

УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ НА РЫНКЕ НЕДВИЖИМОСТИ



Д. В. Злобин

Рост цен на недвижимость в Москве продолжает огорчать покупателей и радовать продавцов. В мае 2006 г., по оценкам аналитиков АН «САВВА», цены на недвижимость увеличились на 7,6%. Средняя цена в Москве выросла до 3777 долларов за квадратный метр.

«Увеличение цен в мае составило 8%, – соглашается с данными «САВВА» независимый аналитик Андрей Бекетов. – Это означает двукратный прирост за год (квартира, которая в начале года стоила 100 тыс. долларов, в начале 2007-го будет стоить 200 тыс. долларов)».

Как долго продлится рост цен, можно только гадать. Имеющиеся строительные мощности Москвы могут выдавать на рынок до 5 млн квадратных метров в год, а этого недостаточно для удовлетворения спроса и перелома растущего тренда. В такой ситуации интересно понять: как отражается рост цен на недвижимость на размерах заработных плат специалистов, занятых в этой сфере? Какие специалисты наиболее востребованы в такой ситуации?

На сегодняшний день нет единой классификации участников рынка недвижимости. К сфере недвижимости себя относят и строительные компании (СК), и инвестиционно-строительные компании (ИСК), и девелоперские компании (ДК), и риелторские компании (РК). Обычно под строительными компаниями подразумевают только те организации, которые осуществляют строительные-монтажные работы (СМР) на условиях подряда. Они обладают необходимыми для производства СМР лицензиями и разрешениями и не занимаются инвестированием как бизнесом. У этих компаний, как правило, имеется свой парк строительной техники. ИСК зачастую не имеют своего парка строительной техники и лицензий на СМР. Основной бизнес этих участников рынка недвижимости заключается в инвестировании или соинвестировании строящихся объектов с целью дальнейшей продажи и извлечения прибыли. Бизнесом ДК, как правило, является извлечение прибыли через покупку-продажу земельных участков, зачастую вместе с предприятиями, на них располагающимися. Для увеличения стоимости своих «площадок» многие девелоперы занимаются изменением целевого назначения земель, разработкой разрешительной документации на строительство (жилой или коммерческой недвижимости). Некоторые ДК идут дальше и осуществляют разработку девелоперских концепций развития участка (что выгоднее строить: жилье, офисный центр, торговый центр или складской терминал). Площадка, имеющая концепцию развития и разрешительную документацию, стоит в разы дороже первоначальной стоимости земельного участ-

ка. А некоторые девелоперы идут до конца: сами выступают заказчиками строительных работ и осуществляют последующую продажу или эксплуатацию вновь созданной недвижимости. Риелторские компании, как правило, занимаются куплей-продажей недвижимости на первичном и вторичном рынке жилья, офисов, торговых и складских площадей. Назвать основных игроков рынка недвижимости очень сложно, так как сегодня нет единого, принятого всеми критерия рейтинговых компаний. Кто-то из участников рынка недвижимости выдвигает на первый план объемы построенных квадратных метров, кто-то считает в первую очередь величину полученной чистой прибыли компании, кто-то – доходность компании в расчете на одного сотрудника, а кто-то гордится (небезосновательно) построенным уникальным зданием. На рынке недвижимости Москвы сегодня насчитывается около 900 компаний, успешно занимающихся строительным, девелоперским и риелторским бизнесом.

ЗАО «Евроменеджмент» специализируется на поиске и подборе персонала для инвестиционно-строительных и девелоперских компаний. Весной этого года сотрудниками департамента подбора персонала ЗАО «Евроменеджмент» было проведено исследование заработных плат и компенсаций девелоперских и инвестиционно-строительных компаний Москвы за первый квартал 2006 г. Основной целью исследования стал поиск ответов на такие вопросы: какие специалисты наиболее востребованы? Каковы размеры заработных плат и компенсаций для специалистов в сфере недвижимости? Как отражается рост цен на размерах заработных плат спе-

Уровень заработных плат в российских и иностранных ИСК и ДК

Должность	Зарплата, предлагаемая российскими компаниями			Зарплата, предлагаемая иностранными компаниями			Зарплата, запрашиваемая кандидатами		
	нижний уровень	мода	верхний уровень	нижний уровень	мода	верхний уровень	нижний уровень	мода	верхний уровень
1. Топ-менеджеры									
1.1. Генеральный директор	4000	6500	10 000	4000	7500	10 000	2000	5500	6000
1.2. Финансовый директор	2000	4500	6000	2000	5000	8000	2000	5500	9000
1.3. Директор по управлению недвижимостью	2000	2500	4000	2000	3000	5000	2000	2500	5000
1.4. Директор по строительству	1500	3000	4000	2000	3500	6000	1400	3000	5000
1.5. Главный архитектор	2000	2500	4000	2000	3000	4000	2000	3000	4000
1.6. Директор по персоналу	1500	2500	4000	1500	3000	4000	1500	2500	4000
1.7. Директор по маркетингу	1500	3000	5000	1500	4000	5000	1500	4500	5000
1.8. Директор по логистике	1500	3500	4000	1500	4500	4000	1500	3000	5000
1.9. Директор по информационным технологиям	2000	2500	3500	3000	4000	5000	1500	3500	5000
1.10. Директор по развитию бизнеса	1500	3000	5000	2500	4000	5000	2500	3000	5000
1.11. Директор управления эксплуатации	1500	2000	2500	1500	2500	2500	1200	2500	3000
1.12. Директор департамента реализации	2000	3000	5000	4000	5500	6000	2000	3500	4000
2. Менеджеры среднего звена									
2.1. Руководитель службы заказчика	2000	3000	4000	3000	4000	5000	1000	3000	4000
2.2. Административный директор	1500	2000	3000	1500	2500	3000	1000	1900	1900
2.3. Главный бухгалтер	1000	2000	3000	2000	2500	3000	1000	2000	3000
2.4. Начальник юридического отдела	1500	1700	2500	1500	1900	2500	1500	1700	2100
2.5. Ведущий юрист-консульт	1200	1500	2000	1500	1800	2000	1500	1800	2200
2.6. Руководитель отдела рекламы и пиара	1000	1600	2000	1000	1800	2000	1000	2000	3000
2.7. Архитектор	1000	1500	2500	1000	2000	2500	1000	1700	3000
2.8. Руководитель проектов	2000	2500	3000	2500	3500	4000	2500	3000	4000
2.9. Руководитель проекта	1000	2000	3000	1000	3000	3000	1000	2000	3000
2.10. Главный инженер	1500	2000	3000	1500	2500	3000	1000	2000	3500
2.11. Начальник участка	1000	1500	2000	2000	2500	3000	1000	1500	3000
2.12. Прораб	1000	1200	2000	1000	1400	2000	1000	2000	3000
3. Специалисты									
3.1. Специалист по поиску и подбору персонала	400	500	900	400	500	900	500	700	1500
3.2. Программист	600	1000	1500	600	1700	2000	800	1500	1700
3.3. Экономист	800	1000	1300	1000	1200	1500	800	1200	1500
3.4. Юрист	600	1200	1500	600	1200	1500	800	1500	2000
3.5. Персональный ассистент генерального директора	500	1200	1500	500	1000	1500	400	1000	1500
3.6. Дизайнер	800	1000	1200	800	1300	1500	1000	1500	2000

циалистов, занятых в сфере недвижимости и каковы ожидания по ее изменению? Исследовалась ситуация в российских и иностранных компаниях по 30 должностям. Некоторые данные проведенного исследования приведены в таблице.

В ходе исследования выяснилось, что самым востребованным сегодня специалистом является генеральный директор ИСК и ДК. Владельцы ИСК и ДК предлагают кандидатам на вакансию генерального директора фиксированную заработную плату в размере от 10 тыс. долларов в месяц (от 120 тыс. долларов в год). Как правило, акционеры возлагают на генерального директора ДК и ИСК ответственность за рост прибыльности компании, доходности проектов и т. д. Чтобы выполнить такие задачи, генеральный директор должен обладать комплексом знаний, навыков, умений и связей. Он должен иметь успешный опыт оптимизации организационной структуры, бюджетирования, разработки и заключения инвестиционных контрактов, оценки коммерческих рисков, привлечения кредитных ресурсов, координации всех видов и участников СМР и многое-многое другое. В конце концов, он должен обладать чутьем на проекты, понимать, за какие площадки

или здания стоит бороться, а на какие попусту не тратить ресурсы. К сожалению, сегодня на кадровом рынке практически не осталось таких специалистов, готовых работать наемниками. Все те, кто обладает вышеперечисленными знаниями и навыками, уже стали акционерами, собственниками, партнерами и сами ищут себе специалистов, способных их заменить.

Кроме того, проведенное нами исследование показало, что не менее проблематично обстоят дела с привлечением в ИСК и ДК таких специалистов, как: директор по маркетингу, директор по развитию бизнеса и директор департамента реализации. По этим позициям запрашиваемая кандидатами заработная плата ниже заработной платы, предлагаемой работодателями. В рамках данной статьи, к сожалению, нет возможности раскрыть все причины превышения спроса над предложением кадрового рынка данных специалистов, отмечу лишь две основных. Первая – от решений, генерируемых этими специалистами, во многом зависит коммерческий успех проектов, и, как следствие, за них идет настоящая борьба. Вторая – от них во многом зависит развитие бизнеса, эффективное использование ресурсов ком-

пании, скорость оборота капитала и другие важнейшие показатели. Естественно, что за специалистами, способными находить оригинальные и нестандартные решения по таким вопросам, идет охота.

По остальным руководящим должностям ситуация в целом сбалансирована. Запрашиваемые топ-менеджерами заработные платы практически совпадают с заработными платами, предлагаемыми работодателями. Это значит, что ИСК и ДК могут в срок от 1 до 4 недель самостоятельно или через рекрутинговые агентства найти и нанять нужного руководителя. В зоне сбалансированного спроса оказались финансовый директор, директор по управлению недвижимостью, директор по строительству, главный архитектор, директор по персоналу, директор по логистике, директор по информационным технологиям, директор управления эксплуатации.

Кроме того, проведенное нами исследование показало достаточно сбалансированную ситуацию со спросом и предложением среди менеджеров среднего звена и специалистов. К этой категории относятся: руководитель проектов, руководитель службы заказчика, главный инженер, начальник участка, прораб, главный бухгал-

тер, экономист, начальник юридического отдела, юрист, ведущий архитектор, дизайнер, руководитель отдела рекламы и пиара, рекрутер, программист, секретарь, персональный ассистент генерального директора. ИСК и ДК могут достаточно быстро привлекать и брать на работу таких специалистов. Если же у компании возникают трудности с привлечением таких специалистов, то это, как правило, объясняется субъективными факторами. Причиной сложностей с привлечением специалистов может стать размытый профиль вакансии («неясно, за что отвечаешь и чего от тебя ожидают»), отсутствие четко обозначенных полномочий по вакансии, неудачное место расположения офиса компании, «серая» заработная плата (преобладает «конвертная» часть) и т. д. По мнению Евгения Хорошильцева, начальника отдела кадров «Авгур Эстейт»: «Следует обратить внимание на то, что наиболее дефицитными позициями оказались те, которые ранее традиционно закрывались системой среднего специального образования – уровня техникума, ПТУ, специализированных училищ, собственных учебных комбинатов предприятий. Для девелоперских предприятий, строительных и эксплуатационных предприятий это прежде всего сметчики, а также электрики, сантехники, специалисты КИПиА, среднее управленческое звено. Востребованы специалисты со старым, «доперестроечным» образованием и большим опытом работы, поэтому практически в каждой компании встречаются свои шестидесятилетние гуру».

Черешнева Вера Ивановна, начальник отдела кадров «Мик-Риэлт», считает, что «спрос у работодателя и у претендентов (работников) разный. Со стороны работодателя это в основном специалисты (экономисты, дизайнеры, руководители проектов и в большей степени квалифицированные прорабы) и менеджеры среднего звена (главный бухгалтер, руководитель проектов, главный инженер, начальник участка)».

Интересной выглядит тенденция выравнивания размеров фиксированных заработных плат, предлагаемых российскими и иностранными компаниями. При этом разброс заработных плат у тех и у других по-прежнему достаточно значителен. Так, генеральный директор получает фиксированный оклад в размере от 4 тыс. долларов до 10 тыс. долларов в месяц, главный архитектор – от 2 тыс. до 4 тыс., директор по персоналу – от 1,5 тыс. до 4 тыс. в месяц и т. д. Выравнивание размеров заработных плат объясняется, по нашему мнению, унификацией технологий работы, бизнес-процессов и должностных обязанностей в российских и иностранных инвестиционно-строительных компаниях.

Однако есть специалисты, которым иностранные ИСК и ДК по-прежнему платят больше. Так, например, финансовый директор в иностранной ИСК получает от 5 тыс. до 8 тыс. долларов в месяц фиксированного оклада, в то время как в российской – от 4,5 тыс. до 6 тыс. Это объясняется прежде всего тем, что в иностранных компаниях от финансового директора требуется знание Международных стандартов финансовой отчетности (GAAP, IAS) и принципов работы с иностранным заемным капиталом, что не всегда обязательно в российских ИСК. Директор по строительству в иностранных компаниях также получает более высокий фиксированный оклад: от 3,5 тыс. до 6 тыс. долларов против 3–4 тыс. в месяц, выплачиваемых российскими компаниями. Это также объясняется более высокими требованиями к практическим знаниям современных технологий и Международных стандартов в строительстве, предъявляемыми иностранными компаниями.

Интересным, на наш взгляд, является результат исследования по вопросу о том, в какой валюте начисляется заработная плата, а в какой выплачивается. Выяснилось, что в 60% опрошенных компаний заработная плата начисляется по-прежнему в долларах США, и только в 30% компаний – в рублях (10% – в евро). При этом выплаты фиксированной заработной платы в 80% компаний осуществляются в рублях, в долларах и евро – в 15% и 5% компаний соответственно.

Отдельным вопросом проведенного исследования явились компенсации и льготы, предоставляемые ИСК и ДК своим сотрудникам. Выяснилось, что 50% компаний полностью оплачивают руководителям высшего звена медицинскую страховку (поликлиника, полюс и госпитализация). В 30% компаний топ-менеджеры приобретают страховки по льготной цене. Менеджерам среднего звена в 40% компаний медицинская страховка оплачивается частично. В большинстве компаний для сотрудников устанавливаются льготные расценки на медицинское обслуживание. Другой составляющей компенсационного пакета является оплата мобильной связи. 50% опрошенных компаний полностью оплачивают топ-менеджерам расходы на пользование мобильным телефоном. Большинство компаний предоставляют сотрудникам sim-карты и частично оплачивают расходы. Гревцова Ольга, начальник отдела кадров «Ренейссанс Констракшн» отмечает следующие составляющие наиболее распространенных компенсационных пакетов: «Частичная оплата аренды жилья для иностранных и иногородних сотрудников, оплата расходов на пользование мо-

бильными телефонами, оплата добровольного медицинского страхования сотрудников, бесплатное питание».

Мицевич Лариса, руководитель службы персонала «ДС Девелопмент», считает, что «стандартный соцпакет (питание, медицинская страховка, служебная мобильная связь, автомобиль) уже не является сильным мотивирующим фактором, а, как правило, воспринимается сотрудниками как должное. Исключая ситуацию с топ-менеджментом, где уровень предоставляемых льгот в разы отличается от соцпакета рядовых сотрудников. Самый оптимальный и стимулирующий вариант – система бонусов (по итогам квартала, года, по итогам сдачи объекта и т. д.)».

Каковы ожидания участников рынка недвижимости по изменению размеров заработных плат?

Войникова Наталия, руководитель управления подбора и развития персонала компании «Крост», считает, что «заработная плата специалистов меняется в сторону увеличения (в зависимости от профессиональной компетенции и спроса на данного специалиста в компании). По рынку строительства в целом заработная плата, естественно, увеличивается с каждым годом».

Мицевич Лариса говорит: «Уровень инфляции диктует работодателю индексацию в сторону увеличения заработных плат сотрудников».

Исследование, проведенное департаментом подбора персонала ЗАО «Евроменеджмент» показало, что 75% опрошенных компаний готовы к изменению фиксированной заработной платы в 2006 г. Это обуславливается значительным ростом самого рынка недвижимости. Предполагаемые размеры изменения уровней заработных плат выглядят следующим образом. Менеджерам среднего звена, к которым относятся руководители отделов и начальники служб, готовы поднять заработную плату 65% опрошенных компаний. Возможные размеры увеличения рассматриваются этими компаниями в пределах от 501 до 1000 долларов. К увеличению заработных плат в пределах до 500 долларов готовы 35% компаний. Изменения заработных плат у специалистов (дизайнеров, программистов, экономистов и др.) ожидаются в размере до 500 долларов в 50% опрошенных компаний. Меньшее количество компаний (25%) готовы увеличивать заработную плату в размере от 500 до 1000 долларов.

В целом участники рынка недвижимости сходятся во мнении, что быстрый рост цен на недвижимость не приводит к столь же быстрому росту заработных плат сотрудников этой сферы.