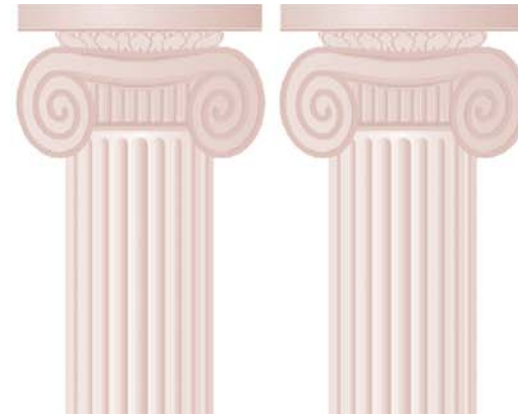


The CAREER FORUM



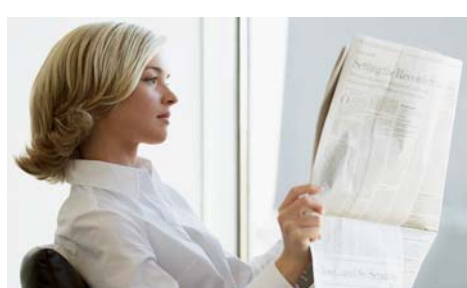
11–20 марта 2011 г.

www.careerforum.ru

ВЫХОДИТ С 1995 г.

Тема номера

Рынок труда: весенние прогнозы 2–3



HR-форум

«Экономить и оптимизировать — не совсем одно и то же...» 4–5



Цифры и факты

Что держит специалистов в компании? 6



Вакансии

Администрация	4
Маркетинг	5
Управление персоналом	6
Продажи	7



В следующем номере:

HR нового поколения:

Как изменились требования к работе HR-специалистов за последнее время? Каких новых компетенций ожидают от них работодатели? Какое образование в области управления персоналом становится наиболее полезным и необходимым для карьерного роста? И как долго компании будут отдавать предпочтение HR-generalist'ам?

INTERNATIONAL ALTERNATIVE MARKETING CONFERENCE

IV ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ МАРКЕТИНГ

НОВАЯ ВОЛНА • СОПРОТИВЛЯЙСЯ ОБЫЧНОМУ

13 апреля 2011 года, Москва, Amber Plaza

В программе конференции - практические кейсы, которые помогут участникам оценить альтернативные рекламные кампании, понять «фишку» успешных проектов и узнать, как применить новые идеи для реализации своей маркетинговой стратегии.

ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ:

- стратегии альтернативного маркетинга и разработка нестандартной рекламной кампании
- social media marketing
- маркетинг «из уст в уста», стимулирование и распространение слухов
- вирусный маркетинг
- маркетинг впечатлений
- провокационный маркетинг
- партизанский маркетинг
- мобильный маркетинг
- игровой маркетинг

РЕГИСТРАЦИЯ УЧАСТНИКОВ
WWW.LBSGLOBAL.COM
(495) 928 - 78 - 70

LBS INTERNATIONAL CONFERENCES

В РАМКАХ ПРИ ПОДДЕРЖКЕ

TOP-CLASS INTERNATIONAL Business-congress
COMAP
Ассоциация Коммуникационных Агентств России
PIAMU

АНConferences
www.ahconferences.com

XV Юбилейный HR-ФОРУМ

16 Марта 2011, Москва, отель «Марриотт Тверская»

Участие с докладами уже подтвердили:

- ВАЛЕНТИН ТИМАКОВ, руководитель HR-направления IBM Восточная Европа
- ЮЛИЯ САДЫКОВА, руководитель Корпоративного Университета, Объединенная авиастроительная корпорация
- МИХАИЛ ЯКОВЛЕВ, вице-президент по работе с персоналом и организационному развитию, ВымпелКом
- ВЕРА ЕЛИСЕЕВА, директор по организационному развитию, Связной Банк
- ДЕНИС КРЯНИН, вице-президент по работе с персоналом бизнес-направления "Разведка и добыча", TNK-BP
- ЮЛИЯ СУШКОВА, вице-президент по управлению персоналом и организационному развитию Capital Group
- ДМИТРИЙ МИТБРЕЙТ, директор департамента персонала и организационного развития, БИНБАНК
- НАТАЛИЯ ЭРПШЕР, руководитель дирекции организационного развития, Холдинг МРСК

Дополнительная информация:
+ 7(495) 790-7815 • www.forumhr.ru • www.ahconferences.com

Генеральный информационный партнер: hh.ru
Ведущий HR-партнер: SuperJob
Официальный партнер: ДОЗОР
Информационные партнеры: HR-Portal, CAREER FORUM, персонaл.рф, CAREER CLUB, TRAINING.RU, КАДРОВОЕ ДЕЛО, RHR.ru, КАДРОВОЙ МЕНЕДЖМЕНТ, hrd

При поддержке: АКПП, HR-ассоциация

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™



INTERNATIONAL LOGISTICAL SUPPLIER FOR THE ROAD CONSTRUCTION

is looking for their TRANSPORT DEPARTEMENT
operating 300 Bitumen and Gasoil road Tankers in Nigeria

EXPAT WORKSHOP MANAGER (HEAVY TRUCKS)

YOUR MISSION:

- After an introduction you will be responsible for managing of the workshop
- You will check the inflow and outflow of the spare parts
- You will manage the orders of new spare parts and check the stock
- You will advise management on improving efficiency of the workshop

YOUR PROFILE:

- For this challenging expat-position we are looking for an experienced Workshop Manager
- You have experience on heavy trucks and trailers-tankers as well as workshop experience
- You have excellent mechanical and electrical knowledge
- You are well-organized, dominating, good and reliable hands-on people manager with strong interpersonal and communication skills
- You have a good PC work-experience and you are fluent in English

OFFER:

ASCA offers an attractive income package with expatriate benefits (housing, installation expenses, company car, travelling allowances etc.) and incentives according to your contribution to the ongoing development and success of the company.

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

Рынок труда: весенние прогнозы



Тема номера

По словам большинства экспертов, отечественный рынок труда должен по-настоящему восстановиться весной 2011 года. Каковы прогнозы специалистов? Какие планы строят работодатели в отношении набора персонала? В каких областях произойдут значительные изменения?

Наблюдения рекрутеров и прогнозы экспертов выглядят оптимистичными. Если о выходе рынка труда на докризисный уровень говорить еще пока рано, то тенденции к восстановлению явно налицо. «Видна тенденция к еще большему восстановлению рынка труда, — утверждает **Мария Силина, менеджер по работе с клиентами «Агентства Контакт»**. — Оно началось уже в 2010 году, а сейчас по количеству вакансий и активности работодателей видно, что рынок выходит на докризисный уровень. Кроме того, многие компании активизируются имен-

но к весне, так как в этот период начинают осваивать бюджеты нового года, и работодатели строят довольно амбициозные планы».

«Весна 2011 будет «жаркой» для рекрутеров и HR'ов, — убежден **Антон Надей, глава офиса Monster Russia**. — Для крупного бизнеса кризис миновал, у бизнес-лидеров есть четкое понимание того, какие компании прошли через этот процесс успешно, а какие — не смогли сохранить конкурентоспособности. Не менее четкое понимание сформировалось и у рядовых работников. Это влечет за собой сни-

жение их лояльности работодателям: одни уже не так боятся потерять работу и готовы «искать где глубже», другие, разочаровавшись в текущем работодателе, хотят тоже обрести счастье, которое несет с собой работа в преуспевающей компании. На месте руководителей и HR'ов этой весной я уделю бы повышенное внимание программам по внутреннему кадровому брендингу, повышению лояльности и удержанию сотрудников».

В восстановлении рынка труда практически полностью и его выходе на докризисные объемы уверена

и **Ирина Денисюк, старший менеджер департамента по работе с персоналом и обучению компании «Делойт, СНГ»**: «В целом ситуация на рынке изменилась в пользу кандидатов. И если в период кризиса рынок в большей степени управлялся работодателями, то сегодня условия снова диктуют кандидаты». «Делойт, СНГ» планирует увеличение объемов набора сотрудников практически на все позиции. «Но в большей степени это коснется позиций начального уровня, — говорит Ирина Денисюк. — Мы ожидаем, что набор сотрудников вырастет примерно на

The CAREER FORUM

11–20 марта 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



«Управление персоналом в производственных компаниях»

2-я ежегодная конференция журнала «Штат»
24-25 марта 2011
Москва, Марриотт Тверская

Штат

Журнал «Штат» приглашает на 2-ю ежегодную практическую конференцию «Управление персоналом в производственных компаниях»

Тематические сессии конференции:

24 марта

- Кадровая политика производственных компаний в современных условиях
- Внедрение lean-менеджмента на производстве. Оптимизация производственных процессов.
- Система оплаты труда на производстве. Управление численностью персонала.

25 марта

- Подбор персонала. Ситуация на рынке труда.
- Оценка и развитие. Обучение производственного персонала.
- Корпоративная культура, вопросы охраны труда и техники безопасности.

В качестве спикеров к участию приглашены представители компаний **Северсталь, СУХОЙ, ТНК-ВР, Вимм-Билль-Данн, РЖД, KNAUF, АвтоВАЗ, JTI** и других ведущих компаний.

Подарок каждому участнику! – книга «Талантливые сотрудники:

Воспитание и обучение людей в духе дао Toyota» (Д. Лайкер, Д. Майер), «Альпина Бизнес Букс»

Стоимость участия (2 дня): 24900 руб., НДС не облагается.

Специальная цена 19900 руб. – для участников предыдущих конференций журнала «Штат».

По вопросам участия просим Вас обращаться к **Марьяне Ветровой** тел.: +7-499-255-95-79, e-mail: vetrova@hrmedia.ru

По вопросам сотрудничества – к **Елене Беляевой** e-mail: elena@hrmedia.ru

Подробности – www.hrmedia.ru/node/345

15–20% по сравнению с прошлым годом. Также возобновляем программу по набору молодых специалистов в регионах, которая была приостановлена в период кризиса из-за сокращения общего количества открытых вакансий в компании». «Сегодня повышенный спрос на рынке пользуются менее притязательные по уровню зарплаты соискатели: выпускники и работники с небольшим стажем», – также считает Антон Надей.

Во многих компаниях в марте закрываются проекты, начавшиеся в предыдущем году. Именно в этот период пересматривается организационная структура, что влечет за собой открытие новых вакансий. «Работодатели оценивают то, как прошел год, и начинают активно планировать следующий», – говорит **Татьяна Шевченко, менеджер по работе с клиентами «Агентства Контакт»**. – Начало 2011 года – время оздоровления многих сфер рынка. Это ведет к расширению численности персонала и открытию новых позиций, связанных с развитием бизнеса. И это большой плюс, потому что 2010 год был годом реплейсментов – организации искали людей на замену ушедшим сотрудникам. Что касается открытия новых вакансий и позиций, то в первую очередь востребованы специалисты по продажам, маркетингу и T&D».

По мнению Антона Надея, наиболее уверенно чувствуют себя на рынке преуспевшие компании, наиболее агрессивные из них уже запла-

нировали развитие и начали рыночную борьбу. «Это влечет за собой повышение потребностей в персонале, занятом в продажах, развитии бизнеса, трейд маркетинге. Восстанавливаются банки, особенно инвестиционные подразделения. Это повышает спрос на аналитиков, трейдеров, специалистов по работе с клиентами. В сфере IT произошли технологические изменения, которые вызвали появление новых «горячих» специальностей: повышенный спрос на разработчиков решений под Android, iOS и другие мобильные платформы».

В кризис были востребованы в основном специалисты, способные выполнять разноплановые задачи, с широким функционалом. «Другими словами, компании искали возможность выхода из кризиса, в том числе оптимизируя численность персонала», – утверждает **Екатерина Плотникова, менеджер по мотивации и компенсациям, группа BDO в России**. – Но любая оптимизация не должна повлечь за собой снижение эффективности бизнеса. Даже нанимая на работу высококвалифицированного специалиста, способного совмещать работу в рамках нескольких специальностей, нужно отдавать себе отчет в том, что его возможности не безграничны. Поэтому, если компания получала убедительное обоснование экономической эффективности передачи внутренних функций внешней компании, частично вспомогательный функционал в кризис передавался и на аутсорсинг. Соотно-

шение вакансий и резюме кандидатов в период кризиса составляло примерно 3:7. Во время кризиса ослабели позиции директоров по развитию бизнеса, поскольку компании часто вынуждены были отказываться от стратегических планов по освоению новых рынков сбыта. Однако на специалистов, которые были способны произвести реструктуризацию бизнеса, спрос резко вырос».

Если анализировать зарплатные индексы, отражающие динамику заработных плат специалистов из различных отраслевых сегментов, можно наблюдать следующую картину. «За последний год рост зарплаты специалистов в области маркетинга, рекламы и связей с общественностью достигал 30–40%, а ведь спрос на них в период кризиса упал наиболее сильно», – продолжает **Юлия Тимофеева, руководитель отдела маркетинга, группа BDO в России**. – В сфере информационных технологий также наблюдается рост заработной платы, но в отличие от маркетологов его динамика более стабильна, влияние рыночной активности в целом на спрос на IT-специалистов отражается не столь сильно». Статистика вакансий свидетельствует о том, что многие компании по-прежнему готовы к конкуренции за грамотных специалистов в этой сфере, готовы поднимать зарплатные предложения, однако скорость их роста можно назвать незначительной. «Вырос спрос на специалистов в области кадрового учета», – констатирует Юлия Тимо-

феева. Наблюдается заметное оживление в других областях бизнеса, которые в кризис затронула оптимизация численности: на строительном рынке, в банковском секторе. Что касается топ-менеджмента российских и иностранных компаний, то сегодня, по мнению опытных рекрутеров, компании готовы увеличить срок поиска сотрудников на «топовые» вакансии с 6 месяцев, как это было ранее, до 8 месяцев. Работодатели уже не предлагают кандидатам заработную плату, существенно превышающую среднерыночную. Что касается самих кандидатов, то сегодня они выбирают более продуманную стратегию построения карьеры, чем раньше. Очевидно, стабильность и уровень комфорта ключевых сотрудников является решающим стимулом для эффективной работы. Поэтому многие руководители высшего звена уходят из частного бизнеса в компании со значительным государственным капиталом, способные обеспечить определенный уровень стабильности. Кроме того, государственные корпорации могут предложить топ-менеджменту уровень компенсаций, сопоставимый с предложениями коммерческих компаний. По свидетельству менеджеров рекрутинговых агентств, еще несколько лет назад в это трудно было поверить, но текущая рыночная тенденция сегодня именно такова».

ТАМАРА ЗОЛОТОРЁВА

«Экономить и оптимизировать — не совсем одно и то же...»

Данный материал посвящен одной из самых актуальных тем — оптимизации расходов при формировании HR-бюджета. Сотрудники подразделения группы BDO, специализирующегося на аутсорсинге бизнес-процессов в области бухгалтерского учета, расчета заработной платы, кадрового учета и администрирования, поделились практическими примерами того, как построена система оптимизации расходов в их компании.

Максимум отдачи при минимуме вложений

Когда сегодня заходит разговор о бюджетах компании, самой «горячей» темой становится экономия, или, как это часто называют — *оптимизация* расходов. На самом же деле экономить и оптимизировать затраты — не совсем одно и то же, как по сути, так и по содержанию. Но есть в этих понятиях общая цель — максимум результата при минимуме затрат.

Признаемся себе откровенно: не важно, урезан ли ваш бюджет до минимума, является ли единственным насущным вопросом «Как сделать все задуманное силами отдела, сведя все затраты исключительно к оплате труда своих сотрудников» или же ваше предприятие вполне оптимистично смотрит в будущее. В любом случае вашей главной задачей становится достижение впечатляющих результатов при утвержденном бюджете, на который не покушаются реалии штурмующей экономики. Когда речь идет о затратах, наша основная цель — получить максимальную отдачу при минимальных вложениях. Поэтому позвольте продолжить эту тему рассказом о том, как в различных проектах, традиционно выполняемых силами служб персонала, в нашей компании удавалось достичь положительных результатов при сокращении затрат.

Поинтересуйтесь у компании-провайдера: что входит в пакет услуг, помимо программного продукта?

Во-первых — обучение. Для наших сотрудников это один из ключевых факторов дальнейшего развития компании. Мы не просто предлагаем клиентам взять на себя вопросы, связанные с ведением бухгалтерского и налогового учета, расчета заработной платы или кадрового делопроизводства. Мы берем на себя обязательство по предупреждению (если не решению) многочисленных проблем, возникающих у компаний при столкновении с надзорными государственными органами. Наши специалисты должны быть в курсе всех нюансов и изменений бесчисленных законов, положений, порядков, норм и мнений компетентных источников, в чей власти вынести вердикт о качестве нашей работы на клиентов. Для этого мы, прежде всего, поддерживаем статус сертифицированных сотрудников, работающих в качестве профессионалов высшей категории, силами лицензированных центров обучения. Сократить расходы на оплату их услуг непросто: они не испытывали

дефицита запросов на свои программы даже в кризис. Непросто, но, как показывает практика, вполне возможно. К примеру, проанализировав рынок услуг по программам повышения квалификации профессиональных бухгалтеров, мы пришли к выводу, что неплохие альтернативы традиционным обучающим центрам сейчас — корпоративные университеты крупных компаний и корпораций, впервые выходящие на рынок внешнего обучения. При должном качестве преподавания и связях со специалистами высочайшей квалификации, уже завоевавшими себе имя на рынке обучения и консалтинга, они готовы гораздо более гибко подходить к вопросам оплаты, нежели «маститые» центры, пока еще не ощутившие на себе пресловутое веяние экономического кризиса. Некоторые из корпоративных университетов также не возражают, если их учебные материалы используются клиентами в дальнейшем для «внутреннего употребления».

Отличное подспорье в плане поддержания профессиональной базы знаний своих сотрудников для нас — сотрудничество с компанией, поставляющей нам компьютерные справочные правовые системы. Если вы приобрели такую систему, поинтересуйтесь у своего провайдера, что входит в пакет услуг, помимо программного продукта. Вполне возможно, вам доступны не только регулярные консультации по дополнительным возможностям программы, но и тематические семинары и тренинги, в которых ваши сотрудники могли бы принять участие в качестве слушателей без дополнительной оплаты.

Когда сотрудник платит за обучение сам, он гораздо ответственнее

Часто бесплатные семинары, открытые столы и тренинги проводятся в рамках закрытых профессиональных сообществ. Поинтересуйтесь у своих сотрудников, являются ли они зарегистрированными членами таких «закрытых клубов» и какими возможностями по участию в интересных с точки зрения обмена профессиональным опытом мероприятиях имеют возможность участвовать. Кого из коллег могут, в свою очередь, порекомендовать в подобное сообщество. Хорошо зарекомендовал себя на практике, как ни странно, также переход от обучения иностранному языку, которое компенсировалось сотрудникам, к обучению, в котором используется ресурсная база компании, но оплата услуг преподавателя проис-

ходит за счет сотрудников. По сравнению с вариантом, когда сотрудник не несет никаких затрат, формальные результаты платного обучения значительно лучше. Очевидно, к вопросам отработки учебного материала и получению реальных полезных навыков в случае, когда сотрудник платит за обучение из собственного кармана, он относится гораздо ответственнее: находит время, чтобы выполнить задания, выучить слова, не стесняется попросить преподавателя снова и снова разъяснить материал, который вызывает вопросы. С другой стороны, если вы можете обеспечить качественные аудитории и дать вашим сотрудникам 2-3 часа рабочего времени в неделю на посещение этих занятий без отрыва от производства, очень многие из них предпочтут этот вариант самостоятельному посещению курсов в учебном центре, находящемся в другом конце города, в выходные или после работы.

Воспользуйтесь ресурсами внутреннего обучения между подразделениями

И, наконец, самое важное — если в вашей компании до сих пор не используются внутренние ресурсы для обучения и обмена знаниями между сотрудниками, будь то система «наставник—ученик», профессио-



нальные сообщества либо регулярные перекрестные «мастер-классы» для младших коллег и смежников, сейчас самое время для старта. Чтобы программа внутреннего обучения имела успех, прежде всего необходимо выявить самые востребованные на сегодня навыки и знания, которыми уже обладает один или группа ваших коллег, и найти тех, кто наиболее заинтересован в их получении. Далее — выяснить, чего не хватает этим двум группам для того, чтобы договориться. Возможно, вам нужно взять на себя организационную сторону либо убедить руководство в перспективности и потенциальной полезности начинания, чтобы получить «добро» на дополнительную нагрузку будущих внутренних тренеров. Или же в силу специфики вашей компании проще будет организовать инициативу снизу и задействовать неформальных лидеров с потенциалом наставников, чтобы затем придать официальный статус уже сложившейся практике передачи знаний и навыков.

ЕКАТЕРИНА ПЛОТНИКОВА,
менеджер по мотивации
и компенсациям,
группа BDO в России,
аутсорсинговое подразделение

Администрация

Vacancy

Personal Assistant

to Sales Director of the leading international FMCG company possessing own production facilities and wide distribution setups in Russia.

Main Functions

- Full administrative support to Sales Director
- Managing agendas and organization of regular meetings and events
- Screening and organizing all documents for signing
- Reporting
- Visas and travel support
- Coordination of some sales and marketing events
- Administrative support of Sales department

Requirements

- Higher education
- Excellent spoken and written English & Russian
- Previous experience as a personal assistant with a multinational company
- Good communication & presentation skills
- Strong Computer skills: Word, Excel, PowerPoint
- Strong organizational skills

Compensation Company offers competitive salary and social package, opportunities for professional and career development.

Vacancy code 10709

E-mail: buldakova@careerforum.ru

НОВОСТИ

MARS создает новые HR-тренды

Инновационный опыт компании MARS в области коучинга послужил основой для создания нового сервиса «База данных коучей», разработанного авторитетным консалтинговым агентством «Амплуа», предоставляющим информационно-аналитические услуги в области управления персоналом. При создании сервиса «Амплуа» использовало проект компании MARS «Формирование пула коучей», реализованный в 2009 году.

На сегодняшний день коучинг (от англ. *coach* – тренер) – один из наиболее эффективных инструментов для личностного развития и роста. Данная методика недавно пришла в Россию и теперь активно развивается, составляя конкуренцию классическим бизнес-тренингам.

Компания MARS, применяющая новейшие методики для развития своего кадрового резерва, уже на протяжении многих лет успешно использует международный пул внешних коучей, помогающих персоналу компании выявлять и реализовывать свой внутренний по-

тенциал для решения различных бизнес-задач. Теперь с помощью компании «Амплуа» этот пул пополнился русскоязычными коучами.

«Коучинг – это профессиональная помощь сотруднику в определении и достижении целей. Мы убеждены в эффективности этого инструмента и в рамках MARS Университета обучаем основам коучинга всех линейных менеджеров компании, – говорит Гаянэ Гербст, руководитель направления обучения и развития MARS в СНГ. – Не так давно вместе с «Амплуа» мы инициировали масштабное исследование рынка коучинга в России с тем, чтобы сформировать пул коучей для развития кадрового резерва в СНГ. По итогам исследования мы выбрали 4 коучей и уже начали сотрудничать с ними. Почему именно коучинг? Это методика, как никакая другая, помогает сотрудникам с высоким личностным и профессиональным потенциалом выйти на новый уровень самосознания и персональной эффективности. Задавая вопросы, ведя по пути осмысления чувств и поступков, коуч не навязывает опыт, но помогает человеку найти свое решение. Мы рады, что инновационные начинания компании MARS помогают создавать новейшие тренды в области HR-технологий».

На вред от умных сотрудников жалуются 36% российских работодателей

Как показал опрос, проведенный Исследовательским центром рекрутингового портала Superjob.ru среди представителей российских предприятий и организаций, умные сотрудники, от которых вреда больше, чем пользы, есть в 36% отечественных компаний..

По мнению респондентов, основная причина, приводящая к тому, что перспективный и умный сотрудник начинает создавать организации проблемы, – плохое воспитание, неурядицы в личной жизни, а также развивающаяся со временем звездная болезнь: «Профессиональный сотрудник – ценный сотрудник, но одного этого недостаточно», «Плохие манеры, а также проблемы в личной жизни (которые он сам решить не может и отыгрывается на сотрудниках) – все это может вывести из состояния равновесия любого!», «Такие сотрудники, как правило, убеждены, что их недооценивают, и постоянно путаются под ногами у руководства», «К сожалению, некоторые сотрудники со временем заболевают звездной болезнью. Становятся якобы выше всех и забывают, что когда-то начинали

с нуля. Коллектив видит, что они стали меньше делиться опытом, не хотят передавать свои знания новым сотрудникам, в общем, просто гребют деньги. Таких сотрудников немного, но они есть!», «Часто умные и профессиональные сотрудники считают, что они настолько незаменимы, что могут диктовать любые условия компании», «Такие сотрудники плохо управляемы», «Надо меньше умничать и больше работать».

В свою очередь представители 42% организаций уверены, что в их коллективе таких сотрудников нет. «Стараясь таких не брать, их сразу видно на собеседовании», «Умные и профессиональные работники априори не могут навредить!», «Был. Настолько умный, что сам уволился», «Профессиональный и умный сотрудник проблем доставить не может, если руководитель такой же», «Бывает, конечно, но у нас таких, слава Богу, нет – психологи на собеседовании не принимают их на работу», «Ум и профессионализм всегда проявят себя только положительно. Просто их мало, к тому же их забывают «серые» работники», – комментируют они. Еще 22% опрошенных затруднились с ответом: «Всякое бывает», «Не без этого, но в данный момент таких нет», «Обычно умные хорошо знают трудовое право и, если работодатель где-то совсем чуть-чуть ущемляет их права, умники начинают восставать».

Superjob.ru

Маркетинг

Vacancy

Brand Manager

A leading international FMCG company possessing own production facilities in Russia has a challenging career opportunity for an experienced and talented marketing professional.

Whose main task will be

To gain market share, maximise potential and profitability of 2-3 brands by growing brand equity through developing and implementing brand strategies to secure sustainable profitable growth of the brand in line with the agreed quantitative and qualitative brand objectives

The right candidate should possess

- Strong marketing background
- 3+ years experience in marketing preferably with an international FMCG company, 1+ years in Brand Management role
- Successful brand development & brand building experience
- Knowledge of Russian Automotive Market is a plus
- Fluent English
- Creativity, analytical brain, outstanding interpersonal skills

Conditions

Attractive compensation package, including: competitive salary, medical insurance, mobile, free lunches, etc.



Vacancy code 10669

E-mail: buldakova@careerforum.ru

Vacancy

Junior Brand Manager

A leading international FMCG company possessing own production facilities in Russia has a challenging career opportunity for an experienced and talented marketing professional.

Whose main task will be

To gain market share, maximise potential and profitability of 1 new brand by growing brand equity through developing and implementing brand strategies to secure sustainable profitable growth of the brand in line with the agreed quantitative and qualitative brand objectives

The right candidate should possess

- Strong marketing background
- 3+ years experience in marketing preferably with an international FMCG company
- Successful brand development experience
- Fluent English
- Creativity, analytical brain, outstanding interpersonal skills

Conditions

Attractive compensation package, including: competitive salary, medical insurance, mobile, free lunches, etc.



Vacancy code 10654

E-mail: buldakova@careerforum.ru

Что держит специалистов в компании?

Согласно исследованию международной консалтинговой компании Accenture – крупнейшей международной компании, оказывающей услуги в области управленческого консалтинга, информационных технологий и аутсорсинга, большинство сотрудников крупных компаний по всему миру не удовлетворены своей работой, но менять работодателя не планируют. Решение проблем они видят в поисках новых возможностей для профессионального и карьерного роста внутри своих компаний.

Специалисты Accenture опросили свыше 3400 руководителей средних и крупных компаний из 29 стран, в том числе России, среди которых было равное количество мужчин и женщин. Выяснилось, что менее половины (43% женщин и 42% мужчин) респондентов довольны своей текущей работой, однако подавляющее большинство (70% женщин и 69% мужчин) не планируют менять работодателя. Возможности развития своей карьеры большинство респондентов видят в получении образования и повышении квалификации, оставаясь внутри своих компаний, – это отметили 59% женщин и 57% мужчин из числа опрошенных.

В числе причин неудовлетворенности работой были названы, прежде всего, низкий уровень оплаты труда (47% женщин и 44% мужчин отметили этот фактор), отсутствие возможностей для профессионального развития на текущей должности (36% и 32% соответственно), отсутствие возможностей для карьерного роста (33% и 34%), ощущение «ситуации профессионального тупика» (29% и 32%).

«Если говорить о глобальных тенденциях, высококвалифицированные специалисты сегодня не занимаются поиском новой работы, несмотря на то, что многое их не устраивает. Многие считают, и наше исследование показало это, что карьерный рост, прежде всего, связан с профессиональным развитием, приобретением новых знаний и навыков, и ищут возможно-

сти для дальнейшего обучения, а также ресурсы и людей, которые способны помочь им в этом. Компании, заинтересованные в удержании ценных специалистов в долгосрочной перспективе, должны поддерживать это стремление, предлагая сотрудникам инновационные программы обучения и развития лидерских качеств, а также четко обозначенные перспективы карьерного роста, – таков основной вывод исследования Accenture», – комментирует Гамид Костоев, директор по маркетингу и коммуникациям Accenture в России.

Работа и карьера: гендерные особенности

Различия в ответах мужчин и женщин, участвовавших в опросе, незначительны, но, тем не менее, дают представление об особенностях восприятия профессионального развития теми и другими. Вот основные наблюдения исследования:

✓ Женщины в меньшей степени, чем мужчины готовы просить о повышении заработной платы (44% против 48%) и повышении по службе (28% против 39%).

✓ Хотя более половины респондентов (55% женщин и 57% мужчин) удовлетворены достигнутым уровнем карьеры, среди женщин больше тех, кто отмечают, что их карьера развивается медленно (63% женщин против 55% мужчин). В то же время женщины меньше заинтересованы в дости-

жении уровня руководителя высшего звена (14% женщин и 22% мужчин).

✓ Отвечая на вопрос о том, какие факторы помогают женщинам в карьерном росте, 68% женщин и только 55% мужчин назвали упорную и сверхурочную работу.

✓ Среди важнейших факторов, побуждающих к развитию карьеры, женщины и мужчины назвали более высокий уровень оплаты труда (65% и 67% соответственно), интересные задачи (44% и 48%), гибкую систему организации труда (39% и 34%) и лидерство в своих компаниях (22% и 28%).

Что делать, если сотрудники недовольны

На основании полученных данных специалисты Accenture сформулировали рекомендации компаниям, заинтересованным в развитии своих сотрудников и создании благоприятной рабочей атмосферы.

Прислушиваться к сотрудникам.

У каждого человека могут быть свои причины быть недовольным, поэтому очень важно избегать обобщений и давать возможность каждому сотруднику донести до руководства свои пожелания. Руководителям компаний, каждому на своем уровне, следует стараться лично общаться с сотрудниками, особенно теми, кто выказывает, так или иначе, свое недовольство. Такие инструменты взаимодействия с персоналом, как общие собрания и интерактивные дискуссии на вну-

тренних интернет-порталах также могут эффективно использоваться для этих целей.

Разрабатывать обучающие и развивающие программы. Важно не только выслушивать, но и отвечать на пожелания сотрудников. Инновационные технологии сегодняшнего дня открывают множество возможностей для внутрикорпоративного обучения и повышения квалификации, такие как программы для обучения онлайн и посредством мобильных устройств. Не менее важны тренинги личностного и профессионального роста, по развитию лидерских качеств и планированию карьеры. Особым и также очень действенным инструментом развития персонала является институт наставничества внутри компаний, создание разного рода инициативных групп и корпоративных волонтерских организаций.

Общаться. Информирование сотрудников о существующих в компании возможностях – не менее важная часть программ мотивации персонала. Для этой цели могут использоваться информационные письма, встречи, внутренний корпоративный интернет-портал, интернет-конференции и многое другое, главное, чтобы вся важная информация находила своего адресата.

С полной версией исследования можно ознакомиться, перейдя по ссылке:

[Reinvent Opportunity: Looking Through a New Lens](#)

Управление персоналом

Vacancy

C&B specialist

One of the leading international FMCG companies providing production and sales activities in Russia starts the process of integration and now is looking.

Responsibilities

- Participates in reward projects
- Conducts Job matching and Job evaluation
- Developing, improving and implementing reward policies and procedures for integrated company
- Develops C&B Communication materials
- Participates in creating and implementing benefits programs
- Provides analytical and other professional level support to the reward function
- Participates in budgeting process and preparation of merit increase proposals
- Supports of HR colleagues in reward-related topics

Requirements

- Higher education
- Fluent English
- Computer literacy (Excel, SAP is a plus)
- Strong communication and project management skills
- 2-3 years experience in Comp&Ben area with international FMCG company
- Knowledge of pay systems and methods of job evaluation
- Integration experience is a plus



Vacancy code 10708

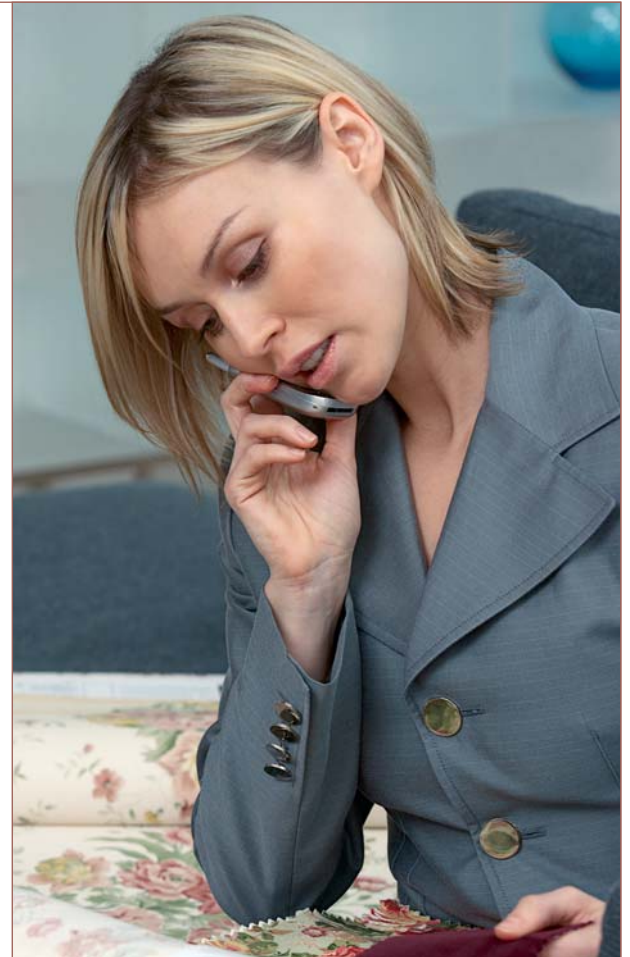
E-mail: buldakova@careerforum.ru

Вакансия

Менеджер

Наш клиент – крупная международная производственная компания, много лет присутствующая на российском рынке и занимающая здесь лидирующие позиции – объявляет конкурс на должность Специалист по развитию розничных продаж.

- Обязанности**
- Установление контактов с потенциальными партнерами, проявившими интерес к вступлению в сеть
 - Установка и размещение необходимого оборудования (дисплеи, мерчендайзинговые материалы, 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**
- 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



Vacancy

Sales Manager

With the largest supplier of industrial trucks and warehousing technology.

- Requirements**
- Higher education
 - More than 2 years experience in Sales of Technical Equipment or Industrial Trucks
 - Good English or German (written and oral)
 - Good communication skills
 - Teamplayer
- Responsibilities**
- Maintaining and advancing relations with existing clients and developing new client relationships
 - Sales of lift trucks
 - Sales Volume increasing
 - Market research
 - Contract work
- Company offers an attractive compensation package, including**
- Competitive salary
 - Medical and life insurance
 - Corporate car

Vacancy code 10647

E-mail: buldakova@careerforum.ru

Vacancy

Sales Analyst

One of the leading international FMCG companies providing production and sales activities in Russia is looking for Sales Analyst.

- Responsibilities**
- Business partnering for Key Accounts and Customer Development teams
 - Sales analysis
 - Customer Contribution calculation and analysis
 - Retail Margin Review preparation and analysis
 - Key Accounts budget control
- Requirements**
- Higher economic or finance education
 - Fluent English
 - Computer literacy (Excel, advanced, SAP is a plus)
 - 1–2 years relevant experience
 - Strong communication skills
 - Overall business understanding
- Conditions**
- Company offers competitive salary and social package
 - Opportunities for professional and personal growth



Vacancy code 10672

E-mail: buldakova@careerforum.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



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



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

Oil & Gas Industry

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

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

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

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