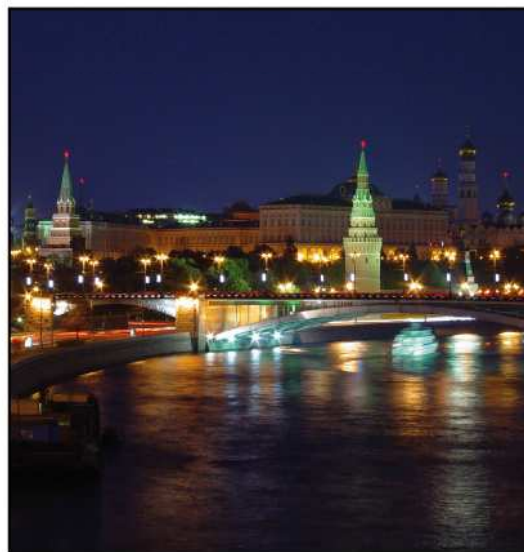


Executive Recruitment





Совет директоров российской компании стоит на 15% дороже, чем западной

13 мая 2008

	Международные компании 200 - 1 000 сотрудников Средняя ежемесячная базовая зарплата в тысячах рублей в месяц до уплаты налогов					Российские компании 200 - 1 000 сотрудников Средняя ежемесячная базовая зарплата в тысячах рублей в месяц до уплаты налогов				
	B2B	FMCG	Нефте- газовая индустрия	Розничная торговля	IT/Телеком	B2B	FMCG	Нефте- газовая индустрия	Розничная торговля	IT/Телеком
Генеральный директор/CEO	300	500	600	500	500	325	600	600	625	600
Финансовый директор/CFO	375	375	450	600	350	400	400	600	625	375
Коммерческий директор	150	290	300	300	350	250	300	350	350	375
Директор по стратегическому развитию	200	225	300	175	225	250	250	350	375	250
IT Директор/CIO	213	213	200	350	225	200	225	225	375	250
Директор по маркетингу	165	290	175	350	225	200	300	225	375	250
Директор по продажам	165	300	175	500	225	250	325	225	550	275
HR Директор	175	190	275	250	275	200	350	300	350	300

По данным рекрутинговой компании Antal International Russia

Executive Recruitment



Согласно обзору базовых зарплат высшего менеджмента, проведенному рекрутинговой компанией Antal International Russia за последние полгода, совет директоров крупной российской компании стоит на 15% дороже, чем западной. Есть несколько причин, по которым российские работодатели готовы платить руководству больше.

Основная причина заключается в том, что некоторые российские компании все еще платят так называемую «серую» зарплату, и им приходится компенсировать этот недостаток. Ведь для среднего и высшего менеджмента «белая» зарплата становится все более важным фактором при выборе работодателя. «Сейчас люди активно берут кредиты, и банку не важно, какую сумму вы получаете в конверте. Если официальная зарплата невысока, попробуйте получить кредит! - говорит Люк Джонс, партнер Antal International Russia. - Я заметил, что за последние 5 лет кандидаты все чаще стали отказываться от предложений компаний, которые практикуют «серые» схемы по выплате зарплат».

Российский бизнес готов переплачивать директорам за риски, с которыми они могут столкнуться. Кандидаты понимают, что русские компании менее структурированы, чем иностранные, стиль управления в них более жесткий, корпоративная культура пока еще уступает западным стандартам. «В российских компаниях не принято делегировать полномочия.

Как правило, генеральный директор принимает практически все решения вплоть до закупки бумаги для офиса, - комментирует Люк Джонс. - Генеральный директор может неожиданно сменить стратегию и все усилия высшего менеджмента по достижению поставленных ранее целей будут потрачены зря».

Но крупные российские игроки стремятся к уровню зарубежных и для этого готовы за любые деньги перекупать высший менеджмент у иностранных конкурентов. Завышая зарплату директору они привлекают человека, который способен привнести в компанию прозападный дух, оптимизировать бизнес-процессы и структуру компании. Люк Джонс замечает: «На российском рынке высокая конкуренция, которая играет на руку кандидату. К примеру, в Англии на местном рынке труда могут быть сотни подходящих специалистов, а в России, специалистов, обладающих уникальными навыками и компетенциями, зачастую можно пересчитать по пальцам одной руки».

Размер бонусов директоров практически невозможно привести к единому знаменателю. «Основная жалоба наших кандидатов - непрозрачная система поощрения. И если в иностранных компаниях она более или менее четкая, то в российских зачастую все зависит не только от объективных показателей, но и от внутренней политики компании или личных отношений с начальством, - говорит Люк Джонс. - Иногда бонусная

Executive Recruitment



система настолько запутана, что сотрудник не понимает, за что именно в этом месяце он получил слишком мало или слишком много денег».

В среднем бонусная часть зарплаты директора (за исключением акций или опционов на акции) составляет 15-30% от годового дохода. К примеру, HR директор может получать 15-25%, директор по маркетингу - 20%, а директор по продажам может рассчитывать на 30-ти процентный бонус. 100% бонусы и выше свойственны банковскому сектору и выплачиваются в исключительных случаях в других секторах экономики. «В России еще сложно строить систему мотивации на бонусной основе. Конечно, компании должны предлагать кандидатам бонусы, особенно менеджерам высшего уровня, но все-таки базовая часть зарплаты должна быть основной, - комментирует Наталья Курчки, партнер Antal International Russia».

За последние несколько лет изменились и требования к кандидатам на высшие менеджерские позиции. К примеру, если раньше, основным требованием к кандидату на позицию IT директора был опыт внедрения различных информационных

систем, а коммерческий директор должен был быть просто хорошим продавцом, то сейчас нужны люди, умеющие мыслить с точки зрения бизнеса в целом, а также обладающие отличными менеджерскими навыками.

Российские компании более гибкие в отношении размеров зарплат, что помогает им привлекать хороших менеджеров. Они не ограничены системой грейдов и зарплатной политикой, которую, как правило, «спускает» головной офис западной компании. Иностранные же работодатели привлекают кандидатов неденежными привилегиями, предлагают более структурированную и комфортную бизнес-среду. При выборе компании кандидатам следует задуматься о том, какова будет их ценность на рынке через 4 года. Это вопрос личной мотивации соискателя. Решение пойти на большие деньги сейчас может быть принято в ущерб более целесообразной долгосрочной карьерной стратегии. Сейчас работодатель намного выше ценит последовательный и стабильный карьерный рост, и кандидат имеет право лишь на одну ошибку в своей карьере.