

## Lietuvoje generalinis per metus vidutiniskai uzdirba 269.790 Lt.

Lietuvos aukščiausio lygio vadovai uzdirba daugiau nei kolegos Latvijoje ar Estijoje, nors iki Šveicarijos algų aukštumy dar toli. Tikėtis spartaus uzmokescio augimo generaliniams direktoriams neverta, įmonių savininkai šiuo metu turi iš ko rinktis – po krizės j rinką plūstelėjo talentingy ir patyrusių vadovų, kurie, sakoma, pasireng dirbti ir už mažesnį atlyginimą nei ekonomikos pakilimo laikais. Kita vertus, dabar verslo savininkai vadovams taiko aiškij kriterijy: atlygi nimą lemia bendrovės rezultatai.

### Geriausieji suka nugarą samdomam darbui



Aukščiausio lygio vadovų rinkoje netrūksta ir rinktis iš ko yra, tačiau norint atrasti itin stiprų ir darbą puikiai išmanantį specialistą tenka gerai paieškoti, atskleidžia Lietuvos įmonių akcininkai. Anot jų, kartais gerokai patogiau naujo vadovo ieškoti ne „gatvėje“, o išsiugdyti kompanijos viduje. Juolab nemaža dalis gerų vadovų ne tik neišperkama, bet jau sukūrę ir sėkmingai valdo nuosavą verslą. Grįžti į samdomą darbą jie net negalvoja.

Tyrimų bendrovės „Pedersen & Partners“ atliktas tarptautinis aukščiausio lygio vadovų atlyginimų rinkos tyrimas skelbia, kad Lietuvoje atsirado daugybė laisvų aukšto lygio vadovų, šiuo metų ieškančių darbo ir norinčių dirbti net už mažesnį nei ankstesnis atlyginimą.

Toks sujudimas rinkoje Aurelijaus Rusteikos, „Topo grupės“ valdybos pirmininko, nestebina – tai sunkmečio padarinys.

„Prieš porą metų net nebuvo ko rinktis, o po krizės daugelis įmonių keičia vadovybės struktūrą, dalis vadovų atleidžiami, priimama naujų“, – aiškina jis.

### Didina ir reikalavimus

Tame pačiame tyrime pastebimą tendenciją, kad Lietuvoje aukščiausio lygio vadovų atlyginimai kyla gerokai lėčiau nei užsienio įmonėse, p. Rusteika aiškina paprastai. Anot jo, jei vadovui nėra keliami naujų tikslų, naujų uždavinių, didinti jo atlyginimą būtinybės nėra. Kas kita, jei pasikeičia kompanijos prioritetai. Padidėjus reikalavimams ir atsakomybei, atitinkamai didėja ir atlyginimas. Ponas Rusteika atskleidžia, kad „Topo grupės“ vadovams algos nėra smarkiai didinamos.

„Dabar ne tas laikas smarkiai didinti algas. Rinkoje vadovų pasirinkimas didelis, kita vertus, kelti atlyginimų neleidžia ir ekonominė padėtis – uždirbti pinigų įmonei vis sunkiau, – aiškina pašnekovas. – Gali atrodyti, kad atlyginimai keliami samdant naujus darbuotojus. Tačiau taip yra dėl

to, kad naujiems vadovams formuojami didesni uždaviniai, tad su darbų apimtimi kyla ir alga.“

Tiesa, p. Rusteika nesutinka, kad Lietuvos vadovų atlyginimai mažesni nei mokami vadovams Europoje. Anot jo, vadovų gaunamą atlygį sudaro ne tik mokamas bazinis užmokestis, bet ir gaunami priedai pagal pasiektus rezultatus. Skaičiuojant sumokamą bendrovės apyvartos procentą, anot „Topo grupės“ valdybos pirmininko, galima sakyti, kad Lietuvoje vadovų atlyginimai dideli.

Sunkiausia naują darbą rasti, anot p. Rusteikos, didžiausiose Lietuvos bendrovėse dirbusiems vadovams.

„Pirmiausia jų atlyginimai buvo labai dideli, antra – tokių specialistų, kaip jie, Lietuvoje daug nereikia. Įmonių, kuriose jie gali dirbti, galima suskaičiuoti ant vienos rankos pirštų, – argumentuoja pašnekovas. – Kiek žinau, iš didelių įmonių išėję vadovai nesusiranda naujo darbo, daugelis jų kuria savo verslus, konsultacines įmones ir pan.“

Pasak pašnekovo, dabar tinkamas metas rasti gerą poziciją iš užsienio grįžusiems specialistams. Vakaruose studijavusių ir praktinių žinių užsienio bendrovėse įgijusių vadovų norima daugelyje įmonių, nes, aiškina p. Rusteika, tokie specialistai gali atverti kompanijoms tarptautinius vandenis.

„Tai šansas emigrantams, kurie iš Lietuvos važiavo mokytis, ne fabrikuose dirbti“, – įsitikinęs „Topo grupės“ valdybos pirmininkas.

### **Turi būti alkanas**

Rolandas Vingilis, UAB „MG Valda“ valdybos pirmininkas ir koncerno „MG Baltic“ viceprezidentas, sutinka, kad laisvų vadovų rinkoje atsirado, kai tam tikros kompanijos pakeitė administracijas, o naujai samdomi vadovai paprastai atsiveda dirbti ir naują komandą. Vis dėlto, anot jo, atrasti tinkamą žmogų generalinio direktoriaus pozicijai gana sunku.

„Nėra taip, kad vadovas galėtų dirbti bet kurioje įmonėje. Geras gamybos vadovas nebūtinai galės vadovauti rinkodaros padaliniui, nes kiekvienai sričiai keliami skirtingi reikalavimai, būtinos ir specifinės žinios“, – aiškina p. Vingilis.

Kita vertus, stambioms įmonėms vadovavę žmonės neretai patys nebenori grįžti į analogiškas pozicijas, mat atsakomybė, tenkanti samdomam vadovui, itin didelė. Ponas Vingilis sako, kad galima atrasti laisvų 50-mečių ir vyresnių aukščiausio lygio vadovų, tačiau dauguma jų jau įkūrę nuosavus verslus, tapę kitų įmonių konsultantais.

„Jie investuoja į kitas įmones, yra sotūs, turtingi ir nebenori arti bendrovei po 12 valandų per dieną. Kitąsyk tokių vadovų nesamdo ir todėl, kad jie nėra alkani. Nes įmonei vadovauti turi alkanas, ambicingas ir, žinoma, talentingas žmogus, kuris dar neužsidirbo tiek, kiek nori, kuriam dar kai ko reikia“, – sako pašnekovas.

Jo nuomone, dabar rinkoje netrūksta 30–40 metų aukščiausio lygio vadovų, kurie gerai išsilavinę, vadovavę mažesnėms įmonėms ir turi vadovui reikalingų charakterio savybių.

„MG Baltic“ koncernas ieškodamas aukšto lygio vadovų dažniausiai renkasi jau kompanijoje dirbančius specialistus. Be to, anot pašnekovo, „MG Baltic“ priklausančių įmonių valdybų nariai domisi, atidžiai seka visus bendrovėse vykstančius procesus ir, esant reikalui, puikiai gali stoti prie vienos ar kitos įmonės vairo.

Kiekvienoje koncernui priklausančioje įmonėje, be generalinio direktoriaus, yra dar keli specialistai, kuriems lengva būtų galima patikėti vadovo postą.

Ieškant generalinio direktoriaus iš išorės, pirmiausia išsiaiškinami jo laimėjimai buvusiose darbovietėse.

„Jei matai, kad tuo metu, kai žmogus vadovavo įmonei, ji gavo pelną, rezultatai buvo teigiami, bendrovė augo, žinai, kad žmogus tinkamas vadovauti. Bet jei direktorius nuvedė įmonę į bankrotą ar nuostolius, jo nesamdysi. Žinoma, kartais būna, kad įmonės klesti, tačiau žmogų atleido dėl politinių tikslų ar tiesiog atėjo natūralios kaitos metas“, – kalba p. Vingilis ir atkreipia dėmesį, kad jei kuris nors aukšto lygio vadovas ilgai neranda sau tinkamos pozicijos, tai signalas, kad jo darbas ankstesnėje darbovietėje gali būti vertinamas ne itin palankiai.

### **Vertę kelia dirbtinai**

Aukščiausio lygio vadovus kompanijos viduje ugdo ir „Arvi“ įmonių grupė. Vidmantas Kučinskas, įmonių grupės valdybos pirmininkas, pasakoja, kad koncerne veikia talentų programa, taip pat suburtas vadovų rezervas, todėl ieškant naujų vadovų pirmiausia žvalgomasi ten. Jei vis dėlto prireikia samdyti vadovą iš išorės, pirmiausia domimasi jo darbo rezultatais kitose įmonėse.

„Vertiname jo darbovietės finansinius rezultatus, aiškinamės, kaip konkrečiai jis davė įmonei naudos, kad nebūtų taip, jog žmogus tiesiog atėjo į įmonę, kuriai sekasi veikla, ir pan.“ – tikslina p. Kučinskas.

Pasak jo, Lietuvoje tikrų aukšto lygio vadovų labai nedaug.

„Dauguma manančiųjų, kad gali dirbti generaliniais direktoriais, iš tiesų nesugeba savarankiškai vadovauti įmonėms. Ne vieną tokį vadinamąjį aukšto lygio vadovą teko atleisti kaip nekvalifikuotą, mat nemaža dalis save vadinančių aukšto lygio vadovais vertę rinkoje padidina dirbtinai“, – savo poziciją dėsto „Arvi“ vadovas ir priduria, kad šią nuomonę jis dažnai kartoja ir pavaldiniams.

„Galima sakyti ir taip, kad jei vadovas buvo atleistas ir neranda darbo, matyt, jis nėra toks geras vadovas, kokiu save vadina“, – įsitikinęs pašnekovas.

Be to, anot p. Kučinsko, bendrovės aukšto lygio vadovams visuomet suteikia galimybę užsidirbti, tačiau ne visi ja pasinaudoja.

Įmonių grupės valdybos pirmininkas pabrėžia, kad vargu ar galima kelti algą direktoriui, jei įmonės rezultatai negerėja, o dažnai, įsitikinęs verslininkas, vadovams mokami per dideli atlyginimai, mat gera alga dar nereiškia, kad gerai dirbama.

## Trūksta tinkamų

Ignas Staškevičius, UAB „Vilniaus prekyba“ akcininkas, teigia, kad sunkiausia užduotis ieškant aukšto lygio vadovo yra išrinkti tinkamą žmogų tinkamoms pareigoms, atlyginimas – antraeilis dalykas.

„Čia taip pat, kaip sprendžiant dėl investicijų krypties. Kai ieškome Rytų Europoje ar Vidurio Europoje įsigyti įmonės ir randame sau tinkamo dydžio, tinkamos krypties bendrovę, pavyzdžiui, gaminančią mums reikalingus ar portfeliui tinkamus produktus, matome sinergiją su jau turimomis įmonėmis, už ją galime tikrai sumokėti daugiau, nepaisydami finansinių investuotojų vertinimų ir pan. Ir atvirkščiai, jeigu siūloma įsigyti bendrovę, kuri mums strategiškai netinka, tačiau jos vertinimas yra patrauklus, vargu ar tokią įmonę pirsime“, – pavyzdį pateikia p. Staškevičius ir sako, kad labai panašiai ieškoma ir tinkamų vadovų.

„Vilniaus prekybos“ akcininkas aiškina, kad samdant aukščiausio lygio vadovą vertinama jo patirtis, asmeninės savybės, kurių reikia darbui, išsilavinimas, charakteris, ir matant, kad jis tinka siūlomai darbo vietai, nevengiama sutarti ir dėl aukštesnio atlyginimo. Vis dėlto kai pagrindinis kriterijus į darbo vietą pretenduojančiam specialistui yra atlyginimas, greičiausiai anksčiau ar vėliau bus priimtas sprendimas atsisveikinti. Tokios taisyklės „Vilniaus prekybos“ specialistai ieškodami aukšto lygio vadovų laikosi ne tik dirbdami Lietuvoje, bet ir Lenkijoje, Čekijoje, Slovakijoje.

Anot p. Staškevičiaus, nors skelbiama, kad darbo rinkoje yra daug laisvų aukšto lygio vadovų, atrasti tinkamą labai sunku. „Rasti tinkamo amžiaus, energija trykštantį, bet ir patirties mums aktualioje srityje turintį vadovą nėra lengva, tačiau randame“, – pabrėžia pašnekovas.

## Generalinių darbo rinkoje konkurencija tik aštrėja



Struktūriniai pokyčiai globaliose bendrovėse lemia, kad Lietuvoje ėmė rasti darbo neturinčių aukščiausio lygio vadovų. Tai viena iš priežasčių, lemiančių, kad generaliniai vargiai gali tikėtis didesnių algų. Be to, jų atlygis vis dažniau siejamas su ilgalaikiais laimėjimais. Tarptautinės vadovų paieškos bendrovės „Pedersen & Partners“ atliktas aukščiausio lygio vadovų atlyginimų tyrimas rodo, kad Lietuvoje generalinis per metus vidutiniškai uždirba 78.200 Eur (269.790 Lt). Surinkus duomenis iš 23 šalių matyti, kad mūsų šaliai generaliniai pagal algų dydį yra šešti nuo galo. Penkti ir ketvirti mažiausiai uždirbantys generaliniai triūsia Estijoje ir Latvijoje už atitinkamai 76.200 Eur (262.890 Lt) ir 75.100 Eur (259.059 Lt) metinį atlyginimą. Didžiausiomis algomis generaliniai džiaugiasi Šveicarijoje. Šioje šalyje vidutiniškai per metus jie uždirba 242.800 Eur (873.660 Lt).

## Iš lėto

Pasak Kristinos Vaivadaitės, „Pedersen & Partners“ Lietuvos biuro vadovės, Lietuvoje aukščiausio lygio vadovų atlyginimai keičiasi menkai: atlygis kyla 2–3% ir tai labiau lemia kintamos, o ne fiksuotos dalies pokytis.

Panašų aukščiausiojo lygio vadovų atlyginimų didėjimą įžvelgia ir Audrius Šošas, tarptautinės vadovų paieškos bendrovės „Amrop“ vykdomasis partneris Lietuvoje.

„Ir pažangios vadybos lietuviško kapitalo, ir tarptautinėse bendrovėse veikia atlyginimų sistema. Joje yra numatyta atlygį persvarstyti. Kalbant apie aukščiausiojo lygio vadovus, dažniausiai tai reiškia švelnų augimą, kuris sudaro apie 3% per metus. Taigi mes, dirbdami daugiausia su tarptautinio kapitalo bendrovėmis, pastebime tolygų generalinių direktorių atlyginimų didėjimą. Dabar aukščiausiojo lygio vadovai rinkoje nėra perkami, tad ir jų algos nešuoliuoja aukštyn. Šiuo metu rinkoje perkami tik informacinių technologijų specialistai“, — nuomone dalijasi p. Šošas.

### **Reikia mažiau**

Ponia Vaivadaitė įžvelgia porą priežasčių, dėl kurių aukščiausiojo lygio vadovų atlyginimai didėja nuosekliai, tačiau pamažu.

„Pirmiausia, nors įmonių rezultatai geri, pastebime, kad akcininkai nuosaikiai vertina ilgalaikes augimo perspektyvas. Greičiausiai tai susiję su geopolitine padėtimi“, — vieną iš priežasčių įvardija p. Vaivadaitė.

Kitas veiksnys, anot jos, yra tas, kad pastaruju metu globaliose bendrovėse stengiamasi pereiti prie regioninės valdymo struktūros.

„Didelės globalios įmonės renkasi plokštesnę valdymo struktūrą. Tad tokios pareigybės kaip „generalinis direktorius Lietuvoje“ tiesiog naikinamos. Tokiu atveju tarptautinio kapitalo Lietuvoje veikiančios bendrovės pardavimo ar rinkodaros vadovas tampa tiesiogiai pavaldus regiono vadovui. Šie pokyčiai iš dalies lėmė tendenciją, kad Lietuvoje atsirado darbo neturinčių aukščiausio lygio vadovų. Žinoma, tai nereiškia, kad jie nekompetentingi. Beje, ši tendencija negalioja lietuviško kapitalo įmonėms“, — pabrėžia p. Vaivadaitė.

Anot jos, į Lietuvą atėję investuotojai nei aukščiausiojo lygio vadovų paklausos, nei jiems mokamų algų nepakeitė.

„Aukščiausiojo lygio vadovų ieškančių investuotojų buvo pernelyg mažai. Žinoma, šių atėjimas į Lietuvą gerokai pakoregavo vidurinio lygmens vadovų ir specialistų paklausą ir kilstelėjo jų algas“, — nurodo p. Vaivadaitė.

### **Daug nežada**

Tarptautinės konsultacijų bendrovės „Hay Group“ atliekamo kasmetinio atlyginimų tyrimo duomenimis, per pastaruosius 3 metus baziniai atlyginimai aukščiausiojo lygio vadovams kilo mažiau nei kitų kategorijų darbuotojams. Tyrimas rodo, kad bendrai šiemet atlyginimai Lietuvoje didėjo 2,2%, o aukščiausiojo lygio vadovų algos kilo 1,5%. Kitais metais „Hay Group“ prognozuoja atitinkamai 2,8% ir 2% prieaugį. Be to, generalinių atlygio struktūroje daugiau svorio tenka kintamai daliai, aiškiai apibrėžiant, kokių rezultatų aukščiausiojo lygio vadovas turi pasiekti.

„Pastebime, kad generaliniams vis dažniau taikomos ilgalaikio skatinimo schemas, t. y. tokios,

kurios apima daugiau nei metus. Pavyzdžiui, bendrovės vadovui nustatomas reikalavimas dvejus metus išlaikyti tam tikrą pelningumą arba per tam tikrą laiką iškovoti nustatytą rinkos dalį“, — pasakoja p. Kajieta.

Pasak specialisto, į aukščiausio lygio vadovų sutartis gali būti įtraukiamas ir reikalavimas per metus pasiektą tam tikrą pardavimų mastą išlaikyti dar metus. Su šiuo rodikliu siejama papildoma atlygio dalis išmokama antrųjų metų pabaigoje.

„Jaučiame ir tai, kad bendrovės aktyviai svarsto taikyti generalinių skatinimą akcijomis. Nemasiškai diegiasi, tačiau šia priemone aktyviai domimasi“, — nurodo p. Kajieta.

Plačiau: <http://laikrastis.vz.lt/index.php?act=mprasa&sub=article&id=79688#ixzz3Ontoia85>