

Организация работы персонала и изменения в оплате труда

21 апреля 2020

The EY logo is positioned in the bottom right corner of the slide. It consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. A yellow chevron shape is located to the right of the 'Y', pointing towards the top right.

Совершенствуя бизнес,
улучшаем мир

Компания EY продолжает проводить серию экспресс-опросов для отражения изменений на рынке труда

Данный отчет содержит результаты третьего опроса, в котором приняли участие **73 компании**

Ключевые выводы

- ▶ У 41% участников есть работники, которые **не привлекаются** к трудовой деятельности в апреле, независимо от наличия или отсутствия возможности дистанционной работы
- ▶ По состоянию на апрель большинство участников обзора (более 75%) не планируют сокращение численности и сокращение рабочего времени
- ▶ 77% участников выплатили или выплатят годовую премию менеджменту за 2019 год, а 50% выплатят квартальную премию



Мы будем продолжать следить за изменениями в динамике и информировать Вас

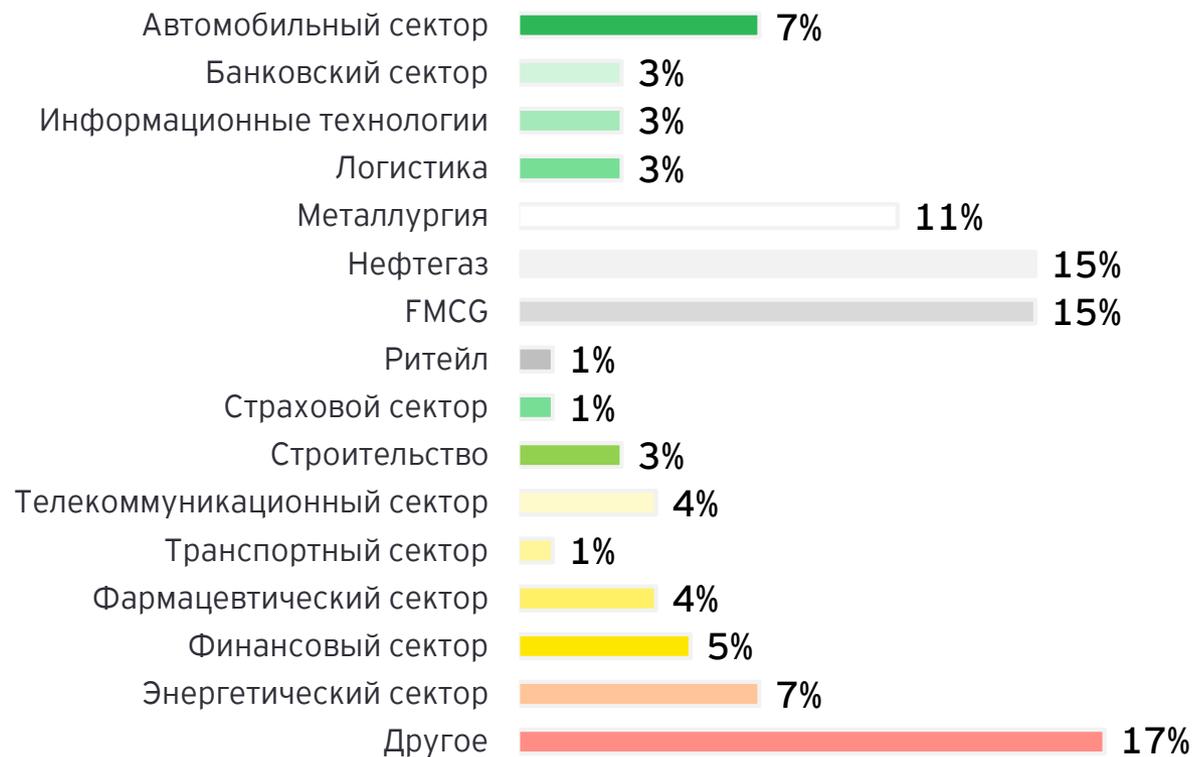
Участники опроса



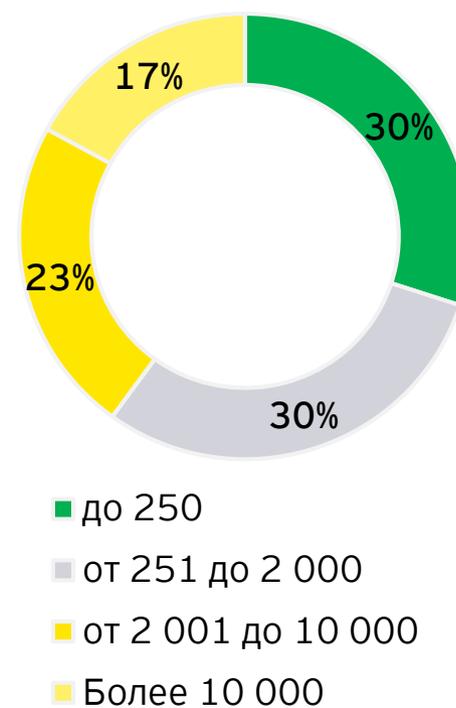
73 участника

выборка включает крупные и крупнейшие компании России, а также представительства и офисы международных организаций

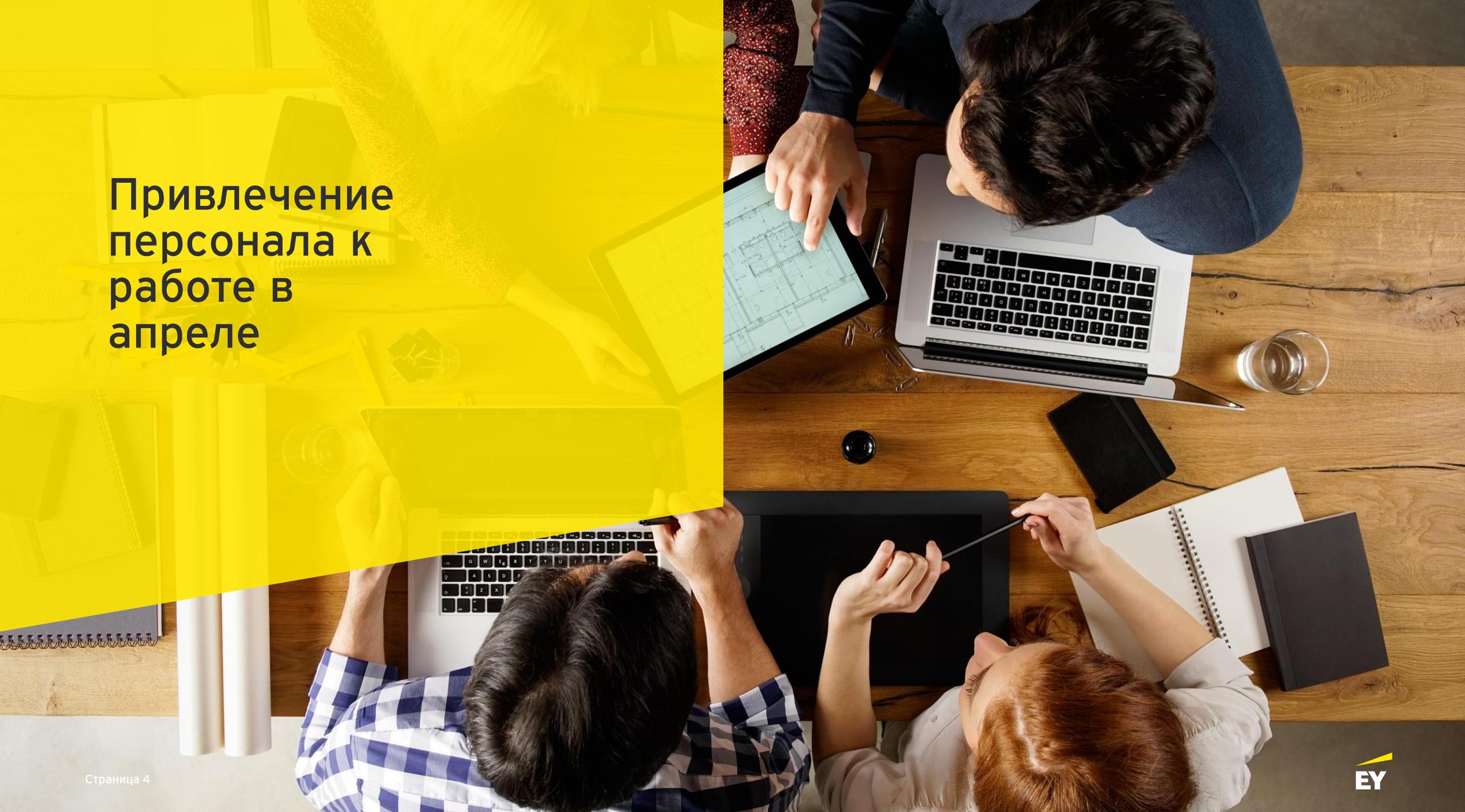
Индустрии



Численность



Привлечение персонала к работе в апреле



Организация работы персонала

21%

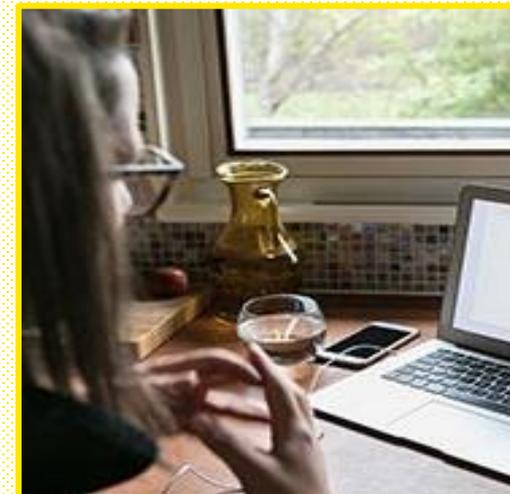
компаний перевели **весь** персонал **на дистанционную работу**

78%

часть персонала на дистанционной работе **часть** работников (чья трудовая функция не позволяет перевести их на дистанционную работу) осуществляет деятельность **на рабочем месте**

В 1%

компаний **весь** персонал осуществляет деятельность **на рабочем месте** (трудовая функция персонала не позволяет перевести их на дистанционную работу)



Привлечение к работе в апреле

Работники **на дистанционной работе:**

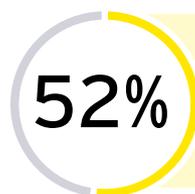


у **100%**

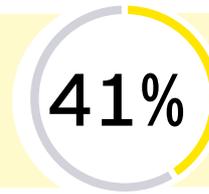
компаний такие сотрудники работают в апреле с оплатой как **за рабочие дни**

Работники **НЕ на дистанционной работе**

(чья трудовая функция не позволяет перевести их на дистанционную работу)



привлекают **ВСЕХ** работников

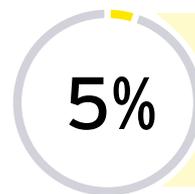


привлекают **ЧАСТЬ** работников, в среднем 40%

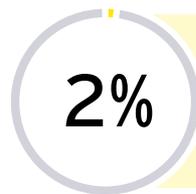
% компаний

Оплата производится **как за рабочие дни** (100% компаний)

► некоторые компании вводят надбавки



НЕ привлекает таких работников



Оформлен простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника

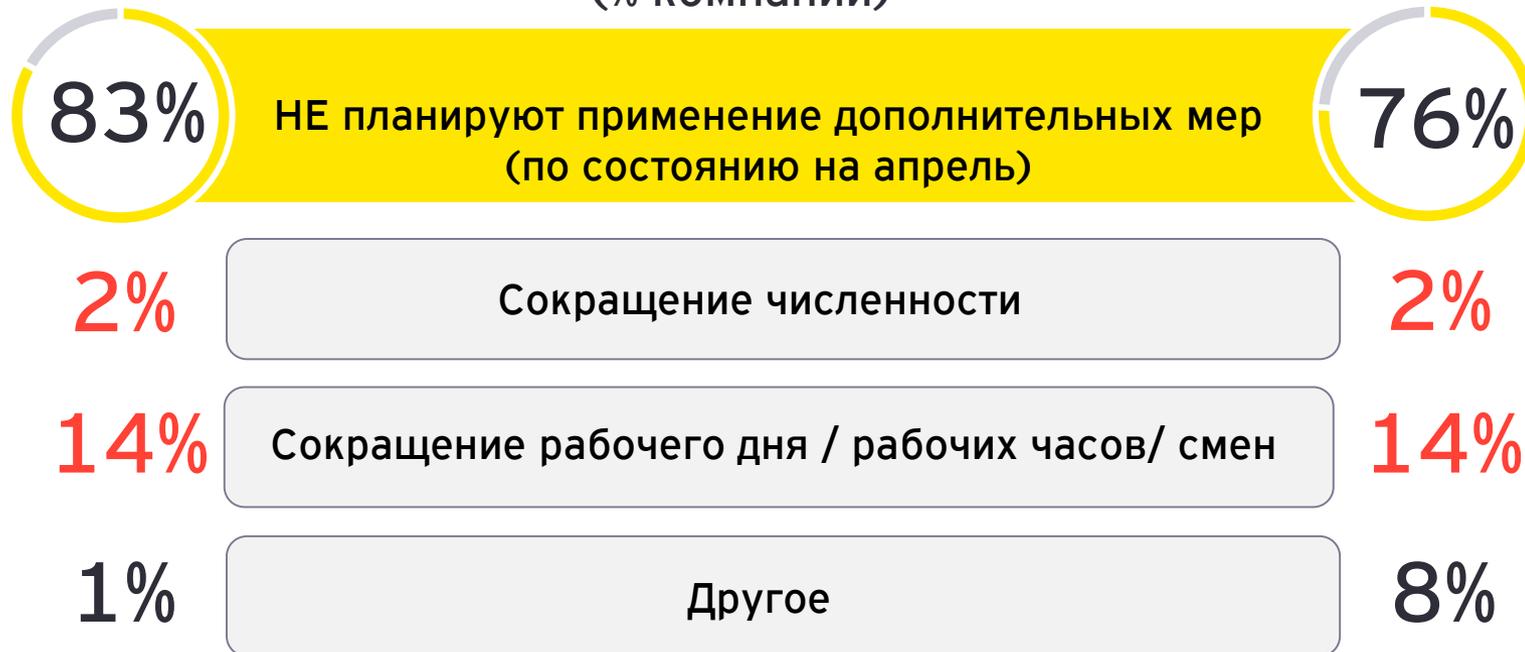
Дополнительные меры в отношении персонала



Работники на
дистанционной работе:

(% компаний)

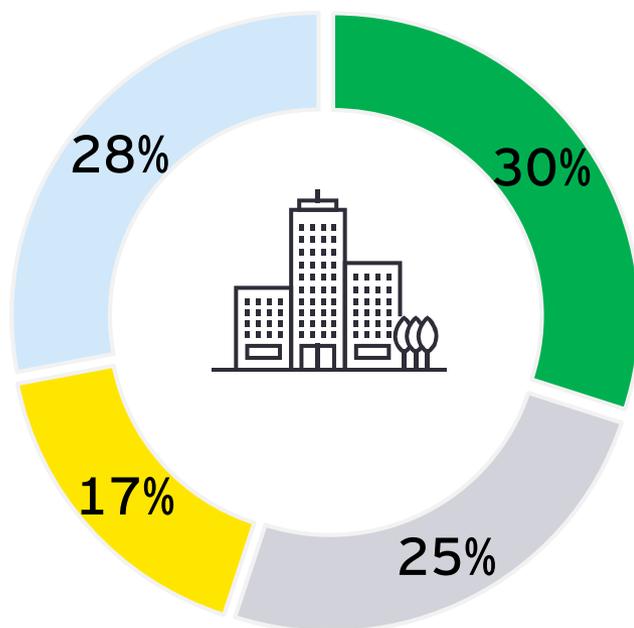
Работники НЕ на
дистанционной работе:



Например,
изменен режим работы
отменены вахты

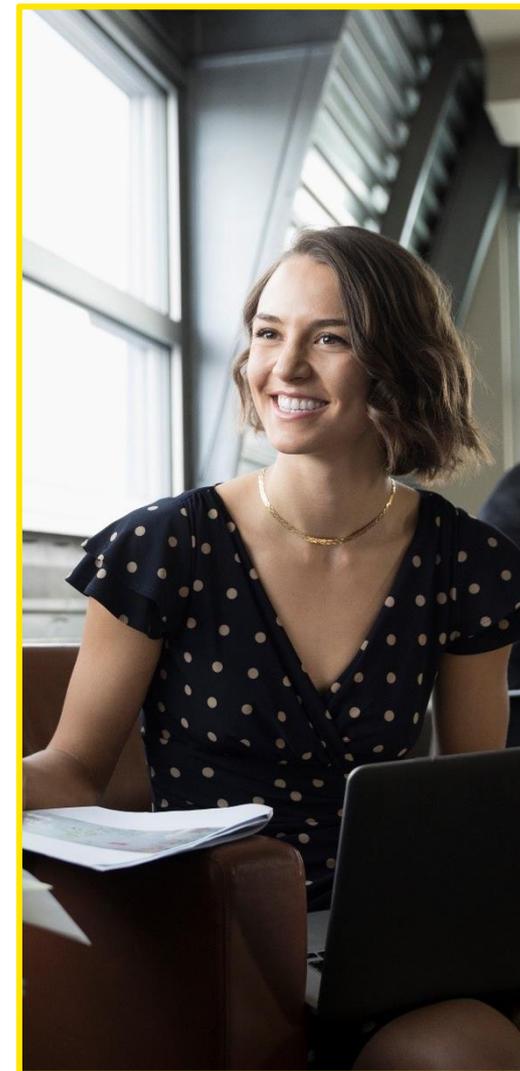
Дистанционная работа

Доли персонала на дистанционной работе (% компаний) в случае частичного перевода персонала

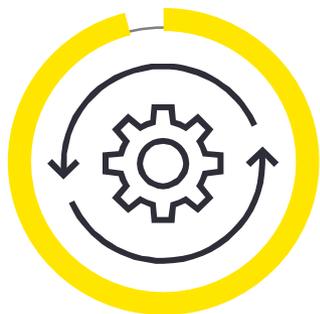


% работников от общей численности

- до 15% сотрудников
- от 15% до 30% сотрудников
- от 30 до 70% сотрудников
- более 70% сотрудников

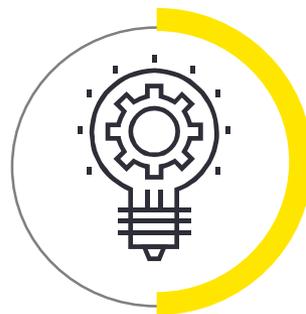


Наличие ресурсов и изменение бизнес-процессов для дистанционной работы



96%

компаний утверждает, что **ресурсов** для поддержания бизнес-процессов при дистанционной работе **достаточно**



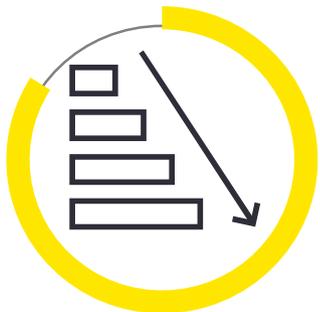
50%

компаний планирует или уже провели существенное **изменение** внутренних **бизнес-процессов** для обеспечения дистанционной работы



Изменения в оплате труда

Негативное влияние текущей ситуации на планы компаний



84%

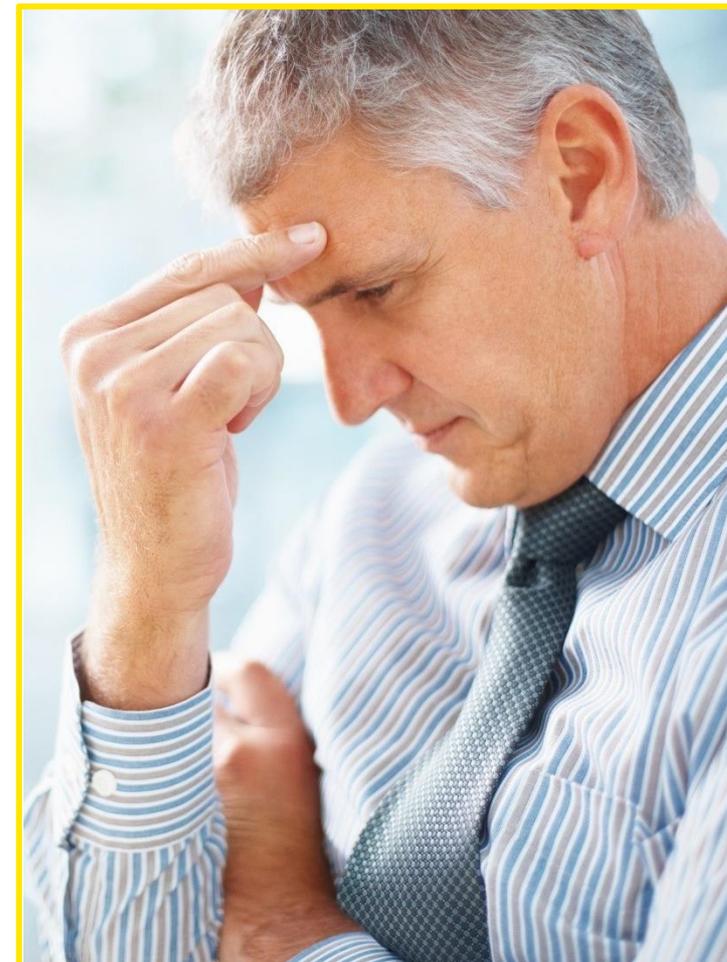
работодателей
ожидают
**негативное
влияние**
текущей
ситуации на
выполнение
плановых бизнес-
показателей

В **41%**

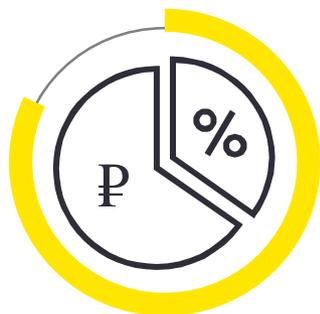
компаний есть работники,
которые **не привлекаются**
к трудовой деятельности,
независимо от наличия или
отсутствия возможности
дистанционной работы,
из которых

50%

компаний уточнили, что % таких
работников находится в диапазоне от
4% до 22% от общей численности
(диапазон: 1й квартиль - 3й квартиль)

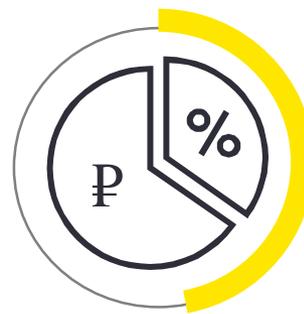


Пересмотр заработной платы



82%

компаний **планировали**
повышение заработных плат
на 2020 год

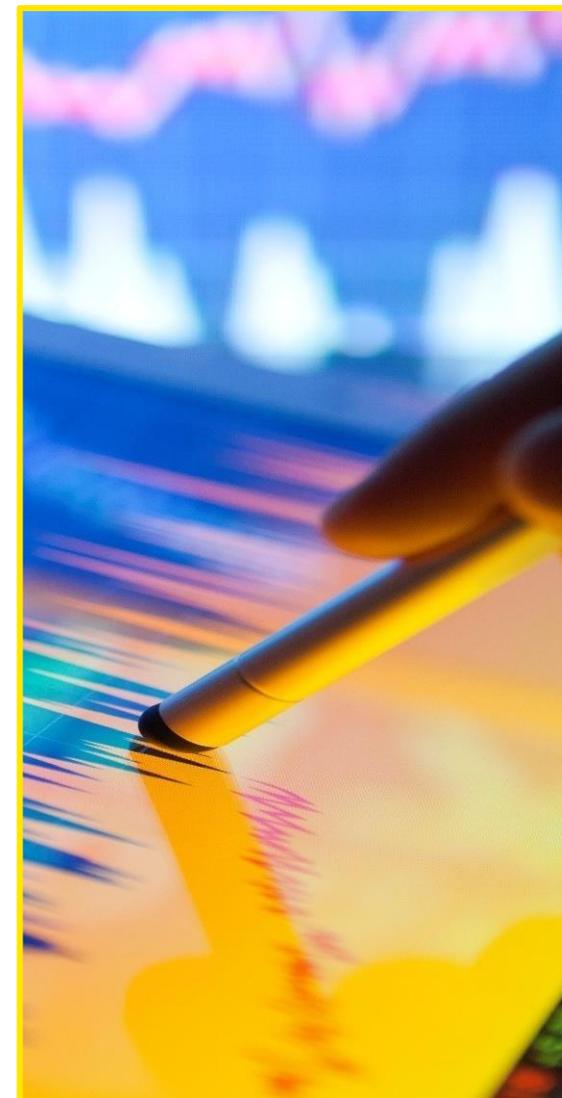


47%

из этих компаний **изменили**
планы в отношении размера %
пересмотра заработной платы

Запланированный на текущий год % пересмотра заработной платы	%
первый квартиль	4,0
медиана	5,0
третий квартиль	6,0
среднее	5,2

% пересмотра заработной платы с учетом текущей ситуации	%
среднее	3,4



Изменения в стратегии оплаты труда по состоянию на 20 апреля



38%

компаний **уже**
внесли
изменения в
стратегию
оплаты труда по
состоянию на
20 апреля

Изменения в части (из них % компаний):

61%

доплат или надбавок сверх
установленных законодательно

в основном изменения касались приостановления
выплат или изменения размера выплат

50%

премирования

в основном изменения касались целевых
размеров премий



Изменения в стратегии оплаты труда в перспективе 1-3 месяцев



23%

компаний
планируют
внести
изменения в
стратегию
оплаты труда

Изменения в части (из них % компаний):

35%

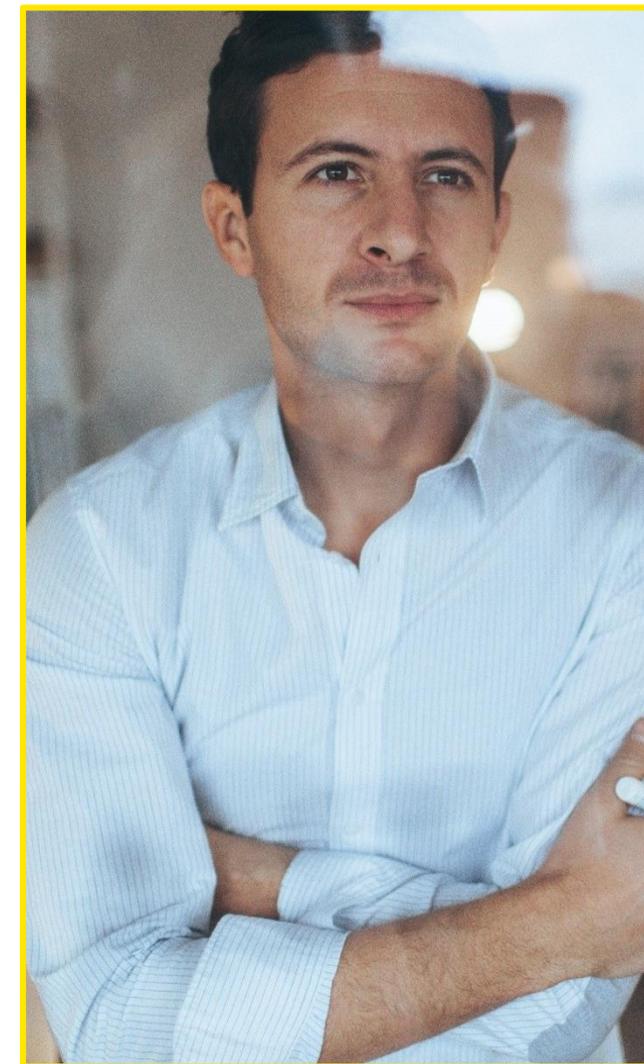
доплат или надбавок сверх установленных законодательно

изменения коснутся условий выплаты, приостановления и изменения размера выплат

59%

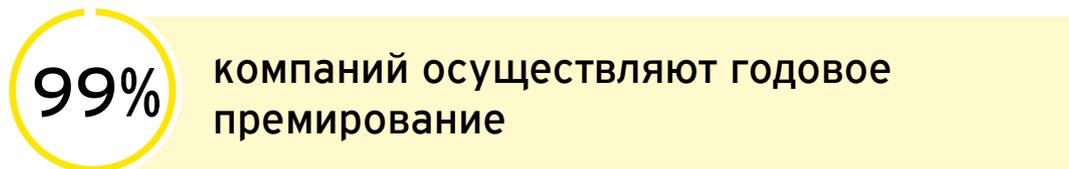
премирования

в основном изменения коснутся корректировки критериев выплат

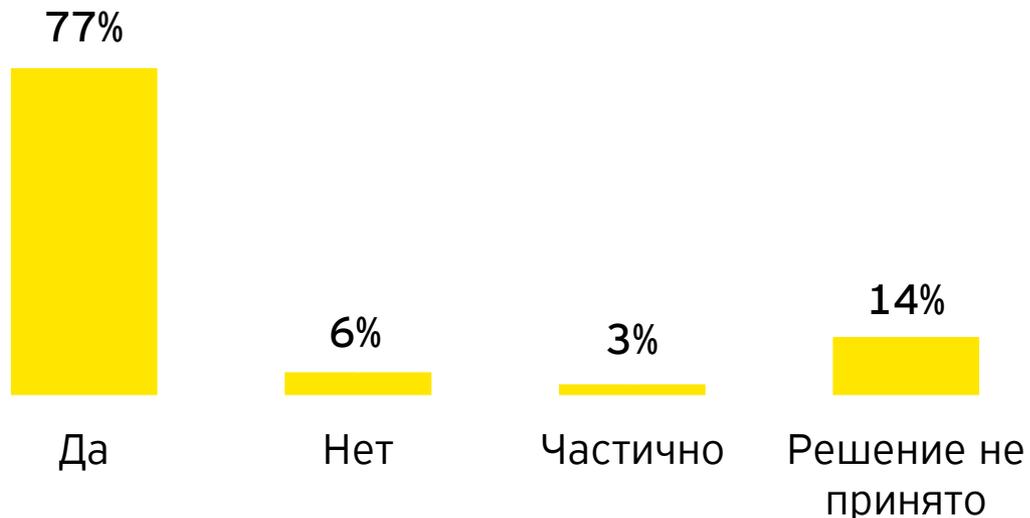


Выплата премий менеджменту

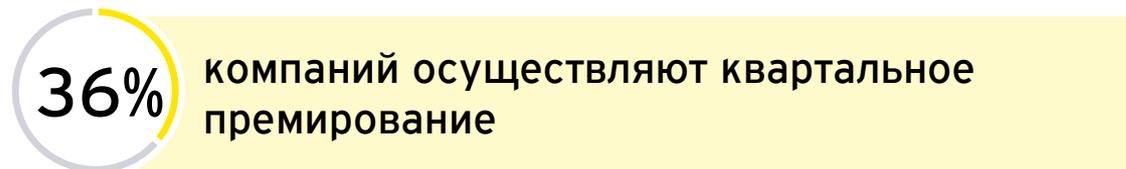
Годовая премия за 2019 год



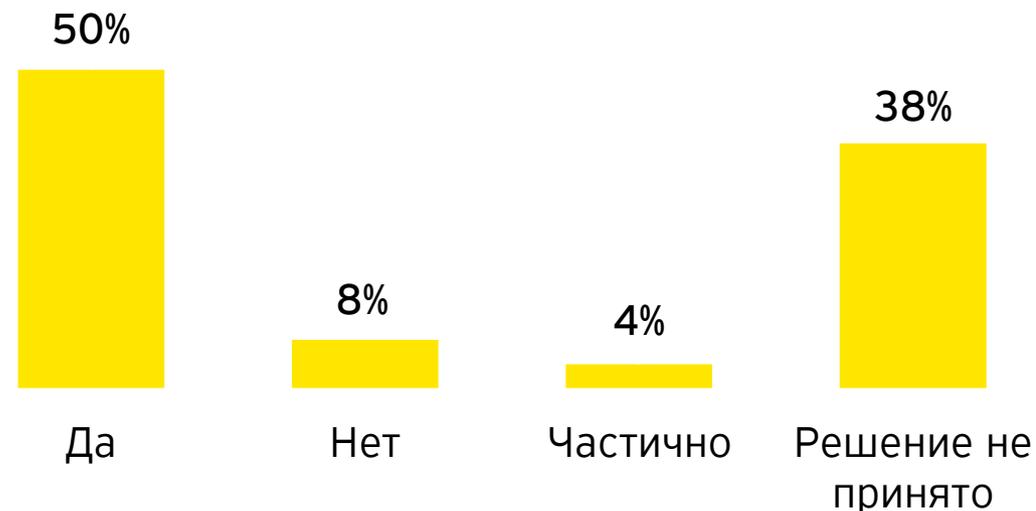
Годовая премия будет выплачена или уже выплачена (% компаний):



Премия по итогам I квартала 2020 года



Квартальная премия будет выплачена или уже выплачена (% компаний):



В основном, невыплата или частичная выплата премий менеджменту связана с ухудшением бизнес-показателей в текущем году

Проведение экспресс-опросов работников



44%

компаний **проводит экспресс-опросы** работников для сбора информации в отношении вопросов, актуальных для работников, уровня вовлеченности в текущей ситуации

Причины, по которым такие опросы НЕ проводятся (из них % компаний):

Не интересно	10%
Нет технической возможности	5%
Нет такой практики	66%
Другое	19%

- ▶ Работает горячая линия для работников
- ▶ Личная коммуникация

