САНКТ-ПЕТЕРБУРГ ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ ГОДА

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ТОП-МЕНЕДЖЕР НЕ ОПРАВДЫВАЕТ ОЖИДАНИЙ ВЛАДЕЛЬЦЕВ БИЗНЕСА / 19
КАКИМИ ВЫСКАЗЫВАНИЯМИ ЗАПОМНИЛИСЬ ПЕТЕРБУРГСКИЕ РУКОВОДИТЕЛИ В 2009 ГОДУ / 20
НА СКОЛЬКО СОКРАТИЛИСЬ В КРИЗИС ЗАРПЛАТЫ И БОНУСЫ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ / 38

BUSINESS GUIDE

Пятница, 25 декабря 2009 №242
(№4297 с момента возобновления издания)
Цветные тематические страницы №17-40
являются составной частью газеты «Коммерсантъ»
Рег. №01243 22 декабря 1997 года.
Коммерсантъ
в Санкт-Петербурге

Реклама

ВТБ

Генеральный партнер выпуска ОАО "Банк ВТБ Северо-Запад"

РЕКЛАМА

Открытое акционерное общество «Восточный экспресс банк». Генеральная лицензия ЦБ РФ №1460 от 09.06.2009 г.

ВКЛАД VIP ПЕРСОНАЛЬНЫЙ

15,7%

Максимальный комфорт!

Вклады застрахованы

Система Страхования Вкладов

Срок вклада от 3 месяцев до 2 лет. Процентная ставка в рублях от 15,28% до 15,70% годовых, в долларах США от 8,61% до 10,00% годовых, в евро от 6,61% до 8,00% годовых. Минимальная сумма вклада — 250 000 руб. или эквивалент в долларах США/евро. Максимальная сумма вклада по вкладу «VIP персональный» - не ограничена. Ежемесячная выплата процентов или их капитализация. Возможно пополнение вклада «VIP персональный» за исключением двух последних месяцев хранения, минимальная сумма пополнения 30 000 руб. или эквивалент в долларах США/евро. Возможен однократный частичный досрочный отзыв без потери начисленных процентов при сохранении минимального остатка в размере 75% от суммы вклада на момент отзыва. При полном досрочном отзыве проценты по вкладу начисляются по ставке вклада «До востребования». Процентные ставки приведены по состоянию на 1 декабря 2009 года.

8-800-20-028-20

www.express-bank.ru

ВОСТОЧНЫЙ

ПЕРСОНАЛЬНЫЙ БАНК

ИЛЬЯ КУРМЫШЕВ,
РЕДАКТОР BUSINESS GUIDE
«ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ ГОДА»

ИНЖЕНЕР-МЕХАНИК

Похоже, именно люди этой профессии оказались более других подготовлены к управлению бизнесом в условиях кризиса. Но обо всем по порядку.

В конце года мы обратились к петербургским топ-менеджерам с вопросом, традиционно ставящим в тупик многих наших респондентов. Нас интересовало, какие компании их отрасли благодаря работе своих руководителей смогли наилучшим образом воспользоваться возможностями, предоставляемыми кризисом, для своего развития. Естественно, менеджеры не могли называть себя. Некоторым пришлось напоминать об этом неоднократно.

Участников опроса мы выбирали экспертным путем. Сначала выделили порядка 25 конкурентных отраслей экономики региона. Затем, как и в прошлом году, по итогам анализа объективных данных о рынках (рейтинги и аналитические обзоры) и опроса профильных журналистов, определили компании, относящиеся к числу основных игроков в соответствующих отраслях, и опрашивали их первых лиц. Списки этих компаний не претендуют на полноту, но охватывают большинство самых крупных компаний конкретного вида деятельности. Мы приводим их под именами победителей, определенных в ходе опроса по каждой из отраслей, число которых в итоге сократилось до пятнадцати (в десяти сферах бизнеса большинство руководителей оказались не готовы оценивать работу своих конкурентов, либо были недоступны для комментариев).

В некоторых отраслях голоса разделились поровну между несколькими топ-менеджерами — в таких случаях мы обозначили имена каждого из них. Там, где «избран» один победитель, публикуется его фото и краткая профессиональная биография. Информация о наиболее успешных топах распределена по всему приложению, чередуясь с материалами, отражающими изменения, происходящие с руководителями компаний региона, и рассказывающими об актуальных вопросах менеджмента.

Что касается специальности «инженер-механик», то она, судя по приводимым в выпуске биографиям, оказалась наиболее распространенной среди победителей этого года. Причем получили ее они в Ленинградском механическом институте («Военмехе»). И пусть это образование не стало для большинства из руководителей последним и определяющим сферу деятельности, видимо, оно дало им что-то такое, чего нет у топ-менеджеров, с отчаянием наблюдающих сейчас за крушением собственных компаний.

↑
КОЛОНКА РЕДАКТОРА

ГРАФИКА НА ОБЛОЖКЕ: АЛЕКСАНДР СИКОРСКИЙ

БЛИЗКИЕ ОТНОШЕНИЯ

НА ПУТИ ИЗ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В КАТЕГОРИЮ ВЛАДЕЛЬЦЕВ БИЗНЕСА ЕСТЬ ПРЕПЯТСТВИЕ, С КОТОРЫМ СПРАВИТСЯ НЕ КАЖДЫЙ БИЗНЕСМЕН — НЕОБХОДИМО НАЙТИ ЧЕЛОВЕКА, КОТОРЫЙ ХОТЯ САМ И НЕ ЯВЛЯЕТСЯ СОБСТВЕННИКОМ, НО БУДЕТ ДЕЙСТВОВАТЬ В ЕГО ИНТЕРЕСАХ. ГЕННАДИЙ БЕЛЯКОВ

Способность передать управление своей компанией в руки наемного менеджера — это во многом необходимое условие для того, чтобы небольшая успешная компания стала большим успешным бизнесом. Проблемы при передаче полномочий — это типичное явление, вызывающее пристальный интерес в первую очередь со стороны экономистов и политологов. Суть «агентской проблемы» заключается в том, чтобы мотивировать одно лицо действовать в интересах другого. Типичным примером является случай наемного работника, который мотивирован заработной платой исполнять задачи, поставленные его руководством. При этом чем больше у работника полномочий, тем опаснее он для нанимателя — и в этой ситуации руководитель компании самый опасный соратник для собственников.

АЛЕКСАНДР МИРИДОНОВ

ПОБЕДУ В КОНКУРЕНТНОЙ ГОНКЕ ОПРЕДЕЛЯЕТ НЕ ТОЛЬКО ПОТЕНЦИАЛ БИЗНЕСА, НО И ПРАВИЛЬНЫЙ ПОДБОР ЧЕЛОВЕКА, КОТОРОМУ МОЖНО ПЕРЕДАТЬ БРАЗДЫ ПРАВЛЕНИЯ

СУДЕБНАЯ ПЕРСПЕКТИВА По мнению Наталии Неверовской, управляющего партнера Unicomlegal Russia, часто между собственниками и наемными менеджерами существует конфликт, но стороны стараются не предавать это огласке, да и до суда дело доводят редко. Эксперт считает, что большую часть споров можно разделить на ситуации, в которых собственники недовольны результатом работы руководителя, и на случаи, когда конфликт связан с материальной ответственностью руководителя перед компанией и перед собственниками бизнеса.

Недовольство работой руководителя обычно ведет к его увольнению и судебным спорам в связи с определением размеров выплат, компенсаций, премий и годовых бонусов. «Такого рода споры лежат в плоскости трудовых отношений и рассматриваются районными судами. Судебной практики по данной категории дел очень много, — отмечает Наталия Неверовская. — Что касается споров, возникающих в связи с признанием сделок по отчуждению имущества и выводу активов общества недействительными, то часто такие разбирательства переходят в сферу административного и уголовного права». По словам госпожи Неверовской, дела, которые сопровождаются дополнительными юридическими сложностями, где действия руководителя могут содержать состав преступления по статьям «Мошенничество», «Незаконное предпринимательство», «Преднамеренное банкротство», не так часто доходят до суда.

Разделять проблемы между собственниками и руководителями на разные группы в зависимости от отношений между ними предлагает Сергей Спасеннов, партнер, руководитель Санкт-Петербургской практики юридической компании «Пепеляев, Гольцблат и партнеры»: «В большинстве российских компаний, негосударственных и окологосударственных, топ-менеджеры — это либо доверенные люди собственников, либо профессиональные управленцы, нанятые со стороны за свои профессиональные качества. Соответственно, проблемы с этими двумя категориями топ-менеджеров решаются по-разному». По опыту Сергея Спасеннова, контроль за деятельностью доверенного лица, как правило, не жесткий, поэтому и проблемы недобросовестности выявляются гораздо реже, а если же они все-таки вскрылись, то к решению кадрового вопроса юристов привлекают редко. В суде чаще встречают профессиональных управленцев, спорящих с недовольными собственниками. «Предметом спора почти всегда является незаконное, с точки зрения менеджера, увольнение и требование серьезной компенсации, — отмечает господин Спасеннов. — Собственник, увы, не всегда может документально доказать злоупотребления или недобросовестность со стороны топ-менеджера. Кроме того, наемные директора часто попросту уничтожают любые доказательства, как только чувствуют, что к ним есть претензии».

УВОЛЬНЕНИЕ КАК ИСКУССТВО Большинство конфликтов между собственником и руководителем компании заканчивается увольнением менеджера. Смена руководителя процесс не частый, а потому зачастую сопровождается большим количеством процедурных ошибок. Типичным примером является увольнение руководителя, находящегося на больничном, в отпуске или командировке. «Многие руководители уполномочены самостоятельно утверждать кадровые документы и могут в любое время отправить себя в командировку или в отпуск, — на- →

ПРОДУКТОВЫЙ РИТЕЙЛ

ПОБЕДИТЕЛЬ:

ПАТРИК ЛОНГЕ, генеральный директор группы компаний «О'КЕЙ»
Родился в 1954 году. В 1979 году окончил Высшую национальную школу Франции по пищевой индустрии и прикладной биологии. Карьера господина Лонге сложилась в компании «Ашан», где он проработал 27 лет. Свою первую должность менеджера отдела магазина «Ашан» в городе Гавр, Франция он занял в 1980 году. В период с 2001 по 2007 год он возглавлял компанию «Ашан» в России. В марте 2007 года Патрик Лонге занял позицию генерального директора группы компаний «О'КЕЙ».

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:

Группа компаний «Дикси»

«Лента»

Сеть продовольственных магазинов «Находка»

Группа компаний «О'КЕЙ»

Холдинг «Продовольственная биржа»

Сеть универсамов «7Я семьЯ»

Северо-Западный филиал X5 Retail Group

РОЗНИЧНАЯ ПРОДАЖА БЫТОВОЙ ТЕХНИКИ И ЭЛЕКТРОНИКИ

ПОБЕДИТЕЛИ:

АНДРЕЙ ЛОСКУТОВ, директор департамента розничных продаж «Телемакс»

АЛЕКСАНДР ТЫНКОВАН, президент «М.Видео»

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:

Северо-Западный филиал компании «Евросеть»

«Компьютер-центр „Кей“»

«М. Видео»

«Связной СПб»

«Телемакс»

«Техносила»

Северо-Западный филиал сети «Эльдорадо»

поминает Анна Иванова, юрист Baker & McKenzie. — В связи с этим компании необходимо удостовериться в том, что в последний рабочий день руководитель находится на работе и в отношении него отсутствуют какие-либо документы, препятствующие увольнению». Если же этого не сделать, высока вероятность того, что «руководитель пойдет в суд и обжалует действия вышестоящего органа, его восстановят на работе, а компания выплатит заработную плату с момента увольнения по день восстановления на работе, а также компенсацию морального вреда», уверена Анна Байда, юрист Beiten Burkhardt. Другая типичная ошибка при увольнении топ-менеджера лежит вне юридического поля — это нерешительность. «Зачастую собственники бизнеса долго и слишком открыто готовятся к увольнению руководителя, — предупреждает госпожа Неверовская. — Умный руководитель может основательно подготовиться к собственному уходу: создать свой бизнес, конкурирующий с деятельностью компании-работодателя, скрыть по бухгалтерии вывод активов, собрать компрометирующие материалы. В результате вести диалог с увольняемым становится намного сложнее».

Анна Иванова обращает внимание также на то, что решение о прекращении трудовых отношений с руководителем может принять только уполномоченный орган юридического лица: «Компании следует обратиться к тексту устава и проверить, какой орган имеет право принимать подобные решения — это может быть как участник общества, совет директоров, так и любой другой уполномоченный орган. Если руководитель компании самостоятельно оформляет прекращение трудовых отношений в отношении себя или поручает это сделать новому руководителю, то такое увольнение может быть оспорено в суде».

НАЙТИ МОТИВ Для того чтобы «агентская проблема» из теоретического поля не перешла в область реального конфликта, у собственника есть два основных инструмента — ограничить полномочия управленца и создать такую систему мотивации, в которой интересы руководителя были бы напрямую связаны с интересами собственника. Ограничения не значат, что руководителя надо лишить права принимать самостоятельные решения, такие крайности также приводят к конфликтам. Наталия Неверовская видит выход в том, чтобы собственники бизнеса определили круг сделок, заключение которых может повлиять на финансовую стабильность компании и соответствующим образом ограничили полномочия руководителя, закрепив критерии подобных сделок в уставе общества и локальных нормативных актах. «Документирование конкретных целей и задач для наемного руководителя, передача под роспись критериев и правил работы и другие объективные требования к топу всегда работают в пользу собственника, а также являются мотиваторами добросовестной работы управленца», — считает господин Спасеннов.

Для того чтобы приблизить интересы руководителя к интересам собственника, пока не придумано лучшей меры, чем наделение менеджера правами акционера. Ставка делается на то, что руководитель будет добиваться более высоких экономических результатов с целью поднять рыночную стоимость переданных ему акций, хотя и здесь без российских особенностей не обошлось. «В связи с изменениями в российском законодательстве в отношении обращения акций иностранных эмитентов, — обращает внимание Анна Иванова, — некоторые компании наделяют руководителей фантомными акциями, которые не дают права на владение обыкновенными акциями, но предусматривают получение премии, эквивалентной разнице в их рыночной стоимости на разные моменты времени».

Впрочем, политика предоставления опционов или пакетов акции управленцам имеет ряд существенных недостатков. Например, толкает руководство к фальсификации отчетности, чтобы спровоцировать всплеск цены на акции. Для того чтобы менеджеры не преследовали спекулятивные цели, а вели себя как собственники, срок их инвестиций искусственно увеличивают за счет ограничений на право продажи. Правда, Анна Байда напоминает, что ответственность за порученное дело и стремление работать как можно лучше, прежде всего, являются качествами каждого конкретного человека, а дополнительные стимулы могут этому только поспособствовать. ■

ЧТО ГОВОРИЛИ ПЕТЕРБУРГСКИЕ ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ В 2009 ГОДУ

СЕРГЕЙ БОДРУНОВ, до октября 2009 года глава комитета по экономическому развитию, промышленной политике и торговле Петербурга, комментируя ссору с журналистами «Пятого канала»: «День, когда я выступал на „Пятом канале“, был, наверное, самым сложным в моей жизни… Я не понесу какие-то репутационные потери от этой истории. Я не собирался делать чиновничью карьеру, и она будет недолгой. У меня ограниченный по времени контракт для решения антикризисных задач, после исполнения которого я вновь вернусь в бизнес». *(Газета «Коммерсантъ» №74 от 24.04.2009)*

ФИЛИПП НИКАНДРОВ, главный архитектор проекта «Охта Центр», говоря о своем проекте, назвал его «новым символом Петербурга, как башни-близнецы для Аль-Каиды». *(Газета «Коммерсантъ-СПб» от 08.12.2009).*

ИГОРЬ ВОДОПЬЯНОВ, управляющий УК «Теорема», и его причинно-следственные связи: «У меня, у нашей компании, к сожалению, огромный очень долг перед банками, потому что мы активно развивались, и поэтому у нас только долги». *(Программа «Петербургский час» 26.01.2009 на «Пятом канале»).*

«У меня есть такая локальная теория. Я считаю, что кризис пойдет на спад, когда станет тепло и девушки в коротких юбках пойдут. Вот тогда народ взбодрится, и как-то станет жить легче». *(Программа «Петербургский час» 24.03.2009 на «Пятом канале»).*

АЛЕКСЕЙ ИОВЛЕВ, генеральный директор сети «Метрика», про национализацию: «Должен ли зимой выпадать снег? Нет, не должен. Потому что мерзнут ноги и нужно тратить деньги на теплые вещи. В приличных развитых странах, например в Италии, снег не выпадает. Однако так уж все у нас в России устроено, что снег обязательно выпадет (и мне лично это нравится). Вот и государство у нас в России устроено таким образом, что физически не может упустить возможность что-нибудь национализировать и куда-нибудь войти». *(Приложение к газете «Коммерсантъ-СПб» от 10.09.2009 Business Guide «Слияния и поглощения»).*

ВАСИЛИЙ СОПРОМАДЗЕ, президент «Корпорации С» об отношении к семье: «Я считаю, что люди должны к любым свои действиям относиться очень серьезно: будь это игра в гольф, теннис или создание семьи и воспитание ребенка. Бывает всякое, люди влюбляются, но мозг у обоих должен быть выше пупка». *(Журнал «Власть» от 05.10.2009).*

Подготовила Елена Большакова

Реклама

От первого кредита к долгосрочному партнерству

БАНК ВТБ
СЕВЕРО-ЗАПАД

ВТБ

Кредиты для бизнеса

Широкий спектр наших кредитных предложений дает Вам возможность сделать правильный выбор. С надежным партнером Вы можете быть уверены: Ваш бизнес получит поддержку для дальнейшего движения вперед.

www.vtb-sz.ru, (812) 329–8–329

ОАО «Банк ВТБ Северо-Запад». Генеральная лицензия ЦБ РФ № 439

МЕДИЦИНА

ПОБЕДИТЕЛЬ:

ГЛЕБ МИХАЙЛИК, генеральный директор «НМЦ» (клиника «Скандинавия»)
Родился 24 августа 1960 года в городе Свердловске. Окончил с отличием Высшее военно-морское училище подводного плавания имени Ленинского комсомола и Военно-морскую академию имени адмирала флота Советского Союза Н. Г. Кузнецова, Межотраслевой институт повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров при Санкт-Петербургском государственном университете экономики и финансов. С 1982 по 1995 год проходил службу в ВМФ РФ. В настоящее время генеральный директор ООО «НМЦ». Увлекается подводным плаванием. Семейное положение: женат, двое сыновей.

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:

«Американская медицинская клиника»

«Корис ассистанс СПб»

«Международная клиника МЕДЕМ»

Группа компаний «МЕДИ»

Клиника «Скандинавия»

Emergency Medical Consulting

АУДИТ И КОНСАЛТИНГ

ПОБЕДИТЕЛИ:

ЛИДИЯ КОМАЕДОВА, генеральный директор «ПРИМА аудит»

ВЛАДИМИР РОМАНОВСКИЙ, директор Института проблем предпринимательства

ДЕНИС ХИМИЛЯЙНЕ, управляющий партнер консультационной группы «Прайм Эдвайс»

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:

«БДО Юникон Северо-Запад»

Институт проблем предпринимательства

«МКД»

Санкт-Петербургский офис Deloitte & Touche CIS

Санкт-Петербургский офис Ernst & Young

Северо-Западный региональный центр KPMG

PricewaterhouseCoopers в Санкт-Петербурге

НАЦИОНАЛЬНЫЙ КОЛОРИТ

СПЕЦИАЛЬНО ДЛЯ „Ъ“ РУКОВОДИТЕЛЬ НЕБОЛЬШОЙ ТОРГОВОЙ КОМПАНИИ ПОДЕЛИЛСЯ СВОИМ ОПЫТОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С МЕНЕДЖЕРАМИ РОССИЙСКИХ И ИНОСТРАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ. ДМИТРИЙ ШЕВЧУК

ЕВГЕНИЙ ПЕРЕВЕРЗЕВ

КОГДА РУКОВОДСТВО ПРЕДПРИЯТИЯ НЕ ЗАИНТЕРЕСОВАНО В ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕСА, РАБОЧИЕ ВРЯД ЛИ НАЙДУТ МОТИВАЦИЮ ДЛЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОГО ТРУДА

Работая в иностранной компании на рынке комплектующих для промышленности, можно общаться одновременно как с менеджерами-россиянами, так и с иностранцами. Казалось бы — разный менталитет, образование, опыт. Однако в среднем менеджер-россиянин, если он работает в иностранной компании, по мышлению и принимаемым решениям мало чем отличается от иностранца. Если же он работает в российской компании, отличия, бывает, режут глаз и ухо.

Один мой знакомый, немало путешествовавший по миру, как-то сказал, что самое большое отличие России от других стран — это необоснованные «понты». Часто менеджеры, особенно крупных и солидных российских заводов, думают, что они — единственные в своем роде, что их продукция уникальна по определению, и поэтому поставщики и покупатели должны благодарить бога, что у первых есть заказы, а у вторых не останавливается производство или не пустеет склад. Возможно, такой подход имел под собой основания какое-то время назад, когда Россия была закрытой страной и многие заводы были вне конкуренции. Теперь же внешняя конкуренция, обострившаяся во время кризиса, начинает диктовать другие стандарты ведения бизнеса, и просто выпускать продукцию становится мало, тем более если компания хочет заниматься экспортом. Нужно постоянно работать над снижением себестоимости и отпускных цен, а значит оптимизировать производство, инвестировать в новые технологии и дизайн, повышать эффективность закупок.

ПРОСТЫЕ И СЛОЖНЫЕ ЗАДАЧИ Когда общаешься с менеджерами в иностранных производственных компаниях — не важно, какой они национальности, — именно это и слышишь. И совершенно понятно, когда менеджер по закупкам имеет цель по снижению закупочных цен на 5% по итогам года. Этот менеджер также открыто говорит, как можно стать поставщиком завода, какие условия выполнить, и реально готов помогать в этом, если это позволит достичь простой и конкретной цели. Например, один менеджер по закупкам после нашей презентации достал карту комплектующих своего продукта и предложил выбрать как можно больше деталей, которые мы могли бы поставлять и сделать по ним предложение. Получить же номенклатуру и объемы потребления от российского завода — зачастую отдельный спорт и искусство. Прежде всего потому, что не всегда понятно, какие задачи решает местный менеджер по закупкам. Бывает так, что кроме снижения затрат, он хочет получить что-то еще. Например, один менеджер предложил компании, выигравшей тендер на поставку запчастей, поучаствовать и в модернизации одного из цехов предприятия за свой счет в обмен на подписание контракта по тому самому выигранному тендеру. Также не всегда понятно, какие задачи решает директор завода, прекращающий поставки после того, как клиент запросил возможность снижения цен в ответ на заявление завода об их повышении с нового года.

ЗА ЦЕНОЙ НЕ ПОСТОИМ В России как-то исторически сложилось, что цены постоянно растут. Наверное, потому что инфляция больше нуля (Центробанк охотно печатает деньги), а структура затрат у многих компаний меняется слабо год от года. Тогда как в Европе или Азии компании стремятся снизить затраты и цены для клиентов, чтобы остаться на рынке. Разумеется, они не звонят каждый месяц с хорошей новостью: теперь мы можем продавать вам дешевле. Но если

у вас есть «плечо» для торга, вы можете звонить им: теперь вы должны продавать дешевле. Поэтому продавцы ждут таких звонков и готовятся к ним, а покупатели работают над усилением своей позиции в торге. Например, меняя дизайн так, что сокращается ассортимент закупаемых комплектующих: вместо 100 наименований, закупается всего 50, но в большем количестве. Или консолидируя закупки однотипных изделий в одном отделе или у одного поставщика, при этом согласовав план по снижению затрат.

Многие международные компании тесно работают с поставщиками для того, чтобы те могли снижать цены, консультируют их по оптимизации производства и сокращению издержек, дают кредиты на закупку оборудования. И среди российских компаний есть такие, что открываются перед крупным клиентом, показывают затраты, прибыль, подвергают аудиту производство и закупки и в итоге соглашаются на маржу не в 100%, а куда меньше. И это один из важных путей модернизации российской промышленности.

НОВОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ Менять старые компании, особенно мышление персонала — реформы, достойные Петра I. Поэтому часто проще создать новую компанию под конкретный спрос. Например, работает иностранный завод, он заинтересован в локализации комплектующих в целях снижения затрат и логистических рисков. На заводе есть специальные люди, которые ищут, где в России можно купить ту или иную деталь, и у них очень тяжелая работа, так как качество существующих поставщиков очень низкое как в смысле продукта, так и цены, и сопутствующих услуг. Но появляются люди, которые просто берут изделие этого завода, разбирают, смотрят, что бы они могли сделать, и предлагают, начинают работать без багажа большого числа отделов, секретарей, заместителей и так далее.

В заключение отмечу еще одну особенность некоторых иностранных компаний: они стараются быть как можно ближе к потребителю. Например, в торговой компании совершенно нормально, что генеральный директор имеет своих клиентов, то есть выполняет, в том числе, работу менеджера по продажам. Также своих клиентов имеют люди в отделе закупок, в отделе качества и даже складские работники. Это позволяет всем звеньям организации оставаться в прямом контакте с потребителем. Когда прямой контакт исчезает, люди могут начать забывать, на кого они работают в конечном итоге, а общие цели становится все труднее понимать и достигать.

Разумеется, и иностранные компании далеки от идеала. Во многих существует жесткая иерархия, своя бюрократия, часто мнение менеджеров-иностранцев имеет больший вес, чем мнение россиян. Подобные несовершенства создают потери и в этих организациях. И это значит, что у российских компаний есть шанс выживать в конкурентной борьбе с ними, главное — хотеть бороться. Но хотят почему-то не все. Например, недавно один завод на Северо-Западе, понимая, что проигрывает конкурентную борьбу на своем рынке, сначала начал демпинговать и одновременно наращивать задолженность перед поставщиками, а потом руководство просто сбежало с выручкой, бросив завод на растерзание кредиторам. Другие компании «ходят» в правительство, лоббируют повышение импортных пошлин, субсидии и прочие преференции, чтобы продолжать жить как раньше, правда, все понимают, что никакая защита не вечна. И хотя я могу понять менеджеров и собственников таких компаний, строить что-то надолго лучше на основе реальной конкурентоспособности предприятия. ■

БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ

ПОБЕДИТЕЛЬ:

СЕРГЕЙ МОРДОВИН, ректор Санкт-Петербургского международного института менеджмента (ИМИСП)
Родился 11 февраля 1950 года. В 1974 году окончил Ленинградский механический институт по специальности «инженер-механик». Проходил обучение в Ленинградском государственном университете, Ashridge Management College, Henley Management College (Великобритания), университете BOCCONI (Италия), Санкт-Петербургском университете экономики и финансов. Доктор экономических наук, профессор. Автор 6 книг и более 100 научных работ по менеджменту, бизнес-образованию и международному сотрудничеству. В разные годы Сергей Мордовин работал на заводе «Большевик», был и. о. проректора по международным связям Ленинградского государственного университета, директором консультационной фирмы «Бизнес Линк Персонал». Сегодня господин Мордовин занимает должности ректора Санкт-Петербургского международного института менеджмента (ИМИСП) и вице-президента Российской ассоциации бизнес-образования (РАБО).

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:

Высшая школа менеджмента СПбГУ
Высшая экономическая школа СПбГУЭФ
ИМИСП
Институт международного бизнеса и коммуникации («Военмех»)
Международная высшая школа управления СПбГПУ
Международный банковский институт
Открытая школа бизнеса
Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге
Петербургский кампус Vlerick Leuven Gent Management School

ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Оценка бизнеса?
Налоговые риски?
Обоснование инвестиций?
Оценка недвижимости?
Сопровождение сделок?
Due Diligence?

Владимир Романовский, директор ИПП

ИПП: Независимый консультант

Консалтинг Аудит МСФО Оценка Юридические услуги

191119, Санкт-Петербург, ул. Марата, 92
(812) 703-40-41; ф.: (812) 703-30-08
mail@ipp.spb.ru; www.ipp.spb.ru

аудит - лиц. № Е 002036

Реклама

«СОХРАНИТЬ КЛИЕНТУ ЖИЗНЬ»

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВЛЕНИЯ БАНКА «ВТБ СЕВЕРО-ЗАПАД» ДМИТРИЙ ОЛЮНИН РАССКАЗАЛ РЕДАКТОРУ BG О СИТУАЦИИ С КРЕДИТОВАНИЕМ БИЗНЕСА, ПОДЕЛИЛСЯ ДАННЫМИ О ПРОСРОЧЕННОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ И НЕПРОФИЛЬНЫХ АКТИВАХ И ПОЯСНИЛ, ЧТО МЕШАЕТ СНИЖЕНИЮ СТАВОК ПО КРЕДИТАМ ДО УРОВНЕЙ 2007 ГОДА. ИЛЬЯ КУРМЫШЕВ

BUSINESS GUIDE: Как вы можете охарактеризовать основные направления работы «ВТБ Северо-Запад» в условиях экономического кризиса?

ДМИТРИЙ ОЛЮНИН: Наши ожидания в отношении динамики развития кризиса и основных факторов, влияющих на банковскую систему, в достаточной мере оправдались. Именно поэтому политика банка, сформированная в конце 2008 года, успешно реализуется и сегодня. Я могу обозначить четыре ее основных направления.

Первое — развитие ключевого бизнеса банка по кредитованию и расчетно-кассовому обслуживанию корпоративных клиентов среднего и крупного сегментов на территории Северо-Запада и Кировской области.

Второе направление — это консервативный подход в отношении работы на финансовых рынках. Начиная с конца 2007 года мы остаемся верны идее, что «ВТБ Северо-Запад», как специализированный банк группы ВТБ, акцентирующий внимание на корпоративном обслуживании и кредитовании, должен сокращать риски в других сегментах. Мы ограничиваем вложения в ценные бумаги и сокращаем объемы работы на межбанковском рынке как по размещению, так и по привлечению средств. Сейчас у нас привлеченных межбанковских кредитов — максимум 15 млрд рублей, что составляет менее 7% от валюты баланса.

Третий приоритет — управление издержками. Хотя мы и раньше были очень сдержанны, сейчас дополнительно сокращаем нормы расходов по всем направлениям. В первую очередь представительские и хозяйственные расходы на обеспечение текущей деятельности, на содержание автопарка и т. д. Проводится оптимизация филиальной сети, ряд филиалов переведен в статус дополнительных офисов. Также мы завершаем внедрение «Новой Афины» — онлайнового программного продукта для нашей сети (это также дает хорошую экономию). Приостановлена реализация ряда социальных программ, в частности, второй год подряд мы не проводим корпоративный Новый год. В 2009 году мы не индексировали фонд заработной платы. При этом мы продолжаем принимать меры по повышению качества и эффективности работы с клиентами, и в четвертом квартале запустили соответствующую программу в филиалах.

Последний в этом перечне, но не последний по значимости элемент нашей политики — особое внимание к работе с проблемной задолженностью.

BG: Какой политики вы придерживаетесь при возникновении проблем с возвратом кредитов?

Д. О.: В случае когда клиент реально неплатежеспособен, мы идем на погашение кредита активами — как в рамках досудебного урегулирования, так и в рамках судебных процессов, в том числе и через процедуру банкротства. Если до середины этого года

АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

работа с такими заемщиками велась во многом точечно, то во втором полугодии она приобрела уже «промышленный масштаб» и была в достаточной степени систематизирована. Сейчас работу с проблемной задолженностью и непрофильными активами курирует первый зампред банка Евгений Новиков. На 20 ноября ситуация по непрофильным активам была следующая: банк получил 32 группы объектов общей стоимостью около 2 млрд рублей. Мы прогнозируем, что к концу года количество таких объектов достигнет 40–50, и оцениваем их стоимость в 4,5 млрд рублей. Это в основном офисная, жилая, производственная недвижимость, а также земельные участки. К февралю мы, видимо, достигнем пика наращивания непрофильных активов, а к концу 2010 года их суммарная стоимость может составить порядка 6,5 млрд рублей. Кроме того, у нас сохраняется большой объем непрофильных активов, оставшихся после закрытия розничной сети, — там еще порядка 40 объектов примерно на 2 млрд рублей.

BG: Предполагает ли ваша стратегия в отношении непрофильных активов их оперативную продажу?

Д. О.: Что-то продается уже сейчас. Например, в этом году мы продали по неплохим ценам около десяти объектов, оставшихся от прежней сети банка. Используются и более сложные решения, например, когда покупатель берет кредит под приобретение у нас соответствующего актива или когда бывший собственник какое-то время пользуется объектом как арендатор с правом последующего выкупа. В большинстве случаев банк ориентирован на реализацию объектов на открытом рынке, но готов ждать до трех лет подходящих условий продажи.

BG: Рассчитываете ли вы на получение дохода от непрофильных активов?

Д. О.: Чтобы обеспечивать реальную доходность, актив должен «отбивать» около 10% в год, что очень сложно, учитывая, что речь идет о проблемных активах, в том числе о «недострое». Поэтому доходы, генерируемые объектом до его продажи, носят в основном вспомогательный характер, не позволяющий рассматривать ситуацию удержания актива как привлекательную для нас.

BG: Как сейчас обстоит дело с просроченной задолженностью? Какова ситуация по группам заемщиков из основных отраслей?

Д. О.: Уровень проблемной задолженности у нас сейчас в районе 10%. Его рост прекратился в августе. При этом доля просроченных кредитов не превышает 6%. Главный позитив для всей банковской системы, на мой взгляд, состоит в том, что мы полностью «переварили» экономические потрясения, осознали реальный масштаб потенциальных дефолтов. Наши проблемные кредиты «вызрели». Центральный банк пересматривает ожидания «просрочки» с 12–13% до 9%.

Наиболее проблемные отрасли — это жилищное строительство и оптовая торговля, по которой мы не ожидали такого количества крупных неплательщиков.

Хочу подчеркнуть, что изымание залога у проблемных заемщиков — это крайняя мера. Когда проблемы клиента не носят катастрофического характера (к примеру, есть кассовый разрыв, но сохраняется положительная EBITDA по бизнесу или она может быть восстановлена в положительном диапазоне в разумное время, и нет чрезмерного объема долгов, которые невозможно реструктурировать), мы всегда идем навстречу, пересматриваем графики погашения, сроки кредитов, ставки. Наша задача — попытаться удержать кредит, который может обслуживаться, и сохранить клиенту жизнь, если эта жизнь оправданна.

BG: Какова динамика выдачи кредитов по кварталам этого года? Как меняется структура кредитного портфеля банка?

Д. О.: За одиннадцать месяцев мы выдали 227 млрд рублей кредитов. Первый квартал — 44 млрд, второй — 64, третий — 69, за два месяца четвертого квартала уже выдали 50 млрд. Думаю, положительная динамика сохранится.

Мы сократили объемы кредитования проблемных отраслей, о которых я говорил выше. При этом строительство, например, продолжаем кредитовать в достаточно больших объемах. Строительная отрасль очень неоднородна. Инфраструктурное строительство, к примеру, сейчас продолжает развиваться. Мы кредитуем такие компании, как «Мостоотряд №19», «Метрострой», «Титан-2». В то же время в текущем году мы почти не выдавали кредиты на новые проекты в офисном и жилищном строительстве. Среди лидеров по объемам кредитования — энергетика. Также значительную долю в новых выдачах занимают розничная торговля и оборонная промышленность.

BG: Меняется ли пропорция между средним и крупным бизнесом?

Д. О.: Средний бизнес, по моим наблюдениям, перестал умирать, но сказать, что он сильно ожил, тоже нельзя. За первое полугодие доля среднего бизнеса в портфеле банка серьезно упала — с 40 до 30%. Сейчас ситуация стабилизировалась, у нас есть небольшой прирост объемов кредитования среднего бизнеса, но он явно недостаточен для значимого увеличения его доли в кредитном портфеле банка.

Крупные клиенты очень активно брали кредиты в первом полугодии, но с августа-сентября значительно выросло количество прочих доступных источников заимствования, поэтому они стали сокращать сформированную к этому времени подушку ликвидности, начали погашать ранее взятые кредиты.

BG: В каком диапазоне сейчас колеблются ставки кредитов?

Д. О.: Минимальный уровень кредитных ставок в рублях у нас был в июне 2007 года и составлял 7–11% на годовой срок. Наибольшего уровня (17–20%) наши ставки достигали в мае — июле этого года. Сейчас мы выдаем кредиты под 11–15% годовых. Серьезного дальнейшего снижения в ближайший квартал ожидать не стоит, эластичность ставки к тем мерам, которые принимались до сих пор, и в первую очередь к снижению ставки рефинансирования, снижается.

Над банками сейчас довлеют не внутренние проблемы, такие как недостаток ликвидности или сложности на финансовом рынке — тут все уже нормализовалось, а отсутствие качественного заемщика, большое количество проблемных кредитов, которые надо резервировать и постепенно списывать, и непрофильных активов, не приносящих дохода. Плюс дорогие деньги. Ощутимых источников длинных дешевых денег как не было, так и нет. Безусловно, мы стремимся снижать ставку, чтобы поддерживать нынешних и привлекать новых клиентов, но обозначенные факторы носят объективный характер и поджимают ставки снизу. Еще одна проблема — риски, связанные с недостаточной защищенностью банка как профессионального кредитора. Они провоцируют рост ставок, влияют на доступность кредитов и условия их выдачи.

BG: Как обстоят дела с прибылью у банка «ВТБ Северо-Запад»?

Д. О.: Ситуация с прибылью у нас вполне комфортная. В опубликованных рейтингах фигурирует цифра 941 млн рублей прибыли за девять месяцев, но этот показатель получен уже после исключения 2 148 млн рублей дивидендов, уплаченных нами головной организации по итогам первого полугодия. На самом деле мы за три квартала заработали более 3 млрд рублей чистой прибыли. Это всего на 50 процентов меньше, чем год назад. Для трудного 2009 года это очень хорошо. ■

СМЕНА РОЛИ

БЫВШИЕ БИЗНЕСМЕНЫ, ПРИШЕДШИЕ ВО ВЛАСТЬ, НЕ СЛИШКОМ ЛЮБЯТ КОММЕНТИРОВАТЬ РАЗНИЦУ МЕЖДУ ПРОШЛЫМ И НАСТОЯЩИМ МЕСТОМ РАБОТЫ. БИЗНЕСМЕНЫ С ЧИНОВНИЧЬИМ ОПЫТОМ ОБЫЧНО ДЕЛЯТСЯ ВПЕЧАТЛЕНИЯМИ БОЛЕЕ ОТКРЫТО. СВОБОДНЕЕ ВСЕГО РАССУЖДАЕТ О РАЗНИЦЕ МЕЖДУ ПЕРВЫМИ И ВТОРЫМИ ТРЕТЬЯ СТОРОНА — КОНСУЛЬТАНТЫ И ЮРИСТЫ. ВЕРОНИКА ПАВЛОВА

Всегда ли оправданы переходы чиновников в частный бизнес, приобретает или теряет сменивший сферу деятельности, есть ли от таких переходов польза новому коллективу — мы спросили участников рынка.

КАЧЕСТВЕННЫЕ ОТЛИЧИЯ Представители бизнес-сообщества, успевшие поработать на госслужбе, часто отличаются от своих коллег, не имеющих соответствующего опыта. Юрист фирмы «Маннхеймер Свартлинг» Сергей Федоров отмечает, что с такими людьми бывает сложнее найти компромиссные варианты разрешения разногласий. «Зачастую „выходцы из государственных органов“ констатируют проблему, но не предлагают альтернативы или варианты ее решения, сложнее подстраиваются к новой обстановке или обстоятельствам», — разъясняет он. При этом Сергей Федоров подчеркивает, что решающим фактором всегда являются личностные характеристики каждого отдельного человека, а указанные нюансы не носят массового характера.

«Основное отличие между работой в бизнесе и на государственной службе — время», — считает председатель комитета по инвестициям и стратегическим проектам Санкт-Петербурга Алексей Чичканов (13 лет работал в КУГИ, с должности первого заместителя председателя ушел в DLA Piper на должность партнера, через полтора года вернулся в Смольный). Он поясняет, что бизнесмену на подготовку и принятие решений отводится гораздо больше времени, чем чиновнику. Кроме того, у него больше возможностей — он может распределять свое время в соответствии с количеством и сложностью проектов, а если времени недостаточно — нанять больше сотрудников. «Руководитель на госслужбе должен относиться ко времени менее расточительно», — отмечает господин Чичканов.

Сергей Федоров, напротив, считает, что у «выходцев из государственных структур» бывают проблемы с тайм-менеджментом, например, беспочвенное затягивание переговоров или проблемы с учетом рабочего времени, что особенно актуально в бизнесе, где оплата работы юристов почасовая и время работы юриста по каждому проекту должно регистрироваться с точностью до пяти минут.

«Жесткого деления по месту получения управленческого опыта делать не стоит», — уверен директор департамента информационных технологий компании КРОК Игорь Никулин. По его мнению, возможно, что госслужба откладывает отпечаток бюрократизма, но при этом учит принимать решения более четко и продуманно, например, при выборе партнеров и субподрядчиков. Он отмечает разницу в мотивации (бизнес более нацелен на экономический эффект от проекта), а также имиджевые отличия (причастность к большим и сложным проектам государственного масштаба прививают человеку строгость к бумагам, взвешенность подходов). По мнению Игоря Никулина, бизнес более склонен к принятию быстрых, подчас рискованных решений, гибкому мышлению и меньшей формализации.

«Опыт работы на госслужбе „структурирует“ человека, приучает к определенной системе, в том числе системе поведения», — подчеркивает директор по корпоративным коммуникациям и работе с правительственными органами «БМС СПб» Ксения Тиханкина (несколько лет работала в комитете по внешним связям Санкт-Петербурга. По ее словам, госслужба «прививает» определенный деловой этикет, включая такие мелочи, как привычку носить «правильную» деловую одежду на работу. Кроме того, госслужба требует согласованных действий: структурные подразделения обязаны учитывать интересы всех сторон, вовлеченных в процесс.

По мнению Вильгельмины Шавшиной, руководителя практики внешнеторгового регулирования петербургского офиса международного юридической компании DLA Piper (за 1995–2002 годы прошла путь от инспектора до руководителя правовой службы Санкт-Петербургской таможни Северо-Западного таможенного управления), работа в государственной сфере дает колоссальные знания и опыт. «Во-первых, за годы работы на государственной службе начинаешь понимать логику подхода чиновников к тем или иным вопросам, во-вторых — ориентироваться в требованиях государственных органов и способах толкования законодательных актов. Наконец, наличие профессиональных связей, приобретенных на госслужбе, в ряде ситуаций способствует более конструктивному юридическому диалогу при сопровождении интересов клиентов», — считает она. Ее коллега, руководитель судебной практики петербургского офиса DLA Piper Олег Скворцов (в 1996–2001 годах занимал должность судьи Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа), рассказывает, что «поскольку теперь, занимаясь юридической практикой, я представляю интересы клиентов, для которых важен конечный результат, могу с уверенностью заявить, что процесс достижения этого результата существенно упрощается, когда четко понимаешь, по какому пути необходимо следовать». «Благодаря своему предыдущему опыту работы, я знаю, каким образом дело движется в суде, какие факторы психологического и правового характера оказывают влияние на принятие тех или иных судебных решений», — добавляет он.

Сергей Федоров подчеркивает, что бывшие чиновники знают «кухню» госорганов (особенно тех, из которых они вышли), понимают, как эффективнее вести переговоры.

ЦЕЛЕВОЕ НАЗНАЧЕНИЕ Пути перехода из одной сферы в другую бывают разными — иногда предсказуемыми, иногда неожиданными. По мнению госпожи Тиханкиной, представители бизнеса с опытом госслужбы всегда будут востребованы для сопровождения новых инвестиционных проектов в таких сферах, как автомобильная промышленность, строительство, а также в крупных производственных компаниях. Опыт госслужбы полезен там, где задачи требуют более тщательной подготовки, соблюдения процедур и формальностей, например, в консалтинге в области government relations и внешних связей, в области девелопмента, лоббирования, изменения законодательных процедур.

Кадровые перестановки на высоком уровне вызывают и повышенный интерес общества — будь то уход в Сбербанк Германа Грефа или приход в Смольный нового недавнего бизнесмена. Обращают внимание на такую ротацию кадров и в профессиональных сообществах. Так, несколько месяцев назад в Гильдии управляющих и девелоперов (ГУД) сменился президент — вице-президента, управляющего директора ВТБ Александра Ольховского сменил Вячеслав Семененко, член совета директоров Setl Group, вскоре назначенный на должность председателя комитета по строительству Санкт-Петербурга. Решение в Гильдии было принято раньше — еще в сентябре 2008 года, когда господина Семененко выбрали президент-электом (официальным преемником действующего главы Гильдии).

По мнению компаний, входящих в ГУД, опыт Вячеслава Семененко в девелопменте, общественной деятельности и государственной службе будет полезным для организации. Господин Ольховский являлся связующим звеном между ГУД и банковскими структурами, а основной задачей Семененко на посту главы Гильдии является продвижение законодательных инициатив и лоббирование решений исполнительной власти, нацеленных на сохранение отрасли и формирование предпосылок для ее развития в посткризисный период. Сам Семененко отмечает, что сейчас «важно привлекать новых инвесторов в девелоперские проекты, снижать административные барьеры, работать над качеством проектов». Его предшественник Ольховский считает, что в назначении нового президента ГУД «значительно больше плюсов, чем минусов». «В ближайшие два года успех бизнеса в нашей стране будет во многом определяться умением работать с бюджетом и с госструктурами», — поясняет он. ■

ЖИЛАЯ НЕДВИЖИМОСТЬ

ПОБЕДИТЕЛИ:

МИХАИЛ ВОЗИЯНОВ, генеральный директор «ЮИТ Лентек»

СЕРГЕЙ ПОДОБЕД, президент группы компаний «Балтрос»

ЭДУАРД ТИКТИНСКИЙ, президент холдинга RBI

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:

Группа компаний «Балтрос»

«Городская ДомоСтроительная Компания» (группа «ЛСР»)

«ЛенСпецСМУ»

«Ленстройтрест»

Группа компаний «М-Индустрия»

Строительная компания «РосСтрой» («СУ-155»)

Стройкорпорация «Элис»

«ЮИТ Лентек»

Холдинг RBI

Холдинг Setl Group

КОММЕРЧЕСКАЯ НЕДВИЖИМОСТЬ

ПОБЕДИТЕЛИ:

ВЛАДИМИР СВИНЬИН, председатель правления «Охта Групп»

АЛЕКСАНДР ШАРАПОВ, президент группы компаний «Бекар»

СЕРГЕЙ ШВЕЦОВ, генеральный директор ТРК «Атлантик-Сити»

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:

Холдинг «Адамант»

Группа компаний «БестЪ»

«БТК девелопмент»

«БФА-Девелопмент»

«ВТБ-Девелопмент»

«Империя»

Комплекс коммерческой недвижимости «Система-Галс»

Управляющая компания «Теорема»

A Plus Estate (группа «ЛСР»)

ЗВЕЗДНЫЙ ЧАС В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА ПОЯВИЛАСЬ КАТЕГОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, КОТОРАЯ ПОСЛЕ ВОССТАНОВЛЕНИЯ РЫНКА НЕДВИЖИМОСТИ И СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ БУДЕТ ЦЕНИТЬСЯ НА ВЕС ЗОЛОТА.

СЕРГЕЙ ФЕДОРОВ, ИРИНА БЫЧИНА

Несмотря на резко отрицательную динамику финансовых показателей 2009 года большинства строительных и девелоперских компаний Петербурга, их собственники оказались не склонны принимать кардинальные кадровые решения в отношении топ-менеджмента. Мотивы такого поведения очевидны — как сказано в известной поговорке, «коней на переправе не меняют». Владельцы компаний ограничиваются пересмотром бонусных и опционных программ в рамках оптимизации расходов. Между тем часть руководителей только выиграют от экономических потрясений — это те «редкие экземпляры», которые оказались способны не допустить наступления негативных последствий кризиса во вверенных им предприятиях. Ведь они сохранили не только прибыль для своих акционеров, но и репутацию компании на рынке.

ТУЧИ СГУЩАЮТСЯ Строительная отрасль — лидер по масштабу спада среди других отраслей экономики. По разным оценкам, от 20 до 40% предприятий Петербурга, занимающихся управлением активами в недвижимости, капитальным строительством и реконструкцией зданий и сооружений, находятся в предбанкротном состоянии. Подавляющее большинство остальных участников строительного рынка демонстрирует значительное ухудшение операционных финансовых показателей. Об этом говорит генеральный директор проектного бюро «Стэп» Аркадий Иванов: «Прибыль сегодня — это уникальное явление. В основном все думают, где взять деньги, чтобы перекредитоваться и сохранить бизнес. Застройщикам и девелоперам приходится терять и ценные объекты, и бесценный персонал, и — что самое печальное — доброе имя среди потенциальных клиентов». По сведениям управления ФНС по Санкт-Петербургу, из примерно 9 тыс. реально действующих строительно-монтажных и проектных юридических лиц 1,5 тыс. уже фактически перестали существовать, поскольку не ведут никакой финансовой деятельности. Есть жертвы и среди крупных строительных холдингов. Первой ласточкой стала корпорация «Строймонтаж». Причины ее добровольного банкротства пока выясняет внешнее управление, введенное Арбитражным судом Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Главу этой компании Артура Кириленко никакие кадровые последствия в виде увольнения или строгого выговора не ожидают, поскольку не от кого — он сам стопроцентный владелец корпорации. Однако репутационных издержек ему все равно не избежать.

Второй строительный гигант, над которым навис меч финансовой несостоятельности, — «М-Индустрия». В арбитраж поступили уже десятки исков от банков-кредиторов, дольщиков и контрагентов компании на общую сумму более 0,5 млрд руб. Президент компании Магеррам Бехбудов и генеральный директор Денис Тихонов оказались недоступными для комментариев. А директор по маркетинговым коммуникациям Алексей Топольницкий на просьбу рассказать о ситуации и дальнейших планах правления компании ответил лишь, что сегодня имеют место случаи, когда воля и талант руководителя выводили бизнес из положения «Г» в лидеры рынка: «Я знаю только пример из телекоммуникаций: „Евротел“. Михаил Столяров вытащил компанию из предбанкротного состояния, превратив ее в стабильную и прибыльную. Буквально за 9 месяцев. Про девелопмент и строительство пока подобной информации предоставить не могу. Наши результаты оценивать слишком рано». Впрочем, если «М-Индустрия» станет банкротом, оценивать будет уже нечего.

РЕДКИЕ ИСКЛЮЧЕНИЯ На фоне мрачного информационного фона строительного рынка Петербурга в этом году был один светлый день. 20 октября группа компаний «ЛенСпецСМУ» опубликовала консолидированную отчетность по МСФО за первое полугодие 2009 года. В соответствии с отчетностью основные показатели доходности (выручка, валовая и чистая прибыль, EBITDA) увеличились в 2–3 раза по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, а рентабельность по показателю EBITDA достигла 39,9%. Холдинг оказался готов к кризису, наступившему во второй половине 2008 года, и по итогам первого полугодия 2009 года сумел продемонстрировать выдающийся по сегодняшним меркам результат. Компания не допустила ни одного нарушения или просрочки по долговым обязательствам и с начала года погасила кредитов и займов более чем на 120 миллионов долларов. В это трудно поверить, но даже дотошное рейтинговое агентство Standard & Poor's уже трижды с начала этого года подтвердило рейтинг «ЛенСпецСМУ» на уровне «B», прогноз — стабильный. Это самый высокий рейтинг среди всех строительных компаний в России и Восточной Европе.

Председатель совета директоров холдинга «Эталон-ЛенСпецСМУ» Вячеслав Заренков так прокомментировал ситуацию: «Очень важен подбор команды профессионалов и делегирование полномочий и ответственности каждому руководителю направления, и в этом делегировании должно быть полное доверие друг другу, то есть команда на 80 процентов определяет успех работы предприятия. На второе место я бы поставил доверие, порядочность и справедливость по отношению к подчиненным. И третий принцип — создание атмосферы доброжелательности всех работников компании между собой, по отношению к →

II ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИННОВАЦИОННЫЙ ФОРУМ

30 сентября – 3 октября '09

ЛЕНЭКСПО

10 фактов

- II Петербургский Международный Инновационный Форум в 2009 году прошел в рамках Российской инновационной недели – совместном мероприятии Правительства Санкт-Петербурга и Российской корпорации нанотехнологий.
- Одновременно с Инновационным Форумом в ходе Российской инновационной недели в Санкт-Петербурге состоялся Форум «Российский промышленник», а в Москве с 6 по 8 октября – II Международный Форум по нанотехнологиям.
- Российская инновационная неделя прошла при поддержке Министерства образования и науки РФ, Минэкономразвития и Российского союза промышленников и предпринимателей.
- Проведение Инновационного Форума – это организация прямого диалога бизнеса и власти.
- Пленарное заседание «Инновационная Россия: миф или реальность» открыли заместитель председателя Правительства РФ Александр Жуков и губернатор Санкт-Петербурга Валентина Матвиенко
- Организаторами конгрессных мероприятий Форума, где обсуждались все приоритетные направления модернизации экономики России, выступили ведущие общественные объединения бизнеса, крупные российские и международные компании, научные и исследовательские центры, организации инновационной инфраструктуры, ведущие вузы Санкт-Петербурга. Они же приняли активное участие в экспозиции «Инновационная Россия», работе Презентационной зоны Форума.
- В рамках выставки «Инновационная Россия» при поддержке правительства Санкт-Петербурга свои инновационные проекты представили 123 компании. В выставке приняли участие зарубежные партнеры Санкт-Петербурга – Центральная Финляндия, Лаппеенранта, Дублин, Гамбург, Бавария, Штирия, Краков, Грац, Австралия, Дания, Норвегия.
- Новые соглашения об инвестировании в инновационные проекты Петербурга были заключены и озвучены Российской корпорацией нанотехнологий, «ВТБ. Управление активами», бизнес-инкубатором «Ингрия», Санкт-Петербургской организацией бизнес-ангелов, Санкт-Петербургским государственным университетом телекоммуникаций им. проф. Бонч-Бруевича и др.
- Стенды инновационных компаний на выставке формировались по кластерному признаку – машиностроение, медицина, экология, электроника, лазерное оборудование, энергосбережение, информационные технологии и др.
- На Форуме впервые работала Биржа деловых контактов – уникальная возможность поиска новых партнеров для своего бизнеса

10 цифр

12213 участников в том числе, около **2 тысяч** студентов вузов Санкт-Петербурга

38 стран мира

233 города России и зарубежья

427 экспонентов на пяти выставках: «Инновационная Россия», «Российский промышленник», «Атомная промышленность», «Мехатроника и робототехника», «Display-2009»

47 конгрессных мероприятий - конференций, круглых столов, семинаров

100 презентаций инновационных проектов

237 встреч на бирже деловых контактов

1 млрд рублей превысил общий объем новых соглашений об инвестициях в инновации

12 000 кв.м составила площадь выставки «Инновационная Россия»

Итоги голосования на пленарном заседании «Инновационная Россия: миф или реальность» (1300 участников)

59% считают, что инновационная Россия – реальность, а не миф

64% выступают за создание новой индустрии, а не за модернизацию старой

83% предпочитают инновации рабочим местам

Александр ШОХИН,
Президент Российского союза промышленников и предпринимателей

– Инновации – это наша общая мечта, которую мы постепенно превращаем в реальность.

Михаил ОСЕЕВСКИЙ,
вице-губернатор Санкт-Петербурга

– Ключ к инновационной стратегии лежит в области образования. Если не будет умных и подготовленных людей, то не будет ни инвестиций, ни инноваций.

Петр ЩЕДРОВИЦКИЙ,
заместитель генерального директора ГК Росатом

– Кто такой инноватор? Это человек, который придумывает новое, вкладывает свое время, силы, деньги в то, чтобы это новое реализовать. И в этом плане он создает будущее. Для него, то, чего нет, но будет завтра, более реально, чем то, что есть сегодня.

Анатолий ЧУБАЙС,
генеральный директор
Российской корпорации нанотехнологий

– Запуск инновационной экономики – это российский старт-ап колоссального масштаба.

На пути к новому Форуму 28 сентября – 1 октября 2010 года www.spbinno.ru

Комитет экономического развития, промышленной политики и торговли Правительства Санкт-Петербурга

На правах рекламы

клиентам и партнерам. В одной из наших компаний генеральный директор не любил ходить на различные семинары, конференции и совещания малой и средней значимости. Вместо себя он посылал молодого специалиста — свою помощницу. В результате за короткий период времени она стала владеть всеми вопросами. И, минуя все ступени служебной лестницы, возглавила ключевой департамент компании. Секрет нашей устойчивости заключается также в неагрессивной стратегии развития. Мы каждый год разрабатываем планы развития компании и при этом не стремимся увеличить объемы работ в два-три раза, а планируем рост компании в пределах 20–30, максимум 40 процентов в год».

МОМЕНТ ИСТИНЫ Многие собственники бизнеса в строительной сфере отмечают, что если у человека действительно есть способности к управлению и талант взаимодействия с людьми, то кризис — его звездный час. Именно во времена резкого спада и связанного с ним передела рынка можно проявить себя. Миноритарный акционер нескольких петербургских строительных компаний Александр Изосимов отметил: «Когда наступил обвал рынка недвижимости, и предприятия были поставлены в условия жесткого психического напряжения, я понял, что раньше по-настоящему не оценивал потенциал каждого менеджера — кто на самом деле умеет работать, а кто прикидывается. Офисы накрыла истерика, и людей просто парализовало. Те единицы, которые оказались способны в таких условиях принимать верные решения и эффективно их реализовывать, будут отмечены на рынке и оценены по достоинству».

В сегменте коммерческой недвижимости наиболее высокая эффективность стратегических решений замечена в компании Becar Realty Group. При средней заполняемости в 2009 году офисов классов А и В в 50–60% в бизнес-центрах этой риелторской группы данный показатель превышает 90%. Президент Becar Realty Group Александр Шарапов вспоминает: «Одно из самых эффективных управленческих решений в Becar Realty Group было принято еще в 2007 году, но степень его успешности мы в полной мере осознали в сложные времена 2009 года. Наталья Скаландис пришла в Becar в 2000 году в должности секретаря на ресепшен. Управляющая на время ее двухнедельной командировки попросила Наталью поработать секретарем бизнес-центра. Оказалось, что Наталья отлично справляется с подобными обязанностями, и с тех пор она несколько лет помогала управляющим новых объектов организовывать систему управления в соответствии с принятыми в компании стандартами».

СЕРГЕЙ СЕМЕНОВ

УСПЕХИ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «ЛЕНСПЕЦСМУ» ПОДТВЕРДИЛИ ПРАВИЛЬНОСТЬ СТРАТЕГИИ, ИЗБРАННОЙ ЕЕ РУКОВОДСТВОМ (НА ФОТО: ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ХОЛДИНГА «ЭТАЛОН-ЛЕНСПЕЦСМУ» ВЯЧЕСЛАВ ЗАРЕНКОВ)

В 2003 году, когда «Бекар» приобрел новый объект и планировал после реставрации сдавать его в «нарезку», Наталья сумела найти арендатора на все 100% еще даже не отремонтированных площадей здания (теперь это бизнес-центр «XIX век»). В 2007 году господин Шарапов принял волевое решение назначить некогда бывшего секретаря на должность управляющей группы компаний в Петербурге. Дальновидность этого решения группа компаний в полной мере осознала в кризисном 2009-м, когда на фоне всеобщих проблем на рынке, заполняемость объектов «Бекара» уверенно держалась на уровне 97–98%.

НЕ МЕНЕДЖЕРАМИ ЕДИНЫМИ Отметим, что есть строительные и девелоперские предприятия, которые сохранили рентабельность и обороты капитала в основном благодаря объективным рыночным факторам, а не эффективности управления. Например, узкоспециализированные отраслевые строительные предприятия, связанные с государственными корпорациями и монополиями. Они не зависят от рыночной конъюнктуры, а ориентированы на освоение бюджетных средств. Это и подрядные организации «Газпрома» в Петербурге — «Петербурггазтрансстрой», «Гипроспецгаз», «ВИС», «Ленгазспецстрой» и др., и дорожно-строительные предприятия — «АБЗ Дорстрой», «Дорожник-92», «Мостострой №6», «Мостостроительный отряд №19», «Метрострой», и энергетические — «Севзапэлектросетьстрой», «Энергомонтажное предприятие-712», «ГУССТ №3 при Спецстрое России».

Среди независимых крупных застройщиков, кроме «ЛенСпецСму», прибыль по итогам года пока обнаружилась только в Setl Group (компании «Петербургская недвижимость», Setl City, Setlprof, Setvill, Honvill, Praktis, Setl North Europe) и «ЮИТ Лентек». Чистая прибыль первого (по российским стандартам) бухгалтерского учета в первом полугодии 2009 года составила 45,5 млн руб., а второго (по итогам года) — ожидается около 27 млн руб. Остальные участники рынка довольствуются в лучшем случае дополнительным финансированием акционеров на покрытие дефицита ликвидности или удачной реструктуризацией своих финансовых обязательств перед кредиторами. В худшем — готовятся повторить участь корпораций «Строймонтаж» и «М-индустрия».

Остается отметить, что из топ-20 строительных компаний, действующих на территории Петербурга, генеральный директор сменился только в «ЮИТ Лентек». На эту должность в петербургскую «дочку» финского концерна YIT Corporation, в январе был приглашен Михаил Возиянов, бывший топ-менеджер петербургского холдинга RBI.

На посту генерального директора компании господин Возиянов сменил ушедшего Юху Вятто, проработавшего в компании 20 лет с момента ее основания. В пресс-службе «ЮИТ Лентек» говорят, что в связи с нестабильной ситуацией на рынке уже в начале 2009 года перед компанией возникла необходимость реализации новой стратегии в Петербурге. Сам господин Возиянов оценил свое приглашение в финский концерн как безусловное карьерное повышение. «Мы продолжим развитие в Петербурге, в частности, будем согласовывать и проектировать заявленные проекты и продавать построенное жилье», — прокомментировал тогда свое назначение менеджер. Участники строительного рынка объясняют кадровую перестановку просто — в связи с усложнением ситуации на строительном рынке на руководящих постах строительных компаний стали особенно востребованы менеджеры, разбирающиеся не только в общепринятых правилах и нормах ведения строительного бизнеса, но и адаптированные к местным особенностям рынка. ■

реклама

С Новым годом!

Банк «Санкт-Петербург» поздравляет всех петербуржцев с Новым 2010 годом и Рождеством!

Пусть наступающий год позволит реализовать намеченное и откроет новые возможности.
Счастья, здоровья и благополучия!

2010

БАНК САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

ОАО «Банк «Санкт-Петербург»:
ген. лиц. ЦБ РФ № 436 от 19.07.1997

РОТАЦИЯ И КОНФРОНТАЦИЯ

В РЕАЛЬНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ ПЕТЕРБУРГА В УХОДЯЩЕМ ГОДУ ПРОИЗОШЕЛ РЯД КРУПНЫХ КАДРОВЫХ ПЕРЕСТАНОВОК. СРЕДИ НИХ ОЧЕРЕДНАЯ «ЗАМЕНА» В ПЕТЕРБУРГСКИХ АКТИВАХ АЛЕКСЕЯ МОРДАШОВА, СМЕЩЕНИЕ С ПОСТА ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА «МЗ «АРСЕНАЛ» ОДНОГО ИЗ ОСНОВНЫХ АКЦИОНЕРОВ И СРАЗУ ПЯТЬ НОВЫХ ФИГУР В ГРУППЕ «КИРОВСКИЙ ЗАВОД». ИРИНА БЫЧИНА

В минувшем году Алексей Мордашов совершил очередную перестановку в топ-менеджменте своих компаний, зарегистрированных в Петербурге. Так, с поста генерального директора ЗАО «Ижорский трубный завод» (принадлежит ОАО «Северсталь») ушел Олег Урнев. Он занял позицию заместителя генерального директора — директора по производству в ОАО «Силовые машины», также контролируемого господином Мордашовым. Директором ЗАО «Ижорский трубный завод» одновременно был назначен начальник Третьего листопрокатного цеха (ЛПЦ-3) ЧерМК «Северстали» Николай Скорохватов. До господина Урнева в «Силовых машинах» позицию заместителя генерального директора — директора по производству занимал Вольф Дитрих Крюгер, покинувший компанию по состоянию здоровья.

В управлении коммуникаций дивизиона «Северсталь Российская Сталь» переход Олега Урнева в «Силовые машины» назвали типичным примером ротации персонала — общепринятой практики как на «Северстали», так и на других предприятиях, акционером которых является Алексей Мордашов. Так, Игорь Костин, возглавивший в 2008 году «Силовые машины», — также выходец из «Северстали».

НИКИТА ИНФАНТЬЕВ

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР КИРОВСКОГО ЗАВОДА ГЕОРГИЙ СЕМЕНЕНКО В МИНУВШЕМ ГОДУ ПРОИЗВЕЛ ЦЕЛУЮ СЕРИЮ НАЗНАЧЕНИЙ НОВЫХ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ

ВЕСЬ «АРСЕНАЛ» БОРЬБЫ ЗА КРЕСЛО Не все кадровые перестановки сопряжены с собственными желаниями управленцев и приятным повышением по карьерной лестнице. Так, в 2009 году продолжилась борьба директоров на ОАО «Машиностроительный завод „Арсенал“» между двумя крупнейшими собственниками (примерно по 30% акций оборонного предприятия) Сергеем Королевым и Михаилом Сапего. Конфликт начался со снятия с поста главы компании Сергея Королева правлением и назначением на его место его же бывшего заместителя Михаила Сапего. И продолжился взаимными обвинениями в рейдерском захвате и преднамеренном «развале» завода с целью поживиться на продаже большого лакомого куска земли недалеко от центра Петербурга. Весь 2009 год история сопровождалась неоднократными визитами силовиков, обысками и судебными разбирательствами. Сергей Королев при этом восстанавливался через суд в должности, но не продержался →

РЕКЛАМА

www.severen.ru

МЫ ДЕЛАЕМ ВАС БЛИЖЕ

СЕВЕРЕН
ТЕЛЕКОМ

Партнер и оператор связи ФК «Зенит»

(812) 740-70-70

МЕТАЛЛУРГИЯ

ПОБЕДИТЕЛЬ:

ИГОРЬ СОРОЧАН, директор Ленинградского металлического завода

Родился 1 января 1954 года в селе Купель Волочинского района Хмельницкой области. В 1977 году окончил Ленинградский механический институт по специальности «инженер-механик». На Ленинградском металлическом заводе (ЛМЗ) господин Сорочан работает с 1977 года. Прошел путь от мастера роторного цеха до директора по производству. В январе 2004 года в связи с реорганизацией ОАО «Силовые машины» и присоединением к нему петербургских энергомашиностроительных предприятий концерна был назначен заместителем директора ЛМЗ. С февраля 2004 года — генеральный директор Ленинградского металлического завода.

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:

Компания «Вторчермет»

«Ижорские заводы»

Ижорский трубный завод

Завод «Красный выборжец»

Металлургический завод «Петросталь»

ТАБАЧНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

ПОБЕДИТЕЛЬ:

ЯАП ЭНТОНИ ЛАНДСМЕР, до августа 2009 года генеральный директор фабрики «Петро» в Петербурге, вице-президент JTI по интеграции компаний-поставщиков табака

Родился 1 апреля 1947 года в городе Дордрехт (Нидерланды). С 1970 по 1973 год работал инженером и торговым представителем голландской компании «Инбухама-Арнхем». В 1973 году господин Ландсмер начинает работать в табачной отрасли и в разное время занимает должности управляющего отдела тренинга, управляющего инженерного департамента, координатора по маркетингу и производству, директора фабрики по подготовке курительных табаков. С 1991 по 2003 год Яап Ландсмер — директор по производству ряда табачных фабрик в Европе и Азии (в том числе «JTI — Индия», «JTI — Корея»). В 2003 году он переезжает на работу в Россию в качестве генерального директора фабрики «Дж. Т. И. — Елец». С 2006 по 2009 годы занимает должность генерального директора ООО «Петро» и вице-президента JTI по производству в СНГ. В настоящий момент — вице-президент JTI по интеграции компаний-поставщиков табака (Женева, Швейцария).

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:

«БАТ-СПб»

«Нево Табак»

Фабрика «Петро» (JTI)

«Филип Моррис Ижора»

в кресле директора и суток. В августе Михаил Сапего был отстранен от должности, а генеральным директором МЗ «Арсенал» был избран Сергей Шарагин. В октябре приказом Федерального космического агентства Михаил Сапего был назначен генеральным директором — генеральным конструктором ФГУП «КБ „Арсенал“» им. М. В. Фрунзе», постоянного партнера машиностроительного завода «Арсенал».

НОВАЯ КОМАНДА На «Кировском заводе» в течение 2009 года произошел сразу ряд кадровых назначений. Среди изменений в управленческой структуре дочерних обществ Кировского завода — избрание в марте нового директора ЗАО «МЗ „Петросталь“» — Игоря Корытько, в январе директором ООО «Киров-Станкомаш» стал Егор Срипкин. В совете директоров группы «Кировский завод» также произошли изменения: в апреле финансовым директором ОАО «Кировский завод» назначен Александр Данилов, в мае директором по общим вопросам ОАО «Кировский завод» назначен Александр Величко, в октябре директором по правовым вопросам стал Руслан Нагайбеков. «Финансово-экономический кризис выдвигает достаточно жесткие требования к управлению предприятием. Причины для расставания с сотрудником могут быть разными: как невозможность быстро перестраиваться в соответствии с меняющимися внешними условиями, так и реализация менеджером определенного проекта и готовность к движению вперед», — прокомментировал „Ъ“ назначения генеральный директор Кировского завода Георгий Семененко. «Сотрудники, которые занимали указанные должности ранее, перешли на работу в другие компании. Назначения на руководящие должности в ОАО „Кировский завод“ стали результатом серьезного внешнего конкурса, проведенного с привлечением независимых специалистов по подбору персонала», — сообщил он.

Напомним, «дочка» Кировского завода, металлургический завод «Петросталь», аккумулирующая более половины денежных потоков всей группы, столкнулась с резким падением потребления металлопродукции со стороны отечественных автомобилестроителей, в связи с чем «кризисные» сокращения рабочего персонала компании стали одними из самых масштабных в Петербурге.

В РАМКАХ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ Значимые назначения состоялись и в одной промышленной компании с иностранным капиталом — в американском концерне International Paper (IP). Изменения произошли в рамках реструктуризации бизнеса в России. 15 сентября на должность исполнительного директора ЗАО «Интернешнл Пейпер» (город Светогорск, Ленинградская область) назначен Майкл Лутц, до этого момента работавший директором оперативного управления. Кроме того, Елена Лавренева назначена на должность директора по продажам целлюлозы, Владимир Лысенко стал директором по управлению продукцией, Редмон Дебург — директором по закупкам и торговой сети. Сергей Пондарь, бывший исполнительный директор, принял предложение о новом назначении в компании International Paper в США и сейчас работает директором по развитию производственных систем предприятия IP в Котленде.

В этом же году Роман Музыка начал работу в качестве директора по продажам и маркетингу белых бумаг, Сергей Танащук стал директором по взаимодействию с государственными органами власти, Олег Когута — заместителем директора по финансам и информационным технологиям, Екатерина Серебреникова — директором по человеческим ресурсам. «В результате реструктуризации произошло перемещение большего числа полномочий по принятию решений непосредственно к месту ведения бизнеса, — рассказывает менеджер по внешним связям ЗАО „Интернешнл Пейпер“ Ирина Гусева. — На протяжении нескольких последних лет руководство и коллектив Светогорского комбината сумели выполнить задачу по построению, развитию и укреплению бизнеса компании IP в России».

ВИДЫ НА РЫНОК Летом покинул свой пост и занял должность генерального директора в калининградской компании BMS на тот момент старший вице-президент сингапурского контрактного сборщика Flextronics, директор по операциям в России Миша Розенберг. Flextronics планировал создать в Петербурге производство электроники и в феврале 2008 года даже подписал соглашение о покупке компании ЗАО «Элкотек» и его завода в промзоне Петербурга «Юго-Западная». Там планировалось запустить производство, вложив в него не менее $50 млн. Однако проект не заладился — сначала из-за долгого ожидания постановления правительства об обнулении пошлин на компоненты, из-за чего сделка о покупке площадки так и не была закрыта, затем — из-за серьезного падения потребительского спроса на телевизоры. В начале 2009 года компания объявила о заморозке проекта на неопределенный срок и приостановила свою деятельность в России. В результате функции господина Розенберга значительно сократились, но желание работать на рынке электроники, похоже, нет. Поэтому в мае он покинул компанию Flextronics, возглавил компанию BMS (с 2005 года собирала ЖК-телевизоры и DVD-плееры под марками Philips, Sony и Panasonic и заявляла о планах запуска производства электронной техники в Петербурге), но и на новом месте работы не задержался надолго. В ноябре 2009 года он основал свою компанию Ambiq Technology в Сан-Хосе (столица Силиконовой долины в США). Компания специализируется на высоких технологиях и производственном консалтинге на новых развивающихся рынках. И, по традиции, имеет планы на Россию и Петербург.

Год запомнился и некоторыми другими назначениями. К примеру, в начале июля в ООО «Neste Санкт-Петербург» был назначен новый глава — Пану Копра. Его предшественник — Олег Шалимов — покинул этот пост в апреле 2009 года в рамках реструктуризации всей финской компании Neste Oil. По словам исполняющего обязанности директора ООО «Neste Санкт-Петербург» Юрки Алтонена, в Neste Oil Пану Копра занимался вопросами разработки и производства топлива из возобновляемого сырья (биотопливо), у него также есть опыт в ритейле — он руководил сетью автозаправочных станций компании в Латвии. ■

ЛАВИРОВАЛИ, ЛАВИРОВАЛИ...

В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА МЕНЕДЖЕРЫ ЭНЕРГОКОМПАНИЙ ОКАЗАЛИСЬ В ДВУСМЫСЛЕННОМ ПОЛОЖЕНИИ: С ОДНОЙ СТОРОНЫ ИМ НУЖНО ВЫПОЛНЯТЬ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА, ВЗЯТЫЕ НОВЫМИ СОБСТВЕННИКАМИ ИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПЕРЕД ГОСУДАРСТВОМ, С ДРУГОЙ СТОРОНЫ — ПОПЫТАТЬСЯ ДОНЕСТИ ДО ВЛАСТЕЙ, ЧТО ОБЪЕМ НОВОГО СТРОИТЕЛЬСТВА НЕОБХОДИМО СОКРАТИТЬ. АНДРЕЙ ЧЕРНИКОВ

Кризис застал российскую электроэнергетику на решающей стадии реформирования. Основные мероприятия по разделению конкурентного и монопольного секторов завершены, на следующем этапе, как неоднократно объяснял идеолог реформы Анатолий Чубайс, должно начаться масштабное инвестирование в отрасль. Однако кризисное снижение энергопотребления породило сомнения в целесообразности ввода новых мощностей.

Если в течение почти 10 лет энергетическая отрасль жила в состоянии непрерывной погони за строительным и промышленным секторами, которые из года в год предъявляли все больший спрос на энергомощности, то с конца прошлого года пришлось привыкать работать в условиях сокращения потребности в электроэнергии. В связи с этим начало года прошло в постоянных дискуссиях, сопровождаемых апелляциями к регуляторам, о целесообразности строительства того количества новых энергообъектов, которые пообещали построить новые владельцы энергокомпаний.

ДМИТРИЙ АЗАРОВ

В ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНОБЛАСТИ ОСНОВНЫМИ ДОКУМЕНТАМИ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИМИ ПАРАМЕТРЫ ИНВЕСТИРОВАНИЯ ЭНЕРГЕТИКИ, ЯВЛЯЮТСЯ СОГЛАШЕНИЯ «ЧУБАЙС — МАТВИЕНКО» И «ЧУБАЙС — СЕРДЮКОВ»

Не обошла эта волна и Петербург. Например, в декабре прошлого года руководитель департамента «Газпрома» по энергополитике (ныне глава «Газпром энергохолдинга»), член совета директоров ТГК-1 Денис Федоров заявлял, что в случае с ТГК-1 есть вопросы по дублированию мощностей: ряд запланированных блоков строится рядом с другими электростанциями, что вызывает сомнения в их необходимости. В частности, по его мнению, такая ситуация наблюдается с Первомайской и Юго-Западной ТЭЦ, а также Выборгской ТЭЦ и ТЭЦ «Парнас». На тот момент многие энергетические компании прибегали к подобным заявлениям, чтобы федеральные власти пошли им на уступки и позволили сдвинуть сроки реализации некоторых инвестпроектов.

В ПОИСКЕ ДЕНЕГ В начале 2009 года генеральный директор ТГК-1 Борис Вайнзихер заявил, что инвестпрограмма ТГК-1 на 2009 год, утвержденная советом директоров, составляет 40 млрд рублей. То есть столько, сколько и планировалось до кризиса. Однако впоследствии ему пришлось уточнить, что из этого объема ранее она была обеспечена средствами лишь на 14,5 млрд рублей. «Мы сделали все, что может предпринять компания сама, без →

WestCall
TELECOMMUNICATIONS
(812 495) 647-00-11
www.westcall.spb.ru

Телефония
Интернет
Цифровое телевидение
Дата-Центр

Ваш оператор связи.

Реклама. Лицензии №№ 36780, 41014, 41015, 42627, 42628, 42630, 45380, 48749, 48750.
Выданы Министерством РФ по связи и информатизации. Услуги предоставляются при наличии технической возможности

ГЕНЕРАЦИЯ И СБЫТ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ

ПОБЕДИТЕЛЬ:

МИХАИЛ ЗАВОРОВСКИЙ, генеральный директор «Петербургской сбытовой компании»
Родился в Ленинграде в 1971 году. Отслужил в рядах вооруженных сил. Закончил экономический факультет СПбГУ по специальности «теоретическая экономика». С апреля 1998 года работал в КУГИ Санкт-Петербурга, с 1999 по 2001 год занимал должность начальника Петроградского районного агентства КУГИ. С осени 2001 года по октябрь 2004 года — генеральный директор ЗАО «Петроэлектросбыт». В октябре 2004 года господин Заворовский занял должность управляющего директора «Сбытовой компании» ОАО «Ленэнерго». 25 августа 2005 года решением собрания акционеров избран на пост генерального директора ОАО «Петербургская сбытовая компания». Кандидат экономических наук. Имеет двоих детей. Увлекается альпинизмом.

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:
Филиал ОГК-6 «Киришская ГРЭС»
«Ленинградская АЭС»
«Лентеплоснаб»
«Норд Гидро»
«Северо-Западная ТЭЦ» (филиал «ИНТЕР РАО ЕЭС»)
ТГК-1
ГУП «ТЭК СПб»
«Ленинградская областная управляющая электросетевая компания»
«Петербургская сбытовая компания»
«Русэнергосбыт»
Энергосбытовая компания «РКС-Энерго»
Энергосбытовая компания «Энергия Холдинг»

ТЕЛЕКОММУНИКАЦИИ

ПОБЕДИТЕЛЬ:

ВИКТОРИЯ ТИХОНОВА, директор Санкт-Петербургского филиала «ВестКолл ЛТД»
Родилась 2 августа 1957 года в Ленинграде. В 1981 году окончила Ленинградский электротехнический институт им. В. И. Ульянова (Ленина) по специальности «автоматика и процессы управления», в 2005 году окончила Высшую экономическую школу Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов по программе MBA «управление предприятием». После окончания института Виктория Тихонова работала во Всесоюзном научно-исследовательском институте радиовещательного приема и акустики им. А. С. Попова в лаборатории лазерной звукозаписи инженером, старшим инженером, начальником сектора. В 1991 году стала руководителем группы программистов в МП «Балттекст». С 1994 по 1995 год работала руководителем отдела маркетинга компьютерной фирмы «Кронверк». В 1995–1996 годах — специалистом отдела маркетинга ЗАО «Петерстар». С 1996 года — с момента основания компании — госпожа Тихонова работает в ЗАО «ВестКолл ЛТД» сначала заместителем директора Санкт-Петербургского филиала, а с 1998 года директором филиала. Замужем, есть дочь и сын. Хобби — путешествия, горные лыжи, литература, театр.

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:
Санкт-Петербургский филиал «ВестКолл ЛТД»
Объединенный филиал «Вымпелком» в Санкт-Петербурге
Северо-Западный филиал компании «Мегафон»
Филиал МТС «Макрорегион „Северо-Запад“»
«Петерстар»
Северо-Западный филиал компании «Ростелеком»
«Северен-Телеком»
«Северо-Западный Телеком»
«Смарт Телеком»
Телекомпания «Санкт-Петербургское кабельное телевидение»
«Элтел»
InterZ
«TELE2 Санкт-Петербург»

привлечения акционерного капитала, — рассказывал в августе „Ъ“ Борис Вайнзихер. — Сегодня реальным ограничителем является обслуживание долга». Поскольку кредитные ставки к середине года практически удвоились по сравнению с докризисными уровнями, компания стала искать новые пути привлечения средств. «Мы всерьез рассматриваем различные схемы лизинга, изучаем объекты, которые можно выделить под проектное финансирование. В июле удачно разместили облигационный заем на 5 млрд рублей. В общем, ходим по очень широкому кругу в поисках возможностей финансирования инвестиционной программы. Дело в том, что в последние два-три года, кроме дополнительной эмиссии и „денег в кошельке“, которых сейчас не так много, другие способы нахождения средств были просто не нужны, не актуальны», — отмечал господин Вайнзихер.

В итоге в октябре размер инвестиционной программы все-таки был увеличен до 18,6 млрд рублей. Это произошло за счет удешевления кредитных ресурсов и более удачного размещения облигационного займа, чем это ожидалось в начале года. На 2010 года ТГК-1 планирует инвестиционную программу в размере около 18–20 млрд рублей. То есть докризисные планы на 2009 год будут растянуты на два года. Основная идея менеджмента компаний — закончить строительство тех объектов, которые были начаты до кризиса. Что касается нового строительства, то его решено пока не запускать.

ЧУБАЙС ОБЕЩАЛ В Петербурге и Ленинградской области основными документами, определяющими объекты инвестирования, сроки и объемы финансирования в энергетику, являются соглашения, заключенные РАО «ЕЭС России» с администрациями двух регионов. В просторечии эти документы назывались соглашения «Чубайс — Матвиенко» и «Чубайс — Сердюков». С ликвидацией РАО ответственность за его обещания легла на бывшие «дочки» концерна, в частности на ТГК-1, «Ленэнерго» и МЭС Северо-Запада ФСК. Договоры были заключены в 2006 году, и до наступления кризиса они успели пройти корректировку в сторону повышения обязательств энергетиков. Однако в последнее время о соглашениях вспоминают редко. По словам директора по экономике и финансам «Ленэнерго» Сергея Николаева, сейчас соглашение «Чубайс — Матвиенко» — не более чем гипотетический план ввода новых объектов. Из 14 подстанций, предусмотренных в соглашении до 2010 года, компании удалось ввести лишь три. То, что «Ленэнерго» не торопится строить новые энергообъекты, вполне закономерно. Компания отмечает резкое снижение спроса на новые мощности, что связано с замедлением строительного рынка. Изначально планировалось, что поступления компании за технологическое присоединение (а именно за счет этих средств ведется новое строительство) с 2006 по 2009 год включительно составят около 38 млрд рублей. Однако по факту за это время предприятию удалось собрать лишь 18 млрд рублей. В октябре совет директоров компании сократил инвестиционную программу на 2009 год с 11,2 млрд руб. до 10,6 млрд руб. «При снижении спроса на мощность начинать строительство серьезных объектов не имеет смысла», — говорил еще в начале года генеральный директор «Ленэнерго» Дмитрий Рябов. По его словам, компания начнет новое строительство лишь при условии 80%-й оплаты его стоимости. Замедление в реализации инвестиционной программы в случае с «Ленэнерго» — это скорее плюс, чем минус. У компании появилось время на то, чтобы улучшить свои отношения с клиентами, ведь в аврале строительного бума именно эта организация была главным раздражителем строителей. «Ленэнерго» постоянно обвиняли в том, что она собирает огромные деньги за присоединение к энергосетям новых объектов, а сдает мощности с огромными задержками. Сейчас у Дмитрия Рябова появилась неплохая возможность улучшить имидж компании. Кстати, он еще в самом начале кризиса, год назад, заявил, что «Ленэнерго» станет клиентоориентированной компанией. В течение года эта задача решалась. Компания стала открывать центры облуживания абонентов. За счет этого «Ленэнерго» рассчитывает сократить сроки присоединения новых объектов к электросетям, а также снизить организационные издержки.

ПАРТИЯ СКАЗАЛА «НАДО» У госкомпании «Санкт-Петербургские электрические сети» (СПБЭС) оптимизма больше. Компания в основном инвестирует в те объекты, обязательства по возведению которых несет город. Например, введенные в конце октября СПБЭС подстанции «Стенд» и «Автозаводская» обеспечивают энергией особую экономическую зону «Ново-Орловская», а также расположенные в северной части города автомобильные заводы. Под подобные городские проекты и формировалась инвестпрограмма СПБЭС и поэтому вполне естественно, что менеджмент компании рапортует, что обязательства в рамках соглашения «Чубайс — Матвиенко» выполняются в полном объеме.

Аналитик ИК «Финам» Денис Круглов отмечает, что менеджменту электроэнергетических компаний пришлось решать довольно широкий перечень проблем в условиях экономического кризиса. «В числе основных проблем сектора — сокращение спроса на продукцию и, как следствие, снижение стоимости электроэнергии, что вызвало сокращение финансовых результатов участников рынка. Таким образом, перед сетевиками и генераторами возникла необходимость повышения эффективности операционной деятельности и сокращения производственных издержек», — говорит он. Еще одна проблема сектора электроэнергетики — ухудшение платежной дисциплины. Справедливости ради можно отметить, что проблема неплатежей для Петербурга не настолько актуальна, как в других регионах. Во всяком случае, представители «Петербургской сбытовой компании» на кризис неплатежей не жалуются.

По словам Дениса Круглова, удорожание кредитных ресурсов и снижение финансовых показателей компаний сектора электроэнергетики, а также снижение прогнозных объемов энергопотребления сделали неоправданной и невозможной реализацию ранее утвержденных инвестиционных программ, и согласование возможных изменений с регулятором рынка стало для менеджмента ключевой проблемой. ■

ВСЕ ПО МЕСТАМ

В 2009 ГОДУ БАНКОВСКИЙ РЫНОК ПЕРЕВОРАЧИВАЛО С НОГ НА ГОЛОВУ, НО АКЦИОНЕРЫ ПЕТЕРБУРГСКИХ БАНКОВ НЕ УТРУЖДАЛИ СЕБЯ ПЕРЕСТАНОВКАМИ: ПОЧТИ ВСЕ ОНИ СОХРАНИЛИ ПРЕЖНИЙ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТ В 2009 ГОДУ, ОСУЩЕСТВИВ ЛИШЬ НЕСКОЛЬКО КЛЮЧЕВЫХ НАЗНАЧЕНИЙ. АННА АХМЕДОВА

Больше всего изменений в Санкт-Петербурге произошло в банке ВЕФК. В апреле состоялось внеочередное собрание акционеров настрадавшегося банка, на котором был избран новый состав совета директоров, в который вошли: Георгий Агапцев, Андрей Дерябин, Марина Зиновина, Виктор Питернов, Татьяна Удальцова, Леонид Шац. Председателем совета директоров был избран Валерий Мирошников — первый заместитель генерального директора Агентства по страхованию вкладов (АСВ). Председателем правления банка ВЕФК был назначен Виктор Питернов, а его заместителями стали Владимир Рыкунов, Николай Савин, Юрий Лазаренко и Игорь Черваков. Главным бухгалтером — финансовым директором банка ВЕФК назначена Ольга Лилло. Перед новой командой стояли задачи восстановления репутации банка, потерявшего свое лицо в связи с арестом бывшего владельца банка Александра Гительсона. В частности, пришедшее руководство занялось ребрендингом банка, приняло решение провести дополнительную эмиссию и увеличить капитал на 2,5 млрд рублей, разработало новые продукты линейки банка. Кроме того, было решено передать 70% кредитного портфеля на сумму в 42 млрд рублей АСВ. Эту часть кредитного портфеля банка составляют проблемные кредиты, выдававшиеся бывшим акционером банка.

Казалось бы, новый менеджмент у руля всерьез и надолго. Однако уже в октябре в банковских кулуарах заговорили о перестановках в банке ВЕФК, который у этому моменту уже был переименован в банк «Петровский». Так, в середине ноября коллективу банка «Петровский» был представлен будущий председатель правления Андрей Атамась. Ранее господин Атамась занимал пост руководителя Северо-Западного центра МДМ-банка. По информации источника „Ъ“ в «Петровском», он будет утвержден в этой должности после согласования с ЦБ РФ. Впрочем, банк покидает не только председатель правления Виктор Питернов, но и зампред правления Владимир Рыкунов. Смену руководства «Петровского» банкиры связывали с передачей оперативного управления банком от Номос-банка ФК «Открытие». В отношении двух своих дочерних банков ФК «Открытие» в последнее время проводит похожую кадровую политику: руководящие должности в них занимают выходцы из МДМ-банка. После ухода господина Атамася, на его место пришел Константин Хайтович, директор московского филиала МДМ-банка. Перед топ-менеджером поставлены задачи курировать бизнес в Санкт-Петербурге и Ленобласти. В МДМ-банке Константин Хайтович работает с апреля 2004 года.

КИТОВАЯ КОМАНДА Инвестбанк «КИТ Финанс», одним из первых пострадавший во время кризиса, также провел много изменений. Банк покинул его основной акционер Александр Винокуров. Он и его жена Наталья Синдеева, генеральный продюсер радио «Серебряный дождь», решили создать новый интернет-проект «Слон», который возглавил Леонид Бершидский. В преддверии 2009 года, в последних числах декабря был избран новый состав директоров банка: старший партнер ЗАО «Уорд Хауэл Интернешнл» Георгий Абдушелишвили, председатель наблюдательного совета фонда «Серебряное время» Ольга Высоцкая, исполнительный директор холдинговой компании «КИТ Финанс» Наталья Курачева, управляющий директор холдинговой компании «КИТ Финанс» Николай Мыльников, первый заместитель начальника департамента корпоративных финансов ОАО РЖД Юрий Новожилов, член правления ОАО «РусГидро» Сергей Юшин, а также исполняющий обязанности генерального директора инвестбанка «КИТ Финанс» Татьяна Пучкова.

Уже в 2009 году в банке появился новый директор по продажам розничной сети — Татьяна Федосеева. Среди ее задач — разработка стратегии повышения финансовых результатов, сценариев продвижения банковских и партнерских продуктов, повышение качества обслуживания и эффективности работы точек продаж. Несмотря на кризис, акционеры банка видели развитие розничного бизнеса банка одной из главных составляющих стратегии долгосрочного роста. Главным управляющим директором по розничному бизнесу банка «КИТ Финанс» был назначен Угис Земтурис. В его подчинении будут находиться блок по продажам розничной сети, подразделение по продуктам и маркетингу, а также блок по развитию сети.

Также в банке появился новый директор частного банка «КИТ Финанс» Наталья Фадеева. Она отвечает за развитие частного банка (Private Banking), одного из приоритетных направлений бизнеса «КИТ Финанс», а также за межбанковское сотрудничество. Татьяна Соболева была назначена директором по →

Дорогие Друзья!

Стремительно приближается прекрасный праздник — Новый Год!

Совсем скоро 2010 год вступит в свои права. От души желаю, чтобы он стал удачным для Вас и Ваших близких, принёс в каждый дом, в каждую семью мир и согласие, тепло и уют, счастье и благополучие.

Желаю Вам ещё более успешного, удачного, радостного и счастливого года!

Президент фармацевтической компании БСС Захрабеков Э.З.

На правах рекламы

СТРАХОВАНИЕ

ПОБЕДИТЕЛЬ:

ДМИТРИЙ БОЛЬШАКОВ, заместитель генерального директора ОСАО «РЕСО-Гарантия», директор филиала ОСАО «РЕСО-Гарантия» в Санкт-Петербурге

Родился в Ленинграде в 1968 году. В 1991 году окончил Ленинградский механический институт, в 2003 году — аспирантуру Инженерно-экономического университета. Кандидат экономических наук. Свою трудовую деятельность господин Большаков начал с должности инженера в ЦНИИ «Гранит» в 1991 году. В сфере страхования работает с 1992 года. С 1994 по 1999 год — генеральный директор «Общества страхования финансов и недвижимости» (ОСФН). С 1999 по 2000 год — директор по страхованию страховой группы «АСК-Петербург — АСК-Мед». С 2000 года по настоящее время — директор ОСАО «Ресо-Гарантия» в Санкт-Петербурге. Является главой Совета по развитию страхования в Ленинградской области, возглавляет комитет по вопросам страховой деятельности ЛТПП. Женат, воспитывает сына.

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:

Санкт-Петербургский филиал «АльфаСтрахования»
Санкт-Петербургский филиал «ВСК»
Филиал ОСАО «Ингосстрах» в Санкт-Петербурге
Северо-Западный дивизион группы «Ренессанс Страхование»
Филиал ОСАО «РЕСО-Гарантия» в Санкт-Петербурге
«Росгосстрах Северо-Запад»
Филиал Северо-Западной дирекции «РОСНО»
Санкт-Петербургский филиал СГ «СОГАЗ»
Северо-Западный филиал страховой группы «Уралсиб»

БАНКОВСКАЯ СФЕРА

ПОБЕДИТЕЛИ:

ДМИТРИЙ ЛЕБЕДЕВ, председатель правления акционерного банка «Россия»

АЛЕКСЕЙ ЛОГИНОВ, председатель Северо-Западного банка Сбербанка России

ДМИТРИЙ ОРЛОВ, председатель правления банка «Возрождение»

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:

Балтийский банк

Балтинвестбанк

Банк «ВТБ Северо-Запад»

Инвестиционный банк «КИТ Финанс»

Международный банк Санкт-Петербурга

Акционерный банк «Россия»

Банк «Санкт-Петербург»

Северо-Западный банк Сбербанка России

персоналу инвестбанка «КИТ Финанс». Основной ее задачей стало построение системы управления персоналом, ориентированной на достижение бизнес-задач, стоящих перед банком. До прихода в «КИТ Финанс» Татьяна Соболева с 2007 года работала директором департамента по управлению персоналом макрорегиона «Северо-Запад» в ОАО «МТС».

ПЕТЕРБУРГ — МОСКВА Изменения в 2009 году не обошли стороной даже банк «Санкт-Петербург», известный слаженной и верной командой на рынке. Впрочем, это скорее не изменения, а перестановки. Так, Владислав Гузь и Владимир Скатин были назначены первыми заместителями председателя правления банка «Санкт-Петербург». Петербургский банк решил укрепить свои позиции в столице, и в новой должности Владислав Гузь занялся курированием бизнеса в Москве. «Данное решение продиктовано необходимостью усиления позиций банка в Центральном регионе и более эффективного взаимодействия с крупнейшими клиентами филиала в Москве», — рассказали „Ъ“ в банке. В связи с переездом господина Гузя в Москву управление клиентским блоком в Северо-Западном регионе будут координировать первый заместитель председателя правления Владимир Скатин и зампред правления Владимир Бобин.

Внимание привлекло также повышение одного из членов управленческой команды Международного банка Санкт-Петербурга (МБСП). В апреле 2009 года начальник юридического управления МБСП Татьяна Полякова была назначена вице-президентом. При этом она продолжила возглавлять юридическое управление банка. В банке объяснили подобное назначение ростом роли юридического департамента в условиях экономического кризиса.

Перестановки также коснулись и группу ВТБ. Так, на должность первого заместителя председателя правления «ВТБ Северо-Запад» был назначен Евгений Новиков. Департамент рисков ВТБ возглавит старший вице-президент Александр Ястриб. Господин Новиков не чужд банку «ВТБ Северо-Запад». Он 13 лет проработал в Промышленно-строительном банке (ПСБ, теперь — банк «ВТБ Северо-Запад»), пройдя путь от ведущего эксперта до директора дирекции по управлению активными и пассивными операциями. В 2003 году господин Новиков занял пост заместителя председателя правления, а в 2007 году — переехал в Москву на работу в ВТБ. Сейчас он осуществляет в банке функциональное руководство и занимается подготовкой и своевременным выполнением мероприятий, направленных на повышение эффективности деятельности банка, работой с проблемной задолженностью и непрофильными активами, организацией корпоративного взаимодействия с компаниями группы ВТБ по вопросам работы с общими корпоративными клиентами группы.

В петербургском филиале Связь-банка также появились московские менеджеры. Так, управляющим петербургским филиалом Связь-банка назначен Владимир Шамахов. В Связь-банк господин Шамахов пришел в декабре 2008 года на пост советника президента, председателя правления. В феврале 2009 года был назначен заместителем председателя правления, членом правления банка. Впрочем, выдвижение Владимира Шамахова на новую должность участники рынка восприняли с удивлением. Статус банкира господин Шамахов получил очень недавно, а вся его карьера была связана с таможенным делом.

Среди ключевых назначений 2009 года можно отметить еще несколько. Так, Мастер-банк объявил о назначении управляющим своим петербургским филиалом Леонида Певзнера. Он перешел в банк в феврале. Возглавлявший филиал с марта 2008 года Леонид Морозовский перешел в филиал банка «Авангард». Также ГУ ЦБ по Санкт-Петербургу согласовало назначение Бориса Воронкова на должность заместителя председателя правления банка СИАБ. Банковскую деятельность Борис Воронков начал в 1994 году в банке «Таврический», а в 2003 году перешел на работу в ОАО «МДМ Банк Санкт-Петербург», где продолжил заниматься банковской розницей. В новой должности он будет курировать розничный бизнес банка, развивающийся в рамках стратегии, разработанной компанией КПМГ. ■

СЕМЕН ЛИХОДЕЕВ

АРЕСТ АЛЕКСАНДРА ГИТЕЛЬСОНА, БЫВШЕГО ВЛАДЕЛЬЦА БАНКА ВЕФК, СДЕЛАЛ НЕИЗБЕЖНОЙ СМЕНУ ЕГО УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ

ПРИГОДИЛИСЬ

ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ МНОГИХ ПЕТЕРБУРГСКИХ АВТОДИЛЕРСКИХ КОМПАНИЙ СЧИТАЮТ, ЧТО СРЕДИ НИХ ПРАКТИЧЕСКИ ОТСУТСТВУЮТ УСПЕШНЫЕ УПРАВЛЕНЦЫ: НЕ ИМЕЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ, МАЛО КТО ЭФФЕКТИВНО СПРАВЛЯЕТСЯ С ПРОБЛЕМАМИ В КРИЗИС. К НЕКОТОРЫМ РУКОВОДИТЕЛЯМ УСПЕХ, ОДНАКО, ПРИХОДИТ В ДРУГИХ СФЕРАХ БИЗНЕСА ИЛИ НА ГОССЛУЖБЕ. МИХАИЛ СЕРОВ

В ходе опроса топ-менеджеров автодилерских компаний Петербурга с целью выбрать лучшего управленца выяснилось, что многие руководители считают, что успешных автодилеров в Петербурге на сегодняшний день нет. Часто звучали ответы, что «у всех бизнес едва на плаву». Некоторые руководители крупных компаний признавались, что «уже не авторитеты в этой отрасли». Другие говорили: «Почитайте обо мне в газетах, и вы поймете, кто лучший менеджер в петербургском автобизнесе». В итоге лучший менеджер все же был выбран, но осадок, как говорят, остался.

НИКИТА ИНФАНТЬЕВ

НЫНЕШНИЙ РУКОВОДИТЕЛЬ РЕН ТВ МИХАИЛ КОНЦЕРЕВ СТАЛ ОДНИМ ИЗ МЕНЕДЖЕРОВ, НЕОЖИДАННО СОГЛАСИВШИХСЯ ПОКИНУТЬ АВТОМОБИЛЬНЫЙ БИЗНЕС ДЛЯ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ В ДРУГИХ СФЕРАХ

БОЛЬШИЕ НАДЕЖДЫ Отрасль действительно в полной мере ощутила на себе последствия кризиса, и руководители многих компаний оказались к ним не готовы. Долгосрочные планы по развитию разошлись с реальностью, хотя и имели множество «объективных оснований». Так, в конце 2007 года компания Ernst & Young опубликовала прогноз, согласно которому в 2008 году в России могло быть продано 3,25 млн новых автомобилей, а в 2009 году — 3,59 млн новых машин. А по оптимистичному сценарию PricewaterhouseCoopers, в прошлом году в России могло быть продано примерно 3,75 млн новых машин, а в этом — почти 4,5 млн. В итоге, по данным того же PricewaterhouseCoopers, в прошлом году в России было продано лишь 2,8 млн новых авто, а по итогам этого года, как ожидается, будет продано около 1,6 млн. По предварительным прогнозам, примерно столько же авто будет реализовано и в 2010 году, хотя прежде ожидалось, что автомобильный рынок России в следующем году приблизится к показателю продаж 5 млн машин. Таким образом, российские дилеры потеряли в своих ожиданиях более чем вдвое.

Это обстоятельство существенно скорректировало стратегию развитию многих дилеров в России, в особенности в Москве и Петербурге, которые являются крупнейшими автомобильными рынками в стране. В этих городах на перспективу были инвестированы наибольшие средства. Причем деньги в основном были заемные, и их возврат с учетом резкого сокращения рынка лег тяжким бременем на большинство компаний.

Вместо развития петербургским дилерам пришлось заняться оптимизацией своего бизнеса. Многие из них стали отказываться от нерентабельных брендов и менять их на более перспективные. Так, в начале года компания «Олимп» Евгения Войтенкова отказалась от торговли автомобилями группы Chrysler в пользу корейских Hyundai. Также поступили и многие другие компании. Группа «Аксель» Алексея Безобразова расторгла дилерский контракт с Sollers (автомобили SsangYong, Fiat, UAZ), а на освободившихся площадях организовала торговлю автомобилями Volkswagen. Федеральный автодилер «Рольф» депутата Госдумы Сергея Петрова перепрофилировал свой петербургский салон Peugeot под торговлю Renault.

КАДРОВЫЙ ОТВЕТ В разгар кризиса в ряде крупных дилерских компаний произошли и кадровые изменения. С должности руководителя петербургского бизнеса «Рольфа» ушел Сергей Петросян (сейчас он занимается консультированием), а на его место был назначен Дмитрий Паршиков, ранее возглавлявший автоцентр Mazda «Рольфа» в Петербурге. Из компании «Атлант-М» ушел Павел Копатько. До конца прошлого года он возглавлял автоцентр GM «Атлант-М Лахта». На его место был назначен Евгений Пекарский, ранее занимавшийся корпоративными продажами. Господин Копатько за последний год успел поработать генеральным директором автоцентра GM «Капитал-Авто Кудрово» (входит в холдинг «Стратегия Рост»), а сейчас возглавляет салон GM «РРТ Юго-запад» (входит в автохолдинг →

2010
ПОДПИСКА

качественная
бизнес-информация
с доставкой в офис

• Оформите подписку на газету «Коммерсантъ» удобным для Вас способом:
– через редакцию;
– через альтернативные агентства;
– через Почту России.
• Дополнительная информация о подписке по телефону:
(812) 271-36-35,
fomina@spb.kommersant.ru

• Вместе с газетой «Коммерсантъ» Вы получаете:
– еженедельное глянцевое приложение «Коммерсантъ Weekend»;
– цветные тематические бизнес-приложения;
– ежеквартальный журнал о товарах и услугах «Коммерсантъ КАТАЛОГ».

Реклама

«РРТ» Олега Барабанова). Стоит отметить, что «Атлант-М» имеет сейчас два недостроенных салона в Петербурге, предназначенных для торговли Mitsubishi и GM. Рассматривается возможность их продажи. Участники рынка говорят, что к недостроенному салону GM компании «Атлант-М», который находится в районе аэропорта Пулково, присматривается Евгений Войтенков. Кстати, президент и совладелец холдинга «Атлант-М» Олег Хусаенов недавно был признан компанией Ernst & Young предпринимателем года в России.

Отметим, что накануне кризиса и в его разгар были и более знаковые исходы из петербургского автомобильного бизнеса. Так, в конце прошлого года миноритарный акционер «Олимпа» Михаил Концерев неожиданно был назначен исполнительным директором «Национальной медиагруппы» (НМГ), которая владеет каналами РЕН ТВ и «Петербург — Пятый канал». Позже он стал генеральным директором НМГ, но недавно был переведен на должность руководителя РЕН ТВ. Переходу господина Концерева в НМГ способствовал Евгений Войтенков, знакомый с Юрием Ковальчуком, совладельцем банка «Россия», которому принадлежит крупнейший пакет НМГ.

Уже в начале этого года Геннадий Безлобенко, руководитель автомобильного бизнеса петербургской группы «Евросиб» Дмитрия Никитина, ушел на государственную службу. Он стал заместителем по имущественным отношениям губернатора Псковской области Андрея Турчака (сына владельца петербургского холдинга «Ленинец» Анатолия Турчака). Этому назначению, уверены участники рынка, также способствовал шеф Геннадия Безлобенко — господин Никитин. Генеральным директором «Евросиб-Авто УК», которая управляет автомобильным бизнесом группы, был назначен Игорь Калинин, руководивший ранее салоном BMW «Евросиб-Лахта». Из менее значимых исходов стоит отметить недавнее увольнение с должности генерального директора петербургского автоцентра Sollers Виталия Новикова — он перешел в риелторскую компанию «МИР недвижимости».

НОВЫЕ ПРОЕКТЫ Впрочем, некоторые петербургские дилеры, несмотря на кризис, продолжали свое развитие, строя салоны в Петербурге и осваивая регионы. Значительные средства в региональное развитие в течение последнего года продолжали вкладывать автохолдинг РРТ Олега Барабанова и группа «Мега-Авто». Они также расширяли бизнес и в Петербурге. Так, РРТ получил контроль над двумя петербургскими салонами Skoda, принадлежащими компании «Росспан», а также за 40 млн рублей выкупил бизнес по продаже автомобилей Subaru у группы «Лаура» Игоря Щербакова. Олег Барабанов собирался купить и другие активы «Лауры», но договориться не удалось. «Мега-Авто» в свою очередь в этом году открыла в Петербурге два автоцентра на общую сумму более $50 млн и строит еще один стоимостью $18 млн. В начале следующего года «Мега-Авто» также собирается открыть два новых автоцентра в Московской области. Участники рынка объясняют такую активность тем, что, у «Мега-Авто» богатые собственники. Это проект совладельцев сети «О'Кей» — Дмитрия Коржева и Дмитрия Троицкого. В свою очередь автохолдинг РРТ, по оценкам экспертов, аффилирован с «Петербургской топливной компанией» (ПТК). В РРТ и ПТК признают наличие ряда совместных проектов, но прямое финансовое участие ПТК в развитии РРТ стороны отрицают. Кстати, состоятельные владельцы, говорят петербургские дилеры, могут появиться и у «Лауры». К бизнесу компании, по их словам, присматриваются братья Константин и Михаил Мирилашвили. В «Лауре» это отрицают.

Появились в петербургском автобизнесе и другие игроки с громкими именами. Так, в апреле салон BMW в Петербурге открыл футболист Андрей Аршавин — совместно со своим другом Петром Тиньгаевым. Ранее салон Mercedes в городе открыл хоккеист Максим Сушинский. В конце этого года Андрей Аршавин и Петр Тиньгаев также собираются открыть временную площадку по торговле автомобилями Volkswagen и приступить к строительству полноценного салона под этот бренд. При этом у салона BMW дела идут не очень успешно, на предприятие подают в суд компании, строившие салон, требуя оплатить свои услуги.

Впрочем, несмотря на то, что финансовое положение многих автодилерских компаний в Петербурге сложное (особенно если у них нет богатых собственников), волны банкротств, которую прогнозировали сами дилеры, пока не наблюдается. Банкротом себя признала единственная компания в Петербурге — дилер Honda «Фаст Мотор». Закрылись также петербургские отделения двух обанкротившихся федеральных авторитейлеров — «Инком-Авто» и «Элекс-Полюс». Однако подводить итоги влияния кризиса на автомобильный рынок города пока рано. ■

МЕЖДУНАРОДНЫЙ БАНКОВСКИЙ ИНСТИТУТ
Лиц. № 283306 от 30.11.07 Гос. аккр. № 001025 от 30.11.07
www.IBI.SPB.ru

Программы MBA и EMBA совместно со Стокгольмским университетом
(обучение на русском языке)

- Dip IFR ACCA
- Управление финансами фирмы
- IAS (МСФО)
- Международный финансовый учёт
- Финансовый английский

Тел. 571-53-09, E-mail: mba@ibispb.ru

Второе высшее образование, проф. переподготовка

Специальности	Специализации
Финансы и кредит	Банковское дело Финансовый менеджмент Рынок ценных бумаг Банковский менеджмент
Менеджмент организации	Управление предприятием Управление маркетингом Кадровый менеджмент Логистика Инвестиционный менеджмент
Прикладная информатика в экономике	Информационные системы в банковском деле Информационная безопасность
Антикризисное управление	Антикризисное управление предприятием
Бухгалтерский учёт, анализ и аудит	Бухгалтерский учет, анализ и аудит в коммерческих организациях

Программы повышения квалификации

Тел. 570-59-02, 570-59-90, 570-55-34

Реклама

АВТОДИЛЕРЫ

ПОБЕДИТЕЛЬ:

РОМАН СЛУЦКИЙ, генеральный директор «Аларм-Моторс»
Родился в 1974 году в Ленинграде. В 1991–1994 годах учился в Ленинградском политехническом институте, сначала на физмехе, затем на факультете экономики и управления производством (кафедра стратегического менеджмента). С 1994 по 1997 год продолжал учебу в Австрии в университете города Граца (экономическое отделение). В 1996 году включился в семейный бизнес: организовал в структуре «Аларм — Санкт-Петербург» компанию «Клинком» (сеть автомоек). С 2003 года — генеральный директор компании «Аларм-Моторс», официального дилера Ford. Вице-президент компании «Аларм — Санкт-Петербург» Женат, имеет двух сыновей-близнецов в возрасте 8 лет.

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:

«Аксель Групп»
«Аларм-Моторс»
«Евросиб-Авто-УК»
Группа компаний «Лаура»
Управляющая компания «Мега-Авто»
Автоцентр «ОЛИМП»
Розничное подразделение группы компаний «Рольф» в Санкт-Петербурге»
Автохолдинг «РРТ»
Автомобильный дивизион холдинга «Стратегия Рост»

ЛИЗИНГ

ПОБЕДИТЕЛЬ:

ДМИТРИЙ КОРЧАГОВ, генеральный директор группы компаний «Балтийский лизинг»
Родился 19 июля 1961 года в Ленинграде. В 1984 году окончил Ленинградский механический институт по специальности «инженер-механик», в 1991 году — факультет переподготовки руководящих кадров при Ленинградском финансово-экономическом институте им. Н. А. Вознесенского по специальности «менеджмент в промышленности и непроизводственной сфере», в 1995 году — заочную аспирантуру Санкт-Петербургского университета экономики и финансов, в 2000 году — президентскую программу переподготовки руководящих кадров на факультете менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета по специальности «финансовый менеджмент». С марта 1984 года по март 1992 года господин Корчагов работал в НИИ электрофизической аппаратуры им. Д. В. Ефремова. С марта 1992 года по июль 1994 года трудился во внешнеторговой фирме «Невская перспектива». В «Балтийский лизинг» Дмитрий Корчагов пришел в июле 1994 года. С марта 1998 года — генеральный директор компании.

ОСНОВНЫЕ ИГРОКИ:

«Балтийский лизинг»
«Глобус Лизинг»
Лизинговая компания «Зест»
Группа компаний «Интерлизинг»
«Петербургская лизинговая компания»
Лизинговый холдинг «Петроконсалт»
«ПН-Лизинг»
Лизинговая компания «Северная Венеция»

УЧИТЬСЯ ИДЕЯМ

РУКОВОДИТЕЛИ, КАК И РАНЬШЕ, ЖДУТ ОТ ОБРАЗОВАНИЯ НОВЫХ ИДЕЙ И НОВЫХ РЕШЕНИЙ, НО ПРИ ЭТОМ ПРОЯВЛЯЮТ БОЛЬШУЮ РАЗБОРЧИВОСТЬ В ВЫБОРЕ КУРСОВ И ТРЕНЕРОВ. ТАТЬЯНА ХРЫЛОВА

Инвестиции в собственное образование всегда считались самыми надежными: знания не отнимут, не купят с дисконтом, они не обесценятся, не девальвируются даже в самые сложные времена. Тем не менее в период (как теперь очевидно — продолжительный) минимизации издержек вопрос выбора образовательного курса для руководителя стоит особенно остро.

Вариантов, в принципе, не очень много: краткосрочные семинары, курсы MBA в российских или западных бизнес-школах (наиболее затратный, особенно с точки зрения инвестиций личного времени, вариант), корпоративные образовательные центры, которые, к счастью многих предприятий, успели развиться в докризисные времена. Правда, за редким исключением направленность корпоративных образовательных центров в большей степени была ориентирована на операционный персонал, мелкий и средний менеджмент — руководителю высшего звена так или иначе приходилось обращаться к внешним источникам получения необходимых знаний.

«В период кризиса возрос и интерес к программам Executive MBA. Особенно к тем из них, которые осуществляются совместно с иностранными партнерами и позволяют получить зарубежный диплом. В Международном банковском институте в этом году наблюдается рост спроса на программу EMBA International Business, которую мы осуществляем совместно со Школой бизнеса Стокгольмского университета», — рассказывает Юрий Деревянко, ректор Международного банковского института.

ВРЕМЯ ПЕРЕОЦЕНКИ Одна из характерных черт образования для руководителей высшего звена (да и могло ли быть иначе) — непредсказуемость результата. И дело даже не в качестве предоставляемых услуг и не в том, что результат во многом зависит от мотивации самого обучаемого. В случае с руководителями высшего звена и собственниками проблем с мотивацией у обучаемых как раз не возникает. Просто это по определению намного более сложный процесс, чем «апгрейд» компьютера. Весь фокус, надо полагать, заключается в том, что при глубинном подходе к обучению (а поверхностный ведь на таком уровне уже и не актуален) на первый план выходят конкретные, даже личные цели и ценности обучаемого. Важно знать не только чему хочет научиться руководитель, но и зачем ему это нужно, и насколько комфортно он будет себя чувствовать, обогащенный новыми навыками. Речь идет уже не только про бизнес как таковой, а про бизнес как одну из граней комплексной, многомерной личности. Когда же, действительно, еще подумать о вечном, как не в прервавший бешеную гонку за результатом кризис?

Так, например, Глеб Архангельский, генеральный директор компании «Организация времени», автор многих книг по тайм-менеджменту, рассказывает, что к нему обращаются руководители, желающие научиться более эффективно управлять своим временем. При этом даже самые успешные менеджеры или бизнесмены порой ждут буквально — что их научат больше успевать в меньший период времени. Тут-то и начинаются сюрпризы: тренер призывает формулировать и анализировать цели, «родные» и навязанные ценности, и руководитель как-то сам приходит к мысли, что время надо распределять в соответствии с этими ценностями. Если не прямо пропорционально, то хотя бы с учетом этого. Поэтому в практике и московских, и петербургских тренеров нередки случаи, когда после хорошей, глубинной работы с клиентом тот окрыляется новыми идеями, пересматривает взгляды на мир, обретает душевную гармонию. И бизнес в результате может радикально переменить вектор развития, даже переродиться во что-то новое.

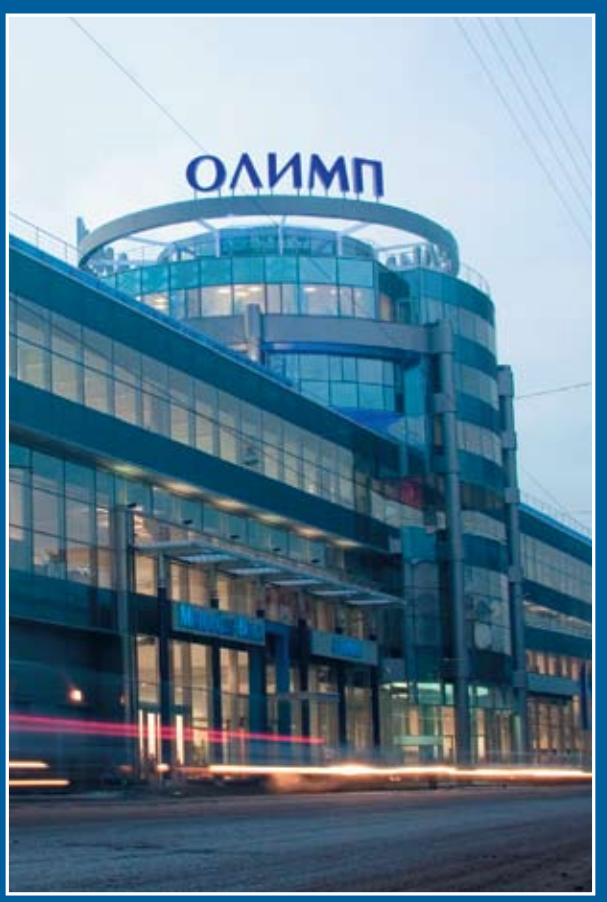
НЕ ПОВЕРИЛИ В КРИЗИС Вообще спекуляции на тему мирового финансового кризиса — одна из самых эксплуатируемых тем последнего года, и не только на рынке образования. По словам Константина Харского, бизнес-тренера, генерального директора компании «Ценностное управление для бизнеса», на волне кризиса некоторые образовательные компании пытались «продать» тему выхода из кризиса как лейтмотив обучения. «Клиенты им не поверили, — констатирует эксперт. — Руководители ждут от обучения новых идей, потому что все, до чего они могли додуматься сами, они уже перепробовали. Поэтому сейчас я не вижу, чтобы менялась тематика обучения. Да, бюджеты были сокращены, но рынок понемногу возвращается к прежнему, докризисному состоянию». Константин Харский отмечает, что снова стали популярными встречи в формате «саммитов» — «послушать, как работают другие, и намотать на ус».

«Саммиты», деловые конференции и прочие форматы совместной работы руководителей предприятий действительно получили широкое распространение, что, надо признать, в значительной степени девальвировало их ценность. Константин Харский отмечает, что наиболее востребованы сейчас не общие встречи, а отраслевые. То есть те, где можно обсудить конкретные проблемы и почерпнуть максимально приближенный к собственным потребностям опыт.

Реалии российского бизнеса пока таковы, что лучшим университетом для руководителей остается сама жизнь. И в этой реальности утверждение «наш бизнес успешно пережил 2008 и 2009 годы» еще долго будет выглядеть намного более убедительно и вызывать намного больше уважения, чем любой диплом MBA. ■

ПОЖАЛУЙ, ЛУЧШИЕ ЦЕНЫ В РОССИИ!
ВСЕ АВТОМОБИЛИ В НАЛИЧИИ

ОЛИМП
официальный дилер MERCEDES-BENZ
цены от 770 000 руб.
тел. 321-21-21
www.olimp-auto.ru



ОЛИМП ЦЕНТР
официальный дилер HYUNDAI
цены от 299900 руб.
тел. 326-40-04
www.olimp-center.ru

Санкт-Петербург, ул. Исполкомская, 15

РЕКЛАМА

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.

НИКОЛАЙ ЦЫГАНОВ

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

ПРИЯТНЫЕ МЕЛОЧИ Если говорить об урезании дополнительных льгот, в основном они коснулись командировочных расходов, компенсаций расходов на мобильную связь. Использование корпоративного автомобиля, 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 примерно. 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 обьема, 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. ■

НАШИ СПЕЦИАЛИСТЫ ПРОКОНСУЛЬТИРУЮТ ВАС О ВОЗМОЖНЫХ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯХ

РЕКЛАМА

Весь спектр
медицинских услуг для всей семьи

Взрослая и детская поликлиника
Стоматология
Хирургический госпиталь
Косметология
Скорая помощь
Пластическая хирургия
Травматология
Родильное отделение
функциональная диагностика
Диагностика
рентген
лаборатория
УЗИ
МРТ

РОССИЙСКО-ФИНСКАЯ
КЛИНИКА
·СКАНДИНАВИЯ·

600-77-77
www.avaclinic.ru

Мы рядом, чтобы вы были здоровы!

Семья Аршавиных – клиенты клиники «Скандинавия» с 2004 года

Лиц. № ЛО-78-01-000392 от 05.11.2008

РЕКЛАМА

S.T. Dupont

PARIS

МАЙТРЕ ОРФЕВРЕ, LAQUEUR & MALLETIER DEPUIS 1872

Санкт-Петербург
Думская ул. 2, т. (812) 333-34-90
ул. Маяковского 1, т. (812) 273-51-59
Невский пр. 20 т. (812) 312-09-21
П.С., Большой пр. 46, т. (812) 235-07-66

Imperial
ОСНОВАН В 1991 ГОДУ

П.С., Большой пр. 57, т. (812) 232-93-85
Владимирский пр. 3, т. (812) 713-22-84
Невский пр. 44 (Grand Palace), т. (812) 571-36-78
Москва, ул. Б. Якиманка 22, т. (495) 995-21-76
www.imperial-ltd.ru