

ДОХОДНАЯ ИСТОРИЯ

В 2009 ГОДУ УРОВЕНЬ ДОХОДОВ ПЕТЕРБУРГСКОГО ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА СОКРАТИЛСЯ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СФЕРЫ НА 7–25%. МНОГИЕ БИЗНЕСМЕНЫ ПОТЕРЯЛИ СОЦПАКЕТЫ И МОГУТ НЕ ПОЛУЧИТЬ БОНУСЫ. В ПЕРВОЙ ПОЛОВИНЕ 2010 ГОДА ЗАРПЛАТЫ ПЕРВЫХ ЛИЦ КОМПАНИЙ ВЫРАСТУТ ЛИШЬ НА 5–8%. АННА АХМЕДОВА

В начале года многие компании сократили бонусы или отложили их выплату. При этом снижение базового оклада у топ-менеджеров с октября 2008 по октябрь 2009 года по Санкт-Петербургу составило 7%, по данным центра аналитических исследований АНКОР. Алексей Захаров, президент рекрутингового портала SuperJob.ru оценивает падение базовых окладов топ-менеджмента в первом кризисном полугодии в 15–20%. Бонусы и премии, по его словам, регулировались по договоренности.

«Понижение уровня заработных плат руководителей произошло, прежде всего, в сфере маркетинга и продаж, где уровень дохода (оклад и бонусы) упал в среднем на 15–17 процентов и 20–25 процентов соответственно, — рассказывает Анна Егорова руководитель отдела исследований рынка труда AVANTA Personnel. — Другие профессиональные сферы пострадали гораздо меньше: в производстве понижение составило 5–7 процентов, в HR доходы почти не изменились, а в логистике, финансах и IT даже повысились на 5–15 процентов в зависимости от сферы».

«Зарплаты топов растут, когда растет рынок, совершаются сделки. Нет бизнеса — нет базы для крупных выплат. Сильно пострадала финансовая сфера, недвижимость, автомобильный рынок (производство и продажа), — говорит Евгения Титова, старший консультант Morgan Hunt в Санкт-Петербурге. — Хорошо себя чувствовала фармацевтика, производство продуктов питания — там зарплаты росли и на позициях среднего уровня, не говоря уже о топах».

По мнению господина Захарова, особенно «просели» зарплаты в сфере управления персоналом, рекламы, маркетинга, полиграфии, производства. В выигрыше руководители, успешно управляющие коммерческой и финансовой деятельностью компаний. «Уровень заработной платы топ-менеджеров за год не упал. Наоборот, некоторые компании, „играя“ с компенсациями топов, снизили бонусы, но при этом повысили базовую зарплату, что в итоге существенно не изменило конечную цифру. В целом на зарплатах топ-менеджеров кризис сказался гораздо меньше, чем на компенсации управленцев среднего звена», — рассуждает Евгения Титова. А Юлия Сахарова, глава Headhunter в Петербурге, и вовсе считает, что несмотря на значительное сокращение вакансий для управленцев и топ-менеджеров, средний уровень предлагаемых зарплат этим летом на 15–20% выше, чем годом ранее. «Это можно объяснить повышенными требованиями, которые предъявляются к руководителям компаний в кризисной ситуации. В то же время такой процент увеличения заработной платы фактически является лишь компенсацией инфляционных процессов», — говорит она.

ПРИЯТНЫЕ МЕЛОЧИ Если говорить об урезании дополнительных льгот, в основном они коснулись командировочных расходов, компенсаций расходов на мобильную связь. Использование корпоративного автомоби-



УРОВНИ ЗАРПЛАТ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ В ПЕТЕРБУРГЕ (ТЫС. РУБ.)

ПОЗИЦИЯ	МИНИМАЛЬНЫЙ	СРЕДНИЙ	МАКСИМАЛЬНЫЙ
ДИРЕКТОР ПО МАРКЕТИНГУ И РЕКЛАМЕ	45	80	300
ФИНАНСОВЫЙ ДИРЕКТОР	48	115	300
ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР	25	55	250
ДИРЕКТОР ЮРИДИЧЕСКОГО ДЕПАРТАМЕНТА	40	100	250
ДИРЕКТОР ПО ПЕРСОНАЛУ	35	70	250
ДИРЕКТОР IT	45	90	250
КОММЕРЧЕСКИЙ ДИРЕКТОР	45	110	350
ДИРЕКТОР ПО РАЗВИТИЮ	45	115	300
ДИРЕКТОР ПО ЛОГИСТИКЕ	40	85	250
ГЛАВНЫЙ ИНЖЕНЕР ПРОЕКТА	40	75	250
ГЛАВНЫЙ АРХИТЕКТОР ПРОЕКТА	35	70	220
РУКОВОДИТЕЛЬ ПРЕСС-СЛУЖБЫ	35	55	150

ИСТОЧНИК: SUPERJOB.RU

ля, ДМС для родственников и спортивные занятия пострадали меньше. «Вопрос социальных льгот для топ-менеджеров не стоит остро. Для людей определенного уровня наличие, например, служебного автомобиля, является само собой разумеющимся, и все бонусы такого рода сохранились, — говорит госпожа Титова. — Если же топ-менеджер пересаживается с корпоративного автомобиля на свой собственный, то это его личное желание, так что в этом случае об отмене привилегии как части компенсационной политики говорить не приходится».

«Сейчас работодатели в вакансиях акцентируют внимание на денежной составляющей компенсационного пакета. Частота упоминаний ДМС и прочих неденежных компенсаций в вакансиях снизилась, однако это не значит, что компания их не предлагает — работодатели предпочитают обсуждать этот вопрос лично с успешными кандидатами», — считает он.

МЕСТО КРАСИТ Средний уровень зарплат руководителей рекрутеры оценивают очень приммерно. Так, по словам госпожи

Егоровой, в различных профессиональных сферах, планку определить очень сложно: все зависит от конкретной компании, задач, поставленных перед руководителем, его опыта. «Менеджер, призванный вытащить компанию из кризиса, должен обладать другими качествами, нежели руководитель, работающий в налаженном, стабильном бизнесе, и, соответственно, условия оплаты у этих людей будут разные. Конечно, заработная плата руководителя зависит и от объема, и от сферы бизнеса», — рассуждает она. По мнению госпожи Егоровой, в Санкт-Петербурге финансовый директор в иностранной производственной компании зарабатывает в среднем 230–260 тыс. рублей в месяц, в российской — 150–180 тыс. рублей, хотя максимумы могут достигать и 450–600 тыс. рублей в месяц. «Уровень компенсации зависит от сферы бизнеса, положения компании на рынке, поставленных и реализованных задач, заключенных сделок, выполненных проектов. Поэтому компенсации топ-менеджеров на одной и той же позиции в компаниях с разных рынков могут отличаться в разы», — полагает госпожа Титова.

Между тем, по словам Алексея Захарова, несмотря на сокращение зарплат, по итогам года топ-менеджеры могут рассчитывать на бонусы. «В вакансиях топ-менеджеров, размещенных на нашем сайте, часто упоминаются в качестве составляющих компенсационного пакета ежемесячные, квартальные и годовые премии и бонусы», — говорит он. Близкой точки зрения придерживается и Евгения Титова. «Бонусы и премиальные выплаты в этом году все равно будут. Естественно, они могут быть ниже тех, что были выплачены по итогам 2008 года — последние кризисные месяцы практически не повлияли тогда на размер премий, но без бонусов топы не останутся и в этом году», — считает рекрутер.

Будущее рынка труда топ-менеджеров кажется рекрутерам туманным. «В настоящее время говорить о прогнозах на весь 2010 год очень сложно. В первой половине года существенного роста зарплат не будет — компании, планирующие пересмотр для всех сотрудников, а таких порядка 25–30 процентов, будут повышать зарплаты в среднем на 5–8 процентов», — говорит Анна Егорова. Согласно зарплатным индексам SuperJob.ru, отражающим ежемесячную динамику средних заработных плат в таких отраслевых сегментах, как маркетинг, реклама, PR, информационные технологии, банковское дело и строительство, рынок заработных плат с лета демонстрирует небольшой, но стабильный рост. «Если не произойдет глобальных экономических потрясений, то положительная динамика зарплат топов сохранится и в 2010 году», — рассуждает господин Захаров. «Бурная гонка зарплат остановилась, рынок охладился, и мы ожидаем, что он будет находиться в этом состоянии еще несколько лет. К докризисным показателям по темпам роста мы вернемся еще не скоро», — резюмирует Евгения Титова. ■