

Компенсации и бенефиты специалистов отрасли промышленного холодильного оборудования



В прошлом году мы наблюдали постепенный выход холодильной отрасли из кризисного состояния. Несмотря на невысокие темпы роста рынка, появляются крупные проекты, развиваются новые направления и квалифицированные специалисты снова востребованы.

Юлия Забазарных, партнер, директор департамента «Подбор персонала для рынка промышленного оборудования», «Агентство Контакт»



Кто сейчас в дефиците?

Работодатель: «Мы хотим предложить Вам вакансию руководителя группы продаж, оклад на 10% выше, чем Ваш текущий, есть социальный пакет, наша компания стабильна и у нее хорошая репутация на рынке».

Кандидат: «Спасибо за предложение, но я должен подумать, у меня три аналогичных предложения от Ваших конкурентов, и возможно продвижение в рамках моей компании. Я заинтересован в увеличении дохода как минимум на 30% плюс перспективы

занять более высокую должность в течение года».

Все чаще мы слышим такой диалог в ходе переговоров наших клиентов с потенциальными кандидатами, особенно если специалист не рассматривает активно предложения, и инициатива общения исходит от будущего работодателя. Кандидаты снова могут выбирать, то есть рынок вернулся к состоянию, которое хэдхантеры называют «рынок кандидата». Компании вынуждены снова бороться за таланты после небольшой передышки, кото-

рую дал кризис 2008-2009 года. Исходя из нашей практики, наиболее востребованными специалистами в настоящее время являются коммерческие специалисты практически всех категорий: инженеры по продажам, региональные менеджеры по развитию бизнеса, директора отделов продаж.

На рынке идет борьба за успешных кандидатов между западными компаниями, которые продолжают открывать свои филиалы в нашей стране. Борются за зрелых, обладающих связями на рынке, инженерными знаниями, положительным опытом создания и руко-

водства стартап проектами и знаниями иностранного языка специалистов.

Все также остаются в дефиците грамотные инженеры, которые могут не только правильно подобрать и рассчитать оборудование, но и способны контролировать реализацию одного или нескольких крупных проектов сразу, принимать важные технические решения, а также продвигать и реализовывать системные решения на базе передовых технологий компаний. Как правило, это уже состоявшиеся профессионалы, сочетающие хорошую инженерную подготовку (фундаментальные теоретические знания и практический опыт) со знанием промышленного холодильного рынка России и других стран СНГ, имеющие личные контакты и реальные достижения в проектах. Именно эти люди выступают представителями своих компаний на международных конференциях и выставках, в общении с заводами-производителями оборудования за рубежом, в связи с чем, одним из обязательных требований к кандидатам на данную позицию является уверенное владение английским языком, как устным, так и письменным.

Требования специалистов к работодателям

Во время кризиса ситуация на рынке складывалась так, что многие компании потеряли часть проектов, в связи с чем испытывали финансовые труд-

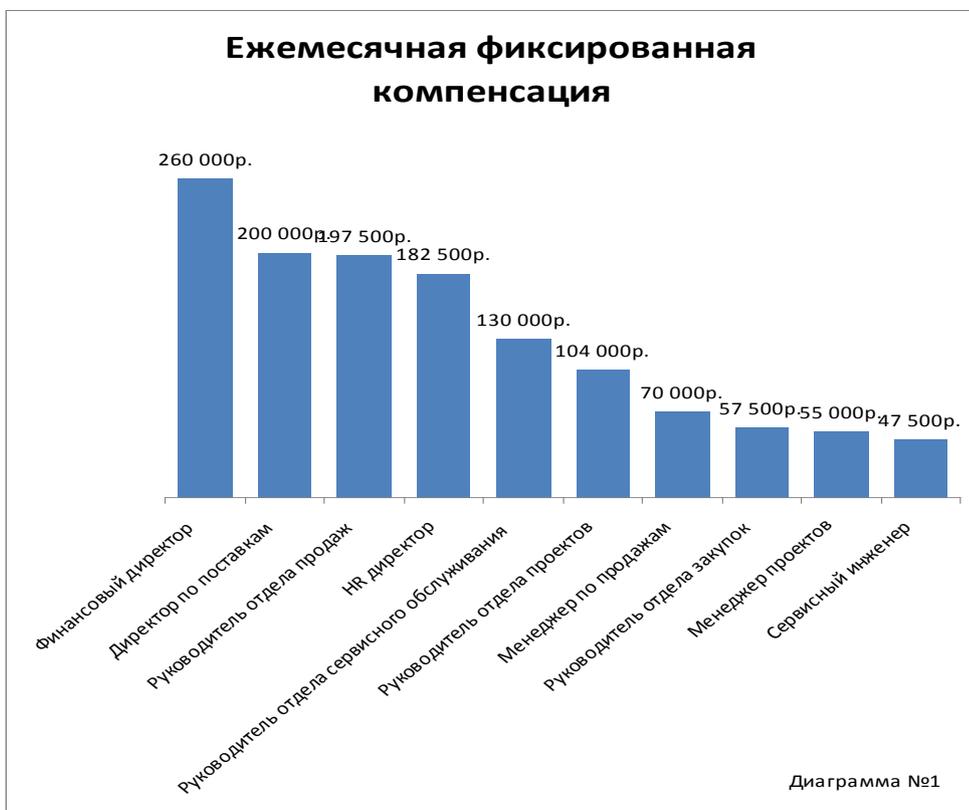
ности и не имели возможности вовремя выплачивать сотрудникам заработную плату. В то время главной ценностью для специалистов стала стабильность: они были готовы на переходы в другие компании с понижением заработной платы ради того, чтобы получать деньги вовремя и иметь загрузку. Просить повышения оклада никто даже не думал.

На сегодняшний день требования специалистов к заработным платам выросли. Причем рост этот, согласно ожиданиям кандидатов, должен составлять не менее 20-30%, некоторые даже просят докризисные прибавки в 40-50%, правда, работодатели в большинстве своем не готовы принять эти условия. Встречные предложения

компаний гораздо скромнее – они готовы, как правило, предлагать лишь на 10-15% больше, чем текущий уровень заработной платы кандидата.

Размер оклада имеет для кандидатов часто решающее значение, они готовы поступиться размером бонусов ради более привлекательной фиксированной части дохода. Работодатель, напротив, заинтересован в стимулировании сотрудников премиями и бонусами, поэтому переговоры между сторонами часто бывают весьма непростыми.

Безусловно, для кандидатов имеет значение и социальный пакет. Работодатель, готовый предложить добровольное медицинское страхование, страхование жизни, оплату



фитнеса, корпоративный автомобиль, имеет гораздо больше шансов привлечь достойного кандидата, чем его конкурент. И дело здесь не только в материальной стороне вопроса. Для кандидата хороший социальный пакет является подтверждением желания работодателя заботиться о сотруднике, удерживать его в компании.

Заработные платы

В 2011 году по сравнению с 2010 и тем более с 2009 годом зарплаты и общий уровень дохода руководителей и высококвалифицированных специалистов в отрасли увеличились.

Например, оклады директора отдела продаж и главы представительства за год выросли примерно на 20% и составили к концу прошлого года в среднем от 150 000 до 200 000 руб.

Совокупный доход, с учетом бонусов у наиболее успешных специалистов в области продаж и развития бизнеса вырос примерно на 25-30%, у технических специалистов – на 20-25%.

По нашим прогнозам, при более или менее стабильном состоянии рынка в 2012 году зарплаты будут продолжать расти, однако посткризисных скачков уже не ожидается. Рынок промышленного холода не богат на частые переходы сотрудников из компании в компанию. Если ситуация внутри компании финансово стабильна и нет задержек заработной платы, специалисты в ней работают многие годы, поскольку

не только рост зарплаты является для них мотивирующим фактором, но интересные проекты и качественное оборудование. В 2010-2011 гг. именно неуккомплектованность штата и возобновление развития бизнеса стали причиной частых переходов специалистов и роста их зарплат. В этом году ситуация должна выровняться, и как следствие, рост окладов будет сравним с размером годовой инфляции и составит примерно 10-15%.

В западных компаниях, как правило, проводится традиционная ежегодная индексация заработных плат в соответствие с уровнем инфляции, в российских же компаниях повышение окладов в большей степени зависит от объема проектов, желания руководителей удержать своих лучших сотрудников.

Социальный пакет

В западных компаниях, работающих на российском рынке в сфере промышленного холодильного оборудования, социальный пакет, как правило, включает корпоративный автомобиль, компенсацию на его обслуживание, ГСМ, ОСАГО, КАСКО, сменный комплект шин, оплату мобильного теле-

фона без ограничения количества звонков и звонков в роуминге, добровольное медицинское страхование сотрудника и страхование жизни. Фитнес и медицинское страхование членов семьи в соц. пакет практически никогда не включаются. В отечественных компаниях сотрудникам в большинстве случаев оплачивают только мобильную связь и иногда компенсируют затраты на питание.

Прогнозы

В ближайшее время на рынке ожидается выход новых игроков. Мы знаем, что некоторые западные компании сейчас присматриваются к России, как к перспективному для развития бизнеса региону. В связи с этим, мы ожидаем спрос на топ-менеджеров с успешным опытом старт-ап проектов. Те же компании, у которых в России уже есть стабильный бизнес, будут развивать новые продуктовые направления или вводить новые виды услуг, например, услуги по комплексному сервисному обслуживанию и т.п. Поэтому спрос на коммерческих специалистов, менеджеров по развитию бизнеса и технических специалистов будет расти.

«АГЕНТСТВО КОНТАКТ»
InterSearch Group
Тел.: +7 (495) 956-91-61
Факс: +7 (495) 697-23-63
www.kontakt.ru