

# The CAREER FORUM

26 апреля – 4 мая

2011 г.

[www.careerforum.ru](http://www.careerforum.ru)

ВЫХОДИТ с 1995 г.

## Тема номера

Тестирование на собеседовании

2–3



PressFoto

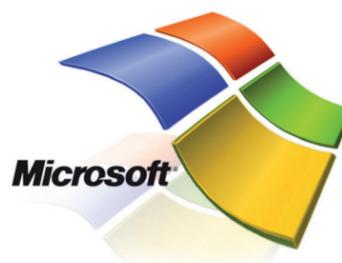
## HR-форум

XV Юбилейный HR-Форум



## Обучение

5 Сертифицированным специалистам Microsoft платят на 21% больше 7



## Вакансии

Информационные технологии	3
Логистика	3, 7
Маркетинг	4
Финансы	5
Продажи	6
Нефть, газ, энергетика	8



PressFoto

### В следующем номере:

### В поиске продавцов

Ни одна категория сотрудников не приносит работодателям и рекрутерам столько хлопот, как специалисты в области продаж. 70% данных специалистов меняют работу раз в год, и, как бы ни менялась погода на кадровом рынке, они нужны всегда и всем. Какие тенденции и перспективы наметились сегодня в области их подбора на рынке труда?

Только для рекрутеров!

2011 ВЕСЕННИЕ  
HR - ДИАЛОГИ

Flash - конференция

**ДРУГОЙ** рекрутмент

25 мая 2011 года

Москва  
отель «Савой»

## THE BEST JOBS

КПМГ

Hyundai Motor Company

Данфосс

Marriott

DHL

PricewaterhouseCoopers

Делойт

Nestle

Cisco

Huawei

Вакансии лучших компаний на

[www.careerforum.ru](http://www.careerforum.ru)

## НАЧНИТЕ СЕГОДНЯ НА MONSTER!

MONSTER — ЭТО НОВЫЙ СПОСОБ ПОИСКА ВАКАНСИЙ В РОССИИ. ЯВЛЯЯСЬ ЧАСТЬЮ MONSTER WORLDWIDE, НАША КОМПАНИЯ ПРИНАДЛЕЖИТ К ГРУППЕ 50 ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ В 60 СТРАНАХ МИРА.

Нам доверяют своё будущее талантливые специалисты, искренне преданные своей профессии, способные предложить компании больше, чем просто исполнение должностных обязанностей. На Monster они находят уникальные возможности, позволяющие реализовать самые амбициозные карьерные планы.

### СЛЕДУЙ ЗА СВОЕЙ МЕЧТОЙ!

Вы тратите больше половины своей жизни на работе, так зачем принуждать себя каждый день находиться там, где вам быть не хочется? Зачем чувствовать, что вы делаете не то, что действительно хотите? Найдите работу, которая поможет вам достичь поставленных целей и материализовать свои мечты!

**monsterrussia.ru**

Следуй за своей мечтой™



## Strategic Partner Development Manager

As a Strategic Partner Development Manager, you have an exciting opportunity to apply and hone business skills (e.g. business development, strategy, etc.) in an environment that is entrepreneurial. This operating role will appeal to aspiring general managers, as it provides exposure to multiple functional disciplines (e.g. Product Management, Engineering, Finance, Legal, and Operations). You will be working to obtain content that is valuable to Google users, but not yet included in Google's index. In this role you will have the opportunity to «own» the content strategy and execution for certain categories/verticals, negotiate complex partnerships, represent Google at industry events, work across multiple European markets, present to senior management, and collaborate with product teams to evolve Google's offerings.

#### RESPONSIBILITIES:

- Initiate, structure, and negotiate high impact strategic content partnerships.
- Prioritize content verticals/geographies to focus on through analysis and deep understanding of Google's product roadmap.
- Define content acquisition vertical strategies, decide where to focus efforts, and choose mix of acquisition channels/methods.
- Develop and/or lead scalable content acquisition programs and help build content metrics and management «business infrastructure» tools.
- Represent Google at industry events.

#### REQUIREMENTS:

- BA/BS degree or equivalent experience, with an MSc and/or MBA and/or JD strongly preferred.
- Business development experience negotiating complex media or Internet deals preferred.
- Detailed knowledge of the search industry and experience working with Geographical Information Systems (GIS) or Location Based Services (LBS) is highly preferred.
- Proven track record of initiating and successfully driving new business opportunities.
- Demonstrated ability to influence and communicate cross-functionally and externally.
- Ability to thrive in a fast-paced, fluid, and collaborative environment.
- Fluent German is essential and at least one other of the following European Languages is advantageous: French, Spanish, Italian, Polish, Czech, Russian. More than two languages preferred.

Vacancy code: 98602831

\* Полное описание и возможность отклика на вакансии — на [www.monsterrussia.ru](http://www.monsterrussia.ru)

# Тестирование на собеседовании



## Тема номера

Активно ли сегодня работодатели используют тесты при приеме на работу? Какие методы тестирования признаются сегодня наиболее эффективными при подборе кандидатов на те или иные должности?

В компании «Хенкель» Россия процесс подбора персонала компании предусматривает тестирование для позиций всех уровней. «Кроме тестов мы используем центры оценки для кандидатов, которые претендуют на позиции менеджерского уровня, — говорит **Наталья Филиппова, менеджер по подбору и обучению персонала, компания «Хенкель» Россия.** — В рамках проведения тестов и центров оценки мы сотрудничаем с компанией SHL, глобальным партнером «Хенкель», в течение нескольких лет. История сотрудничества очень удачна, так как консультанты компании всегда стремятся работать с кандидатами,

учитывая как специфику позиции, требования компании и профиль компетенций, необходимый для той или иной позиции, так и индивидуальность каждого участника центра оценки. Центр оценки является одним из важных, но не решающим инструментом в принятии решения, финальное решение всегда остается за линейным руководителем, который делает свой выбор, опираясь на комплексное впечатление о том или ином кандидате».

«В нашей компании при приеме на работу соискатель первоначально проходит собеседование с HR-менеджером, затем общается с буду-

щим руководителем, а уже потом с генеральным директором компании, — утверждает **Екатерина Загребельная, менеджер по маркетингу и поддержке продаж Armstrong.** — При этом тесты в привычном понимании данного слова не используются, а на втором и третьем этапах применяется тестирование, скорее похожее на беседу. Мы считаем, что именно с помощью тестирования беседы можно узнать человека с разных сторон, посмотреть на кандидата в разных ситуациях, выяснить уровень его образования, интеллекта и кругозора и понять, сможет ли он стать частью команды или нет. Так,

например, если претендент на должность окончил вуз по технической специальности, ему будет предложена задача на сообразительность: рассчитать сопротивление материалов с минимальными данными. Также мы можем попросить кандидата решить небольшую математическую задачу: например, найти логарифм числа по тому или иному основанию. На первый взгляд, это легко, но такой тест дает представление о скорости реакции соискателя, его стрессоустойчивости, поведении в нестандартной ситуации. Иногда такая задача позволяет заподозрить подлог в знаниях, заявленных в резюме».

**The CAREER FORUM**

26 апреля — 4 мая 2011

Газета The Career Forum зарегистрирована в ФС по надзору за соблюдением законодательства массовых коммуникаций и охране культурного наследия — свидетельство ПИ №ФС77-21599 от 01.08.2005.

СМИ перерегистрировано в связи со сменой учредителя 26 ноября 2008 г. ПИ №ФС7734011 Учредитель ООО «ЭрСиКонсалт».

Перепечатка материалов допускается только по согласованию с редакцией.

Главный редактор **Ольга Петрова**

101000, г. Москва, Потаповский пер., д. 5, стр. 2, оф. 207  
Тел.: +7 (495) 933 0317, 937 1290

[career@careerforum.ru](mailto:career@careerforum.ru)  
[www.careerforum.ru](http://www.careerforum.ru)

В компании PwC используются тесты при приеме на работу для студентов и выпускников, рассматривающихся на стажировки и стартовые позиции в нашей компании. «Также мы используем тестирование и при рассмотрении кандидатов на более высокие должности — вплоть до позиции Старшего Консультанта включительно, — утверждает Кирилл Ширяев, руководитель отдела подбора молодых специалистов PwC. — Тестирование в PwC является первым этапом и состоит из нескольких тестов. Во-первых, это общие логические тесты на умение понимать вербальную и числовую информацию. За ними следуют тест по английскому языку и тестирование на знание профессиональных областей. Например, кандидаты в департамент аудита пишут тесты по российским стандартам бухгалтерского учета. При рассмотрении кандидатов в департамент налогообложения используется тест на знание налогового законодательства РФ».

Крупные кадровые компании, такие как Manpower, довольно часто в виде дополнительного сервиса предлагают тестирование персонала при приеме на работу. «Профессиональное тестирование с помощью компьютерных программ гораздо эффективнее, чем только собеседование, особенно на массовые позиции, — убеждена Инесса Цыпкина, менеджер по обучению и развитию персонала кадровой корпорации Manpower. — Как правило, чаще компьютерное тестирование направлено на определение профессиональных компетенций (знаний, навыков, умений), так называемых hard skills. В Manpower — уникальная, проверенная практикой и временем батарея тестов, используемая компанией во многих странах мира. Например, SURESKILL позволяет оценить компьютерную грамот-

ность соискателя: работу с операционными системами, текстовыми редакторами, электронными таблицами, базами данных и программами для составления презентаций. Такие тесты предназначены для начальных позиций, чаще административных. ULTRASKILL — выявляет скорость печати и навыки, необходимые для создания, редактирования и правки документов. Это тест для секретарей и специалистов, где важен навык машинистки. LINGUASKILL — комплекс компьютерных тестов, направленный на выявление уровня владения следующими иностранными языками: английским, французским, немецким, испанским. LINGUASKILL оценивает знание грамматики, словарный запас, чтение, восприятие устной речи. ULTRADEX — тест разработан для работников, занятых, как правило, в промышленном секторе, и позволяет выявить навыки, сортировки, упаковки и контроля в процессе производства, а также для выполнения других монотонных операций. Кроме того к компьютерному тестированию можно дополнительно привлечь соответствующего профессионального эксперта, который даст более развернутую характеристику профессиональных знаний кандидата».

По-прежнему во многих компаниях обязательным считается написание небольшого диктанта по русскому языку. «Ведь не секрет, что уровень грамотности выпускников в настоящее время оставляет желать лучшего, — говорит Екатерина Загребельная. — Соискателю предлагают несложный диктант — например, написать письмо от нашей компании заказчику. 5–10 предложений выявляют уровень реальных знаний. Практика показывает,

что кандидаты чаще всего допускают до трех ошибок, редко — меньше. Обязательной является также проверка уровня знаний английского языка, без которого сложно работать в международной компании. Однако в том случае, если позиция напрямую не связана с использованием иностранного языка, а кандидат соответствует всем другим параметрам, то мы подходим к уровню знаний иностранного весьма лояльно и принимаем претендента на работу с условием дальнейшего изучения языка и повышения уровня знаний».

Тем не менее некоторые работодатели считают, что для принятия решения о приеме на работу одних лишь тестов недостаточно. «Наиболее эффективным методом является комплексная оценка соискателей как по профессиональным

знаниям, так и, в целом, по более общим областям, включающая в себя как тестирование, так и личное собеседование, — убежден Кирилл Ширяев. — Это позволяет максимально оценить претендента на позицию и выявить, насколько полно в кандидате раскрыты компетенции, необходимые для успешной работы и карьеры в компании. Интервью по компетенциям позволяет получить объективную информацию о навыках, качествах и знаниях кандидата. Чего нельзя сказать о неструктурированных биографических и ситуационных собеседованиях, при которых присутствует риск получить лишь субъективную оценку о кандидате, которая может отличаться от его реальных навыков и качеств».

ТАМАРА ЗОЛОТОРЁВА

## Логистика

Вакансия

### Менеджер по планированию цепочки поставок

Обязанности

- Осуществлять руководство отделами планирования производства и дистрибуции на централизованном уровне (9 заводов и ЦО)
- Обеспечивать наличие продукции для обеспечения продаж (отсутствие OOS) на ежедневном уровне и в рамках недельной потребности
- Составлять бюджетные, кратко-, средне- и долгосрочные планы производства и дистрибуции, отслеживать их выполнение
- Обеспечивать максимальное использование и взаимосвязь результатов стратегического планирования (Footprint) в долгосрочном и краткосрочном планировании
- Управлять минимизацией влияния производственных и дистрибуционных ограничений на цепочку поставок, предлагать оптимальные решения в случае возникновения подобных ограничений
- Организовывать процесс оптимизации производственных и транспортных затрат путем оптимального распределения производства продукта между заводами (проект cross-brewing)
- Отслеживать и контролировать KPI отдела планирования, анализировать возможные отклонения, обеспечивать четкое определение коренных проблем и выдвигать предложения по улучшению результатов
- Разрабатывать эффективные методы планирования; внедрять необходимые в работе инструменты для прогнозирования и планирования
- Разрабатывать и внедрять необходимые процедуры по планированию производства и дистрибуции
- Внедрять и поддерживать стандарты компании в планировании
- Взаимодействовать со смежными отделами по вопросам производственных мощностей, графиков остановок, производственных проблем; проведения промо-акций, запуска инноваций, обеспечивать поддержку разработки нового продукта и инициатив по оптимизации стоимости продукта

Требования

- Опыт руководства отдела/нескольких отделов
- Специальные знания/тренинги по вопросам пивоварения и дистрибуции
- Общие знания по вопросам логистики в крупнейших международных компаниях, работающих на рынке ТНП России
- Специальные навыки работы в ERP-системах, планировочных инструментах; создание баз данных
- Эксперт-пользователь приложений MS Office: Word, Excel, PowerPoint, Visio и т.п.
- Хорошие навыки письменной и устной коммуникации и презентации на русском и английском языках
- Умение работать в команде
- Прекрасные навыки аргументации/построения выводов
- Аналитические навыки
- Умение работать в стрессовой ситуации
- Английский язык — upper Intermediate

## Информационные технологии

Vacancy

### Chief Information Officer (CIO)

For a fast growing trading company.  
Your role will be to design and deliver IT strategy, to work out and implement operations plan of IT infrastructure development (Moscow and regions).

Main duties

- Design and implement IT strategy according company Business Development strategy
- Lead IT department (functions, tasks, staff, budget)
- Ensure company hardware, software needs
- Manage ERP implementation and infrastructure development projects (budget, time, resources)
- Ensure retail IT needs support (point-of-sales terminals, shops)

Requirements

- Higher university degree
- 3+ years IT management experience (in all aspects of an information systems environment including business applications and technical infrastructure) preferably with an international retail chain
- Strong Project Management skills
- SLA development experience
- Knowledge of ITIL, COBIT
- Good English
- Strong leadership and interpersonal skills
- Client-oriented, positive way of thinking

Conditions

You'll get a challenging job with a dynamically growing business as well as excellent remuneration package.

Vacancy code 10748

E-mail: [irina@careerforum.ru](mailto:irina@careerforum.ru)

Vacancy code 10778

E-mail: [Borisova@careerforum.ru](mailto:Borisova@careerforum.ru)

## Vacancy

**Trade Marketing Executive**

A leading international FMCG company possessing own production facilities and wide distribution set-ups in Russia has a challenging career opportunity for talented Trade Marketing professional.

- Responsibilities**
- Develop Food categories sales in MT and TT channels in Moscow
  - Develop and implement channel activation program for MT Chains (indirectly-covered)
  - Develop and implement trade marketing activities in traditional trade and wholesale
  - Develop and implement incentive programs for Exclusive and Mixed sales force
  - Manage trade equipment and POSM placement
  - Analyze the ROI of all Customer Marketing activities executed
- Requirements**
- Higher University Degree
  - 3+ years experience in Trade marketing, gained within international FMCG company
  - Previous Field Sales experience is an advantage
  - Knowledge of Modern Trade and Traditional Trade channels and Distributors business
  - Advanced computer skills, especially PowerPoint, Excel
  - Working level of English
- Conditions**
- Competitive compensation package
  - World-renown brand name
  - You'll get a challenging job as well as excellent opportunity for further professional growth with a dynamic international business

Vacancy code 10724

E-mail: [irina@careerforum.ru](mailto:irina@careerforum.ru)

## Vacancy

**Channel Marketing Specialist**

Well know Large international company is looking for Channel Marketing Specialist.

- Responsibilities**
- Build deep channel understanding from real life customer perspective, channel issues and trends – at chef, manager and diner level. Ensure this understanding is shared and developed throughout the sales organisation to support solution-selling approach
  - Be the channel champion within the organization and drive Channel Business teams
  - Develop channel strategy and annual activity plans as part of BSP 4 approach
  - Based on insights and channel understanding define optimal product-basket for the Channel
  - Delivers sales volume forecasting from channel perspective (feed into S&OP)
  - Build activities (AVPs – activity value propositions, DVPs – distributor value propositions) that help the customer/ trade partner and maximise growth
  - Develop all UFS selling materials in the channel, ensuring they closely mirror the UFS selling approach & target customer so they are practical, relevant and useable. Incorporating & tailoring content from category mix teams
  - Define channel issues and opportunities
  - Create Channel drivers & jobs to be done
  - Build activities to maximise channel coverage & growth
  - Develop relevant marketing campaigns, manage implementation and measurement, which includes all media relevant to Channel
  - Represent UFS as segment expert in industry (trade orgs) and work with key customers
- Skills and background**
- Minimum 2 years of marketing or trade marketing experience (preferably in HoReCa)
  - Marketing/economic education
  - Proven marketing projects record and brand or trade marketing team lead
  - Good knowledge of modern communication tools (internet, PR)
  - Experience in writing briefs for and cooperation with agencies
  - Fluent English is a must
  - Very good project management skills
  - Strong presentation skills

Vacancy code 10754

E-mail: [buldakova@careerforum.ru](mailto:buldakova@careerforum.ru)

## Vacancy

**Head of Subdivision**

- Responsibilities**
- Sales analysis and planning
  - Analysis of competitors sales activities
  - Close cooperation with Product marketing on the subject of sales volume and terms
  - Organization of trading and promotion activities
  - Direct communication with clients among them both retail and big chains
  - To follow corporative strategy in sales and market expansion
  - To follow corporative policy and be appropriate to internal demands and culture
  - Making sales reports
- Requirements**
- High education
  - 25–35 years
  - No less than 2 years on a similar position in a big structured company specializing in personal care products (electric shaving, grooming, trimmers, hair clippers, epilators and such). Work experience in foreign company is a plus
  - Good knowledge of personal care products market situation
  - Firm and successful experience in sales of above-mentioned category
  - A candidate must be experienced in sales planning and analysis as well as in trading and promotion activities
  - Previous work must be connected with direct sales, distributors and consumer electronics chain
  - Good level of English (Advanced Intermediate, Fluent)
- Personal abilities**
- Proactive, a good team player, strongly punctual and with firm orientation towards discipline and responsibility, careful performer
  - A candidate must be ready and eager to follow corporative values and rules and must be open to integrate corporate culture into his personality
- Compensation** 110 000 Rub gross. Medical Insurance. Corporative Trainings and Education.

Vacancy code 10737

E-mail: [mozharov@careerforum.ru](mailto:mozharov@careerforum.ru)

## Вакансия

**Руководитель отдела маркетинговых коммуникаций**

В динамичную международную компанию (производитель потребительских товаров класса люкс)

- Обязанности**
- Руководство BTL-активностью во всех каналах продаж по России: планирование промо-мероприятий (in-store, out-of store) в соответствии с маркетинговым планом, запуском новинок и Power Periods; подготовка предложений по BTL-бюджету, контроль за его расходом, оценка эффективности
  - Управление всеми BTL-активностями внутри каналов, согласование между руководителями подразделений, проведение переговоров с внутренними и внешними клиентами
  - Подготовка и проведение тендеров между BTL-агентствами, участие в организации тендеров для других поставщиков (производство POS, дизайн)
  - Организация и персональный контроль проведения наиболее сложных промо-акций
  - Участие в разработке креативных концепций и согласовании всех активностей для планируемых витрин
  - Планирование и контроль размещения заказов на все виды промо-продукции, контроль распределения промо-продукции по каналам продаж и эффективности ее использования
  - Подготовка Campaign Reports и др. отчетов
  - Управление командой BTL-специалистов
- Требования**
- Высшее образование, желательно экономическое или маркетинговое
  - Опыт в области маркетинговых коммуникаций от 5 лет (в идеале комбинация опыта на стороне BTL-агентства и на стороне производителя потребительских товаров и услуг)
  - Рабочий уровень владения английским языком (не ниже upper Intermediate)
- Условия** Компания предлагает привлекательную зарплату и социальный пакет, атмосферу динамично развивающегося бизнеса на растущем рынке, где можно решать интересные профессиональные задачи.

Vacancy code 10774

E-mail: [irina@careerforum.ru](mailto:irina@careerforum.ru)

# XV Юбилейный HR-Форум

Очередной московский XV Юбилейный HR-форум стал площадкой обмена успешным опытом для HR-специалистов российских и зарубежных компаний.

Мировые тенденции в области информатизации продолжают оказывать существенное влияние на роль HR-менеджеров. **Шломит Груман-Навот, директор по персоналу SAP в СНГ**, рассказала о том, как в компании SAP налажено взаимодействие всех HR-департаментов: сведения, необходимые для работы, находятся на едином портале компании, все процессы автоматизированы. Информационный сервис менеджера обеспечивает доступ к информации о команде, а также к данным по аттестации, найму, ресурсам по развитию менеджера и т.д. Сотрудники для решения возникающих вопросов могут напрямую отправить запрос через портал, воспользовавшись специальным сервисом «HR на проезде». В вопросах обучения персонала SAP опираются на модель «70–20–10», где 70% времени обучения сотрудника происходит на рабочем месте, 20% времени отводится на коучинг и только 10% – на тренинги.

Немало внимания было уделено практике формирования молодых талантливых кадров. **Вера Кудряшова, директор департамента кадровой политики Группы МТС**, поделилась опытом привлечения молодежи: оно ведется через Клуб МТС (расшифровывается как «молодые талантливые специалисты»), стажировки, а также программы развития молодых специалистов. Молодежь участвует в различных проектах компании в течение года, делится своими идеями, работает на мастер-классах, а лучшие из них могут стать сотрудниками МТС. Стажировки рассчитаны на студентов последних курсов (на 1–2 или 4–6 месяцев), которые готовятся занять стартовую позицию в компании. Программа развития молодых специалистов МТС длится 2 года. Впервые она была запущена в 2010 году в Москве, в 2011 году программа выходит на всероссийский уровень. Ее основное отличие от стажировки в том, что молодой специалист задействован во всех отделах департамента, а не на одной из начальных позиций.

**Юлия Садькова, руководитель Корпоративного университета Объединенной авиастроительной корпорации**, сконцентрировала внимание аудитории на особенностях работы с кадровым резервом, когда основной проблемой компании является разрыв между возрастным персоналом (старше 50 лет), не владеющим современными технологиями и иностранными языками, и более молодыми специалистами, не имеющими должного опыта ведения успешных проектов. В связи с этим Объединенная авиастроительная корпорация проводит комплекс мер по подготовке и привлечению молодых специалистов из профильных университетов. Для сотрудников компании действуют корпоративные тренинги и дистанционные формы обучения, а для топ-менеджеров предложена программа, реализуемая совместно с бизнес-школой «Сколково».

Аспекты формирования и реализации программы корпоративной лояльности проиллюстрировала **Екатерина Балашова, HR-директор московского представительства J.V. Chemicals & Pharmaceuticals Ltd.** Большое внимание в программе уделяется развитию лидерства (как фактору формирования лояльности). Обучение менеджеров среднего и высшего звена основывается на принципах доверия, сотрудничества, делегирования полномочий, эффективной оценки, конструктивной обратной связи и критики. Налаживанию внутренних коммуникаций и усилению лояльности способствует интранет; разработаны и внедрены практические методические пособия для сотрудников, реализуются кейс-марафоны и нестандартные корпоративные программы (например, «День красоты», приуроченный к 8 Марта). В завершение г-жа Балашова подчеркнула, что «единых рецептов формирования лояльности нет» – по ее мнению, лояльность проявляется на этапе хэджинга, когда потенциальный сотрудник делает осознанный выбор конкретной компании.

**Дмитрий Митбрейт, директор департамента персонала и организационного развития, БИНБАНК**, говорил о комплексном подходе в работе с персоналом фронт-офиса (3 тыс. сотрудников в 120 офисах компании). В докладе подробно иллюстрировались этапы подбора, оценки, мотивации и обучения персонала. Так, к примеру, оценка существует в трех форматах: продуктовом (периодичность – 1 раз в квартал при получении сотрудником «зачета» и ежемесячно при получении «незачета»), комплексном (2 раза в год, по результатам чего сотруднику присваивается соответствующая категория и начисляется надбавка за квалификацию), а также с помощью тайного покупателя (с 2011 года проводится 1 раз в квартал). Обучение персонала ведется дистанционно (все материалы размещены на учебном портале), на очных тренингах и семинарах с использованием видеоконференц-связи.

**Дмитрий Шлякчак, руководитель управления обучения, оценки и развития персонала, Национальные Кабельные Сети**, рассказал о системе оценки и развития персонала на основе определения КРП компетенции сотрудника, выделения зон его некомпетентности, создания условий развивающей среды и повышения квалификации специалиста до требуемого уровня.

Успешные технологии управления знаниями и развития интеллектуального капитала компании осветили представители **ОСАО «Россия»: начальник департамента по работе с персоналом Ольга Казарезова и руководитель проекта «Центр развития и обучения» Анна Борисенко**. По словам г-жи Казарезовой, всего за год ее работы в компании сменились 50% руководителей подразделений, и главной задачей стало обучение новых сотрудников, а не рекрутинг как таковой. Г-жа Борисенко подчеркнула,

что процесс (обучение) ведется преимущественно в дистанционном режиме, кроме случаев, когда в целях выработки кросс-функциональных контактов совместно обучаются резервисты различных функциональных направлений. В целом, в компании применяется уже отмеченная в докладе г-жи Груман-Навот формула обучения «70–20–10», где, напомним, 70% времени тратится на решение реальных задач на рабочем месте, 20% обучения ведется совместно с более опытным сотрудником (наставничество, коучинг, менторинг и т.д.), 10% отводится на семинары и тренинги.

В заключительной части XV Юбилейного HR-форума выступил **Сергей Щербаков, начальник управления персонала «ЕВРОЦЕМЕНТ групп»**, который продемонстрировал эффективный опыт налаживания коммуникаций внутри компании. Работа ведется по трем основным направлениям: информирование, получение обратной связи, развитие корпоративной культуры. Информирова-

ние подразумевает ежеквартальные совещания с высшими и средними руководителями холдинга (до уровня среднего менеджмента каждого завода), встречи в коллективах, ведение информационных стендов, создание корпоративных газеты и портала. В целях получения обратной связи используются: ежедневный мониторинг ситуации на местах, встречи руководства и сотрудников, целевые поездки руководителей холдинга на предприятия, социологические исследования. Последний пункт – развитие корпоративной культуры – предполагает проведение ежегодных конкурсов среди предприятий и сотрудников, их награждение, организацию корпоративных праздников и культурных мероприятий (например, массовое катание на коньках или пешеходные экскурсии по городу), проведение адаптационного курса для новых сотрудников, акций по развитию межличностных отношений и многое другое.

ТАМАРА ЗЛОТОРЁВА

## Финансы

Вакансия

### Бухгалтер по дебиторской задолженности

В международную компанию.

Обязанности

- Контроль расчетов с покупателями и заказчиками
- Проведение сверок с дебиторами
- Работа по взысканию просроченной дебиторской задолженности в рамках принятых внутрифирменных процедур
- Взаимодействие с менеджерами по продажам по вопросам реализации товаров, работ, услуг
- Методическая поддержка сотрудников других подразделений по бухгалтерским и налоговым аспектам заключаемых договоров
- Обеспечение своевременного поступления первичной бухгалтерской документации по реализации товаров, работ, услуг в бухгалтерию фирмы
- Участие в мероприятиях системы внутреннего контроля, аудиторских и налоговых проверках
- Систематическое архивирование бухгалтерских документов
- Контроль правильности отражения операций на счетах бухгалтерского и налогового учета в SAP
- Заккрытие периода на своем участке для целей МСФО и РСБУ, подготовка отчетной информации для руководства

Требования

- Высшее образование (экономическое, желательно по специальности «Бухучет и аудит»)
- Аттестат профессионального бухгалтера желательно
- Опыт работы от 3 лет бухгалтером, старшим бухгалтером, при этом не менее 2 лет на участке дебиторской задолженности
- Опыт работы в крупном либо среднем бизнесе желательно, в том числе в иностранной компании
- Знание SAP как преимущество
- Уверенный пользователь Excel
- Отличное знание действующего бухгалтерского и налогового законодательства РФ, в том числе учет операций по договорам в иностранной валюте
- Владение немецким и/или английским языком (не ниже среднего уровня) как преимущество
- Высокий уровень самомотивации, ответственности, обучаемости и нацеленности на результат, самостоятельность в работе, стремление к достижению высоких показателей, аналитический склад ума

Условия

Конкурентоспособная заработная плата + премии. Социальный пакет. Обучение. Корпоративный транспорт от м. Киевская. Работа в стабильной иностранной компании.

Vacancy code 10769

E-mail: buldakova@careerforum.ru

## Vacancy

**Field Sales Manager**

With a leading world-wide FMCG manufacturer, possessing own production facilities and wide distribution set-ups in Russia.

- Responsibilities**
- Lead the Field Sales resource deployment and strategy to deliver Business Growth and achieve the sales objectives
  - Ensure excellent Field execution
  - Lead, plan and develop sales resources
  - Lead sales force projects
  - Ensure quality administrative work and reporting in the appropriate Field Sales Area
  - Co-develop POP coverage strategy
  - Ensure streamlined implementation of the customer strategy at POS in order to further build market share
- Requirements**
- Higher University Degree
  - 5+ years field sales management experience gained within international FMCG company, from 2 years experience in managing large field sales teams (200+ people)
  - Experience in distribution system analysis, development, improvement and management
  - Clear demonstration of leadership for change, team commitment and influencing others
  - Strong people management skills, leadership and negotiation skills
  - Good English (Intermediate +)
- Compensation**
- Competitive compensation package
  - World-renown brand name
  - You'll get a challenging job as well as excellent opportunity for further professional growth with a dynamic international business

Vacancy code 10753

E-mail: [irina@careerforum.ru](mailto:irina@careerforum.ru)

## Вакансия

**Специалист по развитию розничных продаж**

- Обязанности**
- Установление контактов с потенциальными партнерами, проявившими интерес к вступлению в сеть
  - Установка и размещение необходимого оборудования (дисплеи, информационные стенды, зоны отдыха и т.д.)
  - Проверка соответствия корпоративным стандартам магазинов на территории России, Белоруссии, Казахстана, Узбекистана
  - Проведение рекламных кампаний
  - Анализ показателей развития проекта, участие в подготовке бизнес-плана проекта
  - Контроль правильности выполнения бонусных программ в магазинах сети
  - Проведение обучения продавцов
  - Анализ деятельности конкурентов
  - Подготовка отчетности
- Требования**
- Законченное высшее техническое или гуманитарное образование
  - Опыт работы — от 1 года и более в области продаж или маркетинга
  - Знание технологии продаж
  - Отличные коммуникативные навыки
  - Умение вести переговоры
  - Английский язык — Intermediate
  - Действующие водительские права
  - Готовность к командировкам
- Условия**
- Мобильный телефон, ноутбук, служебный автомобиль.

Vacancy code 10718

E-mail: [buldakova@careerforum.ru](mailto:buldakova@careerforum.ru)

## Vacancy

**International Company launches a new position**

Lighting Sales.

- Responsibilities**
- To provide market entry with the product line of energy-efficient lamps in Russia
  - Sales analysis and planning
  - Analysis of competitors sales activities
  - Close cooperation with Product marketing on the subject of sales volume and terms
  - Organization of trading and promotion activities
  - Direct communication with clients among them both retail and big chains
  - To follow corporative strategy in sales and market expansion
  - To follow corporative policy and be appropriate to internal demands and culture
  - To provide excellent trading and promotion strategy and market entry
- Requirements**
- High education
  - Age 25-35 years
  - No less than 3 years on a position of Key Account Manager or Business Development Manager in a big FMCG company or producer / big distributor of energy-efficient lamps
  - Successful experience in developing a new product line (FMCG)
  - Firm and successful cooperation with retail and chains
  - A candidate must be experienced in sales planning and analysis as well as in trading and promotion activities
  - High level of management skills
  - Good level of English (Advanced Intermediate, Fluent)
- Personal abilities**
- Proactive, a good team player, strongly punctual and with firm orientation towards discipline and responsibility, careful performer
  - A candidate must be ready and eager to follow corporative values and rules and must be open to integrate corporate culture into his personality.
- Compensation**
- Good salary plus bonus
  - Medical Insurance
  - Corporative Trainings and Education

Vacancy code 10738

E-mail: [mozharov@careerforum.ru](mailto:mozharov@careerforum.ru)

## Вакансия

**Менеджер по развитию ключевой розницы (федеральные сети)**

В известную международную компанию (лидер на рынке потребительских товаров).

- Обязанности**
- Развитие продаж, качественное и количественное расширение ассортимента в ключевых розничных сетях
  - Контроль за проведением локальных и национальных промо-активностей
  - Обеспечение максимального присутствия продукции на складе и в местах продаж ключевых розничных сетей
  - Контроль работы супервайзеров
- Требования**
- Высшее образование
  - Опыт по развитию бизнеса с федеральными розничными сетями от 2 лет, желательно в международной компании
  - Опыт по развитию бизнеса с федеральными розничными сетями обязателен
  - Владение английским языком на рабочем уровне (не ниже Intermediate)
  - Наличие водительских прав категории «В», ПК
- Условия**
- Мы предлагаем интересную работу в известной, стабильной компании — лидере рынка
  - Профессиональный коллектив, внутренние и внешние тренинги, перспективы карьерного роста
  - Привлекательный уровень заработной платы + бонусы
  - Компания предоставляет служебный автомобиль и полное тех. обслуживание, оплату ГСМ, компенсацию питания и мобильной связи, соц. пакет (ДМС, страхование жизни), оформление по ТК РФ

Vacancy code 10644

E-mail: [irina@careerforum.ru](mailto:irina@careerforum.ru)

## Vacancy

## Senior Purchasing Specialist

A leading international FMCG company providing production and sales activities in Russia.

- Responsibilities**
- Conduct market research for agreed materials
  - Analyze and request required resources
  - Create and Manage project plan
  - Organize meetings with suppliers
  - Request and organize samples
  - Organize trial deliveries (incl. documentation required)
  - Build cost models
  - Organize supplier Quality Audits and follow up improvement plans
  - Provide necessary support for Export operations
- Requirements**
- Higher education
  - Fluent English
  - Advanced computer skills
  - The operational experience in SAP will be advantage
  - Good communication skills
  - Focus on time constrains
- Compensation** Company offers competitive salary and social package, Opportunities for professional and personal growth

Vacancy code 10773

E-mail: buldakova@careerforum.ru

## Вакансия

## Менеджер по планированию

- Обязанности**
- Обеспечивать наличие продукции для обеспечения продаж (отсутствие OOS) на ежедневном уровне и в рамках недельной потребности
  - Составлять кратко-, средне- и долгосрочные планы производства и дистрибуции, отслеживать их выполнение
  - Отслеживать и контролировать доступность по СКЮ
  - Управлять минимизацией влияния производственных и дистрибуционных ограничений на цепочку поставок, предлагать оптимальные решения в случае возникновений подобных ограничений
  - Способствовать оптимальной загрузке мощностей для всех производственных операций
  - Организовывать процесс оптимизации производственных и транспортных затрат путем оптимального распределения производства продукта между заводами (проект cross-brewing)
  - Инициировать совместную работу отделов планирования и производства по вопросам производственных мощностей
  - Взаимодействовать с отделом маркетинга касательно проведения промо-акций, запуска инноваций, обеспечивать поддержку разработки нового продукта и инициатив по оптимизации стоимости продукта
  - Участвовать в процессе бюджетирования
  - Внедрять и поддерживать стандарты VPO в планировании
  - Готовить необходимую аналитическую информацию руководителю для принятия управленческих решений. Выполнять необходимые по профилю работы отчеты
- Требования**
- Высшее образование аналитической/технической ориентации
  - Непосредственный опыт в планировании обязателен
  - Непосредственный опыт работы в закупках/прочих логистических функциях — приветствуется
  - Специальные знания/тренинги по вопросам пивоварения и дистрибуции
  - Общие знания по вопросам логистики в крупнейших международных компаниях, работающих на рынке ТНП России
  - Специальные навыки работы в ERP-системах, планировочных инструментах, создание баз данных
  - Эксперт-пользователь приложений MS Office: Word, Excel, PowerPoint, Visio и т.п.
  - Хорошие навыки письменной и устной коммуникации и презентации на русском и английском языках
  - Умение работать в команде
  - Прекрасные навыки аргументации/построения выводов
  - Аналитические навыки
  - Умение работать в стрессовой ситуации

Vacancy code 10779

E-mail: Borisova@careerforum.ru

## НОВОСТИ

## Сертифицированным специалистам Microsoft платят на 21% больше

Зарплата российского ИТ-специалиста, имеющего признанный во всем мире сертификат по технологиям Microsoft, на 21% выше по сравнению с доходами специалистов, которые не имеют документального подтверждения своей квалификации. Таковы результаты совместного исследования российского представительства корпорации и компании HeadHunter, которое проводилось в апреле 2011 года и охватило 1866 российских респондентов, из которых 630 являются руководителями, принимающими решение о найме сотрудников на работу, и 985 — техническими специалистами.

Сертификация Microsoft — хорошо рекомендовавшая себя во всем мире система объективной оценки уровня профессиональных знаний и практических навыков работников в области информационных технологий. В России эта система действует с 1994 года. За это время более 30 тыс. российских ИТ-специалистов получили сертификационный статус, тем самым повысив уровень своей компетентности. «Мы делаем все возможное для того, чтобы развивать систему сертификации Microsoft в России, так как это самым непосредственным образом влияет на увеличение числа грамотных ИТ-специалистов в стране, чьи знания объективно подтверждены сертификатами, котирующимися во всем мире. Кроме того наша работа в этом направлении дает российским компаниям мощный инструмент для отбора лучших ИТ-кадров и способствует формированию цивилизованного ИТ-рынка», — подчеркнул Александр Ложечкин, директор департамента стратегических технологий Microsoft в России.

Неслучайно 71% опрошенных сертифицированных специалистов видят ощутимый эффект от наличия сертификата. При ответе на вопрос «В чем именно вы видите преимущества обладания сертификатом?» — 54% опрошенных сообщили, что сертификат помог им при найме на работу; 53% отметили, что стали эффективнее работать; 33% утверждают, что после сертификации получили повышение в должности или в заработной плате.

При этом большинство специалистов (72%) объяснили желание получить сертификат «необходимостью иметь возможность документально подтвердить свои навыки». А среди следующих по популярности ответов, объясняющих мотивацию людей, оказались такие: «чтобы испытать свои силы» — 53%, «чтобы больше зарабатывать» — 51%, «чтобы эффективнее работать» — 49%.

80% руководителей, отвечающих за подбор персонала, отметили, что видят те или иные преимущества в найме на работу именно сертифицированных специалистов: 40% из них считают, что сотрудники с сертификатами, как правило, более опытные; 39% уделяют особое внимание независимому подтверждению знаний специалистов; 26% уверены, что работники с сертификатами допускают меньше ошибок; а 24% опрошенных ответили, что сертифицированные сотрудники эффективнее справляются с поставленными задачами. 20% руководителей сообщили, что наличие большего числа сертифицированных специалистов помогает компании получить больше заказов, а 15% сказали, что такие специалисты пользуются большим авторитетом у коллег и руководства.

В опрос был также включен «провокационный» вопрос — «Что вы предпочтете: взять специалиста без сертификата на более низкую зарплату или сертифицированного — на более высокую?» Анализ ответов показал, что 38% менеджеров готовы платить больше специалисту с сертификатом, а 62%, наоборот, предпочтут

экономить. Получается, что почти 2/3 рекрутеров на психологическом уровне не готовы платить больше за документально подтвержденные компетенции своих сотрудников. Любопытно, что при этом средняя зарплата сертифицированного специалиста по технологиям Microsoft выше на 21%, чем не сертифицированного.

При этом, согласно опросу, 91% менеджеров технических отделов и групп, вовлеченных в принятие решения о найме ИТ-специалистов, осведомлены о сертификации Microsoft. Однако HR-менеджеры не столь информированы: только 65% из них знакомы с сертификацией Microsoft, что позволяет предположить, что они не используют этот надежный инструмент при подборе квалифицированных кадров.

Учитывая востребованность сертифицированных специалистов на рынке, Microsoft продолжает активно проводить политику максимального распространения знаний о технологиях корпорации среди специалистов. Сегодня сдать экзамены по системе сертификации Microsoft можно в 95 центрах в 39 городах страны. В будущем корпорация планирует увеличить число авторизованных сертифицированных центров в России в 1,5 раза и покрыть в основном города, где проживает около полумиллиона человек.

Планируемое с 1 июля этого года увеличение стоимости экзамена по всему миру (в России — с 50 до 80 долларов США) позволит увеличить реинвестиции в развитие системы сертификации. При этом до даты изменения цены (т.е. до 1 июля 2011 года) специалисты могут приобрести ваучер на сдачу сертификационного экзамена по текущей, более низкой, цене и воспользоваться приобретенным ваучером вплоть до 30 ноября 2011 года.

[microsoft.com/rus](http://microsoft.com/rus)

## Зачем стажироваться студентам?

Почти каждый третий молодой специалист планирует пройти стажировку, в основном по специальности. По ее итогам респонденты рассчитывают получить ценные знания и опыт или же трудоустроиться в эту компанию. Подзаработать на стажировке хотели бы только 2% опрошенных, но, тем не менее, половина тех, кто собирается на практику, планируют получить за нее от 3 тыс. до 22 тыс. руб. в зависимости от места стажировки или региона проживания. Так, например, средняя ожидаемая оплата для московских студентов — 20 тыс.

32% опрошенных планируют осуществить стажировку в ближайшее время, а 33% уже сделали это. Наиболее популярный сезон — лето, 45% опрошенных собираются посвятить это время года практике работы в компании.

Каждый десятый молодой специалист уже прошел стажировку и намерен пройти еще. В то же время стоит отметить, что 45% опрошенных не были на стажировках и не думают это делать.

Студенты планируют стажироваться на 22% чаще работающей молодежи. Самые активные — те, кто учится на 1, 2 или 3 курсах. В среднем по Москве такие студенты ожидают получить за стажировку около 25 тыс. руб. Студенты более старших курсов (4, 5 или 6 годов обучения) рассчитывают заработать меньше — только 18 тыс.

80% планирующих стажировку отметили, что для них она будет бесплатной. Тем не менее каждый десятый будет оплачивать сам, а за 6% респондентов внесет деньги учебное заведение. При этом за половину тех, кто собирается практиковаться, оплачивать будет работодатель.

57% тех, кто планируют стажировку, благодаря такой возможности хотели бы приобрести ценные знания и опыт, а 31% надеются устроиться на работу в ту же самую компанию.

[career.ru](http://career.ru)



The Russian Connection Group is a western-managed provider of professional recruitment services to the major local and multinational corporations with advance standing on the **Global FORTUNE 1000** listings. [www.ruscon.ru](http://www.ruscon.ru)



Top Level Executive Search  
(495) 967 3318 [info@execusearch.ru](mailto:info@execusearch.ru)



Senior and Middle Management Recruitment  
(495) 961 2726 [ruscon@ruscon.ru](mailto:ruscon@ruscon.ru)  
(812) 326 1770 [ruscon@ruscon.spb.ru](mailto:ruscon@ruscon.spb.ru)



Support Personnel Recruitment & Leasing  
(495) 961 2716 [cv@staffsupport.ru](mailto:cv@staffsupport.ru)

## We Connect the Stars



The Russian Connection Group has successfully operated in Russia since 1992, searching employees for major multinational corporations

### Oil & Gas Industry

**Technical director (downstream)**  
for an EPC company  
Vacancy code 10555

**Project manager, field facilities design**  
for a leading production company  
Vacancy code 10204

**Senior engineer, geosteering**  
for a leading production company  
Vacancy code 7210

**Geophysicist (seismic interpretation)**  
for a multinational production company  
Vacancy code 10733

**Logistics engineer**  
for a multinational production company  
Vacancy code 10734

### Power Industry

**Market Analysis  
and Business Development  
Manager**

for a Western generation company  
(up to 400 000 rubles per month gross)  
Vacancy code 10495

#### **Analyst**

for a Western generation company  
(up to 200 000 rubles per month gross)  
Vacancy code 10393

Please, indicate the vacancy code  
and send your CV to the  
E-mail: [wolfson@ruscon.ru](mailto:wolfson@ruscon.ru)