

ЛИЗИНГ

Кадры на подъеме

специалисты

Персоналу на рынке лизинга в кризис пришлось особенно тяжело — многие компании на этот период прекратили свою деятельность и сократили персонал. Переломный момент пришелся на начало 2010 года, когда лизинговые компании не только снова начали набирать персонал, но и стали пересматривать зарплаты сотрудников. Сейчас рынок лизинга на подъеме. То же можно сказать и о его кадрах.

Хотя лизинговые компании и не прекращали свою деятельность в кризис, сохранить свои заработки в прежнем размере удалось не многим из наемных работников. «Лизинговые услуги тесно связаны с ростом и расширением бизнеса, приобретением дополнительных основных средств. Многим компаниям во время кризиса стало не до развития, выжить бы! — вспоминает Андрей Волошин, коммерческий директор компании «РЕСО-Лизинг». — Когда грянул кризис, непонятно было, сколько он продлится и в какую сторону будет меняться ситуация. Мы были вынуждены приостановить заключение новых сделок на несколько месяцев. Это время было использовано для внутренней перестройки компании, которая коснулась структуры, бизнес-процессов, работы с дебиторами и организации IT-решений. Набор новых сотрудников был приостановлен, система мотивации осталась прежней, программы развития также были приостановлены. Заработная плата в нашей компании во время кризиса не снижалась. Так мы действовали весь 2009 год».

Аналогичная ситуация с персоналом была во время кризиса и в компании «Cargade Лизинг». «В период кризиса мы не сворачивали деятельность, поэтому снижения зарплатных плат у сотрудников Cargade не было. Однако в среднем по компании был приостановлен рост зарплатных плат, в самый острый период кризиса на несколько месяцев заморожен рост надбавки за выслугу лет, — рассказывает Людмила Быстрова, директора департамента по рабо-



Лизинговая сфера пока не настолько хорошо известна на рынке труда, как банковская и страховая, считают хедхантеры ФОТО AFF/GETTY IMAGES

те с персоналом «Cargade Лизинг» — Уже в начале 2010 года надбавка за выслугу была начислена всем сотрудникам Cargade в соответствии с системой оплаты труда, а ключевым сотрудникам пересмотрели надбавку за профессионализм в сторону повышения».

«Кризис достиг дна летом 2009 года, но ситуация начала меняться уже во второй половине года, — отмечает Андрей Волошин. — К концу 2009 года нами был принят бюджет, направленный на развитие бизнеса в 2010 году. Мы уже почувствовали, что 2010 год будет годом реанимации и оживления бизнеса. На 2010 год был запланирован как существенный рост количества специа-

листов фронт-офиса, так и количества продающих подразделений. Мы также решили усовершенствовать нашу систему материальной мотивации. Это существенно повысило привлекательность нашей компании на рынке труда. При этом в результате проведенных в кризис мероприятий мы смогли начать развозку компании раньше, чем соседи по рынку. Поэтому в тот момент, когда на рынке наблюдался избыток персонала, нам удалось набрать дополнительный персонал в продающие подразделения и создать условия, при которых ему выгодно работать и зарабатывать».

Рынок лизинга на удивление быстро восстановился за прошлый год, достиг докризисного уровня, а теперь демонстрирует уверенный рост. Сумма новых сделок выросла в 2,3 раза по сравнению с 2009 годом — до 725 млрд руб. Совокупный лизинговый портфель увеличился на 23% и составил 1108 млрд руб.

К концу первого полугодия 2010 года зарплаты сотрудников фронт-офиса компании «РЕСО-Лизинг» вернулись на докризисный уровень первой половины 2008 года. В компании была введена одна из самых либеральных в отрасли систем материальной мотивации, которая позволила хорошо работающим сотрудникам зарабатывать существенно больше. К концу прошлого года зарплаты во фронт-офисе превысили докризисный уровень. Для сотрудников центрального офиса также была усовершенствована система

материальной мотивации, благодаря чему их зарплаты также серьезно выросли. Постоянно улучшаются условия труда и социальные льготы.

Заметными событиями на рынке лизинга в прошлом году стали расширение лизингодателями филиальных сетей (в частности, значительное число филиалов было открыто компаниями «Сбербанк Лизинг» и «ВЭБ-Лизинг»), а также сделки слияний и поглощений. Среди крупнейших сделок M&A — покупка «Сбербанк Лизингом» компании «Лайн Лизинг Групп» и приобретение концерном «Сименс» компании «Дельталининг». Компании начали активно набирать персонал.

«Мы стали набирать новых сотрудников в связи с активным развитием «Cargade Лизинг», — говорит Людмила Быстрова. — Появляются интересные программы, привлекающие для новых клиентов. Штат компании стремительно растет, так как большое внимание мы уделяем сервису, особенно обслуживанию клиента в период действия договора, консультациям по юридическим, налоговым, бухгалтерским вопросам лизинга, развитию дополнительных направлений, таких как помощь при регистрации в ГИБДД, страховании транспортного средства. Сегодня у нас работает 51 представительство в 46 крупных городах России, и мы планируем расширять региональную сеть».

В марте компания «Cargade Лизинг» приобрела 75,58% акций ОАО «АБ „Кубаньбанк“». В дальнейшем компания на-

мерена развивать банковскую деятельность, расширять продуктовую линейку в направлениях автокредитования, кредитования малого и среднего бизнеса и, соответственно, продолжать увеличивать штат сотрудников. «Cargade одной из первых на рынке лизинга внедрила систему SAP, что позволило автоматизировать значительную часть ключевых процессов, перераспределить высвободившиеся трудовые ресурсы. Однако лизинг — это сложный финансовый инструмент, работать с которым должны профессионалы. Именно поэтому в период роста мы очень интенсивно набираем новых сотрудников», — объясняет Людмила Быстрова.

«В бюджете 2011 года мы увеличили инвестиции в развитие бизнеса. Мы продолжим набор менеджеров по продажам, открываем новые продающие подразделения, осваиваем новые регионы. Кроме фронт-офиса мы также набираем новых сотрудников в центральный офис, — рассказывает Андрей Волошин. — В процессе набора специалистов в конце 2010 года и особенно в начале 2011-го мы столкнулись на проблемах, связанных с дефицитом квалифицированных сотрудников, чего не наблюдалось в первой половине 2010 года, когда на рынке был избыток специалистов».

По мнению коммерческого директора компании «РЕСО-Лизинг», недостаток квалифицированных кадров связан с несколькими факторами. Так, в периоды роста рынка всегда наблюдается повышенный спрос на «продажников». На рынке труда идет межотраслевая конкуренция, в которой участвуют также банки, страховые компании, пенсионные фонды, претендующие на сотрудников с аналогичными компетенциями. Лизинговая сфера пока не настолько хорошо известна на рынке труда, как банковская и страховая. Лизинговые компании предъявляют высокие требования к компетенциям «продажников». Они должны быть не только коммуникативными, но и финансово грамотными, а также способными решать сложные интеллектуальные задачи.

«Понимая, что в период оживления рынка мы столкнемся с нехваткой квалифицированных кадров, было принято решение „выращивать“ сотрудников своими силами, для чего было создано обучающее подразделение», — резюмирует Андрей Волошин.

Ольга Мельникова

По ячейкам

хранение

Лизинг складских ячеек для индивидуального хранения — новый вид лизинга, которым пока занимается только несколько компаний. Однако спрос на данную услугу существенный: за три месяца после начала работы такого склада индивидуального хранения компании KR Properties удалось сдать половину площадей — 1 тыс. кв. м.

Осенью KR Properties, девелопер и управляющая компания, решила развивать новое направление бизнеса — склады индивидуального хранения. В октябре прошлого года компания открыла первый терминал self storage (индивидуальное хранение) под брендом «Сити-Бокс». За три месяца работы терминал заполнился на 50%, сдано в аренду более 1 тыс. кв. м площадей. Рост спроса на лизинг индивидуальных площадей для хранения составляет ежемесячно более 15% и распределяется в соотношении 40% для юридических и 60% для физических лиц.

«Мы видим устойчивый спрос на услуги индивидуального хранения: в день к нам обращается в среднем пять кли-

ентов, — рассказывает Владимир Стригин, директор «Сити-Бокс», — Мы планируем за ближайшие три месяца полностью заполнить наш первый комплекс и приступить к запуску второго терминала. У нас каждый арендатор может быть уверен в целостности и сохранности своих вещей — от китайского фарфора и спортивного инвентаря до архивов и запасов товара. Бизнес self storage широко распространен в США и Европе. Мы уверены в его перспективности и для России».

В течение 2011 года KR Properties планирует открыть пять терминалов self storage в Москве и Санкт-Петербурге общей площадью более 20 тыс. кв. м. Инвестиции в проект составят более \$10 млн.

Терминал для хранения компании «Сити-Бокс» представляет собой трехэтажный складской комплекс класса А, оборудованный восьмью уровнями безопасности, системами отопления и вентиляции. Общая площадь — 3 тыс. кв. м, арендопригодная — 2 тыс. кв. м, минимальный размер лота — 1 кв. м.

Цены на хранение рассчитываются индивидуально в зависимости от объема бокса, срока аренды и условий хранения.

Минимальный бокс (1 куб. м) в «Сити-Бокс» можно снять по цене от 800 руб. в месяц, если брать ячейку в лизинг на год. У нескольких компаний конкуренция условия лизинга ячеек следующие: в группе компаний P&R и «Вашем стороже» минимальный объем помещения для лизинга — 5 куб. м, что примерно соответствует объему вещей в одной среднестатистической жилой комнате. Стоимости хранения в этих компаниях составляет около 4 тыс. руб. в месяц, если заключить контакт на год. В обеих компаниях есть также специальное предложение по хранению только автомобильных шин (80 руб. в месяц за шину).

В компании Mobius сдаются боксы от 8,5 куб. м, что примерно соответствует объему вещей в однокомнатной квартире (1–1,5 тонны), но зато минимальный срок договора — всего неделя. Стоимости недельной аренды такого бокса под открытым небом — 1,4 тыс. руб., при договоре на год — всего 2,4 тыс. руб. в месяц. В закрытом помещении цены повыше — 2,1 тыс. руб. за неделю и 3,8 тыс. руб., если заключить контракт на год.

Федор Мельников

Трудовая озабоченность

законотворчество

Бизнес-организации негодуют по поводу законопроекта, направленного против заемного труда. Этот документ грозит компаниям потерей возможности брать персонал из других фирм в аренду, что бывает необходимо во многих отраслях.

Международная ассоциация европейского бизнеса (АЕБ), объединяющая иностранные компании, всерьез встревожена законопроектом о запрете гражданско-правовых договоров (ими оформляется заем рабочей силы) с работниками, когда есть основание заключить с ними обычный трудовой договор. Документ внесли в Госдуму в ноябре 2010 года, и, если он станет законом, работодатель, бесосновательно заключивший гражданско-правовой договор при наличии «признаков трудовых отношений» (по Трудовому кодексу (ТК) к ним относятся, например, обязанность работника выполнять за плату заранее определенную трудовую функцию и подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка), будет штрафовать на 50–100 тыс. руб., если он юридическое лицо, штраф для частных предпринимателей — 10–20 тыс. руб.

На пресс-конференции 7 февраля представители АЕБ сообщили, что запрет на заемный труд может оставить без работы до 100 тыс. человек, в том числе 3 тыс. высококвалифицированных иностранных специалистов, работающих по соответствующим схемам. Они числятся в штате зарубежных компаний, в Россию откомандированы и увольняются из своей французской, допустим, компании, чтобы перейти в российскую, не захотят. По мнению представителей АЕБ, под угрозой могут оказаться и российские агентства по подбору персонала.

Авторы законопроекта руководствуются тем, что сейчас «работодатели по займу не защищены соображениями, а заемный труд размывает ответственность работодателя». В Минздравсоцразвития такую позицию поддерживали: в ведомстве полагают, что нужно оперативно реагировать на злоупотребления, возникающие в сфере этих договоров.

Авторы законопроекта — председатель комитета Госдумы по труду и социальной политике Андрей Исаев и депутат Госдумы Михаил Тарасенко. «Андрей Исаев — зампред мощной и лояльной власти Федерации независимых профсоюзов России, Михаил Тарасенко — председатель Горнометаллургического профсоюза. Они позиционируют себя как защитники прав трудящихся, особенно перед выборами», — рассказывает лидер профсоюза «Единство на АвтоВАЗе Петр Золотарев. Заемный труд ему не нравится. По его словам, Межрегиональный профсоюз работников автомобильной промышленности (частью которого является «Единство») долго добивался внесения в Госдуму подобного законопроекта, но предсказать судьбу документа сложно. Единого взгляда на трудовую политику наверху нет, а лобби промышленников в Госдуме и правительстве может оказаться сильнее профсоюзного.

Впрочем, в прошлом году профсоюзы уже выиграли одну битву с промышленниками. Осенью 2010 года комитет Росийского союза промышленников и предпринимателей по рынку труда, возглавляемый Михаилом Прохоровым, подготовил проект поправок к ТК. Комитет предложил законодательно закрепить возможность введения с согласия работника 60-часовой рабочей недели. Идея была раскрытирована профсоюзами, а затем президентом и премьером.

«Увеличение рабочих часов произвольность труда точно не повысит», — уверен Петр Золотарев. Он ссылается на основоположника научной организации труда Фредерика Тейлора, который еще в начале XX века доказал, что производительность труда уменьшается с увеличением рабочих часов из-за переутомления работников.

В своем блоге Михаил Прохоров указал на то, что скандал по поводу поправок раздули напрасно. «60-часовая рабочая

неделя — это норма действующего законодательства, так уже давно работают совместители, — пишет господин Прохоров. — А мы ведь предлагаем элементарную техническую поправку: по желанию работника и без оформления никакому не нужных бумаг работать на полторы ставки на своем основном рабочем месте».

«Позиция Прохорова обусловлена необходимостью срочно принимать меры, которые позволят повысить производительность труда в стране», — комментирует Виталий Федин, гендиректор НИИ труда и социального страхования Минздравсоцразвития.

По данным исследования McKinsey & Company, в 2009 году (подобные исследования McKinsey проводит раз в десять лет) производительность труда в России была примерно втрое ниже, чем в США. Среди инструментов для улучшения этого показателя эксперты McKinsey & Company назвали программы поддержки мобильности трудовых ресурсов. «Мобильность трудовых ресурсов чрезвычайно важна, так как обеспечивает их перераспределение между отраслями и регионами по мере повышения производительности», — пишут в своем докладе аналитики. Заемный труд как раз пример такой мобильности.

Из аутстафферов в аутсайдеры

Законопроект господ Исаева и Тарасенко гласит: «Организации по содействию в трудоустройстве населения не вправе заключать с лицами, ищущими работу, трудовые договоры с целью передачи (предоставления) их для использования их личного труда другим организациям или индивидуальным предпринимателям».

Если все пойдет так, что задумали законодатели, то под вопросом окажется существование компаний, предлагающих сразу два вида услуг — лизинг персонала и аутстаффинг.

«Когда компания ради оптимизации профинансового бизнеса выводит за штат сотрудников и оформляет их в агентствах, предлагающих такие услуги, это аутстаффинг, он очень распространен в Европе и США, — объясняет Юрий Вировец, президент компании HeadHunter. — Лизинг персонала — то же самое, это когда фирма принимает на работу новых, дополнительных сотрудников, юридически оформленных в специализированном агентстве». В России всем этим занимаются, как правило, одни и те же компании.

Важный момент. Многие считают, что законопроект пытается ликвидировать аутсорсинг. Это схема, когда компания передает определенную функцию стороннему исполнителю.

Кадровый лизинг позволяет решать многие нестандартные задачи. Ольга Банцкекина, председатель комитета по трудовым ресурсам АЕБ и глава представительства компании Coleman Services в России, вспоминает, как в 2009 году одному заводу срочно понадобилось привлечь на производство около 200 человек на пару месяцев. «В соседнем регионе как раз работали по займу сотрудники Coleman Services, но завод, на котором они трудились, простаивал. Мы быстро переправили их на завод, которому были нужны работники. Они подзаработали, все было довольным», — рассказывает она.

Впрочем, с заемным трудом все не так просто. Многие из того, что есть в российском трудовом законодательстве, — наследие советских времен. «Заемный труд не регламентируется, возникает неразбериха. Не понятно, кто отвечает за охрану труда. Кадровое агентство не имеет доступа к территории, на которой работает его сотрудник. Договоры сочиняются без установленных или рекомендуемых форм», — жалуется Юлия Смирнова, директор по развитию бизнеса холдинга «Империя кадров».

Типичная, по словам госпожи Смирновой, ситуация: выведенный за штат консультант, который работает в парфюмерном магазине, разбивает или крадет флакон дорогих духов. В таких случаях происходит неприятное трехстороннее разбирательство, и часто возмещение убытка пытаются повесить

на кадровое агентство-провайдер. Или увечья. Курьер идет куда-то по заданию, поскользывается, падает, получает травму. По идее ущерб должно компенсировать кадровое агентство. Но и тут много вопросов. Клиент мог отправить курьера ночью, неудобным маршрутом — задание дает не кадровое агентство.

По словам Ольги Банцкекиной, рынок заемного труда в прошлом году прибавил 60%, а до этого ежегодный прирост составлял 30–40%. «За прошлый год рынок вырос не меньше чем на 50%», — подтверждает Юрий Вировец. Он считает, что в Москве на поле аутстаффинга действует не более десяти агентств. Лидеры — «Анкор», Kelly Services, Manpower, Adecco.

Аутстаффинг больше всего востребован компаниями из сфер ритейла и производства. Кассиры, работники склада, упаковщики, сборщики на конвейере — типичные аутстаффинговые профессии. По словам Ольги Банцкекиной, применяют эту схему и тяжелая промышленность с нефтяной. «Аутстаффинг используется практически во всех отраслях бизнеса, поскольку позволяет сократить затраты на ведение бухгалтерского учета, содержание HR-службы», — говорит Анастасия Котельникова, старший юрист юридического центра «Юсуса».

Компания-провайдер, работающая в аутстаффинге, берет с фирмы, которая предоставляет специалиста, вывода его за штат, 7–15% зарплаты с налогов или какую-то фиксированную сумму. Возможна также дополнительная плата за администрирование командировочных расходов. «Чем больше сотрудников ведет провайдер, тем меньший процент берет: он может снизить свое вознаграждение и до 5% зарплат», — отмечает Юлия Смирнова.

Как объясняет Анастасия Котельникова, по схеме работодателем и, соответственно, плательщиком налогов является аутстаффинговая компания, оказывающая услуги по предоставлению труда работников компании-заказчику, в которой в конечном итоге работники и трудятся.

При заключении гражданско-правового договора (например, договора на оказание услуги) страховой взнос не платится, на нем можно сэкономить, но такой договор нельзя заключать больше трех раз подряд с одним человеком на одинаковую работу. В противном случае налоговая инспекция заставит компанию подписать с ним трудовой договор. То есть, по сути, ограничения по гражданско-правовым договорам существуют и в действующем законодательстве.

К слову, узнав о законопроекте, крупные кадровые агентства пытались сделать ответный ход — внести предложение о лицензировании аутстаффинговых услуг. Но пока эта инициатива поддержки не нашла.

Представители независимых от властей профсоюзов предложение о запрете заемного труда считают правильным. «Наш завод АвтоВАЗ разделен на множество подразделений, в части подразделений сотрудники выведены за штат предприятия и числятся сотрудниками других юрлиц. На некоторые работы через кадровые агентства нанимаются люди, которые вообще никогда не работали на АвтоВАЗе», — рассказывает Петр Золотарев. — На этих людей не распространяется действие коллективного договора, заключенного между нашим профсоюзом и предприятием, соответственно, нет никаких доплат и социальных выплат и работодатель не несет никакой ответственности в случае травм или отравления человека химическими веществами».

Виталий Федин между тем уверен, что следует не запрещать заемный труд, а вносить в ТК поправки, которые обеспечивали бы соблюдение трудовых прав работника в таких отношениях и одновременно экономических интересов работодателя. А Юлия Смирнова замечает, что для обслуживания сочинской Олимпиады придется привлечь огромное количество временного персонала. И как выкручиваться, если это будет запрещено? Анастасия Каримова

Лизинг по вашему вкусу:

автотранспорт, оборудование, спецтехника

Головной офис:
г. Санкт-Петербург,
ул. 10-я Красноармейская, д. 22А
(812) 325-90-80

Представительство в г. Москве:
г. Москва, ул. Новорязанская,
д. 18, стр. 13
(495) 620-48-83

Мы работаем по всей России!
www.baltlease.ru

Реклама ЗАО «Балтийский лизинг»