



СЕРГЕЙ ВОРОБЬИН

**НЕКОТОРЫЕ СОБСТВЕННИКИ ВНОВЬ РАЗВЕРНУЛИ «ЗОЛОТЫЕ ПАРАШЮТЫ». ТОП-МЕНЕДЖЕРАМ ТАКАЯ СТРАХОВКА ДОБАВЛЯЕТ ЛОЯЛЬНОСТИ ■**

ООО «Пеуру», соглашается с коллегой: «У меня был неформальный разговор с директором, уровень дохода которого позволяет философски смотреть на вещи. Сейчас он ведет дискуссию с акционером, и его мнение следующее: если собственник дает мне возможность делать то, что я считаю правильным для бизнеса, и дает полную свободу действий, если я получу кроме „фикса“ еще и дополнительный финансовый результат за проект, я возьмусь за него. Если не договоримся, то, наверное, я буду искать что-то другое». По ее мнению, нельзя сказать, что менеджеров топовых позиций только бонусы привлекают и удержат: им важна содержательная часть работы и определенная свобода реализовывать свои профессиональные амбиции. Правда, эксперты констатируют, что впоследствии их удовлетворение может вполне конвертироваться в конкретные деньги.

Яна Донская, директор по персоналу ООО «Воздушные ворота Северной столицы», сравнивает высшее руководство с художниками и архитекторами, для которых корпорация является неким спонсором. «Я могу тебе дать деньги, ты построишь завод, тебя тоже будут знать века. Когда же постоянно „скачешь“, нет условий, чтобы продать себя на рынке», — говорит эксперт. В ряд нематериальных стимулов, по ее словам, можно поставить и возможность получать дополнительное

образование. Яна Донская рассказывает, что в ее компании уже на уровне контракта фиксируется, какое количество дней в году топ тратит на обучение. «Причем мы имеем в виду не только то обучение, за которое платит компания. Каждый хочет развиваться, и важно, чтобы это время было предоставлено», — говорит эксперт.

Помимо уровня задач и перспектив профессионального развития немаловажной составляющей нематериального стимулирования руководителя высшего звена является возможность гибко распоряжаться своим временем. Например, в Hilton Worldwide, начиная с позиции руководителя подразделения, у каждого сотрудника есть право два дня в неделю работать дистанционно. Как объясняет руководитель практики рекрутмента компании Полина Кабанова, дни устанавливают сами сотрудники. «Мы прекрасно понимаем, что за эти два дня человек может не на сто процентов принадлежать компании, но другие три дня он может также работать 24 часа. Безусловно, на зарплату это никак не влияет. Я ни одного негативного комментария не слышала от наших сотрудников», — подчеркивает эксперт. В некоторых компаниях идут еще дальше, внедряя, например, день красоты, когда любая женщина может взять выходной и провести его соответственно. Правда, последний пример пока скорее исключение, чем правило. ■

## КОММЕРЧЕСКАЯ НЕДВИЖИМОСТЬ



НИКИТА ИГОНТЬЕВ

**ИГОРЬ ЛЕЙТИС,**  
президент холдинга «Адамант»

Родился в Ленинграде в 1963 году. В 1986 году окончил санитарно-технический факультет Ленинградского инженерно-строительного института по специальности «Теплогазоснабжение и вентиляция». С 1985 по 1988 год работал прорабом треста № 18 «Сантехмонтаж-62». В 1988–1989 годах был начальником строительного участка завода «Сантехоборудование». С 1989 года назначен заместителем председателя кооператива «Индустрия». В 1992 году стал генеральным директором

ЗАО «Адамант». С 2002 года занимает должность президента холдинговой компании «Адамант».

**АЛЕКСАНДР БОБКОВ,**  
исполнительный директор ЗАО «ОДЦ „Охта“»

**МИХАИЛ БОЧАРОВ,**  
генеральный директор ВТК Development

**АНАТОЛИЙ ЕРКУЛОВ,**  
генеральный директор ЗАО «ЭкспоФорум»

**ВИТАЛИЙ КОЖИН,**  
генеральный директор УК «Питерлэнд»

**МАКСИМ ЛЕВЧЕНКО,**  
управляющий партнер ООО «УК „Форт Групп“»

**АНДРЕЙ ЛУШНИКОВ,**  
председатель совета директоров ГК «Бестъ»

**АЛЕКСАНДР ОЛЬХОВСКИЙ,**  
управляющий директор ОАО «Банк ВТБ»,  
член наблюдательного совета ЗАО «ВТБ-Девелопмент»

**ВЛАДИМИР СВИНЬИН,**  
председатель правления ООО «Охта Групп»

**АНДРЕЙ ФОМЕНКО,**  
президент ОАО «Финансовая холдинг-компания „Империя“»

**АЛЕКСАНДР ШАРАПОВ,**  
президент группы компаний «Бекар»

**МУССА ЭЗЕКОВ,**  
президент GC Development Group