

The CAREER FORUM

4 – 9 июля 2011 г.

www.careerforum.ru

ВЫХОДИТ с 1995 г.

Тема номера

Что вам мешает стать успешным кандидатом?



PressFoto

Рынок труда

Расходы на HR растут



PressFoto

Рынок труда

Успех приносят руководители, «выращенные» внутри компании



PressFoto

Вакансии

Информационные технологии	3
Недвижимость, продажи	4, 7
Логистика, право	7
Право	6
Нефть, газ, энергетика	8



PressFoto

В следующем номере:

Зарплата, адекватная способностям

Иногда кандидаты переоценивают или недооценивают стоимость своих профессиональных компетенций, и это серьезная проблема для всех участников рынка труда. Как объективно оценить свою стоимость? Есть ли какие-нибудь специальные методы по ее расчету? И как грамотно договориться о ней с работодателем?

7 июля 2011
Москва



Московская Школа Новой Экономики
Новый уровень! Новая жизнь!

Приглашаем на «День эффективности HR2. Лучшие практики управления персоналом»

День эффективности HR2 — это 8 одновременных мастер-классов (с 10.00 до 17.00) и 6 круглых столов (с 17.00 до 19.00) по темам:

Мастер-классы:

1. Современные методы нормирования труда и управления численностью сотрудников предприятия. *Ведущий: Тимофеев Александр*
2. Грейдинг, оплата труда и премирование. *Ведущий: Копца Анастасия*
3. Заработная плата: правовые и налоговые аспекты. *Ведущий: Томина Светлана*
4. Мотивация персонала. *Ведущий: Ветлужских Елена*
5. Практикум по разработке KPI. *Ведущий: Дугина Ольга*
6. Оценка персонала методом «Ассесмент Центр». *Ведущий: Самоукина Наталья*
7. Корпоративное обучение: внешние подрядчики. *Ведущий: Ветошкин Роман*
8. Стратегия управления персоналом в компании. *Ведущий: Краснова Наталья*

Круглые столы:

1. Кадровое планирование и бюджетирование. *Ведущий: Проскура Елена*
2. Личная эффективность руководителя. *Ведущий: Гиль Алена*
3. Корпоративная политика. *Ведущий: Самоукина Наталья*
4. Дистанционное обучение персонала. *Ведущие: Краснова Наталья, Алексей Корольков*
5. Кадровый резерв компании. *Ведущий: Таран Ирина, спецгости-практики*
6. СПЕЦГОСТЬ! Организация корпоративных мероприятий как элемент формирования корпоративной культуры и командообразования. *Ведущие: Михалкова Дарья*

Возможность получить видеоматериалы всех мастер-классов!

+7 (495) 638-57-67

www.e-mba.ru

Вакансии

в крупных международных
компаниях на
www.careerforum.ru

КПМГ

Hyundai Motor Company

Данфосс

Marriott

DHL

PwC

Делойт

Nestle

General Electric

Huawei



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



Top Level Executive Search
(495) 967 3318 info@execusearch.ru



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



Support Personnel Recruitment & Leasing
(495) 961 2716 cv@staffsupport.ru

We Connect the Stars



Что вам мешает стать успешным кандидатом?



Тема номера

Далеко не всегда при отказе в работе соискателям называются истинные причины их профессиональной непригодности. Как догадаться об этих причинах самостоятельно и попытаться их избежать? Что, по мнению работодателей и рекрутеров, сегодня чаще всего препятствует успешному трудоустройству?

«Наиболее распространенной и весомой причиной отказа кандидатам в трудоустройстве является несоответствие требованиям к профессиональному опыту работы (предыдущий опыт работы, профессиональные качества и компетенции, несоответствующие текущим требованиям), — говорит Елена Селина, менеджер

по подбору персонала DHL EXPRESS в России. — Не имея необходимого опыта и навыков, кандидат просто не сможет выполнять те обязанности, которые будут перед ним стоять». При этом проблемой может стать не только недостаток знаний и опыта, но и их переизбыток — ведь в этом случае опасения работо-

дателя будут связаны с тем, что соискателю быстро наскучит работа и он вскоре примется за поиск нового места работы. Такие ситуации были очень распространены во время кризиса, когда попавшие под сокращение специалисты шли на должности, неинтересные в плане профессионального развития, продолжая

поиски более привлекательной и перспективной работы. Сегодня рекрутеры с особой осторожностью относятся к таким соискателям, дабы избежать текучести кадров.

Консультанты рекрутинговой компании Antal Russia советуют при оценке вакансии внимательно изучить предполагаемые долж-

The CAREER FORUM

4 – 9 июля 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
www.careerforum.ru

ностные обязанности и требования к кандидатам: «Часто даже стремление менеджера учиться и способность быстро усваивать информацию не могут компенсировать отсутствие навыков для данной позиции, если они принципиально важные».

«Мотивация и соответствие ожиданий соискателя и работодателя — одно из важнейших оснований для принятия решения по кандидату, — комментирует **Татьяна Титова, старший специалист отдела подбора персонала PwC.** — У нас есть определенные ожидания от кандидатов, и мы верим в то, что не бывает плохих или хороших кандидатов, бывают соискатели, которые подходят или не подходят компании по своему опыту, технической грамотности, деловым навыкам. Самый большой процент отказов соискателям — по причине нерелевантного или недостаточного опыта. Чаще всего таким кандидатам отказывают по резюме или после телефонного интервью». Следующие по «популярности» причины отказа в компании PwC — специальные знания и навыки, такие как знание английского языка, специальных программ; знания индустриальной специфики, техническая грамотность, навыки в конкретной профессиональной деятельности и деловые качества (высокий уровень коммуникативных и презентационных навыков, умение эффективно действовать в ситуации с меняющимися условиями, ориентированность на высокий уровень предоставления услуг клиентам и т.д.).

Среди ожиданий от кандидатов далеко не последнее место занимают их мотивация и качество подготовки к собеседованию. Все работодатели хотят видеть на собеседовании человека с серьезными намерениями работать именно в той компании, в которую его пригласили, и четким представлением о том, чем именно он может быть полезен данной организации. Часто причиной отказа называют плохую подготовку к собеседованию: если, например, кандидат не ознакомился с информацией о компании, о ее положении на рынке и не подготовил список детальных вопросов о вакантной позиции.

Опоздание на полчаса с оправдательным комментарием «заблудился в поиске офиса» может также стать основной причиной отказа, особенно если будущая работа требует от человека собранности, пунктуальности и быстроты мышления.

«Неадекватные зарплатные ожидания» продолжают оставаться одной из самых частых причин отказа. Увы, многие соискатели не удосуживаются изучить рынок труда, ознакомиться с размером зарплат, которые предлагают сегодня специалистам аналогичного уровня, — в результате не знают подлинной «стоимости» своего опыта и профессиональных навыков, называя нелепые для своей позиции цифры. «Работодатели крайне настороженно относятся к кандидатам, которые выдвигают слишком завышенные или, наоборот, заниженные ожидания по уровню компенсации, — утверждают **консультанты рекрутинговой компании Antal Russia.** — Компании, пересмотревшие свою кадровую политику после кризиса, не готовы переплачивать, скорее они будут продолжать поиски специалиста с релевантными их предложению ожиданиями. С другой стороны, чересчур низкие требования к зарплате вызывают сомнения в уровне квалификации кандидата».

К сожалению, многие кандидаты указывают в резюме заведомо ложную информацию о предыдущих местах работы, выполняемых обязанностях, особенно любят приукрашивать его словом *fluent*, демонстрируя на собеседовании очень средние познания в иностранных языках, такой же уровень владения компьютерными программами. Но тайное, как известно, легко становится явным — особенно если рекрутер опытен и у него хорошо наметан глаз, чтобы сразу заподозрить что-то неладное и докопаться до подлинной информации о вас. После кризиса работодатели стали более разборчивы и достаточно внимательно относятся к отзывам бывших работодателей, коллег, знакомых о потенциальном сотруднике. Так что плохие рекомендации и «дача ложных показаний» могут подпортить положение кандидата на рынке труда на многие годы.

Также несмотря на обилие доступной информации о том, как надо вести себя на собеседовании, с неоднократными списками того, чего делать категорически нельзя, довольно распространены случаи, когда кандидаты ошарашивают рекрутеров красочными просторными рассказами о своих бывших непорядочных руководителях, их служебных романах и неллицеприятных внутрифирменных конфликтах. Следу-

ющей причиной из этой серии можно назвать элементарное неумение слушать собеседника, что крайне затрудняет общение на собеседовании.

Чаще всего если рекрутер сталкивается на собеседовании с одной из перечисленных выше причин, общение с кандидатом будет закончено вежливым обещанием «перезвонить», однако далеко не все выполняют это обещание, а соискатель будет пребывать в полном неведении, почему ему так никто и не перезвонил.

Но есть и компании, в которых не принято оставлять неудачливых кандидатов без обратной связи.

«Мы всегда уведомляем кандидата, что решение о трудоустройстве принимается на конкурсной основе, — говорит Елена Селина. — Поэтому каждый претендент на вакансию понимает, что у него есть конкуренты, начинает взвешенно и критично оценивать свои достоинства и недостатки, шансы на соответствие данной должности и преимущества перед другими специалистами».

Мы стараемся озвучивать причины отказа в трудоустройстве, т.е. профессиональное несоответ-

ствие заявленным требованиям (недостаточность опыта, отсутствие определенных необходимых навыков, профессиональных качеств), всем кандидатам, с которыми проводим интервью, так как отсутствие обратной связи может негативно повлиять на имидж компании как работодателя. Если кандидат получает обратную связь от потенциального работодателя, это поможет ему в дальнейшем поиске работы, он сможет скорректировать самопрезентацию и выбор позиций, на которые будет претендовать в соответствии со своим опытом и знаниями».

В компании PwC, по словам Татьяны Титовой, процесс и техники оценивания кандидатов также построены максимально профессионально и эффективно для того, чтобы принимать объективные решения по кандидатам: «Мы предоставляем кандидатам обратную связь, и у нас есть ряд примеров, когда соискатели возвращались к нам и демонстрировали значительный рост в различных областях знаний, некоторые из них успешно работают в компании и сегодня».

ТАМАРА ЗОЛОТОРЁВА

Информационные технологии

Вакансия

Системный администратор

Обязанности

- Планирование информационной инфраструктуры, структуры внутренней сети
- Организация и обеспечение бесперебойного функционирования локальной сети. Мониторинг использования локальной сети
- Установка на серверы и рабочие станции сетевого программного обеспечения, конфигурирование систем и программного обеспечения на серверах
- Обеспечение защиты от несанкционированного доступа к информации, просмотра или изменения системных файлов и данных, а также безопасность межсетевого взаимодействия
- Организация доступа к локальным и глобальным сетям, в том числе — сеть Интернет; обмен информацией с другими организациями с использованием электронной почты
- Регистрация пользователей, назначение идентификаторов (логинов) и паролей
- Поддержка рабочего состояния программного обеспечения серверов
- Поддержка работы корпоративного web-сервера и внутренних web-серверов
- Установка и настройка сетевых сервисов. Поддержание их в рабочем состоянии
- Настройка системы безопасности, планирование общей политики безопасности
- Обучение и консультирование пользователей при работе в локальной вычислительной сети, сети Интернет, использовании электронной почты, ведению архивов
- Ограниченная настройка и программирование АТС

Требования

Высшее образование по специальности. Опыт работы от 2 лет в должности системного администратора. Базовый английский. Офис в центре. Зарплата \$2000, соцпакет.

Vacancy code 10806

E-mail: lk@careerforum.ru

Вакансия

Инженер-механик объекта коммерческой недвижимости класса «А»

В ведущую международную консалтинговую компанию в области коммерческой недвижимости.

Обязанности

- Организовать технически правильную эксплуатацию и своевременный ремонт систем кондиционирования, отопления, водоснабжения и канализации, бесперебойное обеспечение теплом, водой и канализацией зданий, контроль за рациональным расходованием энергетических ресурсов
- Планировать работу по техническому обслуживанию и выполнению регламентных работ
- Давать заключения по разработанным проектам, участвовать в испытаниях и приемке оборудования в эксплуатацию
- Осматривать и содержать в исправном состоянии системы холодоснабжения, кондиционирования, вентиляции, отопления, водоснабжения и канализации
- Проверять исправность сантехнического оборудования, водо- и теплоснабжения, кранов горячей и холодной воды, раковин, унитазов, сливных бачков, запорных кранов, немедленно устранять протечки воды и засоры канализации, воздушные пробки в теплосистеме
- Следить за давлением горячей и холодной воды и принимать меры по его нормализации
- Своевременно выявлять и устранять потери тепла и воды, связанные с неисправностями оборудования, арматуры, трубопроводов, систем теплоснабжения
- Немедленно выполнять все заявки клиентов по исправному содержанию оборудования и устранению возникших неисправностей в пределах актов разграничения ответственности

Требования

- Опыт аналогичной работы от 3 лет (объекты коммерческой недвижимости класса «А», «В» или жилой недвижимости с современными системами жизнеобеспечения здания)
- Способность работать в условиях высокой загрузки
- Необходимые технические навыки
- Высшее техническое или среднее специальное профильное образование

Vacancy code 10838

E-mail: buldakova@careerforum.ru

Вакансия

Инженер-энергетик объекта коммерческой недвижимости класса «А»

В ведущую международную консалтинговую компанию в области коммерческой недвижимости.

Обязанности

- Обеспечивать эффективную эксплуатацию, техническое обслуживание и своевременный ремонт инженерно-технических систем объекта
- Разрабатывать ежегодные планы содержания в исправном состоянии объекта и установленного в нем оборудования, текущего обслуживания и их своевременный ремонт
- Осуществлять контроль и учет за расходованием электроэнергии и тепловой энергии
- Обеспечивать ведение и хранение технической документации, составление и представление отчетности в установленном порядке
- Руководить энергетической службой объекта

Требования

- Высшее техническое образование
- Опыт аналогичной работы от 5 лет (объекты коммерческой недвижимости с современными инженерными системами)
- Необходимые технические навыки по эксплуатации систем
- Уверенный пользователь ПК
- Способность работать в условиях высокой загрузки
- Группа по электробезопасности 5 (до и свыше 1000 В)

График работы

- Пятидневная рабочая неделя



Vacancy code 10837

E-mail: buldakova@careerforum.ru

Продажи

Vacancy

Beauty and Health Care Sales

A big multinational corporation launches a position.

Functions

- 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
- 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 rb gross. Medical insurance. Corporative trainings and education.

Vacancy code 10737

E-mail: mozharov@careerforum.ru

Вакансия

Руководитель отдела франчайзинга

Компания модной джинсовой одежды с активно развивающейся франчайзинговой сетью розничных магазинов (в 10 городах России).

Требования

- Высшее образование
- Опыт работы от 3 лет в оптовых торговых компаниях
- Опыт открытия магазинов в регионах
- Опыт работы с fashion-сегментом (одежда, обувь, аксессуары, кожгалантерея)
- Опыт руководства людьми
- Английский язык на уровне Intermediate
- Знание MS Office, 1С Торговля
- Умение вести переговоры
- Лидерские качества, стратегическое мышление, отличные коммуникативные навыки

Обязанности

- Поддержание и развитие франчайзинговой сети в Москве и регионах
- Контроль работы сотрудников, соблюдения стандартов бренда
- Анализ рынка конкурентной среды
- Составление отчетов по продажам

Условия

- Офис в центре Москвы
- Достойный оклад и соцпакет
- Возможность участия в интересном динамично развивающемся проекте, личностный и профессиональный вклад в развитие дела

Vacancy code 10843

E-mail: skorobatyuk@careerforum.ru

НОВОСТИ

Расходы на HR растут

Расходы на HR-программы и количество сотрудников, занятых управлением персоналом, постепенно увеличиваются. К такому выводу пришли эксперты Bersin & Associates. Как подсчитали консультанты, рост HR-бюджетов в американских компаниях в прошлом году составил 1,4%, а число сотрудников отделов управления персоналом увеличилось почти на 2%. На фоне сокращений расходов на персонал, которые наблюдались два предыдущих года, эти цифры выглядят вполне жизнеутверждающе.

По данным Bersin & Associates, в настоящее время американские работодатели тратят в среднем \$1218 на одного сотрудника. При этом крупным игрокам (от 10 тыс. сотрудников) обслуживание функции и расходы на персонал обходятся в \$748, а небольшие организации тратят около \$1500 в год (100–999 человек). Что касается штата отделов персонала, то больше всего организации тратят на рекрутинг, программы развития и льготы сотрудникам.

[Hr-zone.net](http://hr-zone.net)

Молодые сотрудники — равнодушное поколение?

Согласно исследованию GfK Employee Engagement, во всем мире молодым работникам не хватает вовлеченности. Они подвергаются наибольшему стрессу на работе, что может привести к проблемам в управлении и замедлению развития как для компаний, так и для стран в целом.

Исследование GfK проводилось среди более чем 30 тыс. работников в 29 странах и выявило, что рынок труда поляризован между разочарованными людьми 18–29 лет и их старшими коллегами, среди которых, возможно, немало пенсионеров.

Хотя молодые сотрудники, как правило, не несут большую ответственность на работе, именно в этой группе наибольший процент сотрудников «часто» или «почти всегда» озабочен балансом между жизнью и работой, необходимостью работать сверхурочно и своим здоровьем.

Сравнивая противоположные по возрасту группы сотрудников, отметим, что только 21% работников 18–29 лет активно вовлечены в работу в сравнении с 31% работников старше 60 лет. Этот разрыв (10%) между молодыми «рабочими лошадками» и теми, кто чаще занимает более высокие позиции, приводит к реальным проблемам для бизнеса во всех странах мира, потому что создает отчуждение на рабочих местах, чувство обиды и может затруднять попытки рекрутировать, удерживать и мотивиро-

вать квалифицированные молодые таланты. При более детальном рассмотрении ситуации на национальном уровне обнаруживается, что некоторые страны сталкиваются с гораздо более серьезной проблемой вовлеченности молодых сотрудников. В Македонии (36%), Франции (32%) и Турции (32%) почти треть работников 18–29 лет высоко вовлечены в работу, что означает довольно стабильное и продуктивное положение в компаниях. Напротив, страны внизу списка «вовлеченности» — Венгрия, Чехия (по 6%), Сербия и Португалия (по 7%) — сталкиваются с противоположной ситуацией. В них по мере усиления экономического роста удержание молодых талантов может стать проблематичным.

Страна	Сотрудники 18–29 лет, высоко вовлеченные в работу (%)
Македония	36
Франция	32
Турция	32
Мексика	27
США	24
Австрия	20
Бразилия	20
Филиппины	19
Канада	18
Швейцария	18
Украина	16
Аргентина	15
Польша	15
Колумбия	14
Германия	13
Израиль	13
Бельгия	12
Болгария	12
Румыния	12
Швеция	12
Великобритания	12
Россия	10
Нидерланды	9
Словакия	9
Перу	8
Португалия	7
Сербия	7
Чехия	6
Венгрия	6

Источник: Международное исследование вовлеченности персонала, GfK, 2011.

Хотя 61% молодых сотрудников верят в возможности карьерного роста, многие все же видят их у другого работодателя или в другой стране. Шесть из десяти молодых работников (58%) активно ищут работу или планируют начать поиск в течение ближайших шести месяцев. Две пятых (58%) готовы эмигрировать ради нового рабочего места. Для бизнеса и государства крайне важно признавать и устранять причины недостаточной вовлеченности молодых сотрудников.

Во многих странах стресс на работе наносит урон самочувствию

более молодого поколения сотрудников. Экономический кризис нанес сокрушительный удар по стремлениям многих. Более трети молодых сотрудников были вынуждены принять предложение о работе, которая им не нравится (36%), или работают не по специальности (37%) из-за экономической ситуации.

Кроме того, молодые сотрудники в полной мере ощутили на себе то, что бизнес затянул пояса. Две пятых (39%) полагают, что работодатель выгодно использует экономический спад, чтобы оправдать свои чрезмерные требования. Среди работников старшего возраста так считает каждый четвертый (24%). Треть (34%) обеспокоены тем, что у них недостаточно ресурсов для эффективной работы. Сотрудники старше шестидесяти озабочены этим в меньшей степени (22%).

Все это в свою очередь серьезно влияет на ощущения молодежи на рабочем месте. Две пятых (40%) часто подвергаются стрессу на работе — это самая большая доля среди всех возрастных групп. Помимо этого почти треть (31%) чувствуют принуждение работать сверхурочно.

В результате, две пятых молодых сотрудников (39%) недовольны соотношением между работой и свободным временем — снова рекордно высокие показатели в сравнении с другими возрастными группами. При этом треть (32%) чувствуют, что давление на работе и стресс часто влияют на здоровье. Этот показатель на пять пунктов выше, чем у пятидесятилетних работников и на 10 пунктов выше, чем у шестидесятилетних.

Поясняя результаты исследования, Сухи Гатаоре, директор GfK NOP, Великобритания, отмечает: «В тяжелые времена вовлеченные работники и единый коллектив — это не роскошь, а необходимость. Заинтересованные работники хотят, чтобы их работодатель преуспел, хотят остаться с ним и делать больше. Но мы должны помнить, что отношение к работе и реалиям рынка труда изменилось внутри каждого из поколений. Никто больше не рассчитывает и не готовится к «одной работе на всю жизнь». Многие люди младшего поколения ищут работу, имеющую ясную цель, — на что они, по их мнению, имеют право — и задержатся на одном рабочем месте только до тех пор, пока не найдут более подходящее место для реализации своих амбиций».

«На сегодняшний день вопрос высокой вовлеченности персонала крайне актуален», — говорит Елена Якубовская, директор по работе с клиентами Отдела исследований сферы бизнес услуг ГФК-Русь. — Во всем мире компании с высоким индексом вовлеченности сотрудников достигают более высоких финансовых результатов в более короткие сроки, они быстрее реагируют на изменения рыночной ситуации и хорошо к ним адаптируются, постоянно наращи-

вают свои мощности и, как следствие, долго и успешно существуют на рынке. Основной актив в таких компаниях — их сотрудники. Поэтому склонность молодежи видеть свое рабочее место как краткосрочную перспективу имеет смысл рассматривать как одну из наиболее важных проблем, к решению которых необходимо активно подключиться современным работодателям».

[Apsc.ru](http://apsc.ru)

Долгосрочный успех приносит руководители, «выращенные» внутри компании

Американские исследователи корпоративных стратегий из Университета Индианы изучили опыт 500 компаний, входивших в список лучших в течение десятилетия. Из пяти сотен организаций только 36 выделялись по всем показателям, пишет деловой портал Slon.ru: по размеру активов, собственному капиталу и инвестициям, росту доходов, прибыли на акцию и т.д.

Обработывая результаты, ученые пришли к выводу, что успех этим лидерам рынка принесли «доморощенные» топ-менеджеры. Ни одна из компаний, где руководители привлекались извне, не смогла в течение всего этого периода идти наравне с группой лучших.

Организации, где много внимания уделяют программам преемственности, добиваются большего. Но опыт последних лет показывает, что компании как раз все менее старательно выращивают новые кадры. Почти две трети компаний из топ-500 не имеют эффективной программы кадрового планирования, и только в 16% CEO признались, что в их компании уже растет новый лидер.

Основная причина проста — в современном мире слишком много изменяющихся факторов, могущих оказать влияние на деятельность компаний. «Подгадать» к внешним обстоятельствам и вырастить суперменеджера, который возглавит перемены в компании, практически невозможно. Поэтому в мире, и Россия не исключение, спрос на таланты, готовые занимать высшие управленческие позиции, растет быстрее, чем эти таланты успевают появиться.

К тому же срок пребывания генерального директора на одном посту стремительно сокращается: если в начале 1990-х CEO американских компаний не покидали своего кресла более 10 лет, то сегодня хорошо, если половину этого срока выдержат. Привлеченные со стороны CEO отличаются еще большим непостоянством: 40% из них не выдерживают и 2 лет, остальные работают в одной компании не больше 4 лет. И это при том, что привлеченные менеджеры зачастую обходятся компании на 65% дороже, чем «доморощенные».

[News.mnl.ru](http://news.mnl.ru)



Вакансия

Marketing specialist

Международный производитель и поставщик пищевых, сельскохозяйственных, промышленных и финансовых продуктов.

Требования

- Высшее образование в сфере маркетинга
- Опыт работы в маркетинге в компаниях B2B профиля, желательна из пищевой области
- Свободный английский (устный и письменный)
- Хорошее владение компьютерными программами (Excell, макросы, PowerPoint, MS Access)
- Сильные коммуникативные навыки
- Аналитические способности
- Работа в условиях многозадачности

Обязанности

- Ведение аналитики по продуктам, конкурентам
- Ассистирование KA manager
- Участие в выставках и презентациях
- Разработка промо- и рекламных материалов
- Работа над упаковкой
- Исследование степени удовлетворенности покупателей
- Ведение бюджета
- Взаимодействие с отделом продаж, маркетинга

Условия

- Офис в центре
- Привлекательный уровень компенсации (до 100 000 руб.) и хороший соцпакет
- Хорошие перспективы профессионального и карьерного роста

Vacancy code 10844

E-mail: skorobatyuk@careerforum.ru

Vacancy

Channel Marketing Specialist

Well know Large international company is looking.

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
- Develop channel strategy and annual activity plans as part of BSP 4 approach
- 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

- 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

Vacancy

Senior Brand Development Manager

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

Given fundamental changes in Russia Food Category Strategy, this role requires a significant thinking-challenge, quick decision making and continuous stakeholder-engagement. To help make Food Categories a successful, growing, sustainable business during years to come that will allow to double the size of the category, the main purpose of this position is to help develop and implement category strategy through bigger better innovations, whilst continuously improving value and making the category sustainably profitable.

Responsibilities

- Leading the development & delivery of regional innovation and renovation projects on products from ideas development to the final delivery of complete mix
- Working closely with the MCO to ensure buy-in, alignment and high quality implementation of the projects' outcome
- Working closely with MCO to develop and agree annual country marketing plans
- Working closely with Finance to make sure that projects deliver financial results
- Working with CMI locally to deepen consumer understanding to support the strategy and/or innovations
- Team management and responsibility for team member professional development
- Budget planning and management

Requirements

- Higher University degree
- 5+ years Brand Management experience (1+ year in the role of Senior or Group Brand Manager) with international FMCG manufacturing company
- Previous experience in Food category
- Proven track record in brand development (NPD, innovations launches/re-launches; concepts and integrated brand communications development)
- Fluency in English
- Strong leadership skills
- Creativity, analytical brain, breakthrough thinking, excellent communication skills

Compensation

- Attractive compensation package, including: competitive salary, bonuses, medical & life insurance, lunches, etc.
- World-renown brand name
- You'll get a challenging job as well as excellent opportunity for further professional & career growth with a dynamic international business



Vacancy code 10820

E-mail: irina@careerforum.ru

Vacancy

Senior Purchasing Specialist

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

- 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

- Conditions** Company offers competitive salary and social package, Opportunities for professional and personal growth.



Vacancy code 10773

E-mail: buldakova@careerforum.ru



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

Продажи

Вакансия

Менеджер по развитию ключевой розницы (федеральные сети)

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

- 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 кат. «В», ПК
- Обязанности**
- Развитие продаж, качественное и количественное расширение ассортимента в ключевых розничных сетях
 - Контроль проведения локальных и национальных промо-активностей
 - Обеспечение максимального присутствия продукции на складе и в местах продаж ключевых розничных сетей
 - Контроль работы супервайзеров

- 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 техобслуживание, оплату ГСМ, компенсацию питания и мобильной связи, соц. пакет (ДМС, страхование жизни), оформление по ТК РФ



Vacancy code 10644

E-mail: 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

Tel.: (495) 961-27-26

www.ruscon.ru

Fax: 967-33-17

We Connect the Stars



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™



Regional Sales Representative

Monster Russia is creating a world class sales organization in Russia. This is a unique opportunity to help take a large global brand to this dynamic and fast growing marketplace. If you want to be a part of the global leader in online recruitment and a visionary sales organization, Monster Russia is the place for you.

Essential Functions

Account Management:

- Create and manage customer relationships with large businesses.
- Monitor account production, growth, future needs.
- Identify account trends and training needs.
- Send targeted communication to territory and to customers.
- Supporting customers during the implementation of contracts and throughout the relationship; seeking customer feedback; taking responsibility for customer satisfaction and loyalty.
- Follow-up with customers.
- Develop executive summary of Monster usage/review quarterly with decision maker.
- Prioritize accounts depending on greatest potential for increased sales.

Selling:

- Building, developing and managing a qualified sales funnel of opportunities.
- Responsible for achieving a quarterly sales goal and an annual sales quota.
- Staying abreast of client organizations' recent news and activities.
- Linking Monster's solutions to stated business needs, solidifying Monster's value proposition versus the competition.
- Identify possible threats to sales opportunities, and then considers how to overcome them.
- Identify up-sell opportunities.
- Create proposals.
- Coordinate sales calls meetings and presentations; create and delivers customized "standard" presentations.
- Negotiate pricing with customers.
- Demonstrating the traits, inclinations, and outlook that characterize successful salespersons; exhibiting behavior styles that facilitate the demands of the sales role.
- Finding personal satisfaction in activities and responsibilities available in the job; enjoying the essence of sales work, embracing the Monster culture.
- Assess and identify customer needs, effectively handle objections, close sales.

Vacancy code: 99139987

* Полное описание и возможность отклика на вакансии — на www.monsterrussia.ru