

реснее, чем я могла себе представить», — говорит госпожа Кац.

Она вспоминает, что для комфортной жизни в хорошем доме с садом и бассейном, с официальной страховкой, посещением спортзала и курсов английского, вылетами в Москву, полноценным питанием, покупкой одежды и приятных радостей вроде похода в ресторан несколько раз в месяц на человека хватало 50 тыс. рублей.

Продав квартиру в Петербурге и долю в компании дизайна интерьеров, Дмитрий Строгин со своей семьей уехал в Псковскую область. Семья живет в собственном доме и на собственной земле, родители занимаются хозяйством и воспитанием маленьких детей. «Я устал от работы, от ее бесконечности и от того, что не видел свою семью. Денег нам хватит, чтобы не работать еще лет пять-десять, потом будем думать, что делать. Возвращаться в город совсем не хочется», — говорит господин Строгин.

Среди известных дауншифтеров кинорежиссер Петр Буслов, живущий на Гоа, актриса Амалия Мордвинова, которая уехала растить детей в Индию, выбравшие деревню музыкант и актер Петр Мамонов и миллиардер Герман Стерлигов, принявший духовный сан режиссер Иван Охлобыстин. А бывший глава управления PR и рекламы компании Михаила Ходорковского «Менатеп-Импекс» и директор сингапурской компании-нефтеторговца Эдуард Бояков нашел себя в театральной сфере как продюсер, режиссер, художественный руководитель и создатель нескольких значимых фестивалей. Первые из них — «Золотая маска» и Московский пасхальный фестиваль.

ПУТЬ НАЗАД Исследования рынка показывают, что процент дауншифтеров в России ниже, чем США и Европе, возможно, потому что это явление пришло к нам значительно позже. Данные опросов HeadHunter говорят о том, что около трети специалистов задумывались о дауншифтинге. Подобный опыт был у 5–7% респондентов. Почти половина опрошенных никогда не думали об этом. «Так что говорить о том, что дауншифтинг сегодня — это массовое явление в России, не приходится. Скорее все же в условиях нестабильности валютного курса, укрепления доллара и евро есть вероятность, что поток дауншифтеров уменьшится и, возможно, даже будет обратный отток», — полагает Юлия Сахарова из HeadHunter.

Работодатели нередко предубежденно относятся к специалистам, которые возвращаются к поиску работы после длительного перерыва, особенно тем, которые уезжали в другую страну или кардинально меняли сферу деятельности: человек выпадает из бизнес-процессов, ослабевают деловые контакты. «Но в то же время у дауншифтера появляется свежий взгляд, новые идеи, которые он готов после перерыва воплощать в жизнь. Поэтому главное для специалиста не быть на собеседовании слишком расслабленным, стараться максимально продемонстрировать включенность в профессиональную среду даже спустя долгое время, уметь объяснить причины дауншифтинга, обосновать причины возвращения на прежнюю профессиональную орбиту и практическую ценность своих навыков для работы в конкретной компании», — советует госпожа Сахарова. ■

ТОПОВЫЕ СКИДКИ по данным исследования HH.RU, 4% РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ ПЛАНИРУЮТ СОКРАЩЕНИЕ ОКЛАДОВ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА В СРЕДНЕМ НА 15%. В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ ЭКСПЕРТЫ РЫНКА РЕКРУТИНГА ПОКА НЕ НАБЛЮДАЮТ СТРЕМЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ БИЗНЕСА УМЕНЬШАТЬ СОБСТВЕННЫЕ ЗАРПЛАТЫ. ДЕНИС ГАВРИЛОВ

С начала этого года практически все руководители регионов объявили о том, что сокращают зарплаты себе и своим сотрудникам. Помимо губернаторов, так же поступили руководители государства, члены Совета федерации, депутаты Госдумы и региональных парламентов. Следующими в очереди, судя по всему, стоят сотрудники государственных компаний. Размер падежных доходов госслужащих в среднем составляет 10%, но можно встретить и случаи с уменьшением заработной платы на 50%.

Частные компании, наоборот, не спешат с подобными решениями. Ни одна из более чем десятка опрошенных SR компаний не сообщила о том, что ее руководитель сократил себе заработную плату. Из получивших широкую огласку случаев в этом году в России можно выделить только уменьшение окладов топ-менеджеров радиостанции «Эхо Москвы» на 10–20%.

СКРЕПКА ИЛИ ДИРЕКТОР? Мария Маргулис, генеральный директор агентства «1000 кадров», отмечает, что в российском бизнесе примеры сокращения зарплат топ-менеджеров практически не встречаются. Исключения могут быть в небольших компаниях. Ольга Копылова, руководитель отдела по подбору персонала Kelly Services, напротив, считает, что, если топ-менеджер и решится на понижение собственной заработной платы, то это произойдет именно в крупной компании. Например, в кризис 2008–2009 годов такая практика была популярна в западных корпорациях — Starbucks, Samsung, General Motors. В России, если и возникнут такие прецеденты, они будут характерны для больших компаний из тех же отраслей, считает госпожа Копылова.

В нашей стране достаточно велик разрыв между заработными платами рядовых сотрудников и топ-менеджмента, рассуждает Юлия Сахарова, директор HeadHunter по СЗФО. Зачастую зарплаты отличаются в 10–15 раз, а в отдельных случаях — в 60–100 раз. Поэтому снижение размера оклада топ-менеджера составит ощутимую экономию и позволит сократить нагрузку на фонд оплаты труда и снизить риски по сокращению линейного персонала. Месячная зарплата одного топ-менеджера по сумме может превышать годовой доход нескольких сотрудников начального уровня, поясняет Мария Маргулис. По ее словам, в крупных компаниях экономия начинается «со скрепок и секретарей». «Сначала урезаются самые незначительные статьи бюджета, а сокращению подвергаются сотрудники низких уровней. Такая экономия действительно мало на что влияет» — говорит эксперт.

Ради того, чтобы не сокращать зарплаты топ-менеджерам, по мнению Ольги Копыловой, в компаниях могут отказаться от индексации окладов, премирования, поставить более жесткие KPI по выплате бонусов

или урезать представительские расходы, командировочные бюджеты. Например, исследование hh.ru показало, что 8% участников опроса планируют уменьшить краткосрочные бонусы топ-менеджерам компаний и 5% — долгосрочные.

Иная ситуация в небольших компаниях. Здесь руководитель гораздо лучше представляет реальную ситуацию в бизнесе, считает Мария Маргулис. Он может либо какое-то время вовсе не получать зарплату, если позволяют возможности, либо лишиться всех дополнительных выплат.

ДОЛЛАР ЗА ГОД Здесь речь не идет о каком-то внутреннем PR, говорит Ольга Копылова. Основной мотив — персональный вклад конкретного руководителя в сокращение расходов и удержание персонала. Тем самым топ-менеджер сохраняет обеспечение своих сотрудников, добавляет Мария Маргулис. «Вряд ли из этого нужно делать PR-кампанию, — продолжает она. — Если персонал и информировать об этом, то только с целью сообщения о том, что руководство вместе со всеми переживает сложившиеся невзгоды, понимает и чувствует сложность ситуации, как и другие сотрудники, и будет вместе со всеми работать над преодолением трудностей». Юлия Сахарова рассказывает, что в иностранном менеджменте сокращение зарплат руководителя может достаточно широко анонсироваться в СМИ и служить сигналом коллективу и рынку: «Мы в одной лодке с персоналом компании, готовы разделять тяготы, снижать риски по сокращению сотрудников». В России такие заявления пока больше считаются популистскими.

Если руководитель малой компании решил сократить себе зарплату, то период такого самоограничения будет зависеть в первую очередь от финансовой ситуации предприятия и собственных возможностей

топ-менеджера, ведь у него тоже может быть дорогостоящий кредит или ипотека, рассуждает Мария Маргулис.

Наемный руководитель может согласиться на понижение зарплаты на 10–20%, собственник бизнеса или акционер вполне способен установить себе оклад в один доллар, отмечает Ольга Копылова. В свое время до доллара урезал себе зарплату Ли Якокка. Тогда были тяжелые времена для корпорации «Крайслер», которой он только пришел руководить. Снижение оклада топ-менеджера может достигать и 30%, говорит Юлия Сахарова. Сроки, на которые устанавливается «дисконт», по ее словам, могут быть фиксированными. Как правило, руководители сокращают зарплату себе на один финансовый год, уточняет Ольга Копылова. Если компания достигает поставленных целей, то это является поводом для пересмотра зарплаты топ-менеджера. Обычно возвращение оклада на прежний уровень не обсуждается с коллективом и не должно отразиться на отношении к руководителю.

В целом отечественному бизнесу очень не хватает таких поступков, как самостоятельно решение топ-менеджеров о сокращении собственной зарплаты, рассуждает Мария Маргулис. «Получается, что руководители крупных компаний сокращают людей, урезают расходы, но категорически не готовы расставаться хотя бы со своими бонусами. Это приводит к недоверию, потере мотивации сотрудников на серьезную работу, отсутствию готовности идти хоть на какие-то дополнительные усилия ради развития компании» — поясняет она. Юлия Сахарова уточняет, что по предыдущему опыту многие помнят, что кризис — время для объединения усилий, распределения нагрузки и рисков. Она считает, что в этом году мы можем ожидать заявлений о сокращении своей зарплаты от публичных, харизматичных руководителей. ■



В РОССИИ ОЧЕНЬ НЕМНОГИЕ РУКОВОДИТЕЛИ ГОТОВЫ ОПТИМИЗИРОВАТЬ РАСХОДЫ КОМПАНИИ ЗА СЧЕТ СВОЕЙ ЗАРПЛАТЫ