

# Дорогие люди

## СКОЛЬКО СТОЯТ «ИГРУШЕЧНЫЕ» РАБОТНИКИ

Елена ЧУБАКИНА, коммерческий директор ЗАО «ЕвроМенеджмент Девелопмент»

Эксперты компании «ЕвроМенеджмент Девелопмент», проведя исследование рынка заработных плат в сфере производства и дистрибуции игрушек, пришли к выводу, что тенденции по изменению компенсационного пакета для работников этой отрасли в 2007 году весьма благоприятны.

**В** компаниях, занимающихся игрушечным бизнесом, преобладают общие тенденции, свойственные российскому рынку труда в целом. Это рост заработных плат, преобладание «серых» схем выплаты зарплаты, большая текучесть кадров, особенно среди спе-

циалистов, занимающихся продажами (мерчендайзеров, торговых представителей, менеджеров по продажам).

### Топ-менеджеры

По данным исследования, доход генерального директора в компаниях, занимающихся игрушками, достигает 150 тыс. долларов в год. Наиболее вы-

сокоплачиваемыми после первого лица компании оказались финансовый директор — до 90 тыс. долларов годового дохода и директор по закупкам, получающий до 100 тыс. долларов в год. Эти цифры включают в себя постоянную (оклад) и переменную (бонус) части в соотношении 80% к 20% или 70% к 30%. Бонус выплачивается по итогам года или квартала. Социальный пакет топ-менеджера состоит из частичной или полной оплаты компанией услуг добровольного медицинского страхования (сумма может достигать до 1000 долларов в год), оплаты мобильной связи и предоставления автотранспорта.

Потеря такого руководителя может дорого обойтись компании, ведь поиск нового займет от 2-3 месяцев до 1 года. Любопытно, что собственники некоторых компаний отказываются «переманивать» топ-менеджеров у конкурентов, пусть даже более успешных на рынке игрушек. Свою позицию они объясняют отсутствием профессионалов нужной квалификации на рынке, который ими уже давно и хорошо изучен. Поэтому единственно возможным выход в такой ситуации — привлечение руководителей высшего звена из более

технологичных компаний, работающих на смежных, FMCG-рынках. В этом случае топ-менеджерам нередко предлагается доход, превышающий приведенные выше уровни зарплат.

### Руководители среднего звена

Среди специалистов этого уровня самые высокие заработные платы у начальника юридического отдела и главного технолога производства — до 45 тыс. долларов в год. Немногим уступает доход руководителя отдела продаж — до 42 тыс. долларов в год. Соотношение постоянной (оклад) и переменной (бонус) составляющих заработка руководителей среднего звена такое же, как и у топ-менеджеров: 80% к 20% или 70% к 30%. В социальный пакет входит оплата услуг добровольного медицинского страхования (до 600 долларов в год), оплата мобильной связи и проезда до места работы, обслуживания в корпоративной столовой.

### Специалисты

Несмотря на отсутствие в большинстве случаев прямых подчиненных, уровень заработной платы некоторых специалистов не уступает уровню оплаты труда их коллег, обладающих статусом руководителя. Наиболее высокоплачиваемой является должность бренд-менеджера и КАМ, то есть менеджера по работе с ключевыми клиентами — до 45 тыс. долларов в год. Следом в зарплатной таблице о рангах идет менеджер товарной категории с заработком до 40 тыс. долларов в год. Социальный пакет таких специалистов отличается от социального пакета руководителей среднего звена лишь стоимостью услуг добровольного медицинского страхования, который не превышает 400 — 500 долларов.

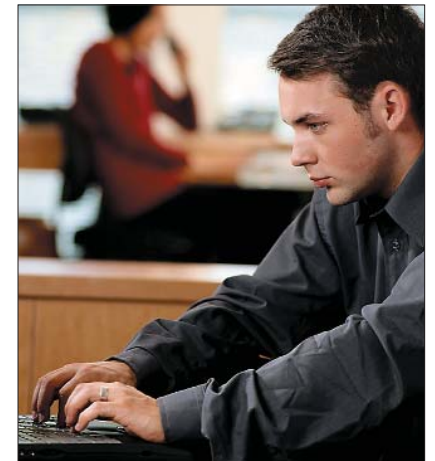
### Система ценностей

В этом году топ-менеджеры и менеджеры среднего звена более основательно подходят к вопросу смены работы и выбору новой компании. Интересно, что размер компенсационного пакета является основным, но далеко не единствен-

ным решающим фактором, определяющим выбор в пользу нового работодателя. Кандидатов на вакантную позицию руководителя высшего и среднего звена в не меньшей степени интересуют:

- размер «белой» части заработной платы;
- наличие и составляющие медицинской страховки;
- предоставление автотранспорта (предпочтение отдается автомобилю с водителем);
- оплата ГСМ в случае использования личного автомобиля;
- возможность пользования корпоративной столовой;
- предоставление корпоративного мобильного телефона;
- оплата обучения (МВА, второе высшее образование);
- предоставление корпоративного абонемена в фитнес-клуб.

Квалифицированный персонал, не претендующий на руководящие позиции, также ориентирован на получение дополнительных льгот. Для молодых специалистов одним из главных преимуществ, входящих в состав компенсационного пакета, является воз-



можность корпоративного обучения — посещение семинаров и тренингов, предполагающих выдачу сертификата об окончании. На втором по важности месте стоит получение «белой» заработной платы, которая позволяет беспрепятственно взять кредит в банке.

### Работники дорожают

В 2007 году эксперты прогнозируют увеличение заработной платы руководителей высшего звена на 20–40%. А доход менеджеров среднего звена может возрасти в среднем на 20%. Претерпит изменения и содержание ком-

### Уровень предлагаемой и запрашиваемой фиксированной заработной платы в игрушечном бизнесе

Позиция	Диапазон предлагаемых зарплат на 01.07.2006, долл./мес.			Диапазон запрашиваемых зарплат на 01.07.2006, долл./мес.		
	min	moda	max	min	moda	max
генеральный директор	3000	6000	10 000	3000	6000	15 000
финансовый директор	3000	4000	7000	3000	4000	8000
директор по производству	2000	3000	4500	2000	2500	4000
директор по закупкам	2000	4000	7000	2500	3500	5000
директор по персоналу	1500	3000	4000	1500	2500	4000
начальник юридического отдела	1500	2000	3000	2000	2500	4000
руководитель отдела продаж	1000	1500	2500	1500	2000	3000
руководитель отдела товародвижения	1000	1500	2000	1500	1700	2500
главный технолог производства	1500	2000	3000	1300	2000	2500
руководитель отдела контроля качества	1000	1500	2000	1000	1700	1700
бренд-менеджер	1200	2000	3000	1500	2000	3000
менеджер по работе с ключевыми клиентами	1000	1500	2500	1000	1200	2500
менеджер товарной категории	1200	2000	2500	1400	2200	2500
трейд-маркетинг менеджер	1000	1900	2000	1000	2000	2200
специалист по компенсациям и льготам	1000	2000	2500	1200	2500	3500





пенсационного пакета: оплата услуг добровольного медицинского страхования для сотрудников всех уровней и их семей появится в 70% компаний. Собственникам бизнеса придется вводить новые предложения в состав компенсационного пакета, например оплату абонеента в фитнес-центре. Для того чтобы сохранить конкурентоспособность на рынке труда, компаниям необходимо будет увеличить бюджет на обучение всех категорий сотрудников, а также пересмотреть долю «белой» заработной платы в сторону ее увеличения. В противном случае потери высококвалифицированного персонала неизбежны, а убытки, которые компания может понести в связи с их уходом к конкурентам, намного превысят затраты на удержание и стимулирование их труда.



**Комментарий Алексея Гостева, заместителя главного редактора Online-журнала HEADHUNTER Magazine**

*С моей точки зрения, указанная статистика зарплат в сфере производства и дистрибуции игрушек демонстрирует общую тенденцию современного рынка труда — переход «центра силы» в трудовых отношениях от работодателя к соискателю. Эту новую ситуацию часто называют «войной за таланты». Сегодня в экономике наблюдается такая нехватка квалифицированных специалистов, что фирмы уже не могут рассчитывать на то, что хорошие специалисты автоматически придут к ним из-за хорошей зарплаты. Привлечение талантливых сотрудников становится*

*ся похожим на маркетинг. Компания должна предложить им не просто деньги, но и определенный стиль жизни. Так, указанная в статье статистика показывает, что все большую роль при выборе человеком места работы начинают играть такие ранее «незаметные» факторы, как членство в фитнес-клубе, как часть соцпакета, возможность обучения за счет компании, наличие автомобиля с водителем. Важность всех этих «фишек», по сути, относящихся к области лайфстайла, особенно велика в быстрорастущих секторах экономики — таких, как рынок игрушек, где круг собственных квалифицированных специалистов пока еще ограничен и компаниям приходится привлекать управленцев и профессионалов из других отраслей.*

# Музыкальные игрушки

Когда-то Италия подарила миру семь музыкальных нот, пианино, великих композиторов Россини и Вивальди. Сегодня итальянская фирма Bontempi производит наиболее качественные музыкальные игрушки. Ее эксклюзивный представитель в России — компания Тойсмаркет.

Детские музыкальные инструменты Bontempi звучат не хуже настоящих — компания уже около 50 лет специализируется на производстве музыкальных инструментов и не позволяет себе выпускать игрушки, которые фальшивят или «дают петуха». Можно ручаться, что все эти ксилофоны и синтезаторы не испортят слух будущего виртуоза и не будут раздражать родителей. А с помощью игрушек серии «7 нот — 7 цветов» можно даже учиться музыке: ведь здесь каждой нотке соответствует свой цвет, а в комплект с инструментами прилагаются песенки, записанные разноцветными квадратиками.

## Слово, в музыку вернись!

Вы когда-нибудь видели говорящий музыкальный инструмент? Оказывается, такой существует — это русскоговорящий орган Bontempi. Он не только умеет записывать и воспроизводить сыгранные мелодии, но и разговаривает с ребенком, как живой, — стоит только на кнопку нажать. У органа 32 клавиши и 7 вариантов звучания; он знает наизусть 14 готовых мелодий и 7 интересных игр — например, «Найди ноту», «Следи за цветом», «Угадай мелодию». Можно самим регулировать громкость звука и включать световые эффекты. В комплекте с этим чудо-инструментом продаются удоб-

ный детский стульчик и настоящий микрофон с наушниками.

Выпускает Bontempi и детские синтезаторы, миниатюрные клавиши которых идеальны для маленьких детских пальчиков. Эти умные малютки обладают функцией записи и воспроизведения мелодий и, несмотря на компактность, мало чем уступают «взрослым» инструментам.

## Воробьиная дискотека

Трехлетнему карапузу, мечтающему о карьере рок-гитариста, настоящий инструмент покупать, конечно, рановато. А легкая и яркая гитара на батарейках производства Bontempi подходит даже малышам. В комплект входят удобный ремень и микрофон на стойке — стоит взрослым натянуть струны и настроить гитару, и ребенок сможет почувствовать себя настоящей звездой! Струны, кстати, самые настоящие, если они вдруг порвутся, замену можно будет купить в любом магазине музыкальных инструментов.

Но самая эффектная игрушка Bontempi — это, пожалуй, ударная установка. Большой бас-барабан с ножной педалью, два маленьких барабаника и тарелка, специальные палочки и главное — интерактивный пульт управления. Нажмешь на кнопку — раздастся мелодия, во время которой на пульте высвечиваются подсказки, куда и когда ударять. За таким инструментом юный Ринго Старр не просто развлекается, но вдобавок развивает координацию движений и чувство ритма.

## Поющие зверюшки

Италия славится не только музыкальными традициями — это родина знаменитых художников и дизайнеров. Поэтому детские музыкальные инструменты Bontempi отличаются не только первоклассным звучанием, но и стильным оформлением. Кстати, специально для любителей ярких цветов и забавных мультперсонажей Bontempi выпускает серию игрушек с изображениями героев известных диснеевских мультфильмов — всевозможные флейты, гитары, саксофоны, бубны и барабаны с веселыми Тиграми и Винни Пухами.

Самые интересные из игрушек Bontempi с ноября продаются с инструкциями на русском языке.

