



HR-бюджет и планы на 2016 год



kpmg.ru

Март 2016 г.

Содержание

Об исследовании	4
Основные выводы	5
Изменения приоритетов по работе с персоналом в 2016 году	6
Основные планы действий	8
Изменения численности персонала	9
Изменения Фонда оплаты труда (ФОТ) и индексация	10
Изменения подхода к премированию персонала	11
Изменения HR-бюджета	12
Автоматизация HR-функций/процессов	13
Доступ и работа с корпоративным порталом	15
Сценарии развития событий в 2016 году	16
Информация об участниках	17



Алевтина Борисова

Руководитель Группы по
оказанию услуг в области
управления персоналом
и налогообложения
физических лиц
Партнер

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

Прошедший год был насыщен событиями, которые оказали сильнейшее влияние на общемировую и российскую экономику. Кризис затронул различные индустрии, и в такой жесткой рыночной ситуации компании меняют свои подходы к управлению персоналом, корректируют краткосрочные и долгосрочные планы развития.

Основная цель нашего исследования – выявить и проанализировать ключевые меры в вопросах управления персоналом, которые на данный момент принимают компании – как по рынку в целом, так и в различных его сегментах.

КПМГ ежегодно проводит исследование HR-приоритетов компаний на протяжении последних трех лет. В целом можно сказать, что большинство выводов исследования этого года сходны с прошлым, однако, несмотря на сложную экономическую и политическую обстановку, в этом году ситуация на рынке представляется все же более позитивной. В отдельных отраслях наметилась тенденция к привлечению нового персонала и увеличению численности, компании вновь начали обращать внимание на повышение вовлеченности персонала и создание позитивного бренда работодателя.

Мы надеемся, что данное исследование будет актуальным и полезным инструментом для руководства компаний, директоров по персоналу, специалистов по компенсациям и льготам и всех сотрудников HR-подразделений, которые смогут использовать наши выводы, чтобы сформировать наиболее эффективный план действий и выработать собственный комплекс мер для поддержания и развития бизнеса.

Об исследовании



Сроки

Сбор данных проводился с 8 февраля по 4 марта 2016 года.



Участники

В обзоре приняли участие **138** российских и иностранных компаний из различных отраслей экономики. В отдельную категорию были выделены секторы, наиболее показательны демонстрирующие отраслевые тенденции: телекоммуникации и информационные технологии, банки и финансы, товары народного потребления, фармацевтика и медицина, розничная торговля, строительство и недвижимость.

Более подробную информацию об участниках исследования в отраслевом, количественном и других разрезах вы можете найти в разделе «Информация об участниках».



Методика

В ходе исследования данные собирались на основе электронного вопросника. Информация в итоговом отчете представлена в статистически обработанном виде, и отчет не содержит индивидуальных данных компаний-участников.

Данные, полученные в ходе исследования, сравнивались с исследованиями «HR-бюджет и планы на 2015 год», «Сценарий Б: как меняются HR-бюджеты и кадровая политика на 2014 год».

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Приоритетным направлением в области HR для всех компаний остается повышение эффективности персонала, также планируется уделять внимание вопросам повышения вовлеченности и оптимизации затрат на персонал. Кроме того, у опрошенных нами компаний значительно возрос интерес к привлечению персонала по сравнению с предыдущим годом (43% и 15% соответственно).

Основные планы действий на 2016 год включают в себя **анализ бизнес-процессов для сокращения затрат и пересмотр организационной структуры**. Кроме того, в этом году **компании намерены менять персонал, увольнять малоэффективных сотрудников и набирать новых – многие респонденты отменили мораторий на прием новых сотрудников**.

Данные 2016 года говорят о том, что почти половина респондентов **планируют оставить неизменной численность персонала** (46%), **сокращение планируют только 29% опрошенных, вырос процент компаний**, которые **собираются увеличить штат (25%)**. Сокращение численности сотрудников HR-подразделений планируют только 19% респондентов.

Индексацию собираются проводить **71% компаний, чаще всего повышение предполагается в диапазоне от 6 до 10%** что ниже официального уровня инфляции за 2015 год.

HR-бюджет в 2016 году планируют **оставить без изменений 41%** респондентов, 30% собираются **сократить HR-бюджет, а 29%**, наоборот, планируют его **увеличить**.

Несмотря на кризис, **48% планируют повышать эффективность HR бизнес-процессов за счет их автоматизации**. Речь идет об автоматизации расчета показателей эффективности, расчета премий, подбора и оценки персонала.

Данные на 2016 год показали, что респонденты либо **затрудняются прогнозировать** дальнейшее развитие ситуации на рынке (40%), либо пессимистично смотрят на перспективы развития (38%). Количество респондентов, которые с оптимизмом смотрят на развитие ситуации в 2016 году, существенно увеличилось по сравнению с 2015 годом и составило 22%.

Изменения приоритетов по работе с персоналом в 2016 году

Изменения приоритетов компаний в период 2014–2016 гг.



Повышение эффективности персонала

продолжает оставаться самым важным направлением в работе для всех респондентов на протяжении последних лет. Данную тенденцию отмечают и российские, и иностранные компании. В целом по сравнению с 2015 годом приоритеты респондентов несколько изменились: **повышение вовлеченности** вышло на второе место (76%), а актуальность **оптимизации затрат** несколько снизилась (84% в 2015 году и 72% в 2016 году). Вероятнее всего, часть компаний провела оптимизацию затрат на персонал еще в 2015 году.

Возрастает роль **управления талантами** – 69% ответивших выбрали этот ответ в 2016 году (51% – в 2015 году, 45% – в 2014 году), правда такую задачу в большей степени ставят перед собой больше иностранные компании (81%), чем российские (58%).

С каждым годом компании продолжают проявлять все больший интерес к развитию HR-аналитики. В 2016 году еще больше респондентов нашего исследования считает эту задачу приоритетной (45%).



Ожидаемые и фактические приоритеты в HR-деятельности в 2015 году



После резкого падения интереса к подбору персонала компании вновь планируют сконцентрировать усилия на создании HR-бренда и привлечении сотрудников. В отраслевом разрезе **приоритет повышения эффективности персонала** является лидирующим для финансового сегмента, розничной торговли, сегмента телекоммуникаций и информационных технологий, сферы товаров народного потребления, фармацевтики и медицины; в сфере строительства и недвижимости более важным является **повышение вовлеченности и удержание персонала**. Интересно отметить, что в выборе приоритетов компании из отрасли розничной торговли, телекоммуникаций и информационных технологий больше, чем представители других индустрий, заинтересованы в развитии HR-аналитики (67% и 63% соответственно по сравнению с 45% по общей выборке).

Результаты исследования показали, что по сравнению с прошлым годом компании скорректировали приоритеты по ряду направлений деятельности HR. Например, **приоритет привлечения персонала** был недооценен в 3 раза, а повышение эффективности и оптимизация затрат были переоценены.

Основные планы действий

Планируемые действия в отношении персонала в 2016 году



Что касается планируемых действий в отношении персонала, большинство компаний в 2016 году (67%) и 2015 году (70%) на первое место ставят **анализ бизнес-процессов для сокращения затрат**, далее идет **пересмотр организационной структуры** (56%) – в 2015 году данный показатель был третьим по значению, а затем – **замена персонала (увольнение малоэффективных сотрудников**

и набор новых) – 2015 году данный показатель был только пятым, но в 2016 году компании вновь активно стали проводить набор персонала. Вместо подбора только на замену ушедших сотрудников и объявления моратория на прием компании начали менять малоэффективных сотрудников на новых, более эффективных, а 16% респондентов нацелены на подбор совершенно новых

сотрудников. Почти в два раза снизился показатель **моратория на прием новых сотрудников** (31% в 2015 году и 16% в 2016 году). Стоит отметить, что российские компании чаще рассматривают возможность активного подбора персонала, тогда как иностранные респонденты предпочитают нанимать новых сотрудников лишь для замены ушедших.

Изменения численности персонала

Прогнозы по изменению численности сотрудников в 2016 году по сравнению с 2015 годом



Наблюдается стабилизация в вопросе изменения численности персонала – в этом году почти половина респондентов (46%) ответили, что не планируют менять количество сотрудников, особенно это характерно для российских компаний среднего размера.

Сокращение численности персонала планируют 29% респондентов. В 2016 году участники исследования чаще, чем в 2015 году, выбрали процент сокращения 11–20%, при этом увеличение численности компании планируют скорее

в пределах 10%. По сравнению с прошлым годом возрос процент компаний, которые планируют увеличивать численность персонала (14% – в 2015 году и 25% – в 2016 году). Увеличивать штат в основном планируют больше российские компании, чем иностранные. Большинство компаний с иностранным капиталом ориентированы снижать численность персонала менее чем на 5%. Компании с российским капиталом чаще рассматривают сокращение штата на 11 – 20%, а также другие меры по оптимизации затрат, такие как перевод сотрудников на неполную рабочую неделю, временную приостановку деятельности и отпуск без сохранения заработной платы.

Изменение численности персонала в различных сегментах рынка в 2016 году по сравнению с 2015 годом



В отраслевом разрезе наиболее популярным сценарием является сохранение численности у компаний **сектора строительства и недвижимости (67%)** и **товаров народного потребления (53%)**. Телекоммуникации и информационные технологии продолжают показывать

положительную динамику, и 50% компаний этого сегмента отмечают, что готовы увеличивать численность сотрудников.

Сравнивая текущие сценарии поведения компаний с прошлым годом, можно отметить, что ситуация начинает

стабилизироваться. Так, в прошлом году почти половина респондентов (46%) планировали сокращение численности персонала, а увеличить численность хотели только 14% опрошенных компаний.

Изменения Фонда оплаты труда (ФОТ) и индексация

В 2016 году 71% компаний планируют проводить индексацию, из них 12% уже провели повышение зарботных плат с начала года, 59% проведут индексацию в соответствии с действующими политиками компаний.

Не планируют проводить индексацию 29% компаний, что повторяет тенденцию 2015 года, где 27% респондентов ответили также. **Выбор российских компаний в 2016 году разделился в равных значениях:** 49% не планируют проводить индексацию, 51% планируют это сделать. Разброс значений иностранных респондентов диаметрально противоположен: планирует провести индексацию подавляющее большинство иностранных компаний (91%), и лишь 9% не будут ее проводить.

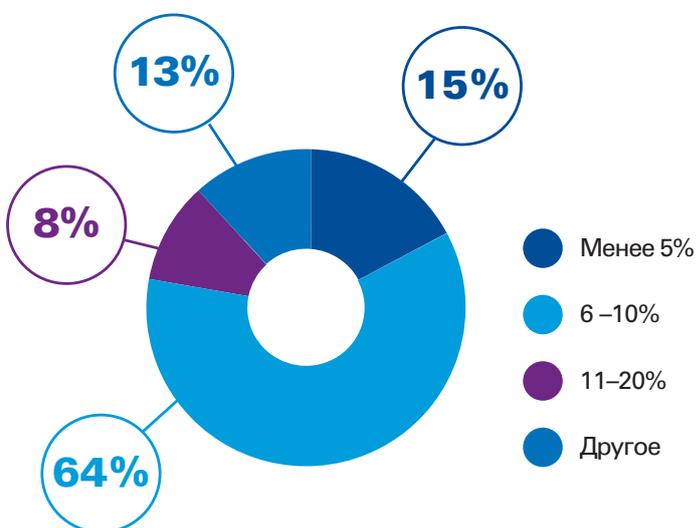
Если смотреть отраслевые различия, то наибольшее количество компаний, не планирующих проводить индексацию, представлены в секторе строительства и недвижимости (67%).

Планы по проведению индексации заработной платы в 2016 году



Большинство компаний индексируют зарплату в пределах 6–10%, что ниже официального уровня инфляции за 2015 год (12,91%¹).

Процент уже проведенной индексации заработной платы



В связи с текущей экономической ситуацией во многих компаниях наблюдается тенденция дифференцированного подхода к индексации: для низкооплачиваемых сотрудников устанавливается более высокий процент индексации, чем для высокооплачиваемых.

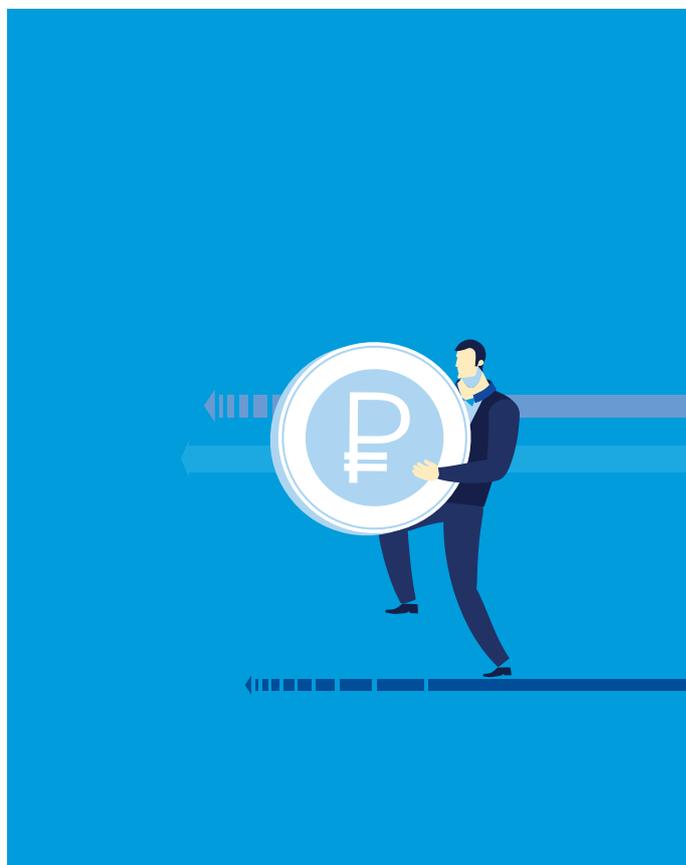
Большинство компаний не планирует предпринимать какие-либо действия по компенсации курсовой разницы, только 11% собираются учесть эту разницу для топ-менеджеров, преимущественно в иностранных компаниях.

Компенсировать курсовую разницу в виде разовой премии будут 8% компаний. Планируют провести внеплановое увеличение заработной платы 6% компаний.

¹ По данным Федеральной службы государственной статистики РФ.

Более половины респондентов планируют увеличение ФОТ, как и в 2015 году, и это больше характерно для иностранных компаний, чем для российских. Неизменным ФОТ планируют оставить 34% российских и 16% иностранных респондентов.

Сравнение ФОТ 2016 и 2015 гг.



Изменения подхода к премированию персонала

В 2016 году, как и в 2015 году, большинство респондентов из всех отраслей **не планируют пересматривать существующий подход к премированию сотрудников**, однако изменение в экономике и приоритетах компаний влияет на пересмотр ключевых показателей премирования для всех категорий персонала. Более активно на пересмотр показателей премирования настроены компании сектора телекоммуникаций и информационных технологий, а также финансовый сектор.

Пересмотр структуры вознаграждения в сторону увеличения переменной части рассматривает 14% компаний, в основном для сотрудников отделов продаж. Отменять премирование в текущем году настроены 5% компаний, что ниже, чем показатель 2015 года (9%). Не будут выплачивать годовую премию за 2015 год 6% компаний. Внедрить долгосрочное премирование для топ-менеджмента планируют 10% респондентов.

Изменения HR-бюджета

В 2016 году планируют сокращение HR-бюджета 30% респондентов, что меньше показателей 2015 года, когда сокращение планировали 58% респондентов.

Без изменений в 2016 году HR-бюджет **планируют оставить чуть меньше половины компаний (41%)** – более настроены на это российские компании (49%), нежели иностранные 38%. Увеличивают бюджет в 2016 году 29% ответивших респондентов, что существенно выше показателей прошлого года (10%). Интересно отметить, что чаще, чем другие респонденты (44%), планируют сокращение бюджета компании с численностью сотрудников от 5 000 до 20 000.

Сравнение планов по изменению HR-бюджета в 2015 и 2016 годах



Тройка лидеров среди статей, попадающих под сокращение, не изменилась. Компании снижают затраты на корпоративные мероприятия (38%), затраты на подбор персонала (36%), затраты на внешнее обучение (29%). Меньше всего, как и в 2015 году, подверглись сокращению статьи «Оценка персонала» и «Внутреннее обучение». В целом в отношении обучения персонала тенденция сохраняется, и рост затрат на внутреннее обучение остается прежним.

С точки зрения численности HR-подразделения большинство респондентов оставят его без изменений. В сегментном разрезе наиболее склонны сокращать численность HR-подразделения банки и другие компании финансовой отрасли.

Планы по изменению численности HR-подразделений в 2016 году по сравнению с 2015 годом



АВТОМАТИЗАЦИЯ HR-ФУНКЦИЙ/ПРОЦЕССОВ

Результаты исследования подтвердили, что на данный момент лучше всего в компаниях автоматизированы базовые учетные функции: **расчет заработной платы, кадровый документооборот и ведение табеля учета рабочего времени**. Несмотря на кризис, компании видят для себя потенциал в оптимизации бизнес-процессов через автоматизацию. 48% как российских, так и иностранных респондентов планируют внедрять новое программное обеспечение для автоматизации HR-функций и процессов. Чаще всего планы по автоматизации рассматривают компании из сферы розничной торговли, а также строительства и недвижимости.

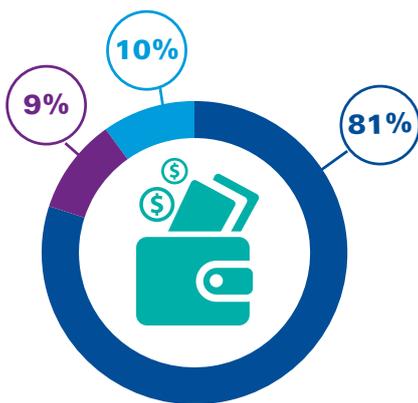
С точки зрения планов по автоматизации (то, что планируется автоматизировать и внедрять) лидирующее место занимает расчет показателей эффективности (43%).

В отраслевом срезе финансовый сектор чаще планирует автоматизировать расчет премий и подбор персонала, компании сектора строительства и недвижимости планируют автоматизировать оценку персонала, компании сектора товаров народного потребления, а также телекоммуникаций и информационных технологий включили в планы по автоматизации оценку и подбор персонала.

Планы по внедрению и/или разработке нового программного обеспечения для автоматизации HR-функций/процессов в 2016 году



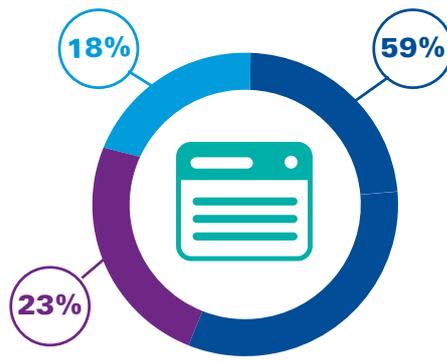
HR-функции/процессы, которые планируется автоматизировать в 2016 году



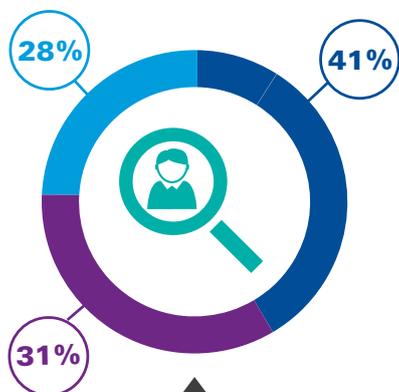
Расчет заработной платы



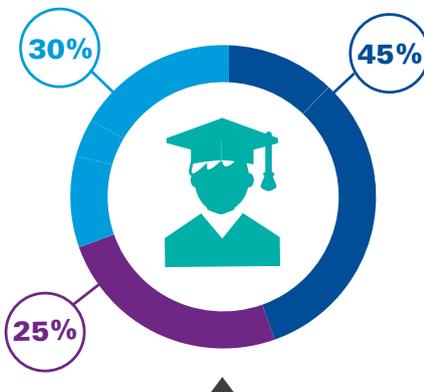
Кадровый документооборот
(заявления, отпуска и т.п. частично или полностью)



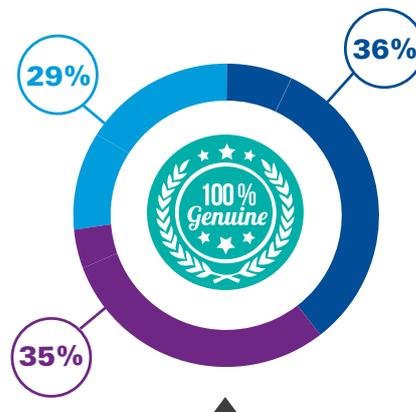
Ведение табеля учета рабочего времени



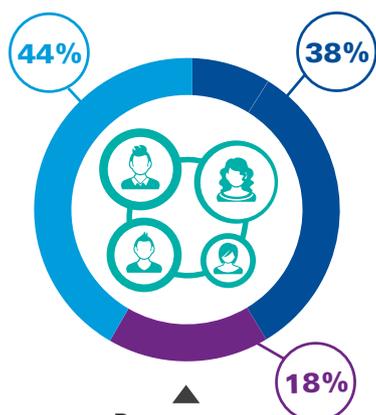
Подбор персонала



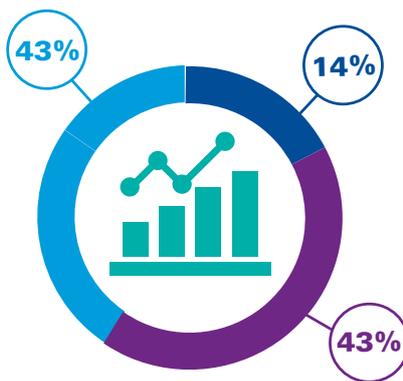
Обучение и проверка знаний



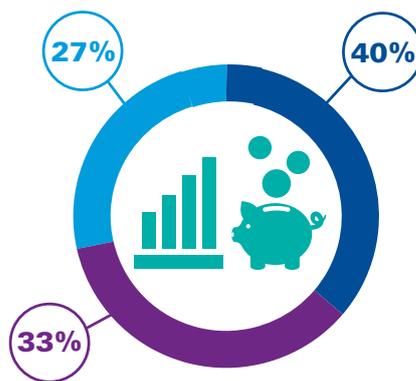
Оценка персонала



Внутренние коммуникации



Расчет показателей эффективности персонала



Расчет премий

- Автоматизировано/внедренно в данный момент
- Планируется автоматизировать/внедрять
- Не автоматизируется/не планируется автоматизировать

Доступ и работа с корпоративным порталом

По данным 2016 года корпоративный портал есть у большинства респондентов (83%) – в равном значении у российских и иностранных компаний.

С точки зрения возможности работы с корпоративным порталом закономерное лидирующее место занимает возможность работы с корпоративных персональных компьютеров (78%), существенно меньше (43%) компаний предоставляет возможность работы с корпоративных мобильных телефонов/смартфонов/планшетов, примерно треть компаний дает возможность работы с личных компьютеров (36%) и личных мобильных телефонов/смартфонов/планшетов (33%).

Наличие корпоративного портала в компании



Сценарии развития событий в 2016 году

Доля пессимистически настроенных респондентов по сравнению с 2015 годом несколько уменьшилась – с 50% до 38%. Вдвое увеличилось количество компаний, которые с оптимизмом смотрят в будущее – с 11% до 22%. Но в целом большинство респондентов либо затруднились ответить, либо склонны к пессимистичным прогнозам.

Изменения прогнозов по дальнейшему сценарию развития событий в экономике (2014 – 2016 гг.)



Российские компании более оптимистично смотрят на развитие событий, чем иностранные, тогда как в прошлом году данные были противоположными.

Более оптимистичный прогноз развития событий показали компании из отрасли **строительства и недвижимости** (44%), а также **телекоммуникаций и информационных технологий** (38%). Наибольший пессимизм характерен для респондентов из **отрасли товаров народного потребления** (47%). В 2015 году наиболее пессимистичный прогноз дали компании **сектора фармацевтики и медицины** (60%), в 2016 году количество пессимистов среди них стало меньше (29%).

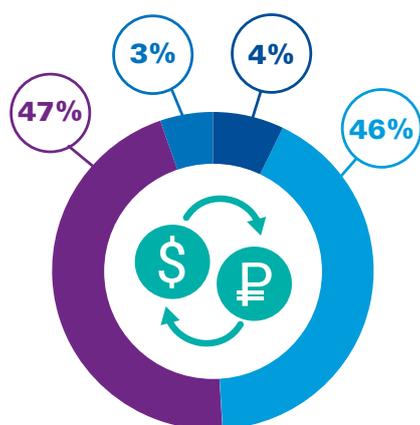


● 2014 г. ● 2015 г. ● 2016 г.

Информация об участниках

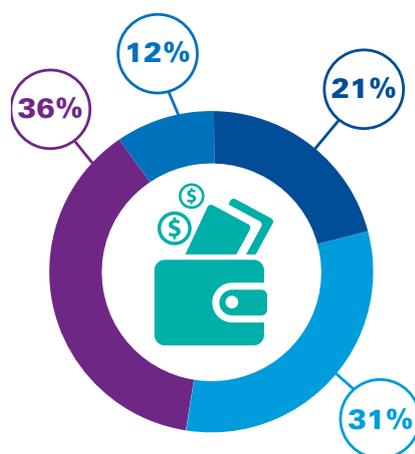


Преобладающий капитал в структуре компании



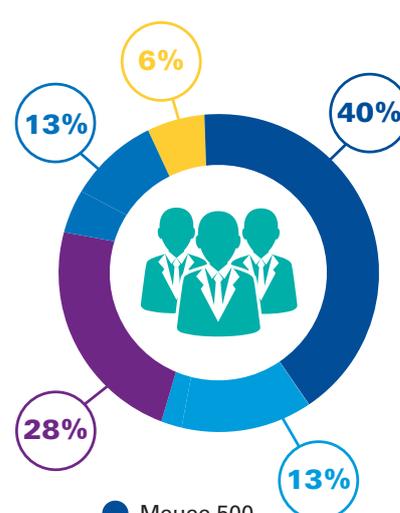
- Государственный капитал
- Иностранный капитал
- Российский капитал
- Смешанный капитал

Выручка компании за 2015 год



- До 1 млрд руб.
- От 1 млрд до 10 млрд руб.
- От 10 млрд до 100 млрд руб.
- Более 100 млрд руб.

Численность персонала



- Менее 500
- От 500 до 1 000
- От 1 000 до 5 000
- От 5 000 до 20 000
- Более 20 000

Контакты



Алевтина Борисова
**Руководитель Группы по оказанию
услуг в области управления персоналом
и налогообложения физических лиц**
Партнер
Т: +7 495 937 4477
Ф: +7 495 937 4499
E: aborisova@kpmg.ru



Дина Дьякова
**Управление
персоналом и налогообложение
физических лиц**
Менеджер
Т: +7 495 937 4477
Ф: +7 495 937 4499
E: ddyakova@kpmg.ru

kpmg.ru

kpmg.com/app



Информация, содержащаяся в настоящем документе, носит общий характер и подготовлена без учета конкретных обстоятельств того или иного лица или организации. Хотя мы неизменно стремимся представлять своевременную и точную информацию, мы не можем гарантировать того, что данная информация окажется столь же точной на момент получения или будет оставаться столь же точной в будущем. Предпринимать какие-либо действия на основании такой информации можно только после консультаций с соответствующими специалистами и тщательного анализа конкретной ситуации.

© 2016 АО «КПМГ», компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации, член сети независимых фирм КПМГ, входящих в ассоциацию KPMG International Cooperative ("KPMG International"), зарегистрированную по законодательству Швейцарии. Все права защищены.

KPMG и логотип KPMG являются зарегистрированными товарными знаками или товарными знаками ассоциации KPMG International.