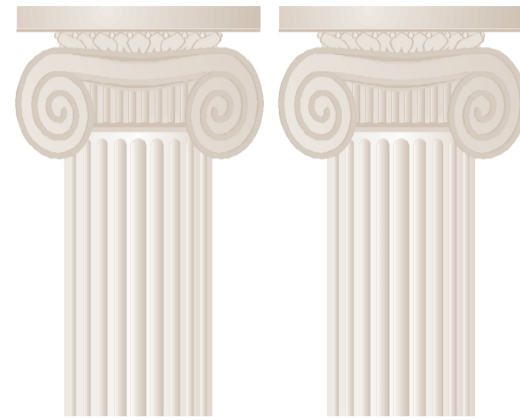


The CAREER FORUM



24 ноября – 13 декабря 2010 г.

www.careerforum.ru

ВЫХОДИТ с 1995 г.

Тема номера

Особенности посткризисной мотивации

2–3



Обучение

Куда податься за бизнес-образованием россиянам?

5



HR Forum

HR сегодняшнего времени

7



Вакансии

Финансы	2
Логистика	4
Продажи, PR	6
Маркетинг	8
Информационные технологии	8
Управление персоналом	8–9
Производство	9
Oil & Gas, Power Industry	9

В следующем номере:

Навыки идеального сотрудника

С каждым днем становится все очевиднее: сегодня мало обладать только узкоспециальными навыками. Растет количество навыков, которые могут быть полезны для карьеры в любой сфере деятельности. Итак, какие профессиональные компетенции будут наиболее востребованы и дадут высокие шансы найти высокооплачиваемую работу в 2011 году?



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



Vacancy

Manager (Financial Management)

With a well-known international consulting company

Responsibilities • Manage projects in the area of finance management for Russian and international clients

Projects:

- Budgeting process development and optimization
- Management accounting development
- Finance planning and forecasting
- Financial modeling
- Participate in business development activities
- Build and maintain relationships with clients
- Organize and oversee work of a team of consultants

Requirements

- University degree in economy, finance, technical studies
- MBA in financial management would be an advantage
- CIMA or ACCA qualification is a plus
- Minimum 5 years of experience with an international or a large Russian consulting company, Big 4 firm
- Proven experience in delivering consulting projects in the area of financial management
- Expertise in financial management, budgeting, financial modeling
- Knowledge of Russian accounting standards, IFRS, US GAAP
- Fluent Russian and English

Compensation

You'll get attractive compensation and excellent opportunity for further professional and career growth with a global international business

Vacancy code 10358

E-mail: irina@careerforum.ru



Особенности посткризисной мотивации



Тема номера

Многие крупные компании провели в этом году внутренние исследования мотивации своих сотрудников. Какие были обнаружены изменения мотивирующих факторов? Какие методы стимулирования труда, по мнению HR-экспертов, будут наиболее действенны в ближайшее время? Итак, какой же вклад вносят компании-работодатели в то, чтобы ее сотрудники были счастливы на работе?

Ирина Колбукова,
директор по организационному
развитию и управлению персоналом
Orange Business Services
в России и СНГ

Orange Business Services ежегодно проводит глобальное исследование уровня удовлетворенности сотрудников во всех странах присутствия Orange Business Services (очередной опрос начался в России 9 ноября и продлится до 1 декабря). Максимальное внимание здесь уделяется имиджу Orange Business Services как работодателя. Кроме того, это отличная возможность для сотрудников выразить свое мнение и помочь компании выявить сильные стороны и области для дальнейшего роста и развития. Опрос проводится независимой компанией, что гарантирует полную анонимность и конфиденциальность: ни один представитель Orange не обладает правом доступа к заполненным анкетам, результаты предоставляются лишь в обобщенном виде.

В России мы проводим локальные исследования, которые затрагивают конкретные подразделения

компании (финансовый департамент, IT, HR и др.). Например, делается акцент на удовлетворенность сотрудников деятельностью HR-службы: комфортно ли работать в компании, возможен ли карьерный рост, переводы в другие подразделения. Большое значение имеет информационная поддержка от внутренней HR-службы. В последнее время мы провели большую работу: оптимизировали работу сайта, добавили новые каналы коммуникаций с сотрудниками – например, в декабре проведем первую открытую встречу в формате 5 o'clock tea, на которой можно будет получить актуальную информацию из первых уст и узнать ответы на все интересующие вопросы.

Эти мотивационные факторы мы считаем наиболее важными. Если сотрудник доволен своей компанией как работодателем, рассчитывает на дальнейшее продвижение по службе, хорошо информирован о возможности пройти обучение или занять открывшуюся вакансию, он будет трудиться с большей отдачей.

Основной рыночной тенденцией я считаю снижение материальной

составляющей в общей системе мотивации сотрудников. Пересмотр зарплаты раз в год является не таким действенным средством, как, например, эффективные социальные программы. Здесь особенно важны развитие и укрепление корпоративной культуры, формирование благоприятного климата в компании, командообразующие мероприятия, гибкий подход к организации работы (в том числе удаленно), различные льготы и скидки. Одна из недавно введенных нами мер – привлечение сотрудников к принятию решений внутри компании в рамках новой программы поощрения инициатив, которая уже эффективно работает на уровне глобальной компании. Я считаю, что для каждого очень важно понимать, что работодатель готов не только слушать и слышать его, но и воплощать наиболее эффективные идеи.

Валерия Коваленко,
руководитель отдела по управлению персоналом ГК «Пионер»

Мотив остается действенным до тех пор, пока не достигается или не перестает угрожающе отдаляться

целевое состояние, – до тех пор, пока изменившиеся условия ситуации не сделают другой мотив более насущным, в результате чего последний активизируется и становится доминирующим.

На сегодняшнем рынке труда ситуаций, которые могли привести к смене ведущего мотива, достаточно: к примеру, в период кризиса насущным для большинства стала сама возможность работать, мотив стабильности, безопасности был ведущим. Сейчас же ситуация выправляется, соответственно постепенно меняются и мотивы. Люди стремятся не допустить ситуации резкой потери работы, больше заботятся о законности выплат, заработная плата вновь стала действительным мотиватором. Ну и конечно же, отношения, климат – как раз то, что в кризисный год ушло на задний план.

В нашей компании было проведено исследование (апрель 2010 г.) с целью получения информации о степени удовлетворенности, выявления основных мотиваторов и изучения причин возможной недовольности.

The CAREER FORUM

24 ноября – 13 декабря 2010
Газета The Career Forum
зарегистрирована в ФС по надзору
за соблюдением законодательств 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

Тенденции, выявленные в процессе анализа заполнения анкет (от сотрудников требовалось расставить приоритеты среди пяти значимых для них характеристик работы): в «лидерах» — профессиональный рост, высокая зарплата, благоприятные условия, психологический климат, разнообразие работы. Лидерами в структуре мотивации оказались профессиональный настрой коллектива, моральное и материальное стимулирование.

Исследование подтвердило наши предположения, но нельзя забывать, что мотиваторы «ищущих» и «имеющих» работу, безусловно, могут серьезно отличаться. И про каждую из этих групп можно сказать, что они на той стороне, где меняются мотивы.

Ирина Сафарова,
начальник управления
кадров банка «Интеркоммерц»

В период кризиса у нашего банка изменений в сторону ухудшения стимулирования сотрудников не произошло: мы продолжали развиваться, позволив не экономить на сотрудниках, как работающих, так и вновь принимаемых. Однако в ряде организаций многие мотивационные программы были сильно урезаны: снижали оклады, были нередки введения специальных окладно-премиальных систем, когда оклад делали меньше, а премия зависела от итогов работы и финансового состояния предприятия, которое в кризис было не самым лучшим и часто способствовало невыплате премиальной части заработной платы. Поэтому сегодня основным мотивационным фактором для многих является стабильная оплата труда и «прозрачность» системы формирования и выплаты вознаграждения на адекватном рынку уровне. Многим руководителям стало понятно: если стратегия и правила работы каждого известны всем сотрудникам — мотивация сильнее.

Также в условиях стабилизирующейся экономической ситуации работники все чаще обращают внимание на общий климат в коллективе, внимание руководства к персоналу, возможность профессионального роста и участия в принятии значимых решений. Поэтому следом за стабильной заработной платой работодатели возвращают такие мотивационные составляющие, как социальный пакет или социальные гарантии, дающие уверенность в будущем. Медицинская страховка, к примеру, будет весомым доводом остаться на текущем месте работы, учитывая дороговизну медицинских обследований в нашей стране. Если страховка распространяется еще и на одного или нескольких членов семьи — компания может не беспокоиться о лояльности своих сотрудников. Молодых специалистов будут мотивировать разнообразные тренинги и семинары.

Однако надо помнить, что мотивирующие факторы должны быть гибкими по отношению к внешней

среде и дифференцированными в зависимости от должности и стажа работы в компании — в противном случае они будут восприниматься как должное, на уровне оклада в штатном расписании, и перестанут выполнять свои функции.

Людмила Цацкина,
руководитель направления
развития персонала группы
компаний Unilever в России,
Украине и Беларуси

В любое время мотивирующие факторы для наших сотрудников остаются примерно одинаковыми. Во многом это продиктовано внутренней политикой компании, согласной которой мы вне зависимости от рыночных условий ориентируемся на рост бизнеса, который, как известно, не может развиваться без квалифицированного персонала. Поэтому условия труда в нашей компании если и меняются, то только в лучшую сторону. Например, за несколько последних лет мы не сокращали и критичным образом не изменяли наши HR-проекты, все сохранялось в полном объеме — бюджеты на обучение и развитие сотрудников, образовательные программы, социальные пакеты, бонусы и компенсации, запланированные продвижения по службе и т.д.

Практика показывает, что конкурентный компенсационный и социальный пакеты являются не самыми важными мотивирующими факторами для людей. Многие эксперты отмечают, что зачастую люди уходят, когда не видят перспектив карьерного роста или не чувствуют к себе достаточного внимания со стороны руководителей. Поэтому именно данным направлениям мы уделяем особое внимание, предлагая всем сотрудникам разнообразные возможности для обучения и повышения квалификации, у нас действует программа кадрового резерва для развития потенциальных менеджеров и специальный проект RUB Academy для управленцев высшего звена.

Нельзя забывать, что мы работаем в крупном мегаполисе с проблемами и довольно напряженным ритмом жизни. По этой причине у нас была внедрена система гибких рабочих часов, согласно которой каждый сотрудник по согласованию со своим линейным менеджером может выбрать наиболее удобный график посещения офиса — если человек показывает хорошие результаты и эффективность его работы не страдает, компания не будет каждую минуту следить за его присутствием на рабочем месте.

Еще одним немаловажным мотивирующим фактором является кросс-функциональность. Нередко выпускник или даже молодой специалист с опытом работы вдруг понимает, что хочет изменить направление своей карьеры, а иногда и сферу деятельности. В Unilever, чтобы перейти из отдела продаж в маркетинг или из отдела поставок в HR, не нужно уходить из

компании и начинать все с нуля. Если у сотрудника есть необходимые способности и желание, мы даем ему такую возможность и помогаем развиваться на новом поприще. Кроме того, Unilever — географически крупная компания, что не может не привлекать: наши сотрудники имеют возможность много путешествовать, общаться с коллегами из других стран, при желании участвовать в глобальных проектах.

Артур Лёгкий,
менеджер по организационному
развитию компании «Хенкель»,
Россия

Компания Хенкель регулярно проводит мониторинг мнения сотрудников на предмет удовлетворенности работой в нашей компании. Его результаты показывают, что сотрудники продолжают много внимания уделять таким факторам, как возможность профессионального и карьерного развития, благоприятная рабочая атмосфера и обучение. Все более критичным фактором мотивации по сравнению с «кризисным» временем становится система вознаграждения, принятая в компании, поэтому мы стараемся действовать на опережение, внимательно отслеживая рыночные тенденции и конкурентоспособность действующей системы вознаграждения.

По мере затухания кризисных явлений перед нами будет все острее вставать проблема по привлечению и удержанию талантов. Компании будут внедрять всевозможные схемы и программы, направленные на их привлечение, развитие и сохранение внутри организации. Такого рода меры смогут повысить уровень мотивации своих ключевых сотрудников не только за счет привлекательных бонусов, но и возможности получения нового опыта и знаний в той или иной области деятельности.

Марина Миронова,
начальник управления
по работе с персоналом,
зам. генерального директора
«ВЕЛЕС Капитал»

С 2009 г. основным мотивирующим фактором выступала стабильность компании. Данный фактор оттеснил с первых позиций уровень заработной платы, который был наиболее значим в период бурного роста в 2007 — начале 2008 г. Сегодняшняя рыночная ситуация воспринимается сотрудниками и кандидатами как стадия стабилизации, многие эксперты даже говорят о начале стадии роста. Особенно оптимистично выглядит ситуация, если рассматривать не все экономические показатели, а только данные с сайтов, посвященных поиску работы, на которых количество вакансий растет, а количество сотрудников, ищущих работу, падает. Это может вызывать ощущение поворота от «рынка работодателя» в сторону «рынка кандидатов», хотя, на мой взгляд, эти данные не отражают реальную картину.

В сегодняшних условиях для квалифицированных специалистов и руководителей повышается значимость содержания работы и уровня самостоятельности в принятии решений. В наших исследованиях уровень заработной платы занимает 4 место по степени влияния на мотивацию сотрудников. В подобных условиях стоит задуматься о немонетарных способах мотивации сотрудников, но надо учитывать, что они действительны лишь при условии рыночного уровня заработных плат и практически не действуют, когда заработная плата существенно ниже рынка. На первый план могут выходить такие методы мотивации, как формирование целей компании и их декомпозиция на уровень подразделений, делегирование полномочий, позволяющее сотрудникам чувствовать как доверие руководства, так и уровень ответственности за результат.

Наталья Телегина,
менеджер по персоналу
компании RENAУ

Уходящий год запомнится как год со сложно прогнозируемым развитием экономической ситуации, и для достижения бизнес-целей компании потребовалась максимально эффективная работа всего коллектива. Этот год показал, что наши сотрудники по-прежнему лояльны по отношению к RENAУ. Одними из важнейших факторов для персонала остаются стабильность компании и уверенность в завтрашнем дне.

Чтобы укрепить корпоративный дух и усилить мотивацию сотрудников на результативную работу, мы использовали различные стимулирующие программы. Для достижения заданных показателей активно использовалась система ротации: в этом году многие сотрудники получили новые полномочия, что позволило максимально применить их профессиональные навыки.

Для эффективного решения поставленных задач были пересмотрены программы Rehau-Академии, а многие тренинги модернизированы с учетом новых потребностей. Для сотрудников сбытовых структур было проведено специализированное обучение по технике продаж. Кроме того, их бонусное материальное вознаграждение зависит теперь от успешного выполнения краткосрочных квартальных целей.

Как и прежде, любые успехи RENAУ не остаются без внимания — работникам необходимо признание их хорошей работы. В 2010 г. RENAУ сохранила систему оплаты труда и социальный пакет, также было проведено повышение заработной платы с учетом рыночной инфляции. Ввиду отчетливой тенденции к успешному завершению года советом директоров было принято решение о выплате премии по итогам года.

Все эти меры являются признанием вклада сотрудников в успехи компании в сложной экономической обстановке и одновременно мотивацией к достижению высоких результатов в наступающем году.

Vacancy

Intralogistics project manager

With the largest supplier of industrial trucks and warehousing technology

- Requirements**
- Higher education
 - More than 2 years experience in Sales of shelf storage and logistics systems
 - Good English or German (written and oral)
 - Computer skills: SAP, AUTOCAD
 - Project management, consulting skills
- Responsibilities**
- Turn-key projects (warehouses, logistic systems)
 - Company's systems promotion on Russian market
 - Services and tailor-made solutions for individual sectors
- Company offers an attractive compensation package, including**
- Competitive salary
 - Medical and life insurance
 - Corporate car etc

Vacancy code 10648

E-mail: buldakova@careerforum.ru

Vacancy

Country Procurement Buyer Auxiliaries and Utilities

With a well-known large international company possessing own production sites in Russia. As part of the Russian Procurement team, lead, develop and implement Auxiliaries, Utilities sourcing strategy and cost efficiency projects in close collaboration with the European Procurement team and global level where appropriate. Responsible for participating in the developing of sourcing strategies, buying, contracting and implementing decisions on the country level relative to Auxiliaries and Utilities. Targets are securing supply; costs savings, increasing payment terms. The local buyer is the Procurement contact on country level. Especially on Energy, focus will be on liberalization of the market

- Responsibilities**
- Actively contribute to Global European & Local procurement strategies for Auxiliaries and Utilities Russia
 - Implement global & European categories in Russia
 - Source local categories in Russia
 - Provide input on local supply market, demands and forecasts
 - Monitor contract performance and take appropriate corrective actions when needed.
 - Challenge existing ways of working in order to improve procurement results and efficiency,
 - Identify, initiate and co-manage value engineering efforts in the region
 - Identify potential procurement savings and Working capital improvement
 - Track procurement results in the region and translate into reporting structures
 - Lead E-auctions
- Requirements**
- Higher University Degree
 - 2+ years of purchasing experience preferably with international manufacturing company, good knowledge of energy market are assets
 - Computer literacy
 - Fluent English
 - Strong analytical, communication, negotiations and influencing skills
 - Ready to travel within Russia and occasional in Europe
- Compensation**
- Attractive compensation package, including: competitive salary, medical & life insurance, lunches etc.
 - World-renown brand name
 - You'll get a challenging job as well as excellent opportunity for further professional growth with a dynamic international business.

Vacancy code 10603

E-mail: irina@careerforum.ru

«Живой офис» – это программа по сохранению живой планеты, созданная специально для офисных работников.

WWF предлагает ряд советов по «озеленению» офисной жизни, а также наклейки и плакаты, которые помогут вам следовать этим советам ежедневно.

Используя «зеленые» советы WWF, вы:

- создадите положительный имидж организации – как внутри компании, так и во внешней коммуникации;
- сможете снизить офисные расходы;
- вместе с вашими сотрудниками внесете вклад в сохранение нашей планеты.

БИЗНЕС ПРОЦВЕТАЕТ ТОЛЬКО НА ЖИВОЙ ПЛАНЕТЕ!



Подробности на сайте:

www.wwf.ru/office

**Иван Барченков,
координатор проекта
ibarchenkov@wwf.ru
+7 (495) 727-09-39**

Vacancy

Fleet Project Coordinator

With a well-known large international company Whose main role will be to provide project management support to Fleet management, coordinate different fleet sub-projects within Lease project

- Responsibilities**
- Track the status of the sub-projects against agreed plan
 - Escalate project issues to Fleet lead
 - Keep up-date the required project documentation
 - Coordinate communication flow among the stakeholders
 - Assist Supply Manager with tracking and managing progress of lease project activities
 - Support lease project related activities and communication
 - Coordinates transition from own to lease fleet
- Requirements**
- University degree
 - 2+years of fleet management/coordination experience, previous project coordination/management experience is highly desirable
 - Understanding of car leasing issues
 - Computer literacy (Word, Excel, MS Outlook)
 - MS Project – workable level is a plus
 - English-intermediate
 - Good Interpersonal and Communication skills
 - Strong analytical thinking, attention to details
- Compensation**
- The company offers an attractive compensation package, including: competitive salary, medical & life insurance, lunches etc., convenient office location, as well as excellent opportunity for career growth with a dynamic international business

Vacancy code 10612

E-mail: irina@careerforum.ru

Куда податься за бизнес-образованием россиянам?

Сайт www.begin.ru провел опрос, в котором приняли участие 240 посетителей, на тему: «Какая страна представляет для вас наибольший интерес в плане получения бизнес-образования?» Ответы показали, что наибольший интерес представляет возможность получения бизнес-образования в США и Канаде — треть посетителей сайта, принявших участие в исследовании, отдали предпочтение именно этим странам. Второе место по критерию привлекательности заняла Великобритания, возможности бизнес-образования в которой интересны для четверти участников опроса. На третьем месте — Россия, где бизнес-образование хотели бы получить 11,7 % участников опроса.

Также участники исследования проявили выраженный интерес к возможностям бизнес-образования в таких странах, как Швейцария (9,6 %), Франция (5,4 %), Китай (5 %), Нидерланды (2,9 %) и Испания (2,1 %).

Первенство США и Канады вполне закономерно: США являются родиной MBA, и действующие там бизнес-школы пользуются заслу-

женным авторитетом, занимая ведущие места в рейтингах, и отличаются высоким конкурсом среди желающих поступить на образовательные программы.

Немалый интерес к европейскому бизнес-образованию, тон которому задает Великобритания, во многом обусловлен гибкостью предлагаемых программ. В большинстве европейских бизнес-школ обучение длится год, тогда как бизнес-школы США и Канады предлагают двухгодичные программы. Процедура поступления в европейские бизнес-школы более гибкая, кроме того, стоимость обучения в Европе значительно ниже, чем в США.

Выбор России в качестве страны для получения бизнес-образования в первую очередь связан с возможностью обучения без отрыва от основной работы и семьи. Важное значение имеет и фактор более низкой стоимости бизнес-образования в России по отношению к странам Запада. Кроме того, образовательные программы, предлагаемые российскими бизнес-школами, ори-

ентированы на реалии отечественного бизнеса, что также является немаловажным фактором для многих потенциальных слушателей.

Результаты проведенного опроса практически соответствуют данным статистики Graduate Management Admission Council (GMAC) относительно предпочтений россиянами той или иной страны для получения бизнес-образования (эти данные рассчитываются на основании информации, приводимой поступающими на программы бизнес-образования при выполнении теста GMAT).

Согласно данным исследования GMAC, в 2009 учебном году абитуриенты программ MBA из России наибольший интерес проявили к США и Великобритании. Доли направленных в бизнес-школы этих двух стран результатов по тесту GMAT от общего числа результатов по GMAT, направленных российскими абитуриентами в различные страны, составили 54,8 % и 14,1 % соответственно.

Третью, четвертую и пятую позиции среди стран, наиболее востребованных российскими абитуриентами в 2009 учебном году, заняли Франция (7,8 %), Испания (4,3 %) и Россия (3,1 %). При этом доля России являлась несколько заниженной в связи с тем, что сдача теста GMAT на сегодняшний день не во всех российских бизнес-школах обязательна для поступления.

Среди самих бизнес-школ наибольший интерес абитуриенты из России проявили к Лондонской бизнес-школе (London Business School), Европейскому институту делового администрирования (INSEAD) и Бизнес-школе Колумбийского университета (Columbia Business School) — туда было направлено наибольшее количество результатов по тесту GMAT. Примечательно, что в число десяти наиболее востребованных россиянами бизнес-школ вошла и одна российская школа — это Высшая школа менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета.

Десять бизнес-школ, наиболее востребованных среди российских абитуриентов в 2009 учебном году

1	London Business School
2	INSEAD
3	Columbia University
4	Harvard University
5	St. Petersburg State University
6	Stanford University
7	University of Pennsylvania
8	HEC School of Management
9	New York University
10	University of Chicago

Источник: GMAC

Интересная тенденция: несмотря на существенное снижение интереса россиян к обучению в бизнес-школах США по отношению к 2005 учебному году (доля США в TOP-10 стран за рассматриваемый период сократилась с 71,8 % до 54,8 %), в 2009 учебном году шесть из десяти бизнес-школ, наиболее востребованных российскими абитуриентами, были представлены США.

АНДРЕЙ СОКОЛОВ

Десять стран, бизнес-школы которых наиболее востребованы среди российских абитуриентов в 2009 учебном году

Страна	Количество направленных результатов по тесту GMAT	Доля, %	
1	США	2369	54,81
2	Великобритания	608	14,07
3	Франция	337	7,80
4	Испания	187	4,33
5	Россия	135	3,12
6	Швейцария	125	2,89
7	Канада	105	2,43
8	Нидерланды	88	2,04
9	Италия	83	1,92
10	Германия	52	1,20
Другие страны		233	5,39
Общее количество результатов по тесту GMAT, направленных в страны TOP-10		4322	100,00

Источник: GMAC



ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

МОСКОВСКИЙ ДЕНЬ ЗАНЯТОСТИ

2—3 декабря 2010

БОЛЕЕ 150 000 ВАКАНСИЙ • БОЛЕЕ 150 РАБОТОДАТЕЛЕЙ

РАБОТА НАЙДЕТСЯ ВСЕМ!

Гостиный двор, Москва, ул. Ильинка, 4.
+7 495 642-80-93

Кадровый Холдинг «Бета Пресс»



www.betapress.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

You'll get a challenging job with Brand name international company-market leader with strong presence in Russia, competitive remuneration package as well as excellent opportunity for professional and career development

Vacancy code 10647

E-mail: buldakova@careerforum.ru

PR

Вакансия

GR-менеджер по работе с государственными органами

В компанию финансовой инфраструктуры

Задачи

- Эффективная организация работы по взаимодействию с государственными органами
- Построение взаимоотношений и проведение переговоров с Правительством, местными властями и регулирующими органами исполнительной и законодательной власти
- Получение регистрационных и сертификационных документов
- Формирование и отслеживание бюджета

Обязанности

- Налаживание успешных и плодотворных связей компании с органами государственной власти
- Системное внедрение в работу компании технологии GRM
- Политический анализ, отслеживание законодательных и политических тенденций и изменений
- Эффективное позиционирование компании в органах государственной власти
- Организация взаимодействия, продвижение и защита интересов компании в органах государственной власти и общественных организациях
- Организация встреч и переговоров с представителями государственных учреждений
- Участие в специализированных выставках и конференциях
- Проведение семинаров и презентаций для представителей государственных органов

Требования

- Опыт работы в государственных структурах, политических партиях или GR-подразделениях крупных компаний не менее 3–5 лет
- Понимание отраслевой специфики компании
- Владение механизмами отстаивания и продвижения интересов компании в необходимых структурах и международных организациях
- Наличие успешных и подтвержденных результатов прошлой работы
- Высшее образование
- Английский язык (желателен средний уровень и выше)
- Уверенный пользователь ПК
- Владение тонкостями этики делового общения и переписки
- Владение технологиями GRM
- Знание структур государственной власти, общественных организаций и методов работы с ними
- Навыки анализа рынка потребителей и конкурентов

Условия

- Привлекательные условия компенсации, соц. пакет
- Хорошие перспективы карьерного роста

Vacancy code 10577

E-mail: lk@ruscon.ru

Vacancy

Key Retail Accounts Manager

With a world-renowned international FMCG manufacturer with strong presence in CIS market whose main role will be to **develop business with Key Accounts (Retail Chains) on national level**

This individual's objective will be

Develop and execute with our customers a customer strategy and customer business plan. Is responsible for the achievement of turn over and the P&L of his/her customers for the categories as well as for the implementation and the optimisation of the category strategies within the customer

- To develop and execute with Key Retail Customers a customer strategy and customer business plan.
- To develop long term strategic partnership with Key Accounts.
- To implement and optimise of the Category strategies within the customers
- To ensure the following execution targets are reached for Key Accounts on national level: target listing, on shelf availability, share of shelf, key innovations are listed and are on shelf
- To achieve of turn over and the P&L of the customers for the categories as well as to implement and optimize of the category strategies within the customer.
- Leading a team of Key Accounts Executives

Requirements

- Higher university degree
- Good English
- Advanced PC skills (PowerPoint, Excel)
- 5 + years FMCG Sales experience preferably with an international company, 2 + years proven successful experience at the Managerial position, proven track record in business development with large retail customers
- Excellent understanding of how large retail chains operate, also knowledge and skills in working and coordinating with a corporate function
- Previous experience in Trade marketing or Brand building/Category Management is an advantage
- Strong leadership skills and people management experience
- Excellent presentation and interpersonal skills, good negotiator, strategic approach to business development

Compensation

The company offers attractive compensation package, including: competitive salary, bonuses, company's car, medical&life insurance, mobile etc
Opportunity for further career growth with a large world's leading international business

Vacancy code 10644

E-mail: irina@careerforum.ru

Вакансия

Региональный специалист по продажам

Крупная международная компания (automotive industry), один из лидеров своего направления, представленная в России широкой дистрибуционной сетью, работающая как в b2c, так и b2b секторах рынка, ищет сотрудников на должность **Специалист по продажам (B2B)**

Обязанности

- Планирование и анализ продаж, обеспечение и увеличение уровня продаж в вверенном регионе
- Расширение дилерской сети, продвижение продукции потенциальным клиентам компании, поддержка отношений с уже существующими клиентами
- Обучение торгового персонала дилеров
- Координация рекламных акций, оценка результатов их проведения
- Анализ конкурентной среды
- Послепродажная коммуникация с клиентами

Требования

- Высшее **техническое** образование (обязательно)
- Опыт работы в области продаж, развития дистрибуторской сети от 2 лет – обязательно
- Опыт работы в «технических» b2b продажах является плюсом
- Опыт работы в международных компаниях
- Рабочий уровень владения английским языком

Условия

- Возможность профессионального развития в рамках крупной международной automotive компании
- Конкурентоспособная заработная плата, система бонусов
- Социальный пакет
- Удобное место расположения

Vacancy code 10608

E-mail: chepilko@careerforum.ru

HR сегодняшнего времени

Недавно в Москве прошла ежегодная конференция «Топ 10. Самые актуальные HR-тренды 2010», организованная The Moscow Times и посвященная состоянию рынка труда. Участники мероприятия получили актуальную информацию о текущих тенденциях и ожидаемых трендах в 2011 г. В конференции приняли участие около 100 делегатов: HR-директора, менеджеры по подбору, обучению и развитию персонала. Программа конференции включила немало докладов, содержащих действенные советы о том, как перейти от тактики выживания к стратегии развития.

Скорость реагирования на изменения выходит на первый план, и ставка делается на технологии, позволяющие соответствовать темпу изменений. Внутренние коммуникации по-прежнему остаются движущим элементом системы управления персоналом в крупных компаниях. В условиях мощных внешних изменений именно они помогают мобилизовать персонал на совершение быстрых маневров. В Mirax Group используется свыше 30 коммуникационных инструментов, вот некоторые из них: корпоративные СМИ, кодексы внутренней этики и философии, открытые заседания исполнительных органов компании, видеочаты с топ-менеджментом, горячая линия обратной связи, «банк идей», профессиональные сообщества и клубы, дни открытых дверей и т.п. Их цель одна — максимальная открытость компании. Для успешного функционирования всех внутренних коммуникаций важно синхронизировать базовые понятия, а также развивать в сотрудниках умение слушать и слышать друг друга.

Помимо того что внутренние коммуникации формируют чувство общности и определяют степень вовлеченности людей в дела компании, они играют роль разрушителей стереотипов. Ключевая проблема многих компаний — бюрократия и отсутствие инициативы, что связано с наличием у большого числа людей внутренних ограничений, и это особенно ярко проявляется в крупных компаниях.

Зачастую серьезной помехой эффективности являются проблемы, которые рождаются на стыках подразделений: во избежание лишней ответственности руководители стремятся отвечать лишь за свой участок работы — там, где уровень контроля над ситуацией максимальный. И чем большее вертикальных коммуникаций в компании, тем хуже общий уровень коммуникаций. Решение проблемы: возможность прямого доступа к руководителям любого уровня, горячая линия обратной связи и широкие возможности для установления неформальных горизонтальных связей. Нельзя забывать, что эффективные внутренние коммуникации возможны, когда CEO и HR работают в тесной связке, при этом последний должен обладать стратегическим видением и, не замыкаясь на своей функции, держать руку на пульсе современных технологий, активно внедряя их в практику компаний.



Затраты на внутренние коммуникации значительно ниже, чем на PR, и их эффективность — вопрос не бюджетов, а креатива и степени вовлечения топ-менеджеров. «Развитые внутренние коммуникации в 21 веке — залог не только успеха, но и выживания компании», — уверены в Mirax Group.

По мнению специалистов CASE (образован на базе Центра аналитических исследований АНКОР), во время постепенного восстановления экономики и объемов бизнеса изменение подхода к системе управления персоналом — главный тренд 2010–2012.

Проанализировав тенденции в области стимулирования персонала, эксперты CASE выявили следующую статистику изменений окладов: 78 % компаний увеличат в 2011 г. оклады сотрудникам в среднем на 10 %; 70 % компаний в 2010 г. уже увеличили или увеличат оклады в среднем на 10 %. Диапазон изменений в 2010 г. составляет 1–20 %, диапазон планируемых изменений в 2011 г. — 2–40 %.

Еще один важный тренд — рациональный подход к компенсационному пакету, составляющие которого должны соответствовать производственной необходимости и подлежать контролю. Бонусная политика должна отныне следовать принципу: платим за результат работы, а не за процесс. К тому же, по мнению экспертов CASE, в ближайшем будущем будет отмечаться постепенное вытеснение фиксированного бонуса нефиксированным и рост популярности отложенных во времени видов вознаграждений.

Смена топ-менеджерских команд и усиление их позиций — еще один яркий тренд последнего времени.

«Системы планирования замещений под конкретные позиции внутри функций», — под таким названием звучало выступление Руслана Ильясова, вице-президента

по персоналу «Эльдорадо». Чем вызвана потребность в таких мерах? Непонятным/низким уровнем текущих директоров; отсутствием модели компетенций/профиля; отсутствием порядка при назначении/увольнении; нестабильностью коллективов магазинов.

Решение проблемы видится в следующем. Необходима разработка программ развития (институт наставников, обязательные программы обучения, стажировка в магазине наставника, управление магазином наставника в качестве директора) и создание кадрового резерва (повышение требований к резервистам и осуществление всех назначений через кадровый резерв).

«Удержание ключевых сотрудников — еще одна из насущных задач HR сегодняшнего времени, — убеждена **Нина Короткова, директор по персоналу, Уралхим.** — Построение эффективных внутренних коммуникаций, использование мотивационных инструментов, корпоративная программа «лучший сотрудник», обучение персонала, программа кроссфункциональных тренеров, а также корпоративные социальные программы и дополнительные бенефиты способны в совокупности решить эту проблему».

По данным исследования компании Антал, 38 % менеджеров переходят на новую работу в поисках иных возможностей, что подразумевает интересные задачи, менеджмент, у которого можно учиться, а также привлекательные тренинговые программы.

Спикер мероприятия **Юлия Сушкова, вице-президент по управлению персоналом и организационному развитию Capital Group,** выступила с докладом «HR сегодняшнего времени: выход за рамки». В качестве наиболее актуального тренда в области HR Юлия выделила так называемую «экономику сотрудничества» — новый формат работы с персоналом,

подразумевающий совместные проекты, организуемые усилиями нескольких компаний. За счет объединения ресурсов «экономика сотрудничества» делает возможным то, что было бы не под силу отдельно взятой организации, и позволяет добиваться максимальной эффективности при минимуме финансовых затрат. Яркими примерами «экономики сотрудничества» послужили такие проекты, как REMI (отраслевой институт, организованный совместными усилиями 9 ведущих девелоперских компаний), «СИТИ People» (совместные HR-проекты компаний, офисы которых расположены на территории ММДЦ «Москва-Сити») и «Обзор заработных плат» — отраслевой проект, организованный совместно с компанией CASE. «За год существования из отраслевой учебной площадки, созданной в кризис для обучения и развития персонала, REMI трансформировался в Центр управленческих технологий в недвижимости, на базе которого формируются отраслевые стандарты», — резюмировала она, рассказав о возможностях экономики сотрудничества и прогрессивных результатах как для компаний — участниц REMI, так и для девелоперской отрасли в целом.

Внедрение принципов ответственного бизнеса как фактор мотивации — еще один тренд, который не должен пройти незамеченным, по мнению **Татьяны Илиопуло, директора по персоналу, управляющей компании корпорации «Эконика».** «В деятельности каждого коммерческого предприятия, когда цель приобретения средств им достигнута, должно наступить служение общему благу...» В чем же проявляется ответственность бизнеса? Ответ — в повседневных деловых операциях, процессах принятия управленческих решений, в образе бизнес-мышления как внутри компании, так и вне ее, в отношении к сотрудникам, клиентам, партнерам, обществу.

В компании проводится работа по формированию созидательного и инновационного духа (объединение сотрудников под девизом добрых дел или под девизом инноваций), практикуется так называемое корпоративное волонтерство (например, акции «собираем в школу», помощь выпускникам) и благотворительность (например, сборы средств пострадавшим от пожара).

Что дают принципы ответственности? Компании — устойчивость и новые горизонты развития, создание качественных продуктов, ориентированных на улучшение окружающей среды и поддерживаемых местными сообществами. Лично каждому сотруднику — дополнительную мотивацию и вдохновение, понимание того, что результаты его работы полезны обществу. «Если достижение успеха не связано со служением людям, то это все что угодно, только не успех», гласит корпоративный кодекс компании.

Vacancy

Trade Marketing Specialist

- With a leading international FMCG company possessing own production facilities and wide distribution set-ups in Russia
- Whose main objective will be to develop Trade Marketing Plan and activation programs for the assigned category

Requirements

- University degree
- 2+ years trade marketing experience, preferably in international FMCG company or BTL agency
- Good knowledge of all trade channels and experience in the fields (dealing with distributors and modern trade channels)
- Upper-intermediate English
- Advanced computer skills

You'll get a challenging job, a comprehensive compensation package as well as excellent opportunity for further professional and career growth with a large international company – market leader.

Vacancy code 10626

E-mail: chepilko@careerforum.ru**Информационные технологии**

Vacancy

IT Business Partner

With a leading large international company with strong presence in Russia. The Company is implementing a number of significant large scale transformation programs over 2010-2012 having significant impact on IT and the business. The IT Business partner role has responsibility for business partnering within the business functions and for the relationship between IT and the decision makers in the local business, focusing on building and fostering those relationships ensuring good governance of IT investments, identifying and managing the demand for IT resources and providing Executive-level service level management

Responsibilities

Relationship Management & Governance

- Primary channel of deeper relationship management with the senior stakeholders
- Driving deeper understanding of the business perceptions and requirements and explaining the value IT can bring
- Nurture and promote transparent and effective business governance of IT investment and services

Managing Demand

- Prioritisation with functional VPs and the Process Offices
- Funding levels and Choices (projects and service) governed by Regional Information and IT

Innovation Management

- Deliver integrated planning taking multiple parameters into account to create realistic projects plans that are robust yet also incorporate a degree of challenge. Parameters include for example: available expertise, supplier capabilities, capacity for change in a particular organisation and technical lead times
- Ensure timely delivery of new IT Services

Executive service level management

- Focussing on senior stakeholders and decision makers. Reporting on overall service performance, business service requirements and governing top level service risk and issues.
- Day to day incident and problem management is delivered by IT Services

Requirements

- Higher University Degree
- 5+ years IT Management experience with accent on **Business Applications implementation projects management**
- Proven experience in business analysis and business process improvement
- Experience of delivering IT projects and managing external service providers in projects delivery and support. **Strong Project Management skills**
- Appreciation of IT systems landscapes and impact of architecture decisions on quality and delivery
- Appreciation of the processes and challenges facing the FMCG business, especially sales and marketing functions
- **Fluent English.** Experience of working in teams across multiple locations is highly desirable.
- Strong communication and presentation skills

Compensation

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

Vacancy code 10499

E-mail: irina@careerforum.ru

Vacancy

Recruitment Consultant

With fast-growing international Engineering company, expending business in Russia.

Whose main role will be to provide full scope of recruitment activities for the Russian branch, working on all range of opened positions (mostly engineering)

Responsibilities

- Providing market knowledge and advice to the hiring managers
- Collect recruitment needs from operational team
- Sourcing suitable candidates via networking, advertising and referrals
- Manage relationships with universities, organize events within universities
- Develop and maintain Candidates network and Data Base
- Interviewing and assessing candidates, coordination of interviews with hiring managers
- Making job offers to the selected candidates, preparing all the necessary documentation.

Requirements

- University degree
- Fluent English
- 2+ years of recruitment experience, preferably with an international company or recruitment agency specializing in oil & gas industry
- Proactive and self motivated, able to work independently and in a team
- Ability and motivation to work in a dynamic and fast-evolving environment

Conditions

- Challenging work in a fast growing company
- Competitive salary and medical insurance

Vacancy code 10635

E-mail: irina@careerforum.ru

Вакансия

HR Бизнес-партнер

Крупная международная FMCG компания, один из лидеров своего сегмента, открывает одну из стратегических управленческих вакансий – **HR Бизнес-партнер**, в зону ответственности которого будет входить консолидация, оптимизация и эффективное управление HR-процессами производственного подразделения (6 заводов) на территории Восточной Европы посредством руководства региональными HR-командами, реализации проектов по развитию организационной структуры компании

Требования

- Высшее образование в области управления персоналом или управления бизнесом
- Не менее 5 лет опыта работы в области управления персоналом в рамках крупной международной компании
- Опыт управления системой HR-команд или HR-процессами в сети региональных филиалов
- Понимание специфики HR-функции на производстве
- Опыт в управлении процессами развития талантов, изменений, формирования культуры и вознаграждения
- Свободное владение английским языком

Условия

Компания предлагает конкурентоспособный уровень заработной платы, который в любом случае обсуждается с успешным кандидатом индивидуально, привлекательный компенсационный пакет

Vacancy code 10594

E-mail: chepilko@careerforum.ru

Vacancy

Junior HR Business Partner

- Responsibilities**
- Delivering HR support to the business and ensuring HR delivery is in fully aligned to business goals
 - Supporting Marketing and Communications managers and teams in business delivery through enhancing their capability to deliver Strategy Into Action components, manage their people, implement change and build relations with key stakeholders (internal and external)
 - Providing and developing the diverse talent pipeline for both the short and medium term needs of the company
 - Collaborating with the business for the creation a high performance culture by implementing team and organisation design solutions, providing measurable performance indicators and improvement plans
 - Bringing HR insight (including Employee and Industrial Relations) to bear on all people related issues (people, capabilities, organisation, leadership and culture)
 - Ensuring and facilitating HR service delivery to the business

- Requirements**
- Higher University Degree
 - 3+ years HR Management experience preferably with international FMCG company
 - Good knowledge of key HR processes, roles and responsibilities across the entire HR lifecycle
 - Understanding of Russian labour Legislation
 - Fluent English

Conditions You'll get a challenging job with Brand name international company-market leader with strong presence in Russia, competitive remuneration package as well as excellent opportunity for professional and career development

Vacancy code 10590

E-mail: chepilko@careerforum.ru

Вакансия

Старший сервис-инженер

Крупная международная производственная компания, один из лидеров своего сегмента, объявляет об открытии вакансии **Старшего сервис-инженера** (колеровочное оборудование)

Обязанности и задачи

- Оперативное руководство работой по ремонту оборудования, ремонт оборудования
- Техническая поддержка процесса ремонта
- Ведение склада запасных частей, составление заявок на закупку
- Составление плана регламентных работ
- Консультации по вопросам работы с колеровочным оборудованием

Требования

- Высшее образование
- Опыт работы в сервисной службе
- Опыт ремонта электротехнических устройств (не обязательно колеровочного оборудования)
- Умение выполнять электрические и механические работы
- Профессиональное владение ПК
- Наличие водительских прав категории В
- Уверенное рабочее владение английским языком (работа с технической документацией, переписка, телефонные звонки в европейскую службу поддержки)

Условия

Компания предлагает достойную заработную плату и социальный пакет, возможности для профессионального развития и обучения внутри компании, корпоративный транспорт от станций метро Щелковская или Перово, корпоративный автомобиль

Vacancy code 10643

E-mail: chepilko@careerforum.ru

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

Oil & Gas Industry**Senior Reservoir Engineer
(gas condensate)**

for a Western production company
(up to 300 000 rubles per month gross)

Vacancy code 10319

**Technical director
(downstream)**

for an EPC company

Vacancy code 10555

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

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

Главная конференция года по брендингу и маркетингу

HiBrand 2010

14-16 декабря 2010
Ирис Конгресс Отель
Москва

ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ БРЕНДИНГ

14–16 декабря 2010 г. в Ирис Конгресс Отель (г. Москва) пройдет 3-я Международная конференция по брендингу HiBrand 2010 «Потребительский брендинг» (официальный сайт – www.hibrand.ru). Партнер конференции – сообщество «Маркетинг в России». В течение 3-х дней 24 эксперта мирового уровня из США, Великобритании, Франции, Германии, Нидерландов, Швейцарии, России и Украины поделится на HiBrand 2010 уникальным опытом в маркетинге, брендинге, рекламе и коммуникациях в социальных медиа. 300 делегатов HiBrand, представляющие компании – производители потребительских товаров и услуг, а также креативный бизнес, маркетинговый и бренд-консалтинг, в уникальной атмосфере HiBrand будут обсуждать все важнейшие аспекты создания и продвижения потребительских брендов.

Программа конференции HiBrand 2010 включает в себя 12 сфокусированных сессий, детально освещающих все основные аспекты создания, вывода на рынок, управления и продвижения брендов: маркетинговые стратегии, разработку и брендинг инновационных продуктов, брендинговые стратегии, брендинг после кризиса, нейминг, управление брендинговыми проектами, идентичность бренда, дизайн упаковки и этикетки, копирайтинг и креативные коммуникации, а также продвижение брендов в социальных медиа и каналах дистрибуции.

Международная конференция HiBrand была впервые проведена в 2007 г. и сразу же получила приз журнала «Маркетинг Менеджмент» как «Лучшая конференция года в России». HiBrand – максимально насыщенная программа, сочетающая теорию, практику и неформальное общение на кофе-брейках и фуршетгах HiBrand Party. Для знакомства с уникальной профессиональной атмосферой конференции посетите комьюнити HiBrand на Facebook www.facebook.com/hibrand, на котором выкладываются фотографии, доклады и видеозаписи с прошедших конференций. Для получения наиболее оперативной информации о программе HiBrand 2010 «Потребительский брендинг», спикерах и докладах следуйте за официальным аккаунтом HiBrand в Twitter: www.twitter.com/hibrand или посетите сайт www.hibrand.ru.

HRForum «Кадровые барьеры на пути экономического роста»

3 декабря 2010 года
Президент-отель. Москва, ул. Б. Якиманка, 24
Регистрация на сайте www.ibs.ru

Приглашаем вас стать участником HRForum «Кадровые барьеры на пути экономического роста», организованного компанией IBS и Государственным университетом – Высшей школой экономики при поддержке Российского союза промышленников и предпринимателей.

Цель мероприятия – собрать на одной площадке представителей органов государственной власти, крупного бизнеса, системы профессионального образования и экспертов для обсуждения одной из наиболее острых социально-экономических проблем современной России: как обеспечить опережающее развитие кадрового потенциала российской экономики, необходимое для выхода на высокие темпы роста экономики и поддержания курса на модернизацию?

Всероссийское исследование «Барьеры в сфере управления кадрами на пути развития российской экономики», которое компания IBS ведет совместно с Государственным университетом – Высшей школой экономики при участии ВЦИОМ, показывает, что представители крупного российского бизнеса ставят кадровые проблемы на одно из первых мест в числе факторов, способных негативно повлиять на развитие российской экономики в ближайшие годы. В качестве наиболее актуальных тем в этой области бизнес называет:

несоответствие качества подготовки кадров в системе профессионального образования потребностям бизнеса,

отсутствие в российских компаниях системного, индустриального подхода к управлению кадровым потенциалом и преобладание в сфере HR «ручных» методов.

Результаты масштабного исследования IBS и ГУ ВШЭ станут основой для обсуждения в рамках HRForum. Как менеджмент российских предприятий видит ситуацию в сфере управления персоналом и чего ожидает в перспективе? Какими функциями HR отечественные предприятия управляют оптимальным образом, а какие остались в стороне от современных тенденций? Как синхронизировать задачи социального и экономического развития государства и соблюдение бизнес-интересов отдельных компаний? Какие подходы и инструменты государство и бизнес могли бы совместно использовать для управления человеческим капиталом? Какие проекты компании и государство уже сейчас реализуют для преодоления HR-барьеров?

Свою позицию на форуме озвучат представители органов государственной власти, менеджеры высшего звена крупнейших российских компаний, ректоры ведущих университетов, признанные эксперты рынка HR. В качестве делегатов к участию в форуме приглашаются топ-менеджеры и директора по персоналу предприятий различных отраслей.

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™



Project Manager

MAIN RESPONSIBILITIES:

- Project management
- Coordination of all projects participants
- Representative of agency in front of client
- Translation of technical language into clear instructions for design agency
- Administration and Reporting

KNOWLEDGE AND PROFESSIONAL SKILLS:

- Fluent English is a must
- 3–4 years experience in project management
- experience in an international company is a plus
- Higher Education Degree (Degree in marketing, advertising or design is a plus)
- Client oriented thinking
- Business correspondence skills
- Awareness of marketing, print technologies and processes in packaging design development

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