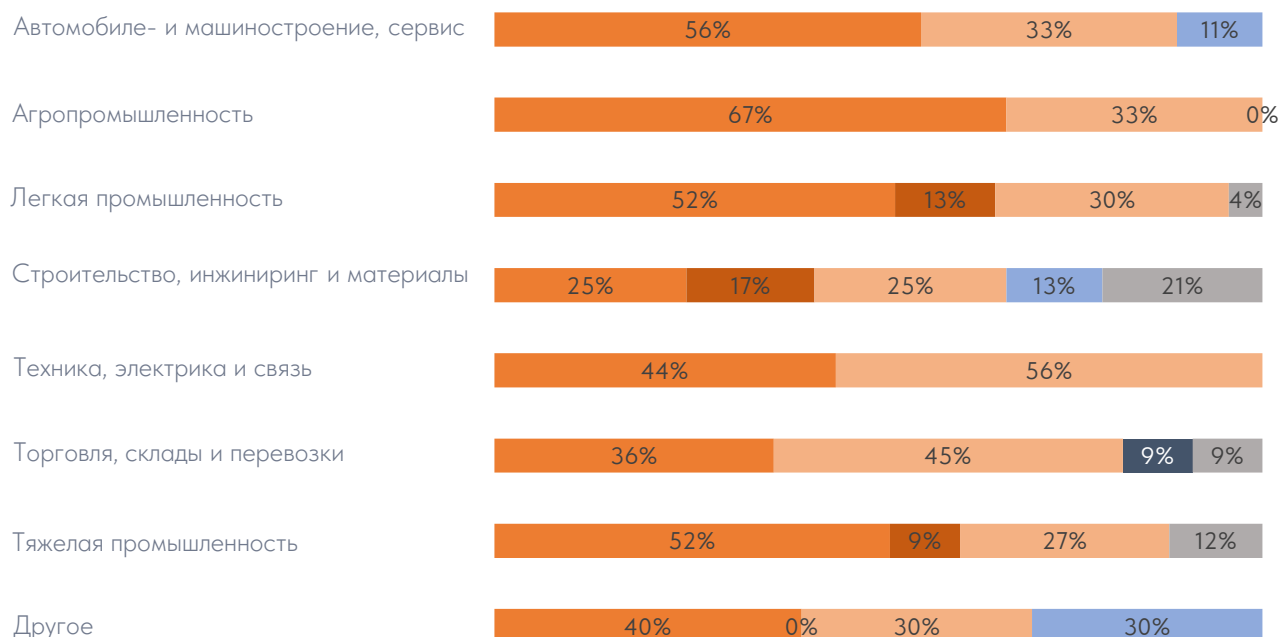


Компании придерживаются изначальных планов по управлению вознаграждением рабочих, зафиксированных в Пульс-опросе в октябре 2024 г. 85% компаний заявляли о повышении зарплат в 2025 г. На данный момент 83% компаний следуют стратегии повышения. При этом компании, которые уже произвели повышение, рассчитывают на больший объем повышения, чем те, которые еще не произвели. Только 8% ориентированы на сохранение или сокращение ФОТ рабочих.

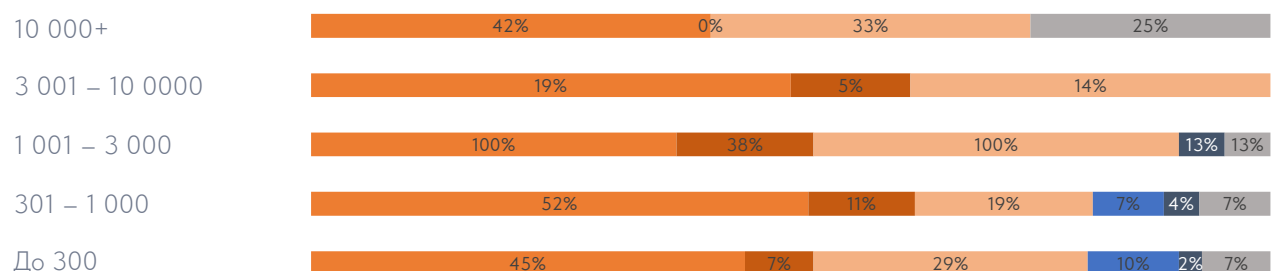
ПОВЫШЕНИЕ ФОТ РАБОЧИХ В 2025 ГОДУ

- Да, уже повысили ФОТ на 2025 г.
- Уже повысили ФОТ и планируем еще позже в 2025 г.
- Да, планируем, но пока не повышали
- Нет, не планируем повышать
- Планируем сокращать ФОТ
- Нет, пока чётких планов нет

По отрасли, %



По численности рабочих, %





ПОДХОДЫ К ИЗМЕНЕНИЮ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ РАБОЧИХ В 2025 г.

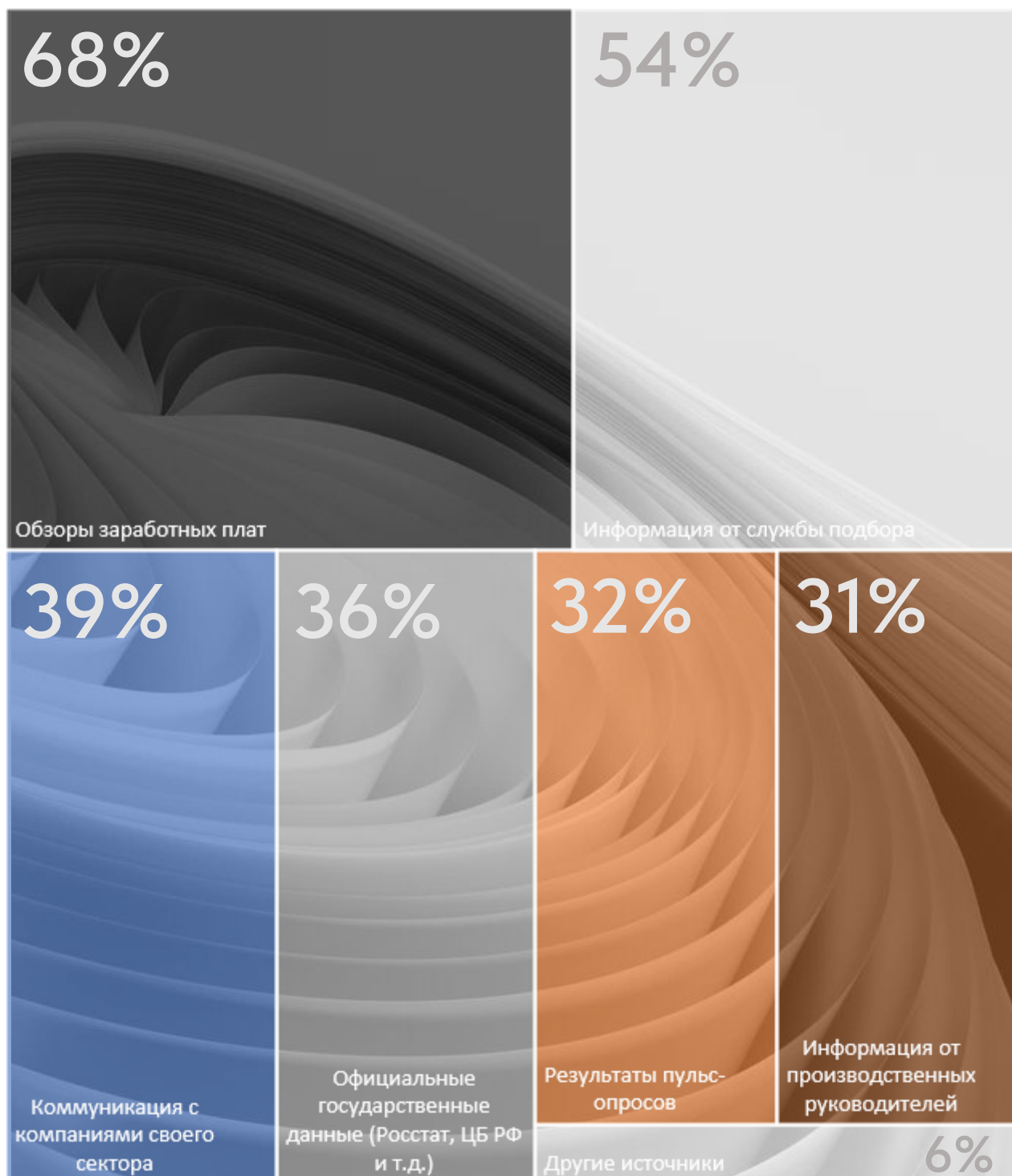
Популярность подхода

доля компаний, указавших, что применяют этот подход, в %





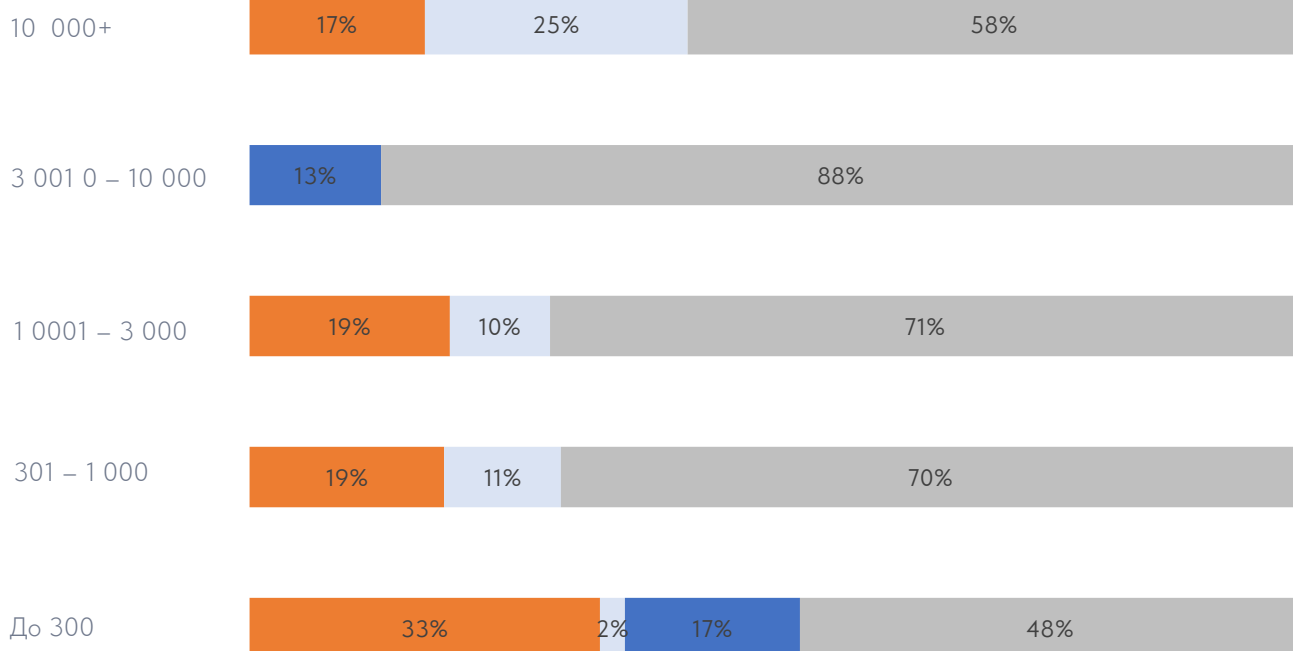
ИСТОЧНИКИ ДАННЫХ ДЛЯ ПЛАНИРОВАНИЯ ФОТ





ИЗМЕНЕНИЯ В СТРУКТУРЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА 12 МЕСЯЦЕВ

■ Переменная часть стала больше ■ Переменная часть стала меньше ■ Изменений не было
■ Где-то переменная часть стала больше, а где-то меньше



Среди участников опроса, 38% компаний пересмотрели структуру вознаграждения за предшествующие 12 месяцев. Большая часть из них (23%) увеличили долю переменной части.



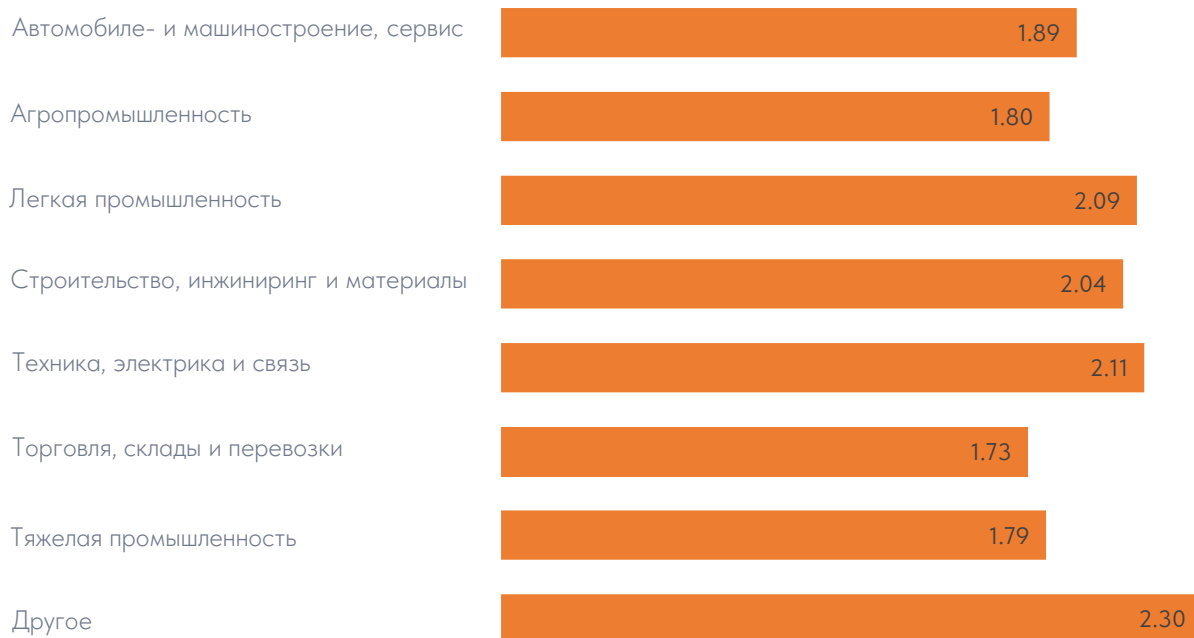


Мы попросили Компании оценить, насколько им сложно привлекать и удерживать новых сотрудников на рабочих позициях по следующей шкале:

нет сложностей (0 баллов), есть некоторые сложности (1 балл), сложно (2 балла), критически сложно (3 балла). Значения на диаграмме – средний балл.

СЛОЖНОСТЬ ПРИВЛЕЧЕНИЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ НА РАБОЧИЕ ПОЗИЦИИ

По отрасли, средний балл



По численности рабочих, средний балл



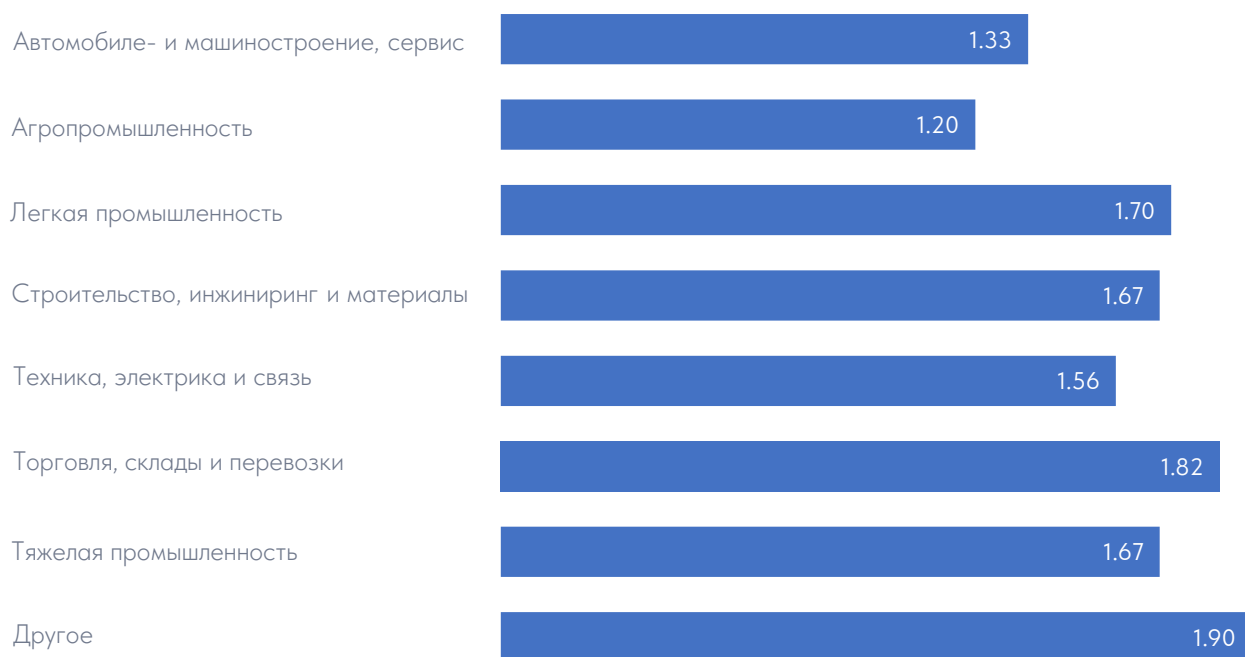


Мы попросили Компании оценить, насколько им сложно привлекать и удерживать новых сотрудников на рабочих позициях по следующей шкале:

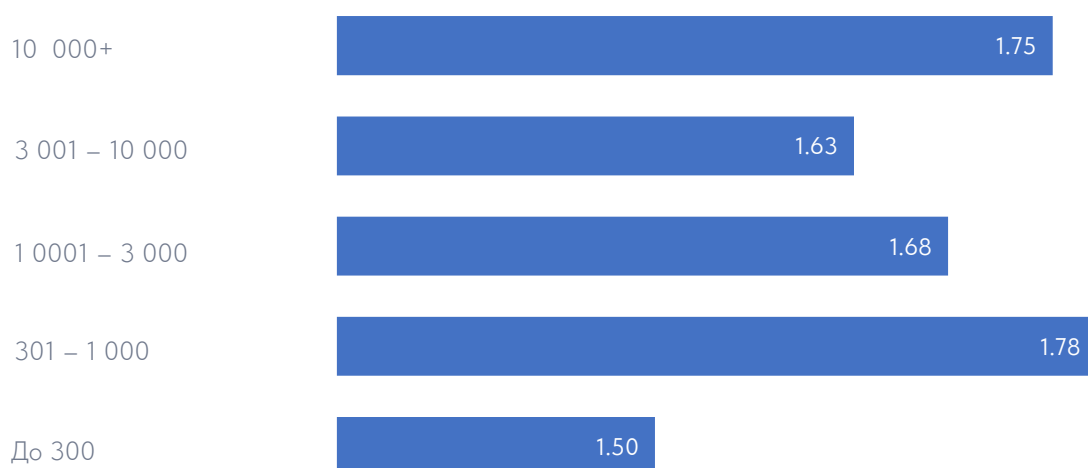
нет сложностей (0 баллов), есть некоторые сложности (1 балл), сложно (2 балла), критически сложно (3 балла). Значения на диаграмме – средний балл.

СЛОЖНОСТЬ УДЕРЖАНИЯ РАБОЧИХ В ШТАТЕ

По отрасли, средний балл



По численности рабочих, средний балл





С ЧЕМ ВЫ СВЯЗЫВАЕТЕ ТРУДНОСТИ В ПРИВЛЕЧЕНИИ И УДЕРЖАНИИ РАБОЧИХ?

Доля респондентов, указавших данную причину сложности привлечения и удержания рабочего персонала, %



Локация и отдаленность работы имеют намного большее влияние на привлечение рабочих, чем на их удержание (60% и 46%), так же как и высокие или специфические требования к квалификации кадров (43% и 30%), а вот высокая интенсивность – наоборот (48% и 55%).

Среди других причин трудностей в привлечении наиболее часто называют нехватку кадров на рынке труда и высокую конкуренции среди производств. А для удержания работников негативным фактором становится напряженные отношения в коллективе и с руководителем.

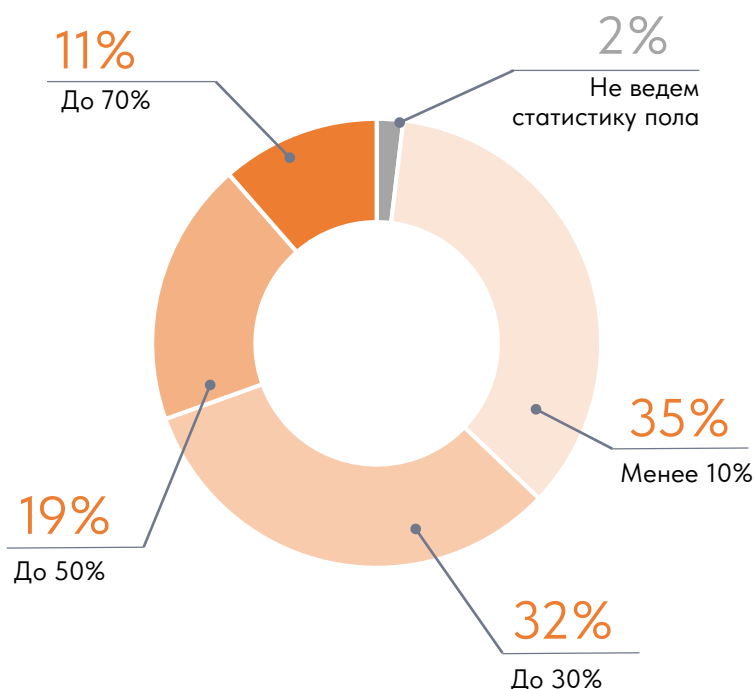


ЖЕНЩИНЫ – НОВОЕ ЗОЛОТО?

В начале этого года в сети разгорелась дискуссия относительно роли женщин на производстве. Эксперты ЭКОПСИ считают, что женская часть населения может стать спасением для производств, на которых наблюдается непрерывный рост стоимости рабочих профессий.

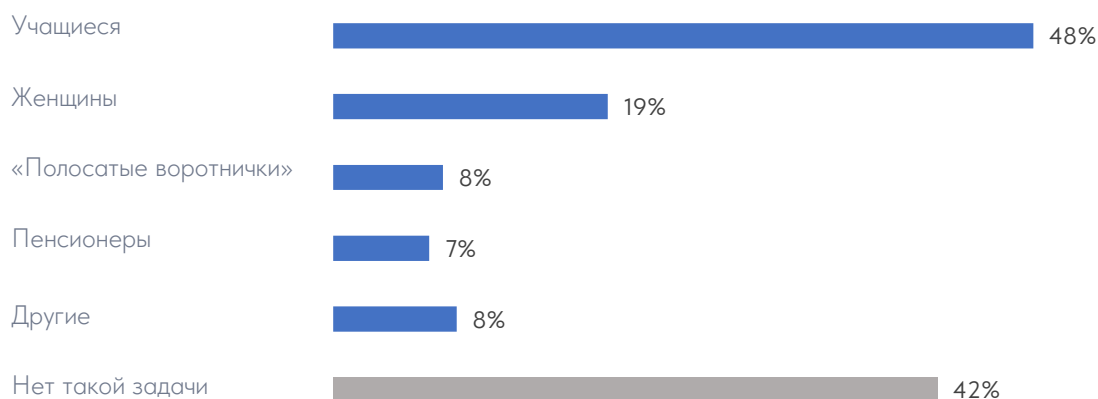
12 из 106

компаний отмечают, что женщины занимают более половины рабочих мест на производстве



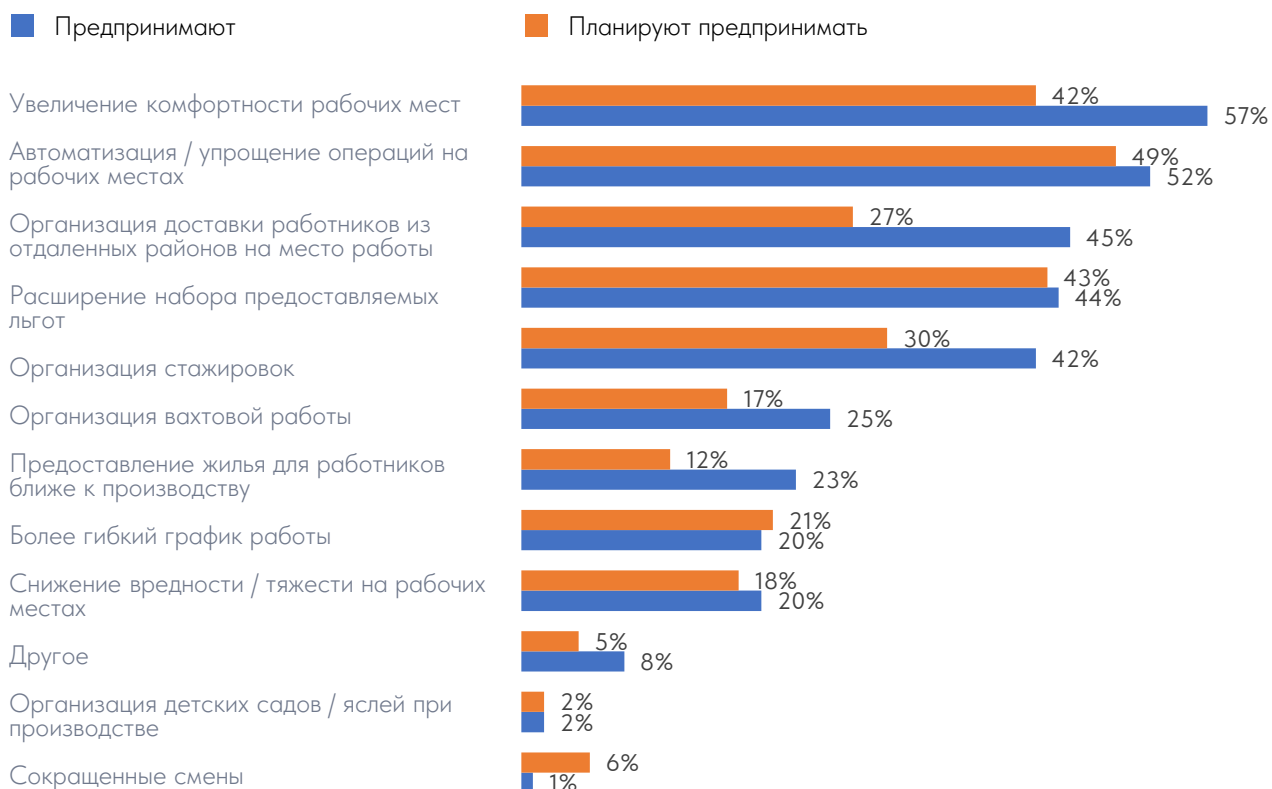


КАКИЕ НОВЫЕ АУДИТОРИИ ВЫ СОБИРАЕТЕСЬ ПРИВЛЕКАТЬ НА ПРОИЗВОДСТВЕ?



Среди других целевых аудиторий - граждане стран СНГ и дальнего зарубежья, выпускники ВУЗов без опыта работы. Другие меры для увеличения привлекательности производства – организация питания, увеличение комфортности вахтовых городков, частичная компенсация оплаты при съеме жилья.

КАКИЕ МЕРЫ ВЫ ПРЕДПРИНИМАЕТЕ ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ВАШЕГО ПРОИЗВОДСТВА ДЛЯ НОВОЙ АУДИТОРИИ?



РАБОЧИЕ ПРОФЕССИИ, КОТОРЫЕ МОГУТ СТАТЬ ИЛИ УЖЕ СТАЛИ ПРЕИМУЩЕСТВЕННО «ЖЕНСКИМИ»

По мнению участников исследования



тракторист аппаратчик

автомеханик

контролер качества

машинист(ка)

- насосных установок

- тепловоза

- башенного крана

сварщица

фрезеровщик

шлифовщик

водитель(ница)

-автомобиля

- вилочного / фронтального

- карьерных самосвалов

погрузчика

- электроштабелера

термист

кладовщик

крановщик

маляр

электрослесарь

оператор(ка)

- станков

- производственной линии

- котельной

- станков с ЧПУ

- пульта управления

лаборант

техник

укладчик

сборщица

наладчик

электрогазосварщик

комплектовщица

оборудования

намотчик

токарь

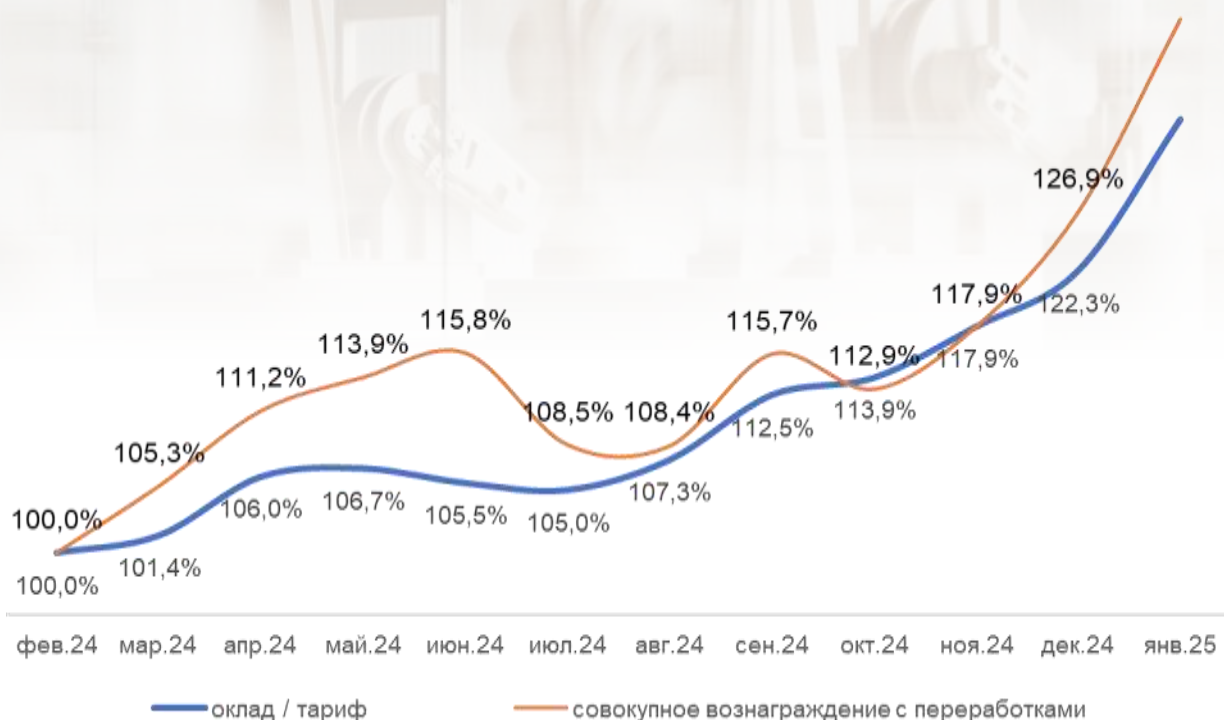
упаковщица

рабочий зернового цеха



ИНДЕКС СВАРЩИКА

Обзор рынка зарплат «синих воротничков»



Чтобы по-настоящему понимать ситуацию, происходящую на рынке зарплат «синих воротничков», и факторы, играющие в этом наибольшую роль, мы не можем полагаться только на годовую статистику.

Присоединяйтесь к «Индексу сварщика», чтобы ежемесячно **знать, понимать и предвидеть**.

ЧЕМ ЭТО ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ ТОГО, ЧТО ЕСТЬ НА РЫНКЕ:

- 01 Никто, кроме нас, не делает обзор зарплат, сфокусированный именно на рабочих
- 02 Мы анализируем аспекты оплаты рабочих, которые не покрывают другие обзоры (переработки, доплаты за вредность, и т.д.)
- 03 Мы делаем обзор ежемесячно. Остальные – 1 раз в год
- 04 Компаниям-участникам не надо заполнять формы, мы работаем с их расчетными ведомостями и актуальными выплатами конкретных людей

ОТСКАНИРУЙТЕ QR-КОД

или перейдите по **ссылке**,
чтобы узнать больше



«ЭКОПСИ Консалтинг»