

## Сколько стоит PR?

Результаты исследования АКООС по механизмам ценообразования на рынке интегрированных маркетинговых коммуникаций

**Михаил Маслов**, партнер Ketchum,  
генеральный директор Ketchum Maslov,  
участник рабочей группы АКООС  
по ценообразованию

IF I HAD ONE  
DOLLAR LEFT,  
I'D SPEND  
IT ON PR  
-BILL GATES

## Для чего мы\* проводили исследование?

**Цель** – выявить изменения в почасовых расценках на работу сотрудников агентств, а также более подробно каталогизировать имеющиеся штатные должности.



2012 год – оценка по 7 группам позиций  
2014 год – выделено 23 должности

Ставки указаны в евро, без НДС

\*Исследование проведено рабочей группой АКООС по ценообразованию

## Кто участвовал в исследовании? 17 из 34 членов АКОО



## Как формируются почасовые ставки?

### Расходы агентства состоят из:

- зарплаты профильного проектного персонала (консультанты, сотрудники по работе с клиентами, специалисты по работе со СМИ, копирайтеры и т.д.)
- зарплаты административного персонала (управляющие агентствами, сотрудники финансового отдела, секретари, технические службы и т.д.)
- налоги на фонд заработной плат
- накладные расходы (аренда помещения, техника, связь)
- прибыль компании

### Индивидуальная почасовая ставка складывается из:

- заработной платы сотрудника в час  
(годовая заработная плата, разделенная на количество рабочих часов в год)
- % налогов на з/п
- % накладных расходов
- % административных расходов
- % прибыли

## Ставки 2014

Должность	Средние ставки в час (евро без НДС)
Президент / President	<b>391,5</b> ↑
Генеральный директор / General Director	<b>413</b> ↑
Вице-президент / Vice-President	<b>233</b> ↓
Заместитель Генерального Директора / Deputy General Director	<b>271</b> ↑
Директор / Director	<b>271</b> ↑
Руководитель Практики / Head of Practice	<b>209</b> ↑
Руководитель группы проектов / Account Director	<b>146</b> ↓
Старший менеджер по работе с клиентами / Senior Account Manager	<b>130</b> ↓
Менеджер по работе с клиентами / Account Manager	<b>111,5</b> ↓
Менеджер по работе со СМИ / Media Relations Manager	<b>86,5</b> ↑
Менеджер по производству / Production Manager	<b>74</b> -
Младший менеджер проекта / Junior Account Manager	<b>64</b> ↓
Digital-координатор / Руководитель онлайн-проектов	<b>106</b> ↓

\*Показано изменение ставок относительно схожих групп должностей по исследованию 2012 г.

## Ставки 2014

Менеджер проекта / Account Executive	75 ↓
Production Executive	68 -
Медиа-аналитик / Media Analyst	72 -
Дизайнер / Designer	83 -
Digital-менеджер / Digital-manager	77 ↓
Ассистент менеджера проекта / Assistant Account Executive	57 ↓
Ассистент менеджера по работе со СМИ / Media Relations Assistant	49 ↓
Ассистент менеджера по производству / Production Assistant	44 -
Административный ассистент / Admin Assistant	50,5 ↓
Контент-менеджер / SMM-manager	60 ↓

\*Показано изменение ставок относительно схожих групп должностей по исследованию 2012 г.

## Выводы

- Подобный подход является **шагом вперед** и будет способствовать более точной оценке средней почасовой ставки каждого занятого на проекте сотрудника. Это особенно актуально в связи с тем, что отрасль PR постоянно развивается и к работе по связям с общественностью подключаются новые типы сотрудников.
- В 2012 впервые были учтены **digital-специалисты**, в данном исследовании АКООС было сделано **более детальное их ранжирование**. Кроме того были учтены такие должности как **медиа-аналитик, дизайнер, менеджеры и руководители производственного отдела**.



## Выводы

- По тем позициям, которые можно сравнить с **2012 годом**, стоит отметить существенный рост размера ставок топ-менеджеров — в среднем **на 39%** (например, президент, генеральный директор, заместитель генерального директора и руководитель практики). При этом наибольшее снижение наблюдается у некоторых руководителей младшего звена (менеджер проекта, младший менеджер проекта — в среднем **на 22%**) и digital-специалистов — на 6%. Изменения по остальным позициям несущественны или находятся в рамках статистической погрешности (колебания не более 3%).



**На текущие расценки влияет состояние рынка кадров.** Значительно выросли ставки наиболее квалифицированных, опытных и востребованных топ-менеджеров. Снижение ставок младших руководителей связано с их переизбытком на рынке и недостаточностью опыта этих новичков.





**Спасибо за внимание!**