

# The CAREER FORUM

5 мая – 11 мая 2011 г.

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

ВЫХОДИТ с 1995 г.

## Тема номера

Рынок труда: менеджеры по продажам



PressFoto

## HR-форум

2–3

Почему терпят неудачу руководители?



5

## Обучение

Новости бизнес-образования



PressFoto

## Вакансии

Администрация	3
Логистика	4
Продажи, Маркетинг	6
Право	7
Информационные технологии	7
Нефть, газ, энергетика	8



PressFoto

### В следующем номере:

### Английский язык – необходимость или лишний «плюс»?

Свободное владение английским языком по-прежнему остается одним из самых востребованных навыков. Причем и для тех должностей, работа которых не требует его использования. С чем это связано? На каких должностях и в каких компаниях без него действительно невозможно обойтись?

**Только для рекрутеров!**

**2011 ВЕСЕННИЕ HR - ДИАЛОГИ**

**Flash - конференция**

**ДРУГОЙ рекрутмент**

**25 мая 2011 года**

**Москва**  
**отель «Савой»**

**EduTech Russia 2011**

**ВСЕ ОБ ОБУЧЕНИИ, ВСЕ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ**

Международная выставка и конференция **EduTech Russia 2011**

«Инновационные технологии в образовании и обучении»

20 - 21 сентября 2011 года, Экспоцентр, Москва (навильон 2.4.)

**EduTech Russia 2011 - это:**

- Более 50 российских и зарубежных экспонентов, представляющих программно-инструментальные средства, оборудование и услуги для обучения
- Поддержка отраслевых ассоциаций и профессиональных сообществ
- Профессиональные посетители, представляющие образовательные учреждения, компании корпоративного сектора, государственные учреждения
- Возможность обменяться опытом с коллегами, узнать что нового происходит на рынке образовательных услуг
- Доклады, тематические семинары и мастер-классы по актуальным вопросам обучения с применением новейших технологий
- Круглые столы руководителей корпоративных университетов и образовательных учреждений
- Демонстрация лучших практик

**Время работы выставки:**

20 сентября	10:00 - 18:00
21 сентября	10:00 - 15:00

Генеральный информационный партнер: **hh.ru** (HeadHunter)  
Спонсор: **Bb** (Blackboard)  
При содействии: **ЭКСПОЦЕНТР**

[www.edu-tech.ru](http://www.edu-tech.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™



## Government Relations and Policy Director, Russia/CIS

GE is Imagination at Work - a diversified technology and financial services company focused on solving some of the world's toughest problems. With products and services ranging from aircraft engines, power generation, and water processing to medical imaging, business and consumer financing, and industrial products, we serve customers in more than 100 countries and employ more than 300,000 people worldwide.

#### ROLE SUMMARY/PURPOSE:

The Government Relations and Policy Director is responsible for articulating and executing the public policy positions for GE businesses, determining goals and objectives related to policy activity devising and executing strategies to accomplish GE government relations agenda.

#### ESSENTIAL RESPONSIBILITIES:

The position holder will lead and coordinate GE's government relations and policy initiatives in Russia/CIS. He or she will be responsible to set strategy, drive company government relations projects, and advise the GE businesses on a broad range of CIS legislative and policy issues. The GR and Policy Director will represent GE's interests before state institutions and other stakeholders at regional level and be accountable to influence policy with appropriate key Government Ministries and agencies.

- Lead CIS government relations teams in evaluating government relations initiatives, planning and developing key strategies, and implementing actions vis-à-vis CIS institutions and regulatory agencies in a wide range of areas including international trade, energy, healthcare, financial services, environmental regulations, and intellectual property.
- Coordinate with GE corporate leadership globally, GE businesses and President & CEO GE Russia/CIS on the development of GE positions on various issues, implementation of government relations/policy projects.
- Influence across GE businesses and the various GE constituents to develop and gain buy-in for GE position on policy and projects.
- Build GE capacity with senior policy makers and influencers.
- Provide expert advice on the workings of state institutions and CIS decision-making procedures.

#### QUALIFICATIONS/REQUIREMENTS:

- Education: Law or political sciences degree.
- Experience: Minimum 15 years of professional experience, with significant similar experience with a global corporation or with an international law or consultancy firm; strong relationships with government officials and influencers.
- Demonstrated experience operating in a highly regulated environment and experience in dealing with federal, regional and local governments in Russia/CIS;
- High level of understanding of Russia/CIS decision-making process and procedures.
- Fluency in English, knowledge any other European languages would be viewed as an advantage.

Vacancy code: 98825069

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

# Рынок труда: менеджеры по продажам



## Тема номера

Специалисты в области продаж остаются одними из самых востребованных, как бы ни менялась ситуация на рынке труда. Какие тенденции наметились сегодня в области их подбора и компетенций?

«Спрос на специалистов в области продаж стабильно высок, и именно эти подразделения не прекращали набор даже во время экономического спада, — утверждает **Стас Медведев, руководитель направления продаж и маркетинга, Hays.** — Сегодня сейлзы вполне востребованы и в ряде направлений продаж до сих пор ощущается большой дефицит квалифицированных кадров. Для многих компаний подразделение продаж — самое крупное по количеству сотруд-

ников, работающих в нем. Структуры продаж в ведущих FMCG компаниях исчисляются тысячами сотрудников».

На начальные позиции в области продаж часто нанимают людей без опыта. Требования минимальны, но и уровень текучести кадров здесь очень велик и достигает 100% в год. «Некоторые разочаровываются в этой профессии, кто-то не проходит испытательный срок, более успешные переходят в другие компании на

лучшие условия и пр.», — говорит Стас Медведев. Многие компании, предпочитающие воспитывать собственные кадры «с нуля», осознают это и стараются выстраивать планы для таких сотрудников, мотивируя их привлекательной перспективой.

Тем не менее большинство специалистов по продажам предпочитают менять работу раз в два-три года, а то и чаще, что доставляет немало хлопот работодателям. «На сегодняшний день ситуацию с sales-ma-

nagers на рынке труда действительно можно охарактеризовать словом «непостоянство», — комментирует **Полина Войцехович, старший консультант, «Агентство Контакт».** — Специалисты нашего агентства все чаще сталкиваются с резюме менеджеров по продажам, в которых зафиксирована практически ежегодная смена мест работы. Существует мнение, что работа в сфере продаж требует разностороннего опыта, а значит, чем больше компаний сменил

**The CAREER FORUM**

5 мая — 11 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)

специалист, тем более эффективнее он будет осуществлять свои должностные обязанности. Тем не менее большинство компаний по подбору персонала придерживается другой позиции, в которой ежегодная смена работодателя выступает в качестве показателя неэффективной работы. Успешный менеджер по продажам реализуется как профессионал в рамках одной компании на протяжении нескольких лет. Один год — это минимальный период, по прошествии которого можно увидеть реальный результат проделанной работы».

Сейлзы, занимающие ведущие и руководящие позиции, более лояльны своим работодателям, внимательны к своей карьере и не склонны к частой смене места работы. Однако, несмотря на востребованность опытных кандидатов, отбор для них не становится менее строгим, а пожелания продолжают расти. Здесь мало активности и традиционных качеств хорошего продавца. Необходимо отличное знание продукта. Выдвигаются и дополнительные требования (например, к знанию иностранного языка), которые для данных сегментов рынка действительно важны.

Рекрутеры отмечают, что для менеджеров по продажам при приеме на работу опыт продаж не является определяющим фактором — предпочтение отдается психологическим и личностным качествам. Портрет кандидата, имеющего наилучшие перспективы в данной области, выглядит так: высокомотивированный



PressFoto

гуманитарий, клиентоориентированный и доброжелательный, чувствующий собеседника, с активной жизненной позицией, осознанно нацеленный на достижение результата, зрелый и динамичный, умеющий работать с информацией, обобщать, делать выводы.

Во многих компаниях среди жестких критериев для сотрудников отдела продаж — обязательное наличие высшего образования. При этом предпочтение отдается более молодым людям, поскольку молодость подразумевает способность к обучению и наличие амбиций для дальнейшего карьерного роста. По мнению экспертов, есть люди, которые владеют стратегией и тактикой продаж от природы. Это редкие люди. В массе своей мастерству продаж необходимо обучаться, совершен-

ствовать и оттачивать его на протяжении всей жизни. Существует множество техник, приемов и методик. Их нужно знать. Поэтому еще одно из главных требований к специалистам такого профиля — постоянное повышение уровня своих навыков.

«Основной тренд последних лет — знание английского языка, — комментирует Стас Медведев. — За кандидатов с разговорным английским идет настоящая охота. По нашим оценкам, менее 5% сейлзов в Москве владеют иностранным языком. С увеличением доли канала сетевой розницы растет и спрос на специалистов с релевантным опытом. Подавляющее большинство FMCG компаний на рынке имеет открытые вакансии менеджеров по работе с ключевыми клиентами».

«Для отбора действительно эффективных специалистов компаниям и их руководству необходимо четко оценить, во-первых, свои ожидания от работы специалиста по продажам и, во-вторых, свои материальные возможности, т.е. то, что они могут ему предложить взамен, — говорит Полина Войцехович. — Кроме того современная тенденция подбора sales-managers сводится к «переманиванию» действительно качественных специалистов из других компаний. Работодатели уже не хотят принимать на работу «людей с улицы», с чьей реальной работой они не знакомы, одного резюме уже не достаточно. Как известно, переманить можно далеко не каждого специалиста. Для кандидатов, которые успешно работают в одной компании на протяжении многих лет, важным становится уже не только собственная стабильность, но и дальнейшее развитие этой компании. И выход из такой ситуации вполне логичен — кандидата можно переманить завышенной заработной платой и лучшими условиями работы. В ином случае вы можете выбрать более дешевого, но менее эффективного специалиста».

Еще одна из основных тенденций современного рынка труда — требуются не просто менеджеры по продажам в общем смысле слова, а узкие специалисты, например по продаже конкретных продуктов (медицинского оборудования, автомобилей и т.п.).

ТАМАРА ЗОЛОТОРЁВА

## Администрация

### Vacancy **Personal assistant**

- Responsibilities**
- Provide high quality secretarial and administrative support to the Brand development directors
  - Do Russian/English translation/interpreting
  - Plan of the working day
  - Keep of BDD's personal files
  - Prepare expense reports
  - Maintain the correspondence
  - Welcome and maintain guests
    - Visa and travel arrangement
  - Administrate all issues connected with organization of presentations and sales meetings
  - Collect and distribute all the incoming and outgoing correspondence
  - Collect and pass to the Administration Officer the documents necessary for registration in Moscow (in UVIR) of arriving expatriates, control and ensure that the registration/extension is done in time
- Requirements**
- Higher legal education (preferably MGU, MGUA, MGIMO)
  - At least 2 years of relevant legal practice
  - Good knowledge of Russian civil, labor, trade and antitrust legislation
  - Good communication and negotiation skills
  - Ability to travel to Russian regions
  - Good command of English
- Personal Specification**
- Fluent English
  - Advanced computer knowledge
  - Capability to take initiatives
  - Flexibility of thinking
  - Capability to see clearly the whole picture, identify the goal as well as ways to achieve it
  - Capability to set priorities

Vacancy code 10709

E-mail: skorobatyuk@careerforum.ru

## THE BEST JOBS

КПМГ

Hyundai Motor Company

Данфосс

Marriott

DHL

PricewaterhouseCoopers

Делойт

Nestle

Cisco

Huawei

Вакансии лучших компаний на

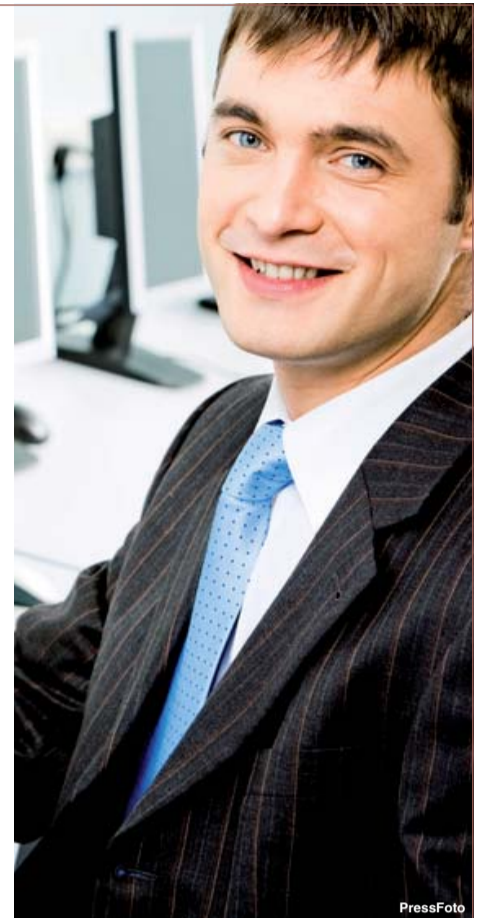
**www.careerforum.ru**

## Vacancy

**Modern Trade Channel development 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. In this role you will be primarily responsible for the execution of the Trade Category Plan in Modern Trade channel and making tailors-made Customer Marketing plans in Modern Trade to deliver brand/category objectives aligned with Brand Marketing Plan, based on fully integrated shopper, customer, and channel insights.

- Responsibilities**
- Develop MT channel and shopper insights. Translate insights into business building opportunities within specific customers
  - Develop channel activation program for MT Chains (indirectly-covered)
  - Use and leverage MT specific category and shopper insights
  - Work with Regional trade marketing and sales team to ensure excellent in-store execution
  - Give MT input into Innovation program
  - Lead execution of plans and activities including customized
  - Analyze the ROI of all Customer Marketing activities executed in the MT channel
- Requirements**
- Higher University Degree
  - 3+ years experience in Trade marketing/Customer Development, gained within international FMCG company
  - Previous Field Sales experience is an advantage
  - Knowledge of Modern Trade channel and Distributors business
  - Advanced computer skills, especially PowerPoint, Excel
  - Ability to treat huge information flow, analytical skills, statistics and mathematics skills
  - Working level of English
- 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.



PressFoto

Vacancy code 10724

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

## 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

Vacancy code 10778

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

# Почему терпят неудачу руководители?

Согласно многочисленным исследованиям, проводимым компаниями на протяжении 150 лет, именно личностные качества на 80% определяют будущую и нынешнюю эффективность или неэффективность сотрудников на различных должностях: от кассира до CEO.

Оценивать деятельность организации по размеру получаемой прибыли, безусловно, важно, но не менее важно обращать внимание и на качество управленческой команды, которая обеспечивает получение данной прибыли. Надеюсь, что поднятая мною тема подтолкнет вас по-другому посмотреть на проблему оценки менеджерской некомпетентности — в той плоскости, в которой вы раньше ее, быть может, никогда не рассматривали. Знаете ли вы, что всего лишь 40% менеджеров в мире обладают достаточным уровнем компетентности? (Основная причина тому — HR'ы уделяют недостаточно внимания оценке поведения сотрудников, больше фокусируясь на знаниях и опыте.)

Для начала рассмотрим причины, которые чаще всего становятся основаниями для расставания с ключевым сотрудником организации. Наиболее распространенные из них:

- Несвоевременное или неэффективное реагирование на успешные новые технологии конкурентов, продукты или услуги
  - Неспособность определить четкую стратегию или направление в бизнесе
  - Неспособность реализовать отличную стратегию
  - Неэффективная коммуникация с советом директоров
  - Потеря талантливых сотрудников и отсутствие возможности их замены
- Таким образом, основная причина неудач руководителей кроется не в знаниях, не в опыте, не в уровне IQ — а в неспособности или нежелании признать свои недостатки и зоны развития:
- Неспособность построить и повести команду за собой
  - Неспособность и нежелание развиваться или адаптироваться к меняющейся среде
  - Плохие рабочие отношения с коллегами, сотрудниками
  - Потеря видения общей картины бизнеса

CEO, исполнительные директора, равно, как и другие руководители, терпят неудачу, потому что совершают или, напротив, не совершают поступки, которые стоят организации денег, упущенных возможностей, заставляют нести потери и убытки, создают негативный имидж.

Но с другой стороны, эти ответы не объясняют скрытых механизмов, которые подталкивают руководителей совершать ошибки или опростраченные решения. Мы привыкли видеть CEO и генеральных директоров и президентов корпораций в роли непогрешимых идеалов, лидеров с богатым опытом и профессиональным прошлым. Почему же таким талантливым менеджерам свойственно принимать опростраченные решения, упускать возможности, не замечать очевидные вещи, тренды, возможности для развития бизнеса?

Издания Forbes и Fortune наполнены статьями именитых управленцев,

подробно описывающих свой процесс восхождения по карьерной лестнице от обычного клерка до генерального директора. Но примеров обратного нисхождения ничуть не меньше, просто о них в таких «успешных» изданиях не принято писать. Немало примеров и того, как человек из ранга непогрешимого CEO переходил в разряд «неудачника», его увольняли либо он сам покидал компанию.

Исторически большинство CEO, совершивших непоправимую ошибку, были сильными, опытными и грамотными руководителями до того, как потерпели неудачу или крах.

Что с ними происходит в этот момент? Внезапная потеря рассудка, здравого смысла — или, быть может, в игру вступают вредные поведенческие привычки, или деструкторы?

Ответ — деструкторы, или неосознаваемое и неконтролируемое поведение, которое может проявляться у топ-менеджеров следующим образом: межличностное поведение, оказывающее неблагоприятное влияние на эффективность работы и репутацию людей на работе, вызванное искаженными убеждениями людей о том, как другие должны к ним относиться. Чаще всего подобное поведение проявляется в период стресса.

Именно данные деструкторы становятся причинами неэффективного лидерства.

- Они переоценивали свои сильные стороны и недооценивали силу и мощь конкурентной борьбы
- Они ставили свои интересы выше интересов компании
- Они были высокомерными и принимали безрассудные решения
- Они устраняли любого, кто мог изменить их решения
- Они пренебрегали операционными вопросами, вместо этого пытаясь управлять публичным имиджем компании
- Они избегали сложных препятствий на своем пути и не планировали дальнейшие действия
- Они полагались на устаревшие стратегии

Читая истории о том, как компания потерпела неудачу, мы невольно задаем себе вопросы: «Неужели руководитель не видел, что нужно было действовать незамедлительно» или «Неужели он не понимал, что выбранная стратегия рано или поздно покажет свою неэффективность».

Многие лидеры разных эпох и народов, политики и военные обладали отличным интеллектом, навыками, были превосходными стратегами, имели богатый опыт управления, обладали высоким лидерским потенциалом, и, тем не менее, они ошибались. Что же разрушило их карьеру? А разрушили их врожденные личностные привычки (поведение), которые находятся за гранью осознанности до тех пор, пока на них не укажут со стороны, такие как: высокомерие, мелодрама, чрезмерная осторожность, навязчивое недоверие, отстраненность, увлеченность, эксцентричность, пассивное сопротивление, перфекционизм, стремление угодить.

CEO и топ-менеджеры, владельцы и генеральные директора, как и другие руководители, подвержены воздействию глубоко укоренившихся личностных черт, оказывающих влияние на стиль руководства и на совершаемые поступки. Например, вы можете быть блестящим аналитиком и эта ваша сильная сторона всегда помогала вашей компании избегать ошибок, которые совершали конкуренты. И в то же время — заикленность на анализе может подвести в ситуации стресса. Вы начинаете анализировать с утроенной силой и не предпринимаете никаких действий даже тогда, когда это крайне необходимо.

Стремление к анализу мешает здравому смыслу. Эта черта — ваша программа, встроенная в ваш мозг, и от нее очень сложно избавиться, остановиться и пересмотреть: то, что было вашей сильной стороной, стало ограничением, деструктором. Вы наверняка слышали утверждение, что наши недостатки являются продолжением наших достоинств. Когда мы нашу сильную сторону развиваем до абсурда, она становится нашим же ограничением: вы на самом деле не понимаете и не осознаете, что поступаете неверно, ведь данная тактика на протяжении всех лет была успешной, и вдруг — неудача ослепила вас. В этой ситуации важно не перейти грань, черту.

Как предупредить, выявить и как управлять факторами деструкторов, чтобы снизить риск воздействия на карьеру и организацию в целом?

Во-первых, деструкторы проявляются в большинстве случаев в стрессовой ситуации, но, что является стрессом для одного человека, не является стрессом для другого. Для одних стресс — это необходимость соблюдения сроков, для других — безделье, для третьих — начало работы в новой компании. Перемены вообще часто сопровождаются стрессом, поэтому некоторые люди и избегают перемен. Ключевой момент — необходимо выяснить, какие ситуации вы рассматриваете для себя как стрессовые, а какие — запускают или приводят в действие деструкторы.

Очевидно лишь одно, что CEO более подвержены воздействию деструкторов, чем другие руководители. Это связано с давлением, которое они испытывают, будучи на вершине организационной пирамиды. Нахождение в свете рампы, чувство ответственности за карьеру тысяч сотрудников, необходимость добиться поставленных целей в короткий срок, столкновение с многочисленными трудностями — все это может активизировать проявление деструкторов.

Более того, чем более высокую должность вы занимаете в организации, тем маловероятнее, что кто-либо в организации отважится указать на ваши недостатки. Я не призываю избавиться от них, потому что деструкторы — это часть личности. Они не давали о себе знать на протяжении 10–20 лет вашей карьеры, но на самом деле всегда были рядом с



АЛИНА КОРЖ,  
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР  
BUSINESS ASSESSMENT TECHNOLOGIES  
(ОФИЦИАЛЬНОГО ДИСТРИБУТОРА HOGAN  
ASSESSMENT SYSTEMS В РОССИИ)

вами. Иногда руководителям требуются годы, чтобы столкнуться с ситуацией или людьми, которые приведут в действие эту «спящую бомбу».

Инструменты оценки компании Хоган могут помочь руководителям всех уровней понять их собственные деструкторы, деструкторы их подчиненных, выявить, при каких обстоятельствах они запускаются и найти способы управления ими.

Быть может, мне и стоило назвать статью «Почему терпят неудачу сотрудники», поскольку эти деструкторы живут в каждом из нас. Тем не менее я остановилась на CEO, потому что они являются символом лидерства — именно их деструкторы могут привести компанию к более тяжелым последствиям, чем деструкторы, которыми обладает простой специалист.

Процесс разрушения карьеры одинаков, как бы ни называлась ваша должность, и кем бы вы ни работали в настоящий момент — мы уверены, что такие случаи могут произойти на любом организационном уровне. Тем не менее непосредственные подчиненные вряд ли скажут вам напрямую, что ваша самоуверенность приводит к опростраченным решениям или повышенный уровень скептицизма и осторожности тормозит многие организационные процессы, а высокий уровень прилежности и педантичности заставляет вас работать во вне рабочее время, потому что вам важно собственноручно и детально разобраться во всех мелочах. Нежелание услышать правдивую обратную связь не дает возможности лидерам осознать наличие данных негативных черт, которые вредят не только им самим, но и компании в целом.

Мы живем в такое время, когда выращиваем блестящих лидеров, не имеющих права на ошибку! CEO — героические фигуры в компаниях, и мы не желаем признавать то, что они тоже могут ошибаться, и те качества, которыми они отличаются от других, или являются их достоинствами, могут рассматриваться одновременно и как деструкторы. Очень важно перестать, наконец, это делать! Люди способны стать отличными руководителями, но при этом оставаться людьми, которые могут ошибаться. Вместо того, чтобы отрицать присутствие деструкторов, руководителям стоит признать их, разобраться в них и научиться контролировать. Мы знаем, что нелегко разобраться со своими недостатками. Проявлять самокритичность и признавать свои недостатки — лидеров не учат этому. Но это то, что должен уметь успешный лидер. Вне зависимости от степени подверженности данным деструкторам не позволяйте им разрушать вас и вашу организацию. Лучше признать, чем отрицать то, что вам присуще по природе.

АЛИНА КОРЖ



## Вакансия **Key account specialist**

Крупная западная FMCG компания с собственным производством в России и широкой сетью дистрибуции.

- Обязанности**
- Проводить работу с данными/информацией и отчетностью (по покупателям/категориям)
  - Координировать работу по оплате услуг третьих лиц (партнеров), отслеживать и контролировать эффективность процесса авторизации счетов на оплату услуг партнеров
  - Координировать внутренний бюджет
  - Объединять (собирать) информацию относительно соблюдения торговых условий с ключевыми клиентами и готовить отчетность по полученной информации
  - Готовить отчетность по расходованию бюджета на промо-акции у ключевых клиентов (по покупателям/категориям)
  - Взаимодействовать с сотрудниками отдела торгового маркетинга по вопросам создания на ежеквартальной основе консолидированного операционного плана/матрицы по продвижению продукта ключевым клиентам
  - Осуществлять координацию вопросов, связанных с номенклатурой упаковки (презентации и образцы, информация по брендам, первичная упаковка, отчетность о выполненной работе/проекте)
  - Осуществлять работу по прогнозированию ключевых клиентов (анализ данных, сбор и объединение информации, бронирование запасов, взаимодействие и кооперация с отделом по организации продаж)
  - Проводить работу с базами данных ключевых клиентов – создание и регулярное обновление баз
  - Оказывать административную поддержку своей команды
  - Осуществлять взаимодействие с внешними партнерами и агентствами, покупателями и представителями ключевых клиентов

Vacancy code 10777

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

Вакансия

## **Senior Field Sales Supervisor**

Крупная западная FMCG компания с собственным производством в России и широкой сетью дистрибуции.

- Обязанности**
- Обеспечивать достижение поставленных целей по продажам в рамках закрепленной за работником территории
  - Разрабатывать и доводить до сведения торгового персонала индивидуальные цели по продажам
  - Осуществлять регулярный контроль за достижением торговым персоналом целей по продажам
  - Принимать необходимые действия по достижению целей по покрытию торговых точек на закрепленной за работником территории
  - Обеспечивать доступность товара компании на полках магазинов
  - Обеспечить своевременное исполнение всех запланированных маркетинговых активностей в торговых точках
  - Руководить торговым персоналом на закрепленной за работником территории
  - Предоставлять отчетной группе по развитию продаж (SOP) необходимые отчеты в установленном формате в срок

Vacancy code 10756

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

## Маркетинг



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 расходованием, 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)

## НОВОСТИ

### Прием заявок на стипендию Endeavour Awards 2012

*Endeavour Awards — международно признанная образовательная программа, учрежденная правительством Австралии, которая направлена на поощрение студентов, исследователей и специалистов со всего мира за высокие результаты и заслуги в учебе и работе.*

Программа Endeavour Awards предлагает жителям Азиатско-Тихоокеанского региона, Ближнего Востока, Европы и Америки возможности обучения, исследовательской деятельности и профессионального развития по любым направлениям на территории Австралии.

В основной тур программы **Endeavour Awards 2012** принимаются заявки по следующим категориям:

- программа стипендий для аспирантов и докторов (**Endeavour Postgraduate and Postdoctoral Awards**);
- программа стипендий для исследователей (**Endeavour Research Fellowship**);
- программа стипендий для получения профессионального и технического образования (**Endeavour Vocational Education and Training (VET) Award**);
- программа стипендий для руководителей (**Endeavour Executive Award**).

Заявки принимаются и рассматриваются от студентов и специалистов, отвечающих требованиям.

Endeavour Awards является частью программы Australia Awards, объединяющей под одним известным брендом стипендии Endeavour Awards, присуждаемые Министерством образования, трудоустройства и трудовых взаимоотношений (DEEWR), и Development Awards, присуждаемые Австралийским агентством по международному развитию (AusAID).

**Прием заявок открыт до 30 июня 2011 года.**

**Дополнительная информация** о программе Endeavour Awards и описание процедуры подачи заявки доступны на сайте.

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

### Канада: новый центр международного бизнес-образования?

*В 2010 году количество иностранных студентов, поступивших на программы MBA в Канаде, достигло рекордной цифры для этой страны. Политика канадских бизнес-школ вкупе с целенаправленной правительственной программой по привлечению иностранных студентов привели к резкому росту интереса к программам MBA в Канаде со стороны кандидатов из других стран.*

Программа бизнес-образования в Университете Виктории (University of Victoria), к примеру, в 2010 году привлекла более 130 студентов из-за рубежа, хотя еще в 2008 году их было только 61.

Канадские программы MBA и EMBA стоят на первых местах в приоритетах

студентов из Китая, Индии и Ближнего Востока по нескольким причинам. Во-первых, это существенный рост качества бизнес-программ в Канаде и их признание на мировом уровне. Как минимум шесть канадских бизнес-школ фигурируют в последнем рейтинге Financial Times.

Во-вторых, гибкие правила выдачи визы и традиционное культурное разнообразие населения Канады дают дополнительные очки бизнес-школам этой страны в глазах студентов. В то время как США и Великобритания ужесточают визовые правила, Канада, также являясь англоязычной страной, делает шаги к упрощению процедуры выдачи визы. В то время как Великобритания вот-вот упразднит двухлетнее разрешение на работу в стране после окончания вуза, некоторые канадские штаты, наоборот, стараются привлечь квалифицированную рабочую силу из-за рубежа — например, в 2008 году Оттава расширила разрешение на работу для иностранцев после окончания канадского вуза до 3 лет. Кроме того, супруг или супруга студента в Канаде также получают разрешение на работу.

Возможность работать в стране с достаточно высокооплачиваемыми рабочими местами — огромное преимущество для тех студентов, кто вынужден брать кредиты на обучение. Трудно планировать выплату кредита за обучение, например, индийскому студенту, если он знает, что сразу после окончания программы MBA он вынужден будет вернуться в Индию.

В-третьих, во многих случаях стоимость жизни в Канаде ниже, чем в горо-

дах США и Великобритании, что существенно влияет на сокращение консолидированных затрат на обучение за рубежом.

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

### Выдачу грантов для привлечения ученых в вузы РФ продлили до 2013 года

*Премьер-министр РФ Владимир Путин распорядился продлить до 2013 года выдачу денежных грантов для привлечения ведущих ученых в вузы России — в 2013 году на эти цели будет выделено два миллиарда рублей, говорится в постановлении, размещенном в понедельник в банке документов правительства.*

Согласно постановлению правительства от 9 апреля 2010 года, в 2010–2012 годах из бюджета на привлечение в российские вузы ведущих ученых в виде грантов выделят три миллиарда, пять миллиардов и четыре миллиарда рублей соответственно. Гранты предоставляются на конкурсной основе под научные исследования, проводимые в отечественных вузах под руководством ведущих ученых. Теперь же срок выдачи грантов продлен до 2013 года.

Также из постановления следует, что в 2010 году было потрачено всего 723,9 миллиона рублей.

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

## Право

Vacancy

### Lawyer

With a leading international FMCG manufacturing company, possessing own production facilities and wide distribution set-ups in Russia. Whose main role will be to provide legal support to project teams (integration and ERP).

- Responsibilities**
- Analysis similarity and differences between two companies for Integration purposes
  - Creation of Integration plan (legal aspects)
  - Standardization contracts, templates, policies, incl. implementation of corporate standard contracts, policies, template for integrated company (drafting, simplification, systematization and support)
  - Implementation corporate standards for work with Key Accounts and Distributors, including contract standardization
  - Drafting and registration changes in corporate documentation
  - Participation in the administrative procedures (authorization M&A with federal antimonopoly service)
  - Global/regional contracts implementation (updating, standardization and support)
  - Global/regional contracts authorization (review, updating, participation in negotiations)
  - Provide legal advises on requests

- Requirements**
- Higher legal education (preferably MGU, MGUA, MGIMO)
  - At least 2 years of relevant legal practice
  - Good knowledge of Russian civil, labor, trade and antitrust legislation
  - Good communication and negotiation skills
  - Ability to travel to Russian regions
  - Good command of English

**Compensation** The company offers an attractive compensation package, including: competitive salary + bonus, medical & life insurance, lunches, etc.

Vacancy code 10782

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

## 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)

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)

Tel.: (495) 961-27-26

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

Fax: 967-33-17

We Connect the Stars



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

