PANAYA
Making ERP Easy

ОБЗОР ЗАРПЛАТ СПЕЦИАЛИСТОВ SAP В 2012 ГОДУ

ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Июль 2012 года

ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ ОТПРАВЬТЕ ПИСЬМО ПО АДРЕСУ INFO@PANAYAINC.COM ИЛИ ПОСЕТИТЕ НАШ САЙТ WWW.PANAYAINC.COM

СОДЕРЖАНИЕ

Общие сведения 2

Характеристики компаний и сфер деятельности 4

Должностные обязанности, опыт, гендерные характеристики, образование 9

Составляющие зарплаты, тенденции в сфере оплаты, стабильность работы 11

Продвижение по карьерной лестнице и стоимость на рынке 15

Список диаграмм 17

Ограничение ответственности и данные о торговых знаках 18

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Заработная плата специалиста SAP зависит от многих факторов, включая место жительства, уровень образования и личный опыт. К значимым параметрам также следует отнести географическое положение вашей компании и сферу ее деятельности.

Panaya уже третий год подряд проводит исследование уровня зарплат специалистов SAP, результаты которого позволят вам:
- сравнивать динамику уровня зарплат с коллегами по отрасли;
- понять логику формирования заработных плат в данном сегменте рынка и тенденции;
- выявить новые векторы личного роста.

Основные выводы данного исследования:

- **Самый высокий уровень заработков выявлен в сферах авиации, обороны, здравоохранения, финансовых операций и профессионального обслуживания**. Самый низкий уровень приходится на долю специалистов государственных служб, сфер образования, розничной торговли и связи.

- **В Северной Америке зарплата профессионалов SAP выше, чем у их европейских коллег, примерно на 25 % и на 35 % выше, чем во всем остальном мире.**

- **Заработная плата специалистов SAP обычно растет вместе с ростом доходов компании.** Самые высокие зарплаты партнеров и субподрядчиков зафиксированы у компаний с доходом менее полумиллиарда долларов.

- Высшее образование означает более высокую зарплату специалиста SAP. **Так, труд специалистов с дипломом магистра ценится на 18 % выше труда выпускников средних школ. Докторская степень заметно увеличивает зарплату, и она становится на 53 % больше, чем у специалистов без профильного образования.**

- В 2011 году респонденты отметили, что за истекший период им значительно реже предлагали брать на себя дополнительные обязательства (делать больше за те же деньги).
  Среди самых заметных перемен в 2011 году названы **сокращение бюджета (55 %)** и **рост конкуренции (48 %)**.

Нестабильная экономическая ситуация имеет неоднозначное влияние на оплату труда и ожидания специалистов SAP:

- **62 % респондентов сообщили о росте личных доходов в 2011 году по сравнению с предыдущим годом.** Анализируя данные за два года, можно сделать вывод о тенденции увеличения заработных плат. Заметный рост отмечается в странах Азиатско-тихоокеанского региона и Австралии – 66 %; в Латинской Америке – 67 %; в других странах мира – 76 %. В Европе и Северной Америке рост доходов оказался несколько скромнее – 57 и 61 % соответственно.

- Примерно половина участников исследования (47 %) в 2011 году получили премию (бонус).
  В среднем она составляла 14 % от общих выплат.

- **65 % респондентов выразили надежду на увеличение заработной платы в 2012 году**.

- В то же время **45 % специалистов испытывают некоторое беспокойство при оценке стабильности своей работы, а 12 % обеспокоены этим очень серьезно** (полученные сведения сопоставимы с данными за 2010 год). Чаще опасения высказывают работники Азиатско-тихоокеанского региона и Австралии: 53 % задумываются о состоянии стабильности, а 18 % – сильно этим обеспокоены; в Латинской Америке другое соотношение: 42 % и 25 % соответственно. Специалисты европейских компаний более хладнокровны: 41 % респондентов проявляют умеренную озабоченность возможными последствиями нестабильности и лишь 10 % испытывают сильное беспокойство. Похожие настроения отмечаются и у их североамериканских коллег – 45 и 8 % соответственно.

МЕТОДОЛОГИЯ

В исследовании приняли участие 805 респондентов — клиентов и интеграторов систем SAP по всему миру. Участники исследования заполняли онлайн-вопросник, распространенный в ноябре 2011 года. Упоминаемые в отчете заработные платы отражают общий уровень выплат, включая премиальные (бонусы).

Все суммы приводятся в долларах США. Поступившие данные о заработной плате в евро были пересчитаны по курсу 1,35 доллара за евро.

О КОМПАНИИ PANAYA

Компания Panaya предоставляет программное обеспечение, которое позволяет на 80 % сократить трудозатраты и снизить возможные риски, связанные с проектами обновления/тестирования SAP ERP и Oracle EBS.
С помощью облачного суперкомпьютера Panaya симулирует будущее обновление и автоматически диагностирует утраты, которые могут произойти в результате обновления. При симуляции потенциальные неполадки устраняются автоматически. Испытательные прогоны компании Panaya фактически заменяют ручное тестирование ERP, а все процессы выполняются намного быстрее. В фоновом режиме Panaya позволяет считывать информацию, необходимую пользователям для работы в приложениях ERP.
В результате проверок автоматически создаются текстовые тестовые скрипты, к которым применима оперативная автокоррекция.
Для получения дополнительной информации посетите наш сайт и ознакомьтесь с **бесплатной оценкой обновления**:
http://www.panayainc.com/products/Request-a-Trial.html

ХАРАКТЕРИСТИКИ КОМПАНИЙ И СФЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В исследовании приняли участие 805 человек. Из них большинство (55 %) работает в компаниях-клиентах SAP и использует систему SAP. 43 % – представители организаций-партнеров SAP, которые помогают другим компаниям внедрять данную систему.

Диаграмма 1: Клиенты и партнеры

Оказалось, что средний уровень заработной платы у партнеров компании SAP чуть выше, чем у ее клиентов (на 4 %).

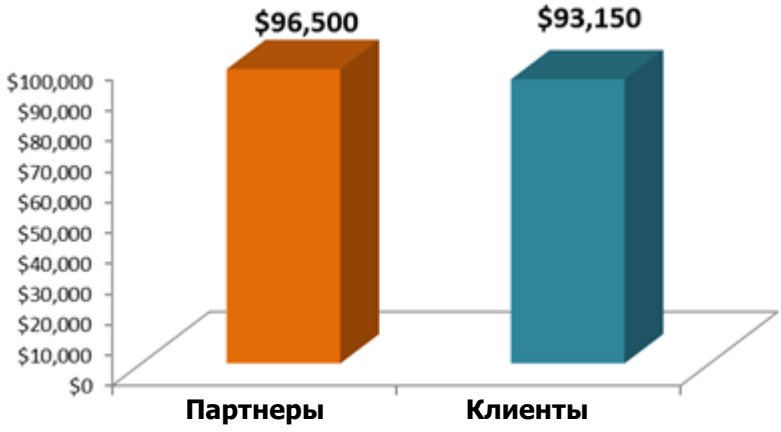


Диаграмма 2: Средняя зарплата – клиенты и партнеры

39 % респондентов работают в североамериканских компаниях, 33 % – в Европе. 28 % трудятся в организациях по всему миру.

Диаграмма 3: Расположение центральных офисов компаний

В Северной Америке зарплата специалистов SAP оказалась выше, чем у их европейских коллег, примерно на **25 % и на 35 % выше, чем в остальном мире.**

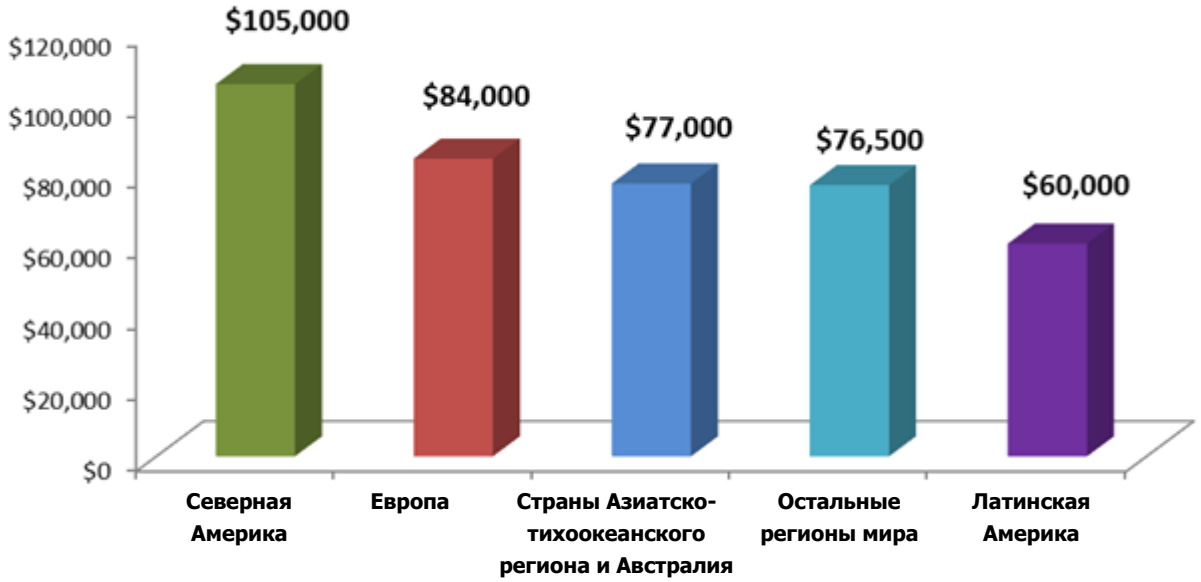


Диаграмма 4: Зависимость средней заработной платы от местоположения центральных офисов

Участники исследования работают в организациях самого разного масштаба: треть из них занята в компаниях, чей доход не превышает полумиллиарда долларов, в то время как 23 % трудятся в организациях с доходом более десяти миллиардов долларов.

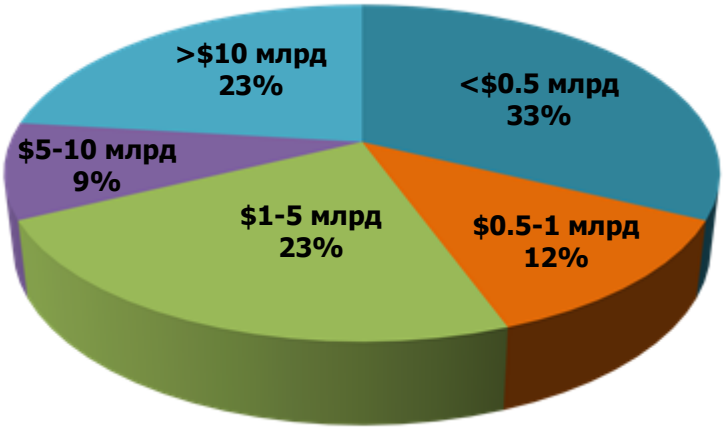
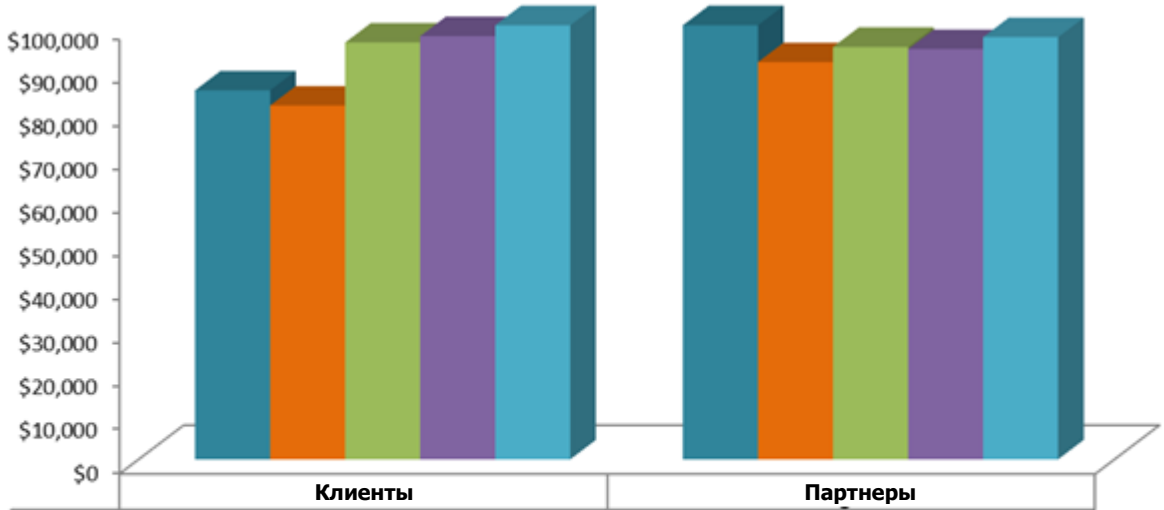


Диаграмма 5: Доходы компаний

Заработная плата специалистов, обслуживающих клиентов SAP, обычно растет вместе с доходами компании, при этом самые высокие зарплаты партнеров наблюдаются у компаний, чей доход не превышает полумиллиарда долларов.



	Клиенты	Партнеры
<$0.5 млрд	$85,000	$100,000
$0.5-1 млрд	$81,500	$91,500
$1-5 млрд	$96,000	$95,000
$5-10 млрд	$97,500	$94,500
>$10 млрд	$100,000	$97,250

Диаграмма 6: Зависимость средней заработной платы от доходов компаний и взаимоотношений с SAP

Половина респондентов (51 %) работают в организациях с более чем 50 специалистами SAP; 36 % – в компаниях, где таких специалистов не менее 100.

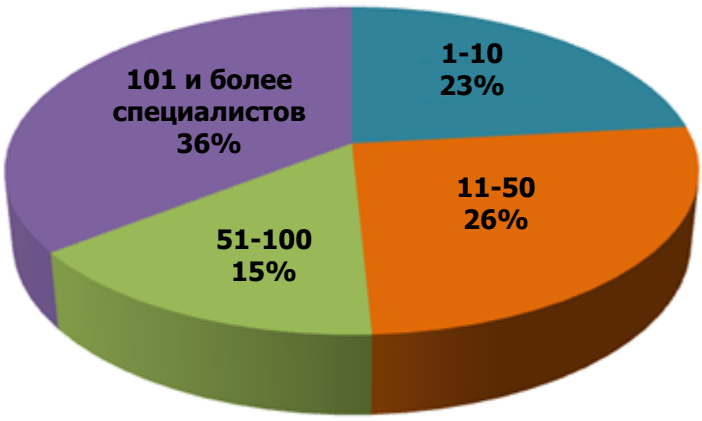
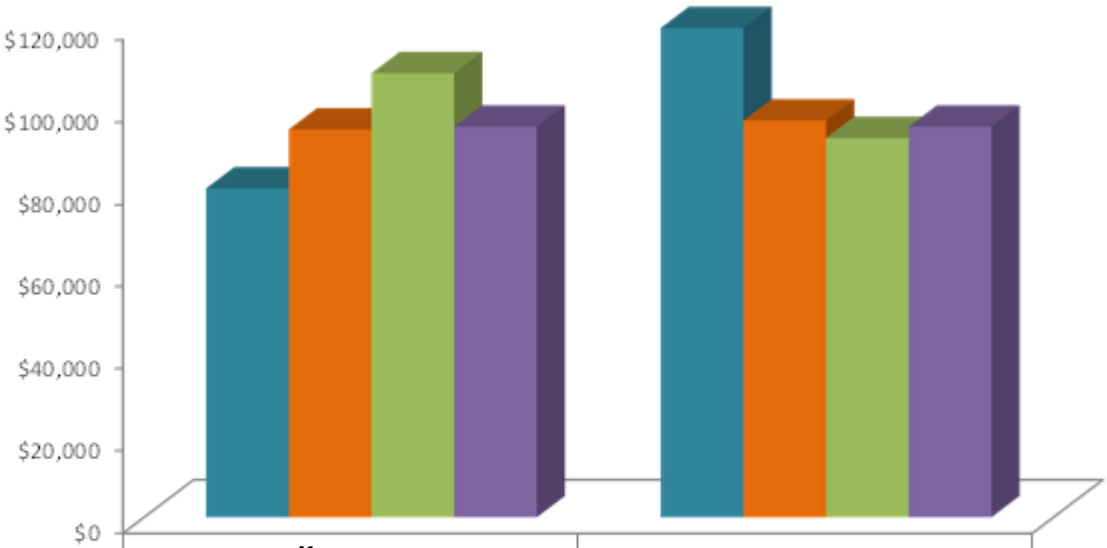


Диаграмма 7: Число специалистов SAP

Среди клиентов SAP самые высокие зарплаты выплачиваются в организациях с 51–100 специалистами SAP. У партнеров, напротив, самые высокие зарплаты получают в организациях с немногочисленным штатом – 10 и менее специалистов.



	Клиенты	Партнер
1-10	$80,000	$119,000
11-50	$94,314	$96,500
51-100	$108,000	$92,250
101 и более	$95,000	$95,000

Диаграмма 8: Зависимость средней заработной платы от числа специалистов и взаимоотношений с SAP

Выборка по сферам деятельности показала, что **в области авиации, обороны, здравоохранения, финансовых операций и профессионального обслуживания средняя заработная плата самая высокая**. А вот работники государственных служб, образования, розничной торговли и связи такой зарплатой похвастаться не могут.

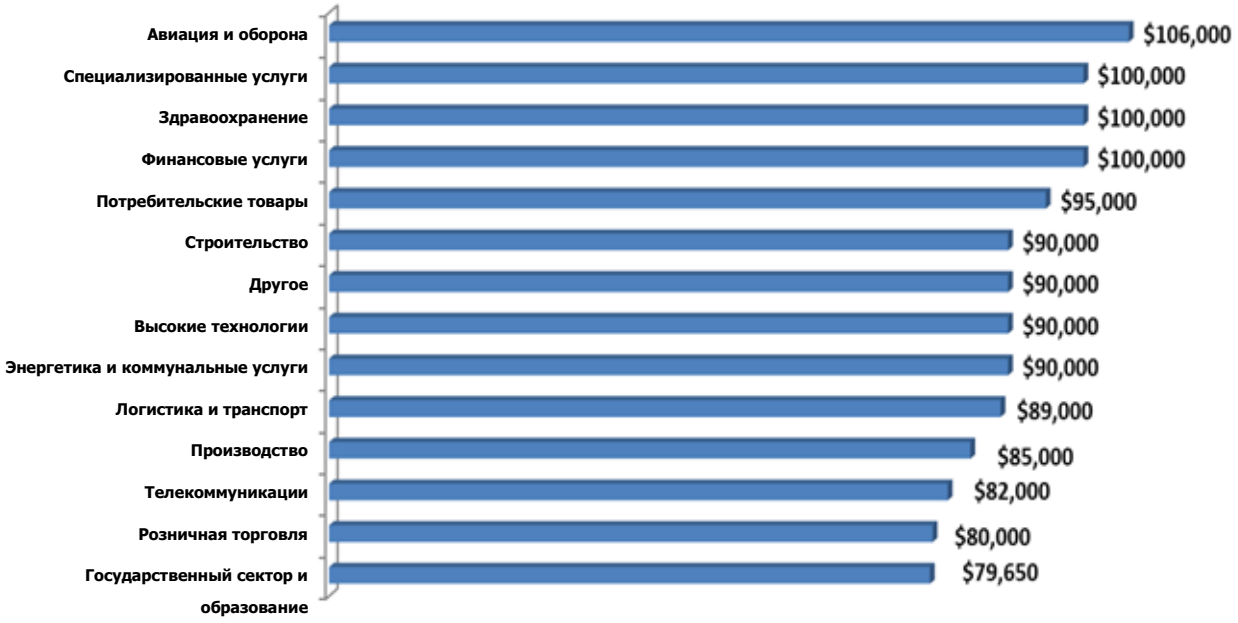


Диаграмма 9: Зависимость средней заработной платы от сферы деятельности

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, ОПЫТ, ГЕНДЕРНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ, ОБРАЗОВАНИЕ

Неудивительно, что специалисты на управляющих и руководящих должностях зарабатывают больше. Меньше всех получают пользователи SAP. В среднем зарплата специалистов высшей категории (глава отдела приложений или ERP) оказывается на 75 % выше заработной платы специалистов низшей категории (привилегированных пользователей SAP).

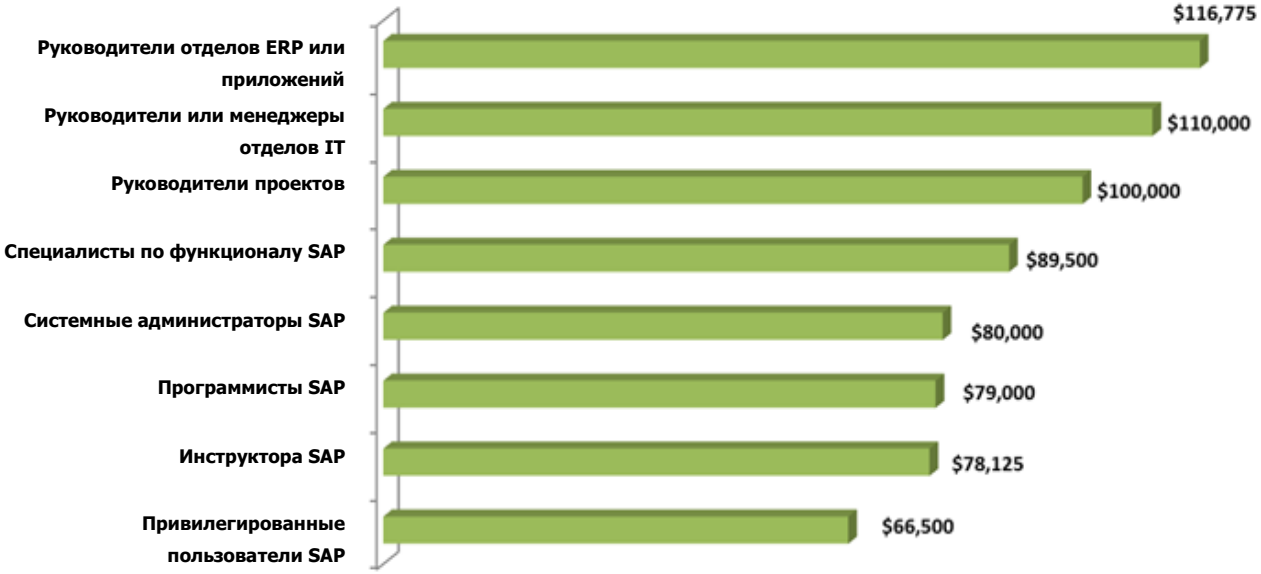


Диаграмма 10: Зависимость средней заработной платы от занимаемой должности

Оплата труда зависит от опыта работы. Средние заработки **специалистов со стажем более 10 лет на 44 % выше, чем у их менее опытных коллег (1–6 лет стажа).**

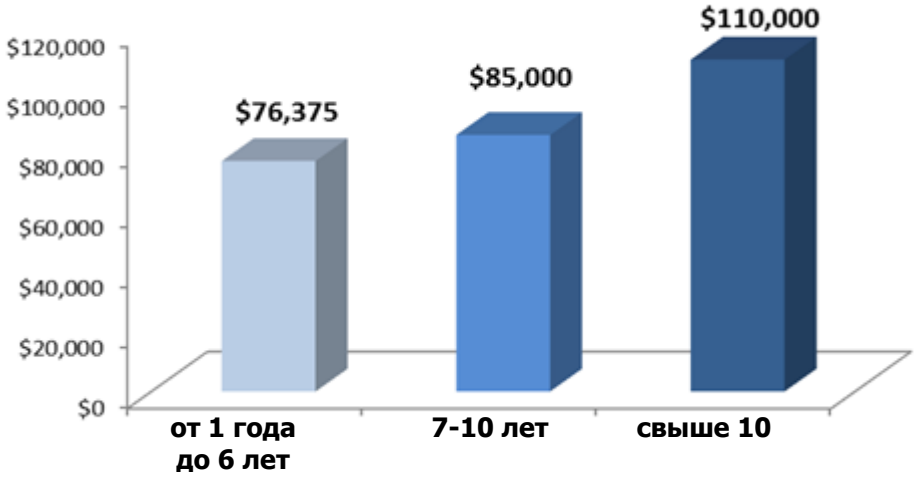


Диаграмма 11: Зависимость средней заработной платы от стажа

По мере карьерного роста соотношение зарплат у мужчин и женщин видоизменяется. Сначала оплата труда специалистов-женщин может заметно превышать мужские оклады, но со временем ситуация обычно меняется в пользу мужчин. Однако при стаже в десять и более лет разница в денежных компенсациях минимальна.

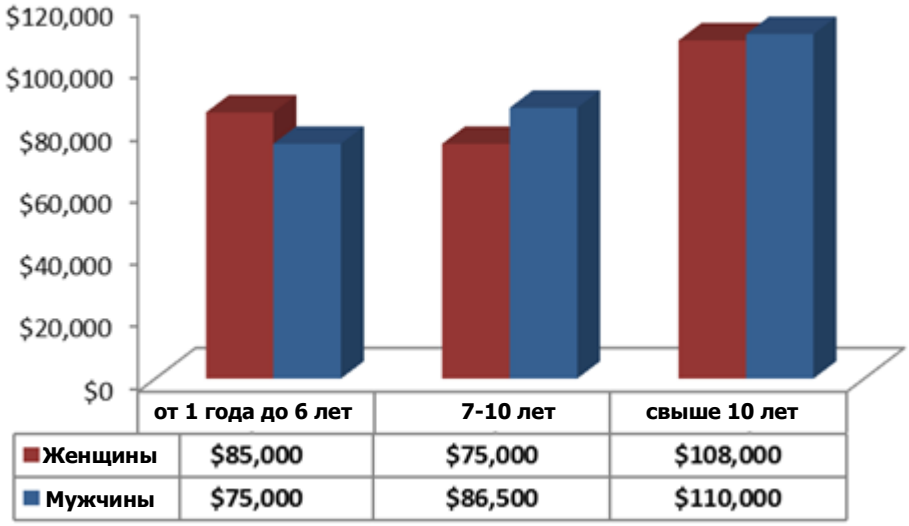


Диаграмма 12: Зависимость средней заработной платы от опыта и пола сотрудников

Для специалиста SAP дополнительное образование означает прибавку к зарплате. **Так, труд специалистов с дипломом магистра ценится на 18 % выше труда выпускников средних школ. Докторская степень заметно повышает зарплату: она становится на 53 % больше, чем у специалистов без профильного образования.**

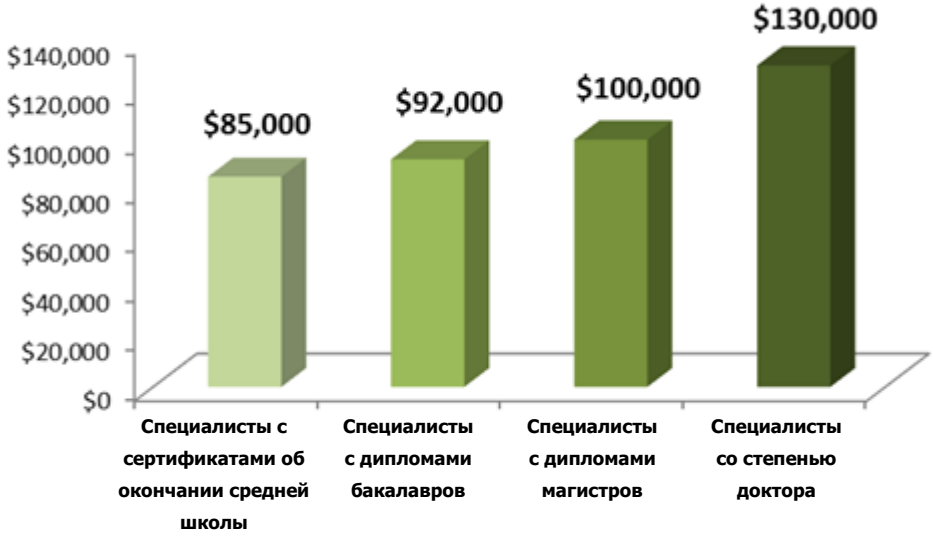


Диаграмма 13: Зависимость средней заработной платы от образования

СОСТАВЛЯЮЩИЕ ЗАРПЛАТЫ, ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ, СТАБИЛЬНОСТЬ РАБОТЫ

Почти половина респондентов (47 %) получали премии (бонусы) в 2011 году. Средний размер премий (бонусов) составил 14 %, но, тем не менее, большая часть премиальных (бонусных) выплат (у 41 % от числа получивших) не превышала 5–10 % от окладов**.**

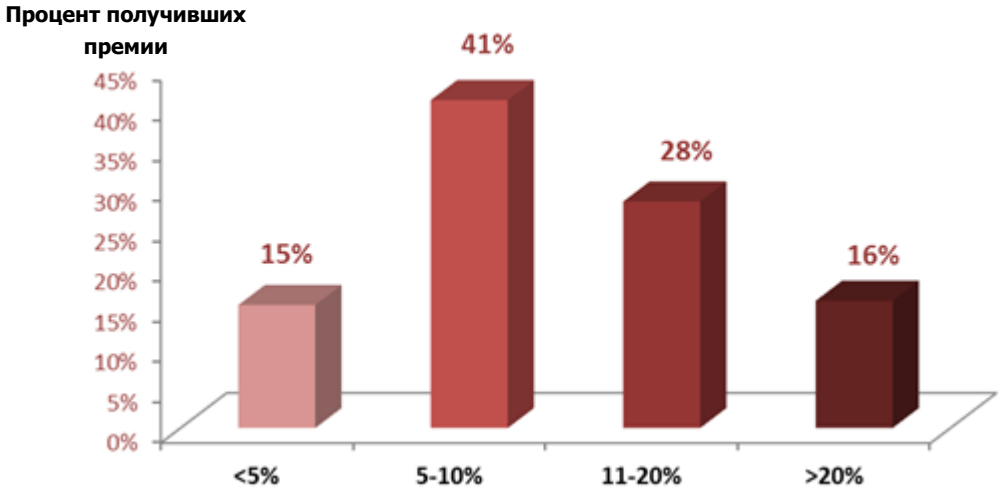


Диаграмма 14: Зависимость премиальных (бонусных) выплат в процентах от общих выплат (учтены только премированные сотрудники)

О росте личных доходов в 2011 году (по сравнению с предыдущим) **сообщили 62 % респондентов**. 27 % считают, что у них ничего не изменилось, а 11 % пожаловались на снижение доходов. **Около половины счастливчиков, доходы которых повысились (а это 30 % от общего числа), рассказали о том, что их зарплаты увеличились лишь менее чем на 5 %.**

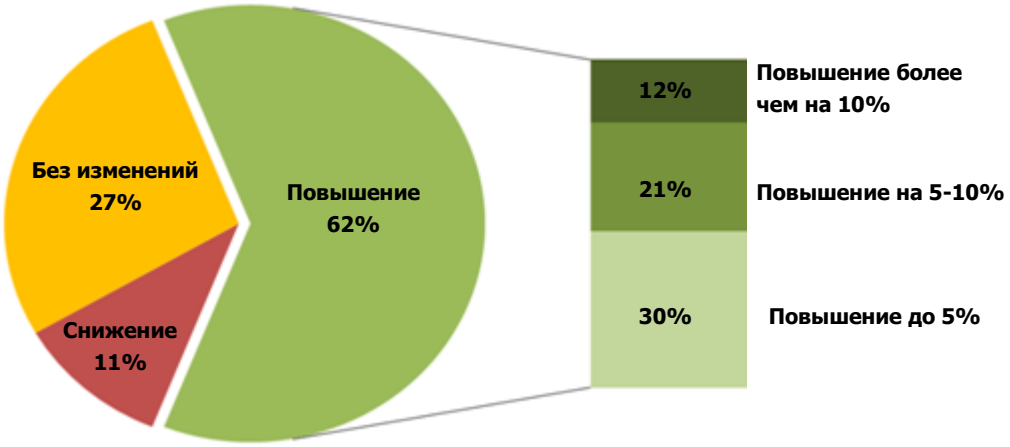


Диаграмма 15: Изменение заработной платы в 2010–2011 годах

Участники исследования предполагают, что сценарий будет примерно таким же и в 2012 году.

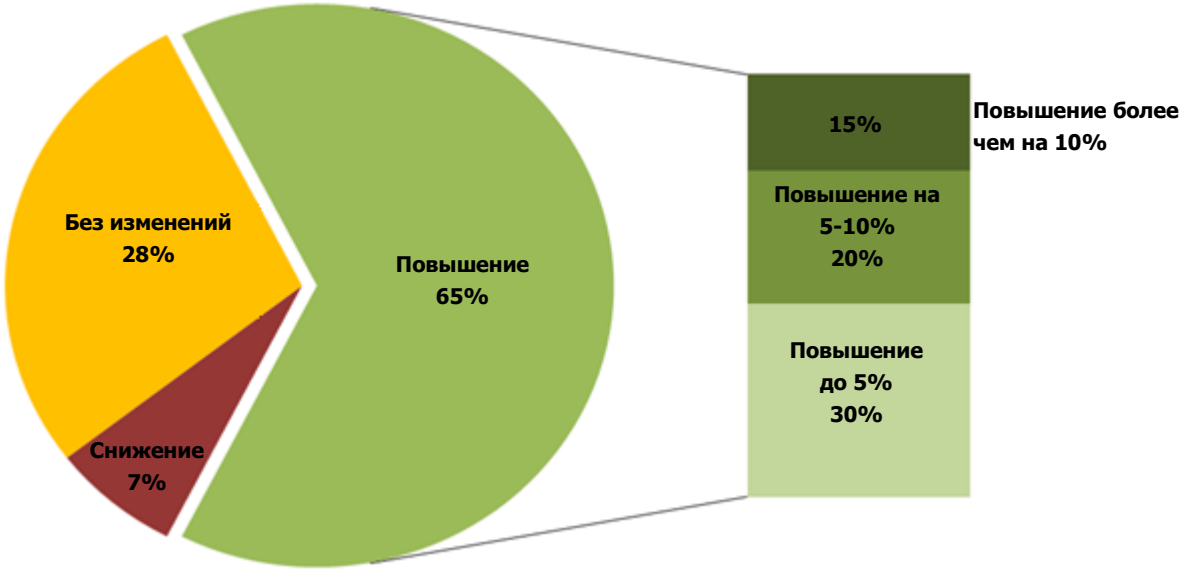


Диаграмма 16: Ожидаемые изменения заработной платы в 2011–2012 годах

Заметное увеличение выплат отметили специалистов SAP в странах Азиатско-тихоокеанского региона и Австралии (66 %), Латинской Америки (67 %) и остального мира (76 %). В Европе и Северной Америке рост зарплат был немного более медленным – 57 % и 61 % соответственно.

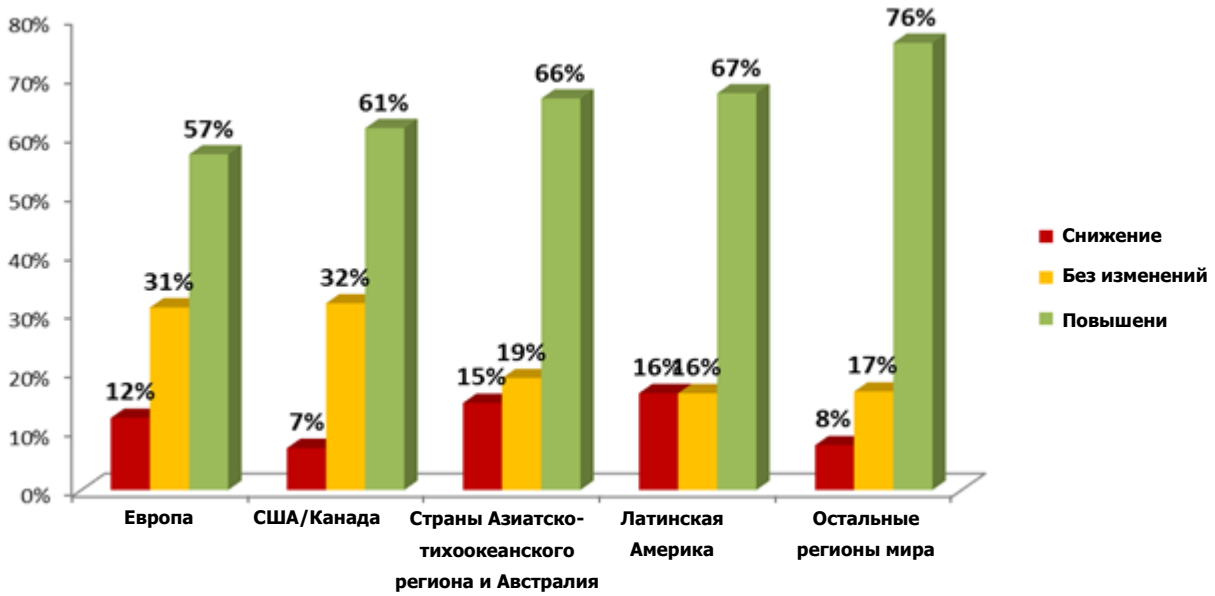


Диаграмма 17: Изменение заработной платы в 2010-2011 годах в зависимости от расположения центральных офисов компаний

По сравнению с предыдущими двумя годами, в 2011 году почти никто из респондентов не проявил недовольства, которое было связано, прежде всего, с тем, что сотрудникам предлагали взять на себя дополнительные обязательства и работать больше за те же деньги. Теперь значительными переменами в работе опрошенные считают **сокращение бюджета (55 %)** и **рост конкуренции (48 %)**.

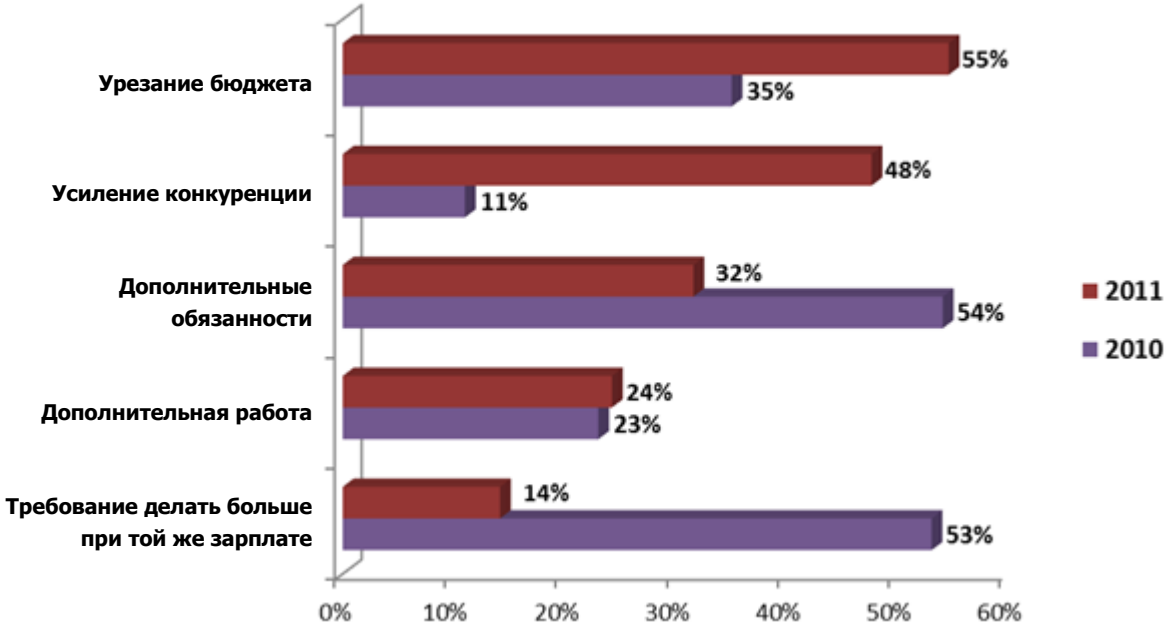


Диаграмма 18: Замеченные изменения в рабочем процессе за 2010–2011 годы

45 % респондентов выказали беспокойство за стабильность своей работы, а 12 % отнесли его к числу серьезных проблем. Полученные результаты оказались аналогичны данным за 2010 год.

Диаграмма 19: Беспокойство за стабильность

Чаще подобные опасения высказывают **работники Азиатско-тихоокеанского региона и Австралии**: 53 % задумываются о стабильности, а 18 % – сильно этим обеспокоены; **в Латинской Америке** соотношение другое: 42 % и 25 % соответственно. Сотрудники европейских компаний более хладнокровны: 41 % респондентов немного озабочены тем, чем грозит им нестабильность, и лишь 10 % находятся в сильном напряжении из-за этого. Похожие настроения выявились и у их североамериканских коллег: 45 % и 8 % соответственно.

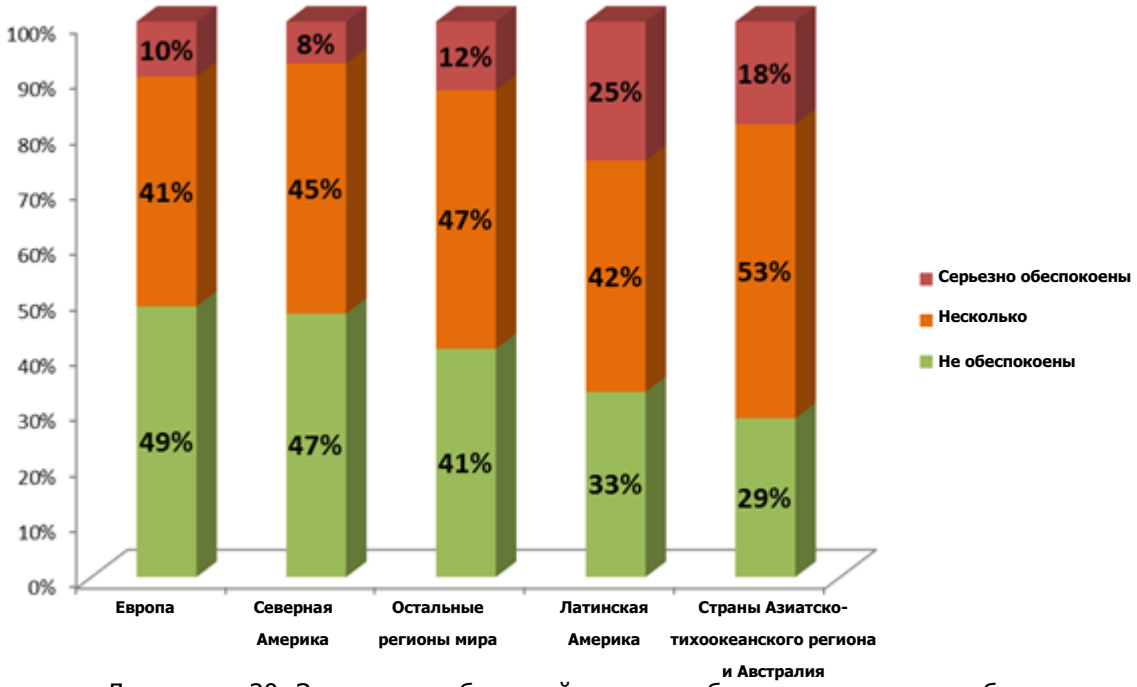


Диаграмма 20: Зависимость беспокойства за стабильность от места работы

ПРОДВИЖЕНИЕ ПО КАРЬЕРНОЙ ЛЕСТНИЦЕ И СТОИМОСТЬ НА РЫНКЕ

Советы наших респондентов тем, кто стремится к карьерному росту в SAP:

1) Получи сертификат
2) Изучи делопроизводство
3) Развивай навыки общения
4) Будь в курсе новых технологий
5) Оставайся открытым и будь готов к переменам

По мнению участников опроса, залог увеличения заработной платы и карьерных перспектив кроется во **владении навыками управления проектами (49 %), в знании особенностей делопроизводства (38 %), в способности анализировать (37 %), в умении общаться (34 %)**.

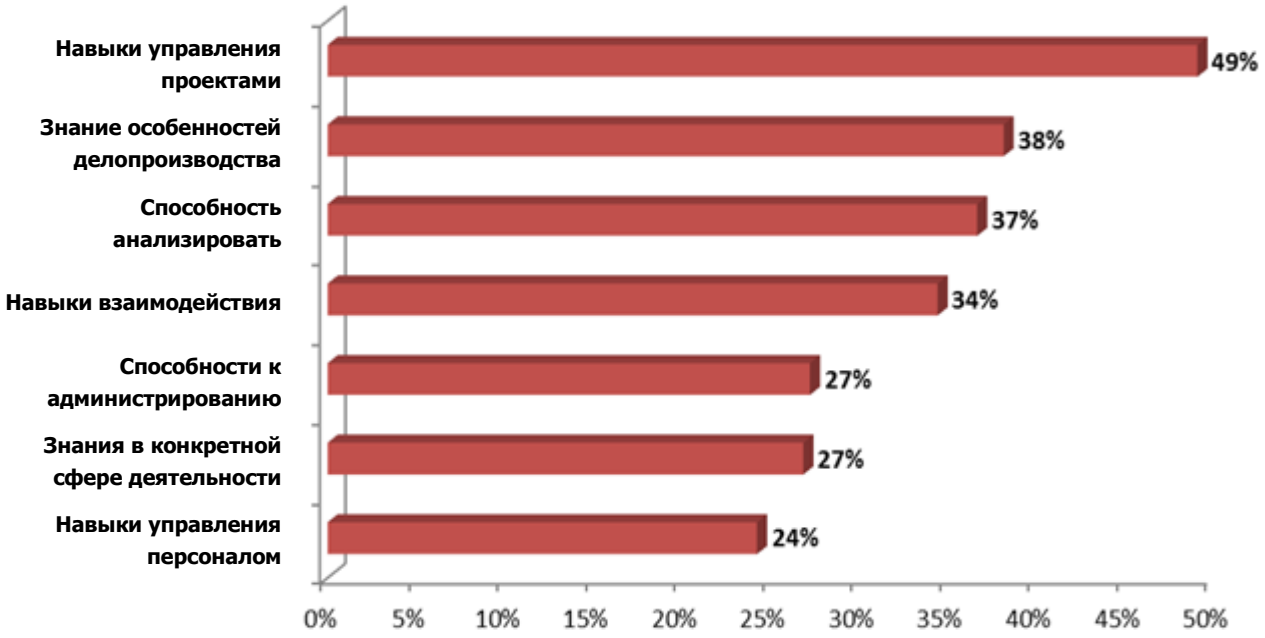


Диаграмма 21: Наиболее важные общие навыки

Важными техническими навыками респонденты считают:
- визуализацию данных (41 %);
- развитие мобильных приложений (36 %);
- взаимодействие с предприятиями (31 %).

Диаграмма 22: Наиболее важные технические навыки

По мнению респондентов, увеличению рыночной стоимости специалиста SAP могут помочь глубокие знания следующих специальных продуктов:

Выбор системных администраторов SAP и программистов основ/SAP – Java и/или ABAP
Архитектура предприятия/интеграция
Менеджер решений
Обновление SAP ERP версии 6.0
Бизнес-объекты SAP и BI/BW

Выбор инструкторов, суперпользователей и функциональных специалистов SAP
Business Suite (CRM, PLM, SRM или SCM)
Бизнес-объекты SAP и BI/BW
Обновление SAP ERP версии 6.0

Выбор директоров и менеджеров IT, глав отделов приложений и менеджеров проектов
Бизнес-объекты SAP и BI/BW
Business Suite (CRM, PLM, SRM или SCM)
Обновление SAP ERP версии 6.0

СПИСОК ДИАГРАММ

Диаграмма 1: Клиенты и партнеры 4

Диаграмма 2: Средняя зарплата: клиенты и партнеры 4

Диаграмма 3: Расположение центральных офисов компаний 5

Диаграмма 4: Зависимость средней заработной платы от местоположения центральных офисов 5

Диаграмма 5: Доходы компаний 6

Диаграмма 6: Зависимость средней заработной платы от доходов компаний и взаимоотношений с SAP 6

Диаграмма 7: Число специалистов SAP 7

Диаграмма 8: Зависимость средней заработной платы от числа специалистов и взаимоотношений с SAP 7

Диаграмма 9: Зависимость средней заработной платы от сферы деятельности 8

Диаграмма 10: Зависимость средней заработной платы от занимаемой должности 9

Диаграмма 11: Зависимость средней заработной платы от выслуги лет 9

Диаграмма 12: Зависимость средней заработной платы от опыта и пола сотрудников 10

Диаграмма 13: Зависимость средней заработной платы от образования 10

Диаграмма 14: Зависимость премиальных (бонусных) выплат в процентах от общих выплат (учтены только премированные сотрудники) 11

Диаграмма 15: Изменение заработной платы в 2010–2011 годах 11

Диаграмма 16: Ожидаемые изменения заработной платы в 2011–2012 годах 12

Диаграмма 17: Изменение заработной платы в 2010-2011 годах в зависимости от расположения центральных офисов компаний 12

Диаграмма 18: Замеченные изменения в рабочем процессе за 2010-2011 годы 13

Диаграмма 19: Беспокойство за стабильность 13

Диаграмма 20: Зависимость беспокойства за стабильность от места работы 14

Диаграмма 21: Наиболее важные основные навыки 15

Диаграмма 22: Наиболее важные технические навыки 16

ОГРАНИЧЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ДАННЫЕ О ТОРГОВЫХ ЗНАКАХ

Этот отчет представлен компанией Panaya Inc. Он полностью независим и не пересекается с данными Oracle или SAP AG. Oracle является зарегистрированным торговым знаком компании Oracle. Oracle и другие упомянутые продукты и услуги компании Oracle, равно как и соответствующие логотипы, являются торговыми знаками или зарегистрированными торговыми знаками компании Oracle. SAP является зарегистрированным торговым знаком компании SAP AG. SAP и другие упомянутые продукты и услуги компании SAP, равно как и соответствующие логотипы, являются торговыми знаками или зарегистрированными торговыми знаками компании SAP AG на территории Германии и некоторых других стран. Упомянутые наименования всех прочих продуктов и услуг являются торговыми знаками соответствующих компаний.

Выводы исследования основаны на ответах анонимных участников опроса и не проверялись компанией Panaya. Заключения базируются на ответах ограниченного числа лиц. Мы не гарантируем точного представления о данных за пределами выборки участников опроса.

ОГРАНИЧЕНИЕ ГАРАНТИЙНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

Panaya Inc. не предоставляет сведения или гарантии, высказанные или подразумевающиеся, либо в соответствии с содержанием данного документа и не несет ответственности за любые подразумевающиеся гарантии коммерческой выгоды или применения данных в определенных целях либо в случае особых непрямых или последовавших убытков.

УВЕДОМЛЕНИЕ ОБ АВТОРСКИХ ПРАВАХ

Ни одна из частей этой публикации не может быть воспроизведена, передана или сохранена в поисковых системах, ни в какой форме и никакими средствами, включая фотокопирование, запись и тому подобные методы, без предварительного письменного согласия со стороны Panaya Inc. К использованию изложенной в документе информации не применяется патентных обязательств. Учитывая все меры предосторожности, предпринятые в ходе подготовки данной публикации, Panaya Inc. не несет ответственности за ошибки или умолчания. Данная публикация может быть изменена без предварительного уведомления.
Авторское право © Panaya Inc. Все права защищены.

О КОМПАНИИ PANAYA

SaaS-решение компании Panaya позволяет устранить риски и до 70 % сократить трудозатраты, связанные с проектами обновления и тестирования продуктов SAP ERP и Oracle EBS. Облачный суперкомпьютер Panaya симулирует будущее обновление, определяет уязвимые места и автоматически устраняет большинство ошибок, экономя время и усилия наших заказчиков. Также решение Panaya существенно сокращает время тестирования, которое больше не нужно выполнять в ручном режиме. Мы на 100 % исключаем элемент неизвестности, выявляем все риски, связанные с предстоящим обновлением, и предоставляем вам возможность управлять ими.
Для получения дополнительной информации посетите наш сайт и ознакомьтесь с **бесплатным демо:**
http://www.panayainc.com/products/Request-a-Trial.html