ВЕДОМОСТИ
THE WALL STREET JOURNAL. FINANCIAL TIMES

Справочник 2012 карьериста

- Правила поиска работы
- Резюме и собеседование
- Образование и учеба за границей





Директор по персоналу



Консультант

Найди работу на Superjob.ru!



Маркетолог



HR-менеджер

SuperJob

Работа должна доставлять удовольствие

ВЕДОМОСТИ

анкета читателя

НАМ ВАЖНО ЗНАТЬ ВАШЕ МНЕНИЕ О ПРОЕКТЕ



ОТВЕТЬТЕ НА ВОПРОСЫ АНКЕТЫ И ВЫИГРАЙТЕ ПРИЗЫ:
сертификат на посещение аквапарка или фирменную футболку



Фамилия _____ Имя _____ Возраст _____

Вуз _____ Курс _____ Год выпуска _____

Факультет/специальность _____

Почтовый адрес _____

Моб. тел. _____ E-mail _____

1. Вы заняты поиском работы. Какие шаги вы для этого предпринимаете?

- ☐ **1.1.** Изучаю предложения компаний из ежегодника «Справочник карьериста», так как они точно заинтересованы в молодых специалистах
- ☐ **1.2.** Изучаю предложения компаний, проводивших дни карьеры в моем вузе
- ☐ **1.3.** Слежу за объявлениями в прессе
- ☐ **1.4.** Посещаю форумы карьеры и ярмарки вакансий
- ☐ **1.5.** Ищу предложения о работе на сайтах в интернете
- ☐ **1.6.** Ищу работу через знакомых
- ☐ **1.7.** Рассматриваю предложения компаний, которые выбрал(а) сам(а)
- ☐ **1.8.** Посещаю агентства по найму персонала

2. Вы хотели бы работать:

- ☐ **2.1.** В крупной международной компании
- ☐ **2.2.** В крупной российской компании
- ☐ **2.3.** В собственной компании
- ☐ **2.4.** В небольшой компании, но уже зарекомендовавшей себя на рынке
- ☐ **2.5.** В государственном секторе
- ☐ **2.6.** Другое (уточните): _____

3. Какой из перечисленных факторов является для вас наиболее привлекательным при выборе места работы?

- ☐ **3.1.** Престиж компании
- ☐ **3.2.** Местоположение
- ☐ **3.3.** Возможность обучения в компании
- ☐ **3.4.** Наличие программ для молодых специалистов
- ☐ **3.5.** Заработная плата
- ☐ **3.6.** Удобный график работы
- ☐ **3.7.** Получение профессионального опыта
- ☐ **3.8.** Другое (уточните): _____

4. Пользуетесь ли вы услугами дополнительного платного образования (курсы, тренинги и т. п.)?

- ☐ **4.1.** Да
- ☐ **4.2.** Нет (уточните почему): _____

РЕКЛАМА

5. Какая часть «Справочника карьериста – 2012» показалась Вам более полезной?

- ☐ **5.1.** Первые шаги
- ☐ **5.2.** На рынке труда
- ☐ **5.3.** Учеба без гарниц
- ☐ **5.4.** Истории успеха
- ☐ **5.5.** Презентации компаний

7. Для Вас как для соискателя полезна ли информация, представленная в презентациях компаний–работодателей?

☐ **7.1.** Да (уточните почему): _____

☐ **7.2.** Нет (уточните почему): _____

8. Что, по Вашему мнению, необходимо дополнить/изменить в ежегоднике «Справочник карьериста» для того, чтобы сделать его более полезным для целей трудоустройства и построения карьеры?

- ☐ **8.1.** Организовать подробный вспомогательный ресурс в интернете
- ☐ **8.2.** Расширить рубрику «Презентации компаний»
- ☐ **8.3.** Уделить внимание отдельным отраслям (уточните каким):
- ☐ **8.4.** Улучшить систему распространения (Ваши предложения):
- ☐ **8.5.** Выпускать специализированные справочники по наиболее востребованным специальностям
- ☐ **8.6.** Другое (уточните): _____

9. Планируете ли Вы обратиться в какие-либо компании после ознакомления с их презентациями?

☐ **9.1.** Да (уточните куда): _____

☐ **9.2.** Нет, так как:
- **а)** не занимаюсь поисками работы в настоящее время
- **б)** не выбрал(а) для себя подходящих компаний
- **в)** не решаюсь, так как еще ни разу этого не делал(а)

☐ **9.3.** Другая причина (уточните): _____

10. Контрольный вопрос: Какие специалисты, по данным компании Job Search Coach, наиболее востребованы работодателями:

- ☐ **10.1.** Менеджер по работе с клиентами
- ☐ **10.2.** Торговый представитель
- ☐ **10.3.** Менеджер по продажам
- ☐ **10.4.** Инженерные специалисты
- ☐ **10.5.** Квалифицированные рабочие

Ответ на этот вопрос ищите в «Справочнике карьериста»

В конкурсе участвуют только полностью заполненные анкеты. Подробнее об условиях конкурса, правилах его проведения, количестве призов, сроках, месте и порядке их получения, а также информацию об организаторах смотрите на сайте **www.vedomostivuz.ru/career-guide/**

Вы можете заполнить анкету на сайте **www.vedomostivuz.ru/career-guide,** прислать нам по факсу: **(495) 232 9177** или по адресу: **127018 Москва, ул. Полковая, 3, стр. 1, отдел маркетинга.**

РЕКЛАМА

реклама

Северсталь

Достичь большего вместе

ОАО «Северсталь» – одна из крупнейших мировых интегрированных металлургических и горнодобывающих компаний

Акции компании представлены в Российской торговой системе (RTS:CHMF), на Московской межбанковской валютной бирже (MICEX:CHMF) и на Лондонской фондовой бирже (LSE:SVST)

Активы компании расположены в России, Украине, Казахстане, Европе, США, Африке

Количество сотрудников: свыше 90 000 человек

Если Вы хотите работать в глобальной компании,

готовы к долгосрочному сотрудничеству,

мобильны и амбициозны,

отправьте свое резюме

по адресу:

welcome@severstal.com

www.severstal.com

содержание

Генеральный директор
Михаил Дубик
Управляющий директор
Глеб Прозоров
Главный редактор
Татьяна Ивановна Мартьянова
Издатель
Ольга Березницкая
Директор по маркетингу и распространению
Юлия Селюкова
Финансовый директор
Мария Эрландц
Директор по рекламе
Ольга Березницкая
Отдел рекламы
Ирина Бэшоу
Евгения Клюс
Наталья Мельникова

Координатор печати
Татьяна Бурнашова
Обложка
Александра Константинова
Дизайн
Александра Константинова

Верстка
Ольга Щелухина
Выпускающий редактор
Наталия Володина

ПЕРВЫЕ ШАГИ

Рынок труда: период хрупкого равновесия 10
Кто успешнее на рынка труда 20
Мифы начинающего карьериста 22
Можно ли запланировать карьеру: с чего начать 24
Правила поиска работы 26
Как искать работу 29
Кто может стать звездой 32
Как выбрать профессию 34
Какую работу ищут соискатели vs каких работников ждут на рынке труда 39
Чего хотят работодатели 41
Профессиональный уровень соискателей работы падает 43
Как кайти работодателя мечты 45
Как составить резюме 48
Факты в резюме 50
Резюме глазами работодателя 53
Пятнадцать советов, или Как пройти второй этап отбора 57
Лицом к лицу с работодателем 60
Типичные вопросы на интервью 66
Зачем нужны тесты 71
Рейтинги работодателей: больше вреда или пользы 75
Что стоит за названиями компаний и профессий 77
Надо знать компанию 78
Где лучше начать карьеру 79
Осторожно, обман! 81
Как подготовиться к ярмарке вакансий 83
Требуются упитанные 84
Большинство россиян находят работу по знакомству 86
Гуманитарий превращается 88
Какая работа бывает 90
Будущее: да здравствуют инженеры! 93
Евангелие от IT: новая профессия 96
Без маркетологов никуда 98
Поделиться чаевыми 101
Востребованные, но не дорогие 103
С чего начать юристу 106
Как научиться искать работу, не выходя из дома 109
Зачем нужна стажировка и как подойти к ее поиску 110
Когда надо соглашаться на скучную работу 113

НА РЫНКЕ ТРУДА

Мифы бывалого карьериста 116
Наиболее типичные ошибки на работе 119
Десять правил эффективного сотрудника 121
Как стать незаменимым на своем месте 124
Как компании учат новичков 127
Большинство компаний предпочитают свои кадры чужим 128
Главное несчастье – зарплата 132
Кто становится лидером 134
Кто мешает деловым женщинам 136
Когда пора менять работу 138
Тест «Менять ли работу?» 139
Отношения в коллективе – правила грамотного общения 141
Как правильно оформиться на работу, или Зачем нужен трудовой договор 143
Стоит ли бояться испытательного срока 146
Надо расставаться красиво 148
Как нужно просить повышения зарплаты 150
Подальше от всех: к самому себе 154

УЧЕБА БЕЗ ГРАНИЦ

Как выбрать вуз 158
Одного языка мало 160
Магистратура в России и за рубежом: в новых реалиях Болонского процесса 163
Мегакампусы и мультипрограммы 168
Молодые и быстрые 170
Кому MBA дорога 171
Ставьте четкие цели 174
Как образование влияет на карьеру 176
Кому в России нужно западное образование 178
Вузы и выпускники: почему вторые редко используются первыми 180
В Оксфорд хотя бы на лето 185
Расширяя границы поиска 188
Рейтинг на будущее 195

ИСТОРИИ УСПЕХА

Атомредметзолото, Попонин Николай Анатольевич 202
Банк ВТБ24, Фанда Светлана 203

содержание

Видео Интернешнл, Волхонская Светлана 204
ВымпелКом, Муравьёв Евгений 205
ГлаксоСмитКляйн, Ладыгин Тимур 206
Группа компаний EFES в России, Ковбасюк Александр, Храмов Алексей 207
Делойт, Лазько Елена Васильевна 208
Московский аэропорт Домодедово, Егорова Анна Владимировна 209
Иннова, Гелецян Микаэл 210
КПМГ, Щелина Вера 211
Леруа Мерлен, Дуков Мурат 212
Марс, Кретов Илья Александрович 213
Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, Галямшин Азат Ринатович 214
Промсвязьбанк, Шабуров Ян Андреевич 215
Райффайзенбанк, Веретенов Алексей 216
САН ИнБев, Морозов Павел Сергеевич 217
Северсталь, Гудовский Дмитрий 218
Ситибанк, Мухорина Ксения 219
Филип Моррис Интернэшнл, Крошко Игорь 220
Хенкель, Конурин Валентин 221
ЭР-Телеком Холдинг, Михеева Вера Владимировна 222
Эрнст энд Янг, Сулин Андрей 223
ЮниКредит Банк, Сергань Мария Сергеевна 224
Coleman Services, Мурашова Олеся 225
Danon, Ахметжанов Руслан 226
General Motors, Зеленская Юлия Игоревна 227
JTI Marketing & Sales, Савидова Юлия 228
L'Oreal, Батурин Сергей Владимирович 229
Microsoft, Котович Евгения 230
Nuffic Neso Russia, Львов Сергей 231
PricewaterhouseCoopers, Костюченко Павел 232
Sanoma Independent Media, Пруслина Евгения Владимировна 233
TELE2, Володин Роман Владимирович 234
Tupperware CIS, Малюткин Михаил 235
Unilever, Калёных Евгения 236

РАБОТОДАТЕЛИ

Атомредметзолото 238
ВТБ24 240
Видео Интернешнл 243
ВымпелКом 244
ГлаксоСмитКляйн 246
Группа компаний EFES в России 248
Делойт 250
Московский аэропорт Домодедово 252
Индезит 254
Иннова 256
КПМГ 258
Леруа Мерлен 260
Марс 262
М.Видео 264
Промсвязьбанк 266
Райффайзенбанк 268
Ренессанс Кредит 270
САН ИнБев 272
Санофи-Авентис 274
Северсталь ..... 4-я обложка
Ситибанк 276
Филип Моррис Интернэшнл 278
Хенкель 280
ЭР-Телеком Холдинг 282
Эрнст энд Янг 284
ЮниКредит Банк, ... 286
Coleman Services 288
Danon 290
General Motors 292
JTI Marketing & Sales 294
Johnson & Johnson LLC 296
L'Oreal 298
Microsoft 300
PricewaterhouseCoopers 302
Sanoma Independent Media 304
SuperJob ..... 2-я обложка
TELE2 306
Tupperware CIS 308
Unilever 310

ОБРАЗОВАНИЕ

Московский государственный университет экономики, статистики и информатики 47
Nuffic Neso (Netherlands Education Support Office) Russia 6

РАЗВЛЕЧЕНИЯ

Ква Ква Парк (аквапарк) ..... 3-я обложка

Приложение к газете «Ведомости»
Издаются совместно с The Wall Street Journal & Financial Times» – Справочник карьериста

№ 9, Май 2011 г.
Подписано в печать 20 Мая 2011 г.

Учредитель и издатель:
Зао «Бизнес Ньюс Медиа». Сборник издается совместно с The Wall Street Journal & Financial Times и Independent Media.

Адрес учредителя и издателя:
127018 Москва, Ул. Полковая, 3, Стр. 1

Адрес редакции:
127018 Москва, Ул. Полковая, 3, Стр. 1

Рекламный отдел:
Тел. (495) 232-92-67, Факс (495) 232-91-77

Права на публикуемые материалы принадлежат издателю. Перепечатка и воспроизведение материалов, а также любых отрывков и фрагментов из них возможны лишь с письменного разрешения редакции.

Сборник зарегистрирован федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-41488 от 06 августа 2010 г.
Отпечатано:
От «Блиц-Принт», Украина, 02156, Киев - 156, Ул. Киото, 25, Тел. 38044 205-57-09
Тираж – 80 000 экз.
Распространяется бесплатно в вузах РФ.


nuffic neso
Учись в Голландии
Свыше 1500
образовательных программ
на английском языке
Престижное образование
в самом сердце Европы
www.nesorussia.org
study in holland
open to international minds
реклама
Посетите бесплатные семинары "Study in Holland" и узнайте:
– как выбрать программу и подать документы в университет
– какие есть возможности получить стипендию
Даты проведения семинаров на сайте www.nesorussia.org
Nuffic Neso (Netherlands Education Support Office) Russia
официальный представитель голландского высшего образования в России

первые шаги



Календарь

СЕНТЯБРЬ

- Начинают работу университетские службы занятости и карьерные центры. Получите индивидуальную консультацию по построению карьеры, пройдите предварительное тестирование — некоторые карьерные центры успешно имитируют важнейшие этапы отбора.
- Вывешиваются анонсы круглых столов и встреч с потенциальными работодателями, дней карьеры.
- Начинается отбор на программы стажировок для студентов, набор выпускников на Graduate Recruitment Program (GRP). GRP предполагают обучение, а затем работу последовательно в нескольких отделах компании в течение полугода-двух лет. Участников GRP рассматривают как кадровый резерв на руководящие позиции (подробнее на стр. 90).
- Проводится запись на годичные языковые курсы.
- Заканчивается срок подачи заявки на зарубежную учебную стажировку.
- Заканчивается прием заявлений в аспирантуру.

ОКТЯБРЬ

- Количество новых вакансий достигает своего пика в интернете, СМИ и кадровых агентствах для молодых людей. Проведите мониторинг, какие крупнейшие компании регулярно ведут набор молодых выпускников. Зайдите на сайты, посвященные карьере: www.e-graduate.ru, www.futuretoday.ru.
- В вузах сезон презентаций компаний-работодателей.
- Объявляется регистрация команд для участия в виртуальных деловых играх (дистанционное управление компанией, когда один из членов команды является гендиректором, другой – коммерческим директором и т. д.). Такие игры организуются в Danone, L'Oreal, их победителям часто делаются предложения о работе.

НОЯБРЬ

- Проводятся выставки, посвященные учебе за рубежом.
- Заканчивается прием заявок на грантовые программы на обучение в лучших российских и зарубежных вузах. Обычно требуется предоставить переведенную копию диплома о высшем образовании и рекомендации научных руководителей и начальников по работе.

ЯНВАРЬ

- Готовясь к весеннему сезону трудоустройства, составьте резюме с учетом пожеланий приоритетных работодателей. Проверьте, соответствует ли ваше резюме стандарту (см. пример на стр. 48).
- Проходят краткосрочные курсы самопрезентации и переговорных навыков (они могут пригодиться для прохождения собеседования и ассесмента).
- Участвуйте в зимних языковых школах и обучающих мастер-классах по специальностям (например, для рекламистов).

карьериста

ФЕВРАЛЬ

- Начинается весенний этап отбора на GRP для молодых специалистов и летние стажировки для студентов. На сайте www.vedomostivuz.ru можно прочитать анонсы отборов.
- Проходят презентации компаний в вузах — обязательно посетите их. Там можно пройти тесты на вербальные и математические способности (в некоторых компаниях это не требуется) и побеседовать с представителями HR-служб. Там же можно записаться на тренинги и стажировки компаний — а это уже первый шаг к трудоустройству.

МАРТ

- Продолжается прием анкет на стажировки студентов и программы GRP. Первых прошедших заочный этап отбора (по резюме) приглашают на собеседования с HR-специалистами. Подготовьтесь к ним, продумайте, как будете отвечать на вопросы. Подробнее узнайте об этом на стр. 57.
- В рамках дней карьеры в вузах проходят деловые игры, победителям которых часто делают предложения о работе. Чтобы потренироваться, ознакомьтесь с заданиями сборника «Теория и практика бизнеса» (распространяется по кафедрам в вузах), с похожими ситуациями вам придется столкнуться как на работе, так и в ходе деловой игры.

АПРЕЛЬ

- Пик весеннего размещения новых вакансий для молодых специалистов — внимательно читайте газеты и специализированные сайты.
- Ярмарки вакансий — огромное количество именно в этом месяце.
- Продолжаются презентации компаний в вузах.
- Студенческая организация AIESEC проводит отбор кандидатов для прохождения зарубежной стажировки.
- Начинается прием заявок в волонтерские программы.
- Начало приема документов в зарубежные летние языковые школы.

МАЙ

- Подводятся первые итоги отбора стажеров и молодых специалистов. Если вас постигла неудача, как можно быстрее подавайте заявку на другой конкурс. Пропускать летнюю стажировку не стоит. На сайте vedomostivuz.ru можно узнать про стажерские программы компаний.

ИЮНЬ

- Еще можно подать документы в зарубежную языковую школу.
- Сезонный рост временных вакансий для студентов.

ИЮЛЬ

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- Список грантовых программ на обучение по самым разным специальностям в странах мира на стр. 188.



Рынок труда: период хрупкого равновесия

Два года экономического кризиса привели буквально к перевороту на рынке труда, где условия теперь диктуют не работники, а работодатели. Впрочем, и тем, и другим еще долго придется приспосабливаться к новым условиям.

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

В феврале эксперты Минздравсоцразвития вздохнули спокойно: по данным Росстата, после сезонного роста общая безработица в стране снизилась на 2,2%, до 5,683 млн человек (или 7,6% экономически активного населения). По мнению аналитиков министерства, это дает основание говорить об оздоровлении ситуации на рынке труда в целом, ведь в разгар кризиса — в феврале 2009 г. — в стране насчитывалось 7,2 млн безработных (9,5%), т. е. на 21% больше, чем в нынешнем году.

БЕЗРАБОТИЦА: ПОДЪЕМ ПЕРЕВОРОТОМ

Впрочем, на докризисный уровень, по оценкам экспертов, безработица вернется нескоро. Завлабораторией прогнозирования трудовых ресурсов РАН Андрей Коровкин считает, что в этом году, который Минздрав официально признает годом окончания кризиса на рынке труда, безработных более чем на 1 млн больше, чем в докризисный 2008 г. По расчетам РАН, в ближайшие годы безработица продолжит медленно таять. Если в 2010 г. при росте ВВП на 4% среднегодовой показатель безработицы достиг 5,6 млн человек (Росстат), то в 2011 г. при официальном прогнозе роста ВВП на 4,2% может составить 5,5%.

Резкий рост безработицы в стране привел к качественным переменам на рынке труда. В середине 2000-х, в благоприятных экономических условиях, компании спешили освоить внутренний и внешние рынки: открывали все новые и новые филиалы в разных частях страны и света. Массовый подбор персонала вызвал дефицит на кадровом рынке: спрос на специалистов превышал предложение, в результате чего компаниям приходилось перекупать работников у конкурентов за все большие деньги. Если, по данным Росстата, рост зарплат до кризиса превышал рост инфляции более чем на 15%, то рекрутеры отмечали рост зарплат некоторым категориям работников в разы.

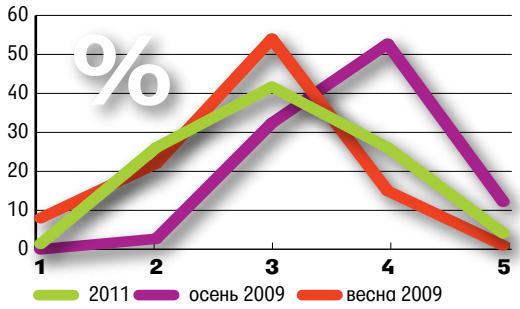
Специалисты, понимая, что без работы не останутся, диктовали свои условия — часто принимали выгодные предложения, чтобы через несколько месяцев позволить перекупить себя на еще большую зарплату. По данным исследований рекрутеров, к началу кризиса в столицах текучесть кадров, к примеру, в ритейле достигала уровня до 120% в год.

Михаил Малыхин
Для Справочника карьериста

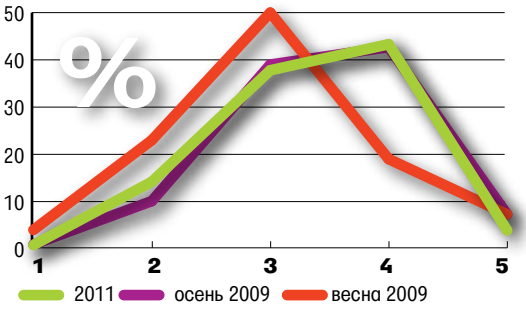
http://www.vedomosti.ru/career/

КАЧЕСТВО КАНДИТАТОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

ФИНАНСЫ, ИНВЕСТИЦИИ, СТРАХОВАНИЕ



МЕДИЦИНА И ФАРМАЦЕВТИКА



КРИЗИС И ПСИХОЛОГИЯ

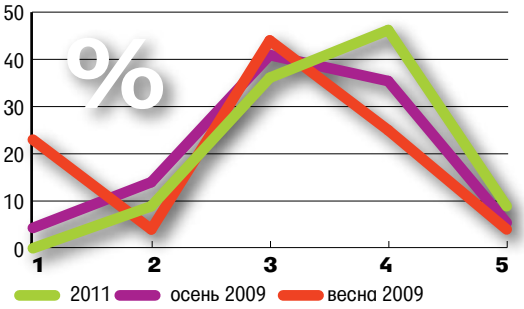
После обвала финансовых рынков положение работников резко ухудшилось. С октября 2008 г. компании стали массово сворачивать планы развития бизнеса, замораживая вакансии, в ожидании лучших времен. В начале 2009 г., когда стало ясно, что экономическая ситуация в ближайшие месяцы не улучшится, бизнес перешел в режим жесткой экономии, стал прибегать к сокращению рабочего времени (вынужденные отпуска без содержания, сокращенной рабочей недели и т. п.), выводу ряда подразделений за штат. Только по официальным данным Минздравсоцразвития, во время кризиса в вынужденном простое находилось несколько миллионов человек (пик был пройден 24 февраля 2010 г., когда одновременно числились в штате, но не работали и не получали в полном объеме зарплаты 1 628 812 человек). Кроме легальных простоев были и другие проблемы: по данным опроса исследовательского центра SuperJob.ru, на задержку зарплат в разгар кризиса жаловалась треть (32%) россиян. По официальным данным Росстата, уже в декабре 2008 г. резко выросла задолженность по зарплатам, а в июне 2009 г. достигла рекордного показателя — почти полмиллиона человек недосчитались в общей сложности 7,194 млрд руб.

«За первые полгода кризиса ситуация на кадровом рынке кардинально изменилась: вакансий стало почти вдвое меньше, а приток резюме увеличился в разы, — вспоминает Юрий Вировец, президент группы компаний HeadHunter. — В начале 2008 г. на одну вакансию, опубликованную на www.hh.ru, в среднем приходилось 14 резюме, осенью — 105, в феврале 2009 г. — 330». По наблюдениям Вировца, реальный рост вакансий стал наблюдаться лишь во второй половине 2009 г., а в 2010 г. открытых вакансий на www.hh.ru стало в два раза больше. «Это значит, что каждый месяц количество предлагаемой работы для специалистов разного уровня увеличивалось на 6%, или 7000 вакансий», — говорит он.

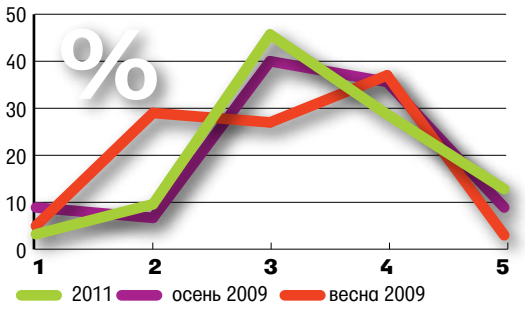
Александр Казаков, заместитель гендиректора Exclusive Personnel, уверен, что кризис изменил баланс на рынке труда: если раньше, в ситуации дефицита кадров, условия диктовали работники, теперь инициатива у работодателей. Вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) Федор Проко-

До кризиса специалисты, понимая, что без работы не останутся, диктовали свои условия, теперь же слово за работодателем

ТОВАРЫ ПОВСЕДНЕВНОГО СПРОСА (FMCG)



ИНЖИНИРИНГ



ИСТОЧНИК: KELLY SERVICES

пов считал, что дефицит квалифицированных рабочих специалистов как был, так и остался. Таким образом, психология поведения работников на рынке труда изменилась. По данным регулярных исследований компании Kelly Services, в разгар кризиса работники впервые с начала 2000 г. стали предпочитать стабильность и не спешили покидать свои места даже тогда, когда работодатели сокращали оклады или предлагали расширить полномочия за тот же оклад.

Если верить опросу кадрового агентства «Анкор», уже в 2010 г., на излете кризиса, россияне почувствовали себя свободнее: стали чаще менять место работы по собственному желанию, однако причины смены работы изменились. Как и прежде, главной осталось «отсутствие перспектив развития». Но если в 2007 г. на «отсутствие перспектив» пеняли 56%, то в 2010 г. — лишь 46%. Если до кризиса «более интересным предложением» объясняли смену работы 29% респондентов, то после — лишь 14%.

Причины перемен понять нетрудно — судя по тому же опросу, если в 2007 г. лишь 9% работников сетовали на единственное предложение новой работы при желании уйти, то в 2010 г. одну единственную возможность для смены работы имел уже каждый пятый желающий. 13% из тех, кто в 2010 г. все же решался на переход в другую компанию, шли и на понижение оклада, что в 2007 г. случалось крайне редко. По данным опроса «Анкора», на быстрый карьерный рост рассчитывают сегодня меньше россиян, чем в 2007 г. (54% против 69% соответственно). К тому же, если три года назад лишь 5% кандидатов были готовы на меньшие оклады, теперь таких вдвое больше. (см. диаграмму на стр. 18).

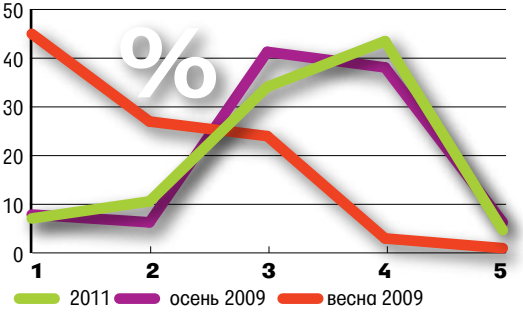
Соискатели впервые за много лет смирили свои амбиции, став указывать адекватные и даже несколько заниженные зарплаты

ПОСЛЕ КРИЗИСА: КАЧЕСТВО СПЕЦИАЛИСТОВ УПАЛО

Опрошенные «Ведомостями» эксперты из HeadHunter и SuperJob.ru, а также представители «большой четверки» рекрутеров — «Анкор», Kelly Services, Manpower и Adecco – сходятся во мнении, что в 2010 г. наступил период равновесия на рынке труда и соискатели вакансий впервые за много лет смирили свои амбиции, став указывать в резюме адекватные зарплаты, а порой даже и меньшие, чем работодатели вписывали в графу «зарплата» в своих объявлениях о вакансиях.

http://www.vedomosti.ru/career/

ИТ/ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИИ



Кризис только усугубил проблему нехватки квалифицированных кадров во всех отраслях. К тому же уровень большинства соискателей за последнее время снизился

5,7 млн безработных — огромная армия, из которых, казалось бы, сегодня российскому бизнесу есть кого выбрать, однако, как ни парадоксально, по мнению рекрутеров (и в этом представители перечисленных компаний также солидарны), хороших специалистов на рынке больше не стало. «Кризис лишь обострил и усугубил проблему нехватки квалифицированных кадров», — убеждена генеральный директор Kelly Services Екатерина Горохова. После кризиса профессиональный уровень большинства соискателей работы неудовлетворителен, к таким выводам пришли специалисты международного рекрутингового агентства Kelly Services в феврале–марте 2011 г., которые провели собеседования и изучили данные 6500 кандидатов в крупнейших городах 15 регионов страны. Критериями оценки стали уровень образования, специализация, профессиональный опыт, опыт управления людьми и знание иностранных языков.

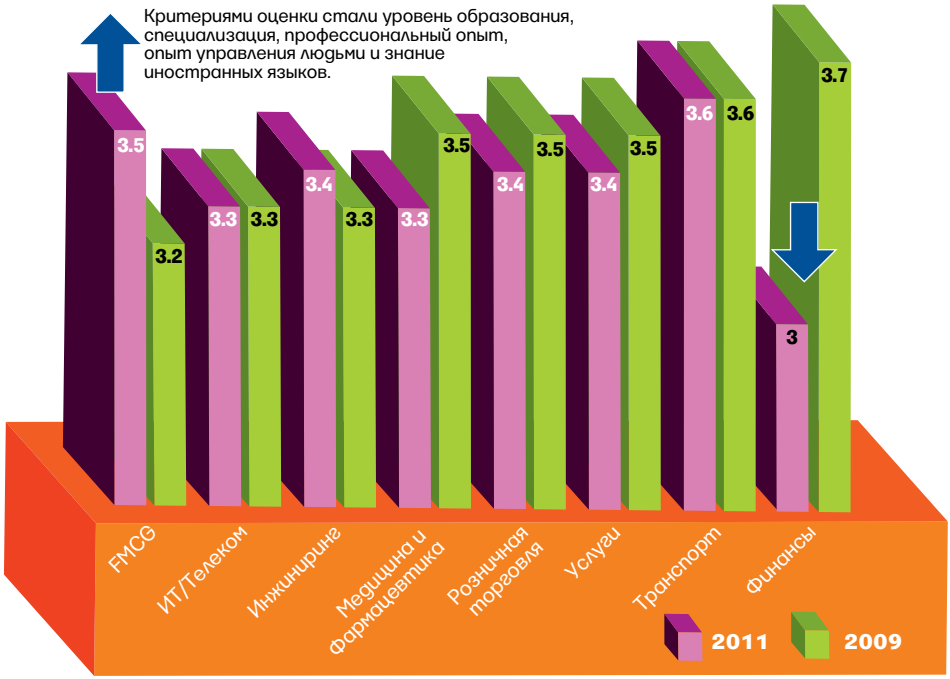
Проанализировав анкетные данные соискателей и результаты личных собеседований с ними 300 консультантов Kelly Services пришли к выводу, что средний уровень соискателей работы на российском рынке труда можно оценить не выше 3,34 балла (по пятибалльной шкале). Для сравнения: средняя оценка кандидата во время кризиса в 2009 г. была выше — 3,43 балла.

В сфере IT-телеком, как следует из исследования Kelly Services, портрет кандидата в 2009 и 2011 г. не изменился — 3,3 балла, а вот финансовая отрасль, лидер по качеству в 2009 г., переместилась на последнее место. Специалисты Kelly Services заметили, что за два последних года средняя оценка у неработающих кандидатов снизилась — с 3,38 до 3,06 балла, а у занятых, напротив, повысилась — с 3,45 до 3,54 балла. Такой разрыв в уровне между работающими и безработными, по мнению экспертов компании, обусловлен двумя причинами: с одной стороны, на рынке по-прежнему много невостребованных кандидатов, чьи навыки не соответствуют выросшим после кризиса требованиям компаний, с другой — квалифицированные специалисты, переждав кризис, начинают активизироваться в поиске более выгодных условий работы.

По словам Гороховой, в этой ситуации процесс подбора кадров растягивается на месяцы — рекрутерам сложно отобрать хороших работников среди тех, кто остался без работы. Работодатели же в этой ситуации часто предпочитают перекупать специалистов у конкурентов — для них человек, не потерявший свое место в кризис, почти автоматически становится ценным сотрудником.

Рекрутерам сложно отобрать хороших специалистов из тех, кто на сегодня остался без работы

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА КАНДИДАТОВ ПО 5-БАЛЛЬНОЙ ШКАЛЕ



ИСТОЧНИК: KELLY SERVICES

КТО НУЖЕН ТЕПЕРЬ

На российском рынке труда снова ощущается нехватка кадров, утверждают специалисты кадрового холдинга «Анкор» после опроса в начале 2011 г. представителей HR-департаментов 493 ведущих российских и международных компаний, оперирующих в России. Судя по результатам исследования, чаще всего компании испытывают трудности при подборе сотрудников отделов продаж, линейного офисного персонала и рабочих. Реже проблемы возникали при подборе специалистов по контролю, административного персонала, бухгалтеров и кадровиков.

«Сегодня есть сферы, в которых специалисты стали даже еще более дефицитны, чем в 2008 г.», — считает Вировец из HeadHunter. В первую очередь это спортивные, фитнес-клубы, салоны красоты, где в январе 2008 г. на одну вакансию претендовало 5,1 резюме соискателей, а сегодня — 2,9. Сфера временно потеряла привлекательность у соискателей, хотя вакансий в ней на 28% больше, чем до кризиса. «Удивительно, но в маркетинге, рекламе, PR-специалисты сегодня больше требуются, чем до кризиса: 3,4 резюме на вакансию в 2008 г. и 2,6 резюме на вакансию сейчас», — говорит Вировец. По его данным, сегодня более дефицитны и специалисты в сфере обеспечения безопасности: 4 резюме на вакансию в январе 2008 г. и 3,8 резюме сейчас. «Судя по тенденциям рынка, в этом году сфера автомобильного бизнеса станет также испытывать большую нехватку специалистов, чем до кризиса», — считает президент HeadHunter.

Удивительно, но в маркетинге, рекламе и пиаре сегодня гораздо больший дефицит специалистов, чем до кризиса

«Что касается кадрового голода, то это понятие применимо лишь для категории высококвалифицированного персонала в любой отрасли — будь это эффективный управленец, эксклюзивный технический специалист или юрист», — считает Валерия Чернецова из SuperJob.ru. О кадровом дефиците, на ее взгляд, можно говорить в отношении рабочих профессий: токарей, фрезеровщиков, сварщиков, поваров. Если на одну вакансию рабочего в феврале приходилось 1,8 резюме, то на одну вакансию кадровика — 12 резюме, а на вакансию юриста — целых 16,3. Абсолютным же лидером рейтинга SuperJob.ru по востребованности считается госслужба, где на одну вакансию в феврале приходилось 52,1 резюме.

По словам Татьяны Богус, директора по рекрутменту Adecco Group Russia, в сегментах B2B и FMCG по-прежнему очень востребованы специалисты по продажам и руководители отделов продаж. В дефиците также некоторые офисные специалисты: менеджеры по внутренним коммуникациям, по компенсациям и льготам, специалисты по связям с инвесторами. По данным экспертов Adecco, возник значительный дефицит профильных технических сотрудников: сервисных инженеров, специалистов по монтажу, специалистов с инженерным образованием и опытом в продажах сложного оборудования и других.По наблюдениям экспертов кадровой корпорации Manpower, особенный дефицит технических специалистов ощущается в реальном секторе экономики.

«Кризис 2008 г. привнес в лексикон работодателей такой термин, как «универсальный менеджер», — замечает Ирина Курганова, директор департамента по развитию бизнеса Manpower. По ее словам, пытаясь выжить и сохранить бизнес, компании привлекали и удерживали специалистов, способных совмещать сразу несколько функций. «Разумеется, в данном случае речь идет о сотрудниках среднего звена. Именно такие специалисты становятся все более и более востребованы сегодня на рынке (вне зависимости от сегмента бизнеса компании)», — говорит она.

ДОРОГОСТОЯЩИЕ ВЫПУСКНИКИ

Эксперты рынка труда утверждают, что зарплатные ожидания выпускников в этом году впервые стали адекватны зарплатным предложениям. Требования к размеру окладов у выпускников 2006 г. сегодня выше требований выпускников 2010 г. на 55%, утверждают специалисты исследовательского центра портала SuperJob.ru, которые по заказу «Ведомостей» проанализировали рост зарплатных ожиданий 10 000 московских специалистов, окончивших государственные вузы столицы в период с 2006 по 2010 г.

Молодые программисты, защитившие дипломы в прошлом году, претендуют на стартовый оклад в 39 000 руб. — самый высокий среди представителей всех рассмотренных исследователями SuperJob.ru двадцати профессий. Меньше требуют в столице от потенциальных работодателей в своих резюме молодые архитекторы, инженеры-проектировщики и бухгалтеры (по 35 000 руб.). Скромнее аппетиты у юристов, экономистов, маркетологов, специалистов по связям с общественностью, журналистов, переводчиков и врачей (по 30 000 руб.). Самые низкие запросы — у психологов, экологов и рекламщиков (по 25 000 руб.).

«По нашему мнению, ожидания выпускников 2010 г. абсолютно адекватны рынку труда», — утверждает Наталья Данина, директор по развитию бизнеса компании Case. По данным регулярного исследования заработных плат, льгот и компенсаций Case, компании, которые привлекают на работу молодых специалистов, сегодня готовы предлагать выпускникам без опыта зарплату в диапазоне 20 000–26 000 руб., с опытом работы (около года) 26 000–36 000 руб.

Кризис 2008-го пополнил лексикон работодателей таким термином, как «универсальный менеджер»

«По моим наблюдениям выпускники все еще редко реалистично оценивают положение вещей», — скептически настроена Надежда Смирнова, ведущий специалист рекрутингового агентства Penny Lane Personnel. По ее мнению, амбиции молодежи обычно выше способностей и профессионального мастерства. На практике выпускники юридических факультетов устраиваются на позиции помощника юриста, помощника адвоката, а в компаниях малого бизнеса их могут взять на должность юриста, при этом оклады новичков в профессии составляют 25 000–30 000 руб. В IT вчерашние студенты идут в программисты, системные администраторы или помощники системных администраторов. По данным Смирновой, рынок оценивает их опыт и знания в сумму от 15 000 руб. PR-специалисту без строчки в резюме об опыте обычно дает старт в профессии PR-агентство или компания малого и среднего бизнеса, предлагая зарплату 15 000–25 000 руб. «Если пиарщик готов приобретать опыт только в западной компании, то он может начинать в должности чуть ли не курьера», — уверена эксперт Penny Lane Personnel.

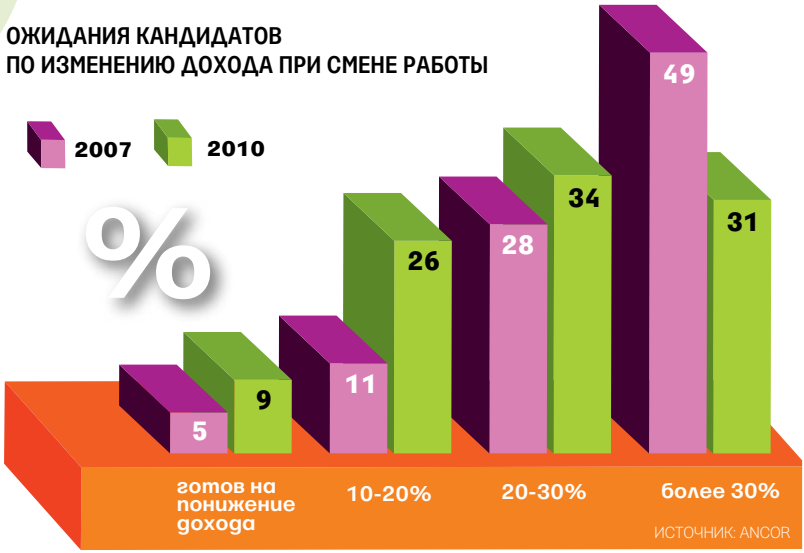
Руководитель исследовательского центра SuperJob.ru Наталья Голованова отмечает, что судить о соответствии зарплатных ожиданий молодых специалистов зарплатным предложениям на рынке труда сложно еще и потому, что работодатели в своих вакансиях не всегда точно указывают требуемый стаж работы. Зато о росте аппетитов недавних выпускников судить легко. Судя по результатам исследования, средний прирост уровня ожидаемого дохода по исследованным профессиям за 5 лет составил 55% — это

Пиарщик, который хочет работать только в западной компании, может начинать прямо с позиции курьера

Зарплатные ожидания выпускников государственных вузов Москвы 2006–2010 гг. выпуска

	Специальность по диплому	Средние зарплатные ожидания выпускников N-ного года выпуска (медиана), руб.				
		2006	2007	2008	2009	2010
1.	Архитектура	35000	40000	50000	50000	57000
2.	Лечебное дело	30000	30000	40000	40000	40000
3.	Дизайн	30000	35000	40000	40000	50000
4.	Журналистика	30000	30000	40000	50000	50000
5.	Инженер-проектировщик	35000	45000	47000	47000	50000
6.	Инженер-строитель	35000	40000	45000	50000	55000
7.	Экология	25000	30000	40000	40000	45000
8.	Лингвист, переводчик	30000	35000	45000	45000	48000
9.	Маркетинг	30000	42000	42000	45000	55000
10.	Менеджер организации	30000	35000	40000	40000	43000
11.	Управление персоналом	30000	34000	36000	36000	40000
12.	Реклама	25000	35000	40000	41000	46000
13.	Связи с общественностью	30000	40000	45000	45000	50000
14.	Туризм	25000	25000	30000	32000	35000
15.	Педагог, учитель, преподаватель	28000	30000	30000	30000	35000
16.	Программирование	39000	47000	50000	50000	70000
17.	Психология	25000	25000	30000	30000	30000
18.	Бухгалтерский учет, анализ и аудит	35000	35000	40000	40000	50000
19.	Экономика	30000	35000	40000	45000	45000
20.	Юриспруденция	30000	30000	40000	47000	50000

ИСТОЧНИК: ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР ПОРТАЛА SUPERJOB.RU



означает, что специалисты, окончившие вуз в 2006 г., в среднем претендуют на оклад, более чем в полтора раза превышающий зарплатные ожидания выпускников 2010 г. (см. таблицу на стр. 17).

Самый впечатляющий рост ожиданий у специалистов в области рекламы, маркетинга и экологии. Так, выпускники 2006 г., работающие в области рекламного дела, рассчитывают на средний доход, в 1,84 раза превышающий зарплату их коллег, окончивших вуз в прошлом году. У маркетологов подобное соотношение составляет 1,83. Хороший аппетит по зарплате и у разработчиков ПО: специалисты с дипломом 5-летней давности претендуют на оклады, в 1,79 раза превышающие стартовые ожидания выпускников 2010 г.

На 67% отличается требуемый размер зарплаты у дипломированных юристов, дизайнеров, журналистов и специалистов по связям с общественностью (2006 г. выпуска и 2010 г. соответственно). Студенты-медики, окончившие факультеты лечебного дела в 2006 г., указывают в своих резюме оклад, на треть превышающий рыночную стоимость выпускников 2010 г. Педагоги, защитившие дипломы в 2006 г., рассчитывают на заработок, всего на четверть превышающий оклады их коллег — специалистов 2010 г. выпуска. Последнее место рейтинга заняли психологи — их и без того не самые высокие зарплатные притязания за исследуемый период отличаются лишь на 20%. «Ожидания выпускников 2006 г., которые в настоящий момент считаются молодыми специалистами, но имеют 4–5-летний стаж работы, вполне успешно коррелируют со средними показателями по рынку», — утверждает Данина из Case. Она напоминает, что, по данным осеннего исследования ее компании, специалист по маркетингу в столице получал в среднем 52 000 руб., специалист по рекламе — 50 000 руб., бухгалтер — 46 000 руб., программист — 70 000 руб.

«Для выпускников ситуация с трудоустройством может растянуться во времени от одного месяца до полугода, — размышляет Смирнова из Penny Lane Personnel. —

Самый впечатляющий рост ожиданий в 2010 г. по зарплате у специалистов в области рекламы и маркетинга

ДИНАМИКА РОСТА ЗАРПЛАТНЫХ ОЖИДАНИЙ ВЫПУСКНИКОВ С 2006 ПО 2010 Г. ВЫПУСКА



ИСТОЧНИК: ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР ПОРТАЛА SUPERJOB.RU

Все зависит от уровня вуза, специальности, материальных и карьерных амбиций бывших студентов, а также их личных качеств и способностей». По ее мнению, наиболее благополучно дела с выходом на работу обстоят у тех молодых специалистов, которые еще во время учебы успели приобрести опыт, тем более если это был опыт работы по специальности.

«Считается, что новички без опыта менее продуктивны, чем опытные коллеги в аналогичной должности. Поэтому в карьерной иерархии компаний внутри одного грейда существует несколько ступеней оплаты. Их может быть три, пять или даже семь, — рассказывает Даниил Мартыненко, руководитель консалтинговой практики «Экопси консалтинг». — Чем ниже ступень, тем ниже и оплата сотрудника». Он поясняет, что при найме работодатель не может точно знать продуктивность сотрудника и предлагает новичку, не имеющему опыт, нижнюю ступень грейда. Участие в процедуре оценки персонала/аттестации позволяет ему увеличить ступень своего грейда, продемонстрировав отличные результаты своей работы и высокую продуктивность.

«Согласно мировой статистике, увеличение зарплаты при повышении на одну ступень внутри грейда происходит на 7–12%», — утверждает Мартыненко. Так как «старичкам», проходя оценку, не каждый раз удается подтвердить повышение своей квалификации и рост продуктивности, то новички с высоким потенциалом могут довольно быстро их догнать по размеру зарплаты. По мнению эксперта «Экопси консалтинг», скорость новичков зависит от двух факторов: от темпа развития специалиста и частоты проведения оценки или аттестации в компании. «Понятно, что перспективный новичок вырастет в зарплате быстрее в той компании, где оценка персонала проходит раз в полгода, чем в той, где она является ежегодной», — поясняет Мартыненко. ■

✓ Молодые специалисты с высоким потенциалом обычно быстро догоняют в компаниях «старичков» по уровню зарплат

Кто успешнее на рынке труда

О том, что молодой специалист с опытом ценится выше, чем без опыта, знают все. На самом деле опыт ценится выше, если даже у соискателя нет профильного образования, а у его менее опытного конкурента такое образование есть.

ПРИМЕРЫ ИЗ ЖИЗНИ

Нет ничего ценнее опыта работы, потому что один месяц «в поле» заменяет год напряженной учебы, уверена независимый HR-консультант Наталья Медведева. Жизнь лишь подтверждает это наблюдение.

ИСТОРИЯ ПЕРВАЯ. ОБЩЕПИТОВСКАЯ

Дарья Пестова, менеджер сети ресторанов «Виаджио», приехала в Москву в 2005 г., сразу после окончания школы, из небольшого города в 1400 км от Москвы — Воткинска. Пробовала поступать в несколько вузов, в итоге прошла по конкурсу в Московскую академию образования, на маркетинг, на вечернее отделение. Пестова сразу планировала совмещать работу с учебой, поэтому дневное отделение не рассматривалось, однако найти работу в 16 лет оказалось не так-то просто, и через три месяца поиска она устроилась в сеть ресторанов фастфуда «Макдоналдс в России». Больше никуда не брали.

«Честно говоря, сначала туда очень не хотелось, но довольно быстро выяснилось, что в том ресторане на станции метро «Пушкинская», где я работала, хороший молодежный коллектив. Кроме того, работа оказалась хорошей школой жизни, которая дала мне очень много знаний из сферы общепита», — рассказывает Пестова.

Примерно через месяц после начала работы в «Макдоналдс в России» Дарью Пестову перевели в «МакКафе» и назначили лидером — это старший смены, в подчинении у которого 5–6 человек. «Меня назначили вместо кого-то другого, тут же появились обиды. Плюс большинство ребят были старше меня, говорили, что я буду какую-то мелочь слушаться, — вспоминает Пестова. — Было сложно, но я смогла с ними договориться, и это потом очень помогло мне находить общий язык с людьми».

Кроме того, сетевые рестораны — это отличная практика, потому что в сетевом бизнесе много внутренних и внешних проверок: налоговая, СЭС, проверки, отслеживающие качество продукции, а также тайные покупатели, которые проверяют качество обслуживания клиентов.

«После такого опыта сотрудник выходит подкованным, и в других компаниях ему очень рады, потому что такого человека не надо учить и он не растеряется практически в любой ситуации», — оценивает опыт Пестовой консультант Наталья Медведева.

Однако Пестовой очень хотелось начать работать по профессии, и она попробовала устроиться в крупное рекламное агентство BBDO менеджером по рекламе, успешно прошла все собеседования, но в этот момент (2008 г.) в агентстве начались кризисные сокращения, и на работу она так и не вышла.

Тогда Пестова разместила резюме на www.hh.ru, одно – на менеджера по рекламе, второе — на менеджера в ресторане. «На первое резюме не было ни одного отклика, а на менеджера в ресторан мне в первый же день позвонили примерно 10 компаний, и у меня на ближайшие три дня сразу же были назначены собеседования, и я могла выбирать, куда идти. Я стала менеджером в одном из ресторанов «Виаджио» — это крупная сеть, я в ней работаю уже год, и мне очень нравится», — рассказывает она. Кроме того, компания приветствует инициативу, и у нее есть возможность заниматься маркетингом — она предлагает разные рекламные акции для своего ресторана, например, «недавно мы участвовали в популярных сейчас акциях по купонам», добавляет Пестова.

Серафима Смирнова
Для Справочника карьериста

ИСТОРИЯ ВТОРАЯ. ЖУРНАЛИСТСКАЯ

Мария Шпигель, советник по экономическим вопросам «Деловой России», училась в магистратуре ГУ-ВШЭ по специальности «Управление человеческими ресурсами», хотя мечтала о работе в журналистике. Однако за спиной был опыт работы только в студенческой газете родного города Перми (там она заканчивала бакалавриат). Профильного образования не было, связей тоже, поэтому с началом второго курса магистратуры она принялась искать работу по специальности.

Резюме на www.hh.ru было написано красивое, и на собеседования приглашали регулярно. «В первые две недели поиска мне предложили вакансию помощника отдела в Adidas, но дорога до предполагаемой работы была не близкой, и я решила, что еще будут варианты. Через неделю предложили быть помощником в одном HR-агентстве, но и тут я решила, что точно еще будут варианты, и отказалась. Мне хотелось работы в деловой журналистике, со свободным графиком работы и стилем одежды и чтобы быстро добираться до работы. Но больше вариантов не предлагали», — рассказывает Шпигель. Всего за три месяца (с сентября по декабрь 2008 г.) она прошла более 120 собеседований и получила только два предложения о работе. Параллельно она пыталась попасть в пул журналистов и писала пробные статьи для газеты «РБК-daily», которые, однако, не брали.

А в декабре 2008 г. Шпигель через сайт «Мой круг» пришло предложение от редактора карьерного приложения к деловой еженедельной газете «Ведомости» попробовать поработать над статьей. Когда текст вышел в газете «Ведомости ВУЗ», Шпигель предложили продолжить работу уже в самой газете. Еще через неделю в «Ведомостях» был корпоративный Новый год, на котором она познакомилась с редактором отдела экономики. А уже после новогодних праздников он предложил попробовать написать заметку для «Ведомостей». «Так я осуществила все свои мечты — начала работать в деловой газете, при этом график и стиль одежды были не строгими и дорога до работы занимала 15 минут. В общем, сказочно повезло, без опыта работы и связей, на одном только хочу», — радуется она.

Тем временем Шпигель закончила магистратуру, поступила в аспирантуру и постепенно спал драйв от работы в жестком ритме деловой ежедневной газеты (5 дней в неделю, с 11 до 23 часов). Из-за графика работы начались сложности в аспирантуре и, когда в апреле 2009 г. ей было объявлено о сокращении (кризис был в самом разгаре), она даже обрадовалась, занявшись кандидатскими экзаменами и многочисленными «шабашками». «В июне бывший коллега порекомендовал меня в организацию, занимающуюся GR, — так я стала советником по экономическим вопросам», — рассказывает Шпигель. «Работу в журналистике я тоже не бросила и по-прежнему иногда пишу в «Ведомости» на договорной основе», — добавляет она. Недавно Шпигель обновила резюме на www.hh.ru и сразу получила несколько предложений о работе, в том числе корреспондентом в журнал «РБК». «Не важно, что у меня нет журналистского образования, важно, что у меня есть опыт работы и я могу показать свои статьи», — говорит она.

ИСТОРИЯ ТРЕТЬЯ. ЮРИДИЧЕСКАЯ

Александр Михеев, выпускник юридического факультета МГИУ, начал свою юридическую карьеру, работая курьером в одном из адвокатских бюро, сразу после первого курса. После второго он уже выполнял мелкую работу по офису и начал заниматься поиском необходимой юридической практики. На третьем курсе работал на полставки, а к пятому курсу прилично зарабатывал. «Больше, чем мои однокурсники, которые только начали работать. К тому же я уже был гораздо более профессионален, и знания, полученные на работе, очень помогали в учебе», — радуется он. Чем раньше студент начнет работать по желаемой специальности, тем ценнее он будет в глазах работодателя, советует Михеев: даже если это будет работа всего лишь работа курьера. ■

БЕЗ ПОРТФОЛИО НИКУДА

Работодателю гораздо важнее не образование, а опыт работы и примеры выполненных проектов (портфолио), если работа позволяет их демонстрировать. С вечерним отделением проще, а студентам дневного важно во время учебы проходить различные стажировки, работать летом — в этом случае при устройстве на работу резюме не будет с пустыми строками.

Мифы начинающего карьериста

Карьера каждого выпускника вуза начинается с написания резюме. Поэтому для того, чтобы она складывалась уже с первых шагов, необходимо придерживаться некоторых общих правил и избавиться от власти мифов, из-за которых может затянуться старт успешной карьеры. Попробуем их развенчать.

ГЛАВНЫЕ ЗАБЛУЖДЕНИЯ

МИФ 1. ОБЪЕМНОЕ РЕЗЮМЕ ВЫГЛЯДИТ ВПЕЧАТЛЯЮЩЕ

Зачастую этот миф рождается в сознании молодых специалистов, только что закончивших вуз, и, как правило, без особо внушительного опыта работы. Поэтому, дабы скрыть данный недостаток, выпускники стараются включить в резюме как можно больше информации о своих достижениях как в академической, так и внеучебной жизни. Здесь, как говорится, все средства хороши: и школьные олимпиады по русскому языку, и спортивные медали по плаванию, грамоты за самое выразительное чтение стихов и т. д. В данном случае это может пойти не на пользу кандидату.

В идеале резюме должно умещаться на одну страницу и быть грамотным, упорядоченным и четким без лишних подробностей. Особое внимание необходимо уделить структуре резюме и релевантности информации относительно той или иной вакансии. Например, ваши курсы актерского мастерства вряд ли предоставят вам какое-либо преимущество перед другими кандидатами, если вы ищете работу в сфере финансов, советует Ирина Ковалева, менеджер центра карьер Высшей школы менеджмента СПбГУ. Грамотное резюме будет свидетельствовать о вашей организованности и умении отделять главное от второстепенного, и у вас обязательно появится шанс упомянуть о важных этапах вашей биографии лично уже на собеседовании.

МИФ 2. ДОСТАТОЧНО ОДНОГО РЕЗЮМЕ ДЛЯ РАЗНЫХ ВАКАНСИЙ

Как правило, выпускник с дипломом на руках при поиске работы старается использовать любую представившуюся возможность устроиться в компанию его мечты, подает свое резюме и заполняет различные анкеты на разные программы. Поэтому бытует такое мнение, что, единожды составив грамотное резюме, можно его смело отправлять сразу на несколько предложений о работе, в разные компании и на разные позиции.

НЕ следует лениться, а стоит приложить некоторые усилия, каждый раз отправляя свое резюме в ту или иную компанию, продолжает Ирина Ковалева из Высшей школы менеджмента. Естественно, что базовые пункты — такие как образование и ваш опыт — останутся неизменными. Однако ваши знания, навыки, личные качества могут варьироваться в зависимости от той позиции, которую вы хотите получить. Например, креативность, коммуникабельность, общительность скорее помогут вам устроиться на позицию маркетолога, нежели финансиста в ту или иную компанию.

Таким образом, перед тем как отправлять свое резюме в компанию, более тщательно изучите требования к позиции, на которую вы претендуете, сформулируйте те качества, которые необходимы для данной вакансии, и определите, какие именно данные о себе необходимо включить в ваше резюме.

Серафима Смирнова
Для Справочника карьериста

МИФ 3. ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ВАЖНО ПРОДЕМОНСТРИРОВАТЬ СВОЮ АМБИЦИОЗНОСТЬ. ИНАЧЕ НЕ ПРИМУТ

Безусловно, амбициозность — важное и ценное качество. Как известно, плох тот солдат, который не мечтает стать генералом. Однако, как считает управляющий пар-

тнер компании Job Search Coach Мария Самиуллина, нельзя слишком «выпячивать» свой интерес к росту. Ведь в данный момент работодатель ищет сотрудника на вполне конкретную вакансию и абсолютно не уверен, что через год будет готов предложить вам новые обязанности, полномочия и ответственность.

МИФ 4. Я СРАЗУ БУДУ МЕНЕДЖЕРОМ

К сожалению, многие выпускники вузов воспринимают позицию менеджера как само собой разумеющееся (у нас же был курс «Управление персоналом»!). И увы, не понимают, что управлять людьми в теории и на практике — разные вещи. Кроме того, настоящий менеджер — это и сам себе управляющий, и управляющий бюджетом, и управляющий бизнес-процессами. Все это приходит лишь с опытом. Опытом от 2–3 лет. А ко многим вообще не приходит, добавляет Мария Самиуллина. Так что начинать с ассистента и стажера не глупо. Глупо молодому специалисту полгода «стучаться в рынок» с целью в резюме «менеджер».

МИФ 5. Я СРАЗУ БУДУ ПОЛУЧАТЬ МНОГО ДЕНЕГ

Этот миф старательно культивируют сами вузы, завлекая абитуриентов слоганом: «С нашим дипломом вас разберут, как горячие пирожки, и высокие зарплаты вам будут гарантированы».

И вот уже на собеседованиях новоиспеченные молодые «пирожки» воротят нос от начальной зарплаты менее 1000 у. е. А потом уже потенциальный работодатель начинает воротить нос от них самих, наклеивая ярлык *money oriented*. Более сговорчивые однокурсники в это время набираются опыта на стартовой позиции с небольшой зарплатой и через год уже смогут рассчитывать либо на повышение, либо на более высокооплачиваемую позицию в другой компании. Потому что им уже есть что продать — навыки и опыт. А не «голый» диплом.

Но в этом мифе есть и доля истины, считает Алексей Макуренков, управляющий партнер кадрового агентства Apriori. Если работодатель видит в человеке без опыта большой потенциал, он может предложить ему высокую зарплату сразу, не дожидаясь, когда молодой специалист приобретет опыт. Хотя в этом случае для работодателя возникает определенный риск: часто такие работники быстро набираются опыта и уходят в другие компании, опять же ради более высокой зарплаты. Вообще, нужно понимать, что каждый работодатель хочет видеть в своем штате стабильных сотрудников, готовых расти и развиваться в компании, а не тех, кто ради небольшого повышения зарплаты готов менять работу каждые полгода.

МИФ 6. ЛУЧШЕ ПОЙТИ УЧИТЬСЯ НА МАГИСТРА, ПОТОМ НАЙДЕШЬ ЛУЧШУЮ РАБОТУ

Бакалавриат и магистратура считаются самостоятельными уровнями высшего образования, поэтому бакалавр вполне может найти работу. Но многие российские работодатели еще не привыкли к недавно введенному делению на бакалавриат и магистратуру, поэтому доводов в пользу продолжения обучения до степени магистра довольно много, считает Юлия Котова, консультант по карьере и наставник по поиску работы Job Search Coach. Она советует уже сейчас попробовать устроиться на работу по специальности: на начальную позицию, стажировку или временную работу. Во-первых, вы приобретете опыт работы, который позволит вам претендовать на более перспективную работу после окончания института. А во-вторых, вы сможете понять, какая специализация вам ближе. Ведь сомнения часто вызваны трудностью выбора специализации в магистратуре. ■

✓ Глупо молодому специалисту полгода «стучаться в рынок» с целью в резюме «менеджер»



Можно ли запланировать карьеру: с чего начать

ОСНОВНЫЕ ПУНКТЫ КАРЬЕРНОГО ПЛАНА

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ. ВОЗМОЖНЫЕ СЦЕНАРИИ

Современная карьера — вещь не прямолинейная. Люди меняют области, компании, страны и континенты в зависимости от рыночной ситуации и приоритетов в своей жизни. На вашем пути может быть и карьерная пауза, и дауншифтинг, и совместительство, и преподавательская работа — все это нормально.

Однако при выборе первой работы все же рекомендуем выбирать большую, известную, структурированную компанию — опыт в ней даст вам «боевое крещение», понимание большой картины бизнеса и в конечном счете будет работать на вас. Это правило никогда вас не подведет, так же как и инвестиции в свое развитие, например изучение иностранных языков, профессиональной литературы, а также нетворкинг (*networking*) с нужными людьми и т. д. никогда не будут лишними.

На данном этапе вашей карьеры самое главное — это быть частью крупного бизнес-механизма, понимать, как работают шестеренки и к какому результату это приводит.

ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПОИСКУ

За последние 5–10 лет традиционные каналы поиска пополнились абсолютно новыми, такими как социальные сети, сообщества, блоги. Надо в хорошем смысле тусоваться там, где сконцентрированы люди из тех компаний, где вам хочется работать. Это и бесценная инсайдерская информация, и знакомство с ключевыми игроками этих рынков. Это та область нетворкинга, которая в настоящее время реально помогает найти работу. Что такое нетворкинг?

НЕТВОРКИНГ, ИЛИ NETWORKING

Это не просто модное слово и не просто связи. Это ваш социальный круг, который непосредственно влияет на жизнь и карьеру. Западные гуру — карьерные коучи и консультанты — в один голос рекомендуют рассматривать всю совокупность своих личных, социальных, образовательных связей через призму будущей работы. Любой социальный контакт, даже встречу бывших одноклассников, можно рассматривать как повод для нетворкинга. Дело в том, что пригласить на работу своего — это и сэкономить на услуге подбора, что на теперешнем рынке труда очень актуально, и оградить себя от случайностей, и по возможности минимизировать риски. Некоторые компании вводят системы внутренних рекомендаций для своих

Екатерина Смирнова
консультант по карьере и наставник по поиску работы компании Job Search Coach



Сегодня найти работу выпускнику и сложнее, и, как это ни парадоксально, легче. Мир меняется на наших глазах, становится все более прозрачным и глобальным. В ситуации большего выбора у выпускника есть реальные шансы четко выстроить план построения карьеры и найти работу своей мечты. Нужно только поставить четкую цель, изучить рыночную ситуацию, собрать информацию и, наконец, начать «штурм» рынка.

сотрудников — приведешь своего знакомого, который благополучно пройдет испытательный срок, получишь бонус. Выгода со всех сторон.

СОЛИДНОЕ ПОРТФОЛИО

Основная проблема выпускника — отсутствие реального опыта, именно эту стену надо пробивать на каждом интервью, потому что современный работодатель требует соответствующий опыт, которого пока нет. Порочный круг? Его можно «разорвать», если понять, что каждой профессии и должности нужны свои компетенции, т. е. навыки и умения. Необходимо изучить «матчасть», т. е. вынести из реальных примеров и должностных инструкций, что конкретно требуется для данной позиции, и постараться приобрести этот опыт или хотя бы найти подходы к его приобретению. Это и составит ваше портфолио (совокупность навыков, умений, проектов и достижений), которое выделит вас из толпы соискателей. Как это сделать — в следующем пункте.

Второй помощник — мотивационное письмо (*cover letter*), которое должно, не повторяя резюме, обосновать вашу мотивацию, соответствие ваших карьерных планов плану развития компании, реальные знания, обучаемость и т. д., которые вам помогут быстро зарекомендовать себя и принести реальную пользу. Изучайте компании вашей мечты, ищите примеры и истории успеха лидеров индустрии, читайте биографии успешных сотрудников и новаторов — все это работает на вас, обосновывает и подкрепляет вашу решимость. Все с чего-то начинали. Вам надо доказать, что вы хотите начать именно здесь.

ПРОЕКТЫ, ПРОЕКТЫ, ПРОЕКТЫ

Сейчас проектом принято называть все что угодно, мы же имеем в виду достижения в выбранной профессии. Еще студентом нужно работать волонтером, стажером, участвовать в тех проектах, которые можно после «привязать» к своим профессиональным и личностным компетенциям и достижениям в резюме. Это будет выглядеть очень профессионально и докажет не словами, а делами вашу подлинную мотивацию, энтузиазм и желание работать именно в этой индустрии. Те же социальные сети могут помочь найти такие проекты и поучаствовать в них.

Итак, поиск первой работы, которая определит вектор будущей карьеры, надо вести творчески, используя последние тенденции и изменения, не унывать при первой неудаче и учиться на ошибках, ведь «дорогу осилит идущий»! ■

✓ Если за плечами нет еще солидного опыта, студент может смело «привязать» к своему портфолио работу волонтером или стажером

более подробно о дауншифтинге см. на стр. 150

Правила поиска работы



НАПРАВЛЕНИЯ ПОИСКА

ПОСТАВЬТЕ ПЕРЕД СОБОЙ ЦЕЛЬ

Начинать лучше всего с определения реально достижимых целей, а это не так просто, как может показаться на первый взгляд. Определите, что для вас важнее — профессиональный рост, изменение статуса, повышение заработка или имя компании. Расставьте приоритеты. Это поможет вам понять, что же вы хотите на самом деле.

Если вы выпускник вуза, не имеющий опыта практической работы, то вам может быть сложно сразу определиться со сферой деятельности, потенциальной должностью, желаемым уровнем оплаты труда. Это не страшно, можно искать работу в разных областях, а дальнейшие поиски помогут сделать правильный выбор.

Выбор профессии, или профориентация, — это одно из самых сложных и самых важных принимаемых решений в жизни. К выбору стоит отнестись серьезно, учесть свои интересы и способности.

Проблема выбора профессии состоит в том, что молодые люди часто сами не знают, какому делу себя посвятить. Чаще всего на выбор будущей профессии влияет опыт родителей, их интересы и жизненные приоритеты. Но это влияние не всегда благотворно, поскольку у старшего поколения могут быть смутные представления о современных профессиях и их специфике.

Абитуриенты, выбирая профессию, часто делают акцент на престижность и уровень дохода. Но важно понимать, что сами по себе большие деньги и должность не приносят удовольствия от самореализации.

ПОДГОТОВЬТЕСЬ К ДОЛГОМУ И НЕЛЕГКОМУ ПУТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Его можно сравнить с детской привычкой надкусывать большое количество кислых яблок, пока среди них не найдется то единственное — самое вкусное и спелое, которое захочется догрызть до конца. Также и с выбором профессии: чем больше перепробуешь, тем легче выбор. Но этот путь не идеален. Ведь он порой занимает слишком много времени, которое можно использовать, развиваясь в одной области.

Чтобы понять, какая профессия интересует вас больше всего, следует учитывать не только мнение родителей, друзей и знакомых, но прежде всего собственные интересы. Оцените, смогли бы вы заниматься этим делом изо дня в день многие годы, прикладывая максимум усилий и стараний и сохраняя энтузиазм? Если возникли сомнения, скорее всего вам не стоит спешить, лучше еще раз все обдумать и взвесить.

Важно понимать, чего вы ожидаете от будущей профессии. Для этого необходимо соотнести свои профессиональные и личные устремления с реальной конъюнктурой рынка труда. Для этого полезно, например, посетить ярмарки вакансий и дни карьеры, которые стали популярны среди студентов в последние годы. На них приглашаются работодатели, предлагающие рабочие места для временного и постоянного трудоустройства. Посетители могут лично пообщаться с представителями крупнейших международных компаний, получить информацию об интересующих вакансиях, оставить свое резюме на рассмотрение. На ярмарках работают психологи — профконсультанты,

Мария Дегтярева
консультант по подбору персонала холдинга «Анкор»

Каждый из нас — будь то завершающий учебу студент или уже состоявшийся топ-менеджер — в своей жизни сталкивался с проблемой поиска работы. Хорошую работу подчас найти так же сложно, как идеального спутника жизни. Да и представления о хорошей работе у каждого свои.

а также HR-специалисты, которые могут помочь с выбором профессии, дать совет по составлению резюме, подсказать, как строить свою беседу с работодателем. Именно так у многих начинается карьера.

Еще один совет: выделите для себя те сферы и компании, где хотелось бы работать наверняка, и те, которые заведомо неинтересны. Определите минимум заработной платы, ниже которого вы точно работать не будете. Все это поможет исключить неподходящие варианты и сократить время поиска.

Если вы уже состоялись как специалист и у вас за плечами большой опыт, то при поиске новой работы не рекомендуется увеличивать зарплатные ожидания более чем на 15–20% от текущего заработка. Также определитесь с должностью и желаемыми изменениями в работе, на которую вы претендуете.

Выбирая профессию, прежде всего нужно преследовать свои собственные интересы, а уж потом прислушиваться ко мнению родителей, друзей и знакомых

ВЗВЕСЬТЕ СВОИ СИЛЫ

Свои возможности будет проще оценить, ответив самому себе на следующие вопросы:

- что включали в себя мои функциональные обязанности?
- мои полномочия и уровень ответственности?
- мои результаты и ключевые достижения?
- насколько моя квалификация и мой опыт соответствуют требованиям той работы, которую сейчас ищу?
- на какую другую работу я могу претендовать, исходя из своего опыта?
- необходимо ли мне дополнительное образование или переподготовка?
- каковы мои сильные и слабые стороны?
- каким временем я располагаю для поиска новой работы?

РАЗРАБОТАЙТЕ ПЛАН ПОИСКА

Существует множество вариантов поиска работы. Но наиболее актуальные: самостоятельный поиск с использованием открытых источников информации (СМИ, специализированные интернет-ресурсы, сайты компаний, дни карьеры и т. д.); обращение к услугам кадровых агентств, агентств по трудоустройству, служб занятости; использование неформальных социальных связей (совет друзей, знакомых, родственников, бывших коллег).

Если вы решили искать работу с помощью кадровых агентств, помните: их услуги для соискателей бесплатны. Старайтесь наладить профессиональные партнерские отношения с рекрутерами. Опыт показывает: они очень полезны.

СОСТАВЬТЕ РЕЗЮМЕ

Резюме для соискателя — как для модели портфолио. Но если модель продает свое лицо и 90–60–90, то соискатель — свои знания и опыт.

Резюме — это заочное знакомство работодателя с вами. Резюме как раз и является этим первым заочным «впечатлением» на работника, от которого во многом зависит

решение, назначить ли очное интервью. Профессиональному работодателю достаточно несколько секунд, чтобы проанализировать ключевые пункты резюме, выделить наиболее актуальные и интересные и соотнести эти данные с предъявляемыми к кандидату требованиями.

Не стоит превращать резюме в перечень всех предыдущих профессиональных обязанностей и указывать уж слишком общие, подчас выполняемые не только людьми вашей профессии функции. Это перегружает резюме и увеличивает шансы упустить главное.

Учтите, что работодатель готов платить не за процесс, а за результат вашего труда, т. е. за те достижения, которых вы реально достигли на предыдущем месте работы. Поэтому не забывайте указывать эти достижения в своем резюме и не стесняйтесь рисовать новые звезды на фюзеляже вашего рабочего самолета.

Не стесняйтесь рисовать новые звезды (творческие победы) на фюзеляже вашего рабочего самолета

ПОДГОТОВЬТЕСЬ К ИНТЕРВЬЮ

После того как резюме достигло своей цели и вы приглашены на интервью, не стоит расслабляться, ведь до «загса», т. е. предложения о работе, еще далеко, а на вашем пути возможно много преград.

Подготовьте презентацию своего опыта, вспомните три–четыре наиболее ярких достижения или реализованных вами проекта за последние год–полтора. Возможно, с вашей стороны были проявлены инициативы, которые имели успех и были успешно внедрены в компании. Если речь идет о позициях в сфере продаж или маркетинга, не забудьте про аналитику — динамика роста продаж, показатели бренда, рентабельности и т. п. Эти данные помогут работодателю оценить ваш вклад в успех компании и ваш потенциал. Будьте готовы, что на интервью вам могут задать и «неудобные» вопросы: например, попросят рассказать о нереализованных проектах. В этом случае старайтесь делать акцент на объективных обстоятельствах, которые не позволили достигнуть целей, а не на собственной некомпетентности. Еще один важный момент: всегда слушайте вопрос, адресованный вам. Отвечайте четко и по делу, без пространных рассуждений. Ведь, как известно, краткость — сестра таланта.

Перед интервью полезно собрать как можно больше информации о потенциальном работодателе, сфере его деятельности и т. д. Обязательно ознакомьтесь с сайтом компании. Эти знания покажут работодателю максимальную заинтересованность и увеличат ваши шансы среди других кандидатов.

И конечно же, не забудьте подумать о своем внешнем виде. Принято считать, что лучшим для интервью является деловой стиль в одежде. Но это не всегда так. Есть ряд компаний, где вас просто вычеркнут из списка лучших кандидатов при виде делового костюма. Поэтому лучше заранее выяснить все нюансы.

ПОИНТЕРЕСУЙТЕСЬ ОБРАТНОЙ СВЯЗЬЮ

Старайтесь узнавать максимально подробно о мнении интервьюеров, интересуйтесь «обратной» связью после каждого пройденного этапа собеседования. Это поможет понять, над чем вам еще стоит поработать для достижения лучшего результата. Учтите, что не бывает плохих кандидатов и плохих компаний, бывают кандидаты и компании, которые подходят друг другу или нет. Помните, что поиск работы тоже работа.

Как говорила знаменитая Мэрилин Монро: «Любовь и работа — единственные стоящие вещи в жизни. Работа — это своеобразная форма любви». Успехов вам! ■

более подробно о том, как составить резюме, читайте на стр. 48

Как **искать** работу

Чтобы найти подходящую работу и компанию, мало иметь опыт, знания и грамотно составленное резюме — надо знать, где и как искать.

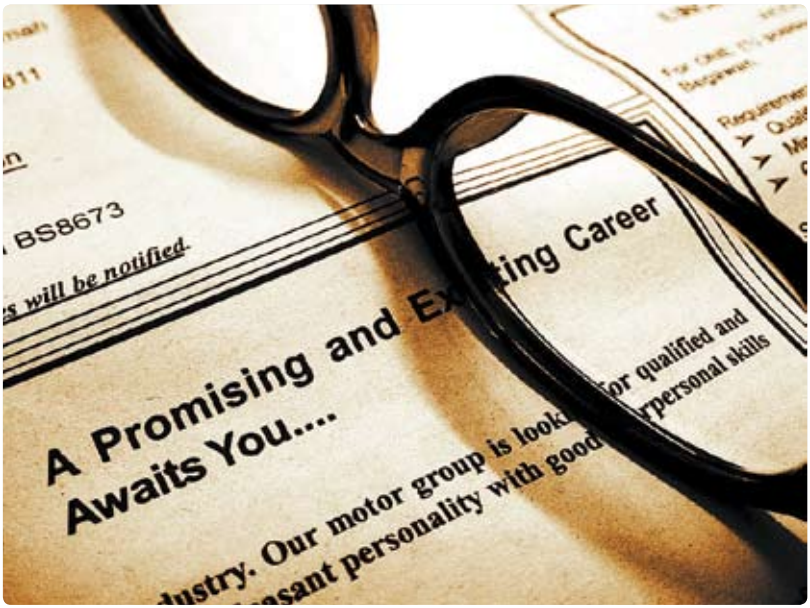
КАРЬЕРНЫЙ ЦЕНТР УНИВЕРСИТЕТА И ЯРМАРКИ ВАКАНСИЙ

Университетская служба занятости может оказаться вам очень полезной, ведь у нее есть база вакансий и стажировок, где встречаются интересные варианты. Кроме того, некоторые центры помогают составить резюме, тестируют на профессиональные предпочтения, моделируют собеседование.

- **Службы занятости в вузах.**
- **Презентации компаний и ярмарки вакансий.**

Осенью и весной в вузах России проходят ярмарки вакансий. Вначале представители компаний выступают с презентациями или проводят деловые игры, а затем можно лично пообщаться с ними в фойе. Особенно полезны для трудоустройства деловые игры — часто после одного дня работы в команде сразу предлагают пройти интервью.

Такая возможность есть и на презентациях компаний (объявления о них заранее вывешиваются в университетах). Старайтесь обратить на себя внимание представителей компании, заполните анкету на вакансии компании, и тогда у вас будет больше шансов получить работу.



КТО ПОМОЖЕТ

Валерия Иванова
Для Справочника карьериста

Интернет-версии некоторых деловых газет и журналов:
www.vedomosti.ru
www.finansmag.ru
www.expert.ru

Сайты конкурсов:
www.e-strat.loreal.com
www.trustbydanone.com

Перечень СМИ и сайтов, где можно найти объявления о вакансиях по отраслям

Отрасль
банковская
газета «Ведомости»
www.bankir.ru
www.hh.ru
инвестиционная
газета «Ведомости»
журнал «Финанс»
www.bankir.ru
www.hh.ru
телекоммуникации
газета «Ведомости»
www.hh.ru
юриспруденция
газета «Ведомости»
www.hh.ru
«Работа и зарплата»

ЗНАКОМЫЕ И ОДНОКУРСНИКИ

Самый эффективный способ найти работу — обратиться к знакомым, по данным исследования агентства Kelly Services. Периодически спрашивайте о вакансиях у друзей и однокурсников. С помощью друзей и знакомых находят работу около трети россиян, причем в некоторые компании (как крупные, так и маленькие) берут на работу только по рекомендации сотрудника или партнера компании. Поиск работы через знакомых, выяснило Kelly Services, эффективнее, чем поиск работы через печатные СМИ и прямое обращение в компанию, на четвертом месте по эффективности пока находится поиск по объявлениям в интернете. Интересно также, что есть и профессиональная специфика: так, с помощью друзей и знакомых в основном ищут работу юристы (36,59%) и финансисты (32%).

СМИ

Второе место по эффективности поиска работы занимают СМИ. Деловые газеты и журналы («Ведомости», The Moscow Times, «Элитный персонал», «Финанс», «Эксперт») каждый номер или по отдельным дням публикуют вакансии, в том числе для молодых специалистов. У газет и журналов есть интернет-версии, где также размещаются вакансии.

Просматривая эти вакансии, можно понять, когда «сезоны» набора сотрудников наиболее привлекательными компаниями, и оценить, что вам нужно для успешного трудоустройства. Во многих деловых газетах есть раздел, посвященный построению карьеры. В нем проясняются тонкости работы в различных компаниях. Ну и конечно, деловые СМИ являются незаменимым источником информации о различных компаниях и рынках, читая газеты и журналы, можно узнать, кто есть кто на рынке, и выбрать компанию, в которой вы хотите работать.

В газетах с большими тиражами («Работа для вас», «Работа и зарплата») основная масса предложений относится к сфере HoReCa (индустрия отдыха и развлечений) или розничной торговли. В основном они не требуют какой-то специальной подготовки от соискателей.

САЙТЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Сайты многих компаний содержат самый свежий перечень вакансий, формы заявки на стажировку или программу GRP. Отправив свое резюме и сопроводительное письмо (почему вы хотите работать именно в этой компании на данной должности) по электронной почте, позвоните в HR-отдел компании уточнить, дошло ли ваше письмо. Правда, вам не везде с радостью ответят на это вопрос: конкурс на вакансию в крупных известных компаниях достигает 100—500 человек на место.

На сайтах компаний есть информация о ее презентациях и других рекрутмент-мероприятиях, на них можно зарегистрироваться.

ИНТЕРНЕТ

Около 78% ищущих работу делают это через интернет, но вот по эффективности интернет пока уступает знакомым, СМИ, сайтам компаний. Самые популярные интернет-ресурсы для поиска работы: hh.ru, job.ru и superjob.ru, по

данным исследования кадровой компании Avanta Personnel. Интернет-поиск чаще всего используют специалисты по продажам, а рекламные объявления в газете наиболее эффективны для привлечения кандидатов в сферу обслуживания, на производство и в финансы. В Англии, по данным исследования газеты The Times, 98% выпускников вузов используют интернет при трудоустройстве. У нас пока эффективности интернета не так высока.

Выпускникам вузов и молодым специалистам с хорошим образованием подойдут сайты: www.hh.ru, www.e-graduate.ru, www.career.ru, www.jobfair.ru, www.staffwell.ru, а также отраслевые ресурсы www.bankjobs.ru (для банковских работников), www.adverto.ru (для рекламистов) и т. д. На некоторых сайтах можно найти не только вакансии, но и описания должностных инструкций того или иного специалиста. Для тех, кто хотел бы работать удаленно, есть несколько сайтов фриланс-вакансий: www.kadrof.ru, www.free-lance.ru, www.weblancer.net.

Социальные сети, такие как odnoklassniki.ru или vkontakte.ru, несмотря на свою высокую популярность, пока не очень эффективны для поиска работы. Гораздо лучше это делать в профессиональных интернет-сообществах (www.moikrug.ru, www.Linkedin.com), там искать работу эффективнее. На них также можно найти бывших и нынешних сотрудников компании вашей мечты, которые могут знать важные детали работы в этой компании.

Профессиональные сообщества:
community.livejournal.com/market_research (для маркетологов);
community.livejournal.com/ru_finance (для финансистов);
community.livejournal.com/medpred (для медиков и фармацевтов).

КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА

Большинство кадровых агентств — например, Ward Howell, Pynes&Moerner, Staffwell — заинтересованы в подборе специалистов среднего и высшего звена. Трудоустройством молодых специалистов (наряду с подбором более высококвалифицированных сотрудников) занимаются такие агентства, как «Анкор», GRP-Service, FutureToday, E-graduate, «Контакт». Вместе с тем с опытом работы от года и законченным высшим образованием вы становитесь привлекательны и для других кадровых агентств.

ВИРТУАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КОМПАНИЕЙ

Этот путь не самый короткий и не самый простой, но один из увлекательнейших уж точно. Виртуальное управление компанией — это соревнования команд со всего мира, которые организуют некоторые компании (Danone, L'Oreal, Shell или Академия народного хозяйства при поддержке правительства РФ — игра Business Battle).

Команды студентов соревнуются друг с другом в дистанционном управлении компанией. Обычно финал регионального тура конкурса проводится в офисе компании или на производстве. Игроки имеют возможность познакомиться с технологическим процессом (экскурсия по заводу) и даже с кем-то из топ-менеджеров. Лучшим игрокам предлагается работа, но это единицы. ■

медиабизнес
www.onair.ru
www.hh.ru
community.livejournal.com/paparazzi/
ТЭК
www.oilcapital.ru
газета «Ведомости»
www.hh.ru
продажи
любые СМИ (самая востребованная специальность)
«Работа для вас»
«Работа и зарплата»
«Работа сегодня»
The Career Forum
маркетинг
www.reclama.su
www.4p.ru
www.sostav.ru
фармацевтика
«Фармацевтический вестник» (www.pharmpersonal.ru)
www.remedium.ru
HR
газета «Ведомости»
The Career Forum
www.hrm.ru

Кто может стать звездой

Выбор будущей профессии лучше начать еще в школе. Но если вы на школьной скамье не поняли, что нравится больше и чего хочется, то можно принять решение и позже. Главное — не попасть в разряд «спящих».

ПРИНЦИПЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

НА ШКОЛЬНОЙ СКАМЬЕ. ПЕРВЫЕ ШАГИ

Первый шаг на этом пути человек делает еще в школе. Именно там он начинает понимать, какие предметы даются ему легче остальных, и определяет направление — техническое или гуманитарное. Школьник составляет рейтинг своих навыков, знаний и предрасположенностей к каким-либо областям научного знания. Руководствуясь этим рейтингом, он выбирает дальнейшую специализацию вуза, в котором собирается продолжить уже профессионально ориентированное образование. Таким образом, из поля зрения возможных для выбора профессий выпадают оставшиеся специальности и остается одна. По такой схеме действует большинство учащихся.

Существуют и другие пути профессионального выбора. Речь идет о типе людей, которых принято называть «карьеристами». Еще в совсем юном возрасте они определяют профессиональную цель, к которой начинают стремиться еще со школы. Такие учащиеся ориентируются не на свои возможности и интерес к работе в той или иной сфере, а на желание занять какое-то конкретное место в определенной сфере. Желание определяет не интерес к этой сфере, а знание, что в этой сфере человек сможет быстрее всего построить свою карьеру. Они начинают активно интересоваться той областью, где видят перспективы, посещают мероприятия по профориентации, читают дополнительную литературу и выбирают подготовительные курсы и программы в вузах, в которые планируют поступать после окончания школы. Критерием отбора этих вузов становится информация о дальнейшем трудоустройстве его выпускников.

И лишь небольшой процент школьников, выбирая свою будущую профессию, действует по абсолютно другому принципу — принципу интереса. Выбрав такую профессиональную область, они готовы претерпевать какие-то временные трудности и жертвовать собой, своими силами и временем, своим доходом лишь потому, что действительно хотят там работать.

В СТЕНАХ ВУЗА. ПЕРЕД ВЫБОРОМ

Так или иначе, переступая порог выбранного вуза, человек определяет поле профессиональной деятельности. И тут возникает ситуация уже конкретного выбора, влияние на которое оказывает ряд факторов.

Первым из них выступает семья и родственники студента. Очень часто выбор профессии по критерию престижа профессии делается в семье. Это не значит, что родители напрямую говорят своему ребенку стать специалистом в той или иной области, хотя многие из них поступают именно так. Иногда отношение человека к профессии

Алена Занегина
директор по развитию бизнеса агентства «Контакт»

внутри его семьи формируется абсолютно непроизвольно и незаметно для него самого. Многие из таких людей делают свой выбор в пользу непопулярной и низкооплачиваемой на сегодняшний день профессии.

Следующим фактором, оказывающим непосредственное влияние на профессиональный выбор студентов, является вуз и степень активности этого вуза. Речь идет о многообразии видов деятельности и возможности попробовать себя в различных профессиональных и творческих сферах, которые они предоставляют своим студентам. Например, Высшая школа экономики регулярно проводит работу по развитию своих студентов и помогает в их профессиональном самоопределении.



Еще одним важным фактором, который оказывает воздействие на выбор профессии или конкретной компании, — это выбор, уже сделанный друзьями или знакомыми студента. Во время разговоров с ними у студента складывается представление о работе, которое приводит либо к желанию работать дальше в этой отрасли (компании), либо к разочарованию в ней. Кроме того, получить дополнительную информацию «из первых уст» студент может от преподавательского состава вуза, в котором обучается. Но только харизматичный и уверенный в себе преподаватель, как правило, имеющий опыт работы, может заставить аудиторию прислушаться к его советам и поверить всему тому, что он может сказать о дальнейшем трудоустройстве студентов-выпускников.

Отношение к профессии формируется в семье непроизвольно и незаметно для самого человека

КАРЬЕРИСТ ИЛИ ЗВЕЗДА

Всех студентов можно разделить на три категории профессиональных типов личности. Группа людей с типом «карьерист» — самая активная среди остальных. Главная его особенность — предпочтение профессионального развития только в тех сферах, где есть шанс получить престижный статус или значительный доход.

В состав представителей типа «спящие» попадает большинство студенческой молодежи. Они живут в свое удовольствие, наслаждаясь преимуществами юного возраста и еще не обремененной заботами жизни. Посещение не подготовительных курсов и дополнительных лекций, а кафе и кино становится для них наиболее эффективным и продуктивным времяпрепровождением.

И только 5% студенческой молодежи можно отнести к типу под названием «звезды». Звезд можно разделить на управленцев, востребованных абсолютно во всех отраслях экономики, и креативных профильных специалистов. Звезды — это люди, которые прикладывали максимум усилий еще с ранних лет. Они занимались музыкой, учили иностранные языки и рано пошли работать, отказывая себе в привычных студенческих радостях жизни. И к 22 годам, когда другие студенты-выпускники только начинают строить свою карьеру, звезды уже достигают топовых позиций.

Стоит признать, что рынок труда выступает регулятором распределения специалистов в экономике. Тут всему есть цена, и чем больше ты нацелен на успех и результат, чем больше прикладываешь усилий для достижения поставленной цели и продуктивнее проводишь время в школе или вузе, тем больших профессиональных успехов ты достигнешь. ■

консультация

Как выбрать профессию



Профориентация в последние годы становится все более востребованной услугой не только среди школьников, но и молодых специалистов. Стоит ли уже сложившимся людям обращаться к услугам психологов-профконсультантов?

КТО ДАСТ НУЖНЫЙ СОВЕТ

После пяти лет учебы, долгожданный диплом получен. Что дальше? Кем работать после окончания вуза? Какая она — работа моей мечты и как ее найти? Эти вопросы задает себе едва ли не каждый второй выпускник вуза.

Перед молодым специалистом с обширными знаниями и уже приобретенными на стажировках навыками открывается широкое поле деятельности, и он вновь оказывается перед проблемой выбора, где реализовать себя, в какой области, в каком направлении пойдет его дальнейшее профессиональное развитие. Эта проблема усложняется тем, чем современный рынок труда динамично развивается, появляются новые профессии, и сразу сориентироваться в бурном потоке информации удается не всем.

Истории из жизни успешных людей, особенно в Москве, порой застят молодым людям глаза, и при выборе профессии ориентиром для них становятся высокие доходы. Они пренебрегают теми вещами, которые могли бы быть им интересны, но вряд ли бы обеспечили быструю и солидную прибыль. Как результат, в последнее время стала типичной ситуация, когда недавние выпускники вузов, столкнувшись со своей профессией в жизни, понимают, что, пожалуй, это совершенно не то, чем им хотелось бы заниматься.

Начинающему специалисту трудно сделать «верный ход» еще и потому, что часто ни он сам, ни его семья просто не имеют понятия о возможных вариантах, о том, какие профессии сегодня востребованы, с кем можно посоветоваться по поводу дальнейшего обучения и стратегии построения карьеры.

Принято считать, что проблема выбора профессии уже должна быть снята к окончанию школы, профориентация — это что-то из жизни школьников и абитуриентов. Однако оказывается, что это совсем не так. В современных условиях далеко не всегда удается сделать выбор один раз и на всю оставшуюся жизнь. Изменяется сам человек, меняются его приоритеты, требования, которые к нему предъявляет экономика и рынок. Перед необходимостью скорректировать направление профессионального развития, получить дополнительное образование или даже кардинально что-то поменять оказываются и молодые специалисты, и уже состоявшиеся в профессии люди.

Анна Мухина
психолог, карьерный консультант, руководитель отдела карьерного консультирования ЦТР «Гуманитарные технологии»

Поэтому профориентация, или профконсультирование, в последние годы становится все более востребованной услугой среди самых разных возрастных и социальных групп.

ЧТО ТАКОЕ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ, ИЛИ КТО ПОМОЖЕТ С ВЫБОРОМ

На решение проблемы выбора или смены профессии, а также «подгонку» карьерных планов под индивидуальные качества и реальные предложения общества и рынка ориентирован специальный вид психологической помощи — так называемая профориентация. Профориентация (лат. *professio* — «род занятий» и *orientation* — «установка») проводится для того, чтобы выявить склонность человека к определенному занятию.

Она помогает также определить сферу, в которой клиент будет работать с интересом и полной отдачей, сможет реализовать свои способности, а значит, достигнет профессиональных высот, не затрачивая особых усилий и не задействуя какие-то дополнительные ресурсы. Профориентацией занимаются обычно психологи, прошедшие дополнительную подготовку. Их специализация — «психолог-профконсультант».

КТО ОЧЕРТИТ КРУГ ПРОФЕССИЙ, В КОТОРЫХ ЧЕЛОВЕК МОЖЕТ ДОБИТЬСЯ УСПЕХА

Выбор специальности — одно из самых важных принимаемых в жизни решений, поэтому не стоит метаться из стороны в сторону и пытаться найти свое место методом научного тыка. Сейчас много возможностей получить необходимую информацию, воспользоваться помощью квалифицированных специалистов, чтобы избежать ошибок. Надо наметить круг интересующих профессий и постараться узнать как можно больше о них. Можно попробовать поработать на стартовой позиции в выбранной области, например ассистентом маркетолога, или секретарем в издательстве, или чертежником в архитектурном бюро и т. д, чтобы сформировалось собственное отношение к выбранной сфере.



В последнее время стала типичной ситуация, когда недавние выпускники вуза, столкнувшись со своей профессией в жизни, понимают, что это совсем не то, чем им бы хотелось заниматься в жизни

Выбирая свое направление, необходимо ориентироваться не только и не столько на состояние рынка труда, а сколько на то, какая профессия будет интересна и подойдет именно вам, позволит самореализоваться, почувствовать радость от работы. Поэтому начать стоит с анализа своих приоритетов, желаний и намеченных целей, способностей и особенностей характера, чтобы выбрать ту сферу, в которой вы могли бы раскрыться и «показать» свои таланты во всем блеске.

Подумайте, какая деятельность приносит вам удовлетворение, чем особенно нравится заниматься? Что вы хотите получить от будущей работы? Каких результатов хотите достичь в будущем? Что умеете делать лучше всего? Вам больше нравится работать с людьми или цифрами? Ответы на эти вопросы помогут определить основные критерии выбора.

Кроме того, каждая профессия требует от человека каких-то определенных качеств и личностных особенностей — например, менеджер по продажам должен быть коммуникабельным, охранник — стрессоустойчивым и ответственным; дизайнер — обладать развитым образным мышлением и т. п.

Можно попробовать разобраться в особенностях характера и мотивации самостоятельно, а можно воспользоваться помощью специалиста, пройти психологическое тестирование.

ЗАЧЕМ ПРОХОДИТЬ ТЕСТИРОВАНИЕ И В КАКОМ СЛУЧАЕ МОЖНО ДОВЕРЯТЬ ЕГО РЕЗУЛЬТАТАМ

Существует достаточно большое количество специализированных психологических тестов, выявляющих уровень развития способностей, интересы, личностные характеристики, которые человек в себе может не замечать либо не придавать им значения. Интернет сейчас предоставляет самые широкие возможности — доступно все, в том числе и профессиональные психодиагностические и профориентационные методики.

В качестве примера можно привести такие методики, как дифференциально-диагностический опросник Климова, «Карта интересов», анкета «Ориентация», тест Холланда, Маейрс — Бригс.

Но вот только будет ли результат такого тестирования отвечать вашим интересам?

Результаты этих тестов позволяют выявить интересы или склонности, например, к работе с людьми или интеллектуальному, исследовательскому труду. Некоторые из них могут дать информацию о личностных качествах. Но для того чтобы сделать обоснованный вывод о соответствии определенной профессии, необходима также информация о способностях и мотивации человека. Для этого придется привлечь тестовые методики еще двух типов — тесты интеллекта и мотивационные, а потом еще и сопоставить их результаты… Ну и так далее.

Психологический тест — это инструмент специалиста, и нужно знать, как им пользоваться, чтобы не навредить себе и другим

Самостоятельно использовать тест на профориентацию, конечно, можно, но не стоит при этом забывать такую вещь: психологический тест — это инструмент психолога, и, чтобы правильно его интерпретировать, необходимо иметь специальную подготовку. Кроме того, психолог, работающий в области профориентации и карьерного консультирования, хорошо знает особенности различных профессий, владеет информацией о рынке труда, может сориентировать вас, в каком направлении строить карьеру и как добиться поставленных целей.

Поэтому, как и любое другое серьезное дело, лучше доверить профориентацию профессионалам. Как говорится, чтобы потом «не было мучительно больно и обидно…»

В ЧЕМ ЖЕ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ ПОМОЩЬ ПСИХОЛОГА-ПРОФКОНСУЛЬТАНТА И ГДЕ ЕГО НАЙТИ

Основная цель психолога-профконсультанта — помочь клиенту сделать самостоятельный вывод о том, какой же именно деятельностью ему следует заниматься и какие шаги предпринять, чтобы осуществить задуманное. Он поможет проанализировать особенности личности, цели и мотивы, структуру профессионально важных качеств клиента, грамотно использовав специальные тесты и профориентационные методики. Профконсультант обычно хорошо разбирается в нюансах многих профессий, может рассказать об отрасли и условиях труда, дальнейших перспективах. Предоставит необходимую информацию о различных формах образования, рейтингах вузов, рынке труда и возможности трудоустройства. В ходе беседы консультант и клиент совместно определяют цель, анализируют ресурсы и выясняют, какие на этом пути

могут возникнуть препятствия. Но решение о том, кем стать, какие именно шаги предпринять, клиент принимает сам.

Профориентационная работа может проводиться как в форме индивидуальной консультации, так и в групповом формате — тренинг, семинар, лекция. Но в любом случае неизменными принципами работы психолога-профконсультанта остаются:

- добровольное участие клиента в консультации;
- активное участие клиента в принятии решения;
- конфиденциальность диагностической информации;
- многовариантность выбора.



Определиться с выбором профессии помогают специалисты различных государственных и коммерческих организаций. Профконсультированием и профориентацией занимаются:

1. Психологи государственных служб занятости, молодежных организаций. Как правило, бесплатно. Используют классические тестовые методики. Существенным недостатком их работы является оторванность самих специалистов от реального мира. Отсутствие собственного опыта работы в бизнес-сфере не позволяет им легко ориентироваться в мире бизнеса.

2. Консультация по профориентации есть и в некоторых психологических центрах, занимаются этим и частнопрактикующие психологи.

Как правило, на консультациях используются только психотерапевтические методы, иногда привлекаются тесты, чаще это классические психодиагностические методики (PF16, MMPI, Маейрс — Бригс, Холланд). Цены от 2500 руб. до 3500 руб. в час, часто цена договорная (зависит от клиента). Результат консультации, как правило, хороший, хотя и зависит от уровня квалификации психолога. Недостаток: психологи плохо ориентируются в профессиях, не понимают тонкостей современного бизнеса, технологий трудоустройства, т. е. не могут давать советов по этому вопросу.

3. Сотрудники кадровых агентств — рекрутеры, часто не имеющие психологического образования, в лучшем случае психологи. Дают консультации в рамках предоставления услуг по трудоустройству. Это не столько профориентация, сколько информация о том, как можно использовать имеющийся у человека опыт и знания, на что он может претендовать. Тестирование, как правило, не проводится. Цены от 1500 руб. и до... Но, правда, результат не всегда отвечает интересам клиента.

4. Специализированные профориентационные центры, карьерные консультанты и коучи. Профориентация может быть подключена на этапе работы карьерного консультанта или проводиться как самостоятельная услуга. Привлекаются новейшие методики, специально разработанные для этих целей. Преимущество — хорошая информированность консультантов, подготовленных именно для проведения профориентации. Разброс цен довольно большой (от 2000 руб. до 800 евро и более), цена зависит от ориентации центра. Результат обычно оправдывает затраченные средства.

Пока за плечами не такой уж большой отрезок жизни, человеку гораздо проще перестроиться, если это необходимо, и начать осваивать новые, интересные для него сферы деятельности

На консультации психолог внимательно изучит результаты тестов и ситуацию, принимая во внимание даже минимальный опыт работы, для того чтобы клиент смог осознать свои возможности, наметить пути развития. Обсудив различные варианты, профконсультант поможет выбрать подходящую сферу деятельности, специальность, наметить путь для достижения желаемого результата, возможно, выбрать образование.

Но прежде всего на консультации клиент получает конкретный ответ на вопрос, с которым обратился, рекомендации по выбору перспективной для него сферы деятельности, карьерные ориентиры. В случае если круг вопросов, интересующих клиента, выходит за рамки консультации по профориентации, или ситуация осложняется различными личными обстоятельствами, или еще по каким-либо причинам требуется более глубокий анализ проблемы, возможно продолжить работу с психологом в формате индивидуальной консультации.

ИТОГИ

Подводя итог, можно сказать, что чем раньше осознана необходимость найти свое дело жизни, тем лучше, поскольку от того, насколько правильно будет сделан выбор, зависит удовлетворенность работой, успешность построения карьеры, ощущение полноты жизни и в конечном счете физическое и эмоциональное здоровье. Пока за плечами не такой уж большой отрезок жизни, человеку гораздо легче перестроиться, если этого требует ситуация, и получить дополнительное образование, начать карьеру в интересной ему сфере. Тем более что неудовлетворенность неинтересной, нелюбимой работой со временем будет только расти, будет накапливаться раздражение, возникнет нежелание заниматься вообще чем-либо.

А если человек понимает, что полученная профессия не принесет удовлетворения, что он занимается «не своим делом» не стоит бояться перемен. Независимо от возраста и профессии можно получить дополнительное образование, начать карьеру в другой сфере и достичь успеха. Принять решение в такой ситуации непросто, но необходимо. В подобной ситуации профориентация приобретает все более серьезное значение, так как позволяет сделать осознанный выбор своего будущего и добиться успеха в жизни. ■

О том, какие тесты бывают и нужно ли к ним готовиться, читайте на стр. 71.

Какую работу ищут соискатели **VS** каких сотрудников ждут на рынке труда

Одна из причин неудачного или затянувшегося поиска работы и нединамичного карьерного роста — незнание кандидатами того, кто и где требуется на рынке труда. Причем лучше это узнать до поступления в вуз или во время обучения.

Если заняться изучением рейтингов вакансий — т. е. наиболее востребованных работодателями сотрудников (а самые авторитетные публикуются на рекрутинговых порталах www.superjob.ru и www.hh.ru, а также на портале РБК — rating.rbc.ru), то в общем вырисовывается следующая картина, точнее рейтинг по убыванию популярности (см. таблицу ниже).

Это специалисты, которые нужны и которых ждут в различных индустриях (в промышленности, в сфере телекоммуникаций, информационных технологий, городской инфраструктуре и т. д.).

Сделать же выводы о том, кем в большинстве своем видят себя соискатели, я хочу на основе своего собственного опыта общения с соискателями и проведения более чем 300 карьерных консультаций со специалистами среднего звена и выпускниками вузов.

КТО НУЖЕН НА РЫНКЕ

	САМЫЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ СОТРУДНИКИ	СФЕРЫ, ВОСТРЕБОВАННЫЕ СОИСКАТЕЛЯМИ
1	Менеджер по продажам, торговый представитель, менеджер по работе с клиентами	Продажи, закупки
2	**Инженеры**	**Бухгалтерия, экономика, финансы**
3	Квалифицированные рабочие	Административный персонал
4	**Бухгалтеры, экономисты**	**Логистика, перевозки, склад, ВЭД**
5	Медицинские работники, педагоги	Строительство, архитектура, ремонт
6	**IT-специалисты**	**Домашний персонал**
7	Административные специалисты (секретари, специалисты отдела по работе с персоналом)	Высший менеджмент
8	**Юристы**	**Ресторанный бизнес**
9	Маркетологи	IT, интернет, телекоммуникации
10	**Менеджеры по закупкам**	**Юриспруденция**

Юлия Котова
консультант по карьере и наставник по поиску работы компании Job Search Coach

Стоит ли говорить, что высший менеджмент в рейтинге наиболее востребованных работодателями специальностей не числится вообще

Большинство молодых специалистов стремятся слишком быстро занять руководящую позицию, в крайнем случае позицию менеджера без подчиненных. Это относится практически ко всем функциональным областям (маркетинг, финансы, IT, административная деятельность и т. д.). Мне редко приходится встречать вчерашних выпускников, которые готовы довольствоваться ролью рядового исполнителя и не рассчитывают на повышение по службе через два–три года. То есть молодые специалисты не хотят ждать, «прыгают» с работы на работу в поисках быстрого роста менее чем через год и портят свое резюме.

А вот если взглянуть на самые популярные виды профессиональных отраслей, где ХОТЯТ работать жители Москвы, согласно рейтингу РБК, выстроенному по убыванию популярности среди соискателей (см. таблицу на стр. 39), то мы увидим невооруженным взглядом, что инженерами и квалифицированными рабочими, которые так нужны рынку, мало кто хочет быть. Равно как и медицинскими работниками и педагогами. Вместо этого соискатели желают работать в логистике компаний, занимающихся внешнеэкономической деятельностью (ВЭД), а также в строительстве и архитектуре. Стоит ли говорить, что высший менеджмент (на 7-й позиции в списке соискателей) в рейтинге наиболее востребованных работодателями специальностей вообще не числится… Налицо явное несоответствие желаний соискателей и желаний работодателей.

В последнее время появилось значительное количество соискателей, которых интересует работа в государственном секторе (госкомпании, госкорпорации, органах исполнительной и законодательной власти). Заметна тяга людей к стабильности, уверенности в завтрашнем дне, безопасности. Многие считают, что работа на государство покрывает эту естественную человеческую потребность. Конкуренция при отборе на вакансии в госсекторе стремительно растет. Например, индекс hh (отношение количества резюме к количеству вакансий) в некоммерческих организациях самый высокий (14,7) в начале 2011 г. А список работодателей мечты для молодых специалистов неизменно возглавляет госкорпорация «Газпром» (компания Head Hunter, владеющая сайтом www.hh.ru и одноименным индексом, госкорпорации не включает в число коммерческих организаций, хотя форма собственности «Газпрома» — АО. — *Прим. ред.*).

Любопытно, что по специальности собираются работать порядка 64% молодых специалистов (результат проводимого ежегодно рейтинга «50 работодателей мечты для молодых специалистов», публикуемого газетой «Акция» на dreamemployers.ru). Остальные при поиске работы должны, по идее, ориентироваться как раз на запросы рынка труда.

Многие вчерашние школьники выбирают вуз под влиянием семейных традиций, последней моды на специальности, близкого расположения и «за компанию». Это не страшно. Грустно то, что к концу обучения они все еще плохо представляют себе, чем будут заниматься, где могут работать, какую карьеру сделать. И каким образом надо соотносить свои желания с потребностями рынка. А в этом-то и кроется главный секрет успешного построения карьеры — идти туда, где нужны люди. И карьера будет продвигаться гораздо быстрее. ■

Чего **хотят** работодатели

Даже абсолютно уверенных в себе соискателей на собеседовании нередко постигает разочарование. Казалось бы, показал «все, что требовалось». Но излишне красочное описание своих сильных сторон может легко превратить их в недостатки.

КАК ГРАМОТНО ПРЕПОДНЕСТИ СЕБЯ

ИНИЦИАТИВНОСТЬ

Инициатива, как известно, наказуема. Но только в том случае, если границы ее проявлений далеко превосходят ваши непосредственные полномочия. При устройстве на младшую административную должность (и не только) не нужно рассказывать работодателю о том, что вы изучили организационную структуру компании и находите ее малоэффективной. В желании брать на себя поручения и нести за них ответственность также очень важно не перестараться. Фразы вроде «я берусь за любое задание» или «мои предложения самые лучшие» стоит заменить на «использую любую возможность, чтобы набраться опыта» и «стараюсь убедить начальника в эффективности моих идей».

ИСПОЛНИТЕЛЬНОСТЬ

В неумеренных количествах превращается в антоним инициативности. Надежда Комиссарова, руководитель отдела подбора и адаптации персонала компании Upeco, рассказывает: «Один из кандидатов на собеседовании всячески пытался скрыть свою инициативность, самостоятельность, бравируя чрезмерной исполнительностью, умением подчиняться и постоянно заменяя «я» на «мы». Это было воспринято как боязнь ответственности. Однако во время интервью выявлялся его лидерский потенциал. На прошлом месте работы от соискателя требовали максимального подчинения, и неудачная демонстрация чуждых для него качеств могла закончиться провалом на собеседовании».

АМБИЦИОЗНОСТЬ

По словам Инессы Цыпкиной, менеджера по обучению и развитию персонала агентства Manpower, именно на этом требовании кандидаты чаще всего проваливаются. Причем дело не в отсутствии притязаний на успех, а в неправильной их демонстрации. «На провокационные вопросы вроде «А чем вы хотели бы заниматься?» соискатель, не замечая подвоха, пространно рассказывает о том, что мечтает работать, например, креативщиком в рекламном агентстве, но там не взяли, и поэтому он устраивается секретарем. Такое собеседование можно считать заведомо неудачным, — говорит Цыпкина. — Помните: рекрутер решает в первую очередь свои проблемы, а не ваши и ждет ответов, показывающих заинтересованность кандидата в том, чтобы ему помочь».

Татьяна Рублева
Для Справочника карьериста



Стремясь продемонстрировать лояльность, не стоит говорить, что вы будете верны компании до гроба

АКТИВНОСТЬ

Тот факт, что фирма указывает энергичность среди своих требований, вовсе не означает ее готовность принять на работу неврастеника с громким голосом и нарушенной координацией. К сожалению, иногда кандидат, пытаясь показаться энергичным, убеждает интервьюеров лишь в собственной неуравновешенности. Вот пример, который привела Надежда Комиссарова: «Соискатель на интервью строго выполнял рекомендации кадрового агентства: бурно проявлял чувства, зная, что мы приветствуем активных людей, жестикулировал, говорил громко и очень эмоционально. Волнение кандидата не давало ему последовательно ответить на поставленные вопросы. А слишком большое желание нам понравиться было навязчивым и вызывало чувство жалости». Ведите себя спокойно и помните, что улыбка, живая речь с осторожным юмором и продуманные ответы скажут все за вас.

ЛОЯЛЬНОСТЬ

Вряд ли руководитель ожидает от нового сотрудника верности его фирме. Он может лишь оценить его способность разделять ценности компании и наличие у него морально-этических принципов. Стремясь продемонстрировать лояльность, не стоит говорить, что вы «всю жизнь мечтали работать именно здесь» и, получив желаемую позицию, будете верны компании до гроба. «Не верю!» — скажет работодатель и будет прав. «На интервью, — рассказывает Инесса Цыпкина, — мы иногда просим кандидата рассказать о прошлом месте работы, о начальнике, проверяем умение соблюдать коммерческую тайну. Если человек охотно говорит о системе скидок, ценовой политике бывшего работодателя, он так же легко выдаст и секреты будущего». Осторожно уклонитесь от ответов на такие вопросы, подчеркнув готовность отвечать на вопросы непосредственно о вас. Не бойтесь — в данном случае интервьюер ждет именно слова «нет». ■

Социальные сети бесполезны для поиска работы

Самым популярным способом поиска работы в мире сегодня остаются объявления на специализированных интернет-ресурсах. Социальные сети, несмотря на их растущую роль в онлайн-общении, играют подчиненную роль, в том числе из-за опасений за карьеру. Это выяснили исследователи международной рекрутинговой компании Kelly Services, опросив 97 тыс. человек в 30 странах мира.

Благодаря объявлениям на специализированных сайтах по поиску работы в мире трудоустраивается каждый четвертый (26%) респондент. 22% находят работу по рекомендациям друзей и знакомых, 17% получают прямые приглашения от работодателя, и такое же число соискателей устраиваются на работу через рекрутинговые агентства. 7% — откликаются на вакансии в печатных изданиях. И только 1% участников опроса находят нужную работу с помощью общения в социальных сетях.

В России, где было опрошено 7500 человек, картина иная: почти треть (29%) соискателей находят работу по знакомству, приглашения от работодателей принимает каждый четвертый (26%), на третьем месте — онлайн-порталы с банком резюме и вакансий (25%). Зато через кадровые агентства в нашей стране трудоустраивается наименьшее количество соискателей — 8%. По данным опроса, в России наиболее активно ищут работу в интернете жители Тюмени — 26%, Казани (23%), Уфы и Ростова-на-Дону (по 21%). В Санкт-Петербурге количество таких соискателей ограничено 18%, еще меньше их в Москве — 16%. Однако в нашей стране, как и в мире в целом, не более 1% кандидатов трудоустроились благодаря общению в социальных медиа. И это при том, что социальные сети и другие площадки онлайн-общения пользуются сегодня большой популярностью: 66% участников опроса в России отметили, что ежедневно проводят в них до 1 часа. Еще 11% тратят 1–2 часа, а 6% — и более 2 часов в день. Только 18% респондентов ответили, что вообще не используют социальные медиа.

Среди российской части интернет-аудитории, которая все же использует социальные медиа для развития своей карьеры, на долю Facebook приходится 24% соискателей. В блогосфере работу ищут 22% опрошенных, в сети LinkedIn — 14%. 37% используют для этой цели местные популярные интернет-ресурсы (в России — Одноклассники.ру, Вконтакте.ру и пр.). Еще 2% пробуют трудоустроиться с помощью Twitter.

При этом 17% респондентов испытывают беспокойство по поводу того, что материалы с личной страницы могут повредить их карьере. 35% опрошенных подтвердили, что сознательно подвергают цензуре содержание своей страницы в социальной

КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ИНТЕРНЕТ

Михаил Малыхин
Ведомости

С точки зрения подбора персонала, социальные медиа обладают неограниченными возможностями, которые еще только предстоит освоить рекрутерам



сети именно потому, что хотят избежать возможных проблем с дальнейшей карьерой. 24% опрошенных считают, что для продвижения карьеры просто необходимо проявлять активность в социальных сетях.

«Социальные сети быстро набрали популярность в онлайн-пространстве — это простой и доступный способ коммуникации, в том числе и с потенциальным соискателем. Другое дело, что пока это скорее инструмент точечной, а не массовой «селекции», — считает Екатерина Горохова, генеральный директор Kelly Services CIS. По ее мнению, с точки зрения подбора персонала социальные медиа обладают неограниченными возможностями, которые еще только предстоит освоить рекрутерам. «Те компании, которые смогут эффективно организовать и развивать работу в сфере онлайн, получат в будущем весомые конкурентные преимущества в поиске и привлечении необходимых специалистов», — считает она. ■

Как найти **работодателя мечты**

Работодатель-то он работодатель хороший, только вот зарплатообещатель еще лучший — так известная народная поговорка советует подходить к выбору работодателя. Всегда ли это оправданный подход?

Большую часть нашей взрослой, осознанной жизни, не считая тех часов, что мы спим, мы проводим, зарабатывая деньги или, иными словами, на работе. Если исходить из постулата, что счастливая жизнь складывается из максимального количества счастливо проведенных часов, то получается, что именно пребывание на работе может наполнить большую часть нашей жизни счастьем или несчастьем. Следующий логичный вопрос, который отсюда вытекает: «На себя или на дядю?» Согласно исследованию Kelly Services (29 стран, 134 000 участников, 5500 в России), желание уйти от традиционных отношений внутри компании и начать самостоятельную и свободную жизнь фрилансера периодически возникает у 47% россиян, и очень привлекательна эта идея всего лишь для 11%. В этом же исследовании содержится и объяснение столь разнящимся цифрам: одно дело — хотеть работать на себя, другое дело — реально работать. Так вот в последнее как раз и настораживает россиян, а также неуверенность в доходах, риск провалиться и недостаток поддержки останавливают более 50% российских граждан. Таким образом, в попытке разобраться, как осчастливить 50% рабочих часов в жизни россиян, вернемся к работе «на дядю» и попробуем понять, каким он должен быть в идеале.

Итак, работодатель мечты… как его видят современные россияне. Обратимся к еще одному исследованию Kelly Services «Мотивация персонала 2010» (июнь–август 2010 г.; 3500 человек разного возраста из Москвы, Санкт-Петербурга и регионов России; из них у более 85% как минимум высшее образование и только 8% из них не имеют опыта работы).

1. Вывод первый: своими «дядями» россияне в основном не совсем довольны, это следует из того факта, что из 83% имеющих работу россиян 68% заинтересованы в ее смене.

2. Вывод второй: последствия кризиса 2009 г. уже не столь ощутимы, как ранее, так как, несмотря на нестабильную ситуацию в экономике, более 50% респондентов в 2010 г. продолжали работать в обычном режиме.

3. Вывод третий: самое важное в работе — это по-прежнему (как и во все времена) уровень дохода. Он на первом месте и среди причин, которые могут подтолкнуть к решению о смене работы (28%), и среди факторов, которые являются мотивирующими при выборе предложения о работе (34%). Правда, если говорить о мотивации при смене работодателя, то заработной плате «в затылок дышат» возможность карьерного роста (23%); условия труда (20%); интерес к работе (10%); коллектив и профессионализм коллег (7%); имидж компании (6%). То есть работодатель мечты должен хорошо платить, давать возможности карьерного роста, обеспечить хорошим офисом и удобным рабочим местом, сделать саму работу интересной и увлекательной, окружить профессиональными адекватными коллегами и создать комфортный микроклимат в рабочем коллективе. Ну и, конечно, создать у компании такой имидж, чтобы работник мог гордиться, произнося название своей работы. И видимо, большинство россиян считают, что все это могут обеспечить экспаты,

ЧТО ТАКОЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ

Ирина Кондратова
исполнительный директор Kelly Services CIS

так как 74% респондентов хотят работать в международной компании (рост по сравнению с 2009 г. — 5%). Из исследования можно сделать еще один любопытный вывод: на данный момент в России большинство работодателей адекватно платят своим сотрудникам, по крайней мере 50% россиян считают, что их заработная плата средняя по рынку.

Что еще мы хотели бы получить от идеального «дяди»? По убыванию: добровольное медицинское страхование, компенсация мобильной связи, компенсация занятий спортом, льготное кредитование, компенсации на автомобиль, дополнительная оплата, добровольное медицинское страхование для родственников.

Основные выводы напрашиваются сами собой и, кстати, подтверждаются практикой западных компаний из рейтинга FORTUNE 500 Best companies to work for. Работодатель мечты поможет материально (лучшие работодатели не экономят на своих сотрудниках) и поддержит морально (лучшие работодатели заботятся о развитии своих сотрудников). Именно это важно молодым специалистам, а для тех, кто имеет более чем 10-летний опыт работы «на дядю», само понятие «работодатель мечты» весьма и весьма относительно. «Издеваетесь? Работодателя мечты не существует! Это все сказки для молодых и неопытных! На самом деле есть компании, в которых более-менее можно работать, и есть те, в которых работать невозможно».

Желание вести свободную жизнь фрилансера периодически возникает у половины россиян, но только для 11% из них такая идея кажется привлекательной

Одна моя знакомая выпускница Финансовой академии при правительстве РФ к последнему курсу решила, что хочет работать в крупной международной компании. Для нее не последнюю роль играл вопрос престижности, ведь название всемирно известной компании в резюме — практически гарантированный результат найти работу впоследствии. К тому моменту, когда она увидела объявление о наборе выпускников в Procter&Gamble, у нее уже был опыт работы помощником руководителя и главным бухгалтером в молодой развивающейся российской компании. Чтобы получить работу, ей пришлось пройти четыре этапа отбора: подача заявки, онлайн-тестирование, тест на лидерские способности, затем (уже в офисе компании) тест с несколькими разделами на выявление навыков анализа информации, профильные знания, логику, а в завершении всего итоговое собеседование в компании. Задания показались ей предельно простыми, однако, как она узнала впоследствии, именно из-за них большинство претендентов и упускают свой шанс, ведь при решении этих тестов очень важно проявить внимательность, сосредоточиться и вспомнить все, чему тебя учили в институте. Собеседование она проходила с четырьмя представителями компании из разных отделов, причем часть интервью была на английском. В итоге ее приняли бухгалтером по финансовой отчетности. Она рассказывала, что поначалу приходилось сложно, работы было очень много, приходилось задерживаться даже до 2 часов ночи.

Сейчас она считает, что преимущество работы в такой компании — это возможность постоянно совершенствоваться на корпоративных курсах и тренингах. В ходе работы и на курсах она изучила стандарты GAAP (глобальный американский бухгалтерский учет), SAP (систему ведения бухгалтерского учета), развила лидерские качества и подтянула английский язык. Но за год работы она поняла, что у крупных компаний также свои минусы — хотя карьерные перспективы есть, но они достаточно отдаленные, а продвижение вероятнее по горизонтали — в другой отдел, а не по вертикали. К тому же объемы работы часто очень большие.

Ну а теперь, наверное, самое лучшее время вернуться к началу статьи и вспомнить известное высказывание Пифагора: «Дай каждому дню шанс стать самым прекрасным в твоей жизни!» Все сказанное позволяет сделать только один вывод: работодателя мечты как такового для всех и во все времена не может быть в принципе. В каждый конкретный момент развития карьеры существует свой оптимальный «дядя», и задача заключается только в том, чтобы вовремя его опознать. А анализ представлений как молодых, так и уже имеющих опыт специалистов о работодателе мечты поможет им привлечь в свои ряды свежие кадры. ■

www.mesi.ru

МЭСИ

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ, СТАТИСТИКИ И ИНФОРМАТИКИ





Магистратура

- **Менеджмент** (профили: Стратегическое и корпоративное управление, Управление маркетингом, Международный бизнес)
- **Прикладная информатика** (профили: Системы корпоративного управления, Прикладная информатика в образовании и образовательных технологиях, Консалтинг в сфере информатизации предприятий и организаций)
- **Экономика** (профили: Мировая экономика и международные отношения, Бухгалтерский учет, налогообложение, анализ и аудит, Экономика и финансы, Статистические и математические методы анализа и прогнозирования экономики)

Второе высшее образование

- Антикризисное управление
- Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Маркетинг
- Менеджмент организации
- Финансы и кредит
- Юриспруденция

Аспирантура, Докторантура
Профессиональная переподготовка
Повышение квалификации
Тренинги. Семинары

Занятия проходят по адресу:
ул. Нежинская, 7
м. Славянский бульвар, м. Киевская
(курсирует корпоративный транспорт)

MOODY INTERNATIONAL

контакты
119501, Москва,
ул. Нежинская, 7

телефон:
(495) 442-77-55,
(495) 411-66-33
(многоканальный)

info@mesi.ru

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)» Лицензия №1929 от 13.07.2009г. Свидетельство о госаккредитации №2133 от 17.07.2009 г. **Система менеджмента качества МЭСИ соответствует требованиям ISO 9001:2008**

На правах рекламы.

Как **составить** резюме

Конкурс резюме — это первый этап отбора на любую позицию. На этом этапе обычно отсеивается более половины соискателей. Поэтому грамотно составленное резюме повысит шанс пройти на второй этап — собеседование.

КОРОТКО О ГЛАВНОМ В РЕЗЮМЕ

1. НЕ БЕРИТЕ В КАЧЕСТВЕ ШАБЛОНА АНКЕТУ С «РАБОТНОГО» САЙТА

Ее структура и содержание специально предназначены для поиска кандидатов рекрутерами по ключевым параметрам. Простое копирование такого шаблона в Word скорее навредит вам: о вас продумают как о человеке, не способном написать резюме самостоятельно. Создайте свое резюме сами. В случае нехватки времени или элементарной лени воспользуйтесь опцией создания документов текстового редактора Word (см. врезку на стр. 49).

2. НЕ ПИШИТЕ СЕБЯ КАК «ИВАНОВ ПЕТР СЕМЕНОВИЧ»

Резюме молодого специалиста (да и зрелого тоже) должно начинаться с имени и фамилии, т. е. «Петр Иванов». Когда вам стукнет 50 лет, ваше желание называть себя в резюме по имени и отчеству уже будет восприниматься адекватнее.

Не помещайте в резюме свою фотографию. Если, конечно, этот же документ вы не собираетесь отправлять в брачное агентство. Поверьте, работодателю не так важно увидеть на резюме ваше лицо (да и после приема на работу он скорее будет интересоваться вашими результатами).

3. КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ

Располагаются после имени и фамилии. А не в конце резюме, что ужасно раздражает рекрутеров, когда им надо срочно вас найти, а перед этим каждый раз приходится перечитывать весь документ. Заведите специальный «серьезный» адрес электронной почты (обычно составляют из имени и фамилии). Нелепые belochka@, zlobnyzver@ наведут рекрутеров только на одну мысль — что с головой у соискателя не все в порядке. Не забудьте указать два телефона (обычно мобильный и домашний).

4. ЧЕТКО ОПИШИТЕ СВОЮ ЦЕЛЬ

В разделе «Цель» может стоять конкретная позиция (стажер, ассистент или вообще начальная позиция), указание на функциональное направление или отдел (маркетинг, продажи, логистика и проч.), а также указание на сферу бизнеса (FMCG, консалтинг, производственная компания и т. д.).

5. ОПИШИТЕ ОПЫТ ПРАВИЛЬНО

Если вы не можете похвастаться опытом, ставьте первым раздел «Образование». Если же опыт в искомом направлении есть (стажировка, временная или постоянная работа), то первым должен идти он. Не ссылайтесь на незначительный опыт. Если срок работы маленький (1–3 месяца), указывайте ее временный характер, иначе первым

Мария Самиуллина
наставник по поиску работы компании Job Search Coach

ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ

- Оптимальный объем резюме — не более двух страниц.
- Не используйте цветной шрифт (исключения — активные ссылки на сайты компаний, в которых вы работали, и адрес электронной почты).
- Не выбирайте экзотический шрифт — у получателя он запросто может превратиться в марабарщину, если не установлен.
- Запустите проверку правописания — не один кандидат погорел на грамматических ошибках.



впечатлением будет «не прошел испытательный срок». Перечисляя обязанности на каждой работе, ограничьтесь пятью (максимум семью) и постарайтесь каждую уложить в 1–1,5 строчки.

6. ДОСТИЖЕНИЯ

Напишите о своих достижениях/результатах на каждом месте работы Они помогут создать о вас впечатление как о сотруднике, в первую очередь ориентированном на результат для компании. Используйте выражения «организовал, создал, увеличил и др.».

7. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Включите в этот раздел семинары, тренинги и курсы. Укажите даты проведения и название компании-провайдера.

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЗНАНИЯ И НАВЫКИ

Напишите про знание языков и уровень владения ими, умение работать на ПК и знание общих (обычно пакет MS Office) и специализированных программ, а также наличие водительских прав и другие навыки.

9. ОСТОРОЖНЕЕ С ПЕРЕЧИСЛЕНИЕМ ЛИЧНЫХ КАЧЕСТВ

На собеседовании вы должны быть готовы на примерах доказать, что вы действительно ими обладаете.

10. РЕКОМЕНДАЦИИ

Этот раздел не является обязательным. Если вы все-таки даете список своих прежних руководителей и их контактные данные, обязательно предупредите людей, давших рекомендации, о возможности звонка. Если вы не уверены в том, что они дадут блестящие отзывы, лучше опустите этот раздел. ■

КАК СОЗДАТЬ ФОРМУ РЕЗЮМЕ

В случае нехватки времени или элементарной лени воспользуйтесь опцией создания документов текстового редактора Word.
Если результат вас не удовлетворит, наберите в поисковике «Шаблон резюме на русском языке» и выберите из массы вариантов понравившийся. Проверьте его на правильность согласно нашим подсказкам.

Еще раз о резюме

Народная мудрость гласит: «Встречают по одежке, провожают по уму». В каком-то смысле про резюме можно сказать то же самое. Помните, у вас никогда не будет второго случая произвести первое впечатление. А первое впечатление о кандидате работодатель составляет именно по резюме. Поэтому резюме — первый важный шаг на пути поиска работы, и здесь главное — не пересолить.

СТРУКТУРА И ОФОРМЛЕНИЕ РЕЗЮМЕ

Рекомендуем тщательно отобрать факты, которые вы будете отражать в резюме, все они должны быть подкреплены наглядными примерами из вашей трудовой биографии. Чтобы выделиться из большого числа соискателей, создайте в своем резюме отдельное сообщение, где будет информация о достижениях и конкретных результатах работы.

Если вы рассматриваете несколько позиций, желательно подготовить несколько вариантов резюме и подчеркнуть ключевые знания и навыки, необходимые для получения предложения на конкретную позицию, в каждом варианте.

ТРИ ГЛАВНЫХ ПРАВИЛА СОСТАВЛЕНИЯ РЕЗЮМЕ

Это только кажется, что перечислить свои должностные обязанности легко, на самом деле у большинства соискателей сложности начинаются именно здесь. После безуспешных попыток что-то сформулировать, многие предпочитают обойтись общими безликими фразами. В итоге на просторы Рунета выходят похожие друг на друга резюме. Поэтому важно сделать свое резюме индивидуальным. Оно должно отображать именно ваш опыт и подчеркивать ваши именно ваши достоинства.

Другая проблема — отсутствие структуры. Усталые глаза рекрутера, просматривающие десятки резюме в день, иногда просто не видят плотный, сплошной тест, даже если в нем скрыта чрезвычайно интересная информация. Поэтому резюме должно читаться легко.

Еще один важный момент: читая ваше резюме, у рекрутера должна складываться более-менее полная картина вашей карьеры, и он должен понимать, какими основными навыками вы владеете. Безусловно, отобразить в резюме все довольно сложно, поэтому старайтесь «резюмировать» некоторые вещи. Например, после каждого места работы пишите свои достижения.

Если вы часто меняли работу, то лучше обозначать причины ухода, чтобы специалисты, просматривающие ваше резюме, не сделали неправильных выводов. Если есть перерывы в работе, также укажите причины — возможно, это декретный отпуск или учеба за границей.

КРЕАТИВНЫЙ ПОДХОД К РЕЗЮМЕ

Большинство специалистов по подбору персонала считают, что эффективное резюме — это резюме, в котором информативно и структурированно изложена трудовая и учебная биография кандидата.

Что касается креатива и творческого подхода к оформлению, то рекрутеры рекомендуют кандидатам проявить свою индивидуальность в подготовке дополнительных иллюстративных материалов (презентациях проектов, портфолио). Например, работодателя не оставит равнодушным ваше портфолио проекта в виде мультимедиа-презентации

Лусине Абгарян
HR-директор
Kelly Services CIS

или фотоклипа, выполненные в профессиональной программе, например ProShow Producer. Для выделения резюме можно, например, непосредственно напротив названий компаний-работодателей поместить их логотипы и сделать гиперссылки на официальные сайты.

Тщательно подготовьте сопроводительные письма к резюме, они должны быть краткими, аргументирующими вашу мотивацию на рассмотрение позиции и не должны содержать эмоциональные всплески.

Раздел «Дополнительная информация», в котором приводятся сведения о семейном положении, наличии детей, дополнительных навыках и умениях, хобби, самооценке в отношении личностных качеств, является нестандартным разделом. Внося туда информацию, желательно понимать, какие аргументы смогут повысить ваши шансы в глазах будущего работодателя. Используйте свои увлечения и личностные характеристики как возможность сделать свой портрет кандидата более ярким и интересным. Но не увлекайтесь, излишняя перегруженность резюме может привести к обратному эффекту.

Здесь можно указать сроки, которые вам необходимы, чтобы выйти на работу (например: немедленно или через 2 недели). Для работодателя это может быть важно.

Действуйте, ищите новые способы самопрезентации, но не теряйте чувства меры. Резюме должно давать ответы, а не вызывать лишние вопросы. Составление резюме — процесс творческий. Чтобы немного упростить задачу, предлагаем структуру стандартного резюме (см.образец).

ФОТОГРАФИЯ В РЕЗЮМЕ: ДЛЯ ЧЕГО, КАК И НУЖНО ЛИ

Цель интервью — ознакомиться с предложением о работе и получить ее в случае вашей заинтересованности. Поскольку резюме призвано помочь вам получить приглашение на интервью, а в итоге — желаемую работу, предлагаем подумать, нужна ли фотография в резюме и как она может помочь вам в достижении вашей цели.

ОБРАЗЕЦ РЕЗЮМЕ

- Фамилия, имя, отчество
- Год рождения
- Контакты
- Телефон
- E-mail

Комментарии: Если в этом есть необходимость, укажите часы, когда с вами лучше связываться.
Обратите внимание на адрес вашей электронной почты. Выберете классический вариант: ИмяФамилия@mail.ru. Адреса вроде pussycat@mail.ru лучше оставить для личной переписки.

Цель

Укажите желаемые должности и уровень заработной платы.
Комментарии: Указывая уровень желаемого дохода, нужно быть осторожным. Например, выставив слишком высокую планку, вы рискуете упустить интересные вакансии, где уровень дохода немного ниже. Рекомендуем указывать минимальный уровень заработный платы, который вы готовы рассмотреть, сделав пометку «обсуждается».

Образование

Здесь необходимо указать: годы обучения, вуз, факультет, специальность.
Комментарии: Если есть красный диплом, укажите.
В некоторых сферах деятельности, например в юриспруденции, это немаловажный фактор. Если вы сейчас учитесь и параллельно ищете работу, то любого работодателя будет интересовать форма обучения (вечерняя или заочная).

Дополнительное образование

В данном пункте укажите курсы, семинары, тренинги, которые вы посещали.
Комментарии: Будьте внимательны, данный блок должен быть информативен для работодателя. Например, если вы ищете работу секретаря в западную компанию, то курсы делового английского языка будут актуальны. Данная информация прибавит баллов при оценке вашей кандидатуры. Но, если вы укажите, например, курсы макияжа, то эффект может быть обратным.

Опыт работы

Указывайте компании в обратной хронологии, т.е. начинайте с текущего/ последнего места работы.
Пример: 01.2006 – по настоящее время
ООО «Компания»
www. company.ru
Крупнейшая российская компания в рекламной индустрии. Штат — более 1000 человек.
Директор юридического департамента
Подчинение генеральному директору. В подчинении 3 юриста в Москве, 2 юриста в региональных офисах.
Обязанности:
...

Достижения:

...

Причина поиска работы:

(необязательное поле)
...

Порядка 90% резюме, присылаемых на открытые вакансии, приходят без фотографий. Это дает возможность оценить именно содержание резюме и профессиональные навыки кандидата, не отвлекаясь на его внешность.

В то же время на интернет-ресурсах все чаще можно увидеть резюме с фотографиями, многие из которых, к сожалению, заставляют задуматься, а подходит ли этот кандидат на нашу вакансию.

Фотография будет полезна, если ваша внешность соответствует представлению компании о подходящем для нее сотруднике на заявленную должность. Фотография поможет специалисту по подбору персонала вспомнить вас через несколько месяцев и даже лет после интервью и в результате именно вам позвонят с предложением о работе. Не секрет, что через рекрутеров проходят тысячи резюме, и фото может помочь выделить именно ваше резюме в потоке кандидатов.

Фотография однозначно отпугнет или насторожит рекрутера, если вы выглядите на ней неудачно, запечатлены в далекой от работы обстановке или ваш образ совершено не соответствует заявленной позиции.

Резюме должно давать ответы, а не вызывать у рекрутера лишние вопросы

Не стоит использовать для резюме фотографию

- сделанную самостоятельно с вытянутой руки, что чаще всего сразу заметно и ухудшает качество фотографии;
- с некачественным освещением, бликами, искаженными цветами, темную, с «размытым» эффектом;
- за столом с едой и напитками (не удивляйтесь: как ни странно, такие фотографии часто встречаются на сайтах по поиску работы);
- на которой вы выглядите слишком молодо (если отсылаете резюме на руководящую должность, на которой требуется солидность);
- фотографию, которую можно легко представить на сайте знакомств (да, встречаются и такие).

НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ И ОПИСАНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Если организация поменяла название или кандидат перешел в другую компанию в рамках одного холдинга, часто это обозначается как два раздельных места работы, и только на интервью выясняется, что это одна компания. Укажите это в резюме! Иначе может создаться впечатление частой смены работы.

При описании функций старайтесь избегать двух крайностей: общие фразы (пример: «Взаимодействие с клиентами») или, наоборот, чрезмерные уточнения (пример: «Распечатка документов»). Если ваш опыт работы составляет более 10 лет, то начало своей карьеры можно не расписывать подробно, достаточно указать должность, компанию и сроки. Уделите внимание тем местам работы, где вы приобрели основные знания и навыки, требуемые для нового места работы.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Если у вас есть коллеги, готовые дать вам рекомендации, то обязательно укажите их имена, должности и контакты. Либо укажите, что готовы предоставить рекомендации по запросу.

Безусловно, резюме не является зеркальным отображением ваших профессиональных качеств. Но это та самая «одежка», благодаря которой работодатель захочет с вами познакомиться и узнать вас лучше.

Удачи!

Резюме глазами работодателя

На шесть наиболее важных вопросов о том, как правильно составить резюме, ответили работодатели. Опрос проводился исследовательским центром портала SuperJob.ru на территории всей России.

ДОБАВЛЯТЬ ЛИ ФОТО В РЕЗЮМЕ

В большинстве случаев кандидату необязательно сопровождать свое резюме фотографией. При этом удачная фотография может помочь соискателю в поисках работы. Резюме без фотографии от соискателей на любые позиции готовы рассмотреть 88% отечественных компаний. «Личную беседу с соискателем не заменить ни одной фотографией. Человека можно понять только в общении», — рассуждают опрошенные нами работодатели. При этом наличие у кандидатов привлекательной внешности необязательно: «Важнее опыт работы кандидата, а не внешние данные».

В 7% компаний резюме без фотографии принимаются только от соискателей ряда определенных позиций. О том, что они вообще не будут рассматривать резюме без фотографии, сообщили представители 4% предприятий.

При этом, как считает почти треть работодателей (34%), фотография может помочь соискателю в поисках работы. Однако подавляющее большинство из них уточняет, что «соискателю стоит подумать, прежде чем размещать в резюме фотографию, сделанную в домашнем интерьере на фоне разбросанных вещей либо в компании во время застолья», поскольку «неудачное фото может перечеркнуть все профессиональные качества».

На том, что фотография в резюме может помочь соискателю, претендующему на определенные позиции, связанные с общением с клиентами, переговорами и встречами (например, секретарь приемной, помощник руководителя, администраторы салонов красоты), настаивают 37% опрошенных нами представителей компаний.

В свою очередь 24% респондентов искренне считают, что фотография мало на что может повлиять. Более того, неудачные фото, которыми часто грешат соискатели, могут испортить впечатление о претенденте.

ПИСАТЬ ЛИ СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО

Более половины соискателей (54%) сходятся во мнении, что в сопроводительном письме нет особого смысла. По их словам, вполне достаточно грамотно составленного, четкого и полного резюме.

Среди респондентов, придерживающихся этого мнения, чаще встречаются люди со средним специальным образованием (57% против 53% среди тех, кто имеет высшее образование). Кроме того, больше, чем другие, не видят нужды в сопроводительных письмах россияне с ежемесячным уровнем дохода от 35 000 руб. до 45 000 руб. (58%).

Но так или иначе 31% россиян занимает прямо противоположную позицию: «Сопроводительное письмо лишним не бывает»; «Письмо — это еще одна возможность заявить о себе». А 15% опрошенных не смогли однозначно ответить на поставлен-

ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ С ДРУГОЙ СТОРОНЫ

Алексей Захаров
президент рекрутингового портала SuperJob.ru

ный вопрос: «Смотря какое резюме. Если на позицию токаря, то необязательно, а если на позицию руководителя отдела маркетинга, то, наверное, желательно».

При подборе персонала 91% работодателей рассматривает все резюме, даже те, которые не имеют сопроводительных писем, 8% работают только с теми резюме, в которых есть хотя бы формальное сопроводительное письмо, и лишь 1% вообще не рассматривает резюме без сопроводительных писем.

Тем не менее почти в каждой десятой российской компании считают, что «грамотно составленное сопроводительное письмо является весомым преимуществом». Чаще других в этом уверены менеджеры по персоналу, в чьих организациях работают более 5000 человек, — 8% компаний из этого сегмента вообще не рассматривают резюме соискателей без сопроводительного письма.

✓ Готовность дать телефон бывшего начальника подкупает большинство российских работодателей

ЧЕМ ЧРЕВАТЫ ОШИБКИ В РЕЗЮМЕ

Ошибки в резюме могут стать поводом для отказа кандидату. Так, 23% компаний отказывают соискателям с ошибками в резюме даже независимо от должности, на которую они претендуют. «Если человек отправляет резюме, не проверив его на наличие ошибок, он будет небрежно относиться и к любой другой работе»; «Уровень владения родным языком — показатель общего уровня культуры», — убеждены рекрутеры.

В 45% компаний к уровню грамотности соискателей относятся менее придирчиво. Как сообщают представители этих организаций, ошибки в резюме является поводом для отказа в трудоустройстве кандидатам на некоторые позиции, например секретарь, переводчик, редактор, специалист по связям с общественностью.

В свою очередь четверть работодателей (25%) считает возможным приглашать соискателей на работу, даже если в их резюме есть грамматические и пунктуационные ошибки: «Нужно давать людям шанс»; «Это не так важно, главное, чтобы человек хорошо и ответственно работал». Однако некоторые респонденты, выбравшие этот вариант ответа, все же уточняют, что резюме с ошибками хоть и не является поводом для отказа, но «уменьшает шансы кандидата на получение работы».

Затруднились с ответом 7% участников исследования. По их словам, окончательное решение зависит от должности, на которую претендует соискатель: «Если одна-две ошибки допущены по невнимательности, то это не беда. А вот если ошибка содержится в названии желаемой должности, то такие резюме я даже не читаю»; «Здесь важно их количество и то, насколько они грубые. Но, к примеру, для грузчиков это не приоритетно».

СТРАНИЦА В СОЦСЕТИ ВМЕСТО РЕЗЮМЕ

Среди соискателей успехом в трудоустройстве через онлайн-сообщества могут похвастаться только 3%, а вот неудачный опыт поиска работы в соцсетях имели 44% опрошенных, по их мнению, там «редко встречаются серьезные предложения».

По мнению большинства представителей российских компаний (74%), эффективность поиска персонала на подобных порталах близка к нулю, поэтому они не задействуют их в своей работе. По сравнению с 2009 г. число работодателей, не рассматривающих соцсети как средство рекрутмента вообще, возросло на 3 процентных пункта.

Ищут сотрудников в соцсетях 14% отечественных предприятий и организаций (в 2009 г. таких было несколько больше —16%). А вот количество компаний, проверяющих соискателей с помощью соцсетей, практически не изменилось (12% против 13% в 2009 г.). Некоторые рекрутеры используют соцсети для переманивания сотрудника у конкурентов. «Как правило, мы ищем контакт с кандидатом из конкурирующей компании», — уточняют они.

Скепсис работодателей по поводу социальных сетей в поиске персонала разделяют и соискатели, являющиеся пользователями интернета. По их словам, основное предназначение социальных сетей — виртуальное общение, которое никак не ассоциируется с поиском работы. «Наиболее категоричны в этом отношении респонденты с доходом от 40 000 до 50 000 руб. в месяц (56%)».

ПОЛЕЗНЫ ЛИ РЕКОМЕНДАЦИИ

Рекомендации весьма важны для работодателей. А вот соискатели придают рекомендательным письмам гораздо меньшее значение.

Рекомендации весьма важны для работодателей: 18% опрошенных эйчаров требуют их от всех потенциальных сотрудников, еще 55% — только от претендентов на определенные позиции (руководящие должности и позиции, подразумевающие материальную ответственность).

Для 27% представителей компаний рекомендации не являются обязательным условием. По их словам, «человека можно узнать, задавая ему различные вопросы при личной встрече». Более половины (57%) работодателей признаются, что при прочих равных отдадут предпочтение специалисту, предоставившему рекомендательное письмо: «Так надежнее»; «Готовность дать номер телефона бывшего руководителя говорит о многом».

В свою очередь 29% работодателей считают, что отсутствие рекомендаций у соискателя не делает его менее конкурентоспособным.

Что же касается самих соискателей, то рекомендательным письмам они придают заметно меньшее значение. Так, 68% респондентов никогда не брали рекомендации у своих бывших руководителей.

По словам 2% опрошенных, бывшее руководство отказало им в предоставлении характеристик. Еще 8% участников опроса постеснялись их попросить о такой любезности. Как сообщили 27% опрошенных, которым приходилось брать рекомендации, в их трудоустройстве это не сыграло большой роли.

КТО ЗА МЕНЯ ПОПРОСИТ

Бывает, что к процессу поиска работы активно подключаются родственники кандидата: они звонят по вакансиям или даже приходят на собеседования.

«Недавно я искала нового работника, так один кандидат пришел на собеседование с мамой, которая ни за что не хотела покидать переговорную. А однажды к нам пришел дедушка, чтобы разобраться с больничным внука, а тому уже 35 лет. Смешно было!» — делятся своим опытом кадровики и рекрутеры, посещающие раздел «Сообщества» на портале SuperJob.ru. Как показал наш опрос, подобные «группы поддержки» вызывают у работодателей как минимум недоумение, а большинство

из них (68%) и вовсе не готовы рассматривать кандидатуры, у которых такие крепкие родственные связи. 19% работодателей все же рассматривают кандидатуры «застенчивых» соискателей, но при этом обращают на них внимание в самую последнюю очередь.

И только для 9% работодателей такие кандидаты будут стоять в одном ряду со всеми остальными. Затруднились с ответом на поставленный вопрос 4% представителей компаний. Большинство из них просто не смогли представить себе такую ситуацию.

НАЗЫВАТЬ ЛИ ЖЕЛАЕМУЮ СУММУ ОКЛАДА

Принято считать, что отсутствие конкретной денежной суммы в графе «Оклад» снижает шансы на трудоустройство. Однако 40% менеджеров по персоналу признались, что в первую очередь рассматривают анкеты кандидатов, претендующих на конкретные суммы. По их словам, удобнее и приятнее иметь дело с человеком, который с самого начала четко оговаривает сумму вознаграждения. Как считают представители компаний, «оклад по договоренности оставляет соискателям слишком много поводов для надежд», тогда как «конкретная сумма оптимизирует переговорный процесс», «позволяет оценить требования соискателя и то, насколько адекватно он оценивает свои способности».

По утверждению 49% работодателей, содержание графы «Оклад» не имеет для них решающего значения, поскольку прежде всего они обращают внимание на «профессиональные качества и опыт соискателя».

И только в 6% организаций предпочтение отдается кандидатам, указавшим в своих резюме оклад по договоренности. В основном это компании, принимающие сотрудников под какой-то конкретный проект или объем работ и предлагающие сдельную оплату труда. Отдельно стоит рассмотреть ситуации, когда соискатель претендует на сумму, превышающую ту, что указана в вакансии. Без ограничений такие резюме рассматривают в 24% компаний. При этом многие представители данных организаций уточняют, что резюме будет рассмотрено в случае, если «желаемый оклад кандидата незначительно выше (на 10–20%)».

Большая часть работодателей (63%) готова рассмотреть кандидатов с завышенными зарплатными ожиданиями только на определенные позиции или же если «резюме впечатляет». В том, что они игнорируют подобные резюме, признались 9% менеджеров по персоналу. Затруднились с ответом 4% представителей российских организаций.

О том, что искать работу проще, указывая в резюме конкретную сумму оклада, догадываются и соискатели. Как показала статистика резюме, размещенных в базе рекрутингового портала SuperJob.ru, большинство кандидатов (76%) указывают определенную сумму заработной платы, тогда как 24% предпочитают использовать формулировку «оклад по договоренности».

Конкретную денежную сумму несколько чаще, чем остальные, указывают женщины (78% против 74% среди мужчин), соискатели в возрасте до 24 лет (78%), а также кандидаты, имеющие неоконченное высшее или среднее специальное образование (по 79%). ■

Пятнадцать советов перед собеседованием, **или** Как пройти второй этап отбора

Будни. Десять утра. Глубокий сон после очередной студенческой вечеринки... В сознание приводит звонок мобильного: «Здравствуйте, мы получили ваше резюме и хотим задать вам несколько вопросов. Вам удобно сейчас говорить?» С первых секунд телефонного разговора начался второй этап отбора, и вы можете набрать очки.

Бывает, что после такого телефонного разговора ничего не происходит, вами не заинтересовались. Но если вы говорили уверенно и четко, были оптимистичны, вас пригласят на следующий уровень — личное собеседование. За день до него загляните в 15 подсказок, перечисленных ниже, — они помогут вам оказаться во всеоружии.

ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ, ЧТОБЫ ПРОИЗВЕСТИ ВПЕЧАТЛЕНИЕ

1. ЦЕЛЬ ИНТЕРВЬЮ

Никогда не ходите на собеседование «просто так». Опытный рекрутер моментально распознает праздношатающегося человека. Вы должны знать, что хотите получить от этого собеседования: узнать дополнительную информацию о вакансии, пройти на следующий этап и т. д.

2. ПРЕДВАРИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ И ВАКАНСИИ

Соберите всю доступную о компании информацию в интернете (с корпоративного сайта, из пресс-релизов и т. д.). Это поможет вам ответить на частый вопрос: «А что вы знаете о нашей компании?» Изучите описание вакансии и требования к кандидату, и у вас наготове будут доказательства, что из перечисленного вы делали раньше и какими из требуемых навыков вы владеете.

3. ОБЩИЕ ПРАВИЛА

Несмотря на распространяющийся во многих компаниях стиль casual, оденьтесь по-деловому. Выключайте мобильный телефон — это одна из самых распространенных ошибок, приводящая в бешенство большинство собеседников. Захватите с собой пару распечатанных резюме, ручку и блокнот.

4. ВПЕЧАТЛЕНИЕ О ВАС ДО ИНТЕРВЬЮ И ПОСЛЕ НЕГО

Приходите за 15–20 минут до встречи. Это время может понадобиться для регистрации посетителей на ресепшн и приведения себя в порядок. Если вы опаздываете, позвоните интервьюеру не менее чем за 15 минут до начала собеседования. Будьте вежливы с секретарями на ресепшн и охраной в офисе — их мнение о посетителях часто доходит до отдела персонала. Если вы получаете от интервьюера визитку, на следующий день можно написать пару строк с благодарностью за интервью, задать какой-нибудь вопрос и подтвердить свою готовность продолжать участие в конкурсе на вакансию.

Мария Самиуллина
наставник по поиску работы компании Job Search Coach

5. ВАША ПОЗИЦИЯ НА ИНТЕРВЬЮ ДОЛЖНА БЫТЬ АКТИВНОЙ

Если вы действительно хотите «закрыть собой» данную вакансию, активно продавайте свои навыки, знания и интерес к работе. Ничто так не привлекает работодателя в кандидате, как горящие глаза и желание свернуть горы.

6. ВАША МОТИВАЦИЯ К РАБОТЕ

Важно не просто сказать: «Я хочу работать в вашей компании и развиваться в этом направлении», но и суметь обосновать свое желание. «Чем вам интересна эта сфера деятельности? Почему вы хотите работать именно у нас?» — эти и другие вопросы относительно вашего выбора отрасли, компании и должности должны иметь четкий ответ, убеждающий работодателя в вашем осознанном решении. Не очень приветствуются ответы, касающиеся привлекательного заработка и будущей востребованности на рынке: компания может сделать вывод, что вы ориентированы только на деньги или просто хотите использовать работу здесь как взлетную полосу для будущих карьерных высот.

7. ВАШИ КРАТКОСРОЧНЫЕ И ДОЛГОСРОЧНЫЕ КАРЬЕРНЫЕ ЦЕЛИ

Самым разумным будет ответ: «В ближайший год своими результатами работы хочу доказать, что компания не зря предложила мне эту позицию. В дальнейшем планирую вырасти профессионально и разбираться в бизнесе настолько, чтобы двигаться в сторону решения более сложных задач, а еще через несколько лет участвовать в принятии стратегических решений и оперативном управлении». Не пугайте интервьюеров плещущей через край амбициозностью и карьеризмом. Плох тот солдат, который не мечтает стать генералом, но еще хуже новобранец, кричащий на каждом углу о своих наполеоновских планах.

8. САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ С ФАКТАМИ И ДОСТИЖЕНИЯМИ

В 90% собеседований первым пунктом будет: «Расскажите, пожалуйста, о себе». Не стесняйтесь говорить о достижениях в учебе и, если позволяет опыт, в работе. Предварительно подготовьте презентацию на 1–1,5 минуты о том, почему вы выбрали этот вуз для получения образования, какими знаниями и навыками обладаете, где работали и какие результаты показывали. Попросите опытного специалиста из сферы рекрутмента прослушать ее и отредактировать.

9. ГОВОРИТЕ КРАТКО И ПОНЯТНО

На конкретный вопрос давайте конкретный ответ. Не заводите интервьюера в дебри ваших логических рассуждений и исторических справок. Если вы используете профессиональную лексику, следите за реакцией – собеседник должен понимать вас.

Не переборщите, рассказывая о прежней работе: в то, что от вас все были в восторге, вряд ли поверят

10. ВАШИ СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ, УСПЕХИ И НЕУДАЧИ, НАЛИЧИЕ И ОТСУТСТВИЕ НАВЫКОВ

Если вы называете какие-то личные качества в ответ на просьбу рассказать о своих сильных сторонах, будьте готовы примером из жизни, учебы или работы доказать их существование. Слабой стороной может стать отсутствие большого опыта и практических навыков (но при наличии знаний и желания работать вы быстро сможете нивелировать данные недостатки). Если вас спрашивают о самой большой неудаче в жизни, не развязывайте язык — это не исповедь. Приведите пример ситуации с незначительной ошибкой, которая не привела к серьезным последствиям, но, глядя на нее из сегодняшнего дня, вы поступили бы по-другому (объясните, как именно, — это очень важно).

11. ОБСУЖДЕНИЕ КОМПЕНСАЦИОННОГО ПАКЕТА

Правило номер один — говорим о наших зарплатных ожиданиях после того, как нас спросят. Если тема компенсации интервьюером еще не поднималась, а вам предоставили возможность задать свои вопросы, одним из последних уточните, когда вы сможете обсудить ее.

12. ТОНКИЕ ВОПРОСЫ: ЛИЧНАЯ ЖИЗНЬ, КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Если вопрос о том, как вы проводите свободное время, достаточно безобиден, то интерес к семейному положению (это касается обоих полов) может справедливо восприниматься как вмешательство в частную жизнь. На самом деле за любопытством интервьюера часто стоит попытка выяснить, как вы можете в дальнейшем относиться к переезду в другой город, к командировкам и к переработкам — т. е. тому, что вторая половина может активно саботировать. Вежливо поинтересуйтесь у интервьюера, связан ли этот интерес с данными ситуациями. Обычно для начинающим карьеру логично быть готовыми работать и ездить столько, сколько будет необходимо.

13. РАЗГОВОР О ПРЕЖНИХ РАБОТОДАТЕЛЯХ

Строится по принципу «об ушедших либо хорошо, либо ничего». Не переборщите: в то, что «вам все нравились и они тоже были от вас в восторге», никто не поверит. Расскажите, чему вы научились у бывших руководителя и коллег и какие их качества взяли за образец.

14. ВАШИ ВОПРОСЫ

Начинайте с уточнения задач, которые будут поставлены перед вами. Спросите, каких результатов ожидает работодатель от сотрудника и по каким критериям они будут оцениваться. Попросите рассказать о ближайших планах и проектах. Таким образом вы произведете впечатление кандидата, нацеленного на результат. Спросите, как вводят в курс дела новых сотрудников — вчерашних студентов без опыта работы. Будьте осторожны в формулировках вопросов о зарплатном и карьерном росте: «А когда будет повышение в зарплате и продвижение в должности?» гораздо лучше воспринимается в варианте: «Какие результаты нужно показать и за какой срок, чтобы рассчитывать на карьерный рост и повышение зарплаты?»

15. ДАЛЬНЕЙШИЕ ШАГИ. КОНТАКТЫ

Уходя с собеседования, вы должны максимально четко представлять себе план дальнейшего развития событий: когда и с кем возможно следующее интервью при благоприятном результате этого, будут ли тесты и какие, сколько всего собеседований надо пройти и как скоро будет принято решение после финального собеседования. Эта информация пригодится вам для координации переговорных процессов в различных компаниях. Не забудьте попросить контакты интервьюера и поинтересоваться, когда и кому можно будет задать вопрос о своем статусе кандидата.

После каждого собеседования анализируйте свое поведение, используя эти подсказки. Пройти интервью без ошибок не удается практически никому (включая даже специалистов с многолетним опытом бизнес-общения). Зато у вчерашних студентов есть огромный плюс — это способность покорить интервьюера своим искренним желанием научиться работать для того, чтобы приносить компании пользу. ■

Собеседование: лицом к лицу с работодателем

КАКИЕ БЫВАЮТ ИНТЕРВЬЮ

НЕ БЫВАЕТ ВТОРОГО ШАНСА ПРОИЗВЕСТИ ПЕРВОЕ ВПЕЧАТЛЕНИЕ....

По мнению психологов, представление о собеседнике формируется в первые 30 секунд после начала встречи и в дальнейшем сложившееся впечатление существенно влияет на принятие решения. Поэтому от того, насколько благоприятным оно будет, зависит до 80% вашего успеха при приеме на работу.

Еще до того, как вы сможете проявить себя как достойный внимания профессионал, собеседник составит мнение о том, насколько вовремя (или заранее) вы пришли, как вы выглядите.

Уже, наверное, не осталось такого кандидата, который бы не знал, что необходимо придерживаться делового стиля в одежде, постараться соответствовать корпоративному стилю компании, выглядеть ухоженно и опрятно, не злоупотреблять парфюмом и т. д. Не стоит пренебрегать этим советом, упорно настаивая на своем праве носить рваные джинсы или глубокое декольте. Несмотря на ваши выдающиеся профессиональные качества, оценка интервьюера скорее всего будет отрицательной, так как подобный внешний вид говорит о вашем нежелании соблюдать принятые нормы и правила. Вы сможете вернуться к привычному стилю, когда получите работу, а пока лучше отказаться от экстравагантных и слишком ярких деталей. Или выбирайте такую сферу деятельности, где ваш индивидуальный стиль будет нормально вписываться в принятую корпоративную культуру.

Но не стоит и переоценивать фактор внешнего вида. Прекрасно одетый кандидат, который не может двух слов связать, вряд ли получит приглашение на работу. Еще хуже, если вы сами слишком переживаете по поводу отсутствия какой-то особенной, дорогой одежды и неуютно чувствуете себя в той, что есть. Это мешает вам держаться уверенно и свободно, сосредоточиться на предмете разговора, а значит, шансы на успех падают. Важно быть одетым опрятно, достаточно строго и в ту одежду, которая вам нравится, в которой вы чувствуете себя свободно.

Мнение интервьюера о вас складывается и из того, насколько ваше поведение соответствует правилам делового этикета, грамотно ли вы говорите. В особенности это касается вакансий, где необходимо общаться с клиентами и партнерами, участвовать в переговорах. Поэтому обращайте внимание на то, в какой позе вы сидите, как жестикулируете, насколько внимательно слушаете собеседника. Не стоит перебивать, говорить слишком громко, жестикулировать чересчур активно, так же как и не стоит мямлить еле слышно и нервно крутить что-то в руках.

Развязность, бравада, агрессивное поведение, высокомерие — это не лучший стиль поведения, тем более при поиске серьезной достойной работы. Подобные черты, как правило, указывают на активную работу защитных механизмов психики, скрывающих внутренние конфликты, и профессионально подготовленному интервьюеру, психологу, специалисту по подбору, персонала это хорошо известно.

Вам помогут несколько простых правил эффективного общения:

- улыбайтесь, открытое, доброжелательное выражение лица сразу расположит к вам собеседника;

Анна Мухина
психолог, карьерный консультант, руководитель отдела «Карьерного консультирования» ЦТР «Гуманитарные технологии»

Первый этап поиска работы удачно преодолен — вы получили приглашение на собеседование. Но собеседование — это своего рода искусство, с особыми приемами как со стороны работодателя, так и соискателя. К некоторым уловкам интервьюеров можно подготовиться.

- установите и поддерживайте с собеседником зрительный контакт;
- ваша поза должна быть «открытой» — никаких скрещенных рук и ног;
- уделяйте внимание тембру голоса, темпу и грамотности речи.

Ваша задача — овладеть собой, почувствовать себя уверенно, проявить внимание и симпатию к собеседнику. Если вам это удастся, вы сможете передать эти уверенность и симпатию вашему потенциальному работодателю, даже не задумываясь о том, как вы сидите или улыбаетесь.

ВОПРОС — ОТВЕТ...

И вот вы представились интервьюеру. Вы не опоздали и прекрасно выглядите, вы были вежливы и уверены в себе. Теперь ваша задача — выделиться на фоне других соискателей, представить себя в наиболее выгодном свете. Лучше заранее подготовиться к возможным вопросам, которые вам могут задать.

Очень часто в замешательство кандидата на вакансию приводит простой вопрос: «Расскажите о себе» Человек теряется, не знает, с чего начать, и рассказывает то, о чем говорить не собирался.

Это довольно распространенный прием, поэтому заранее продумайте, что вы будете говорить, составьте краткий, но содержательный рассказ о себе с акцентом на интересе к данной области деятельности. Не стоит начинать с обсуждения подробностей личной жизни и здоровья, раздражать интервьюера излишней информацией и утомительными подробностями. Вряд ли его интересует ваша биография с детских лет. Вполне достаточно рассказать о своем образовании, почему вы выбрали именно эту профессиональную область, как строилась ваша карьера. Если будет необходимо что-то уточнить, вам зададут дополнительный вопрос. И уж определенно не стоит упоминать о том, что может характеризовать вас негативно — о семейных проблемах (например, наличии тяжело больных родственников или постоянных конфликтах в семье), о серьезных заболеваниях, конфликтах с руководством на прежнем месте работы или о том, что эту работу вы воспринимаете как временную и т. п.

Подготовьтесь к ответам на другие возможные вопросы собеседования:

- почему вы ушли (решили уйти) с последнего места работы; где вы сейчас работаете?
- почему вы хотите работать именно в нашей компании?
- какую пользу ваша деятельность как сотрудника может принести нашей компании?
- назовите свои самые большие достоинства и слабости как сотрудника
- назовите свои самые большие достижения как специалиста; были ли у вас неудачи в профессиональной деятельности и какие?
- расскажите о вашем последнем месте работы.
- что вы знаете о нашей компании?
- почему вы хотите работать именно у нас?
- какое отношение ваше образование или трудовой опыт имеют к данной работе?
- чем вы сможете быть полезны нашей фирме?
- каковы ваши сильные стороны?

- в чем заключаются ваши главные недостатки?
- что вам нравилось больше всего, а что меньше всего на вашей прежней работе?
- какова была ваша самая серьезная ошибка на прежней работе?
- как вы проводите свободное время, ваши интересы вне работы?

Ответы должны быть правдивые (на собеседовании или после ложь обязательно всплывет). При ответе на вопрос: «Почему вы решили сменить работу?» — не следует давать негативные отзывы о коллегах и руководителях, ограничьтесь нейтральными высказываниями: отсутствие возможностей для профессионального роста, нерегулярность в получении денежного вознаграждения, удаленность от дома, неудобный график работы и т. п.

Иногда вы можете столкнуться с неожиданными и внешне безобидными вопросами, например «Что вы делали вчера вечером?» Таким образом, возможно, хотят узнать ваш стиль жизни и как вы проводите свое время.

Говоря о возможной будущей работе в новой компании, поинтересуйтесь вашей будущей должностью, условиями работы. Дайте понять собеседнику, что вы заинтересованы работать именно в этой компании, можете быть ей полезны как специалист, но при этом, разумеется, вы должны четко представлять, чем занимается компания. Поэтому стоит заранее собрать информацию о данной организации. Это также и вам поможет выбрать компанию, в которой вы сможете не только реализоваться как профессионал, но и найти коллектив единомышленников, чувствовать себя комфортно в сложившейся корпоративной культуре.

Часто соискателю приходится сталкиваться и с «неудобными» вопросами: о планах относительно рождения детей, материальном положении семьи, о состоянии здоровья, о религиозных и политических взглядах. По собственной инициативе лучше не выходить на обсуждение этих тем, но и избегать ответа на прямо заданный вопрос не стоит. Лучше заранее продумать, что и в какой форме вы готовы рассказать «о личном». Самая лучшая тактика — ничего не придумывать, рассказывать о себе без лишних подробностей, но и с определенной долей искренности, делая акцент на том, что личные обстоятельства (наличие или отсутствие семьи, детей, политические взгляды, здоровье и т. д.) не помешают вам активно включиться в работу и достигать поставленных целей.

СТРЕССОВОЕ ИНТЕРВЬЮ — ПРОВЕРКА НА ПРОЧНОСТЬ...

Кроме «личных» вопросов, есть еще один тип собеседований, где соискатель чувствует себя некомфортно, — это так называемое стресс-интервью. Интервьюер намеренно создает напряженную атмосферу, оказывает давление на соискателя. Сказанное подвергается сомнению, задаются некорректные, провокационные, а иногда и откровенно хамские вопросы (это уже зависит от общей культуры и профессионализма HR). Цель — вывести вас из равновесия, спровоцировать спонтанные действия и таким образом проверить, как вы поведете себя в стрессовой ситуации.

Задавая вопросы типа «Почему вы не могли найти работу полгода», интервьюер не столько слушает ответ, сколько смотрит, как вы отвечаете

Примеры подобных трудных вопросов: «Вы полгода не работали, что вы делали все это время? Вы что не могли найти работу?», «Почему вас уволили с прежнего места работы?», «Вы находились под следствием?», «Почему вы считаете, что соответствуете этой должности?», «Почему вы до сих пор не замужем?», «На основании чего вы претендуете на такую зарплату?», «Почему вы все время врете?» Задавая подобные вопросы, интервьюер не столько обращает внимание на то, ЧТО вы говорите, сколько на то КАК.

Действенность и обоснованность применения подобных техник является спорной, но к этому надо быть готовым и реагировать соответствующим образом. Не поддавайтесь на провокацию — не проявляйте ответную агрессию, держите себя в руках, отвечайте кратко, спокойно, не теряйте чувства собственного достоинства. Постарайтесь отвечать честно, потому что информацию легко проверить.

Например, если, отвечая на вопрос по поводу длительного перерыва в работе, вы испытываете чувство вины, мнетесь, сомневаетесь, выводы будут сделаны не в вашу пользу. А вот уверенно и с улыбкой ответив: «Была такая возможность, хотелось отдохнуть после напряженного периода учебы / работы» можно получить работу (конечно, если кроме уверенности в себе вы обладаете необходимыми навыками).

С другой стороны, если поведение интервьюера переходит границы дозволенного — ваше право указать ему на недопустимость подобного поведения или даже прервать интервью, а в дальнейшем задуматься, а стоит ли работать в компании с подобной корпоративной культурой.

Как правило, подобное собеседование проводится с кандидатами на должности, связанные с активными коммуникациями, ведением переговоров, нестабильным и напряженным графиком работы. Поэтому с большей вероятностью проверку на прочность пройдут топ-менеджеры, менеджеры по продажам / работе с клиентами, страховые агенты, помощники руководителей.

ЕЩЕ НЕСКОЛЬКО ПРИЕМОВ, СОЗДАЮЩИХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ НАПРЯЖЕНИЕ НА СТРЕСС-ИНТЕРВЬЮ:

- долгое ожидание в коридоре или кабинете (иногда при этом работает скрытая камера);
- собеседование проводят несколько человек, играющих роли «плохой — хороший — наблюдатель»;
- откровенное равнодушие и невнимание интервьюера, молчание и долгие паузы в беседе.

СИТУАЦИОННОЕ ИНТЕРВЬЮ — ПОИСК РЕШЕНИЯ

Если вопрос интервьюера начинается со слов: «Представьте себе ситуацию...», значит, вы оказались на ситуационном интервью, или case-study. Как правило, этот вид оценки навыков и личных качеств кандидата входит в программу Ассесмент-центра. Но в последнее время этот прием все чаще используется в процессе собеседования или даже как самостоятельный этап отбора кандидата на вакансию.

В качестве задания соискателю предлагается описание бизнес-ситуации, требующей решения, часто с использованием реальных примеров из деятельности компании.

Этот тип вопросов позволяет оценить реальные навыки соискателя (умение решать проблемы, особенности и мотивы принятия решений, стиль управления, быстроту реакции и т. д.), индивидуально-личностные качества, ценности и взгляды, модели поведения, а не только его способность красиво говорить.

Ситуационное интервью позволяет выявить глубинные мотивы, которые могут быть скрыты на традиционном собеседовании из-за способности кандидатов прогнозировать, какой ответ больше понравится работодателю. Например, чтобы проверить, что для кандидата важнее — коммерческая выгода или сохранение репутации компании, нужно предложить ситуацию, в которой эти два мотива будут противопоставлены друг другу, и предложить ему найти выход и описать свои мотивы принятия решения.

Подобный тип собеседования чаще всего применяют при подборе руководителей, менеджеров среднего звена, специалистов в области консалтинга, бизнес-анализа и маркетинга, там где требуется активно взаимодействовать с клиентами, принимать самостоятельные решения.

Особенность этого типа интервью в том, что к нему практически невозможно подготовиться, особенно если кейс специально разработан под данную вакансию. Поэтому в этом случае совет один: вспомните примеры из своего предыдущего опыта, которые могут проиллюстрировать ваши профессиональные качества и навыки, вспомните, как выходили из сложных неоднозначных ситуаций, принимали решения в ситуации неопределенности. Все это поможет вам чувствовать себя увереннее, иметь наготове проверенные технологии решения сложных вопросов. Помните, что в ответе на вопрос обязательно присутствуют три этапа: пауза — обдумывание — ответ.

Правильный ход мыслей, который вы озвучите, важнее правильного ответа, которого к тому же во многих случаях просто нет.

ГРУППОВОЕ ИНТЕРВЬЮ

Удивление кандидата на вакансию может вызвать наличие в офисе, куда его пригласили на встречу большого количества других соискателей. В этом случае мы имеем дело с групповым интервью.

Чаще всего групповое интервью используется в следующих случаях:

- массовый набор низкоквалифицированного персонала;
- ассесмент для кандидатов-специалистов;
- открытый конкурс при подборе топ-менеджеров.

Групповые интервью активно используют сетевые и страховые компании, причем иногда их цель не только подбор персонала, но и презентация компании, с которой обычно начинается мероприятие. Заинтересовавшиеся соискатели после этого имеют возможность заполнить анкеты и продолжить участие в отборе.

ИТАК, ГОТОВЯСЬ К СОБЕСЕДОВАНИЮ:

- **1.** Соберите информацию о компании, о том, к кому вы идете на встречу.
- **2.** Подготовьтесь к содержательной стороне собеседования, к ответам на возможные вопросы, продумайте примеры из своей профессиональной практики.
- **3.** Подумайте о том, что вам понадобится взять с собой (резюме, документы), уточните адрес, продумайте маршрут и сколько времени вам понадобиться, чтобы добраться до места встречи. Опоздание недопустимо!
- **4.** Уделите внимание внешнему виду. Одежда, обувь, прическа — обо всем этом надо позаботиться заранее.
- **5.** Перед собеседованием нужно хорошо себя чувствовать, быть полным сил, поэтому важно отдохнуть накануне и хорошо выспаться.
- **6.** Позитивный настрой — залог успеха. Не забудьте о психологической готовности к собеседованию.
- **7.** Помните, что на собеседовании не только работодатель выбирает подходящего кандидата, но и соискатель оценивает, подходит ли ему это место работы. Если вы будете стремиться обмануть интервьюера и получить работу любой ценой, то вполне вероятно, что в дальнейшем вам будет очень тяжело адаптироваться в условиях, которые вы не приемлите, работа будет вам в тягость.

«Самый важный товар, который вам когда-либо придется продавать, — это вы сами...»
всемирно-известный ведущий одноименного ток-шоу
Ларри Кинг

И НАПОСЛЕДОК: ЖИЗНЬ ПОСЛЕ СОБЕСЕДОВАНИЯ...

И все же сложилось так, что, несмотря на то что вы старательно следуете советам профессионалов, готовитесь к собеседованиям, вас продолжают преследовать неудачи. Вам не удается проявить на собеседовании свои лучшие качества, или, по вашему мнению, собеседование прошло хорошо, но следует отказ. Меняются компании и кадровые агентства, рекрутеры и руководители, но не меняется результат, и это повторяется неоднократно. Тогда стоит задуматься и проанализировать происходящее. Причина может быть в том, что вы, с одной стороны, неточно формулируете запрос, то есть не там и не ту работу ищете, а с другой стороны, возможно, этот поиск вас измучил, подорвал веру в себя и заставил разочароваться во всех HR в принципе, что, конечно же, не способствует эффективной самопрезентации.

Подумайте, как проходит ваш контакт с работодателем? Насколько вы спокойно и открыто общаетесь, что рассказываете о своих знаниях и навыках? Как объясняете причины длительного поиска работы? Не проявляется ли в ваших словах защитная агрессия? Вы можете произвести впечатление активно заинтересованного, готового с полной отдачей работать кандидата, как вы считаете? ■



Директор по персоналу



Консультант

Найди работу на Superjob.ru!



Маркетолог



HR-менеджер

SuperJob

Работа должна доставлять удовольствие

реклама

Типичные вопросы на интервью

К КАКИМ ВОПРОСАМ НУЖНО БЫТЬ ГОТОВЫМ

Для проведения интервью берется несколько основных компетенций, которыми должен обладать успешный кандидат на конкретную позицию.

Компетенция (от лат. *competere* — соответствовать, подходить) — это личная способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач.

Для различных компаний и сфер деятельности важны свои компетенции. Например, хороший специалист по продажам должен обладать в первую очередь развитыми коммуникативными навыками, а хороший бухгалтер должен быть организованным и внимательным к деталям, остальное вторично.

Ниже мы приводим ряд вопросов, которые обычно задают на собеседовании для оценки компетенций кандидата, и варианты ответов — удачный и неудачный.

1. ВОПРОСЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ МОТИВАЦИИ

Мотивация управляет поведением человека, является причиной его действий. Хорошая мотивация у кандидата, который активно ищет возможности для развития; ищет и берет на себя ответственность за успех проекта; ориентирован на результат.

Вопрос: «Расскажите о своих основных достижениях. Чем вы гордитесь? Почему?»

Плохой ответ	Хороший ответ
«Ну, опыта работы у меня пока нет, поэтому сложно что-то назвать». (Да, у студента может не быть опыта работы, но его достижения – отличные отметки, интересные курсовые проекты, навыки, полученные во время практики, дополнительные знания, приобретенные на факультативах.)	«Я сдал на отлично вступительные экзамены, получил возможность учиться бесплатно. На втором курсе организовал и возглавил клуб молодых менеджеров. Мы занимались реализацией идей талантливых студентов, помогали им в поиске средств, есть несколько реализованных проектов и проч.».
«Основным моим достижением была победа в конкурсе красоты».	«Первые три курса мне было очень важно и интересно разобраться в основах коллоидной химии, поэтому работать я пошел только с третьего курса. Мне не удалось сразу найти для себя подходящую вакансию, так как были сложности с графиком работы, но я смог добиться интервью в компании N и успешно его прошел.

Олеся Сенченя
консультант
Avanta Personel

Интервью, возможно, самый важный этап оценки кандидата. Но как работодатель может правильно оценить молодого специалиста, не имеющего опыта работы? В таком случае просто прибегают к интервью по компетенциям.

2. ВОПРОСЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ КОММУНИКАЦИОННЫХ НАВЫКОВ

Коммуникационные навыки — это навыки взаимодействия с другими людьми, способность к убеждению, ведению переговоров. Хорошими навыками общения обладает кандидат, у которого членораздельная, краткая и убедительная речь, он активно участвует в разговоре, спрашивает-отвечает, способен получить необходимую информацию для работы.

Вопрос: «Приведите недавний пример того, когда вы должны были переубедить кого-то или заставить сделать для вас то, что вы хотели бы, чтобы они сделали»

Плохой ответ	Хороший ответ
«Не было таких ситуаций — я всегда рассчитывал только на себя». (На самом деле каждый из нас может вспомнить похожие ситуации, когда мы кого-то о чем-то просили.)	«На третьем курсе моя сокурсница стала волонтером детского ожогового центра. Мне эта идея показалась отличной, и я собрал команду волонтеров от нашей группы. Мы добивались финансирования от крупных компаний, социальных комитетов, отвечающих за здравоохранение». (Это хороший пример, так как он показывает, что, не имея иных рычагов давления, кроме эффективной коммуникации, кандидат успешно достигал поставленных целей.)
«Меня на третьем курсе выбрали старостой группы, и я всегда мог получить готовые контрольные и лабораторные работы». (Это плохой пример, так как результат достигнут не с помощью убеждения и личного авторитета, а при использовании служебного положения.)	«Когда я на четвертом курсе начал работать, были большие сложности с графиком, так как наши преподаватели очень строго относятся к посещаемости и сложно сдать зачеты и экзамены, если ты часто пропускаешь. Тем не менее мне удалось договориться со многими из них о том, что я буду посещать лекции в возможное для меня время, а пропущенные занятия компенсировать письменными работами. И я хорошо окончил вуз». (Кандидат показал хорошие навыки общения с людьми разного возраста и положения, от которых зависит результат его обучения.)

Попробуйте пройти пробное собеседование со знакомым рекрутером — так можно увидеть все свои ошибки

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ НАВЫКИ

Имеется в виду умение расставлять приоритеты, воспринимать большие объемы информации и выделять важное из общего, что говорит о способности человека следовать установленному плану и графику, эффективно вести работу под давлением сроков, реагировать на изменение ситуации.

Вопрос: «Расскажите о ситуации, когда вам пришлось вести несколько срочных проектов одновременно»

Плохой ответ	Хороший ответ
«Была такая ситуация, но это было очень тяжело. Мне на прошлом курсе пришлось одновременно писать курсовую работу и дипломную. Не было до конца понятно, чего от меня ожидают руководители, задавать вопросы было неудобно, так как они люди занятые. Сначала сроки были нежесткие, потом выяснилось, что, оказывается, работы нужно было сдать намного раньше. Пришлось впопыхах дописывать». (Демонстрация плохих организационных навыков, так как кандидат, не прояснив задачу и сроки, приступил к ее выполнению и, как водится, нужного результата не достиг.)	«Я одновременно занимаюсь несколькими проектами. Я увлекаюсь новыми тенденциями в биотехнологии, хожу на факультатив. Активно занимаюсь большим теннисом и иногда подрабатываю — перегоняю автомобили из Европы и пишу статьи в автомобильный журнал. У меня обычно на неделю вперед все распланировано, к тому же разные сроки везде, поэтому какие-то проекты особенно срочными назвать не могу». (Этот пример показывает, как кандидат грамотно расставляет приоритеты, понимает степень срочности различных задач и спокойно относится к ситуации множественности задач.)
«Я параллельно не люблю ничего делать. Если берусь за что-то, то делать это буду только очень хорошо и тщательно. Качество — это главное. Поэтому все проекты я веду последовательно. Сейчас я занимаюсь учебой. Поскольку хочу это сделать хорошо, то не работаю. Спортом заниматься мне некогда». (Пример плохих организационных навыков, так как человек, говоря о высоком качестве исполнения любой задачи, не думает о приоритетах. Такой кандидат будет идеальным исполнителем, но вряд ли успешным менеджером в будущем, так как помимо качества работы всегда есть здравый смысл, когда нет необходимости простые вещи доводить до абсолюта.)	«Я еще не работаю, но совмещаю учебу с общественной деятельностью. Я лидер небольшого общественного движения. Поначалу было довольно сложно все организовать, но со временем появились четкие процедуры, которые позволяют мне не вмешиваться в процесс так часто, как это было необходимо вначале. В группе выделились люди, которым удается что-то свое — кто-то лучше договаривается, кто-то лучше организует выездные тренинги. В мою задачу сейчас входит отслеживание сроков — как промежуточных, так и окончательных. Иногда опаздываем, конечно, но мы над этим работаем». (Хороший пример того, как в условиях многозадачности кандидат может делегировать выполнение некоторых функций, сосредоточиться и не утонуть в деталях.)

Человек, который стремится доводить простые вещи до абсолюта, скорее всего будет идеальным исполнителем

4. ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИИ «РАБОТА В КОМАНДЕ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ»

Эта компетенция предполагает выстраивание позитивных и эффективных отношений в команде; работу на общие цели; гибкость в отношении к другим; поддержку и развитие членов команды. Хорошие навыки работы в команде у сотрудника, который строит доверительные отношения в команде; способен видеть и позитивно воспринимать культурные и национальные различия людей; понимает роль лидера в группе и поддерживает его; берет на себя ответственность за результаты работы команды.

Вопрос: «Опишите конфликтную ситуацию в команде. Что вы делали? Происходило ли это повторно? Каков был результат?»

Плохой ответ

«Никогда не возникало ничего подобного».
(Не совсем искренний ответ, так как начиная с самого раннего возраста мы все-таки и наблюдаем многие конфликтные ситуации, и участвуем в них. Более того, уходя от ответа на этот непростой вопрос, вы провоцируете интервьюера на более детальные расспросы по этой теме.)

«Наша группа всегда была отличная, вот только староста нам попалась не очень хорошая. Она из богатой семьи, и ее выбрали именно поэтому. Она неорганизованная, плохо учится, и непонятно вообще, зачем ей учиться, так как работать она не собирается.
Мы недавно заговорили о том, что хорошо бы организовать встречу однокурсников, я предложила у нее дома — она отказалась. Это было странно, так как квартира большая.
Мы немного поссорились, но я считаю компромиссом со своей стороны, что согласилась пригласить всех к себе домой. Хоть тесно, но зато все вместе».
(Это реальный и плохой пример того, как кандидатка не может конструктивно и позитивно оценивать людей, как личный конфликт описывает как рабочий, к интересам группы ее стремления не имели никакого отношения, также кандидатка не ответила на вопрос, увлекшись обсуждением однокурсницы.)

Хороший ответ

«Конечно, складывались разные ситуации. Например, недавно была ситуация, когда в группе возникли две версии решения одной задачи. Мы в группе из пяти человек решали задачу. Задача была трудная, в ходе обсуждения появилось две основных версии. Было неясно, какая из них верная, и я предложил голосование – время подходило к концу и выбрать версию нам не удавалось. Мы ошиблись, но по крайней мере никто не поссорился, так как виноватым в итоге оказался я».
(Хороший пример того, как в критической ситуации кандидат взял на себя ответственность за результат группы.)

«В проекте, который я веду, возникла ситуация, когда я вынужден был, по сути, уволить одного из членов группы, так как человек формально относился к обязанностям и не соблюдал сроки выполнения проектов.
Морально это было тяжело, так как в группе его любили, и он хотя и всегда опаздывал и делал только что ему нравилось, все-таки это был большой объем работы.
Я постоянно напоминал ему об обязанностях, но это не работало.
Обстановка накалялась, группа раскололась на две части — дизайнеры, которые работают по вдохновению, и менеджеры проектов, которые отчитываются перед заказчиками.
Я вынес вопрос на голосование, описал группе убытки и предложил человеку

✓ Уходя от ответа на вопрос о конфликтных ситуациях, вы только провоцируете интервьюера на более детальные расспросы

уйти самому. Было тяжело, но сейчас я уверен, что это было правильно. Кстати, мы остались в неплохих отношениях и иногда я обращаюсь к нему, но уже как к фрилансеру».
(Это хороший пример заботы лидера группы о результате, готовности взять на себя ответственность за конфликт и принять трудное решение.)

5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ ИНТЕЛЛЕКТА

Уровень интеллекта для работодателя – это не только интеллектуальные способности (IQ), но и стремление их развивать. Хорошо развит интеллект у человека, открытого для новых идей, который ставит под вопрос стереотипы, генерирует новые подходы; способен делать взвешенные выводы; понимает и исследует связь между проблемами.

Вопрос: «Расскажите о ситуации, когда вам нужно было работать с большим объемом информации, в результате чего необходимо было представить аналитическую справку»

Плохой ответ

«Такая ситуация пока не возникала, но случалось нечто похожее – когда я готовилась к дипломной работе, мне нужно было прочитать много литературы и выбрать те источники, в которых был максимум информации по теме. К счастью, мне удалось найти учебник, в котором данная тема была освещена подробно, – осталось только переписать оттуда основные тезисы и дать им примеры».
(Пример плох, потому что вместо собственного решения кандидатка предпочла решение автора учебника, избежав собственного анализа информации. Иногда действительно лучше всего принять мнение авторитетного автора, но в ситуации курсовой работы от кандидатки требовалась самостоятельная работа с данными, чего она избежала.)

Хороший ответ

«Нам дали задание провести социологический опрос студентов параллельного курса на тему стажировок в странах Европы. Четкого задания не было – нужно было собрать максимальную информацию и структурировать ее. Данные были очень разные, понадобилось много времени, чтобы понять тенденции. Удалось выделить три основных направления и посчитать статистические данные. К счастью, у нас год назад был похожий курс».
(Хороший пример работы с большим неструктурированным объемом информации, выделения тенденций.)

Итак, в процессе интервью вам будут задавать абсолютно разные вопросы, подготовиться ко всем довольно сложно. Но есть модель поведения, придерживаясь которой можно достичь наибольшего успеха. Будьте правдивы и позитивны, берите на себя ответственность за свои решения и поступки — и путь к успеху обеспечен! ■

Зачем нужны тесты

Все больше компаний используют тестовые методики оценки претендентов на вакансии. Но как следует относиться к тестированию самим соискателям? Что нужно знать? И можно ли готовиться к тестам, чтобы выглядеть в лучшем свете, или не стоит этого делать?

ТЕСТ, ЧТО ЖЕ ЭТО ТАКОЕ

Тест — краткое испытание или серия испытаний, которые показывает, насколько выражено у человека то или иное свойство. Если дело касается профессионально-квалификационных тестов, то они оценивают качества, необходимые для успешной работы на конкретной позиции. Например, это может быть умение и готовность секретаря улыбаться 200 раз за день при встрече каждого нового посетителя в офисе. Если это психологические тесты, то изучаются более общие свойства: черты личности, способности, мотивационные предпочтения и т. п. Это могут быть не только психические свойства, но и знания, умения решать задачи и т. д.

В любом случае тест можно сравнить с любым другим инструментом измерения, например линейкой или градусником, при правильном применении которого можно получать достоверные данные — длину, температуру или в нашем случае психологические и профессиональные характеристики.

ДЛЯ ЧЕГО РАБОТОДАТЕЛЮ НУЖНЫ ТЕСТЫ

В принципе, применение тестовых методик при приеме на работу обосновано: работодателю (менеджеру по персоналу) важно в понять, насколько тот или иной кандидат соответствует должности, на которую претендует. Здесь необходимо выделить два момента. Первое — результаты тестирования не являются единственных источником информации, а используются лишь как один из возможных, наряду с биографическими данными, интервью, стажем и опытом работы, образованием и т. д. В среднем, в принятии решения о выборе кандидата доля данных тестирования составляет 20–30%.

Второе — тестирование помогает ощутимо сократить затраты на поиск и оценку персонала при проведении массового отбора — за счет отсева «совсем непригодных» кандидатов на искомые вакансии. Однако бывает, что тесты появляются в организациях по ряду других причин — либо есть специалисты (например, HR-менеджеры), которые желают пользоваться тестами в своей работе, либо руководство желает видеть у себя в компании «пару–тройку методик». Чаще же всего тестирование применяют компании с четко вытроенной системой отбора, где тестирование — один из этапов процедуры поиска лучших кандидатов на вакансии. В любом случае невозможно заранее определить, будут ли вас тестировать на очередном собеседовании, но следует быть к этому готовыми и заранее поинтересоваться: не планируется ли тестирование?

КАКИЕ ТЕСТЫ ВСТРЕЧАЮТСЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Виталий Алтухов
психолог, руководитель Научно-методического отдела ЦТР «Гуманитарные технологии»

КАКИЕ ТЕСТЫ БЫВАЮТ, ИЛИ ТЕСТ ТЕСТУ РОЗНЬ

Существует немало классификаций тестовых методик, но в рамках данной статьи остановимся на одной из них, которая является достаточно простой, но в то же время очень удобной и наглядной.

■ **1.** Тесты профессиональных знаний. Любые тесты, которые призваны измерять специфические для какой-либо профессии знания и умения, можно отнести к этой категории. Например, тест на знание бухгалтерского учета, тест на владение основами делопроизводства, юридическая и экономическая грамотность, знания из области финансов и аудита и т. п. В общем, сколько профессий, столько может существовать и тестов на владение их основными понятиями, знаниями и навыками. Основное назначение данной группы методик — понять, насколько человек владеет информацией, необходимой для успешного функционирования в рамках его профессии. Встретить такие тесты чаще всего можно в крупных либо специализированных компаниях, где всегда есть необходимость в работниках интеллектуального труда разного профиля. Компании выгодно применять тесты, которые могут сразу оценить, насколько кандидат владеет основами своей профессии.

■ **2.** Тесты общих и специальных способностей (в том числе интеллектуальных). Данная группа тестовых методик измеряет, насколько у человека развиты те или иные качества, навыки и умения, которые будут необходимы для выполнения определенных видов деятельности. Первоначально такие методики разрабатывались для диагностики космонавтов, летчиков, операторов атомных станций, но постепенно перекочевали и в «повседневные» профессии. Управленцы, менеджеры, специалисты — так или иначе функционал любого уровня требует определенных способностей и различных интеллектуальных особенностей. Кстати, грамотных специалистов интересует не столько уровень интеллекта (или высокий или низкий *IQ*), сколько его структура — развитость той или иной интеллектуальной сферы, которые могут быть выделены специальными тестовыми методиками. В качестве примера здесь также можно привести тесты крупных компаний, которые отдельно могут тестировать грамотность человека (*verbal test*), способности к вычислениям (*numeric test*) и т. п.

■ **3.** Личностные тесты. Основная масса именно психологических тестов ориентировано на «измерение» личностных характеристик человека. Эта группа методик не так точно опрежедяет успешность того или иного кандидата (ведь люди с разным личностным складом могут как добиваться одинакового результата, так и «успешно провалить дело»), как две предыдущие. Но при этом многие личностные методики пользуются большой популярностью при отборе.

Здесь важно заметить, что некоторые личностные тесты вообще запрещены к использованию в работе с персоналом (к примеру, всем известный тест MMPI, который относится к клиническим методикам). В основном же личностные тесты незаменимы, когда необходимо оценить коммуникативность, стили общения, способность человека работать в команде — те вещи, которые определяют взаимоотношения сотрудника с другими людьми в коллективе.

■ **4.** Мотивационные тесты. Говорят, чтобы понять человека и управлять им (здесь имеется в виду не манипулирование, а руководство), необходимо знать, чего он хочет. Мотивационные тесты не менее популярны у работодателей, чем личностные. Хотя хороших» мотивационных тестов существует крайне мало.

■ **5.** Кейсовые тесты. Тесты, при прохождении которых человеку даются конкретные случаи (кейсы) — примеры из практики, жизни, рабочие ситуации. Задача же кандидата — найти или предложить наилучшие решения заложенной в кейсе проблемы. Кейсовые методики достаточно редко применяются в практике тестирования, это

Подготовка к тесту может значительно улучшить результаты. Но проблема в том, как узнать, какой тест вам попадется на собеседовании

дорогостоящие инструменты, хотя и эффективные при оценке кандидатов. Опять же чаще всего тесты такого типа можно встретить в крупных компаниях, причем их предлагают как в письменной, так и в устной форме.

ЕСТЬ ЛИ СМЫСЛ ГОТОВИТЬСЯ К ТЕСТИРОВАНИЮ

Смысл в определенной предварительной подготовке, конечно же, есть. Особенно это касается тестов профессиональных знаний и способностей (в т. ч. интеллектуальных). Опыт подсказывает, что достаточно в течение полугода хотя бы раз в месяц проходить различные варианты теста, допустим, на знание основ бухучета, чтобы улучшить свои результаты на 20%. Единственная проблема в такой подготовке — узнать, какой именно тест вам будет предъявлен на собеседовании. Можно, конечно, воспользоваться интернетом и попытаться найти пару методик для подготовки. К сожалению, а может, и к счастью, 99% всех тестов в интернете носят скорее развлекательный характер. Отличительной чертой не развлекательных, а профессиональных методик является их проверенная надежность и валидность. Например, тест на измерение склонности к риску должен мерить именно склонность к риску (валидность), и испытуемый, проходящий этот тест несколько раз в различные промежутки времени, должен получать примерно одинаковые показатели (надежность). Если компании серьезно относятся к тестированию, они покупают и используют валидные и надежные методики и вправе держать в тайне все материалы.

Главный эффект любой неспецифической тренировки в выполнении тестов состоит в том, что человек привыкает тестироваться: а) раскладывает свои силы «по дистанции», понимая, что любой тест состоит не из одного задания и надо, чтобы концентрации внимания хватило до конца; б) менее эмоционально переживает свои неудачи при столкновении с трудным заданием, понимая, что впереди более удачные, «свои вопросы», которые обязательно позволят набрать очки и показать «свой результат»; в) более умело работает с тестовыми бланками или компьютером, не боится случайных ошибок, вносит разрешенные исправления в свои ответы и т. п. Таким образом, можно убедительно рекомендовать всем проходить тренировку в выполнении тестов.

КАК ЛУЧШЕ ПРОЙТИ ТЕСТИРОВАНИЕ

Оговоримся сразу — лучше, чем вы можете, пройти тестирование нельзя. Есть ряд стратегий, которые позволяют оптимизировать процедуру прохождения. Первое — если вы проходите интеллектуальные либо квалификационные тесты, то старайтесь выполнять те задания, которые вам легче даются. Не тратьте впустую время на непонятные или незнакомые задачки или вопросы, ведь именно время в таких тестах — основной показатель, и оно, как правило, ограничено. Второе — проходя личностные или мотивационные тесты, старайтесь «приукрашивать себя» по минимуму. А лучше отвечайте «как есть».

Понятно, что все мы хотим выглядеть лучше. Но представьте себе, что по тесту вы получились этакими «красавцами без комплексов» с одними только сильными сторонами, ориентированными на результат и достижения. А HR-менеджер, увидев такой «клад» и не разглядев «социальной желательности» (стремление выглядеть лучше в глазах окружающих), возьмет и взвалит на вас ряд непосильных и к тому же совсем не интересных задач и функциональных обязанностей. В результате вы сами можете уволиться в течение испытательного срока или вам может грозить увольнение. Это в том и другом случае гораздо хуже (с учетом репутации и потерянного времени), чем не пройти само собеседование и удачно найти другую, более подходящую вам позицию.

✓ Пройти личностное тестирование лучше, чем вы можете, просто нельзя. Выполняя такие тесты, старайтесь как можно меньше себя приукрашивать.

Обычно в тесты заложен контроль за стремлением выглядеть лучше, если у вас высокий балл по этой шкале, то это говорит не в вашу пользу

К тому же тесты содержат шкалы контроля той самой социальной желательности, так что, если вы получили высокий балл по этой шкале, вам в лучшем случае предложат пройти тестирование заново, в худшем — это будет проинтерпретировано не в вашу пользу. В итоге можно сформулировать такой принцип: «Старайтесь, чтобы ваши результаты соответствовали вашим же реальным возможностям, отвечайте «от себя». О том, как узнать о своих возможностях, мы поговорим чуть ниже».

ТЕСТИРОВАНИЕ ПРОЙДЕНО. ЧТО ДАЛЬШЕ

Еще перед тем, как приступить к тестированию, Вы можете спросить, куда пойдут результаты, кто еще их увидит. По правилам, результаты тестирования должны носит конфиденциальный характер, и должны храниться у специалиста. Вы, конечно, можете отказаться от тестирования, мотивировав это тем, что с детства запуганы тестами и у вас «психологическая травма». В лучшем случае (крайне редком) вам предложат альтернативный вариант, но в большинстве случаев вежливо попросят, сославшись на то, что выполнение тестов — один из этапов конкурсного отбора. Да, грамотные менеджеры знают, что результаты тестирования не могут быть основанием для отказа соискателю в праве на искомую вакансию. Также результаты тестирования не могут служить поводом для увольнения. Но выводы комиссии и не будут сводиться к ссылкам на результаты тестирования. Необходимо понимать, что компания не заинтересована в том, чтобы брать неподходящих кандидатов, а тесты — один из источников информации для определения, кто подходит, а кто нет. Об «обратной связи» разговор особый. Вы вправе узнать о своих результатах, попросить вам их предоставить. Кстати, если вы их получите, это будет хорошим знаком, значит, людей в этой компании ценят и уважают. Но будьте готовы к тому, что, к сожалению, предоставление обратной связи о прохождении теста встречается не так часто. Хотя есть ситуации, когда у специалистов может просто не хватать времени на обратную связь. Особенно это касается массового отбора, когда в один день может тестироваться до сотни соискателей.

НЕ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ, А ДЛЯ СЕБЯ

Если до этого мы рассматривали тесты как способ определить, кого взять на работу, то теперь говорим о другой ситуации: как узнать о своих возможностях и способностях, сильных и слабых сторонах? В этом случае речь идет о прохождении тестов в целях более глубокого и точного самопознания. Ведь в торге с компанией необходимо знать, что предложить, необходимо понимать, в чем именно ваша ценность, а также иметь уверенность правильного выбора. Естественно, что лучший помощник здесь — это личный опыт. Но помимо опыта (который, кстати, иногда достается очень тяжело) есть ряд методов, в том числе и профориентация с использованием целой батареи тестовых методик, позволяющих подойти иначе к этому вопросу.

Задача карьерного тестирования — помочь молодому специалисту определиться со сферой приложения полученных знаний. Ведь перед многими начинающими специалистами встает вопрос — профессия получена, а куда и кем идти работать? И здесь также важно определиться, что выгоднее, где интереснее, что человеку больше подходит и т. п. Для прояснения подобной информации и разрабатываются карьерные тесты (ряд из них можно найти по ссылке: www.profkonsultant.ru/tests). В данном случае прохождение карьерных и профориентационных тестов всегда сопровождается обратной связью (консультацией), ведь информация здесь нужна прежде всего самому человеку. И как показывает практика, люди, проходившие профориентационное тестирование, в два раза успешнее в профессиональной жизни, чем те, кто его не проходил. Поэтому тесты и здесь играют свою положительную роль не только в практике оценки персонала, но и в карьере самого человека. ■

Рейтинги работодателей: больше вреда или пользы

У многих молодых студентов и выпускников есть компания мечты, где бы они хотели работать. Очень часто название этой компании появляется в результате знакомства с рейтингами работодателей, которые в последние годы кто только не делает. Но такие рейтинги нужно уметь читать, иначе они ничего, кроме вреда, не принесут.

Сегодня на рынке труда нет ничего более интересного и ничего менее информативного, чем рейтинги работодателей. Рейтинги работодателей в полной мере иллюстрируют известную фразу о видах лжи: «Есть три вида лжи: ложь, наглая ложь и статистика».

Однако с какой чистой, ничем не замутненной уверенностью молодые люди косяками шлют резюме в топовые компании из рейтингов! С каким трепетом открывают работодатели очередной рейтинг (или рэнкинг), чтобы узнать, попали ли они в число самых-самых! И как было бы все просто, если бы рейтинги на самом деле помогали ответить на вопрос о том, кто является лучшим работодателем. К сожалению, вопрос намного сложнее.

КАК ОТНОСИТЬСЯ К РЕЙТИНГАМ

ЧТО ТАКОЕ РЕЙТИНГИ И ЗАЧЕМ ОНИ НУЖНЫ

Для начала приведем одно из многочисленных определений «рейтинг». Итак, «рейтинг — это понятие, характеризующее соотносимые значимость, место, вес, позицию данного объекта по сравнению с другими объектами этого класса (типа)». Иначе говоря, рейтинг — это список объектов, упорядоченных по значимости этих объектов для чего-то или кого-то. В случае с рейтингом работодателей очевидно, это должен быть список работодателей, выстроенный от наиболее привлекательного к наименее привлекательному.

Тогда любой соискатель, используя этот рейтинг, сможет понять, в какой компании ему будет лучше всего работать, и начнет строить планы по покорению работодателя мечты. Но и работодатели, глядя на эти же рейтинги, понимают свою относительную привлекательность для соискателей и могут вносить изменения в свою политику по работе с персоналом. На практике дело обстоит совсем не так, и это объясняется тремя причинами.

РЕЙТИНГ ИЗМЕРЯЕТ «СРЕДНЮЮ ТЕМПЕРАТУРУ ПО БОЛЬНИЦЕ»

К таким рейтингам относятся классические всероссийские опросы населения. Как правило, для репрезентативности в таком опросе должны принять участие тысяча «с хвостиком» человек. Чтобы хорошо репрезентовать генеральную совокупность (население России), предъявляются определенные требования к структуре этой выборки. Например, по полу или по типу населенного пункта, в котором проживает респондент.

Получившийся рейтинг по какой-то непонятной причине называется рейтингом наиболее предпочитаемых работодателей. «Наиболее предпочитаемых кем?» — хо-

Денис Каминский
партнер кадровой компании FutureToday

Рейтинг наиболее предпочитаемых работодателей у специалистов вызывает вопросы вроде «Предпочитаемые кем — жителями сел и малых городов, экономистами или технарями?»

чется сразу спросить мне! Жителями сел и малых городов? Технарями? Экономистами? Мужчинами или женщинами? Студентами ведущих вузов или выпускниками колледжей?

Кто и какой вывод может сделать из этих данных? Кому они полезны? Какие действия нужно или, наоборот, не стоит предпринимать, используя результатам этого рейтинга? Так же как и в случае с результатами анализа средней температуры по больнице — никто, никакой, никому, никакие.

ДАННЫЕ ДЛЯ РЕЙТИНГОВ НЕПРЕЗЕНТАТИВНЫ

Некоторые рейтинги более четко описывают свою целевую аудиторию (например, «для молодых специалистов»), однако чисто технически не справляются с созданием репрезентативной выборки. Например, если опрос респондентов проводится только через интернет, его результаты будут плохо отражать генеральную совокупность, если не все 100% целевой аудитории являются активными пользователями интернета. Или если все респонденты были опрошены в рамках Дня карьеры, то велика вероятность, что выборка будет смещена в сторону более карьерно-ориентированных и активных респондентов, а в списке ведущих работодателей будут в большей степени представлены компании — участники Дня карьеры.

Методика сбора анкет очень важна, однако многие рейтинги не раскрывают источники сбора анкет, а молодые специалисты не интересуются этим.

РЕЙТИНГИ НЕПРАВИЛЬНО ИСПОЛЬЗУЮТСЯ

Даже в случае, когда для рейтинга выбрана и грамотно прописана целевая аудитория, а выборка корректно репрезентирует генеральную совокупность, пользователи информации могут не обращать на это внимание и переносить их результаты на другие аудитории. Так, в исследовании 2008 г., которое мы проводили совместно со ВЦИОМ, целевой аудиторией были студенты ведущих вузов Москвы, Санкт-Петербурга и Новосибирска (тоже, кстати, достаточно широкий «таргет»). После публикации полученных результатов многие СМИ просто отбросили неважное, с их точки зрения, уточнение про ведущие вузы. На выходе мы получили заголовки вроде «Современные студенты хотят зарплату от 50 000 руб.».

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Не менее важная проблема в использовании рейтингов — ожидания их читателей. Очень хочется найти философский камень, волшебную кнопку или серебряную пулю, которая избавит от необходимости самому искать информацию о работодателях. Должен сразу сказать: это невозможно! Невозможно, потому что все люди разные и «то, что русскому хорошо — немцу смерть». Невозможно, потому что «миллион леммингов» могут ошибаться. И никто, кроме тебя, не знает, что хорошо или плохо для тебя. Поэтому ни один рейтинг не может заменить твое собственное исследование работодателей. И никто, кроме тебя, не сможет понять, является ли компания «Г» работодателем мечты именно для тебя. Единственное, что могут рейтинги, — это помочь сделать первый шаг в этом исследовании. Если использовать их с умом. ■

Что стоит за названиями **компаний и профессий**

Кажется, нет ничего проще ответа на вопрос: «Чем занимается ваша компания?» Но буклеты организаций часто нестрят до смешного туманными формулировками. То же самое происходит сегодня и с названиями новых профессий.

Компании становятся заложниками конкуренции в корпоративной среде — отсюда и растут ноги у причудливых лозунгов и загадочных формулировок: они выдумываются, чтобы любой ценой привлечь внимание на рынке.

Например, компания DXP Enterprises Inc. описывает себя как «ведущего дистрибутора продукции и услуг, сфокусированного на создании добавочной стоимости и разработке решений, позволяющих тотально экономить средства клиентам, работающим в сфере обслуживания и ремонта, а также клиентам — производителям оригинального оборудования практически в любой отрасли промышленности с 1908 г.». На самом деле речь идет о компании — дистрибуторе насосов, инструментов, гаек, болтов и средств индивидуальной защиты типа шлем-каска.

То же случается с названиями должностей и описанием вакансий. Например, на рекрутерских сайтах встречаются люди со специальностями «консультант по оптимизации и исследованию двигателей», «пользователь — опытный дизайнер», «организационный консультант для некоммерческих организаций»… Попробуйте объяснить на какой-нибудь ярмарке вакансий, чем эти люди занимаются.

На российском рынке труда постоянно возникают вакансии с неизвестными и непонятными обычному соискателю названиями, рассказывает Юрий Вировец, президент компании HeadHunter. Например, работа IT-евангелиста никак не связана с религией. На самом деле это технологический специалист, который не только разрабатывает продукты, но и продвигает их через общение с аудиторией, книги и блоги, поясняет эксперт.

Еще одна новая профессия — тренд-вотчер, специалист, который отслеживает изменения в сфере бизнеса. Ему платят за то, что компания еще до прихода моды на товар или услугу узнает, что эта мода придет. «Новые профессии часто скрывают под другими названиями давно знакомые компетенции», — улыбается Вировец. В подобных случаях рекрутерам приходится подробно описывать обязанности специалиста. Более того, необычное название вакансии на 25% снижает количество откликов на нее. Но работодатели идут на это сознательно, уточняет Вировец. Таким образом, они отсеивают неподходящих кандидатов.

Внутри каждой профессии появляются новые специализации, рассказывает Наталья Кукалец, руководитель группы подбора персонала в сфере маркетинга, рекламы и PR кадрового холдинга «Анкор». Например, в последнее время возникло много новых позиций в области спортивного маркетинга. «И у некоторых такие диковинные названия, что понять их могут только те, кто работает со спортсменами», — говорит Кукалец. Взять хотя бы должность менеджера по атлетическому маркетингу. Это человек, который продвигает бренд через спортсмена, который является публичной фигурой. «Если компании предлагают нам вакансии со странными названиями, мы пытаемся сделать формулировки более доступными, — заключает Кукалец. — Не хочется вводить народ в заблуждение».

ДОСЬЕ ПРОФЕССИЙ

На сайте Лаборатории «Гуманитарные технологии» при психологическом факультете МГУ им. М. В. Ломоносова можно найти описание некоторых профессий с должностными инструкциями. Более полную базу читатели «Справочника карьериста» могут найти на сайте журнала «Кадровик».

Мария Подцероб
Ведомости

Надо **знать** компанию

Если соискатель на должность хоть что-то знает о компании, куда хочет прийти работать, шансы его в глазах работодателя существенно повышаются.

источники

деловые СМИ:
газета «Ведомости» (www.vedomosti.ru)
газета «Коммерсантъ»
журнал «Эксперт»
портал www.rb.ru
портал www.slon.ru

справочники:
каталог работодателей в «Справочнике карьериста» и на сайте www.vedomosti.ru

социальные сети:
livejournal.com
vkontakte.ru

Однажды внимание Нины Литвиновой, директора по управлению человеческими ресурсами «Арпиком», привлекла необычная заявка на замещение вакансии менеджера зала в новом ресторане «Мамина паста» на Новинском бульваре. В анкете 23-летней студентки ГУУ Юлии Фроловой была высказана масса комплиментов в адрес бренда компании, продемонстрированы интерес к итальянской кухне и ее знание. Информированность соискателя подкупила HR-менеджера — после собеседования Фролову приняли с испытательным сроком.

ДОСЬЕ КОМПАНИЙ
- точное название компании и сферу ее деятельности (деловые СМИ)
- возраст компании (деловые СМИ)
- ее долю на рынке, конкурентов, партнеров (деловые СМИ) географию бизнеса, филиальную сеть (СМИ и социальные сети) текучесть кадров (СМИ, социальные сети, бывшие сотрудники)

НАЗЫВАТЬ СВОИМИ ИМЕНАМА

«В России существует проблема малой информированности кандидата о деятельности компании, — констатирует рекрутер Андрей Константинов из Kelly Services. — В большей степени это относится к кандидатам на линейные позиции. Они, как правило, стремятся получить максимум информации о предполагаемых обязанностях, уровне компенсации, дополнительных льготах. А вопрос о деятельности компании — на втором плане». «Когда кто-то приходит и начинает путать UC Rusal и «Алросу», это неприятно, — комментирует Виктория Петрова, директор по персоналу UC Rusal. — Обязательно задавайте на собеседовании вопросы об устройстве компании, как оценивается труд, есть ли ключевые показатели эффективности. Сообщите, что вам рассказывали о компании что-то хорошее. Умеренная похвала интервьюеру приятна». Чтобы произвести наилучшее впечатление, рекомендуется знать, чем компания занимается, быть информированным о продукции (если речь о производстве), о том, кто конкуренты, а кто партнеры, есть ли филиальные сети, советует Бэла Дзасохова, руководитель департамента FMCG, Retail&Logistics компании Cornerstone.

РАДИ СОБСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Знание компании поможет соискателю избежать реальных рисков, уверен юрист Владимир Красуцкий, консультант компании NS Consulting. По его мнению, хорошо, когда соискатель знает возраст компании: что, например, этот возраст — лет пять, поскольку много компаний, не перешагнув трехлетнего рубежа, закрывается. Надо узнать, в какой форме и как часто выплачивается зарплата. Серая или черная зарплата — серьезный сигнал о возможности нарушить договоренность. Если слишком высока текучесть кадров (выше 20%), у соискателя должны появиться опасения на предмет либо финансовой нечистоплотности работодателя, либо некачественных условий труда. ■

Михаил Малыхин
Ведомости

Где лучше **начать карьеру**

Молодые специалисты часто задаются вопросом о том, в какой компании лучше начать работу? Казалось бы, возможных вариантов множество: в крупной, обязательно иностранной, а может, лучше в «Газпроме»? Как сделать правильный выбор?



Сама постановка вопроса: «Где лучше начать работать?» — неправильная. Просто потому, что такой вопрос предполагает универсальный ответ, которого нет и быть не может. Во-первых, потому, что для каждого человека лучшим будет что-то свое. Во-вторых, в разных ситуациях одни и те же варианты могут иметь разную привлекательность для одного и того же человека.

Другой наиболее распространенный вопрос молодых специалистов: «В большой или маленькой копании лучше начать карьеру?» Для начала надо определиться с тем, что такое маленькая компания. Компания с капитализацией $1 млн, $10 млн или $100 млн? По методике расчета индексов компанией «Олма» маленькой капитализацией считается сумма в $100–500 млн. А вот по методике индекса S&P smallcaps — это уже $750 млн. Чтобы пояснить, приведу еще один пример: оборот крупнейшей в мире FMCG компании Procter&Gamble в 2006 г. — около $68 млрд, в ней работает более 130 000 сотрудников. А оборот крупнейшей в мире консалтинговой компании McKinsey&Company — $4,37 млрд и 14 190 сотрудников.

Также нельзя однозначно ответить и на вопрос: «Где лучше — в российской компании или в международной?» Насколько похожи компании из Европы, США и Японии? Что общего между HSBC и Virgin, кроме страны происхождения?

Помимо этих вопросов у молодых специалистов возникают и многие другие: «А в какой все же лучше?» Вместо ответа на них можно лишь повторить еще раз, что все компании индивидуальны, хотя, конечно, у игроков, «выступающих» в одной отрасли, есть много общего, а размер компании влияет на ее «поведение на рынке». Но на самом деле надо смотреть не на прикрепленные на рынке ярлыки, а на конкретные характеристики конкретной компании.

Для того чтобы облегчить выбор компании, можно использовать приведенную ниже таблицу. В ней использовались расхожие мнения о специфических чертах больших/маленьких, иностранных/российских компаний. Хочется еще раз подчеркнуть, что речь идет именно о расхожем мнение, а не том, что та или иная характеристика будет обязательно ярко выражена в той или иной компании.

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ КОМПАНИЙ

✓

При этом надо помнить: западная компания западной компании рознь, как и российская российской

Денис Каминский
партнер кадровой компании FutureToday

ДАВИД VS. ГОЛИАФ, ИЛИ МАЛЕНЬКАЯ КОМПАНИЯ VS. БОЛЬШАЯ КОМПАНИЯ

Некоторые особенности работы в большой компании

ПРЕИМУЩЕСТВА

- надежность
- перспективы роста в компании
- возможность учиться у многих
- наличие хороших программ обучения
- выделенная сфера ответственности
- большая зарплата

НЕДОСТАТКИ

- неповоротливость и бюрократия
- карьерный рост долог
- человек человеку волк
- шаблонность всего, что делается
- узкая сфера ответственности, винтик в корпоративной машине
- маленькая зарплата

Некоторые особенности работы в маленькой компании

ПРЕИМУЩЕСТВА

- дружный коллектив
- быстрый рост ответственности
- возможность учиться, делая свои ошибки
- обучение у первых лиц
- динамичные, интересные задачи
- реальное влияние на результат работы всей компании

НЕДОСТАТКИ

- ограниченность профессиональной среды
- сложно разделить ответственность
- ненормированная нагрузка
- потолок роста в компании
- низкий статус в глазах окружающих
- отсутствие корпоративных «плюшек»

КУТУЗОВ VS. НЕЛЬСОН, ИЛИ РОССИЙСКАЯ КОМПАНИЯ VS. MEZDUNARODNAYA KOMPANIA

Некоторые особенности работы в международной компании

ПРЕИМУЩЕСТВА

- те же, что и у большой компании +
- западный стиль менеджмента
- абсолютно прозрачные отношения между работником и компанией
- особый акцент на обучение международному опыту
- международные командировки

НЕДОСТАТКИ

- те же, что и у большой компании +
- «стеклянный потолок» для роста для россиян
- особый акцент на долгое принятие решений через штаб-квартиру
- ссылка для провинившихся экспатов
- использование инструментов, не применимых в российской практике

Некоторые особенности работы в российской компании

ПРЕИМУЩЕСТВА

- понятная культура
- гордость за страну
- уверенность на предмет политических рисков
- работа на главном корпоративном рынке
- возможность достучаться до первых лиц

НЕДОСТАТКИ

- российский стиль менеджмента
- необходимость изобретать велосипед
- ненормированная нагрузка
- непрозрачные отношения работника и компании

Надо выбирать не большую или маленькую, российскую или международную, а те качества, те характеристики работы, в которых вы заинтересованы. А потом уже искать компании, которые удовлетворяют вашим требованиям.

И последнее: на вопрос «Где лучше начинать работать?» наиболее целесообразный ответ: начинать карьеру лучше всего там, где ты планируешь ее делать в будущем. ■

Осторожно, обман!

«Никогда и ни при каких обстоятельствах не платите за трудоустройство!» — не устают повторять эксперты, хорошо знакомые с подводными камнями рынка труда, однако многие соискатели все равно попадаются на удочку мошенников и несут значительные финансовые потери.

ИЗВЕСТНЫЕ СХЕМЫ МОШЕННИЧЕСТВА

СХЕМА 1
РАБОТА ЗА СКРОМНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

В последнее время появилось множество сомнительных коммерческих служб занятости, которые за вознаграждение обещают кандидату помощь в трудоустройстве. На самом деле соискателю просто распечатывают вакансии из открытых источников или вовсе отправляют на собеседования по несуществующим адресам.

Обращаясь к консультантам в сфере трудоустройства, внимательно изучайте перечень предлагаемых ими услуг и не платите за информацию, находящуюся в свободном доступе — в интернете или печатных СМИ. Однако не стоит путать подобные коммерческие службы с консалтинговыми компаниями, специализирующимися на тренингах по прохождению собеседований, профориентации и т. д.

СХЕМА 2
ГАРАНТИРОВАННОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО

Если вы слышите фразу «гарантированное трудоустройство» и при этом вам предлагают заплатить за такую гарантию деньги, то это 100%-ный обман!

Никаких гарантий в процессе трудоустройства быть не может, если только обещающая такое трудоустройство фирма не принадлежит вашему близкому родственнику.

Услуги рекрутингового агентства всегда оплачивает работодатель, и рекрутеры не могут влиять на выбор заказчика. Так принято во всем мире, аналогичная практика существует и у нас, поэтому приличные кадровые агентства не берут денег с соискателей. Ваше трудоустройство — это только ваша заслуга, поэтому вы ничего не должны кадровому агентству.

СХЕМА 3
ХОРОШАЯ ДОЛЖНОСТЬ ЗА ХОРОШУЮ ПЛАТУ

Торговля должностями — это уголовное преступление. В этом случае по сговору между работодателем и посредником (например, сотрудником агентства) в компанию принимают кандидата, предварительно давшего взятку. Как правило, такие ситуации возникают в крупных организациях, акционеры которых не контролируют бизнес-процессы. Возможно, таким способом вы действительно попадете в компанию, но долго вы в ней вряд ли проработаете, так как вам придется освободить место для следующего платежеспособного соискателя.

СХЕМА 4
«А ТЫ ПОЙДИ-КА ПОУЧИСЬ»

Обходите стороной объявления об идеальной работе, на которую берут всех, без исключения, и за которую обещают высокую зарплату. Такие вакансии публикуют аферисты, вымогающие деньги с соискателей. Бесплатный сыр бывает только в мышеловке!

В реальности никакой работы авторы подобных объявлений вам не предложат, однако непременно станут убеждать вас приобрести какие-либо учебные материалы, страховое свидетельство или перевести деньги в конкретный пенсионный фонд.

Алексей Захаров
президент рекрутингового портала SuperJob.ru

СХЕМА 5
ПЛАТНЫЕ ЗВОНКИ И SMS

Вы также можете столкнуться с очень привлекательными вакансиями без указания контактной информации работодателя. Для связи с HR вам предложат не отправить резюме, а сделать звонок или отправить sms-сообщение, после чего со счета вашего мобильного телефона будет списана определенная сумма.

Эта схема имеет вариации. Например, вас могут пригласить для заполнения анкеты в отдел персонала и только потом предложат отправить платное sms-сообщение — якобы затем, чтобы вы могли узнать о судьбе вашей заявки.

Платить за трудоустройство нельзя ни при каких обстоятельствах! На цивилизованном рынке труда не существует такой услуги, как «услуга по трудоустройству»!

ПЛАТА ОПРАВДАНА:

1. ЗА СОСТАВЛЕНИЕ ГРАМОТНОГО РЕЗЮМЕ

В этой услуге чаще всего нуждаются люди офисных, а не рабочих специальностей. Профессионалы в своей области (например, инженеры) могут (и имеют полное право) не уметь писать резюме. В этом случае на помощь приходят компании, помогающие справиться с этой нелегкой задачей.

Специалисты по составлению резюме прекрасно осведомлены о том, на что в первую очередь обращают внимание менеджеры по персоналу, и умеют грамотно подчеркнуть лучшие качества и навыки кандидата. Поэтому при прочих равных резюме, составленное в агентстве, обязательно будет выделено из остальных.

Не следует думать, что неумение писать резюме снижает ценность специалиста на рынке труда — не всегда и не каждому человеку требуется такой навык. Именно поэтому в случае необходимости имеет смысл прибегнуть к помощи консалтинговой компании или кадрового агентства, оказывающего данную услугу.

Не стоит думать, что неумение писать резюме снижает ценность специалиста на рынке труда

2. ЗА ПЕРЕВОД РЕЗЮМЕ НА ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК

Плата за перевод резюме на иностранный язык, в случае если вы претендуете на работу в иностранной компании и такое требование заявлено в вакансии (за исключением, конечно, претендентов на должности переводчиков), тоже вполне разумное вложение денег.

3. ЗА ОБУЧЕНИЕ

Многие слышали и о компаниях, которые занимаются обучением людей с последующим трудоустройством. Такие организации гарантируют последующее трудоустройство при условии, что человек успешно прошел обучение. Но в таком случае платят не за трудоустройство — платят за обучение! Компания, которая вас обучает, прекрасно понимает, что в условиях нехватки определенных специалистов на рынке труда, она заработает на работодателе, предложив ему нужного сотрудника.

4. ЗА КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Если вы прошли 10 собеседований, но вас по не понятной вам причине не берут на работу, то не помешает общение с психологом или консультантом по карьере. Эта услуга, как правило, платная.

Индивидуальное ведение карьеры — достаточно новое направление для российской кадровой сферы. Такой комплекс услуг включает в себя мониторинг рынка труда на предмет нужных вам вакансий, определение вашего карьерного пути, составление резюме, обучение навыкам самопрезентации и многое другое.

Эти услуги не особенно востребованы на рынке в силу того, что нужны они далеко не всем, а стоят при этом довольно дорого. Как правило, те, кто может их оплатить, уже в них не нуждаются ни в каких консультациях, а тем, кому индивидуальное ведение карьеры просто необходимо, это не по карману: путь наверх знает только человек, его сам прошедший, а услуги такого специалиста не могут быть дешевыми. ■

Как подготовиться к ярмарке вакансий

Работодатели участвуют в ярмарке, чтобы набрать сотрудников, так что, если ты ищешь работу, стажировку или хочешь узнать о возможных вариантах работы в компании, не пропусти это событие.

ЧЕГО Я МОГУ ЖДАТЬ ОТ ЯРМАРКИ

В ярмарках вакансий ведущих вузов, таких как МГУ им. М. В. Ломоносова, НИУ-ВШЭ, МГИМО, Финансовой академии при правительстве России, участвуют более 200 известных компаний, сотрудники которых будут ждать студентов и выпускников у своих корпоративных стендов. Работодатели расскажут о своей компании, вручат брошюры, рассказывающие о возможностях построения карьеры в их фирме, и подарки. Если вы студент 1-го или 2-го курса, реальных стажировок и вакансий на ярмарке для вас скорее всего не будет. Но вы сможете принять участие в мастер-классах и тренингах.

ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ — ЭТО...

- удобный и эффективный способ завести контакты;
- возможность узнать о специфике рынков и компаний;
- лично поговорить с представителем компании вместо долгой переписки по e-mail;
- возможность получить профессиональный отзыв о своем резюме;
- подготовиться к дальнейшему отбору в компании;
- пройти профессиональные профориентационные консультации и психологическое тестирование.

ПОДГОТОВКА К ЯРМАРКЕ ВАКАНСИЙ

Свяжись с сотрудниками ЦРК и узнай подробнее о ярмарке вакансий:

- какие компании участвуют?
- узнай расписание мероприятий на ярмарке;
- у тебя должно быть отдельное резюме на каждую интересующую тебя позицию;
- посоветуйся с консультантами ЦРК о том, как лучше составить резюме;
- сделай несколько копий каждого резюме;
- зарегистрируйся на сайте ярмарки вакансий вашего вуза.

НА МЕРОПРИЯТИИ

Подходи к работодателям с 30-секундной самопрезентацией:

- представься, расскажи о том, где ты учишься, на каком факультете;
- расскажи о своей специализации, профессиональных интересах;
- если у тебя есть опыт работы, кратко опиши его;
- покажи заинтересованность в работе в данной компании;
- закончи презентацию вопросом о заинтересованности компании в специалистах твоего профиля.

ДАЛЬНЕЙШИЕ ДЕЙСТВИЯ

- После знакомства на ярмарке необходимо установить письменный контакт с представителями интересующих тебя компаний.
- Отправь письмо с благодарностью за ответы на твои вопросы и советы по твоему резюме.

ЭТАПЫ ПОДГОТОВКИ И ГЛАВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ

Дарья Орешкина
Центр трудоустройства НИУ-ВШЭ

Требуются упитанные

Чтобы попасть в компанию мечты, кандидаты готовы менять гражданство, фамилию, а то и вовсе сидеть без работы, ожидая, когда место, на которое они нацелились, окажется вакантно. Работодатели, которые ищут сотрудников, удивляют не меньше.

ОРИГИНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ

Креативное агентство Saatchi&Saatchi летом 2010 г. на своей странице в «Фейсбуке» объявило конкурс. Желающие принять в нем участие должны были ответить на вопрос: «Что вы готовы променять на оплачиваемую стажировку в нашей компании?» Откликнулся 91 человек, люди предлагали многое — от прав на собственное лицо до обещаний кормить сотрудников агентства завтраками и бросить курить. Победителем стал молодой человек из Минска, решивший обменять на стажировку свою подругу. «Нам понравился ход его мысли, — объяснил Шеннон Каллум, генеральный директор Saatchi& Saatchi Russia. — Он хотел предложить нам и себя, и девушку». Стажировку в результате прошли оба, а вот на работу пригласили его одного. В январе молодой человек переехал в Москву и сейчас работает в Saatchi&Saatchi аккаунт-менеджером.

В феврале 2011 г. в другом агентстве — BBDO Russia — прошел «вечер знакомств» молодых креативщиков с творческими директорами всех компаний группы. Организован он был в кафе в формате мини-свиданий, где каждый директор сидел за отдельным столиком, а 20 претендентов обходили их с портфолио. Директора изучали работы молодых людей и давали рекомендации, что убрать, что добавить, что и как улучшить. Двух студентов в итоге взяли на стажировку в агентство Proximity, еще троих на работу и одного — на стажировку в агентство Instinct (оба входят в BBDO Russia Group).

КАНДИДАТЫ С ОКРАСКОЙ

На неординарные поступки способны не только работодатели, но и соискатели. «В практике одного из наших консультантов был случай, когда человек, желавший работать в казахской торгово-производственной компании, был готов не только переехать в другую страну, но и сменить гражданство», — рассказывает Елена Гороховатская, руководитель департамента хедхантинговой компании Cornerstone.

«В нефтегазовой отрасли, как ни в какой другой индустрии, часто встречается так называемое ожидание позиции, — говорит Иван Мячин, директор отраслевой компании «Анкор ТЭК». — То есть кандидат соглашается на более низкую или менее интересную позицию в надежде, что когда-нибудь он продвинется в этой компании до желаемой должности». По его словам, рекрутеры выявляют скрытые мотивы соискателей во время телефонного интервью или на личной встрече. «Некоторые довольно откровенны и открыто говорят о том, что пока не рассматривают предложения от работодателей, так как ждут, когда освободится та или иная позиция», — говорит Мячин.

«Четыре года назад мы набирали на стажировку молодых специалистов на технические позиции и в отдел поддержки продаж, — вспоминает Наталья Дельман, менеджер по компенсациям и бенефитам компании Microsoft в России. — Из 80 пришедших к нам кандидатов особо запомнился один. Он окончил с красным дипломом факультет информационной безопасности МИФИ и так хотел понравиться комиссии, что на последнем этапе ассесмент-центра представил презентацию, слайды которой были окрашены в те

Оксана Гончарова
Ведомости

же цвета, что и его свитер». Компания взяла молодого человека на стажировку, а потом и в штат. Сегодня он работает консультантом в департаменте консалтинга и технической поддержки.

«У нас был случай, когда девушка, претендовавшая на позицию юриста, приходила на собеседование два раза с разницей в год, — вспоминает Настасья Савина, директор по персоналу ABBYY. — За это время она успела выйти замуж и сменить фамилию, возможно думая, что таким образом никто ничего не заметит. Но на втором собеседовании она провалилась на том же уровне, что и в первый раз».

Любые креативные способы подачи информации о себе, будь то резюме или собеседование, уместны только там, где этого ждут и где креативность является необходимым для работы качеством: в дизайнерских бюро, рекламных и PR-агентствах, интернет-проектах, считает Мячин.

ВОЗЬМИТЕ БЕСПЛАТНО

«На просмотр работ кандидатов в обычном режиме ушли бы недели переписки, планирования встреч и несколько дней на сами встречи», — поясняет суть «быстрых свиданий» с кандидатами творческий директор BBDO Moscow Михай Колибан.

Акции вроде той, что объявила Saatchi&Saatchi, эффективны, в случае если у компании сильный бренд, полагает Владимир Сметанников, консультант консалтинг-центра «Шаг». И дело даже не в дефиците творческих кандидатов, скорее наоборот — на рынке их так много, что работодатели вынуждены придумывать дополнительные фильтры, чтобы оценить цели и ценности кандидатов, а также их изобретательность и приверженность компании, рассуждает эксперт. «В моей практике был случай, когда одна известная торговая компания, получавшая на одну-две вакансии по 100 похожих друг на друга резюме в неделю, всерьез задумалась, что же можно изменить в рекламе, и решила снизить планку по зарплате, — рассказывает Сметанников. — Резюме стало чуть меньше, и тогда у руководства возник спортивный интерес: до какого уровня можно снижать зарплату, чтобы люди совсем не хотели работать в компании». Но даже когда в объявлении в шутку написали «работа без зарплаты», и тогда нашлись желающие. «Для молодых специалистов известная крупная компания — это прежде всего возможность чему-то научиться и повысить собственную стоимость на рынке труда, т. е. стажировку в ней соискатели рассматривают как обучение и в некоторых случаях готовы даже за нее платить», — объясняет Сметанников. «Найти стажеров довольно легко, а вот правильного человека — гораздо сложнее», — соглашается Каллум.

НУЖНЫ ДОБРОДУШНЫЕ

«Когда мы открывали первый стейк-хаус «Гудман» в Москве, в отношении будущего персонала у нас была концепция, — рассказывает Нина Литвинова, управляющий ГК Food Service Capital. — Мы хотели, чтобы в этом ресторане официантами работали упитанные добродушные мужчины старше 37 лет». Такое объявление не создало очереди из кандидатов, вспоминает она: никто не воспринимал его всерьез, ведь обычный возраст официанта — 18–25 лет, максимум — 30 лет. «Это был поштучный набор, — продолжает Литвинова. — Я искала людей в гостиницах, ресторанах и даже звонила в «Аэрофлот», интересовалась списанными стюартами». Спустя шесть лет кандидатов стало больше, и все они теперь проходят отбор через ассесмент-центр. «Мы разработали специальные упражнения, которые позволяют определять не только необходимые для нас компетенции, но и эмоциональный настрой человека, поскольку главное качество официанта — умение сглаживать конфликты», — рассказывает Литвинова. Много молодых людей, по ее словам, отсеиваются как раз по причине того, что, получив негативный опыт, они не умеют скрывать своего раздражения — гораздо чаще, чем люди в возрасте.

ДЛЯ ПОПАДАНИЯ НУЖНА

- креативность, но только там, где она уместна
- готовность на переезд в другой город, страну
- готовность ожидать нужного назначения на скучной позиции

более подробно о креативном оформлении резюме см. на стр. 50

Большинство россиян находят работу по знакомству

На устройство на работу через знакомых россияне стали смотреть благосклоннее. Ведь успешная карьера делается не только благодаря «связям», но и способностям, знаниям, характеру. В IT-сфере, например, просто бессмысленно обзванивать друзей, если нет уверенности в себе.

ОБЫЧНАЯ ПРАКТИКА

Устроиться на работу с помощью хорошего знакомого сегодня не считается зазорным. Чаще всего по рекомендации сотрудников нанимают молодых женщин, соискателей с высшим образованием и жителей столиц, реже — специалистов со средним образованием и неквалифицированных рабочих — к такому выводу пришли специалисты Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), опросив в середине марта 1600 человек в 46 российских регионах. 24% россиян уверены, что успешную карьеру не построить без нужных связей. В подавляющем большинстве случаев с помощью связей люди находят хорошую работу (68%), получают повышение (9%) и избегают увольнения (8%), констатируют социологи.

Без связей карьеру не построить в сфере бытовых услуг, юриспруденции и медицины. Напротив, наименьшее значение связям придают работники IT-сферы, FMCG и образования, выяснили специалисты компании HeadHunter, которые параллельно провели онлайн-опрос среди 3163 россиян. Чем выше должность человека, тем более полезны связи для его карьеры: если среди специалистов знакомства принесли пользу 47% респондентов, то среди топ-менеджеров — уже 54%, говорится в исследовании.

«Вопрос о связях или «блате» достаточно чувствителен, и, полагаю, немалая часть респондентов могла слукавить,— считает Ольга Каменчук, директор по коммуникациям ВЦИОМ. — Мужчинам, например, сложнее, чем женщинам, признаться, что успешную карьеру они делали благодаря связям, а не своему таланту и настойчивости». Для большинства россиян «связи» — это по-прежнему друзья и родные, которые знают «нужных людей», необязательно работающие там, куда респондентов рекомендуют, говорит она.

«Если попытаться нарисовать потрет человека, который чаще других прибегает к помощи связей, то выйдет, что это скорее женщины (27%), причем достаточно молодые — 25–34-летние (30%), — говорит Каменчук. — Это чаще всего респонденты с высшим образованием (36%), проживающие в Москве или Санкт-Петербурге (30%). Жители городов-миллионников (не столиц) и сел (по 73%), люди в возрасте 45–59 лет (77%), респонденты со средним образованием (79%) и неквалифицированные рабочие (89%) рассчитывают на связи реже. «Не потому, что они более принципиальны, — подчеркивает Каменчук.— Просто в некоторых из этих групп связи не особенно помогают».

Оксана Гончарова
Ведомости

«Мы допускаем приход в компанию родственников и земляков сотрудников, только если кандидаты отвечают нашим требованиям к профессиональным и личным качествам», — рассказывает Настасья Савина, директор по персоналу ABBYY. В случае, если кандидат проходит испытательный срок, тот, кто его привел, получает премию, добавляет она. По ее мнению, когда давно работающий сотрудник рекомендует своего знакомого, это своего рода дополнительный залог адекватности кандидата.

«Как показывает мировая практика, такой способ подбора персонала популярен еще и по той причине, что компании он ничего не стоит», — добавляет Руслан Ильясов, вице-президент по работе с персоналом компании «Эльдорадо». Связи бесполезны в тех сферах, где много работы и острая нехватка квалифицированных специалистов, делится соображениями Юрий Вировец, президент компании HeadHunter. «В IT-сфере, например, программисту бессмысленно использовать знакомства, если он понимает, что не потянет работу», — отмечает он. ■

Как именно вам помогло наличие связей?
один ответ, ВЦИОМ, % от тех, кому приходилось пользоваться связями

Меня взяли на хорошую работу	68
Меня повысили	9
Оставили работать, хотя был(а) под угрозой увольнения	8
Добился (ась) повышения зарплаты	4
Другое	9
Затрудняюсь ответить	2

А вам лично связи когда-нибудь помогали в построении карьеры?

Профессиональная область	да	нет	Затрудняюсь ответить
Многопрофильный холдинг	73%	19%	8%
Услуги для населения	71%	26%	2%
Ресторанный и гостиничный бизнес	65%	30%	5%
СМИ, медиа	63%	27%	10%
Автомобильный бизнес	59%	36%	5%
Медицина	57%	41%	2%
Добыча и обработка сырья	53%	42%	5%
Строительство и недвижимость	52%	39%	9%
Юриспруденция	51%	39%	10%
Образование/тренинги	50%	46%	4%
FMCG	49%	49%	3%
Оптовые продажи	49%	46%	6%
Телекоммуникации и связь	49%	44%	7%
Транспорт, логистика	49%	38%	13%
IT/Интернет	48%	45%	7%
Маркетинг, реклама, брендинг	48%	44%	8%
Услуги для бизнеса	48%	46%	5%
Производство	47%	42%	11%
Банки, финансы, страхование	46%	49%	5%
Управление персоналом	42%	54%	4%
Розничные сети	37%	57%	6%

ИСТОЧНИК: HEAD HUNTER

Чем выше должность человека, тем больше он «обрастает» нужными контактами

Гуманитарий превращается

Вице-премьер Александр Жуков высказал обеспокоенность тем, что люди, получающие образование в области экономики и управления, а также гуманитарии чаще других оказываются нетрудоустроенными. По данным правительства, в ближайшем будущем оказаться не у дел может 27,6% экономистов и менеджеров и 17,6% гуманитариев.

КОГДА РАБОТУ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ НАЙТИ ТРУДНО

На рынке труда существует дисбаланс между спросом и предложением и никак не контролируется внебюджетный прием на невостребованные специальности, возмутился весной 2011 г. Александр Жуков на заседании правительства. Человек, помогавший вице-премьеру готовить доклад, пояснил, что использовал данные Министерства образования.

В пресс-службе Минобрнауки посоветовали ознакомиться с документами на сайте, в которых можно найти информацию о «контрольных цифрах приема граждан» (количестве бюджетных мест в вузах) на 2011 г. и о том, по каким «невостребованным» специальностям в 2010 г. регионы сокращали набор. Упомянутые направления оказались непопулярными сразу в нескольких субъектах — в Новосибирской, Омской, Оренбургской, Свердловской и Новгородской областях, а также Республике Чувашии, Карачаево-Черкесской республике и Ставропольском крае. Как следует из документов, в своем анализе министерство ориентируется прежде всего на данные служб занятости регионов. Так, например, оно выяснило, что из 21 273 человек, получивших высшее образование в России и прошедших стажировку в 2009 г., трудоустроилось всего 42,5%. В одной из справок министерства говорится, что за пять лет количество бюджетных мест в «Гуманитарных науках» было сокращено на 30,6%, в «Образовании и педагогике» — на 35,7% и в «Экономике и управлении» — на 51,5%. В 2011 г. вузы продолжат сокращать набор по этим направлениям: на 7400, 2400 и 3800 мест соответственно. Однако «Ведомостям» не удалось найти объяснения тому, каким образом правительство спрогнозировало цифры 27,6 и 17,6%: в материалах Минобрнауки, доступных в интернете, об этом ничего не говорится.

НЕДОСЧИТАЛИСЬ

Невозможно не только с точностью до десятых долей процента, но и до единиц процентов проводить такие оценки, убежден Алексей Чаплыгин, руководитель проектов независимого рейтингового агентства в сфере образования «Рейтор». Оценивать можно только с точностью до 5–10%, поясняет он. Практика ссылаться на данные городских служб занятости тоже не самая эффективная, отмечает эксперт: многие выпускники не встают на учет принципиально. «Если анализировать статистику сетевых рекрутеров, то получается, что ищут работу по профилю полученной специальности не более 10% выпускников, но это не значит, что они безработные, — просто работают не по профилю, но определить точность этого крайне трудно», — объясняет Чаплыгин. По его мнению, организовать мониторинг трудоустройства молодых специалистов можно лишь на основе активной деятельности сообществ выпускников. Но вузы, в которых организована системная работа по отслеживанию карьерных траекторий людей, можно пересчитать по пальцам, признает Чаплыгин.

Оксана Гончарова
Ведомости

«Биржи труда могут дать лишь отдельный срез — выпускники каких вузов чаще других встают на учет», — делится Татьяна Дубова, директор по работе с партнерами НИУ ВШЭ. Для более полной информации вузы должны вести каждодневную рутинную работу, отмечает она.

«Мы обновляем информацию в базе данных о выпускниках, которая насчитывает сейчас 1200 человек, разными способами», — делится опытом Светлана Волкова, директор центра развития Российской экономической школы (РЭШ). Во-первых, на сайте РЭШ висит анкета, которую заполняют выпускники, если у них произошли какие-то изменения, поясняет она. Во-вторых, школа проводит тематические опросы, в частности опрос по зарплатам и карьерным ожиданиям. «Плюс ко всему мы время от времени организуем телефонный обзвон, привлекая для этой работы студентов во время летних каникул», — рассказывает Волкова. НИУ ВШЭ не так давно тоже занялся подобной работой: сейчас в базе ВШЭ собраны все выпуски начиная с 2008 г. «А собрать контакты нужно начиная с 1995 г., — отмечает Дубова. — Делать это сложно, причем непонимание может возникать как со стороны факультетов, так и со стороны самих выпускников, которые часто задают вопрос: а зачем вам это нужно?»

ИЗ БИОЛОГОВ В АУДИТОРЫ

Избыточных профессий нет, полагает Чаплыгин: если говорить о соотношении вакансий и резюме, то, естественно, соискателей оказывается больше, чем работодателей. «Большинство претендентов заняты, просто ищут более интересных условий», — поясняет эксперт. Есть и другая проблема, обращает внимание он: число незанятых офисных мест стремительно сокращается, а новых после 2007 г. бизнесом почти не создавалось. «Выпускники, получившие социально-гуманитарное образование, и большинство технарей пытаются искать именно офисные рабочие места», — говорит Чаплыгин, поясняя, что офисные места — это сфера банковских и финансово-инвестиционных услуг, торговля (без учета продавцов в торговых залах), управление в производственных компаниях, а также работа в федеральных и региональных органах власти. «Многие выпускники вузов не могут найти работу по специальности, потому что их ничему не научили», — говорит Юрий Вировец, президент компании HeadHunter. В 4% вакансий на www.hh.ru работодатели указывают предпочтения по вузам, отмечает он. Наиболее популярен МГУ, особенно при найме специалистов в финансовой сфере, бухгалтерии и информационных технологиях. На втором месте МГТУ им. Баумана и на третьем МИФИ. По словам Вировца, для выпускника среднего вуза жизненные перспективы зависят от его личной активности и трудолюбия, а также от социальных контактов, которые есть у него или его родителей. Филиалы известных вузов большинство работодателей воспринимают на уровне вузов второго-третьего эшелона, отмечает он.

«По нашей статистике, более 80% выпускников работают по специальности, полученной в РЭШ» (в РЭШ преподают две специальности: экономист и финансист. — «*Справочник карьериста*»), — говорит Волкова. «Сейчас люди не получают образование на всю жизнь, как раньше, и в том, что некоторые из них работают не по специальности, нет ничего страшного», — рассуждает Дубова из НИУ ВШЭ. «Когда мы устраивали в одну крупную международную аудиторскую компанию своих выпускников магистратуры, а большинство из них закончили до этого МИФИ и МФТИ, нам сказали, что предпочтение будет отдаваться кандидатам не старше 24 лет, — вспоминает она. — На вопрос, а как же образование, нам ответили: по опыту компании успешные аудиторы получаются из биологов и филологов, так как эти специалисты лучше других умеют систематизировать информацию». ■

Успешные аудиторы выходят из биологов и филологов, так как эти специалисты лучше других систематизируют информацию

Какая работа бывает

Лимит на число штатных сотрудников, сезонный всплеск деловой активности, реализация новых или трудоемких проектов заставляют компании использовать разные виды найма сотрудников. Зная эти типы работы, студенты и выпускники имеют шанс попробовать свои силы в компании своей мечты, выбрать удобный график работы и спрогнозировать свой карьерный рост.

РАЗЛИЧНЫЕ ВАРИАНТЫ РЕШЕНИЙ

Серафима Смирнова
Полина Юдина
Для Справочника карьериста

СТУДЕНЧЕСКАЯ СТАЖИРОВКА (INTERNSHIP)

Стажировка — это не совсем полноценная работа, хотя иногда стажерам платят неплохую зарплату. В крупных компаниях стажировка является своего рода испытательным сроком, после которого могут предложить постоянную работу. Набор стажеров ведется в тех регионах, где у компании есть бизнес, круглый год или в определенное время.

Серьезные стажерские программы, дающие перспективу трудоустройства, длятся от одного месяца до года. Но есть и такие, особенно в строительных, риэлторских, торговых компаниях, где нет серьезного обучения, а стажер практически работает за полноценного сотрудника-отпускника, но за меньшие деньги. Вычислить такие программы просто: если в компании нет многоступенчатого отбора (собеседование, тестирование, ассесмент-центр), маловероятно, что в обучение стажеров будут вкладываться серьезные средства.

Конкурс на стажировку в престижную компанию обычно высокий (10–15 человек на место), но зато стажировка оплачивается — и достаточно высоко ($600 и более в месяц). Соцпакета нет.

ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (GRADUATE RECRUITMENT PROGRAM)

Это программа воспитания будущих лидеров иностранными и некоторыми российскими компаниями. Выпускники вузов от 22 до 27 лет, опыт значения не имеет, год-два работают в разных отделах компании. GRP позволяет познакомиться с особенностями ведения бизнеса во всех подразделениях компании. После окончания программы ее участник сразу занимает менеджерскую позицию.

Конкурс на участие в GRP огромный, часто берут два-три человека из 300 кандидатов. Ищут молодежь по всей России. Обычно прием заявок проводится два раза в год — осенью и весной. Отбор состоит из трех-четырех этапов и часто проходит в Москве, но компании оплачивают все расходы на проезд в столицу и проживание. Большое внимание на этом этапе уделяется личностным качествам кандидата, причем разные компании выделяют разные качества. Участники GRP получают соцпакет обычного сотрудника компании.

НЕПОЛНЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

Некоторые сотрудники работают полдня. Это позволяет им учиться, заниматься творчеством. Например, это может быть шестичасовой рабочий день — скажем,



Студенту на временную позицию в известную компанию устроиться гораздо проще, чем сразу в штат

с 10.00 до 16.00 или с 14.00 до 20.00. Так, Наталия Хохлова после третьего курса прошла летнюю стажировку в ОАО «Вымпелком» и затем начала работать в отделе маркетинга компании с 9.00 до 15.00. А Станислав Матвеев устроился работать техническим специалистом в «Комстар-директ», приходя в офис с 18.00 до 24.00. С таким графиком работы можно успевать трудиться на двух работах одновременно.

Если компания заинтересована в вас, она пойдет вам навстречу, предоставив возможность работать неполный рабочий день. Правда, такая схема работы трудно реализуема на тех должностях, где требуется работать в команде.

ВРЕМЕННАЯ РАБОТА

Диапазон временных позиций начального и среднего звена необычайно широк и затрагивает многие сферы экономики. Студенту с небольшим опытом работы или вовсе без него устроиться в известную компанию гораздо проще на временную позицию, чем в штат (на постоянную) или на стажировку. При отборе к временным сотрудникам относятся лояльнее, ведь затем не нужно будет мучиться с увольнением или вкладывать средства в обучение. На внештатную позицию претендует, как правило, не более трех-четырех человек. Оплата на временных позициях почасовая, ставка средняя по рынку.

НА АУТСОРСИНГЕ ЧАСТО РАБОТАЮТ

- оператор call-центра
- супервайзер
- промоутер
- агент прямых продаж в банковской сфере

САМЫЕ ПОПУЛЯРНЫЕ ВРЕМЕННЫЕ ВАКАНСИИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ

- секретарь в приемной
- ассистент
- оператор базы данных и операционист
- бухгалтер и помощник бухгалтера
- менеджер по продажам
- курьер

Найти временную работу можно самостоятельно или через специализированное агентство. Набор ведется круглый год. Соцпакет и оплачиваемый отпуск не предоставляются.

ПРОЕКТНАЯ РАБОТА

Проектная работа предполагает работу над конкретной задачей/проектом. Например, компания собирается провести IPO и для подготовки отчетности накануне приглашает одного бухгалтера или целую команду. Иногда после работы над проектом сотруднику предлагают постоянную работу. Обычно во время проектной работы со специалистом заключается договор, а сам проект предполагает занятость только в рамках одного проекта. Наличие соцпакета зависит от доброй воли компании.

АУТСОРСИНГ (OUTSOURSING)

Сотрудник, работающий на аутсорсинге, трудится в одной компании, а числится при этом в другой (например, в кадровом агентстве). Происходит это потому, что неключевые для бизнеса функции — управление автопарком, кадрами, бухгалтерия, логистика, IT и другие службы — компания поручает сторонней организации, чтобы экономить на аренде помещения (меньше людей в штате — меньше метров) и налогах.

Будучи оформлен сотрудником рекрутингового агентства, человек трудится на другом предприятии. Больничные листы он предъявляет в кадровое агентство, там же находится его трудовая книжка. В дальнейшем агентство может перевести этого человека в другую компанию с сохранением должности. На аутсорсинг обычно выводятся неключевые функции бизнеса, поэтому стать первоклассным специалистом, работая вне штата, скорее всего, будет трудно. Соцпакет зависит от рекрутингового агентства и компании.

УДАЛЕННАЯ РАБОТА

Удаленно, т. е. дома, может работать как штатный сотрудник, так и внештатный. В первом случае его обеспечивают всей необходимой техникой, компьютером, оплачивают интернет и переговоры. По такой схеме могут работать страховые агенты, региональные представители компаний, программисты, бухгалтеры. Их фирма экономит на плате за аренду офисной площади, позволяя им работать вне офиса.

ФРИЛАНСЕР (FREELANCER)

В отличие от специалистов, работающих в проекте, фрилансеры не работают в штате компании. Они занимаются «оказанием коммерческих услуг», самостоятельно планируя свой уровень занятости и дохода, а также возможные затраты (на отпуск, больничный и т. д.). Это журналисты, копирайтеры, программисты, дизайнеры, архитекторы — в основном люди творческих профессий. Они выполняют проектную работу дома или в офисе.

ЗАРПЛАТА И ВИДЫ РАБОТЫ

Алексей Макуренков, управляющий партнер кадрового агентства Apriori:

У штатного сотрудника зарплата несколько ниже, чем у специалиста, которого привлекают на проект по гражданско-правовому (срочному) договору, но есть социальные гарантии (больничный, отпуск, страховка) и стабильность. Фрилансер (сотрудник по срочному контракту) может работать на несколько компаний и получать определенную сумму за оговоренный пакет услуг. Все эти формы трудовых контрактов регулируются российским законодательством и дают гарантии работающему человеку, и тут уже каждый сам решает, что для него важнее — стабильность и соцпакет или более высокий заработок и относительная свобода перемещения, но все-таки работа по срочному договору, который в какой-то момент закончится.

Будущее: да здравствуют инженеры!

В ближайшие годы в России больше всего будут востребованы инженерные профессии — об этом говорят в правительстве, это подтверждают рекрутеры. Однако, быстро удовлетворить спрос на инженеров не удастся, считают эксперты. Так как рынок труда столкнется с глобальными проблемами.

В последние годы в России сокращается трудоспособное население, уже в 2012 г. на рынке труда начнется нехватка молодых кадров, констатирует Никита Мкртчан, старший научный сотрудник Института демографии. Дефицит приведет к тому, что рынок труда станет рынком работника, а не работодателя. «Соискатели чаще будут диктовать свои условия работодателям, у них появится больше выбора», — говорит Юрий Вировец, президент компании HeadHunter.

И все же работодатели будут выдвигать кандидатам определенные требования, например, будет спрос на соискателей с расширенным функционалом, подчеркивает Ирина Курганова, директор департамента по развитию бизнеса кадровой корпорации Manpower. Эта тенденция возникла на волне сокращений рабочих мест во время кризиса. Например, маркетологи стали совмещать должности бренд-менеджера и ассистента или бренд-менеджера и старшего менеджера.

Еще одна проблема, с которой столкнутся молодые специалисты, — несоответствие их образования требованиям компаний. «Например, сейчас нужны инженеры со знанием иностранного языка, так как все оборудование у нас импортное. Выпускники технических вузов языков не знают», — объясняет Курганова. А Лора Буромская, директор департамента рекрутмента Москвы холдинга «Анкор», добавляет: «Программы и уровень образования в наших вузах отстают от требований бизнеса, потому что профессорский состав уже давно не обновляется. Преподаватели старой закалки далеки от бизнеса, а молодежь в вузы не идет из-за низкой зарплаты».

Чтобы ликвидировать разрыв между вузовским образованием и требованиями бизнеса, компании создают специальные программы сотрудничества с вузами, берут студентов на практику, проводят тренинги для выпускников. Так ТНК-ВР с 2005 г. ввела тренинг для инженеров «Три горизонта», кроме того, разрабатывает 10-летние карьерные планы для выпускников, рассказывает Элеонора Агеева, менеджер департамента корпоративного развития и обучения компании.

ИНЖЕНЕРАМ ПОЧЕТ И СЛАВА

В конце марта помощник президента Аркадий Дворкович, выступая перед журналистами, заявил, что потребность в инженерах составляет десятки тысяч человек. «В российском промышленном секторе занято 16% населения. Возможно, количе-

БЛИЖАЙШИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РЫНКА ТРУДА

✓ Через 10-15 лет вряд ли произойдет серьезное перераспределение спроса на специалистов

Мария Подцероб
Ведомости

САМЫЕ НЕОБЫЧНЫЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ ПРОФЕССИИ БЛИЖАЙШЕГО БУДУЩЕГО (источник: HeadHunter)

- **1.** Менеджер краудсорсинга, осуществляющий синергию деятельности разных специалистов. Ожидаемая зарплата через 5 лет: от 250 000 руб.
- **2.** Специалист по сенсорным интерфейсам, помогающий человеку разбираться с компьютером. Ожидаемая зарплата через 5 лет: от 220 000 руб.
- **3.** Программист для мобильных платформ (Java, iOS, Android, WM7). Ожидаемая зарплата через 5 лет: более 200 000 руб.
- **4.** Эксперт по дополненной реальности. Ожидаемая зарплата через 5 лет: от 170 000 руб.
- **5.** Специалист по социальной безопасности в интернете. Ожидаемая зарплата через 5 лет: от 130 000 руб.
- **6.** Менеджер по рекламе в Twitter. Ожидаемая зарплата через 5 лет: от 100 000 руб.
- **7.** Интернет-социолог. Ожидаемая зарплата через 5 лет: от 80 000 руб.
- **8.** Специалист по геосервисам. Ожидаемая зарплата через 5 лет: от 70 000 руб.

ственно спрос на инженеров удастся удовлетворить относительно быстро. Больше вопросов вызывает качество новых специалистов», — отвечает на это Мкртчан из Института демографии. Самые «качественные» инженерные кадры находятся сейчас в пенсионном или предпенсионном возрасте. Уже совсем скоро молодежь будет некому учить, говорит он.

По мнению Лоры Буромской из «Анкора», наиболее востребованы в ближайшие годы будут инженеры-технологи, инженеры, занимающиеся сервисом технических продуктов, инженерные направления в IT и даже экологии. «Сейчас в Россию приходят крупные западные производственные компании. Они уделяют большое внимание экологической безопасности производства и нуждаются в инженерах, способных ее обеспечить», — объясняет Буромская.

Элеонора Агеева из ТНК-ВР добавляет, что в нефтегазовой отрасли сохранят свою популярность такие инженерные направления, как разработка и эксплуатация месторождений, геология нефти и газа, нефтеперерабатывающее оборудование. Она отмечает, что нефтегазовой промышленности также будут нужны высококвалифицированные рабочие. Автоматизация изменила роль рабочего на производстве, теперь эта профессия требует специализированных знаний. Поэтому с 2008 г. по сегодняшний день ТНК-ВР вложила 35 млн руб. в обучение рабочих, снизив тем самым аварийность на производстве на 60%, а травматизм — на 50%.

По данным кадровой корпорации Manpower, спрос на кадры в нефетегазовой промышленности во многом зависит от планов компаний по освоению арктического шельфа. Если это направление будет разрабатываться, то рынку потребуются специалисты с опытом освоения и разработки месторождений на шельфах, а также по транспортировке углеводородов.

БАНКОВСКАЯ И ФИНАНСОВАЯ СФЕРА

В банковской сфере сейчас активно развивается сегмент розничных продаж, а значит, будут востребованы специалисты по продажам, по работе с клиентами, по разработке банковских продуктов и андеррайтингу, констатирует Анна Александрова, руководитель финансово-банковского подразделения Manpower.

Еще одно перспективное направление — инвестиционные фонды. За последний год наметилась тенденция на повышение доверия населения к банкам. Клиенты стали чаще открывать личные счета и делать вклады. Банки активно создают инвестиционные программы и нуждаются в специалистах, говорит Александрова.

Юрий Вировец из HeadHunter считает, что банкам будут нужны веб-дизайнеры для автоматизированных банковских систем и интерфейсов. «Сейчас большинство банковских систем и интерфейсов удобны не для простых пользователей, а для специалистов, которые их создают», — объясняет он и добавляет: «Банки работают с широкой аудиторией, а для нее у них нет пока простых и понятных систем. Их все равно придется создавать».

Что касается финансистов и экономистов, то спрос на них будет по-прежнему стабильным, утверждают эксперты. Как и раньше, будут популярны специалисты

по выводу на IPO, но для этого нужны профессионалы высокого класса, их круг крайне узок, замечает Ирина Курганова из Manpower. А сделки по слиянию и поглощению будут по-прежнему проводиться с помощью внутренних ресурсов компаний. Вряд ли для этого будут искать специалистов на рынке труда, добавляет она.

СЕКТОР IT

В ближайшие 5–10 лет расширение области применения информационных технологий приведет к росту вакансий в сфере IT-телеком, прогнозируют кадровые агентства. Особенно вырастет спрос на программистов и специалистов в сфере WEB-технологий и информационной безопасности. «Рост спроса на IT-профессии продиктован государственной программой модернизации экономики и расширением бизнеса международных и отечественных IT-компаний», — подчеркивает Владимир Химаныч, директор по персоналу компании Microsoft. По его словам, в сфере IT будут нужны высококвалифицированные управленцы. С одной стороны, они должны обладать знаниями в области высоких технологий, с другой — уметь руководить людьми и проектами. Высоко будет цениться опыт работы в международных компаниях. Что касается прикладных IT-специальностей, то здесь больше всего потребуются узкие специалисты в области онлайн-бизнеса и облачных технологий, говорит он.

В ближайшие годы особенно вырастет спрос на специалистов Web-технологий и информационной безопасности

НАУКОЕМКИЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ

Сейчас в российской нанотехнологической отрасли работает много иностранцев, но, если правительство возьмет курс на модернизацию экономики, России понадобятся собственные кадры, отмечают эксперты. Среди перспективных наукоемких специальностей Лора Буромская из «Анкора» называет биотехнологии, электронику, космические технологии и робототехнику. Ирина Курганова из Manpower добавляет к списку специалистов по генетическим разработкам. «Сейчас это самое передовое направление в медицине. К нашим специалистам обращаются даже из-за рубежа», — рассказывает она.

Но в ближайшие годы наукоемкие специальности вряд ли вызовут массовый спрос. «В нашей экономике сектор услуг и продаж будет пока преобладать над промышленным сектором. А значит, больше будут цениться профессии, нужные именно такому типу экономики», — говорит Лора Буромская из «Анкора».

В краткосрочной и среднесрочной перспективах все востребованные сегодня профессии не потеряют своей актуальности. Через 10–15 лет вряд ли произойдет серьезное перераспределение спроса на специалистов, хотя на первый план могут выйти едва заметные сегодня специальности, полагает Вировец из HeadHunter. Более отдаленные прогнозы в нашей стране делать очень сложно, все зависит от курса развития российской экономики, заключают эксперты. ■

САМЫЕ ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ПРОФЕССИИ В 2012 Г. В США (источник: научный интернет-портал — www.dailygalaxy.com)

■ **1.** Нейробиологи по анализу мозга. Зарплата: от $180 000 до $229 000 в год.

■ **2.** Компьютерный биолог. Зарплата: от $106 000 до $118 000 в год.

■ **3.** Технолог по обработке цифровых данных. Зарплата: от $90 000 до $102 000 в год.

■ **4.** Специалисты по робототехнике. Зарплата: от $80 000 до $90 000 в год.

■ **5.** Специалист по космическому туризму. Зарплата: от $80 000 до $90 000 в год.

■ **6.** Специалист по органическим пищевым продуктам. Зарплата: от $50 000 до $80 000 в год.

■ **7.** Медицинские консультанты по генетике. Зарплата: от $58 000 до $64 000 в год.

■ **8**. Специалист по уходу за престарелым человеком (сиделка). Зарплата: от $23 000 до $25 000 в год.

Евангелие от IT: новая профессия

По данным компании HeadHunter, официально такой должности не существует, но на рынке людей, называющих себя IT-евангелистами, уже много. И каждый объясняет специальность по-своему.

ЧТО СТОИТ ЗА НАЗВАНИЕМ ПРОФЕССИИ

Гайдар Магдануров экспериментировал с компьютерными программами еще в школе. Однажды создал собственную программу, а скоро друзья и знакомые начали обращаться с просьбами разработать программы для них. Потом потянулись настоящие заказчики, например один подмосковный завод. Магдануров начал выступать на семинарах и конференциях по веб-технологиям, писал на эту тему статьи. С 2000 г. получил официальную поддержку со стороны компании Microsoft и в 2007 г. вошел в ее штат в качестве IT-евангелиста.

«Меня часто принимают за маркетолога. Люди думают, что я буду нахваливать конкретный продукт. А когда я начинаю говорить о технологиях и их использовании, отношение сразу меняется», — рассказывает Магдануров. Кстати, евангелистом он числится только в глобальной HR-базе Microsoft. В российской трудовой книжке записано, что он эксперт по веб-технологиям.

«Сказать, что в России официально есть профессия евангелиста, нельзя. Есть технические консультанты», — констатирует Наталья Сержанова, руководитель IT/телеком-направления кадровой корпорации Manpower. «Еще несколько лет назад никто у нас не слышал о такой профессии. А сегодня чуть ли не каждый, особенно в сфере IT-маркетинга, называет себя евангелистом», — возражает на это Магдануров.

СЛОЖНАЯ ВАКАНСИЯ

Вакансии IT-евангелиста встречаются редко, и людей на них подбирать сложно. Нужно, чтобы человек был технически продвинутым и при этом общительным и компанейским, а эти качества не всегда совпадают, говорит Юрий Вировец, президент HeadHunter: в большинстве компаний даже нет отдельной позиции евангелиста, схожие функции выполняют менеджеры по продвижению продукта. За неимением соответствующей должности трудно точно определить уровень заработка такого специалиста, но Сержанова из Manpower говорит, что речь может идти о 100 000 руб. в месяц — такова средняя зарплата технического консультанта. На рынке нет единого мнения по поводу названия, нет даже точной даты возникновения профессии. «Само понятие «Т-евангелист» появилось около пяти лет назад, поскольку в силу специфики традиционные методы продвижения в сфере IT не особо эффективны», — говорит Ольга Азовская, консультант по подбору персонала направления «IT и телекоммуникации» холдинга «Анкор». «Должность IT-евангелиста была официально введена в Microsoft в 2000–2001 гг.», — утверждает Владимир Габриэль, руководитель экспертной группы в Microsoft. А Сержанова вспоминает американских IT-евангелистов Гая Кавасаки и Майкла Бойча из компании Apple, которые занимались продвижением компьютеров Macintosh еще в 1983 г.

Мария Подцероб
Ведомости

Многих смущает религиозное название профессии. «Но, по сути, евангелист — это популяризатор технологий. Один человек технологию изобрел, а другой о ней рассказал. Похожей деятельностью занимались евангелисты — последователи Христа», — говорит Габриэль. В Америке такое название должности ни у кого не вызывает удивления, зато в не христианских странах компании вынуждены по-другому называть таких специалистов, добавляет он.

МАРКЕТИНГ И ПРОПОВЕДЬ

«Один человек создал компанию и заложил в нее идею, которую пропагандирует на рынке, сообщая всем, что идея его компании лучше других. Потом у него появляются последователи. Это и есть евангелисты», — рассказывает Михаил Елашкин, бывший IT-евангелист SAP. «По сути, это технологический маркетинг. Но обычный маркетолог продвигает только свойства продукта, а евангелист говорит прежде всего о задачах, которые можно решить с помощью продукта», — говорит Магдануров. Причем если маркетологи продукт только хвалят, то евангелист говорит и о недостатках, показывая пути их преодоления.

Совсем уж радикально трактуют профессию в Ассоциации IT-евангелистов со штаб-квартирой в Петербурге. «Мы обучаем протестантских пасторов проповедовать идеи Христа через интернет и другие средства связи, например смартфоны. Для этого они должны владеть IT-технологиями», — говорит Павел Левушкан, председатель правления ассоциации. Он считает свою организацию консалтинговым агентством, помогающим священникам расширить паству за счет использования новых технологий.

НЕ ПРОФЕССИЯ, А ПРИЗВАНИЕ

В России должность евангелиста официально существует только в таких крупных компаниях, как Microsoft, говорит Вировец. «У нас есть целый департамент евангелистов», — подтверждает Габриэль. Будучи математиком по образованию, он с 1992 г. занимался разработкой программного обеспечения, был директором по технологиям в разных интернет-компаниях, потом сам возглавлял интернет-компанию, а в 2006 г. пришел в Microsoft. Сейчас Габриэль занят бизнес-девелопментом в евангелизме — ведет отдельные, самые яркие проекты, которые демонстрируют преимущества технологий Microsoft. Его аудитория — не только профессионалы, но и представители бизнеса, которым он рассказывает о технологических новинках.

Многие евангелисты считают себя таковыми пожизненно, даже если не занимают официальной должности. Например, Антон Носик: «Я был евангелистом интернета, когда меня еще никто так не называл. Я вел блог, где объяснял, в чем преимущества новых технологий». Носик сотрудничал с 14 периодическими изданиями, от которых получал гонорары за статьи на эту же тему. По его словам, евангелизм был для него увлечением. Лишь потом появилась официальная должность в компании «Суп». Но и сейчас, когда Носик уже ушел из компании, он продолжает считать себя евангелистом: «Я веду в livejournal.com блог и рассказываю, чем хорош ЖЖ».

Отсутствие четких границ профессии привело к тому, что евангелистов развелось слишком много, сожалеет Михаил Елашкин, официально числившийся в SAP евангелистом: «Некоторые просто читают корпоративные маркетинговые материалы и потом повторяют прочитанное». А настоящему евангелисту свойственно глубокое знание предмета, большой опыт использования технологий и аналитический склад ума, который позволяет убеждать аудиторию. ■

ЧТО ЭТО ТАКОЕ

Антон Носик
бывший IT-евангелист компании «Суп»

Евангелизм – это новый вид PR, который продвигает ценности технологической платформы. Разница в том, что PR-менеджер за деньги транслирует текст заказчика, а евангелист сам досконально разбирается в предмете и своим примером заражает людей.

✓ Евангелист — это популяризатор технологий. Чем-то похожим занимались первые евангелисты, которые пытались донести до людей учение Христа

http://www.vedomosti.ru/career/

Без **маркетологов** никуда

Российский рынок маркетинга и рекламы оживился после кризиса. В этой сфере появляются новые специальности и карьерные возможности для молодых, утверждают в кадровых агентствах. При этом работодатели жалуются на нехватку квалифицированных кадров, а эксперты не довольны качеством маркетинговой политики в российских компаниях.

КАКУЮ ПОЛУЧИТЬ СПЕЦИАЛИЗАЦИЮ И КАКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РОСТА

Экономический кризис разорил многие маркетинговые компании, на рынке стало значительно меньше игроков, чем раньше, и конкуренция между ними ослабла, а это повлекло, в свою очередь, снижение роста качества услуг в сфере маркетинга, утверждает Анастасия Птуха, член совета гильдии маркетологов России и председатель совета директоров маркетингового агентства Step By Step. По ее наблюдениям, на рынке возник целый сонм частных консультантов в сфере маркетинга, за качество услуг которых поручиться нельзя. «В основном это бывшие сотрудники маркетинговых подразделений компаний и маркетинговых агентств, которые во время кризиса потеряли работу. Среди них, конечно, попадаются профессионалы высокого класса, но это редкость», — констатирует она.

Птуха убеждена, что в российском бизнесе не уделяется должного внимания качеству маркетинга. «Мы делаем проекты с директорами по маркетингу многих компаний и часто видим недостатки их маркетинговой стратегии. Но директор либо сам не понимает, что ее надо менять, либо не может донести эту мысль до собственника», — рассказывает она.

Но, несмотря на сложную ситуацию, рынок труда в сфере маркетинга постепенно оживляется после кризиса, констатируют рекрутеры. Маркетологи снова нужны, говорит Ирина Павлова, эксперт по рекрутменту в сфере продаж и маркетинга кадровой корпорации Manpower. По ее словам, из-за бума информационных технологий появились новые, наиболее востребованные специальности в маркетинге, такие как digital-менеджер (менеджер по работе с цифровыми технологиями) и онлайновый менеджер, которые продвигают услуги и продукты в различных интернет-ресурсах, социальных и профессиональных сообществах. «Еще три года назад такие позиции были только в компаниях, занимающихся высокими технологиями. Сейчас в них появилась необходимость во всех отраслях рынка», — говорит она.

Относительно новая и тоже очень востребованная на данный момент специальность — категорийный менеджмент (процесс управления ассортиментом), полагает Ольга Калушина, территориальный директор кадровой компании Kelly Services. Правда, специалистов в этой сфере остро не хватает, отмечает Ирина Павлова.

А Марта Годзина, консультант по подбору специалистов в области маркетинга, рекламы и PR, наблюдает повышенный спрос на маркетологов-аналитиков, особенно в секторе FMCG.

«Спрос на наши услуги действительно был большой в 2010 г. Сейчас интерес компаний к маркетинговым исследованиям несколько ослаб», — возражает Анастасия Птуха из Step By Step. Она связывает снижение внимания к маркетинговым исследованиям с повышением налогов. «Рост налогов съел ту часть бюджета, которую компании закладывали на

Мария Подцероб
Ведомости

исследования рынка», — считает она и добавляет: «Сейчас маркетинговые исследования все чаще заказывают в частном порядке топ-менеджеры крупных компаний, которые задумали уйти из большого бизнеса и открыть свое дело».

Из-за бума информационных технологий появились новые, довольно востребованные специальности, такие как онлайн-менеджер и digital-менеджер

КТО НАУЧИТ МАРКЕТИНГУ

Год назад группа компаний BBDO открыла собственную школу для обучения маркетологов и рекламистов. В первый же год конкурс достиг 15 человек на одно место, рассказывает Марина Швоева, директор по работе с персоналом компании. «Причина в том, что российские вузы дают недостаточно качественное образование по маркетингу и рекламе. Молодые люди предпочитают учиться непосредственно у работодателя, который может предоставить им рабочее место после учебы», — говорит она.

Только 10 топовых вузов дают приличное образование в сфере маркетинга и рекламы, констатирует Анастасия Птуха. Работодатели и рекрутеры причисляют к этой десятке: Российскую экономическую академию им. Плеханова, ВШЭ, экономический и социологический факультеты МГУ, Академию народного хозяйства при правительстве РФ, Финансовую академию при правительстве РФ. «Выпускники МГИМО хороши в тех сферах маркетинга, которые связаны с коммуникациями», — говорит Ирина Павлова из Manpower.

Преимущество на рынке труда получают те выпускники, которые имеют дополнительное образование, особенно зарубежное, говорит Ольга Калушина из Kelly Services. Очень ценится диплом MBA, в особенности если человек собирается быть управленцем в сфере маркетинга и рекламы, добавляет Ирина Павлова. «Знание английского хотя бы на среднем уровне нужно уже на начальных позициях», — отмечает Калушина. «У нас очень много западных клиентов, работа с которыми требует знания английского языка на высоком уровне. Без таких знаний невозможно сделать карьеру в области маркетинга и рекламы в иностранных компаниях», — говорит Швоева.

При этом весь рынок маркетинга и рекламы сосредоточен в основном в Москве и Санкт-Петербурге, в региональных вузах мало профильных факультетов, там делается упор на востребованные на местном рынке труда профессии, продолжает Швоева. «Из региональных вузов мы берем примерно 1% особо талантливых ребят, причем у них может быть совершенно разное образование», — говорит она и добавляет: «Для нас, как и для работодателя, главную роль играет не то, чему человек учился, а то, что он может делать и к чему у него способности. Иными словами, важен реальный опыт, отраженный в портфолио».

Главная проблема нашего вузовского образования в сфере маркетинга и рекламы — это большой отрыв от практики, говорит Анастасия Птуха. Под практическими знаниями она подразумевает обучение студентов на примерах и разбор конкретных кейсов. «Например, вы ставите перед студентами задачу: давайте подумаем, что было бы с компанией Apple, если бы у них не было собственного маркетингового отдела. Студенты должны понять, что такое вообще маркетинг и зачем он нужен компаниям», — говорит она. К сожалению, для большинства выпускников вузов это неясно, добавляет она.

Ребята выходят из вузов с очень слабыми знаниями, плохо знают математику и английский, не имеют никакого представления о том, как работает маркетолог или рекламист. На одну вакансию приходится просматривать до 80 кандидатов, жалуется Марина Швоева. С учетом этих проблем в школе BBDO учебную программу разработали так, чтобы студенты за несколько месяцев в сжатой форме проходили тот курс по маркетингу и рекламе, который в вузах растягивают на несколько лет. Большое внимание

уделяется практическим занятиям. Студенты пишут презентации, разбирают кейсы, параллельно с учебой проходят стажировку в BBDO Group. «После окончания курса примерно две трети выпускников остаются работать у нас, другие выходят на рынок труда. Насколько мне известно, они довольно востребованы», — рассказывает Швоева и добавляет: «Государство должно обратить внимание на низкий уровень вузовского образования в сфере маркетинга и рекламы, а пока компании обучают будущих сотрудников собственными силами».

ПЕРСПЕКТИВЫ РОСТА

На российском рынке маркетологи делают карьеру намного быстрее, чем в Европе

Стартовая позиция в компании для маркетолога — это ассистент отдела маркетинга. Он занимается документооборотом, заказом рекламных материалов, подготовкой отчетов по исследованиям, рассказывает Марта Годзина из «Анкора». Конечно, преимущество получают те, кто еще до окончания вуза прошел стажировку в компании, а таких много, говорит она.

Если карьера складывается в рамках крупной компании, то сотрудник передвигается на следующую позицию уже через 2–3 года, отмечает Ольга Калушина из Kelly Services. В основном молодые специалисты остаются работать в крупных компаниях, поэтому работодатели используют обычные методы удержания и мотивации. Новоиспеченному сотруднику предлагают достойный уровень оплаты, соцпакет, тренинги, возможность профессионального роста, добавляет она. «У нас на стартовых позициях почти нет текучки кадров», — подтверждает Марина Швоева из BBDO Group. «Мы долгое время предлагали выпускникам так называемый ученический трудовой договор, по которому компания обязуется дополнительно обучать работника», — рассказывает Анастасия Птуха из Step By Step. В свою очередь молодой специалист должен отработать в компании полтора года или вернуть стоимость обучения, если увольняется раньше. Впрочем, добавляет Птуха, обучение начинающим сотрудникам предлагают только 20 крупнейших компаний на рынке, остальные ничему не обучают. «Поэтому у нас так мало компетентных маркетологов», — сожалеет она.

На российском рынке маркетологи делают карьеры быстрее, чем в Европе, многие предпочитают работать в западных компаниях, где больше возможностей для развития, говорит Годзина из «Анкора». В среднем подъем по карьерной лестнице к верхним позициям занимает 8 лет. Квалифицированных кадров не хватает, и молодые специалисты быстро продвигаются, переходя из одной компании в другую на более высокую позицию, объясняет Ирина Павлова из Manpower. Частые смены работы связаны с тем, что более высокие позиции заняты старшим поколением маркетологов, которые не намерены кардинально менять свою профессиональную карьеру в ближайшие годы, продолжает Павлова.

Еще одна проблема: рынок ощущает нехватку молодых специалистов из-за демографического провала 1990-х гг. «Скоро компаниям трудно будет искать молодежь на стартовые позиции, особенно если нынешние сотрудники будут быстро вырастать до среднего или высшего уровня», — заключает Павлова. ■

Сколько получают ежемесячно маркетологи в крупных и средних компаниях

Начинающий специалист (ассистент отдела маркетинга, молодой специалист)	**40 000–50 000 руб.**
Специалист среднего уровня	**50 000–120 000 руб.**
Старший специалист и менеджер	**от 120 000 руб.**
Директор по маркетингу	**от 200 000–250 000 руб.**

ИСТОЧНИК: КАДРОВАЯ КОМПАНИИ KELLY SERVICES

Поделиться чаевыми

Официальные доходы обслуживающего персонала в российском общепите ничтожно малы, львиная доля дохода приходится на чаевые. Правда, эти деньги официально нигде не зафиксированы, поэтому отсудить чаевые, как это случилось в Бостоне, российскому официанту не дано

Бостонский федеральный суд недавно удовлетворил иск, поданный 2500 бариста американского Starbucks, которые не хотели делиться чаевыми с начальниками смены. Они утверждали, что компания нарушает закон штата о распределении чаевых. Иск был подан еще в 2008 г., но судебный процесс затянулся почти на три года. Все это время Starbucks пыталась доказать, что начальники смены законно получали чаевые, так как не являются менеджерами, а выполняют ту же работу, что официанты и бариста, — они работают неполный рабочий день и получают оплату на почасовой основе, в то время как менеджеры работают полный рабочий день и получают фиксированную зарплату. Однако судья пришел к выводу, что начальники смены имеют управленческие полномочия, а следовательно, не являются официантами в полном смысле этого слова. Компания Starbucks суд проиграла.

ДРУГОЙ КОЛЕНКОР

Американцы ежегодно заполняют декларации о доходах и вносят туда в том числе и чаевые — таким образом, чаевые в США облагаются налогом и являются официальным доходом, рассказывает Елена Перепелица, гендиректор консалтинговой компании в области ресторанного бизнеса RestCon. «В России чаевые не включаются в счет и не проводятся через кассу. Если бы работодатели стали вносить чаевые в официальные документы, они были бы вынуждены платить с них налоги», — говорит Дмитрий Кофанов, гендиректор и юрист компании NS Consulting. По его мнению, в России такой суд, как в Бостоне, был бы просто невозможен.

«Российская Starbucks — белая компания. В связи с этим чаевые у нас запрещены», — заявляет один из менеджеров кофейни Starbucks в ТРЦ «Метрополис». По ее словам, во время найма на работу компания предупреждает бариста о том, что чаевые брать воспрещается, так как в кофейнях принято самообслуживание. Директор по маркетингу компании эту информацию не подтверждает, так как просто не подходит к телефону. Зато посетители кофеен Starbucks утверждают, что неоднократно видели у кассы коробочку для чаевых.

«Чаевые являются важным источником дохода в российском ресторанном бизнесе, правда не для бариста, а для официантов», — говорит Перепелица. «У нас неконтактные барные стойки. Гости не общаются напрямую с бариста. Их обслуживают официанты, и именно официантам они оставляют чаевые», — рассказывает Екатерина Архипова, PR-директор сети «Кофемания». По ее словам, средний размер чаевых с заказа составляет около 200 руб.

ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ О ПРОФЕССИИ

Мария Подцероб
Ведомости

В России официанты зарабатывают мало — от 15 000 до 20 000 руб. в месяц. Львиная доля их дохода приходится на чаевые, которые могут доходить до 1000 руб. в день, объясняет Перепелица.

Известный ресторатор Дмитрий Ицкович, владелец кафе «Нейтральная территория» на Старой площади и «Пироги» на Маросейке, говорит, что чаевые составляют две трети заработка его официантов. Вместе с чаевыми сумма их месячного дохода приближается к 40 000–50 000 руб.

По словам Перепелицы, легализовать доход от чаевых не выгодно ни работодателю, ни работнику — оба не хотят платить налог. «Мы не указываем чаевые в приходных документах», — сообщает Ицкович.

Отсутствие четко разработанного законодательства в отношении чаевых привело к тому, что у ресторанов стали возникать проблемы, когда клиенты расплачиваются по счету кредитными картами. «Например, клиент просит: снимите чаевые с моей карточки. А никто не знает, как их провести через кассу. Такой статьи дохода сверх суммы, указанной в счете, не предусмотрено», — продолжает Перепелица.

ЧТО ВАЖНЕЕ

Мария Вуль, в прошлом бариста кофейни «КофеIn» на Большой Дмитровке, рассказывает, что в свое время получала мизерные чаевые, но все равно была вынуждена делиться ими с кондитерами и поварами, работавшими в ту же смену. «После распределения чаевых я получала на руки очень маленькую сумму», — вспоминает она. Как в большинстве российских кофеен, работающих по системе самообслуживания, клиенты оставляли чаевые в банке у кассы. Эта сумма делилась на равные части между всем обслуживающим персоналом.

«У нас официанты тоже делятся чаевыми с кухонными работниками и бариста. Они все вместе обслуживали клиента и вместе заслужили благодарность клиента», — говорит Архипова из «Кофемании».

В российском общепите есть два основных способа делить чаевые, рассказывает Перепелица. Первый — официант отдает 30% чаевых кухонным работникам и барменам. «В отличие от Запада у нас в ресторанах не принято сидеть у барных стоек и одаривать чаевыми барменов», — говорит она. По ее наблюдениям, бармены, которые не получали своей доли чаевых, начинали через некоторое время обворовывать заведение — ведь зарплаты у них такие же низкие, как и у официантов. Поэтому рестораны часто заинтересованы в том, чтобы весь обслуживающий персонал получал дополнительные доходы. Это нигде не записано, но существует как негласное правило, говорит эксперт.

Второй способ дележа чаевых похож на тот, с которым столкнулась Вуль. Все заработанные деньги складываются в коробочку и распределяются поровну между обслуживающим персоналом, рассказывает Перепелица. Участвуют ли в дележе начальники смены и администраторы, зависит от заведения. Менеджеры контролируют происходящее, но сами чаевых не получают, так как не принимают участия в обслуживании. Процесс дележа никак в официальных документах не зафиксирован. Просто в заведении так принято.

Официально уволить официанта за то, что он не поделился чаевыми, конечно, невозможно. Но в нашем ресторанном секторе, особенно в небольших частных ресторанчиках, людей часто увольняют незаконно, подчеркивает юрист Кофанов. «Именно из-за незаконных увольнений работники общепита чаще всего подают иски в суд, — говорит он и добавляет: — В России официанты не смогли бы выиграть суд из-за чаевых, подобный тому, что прошел в Бостоне, но часто выигрывают суды по незаконному увольнению. Для нашей действительности это более актуально». ■

Львиная доля дохода официанта приходится на чаевые, но легализовать этот доход не выгодно ни работнику, ни работодателю

Востребованные, но не дорогие

О нехватке инженерных кадров в России сейчас много говорят в правительстве. Эксперты объясняют такое положение дел двумя причинами: недостаточно хорошими условиями труда на заводах из-за плохого финансирования и низким престижем профессии в последние десятилетия.



Недавно на встрече в Московском энергетическом институте президент Дмитрий Медведев признал: «Без квалифицированных инженеров у нашей страны нет будущего». А во время посещения завода «Метровагонмаш» посоветовал техническим вузам перестать обучать студентов непрофильным специальностям и сосредоточиться на подготовке именно инженерно-технических кадров. Однако эксперты по рынку труда полагают, что глава государства пока лишь обозначает проблему, но не предлагает конкретных путей ее решения.

СКОЛЬКО ПЛАТЯТ

Экономическая ситуация в России такова, что в сфере услуг и продаж специалистам с дипломом инженера предлагается сейчас примерно в три раза больше вакансий, чем на производстве, констатирует Наталья Матеркляс, руководитель подразделения «Инжиниринговые ресурсы» кадровой компании Kelly Services. Здесь нужны менеджеры по продажам в сфере технического оборудования и сервисные инженеры, осуществляющие установку, запуск и обслуживание оборудования. Основные работодатели — филиалы западных компаний, которые создают неплохие условия труда и не испытывают сильного кадрового голода.

Что касается производства, то 90% рынка здесь занимают тоже западные корпорации, открывшие в России свои заводы, объясняет Матеркляс. Здесь востребованы инженеры-электрики, инженеры-механики, инженеры, работающие с системами автоматизации, технологи. «В западных компаниях продумана система работы с молодыми специалистами», — говорит Алена Занегина, директор по развитию компании по подбору персонала агентство «Контакт». Компании начинают работать с молодежью еще в студенческие годы: берут на практику, дополнительно обучают. Выпускникам сразу предлагают хорошие зарплаты (40 000–50 000 руб.), соцпакет и стажировки за границей. Это больше,

КАРЬЕРНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ИНЖЕНЕРОВ

Мария Подцероб
Ведомости

чем то, на что может рассчитывать выпускник среднего вуза. В итоге из 4–6 нанятых специалистов уходит не более одного, да и это считается плохим показателем. «Молодые специалисты в большей степени склонны к частой смене работ, чем люди среднего возраста. Если на предприятии нет специальных программ, удерживающих молодежь, то текучесть кадров среди молодых достигает 60–70%», — объясняет Занегина.

Именно это и происходит на российских предприятиях. Отечественные заводы не готовы конкурировать с западными по условиям работы, обучению и зарплатам (выпускник получает примерно 25 000 руб. в месяц). В результате в российской промышленности наблюдается острая нехватка молодых инженерных кадров, констатирует Галина Сгонник, руководитель индустриального направления кадрового холдинга «Анкор». Недавно в «Анкор», рассказывает она, обратилась одна производственная российская компания, которая хотела вернуть инженеров, ранее работавших на ее заводах и ушедших на западные предприятия. Российский производитель так и не смог сформулировать, на каких условиях он собирается переманивать обратно специалистов. «Компания говорила только о патриотизме. Это, конечно, важный фактор, но его недостаточно для принятия решения о смене работы, особенно когда речь идет о менее оплачиваемом варианте. Мы не взялись за этот проект», — рассказывает Сгонник.

Сейчас инженеров легко привлекают только сырьевые российские компании, где выделяются дополнительные средства на создание программ поиска, развития и удержания специалистов. В других отраслях таких программ не существует, так как на это нет средств, считают специалисты. Возможно, правительству стоило бы начать вкладывать деньги в модернизацию и развитие отечественного производства, а не просто говорить об этой проблеме, осторожно замечают они. Тогда и кадрового голода на российских заводах не будет — молодые с удовольствием пойдут работать туда, где им могут предложить хорошие условия.

КАК И ГДЕ УЧАТ

Разговоры о высоком уровне технического образования в России уже устарели: в вузах не готовят к реальной жизни, а уровень образования отстает от требований компаний, говорит Галина Сгонник из «Анкора» и добавляет: базовая подготовка остается сильной, но вузы не дают знаний в области современных технологий и программных продуктов. Сейчас в технических вузах практика по учебному плану занимает всего 2,5 месяца. За это время студент не может освоить специальность, считает Ольга Назарова, директор департамента «Корпоративный университет» компании «Русал», которая сотрудничает с 85 вузами по всей стране. Чтобы лучше подготовить студентов, компания предлагает профильным вузам уже со второго курса на полгода отправлять студентов на производственную практику. Кроме того, компания советует давать студентам больше часов по практике и теории управления производством, экологии и психологии, предмету, столь необходимому будущим руководителям производственных подразделений. А часы по таким общеобразовательным предметам, как философия и общая физика, можно немного сократить.

Самые ценные инженерные кадры уже находятся в пенсионном или предпенсионном возрасте

Сейчас выпускники инженерных факультетов часто приходят на заводы «Русала» в качестве рабочих. Только после того как овладеют азами производства, они переходят на инженерные должности.

Еще один большой недостаток современного инженерного образования в России — незнание иностранного языка. Для работы в западной компании человек должен на английском языке уметь читать технические тексты, понимать обращенные к нему вопросы и уметь выражать свою мысль. Выпускник технического вуза не всегда это может

сделать, говорит Сгонник. Правда, добавляет она, сейчас некоторые молодые инженеры понимают, что английский язык им нужен и идут на языковые курсы. Процент выпускников с приличным иностранным языком немного увеличился.

Несмотря на все недостатки отечественной системы инженерного образования, работодатели называют список вузов, откуда они предпочитают брать выпускников. В Москве это МГТУ им. Баумана, МИСИ, МАИ, МЭИ, МАДИ, Губкинский институт, Московский горный институт. В регионах Уральский государственный технический университет (УПИ), Новосибирский электротехнический институт (НЭТИ), технические факультеты Новосибирского государственного университета и Томского государственного университета, Санкт-Петербургский государственный горный институт, Нижегородский государственный технический университет (НПИ).

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Профессия инженера не подразумевает головокружительную карьеру, процесс становления специалиста занимает много времени, говорит Марина Молодчая, директор по персоналу строительного холдинга Rodex Group, где 60% строителей имеет инженерное образование.

Выпускник технического вуза может сделать либо техническую, либо административную карьеру. Первая требует больше времени: в среднем 3–5 лет на стартовых позициях, так как быстрее невозможно освоить оборудование. Однако, говорят эксперты, технарей по призванию не смущают медленные темпы карьерного роста — им интересно осваивать технические продукты. Карьера управленца в технической сфере делается гораздо быстрее: в среднем 2–3 года на стартовых позициях. На заводах административная карьера может выглядеть так: стартовая позиция, к примеру, инженер-электрик (40 000 руб. в месяц и 2–3 года в должности), потом супервайзер (50 000 – 70 000 руб.), затем начальник планово-предупредительного ремонта (70 000–85 000 руб.), главный инженер (90 000–120 000 руб.) и, наконец, технический директор (120 000–150 000 руб.).

Быстрее делают карьеру выпускники, которые начали работать еще в студенческие годы. «С третьего курса студенты, которые хорошо учатся, получают нашу стипендию, проходят у нас практику, участвуют в конкурсах по профмастерству», — рассказывает Ольга Назарова из «Русала». Таких выпускников компания гораздо чаще берет сразу после окончания вуза на инженерные позиции, добавляет она. А в Rodex Group выпускники начинают карьеру с позиции специалиста-инженера. Для наиболее перспективных сотрудников составляются четкие карьерные планы, рассказывает Марина Молодчая.

По данным экспертов, инженерные кадры, как технические, так и управленческие сейчас востребованы более всего в нефтегазовой, авиационной, автомобильной, энергетической и IT-отраслях. Но молодые неохотно идут на производство. «Это тяжелый труд, а профессия инженера до сих пор считается не очень престижной. О ней не пишут книг, не снимают фильмов, как в советские времена. В стране должна поменяться идеология», — считает Ольга Назарова из «Русала».

Старые инженерные кадры выходят на пенсию, а люди среднего возраста, получившие инженерное образование в постсоветское время, в своем большинстве ушли из профессии и не могут обучать молодое поколение, говорит Галина Сгонник из «Анкора». По ее мнению, проблему с воспитанием новых кадров надо решать безотлагательно. «Если не будут приняты системные меры на уровне всей страны, боюсь, мы безвозвратно потеряем наши инженерные кадры. Уже скоро их некому будет учить», — заключает она. ■

✓ Инженеров по призванию не смущает медленное продвижение по карьерной лестнице, они получают удовольствие от освоения нового оборудования

С чего начать юристу



КАКУЮ ВЫБРАТЬ СПЕЦИАЛИЗАЦИЮ

Часто студент-юрист карьерист, уже когда учится на последних курсах университета, представляет свой путь и, не успев получить диплом, спешит устроиться в крупную юридическую компанию в погоне за высоким социальным статусом и материальным положением. Однако спустя несколько лет вдруг обнаруживает, что его не приглашают выступать на конференции, ему не звонят за комментарием журналисты и зарабатывает он существенно меньше своих коллег или бывших одногруппников.

Иногда виной тому непопулярная юридическая специализация и компания, выбранная в самом начале карьеры, говорит независимый HR-консультант Наталья Медведева: очень важно понимать, в какую сторону идет современное законодательство, запрос на каких специалистов сейчас на рынке и какие из существующих компаний занимают наиболее сильные позиции, то есть работают с наиболее крупными клиентами и получают наиболее высокое вознаграждение.

ГДЕ РАБОТАТЬ

Начинать карьеру нужно в юридическом консалтинге, уверена Екатерина Горохова, генеральный директор Kelly Services: там разная специфика, можно попробовать и выбрать специализацию. Кроме того, работа всегда сложная, всегда challenge, добавляет она, in-house такой работы не будет. Все компании, для которых юридическая деятельность не является профильной, в случае громких и сложных дел обращаются только в специализированные юридические агентства, соглашается Мария Силина, менеджер по работе с клиентами агентства «Контакт».

Получить ответ на вопрос, в какую консалтинговую компанию пробоваться на работу, можно, открыв любой из наиболее уважаемых рейтингов юридических компаний, например Chambers&Partners или Legal 500 — оба весьма известны в юридическом сообществе.

Если студенту повезло и он хотя бы отдаленно представляет себе, в каком именно юридическом направлении ему хотелось бы работать, то самое время открыть Legal 500 (результаты Chambers&Partners еще не подведены). Рейтинг издается с 1987 г. и представляет собой анализ юридических фирм в более чем 90 странах Европы, Ближнего Востока, Азии, Северной и Южной Америки, а также Карибского региона. Рейтинг строится по соответствующим областям специализации (банковское право, слияния и поглощения и т. д.), в разделе, посвященном России, их выделено 12. В каждом разделе указано порядка 20 или более юридических компаний, являющихся лидерами в указанной специализации, — в общем, есть из чего выбрать (см. врез).

Мария Шпигель
Для Справочника карьериста

Например, если студент решил, что хочет стать специалистом в антимонопольном законодательстве, ему имеет смысл устраиваться на работу, например, в Baker &McKenzie, Clifford Chance, Goltsblat BLP, однако не по уровню квалификации специалистов, а по набору проектов они уступают адвокатскому бюро «Егоров, Пугинский, Афанасьев и Партнеры», лидеру рейтинга, говорит Евгений Большаков, юрист компании.

Если же студента больше интересуют налоги, то можно обратиться в компанию Pepeliaev Group или «ФБК-Право», продолжает он. На рынке ценятся также Salans и DLA Piper, говорит Максим Казанцев, заместитель генерального директора инвестиционной компании «Арбат Капитал». Туда же нужно идти, если студента привлекает работа с офшорами, добавляет Дмитрий Никитин, юрист одной из компаний, специализирующихся на офшорном праве: со временем специалистов отправляют в командировки, например, в солнечный Кипр.

Закономерно, что у компаний, как правило, не одна ведущая специальность, поскольку клиенты ценят возможность получить комплексную услугу, говорит независимый HR-консультант Наталья Медведева. Однако специалистами широкого профиля юристы становятся, когда хорошо разбираются в нескольких смежных узких областях, но начинать нужно с малого, уверяет она. Лучше набирать этот опыт во внешнем юридическом консалтинге, добавляет Горохова: зарплаты там существенно выше. Но студенту нужно заранее определиться, чего он хочет: если хочет уходить вовремя домой, то ему нужно идти в in-house, а если студент хочет построить карьеру, то нужно идти в юридический консалтинг, например в «большую четверку», и работать от зари до зари. Зато там можно приобрести универсальный опыт и потом идти на должности с окладом в 500 000 и 600 000 руб., уверяет она.

КОМПАНИИ, ЗАНЯВШИЕ 1-Е МЕСТО В LEGAL 500:

Банковский и финансовый секторы
- Allen & Overy Legal Services
- Clifford Chance
- Herbert Smith CIS LLP
- Linklaters CIS

Фондовый рынок
- Cleary Gottlieb Steen & Hamilton LLP
- Latham & Watkins LLP
- Linklaters CIS
- Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP

Корпоративное право, слияния и поглощения
- Cleary Gottlieb Steen & Hamilton LLP
- Freshfields Bruckhaus Deringer
- Linklaters CIS
- Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP
- White & Case LLC

Урегулирование споров
- Baker & McKenzie – CIS, Limited
- Egorov, Puginsky, Afanasiev & Partners

Трудовое право
- Salans

ТЭК и природные ресурсы
- Akin Gump Strauss Hauer & Feld LLP
- Baker Botts L.L.P.
- Dewey & LeBoeuf LLP
- Herbert Smith CIS LLP
- Linklaters CIS
- White & Case LLC

СКОЛЬКО ЗАРАБОТАТЬ

Выпускника с небольшим опытом работы, а тем более студента, компании, входящие в список Legal 500, возьмут лишь на самую младшую должность — помощника юриста, говорит Большаков. При этом зарплата зависит от компании, говорит Горохова: самая маленькая зарплата для выпускника со средним английским — около 20 000 руб. Средняя зарплата при этом 20 000–30 000 руб., соглашается Светлана Маюрова, юрист ЗАО «ПраймИнвест», однако выпускникам ведущих вузов могут заплатить больше, добавляет она. Приоритет отдается выпускникам и студентам из МГЮА, МГУ и ВШЭ, убеждена Горохова: еще ценятся студенты юридического факультета РУДН и ГУУ. Как правило, мы рассматриваем выпускников всех вузов, однако опыт показывает, что берем в основном из МГЮА, МГУ и ВШЭ, подтверждает Большаков. Но и им платят крайне неодинаково, добавляет один из юристов Baker&McKenzie: все зависит от того, как себя человек покажет во время серии собеседований и по результатам тестовых заданий. В российских ком-

Интеллектуальная собственность
- Baker & McKenzie — CIS, Limited
- Hogan Lovells (CIS)

Частно-государственное партнерство
- Allen & Overy Legal Services
- Freshfields Bruckhaus Deringer
- Linklaters CIS
- Salans

Недвижимость
- Baker & McKenzie — CIS, Limited
- CMS Russia
- Clifford Chance
- Goltsblat BLP
- Linklaters CIS
- Salans

Судоходство и наземный транспорт
- Jurinflot International Law Office

Сектор высоких технологий, СМИ и телекоммуникаций
- Hogan Lovells (CIS)
- Salans

Налоги
- Baker & McKenzie – CIS, Limited
- Pepeliaev Group
- Salans

паниях максимум, который могут заплатить на начальной должности, — 50 000 руб. для студента и 80 000 руб. для выпускника, признаются юристы. Но это самый-самый максимум, что бывает крайне редко, подчеркивают они: в дальнейшем продвижении по карьерной лестнице также возможна значительная разница, вплоть до двукратной.

В иностранных компаниях все более формализовано, есть вилки зарплат для каждого уровня, в частности, на позицию младшего юриста (сразу после окончания вуза) могут поставить 100 000 руб. и даже 120 000 руб., продолжает юрист Baker&McKenzie: однако (если не какие-то исключительные обстоятельства) там студенту открыта только самая начальная вакансия. В западных компаниях существует система грейдов, которые определяют уровень зарплаты в зависимости от опыта, подтверждает Горохова. В российских компаниях возможностей для маневра больше — есть случаи, когда студентов берут на следующую позицию — младшего юриста, делится Никитин.

В целом в западных компаниях юристы изначально приходят на позиции с более интересными условиями, но потом их карьерный рост и развитие протекают более медленно, соглашается Силина.

ЗА КЕМ БУДУЩЕЕ

Поработав in-house 2–3 года и подтянув английский, можно рассчитывать на 70 000–80 000 руб. gross, говорит Горохова. Однако через 2–3 года работы в консалтинге можно получать уже ближе к 150 000 руб., продолжает она: к этому моменту юрист уже приобретает достаточно специальный опыт в одной-двух сферах. В дальнейшем чем в более узкой сфере в числе прочих работает юрист, тем выше будет его зарплата, рассказывает Горохова: например, юрист со знанием авторского права будет высоко оплачиваться, например, в Universal или со знанием медицинского права в фармкомпании.

Определить, в каком направлении будет развиваться юридический рынок, непросто, однако о наиболее перспективных направлениях можно получить представление из новостных заметок, говорит Медведева. Например, до недавнего времени ФАС не представляла реальной силы, и бизнес с ней практически не сталкивался, несколько лет назад антимонопольная практика была лишь у некоторых юридических компаний, вспоминает Большаков. Сейчас, особенно после принятия очередного антимонопольного пакета, ФАС приобрела значимость, и в ближайшие годдва антимонопольная практика появится во всех крупных компаниях, уверен Большаков. После повышения ставки социального налога до 34% и массового увода зарплат «в тень» можно предположить новый виток развития оптимизации налогообложения и увеличения количества споров с ФНС, добавляет Маурова. Юриспруденция — очень творческая профессия, улыбается Медведева. ■

О перспективных направлениях в юриспруденции можно получить представление, просматривая новостные заметки

СКОЛЬКО ПОЛУЧАЮТ ЮРИСТЫ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ (В РУБЛЯХ)

In house Consulting
- обычный вуз, средний английский: 20 000–30 000
- ведущий вуз, отличный английский: 40 000–50 000 50 000–70 000

Как научиться **искать работу,** не выходя из дома

Вы зарегистрированы «Вконтакте» или «Живом журнале»? Любите получать информацию через интернет? Вы уже задумались о планировании карьеры и поиске работы, но не знаете, как научиться это делать правильно?

Алия Беляева
консультант по карьере и наставник по поиску работы Job Search Coach

Можно ли начать построение карьеры и поиск работы через интернет и правильный ли это выбор. Почему? Прежде всего потому, что:

- Это удобно: вы слушаете преподавателя курса или консультанта прямо из дома, «не вставая с дивана».
- Это, как правило, дешевле, чем очные курсы (средняя стоимость 3-часового очного мастер-класса по карьерному планированию — 1500–2000 руб. Столько же могут стоить две недели интернет-тренинга по поиску работы).
- «Кого хочешь выбирай» — можно выбрать определенного тренера или консультанта из любого города.
- Это экономия времени: задания можно выполнять в любое время в течение дня (исключение составляют вебинары, хотя и там можно позже послушать запись), не нужно тратить время на дорогу до курсов, стояние в пробках.

Какие виды обучения через интернет существуют:

Вебинар	Семинар, проводимый через интернет в реальном времени. Участники слышат голос ведущего, могут задавать вопросы и общаться друг с другом в чате.	Сервисы вебинаров: **http://www.v-class.ru/** **http://webinary.com.ua/**
Тренинги в социальных сетях («Живой журнал», «Вконтакте»)	Ведущий публикует обзор темы и задания (могут быть в виде текста, аудиофайла, видеофрагмента). Участники выполняют задания, отчитываются в комментариях к записям.	**http://vkontakte.ru/club14834871** (Группа «В поисках работы вашей мечты»), **http://community.livejournal.com/1day_1step/** (Еженедельные интернет-тренинги по разным темам)
Тренинг «в коробке»	Материалы прошедшего интернет-тренинга собираются в один файл, который можно скачать или записать на диск.	**http://www.ready4job.ru/** (Бесплатно получить материалы интернет-тренинга «Хорошая работа — как найти?»)
Онлайн-тестирование	На сайте есть опросник или тест, ответив на вопросы которого вы можете потренироваться в определенном навыке, получить оценку своим знаниям и др.	**http://jobsearchcoach.ru/test** (Пройти тест «Собеседование»)
Онлайн-консультации	Вы можете выбрать консультанта по интересующему вас вопросу и задать ему вопрос прямо на сайте (как правило, бесплатно) или назначить skype-консультацию платно (популярные виды услуг: психологическая консультация, консультирование в процессе поиска работы, коучинг).	**http://ka.hh.ru/** (Проект «Карьерный консультант» компании HeadHunter — можно бесплатно задать вопрос консультантам из разных компаний). Консультации по карьере и поиску работы, в том числе через skype: **http://www.jobsearchcoach.ru, http://beclever.ru/**

Зачем нужна стажировка и как подходить к ее поиску

ГЛАВНЫЕ АРГУМЕНТЫ В ПОЛЬЗУ ПРАКТИКИ

Стажировка — это способ погрузиться в выбранную профессию на несколько месяцев (обычно 2–3) и узнать, что же на самом деле значит работать маркетологом, аудитором, рекрутером или логистом. В течение этого времени у студента появляется уникальная возможность применить полученные в вузе знания на практике и почувствовать себя полноценным сотрудником компании. На сегодняшний день на рынке существует большое количество компаний, которые принимают студентов на практику на ежегодной основе и имеют разработанные программы стажировок. Это позволяет стажерам принять участие в актуальном для организации проекте и привнести значимые изменения в ее повседневную деятельность.

Можно выделить три основные причины, по которым студентам непременно стоит пройти стажировку в компании:

1. Во-первых, это прекрасная возможность узнать больше о той сфере деятельности, которая была выбрана в качестве предмета изучения в вузе. Зачастую выбор университета или института сразу после окончания школы делается по рекомендациям близких, родных, знакомых и во многом зависит от возможности поступления в то или иное учебное заведение. Однако осознание правильности выбора приходит к человеку спустя какое-то количество времени. Возможность понять на практике, чем конкретно вы будете заниматься после окончания университета, — это шанс, который действительно стоит использовать. Вы сможете увидеть работу специалиста той или иной сферы изнутри и понять, чем хотелось бы заниматься именно вам. Благодаря нескольким месяцам работы вы сможете обозначить дальнейшие пути профессионального и личностного развития, на чем необходимо сконцентрировать внимание и усилия в будущем. Возможно, это даже изменит ваше отношение к учебному процессу, поможет понять, какие дополнительные знания и навыки необходимы для успешной профессиональной карьеры в данной отрасли.

2. Во-вторых, стажировка, безусловно, предоставляет студенту возможность познакомиться с работой в отдельно взятой компании. Ведь до тех пор пока вы не стали счастливым обладателем собственного бизнеса, вы будете работать в рамках определенной компании и от того, как строится работа именно в ней, зависит ваш успех, развитие и комфорт. Не забывайте, что ритм учебного процесса в вузе и ритм трудовой жизни во многом отличается и в большинстве случаев люди проводят значительную часть жизни именно на работе. Выбор такого места должен быть сделан с особой тщательностью. Во время стажировки вы сможете познакомиться с основными бизнес-процессами компании, с ее внутренними программами, методологиями, структурами. Во многих компаниях у вас будет шанс принять участие в обучающих программах, тренингах и семинарах. Шанс приобрести новые знания, которые вы сразу же можете использовать. Кроме этого во время стажировки вы сможете оценить, насколько корпоративная культура данной компании подходит именно вам. То, как ощущают себя ее сотрудники, как строятся процессы комму-

Елена Трагудистис
менеджер центра карьер
Высшей школы
менеджмента СПбГУ

Как правило, во время обучения в высшем учебном заведении студенты не испытывают недостатка в теоретических знаниях. Они практически ежедневно посещают лекции, изучают различные методы и модели, однако понять, как применить все эти знания в реальной жизни, получается не всегда. В такой ситуации наиболее разумное решение проблемы — участие студента в программе стажировок или, как ее также часто называют, производственной практике.

никации, баланс работы и личной жизни, с каким настроением люди приходят на работу и уходят с нее. Вплоть до того, насколько удобно и комфортно вам находится в определенном здании, за конкретным рабочим местом. Помимо прочего одним из важнейших доводов в пользу прохождения стажировки становится потрясающая возможность познакомиться с новыми интересными людьми. Со многими из них вы столкнетесь, «выйдя в большое плавание».

3. И наконец, не стоит забывать и о том, что как во время поиска стажировки, так и во время ее прохождения у вас будет еще один повод, чтобы оценить свои возможности, лучше узнать себя и раскрыть свой потенциал.

Таким образом, проработав несколько месяцев в компании, вы сможете узнать, хотите ли вы работать в данной организации или стоит попробовать найти что-то иное, а возможно, вы поймете, что как раз этим вы заниматься не хотите и работа по данной специальности окажется совсем не тем, чем вы представляли себе со студенческой скамьи. Это естественный этап в личностном развитии и построении профессиональной карьеры. А возможно, именно работа в компании X раскроет перед вами двери перспективного карьерного роста и окажется той самой компанией вашей мечты, предложение о работе в которой вы получите, еще не закончив вуза. Не забывайте о том, что стажировка обогатит вас не только профессионально, но и личностно.

КАК НАЙТИ

Если вы поняли и приняли важность прохождения стажировки, то естественным образом на горизонте появляется вопрос: а с чего же начать? И самое главное здесь понимание того, чтобы вам было интересно. Подумайте о том, что вы уже изучили в вузе, что бы хотелось попробовать воплотить в жизнь, о чем узнать больше, какие сферы интересуют больше всего. Можно создать для себя определенный план действий, составить перечень критерий, который вы предъявляете как к работе, так и к конкретной компании. Это поможет вам сконцентрировать собственные усилия и более четко понять, что конкретно вы ищите. Хочется отметить, что чем раньше вы приступите к действиям, тем лучше. Формирование внутреннего ощущение и понимания того, что вы хотите, процесс нелегкий и может потребовать значительного количества времени и усилий как физических, так и моральных. Поэтому начать этот процесс лучше с начала учебного года и не откладывать дело в дальний ящик.

— Для того чтобы найти именно то, что вы ищете, необходимо быть активным. К сожалению, работа мечты сама не постучится в вашу дверь. Соберите как можно больше информации. Читайте, интересуйтесь, спрашивайте. Пообщайтесь с однокурсниками и с людьми, которые уже проходили стажировку. Они смогут поделиться своим опытом и помогут избежать основных, стандартных ошибок. Обратитесь в центр карьер, если он

есть в вашем вузе, специалисты которого расскажут вам об имеющихся предложениях и основных требованиях, предъявляемых компаниями. Кроме этого существуют центры профориентации, которые смогут помочь вам в выборе подходящей отрасли, компании и конкретной области работы. Обязательно посещайте ярмарки вакансий и общайтесь с представителями компаний. Люди — это основа любой организации, они смогут дать вам гораздо больше, чем любой текст. Однако не стоит забывать, что специализированные сайты для молодых специалистов будут хорошим дополнением к тем источникам информации, которые у вас уже имеются.

— Говоря об интернет-ресурсах, полезным будет изучение рейтингов компаний, которые находятся в открытом доступе. В них вы можете найти самые популярные и успешные компании для молодых специалистов в целом, а также «мастеров своего дела» в отдельно взятой отрасли и сфере деятельности. Изучите сайт понравившейся вам компании. Большинство крупных организаций обновляют информацию регулярно и объявляют конкурс на стажировку как в летний, так и в зимний периоды.

Один из самых интересных способов получить предложение о стажировке — проявить себя в деловых играх

Одним из самых увлекательных и интересных способов получить предложение о стажировке считается участие в деловых играх, конкурсах, решениях бизнес-кейсов, которые компании организуют самостоятельно. Это позволит вам проявить себя, узнать больше о специфике и познакомиться с представителями компании, а также хорошо зарекомендовать себя. Кроме этого в вузах часто проходят гостевые лекции, семинары и мастер-классы. Участвуйте, будьте смелее. Компании действительно обращают внимание на самых ярких и активных студентов, которых впоследствии они с радостью приглашают и принимают на программы стажировок.

После того как вы нашли ту компанию и стажировку, которая была бы вам наиболее интересна, необходимо должным образом подготовиться к этапам отбора. И здесь не обойтись без резюме. В интернете есть множество сайтов, которые детально описывают, как правильно составить резюме и не допускать типичных ошибок. Обязательно покажите его другим людям, проконсультируйтесь с центром карьер или центром занятости (при наличии такого в вашем учебном заведении). Обсудите его с друзьями, родственниками. Один из очень хороших советов, которые я слышала от специалиста по подбору персонала, была рекомендация дать на изучение свое резюме бабушке или дедушке. Если оно будет понятно и доступно им, то и другие люди с легкостью его поймут. На сегодняшний день компании заинтересованы не только в получении вашего резюме, но и сопроводительного письма. Это отличная возможность акцентировать внимание работодателя на сильных моментах ваших образовательных и внеучебных успехах. Обязательно детально изучите требования, предъявляемые к кандидату, постарайтесь отразить в вашем резюме и сопроводительном письме те качества и черты, которые компания ищет в своих будущих стажерах.

В вопросе поиска желаемой стажировки будьте открыты. Необходимо найти баланс между соглашением на первое предложение, которое попалось вам на глаза, и позицией ожидания исключительно компании и работы, которая может существовать только в вашем воображении. Не отказывайтесь от существующих предложений сразу. Потратьте время и усилия, чтобы оценить возможность, которую предоставляет компания. Рассмотрите со всех сторон ее плюсы и минусы. Не делайте поспешных выводов. Может быть, работа вашей мечты именно здесь вас и поджидает!

Дерзайте! Пробуйте! Не бойтесь ошибаться! Это опыт, который даст вам возможность понять, как двигаться и развиваться дальше.

От всего сердца желаю вам профессиональных и личностных успехов! ■

более подробно о прохождении стажировки см. на стр. 113

Когда надо соглашаться на **скучную работу**

ЛИЧНЫЙ ОПЫТ

Трудно достичь успеха, не понимая, чего именно ты хочешь. Сопоставив свои интересы и способности с возможностями на рынке труда, к 3-му курсу я понял, что хочу работать одновременно в двух направлениях: финансах и международном развитии. Поэтому позиция консультанта в глобальной финансовой организации, такой как Всемирный банк, — моя мечта. Тем не менее, чтобы попасть туда, сначала необходимо получить опыт в частном секторе, желательно в разных странах.

Мне повезло: по окончании 1-го курса я устроился стажером в розничное подразделение Райффайзенбанка (Москва). Отсутствие опыта работы объясняло сферу моей ответственности: архивирование личных дел клиентов и организация хранения банковских карт. Несмотря на рутину и символическое вознаграждение, я ценю этот опыт и до сих пор испытываю особые чувства к Райффайзенбанку. Эта работа помогла мне узнать основы банковских операций и приобрести навыки делового общения. А главное — благодаря моему коллеге в банке я попал в AIESEC.

Через два месяца я стал координатором проекта международных стажировок. Я не ожидал, что на 2-м курсе смогу получить такой менеджерский опыт. Пришлось узнать на деле, как правильно ставить цели, вести переговоры, мотивировать людей, проводить тренинги, управлять затратами. Общение со студентами из разных стран не только улучшило мой английский, но и заставило посмотреть на мир другими глазами, например стать ответственным за имидж России за рубежом. Под конец проекта я решил поехать на стажировку в «Фиба Факторинг» (Стамбул).

В Стамбуле я работал стажером отдела международного факторинга. В мои обязанности входили общение с факторами-корреспондентами, финансовый анализ потенциальных клиентов и проведение исследования о перспективах развития факторинга в России. В Турции мне было достаточно легко адаптироваться, поскольку мое детство прошло в Туркмении. Поэтому следующим летом мне хотелось поехать в более экзотическую страну, которой оказалась, как ни странно, Эстония. Хансабанк (Таллин) одним из первых предложил мне интересную работу: моей задачей стало проведение исследования, в котором сравниваются по финансовым показателям группа «Ханса» и лучшие банковские группы Скандинавии и Восточной Европы.

Сейчас мне необходимо сделать серьезный выбор в пользу одного из работодателей. Это я и собираюсь сделать, подав заявку на программу развития выпускников одной из ведущих кредитных организаций.

Каждый член организации AIESEC, учащийся на 4–5-м курсе, имеет возможность отправиться на стажировку. Существует четыре типа стажировок:

- программа в области экономики и управления (бухгалтерское дело, финансы, коммерция, международные отношения, маркетинг, реклама);
- техническая программа (разработка программ, информационные технологии, администрирование сетей, разработка сайтов, инженерия);
- социальная программа (социальные вопросы, развитие сообществ, проблемы бедности и неравенства);
- программа в области образования (преподавание в школах, развитие образовательных программ, преподавание языка).

Ежегодно в AIESEC по всему миру осуществляется 4000 стажировок. ■

✓ Лучше испытать тяжесть и скуку рутинной работы на первых курсах, чем терять на это время на последних

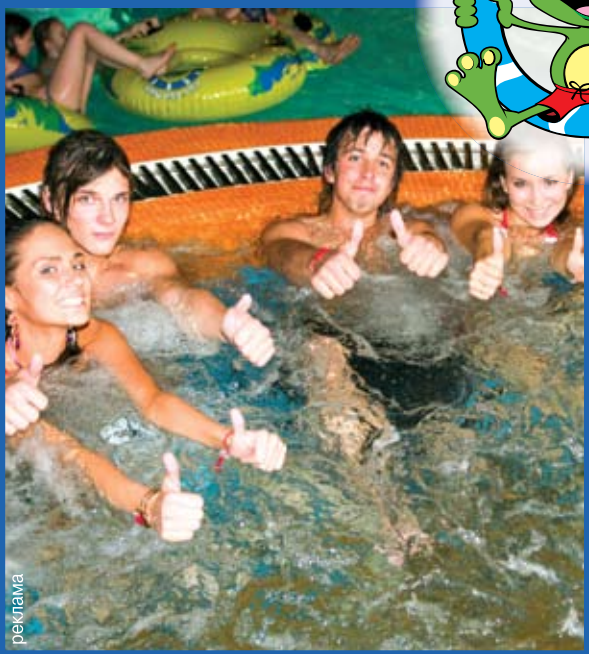
Александр Аннаев
Академия бюджета и казначейства





Студентам
скидка до 50%

КВА-КВА ПАРК





реклама



на рынке труда

Мифы бывалого карьериста

Устроиться на первую достойную работу — это трудная задача. Но гораздо труднее не просто удержаться в хорошей компании, а сделать в ней карьеру. Или поняв, что компания тебе не походит, определиться, когда, а главное, куда уйти. Здесь на пути, казалось бы, уже бывалого карьериста поджидает немало заблуждений.

РАБОТА НАД ОШИБКАМИ

МИФ 1. КАРЬЕРУ НУЖНО ДЕЛАТЬ В КРУПНОЙ КОМПАНИИ, ЖЕЛАТЕЛЬНО ЗАПАДНОЙ

Это не всегда так, считает Алексей Макуренков, управляющий партнер кадрового агентства Apriori. В крупных западных компаниях существует выстроенная система управления бизнесом, согласно которой можно перемещаться с одной должности на другую, как правило, каждые 2–3 года, но по горизонтали. Это значит, что вы будете на одной и той же позиции, но, например, в другом регионе или соседнем подразделении. Очередного реального повышения можно ждать 7 лет и более, зато, когда оно произойдет, вы будите знать все о том, как работает ваша компания. Таким образом, правило быстрого роста в западных компаниях не работает. Напротив, в небольшой западной и почти во всех российских компаниях у специалиста есть возможность попробовать себя в разных амплуа, замещая коллег или беря на себя другие блоки работ. А ведь именно это дает разнообразный опыт, развивает умение мыслить нестандартно, что в итоге приводит к быстрому повышению в должности.

МИФ 2. БЫСТРУЮ КАРЬЕРУ В КРУПНЫХ КОМПАНИЯХ МОЖНО ПОСТРОИТЬ ТОЛЬКО В ГОЛОВНЫХ ОФИСАХ, КОТОРЫЕ, КАК ПРАВИЛО, НАХОДЯТСЯ В СТОЛИЦЕ ИЛИ ЦЕНТРАЛЬНЫХ ГОРОДАХ

Валерия Кузьменко из пресс-службы МТС с удовольствием рассказывает о программе ротации кадров в компании: «Специалисты, согласные на переезд в регионы, движутся вверх по карьерной лестнице быстрее и после выполнения поставленной задачи в конкретном филиале могут претендовать на более высокую позицию в головном офисе или новом регионе. Из личного опыта многих менеджеров МТС знаю: попасть на работу в головной офис порой проще из регионов, где представлена компания. К тому же МТС проводит в региональных вузах различные программы для будущих специалистов — деловые игры, мастер-классы, специальные лекции, открывающие перед талантливыми ребятами возможности трудоустройства в МТС».

МИФ 3. К КОМПАНИЯМ-ЛИДЕРАМ ПОПАСТЬ НА РАБОТУ БЕЗ СВЯЗЕЙ НЕВОЗМОЖНО

Бытует мнение, что в известные лидирующие компании берут только своих и дорога для кандидатов со стороны, а тем более для молодых специалистов туда закрыта. Открыв любой сайт по поиску работы, вы увидите множество предложений по работе от известных компаний, уверена Светлана Ряховская, менеджер по подбору и адаптации персонала компании UPECO. Успех, развитие организации и, как следствие, ее лидерство на рынке зависит и от эффективности работающих в ней сотрудников. Компании заинтересованы в поиске, привлечении и найме лучших, а не своих. Многие компании, в том числе UPECO, проводят открытые конкурсы на замещение вакансий, за которыми нужно следить на сайте компании или на работных сайтах.

Серафима Смирнова
Для Справочника карьериста

Сложность скорее не в невозможности устройства в такую компанию, а в большом количестве соискателей, продолжает Ряховская. Высокие требования работодатели предъявляют к кандидатам на ключевые позиции, где важны профессиональные компетенции, знания и навыки. Но в каждой организации есть должности, на которые преимущественно берут молодых специалистов. Здесь будет более ценен потенциал, готовность развиваться, а не опыт работы. Самые успешные и эффективные сотрудники обычно вырастают внутри компании, начиная со стартовых позиций.

МИФ 4. ЧТОБЫ ДОСТИЧЬ КАРЬЕРНЫХ ВЫСОТ, ЛУЧШЕ ЧАЩЕ МЕНЯТЬ МЕСТО РАБОТЫ, С ПРОДВИЖЕНИЕМ ПО СЛУЖБЕ, КОНЕЧНО

Когда сотрудник кочует из офиса в офис, это вызывает подозрения в его некомпетентности или конфликтном характере. Во время учебы частая смена работы еще простительна, но выпускник-летун может получить немало вопросов на собеседовании. Оптимальное время работы на одном месте — 1,5–2 года, это средний срок работы в одной компании сотрудников в возрасте до 35 лет, свидетельствуют данные исследования кадрового холдинга «Анкор».

МИФ 5. ЕСЛИ ТЫ НЕ ПОПРОСИШЬ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ, ТО ТАК И БУДЕШЬ РАБОТАТЬ ДАРОМ

С просьбой о повышении зарплаты хоть раз в жизни приходилось обращаться к начальству 51% россиян, утверждают специалисты исследовательского центра SuperJob.ru, 10 000 респондентов старше 18 лет в России. Добиться повышения окладов сумели две трети (68%) сотрудников, обращавшихся к руководству. При этом 30% получили тот оклад, к которому стремились, тогда как 38% — меньший, чем рассчитывали. Ни с чем из кабинета руководителя ушли 29% сотрудников.

Главной ошибкой сотрудников, начинающих разговор об увеличении оклада, треть (34%) опрошенных SuperJob.ru руководителей назвали неправильную аргументацию, т. е. неумение сотрудника грамотно объяснить руководству, почему он достоин повышения. Еще 16% руководителей уверены, что отказывают чаще всего из-за неверно выбранного сотрудником времени для столь важного разговора. Столько же начальников (16%) считают, что сотрудники преувеличивают свою значимость для компании. Грубым промахом работников, рассчитывающих на повышение, руководители (5%) назвали шантаж и угрозы увольнением, попытки ссылаться на зарплату коллег (3%), а также неподготовленность к беседе с начальством (2%).

«Бытует мнение, что работник всегда хочет больше получать, тогда как работодатель — меньше платить», — пожимает плечами гендиректор Экономико-правовой школы ФБК Сергей Пятенко. В действительности же, по его мнению, мудрый руководитель обычно понимает ценность своих сотрудников и по мере возможностей старается поддерживать адекватный уровень окладов. Пятенко советует прежде напомнить работодателю о своих заслугах перед компанией, а уж потом говорить о рыночных ценах специалистов и о том, что зарплату давно не повышали. Он уверен, что любая форма давления на руководителя — худший способ добиться желаемого. А прямой шантаж способен подорвать расположение даже к лучшему из работников.

МИФ 6. БЕЗ MBA КАРЬЕРИСТУ НЕЛЬЗЯ, ОСОБЕННО ЕСЛИ ОН ХОЧЕТ НАЧАТЬ СВОЕ ДЕЛО

Формально для поступления на программу MBA требуется степень бакалавра, но это условие недостаточное — необходим также опыт работы, желательно уже на ру-

✓ Сам по себе диплом, будь то магистерский или MBA, для работодателя решающей роли не играет

http://www.vedomosti.ru/career/

ководящей позиции. MBA — образование, направленное во многом на систематизацию уже накопленного опыта. Сам по себе диплом, будь то магистерский, то диплом MBA, не играет первостепенной роли для работодателя. Перед тем как выбрать программу, важно определиться с дальнейшими целями. Если вы хотите развиваться в определенной профессиональной области, оптимальным выбором будет магистратура по соответствующей специальности. Если вы планируете расти дальше как руководитель широкого профиля, то необходимые для работы знания и навыки действительно даст программа MBA, советует Алла Жаворонкова, руководитель направления компании Begin Group.

Оказывается, что «спящие» отношения более полезны, чем те, которые никогда близкими не были

МИФ 7. НАЙТИ ХОРОШУЮ РАБОТУ БЕЗ ОТЛИЧНОГО ЗНАНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА НЕВОЗМОЖНО

По данным исследовательского центра портала SuperJob, 52% компаний не требуют от соискателей владения каким-либо иностранным языком даже на разговорном уровне. 46% считают обязательным свободное владение одним иностранным языком, а 2% работодателей указали, что им требуются сотрудники со знанием не одного, а нескольких языков. Безусловно, знание иностранных языков далеко не всегда является обязательным для успешной карьеры, однако, как замечает президент SuperJob.ru Алексей Захаров, «знание языка дает в среднем +10% к зарплате».

МИФ 8. ЛЮДИ СЧИТАЮТ, ЧТО ОДНАЖДЫ УТРАЧЕННЫЕ СВЯЗИ СО ВРЕМЕНЕМ ВОССТАНОВИТЬ УЖЕ НЕВОЗМОЖНО. ПОЭТОМУ НУЖНО ДОВОЛЬСТВОВАТЬСЯ АКТИВНЫМИ КОНТАКТАМИ

На самом деле это не так, утверждают исследователи Даниель Левин из Университета Rutgers, Хорхе Вальтер из Университета Джорджа Вашингтона и Кит Мерниган из школы менеджмента Kellogg. К такому выводу они пришли после детального исследования поведения 224 руководителей, проходивших обучение по программам Executive MBA в трех американских и одной канадской бизнес-школе. Как показали исследования ученых, у большинства опытных менеджеров число таких «спящих» контактов достигает как минимум 1000, но в каждый момент человек способен поддерживать лишь 100–200 активных отношений. Оказалось, «спящие» отношения (те, что некогда были близкими, а потом подзабыты) более полезны, чем те, которые никогда близкими не были. Но ценность даже весьма отдаленных связей далеко не равна нулю, утверждают исследователи.

Для молодых студентов колледжа или программ MBA старые связи менее значимы, чем для руководителей, получающих образование по программе Executive MBA. И наконец, польза от «спящих» контактов заключается еще и в том, что после восстановления они довольно быстро возвращаются в состояние «спящих». Испытуемые отмечали, что они исходили из лучших побуждений, и планировали, восстановив отношения, поддерживать их. Но, как показало исследование, восстановленные отношения редко переходили в состояние активных.

Рустам Барноходжаев, представитель международной хедхантинговой компании Preng&Associates в России, лично знакомится примерно с 3–4 людьми в день. Получается что-то около 1000 контактов в год. Поддерживать регулярно все едва ли возможно, и попытки восстанавливать утраченные контакты Барноходжаев предпринимал с переменным успехом. В тех случаях, когда пауза была от 3 до 10 лет, примерно в половине случаев это сделать удалось.

Поэтому, чтобы полезные люди не оказались навсегда потерянными для вас, отношения с ними нужно более или менее регулярно поддерживать. ■

Наиболее типичные **ошибки на работе**

Вам сделали предложение о стажировке. «Что надеть на работу?», «Как вести себя с коллегами?», «Как пройти испытательный срок?» — подобные вопросы накануне первого рабочего дня задают себе все вновь пришедшие в компанию сотрудники.

ЧТО НАДО СДЕЛАТЬ ПЕРЕД ВЫХОДОМ НА РАБОТУ

Обычно отдел по работе с персоналом выдает список необходимых для оформления на работу документов. Задайте службе персонала вопрос о них сами и тогда в первые дни вам не придется лихорадочно вспоминать, куда вы подевали свой диплом после того, как «обмыли» его получение с однокурсниками.

Там же поинтересуйтесь о принятом стиле одежды. Существует ли пятничный casual и кого он не касается. Когда вы приходите на собеседование, оглянитесь на сотрудников в офисе — по тому, как они одеты, вы сможете определиться со своим рабочим гардеробом на первое время. Постарайтесь завершить все домашние дела — в первые дни отлучки с работы могут быть восприняты как постановка своих личных дел выше рабочих интересов. Если дела все-таки не закончены, обсудите с непосредственным руководителем еще до выхода на работу необходимость зарезервировать часть служебного времени для решения ваших вопросов.

За несколько дней до первого рабочего дня постарайтесь хорошо отдохнуть (в том числе и от отдыха в виде ночных вечеринок). Если вы привыкли вставать не раньше полудня, учтите, что ежедневный подъем в 7 утра в сочетании с напряженной восьмичасовой работой и стрессом от новых впечатлений способны свалить с ног даже самых опытных тусовщиков. Будьте уверены — полусонное состояние стажера к концу первой недели не останется незамеченным.

За день до выхода позвоните в отдел персонала, чтобы уточнить, кто вас будет встречать. Заранее рассчитайте время поездки на работу, заложите дополнительно 15 минут — они уйдут на объяснение с охраной по поводу: «А вы кто? Я вас раньше не видел…» и приведение себя в порядок — очень часто встречающий вас представитель отдела персонала или непосредственный руководитель почему-то не догадываются, что вам это может понадобиться в первую очередь.

ВЫ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ. С ЧЕГО НАЧАТЬ

1. В компаниях, где хорошо поставлена система адаптации новых сотрудников, существует «Программа ввода в компанию и в должность» (Induction Program). Этот документ обычно выдается новичку на руки (или размещен в корпоративной сети интернет) и является его путеводителем в первые дни и даже недели на новом месте. Стажер или молодой специалист часто прикрепляется к наставнику — более старшему и опытному сотруднику в отделе. Такому наставнику можно задать любой вопрос, начиная от «как оформить авансовый отчет и где находится бухгалтерия?» и заканчивая профессиональными консультациями по своим задачам и обязанностям. Если такой программы нет, то

КАК ИЗБЕЖАТЬ СТРЕССА В ПЕРВЫЕ ДНИ НА НОВОМ МЕСТЕ

Мария Самиуллина
наставник по поиску работы компании Job Search Coach

вас «сориентируют на местности» сотрудники отдела HR (обычно — менеджер по подбору персонала, с которым вы познакомились еще на этапе собеседования) и непосредственный руководитель. Постарайтесь как можно быстрее наладить отношения с одним из коллег — он будет вашим проводником и попечителем.

Если вы приходите на стажировку, обычно в первый же день ваш руководитель обсуждает с вами ее программу — ваши цели и задачи, а также описание проектов и сроков их выполнения. Если этого не происходит (часто руководитель бывает очень занят), постарайтесь сами инициировать разговор и попросите закрепить сказанное письменно (в виде письма по электронной почте вам с копией в отдел HR и вашему наставнику). Это важно для того, чтобы через 3 месяца вновь обратиться к этому вопросу и оценить ваши успехи и выполнение компанией своих обещаний.

■ **2.** На второй неделе желательно ориентироваться не только в именах коллег и расположении столовой, но и понять структуру компании и систему коммуникаций (принятие решений) внутри нее. Это сильно облегчит вашу работу, и вы не будете похожи на слепого котенка, стоящего в замешательстве посередине бухгалтерии со счетом, который вам поручили срочно оплатить.

■ **3.** Многие стажеры жалуются, что половину рабочего времени они занимаются разбором бумажек и стоянием у ксерокса. Факт — стажеры часто бывают на подхвате, вплоть до «сходи, пожалуйста, купи нам бутерброды в кафетерии». В таком случае дать однозначный совет как поступить нельзя, хотя такое отношение коллег явно смахивает на «дедовщину». Если вы в данный момент ничем не заняты, можно согласиться и сходить — хорошие отношения в дальнейшем принесут свою пользу. Но чтобы стать своим в коллективе, необязательно каждый день прогибаться. Если вы заняты работой и у вас жесткие сроки, есть смысл объяснить коллегам, что вы торопитесь, не хотите подвести руководителя, который рассчитывает на своевременные результаты вашей работы, и отказаться от похода в кафетерий.

■ **4.** Если у вас появилось свободное время — не слоняйтесь без дела, знакомьтесь с представителями разных отделов и общайтесь на тему их работы и, главное, спрашивайте о том, как они сделали карьеру. Наверняка найдутся советчики, которые развеют ваши радужные ожидания по поводу молниеносного роста, а также поделятся своими историями. Все это пригодится, когда придется решать, оставаться в этой компании и продолжать строить карьеру в выбранном направлении или идти пробовать себя в другом месте и сфере.

Не стыдно не знать, стыдно не спрашивать. Если в разговоре промелькнул неизвестный вам термин или сокращение, разбирайтесь в этом сразу. Не стесняйтесь — от молодых специалистов ожидают желания узнать как можно больше нового. Если коллеги отмахиваются и говорят, что сейчас некогда, проявите терпение и настойчивость — в конце концов это вам нужно.



Не стыдно не знать, стыдно не спрашивать. От молодых ожидают именно желания узнать

■ **5.** В конце испытательного срока/стажировки ваша работа будет оценена. Это может выглядеть как презентация полученных знаний и достигнутых результатов перед руководителем отдела, наставником и представителем отдела HR. После нее вам будут заданы такие вопросы, как «Понравилась ли вам работать в компании?» до «Какие ваши дальнейшие карьерные планы?» По результатам принимается решение предлагать вам постоянное место, продолжение стажировки уже в другом отделе или «билет на выход».

■ **6.** Не забывайте, что вы, в свою очередь, также принимаете решение — оставаться в этой компании либо искать себя дальше. В последнем случае попросите рекомендательное письмо — с отзывом о ваших деловых и личностных качествах и результатах работы, которое обычно дают без проблем. Если же вам предложили остаться и вы это хотите, вас можно поздравить с удачным стартом карьеры! ■

Десять правил эффективного сотрудника

Эффективный сотрудник — что это значит? В английском языке есть два слова, которые переводятся на русский язык как «эффективный»: effective — тот, кто добивается цели/результата, и efficient — тот, кто делает это с наименьшими затратами. Получается, что эффективный сотрудник — это способный добиться результата с наибольшей отдачей.

Конечно, эффективность работы во многом зависит от руководителя. С одной стороны, эффективный руководитель должен уметь ставить цели, делегировать полномочия, контролировать работу, разрешать конфликты, мотивировать и вдохновлять подчиненных, а также внедрять передовые процессы и технологии. С другой — эффективность складывается из совместных усилий всех членов команды, в том числе и рядовых молодых сотрудников.

Иногда можно услышать мнение, что «я бы мог лучше работать, если бы мне больше платили», или «вот стану менеджером, тогда и буду проявлять ответственность». К сожалению или к счастью, деньги не берутся из воздуха. Более эффективная работа сотрудников, как правило, помогает компании заработать больше денег, а это в свою очередь позволяет ей платить своим сотрудникам более высокие зарплаты и премии и продвигать лучших из них по карьерной лестнице. Если человек не чувствует ответственности за свою работу, не старается работать на максимальном уровне, не думает на шаг вперед и не озабочен проблемой постоянного улучшения своей работы и бизнес-процессов, в которые он вовлечен, то это не эффективный сотрудник, и ему не стоит рассчитывать на повышение и продвижение.

Эффективные сотрудники в своей работе должны следовать определенным правилам:

ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ, ЧТОБЫ ДОБИТЬСЯ РЕЗУЛЬТАТА

1. ЧЕТКО ПРЕДСТАВЛЯТЬ ЦЕЛЬ

Перед тем как приступить к работе, необходимо понять то, чего нужно достичь, почему это важно, какие сроки и стандарты качества, кто вам может помочь, как должен выглядеть конечный результат и каковы промежуточные этапы, какие будут последствия вашей работы и как ваш проект встроен в общую матрицу проектов всего подразделения. Если конечная цель вам неясна, то можно потерять очень много времени и усилий и ничего не добиться в итоге. Если цель видится слишком узко, без учета общего контекста, она может показаться вам неинтересной, неважной и ненужной, и вы не сможете достойно проявить себя на проекте. Поэтому не надо бояться задавать дополнительные вопросы и уточнять у руководителя цели работы.

Светлана Круглова
старший менеджер по управлению персоналом PwC



Эффективный работник предлагает решения, а не объясняет, почему этого сделать нельзя

2. НЕСТИ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РЕЗУЛЬТАТ

Важно понимать, что в конечном итоге каждый отвечает за свой участок работы. Эффективный сотрудник, настроенный на результат, в трудных ситуациях берет ответственность на себя, не жалуется, не тратит время на оправдания и поиски виноватых, а предлагает варианты решения проблем. Руководители высоко ценят сотрудников, «на которых можно положиться» и «которые предлагают решения, а не объясняют, почему этого сделать нельзя».

3. ОСВЕЖАТЬ И ПОПОЛНЯТЬ СВОИ ЗНАНИЯ

Эффективный работник — это тот, кто знает свое дело, является профессионалом, экспертом в своей области. Чтобы поддерживать техническую экспертизу на высоком уровне, необходимо прежде всего набирать практический опыт, участвуя в различных проектах, не упускать возможности поучаствовать в тренингах, а также самостоятельно повышать свою квалификацию, читать профессиональную литературу и периодику, посещать профессиональные сайты интернет-сообщества, по возможности ходить на семинары и конференции.

4. ПЛАНИРОВАТЬ, РАССТАВЛЯТЬ ПРИОРИТЕТЫ И ЗАВЕРШАТЬ РАБОТУ В СРОК

Все мы знаем, что ложка дорога к обеду. Помимо того, что работать надо качественно, работу нужно выполнять в срок. Поэтому важно оговаривать реальные сроки, составлять личный график своих дел и неукоснительно следовать графику. Одной из распространенных ошибок является откладывание срочных, но трудных задач «на потом» и концентрация на несложных, рутинных вещах. В результате трудная задача, на которую отведено мало времени, не решается и результат не достигается. Самые срочные и сложные вопросы должны стоять на первом месте в вашем графике.

5. ДЕРЖАТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В КУРСЕ ДЕЛА

Эффективный сотрудник регулярно сообщает руководителю о статусе работы. В случае возникновения проблемы ее нельзя замалчивать и тянуть до последнего, нужно проработать варианты, поставить руководителя в известность и совместно принять решение, куда и как двигаться дальше.

6. УМЕТЬ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ

Очень часто успех проекта зависит от слаженности работы всех членов команды, а не только одного человека. Многого можно добиться через хорошие отношения с руководителем, коллегами и подчиненными. Если вы хотите, чтобы вам помогали,

Генри Форд писал: «Я наотрез отказываюсь считать что-нибудь невозможным. Я не нахожу, чтобы на земле был хотя бы один человек, который был бы настолько сведущ в известной области, чтобы мог с уверенностью утверждать возможность или невозможность чего-нибудь».

начните с себя: делитесь экспертизой и информацией, предлагайте свою помощь, стройте неформальные отношения с ключевыми людьми, будьте в курсе того, чем занимаются ваши коллеги, какая у кого специализация и какие интересы, запрашивайте обратную связь и конструктивно реагируйте на критику.

7. СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ КОММУНИКАТИВНЫЕ НАВЫКИ

Руководители — люди занятые, им часто не хватает времени, поэтому они ценят краткое и четкое изложение. Чтобы быть эффективным и успешным, нужно научиться выражать свои мысли коротко, уметь делать выводы и логические обобщения, излагать ясным языком. Даже самая дельная идея не будет принята на вооружение, если она плохо, путанно и нечетко выражена.

8. ПРОЯВЛЯТЬ ИНИЦИАТИВУ И ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД

«Так всегда было, и поэтому я буду делать так же» — это не аргумент для эффективного сотрудника. Эффективный сотрудник отслеживает последние тенденции и лучшие практики на рынке, находится в курсе положения дел коллег и конкурентов и думает о том, что можно взять на заметку, чтобы сделать работу лучше и быстрее.

Несомненным преимуществом современной молодежи является свободное владение компьютером и интернетом. Современные технологии, особенно в сфере телекоммуникаций, могут значительно облегчить многие бизнес-процессы и значительно повысить эффективность работы.

9. НЕ БОЯТЬСЯ СОВЕРШИТЬ ОШИБКУ

Эффективность — это своего рода прорыв, часто что-то новое и неизведанное, и поэтому молодому сотруднику нужно проявлять определенную смелость и не бояться оказаться в какой-то непредвиденной ситуации неправым. Если бояться поскользнуться и идти по накатанному пути, т. е. делать все по старинке, никакого прорыва не произойдет.

10. СОХРАНЯТЬ ПОЗИТИВНЫЙ НАСТРОЙ

Быть эффективным нелегко. Одной из лучших форм мотивации является самомотивация. Чтобы все получилось, нужно любить свою работу, понимать, чего ты хочешь добиться в итоге, сохранять позитивный настрой в сложных ситуациях и бесконечно верить в себя и свои возможности. Если придерживаться философии, которую выдвигал и разделял Генри Форд, то можно добиться высоких результатов и стать по-настоящему эффективным сотрудником. ■



Если бояться поскользнуться или ошибиться и идти по накатанному пути, то прорыва не произойдет

Как стать незаменимым на своем месте

СОВЕТЫ СПЕЦИАЛИСТА

Эффективность сотрудника складывается из множества составляющих. Некоторые из них неподвластны сотруднику, другие же — напротив, зависят в первую очередь, от него самого. Коснемся тех аспектов, на которые мы можем влиять и изменять в лучшую для себя сторону:

- профессионализм;
- четкое понимание поставленных задач;
- мотивация;
- осознание негативных последствий, которые возникают при недобросовестном выполнении работы;
- соблюдение режима «труд/отдых».

Для того чтобы работа приносила удовольствие, отвечала потребностям личности, нужно сделать правильный выбор в самом начале профессионального пути. Категоричность вроде «единожды — и навсегда» здесь, конечно, неприемлема. В процессе трудовой деятельности люди иногда кардинально меняют направление своего профессионального развития. Известно немало случаев, когда в результате таких резких поворотов специалист добивался больших успехов. И все же зачастую именно логичность и последовательность в профессиональном развитии являются залогом подлинного успеха. Поэтому уже на старших курсах вуза собирайте как можно больше информации — из открытых источников, статистических рейтингов, мнений знакомых и уважаемых вами людей — и формируйте свои предпочтения, делайте выбор.

Вопрос мотивации — один из самых животрепещущих и тщательно исследуемых. Мотивационные аспекты включают нацеленность на выполнение заданий и одновременно — осознание негативных последствий невыполнения и/или некачественного выполнения задач.

Мотивация в самом широком смысле подразумевает: вознаграждение за потраченные усилия, которое помимо морального удовлетворения от достижения несут также и материальное поощрение.

Крайне важно осознание сути задания, а также приоретизация задач. Важно сохранять баланс между высоким уровнем концентрации при выполнении срочных и важных заданий и средним уровнем трудозатрат при выполнении технически понятной и отлаженной работы.

При этом важен самоконтроль на всех этапах выполнения работы. Нельзя забывать, что и ежедневная рутинная работа требует внимательности и высокого уровня выполнения. В противном случае придется периодически возвращаться к недоделкам и к исправлению ошибок, отвлекаясь от более серьезной и стратегически важной работы. Только не допускайте паранойи: если при долгом и упорном труде не удается приблизиться к цели, пропадает чувство уверенности в реальности достижения целей. В этом случае следует на некоторое время переключиться на выполнение другой работы. Этим мы даем возможность нашему сознанию отвлечься и отдохнуть. Возвратившись, вы посмотрите на ту же ситуацию уже другими глазами, и велика вероятность того, что решение или важный ход обнаружится где-то на поверхности.

Анна Канунникова
консультант по подбору персонала направления «Финансы» холдинга «Анкор»

В широком смысле слова эффективность — это отношение результатов к затраченным ресурсам. Следовательно, эффективность сотрудника подразумевает отношение времени, затраченных усилий, материальных средств и к той пользе, которую сотрудник своим трудом приносит организации.

Соблюдение режима труда/отдыха — это вопрос, касающийся не только эффективного труда, но также и вашей «профессиональной долговечности».

Следует освоить и сделать профессиональной привычкой механизм своевременного включения в активную стадию выполнения работы и своевременных пауз. Активная стадия предполагает высокую сосредоточенность, работоспособность, максимальные энергозатраты. Пауза — это смена активности, переключение на другой вид деятельности. Важно соблюдать баланс, чтобы не «перегореть» в процессе работы.

Помните также и о принципах тайм-менеджмента. Это позволит грамотно приоритезировать задачи и спланировать рабочее время таким образом, чтобы не переступить крайних сроков.

Одним из основополагающих моментов в эффективности сотрудника является его уверенность в нужности выполняемого дела. Когда человек чувствует, что большую часть жизни (а все-таки большую часть нашего времени мы проводим именно на работе) он отдает на что-то, что имеет ценность, что он трудится не просто так, это здорово способствует более качественному и вдумчивому исполнению своих служебных обязанностей. Пытайтесь найти в своей работе ценность и смысл. Осознайте, что вы отвечаете за тот блок работы, который является неотъемлемой составляющей целостного механизма. Чем качественнее вы будете его исполнять, тем лучше будет функционировать весь процесс. Вы в той или иной степени ответственны за общий результат, влияете на него. От того, насколько качественно и честно вы делаете свою работу, зависит глобальный результат деятельности вашей компании\отрасли\профессии и т.д.

Важнейшим делом в работе любого сотрудника является постановка и приоретизация целей — краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных. Практически любой вид работы можно и следует разложить на такие цели, определить этапы своей работы. Недостаточно лишь единожды определить эти этапы. Крайне важно периодически возвращаться к намеченному плану и сверять текущие показатели с запланированными результатами. Наметить, так сказать, контрольные пункты и останавливаться на них для оперативного контроля.

Если вы понимаете, что отклонились от намеченного курса, следует проанализировать, чем вызвано это отклонение — реально существующей необходимостью (и ваши действия более верные, чем задумывалось изначально). Или вы позволили обстоятельствам увлечь себя в несущественные подробности, сконцентрировались на малозначимых подробностях, забыли о стратегической цели. Своевременный анализ позволит вам вернуться к намеченному пути — если вы поймете, что он верен. Или скорректировать этапы выполнения своей работы в соответствии с новыми условиями, о которых вам стало известно уже в процессе выполнения работы. В каждый момент человек должен осознавать, что и для чего он делает. Постоянно держа в сознании цель, мы достигаем результата быстрее и логичнее.

Не следует пренебрегать также и маленькими хитростями. Таким как, например: сделайте в начале рабочего дня какое-то не сложное, но требующее усилий дело. При-

С утра сделайте какое-нибудь пустяковое дело, это будет положительный заряд на весь день

http://www.vedomosti.ru/career/

чем оно должно быть легко выполнимым. Таким образом, вы получите в начале рабочего дня положительный результат, а вслед за ним — позитивный заряд и настрой на успех на весь день. (Многие продавцы утром стараются реализовать товар, пуст даже и с большой скидкой. Продав товар с самого утра, они как бы заряжаются энергией успеха и настраиваются на бойкую торговлю в течение всего дня.)

Относитесь к себе и своей работе объективно — критически. За успех себя можно похвалить, одновременно анализируя, что именно привело в каждом конкретном случае к положительному результату. Постоянно подводя такие итоги, вы накопите свою собственную уникальную коллекцию секретов того, как быть успешным, — проведете свою собственную профессиональную экспертизу.

Постоянно проводите свою следственную экспертизу, анализируя, что привело к тому или иному результату

При неудаче или отсутствии результата также надо с трезвостью анализировать то, как вы проявили себя в работе. Постарайтесь понять, где вы сделали ложный ход, потеряли драгоценное время. Это опыт создаст «черный список» — из тех пунктов, которые повторять не следует. Они станут зонами повышенного контроля с вашей стороны в дальнейшей трудовой деятельности.

Важно не забывать, что специалист, единожды достигнувший успеха, не должен позволять себе почивать на лаврах. Постоянный успех — следствие усердного труда. Чтобы добиться успеха в выбранной профессии, постоянно стремитесь повышать свой профессиональный уровень. Став экспертом в какой-то области, вы будете увереннее. Станете быстрее принимать правильные решения, совершать меньше ошибок и, даже совершив их, эффективнее и с максимальной скоростью находить пути их исправления.

Для того чтобы стать профессиональнее, увереннее, посещайте специализированные тренинги, получайте дополнительное образование, применяйте на практике лучшие рецепты, поверенные временем и конкурентной средой технологии. Используйте опыт тех людей, кто добился высот в своем деле, — известных во всем мире первооткрывателей, бизнесменов, изобретателей. Вы без труда найдете мемуары, биографии и «формулы успеха» таких людей.

Смелость и неординарный подход, а иногда даже дерзость и вызов принятым нормам и правилам нередко становились отправной точкой на пути выдающейся карьеры. Уверенность в себе, которая обоснована и подкреплена нужными знаниями, опытом энергией и интуицией — сильные союзники в деле достижения успеха.

Помимо названных существует огромное множество советов о том, как быть эффективным и успешным сотрудником. Не стоит тратить время на то, чтобы перепробовать каждый из таких советов. На основе имеющегося у вас жизненного опыта пробуйте наиболее близкие вам методы. Успех заключается в том, чтобы выбрать и составить для себя оптимальный набор таких советов, претворять в жизнь те из них, что «работают» именно в вашем случае.

Таким образом, осознанный и своевременный выбор, верность профессии, смелость, скрупулезность в работе, терпение, нацеленность на результат, изучение лучшего опыта и креативный подход как к решению отдельных профессиональных задач, так и к своей трудовой деятельности в целом, обеспечат вам высокую эффективность в работе. И, возможно, именно вы станете тем самым представителем своей профессии, на основе изучения опыта которого будут написаны книги для молодых специалистов, описывающие ваши «секреты успеха». Удачи! ■

Как компании учат новичков

Возможность обучаться за счет компании — самая желанная составляющей компенсационного пакета, показал опрос исследовательского центра портала SuperJob.ru. Это неудивительно, поскольку немало выпускников вузов работают не по специальности, а следовательно, нуждаются в получении навыков в той сфере, где они нашли себе применение. Как показало исследование, чаще остальных стремление к знаниям демонстрируют IT-специалисты: обучение, которое организует компания-работодатель, актуально для 54% из них. За «айтишниками» следуют психологи (52%) и бизнес-аналитики (51%). Меньше всего обучение за счет компании интересует операторов call-центра (36%) и продавцов (37%). Заметим, что не только сотрудники заинтересованы в получении знаний, но и работодатели уделяют внимание развитию сотрудников, в первую очередь молодых специалистов.

Адаптация новых сотрудников — одна из главных задач отдела по подбору персонала. Большое значение организации этого процесса придает 49% отечественных компаний, показал опрос SuperJob.ru среди 1000 представителей предприятий и организаций из всех округов РФ. Такое внимание к новым сотрудникам оправдано, ведь от того, насколько быстро они вникнут в тонкости, во многом зависит качество их работы.

Универсальных рецептов здесь не существует, у каждой компании свои ноу-хау. Так, наиболее популярным способом знакомства нового сотрудника с коллективом и должностными обязанностями является наставничество — по этому пути идет 36% компаний. «Закрепляем за новичком наставника, который вводит его в курс дела по рабочим, организационным и корпоративным вопросам. Даже через много лет они по-особенному относятся друг к другу»; «Наставник присматривает за новым сотрудником, пока тот не приобретет необходимые навыки и опыт», — комментируют их представители компаний.

Четверть компаний (26%) проводит ознакомительные экскурсии, цель которых — познакомить новых сотрудников с «корпоративной культурой, нормами, ценностями компании». «Бесплатное обучение и повышение квалификации» предлагают новичкам 23% организаций. Столько же (23%) респондентов сообщили, что у них устраиваются «выездные семинары» и вводные тренинги для нового персонала.

Личные беседы (с непосредственным руководителем или специалистом по кадрам), в ходе которых новые сотрудники получают полезную информацию и ответы на возникающие у них вопросы, проводят 15% компаний. Такое же число организаций (15%) обеспечивает новичков индивидуальными планами вхождения в должность.

В число мероприятий по адаптации новых сотрудников, проводимых российскими компаниями, также вошло кураторство со стороны кадровой службы (9%) и тестирование, позволяющее оценить, насколько успешно сотрудник осваивается на новом месте (8%). Ряд компаний вводит сотрудников в профессию (8%) и проводит инструктаж (4%). Корпоративные мероприятия, «где представляют новых сотрудников», и стажировки организуют по 4% компаний. По 3% предприятий выдают новичкам план работ на испытательный срок и устраивают аттестацию по окончании срока испытания.

Однако далеко не все российские организации уделяют новичкам должное внимание. Более трети (37%) компаний не считают нужным вводить новичков в курс дела: «Если сотрудник не в состоянии самостоятельно справиться со своими страхами, то вряд ли он сможет у нас работать!» Затруднились с ответом на поставленный вопрос 14% респондентов, большинство из которых признались, что у них над вопросом адаптации новых сотрудников пока не задумывались. ■

КТО ВВОДИТ В КУРС ДЕЛА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Алексей Захаров
президент рекрутингового портала SuperJob.ru

Большинство компаний предпочитают свои кадры чужим

Бывают ситуации, когда западные компании ищут специалистов, которых не существует на рынке труда развивающихся стран

Михаил Малыхин
Ведомости

Большинство (63%) российских работодателей целенаправленно растят собственные таланты, 39% — ищут высококвалифицированные кадры на рынке, предлагая большую зарплату, 32% — переманивают «звездные» кадры у конкурентов, утверждают аналитики службы исследований компании HeadHunter, опросившие в феврале–марте менеджеров по персоналу 600 российских компаний. По данным того же опроса, 20% компаний обеспечивают себя молодыми талантами, развивая специальные программы сотрудничества с профильными вузами. Лишь 12% работодателей отметили, что ничего не предпринимают для привлечения уникальных кадров.

РАСТИТЬ СВОИХ

Алексей Дронов, операционный директор Челябинского трубопрокатного завода говорит, что, как правило, холдинг стремится развивать собственных топ-менеджеров, особенно производственников. Заводы ЧТПЗ расположены в Челябинске и Первоуральске Свердловской области, и возможностей для карьеры много.

Одним из примеров удачно «выращенных» топ-менеджеров предприятия стал Владислав Головин, начальник Финишного центра. Владислав устроился на трубопрокатный завод простым рабочим 12 лет назад. За это время получил два образования — экономическое в Челябинском госуниверситете и металлургическое, специальность — обработка металла давлением, в Екатеринбурге. Начальником цеха стал в ноябре 2009 г., под его началом — 698 основных рабочих и инженеров цеха плюс более 200 ремонтников. «Я долго решался на переезд из родного Челябинска в Первоуральск, но он того стоил», — вспоминает Головин. Построенный в 2009 г. в Первоуральске с нуля высокотехнологичный цех выпускает трубы для нефтяников. Сегодня средняя выработка труб на рабочего там составляет 396 т в год, что, по словам Головина, один из самых высоких показателей в отрасли. Эти трубы поставляют и в Америку.

По словам Дронова, продвижение в холдинге на более высокие позиции способствует правильному развитию карьеры и укрепляет корпоративный дух, людям приходится тратить меньше времени на адаптацию внутри коллектива и быстрее показать высокий результат. Менеджеры могут рассчитывать на помощь в развитии лидерских качеств, тренинги, которые восполняют недостаток знаний.

Потребность в специалистах после кризиса выросла настолько, что впору говорить о новом дефиците кадров. Для замещения новых вакансий кадровые службы применяют различные стратегии, но более половины компаний пытаются растить кадры.

РАСТИТЬ И ПОКУПАТЬ ЗА РУБЕЖОМ

«Традиционно IBM не «покупает», а выращивает кадры на руководящие позиции в компании. Это связано с определенным набором требований предъявляемых ко всем кандидатам на руководящие позиции», — говорит Валентин Тимаков, руководитель HR-направления в компании IBM Восточная Европа/Азия. По его словам, назначение на свою первую в жизни менеджерскую позицию в IBM сотрудник получает после успешного прохождения специальной лидерской программы с последующей оценкой его лидерских качеств которые, в свою очередь, завязаны на модель компетенций и существующие ценности компании. Тимаков отмечает, что сам процесс определения и выращивания талантов внутри компании обеспечивает преемственность и стабильность внутренних процессов IBM.

«В то же самое время IBM активно нанимает на рынке труда профессионалов с ключевыми и уникальными знаниями. Как, например, наем технического специалиста по поддержке продаж системы Guardium или любого другого сложного решения», — рассказывает Тимаков. По его словам, бывают ситуации, когда компания ищет на работу специалистов, которых в принципе не существует на рынке труда развивающихся стран. Как, например, позиция Trust & compliance officer или руководитель, отвечающий за обеспечение прозрачности и этичности деятельности компании по отношению к сотрудникам, клиентам и государству. В качестве решения компания может назначить одного из экспатов, обладающих безукоризненной репутацией, на эту роль.

«Одно из преимуществ международного статуса нашей компании — возможность приглашения специалистов из офисов в других странах», — рассказывает Елена Науменко, директор управления по работе с персоналом, КПМГ в России и СНГ. По ее словам, многие направления работы, только внедряемые в России, уже имеют долгую историю развития в странах Европы и Америки, поэтому российское подразделение аудиторско-консалтинговой компании с удовольствием перенимает опыт иностранных коллег.

СВОИ НЕ ВСЕГДА ЛУЧШЕ И ДЕШЕВЛЕ

«В зависимости от сложности, амбициозности и срочности поставленных перед компанией целей, ее финансовых возможностей выбор решения определяется формулой «Buy — Build — Borrow», — рассказывает Тимаков из IBM. Buy — означает

Но никто не гарантирует, что выросшая в компании звезда не покинет родного «гнезда» ради более денежного

«покупку» новых сотрудников, Build — развитие собственных талантов. Borrow — временное использование, «одолжение» их у других стран, если речь идет о глобальных компаниях, либо использование практики interim management, то есть сознательный наем руководителей и ключевых работников работников для выполнения определенных проектов и в четко определенные сроки.



В любом случае подготовка специалистов внутри компании обходится дешевле

«В большинстве случаев подготовка специалистов внутри компании обходится дешевле», — считает Вероника Луцкина, партнер «Экопси консалтинг». По ее мнению, в случае, если в компании есть готовые технологии подготовки специалистов и потребность компании в таких специалистов не единичная, а более-менее массовая, то «растить» внутри значительно дешевле. Если же компании нужен единичный специалист (например, специалист по GR для производственного холдинга), то создание технологии для его подготовки займет много времени и в итоге окажется дороже, чем привлечение готового профессионала, — отмечает Луцкина.

Уникальным по своим технологиям и менталитету компаниям — разумнее взращивать таланты внутри, убеждена Луцкина. Во-первых, это компании, работающие по сложным, уникальным технологиям, не имеющим прямых аналогов на рынке, освоение которых людьми требует длительного времени, а цена ошибок высока. Зачастую это производственные компании или компании, работающие в области высоких технологий. Во-вторых, это компании, обладающие собственной культурой и менталитетом, которые являются фундаментом ведения бизнеса. Например, консалтинговые компании, где основой успеха консультанта является правильный способ мышления и анализа информации, и эффективнее взрастить хорошего консультанта внутри, чем покупать на рынке состоявшегося профессионала в какой-то области, у которого способ анализа и поход к клиенту совершенно иной.

НЕ ВСЕ ЗВЕЗДЫ ПРЕКРАСНЫ

По данным опроса HeadHunter, 18% работодателей, в случае если будут стоять перед выбором, предпочтут «звездного» кандидата, а 16% — откажут знаменитому специалисту и выберут рядового соискателя без особенных талантов, 7% — принципиально не берут на работу звездных сотрудников. По словам большинства работодателей, их компания не запрещает работникам создавать себе имидж. При этом 47% компаний предоставляют такую возможность всем сотрудникам, а 35% — исключительно руководителям и высшему руководству. Только 16% компаний не разрешают «создавать имя» никому из своих работников.

«Покупка «звезд» показана тем компаниям, где необходим приток свежих идей, новых технологий, ярких мыслей из других сфер бизнеса, либо вырастить профессионала внутри существенно дороже и дольше, чем купить готового носителя экспертизы с рынка», — считает Луцкина из «Экопси консалтинг».

«Об интересе компании к найму «звезды» можно говорить в случаях, когда есть необходимость быстро и профессионально продвинуть сложный проект или развить новое направление», — уверен Михаил Черепнев, старший консультант Morgan Hunt. По его мнению, подобный «ход конем» используется на российском рынке часто: текущим примером может служить назначение Ивана Охлобыстина креативным директором «Евросети». Растить же своих «звезд», по мнению Черепнева, должны те работодатели, у которых в организационной структуре предусмо-



Растить своих звезд должны те компании, которым нечего предложить звездам

трено много позиций низкого уровня, а руководящие требуют специфических компетенций, наработанных именно внутренними сотрудниками. Сюда же можно отнести и те компании, которым нечего предложить звездам.

«В последнее время звездных менеджеров часто приглашают в start-up компании, когда необходимо обеспечить эффектный выход на рынок», — говорит Виктория Звонарева, старший консультант Morgan Hunt. На ее взгляд, большим преимуществом данного подхода является привлечение внимания со стороны клиентов и партнеров. Этакий PR ход, который действительно может стать весьма эффективным вложением в успех бизнеса в будущем. Она считает, что развитие звезд из числа своих сотрудников — скорее естественный процесс. В стабильном и развивающемся бизнесе он обеспечивает компанию собственными ресурсами с точки зрения будущих звездных специалистов и мотивирует сотрудников на продвижение по карьерной лестнице. «Конечно же, в таком случае никто не гарантирует, что раскрученная звезда в скором будущем не покинет компанию в поисках более денежного гнездышка», — разводит руками Звонарева. ■

Главное несчастье – зарплата

Алексей Захаров
президент рекрутингового портала SuperJob.ru

Как выяснилось в ходе исследования компании, источник счастья на работе — это доброжелательная атмосфера в коллективе и хороший заработок. А что же делает работников несчастливыми?

По словам 22% россиян, счастья от пребывания на работе их лишает низкая оплата труда: «За работу, которую я выполняю добросовестно, платят копейки».

Каждый пятый опрошенный (20%) ощущает дискомфорт на рабочем месте из-за грубости, необоснованных требований или высокомерия начальства.

Почти столько же россиян (19%) отметили, что быть счастливыми на работе им мешает недружелюбная атмосфера в коллективе, в частности «зависть и подлость коллег, их непрофессионализм».

Интересно, что женщины более восприимчивы к негативу как со стороны коллег (23% против 15% среди мужчин), так и руководства (21% против 18%).

У 13% опрошенных есть свои причины быть несчастными на работе, такие как «усталость и плохое настроение покупателей», «просчеты в работе, нехватка знаний и опыта», «долгая дорога до места работы и обратно», «суета и много ненужной информации».

Не видят причин для того, чтобы чувствовать себя несчастливыми на работе, 4% россиян. Среди мужчин таких вдвое больше (6% против 3% среди женщин): «Если работа делает несчастливым, то надо ее бросать, а не мучить себя»; «На работе я счастлив!»

Что делает вас несчастливым на работе?*

Вариант ответа	Все	Мужчины	Женщины
Низкая оплата труда	22%	22%	22%
Отношение руководства	20%	18%	21%
Неблагоприятный психологический климат в коллективе	19%	15%	23%
Отсутствие работы, безделье	9%	8%	10%
Неинтересная работа / рутина / скука / монотонность	8%	6%	11%
Ничего, я доволен(льна) своей работой	4%	6%	3%
Бессмысленный, бесполезный, нерезультативный труд	4%	4%	3%
Плохие условия труда, организации рабочего процесса	3%	2%	4%
Отсутствие / невозможность карьерного роста	3%	3%	4%
Недооцененность	3%	2%	4%
График работы / переработки	2%	2%	4%
Необходимость заниматься нелюбимым делом, когда работа не нравится	2%	3%	2%
Жёсткие рамки / тотальный контроль	2%	2%	2%
Буквально всё / сама необходимость работать	2%	3%	1%
Другое	13%	13%	14%
Затрудняюсь / не хочу отвечать	8%	9%	7%

* Респонденты могли указать несколько вариантов ответа. В опросе приняло участие 1600 респондентов старше 18 лет по всей России.

«Если бы не низкая зарплата, то я был бы счастлив на своей работе. А когда за работу, которую выполняешь добросовестно, платят копейки, то настроение меняется», — уверяют 22% россиян, принявших участие в опросе исследовательского центра рекрутингового портала SuperJob.ru.

НЕКОТОРЫЕ КОММЕНТАРИИ РЕСПОНДЕНТОВ:

НИЗКАЯ ОПЛАТА ТРУДА — 22%

«За работу, которую я выполняю добросовестно, платят копейки»; «Количество денежных знаков в кармане»; «Маленькая заработная плата»; «Недостойная зарплата»; «Несоответствие между объемом работ, ответственностью и размером заработной платы»; «Низкая зарплата и отсутствие перспектив ее роста»; «Осознание того, что пашешь за копейки...»; «Размер зарплаты».

ОТНОШЕНИЕ РУКОВОДСТВА / ЛИЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ — 20%

«Бестолковый начальник»; «Бредовые идеи руководства»; «Высокомерие руководителя»; «Злость начальства»; «Когда ко мне относятся не как к человеку, а как к станку для получения прибавочной стоимости...»; «Начальник-самодур с ярко выраженным отсутствием воспитания!»; «Нелогичные и противоречивые указания руководства»; «Неадекватность руководства»; «Необходимость подчиняться несимпатичным мне людям»; «Несоблюдение руководством трудового законодательства»; «Равнодушие руководства».

НЕБЛАГОПРИЯТНЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ — 19%

«Стремление сотрудников во что бы то ни стало выжить новенького»; «Если есть неприязнь на работе»; «Если отношения в коллективе плохие или их вообще нет»; «Зависть и подлость коллег, их непрофессионализм»; «Интриги коллег»; «Неблагоприятный климат на работе»; «Непонимание со стороны коллег»; «Отсутствие команды»; «Отсутствие сплоченного коллектива»; «Отсутствие уважения сотрудников друг к другу».

ДРУГОЕ — 13%

«Побочные обязанности»; «Большие объемы работы»; «Отсутствие стабильности»; «Личные ошибки, просчеты в работе, нехватка знаний и опыта»; «Неудовлетворённость проделанной работой»; «Несоблюдение субординации»; «Отсутствие должной информации и кадров»; «Очень далеко добираться»; «Показуха»; «Пятиминутки»; «Срыв работы»; «Стресс»; «Усталость и плохое настроение покупателей»; «Отсутствие возможности в обед выйти за территорию завода»; «Бюрократия, неисполнительность и неаккуратность в ведении документов»; «Долгая дорога до места работы и обратно»; «Когда важный вопрос решается без моего участия»; «Когда дела продвигаются слишком медленно, но от тебя это не зависит»; «Суета и много ненужной информации».

ЗАТРУДНЯЮСЬ / НЕ ХОЧУ ОТВЕЧАТЬ — 8%

«Не знаю»; «Не хочу отвечать»; «У меня нет ответа»; «Трудно ответить»; «Все зависит от целей, которые ставишь самому себе…» ■

Не меньше размера зарплаты россиян расстраивают «бредовые идеи руководства»

Кто становится лидером

ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ЛИДЕРА



Намного вероятнее, что человек станет бизнес-лидером, если научится просто не злиться, шутят профессор Ена Вильямсон и психолог Кэрол Гил из Мельбурнской школы бизнеса, опросившие 395 студентов со степенью MBA в одном из австралийских университетов. Но это шутка лишь отчасти, считают ученые и советуют тренировать психологическую гибкость, под которой прежде всего понимают способность человека отделять разум от эмоций, а также способность угадывать мысли и чувства собеседника, что позволяет отбрасывать ненужные ответы и подбирать правильные. А это, в свою очередь, залог успешной работы в команде.

КАК ДЕТИ МАЛЫЕ

«На работе можно с кем-то спорить и конфликтовать, но только по вопросам бизнеса» — так объясняет свое понимание этого качества Руслан Ильясов, вице-президент по работе с персоналом компании «Эльдорадо». Тот, кто умеет отделить личное от делового, действует более объективно и конструктивно, отмечает он.

А вот Дмитрий Иванов, директор по проектам компании «Яндекс», полагает, что психологическая гибкость — это прежде всего «умение слушать собеседника и реагировать услышав». «Я всем менеджерам рекомендую книжки Гиппенрейтер про общение с детьми, где описывается техника «активного слушания», — расска-

Оксана Гончарова
Ведомости

зывает он. Многие взрослые, по его словам, настолько не умеют слушать друг друга и совершают из-за этого такие глупости, что приемы по общению с малыми детьми для них прекрасно подходят.

По мнению австралийских специалистов, люди с высокой психологической гибкостью более активны, что также приводит к лучшему контролю и помогает сделать правильный выбор в той или иной ситуации. Кэрол Гил заявляет, что психологическая гибкость может быть развита путем целенаправленных тренингов — сессиями, несколько раз в неделю по четыре часа, — и этого достаточно.

Президент «Евросети» Александр Малис, в принципе, считает себя человеком гибким, но сомневается, что это качество можно воспитать в себе так просто.

«Если человек — интроверт и глубоко в себе сидящий «творец», а из него начинают делать лидера и требовать, чтобы он что-то постоянно прилюдно инициировал, это практика опасная», — соглашается с ним Дмитрий Сироткин, партнер исследовательско-консультационной фирмы «Альт».

«В России учить людей гибкости не надо — ситуация в стране настолько нестабильная, что мы и без тренингов фактически каждый год к чему-то приспосабливаемся и учимся «отделять разум от эмоций», — шутит директор консультативной фирмы «Пятерка» Давид Шустерман.

А ЛИДЕР КТО

Ученые также полагают, что современное лидерство должно быть командным, т. е. эти качества должны проявляться у всех топ-менеджеров компании. Отсутствие лидерского поведения у одного может привести к уменьшению групповой целостности и иметь негативные последствия на производительность группы в целом, пишут исследователи.

«Лидерство существует на разных уровнях, — комментирует это положение Ильясов. — С одной стороны, каждый топ-менеджер является руководителем своего подразделения, а с другой — когда собирается вся команда, в ней должен быть только один лидер, иначе все 10 человек будут вести ее в разных направлениях».

«В компаниях в последнее время стало популярным проводить некую идеологию лидерства, в таком подходе нет ничего плохого, хотя это не есть лидерство в прямом смысле, а скорее некая установка на него», — полагает Сироткин. Реальное лидерство — это четкое понимание того, кто в группе играет ключевую роль, обладает большей компетенцией и статусом, поясняет он: «Именно этот человек и принимает в конечном итоге решения, а остальные скорее могут быть более активными в те моменты, когда от каждого из них как руководителя своего направления требуется компетентное мнение».

«Идеальный менеджер встречается только в плохих учебниках по управлению проектами, — говорит Иванов из «Яндекса». — В реальности эффективные решения принимаются не одним человеком, а командой менеджеров, личные и профессиональные качества каждого из которых дополняют друг друга».

«Командное лидерство — эффективный инструмент, но очень дорогостоящий, особенно для России, — напоминает Шустерман. — Во-первых, такого командного игрока нужно долго обучать, а во-вторых, у всех членов команды должен быть единый организационный язык и управленческие технологии, одинаковое право вето и свободный доступ к информации, которая дает возможность быть компетентным в общей теме». ■



Идеальный руководитель встречается только в плохих учебниках. В реальности эффективные решения принимаются командой менеджеров

более подробно о характере лидера читайте см. на стр. 152

Кто мешает деловым женщинам

ЕСТЬ ЛИ ПРЕПЯТСТВИЯ НА КАРЬЕРНОМ ПУТИ ЖЕНЩИН

Каждое рабочее место имеет гендерную окраску: такие правила игры устанавливают работодатели. Если руководящую должность из года в год занимают мужчины, возникает традиция, и сами женщины уже не хотят претендовать на это место», — убеждена Марина Семина, гендиректор исследовательской компании «Виртуоз». Например, декан факультета социологии в МГУ, где она преподает, мужчина и вряд ли в ближайшем будущем его сможет сменить женщина, убеждена она. Место считается мужским и стереотипы не позволяют сломать традицию, говорит Семина. В 90% случаев руководители знают, какого пола им нужен сотрудник на определенной должности, объясняет Ирина Козина, завкафедрой ГУ-ВШЭ. Семь лет назад она вместе с соавторами проводила исследование гендерных стратегий занятости. «Если работодатель изначально хотел взять на работу мужчину, то он брал именно мужчину вне зависимости от того, какие женщины претендовали на эту должность», — говорит Козина.

Изучение гендерных режимов в 38 российских компаниях показало, что их существует четыре, разъясняет Семина. Мужской — когда руководство продвигает преимущественно мужчин. Нейтральный — если шансы преуспеть у обоих полов равны. Женский — когда преимущество имеет слабый пол. И наконец, махровый мужской — в компаниях, во главе которых стоят, как правило, бывшие военные: там женщине сделать карьеру почти нереально, добавляет Семина.

✓ В компаниях, во главе которых стоят бывшие военные, женщине сделать карьеру практически невозможно

ШАГ НАЗАД

«Чем выше поднимаешься по карьерной лестнице, тем меньше вокруг женщин», — замечает Маргарита Варганова, директор по маркетингу компании AGC Glass Europe. Виноваты не только гендерные стереотипы, но и ограниченные ресурсы — времени и сил — самих женщин: им приходится больше уделять времени семье, детям. Она говорит, что с учетом этого строила свою карьеру — сначала заняла прочные позиции в профессии и только после этого решилась на рождение ребенка. За 10 лет работы в AGC Маргарита прошла путь от менеджера по продажам до директора по маркетингу и в этой должности ушла в декретный отпуск.

Декретный отпуск всегда шаг назад в карьере, считает 44% российских женщин-руководителей, таковы результаты опроса некоммерческого партнерства «Комитет 20», проведенного в 2010 г. Это и понятно: в России активно работающая женщина с детьми не получает поддержки ни от государства, ни от работодателя, считает Яна Михайлова, управляющий бизнесом Nestle Purina в России и СНГ.

Наше общество закрепляет за женщиной заботу о родственниках: если что-то случается с родителями или детьми, именно женщина должна прийти на помощь, говорит Семина. «Когда у меня серьезно заболел отец, я три года ухаживала за ним, — вспоминает она. — Это плохо отражалось на карьере». В результате Семиной пришлось уволиться: «Я чувствовала, что не дотягиваю до той планки, которую сама себе установила».

МУЖЧИНА В ТЫЛУ

Что мешает женщинам делать карьеру? Такой вопрос российская консалтинговая компания Watcom group задала 500 посетителям московских торговых центров. 30% счи-

Елена Горелова
Мария Подцероб
Ведомости

Строить карьеру в России женщинам мешают гендерные стереотипы, в том числе и их собственные. Определенный вклад вносят и установки работодателей, которые в 90% случаев заранее знают, какого пола должен быть сотрудник на руководящей позиции, полагают исследователи.

тают главной помехой психологические комплексы самих женщин. Столько же респондентов винят во всем семью и сложность совмещения ее с карьерой.

Впрочем, семья может стать как барьером, так и главной поддержкой. Анна Соколова, владелица ресторанов «Сырная дырка», рассказала, что у нее рождение каждого из трех детей совпадало с крупным начинанием в карьере и это не мешало добиваться успеха в делах. Когда ее назначили директором ресторана «Абсент», ей было всего 24 года и она была беременна. Никакой карьеры в ресторанном бизнесе она не смогла бы построить, если бы не поддержка близких — мужа и родителей, признается она. Поначалу с ролью директора она справлялась с трудом, и муж Анны, в то время работавший программистом, уволился и пришел к ней в ресторан: «С тех пор мы работаем вместе». За это время Соколова успела возглавить ресторан «Сырная дырка» (тогда же у них родился второй ребенок) на Покровском бульваре и выкупить его у владельца «своей девятилетней работой». Осенью прошлого года супруги открыли ресторан с тем же названием в Черкасском переулке, после чего у них родился третий ребенок. «В семейном бизнесе бывает, что муж — глава, а жена — серый кардинал, у нас же все наоборот», — замечает Соколова.

Главным камнем преткновения на пути женщины к верхушке корпоративной иерархии часто становится их неуверенность в себе, исследование Financial Times

МАХРОВЫЙ ШОВИНИЗМ

Мужской шовинизм — главная помеха для женщин, нацеленных на карьеру, убеждена Анна Куликова, заместитель гендиректора компании «Музторг»: «Женщины стали пробиваться на самый верх — заседают в правительстве, становятся мэрами крупных городов, но все равно к ним остается чувство ревности и недоверия. Кроме того, чтобы достигнуть цели, часто необходима жесткость, а не каждая женщина в силу своей природы и характера способна прокладывать себе путь локтями».

12% участников опроса Watcom group считают, что женская карьера тормозит именно из-за дискриминации в компаниях. 9% указали на стереотип, что женщины работают хуже. И только 7% знают о существовании «стеклянного потолка» для женщин, мешающего их карьерному росту.

В российских компаниях предвзятое отношение к женщинам более распространено, чем в иностранных, подтвердило исследование «Комитета 20». «Российский бизнес изначально был ориентирован на мужчин», — пишут его авторы. Но гораздо большим барьером для женщины на пути к успеху является ее внутреннее состояние, неверие в себя и (возможно, как следствие) неумение правильно подать себя и свои идеи, резюмируют исследователи «Комитета 20».

НЕФОРМАЛЬНЫЕ ДОГОВОРЕННОСТИ

39 % женщин-руководителей пожаловались, что в российском бизнесе распространены неформальные договоренности, заключаемые в типично мужских местах (в пивных, банях, на охотах — рыбалках), выявило исследование «Комитета 20». Больше четверти (из 750) респондентов, опрошенных газетой Financial Times в рамках проекта Women on Top, отметили, что главным препятствием на пути женщин в высшие эшелоны корпоративной иерархии часто становятся они сами. «Женщинам не хватает уверенности в себе, многие стесняются добиваться продвижения по службе», — утверждают респонденты.

Когда пора менять работу

Как понять, что нынешняя деятельность и есть работа вашей мечты, и как сделать правильный профессиональный выбор, если это не так?

Многие знаменитости добились известности благодаря решению поменять профессию

Бывает, профессия устраивает человека до какого-то определенного момента, после чего радость от работы пропадает, накапливается усталость и недовольство. Как понять, в чем причины происходящего? Надо ли что-то менять, и если да, то что именно? Признаки, над которыми стоит задуматься, — потеря сил, усталость, раздражение, отсутствие стремления к профессиональным достижениям, нежелание повышать квалификацию. Если все это происходит с вами, вполне возможно, что пришло время что-то менять, начать новый этап вашей профессиональной жизни и, как минимум, сменить место работы или задуматься о более радикальных шагах.

Попытайтесь проанализировать ситуацию и поискать точку отсчета, с которой все пошло не так. Какими мотивами вы руководствовались при выборе профессии? На каком отрезке пути вы свернули не в ту сторону? Выбор профессии лучше делать осознанно. Задумайтесь над тем, чего вы хотите достичь, что вам нравится делать, приносит радость? Выбор зависит от ваших интересов, способностей и личностных особенностей, если профессия будет им соответствовать, вы сможете многого добиться, и ваша работа будет приносить радость и материальное благополучие. Как гласит восточная мудрость: «Найди работу по душе — и ты не проработаешь ни одного дня в своей жизни». Ваши личные качества, особенности характера также лучше учитывать при выборе профессии. Если человеку сложно общаться и он устает от большого количества людей, вряд ли ему подойдет должность менеджера по продажам. В таком случае ему будет проще работать в области, связанной с аналитикой, расчетами, конструированием, техникой. Вряд ли взрывному и чересчур эмоциональному человеку придется по душе должность бухгалтера. Если человек отзывчив, стремится помогать людям и легко находит общий язык с окружающими, его качества пригодятся в так называемых помогающих профессиях — врач, учитель, социальный работник, психолог.

Многое зависит от желаний, стремлений человека. Сильная мотивация способна заставить преодолеть препятствия и приложить максимум усилий для развития собственных способностей. Сложнее дело обстоит с некоторыми творческими профессиями, требующими наличия таланта, такими как актер, музыкант. Человек понимает, что ему не хватает каких-то качеств, но тогда можно освоить смежную профессию, чтобы остаться в интересующей его области. Главное — понять свои истинные желания и цели и сделать осознанный выбор.

Не бойтесь ставить новые цели независимо от возраста и служебного положения. Человек растет, реагирует на изменения окружающего мира и меняется вместе с ним. Многие знаменитости добились известности благодаря решению поменять профессию — всем знакомые примеры: Олег Газманов, начинавший свой профессиональный путь моряком, или Александр Розенбаум, работавший врачом скорой помощи. Рамки себе мы определяем сами, иногда превращая их в непреодолимые препятствия. Если человек хочет добиться желаемого, он ищет для этого любые возможности, если же нет — препятствия. ■

Анна Мухина
психолог, карьерный консультант, руководитель отдела «Карьерного консультирования» ЦТР «Гуманитарные технологии»

Тест «Менять ли работу?»

Ответив на следующие 10 вопросов, вы сможете понять, не пора ли вам искать новое место работы.

Из трех предложенных вариантов ответа выберите тот, который в большей степени описывает вашу ситуацию. Самый точный ответ тот, который первым приходит в голову.

Вопросы.

ВОПРОС 1: ВСПОМНИТЕ, КОГДА ВЫ В ПОСЛЕДНИЙ РАЗ БОЛЕЛИ?

а) я постоянно плохо себя чувствую, когда работаю;
б) обычно болею примерно один раз в год, так что это было в прошлом году;
в) даже и не вспомню, у меня отличное здоровье.

ВОПРОС 2: КОГДА ВЫ ОЖИДАЕТЕ ПРИБАВЛЕНИЯ В ЗАРПЛАТЕ?

а) о чем вы?! В нашей компании такое невозможно;
б) вероятно, на следующий год будет прибавка;
в) в ближайшее время, а по итогам года обязательно будет премия.

ВОПРОС 3: ПРОВОДИТЕ ЛИ ВЫ С КОЛЛЕГАМИ СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ?

а) нет, мы и в рабочее время не особо общаемся;
б) раз в год все вместе выезжаем на корпоративы;
в) да, у нас дружный коллектив, и мы классно проводим время вместе.

ВОПРОС 4: ВСПОМНИТЕ, КОГДА ВЫ В ПОСЛЕДНИЙ РАЗ ПРОХОДИЛИ ОБУЧЕНИЕ, ИЛИ УЧАСТВОВАЛИ В СЕМИНАРАХ, ИЛИ ОСВАИВАЛИ ЧТО-ТО НОВОЕ?

а) когда обучался в учебном заведении, этих знаний мне хватает;
б) примерно раз в год компания куда-нибудь меня направляет;
в) я стараюсь использовать любую возможность повысить свою квалификацию.

ВОПРОС 5: КАК К ВАМ ОТНОСИТСЯ ВАШ РУКОВОДИТЕЛЬ?

а) постоянно меня критикует по поводу и без повода;
б) строг и критичен по отношению ко мне, но меру знает;
в) с уважением относится к моей точке зрения, он – настоящий профессионал.

ВОПРОС 6: КАК ДОЛГО ВЫ ПЛАНИРУЕТЕ РАБОТАТЬ В ЭТОЙ ОРГАНИЗАЦИИ?

а) уже подыскиваю новое место работы: здесь мне не нравится;
б) 1–2 года: рассматриваю это место работы как временное;
в) более 2 лет: меня все устраивает в данной организации.

ВОПРОС 7: ОЦЕНИТЕ, НАСКОЛЬКО РЕЗУЛЬТАТ ВАШЕЙ РАБОТЫ ВАЖЕН ДЛЯ КОМПАНИИ?

а) если я вдруг заболею, то никто даже и не заметит моего отсутствия;
б) как правило, мне сложно сказать, на что влияет результат моей работы;
в) мой вклад оценить легко — в своей компании я играю важную роль.

ВОПРОС 8: ОБЫЧНО В РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ВЫ:

а) помимо профессиональных задач не забываете и о своих интересах (чат или социальные сети);
б) выполняете возложенные на вас задачи, но тем не менее всегда найдете время поболтать с коллегами или выпить чашку чая;
в) постоянно заняты работой, ведь так много задач нужно решить за день.

ВОПРОС 9: ПРОСЫПАЯСЬ УТРОМ В РАБОЧИЙ ДЕНЬ, ВЫ:

а) задумываетесь о том, не заболеть ли вам (или мечтаете о выходных);
б) когда как: зависит от настроения и самочувствия;
в) испытываете душевный подъем.

КАК ПРОВЕРИТЬ СЕБЯ

Галина Енютина,
ведущий специалист по правовым вопросам Центра социально-трудовых прав

http://www.vedomosti.ru/career/

ВОПРОС 10: ЛУЧШИЙ СПОСОБ СДЕЛАТЬ КАРЬЕРУ В ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ?

а) стать членом семьи генерального;
б) пока не разобрался в полной мере;
в) показать себя настоящим профессионалом.

ИТОГО

Считайте: каждый ответ А — 0 баллов, каждый ответ Б — 1 балл, каждый ответ В — 2 балла.

14 И БОЛЕЕ БАЛЛОВ:

Вам нравится компания, в которой вы работаете, с ней вы связываете свои карьерные планы по крайней мере на ближайшее будущее. Приятное общение с коллегами, руководитель, который вас ценит, интересная и нужная работа, возможность развиваться в профессии — все это позволяет с удовольствием встречать каждый новый день. Расставаться с таким местом работы было бы ошибкой. Как правило, это результат сочетания разумных усилий по получению образования, планированию карьеры, анализу своих личностных особенностей и целей и, конечно же, везения.

Но все же вы задаете себе вопрос: «Не пора ли менять работу?» Может быть, причины вашей неудовлетворенности в чем-то другом?

Полная версия теста «Пора ли менять профессию» поможет более детально оценить ситуацию и определить причины вашего недовольства.

8–13 БАЛЛОВ:

В целом у вас все в порядке. Ваше отношение к текущему месту работы можно определить как 50 на 50: что-то нравится, а что-то вызывает недовольство. Но это еще не повод, чтобы писать заявление об увольнении и все кардинально менять. Вероятно, стоит задуматься, чего больше — плюсов или минусов и что в данном случае весомее для вас. Иногда отдельные недостатки могут быть очень существенны, а что-то мы можем отнести к мелочам.

Прежде чем что-то радикально менять, задумайтесь, чем конкретно вы можете быть недовольны — местом работы, карьерой или профессией.

7 И МЕНЕЕ БАЛЛОВ:

Пора что-то менять! И скорее всего стоит начать с работы. Это место работы совсем непохоже на ваш идеал. Рутина, усталость, отсутствие интереса или поддержки со стороны коллег, руководитель-тиран — сколько можно все это терпеть, а главное, зачем?

Это хороший повод вспомнить о своем резюме и обновить его. Или что-то еще удерживает вас от этого шага? Ситуация сложная и вряд ли улучшится сама собой. Дальнейшая карьера зависит только о вас. Требуется расставить приоритеты, чтобы следующее место работы больше соответствовало вашим ожиданиям.

Чтобы вновь не наделать ошибок, стоит разобраться, что же конкретно не устраивает вас. Разобраться, почему при мысли о работе у вас неизменно портится настроение, поможет комплексный тест «Пора ли менять профессию». Вы сможете понять, что конкретно вызывает недовольство — место работы, карьера или профессия, и решить, какие дальнейшие действия необходимо предпринять. ■

Прежде чем радикально что-то менять, задумайтесь, чем конкретно вы недовольны

Пройти полную версию теста «Пора ли менять профессию», а также получить много полезной информации вы можете на сайте: www.profkonsultant.ru



Отношения в коллективе — правила грамотного общения

У вас интересная работа с достойной оплатой, умный и демократичный начальник, комфортный офис и дорога не занимает больше часа. О таком можно только мечтать. Но все чаще вы замечаете, как при мысли о работе у вас портится настроение и возникает желание все бросить и уволиться. Что происходит и как найти выход из создавшейся ситуации?

КАК НАЛАДИТЬ ОТНОШЕНИЯ С КОЛЛЕГАМИ

Анна Мухина
психолог, карьерный консультант, руководитель отдела «Карьерного консультирования» ЦТР «Гуманитарные технологии»

Одна из наиболее часто встречающихся причин — плохие отношения с коллегами. Черты характера, разные точки зрения, недопонимание, конкуренция, желание коллеги решить за ваш счет свои личные задачи — все это держит в постоянном напряжении, обижает и может закончиться срывом и желанием поменять работу. Но где гарантия, что на новом месте вы встретите идеальный коллектив?

Общение подразумевает участие двух сторон, и, если оно неконструктивно, свою часть ответственности несет каждый из участников. Попробуйте начать изменения с себя, и вы увидите — обстановка вокруг вас станет другой.

Настроение заразительно, особенно плохое, оно передается окружающим. Подумайте, с каким выражением лица вы входите в офис утром? А разговариваете с этой неприятной коллегой? Попробуйте улыбнуться и тон голоса сделать помягче — может быть, и коллега окажется не такой уж неприятной? Преодолеть общий негативный настрой можно распространяя хорошее настроение, доброжелательно относясь к окружающим и соблюдая правила конструктивного общения:



1. Всегда будьте вежливы. Как ни странно, этим простым правилом в рабочей обстановке многие пренебрегают.
2. Оказывайте поддержку окружающим, отмечайте положительные моменты в работе, не забывайте про комплименты. Только обязательно делайте это искренне.
3. Контролируйте, как вы говорите — интонацию, тембр, выражение лица.
4. Критикуя коллег, говорите только о поступке, результатах работы, но не о личности.
5. Избегайте силового давления на человека, которого вы хотите в чем-то убедить. Это приведет к обратному эффекту и обострению взаимоотношений, так как естественная реакция любого человека — сопротивление давлению.
6. Стремитесь прояснить разногласия в момент их возникновения, не ждите, пока они перерастут в застарелый конфликт.
7. Умейте вежливо отказать и говорить «нет». Безотказность делает уязвимым.

Умейте вежливо говорить «нет», безотказность делает человека уязвимым

Помните, что испортить отношения гораздо легче, чем восстановить. Старайтесь избегать резких выражений, категоричных оценок, неуместных замечаний и неконструктивной критики.

Но не стоит впадать и в другую крайность. Нередко происходит подмена рабочих отношений личными, когда от коллег мы требуем понимания, уважения и любви. И когда этого не получаем — обижаемся. Наступает разочарование, мы испытываем массу отрицательных эмоций.

Есть хорошее правило: на работе мы работаем, а не дружим. Не стоит ждать от сотрудников больше, чем они могут, да и должны дать. Поддержание добрых отношений с коллегами во избежание проблем не должно переходить определенных границ.

Все это поможет вам создать более комфортную атмосферу на работе и осознание личных границ — своих и чужих. У вас должно быть четкое представление о своих должностных обязанностях и обязанностях других сотрудников, чтобы не выполнять за других их работу, но и не перекладывать на кого-то свою. Рабочее место должно быть вам удобно. Комфортное ощущение могут создать личные вещи — небольшие милые безделушки, фотография, цветок в горшке и т.п.

Еще один универсальный совет: если у вас есть ощущение, что ваша работа — это по большей части отрицательные эмоции, попробуйте взглянуть на ситуацию с другой точки зрения. С позиции ваших оппонентов, например. Или глазами того, кто сейчас не имеет работы. Это поможет вам осознать, что проблема в вашем восприятии. И ваши внутренние рамки не позволяют увидеть ситуацию в ином, более мягком свете. Возможно, тогда все проблемы на работе покажутся просто мелкой мышиной возней, на которую не стоит тратить время и силы. ■

Как правильно **оформиться на работу,** или **Зачем нужен трудовой договор**

После того как вы успешно прошли собеседование, работодатель, как правило, отправляет вас в отдел кадров для оформления трудовых отношений. Многие соискатели путаются — в какой последовательности должна проходить процедура подписания трудового договора, на что следует обращать внимание.

ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Согласно Трудовому кодексу РФ (ТК РФ), первоначально с вами должны заключить трудовой договор. Приказ о приеме на работу и трудовая книжка оформляются работодателем уже после того, как договор оформлен. Кроме того, ДО подписания договора вас должны ознакомить с должностной инструкцией.

Почему это важно?

В большинстве случаев работодатели вольны называть должности в штатном расписании по своему усмотрению. Под словами «менеджер», «торговый представитель», «секретарь» в каждой организации могут подразумеваться совершенно разные обязанности.

Отсутствие должностной инструкции часто приводит к трудовым конфликтам. По закону запрещается требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Однако в связи с кризисом работодатели нередко экономят на персонале: сократив определенные должности, начальники стремятся переложить обязанности уволенных сотрудников на их коллег.

Не потребовав свою должностную инструкцию, вы рискуете получить ее спустя несколько месяцев… с расширенным перечнем ваших обязанностей, которые вам придется выполнять за ту же зарплату.

НЕ ПОЛЕНИТЕСЬ ПРОЧИТАТЬ ПРОЕКТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Получив проект трудового договора, найдите время, чтобы его прочитать. Не советую соискателям, даже только начинающим карьеру, подписывать трудовой договор, не глядя. Такое поведение работника создает впечатление о нем как о человеке, которому безразличны условия труда. Демонстрируя работодателю чрезмерную лояльность, вы снижаете свои шансы на получение привилегий, включая премии. Подумайте сами — зачем платить премию человеку, который и так всем

ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ

Галина Енютина
ведущий специалист по правовым вопросам Центра социально-трудовых прав

доволен!? При изучении проекта договора не бойтесь задавать уточняющие вопросы и интересоваться теми документами, которые в нем упоминаются.

НА ЧТО СЛЕДУЕТ ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Во-первых, убедитесь, что перед вами действительно трудовой договор, а не договор подряда или оказания услуг. В последних случаях между вами и организацией вообще не возникнет трудовых отношений и вы не будете иметь права на оплату больничного, отпуска, гарантии при увольнении. Такой договор могут в любой момент не продлить, а в некоторых случаях даже отказаться от подписания акта приема сдачи-работ, тем самым не заплатив за то, что вы уже сделали.

Во-вторых, попросите работодателя представить вам копии всех локальных актов, упомянутых в трудовом договоре. Это касается правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, премировании и т.п. В этих документах, как правило, содержится много полезной информации об условиях предстоящей работы.

Если ваша работа связана с частыми командировками, обратите внимание на размер суточных — в ряде регионов России цены в общепите превышают московские. Если часть вашей будущей зарплаты составляет премия — на положение о премировании. Отсутствие в нем точного размера премии в процентах и периодичность их выплат либо формулировка о том, что «премия выплачивается по усмотрению руководителя» или «размер премии зависит от финансовых результатов работы организации» означают, что премию вам могут не заплатить.

Если работодатель уверяет вас в обратном, разумно предложить увеличить «окладную» часть вашей зарплаты, уменьшив премиальную либо установить размер премии и показатели, за которые она будет выплачиваться, непосредственно в трудовом договоре. В этом случае вас будет сложно лишить премии без веских причин.

Во-третьих, не следует расписываться за ознакомление с теми документами, которые вам на самом деле не выдавали.

Российские работники, боясь показаться нелояльными, подчас расписываются за ознакомление с теми документами, которых просто не существует.

Работодатели же, напротив, все чаще включают в текст трудового договора фразу о том, что «на момент подписания трудового договора работник ознакомлен с должностной инструкцией, положением о премировании, положением о командировании и другими локальными актами, действующими в организации».

Если вам отказываются предоставить те или локальные акты, не соглашайтесь расписываться о том, что вы уже с ними ознакомлены. Иначе в будущем защитить свои права будет намного сложнее.

ОСТОРОЖНО: ФИЛИАЛ ИЛИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ КОМПАНИИ

Если вы трудоустраиваетесь в филиал компании, обратите внимание, что трудовой договор все равно должен заключаться от имени организации в целом.

Российские работники, боясь показаться нелояльными, подчас расписываются за ознакомление с документами, которых не существует

В противном случае у вас могут возникнуть проблемы с пенсионными накоплениями и подтверждением стажа. Если компания зарегистрирована в другом городе — не лишним будет поинтересоваться, упоминается ли филиал в учредительных документах. В противном случае при нарушении ваших прав (например, задержке зарплаты, неправомерном увольнении и в других случаях) вам придется судиться с работодателем по месту его официальной регистрации, т. е. ездить в другой город, что неудобно и затратно.

Несмотря на то что закон разрешает работникам судиться по месту нахождения филиала, на практике суд может посчитать, что раз филиал не оформлен официально, то его просто нет… В этом случае нужно просить работодателя указать в трудовом договоре, что работник принимается на работу в филиал с указанием адреса месторасположения филиала. Если компания находится в вашем городе, но по нескольким адресам (иногда они могут располагаться в разных частях города), а для вас важным преимуществом является работа по определенному адресу (в том или ином районе) — постарайтесь договориться о том, чтобы этот адрес был указан в трудовом договоре. Иначе вас могут переместить на работу в другом районе без вашего согласия.

До выхода на работу договориться о тех или иных удобных вам условиях гораздо проще, нежели после

ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

Договариваясь о трудоустройстве, работники нередко заключают с работодателем неформальные договоренности: о графике работы, отпуске в летнее время, отсутствии командировок и т. п. Советуем вам формализовать достигнутые соглашения и включить их в текст трудового договора, иначе в будущем они легко могут быть пересмотрены.

Предположим, вы точно знаете, что раньше 10.00 не сможете добираться до работы. Или, напротив, не можете задерживаться позже 20.00. Даже если устно вам обещают, что вы будете работать не с 8.30, как указано в правилах трудового распорядка, а с 10.00 — попросите внести в трудовой договор условие, что график работы определяется работодателем в таком-то временном промежутке.

Помните, что в момент заключения договора договориться о тех или иных условиях гораздо проще, нежели в будущем. Имейте в виду, что условия работы, которые зафиксированы в трудовом договоре, работодатель не вправе изменять в одностороннем порядке.

ПОДПИСАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Оформляя трудовой договор, работодатель обязан выдать второй экземпляр трудового договора работнику на руки под роспись. Если кадровики требуют вас расписаться о получении трудового договора, говоря при этом, что ваш экземпляр находится на подписи у начальства и будет выдан вам на следующей неделе — откажитесь от подписи до того момента, пока вы реально не получите свой экземпляр договора на руки. Работодатели нередко «забывают» выдать работнику его экземпляр трудового договора, что может усложнить защиту прав работника в случае возникновения трудового спора.

Стоит ли бояться испытательного срока

К ЧЕМУ НУЖНО БЫТЬ ГОТОВЫМ

Несколько лет назад выпускнице одного из московских вузов Марии Ножовой повезло — ее взяли бухгалтером в PricewaterhouseCoopers. Причем компания сама ее нашла: резюме HR-менеджеры RwC заметили в интернете, после трех собеседований пригласили, а затем новоиспеченные коллеги ее всячески опекали, заботливо спрашивали: удобно ли ей на новом месте, ладит ли с коллегами и начальством, не хочет ли попробовать себя на другом фронте работ. Она честно признавалась, что со своей начальницей общего языка не находит. Развязка оказалась для Ножовой неожиданной. «Накануне окончания испытательного срока, за полчаса до окончания рабочего дня, ко мне подошли сотрудники, попросили собрать вещи и освободить помещение, поскольку, по их словам, я не прошла испытательного срока», — рассказывает она. Возражать им и спрашивать, почему так случилось, Ножова не стала. Тогдашний пресс-секретарь PwC Вера Тоцкая отказалась обсуждать обстоятельства увольнения Ножовой из компании, заявив, что процедура была проведена в соответствии с Трудовым кодексом РФ (согласно ст. 79 ТК, уведомить о непрохождении испытательного срока необходимо за три дня).

БРАК ПО РАСЧЕТУ

Лишь каждый двадцатый недавно пришедший в компанию сотрудник не выдерживает испытательного срока, замечает, ориентируясь на профессиональный опыт, Елена Евстюхина, консультант направления FMCG (fast moving consumer goods, товары повседневного спроса) рекрутинговой компании «Анкор». Для этого бизнеса каждый отказ работодателя имеет значение, поскольку агентство при таком исходе должно бесплатно найти замену. Но 5% «брака» рекрутеры считают нормальным — «большинство неподходящих кандидатов отсеиваются на этапе собеседований и других испытаний еще до начала работы», говорит Евстюхина. А испытательный срок — подстраховка, поскольку методы подбора персонала небезупречны. Испытательный срок — единственная эффективная процедура проверки нового работника, только так можно найти ответ на два главных вопроса: насколько кандидат квалифицирован и совместим ли он с коллективом. По словам Екатерины Яновой, директора департамента управления персоналом российского бюро компании Siemens, у них «непрохождения» испытательного срока практически не бывает. Единственной причиной, по которой работник может быть забракован, — кандидат сильно завышает свои способности в резюме.

ВМЕСТО ВСТРЕЧИ

Не так давно в исследовательский холдинг Romir monitoring на должность административного директора принята Наталья Плотникова. Принята с испытательным сроком до трех месяцев — по правилам холдинга в ее трудовом договоре записано, что испытательный срок может быть прекращен в любое время. По словам Евгении Рубцовой, PR-менеджера компании, пройдет ли Плотникова испытания, неизвестно, однако новичку сразу же устроили экскурсию по компании, показали рабочие помещения и постарались представить максимальному количеству сотрудников. «Такой прием стал традицией, — рассказывает Рубцова. — Наталье подарили памятку с координатами

Михаил Малыхин
Ведомости

Испытательный срок, который ждет практически каждого специалиста на новом месте работы, лишь в исключительно редких случаях заканчивается увольнением. С его помощью работодатели подстраховываются от ошибок при поиске персонала.

всех ее коллег, ежедневник и фирменную кружку». «По тому, как принимают новичков в России, компании делятся на две группы, — размышляет Александр Казаков, замгендиректора кадрового агентства Exclusive Personell. — Есть те, которые считают, что новому работнику нужно помочь войти в курс дела, назначить наставника, который бы курировал его работу и ему все объяснял, с тем чтобы новичок в кратчайшее время стал бы приносить компании прибыль. Но таких компаний сегодня на рынке единицы. Чаще всего испытательный срок в России проходит так: бросили человека, как котенка, в бизнес и смотрят — выживет или нет. Выживет — заплатим. Не выживет — будем испытывать нового».

Испытательный срок не только у работника, часто именно сотрудники отказываются продолжать работу по истечении срока

СОБРАНИЕ ЗАБЛУЖДЕНИЙ

Самый распространенный миф о причинах «непрохождения» испытательного срока — инициатором всегда становится работодатель. «По моему опыту, — говорит Евстюхина из «Анкора», — примерно в половине подобных случаев инициативу проявляет работник». Причин немало. «Совсем недавно предложенная нами компании женщина отказалась продолжать работу после окончания испытательного срока, поскольку в компании изменилась структура, а менеджер, который брал ее на работу, уволился», — рассказывает она. Были случаи, когда работники вдруг получали грант на учебу или вид на жительство за рубежом, который ждали несколько лет, но «чаще бывает, что по ходу прохождения испытательного срока работник получает более выгодное предложение, после которого расторгает договор».

Другой миф об испытательном сроке — уволить можно любого и за что угодно. Существует ряд причин, по которым увольнение за «непрохождение испытательного срока» может быть оспорено, отмечает Дмитрий Кофанов, консультант Центра профессионального развития NS Consulting. «В трудовом договоре должны быть четко проговорены испытания, которым подвергается работник в первые месяцы после зачисления в штат», — отмечает Кофанов. В его практике был случай, когда человеку удалось выиграть дело в суде против работодателя только потому, что его попросили очистить помещение через два, а не через три месяца испытательного срока, как это было прописано в договоре. «В суде работодателю сказали: у человека есть еще месяц, чтобы проявить себя. Пусть доработает до конца — там будете решать», — вспоминает он.

СО СВИСТОМ

Ответственность за прохождение испытательного срока в равной степени лежит как на работнике, так и на работодателе. Идеальный вариант, когда новичку все рассказали о компании, вручили памятку со сводом правил и прикрепили к нему наставника, который бы помогал новичку освоиться в коллективе. Работнику же эксперты рекомендуют не спешить активно заявлять о себе в коллективе. Можно быть балагуром и рассказывать анекдоты в курилке, но, если коллеги поймут, что ты не блестящий специалист, тебя не будут уважать. Поэтому лучше первым делом сконцентрироваться на решении рабочих задач, а уж потом — на акклиматизации в коллективе. ■

Надо **расставаться красиво**

ПРАВИЛА УВОЛЬНЕНИЯ

А в чем, собственно, проблема? — спросите вы. — Берешь ручку и бумагу, пишешь заявление по собственному желанию, несешь в отдел кадров, ждешь две недели — и ты свободен! Более того, Трудовой кодекс даже не обязывает работника говорить своему непосредственному руководителю о том, что он не хочет больше работать в этой компании. Бумажку отдал — и прощайте!»

Однако, каковы бы ни были причины, по которым вы не хотите продолжать свою работу в компании, главный принцип правильного ухода сформулировали еще наши предки: «Не плюй в колодец». Когда же бывшему сотруднику может пригодиться напиться воды из колодца (или «из болота», как чаще высказываются о бывшем работодателе неудовлетворенные работники)?

1. Во-первых, это рекомендации. Если вы уходите в никуда, это значит, что будущий потенциальный работодатель или кадровое агентство могут в любой момент поинтересоваться у вашего бывшего босса, коллег и отдела по работе с персоналом мнением о вас как о подчиненном/коллеге или просто сотруднике. К тому, что мнение, как известно, всегда субъективно, прибавляем обиду на то, что «бросил проект посередине», «не дождался замены, чтобы передать дела», «даже не пришел поговорить, что же было не так…». И получаем в итоге плохие рекомендации. Кому же, как вы думаете, поверит новый работодатель? Вам, который говорит, что «работать было невозможно, не давали нормальных проектов, в отделе каждый сам за себя», либо вашему бывшему работодателю? Более того, он тут же примерит эту ситуацию на себя и, вероятнее всего, откажется иметь дело с ноющим работником, ведь он будет ныть по тем же поводам и на этой работе! Поэтому, если вы не уверены, что на нынешней работе о вас скажут только хорошее, не спешите увольняться и только потом искать новую работу — так вы обезопасите себя от неприятной ситуации, когда сотрудник отдела персонала вам звонит и, помявшись, сообщает, что результат проверки рекомендаций не устроил компанию и она не готова вас взять.

2. Во-вторых, люди, которые стали свидетелями вашего ухода «по-английски» или «развода по-итальянски», вполне могут через некоторое время встретиться вам в новой компании в качестве коллег или будущих начальников. Поэтому некрасивый уход, случившийся несколько лет назад, может «аукнуться», когда на новой работе вы столкнетесь нос к носу в коридоре с бывшим начальником, который теперь тоже работает в этой компании.

3. В-третьих, потенциальные работодатели на собеседовании иногда просят соискателей рассказать об их бывших боссах. И это, как правило, очень хороший тест на владение собой. Потому что даже сотрудники с многолетним опытом работы не могут сдержать кривую ухмылку или закатывание глаз перед тем, как высказаться: «Ну-у, ничего плохого о бывшем руководителе я сказать не могу». Тогда как ждут от них абсолютно другого ответа: «Он многому меня научил, например… Мне понравилось, что он умеет отлично… Под его руководством мы многого добились…»

Теперь о том, почему же люди увольняются и как потом правильно подавать причины своего увольнения на собеседовании. Любое исследование на эту тему (обычно их заказывают работодатели, чтобы понять, почему их «бросает на произвол судьбы» собственный

Мария Самиуллина,
управляющий партнер, консультант по карьере, компании Job Search Coach

Первая работа — это всегда рулетка: повезет — не повезет, мое — не мое... Но если работодатель может без риска для себя расстаться с сотрудником (ведь никто не спрашивает у соискателя рекомендаций на бывших работодателей!), то неопытному молодому специалисту это сделать не так-то просто.

персонал, причем увольняющийся даже тогда, когда на дворе экономический кризис — казалось бы, когда «надо сидеть тихо и держать зубами за свое рабочее место, лишь бы не сократили»), приводит к следующей тройке лидеров:

- Неудовлетворенность материальным вознаграждением.
- Отсутствие развития и перспектив карьерного роста.
- Стабильность/устойчивость компании.

В разных исследованиях указанные факторы могут меняться местами, но сути это не меняет. Важно, как вы будете отвечать на вопрос, задаваемый всеми на собеседовании: «Почему вы ушли с предыдущей работы?» Последний фактор (стабильность/устойчивость компании) еще может пройти как причина поиска новой работы, ведь многие компании не выдерживают кризиса и выбрасывают за борт лишний груз в виде сотрудников. Хотя и к этому при желании можно придраться: «А почему выбросили именно вас? Вы, наверное, не очень-то ценный кадр?»

Больше всего, как ни странно, отрицательных эмоций у потенциального работодателя вызывают ответы: «Меня не устраивала зарплата», «Не было никаких перспектив роста».

Удивляетесь? Зря! Попробуйте поставить себя на место работодателя (я искренне желаю вам, чтобы в вашей карьере это обязательно произойдет). К вам на собеседование приходит человек и с порога заявляет, что ему мало платили и не продвигали по карьерной лестнице. Вы, как собственник бизнеса или наемный менеджер, набирающий сотрудников к себе в отдел, сразу насторожитесь, ведь ваша-то основная цель при поиске работника, чтобы он выполнял конкретные обязанности, приносил результат и нес ответственность за свою работу. А тут вам очень прямо намекают на то, что, «если и вы платить мне не будете больше, чем там, и не будете заниматься моим развитием, уйду и от вас».

Все это, разумеется, правда. Только у каждого она своя. Работник ищет место, где можно реализовать себя и получать за свою работу адекватную по рыночным меркам зарплату. Работодатель ищет такого сотрудника, который ушел с предыдущего места не потому, что мало платили и не давали делать карьеру, а потому что «есть потребность найти компанию, где можно на 100% использовать свои навыки, опыт, знания и потенциал». Как вы думаете, кому из них — работодателю или работнику — придется «стать тем, кого ищут»?

Не будем забывать и такую ситуацию. Часто случается, что люди, ушедшие из компании, через некоторое время туда возвращаются и продолжают карьеру. Времена меняются, а с ними меняются и ненормальные начальники, бюрократические бизнес-процессы, несносные коллеги… А вот позовут ли обратно того, кто не только громко хлопнул дверью, но и вынес весь сор из избы, на каждом углу (на интервью в каждом кадровом агентстве и у потенциального работодателя) прокричав о том, что «там все дураки, а я один умный, поэтому и ушел».

Вот и получается, что красивое расставание нужно в первую очередь самому работнику, ведь из колодца под названием «бывший работодатель» придется пить на протяжении всей жизни. Элементы простейшей дипломатии в отношениях с работодателями, от которых вы уходите, помогут вам сохранить собственную репутацию на рынке труда, уже начиная с самой первой работы. ■

Главный принцип правильного ухода точно сформулировали наши предки: «Не плюй в колодец — пригодится воды напиться»

Как нужно просить повышения зарплаты

КАКУЮ ВЫБРАТЬ ТАКТИКУ

ЧЕМ АРГУМЕНТИРУЮТ

Судя по результатам опроса, более трети (37%) работников аргументировали свою просьбу растущими должностными полномочиями. Ростом цен обосновывали требование повысить оклад 14%. Столько же (14%) — своими заслугами перед компанией. 12% — своим опытом работы, 7% говорили о высоких среднерыночных зарплатах специалистов аналогичного профиля.

Лишь 3% ставили ультиматум начальству, грозя покинуть компанию. По 2% сотрудников не нашли ничего лучшего, чем требовать повышения, упомянув о высоких зарплатах сослуживцев или сетуя на личные обстоятельства — к примеру, на возросшие расходы в связи со свадьбой или рождением ребенка. 1% респондентов мотивировал свою просьбу повышением своей квалификации или получением дополнительного образования.

С тактикой сотрудников в принципе согласны и руководители компаний, по мнению трети (32%) которых, требуя прибавку, работник в первую очередь должен говорить о собственных достижениях и ценности его труда для организации. Еще 28% руководителей считают, что самый веский аргумент — растущие объемы работы и зона ответственности сотрудника. Способности и опыт работы специалиста считают наиболее важным 17% руководителей, личные и профессиональные качества — 9%. А вот приводить в пример среднерыночные зарплаты аналогичных специалистов считают эффективным методом только 6% руководителей. Самыми бесперспективными были названы такие аргументы, как удорожание жизни и угроза увольнением (по 2%), равно как и личные обстоятельства (1%).

«Бытует мнение, что работник всегда хочет больше получать, тогда как работодатель — меньше платить», — пожимает плечами гендиректор Экономико-правовой школы ФБК Сергей Пятенко. В действительности же, по его мнению, мудрый руководитель обычно понимает ценность своих сотрудников и по мере возможностей старается поддерживать адекватный уровень окладов. Пятенко советует если и обращаться с просьбой о повышении оклада, то взывать к чувству справедливости работодателя, напоминая о своих заслугах перед компанией, а уж потом говорить о рыночных ценах специалистов. Он уверен, что любая форма давления на руководителя — худший способ добиться желаемого. А прямой шантаж способен подорвать расположение даже к лучшему из работников.

Любая форма давления на руководителя — худший способ добиться желаемого

ЧТО ДУМАЮТ РАБОТОДАТЕЛИ

Главной ошибкой сотрудников, просящих об увеличении оклада, треть (34%) опрощенных SuperJob.ru руководителей назвали неправильную аргументацию, то есть неумение сотрудника грамотно объяснить руководству, почему он достоин по-

Михаил Малыхин
Ведомости

С просьбой о повышении зарплаты хоть раз в жизни приходилось обращаться к начальству 51% россиян, причем чаще на подобный шаг решались мужчины (57% против 45% женщин), утверждают специалисты исследовательского центра SuperJob.ru, опросив 24–28 марта в России 10 тыс. респондентов старше 18 лет.

вышения. Еще 16% руководителей уверены, что отказ в повышении зарплаты часто является результатом неверно выбранного сотрудником времени для столь важного разговора. Столько же начальников (16%) считают, что сотрудники нередко преувеличивают свою значимость для компании. Грубым промахом работников, рассчитывающих на повышение, руководители (5%) назвали шантаж и угрозы увольнением, попытки ссылаться на зарплату коллег (3%), а также неподготовленность к беседе с начальством (2%).

Наталия Баграмянц, управляющий директор компании Cornerstone Translations, считает, что категорический отказ сотрудник получит только в том случае, если его зарплатные ожидания обратно пропорциональны эффективности его работы. «Моя формула управления персоналом — если человек нужен компании, то повышение ему заработной платы является правильным компромиссом, — говорит она. — Если сотрудник профессионально выполняет свои обязанности, я заинтересована в том, чтобы он остался в компании». На ее взгляд, повышение компенсации в таком случае является дополнительной мотивацией, и при этом ограждает работодателя от затрат на поиск нового специалиста. По данным опроса SuperJob.ru, добиться повышения окладов на практике сумели две трети (68%) сотрудников. При этом 30% получили тот оклад, к которому стремились, тогда как 38% — меньший, чем рассчитывали. Ни с чем из кабинета руководителя ушли 29% сотрудников.

КОГДА ПРОСИТЬ

Пятенко из ФБК считает важным выбрать правильное время для просьбы о повышении оклада. На его взгляд, накануне окончания календарного или финансового года подходить точно не следует — руководители в такое время, во-первых, обычно очень заняты, во-вторых, просто не в состоянии оценить готовность компании к поощрению специалиста. Он напоминает, что на некоторых предприятиях есть определенный регламент, предписывающий повышение окладов раз или два раза в год, — подходить с просьбами среди года там он считает нецелесообразным. На его взгляд, лучшее время для просьб о повышении зарплаты — окончание аттестаций или конец финансового года, когда результаты работы компании и вклад работника в общее дело очевидны.

«Лично я считаю приведение в качестве аргумента для повышения зарплаты завершенные проекты не совсем удачной идеей — ведь если бы я не была уверена, что задача будет должным образом выполнена, я бы не стала поручать ее этому сотруднику», — пожимает плечами Баграмянц из Cornerstone. Она полагает, что это стоит воспринимать не как профессиональное достижение, а скорее как один из этапов рабочего процесса. ■

✓ Накануне календарного или финансового года подходить к начальнику с просьбой о повышении зарплаты точно не стоит

Какой характер у топ-менеджера

ОТКРОВЕННЫЙ РАЗГОВОР С ТОП-МЕНЕДЖЕРОМ

Ларри Пейдж, один из основателей Google, слывет интровертом и редко появляется на публике. За последнее время он только один раз выступил публично. Причем поводом для выступления послужило весьма значимое событие: 4 апреля он стал гендиректором компании. Примерно в это же время Дуглас Конант, гендиректор Campbell Soup, написал в блоге, что считает себя интровертом и всегда волнуется, когда выступает перед большой группой незнакомых ему людей.

Еще совсем недавно замкнутый склад характера считался серьезным препятствием для карьеры: по крайней мере в 2006 г. так высказывались 65% респондентов, опрошенных сайтом TheLadder.com. Но сейчас даже интроверты могут делать головокружительные карьеры. Из них получаются прекрасные топ-менеджеры, просто в центр внимания чаще попадают руководители с прямо противоположным складом характера, замечает Конант.

Еще недавно замкнутый характер считался серьезным препятствием для успешной карьеры

НЕ ГОВОРИТЬ, А СЛУШАТЬ

Возможно, наступает время лидеров-интровертов: спрос на таких менеджеров велик, как никогда, утверждает Адам Грант, профессор Уортонской школы бизнеса при Пенсильванском университете, который давно изучает эту тему.

Чем более динамична и менее предсказуема бизнес-среда, тем лучше с руководящей ролью справляются интроверты, утверждает он. Амбициозные интроверты чаще побеждают собеседников в споре тет-а-тет, они лучше понимают чужие эмоции и осторожны в принятии решений, считают эксперты. Кроме того, они лучше умеют слушать собеседников, а это очень важное качество для успешного ведения бизнеса.

Став гендиректором Google, Пейдж недавно предложил топ-менеджерам вплоть до самого высокого уровня регулярно работать в одном помещении с рядовыми сотрудниками, чтобы те могли в любое время обратиться к начальству со своими проблемами и идеями, рассказали WSJ источники, знакомые с ситуацией в компании. Именно так теперь строится работа топ-менеджмента в штаб-квартире Google в Маунтин-Вью (штат Калифорния).

Еще один высокопоставленный интроверт — Ян Кук, гендиректор Colgate-Palmolive. Он считает, что именно способность слушать и понимать людей помогла ему подняться по карьерной лестнице. Он начал в 1976 г. простым ассистентом менеджера по продукту и вырос до гендиректора. Впервые Кук стал начальником 10 лет назад. На первом же совещании он понял, что ему трудно выступать перед большими группами подчиненных. «Он много шутил, но все равно выглядел скованным, — вспоминает Рубен Марк, тогдашний гендиректор Colgate-Palmolive. — Кук не смотрел на аудиторию, он упирался взглядом в подиум, на котором стоял». Кук утверждает, что ему пришлось много работать с консультантами и перенимать опыт коллег. «Я должен был научиться выступать перед аудиторией. И я это сделал», — утверждает он. Конант из Campbell Soup до сих пор волнуется перед каждым выступлением, хотя занимает пост гендиректора с 2001 г. Чтобы успокоиться, он заранее приезжает в конференц-зал и берет с собой коллегу, который уже в этом зале выступал. «Такая тактика повышает мою личную эффективность», — признается Конант.

Мария Подцероб
Оксана Гончарова
Ведомости

Менеджеры-интроверты все чаще занимают самые высокие посты в крупных западных компаниях. Еще недавно это считалось едва ли возможным: по темпам карьерного роста они не успевали за экстравертами.

РУССКОЕ АВОСЬ

Первые российские бизнесмены, ставшие собственниками компаний еще в 1990-е гг., были в основном экстравертами — именно они приватизировали государственную собственность, скупали активы и энергично развивали бизнес, считает Иван Мячин, гендиректор «Анкор ТЭК» и психолог по образованию.

Но при всех плюсах у ярко выраженных экстравертов есть один важный недостаток. «Будучи людьми коммуникативными, они больше зависят от мнения других», — говорит он. Кроме того, экстраверты чаще идут на необоснованные риски, не уделяют большого внимания деталям и действуют на авось.

Сейчас, после кризиса, второй уровень топ-менеджмента в компаниях формируют люди с интровертным складом характера, объясняет Мячин: они более четко оценивают ситуацию, просчитывают последствия и снижают риски. Что касается гендиректоров российских компаний, то среди них сейчас примерно одинаковое количество экстравертов и интровертов. «В целом бизнесу нужен взвешенный тип руководителя», — считает он.

Чем более непредсказуема бизнес-среда, тем лучше справляются с ситуацией интроверты

ПОДХОДЯЩАЯ АУДИТОРИЯ

Результаты работы менеджеров в значительной мере зависят от того, кем им приходится руководить, утверждают Адам Грант из Уортона, Франческа Джино из Гарварда и Дэвид Хоффман из Университета Северной Каролины на основе наблюдений за 374 сотрудниками, работающими под руководством 57 менеджеров американской сети пиццерий. Оказалось, что менеджеры-экстраверты достигают лучших результатов, лишь когда управляют относительно пассивными сотрудниками. В тех же случаях, когда подчиненные проявляют инициативу, им лучше подходит руководитель-интроверт.

КОМПЕНСИРУЮТ НЕДОСТАТКИ

Георгий Дзагуров, гендиректор компании Penny Lane Realty, считает себя экстравертом и убежден, что в риэлторском бизнесе люди именно с таким типом личности наиболее эффективны. «Мы продаем недвижимость, а это подразумевает постоянное общение с людьми»,— поясняет он.

«Мир не черно-белый, и людей, которые являются абсолютными интровертами или экстравертами, очень мало. Обычно эти черты перемешаны в какой-то пропорции», — говорит Сергей Андреев, президент и гендиректор группы компаний ABBYY. Он относит себя к середине этого спектра с небольшим перекосом в экстравертную сторону. Постоянно приходится активно объяснять свою точку зрения окружающим, говорит он.

«Если интроверт умен и ориентирован на карьеру, то он найдет способ компенсировать свои недостатки», — считает Татьяна Готлиб, ведущий консультант и психолог консалтинговой компании Formatta. «Среди моих успешных клиентов примерно половина экстравертов и половина интровертов», — рассказывает Марина Мелия, гендиректор компании «ММ-класс». По ее словам, успех зависит от других факторов. Главные среди них — сильная мотивация и неискоренимый оптимизм. «Оптимизм — это умение увидеть, что от результатов твоей работы многое зависит и есть смысл работать дальше», — говорит Мелия. ■

Подальше от всех: к самому себе

МОЖНО ЛИ ПОЗВОЛИТЬ СЕБЕ ПЕРЕРЫВ В КАРЬЕРЕ

Во время путешествий по странам так называемого третьего мира на каждом шагу можно встретить европейцев, получивших высшее образование и уехавших путешествовать на полгода-год или даже два. Некоторым из них везет, и они сначала устраиваются на работу, а только затем с благословления, а иногда и по инициативе работодателя уезжают посмотреть мир (например, такие счастливчики встречаются среди подданных Великобритании). Для некоторых, и таких большинство, путешествия становятся образом жизни на несколько лет сразу после окончания университета, они перебиваются временными заработками, например сбором фруктов во Вьетнаме или помощью в отеле в Камбодже. В России уезжать сразу после окончания университета не принято, однако все больше молодых людей делают паузу уже через несколько лет после начала карьеры. В какой-то момент становится очевидно, что тратить всю жизнь на эту работу не хочется, а чем заниматься взамен, еще не понятно, объясняют они и уезжают подальше от столичных пробок, неблагоприятной экологии и массовой культуры на Бали, в Таиланд или Вьетнам, Малайзию или Индию, Сингапур или Доминикану.

КЕМ РАБОТАТЬ УДАЛЕННО

Главное в дауншифтинге — не променять пуховую перину на жесткий матрас с выскочившими пружинами в продуваемом насквозь сарайчике, поэтому финансовый вопрос игнорировать не получится. Решить его можно, найдя удаленную работу.

Естественно, присутствие в офисе строго с 9.00 до 18.00 работодатели, как правило, оплачивают лучше, чем удаленную работу, но, во-первых, это происходит не всегда, а во-вторых, иногда вы готовы потерять немного денег, но взамен получить относительную свободу.

Вариантов удаленной работы масса (см. врез). Один из самых распространенных вариантов — программирование во всем его многообразии, от создания сайтов до тестирования программ. Подобные вакансии можно найти в интернете на сайтах, посвященных фрилансу, например www.free-lance.ru или www.dalance.ru. Естественно, для того чтобы разместить там свое резюме, неплохо было бы закончить соответствующий вуз или хотя бы с детства увлекаться программированием.

Если вы интересовались разнообразными техническими программами, возможно, вы найдете себя среди монтажников фото, видео или аудио. Аналогичным образом можно работать дизайнером сайтов, упаковки, баннеров, интерьеров, фир-

Мария Шпигель
Для Справочника карьериста

Бросить работу, порезать на кусочки галстук, забыть о душном офисе и настырном начальнике, начать новую свободную жизнь, полную солнца, свободы и душевной гармонии. Но как себя при этом обеспечивать? Отвечают российские выпускники.

менного стиля, шрифтов — в общем, заниматься можно дизайном чего угодно, на все найдется спрос. Вы также сможете разнообразить свою трудовую жизнь преподаванием языка с помощью Skype и переводами, литературными и техническими, или ведением деловой переписки. Вообще человеку, владеющему русским языком, удаленную работу найти не сложно: можно стать копирайтером, рерайтером, автором текстов или редактором в журнале.

Если же вы недавно закончили вуз, то наверняка еще не утратили навыки написания всяческих курсовых и дипломных работ — не секрет, что эти навыки тоже можно продать. Если же у вас нет вообще никаких специальных знаний и навыков, востребованных на рынке, вы можете стать наборщиком текстов — тоже заработок.

Главное — не променять пуховую перину на вытертый матрас с торчащими пружинами



КЕМ РАБОТАТЬ НА МЕСТЕ: ИСТОРИЯ УСПЕХА

Можно подойти к рабочему вопросу еще по-другому, и, если вам не жалко отбирать хлеб у местных, можно найти постоянную работу на одном из курортов. Анастасия Головнина, выпускница факультета экономики пермского филиала ГУ-ВШЭ, вместе с мужем-одногруппником Виталием уехала на Бали в феврале 2009 г.: кризис подорвал некогда стабильную финансовую базу, супруги закрыли риэлторский бизнес, отказались от ипотеки, продали свою BMW и по совету знакомых уехали на Бали. «Первое время было достаточно сложно, а сейчас мы уже вполне освоились и неплохо владеем местным языком», — говорит Анастасия, которая, закончив полный курс обучения по дайвингу и получив все сертификаты, уже работает инструктором и занимается с русскими туристами. «Сейчас я занимаюсь тем, что

Удаленные профессии
Программист/ разработчик

Дизайнер/ верстальщик

Переводчик художественный/ технический/ деловая переписка

Автор текстов/ корреспондент/ редактор

Копирайтер/ рерайтер

Монтаж аудио, фото и видео/ создатель субтитров

Рефераты/ курсовые/дипломы

Психолог

Преподаватель языка

Консультант

мне очень нравится», — улыбается она. Виталий с помощью созданного им сайта с незамысловатым названием RentBali.ru организует туристические поездки, сдает в аренду русским туристам недвижимость, а прошлым летом они с женой открыли ресторан для русских. Это было не самым простым мероприятием, поскольку по местным законам бизнесом может владеть только житель этих мест, говорят они. «На Бали много русских ребят, но все они разобщены, и мне хотелось создать комфортное для нас всех место», — объясняет Виталий.

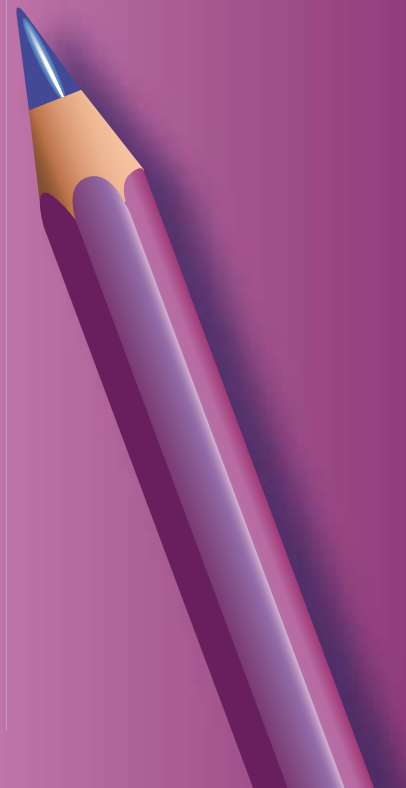
Для молодых, красивых и загорелых юношей и девушек самый подходящий вариант — это работа инструктором по серфингу, виндсерфингу, кайтсерфингу и прочим видам спорта. «Главное — уехать, работа сама найдется», — говорит Иван Пупенок, выпускник юридического факультета Ростовского института защиты предпринимателя, вместе с невестой Кристиной Тришиной сейчас работает инструктором по виндсерфингу на станции «Ветратория» в Дахабе (Египет) осенью и зимой и на станции «Дракон» на Павло-Очаковской косе (берег Азовского моря) весной и летом.

Не стоит забывать о том, что стоимость жизни в странах третьего мира, как правило, значительно ниже, чем в столице, поэтому финансовым источником могут быть сбережения, при чем достаточно долгим. Например, Олег Лукиных, выпускник магистратуры факультета экономики ГУ-ВШЭ, в прошлом успешный руководитель одного из отделов небольшого инвестбанка, уехал на Бали в мае 2010 г. и в ближайшие полгода возвращаться «не планирует точно», да и вообще пока возвращаться не планирует. «Я уехал не для того, чтобы уехать и вернуться, — говорит он.— Я уехал, потому что Москва угнетает и моя работа, очень хорошая и высокооплачиваемая, не была любимой. Я хотел жить так, чтобы было занятие, ради которого можно было умереть». Сейчас Олег занимается боевыми искусствами в Таиланде, до этого он играл на гитаре в одном из местных ресторанов и увлекался дайвингом. Возвращаться в Россию и продолжать строить карьеру он не планирует. «Я вообще не карьерист, — говорит он, — а в мире есть столько интересных вещей, которые хочется попробовать».

ЕСТЬ ЛИ ПУТЬ ОБРАТНО

Возвращаются не все, но некоторые все же умудряются. Евгений Большаков, выпускник факультета МГЮА, несколько месяцев 2007 г. провел, путешествуя по Таиланду, одновременно удаленно работая редактором журнала «Арбитражная практика», после чего вернулся в Москву и с тех пор успешно строит карьеру в одном из ведущих адвокатских бюро. «Даже после двухнедельного отпуска на офисный компьютер смотришь как на вражеский корабль, стол кажется саркофагом, а документы, даже собственного сочинения, шифровками разведцентра, — говорит Евгений. — После полугодичного перерыва эффект, смею заверить, примерно такой же, только в большем масштабе». «Многим людям смыслом каждого года работы кажется море, солнце, бар на пляже, а после такой жизни в течение полугода сама идея возврата в московский офис кажется чем-то сродни добровольной сдачи следствию», — продолжает он. «Вернуться сложно — нужна сверхсильная мотивация и втройне сложно потом не жалеть о своем решении, — говорит Евгений. — Но сейчас, по истечении трех лет, я могу сказать, что в тот момент приоритеты были расставлены верно. Главное — уметь вовремя остановиться». ■

учеба
без граници



Как выбрать вуз

Вы уже определились с ответом на вопрос: «Для чего мне нужно высшее образование?» Сформировали для себя круг интересующих вас специальностей? Теперь перед вами лежит толстый справочник с вузами страны, и вам надо выбрать не просто надежное заведение, предоставляющее качественное обучение, но альма-матер, которая во многом определит вашу будущую карьеру, и где вы будете находиться практически каждый день в лучший период жизни.

ВАЖНЫЕ МОМЕНТЫ ПРИ ВЫБОРЕ ВУЗА

На первом этапе вам поможет информация, размещенная самими вузами в интернете или на специализированных поисковых сайтах, плюс специализированные печатные издания. Обязательно обратите внимание на следующие критерии:

- длительность существования вуза; наличие лицензии на право осуществления образовательной деятельности и свидетельства о государственной аккредитации по конкретной специальности. Этот параметр принципиально важен, поскольку статус будущего документа об образовании (диплома) зависит именно от наличия этих государственных документов, также государственная аккредитация необходима для получения отсрочки от армии;
- количество мест набора на первый курс для обучения за счет бюджета РФ и количество мест, которые будут заполняться по договорам с заказчиками обучения, стоимость обучения. Узнайте, существуют ли отличия бюджетного и договорного обучения по одной специальности в данном вузе? Оцените, есть ли у вас возможность оплачивать обучение, в том числе за счет кредитных программ, договора с будущим работодателем, собственных средств семьи? Если ли вузовская программа поддержки студентов договорников — условия перевода на бюджетную форму обучения, льготы на оплату и прочее?
- перечень вступительных испытаний (в виде ЕГЭ). Обратите внимание, что на уровне страны установлено соответствие каждого направления подготовки конкретным четырем вступительным испытаниям, из которых одно обязательное — русский язык или математика; одно профильное, а из оставшихся двух вуз может либо оставить в списке испытаний оба, либо отказаться от одного, оставив в перечне три предмета. Кроме предоставления результатов ЕГЭ на определенную специальность могут быть установлены дополнительные вступительные испытания профильной направленности. Подобные «внутренние экзамены» придется сдавать, если у вуза особый статус, например как МГУ, СПбГУ, или вы поступаете на творческие специальности (актерское отделение, факультет журналистики, архитектурные специальности и прочее); или в течение последних лет на данную специальность был высокий конкурс. У вуза есть право устанавливать минимальные баллы ЕГЭ по профильному испытанию, т. е. у вас примут документы, только если ваш результат ЕГЭ превышает установленную планку;
- конкурс и проходные баллы в прошлые годы. Конкурс определяется как соотношение поданных заявлений и количества мест. Обратите внимание, в связи с тем что законодательно разрешена подача одним абитуриентом документов на несколько специальностей и в несколько вузов одновременно, заявленная вузом цифра конкурса не будет соответствовать количеству реальных физических лиц, претендовавших на зачисление. Проходной балл определяется суммой результатов вступительных испытаний (в том числе

Образование нельзя сводить только к получению профессии, это должна быть подходящая среда

Елена Брызгалина
заведующая кафедрой философского факультета МГУ им. М. В. Ломоносова

с учетом внутреннего экзамена, если он предусмотрен). Это позволит вам оценить свои шансы: сопоставить свой уровень знаний — предполагаемых результатов ЕГЭ и конкурсную ситуацию предыдущего года. Однако стоит помнить, что вы сможете сделать вывод только относительно прошлого года. Не расстраиваться (если ваша сумма ЕГЭ меньше проходного балла прошлого года), не успокаиваться (если ваша сумма больше) вам не стоит, что будет в будущем году, покажет только время;

■ результаты каких предметных олимпиад школьников засчитывал вуз на избранные вами специальности? Какие льготы получили в прошлом году победители и призеры? Вузы смогут предоставлять льготы в виде поступления без испытаний, внеконкурсного поступления, перезасчитывания победы в олимпиаде за высший балл ЕГЭ по соответствующему предмету. Причем не во всех случаях (не для всех специальностей) вузы должны строго соблюдать соответствие между предметом, установленным в качестве профильного вступительного испытания, и предметом олимпиады, победа в которой дает право на льготы.

Разобрались с информацией? Теперь настало время посетить вузы, оставшиеся в вашем списке после анализа данных.

Традиционные дни открытых дверей — основной способ получить личное впечатление о вузе. Обратите внимание на соответствие информации собранной вами ранее и полученной от руководителей вуза на Дне открытых дверей. Задайте вопрос: привлекаются ли к преподаванию представители реальных секторов экономики, специалисты — практики в избранной вами профессии.

Обязательно неформально побеседуйте со студентами, которые обычно помогают в проведении встреч с абитуриентами. Именно студентам стоит задать вопросы о поликлинике вуза, столовых, условиях проживания в общежитии.

Узнайте, как организованы учебные и производственные практики, сколько студентов включены в программы академической мобильности в стране и за рубежом. Пройдите по аудиториям: как оборудованы компьютерные классы, есть ли учебные комплексы, позволяющие использовать в процессе обучения инновационные формы — видеоконференции, интерактивные доски, проекторы.

Подумайте: можно ли получить хорошее образование в вузе, обладающем плохой материальной базой? Проанализируйте свои критерии оценки образовательной среды: вуз с традиционной или инновационной системой преподавания ближе к вашим представлениям об идеальном вузе? Это позволит вам составить себе представление о так называемой образовательной среде вуза. Ведь образование нельзя сводить только к профессиональному развитию, обеспечивающему надежную и качественную работу, получение профессионального удовлетворения и материального благосостояния. Образование необходимо и для личного культурного развития как смысла существования каждого человека, для социального развития, определяющего место, занимаемое человеком в обществе, его гражданскую позицию и роль в политической жизни общества. На эти характеристики напрямую повлияет среда вуза, поэтому она составляет очень важный параметр выбора вуза.

Перечень документов и сроки подачи документов в вузы примерно одинаковы, поэтому оставьте в своем списке не более пяти вузов для подачи заявлений. Если, став студентом, у вас возникло понимание того, что вы поступили не туда, куда хотели, знайте: еще есть возможность изменить ситуацию. В каждом вузе установлены правила смены специальности в процессе обучения. Кроме этого у вас есть право перевода в другой вуз, даже со сменой специальности обучения. Но при переводе общий срок обучения за счет госбюджета не может превышать нормативный срок обучения +1 год, а порядок перевода определяется самим вузом. ■

✓ Пройдите по аудиториям: посмотрите, как оборудованы компьютерные классы, есть ли учебные комплексы

Одного языка мало

В России открылась вторая программа магистратуры по менеджерским специальностям, предполагающая обучение полностью на иностранном языке. Еще через пару лет их будут десятки, уверен министр образования Андрей Фурсенко, для чего его ведомство сейчас меняет стандарты преподавания.

КТО ПРЕПОДАЕТ В АНГЛОЯЗЫЧНЫХ МАГИСТРАТУРАХ РОССИИ

По числу иностранных студентов к России ближе всех только ЮАР

С осени 2010 г. по вечерам два раза в неделю и в выходные дни 61 российский студент и шесть выпускников бакалавриата Стэнфордского университета учатся на международной магистерской программе в АНХ по трем специализациям: «Управление проектом» (при МШСЭН, известной MBA- и EMBA-программами совместно с университетом Kingston), «Управление изменениями» (факультет государственного управления АНХ) и «Международный менеджмент» (школа бизнеса ИБДА АНХ). Это программа для студентов без опыта работы или с незначительным опытом.

Владислав Востриков поступил в англоязычную магистратуру АНХ по специальности «Управление проектами», окончив с отличием экономический факультет Воронежского государственного университета. Для этого он сдал тест на знание английского языка и прошел мультидисциплинарное собеседование. «Я поступил на программу, потому что давно хотел послушать лекции Владимира Мау. Для меня также важна возможность работать и учиться одновременно, к тому же за счет предоставленного гранта», — рассказал он.

Владимир Мау, Абел Аганбегян и другие известные российские ученые прочтут общую часть программы, 20–30% в зависимости от специализации. На остальную часть факультеты формировали команду преподавателей отдельно, привлекая тех, с кем уже работают, и новых профессоров, сообщила Маргарита Перепелица, директор центра международных программ MBA МШСЭН. Через год желающие могут получить сертификат о прохождении программы, через два года — диплом магистра гособразца.

Ректор АНХ Владимир Мау заявил, что появление такой программы связано с ростом в России потребности в специалистах, которые не просто знают английский язык, но и умеют работать в англоязычной бизнес-среде. «Далеко не все выпускники бакалавриата могут и хотят учиться за границей. Поэтому возникает потребность в англоязычных магистерских программах», — заявил он «Ведомостям».

ВЕЧНЫЙ ВОПРОС

Первую магистерскую программу с полным преподаванием на английском языке в России открыла Высшая школа менеджмента (ВШМ) СПбГУ в 1999 г. Сейчас на ней три специализации, на которые этой осенью поступило 123 человека

Татьяна Мартьянова
Ведомости

(90 — на бюджетные места). Одна из них, «Международный бизнес», в 2009 г. стала четвертой по популярности у россиян, обогнав программы London Business School, Стэнфордского и Пенсильванского университетов. Об этом свидетельствуют данные компании GMAC, принимающей тесты, необходимые для поступления на программы MBA.

Чтобы преподавать на иностранном языке, ВШМ, как и АНХ, нужно было специальное разрешение Минобрнауки. Сейчас министерство разрабатывает новые стандарты и в ближайшие два-три года это станет возможным еще для десятка ведущих вузов, заявил министр Андрей Фурсенко в интервью «Ведомостям». «Для многих это не составит проблемы: наши профессора читают лекции за рубежом на английском языке, ведущие вузы часто приглашают читать курсы иностранных специалистов», — отметил он. Двуязычные программы привлекут в Россию зарубежных студентов и повысят международный престиж российских вузов, уверен министр.

В рэнкинге 200 лучших университетов мира Times Higher Education российских нет. В альтернативном QS World University Rankings 2010 МГУ впервые вошел в топ-100, заняв 93-ю позицию (поднявшись за год на 8 позиций), следующие отечественные вузы — СПбГУ (за год опустился с 168-го места на 210-е), Новосибирский госуниверситет (падение с 312-го на 375-е место), Томский университет (сохранил позицию ниже 400-го места) и впервые ВШЭ (места с 451-го по 500-е).

Зоя Зайцева, директор по маркетингу компании QS в Центральной и Восточной Европе и Центральной Азии, считает, что российским программам не хватает ориентации на современную теорию и практику и умения выстраивать отношения с международными партнерами и прессой, а российским ученым трудно предоставлять текст в научные журналы на английском языке. Но главное, где российские вузы проигрывают своим коллегам-конкурентам, в том числе из таких же развивающихся стран, — интернационализация студенческого и профессорского состава, отмечает Зайцева.

Привлечь шесть выпускников бакалавриата Стэнфордского университета на новую программу не составило труда, говорит Александр Абашкин, директор центра международных программ АНХ. Один из них, Грант Ньюман, уже учился по обмену в академии и имеет высокое мнение о ее программах. «Я выбрал ее международную магистратуру, потому что она единственная, где российские и иностранные студенты будут вместе учиться, изучать прошлое и обсуждать будущее России. Кроме того, обучение вечером, поэтому днем я планирую работать в российской компании, что является для меня дополнительным преимуществом», — говорит Ньюман.

В АНХ проходят обучение 60–65 иностранных студентов в год, в основном из США (всего в академии 3000 человек получают первое высшее образование). В ВШМ СПбГУ из 1200 студентов около 100 человек — из стран дальнего зарубежья. Но в целом количество иностранных студентов в России невелико: в 2005 г. — 33 989 человек, в 2008 г. — 34 933 человека, по данным статистического бюллетеня «Образование в России». В это число входят слушатели любых программ в государственных

Один год обучения в МГИМО $10 000, в Венском университете 2500 евро, в Сорбонне бесплатно

http://www.vedomosti.ru/career/

вузах, в том числе краткосрочных и без получения диплома. Из них около 10 000 учится за счет госстипендий, по данным Минобрнауки. Общий уровень международной студенческой мобильности в России очень низкий: число иностранных студентов в общем количестве студентов страны у нас, как в ЮАР, — 2,15%, по данным ЮНЕСКО. Выезжает за пределы страны на обучение больше.

СЛИШКОМ ДОРОГО

Михаил Каптюг, директор по развитию компании Begin Group, считает, что интенсификации притока иностранных студентов в Россию помимо языкового фактора препятствуют сложность получения визы, отсутствие права работать в России во время обучения, неудовлетворительные социально-бытовые условия пребывания.

Но главное — российское образование дороже, чем в других странах. Один год обучения политологии в МГИМО стоит $10 000, в Венском университете — 2500 евро, в Сорбонне вообще бесплатно. Бизнес-образование в России еще дороже. Международная магистратура в АНХ стоит 900 000 руб. (22 500 евро), столько же — в школе бизнеса ESADE (8-й номер в Европе, по данным FT), а, например, программа «Международный бизнес» Reims Management School, в которой участвует еще пять школ бизнеса из Европы, Мексики и США, — 17 000 евро. «При таких ценах и отсутствии рейтингов у наших вузов в Россию поедут учиться единицы. Единственное, на что мы можем рассчитывать, — это на экспорт образовательных услуг в секторах, где мы традиционно сильны, например в математике», — уверен Каптюг.

Но снизить цены вряд ли получится. Российские профессора, ведущие курс на английском, стоят на 50% дороже, чем делающие то же на родном языке. Иностранные преподаватели еще дороже. И даже если наши вузы готовы столько платить, сформировать международную преподавательскую команду не просто — конкуренция за хороших преподавателей во всем мире высокая, рассказывает Маргарита Перепелица из АНХ.

Ярослав Кузьминов, ректор ГУ-ВШЭ, говорит, что у мировых лидеров бизнес-образования уже сложился перечень курсов и преподавательский состав. Но создать уникальную программу можно в других сегментах. ГУ-ВШЭ готовит несколько англоязычных магистратур, ориентированных на американский рынок, и студентов, занимающихся вопросами страноведения.

Открытие новых современных программ стимулирует Минобрнауки, пару лет назад начавшее перераспределение федерального бюджета в пользу ведущих российских вузов. Но все равно пройдет как минимум пять лет, пока в России сможет появиться продукт, востребованный на международном рынке, считает Ярослав Кузьминов.

КТО ЕДЕТ

Общее количество госстипендий на обучение в России на 2010 г. — 9739, предоставленных 165 странам. Преимущество по количеству отдано государствам — участникам СНГ. ■

Магистратура в России и за рубежом: в новых реалиях Болонского процесса

Россия в 2010 г. окончательно присоединилась к Болонскому процессу. Что это значит для тех, кто планирует получать высшее образование?

КАК ВЫБРАТЬ МАГИСТРАТУРУ И ПОЛУЧИТЬ ГРАНТ НА ОБУЧЕНИЕ

Владимир Правоторов
Бегин групп

Раньше студент, оказавшись в стенах высшего учебного заведения, мог рассчитывать на диплом специалиста (реже — бакалавра). Теперь же все студенты получают 4-летнее образование в бакалавриате, после чего могут пойти учиться дальше два года в магистратуре.

В чем суть магистерских программ и их преимущества? В рамках Болонского процесса магистерские программы задумывались как метод увеличения мобильности студентов. То есть, грубо говоря, студент получает одну специальность в бакалавриате одного вуза и другую специальность в магистратуре другого вуза (это может быть и один вуз). В итоге выходит достаточно разносторонний специалист, способный работать как бы на стыке знаний.

МАГИСТРАТУРА КАК ВОЗМОЖНОСТЬ ПОЛУЧЕНИЯ ДРУГОЙ ПРОФЕССИИ

Другое преимущество магистратуры в том, что она дает человеку возможность сменить профессию. Часто решение о поступлении в первое высшее заведение принимается под влиянием родителей или каких-то других факторов, причем это происходит в 15–16 лет, когда подростку еще трудно определиться с тем, чем же он действительно хочет заниматься. Чаще всего осознание приходит уже в более позднем возрасте, во время обучения и получения профессии в бакалавриате. Магистратура же позволяет человеку приобести другое образование, отвечающее его интересам.

Кроме того, у каждого работодателя есть свое собственное представление о том, какие вузы хорошие, а какие не очень. И если у человека два диплома разных вузов (один — бакалавриат, другой — магистратура), то это увеличивает его шансы понравиться своему будущему работодателю.

ОБУЧЕНИЕ И КАРЬЕРА ОДНОВРЕМЕННО

Преимущество российской магистратуры перед зарубежной в том, что в России студент может достаточно хорошо продвинуться по карьерной лестнице за те два года, что он учится (при условии, конечно, что он работает). Закончив

магистратуру в России, он может оказаться на куда более высокой позиции, чем за рубежом. Одновременно заниматься на квалифицированным трудом и учиться за рубежом достаточно проблематично: обычно нужно время на адаптацию и повышение уровня языка, необходимого для поиска работы. Кроме того, в развитых странах ситуация на рынке труда в настоящее время хуже, чем в России.

МАГИСТРАТУРА VS ВТОРОЕ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Рассмотрим также, какие преимущества у магистратуры в российских вузах перед другим последипломным образованием. Основным конкурентом магистерских программ являются известные всем программы второго высшего образования. Многие вузы до сих пор их реализуют и конкурируют с магистратурой. Рассмотрим, чем они отличаются друг от друга. Программы второго высшего образования в ближайшем будущем будут реализовываться в формате 3,5–4 лет. Плюс здесь в том, что за это время можно дать более глубокие знания. Но главный минус — планировать развитие своей карьеры на 3–4 года вперед в быстро меняющихся условиях достаточно проблематично.

Плюсы получения магистерских программ: по сравнению с программами второго высшего образования они короче — 2 года против 3,5–4. Кроме того, магистерские дипломы охотнее признаются в других странах: продолжить карьеру на Западе проще с дипломом магистра. Дипломы специалиста или о втором высшем образовании намного труднее вписываются в Болонскую схему, и при поиске работы за рубежом с такими дипломами могут возникнуть проблемы.

НУЖНО ЛИ ПЛАТИТЬ ЗА МАГИСТРАТУРУ

Вопрос, интересующий многих: является ли получение магистерской степени платным в государственных вузах? Формально магистратура приравнивается к получению второго высшего образования, поэтому обучение в магистратуре реализуется на платной основе. При этом бюджетные места в магистратуре в государственных вузах тоже есть, но ежегодно количество их сокращается. Чтобы попасть на бюджетное место в магистратуре государственного вуза, необходимо показать достаточно высокий уровень знаний на вступительных экзаменах. При этом вузы предпринимают усилия для того, чтобы сделать магистратуру доступнее: например, выдают гранты студентам, немного не дотянувшим до поступления в бесплатную магистратуру (гранты могут покрывать до 70% стоимости обучения в платных), или кредиты с большой рассрочкой. Можно предположить, что в ближайшие годы уровень образования в российской магистратуре будет расти, ведь со вступлением в Болонский процесс российские университеты стали конкурировать не друг с другом, а с ведущими университетами мира. Такой уровень конкуренции неизбежно приведет к росту качества магистерских программ.

Присоединившись к Болонскому соглашению, российские вузы стали конкурировать с университетами мира

МАГИСТРАТУРА ЗА РУБЕЖОМ. ВЫБОР ПРОГРАММЫ

Обучение в магистратуре за рубежом становится все более популярным, потому что позволяет получить диплом и международный опыт. Из-за своей относи-



Преимущество магистратуры в том, что она дает возможность человеку сменить профессию

тельно невысокой стоимости зарубежные магистерские программы ежегодно привлекают все больше студентов из России, поскольку дают возможность получить качественное образование и сделать карьеру за рубежом.

При выборе программы необходимо ответить для себя на несколько вопросов. Во-первых, выбрать страну обучения. Здесь важно учитывать такие факторы, как стоимость обучения, язык обучения, особенности национальной образовательной системы.

Во-вторых, если вы планируете в дальнейшем делать международную карьеру и остаться жить в другой стране, необходимо уточнить визовые требования и преференции, которые могут быть для выпускников программ разных университетов. Эти данные постоянно меняются. В частности, в Великобритании недавно были изменены миграционные и визовые правила и теперь остаться в этой стране на постоянное проживание после обучения в университете стало сложнее, чем это было еще несколько лет назад.

В-третьих, важно учитывать продолжительность и сроки обучения. Большинство европейских программ (включая британские) реализуются в течение года, в то время как в США и Канаде обучение на магистерских программах занимает, как правило, два года. Это нужно знать при планировании карьеры, финансовых и временных затрат.

http://www.vedomosti.ru/career/

ФИНАНСИРОВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ ЗА РУБЕЖОМ

Что касается финансирования обучения, то, конечно, этот вопрос можно решить за счет собственных средств. При этом достаточно недорогие программы можно найти в странах Западной Европы (Франции, Германии, Италии, Испании, Нидерландах). Последние несколько лет появляется все больше вариантов обучения на английском языке в перечисленных выше странах.

Если решить вопрос финансирования самостоятельно не получается, можно обратиться к различным фондам и университетам за финансовой поддержкой. Есть несколько программ, финансируемых правительствами разных государств (более подробно виды этих программ будут рассмотрены чуть ниже). Однако, если вы подаете заявление на такие стипендии, необходимо внимательно ознакомиться с их требованиями. Часто условием получения такой стипендии является выбор учебного заведения самим фондом, а не вами.

Если вы решили поступать самостоятельно на интересующую вас программу, то вам может помочь само учебное заведение. Для этого при поступлении необходимо указать, что вы нуждаетесь в такого рода помощи. Типы стипендий бывают разными и, как правило, определяются по результатам, которые вы демонстрируете на вступительных испытаниях.

СТИПЕНДИЯ FULLBRIGHT

Самая известная серия грантов и стипендий на обучение или работу в США — это гранты Fullbright, выдаваемые правительством США. Они предоставляются не только выпускникам и аспирантам из разных стран, но и профессионалам в самых различных областях.

В программе могут участвовать граждане 155 стран, включая Казахстан, Россию и Украину. У заявителя должна быть степень бакалавра или аналогичная. Заявитель на момент подачи заявления не может учиться в США. Грант Fullbright дает возможность учиться в тех университетах США, с которыми будет достигнута договоренность о научной работе.

Правительство США покрывает оплату тестов TOEFL и GRE, транспортные расходы, стоимость обучения и проживания, поездки на конференции и другие необходимые для научно-исследовательской деятельности расходы в течение трех лет. Кроме упомянутых выше тестов претендент должен заполнить аппликационную форму, предоставить резюме, выписки с предыдущего места учебы и несколько рекомендаций.

Формально магистратура приравнивается ко второму высшему образованию и является платной

EDMUND MUSKIE FELLOWSHIP PROGRAM

Данный вид стипендий предоставляется тем, кто планирует получить степень MBA в бизнес-школах США. Интересно, что получивший право на стипендию не может самостоятельно выбирать бизнес-школу. Ее выбирают координаторы программы совместно с самим учебным заведением.

Грант покрывает оплату тестов TOEFL и GMAT, транспортные расходы, стоимость обучения и проживания в течение двух лет. Чтобы получить стипендию, необходимо предоставить резюме, выписки с предыдущего места учебы и рекомендации, а также сдать тесты TOEFL и GRE.

ERASMUS MUNDUS

Это известная общеевропейская стипендия для желающих получить степень магистра по ряду направлений. У заявителя должна быть степень бакалавра или аналогичная. Грант предоставляет возможность учиться в учебных заведениях 23 стран Европы и покрывает расходы на обучение, проживание, питание и учебные материалы. Размер стипендии для годичной программы составляет 21 000 EUR, двухгодичной — 42 000 EUR. Важное преимущество ее в том, что кандидат самостоятельно выбрает вуз, в котором он хочет получить магистерскую степень. Кроме стандартных требований необходимо сдать тест по иностранному языку (TOEFL, IELTS, DALF и т.д.) с результатом не ниже установленного вузом уровня.

DAAD MASTER

Данная стипендия предоставляется немецкой службой академических обменов DAAD и предназначена для тех, кто планирует учиться в аспирантуре или магистратуре в Германии. Чтобы претендовать на получение этой стипендии, необходимо иметь как минимум степень бакалавра любой специальности, хорошие знания английского и/или немецкого языка.

Абитуриент сам выбирает учебное заведении Германии, где он хочет учиться. Стипендия покрывает 700–1000 EUR расходов в месяц, включая оплату за обучение. Виза предоставляется бесплатно. В отдельных случаях оплачиваются 2-месячные курсы немецкого языка.

BOURSE COPERNIC

Стипендия, предоставляемая правительством Франции, предназначена для молодых экономистов и инженеров в возрасте до 30 лет. Обладатель гранта может выбрать обучение в следующих организациях:

- Национальная школа мостов и дорог (Ecole nationale des Ponts et Chaussees);
- Парижский институт политических исследований (Institut d'etudes politiques de Paris);
- Инженерный колледж (College des ingenieurs);
- Парижская высшая национальная школа горного дела (Ecole nationale superieure des mines de Paris).

Грант покрывает 12 месяцев обучения (7 месяцев обучения в одной из французских высших школ и 5 месяцев стажировки на французском предприятии — партнере программы), размер стипендии — 760 EUR в месяц. Помимо стандартного пакета документов (мотивационное письмо, рекомендации, выписки с предыдущих мест работы, резюме) необходимо сдать тест на знание французского языка DAFL.

CHEVENING SCHOLARSHIP

Правительство Великобритании предоставляет стипендию Chevening молодым людям в возрасте до 35 лет, имеющим степень бакалавра или эквивалентную и два года стажа. Студент сам выбирает университет Великобритании, где он хочет учиться. Грант покрывает расходы на обучение, проживание, стоимость авиаперелета и текущие расходы на период от 3 до 12 месяцев, общий размер стипендии не должен превышать 23 500 фунтов стерлингов. ■

Обучение в магистратуре за рубежом — это возможность получить не только диплом, но и международный опыт

http://www.vedomosti.ru/career/

Мегакампусы и мультипрограммы

Во Франции продолжается череда слияний на рынке образования. В этом году International University of Monaco присоединился к французской образовательной группе INSEEC. Как и предыдущие сделки, эта продиктована необходимостью интернационализации.

ПОСЛЕДНИЕ ТЕНДЕНЦИИ

Уже несколько лет идет виртуализация обучения, которая просто стирает границы государств

Собственник группы INSEEC — американская компания Career Education Corporation (CEC) купила независимую бизнес-школу International University of Monaco (IUM) за $12,2 млн, следует из отчета компании. В этом университете 400 студентов ежегодно на английском языке получают диплом бакалавра, магистра или MBA в области финансов, международного бизнеса, фэшн-индустрии и дизайна. Слияние расширяет возможности IUM, уверена вице-президент монакской бизнес-школы Сандрин Рикар. В школах бизнеса, входящих в INSEEC, которых теперь восемь, учится более 11 400 человек. Из них 40% не из Франции, но многие изучают программу на французском языке. По стандартам Болонского соглашения слушатели самостоятельно подбирают курсы. После вхождения IUM в INSEEC студент школы рекламы и дизайна Sup de Pab, где все курсы на французском, может слушать лекции на английском — например, по финансам — в Монако. В результате студенты получили не только новый кампус, но и мультипрограммный формат обучения, уверена глава INSEEC Катрин Леспен. Она также рассчитывает на усиление позиций группы в рэнкингах и рост числа студентов из других стран.

«Чтобы выдержать конкуренцию, нужны преподавание на английском языке, интернациональный состав студентов и профессоров», — говорит редактор раздела «Бизнес-образование» FT Делла Брэдшоу. Удовлетворяя запрос на интернационализацию, школы открывают все больше кампусов в разных странах. Студенты ESCP Europe могут учиться во Франции, Англии, Испании, Германии или Италии, но получат единый диплом. Школа бизнеса EM-Lyon в 2008 г. открыла кампус в Шанхае и Женеве и планирует еще один в Дубае в этом году. Серия слияний, начавшаяся в Европе несколько лет назад, также в итоге реализует модели мультикампусной международной бизнес-школы. Так, после слияния CERAM и ESC Lille в 2009 г. появилась школа SKEMA, имеющая кампусы в Китае, Марокко и США). Другой пример — планы бизнес-школы ESC Dijon и Oxford Brookes University Business School создать бикультурную европейскую школу. У них будет единая магистерская и бакалаврская программа, а для управления альянсом двух школ приблизительно одного размера будет создан совет из директоров обеих школ.

Еще больше школ, которые создают интернациональные альянсы. Самые известные — программы EMBA Kellogg / Hong Kong UST Business School и Trium: HEC Paris/LSE/New York University: Stern (1-я и 2-я в мире EMBA-программы по версии FT). Reims Management School имеет программу бакалавриата по менеджменту CESEM, два года которой студент учится в Реймсе на французском языке, и еще два года — на языке вуза партнера в другой стране. Аналогичная структура — у магистерской программы CEMS MIM.

Татьяна Мартьянова
Ведомости

Дальнейшее развитие бизнес-образования компания CEC, купившая INSEEC в 2003 г., связывает с интернет-технологиями. Несколько лет назад она запустила четыре виртуальных кампуса (в American InterContinental University, Colorado Technical University, International Academy of Design & Technology и Le Cordon Bleu College of Culinary Arts). Сейчас дистанционно обучается 40% из 116 000 студентов CEC. Онлайн-направление будет развиваться и в Европе. Пилотный набор в группу дистанционного обучения в мае составил 11 студентов INSEEC. «Возможности, которые мы увидели у CEC, ошеломляющие. Через некоторое время часть программ станут онлайновыми, а границы будут стерты», — убежден Клив Геллери, директор INSEEC MBA Institute.

Виртуализация бизнес-обучения идет уже несколько лет. По данным GMAC, в 2010 г. по сравнению с 2009 г. спрос больше всего упал на двухгодичные full-time MBA-программы (49% опрошенных компаний сообщили об этом) и около 60% онлайн-MBA-программ получили больше заявок, чем в год назад. ■

НОВЫЙ ЗАПРОС
В HEC-Paris, первом номере европейского бизнес-образования по версии FT, иностранцев среди преподавателей 51 и 40% — среди студентов (на программах MBA — 83%)



Дальнейшее развитие бизнес-образования будет связано с интернет-технологиями

Молодые и быстрые

Средний возраст слушателя в первом наборе на MBA-программу школы менеджмента «Линк» в 1991 г. был 41 год. В 2010 г. — 34 года. Все больше молодежи приходит и в другие школы — они хотят быстрой карьеры.

ПОЧЕМУ СТУДЕНТЫ БИЗНЕС-ШКОЛ СТАЛИ МОЛОЖЕ

Бизнес-образование, которое прежде было высшим этапом обучения профессионалов, сегодня становится уделом все более молодых людей, говорит Наталья Жаворонкова, директор программы MBA «Стратегия» школы «Линк». Если 10 лет назад средний возраст менеджера, севшего за парту, в «Линке» был 40 лет, а его позиция в компании — не ниже исполнительного директора, то сегодня это 30-летние руководители департаментов.

Все больше молодых специалистов и руководителей приходит и в другие школы. В ВШКУ РАНХ еще в 2006 г. самой многочисленной группой (30%) были слушатели 36-40 лет. В 2008 г. 51% студентов были моложе 35 лет (в том числе до 30 лет — 37%), в 2010 г. — уже 65%. Много молодежи в «Мирбисе», ВШБ МГУ, ВШМБ РАНХ и других школах. Рост происходит за счет менеджеров 26–40 лет, которые традиционно составляли большинство клиентов российских школ бизнеса, добавляет Юрий Тазов, директор по маркетингу ВШМБ РАНХ.

Омоложение студентов MBA идет и на Западе. Основная причина этого — увеличившийся темп жизни. Молодые люди раньше идут в бизнес, раньше берут управление компаниями в свои руки и, соответственно, раньше задумываются о развитии управленческих навыков, считает Елена Бешкинская, директор по маркетингу «Мирбиса».

Кроме того, с переходом на систему образования «4 + 2» у людей появился выбор, куда идти учиться после бакалавриата: человек может выбрать не магистратуру, а программу MBA (иногда сразу после бакалавриата, иногда поработав 1–3 года), объясняет тенденцию Ольга Гозман, руководитель Begin Group.

По словам Жаворонковой, поколение 90-х очень тщательно изучало теорию, хотело дойти до сути. Но эта рефлексия часто тормозила учебный процесс — работа в группе затягивалась. Молодежь, перегруженная информацией, очень быстро договаривается между собой, быстро начинает работу над решением проблемы, порой до конца в ней не разобравшись.

НЕ КАК У ЛЮДЕЙ

В 2004–2005 учебном году люди до 25 лет сдали 44 690 тестов GMAT (необходимы для поступления в престижные школы бизнеса), в 2009–2010 гг. — 72 665, причем падение интереса к MBA в ходе кризиса уже началось. Менеджеры до 25 лет — вторая по численности интересующаяся дипломом группа после 25–30-летних. Обучение на MBA на Западе часто означает смену карьеры и страны. В России все программы (кроме «Сколково») можно слушать, одновременно работая. Поэтому учиться могут все. ■

Татьяна Мартьянова
Ведомости

Кому **MBA** дорога

Спрос на специалистов с дипломом MBA, слегка снизившийся во время кризиса, вновь растет — и в России значительно быстрее, чем в мире. Но вместе с ним увеличиваются и зарплатные ожидания кандидатов, с сожалением отмечают работодатели и рекрутеры

Больше всего возможностей получить работу в крупной компании в 2009 г. были у выпускников MBA, показало всемирное исследование Corporate Recruiters Survey, подготовленное советом GMAC (Graduate Management Admission Council). В исследовании приняли участие 1947 рекрутеров со всего мира — от руководителей компаний до корпоративных HR-менеджеров и менеджеров HR-агентств.

Половина респондентов признались, что в прошлом году нанимали кандидатов со степенью MBA. В Восточной Европе позиции обладателей таких дипломов были еще сильнее — их наняли 56% респондентов из региона.

А вот в России такой популярностью у рекрутеров выпускники MBA не пользовались — их наняли всего лишь 15% компаний, показывает российская часть исследования, подготовленная Begin Group. Это разительно отличается от докризисной ситуации: в 2008 г. 32% респондентов Corporate Recruiters Survey заявили, что в 2009 г. намерены отдать предпочтение специалистам с MBA.

По факту же вышло, что из специалистов, получивших бизнес-образование, в кризисном прошлом году в России более всего ценились те, кто прошел специальные программы, не предусматривающие получения степени: их нанимали в 2009 г. 35% российских респондентов исследования. В других регионах таким специалистам отдали предпочтение 38% рекрутеров, а в Восточной Европе — 41%.

Но самим большим спросом в прошлом году пользовались выпускники со степенью бакалавра (их брали на работу 50% респондентов в России и 56% — в других регионах) и специалисты без степеней в бизнес-образовании, но с большим опытом работы (65 и 58% соответственно).

Кризис отрезвил многих российских работодателей, говорит Борис Артюшин, старший партнер рекрутинговой компании Go-Getter. Работодатели оценивают менеджеров за результаты, а не за качество диплома, а спрос на людей, говорящих на одном языке с западными инвесторами (именно эту роль предоставляли обладателям MBA), заметно снизился, так как сами инвесторы во время кризиса предпочли покинуть российский рынок, отмечает он. Линейным специалистам и менеджерам среднего звена дипломы MBA сейчас вообще не требуются, а для вакансий финдиректоров они нужны лишь в 15–20% случаев, комментировала ситуацию менеджер департамента финансового рекрутмента Antal Ольга Иванова. И даже для топ-менеджеров требование о

СКОЛЬКО ПОЛУЧАЮТ ОБЛАДАТЕЛИ ДИПЛОМА MBA

Кризис отрезвил работодателей: они стали оценивать менеджеров за результат, а не за качество диплома

Елена Виноградова
Ведомости

В Европе и США отношение к диплому MBA более сдержанное, чем в России

наличии диплома MBA предъявляется только в 5% вакансий, выяснили исследователи HeadHunter, проанализировав более 100 000 вакансий и 50 000 резюме на hh.ru и опросив около 500 работодателей.

Но в 2010 г. ситуация на рынке труда меняется в пользу кандидатов с MBA: о намерении нанимать в этом году таких специалистов заявили 30% российских респондентов GMAC — это вдвое превышает уровень востребованности 2009 г. На Западе спрос тоже подрос, но лишь на 6 процентных пунктов: кандидаты с MBA нужны 56% респондентов. Интерес к выпускникам специализированных бизнес-программ тоже вырос — до 65% в России и 44% на Западе. Проигрывают в этой ситуации выпускники-бакалавры и опытные специалисты: в России их собираются нанимать соответственно 25% и 35% респондентов.

Объяснить происходящие одним оживлением рынка нельзя: в России 20% респондентов GMAC заявили, что в этом году вообще не планируют нанимать персонал, тогда как в прошлом таких было только 1%. В мире, наоборот, доля респондентов, не планирующих увеличивать штат, снизилась с 13% до 8%.

В России степень MBA сейчас нужнее всего кандидатам на топ-менеджерские позиции, а также специалистам в области маркетинга и продаж: на них приходится по 57% спроса.

Последняя специальность лидирует и на мировом рынке — о необходимости MBA для кандидатов-маркетологов и специалистов по продажам заявили 45% респондентов. Половина российских респондентов приглашают выпускников MBA на уровень руководителей компаний, а 75% — на уровень топ-менеджеров.

В Европе и США отношение к MBA более сдержанное: 51% респондентов в этих регионах заявили, что готовы предложить кандидату с таким дипломом стартовую позицию, и 66% — позицию среднего звена. На пост руководителя обладателей MBA ищут только 9% респондентов, а на высшие менеджерские позиции — 19%.

При этом кандидаты с MBA во всем мире вне конкуренции по уровню зарплат. В России им могут с ходу предложить стартовый оклад в $40 000–47 000 в год (на Западе — $80 000–85 000), тогда как бакалавры могут рассчитывать примерно на $12 000–16 800 в год (на Западе — 42 260–45 000), а опытные специалисты — на $27 000 ($70 000–74 000), по данным исследования GMAC. При этом 67% респондентов Corporate Recruiters Survey готовы в этом году повысить зарплату специалистам с MBA — на уровне инфляции или выше нее.

Сами же работодатели часто называют зарплатные ожидания кандидатов с MBA завышенными. Так, 20% респондентов hh.ru сошлись в том, что люди с западными дипломами MBA просят слишком высокий уровень компенсации, и 17% указали, что избегают таких кандидатов. Опрос hh.ru показал, что 35% работодателей в первую очередь рассмотрят кандидатуру с дипломом бизнес-образования, но не MBA, а более коротких образовательных программ, рассчитанных на получение знаний и развитие навыков в отдельной предметной области, 20% готовы отдать предпочтение российскому MBA и лишь 17% — специалисту с западным дипломом MBA.

Многие россияне сейчас получают бизнес-образование лишь для того, чтобы «подороже себя продать», считает Владислав Пархомов, заместитель гендиректора ИК

«Финам». Он не считает, что у человека с MBA должен быть «ценник выше», потому что практического смысла как в западном, так и российском MBA немного. Российские вузы далеки от реалий рынка, а западный подход к ведению бизнеса не всегда оправдан в России, мотивирует он свою точку зрения.

Наличие степени MBA демонстрирует стремление кандидата к совершенствованию, его желание быть успешным в карьере, считает Владимир Химаныч, директор по персоналу, член совета директоров Microsoft в России. «Однако выбор сотрудника в нашей компании осуществляется на основе профессиональных качеств, прежде всего компетенции и опыта. Именно они, а не наличие степени влияют на принятие решения о приглашении кандидата на работу. Таким образом, спрос на сотрудников со степенью MBA в Microsoft под влиянием кризиса не изменился, — продолжает он. — Что касается зарплатных ожиданий, то, на мой взгляд, под влиянием кризиса они стали более сбалансированными». ■

При этом кандидаты с MBA вне конкуренции по уровню зарплат во всем мире. Многие россияне получают бизнес-образование, чтобы подороже себя продать



Ставьте четкие цели

Первые MBA-программы в России появились более 20 лет назад, но работодатели до сих пор мало ценят диплом российских бизнес-школ. Шанс преуспеть появляется только у тех выпускников, кто заранее составил четкий карьерный план, отмечают эксперты

ЗАЧЕМ ПОЛУЧАТЬ MBA

В 2005 г. Александр Богза, ныне заместитель гендиректора компании «Евробетон», занимался экспортными операциями в компании «Вимм-билль-данн» и остро нуждался в новых знаниях и нестандартных решениях. Коллега порекомендовал ему получить степень MBA в Высшей школе бизнеса (ВШБ) ГУУ, и Богза не пожалел о своем решении. «Первое — я систематизировал уже имевшиеся знания и получил новые. Второе — завязал новые знакомства в бизнесе. Третье — поднялся по карьерной лестнице», — говорит он. В 2007 г., сразу после окончания ВШБ ГУУ, ему предложили амбициозный проект — нужно было вывести из банкротства обувную фабрику в городе Кузнецке Пензенской области. «Реформируя фабрику, я не раз обращался к материалам лекций, книгам, по которым мы учились», — говорит Богза. По его мнению, диплом MBA нельзя рассматривать как «билет на скоростной проезд по карьерной лестнице». «MBA меняет мировоззрение. Поэтому у него больше шансов преуспеть», — говорит он.

✓ Диплом по MBA не билет на скоростной поезд, идущий по карьерной лестнице

ЛУЧШЕ ОПЫТ

На Западе выпускники престижных школ MBA претендуют на лучшие вакансии, говорит Юрий Тазов, президент Российской лиги MBA и директор по маркетингу ВШМБ РАНХ при президенте РФ. В России работодателю пока все равно, где ты учился, добавляет он.

«Для работодателя важен рабочий опыт человека», — подтверждает Юлия Садыкова, руководитель корпоративного университета компании ОАК . По ее мнению, степень MBA нужна больше для личного развития, чем для карьерного роста. «В пределах нашей компании я не видела людей с MBA, которые сделали бы головокружительную карьеру», — поясняет она.

Татьяна Баскина, гендиректор хедхантинговой компании BigFish, за 14 лет работы в рекрутменте не может привести примеры, чтобы российский диплом был преимуществом.

ВИНОВАТА РЕКЛАМА

Проблемы трудоустройства возникают у выпускников вследствие завышенных карьерных и зарплатных ожиданий, которые рождаются из рекламы, уверяет Екатерина Лисицына, директор департамента программ MBA в «Мирбис».

Однако Юрий Тазов убежден: качество образования в российских бизнес-школах за последние пять лет выросло. Теоретические программы, взятые на Западе, постоянно дополняются российским материалом, школы стараются привлечь к преподаванию как можно больше опытных практиков из бизнеса и теоретиков из крупнейших вузов, рассказывает Лисицына.

Мария Подцероб
Ведомости

По данным Российской лиги MBA, после кризиса в российские бизнес-школы поступает 3000-3500 человек (до кризиса 4500-5000 человек). Возраст учащихся варьируется от 25 до 42 лет. Средняя стоимость двухгодичной программы — 400 000-650 000 руб. 70% слушателей платят сами, и только 30% обучаются за счет компаний.

И ГРЯНУЛ КРИЗИС

Кризис обнажил проблемы российского MBA-образования, считает Алла Жаворонкова, директор международного направления Begin Group и автор исследования «Бизнес-образование в России». Работодатели одинаково увольняли сотрудников как с MBA, так и без него. Кроме того, компании уменьшили расходы на обучение, что привело к сокращению рынка MBA, констатирует она. В конце 2009 — начале 2010 г. количество студентов программ MBA упало на 25%. Выпускники бизнес-школ, как и все остальные, столкнулись с проблемами поиска работы. Но российские бизнес-школы не трудоустраивают выпускников, рассказывает Жаворонкова. «Западные школы обучают студентов с полным отрывом от работы, поэтому имеют мощные карьерные центры», — говорит она. В России же большинство программ предлагают обучение на основе part-time, т. е. без отрыва от производства. «Считается, что выпускник уже где-то работает, его не надо трудоустраивать», — поясняет Жаворонкова. Между тем большинство выпускников меняют после обучения место работы и только 15% открывают свое дело, говорит Тазов.

Главная проблема нашего MBA — неправильная система набора слушателей: берут всех, кто платит, считает Роман Иванов, старший партнер консалтинговой компании Formatta и специалист по карьерному планированию. «На Западе абитуриентов MBA тестируют и отбирают самых сильных», — говорит он. У нас тщательный отбор проходят только слушатели корпоративного MBA, поясняет он. Компания Formatta имеет опыт тестирования кандидатов на обучение в школе «Сколково». Тест на обладание инновационным мышлением и чувством ответственности прошли только 10% абитуриентов, констатирует Иванов.

В ЧЕМ КОЛОРИТ

- Чем российские программы MBA отличаются от MBA-программ на Занаде: российские программы, по сути, вечерне-модульные, поэтому прерывать работу не нужно;
- как минимум треть студентов учится за счет компаний, на Занаде – единицы;
- слушатели у нас старше, чем на Занаде, где классический возраст для MBA — 24–28 лет. Опыт слушателей одной группы у нас также разный.

MBA ПРИНОСИТ ПОЛЬЗУ

Несмотря на все недостатки российского MBA-образования, исследование, проведенное Begin Group, показало: лишь 4,3% выпускников полагают, что MBA не имело никакого влияния на их профессиональную деятельность, 43,3% говорят о небольшом влиянии этого образования на карьеру, но 52,2% считают, что MBA помогло им вырасти.

Диплом MBA приносит дивиденды, если человек четко сформулировал для себя, почему он хочет его получить, говорит Баскина из BigFish. Например, у человека нет экономического образования. Или предприниматель строит бизнес и идет учиться решать конкретные задачи своей компании. Или менеджер наметил себе четкий карьерный план — он собирается вырасти в пределах одной компании или получить какую-то специализацию. Так, Виктория Чуйкова, директор по продажам и маркетингу «Инком ЛТД», выпускница программы EMBA в «Мирбис», пошла учиться с конкретной целью: после многих лет работы в иностранных компаниях она решила уйти в российскую и хотела понять принципы построения бизнеса в российских организациях. Полученными знаниями она довольна. «Степень MBA помогла мне занять руководящую должность и адаптироваться в российском бизнесе», — говорит она. ■

Чувство ответственности оказалось только у 10% абитуриентов

Как образование **влияет** на **карьеру**

Что значит карьера? Может ли она быть самоцелью? На мой взгляд, нет. Чем больше хочешь именно успешной карьеры, тем меньше шансов на успех. Уверен, что карьера — это «побочный продукт» любви человека к своему делу. Но полученное вовремя образование играет при этом очень важную роль.

ИЗ ЛИЧНОГО ОПЫТА



Карьера — это когда постоянно двигаешься вперед, даже для того, чтобы стоять на месте

Сергей Козлов
выпускник Dual Degree Executive MBA 2010 Высшей школы менеджмента СПбГУ и HEC Paris

Часто бывает так, что мы делаем дело, которое нам не нравится, мы каждый день встаем и заставляем идти себя на работу, которую не хотим делать, и успокаиваем себя тем, что это временно, тем, что где-то там, за поворотом, настоящее дело, которое нас ждет, и уж там-то будет все, что мы хотим, — и карьера, и успех, и признание. Но это самообман, завтра ничего не будет, если мы сегодня ничего не сделаем для этого. Карьера — это постоянное изменение, движение вперед даже для того, чтобы стоять на месте.

Моей личной особенностью является стремление заниматься тем, что нравится. Как только пропадал интерес, я сразу же искал новый для себя проект и с головой уходил в него. Важно ставить перед собой амбициозные цели. Поначалу задача кажется недостижимой, но мы так устроены, что если есть установка, то обязательно найдется решение. Работая в региональном банке почти десять лет назад, мы занимались сертификацией процессингового центра принципиального участника международной платежной системы Visa International. Это был первый в регионе очень интересный с технической точки зрения проект, и мы успешно решили эту задачу, хотя в самом начале цель казалась недостижимой. После этого, работая уже в филиале международного банка в Екатеринбурге, сверхзадачей было с нуля сделать лучший по клиентскому сервису банк. Моя личная оценка — поставленная цель достигнута, на решение этой задачи ушло четыре года. Важной особенностью является растущая сложность следующей задачи по сравнению с предыдущей. Всегда нужно искать новое.

Бизнес-образование — обязательный и необходимый ингредиент карьерного роста. Мои опыты с образованием включают Уральский лицей, Уральский государственный технический университет им. Б. Н. Ельцина, подготовку и защиту кандидатской дис-

сертации и успешное окончание программы Dual Degree Executive MBA Высшей школы менеджмента СпбГУ и HEC Paris. Расскажу о последней программе.

Работая в Екатеринбурге, я ощущал недостаток знаний в вопросах, как и почему работает тот или иной бизнес, поэтому я был готов на серьезную инвестицию в образование, если был бы уверен в качестве продукта, который получу. И вот весной 2008 г. на экономическом форуме в Екатеринбурге я услышал презентацию декана Высшей школы менеджмента (ВШМ) СПбГУ Валерия Катькало о программе Dual Degree Executive MBA. Меня сразу заинтересовало это предложение, поскольку программа полностью соответствовала моим критериям, в том числе позволяла совмещать работу с учебой. Бросать работу ради образования я был не готов.

Пожалуй, самым сложным моментом за все время моего полуторагодичного обучения, начавшегося в январе 2009 г. и закончившегося в июне 2010 г., была поездка на первый учебный модуль (так называются недельные учебные занятия). Я встал в 6 часов утра на самолет и задал себе вопрос, что я делаю, куда я лечу и вообще зачем мне все это надо. Помню, пришлось сделать усилие над собой, преодолеть неуверенность. Но уже к концу первого январского модуля в Париже у меня отпали всяческие сомнения и вопросы по поводу того, что и зачем я делаю. Я понял, что сделал правильный выбор.

Оценивая эффективность полученного бизнес-обучения, выделю три основных момента:

1. Программа имеет фокус на стратегию, ты переосмысливаешь бизнес, которым занимаешься, открывая совершенно новые возможности. В этом контексте интересен подход представителей Силиконовой долины к типу организации новой формации, который можно выразить одним словом super-flexible. Для более близкого ознакомления с этой концепцией рекомендую книгу Homa Bahrami и Stuart Evans «Super-Flexibility for Knowledge Enterprises».

2. За полтора года удалось побывать во Франции (Париж), Бельгии (Брюссель), Японии (Токио, Киото, Осака), США (Сан-Франциско, Беркли). Больше всего лично мне запомнился визит в штаб-квартиру CISCO в Калифорнии. Перед нами выступал Chief Futurist CISCO Дейв Эванс. Для меня его выступление было сравнимо по эффекту с холодным душем. Дейв рассказывал о будущем, которое нас ждет через 50 лет: скорость, с которой технологии будут менять и уже меняют нашу жизнь, поражают. Ради этой одной презентации стоило идти учиться и ехать на другой край света (Сан-Франциско и Екатеринбург в точности на разных концах земного шара).

3. Но самая главная ценность программы — это наша группа. Сложно описать словами и оценить те человеческие отношения, которые возникли между всеми нами.

Если говорить о конкретных результатах программы, то они такие:

1. 20 октября 2010 г. у меня родилась дочь — Александра.

2. Подготовка и защита финального индивидуального проекта (FIP) позволила переосмыслить то, чем я занимаюсь на работе, и в результате показать отличные результаты.

3. С ноября 2010 г. из Екатеринбурга переехал на работу в Москву.

Помню, как Валерий Катькало на мой вопрос, что он считает главным результатом обучения на программе, ответил, что главное — изменение мышления человека, чтобы он начал думать по-другому. Он оказался прав! ■

Главным результатом моего обучения по программе стало изменение взгляда на многие вещи, я начал думать по-другому

Кому в России нужно западное образование

Сейчас все больше людей задумываются о том, где им получать образование – в России или за рубежом. При выборе университета важно определиться, какую карьеру вы сможете потом сделать и чего добиться.

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

Правильный выбор учебного заведения однозначно влияет на карьеру

Иван Сафронов
партнер FutureToday

Существует немало примеров людей, добившихся фантастических успехов с непрофильным образованием или вовсе без высшего образования. Так, например, знаменитый Билл Гейтс не доучился в Гарварде, бросив его ради основания Microsoft, и стал мультимиллиардером. Но все же хорошее (и подходящее именно вам образование) способно сделать дорогу к профессиональному успеху и материальному благополучию короче и проще. Об этом и поговорим.

Когда заходит разговор о выборе образования, люди в нашей стране часто говорят о «престижности». Мне ближе подход англосаксонских стран, где поиск университета — это выбор той дороги, которую открывает учебное заведение, и каждый уважающий себя университет отслеживает дальнейший путь своих выпускников. Таким образом, решающим для абитуриента становится мнение работодателей, а точнее, даже их конкретные действия: кого они реально набирают на работу, людей с каким образованием, в какие компании.

Этот подход стоит учесть тем, кто принимает решение о том, где получать образование — в России или за рубежом. Много лет мы помогаем студентам и выпускникам вузов трудоустраиваться в российские и европейские офисы крупнейших транснациональных корпораций, а также лучшие компании России. И по своему опыту знаем: правильный выбор места обучения однозначно влияет на дальнейшую карьеру.

КОМУ НУЖЕН ЗАПАДНЫЙ ДИПЛОМ

Далеко не все работодатели считают зарубежное образование преимуществом кандидата. Еще меньше работодателей в России (в том числе российские офисы международных компаний) готовы создавать какие-то особые условия (предоставлять более высокую заработную плату, предлагать быстрый карьерный рост) для выпускников иностранных вузов. Когда требуются работники с техническими специальностями, большинство предпочитают с российским образованием. Но при отборе экономистов многие международные компании были бы рады видеть людей с европейским или американским образованием.

По мнению представителей компаний, образование за рубежом помимо собственно знаний дает еще один важный плюс — опыт кросс-культурности. Для офисов на локальных рынках (в частности, в России) важно, чтобы сотрудники понимали культуру материнской компании и сохраняли ее ключевые ценности.

Ученые изучают отличия в культуре России, США и Западной Европы, но для нас важно, что эти различия есть. И чем выше пост, на который вы претендуете в международной компании, тем более ценно для вас, как для кандидата, будет понимание двух

культур — той страны, в которой вы работаете, и той страны, откуда родом компания. Люди с опытом жизни в обеих странах важны, потому что они способны доносить ценности компании до локального рынка и, наоборот, доносить до головного офиса свое понимание локального рынка.

ГДЕ ВЫ ХОТИТЕ ЖИТЬ И РАБОТАТЬ

Если вы хотите работать не в России, а за границей, культурный фактор приобретает еще большее значение. Например, в Великобритании шансов на трудоустройство с местным образованием у вас там будет гораздо больше. Да и с рабочей визой вопросы решать будет легче.

Другим важным фактором является разница собственно в образовании — разные подходы, школы, традиции, которые формировались десятилетиями. И если в ряде технических наук образование в России сегодня не уступает европейскому, то в области экономики и бизнеса мы, к сожалению, отстаем. После 70 лет строительства плановой экономики научную школу экономистов в нашей стране пришлось создавать почти с нуля. Несмотря на ряд очевидных успехов в этом направлении, до лидеров в области экономического и бизнес-образования (США и Великобритании) российским вузам пока очень далеко. Хотя цены на образование в России и Великобритании уже сопоставимы.

Таким образом, если вы видите свою карьеру в области экономики, менеджмента, маркетинга, образование за границей открывает вам гораздо большие перспективы уже на старте — как в российских, так и прежде всего европейских офисах международных компаний. Как вариант решения проблемы (очень распространенный) — получение степени бакалавра в России и продолжение обучения до магистра в другой стране. Такой подход, пожалуй, наиболее взвешенный с разных точек зрения и позволяет вам взять все лучшее от двух систем образования.

КАК ВЫБРАТЬ УНИВЕРСИТЕТ

Чтобы ваша карьера сложилась успешно, надо серьезно подойти к выбору университета. Важно понять, какую карьеру вы хотите сделать, в какой индустрии, каких направлениях работы, компаниях. Постарайтесь узнать как можно больше про эти компании — посещайте мероприятия, которые они проводят, общайтесь с их представителями, узнайте, выпускники каких университетов там особенно ценятся.

Другой (и тоже верный) способ выбрать университет — собрать информацию на сайтах по образованию (например, на www.educationindex.ru есть полная база данных университетов Великобритании от министерства образования Великобритании).

При этом нужно помнить, что нет абстрактно хороших вузов, есть вузы, которые готовят специалистов по конкретной специальности. И как бы ни были узнаваемы и престижны Оксфорд и Кембридж, далеко не по всем специальностям они самые привлекательные университеты с точки зрения работодателей. Например, по данным High Fliers Research, в той же Великобритании самыми привлекательными вузами для ведущих работодателей — без деления по специальностям — стали University of Manchester, University of London, Warwick University, Oxford University и Cambridge University.

Выбирайте, какую карьеру, в какой отрасли и компании вы хотите сделать, ищите информацию о нужном университете и готовьтесь к поступлению туда. Правильное образование раздвинет для вас границы мира и откроет дорогу к профессиональному успеху в жизни! Ваше будущее начинается сегодня!

✓ Как бы ни были престижны Кембридж и Оксфорд, далеко не по всем специальностям они самые привлекательные для работодателей

вузы и выпускники: почему вторые редко используются первыми

ЧТО ЗАКОНЧИЛИ ДИРЕКТОРА «ГАЗПРОМА»

На большинстве сайтов вузов сложно даже найти информацию о выпускниках

У работников кадровых агентств есть устойчивое убеждение, что современные абитуриенты выбирают вузы с помощью сайтов поиска работы. Логика абитуриента проста: смотрим, где больше платят, выбираем соответствующие профессии, а дальше выбираем вуз, где этому учат. Косвенно такое мнение подтверждает, например, статистика посещений страниц одного из самых любимых абитуриентами портала www.ucheba.ru — первая по посещаемости страница, конечно, список вузов, но уже вторая — профессии, которые можно получить. Сравнить профессии между собой на основе описания, когда вам 16–18 лет, достаточно сложно, поэтому вполне вероятно, что далее выпускник переключается на www.rabota.ru и продолжает выбор вуза там.

Если у абитуриентов действительно такой подход, то он подтверждается по-прежнему большим интересом к экономическому и юридическому образованию, а также к наиболее известным вузам, так как наиболее крупные компании в описании вакансий нередко пишут «предпочтение отдается выпускникам МГУ, ВШЭ, МГИМО». Действительно, дипломы этих вузов — это практически гарантированное трудоустройство в хорошей компании, но что в такой ситуации можно делать остальным вузам?

Очевидно, самый простой и понятный вариант:

- четко спозиционировать профессии (вплоть до названия должностей), который студент может получить по завершению вуза, чтобы абитуриенты искали соответствующие вакансии на сайтах о работе;
- подтвердить свои слова ссылками на своих выпускников, которые работают в известных компаниях. То есть показать компании, где выпускники уже работают на тех должностях, которые получили в вузе, или уже на руководящих должностях, чтобы подтвердить пункт первый.

Первый шаг часть вузов уже сделала. В качестве примера можно привести, например, материалы для абитуриентов Московского института экономики и статистики, где четко прописана связь «факультет-знания-профессия». А вот примеры успешных выпускников пока встречаются мало где даже среди известных вузов. Более того, на большинстве сайтов вузов сложно даже найти информацию о выпускниках, которые сейчас находятся на первых позициях в государственных органах и крупных коммерческих компаниях.

Владимир Вертоградов
преподаватель Государственного университета управления

Многие вузы продолжают по традиции советского времени рассказывать абитуриентам в своих рекламных материалах и на днях открытых дверей о том, что вуз считает для себя важным, чем вуз гордится, но мало внимания обращает на то, что интересно услышать абитуриенту, а также его родителям, которые нередко принимают активное участие в выборе места учебы для своего чада.

Чтобы проиллюстрировать этот, с точки зрения современного маркетинга, парадокс, возьмем результаты рейтинга «50 работодателей мечты для молодого специалиста», который ежегодно уже несколько лет рассчитывает газета «Акция». Версия рейтинга доступна на сайте dreamemployers.ru. По итогам опроса в 2010 г. наибольшее количество голосов получили две компании компаний: «Газпром» и «МТС — Мобильные ТелеСистемы».

Понятно, что, прочитав итоги данного опроса на сайте в интернете, большинство абитуриентов его запомнит, но вряд ли проведет связь между руководителями данных компаний (и тем более их сотрудниками) и вузами, которые они закончили. С другой стороны, если абитуриент увидит на сайте вуза или услышит на Дне открытых дверей о том, что выпускники данного вуза возглавляют или находятся на руководящих позициях в лучших компаниях — работодателях России, а тем более в «Газпроме» или МТС, возможно, они и не пойдут заниматься самостоятельной «аналитикой» на сайте типа rabota.ru, так как выбор уже сделают.

Интересно, насколько этот простой маркетинговый метод применяют в российских вузах. В таблице ниже представлены списки вузов, которые закончили руководители двух победителей рейтинга — «Газпрома» и МТС. В приложении к статье приведена полная версия таблицы с ФИО (см. стр. 183).

Если отбросить из выборки вузов МГУ, МГИМО и МФТИ, которые на слуху у большинства абитуриентов, РАГС и РАНХ, которые в меньшей степени ориентированы на бакалавриат, и 3 западные бизнес-школы, то можно проверить на 14 остальных вузах, есть ли в их открытых материалах на интернет сайтах хотя бы упоминания об этих высокопоставленных выпускниках.

В понимании абитуриента любой из руководителей МТС и «Газпрома» — это состоявшийся в карьерном и материальном смысле человек, а связь между персоной и вузом, который он закончил, абитуриент «достроит» в голове сам. При этом использование информации о том, кто закончил конкретный вуз, не требует никаких юридических формальностей, и вузы могут использовать данные факты в своей маркетинговой деятельности абсолютно открыто.

В результате анализа мы пришли к грустному выводу: только два вуза из 14 разместили информацию об этих выпускниках у себя на сайте. Это два вуза из Санкт-Петербурга:

В понимании абитуриента любой руководитель МТС или «Газпрома» — человек, карьера которого состоялась

■ Ленинградский горный институт им. Г. В. Плеханова;
■ Санкт-Петербургский технологический институт холодильной промышленности.

И это даже не интервью с известным выпускником, где выпускник говорит, что «вуз хороший, преподаватели сильные, знания в работе помогают» и т. п. с упоминанием, что его компания признана одним из пяти наиболее привлекательных работодателей в России. Это хотя бы просто упоминание на сайте! Все остальные вузы таких выпускников игнорируют, как ни парадоксально. При этом стоит упомянуть, что такие коммерческие вузы, как РАНХ и французская школа бизнеса INSEAD (которых мы сразу исключили из анализа), судя по информации на их сайте, прекрасно помнят про своих выпускников, которые ныне руководят «Газпромом» и МТС.

Почему в остальных 12 вузах (как и во многих других наших российских вузах) не используются настолько простые и очевидные маркетинговые приемы при работе с абитуриентами, сказать сложно. Для западной образовательной отрасли очевидно, что результаты, которых добились выпускники в профессиональном и даже материальном плане, — это лучшее подтверждение качества вуза для потенциальных абитуриентов. Все, кто когда-либо думал о зарубежном MBA-образовании, встречали, например, рейтинги средних зарплат выпускников бизнес-школ. И этот рейтинг мог вполне поменять приоритеты по выбору места получения MBA.

ПРАВИЛЬНЫЙ ПРИМЕР

Пример более правильного применения информации о выпускниках можно найти, например, на сайте Открытого чемпионата школ по экономике, который проводит экономический факультет МГУ — www.openchampionship.ru. Несмотря на то что МГУ, наверное, меньше других вузов нуждается в рекламе среди абитуриентов, существенную долю информации на сайте занимают именно интервью с выпускниками экономического факультета, которые уже состоялись как профессионалы в разных отраслях экономики. Более того, интервью сгруппированы в отдельный раздел, чтобы посетители сайта могли легко их найти, и в каждом интервью выпускника спрашивают, готов ли бы он был в свое время принять участие в такой чемпионате.
А сделать вывод об участии в чемпионате, привлекательности экономического факультета МГУ читатель уже может сделать самостоятельно, когда всю интересную ему информацию он уже получил.

В современных условиях при сильной развитости электронных средств коммуникаций и социальных сетей задача сбора и поддержания в актуальном состоянии базы выпускников вуза не представляет существенной сложности. Если рассмотреть широко распространенную в вузах платформу Microsoft, то ее почтовый клиент может автоматически получать информацию о текущем статусе выпускника из социальной сети Facebook. Вузу для этого нужно просто обладать информацией об электронной почте своего выпускника. Использование того же CRM от Microsoft позволит при соответствующей настройке и сформированной базе контактов выпускников получать автоматически отчеты по каждому году выпуска, актуализированные информацией из социальных

Что заканчивали топ-менеджеры

МТС	
Михаил Шамолин, президент АФК «Система»	МАДИ, РАГС, Wharton Business School
Михаил Герчук, вице-президент по коммерции	МГУ им. М.В. Ломоносова, INSEAD
Алексей Корня, вице-президент по финансам и инвестициям	Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов
Павел Белик, вице-президент по безопасности	Орловское высшее военное командное училище связи им. М.И. Калинина КГБ СССР
Руслан Ибрагимов, вице-президент по корпоративным и правовым вопросам	МГУ им. М.В.Ломоносова
Сергей Никонов, вице-президент по управлению персоналом и административным вопросам	Военный институт Министерства обороны СССР
Андрей Теребенин, вице-президент по корпоративным коммуникациям	МГИМО
Андрей Ушацкий, вице-президент по технике	Московский энергетический институт
Александр Поповский, директор бизнес-единицы «МТС Россия»	Вятский государственный технический университет, London Business School

сетей. То есть можно будет показать абитуриенту, чего добились (или какие должности занимают) выпускники вуза через 1 год, 3 года, 5 лет, 10 лет. А это еще более важно для абитуриента, так как он тоже понимает, что шанс войти в совет директоров «Газпрома» есть у каждого, но вероятность невысока, и альтернативные варианты работы после вуза тоже интересны.

Вопрос применения таких или подобных технологий лежит в большей степени в административной плоскости. Для запуска описанного выше маркетингового механизма не хватает в первую очередь решения сверху. А пока часто встречается ситуация, когда вуз на Дне открытых дверей рассказывает абитуриенту то, что считает важным рассказать о себе. Абитуриент приходит домой с полученной интересной, но ненужной ему информацией и лезет в интернет, чтобы все-таки понять, куда лучше пойти учиться. А выпускники счастливо работают и всегда вспоминают свой вуз добрыми словами, но только при случае и в основном при личных встречах! И в принципе всех все устраивает. ■

Что заканчивали топ-менеджеры

ГАЗПРОМ

Алексей Борисович Миллер, председатель правления ОАО «Газпром»	Ленинградский финансово-экономический институт им. Н. А. Вознесенского
Александр Георгиевич Ананенков, член Совета директоров ОАО «Газпром»	Уфимский нефтяной институт, Академия народного хозяйства при Совмине СССР
Елена Александровна Васильева, заместитель председателя правления — главный бухгалтер	Ленинградский финансово-экономический институт им. Н. А. Вознесенского
Валерий Александрович Голубев, заместитель председателя правления	Ленинградский электротехнический институт им. В. И. Ульянова (Ленина) и Академию народного хозяйства при Правительстве России
Александр Николаевич Козлов, заместитель председателя правления	МГИМО
Андрей Вячеславович Круглов, заместитель председателя правления — начальник финансово-экономического департамента	Санкт-Петербургский технологический институт холодильной промышленности
Александр Иванович Медведев, заместитель председателя правления, генеральный директор ООО «Газпром экспорт»	Московский физико-технический институт
Сергей Федорович Хомяков, заместитель председателя правления, генеральный директор Службы корпоративной защиты	Ленинградский электротехнический институт
Олег Евгеньевич Аксютин, член правления, начальник департамента по транспортировке, подземному хранению и использованию газа	Куйбышевский авиационный институт им. Академика С. П. Королева
Ярослав Ярославович Голко, член правления, начальник департамента инвестиций и строительства	Ленинградский горный институт им. Г. В. Плеханова
Николай Николаевич Дубик, член правления, начальник юридического департамента	МГУ им.М.В.Ломоносова
Ольга Петровна Павлова, член правления, начальник департамента по управлению имуществом и корпоративным отношениям	Дальневосточный государственный университет
Влада Вилориковна Русакова, член правления, начальник департамента стратегического развития	Московский институт нефтехимической и газовой промышленности (МИНХиГП) им. И. М. Губкина
Кирилл Геннадьевич Селезнев, член правления, начальник департамента маркетинга, переработки газа и жидких углеводородов, генеральный директор ООО «Межрегионгаз»	Балтийский государственный технический университет им. Д. Ф. Устинова

В Оксфорд хотя бы на лето

Лето — пора каникул, когда каждый студент хочет отдохнуть от учебы и набраться сил. При этом есть смысл потратить летние месяцы с пользой, чтобы не пришлось жалеть о впустую потраченном времени, а в резюме красовались строчки, привлекающие работодателя. Кроме стажировок в компаниях есть и другой вариант сменить обстановку и набраться нового опыта — участие в учебной сессии в летней школе зарубежного университета.

Летняя школа — это курсы лекций по выбранной тематике (от экономики, финансов, бухучета и IT до журналистики, маркетинга или экологии), которые организовывают заграничные вузы для студентов из разных стран. Учеба там самая настоящая — с лекциями и семинарами, промежуточными аттестациями, а также с финальным экзаменом и защитой дипломного проекта. Своеобразный интенсивный мини-курс, который ведут профессора выбранного университета, по учебникам, выпущенным в соавторстве с ними.

Длительность курса бывает разная — от трех недель до двух месяцев. Некоторые университеты дают возможность поучаствовать в двух учебных сессиях за лето, по разным предметам.

Учебный процесс идет очень интенсивно, практически на каждый семинар нужно готовое домашнее задание в виде распечатки или презентации, для выполнения которого придется упорно посидеть над книгами. Упор также делается на работу в команде — наравне с индивидуальными заданиями требуется разрабатывать и защищать командные проекты. Тут есть шанс показать себя. Можно выступить лидером проектной группы и взять ответственность за распределение заданий, выполнение задачи в срок и за красивую презентацию работы. А можно стать хорошим командным игроком и ответственным исполнителем. В любом случае работы хватит всем.

Имейте в виду, для целеустремленного специалиста, мечтающего о головокружительной карьере, нет лучше места, чтобы отличиться и проявить себя. На ваши успехи смотрят профессора престижных вузов, которые могут в будущем приглашать вас на учебные семинары, а летом в кампусы часто заходят представители крупных компаний, чтобы оценить молодых и успешных студентов из разных стран — есть шанс получить приглашение на стажировку или даже место работы.

Основное время, отведенное для домашних заданий, студенты проводят в библиотеке, где есть все необходимое для выполнения учебной программы.

Библиотеки ведущих учебных заведений мира — это отдельная история. Здесь вы получите персональный доступ к международным научным трудам. Все оборудовано по последнему слову техники — достаточно ввести тему вашей работы в компьютере, и вы получите список нужной литературы, ссылки на источники, подробное описание того, где найти нужные книги. В таких библиотеках сразу

КАК ВЫБРАТЬ ЛЕТНЮЮ ШКОЛУ ЗА РУБЕЖОМ

✓ На ваши успехи будут смотреть профессора престижных вузов, которые после программ могут пригласть вас к себе на семинар

Маша Суркова
Для Справочника карьериста

http://www.vedomosti.ru/career/

становиться понятно, как написать дипломную работу за неделю. В некоторых местах даже есть пуфики, где можно разлечься с ноутбуком и получить нужную информацию по wi-fi.

Чтобы студенты не чувствовали, что их лишили веселья, летние школы готовят интересную программу развлечений. Веселого много — например, в Лондонской школе экономики (LSE) проводится вечер знакомств с фуршетом и официантами в бабочках, разливающими желающим соки и вино. Среди приглашенных студенты всех курсов летней школы, так что уйти без знакомств не получится! Кроме этого еженедельно проводятся дискотеки в местном клубе (да у университета есть свои собственные ночной клуб, бар и старинный паб!), а также вечеринки на пароме, идущем по ночной Темзе, и даже летний бал. Организовываются экскурсии по историческим местам, осмотр достопримечательностей. Для тех, кто следит за фигурой и увлечен спортом, во многих университетах есть бесплатные фитнес-клубы, теннисные корты, баскетбольные и волейбольные площадки. В Швейцарии можно заняться альпинизмом, а на выходные махнуть с новыми друзьями в палатках на барбекю-вечеринку у горной реки. В общем, не нужно волноваться — отдых будет не менее интенсивным, чем учеба.

Чтобы студенты не чувствовали, что их лишили веселья, летние школы готовят серьезную программу развлечений

Жить можно прямо в кампусе — в пяти минутах ходьбы от учебных корпусов. Как правило, студентам предоставляется отдельная комната с душем. За меньшие деньги можно выбрать двухместное проживание. Для тех, кто едет в компании друзей, некоторые университеты предоставляют и четырехместное размещение. Корпуса общежитий оборудованы беспроводным интернетом, часто бывает и своя столовая, прачечная и комната с настольными играми. Если вы не хотите погружаться в студенческую жизнь с головой или жизнь в кампусе не для вас, можно снять квартиру или комнату недалеко от университета. Но этим уже придется заниматься самостоятельно.

ПО КАКОМУ ПРИНЦИПУ СЛЕДУЕТ ВЫБИРАТЬ КУРС

Есть смысл пройти предмет своей основной специализации российского вуза. Например, если вы студент экономического факультета — записывайтесь на курс по экономике, а если будущий журналист — на сессию по международной журналистике. Можно, наоборот, выбрать курс, которому в программе вашего вуза не уделено достаточное количество часов, но уже понятно, что эти знания пригодятся вам в дальнейшей работе. Так, например, менеджерам имеет смысл записаться на маркетинг, чтобы расширить свой кругозор, а потом применять полученные знания на практике.

В летние школы берут не только студентов, но и выпускников. Не у всех есть время и желание поступать на магистратуру. Можно пройти желаемый предмет в летней школе в сжатые сроки и получить диплом одного из лучших вузов мира.

Тем, кто все же нацелен на магистерскую степень в зарубежном университете, будет особенно полезно поучаствовать в летней сессии. Во-первых, сразу станет

Цены на обучение в летних школах топовых университетах мира*

Университет	Harvard (USA)	LSE (UK)
Веб-сайт летней школы	www.Summer.harvard.edu	www2.lse.ac.uk/study/summerSchools/
Стоимость одной сессии	**$2,640**	**£1,725**
Стоимость двух сессий	**$5,280**	**£2,950**
Проживание в кампусе	**$4,590**	**£1,500**

* В стоимость не входит авиаперелет, виза, страховка и траты на карманные расходы и экскурсии.

ясно, тянете ли вы учебу на иностранном языке и успеваете ли за программой. Во-вторых, вы сможете адаптироваться к новой обстановке — запишитесь в библиотеку и научитесь ей пользоваться, узнаете расположение учебных корпусов и кампуса в целом, а также познакомитесь со своими будущими преподавателями. А самое главное, учеба в летней школе — дополнительный плюс при зачислении!

Кроме полученных знаний в летней школе можно завести много знакомств с людьми из разных стран, такими же будущими специалистами, как и вы. Не забудьте зарегистрироваться на facebook, ваш список контактов будет пополняться ежедневно, а большинство знакомств, возможно, будут не только интересными, но и полезными для будущей карьеры.

В летней школе в сжатые сроки можно получить диплом одного из лучших вузов мира

К ВЫБОРУ ЛЕТНЕЙ ШКОЛЫ НУЖНО ПОДОЙТИ ОТВЕТСТВЕННО

В первую очередь нужно найти в интернете сайты интересующих вузов. Если с университетом вы пока не определились, можно также искать по запросам summer school или «летняя школа за рубежом». Такие школы существуют во многих странах мира, выбор за вами — вузы Англии, Германии, Франции, США, Южной Кореи, Китая, Японии, Швейцарии и других стран уже открыли летнее обучение. На сайтах учебных заведений представлен весь спектр курсов, зачастую с подробным описанием программы обучения. Также необходимо ознакомиться с требованиями и ценами. Не нужно стесняться — вы можете задать все уточняющие вопросы кураторам летней школы по электронной почте, их контакты обязательно есть на сайтах, и на письма они отвечают!

Нужно иметь в виду, что требования к участникам летних сессий высоки. Во-первых, нужно знать язык, на котором будет проходить курс, и на достаточно высоком уровне. Лондонская школа экономики требует сертификат английского языка IELTS, сданный на как минимум 6,5 баллов, чтобы попасть в Harvard — баллов должно быть не менее 7. Кроме этого практически в любую школу необходимо написать эссе о себе, а также иметь отзывы двух педагогов из вашего российского вуза. Ведущие мировые университеты также требуют перевод диплома или зачетной книжки — троечников могут не зачислить.

Обычно заявки на обучение подаются онлайн, то есть на сайтах университетов есть специальные формы для заполнения с подробными инструкциями. Скорее всего придется загружать отсканированные копии переведенного диплома, сертификата о знании языка и отзывов педагогов. Приготовьте банковскую карту — за подачу заявки взимается плата, в среднем около $50. Заполненную форму и документы можно также послать по почте, при этом факт подачи заявки все равно придется оплатить.

Если лень заполнять форму самому — существует множество фирм, которые готовы сделать это за вас, конечно, за вознаграждение. Контакты таких компаний тоже нетрудно найти через интернет. Последний срок подачи заявки обычно начало мая. Лучше поторопиться и заполнить форму в первую неделю зачисления— в начале марта, это добавит вам шансов быть зачисленными на курс.

Летняя школа в любом случае колоссальный опыт. Новая страна, смена обстановки, совершенно иной подход к обучению, знакомства с людьми буквально со всех концов света — все это идет на пользу любому студенту и тем более собирающемуся делать крьеру на Западе. Участие в таком курсе — это шанс провести лето с пользой и получить знания, которые реально помогут в будущей учебе, жизни и карьере.

http://www.vedomosti.ru/career/

Расширьте границы поиска

Обучение за рубежом традиционно воспринимается как весьма дорогое удовольствие, а во время и после кризиса многие автоматически вычеркнули этот пункт из своих планов. А зря.

КАК НАЙТИ СПОНСОРА НА ОБУЧЕНИЕ



НЕДОРОГОЙ ДИПЛОМ

Секрет в том, что нужно знать, где найти финансирование, и расширить список стран, выйдя за пределы наиболее популярных, а значит, дорогих и сложных в получении грантов.

По результатам последнего исследования QS Graduate Applicants Research, ежегодно проводимого международной компанией QS, США (73,6%) и Великобритания (52,8%) по-прежнему лидируют в списке стран, наиболее привлекательных для молодых профессионалов из России. Среди популярных для получения магистерской или докторской степеней также оказались Австралия и Франция — по 30,6% каждая.

В Англии или США обучение в лучших университетах действительно обойдется в копеечку. А как насчет того, чтобы обратить внимание на другие страны? Европа, например, предоставляет много возможностей международным студентам учиться бесплатно или за весьма приемлемую цену, а также предлагает программу Erasmus Mundus, поддерживаемую Евросоюзом (http://ec.europa.eu/education/programmes/mundus/projects/index_en.html).

Давайте рассмотрим несколько европейских стран, где сочетаются высокий уровень жизни с качественным и доступным по цене образованием любого уровня.

Татьяна Максимова
Серафима Смирнова
Для Справочника карьериста

СКАНДИНАВИЯ

Россияне могут получить стипендии на обучение в Норвегии по схеме квот. Более подробная информация — на сайте Норвежского центра по международному сотрудничеству и высшему образованию (The Norwegian Centre for International Cooperation in Higher Education, www.siu.no).

В Дании работает схема Министерства образования, покрывающая расходы на обучение и проживание. Сюда включается лишь ряд специальностей и курсов, однако их список достаточно широк, чтобы привлечь студентов самых разнообразных специальностей — от экономических до медицинских (http://studyindenmark.dk/tuition-and-scholarships/scholarship-scheme).

Помимо вышеперечисленных есть проекты Tempus (http://www.tempus-russia.ru) и CIRIUS (www.ciriusonline.dk).

Для того чтобы учиться в Швеции, нужно подать заявку на Visby Programme. Стипендиаты получают ежемесячно стипендию в SEK 8000, им также покрываются транспортные расходы (www.studyinsweden.se).

Финские грантовые программы: Nordplus Neighbour, Tempus и Finnish-Russian Student Exchange Programme FIRST (www.cimo.fi).

ГЕРМАНИЯ

Отличным вложением средств и времени являются магистерские и докторские программы, предлагаемые немецкими университетами. Стоимость обучения чисто символическая, колеблется между €500 и €900 за семестр. И хотя стоимость жизни может быть весьма высокой, немецкое правительство предлагает много стипендий для иностранцев. Самый удобный способ — провести поиск в базе German Academic Exchange Service, DAAD, на www.daad.de. Этот сайт позволяет искать немецкие университеты, программы, стипендии и подходит как для магистрантов, так и докторантов. Интересующимся учебой в Германии можно также посмотреть: www.dfg.de, www.stiftungsindex.de и www.avh.de.

ФРАНЦИЯ

Во Франции не очень много стипендий для выходцев из стран, не входящих в Евросоюз. Тем не менее и тут есть вариант — стипендия Эйфеля (Eiffel Scholarship). Эта стипендия охватывает многие специализации: экономика, юриспруденция, инженерное дело, математика, физика, химия и т.д. Подавать документы на эту стипендию можно только через университет, а не напрямую. Eiffel Scholarship включает в себя ежемесячные выплаты в размере €1181 для магистрантов и €1400 — для PhD. Могут также покрываться расходы на путешествия домой, некоторые культурные мероприятия и медицинская страховка (www.egide.asso.fr/eiffel).

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ И США

Эти две страны традиционно являются самыми популярными среди студентов. И хотя экономический кризис снизил общие стипендиальные фонды, университеты делают все возможное, чтобы привлечь свежие умы. Так, например, University College London (UCL) недавно вложил более £250 000 в новую стипендию для международных студентов, заинтересованных в исследовательской деятельности. Также продолжает действовать стипендия Global Excellence, каждая из которых стоит £5000 за один год учебы. Более подробно — на www.postgraduatestudentships.co.uk.

В Европе множество возможностей получать образование за вполне приемлемую плату или вообще бесплатно

По-прежнему работает стипендия Chevening. Грант, выделяемый победителям, покрывает обучение на период от трех до 12 месяцев в очном режиме с проживанием в Великобритании в этот период (стоимостью не более £12 000), питание, однократный проезд до места учебы и обратно. За консультацией можно обратиться в Британский совет (www.britishcouncil.org).

Желающим поехать на учебу в США рекомендуем начать с сайта www.useic.ru — The Moscow Education USA Advising Sector. Ключевые образовательные программы, предоставляющие финансовую поддержку, следующие:

Fulbright — www.fulbright.ru

Фонд Форда — http://www.iie.ru/pgms/IFP.

Студенты также могут подобрать подходящие стипендии на MS- и MBA-программы от самих университетов и бизнес-школ: www.topmba.com/scorecard. Этот сайт позволяет искать стипендии, опираясь на массу индивидуальных критериев: страна и формат обучения, продолжительность курса, спортивные и академические достижения, пол, национальность и многие-многие другие.

Хотя стоимость обучения и проживания за границей постоянно меняется, трудно представить более подходящее время для подбора учебного курса с наивысшим коэффициентом возврата инвестиций. Через пару лет рынку будут требоваться высококлассные специалисты, способные вернуть компании на привычно успешные позиции, и вот тогда те из молодых выпускников, кто удачно воспользовался ситуацией и получил, будут на гребне волны. ■

СТИПЕНДИИ И ГРАНТЫ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ЗА РУБЕЖОМ

→ **СТРАНА** АВСТРИЯ
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Австрийская служба академических обменов ÖAD (Österreichische Austauschdienst)
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендия имени Эрнста Маха (Ernst Mach Grant)
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Естественные науки, технические науки, медицина, сельское и лесное хозяйство, ветеринария, общественные науки, юриспруденция и экономика, гуманитарные науки и теология
→ **ГРАНТ** Грант предоставляется на семестр или на год.
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Выпускники высших учебных заведений не старше 35 лет, начальный уровень – аспиранты, соискатели кандидатской степени
→ **WWW.GRANTS.AT**

→ **СТРАНА** АВСТРИЯ
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Австрийская служба академических обменов ÖAD (Österreichische Austauschdienst)
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендия имени Франца Верфеля (Franz Werfel Grant)
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Гуманитарные науки, теология, лингвистика и литературоведение
→ **ГРАНТ**
Грант предоставляется на семестр или на год.
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Аспиранты (соискатели и обладатели степени кандидата наук), исследователи в возрасте до 35 лет.
→ **WWW.GRANTS.AT**

→ **СТРАНА** БЕЛЬГИЯ
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Генеральное управление по развитию сотрудничества (Directorate General for Development Cooperation, DGDC)
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендии Фламандского сообщества
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Любая
→ **ГРАНТ**
Стипендии по специальности для получения степени магистра.
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Возраст кандидатов не должен превышать 35 лет. При этом во внимание принимаются учебные результаты кандидатов.
→ **WWW.OND.VLAANDEREN.BE/ HOGERONDERWIJS/STUDEREN/ FOREIGNSTUDENTS/INFORMATION.HTM.**

→ **СТРАНА** БЕЛЬГИЯ
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Генеральное управление по развитию сотрудничества (Directorate General for Development Cooperation, DGDC)
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендии Французского сообщества
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Любая
→ **ГРАНТ**
Стипендии по специальности для получения степени магистра.
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Возраст кандидатов не должен превышать 35 лет. При этом во внимание принимаются учебные результаты кандидатов.
→ **WWW.OND.VLAANDEREN.BE/ HOGERONDERWIJS/STUDEREN/ FOREIGNSTUDENTS/INFORMATION.HTM.**

→ **СТРАНА ВЕЛИКОБРИТАНИЯ**

→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**

Правительство Великобритании

→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Стипендиальные программы Chevening

→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**

Приоритетными областями изучения являются: государственное управление (включая здравоохранение и ерадоустройство, а также общие вопросы управления городским хозяйством); архитектура, международные отношения (включая вопросы международной безопасности); политология, политические исследования; права человека, гражданское, конституционное и международное право; правоприменение; журналистика (печатные СМИ, теле- и радиовещание); изменение климата и исследование окружающей среды (включая устойчивое развитие, защиту окружающей среды, планирование и менеджмент); энергетическая безопасность и возобновляемые источники энергии; научные инновации, направленные на обеспечение устойчивого экономического развития, развития экономики и бизнеса, глобальной стабильности климата; экономика.

→ **ГРАНТ** Стипендия на получения магистерской степени или выполнение краткосрочной исследовательской работы на срок от 3 до 12 месяцев

→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**

Требования к кандидатам: диплом о высшем образовании с отличными или хорошими оценками; опыт работы минимум 2 года по избранной специальности; российское гражданство, постоянное проживание на территории России; намерение продолжить трудовую деятельность в России по окончании обучения в Великобритании по стипендии Chevening; документально подтвержденные свидетельства высоких достижений в профессиональной деятельности; чёткое представление о том, как именно российское общество (профессиональное сообщество) выиграет от вашего обучения в Великобритании; высокий уровень владения английским языком (минимально допустимый результат экзамена IELTS 6,5 баллов).

→ **WWW.CHEVENING.COM**

→ **СТРАНА ВЕНГРИЯ**

→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**

Венгерский стипендиальный комитет (HSB)

→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Базовый университетский курс

→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**

Венгерский язык и литература

→ **ГРАНТ**

Стипендия на повышение образования сроком на 5-10 месяцев

→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**

Кандидат должен иметь аттестат о полном среднем образовании и на момент подачи заявления обучаться по программе бакалавриата и быть не страше 30 лет.

→ **WWW.SCHOLARSHIP.HU**

→ **СТРАНА ВЕНГРИЯ**

→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**

Венгерский стипендиальный комитет (HSB)

→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Послеуниверситетский курс

→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**

Любая

→ **ГРАНТ**

Стипендия на повышение образования сроком на 3-21 день или 1-10 месяцев

→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**

Кандидат на момент подачи заявки должен учиться в магистратуре и быть не старше 40 лет.

→ **WWW.SCHOLARSHIP.HU**

→ **СТРАНА ВЕНГРИЯ**

→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**

Венгерский стипендиальный комитет (HSB)

→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Аспирантура

→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**

Любая

→ **ГРАНТ**

Стипендия на повышение образования сроком на 1-3 года

→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**

Кандидат на момент подачи заявки должен иметь диплом магистра и быть не старше 35 лет.

→ **WWW.SCHOLARSHIP.HU**

→ **СТРАНА ГЕРМАНИЯ**

→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**

Германская служба академических обменов (Deutscher Akademischer Austauschdienst, DAAD)

→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Стипендии для студентов-германистов

→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**

Немецкий язык как иностранный, теория перевода

→ **ГРАНТ**

Обучение в течение семестра в одном из немецких государственных вузов

→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**

Студенты -германисты 3-4-го курса, обучающиеся по специальности

→ **WWW.DAAD.RU**

→ **СТРАНА ГЕРМАНИЯ**

→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**

Германская служба академических обменов (Deutscher Akademischer Austauschdienst, DAAD)

→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Стипендии педагогической службы обменов (PAD)

→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**

Немецкий язык

→ **ГРАНТ**

Стажировка в немецких гимназиях в качестве языковых ассистентов

→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**

Студенты-германиста 3-5-го курса

→ **WWW.DAAD.RU**

→ **СТРАНА ГЕРМАНИЯ**

→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**

Германская служба академических обменов (Deutscher Akademischer Austauschdienst, DAAD)

→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Программа «Михаил Ломоносов» (Michail-Lomonosov-Forschungsstipendien und -aufenthalte)

→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**

Технические и естественные науки

→ **ГРАНТ**

Научно-исследовательские стипендии и научные стажировки для ученых в области технических и естественных наук

→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**

Аспиранты и молодые преподаватели технических и естественных дисциплин вузов, подведомственных Министерству образования и науки РФ

→ **WWW.DAAD.RU**

→ **СТРАНА ГЕРМАНИЯ**

→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**

Германская служба академических обменов (Deutscher Akademischer Austauschdienst, DAAD)

→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ** Программы постдипломного обучения

→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:** Любая

→ **ГРАНТ** Обучение в немецком вузе в системе постдипломного образования с целью получения дополнительной квалификации. По окончании обучения выдается немецкое свидетельство о высшем образовании (диплом, диплом магистра, сертификат)

→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА** Выпускники вузов всех специальностей.

→ **WWW.DAAD.RU**

СТИПЕНДИИ И ГРАНТЫ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ЗА РУБЕЖОМ

→ **СТРАНА ГЕРМАНИЯ**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Германская служба академических обменов (Deutscher Akademischer Austauschdienst, DAAD)
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Программа «Иммануил Кант» (Immanuel-Kant-Forschungsstipendien und -aufenthalte)
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Гуманитарные,экономические и правовые дисциплины
→ **ГРАНТ**
Научно-исследовательские стипендии и научные стажировки для ученых в области гуманитарных, социальных, правовых и экономических наук
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Аспиранты и молодые преподаватели гуманитарных дисциплин вузов, подведомственных Министерству образования и науки РФ
→ **WWW.DAAD.RU**

→ **СТРАНА ГЕРМАНИЯ**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Германская служба академических обменов (Deutscher Akademischer Austauschdienst, DAAD)
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Программа для журналистов
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Журналистика
→ **ГРАНТ**
Обучение в течение 3 месяцев в Школе журналистики Свободного университета Берлина (Journalisten-Kolleg Freie Universitӧ Berlin).
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Дипломированные специалисты с опытом практической работы по специальности
→ **WWW.DAAD.RU**

→ **СТРАНА ГЕРМАНИЯ**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Германская служба академических обменов (Deutscher Akademischer Austauschdienst, DAAD)
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендии для представителей творческих специальностей
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Изобразительное искусство, дизайн, кинематография, музыка, архитектура, актерское мастерство, режиссура, хореография и танцевальное искусство
→ **ГРАНТ**
Прохождение курса обучения и повышения квалификации в течение одного года в одном из государственных высших учебных заведений Германии без получения степени или квалификационного сертификата.
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Представители творческих специальностей
→ **WWW.DAAD.RU**

→ **СТРАНА ГЕРМАНИЯ**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Германская служба академических обменов (Deutscher Akademischer Austauschdienst, DAAD)
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендии European Recovery Programme (ERP)
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Экономика
→ **ГРАНТ**
Обучение в магистратуре в немецких вузах
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Выпускники вузов (в том числе бакалавры)
→ **WWW.DAAD.RU**

→ **СТРАНА ГРЕЦИЯ**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Министерство иностранных дел Греции
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендии Министерства иностранных дел Греции
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**

→ **ГРАНТ**
Теология
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**

→ **WWW.MFA.GR**

→ **СТРАНА ГРЕЦИЯ**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Министерство по делам национального образования и религии
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендии Министерства по делам национального образования и религии
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Любая
→ **ГРАНТ**
Стипендия для обучения в магистратуре или по программам базового университетского курса с возможностью продления. Каждая стипендия предоставляется на период 10 месяцев в год.
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**

→ **WWW.YPEPTH.GR**

→ **СТРАНА ГРЕЦИЯ**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Министерство по делам национального образования и религии
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендии Министерства по делам национального образования и религии
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Греческая история и культура
→ **ГРАНТ**
Стипендии на срок до 15 месяцев периодами по 3-5 месяцев в году на исследования
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**

→ **WWW.YPEPTH.GR**

→ **СТРАНА ГРЕЦИЯ**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Фонд Александра Онассиса (Alexander S. Onassis Public Benefit Foundation)
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендии Фонда Александра Онассиса (Alexander S. Onassis Public
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Греческий язык
→ **ГРАНТ**
Стипендия, предоставляемая на 10-месячный период для прохождения полного базового университетского курса на факультете греческого языка
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
российские граждане греческого происхождения
→ **WWW.ONASSIS.GR/INDEX.PHP**

СТИПЕНДИИ И ГРАНТЫ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ЗА РУБЕЖОМ

→ **СТРАНА** ДАНИЯ
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Датское Управление международного образования
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендии Министерства науки Дании
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Медицина
→ **ГРАНТ**
Учеба в греческой интернатуре
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
студенты, обучающиеся по программам докторского цикла
→ **WWW.IU.DK.**

→ **СТРАНА** ИРЛАНДИЯ
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Министерство образования и науки Ирландии
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Министерство образования и науки Ирландии
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Любая
→ **ГРАНТ**
Стипендии для прохождения краткосрочной стажировки в датских вузах
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Выпускники и учёные с дипломом бакалавра, магистра или специалиста
www.education.ie
→ **WWW.EDUCATION.IE**

→ **СТРАНА** ИСПАНИЯ
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Министерство иностранных дел и международного сотрудничества (MAEC) – Испанского агентства международного сотрудничества (AECI)
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендии MAEC-AECI (Programas de Becas MAEC-AECI)
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Любая
→ **ГРАНТ**
Обучение в аспирантуре
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Выпускники вузов, аспиранты
→ **WWW.BECASMAE.ES**

→ **СТРАНА** ИСПАНИЯ
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Фонд «Каролина»
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендии Фонда «Каролина»
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Любая
→ **ГРАНТ**

→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**

→ **WWW.FUNDACIONCAROLINA.ES**

→ **СТРАНА** ИСПАНИЯ
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Министерства образования и науки Испании
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендии Министерства образования и науки
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**

→ **ГРАНТ**
обучение в постдокторантуре и исследовательская работа
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**

→ **WWW.MEC.ES (MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA)**

→ **СТРАНА** ИСПАНИЯ
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Министерство промышленности, туризма и торговли Испании
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендии для Китая, Индии и России
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Туризм
→ **ГРАНТ**
Курс последипломного образования в сфере туризма
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Выпускники вузов
→ **WWW.ICEX.ES**

→ **СТРАНА** ПОРТУГАЛИЯ
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Португальское агентство «Фонд поддержки науки и технологии» (Fundacao para a Ciencia e Tecnologia)
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Гранты на обучение в магистратуре (MA)
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Любая
→ **ГРАНТ**
Получение степени бакалавра или магистра в высшем учебном заведении Нидерландов сроком на 6-24 месяца
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Студенты, обучающиеся на последнем курсе бакалавриата или в магистратуре.
→ **ALFA.FCT.MCTES.PT/INDEX.PHTML.EN**

→ **СТРАНА** ФИНЛЯНДИЯ
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Центр по международным связям (Centre for International Mobility, CIMO)
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендии для аспирантов и исследователей
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Образование, изобразительные искусства, армянские сообщества, международные отношения, музыка, здоровье и развитие человека
→ **ГРАНТ**
Продолжение, улучшение образования или повышение квалификации
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**

→ **WWW.CIMO.FI**

→ **СТРАНА** ФРАНЦИЯ
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Правительство Франции
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Bourses de couverture sociale (стипендии на покрытие расходов по социальному страхованию)
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:** Любая
→ **ГРАНТ** Обучение по магистерским программам
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**Студенты, уже имеющие степень бакалавра, высокий уровень владения французским языком
→ **WWW.AMBAFRANCE.RU**

→ **СТРАНА** ФРАНЦИЯ
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Правительство Франции
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Bourses de couverture sociale (стипендии на покрытие расходов по социальному страхованию)
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:** Любая
→ **ГРАНТ** Обучением по программам аспирантуры/докторантуры
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА** Аспиранты российских вузов
→ **WWW.EGIDE.ASSO.FR/EIFFEL**

СТИПЕНДИИ И ГРАНТЫ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ЗА РУБЕЖОМ

→ **СТРАНА ЯПОНИЯ**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Министерство Образования, Культуры, Спорта, Науки и Техники Японии
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Образовательная программа «Стажер-исследователь»
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Любая
→ **ГРАНТ**
Выполнение научной работы в магистратуре и докторантуре на 2-3 года
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**

→ **WWW.RU.EMB-JAPAN.GO.JP/EDUCATION/INDEX.HTML**

→ **СТРАНА ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Программа Erasmus Mundus
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Японский язык и японоведение
→ **ГРАНТ**
Интенсивный курс японского языка и различные аспекты японоведения сроком на 1 год
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Студенты невыпускного курса ВУЗа за пределами Японии, специализирующиеся на изучении японского языка или японской культуры, а по возвращении на родину продолжить обучение в ВУЗе.
→ **EC.EUROPA.EU/EDUCATION/PROGRAMMES/MUNDUS/INDEX_EN.HTML**

→ **СТРАНА США**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Отдел образовательных и культурных программ Госдепартамента США
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Стипендии Эдмунда Маски (Muskie)
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Любая
→ **ГРАНТ**
Обучение в течение 1 академического года без получения степени в университете или колледже США.
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Студенты дневных и вечерних отделений 1, 2, 3 и 4-ых* курсов. Обязательное условие - после возвращения с программы у студентов должен оставаться как минимум один семестр до получения диплома о высшем образовании.
→ **WWW.IREX.RU/PROGRAMS/MUSKIE/**

→ **СТРАНА США**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Отдел образовательных и культурных программ Госдепартамента США
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Программа студенческого обмена (UGRAD)
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Любая
→ **ГРАНТ**

→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**

→ **WWW.IREX.RU/PROGRAMS/UGRAD/**

→ **СТРАНА США**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Правительство США
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Программа Фулбрайт (The Fulbright Program)
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Деловое администрирование, экономика, государственное управление, государственная политика, юриспруденция
→ **ГРАНТ**
Получение степени магистра: полный академический курс в срок до двух лет, разработка и реализация проекта, направленного на поддержку местного сообщества, в течение первого академического года, профессиональная стажировка по окончании академического курса.
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Специалисты с вышим образованием
→ **WWW.FULBRIGHT.RU**

→ **СТРАНА АВСТРАЛИЯ**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Правительство Австралии
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Endeavour International Postgraduate Research Scholarships (Endeavour IPRS)
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Гуманитарные и общественные науки, литература и искусство, естественные и точные науки, архитектура и инженерное дело, коммерция и управление бизнесом
→ **ГРАНТ**
Стипендия для продолжения образования или исследовательской работы в Канаде на срок от 4 месяцев до 1 года
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Студенты магистратуры выпускники, аспиранты, кандидаты и доктором наук
→ **WWW.STUDYAUSTRALIA.RU**

→ **СТРАНА ШВЕЦИЯ**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Шведский институт (Svenska Institutet – SI)
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Программа Висбю (Visby Programme)
Программа стипендий для иностранных студентов (Guest Scholarship Programme)
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Любая
→ **ГРАНТ**
Стажировка на срок от двух недель до шести месяцев
Индивидуальные гранты на реализацию проектов и налаживание связей между организациями, индивидуальные стипендии и гран ты на краткосрочные поездки.
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Студенты и специалисты с высшим образованием, желающие повысить квалификацию в сфере своей профессиональный деятельности.
→ **WWW.SI.SE**

→ **СТРАНА ФРАНЦИЯ**
→ **ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩАЯ/ РАСПРЕДЕЛЯЮЩАЯ СТИПЕНДИИ**
Правительство Франции
→ **НАЗВАНИЕ СТИПЕНДИИ/ СТИПЕНДИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**
Bourses de stage ET SEJOUR SCIENTIFIQUE (Стипендии для прохождения учебной стажировки или научной командировки)
→ **ОБЛАСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАНИЙ:**
Менеджмент и инженерные науки.
→ **ГРАНТ**
Обучение по программе магистра-специалиста в одном из престижных вузов Франции. Срок обучения - от 12 до 18 месяцев и включает прохождение практики на предприятии.
→ **ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА**
Российские студенты в возрасте не старше 35 лет, получившим диплом (или заканчивающим вуз на момент подачи заявки) по магистерской программе или специалитету в российском вузе.
→ **WWW.AMBAFRANCE.RU**

Рейтинг **на** будущее

Лучший российский университет по-прежнему МГУ им. М. В. Ломоносова, но за качественным классическим образованием не обязательно ехать в столицу. В пятерку лидеров входят университеты Новосибирска и Томска. Таковы результаты рейтинга университетов, составленного группой «Интерфакс» и радиостанцией «Эхо Москвы».

Во второй сводный рейтинг российских университетов 2010 г. вошли 104 ведущих высших учебных заведения. Сильнейшим вузом страны, бесспорно, остается Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, набравший 100 пунктов рейтинга.

Второе и третье место с одинаковым результатом в 79 баллов разделили Национальный исследовательский университет МФТИ (ФизТех) и Санкт-Петербургский государственный университет (СПГУ). На 4-м — Российский университет дружбы народов (РУДН, 71 балл), лидер в области интернационализации (см. таблицу).

Пятую-шестую ступеньку занимают региональные участники рейтинга — молодой Новосибирский национальный исследовательский университет и поднявшийся на две позиции Томский национальный исследовательский университет, старейший в Сибири (67 баллов). Эти вузы получили высокие оценки в области исследовательской деятельности, а также укрепили свою репутацию. Сибирские университеты даже немного опережают сильнейших соперников, пользующихся широкой международной известностью: на один балл отстал от них национальный исследовательский ядерный университет МИФИ, поднявшийся за год с 9-го места благодаря успехам в научной деятельности. На 8-й позиции в этом году — МГТУ им. Н. Э.Баумана (65 баллов). Авторы из МИФИ приняли участие в подготовке обзора по физике элементарных частиц, который стал бестселлером в среде физиков-ядерщиков: к концу 2010 г. число цитирований на этот обзор превысило 2500 раз, указано в отчете по итогам рейтинга. А МГТУ стал одним из главных партнеров Массачусетского технологического института (MIT) по созданию отечественного технологического института в инограде «Сколково».

ПОСЧИТАЛИ ПО НАУКЕ

Авторы исследования отобрали для рейтинга крупнейшие университеты страны — два национальных и восемь федеральных, а также вузы — члены учебно-методического объединения по классическому университетскому образованию. Кроме того, в список были включены 28 университетов, имеющих статус «национальный исследовательский университет» (НИУ), два государственных педагогических университета — РГПУ и МПГУ, а также Российский государственный гуманитарный университет, поскольку последние по многим параметрам соответствуют требованиям классических университетов.

Составители рейтинга указывают, что впервые в этом году включили в оценку вузов их инновационный потенциал и использование разработок коммерческими организациями. Сделано это потому, что подобные данные сейчас особенно необходимы органам управления.

КАКИЕ ПАРАМЕТРЫ ГЛАВНЫЕ

✓

В оценку вузов в этом году включили инновационный потенциал и число разработок для коммерческих предприятий

Елена Виноградова
Ведомости

В итоге в этом году университеты оценивались по шести основным параметрам. Самые главные из них — образовательная и научно-исследовательская деятельность. Первый оценивает спектр образовательных программ, квалификацию преподавательского состава и качество абитуриентов (на основе рейтинга по ЕГЭ), затраты на обучение студента, наличие собственной исследовательской базы и доступ к информационным ресурсам. Второй параметр учитывает достижения профессорско-преподавательского состава в науке, результативность работы аспирантуры и докторантуры.

Третий параметр, социализация, показывает, насколько выпускники университета востребованы на рынке труда. Здесь, с одной стороны, оценивается разносторонность образования — доля программ по социально-гуманитарным дисциплинам и программ дополнительного образования в общем объеме образовательных программ. С другой — количество резюме выпускников, ищущих работу по специальности (чем меньше таких резюме, тем более высокую оценку получает вуз), их зарплатные ожидания и карьерные притязания (на основе данных SuperJob.ru, обработавшего примерно 170 тыс. резюме выпускников оцениваемых университетов).

Следующий параметр — международная деятельность (или интернационализация) оценивает долю иностранных студентов в вузе, влияние университета на зарубежные рынки образования и исследований (число заключенных вузом международных соглашений, цитируемость вуза в международных источниках), объем средств, привлеченных от международной деятельности.

Пятый параметр — вес бренда и репутация вуза. Здесь учитывается вклад университета в формирование элиты и номенклатуры национального и международного уровней. Заключения делаются на основе рейтингов национального агентства «РейтОР», оценивающего вузы по числу выпускников, ставших учеными, бизнесменами и чиновниками, заметными на федеральном и региональном уровне. А также известность вуза среди у различных целевых аудиторий, показатели публичной и экспертной деятельности его ректора и сотрудников, цитируемость (на основе изучения более 1,5 млн публикаций федеральных и региональных СМИ, исключая новостные ленты информационных агентств) и присутствие в национальных и глобальных рейтингах университетов.

Число работодателей, обращающих внимание на бренд вуза растет

Шестой параметр оценивает достижения университета в области инноваций и коммерциализации разработок. По сути, это свидетельствует об эффективности интеллектуальной деятельности вуза. Для выведения оценки подсчитывается число патентов на изобретения, полезные модели и другие виды интеллектуальной деятельности, доля созданных учебным заведением малых инновационных предприятий (МИП) от общего числа таких предприятий, зарегистрированных в стране.

ПЕРВЫЙ ПО ИНОСТРАНЦАМ

РУДН остается лидером по международной деятельности, так как предлагает, как выражаются составители рейтинга, «современную модель российского образования» наибольшему числу зарубежных студентов (см. таблицу). Высокие оценки по этому параметру получили также Петрозаводский государственный университет и Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена благодаря большому числу образовательных программ на иностранных языках, а также активному развитию международного сотрудничества — в первую очередь с вузами, расположенными в приграничных районах Финляндии.

БРЕНД ПОМОЖЕТ

Тройка лидеров рейтинга сохраняет соответствующие позиции и по влиятельности бренда. Четвертое место — у МИФИ. В этом нет ничего удивительного: МГУ, СпбГУ, МФТИ и МИФИ — самые известные российские вузы не только внутри страны, но и за рубежом, отмечают авторы исследования. А вот 5-е место научно-исследовательского университета Высшей школы экономики — это настоящий прорыв. Ведь университет смог построить один из сильнейших брендов в области образования за неполные 17 лет существования.

Влиятельности бренда в рейтингах высших образовательных учреждений до недавнего времени не уделяли особого внимания, но теперь зачастую можно услышать мнение, что работодатель все чаще выбирает не просто специалиста с дипломом, а специалиста с дипломом определенного вуза», так же как и абитуриент в своем выборе в большинстве случаев опирается не на определенную образовательную программу, а на бренд вуза, указывают составители рейтинга.

За последние пять лет доля работодателей, различающих бренды и повышающих уровень зарплаты выпускникам «престижных» вузов, выросла с 15% до 35%. В то же время на заседании правительства Москвы в феврале 2010 г. представитель департамента образования города сообщил, что только 5% выпускников малоизвестных вузов находят работу по специальности, тогда как у остальных их одноклассников — а это почти треть московских выпускников — пять лет учебы «идут в никуда».

Почти 85% выпускников средних школ и почти все выпускники учреждений среднего профобразования намерены поступать в вузы, указывают авторы исследования, ссылаясь на данные соцопросов. При этом в российской экономике для специалистов с высшим образованием предназначено лишь 25–30% рабочих мест, а, например, в США — 50%.

Главный мотив поступления в вузы — получение в будущем премии к зарплате: по статистике, работники с университетскими корочками в среднем могут рассчитывать на 60% прибавки к окладу по сравнению с прочими. Но на эти места каждый год появляется 1,5 млн новых претендентов — выпускников российских вузов. Такая жесткая конкуренция только увеличивает значимость бренда при выборе вуза, считают авторы рейтинга.

Лидеры рейтинга сохраняют первые позиции по влиятельности бренда на российском рынке

КОМУ НУЖНА КОММЕРЦИЯ

Наиболее радикально от сводного рейтинга отличается список лидеров в области инноваций и коммерциализации разработок (см таб №???). Вся десятка лидеров в этой области — региональные вузы. Первое место занимает основанный в 2006-м Сибирский федеральный университет (СФУ, 10-е место в общем рейтинге), далее следуют Томский национальный исследовательский университет, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Белгородский национальный исследовательский университет и Тюменский государственный университет. Региональные вузы предложили гораздо больше объектов интеллектуальной собственности и активнее управляли ими, чем федеральные, отмечено в отчете по рейтингу. Так, СФУ зарегистрировал наибольшее число патентов и МИПов (цифры авторы исследование не называют). В итоге из пятерки лидеров сводного рейтинга лучший результат у РУДН — 11–13-е место с результатом в 63 балла. Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова с результатом в 48 баллов оказался в области коммерциализации только на 44–45-м, разделив его с Московским национальным исследовательским строительным университетом.

В дальнейшем значение этого фактора будет расти, указывают авторы исследования, так как власти и на федеральном, и на региональном уровне активно настаивают на участии вузов в предпринимательской деятельности.

ПОДВЕЛА ЦИТИРУЕМОСТЬ

Конкуренция между составителями рэнкингов университетов в мире усиливается, что отражает рост конкуренции как между национальными образовательными системами, так и между самими университетами. При этом методики рейтингов различаются достаточно сильно. Так, в US News&World Report за основу берутся баллы поступающих за экзамен SAT, репутация преподавателей, строгость отбора поступающих и объем пожертвований выпускников. У Forbes в основном учитываются быстрота возврата затрат на образование и трудоустройство выпускников, а у Американского совета попечителей и выпускников (ACTA) — качество изучения семи основных предметов: английского языка, литературы, иностранного языка, истории, экономики, математики и блока естественных наук или физики.

СИЛЬНЫЕ ПОЗИЦИИ

Как было подмечено ранее иностранными исследователями, рейтинги укрепляют позиции сильных вузов. Получив однажды высокий рейтинг, университет будет привлекать лучших студентов и большее финансирование, и в следующий раз такой университет вновь окажется в группе лидеров. Международные рейтинги сейчас оценивают старые университеты (основанные до 1920 г.) как лучшие в мире.

Осенью 2010 г. журнал Times Higher Education (THE) опубликовал результаты своего проекта по формированию глобального рейтинга мировых университетов (World University Ranking, WUR). Составитель рейтинга, информационное агентство Thomson Reuters, строит его на оценке пяти групп показателей. В их числе цитируемость (унифицированный показатель уровня влияния исследовательской работы вуза); объем, доход и репутации научно-исследовательской деятельности вуза; условия обучения студентов; доля иностранных студентов и сотрудников вуза; доход вуза от исследований по заказам бизнеса.

В THE WUR 2010 г. МГУ занял 237-е место, набрав 42,1 балла, Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ) — 376-е место (28,3 балла), Новосибирский государственный университет (НГУ) — 388-е место (26,7 балла, ноль баллов за инновации).

Несмотря на неутешительные для отечественных вузов результаты, говорить об упадке отечественного образования нельзя

Говорить об упадке российского образования нельзя, несмотря на неутешительные для отечественных вузов результаты международных рейтингов, уверена Ирина Артюшина, директор национального рейтингового агентства «РейтОР». Из года в год самый провальный показатель для российских вузов — число цитируемых научных исследователей. Это связано, во-первых, с раздробленностью системы научных исследований — ими занимаются не только вузы, а во-вторых, с недостаточным знанием иностранных языков, мешающим некоторым российским исследователям публиковаться в иностранных научных журналах, говорит Артюшина. Если исключить показатель научных публикаций, то МГУ по многим другим показателям может конкурировать с первыми 10 вузами мирового рейтинга, продолжает она.

Низкие оценки российских вузов в международных рейтингах объясняются еще и их информационной непрозрачностью, слабыми отношениями с международным академическим сообществом и международными оценщиками, считают составители рейтинга «Интерфакса». По этим причинам у национальной образовательной системы явно провинциальные черты, делают выводы авторы российского рейтинга. Правда, отмечают они, сами вузы пытаются изменить ситуацию: все ведущие университеты в 2010 г. заметно укрепили связи с международной академической общественностью и иностранными работодателями. ■

Рейтинг университетов России

ранг	ВУЗ	итоговая оценка
1	Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова	100
2–3	Национальный исследовательский университет МФТИ	79
2–3	Санкт-Петербургский государственный университет	79
4	Российский университет дружбы народов	71
5–6	Новосибирский национальный исследовательский университет	67
5–6	Томский национальный исследовательский университет	67
7	Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ	66
8	Московский национальный исследовательский технический университет имени Н.Э.Баумана	65
9–11	Санкт-Петербургский национальный исследовательский политехнический университет	63
9–11	Сибирский федеральный университет	63
9–11	Южный федеральный университет	63
12	Казанский национальный исследовательский технологический университет	61
13	Томский национальный исследовательский политехнический университет	59
14	Уральский федеральный университет (Уральский государственный технический университет им. Первого Президента РФ Б.Н.Ельцина)	58
15	Саратовский национальный исследовательский университет имени Н.Г.Чернышевского	58
16–18	Российский государственный педагогический университет имени А.И.Герцена	57
16–18	Национальный исследовательский технологический университет МИСиС	57
16–18	Казанский (Приволжский) федеральный университет	57
19–21	Казанский национальный исследовательский технический университет имени А.Н.Туполева	56
19–21	Нижегородский национальный исследовательский университет имени Н.И.Лобачевского	56
19–21	Иркутский национальный исследовательский технический университет	56
22–23	Воронежский государственный университет	54
22–23	Национальный исследовательский университет МЭИ	54
24–27	Пермский национальный исследовательский университет	52
24–27	Петрозаводский государственный университет	52
24–27	Мордовский национальный исследовательский университет им. Н.П.Огарева	52
24–27	Белгородский национальный исследовательский университет	52
28–30	Южно-Уральский национальный исследовательский университет	51
28–30	Иркутский государственный университет	51
28–30	Дальневосточный федеральный университет	51
31–35	Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики	50
31–35	Уральский государственный университет им. А.М.Горького	50
31–35	Национальный исследовательский университет МАИ	50
31–35	Московский национальный исследовательский университет электронной техники	50
31–35	Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики	50
36–38	Пермский национальный исследовательский технический университет	49
36–38	Российский национальный исследовательский университет нефти и газа имени И.М.Губкина	49
36–38	Кубанский государственный университет	49
39–40	Башкирский государственный университет	48
39–40	Тюменский государственный университет	48

Рейтинг университетов России

ранг	ВУЗ	итоговая оценка
41–42	Оренбургский государственный университет	47
41–42	Московский педагогический государственный университет	47
43–44	Ярославский государственный университет им. П.Г.Демидова	
43–44	Омский государственный университет им. Ф.М.Достоевского	
45–46	Самарский национальный аэрокосмический университет имени С.П.Королева	45
45–46	Российский национальный исследовательский медицинский университет	45
47	Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого	44
48	Московский национальный исследовательский строительный университет	43
49–52	Российский государственный гуманитарный университет	42
49–52	Дагестанский государственный университет	42
49–52	Чувашский государственный университет имени И.Н.Ульянова	42
49–52	Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М.Бербекова	42
53–56	Самарский государственный университет	41
53–56	Северный (Арктический) федеральный университет (Архангельский государственный технический университет)	41
53–56	Кемеровский государственный университет	41
53–56	Владимирский государственный университет имени А.Г. и Н.Г.Столетовых	41
57–59	Волгоградский государственный университет	40
57–59	Алтайский государственный университет	40
57–59	Пензенский государственный университет имени В.Г.Белинского	40
60–63	Северо-Восточный федеральный университет (Якутский государственный университет имени М.К.Аммосова)	39
60–63	Тульский государственный университет	39
60–63	Ставропольский государственный университет	39
60–63	Ульяновский государственный университет	39
64–66	Российский государственный университет имени Иммануила Канта	37
64–66	Удмуртский государственный университет	37
64–66	Тверской государственный университет	37
67–68	Санкт-Петербургский национальный исследовательский горный университет имени Г.В.Плеханова	36
67–68	Тамбовский государственный университет имени Г.Р.Державина	36
69	Ивановский государственный университет	35
70–73	Бурятский государственный университет	34
70–73	Астраханский государственный университет	34
70–73	Марийский государственный университет	34
70–73	Курганский государственный университет	34
74–76	Челябинский государственный университет	33
74–76	Орловский государственный университет	33
74–76	Курский государственный университет	33
77–78	Тихоокеанский государственный университет	32
77–78	Рязанский государственный университет имени С.А.Есенина	32
79–81	Сыктывкарский государственный университет	31
79–81	Брянский государственный университет имени академика И.Г.Петровского	31

ПОЛНУЮ ВЕРСИЮ МОЖНО ПОСМОТРЕТЬ НА САЙТЕ VEDOMOSTI.RU ИСТОЧНИК «ИНТЕРФАКС»


ucmopuu
ycnexa

Атомредметзолото



Я закончил Уральский государственный технический университет по специальности «Химическая технология неорганических веществ» в 1997 году. Несмотря на казалось бы сугубо техническую специализацию, абсолютное большинство моих однокашников связывали будущую карьеру с чем угодно, но только не с работой в промышленном секторе. Карьера в торговле на тот момент представлялась многим из них куда более желанной, чем работа на предприятии. Так получилось, что я оказался одним из немногих, кто хотел связать свою профессиональную биографию с промышленностью.

Я работаю на ЗАО «Далур» – входящем в Урановый холдинг «АРМЗ» (добывающий дивизион Госкорпорации «Росатом») уранодобывающем предприятии. Я пришел сюда в 1997 году, сразу после окончания ВУЗа. К моменту моего прихода предприятие активно развивалось и уделяло особое внимание привлечению молодых специалистов, поэтому у меня были огромные возможности для профессионального и карьерного роста. Мне нравилось самостоятельно решать задачи, участвовать в выработке вариантов решений и ежедневно видеть результаты своей работы.

А они были очень хорошо видны, поскольку строительство предприятия происходило фактически на моих глазах: когда я пришел на «Далур», опытно-промышленные работы по добыче урана лишь недавно были возобновлены после расконсервации месторождений. Все эти годы я рос вместе с предприятием. За время работы здесь я прошел путь от мастера подземного выщелачивания до директора по производству. «Далур» за эти годы превратился в современное высокотехнологичное предприятие. Приятно понимать, что в этом есть и моя заслуга.

Уранодобывающая отрасль в нашей стране сегодня активно развивается и нуждается в молодых специалистах. А значит, шансы повторить мой путь есть у многих из тех, кто сегодня только задумывается о построении своей карьеры в промышленности.

ФИО: Попонин Николай Анатольевич
ВОЗРАСТ: 37 ЛЕТ
ОБРАЗОВАНИЕ: УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ «ХИМИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ НЕОРГАНИЧЕСКИХ ВЕЩЕСТВ»
ДОЛЖНОСТЬ: ДИРЕКТОР ПО ПРОИЗВОДСТВУ
СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ: 11 ЛЕТ

Банк ВТБ24



Светлана Фанда, Директор дополнительного офиса «Протвинский» «Лучший менеджер-консультант по Московской области», «Лучший кросс-продавец дополнительного офиса», победитель номинации «Самый клиентоориентированный специалист», финалист программы «Кадровый резерв» – и это все о ней, о Светлане Фанде. Ее банковская карьера началась в Гута-Банке с должности валютного контролера. В ВТБ24 Светлана прошла путь от менеджера-консультанта до начальника отдела продаж, а с мая 2010 года назначена директором дополнительного офиса «Протвинский» – закономерный и заслуженный рост талантливого сотрудника московской сети банка.

О профессиональных открытиях

Самое большое профессиональное открытие для меня – это открытие самой себя. Мало верить в себя, в свои силы, знания и опыт, важно осознавать и ценить, что тебе доверяет коллектив, в тебя верит руководство. Если все это собрать воедино – любые преграды нипочем! У меня молодой и талантливый коллектив, который всегда с азартом принимает все новое, а добившись результата, не останавливается на достигнутом.

На протяжении нескольких лет наш офис держит лидирующие позиции по качеству клиентского обслуживания, мы неоднократно становились лидерами по реализации зарплатных проектов.

Мой коллектив – это моя семья, где я выросла, и которая поддерживает меня в любых начинаниях. Успех руководителя – это результат работы команды, умение слушать и считаться с мнением коллег. Мне интересно и комфортно работать в команде нашего банка, поскольку она открыта всему новому. Здесь каждый, при желании и старании, может достичь профессионального и карьерного роста. Сила команды ВТБ24 в ее молодости, профессионализме и здоровых лидерских амбициях.

ФИО:
Светлана Фанда
ОБРАЗОВАНИЕ:
ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
СПЕЦИАЛЬНОСТЬ:
МЕНЕДЖЕР-ЭКОНОМИСТ
ДОЛЖНОСТЬ:
ДИРЕКТОР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОФИСА «ПРОТВИНСКИЙ»
СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:
5 ЛЕТ

www.vtb24.ru

Видео Интернешнл



- **ФИО:** Волхонская Светлана
- **ВОЗРАСТ:** 34 ГОДА
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** МОСКОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ ДЕЛОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ
- **ДОЛЖНОСТЬ:** ДИРЕКТОР ПО ПЕРСОНАЛУ
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 7 ЛЕТ

В чем успех моей карьеры? Отвечая на этот вопрос, приведу простую формулу, которая, на мой взгляд, совершенно точно отражает степень успеха в любой деятельности:

(Знания+Навыки)*Мотивация = Результат

Именно так, и не как иначе. Только высокая мотивация воодушевляет нас приобретать все новые и новые знания, получать опыт, целенаправленно развивать свои навыки, расти профессионально.

А еще очень важно найти компанию, в которой вам будет интересно реализовывать себя. Таким местом работы для меня и стала Компания ВИ. Мои ценности во многом совпадают с ценностной системой координат компании, это действительно серьезный двигатель карьеры!

Компания Видео Интернешнл людям энергичным, талантливым, профессиональным и нацеленным на результат сама дает возможность и предпосылки для роста. Ведь быть лидером в индустрии – это значит иметь команду лидеров, развивать потенциал сотрудников, управлять талантами! Но это внешние условия, необходимые для успеха, а в чем же личная заслуга?

Первое и очень важное, я работаю в той профессии, в которую серьезно влюблена! Вот откуда черпается вдохновение, мотивация и жажда новых знаний. Когда проблематика тебя серьезно интересует, когда ты готов добраться до самой сути вопроса и используешь при этом все возможные ресурсы, ты обречен на успех.

Второе, я ставлю перед собой амбициозные, но реалистичные цели. Здесь главное не только видеть конечный результат, но и пошагово представлять план достижения, правильно распределять ресурсы и не забывать о балансе между работой и личной жизнью.

Третье, я командный игрок. В развитии меня, как профессионала, большую роль всегда играла и будет играть команда, люди, с которыми работаю. При этом, я имею в виду команду в широком смысле слова – это и мой руководитель, и мои коллеги, и мои сотрудники, и коллеги из других организаций, профессиональный круг специалистов. Путем доверительных отношений вы всегда можете получить необходимую помощь, у вас всегда есть возможность найти грамотный ответ на свой вопрос. И этим нельзя пренебрегать.

Четвертое, надо не забывать о такой банальной вещи, как честность. Быть честным с самим собой и с миром вокруг. Как и все, я делаю ошибки, но я их признаю. Как и все, я принимаю непопулярные решения, но я за них несу ответственность. Честность придает уверенность.

Следуя этим принципам я начала свою карьеру в ВИ, далекой осенью 2004 года. Пригласили меня на должность менеджера по работе с персоналом одного из подразделений Компании, а сегодня моя позиция – HRДиректор.

Дерзайте, и все получиться! ■

ВымпелКом



Когда я отсылал свое резюме в "ВымпелКом", я хотел устроиться на работу, которая мне нравилась и которая позволяла бы расширить кругозор.

Я искал коллектив, который "дышал" бы тем же воздухом, которым я дышу, людей заинтересованных во всем, похожих на меня. Людей, которых мотивирует собственное желания развиваться, бескрайняя любознательность и любовь к новому.

Хотелось работу, на которой я бы смог закрепить свои инженерные навыки, полученные на первом высшем и развить менеджерские скилы, которые мне дало второе экономическое.

Я четко знал, чего я хочу от работы, но стажировка в Билайн превзошла все мои ожидания.

Это шаг в будущее для смелых, для тех, кто верит в себя и в свои силы, для каждого, кто может превзойти свои страхи и раскрыться, возможно, в совсем новой, неожиданной для него области.

Я хорошо знал радиочасть телекома, ОКС №7, но настоящим волшебством для меня были современные услуги, которые в своей работе опирались исключительно на мощные производительные серверные системы .

Стажировка – это не медленный размеренный рост от "молодого специалиста" до штатного сотрудника, это заброс в горячую точку. Но ты здесь не один, вокруг тебя друзья, новые друзья, готовые помочь и поддержать. Причем это люди из совершенно разных подразделений, из разных "уголков" большой компании, и чем их больше, тем яснее тебе видятся все бизнес-процессы, нити которых порой так сложно проследить.

Стажировка – это шанс для каждого показать, что опыт работы – это важное, но не необходимое условие для работы на той или иной должности.

Моя стажировка началась в отделе развития платформ передачи данных, мой первый проект – услуга "Видео-Портал". Я развивался вместе с проектом: изучал IT-язык, знакомился с архитектурой платформы, на которой строится услуга, ставил задачи своим коллегам, учился планировать и укладываться в сроки. Дальше меня ждали мои первые тендеры, закупки, согласования требований к новым услугам, новые масштабные проекты и даже семидневная командировка в Ирландию.

В процессе стажировки мы сняли 10-минутный ролик о стажировке, в котором я впервые реализовал себя как режиссера, готовили презентации о программе стажировки для иностранных подразделений компании и даже создали уникальную музыкальную композицию в ходе барабанного тренинга (причем большая часть людей взяли инструменты в руки в первый раз в жизни).

И вот, не прошло и года, и 25 апреля я уже получил место в штате компании на позиции менеджера по развитию систем.

За это время я почувствовал себя частью компании, видел плоды своих трудов, получил свидетельство о признании от руководства и просто открыл новую страницу своей жизни.

Страницу, о которой я с удовольствием расскажу своим детям и внукам. Ведь главное – мечтать и тянуться изо всех сил к своей звезде. ■

Билайн®
живи на яркой стороне

- **ФИО:** **Муравьёв Евгений**
- **ВОЗРАСТ:** 21 ГОД
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** МОСКОВСКИЙ АВИАЦИОННЫЙ ИНСТИТУТ.
- **ДОЛЖНОСТЬ:** МЕНЕДЖЕР ПО РАЗВИТИЮ СИСТЕМ, ДИРЕКЦИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОПОРНОЙ И СЕРВИСНОЙ СЕТИ
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 1 ГОД

www.beeline.ru

gsk GlaxoSmithKline

ГлаксоСмитКляйн



- **ФИО:** Ладыгин Тимур
- **ВОЗРАСТ:** 34 ГОДА
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
- **ДОЛЖНОСТЬ:** ДИРЕКТОР ВАКЦИНАЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 8 ЛЕТ

За 8 лет работы в ГлаксоСмитКляйн я успел поработать на 7 разных позициях в разных городах и странах. Возможность работать в разных подразделениях бизнеса, пожалуй, самый мощный инструмент развития, который может предоставить компания.

Я начал свою карьеру в ГлаксоСмитКляйн в 2003 году в роли Менеджера проектов развития бизнеса в Медицинском отделе. В тот год было много интересных проектов, требующих регуляторной оценки и поддержки, которую я старался оказать с максимальной пользой. Заметив мое отношение к работе, Медицинский директор расширил круг моих обязанностей, и я начал представлять отдел в процессе ежемесячных коммерческих оценок бизнеса, проходивших с участием всех подразделений компании. Это позволило мне видеть всю многогранность и сложность бизнеса и участвовать в принятии решений, от которых зависела наша коммерческая эффективность, а значит, и благополучие пациентов.

В 2004 году я был назначен руководителем проекта ГСК Беларусь, и так началась моя коммерческая карьера. Управляя бизнесом ГСК в Республике Беларусь из Москвы, я убедил руководство, что нам необходимо инвестировать в эту страну и не упускать открывающихся возможностей. Вместе с семьей я переехал в Минск, чтобы открыть представительство ГСК и начать его развитие. Сегодня ГСК одна из крупнейших компаний в РБ, а наши основные лекарственные препараты и вакцины являются безусловными лидерами в своих группах.

В 2007 году я вернулся в Россию в роли Директора региона Большой Урал, переехав в новый для меня город Екатеринбург. Я заново открывал для себя российский рынок, в этот раз управляя уже большей организацией - более 100 человек с несколькими уровнями подчинения. В январе 2010 года я был назначен на должность Директора по маркетингу препаратов вакцинального, госпитального и онкологического направлений и вернулся в Москву. В марте 2010 года мне поручили принять дополнительную ответственность в качестве Директора по логистике и дистрибьюции, таким образом, мой опыт расширился еще одним направлением.

В марте 2011 года я был назначен Директором бизнес подразделения по вакцинам, где я смогу интегрировать накопленный опыт управления и выполнить поставленную задачу по многократному росту в среднесрочной перспективе.

За время работы в ГСК я сделал многое, но абсолютно точно понял, что все зависит только от людей, от их отношения к работе, к себе, к жизненным ценностям. Надо стремиться делать максимально эффективно то, что ты можешь сделать сегодня, и постоянно развивать себя, учась на ошибках и успехах, и тогда в карьере и жизни все будет складываться именно так, как ты хочешь. ■

www.glaxosmithkline.ru

Группа компаний EFES в России



В сентябре 2004 г. я присоединился к команде продаж ЭФЕС в качестве Торгового представителя розничного отдела. С первых дней у меня сложилось отличное впечатление от работы в компании. Я очень быстро влился в систему и специфику моей работы. Каждый день я видел результат своей работы и стал абсолютно уверен в том, что занимаюсь исключительно важным и полезным делом - продажами. За годы работы меня несколько раз продвигали на новые должности. Сейчас я являюсь Менеджером по дистрибуции и развитию продаж отдела HoReCa. Моя задача – развить направление, систематизировать бизнес-процессы, увлечь Команду и Клиентов на достижения наших главных целей. ЭФЕС для меня, как семья, и в течение этих лет я работал и работаю с настоящими профессионалами. Командный дух, трудолюбие и упорство заряжают меня на результат, я всегда придерживаюсь правила, что нерешаемых задач нет, в любом деле главное – правильный подход и самое главное – никогда не сдаваться и не опускать руки. Вы должны быть преданны своему делу, верить в себя и в собственные силы, энергично и усердно работать – тогда успех вам гарантирован.

- **ФИО:** Александр Ковбасюк
- **ВОЗРАСТ:** 35 ЛЕТ
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** МОСКОВСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ
- **ДОЛЖНОСТЬ:** МЕНЕДЖЕР ПО ДИСТРИБУЦИИ И РАЗВИТИЮ ПРОДАЖ ОТДЕЛА HORECA
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 6 ЛЕТ



О компании я узнал, еще учась в университете, когда была организована экскурсия на Пивоварню. Посетив завод, я увидел современное оборудование и профессиональных, болеющих душой за свою работу людей. Позже, в 2002 г. я был принят на должность Оператора производства. Руководство, заметив мое стремление развиваться, усердность и успехи в работе, вскоре приняло решение назначить меня Начальником смены производства. Еще через 4 года я успешно прошел конкурс на вакансию Инженера производства. Я отвечаю за все производство пива, начиная от приемки зерновых материалов и заканчивая передачей готового пива в цех розлива, а также за сертификацию нашей продукции.

Успеха можно добиться в том случае, если ты занимаешься любимой, интересной работой. Еще необходимы такие качества, как профессионализм, старание, упорство и удача.

Я считаю, что молодые люди должны начинать строить свою карьеру уже на 2-3 курсе института. Учась в институте, можно попробовать на практике работу в различных отделах и областях, близких к будущей специальности. Это даст возможность молодым специалистам узнать специфику работы в реальности, а не только из лекций. Не бойтесь трудностей! Пробуйте и ошибайтесь! Начинайте карьеру со стартовых позиций – это даст возможность узнать работу изнутри и в будущем поможет стать профессиональным руководителем.

- **ФИО:** Алексей Храмов
- **ВОЗРАСТ:** 32 ГОДА
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПИЩЕВЫХ ПРОИЗВОДСТВ
- **ДОЛЖНОСТЬ:** ИНЖЕНЕР ПРОИЗВОДСТВА
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 9 ЛЕТ

www.efesrussia.ru

Deloitte.

Делойт



- **ФИО:** Лазько Елена Васильевна
- **ВОЗРАСТ:** 35 ЛЕТ
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** МФТИ
- **ДОЛЖНОСТЬ:** ПАРТНЕР, ЛИДЕР НЕФТЕГАЗОВОЙ ПРАКТИКИ В СНГ
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 5 ЛЕТ

Я пришла в компанию «Делойт», СНГ в 2006 году на позицию ведущего консультанта, уже имея опыт управленческого консультирования компаний нефтегазовой отрасли. До должности партнера я «выросла» за два с половиной года очень быстро даже по меркам нашей компании, одним из преимуществ которой является возможность быстрого роста. Основными факторами, которые создают это преимущество, я считаю:
– увлеченность сотрудников своей работой;
– возможность работать в очень хорошей команде;
– постоянное развитие сотрудников.

Я прекрасно понимаю, что очень многие молодые люди воспринимают работу в первую очередь, как возможность зарабатывать деньги, а изменение позиции или смену компании, как возможность зарабатывать еще большие деньги. Тем не менее, я никогда не видела удовлетворенных людей, делающих то, что им не нравится или работающих там, где им некомфортно. Когда мне предложили место в «Делойте», я была настолько воодушевлена возможностью делать то, что хотела, что я переходила туда с существенным понижением в доходах. У меня всегда были (и есть) очень интересные проекты и внешние, и внутренние. Этот интерес и увлеченность порождают результат, который требует продвижения и развития, чтобы всегда все делать хотя бы немного лучше, чем ожидалось.

Второй немаловажный фактор это команда. Я считаю, что в процессе найма сотрудника не только наниматель понимает, что собой представляет кандидат, но и кандидат должен быть достаточно активен, чтобы понять, к какой команде он присоединяется. Мне очень повезло с первым руководителем. Но до того, как я приняла предложение, мы встречались несколько раз и обсуждали, как будет построено наше дальнейшее сотрудничество. Если же говорить о нашей нефтегазовой команде, которая росла в течение пяти лет, сформировалась на настоящий момент и продолжает динамично развиваться, то это уникальная команда на рынке, как с точки зрения профессионализма, так и с точки зрения внутренней атмосферы. Естественно, что такая команда очень успешна, и этот успех не может не распространяться на всех ее членов. И я очень горжусь, что являюсь частью этой команды.

Ну и наконец, развитие. Как минимум я:
– раз в полгода посещаю семинар, направленный на развитие личностных или профессиональных навыков;
– раз в месяц прочитываю одну книгу, посвященную индустрии и/или управлению;
– раз в квартал посещаю (в идеале в качестве докладчика) отраслевую нефтегазовую конференцию.

www.deloitte.ru

Московский аэропорт Домодедово



В феврале 2003 года я стала членом команды Московского аэропорта «Домодедово». В компанию я пришла без опыта работы и начала свой путь с должности Специалиста по учету рейсов. Что поразило в первый момент – очень много молодежи, причем занимающей серьезные и ответственные позиции. Это и явилось стимулом для моего дальнейшего развития. Уже через месяц меня назначили экономистом в Отдел взаиморасчетов, а еще через год – начала осваивать маркетинг. Мне повезло – я попала в команду профессионалов, которые с энтузиазмом взялись за мое обучение, прививая качества, необходимые специалисту, работающему в лидирующей компании отрасли: способность перспективно мыслить, настойчивость и целеустремленность. В этот период пришло понимание необходимости дополнительного образования, которое укрепит и систематизирует приобретенный опыт. Компания поддержала мое стремление к дальнейшему обучению и предоставила замечательную возможность пройти профессиональную переподготовку по программе «Маркетинг» в одном из крупнейших учебных заведений Москвы. Надо сказать, что обучению специалистов уделяется большое внимание на всех предприятиях Московского аэропорта Домодедово.

Через полтора года я заняла позицию Помощник руководителя, где мне пригодились все навыки и знания, полученные за 6 лет работы. Но главное – я получила возможность познать механизмы руководства корпорацией, методику принятия управленческих решений.

Сегодня у меня за плечами большой опыт руководства подразделением продаж на предприятии, отвечающем за пассажирский терминал. Мои подчиненные – это молодые специалисты, которым я стремлюсь передать свои знания и опыт. Самым лучшим комплиментом от них я считаю: «Мы – команда».

Я продолжаю развиваться вместе с компанией и верю, что компания развивается, в том числе, и благодаря мне. ■

Домодедово
Московский аэропорт

ФИО:
Егорова Анна Владимировна

ОБРАЗОВАНИЕ:
Московский государственный университет печати

ДОЛЖНОСТЬ:
Начальник подгруппы продаж

СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:
8 лет

www.domodedovo.ru

Иннова



Я увлекся компьютерными играми еще в школе. Моя первая работа была с ними связана, но в силу обстоятельств я стал искать новую. Летом 2008 знакомый рассказал о компании, официально выпускающей в России онлайн-игры, и о вакансии редактора текстов для сайтов. Я с радостью поспешил вернуться к любимой геймерской теме, так как понял, что хочу быть дизайнером сайтов, а не программистом, на которого учился! Должность редактора показалась мне подходящей для реализации подобных планов.

Я пришел на собеседование, и меня взяли. Мне предстояло работать в команде, которая официально запускала в России легендарную MMORPG — Lineage 2.

С момента, как я в «Иннове», минуло почти 3 года… но иногда мне кажется, что прошло гораздо больше времени, потому что моя жизнь круто изменилась. Так получилось, что оказавшись в команде людей, у которых можно многому научиться, я стал быстро развиваться. Мне очень нравилось общаться и постоянно узнавать новое.

К концу 2008 я был уже главным редактором. В 2009 обновил команду тех, кто занимался подготовкой текстов, соединил ее с коллективом дизайнеров и стал руководителем отдела контента. Мы делали неплохие сайты (сейчас они уже кажутся мне ужасными).

В 2010 году я сфокусировался на веб-дизайне и принял участие в ряде интересных для меня (на тот момент) проектов. Мы запустили кучу новых игр, сайтов, подготовили невероятное количество материалов для печати и интернета, сняли массу видео.

С середины 2010 года и по сей день я работаю над Фогеймом. Я создал концепцию проекта и придумал немало фичей (особенностей), которые теперь копируются конкурентами. В команде Фогейма собрались профессионалы, которые до этого успели поработать в Студии Лебедева, в Британской Высшей Школе Дизайна.

Сейчас в Фогейме более 3 миллионов активных игроков, и их количество постоянно растет. А то, над чем я работаю в данный момент… думаю, число пользователей значительно увеличится после реализации планов.

Все, чем я занимался в «Иннове», было для меня в первый раз, но всегда были условия, чтобы сделать качественно, круто.

И я считаю, здорово, когда работа совпадает с твоими интересами. Многие мне говорят, что это «просто счастье какое-то». Я же люблю говорить, что дизайнер это самая несчастная профессия… потому что все, что ты сделал, кажется тебе невероятной… ерундой уже через неделю! ■

- **ФИО:** Микаэл Гелецян
- **ВОЗРАСТ:** РОДИЛСЯ 3 ДЕКАБРЯ 1987 ГОДА
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ЭЛЕКТРОНИКИ И МАТЕМАТИКИ
- **ДОЛЖНОСТЬ:** СТАРШИЙ МЕНЕДЖЕР ПРОЕКТОВ
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 3 ГОДА

КПМГ

KPMG
cutting through complexity™



Работая в компании «Большой четверки», я участвую в подборе молодых сотрудников и вижу, как все больше студентов и выпускников сталкиваются со сложным выбором первого работодателя. Расскажу, как сама принимала это решение и что открыла для себя, оказавшись в КПМГ.

Я окончила факультет международных экономических отношений МГИМО по специальности «бухучет и налогообложение». Тогда мой отец занимал высокий пост в одной из региональных аудиторских компаний, и я хотела со временем достичь его уровня.

Как и многие мои однокурсники, первое место работы я выбирала среди «Большой четверки». Все знали, что там интенсивный рабочий график. Сейчас я понимаю, что найти интересную работу с низкой загруженностью сложно: ведь клиенты не менее заняты. Говорили, что стартовая зарплата в «Четверке» ниже, чем выпускник МГИМО может получать в «реальном секторе», но это компенсируется быстрым карьерным ростом. Со мной так и было: я дважды получала двойное продвижение по карьерной лестнице и сейчас зарабатываю не меньше моих сокурсников.

Те, кто прошел стажировки в разных компаниях, говорили, что КПМГ выделяется отношением к сотрудникам и комфортной психологической атмосферой. «We respect the individual» – один из главных принципов КПМГ, и это правда. Даже во время сложных проектов мы сохраняем дружескую атмосферу в команде, ведь работать без поддержки сложно. Вообще, меня поразил состав моей команды – я не ожидала встретить столько интересных людей. Мы сразу стали работать над крупным клиентским проектом, поэтому смогли осознать наши возможности, ощутить приятный груз первой профессиональной ответственности и доверие руководства.

За время работы в КПМГ я участвовала в разных проектах. Одни были недолгими и динамичными, другие – связаны с множеством командировок. Особенно запомнилась одна: с коллегами-аудиторами мы поехали в небольшой город, где не было гостиницы, и нас поселили в школьном лагере, принадлежащем нашим клиентам. Был не сезон, поесть было негде, поэтому мы готовили на костре у ближайшего озера. Было очень весело, и сейчас мы тепло вспоминаем это приключение.

Когда я начинала работать в КПМГ, руководитель дал нам простой совет: «Enjoy yourselves!». Сейчас я могу посоветовать это же, лишь с одной поправкой: помните о своих желаниях и учитесь на ошибках. Ведь профессиональный и личный опыт – это самое важное. ■

ФИО:
Вера Щелина
ВОЗРАСТ: 32 ГОДА
ОБРАЗОВАНИЕ:
МГИМО, ФАКУЛЬТЕТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ
ДОЛЖНОСТЬ:
СТАРШИЙ МЕНЕДЖЕР, ОТДЕЛ НАЛОГОВОГО И ЮРИДИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ КПМГ, ГРУППА СЛИЯНИЙ И ПОГЛОЩЕНИЙ
СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:
10 ЛЕТ

www.kpmg.ru

Леруа Мерлен



ФИО: Мурат Дуков
ВОЗРАСТ: 28 ЛЕТ
ОБРАЗОВАНИЕ: КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Х.М. БЕРБЕКОВА.
ДОЛЖНОСТЬ: ДИРЕКТОР МАГАЗИНА
СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ: 5 ЛЕТ 8 МЕСЯЦЕВ

Мурат, расскажи о том, как ты попал в «Леруа Мерлен»?
После окончания университета я уехал в Москву. Однажды мне на глаза попалось объявление в газете о вакансиях в «Леруа Мерлен». Раньше я никогда не работал в этой сфере, попробовать было интересно. На собеседовании мне предложили должность продавца-консультанта, и я согласился. С точностью до дня помню, что это было 21 сентября 2005 г. Так началась моя работа в компании «Леруа Мерлен».

Как развивалась твоя карьера в «Леруа Мерлен»?
В общей сложности продавцом-консультантом я работал полтора года: из них первые полгода я изучал ассортимент, постигал основы профессии, работу с покупателями. Мне было очень интересно на новом месте, работа увлекала, и постепенно я начал интересоваться вопросами, выходящими за рамки обязанностей продавца-консультанта – заказами у поставщиков, возвратами товара и т. д. Таким образом, через полтора года меня назначили менеджером отдела, и я с энтузиазмом взялся за освоение этой должности. Я никогда не останавливался на достигнутом, в «Леруа Мерлен» это не принято. Поэтому следующим этапом развития стало назначение летом 2008 г. на должность руководителя сектора в открывающийся гипермаркет города Новосибирска. Благодаря высокому профессионализму моей команды и ее желанию делиться опытом, нам удалось успешно открыть отдел.

Сегодня я – директор гипермаркета. И главная моя цель – развиваться в своей новой профессии, стать таким директором гипермаркета, который будет достойным своих сотрудников и компании, в которой они работают.

Почему ты выбрал компанию «Леруа Мерлен»?
Я выбрал компанию «Леруа Мерлен», потому что мне было интересно поработать в крупной международной компании с историей, своими ценностями и сложившимися традициями.

Как ты думаешь, какие качества помогли тебе добиться такого успеха?
Организованность, коммуникабельность, постоянный интерес к процессу деятельности и стремление довести его до конца. Думаю, что именно эти качества помогли мне, а также желание обучаться и делиться опытом, стремление постоянно пробовать что-то новое. И к тому же, мне всегда очень везло с руководителями. На момент начала работы в компании я совершенно ничего не знал о работе в области DIY, но мои руководители и коллеги каждый день помогали мне осваивать различные аспекты работы, обучали, поддерживали, мотивировали.

www.leroymerlin.ru

Марс

MARS russia



В компанию я попал в начале 2002 года, узнав о программе через студенческую организацию AIESEC, которая сотрудничает с компанией Mars. Будучи тогда студентом 5-го курса Санкт-Петербургского Государственного университета аэрокосмического приборостроения, я узнал о существовании программы «Mars Management Development Program», которая давала возможность, с одной стороны, познакомиться с различными направлениями деятельности компании, а, с другой, воспользоваться уникальной возможностью профессионального развития и роста.

Процесс занял некоторое время и состоял из нескольких этапов – тестирование, серия собеседований и прохождение Assessment Center – Центра профессиональной оценки – набора заданий и собеседований в рамках одного дня. Особенно запомнился именно этот этап. В тот день среди менеджеров Mars, оценивавших кандидатов, было несколько представителей совета директоров. Это меня крайне удивило и, одновременно, порадовало. Ведь если менеджеры такого уровня инвестируют свое время в подбор сотрудников начального уровня, это свидетельствует о высокой корпоративной культуре и о важности программы.

По результатам отбора меня пригласили на позицию специалиста по закупке маркетинговых услуг в Коммерческом отделе. Спустя год в рамках программы я перешел в отдел Маркетинга, где стал менеджером проектов на нескольких брендах. В течение следующего года я работал в отделе Продаж, как специалист по развитию B2B продаж и супервайзер территории. Затем я снова присоединился к отделу Маркетинга, где вскоре стал бренд менеджером торговой марки TWIX®.

Все то время, что я работаю в Mars, я совершенно уверен, что это именно та компания, в которой мне нравится, в которой комфортно. Расширяя круг задач и развивая свои профессиональные навыки и личные качества, я работал практически со всеми шоколадными брендами компании: TWIX®, MARS®, BOUNTY®, выводил на рынок марку DOVE®. Сегодня я – старший бренд-менеджер марки SNICKERS® – моего любимого шоколадного бренда, одного из крупнейших брендов на рынке кондитерских изделий и безусловного лидера на рынке батончиков. В мои функции входит полноценное управление брендом – это и построение стратегии, и развитие бренда, и разработка новых продуктов, и коммуникации и, в конечном итоге, ответственность за жизнь бренда на российском рынке.

В целом, компания Mars и работа в ней уникальны: корпоративная культура, Принципы компании, не просто прописанные на корпоративном сайте, а действительно работающие каждый день, особое отношение к сотрудникам – все это помогает раскрыть потенциала каждого.

Я хотел бы посоветовать молодым людям не бояться пробовать свои силы, даже если на первый взгляд вам что-то кажется «не по плечу». Главное, как бы привычно это ни звучало, ваше желание и стремление, а еще – умение пользоваться возможностями, которые преподносит жизнь. Стремитесь к новым достижениям – ставьте цели, достигайте их и ставьте новые! Только развиваясь можно достичь успеха. ■

ФИО:
Кретов Илья Александрович
ВОЗРАСТ: 30 ЛЕТ
ОБРАЗОВАНИЕ:
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ
ДОЛЖНОСТЬ:
СТАРШИЙ БРЕНД МЕНЕДЖЕР ТОРГОВОЙ МАРКИ SNICKERS®
СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:
9,5 ЛЕТ

www.mars.com

МЭСИ
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ, СТАТИСТИКИ И ИНФОРМАТИКИ

Московский государственный университет экономики, статистики и информатики



- **ФИО:** Галямшин Азат Ринатович
- **ВОЗРАСТ:** 25 ЛЕТ
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ, СТАТИСТИКИ И ИНФОРМАТИКИ (МЭСИ),
- **СПЕЦИАЛЬНОСТЬ:** «ПСИХОЛОГИЯ»
- **ДОЛЖНОСТЬ:** НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ПО РАБОТЕ С КЛЮЧЕВЫМИ КЛИЕНТАМИ ЮВЕЛИРНОЙ КОМПАНИИ «АЛМАЗ-ХОЛДИНГ»
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 2,5 ГОДА

Я поступил в МЭСИ в 2003 году на специальность «Психология». Радушный прием и высокая техническая поддержка (уже тогда выдавались талоны на электронную очередь!) повлияли на мое решение круглогодично работать с абитуриентами, совмещая учебу с работой. В МЭСИ такая возможность есть.

Нас, психологов, помимо всех профильных предметов, чему только ни обучали: основам статистики, информатике и созданию АРМ, микро- и макроэкономике, менеджменту и маркетингу. И даже таким предметам, как стратегическое управление, управление проектом, управленческие решения и психология рекламной деятельности. Ко всему прочему, мы еще учились профессионально работать на компьютере. МЭСИ известен своей сильной информационной подготовкой. Здесь не только учат применять реальное программное обеспечение на практике, но и сам учебный процесс организован с помощью современных информационно-коммуникационных технологий: часть обучения проходит в электронном кампусе, на занятиях используются презентации, вся учебная информация находится в Сети. Даже учеба началась не сразу 1 сентября, как у моих друзей из других вузов, а с недели вводных занятий, которые помогли нам адаптироваться к необъятным электронным и учебным возможностям вуза. Казалось, все эти знания не могут разом пригодиться.

А оказалось, могут. Как раз в то время, как я окончил МЭСИ в 2008 году, в одну из крупнейших российских ювелирных компаний-производителей «Алмаз-Холдинг» набирали менеджеров по развитию продаж. От молодых сотрудников требовалось все: и мобильность, и свежий взгляд на систему, и знания во многих областях: от психологии продаж и маркетинговых стратегий до тонкостей в бухгалтерии и документообороте. И тут очень пригодились способность к легкой самообучаемости и техническая подкованность, полученные в МЭСИ. Приятно было изначально быть на шаг впереди таких же, как ты, молодых специалистов из других вузов.

На данный момент по истечении 2,5 лет работы в компании, входящей в тройку лидеров в ювелирной отрасли России, мне и моей команде из 5 человек удалось успешно реализовать проект выездных оптовых продаж. С марта 2011 года я руковожу новым проектом – созданием и развитием Отдела по работе с Ключевыми Клиентами. Благодаря работе, много путешествую по России и миру и очень доволен тем, что приношу пользу своей компании.

Также продолжаю обучение в аспирантуре родного вуза на экономической специальности, пишу диссертацию по ювелирной отрасли на примере своей компании. И всегда очень рад возможности побывать в родных стенах, ведь учеба переплеталась с интересной работой. ■

Промсвязьбанк

Промсвязьбанк
МЫ С ВАМИ



Зимой 2006 года наступил мой первый рабочий день в Промсвязьбанке в должности операциониста. Работать мне нравилось, хотя в первое время было непросто: приходилось осваивать новые продукты и программы. Быстро разобраться в обязанностях мне помогли мои коллеги: они поддерживали меня с самого начала моей работы.

Уже тогда меня заинтересовало качество обслуживания наших клиентов. Все мы являемся клиентами разных организаций и сталкиваемся с ситуациями, когда сотрудники этих организаций работают на «автопилоте» и общаются с нами, поглядывая на часы в ожидании конца рабочего дня. Куда приятнее быть клиентом компании, в которой сервис на высоте!

Работая операционистом, я старался следить за качеством сервиса, и мне все больше хотелось иметь возможность влиять на процесс обслуживания клиентов во всем банке. Однажды меня познакомили с сотрудниками Службы стандартизации и контроля сервиса, и я поделился с ними своими идеями по созданию единой базы по мониторингу сервиса в банке. Мне предложили выполнить конкурсное задание, а вскоре я получил приглашение на новую вакансию.

За четыре года работы я вырос с должности ведущего специалиста до начальника отдела. Это был не просто подъем по карьерной лестнице, это был рост ответственности, профессионализма и самоотдачи в работе. За эти годы качество обслуживания в Промсвязьбанке поднялось на новый уровень. И мне приятно осознавать, что в этом есть и мой вклад.

Развитию качества клиентского сервиса нет предела. У меня много идей по его улучшению, и я готов приложить максимум усилий для их реализации. Работа в Промсвязьбанке дала мне уверенность в себе и в своей работе, профессиональный рост и прекрасный коллектив, с которым хочется проводить время и вне работы.

Тем, кто сейчас начинает свою карьеру, я бы хотел дать несколько советов. Во-первых, на новой должности постарайтесь как можно быстрее освоить свои обязанности и корпоративные стандарты. Во-вторых, старайтесь всегда четко понимать задачи, которые вам ставит руководитель. Если задача поставлено неясно, уточняйте детали, пока не будете уверены на 110%. В-третьих, выполняйте свою работу настолько хорошо, насколько это возможно. Создайте хорошие отношения с коллегами не только из своего подразделения. И последнее: всегда продолжайте учиться и совершенствоваться. Успех не заставит себя ждать! ■

ФИО:
Шабуров Ян Андреевич
ВОЗРАСТ: 25 ЛЕТ
ОБРАЗОВАНИЕ:
МОСКОВСКИЙ БАНКОВСКИЙ ИНСТИТУТ
ДОЛЖНОСТЬ:
НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ОТЧЕТНОСТИ ПО УПРАВЛЕНИЮ СЕРВИСОМ
СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:
4 ГОДА

www.psbank.ru

Райффайзен БАНК

Райффайзенбанк



- **ФИО:** Алексей Веретенов
- **ВОЗРАСТ:** 24 ГОДА
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** ИНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЙ ИНФОРМАТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ, АСПИРАНТУРА МЕЖДУНАРОДНОЙ АКАДЕМИИ КОНСАЛТИНГА И СТАТИСТИКИ
- **ДОЛЖНОСТЬ:** РУКОВОДИТЕЛЬ СЕКТОРА ПРОДАЖ КОРПОРАТИВНЫМ КЛИЕНТАМ, ИСПОЛНЯЮЩИЙ ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ СЕКТОРА ПРИВЛЕЧЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ КЛИЕНТОВ
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 5 ЛЕТ

Моя карьера в компании началась в мае 2006 года. Я пришел еще в ИмпэксБанк на позицию ведущего специалиста в отдел телефонных продаж. Компанию выбрал по рекомендации друга. В то время я продолжал учиться на 3 курсе университета, приходилось совмещать работу с учебой, это было непросто, но интересно.

После объединения Райффайзенбанка и Импэксбанка я продолжил работать в новом для Банка отделе телемаркетинга. До сих пор вспоминаю первый день продаж, когда мне нужно было обзвонить около 30 клиентов и предложить продукты Банка. Даже не верил полученному результату – все клиенты согласились!

В дальнейшем, благодаря инициативе, хорошим результатам и накопленному опыту в отделе телефонных продаж, через полтора года меня назначили руководителем сектора исходящих вызовов.

С середины 2010 года у меня появилась новая возможность для развития, и я перешел в отдел розничных продаж на позицию руководителя сектора перекрестных продаж. Здесь мы также занимаемся продажами, но уже не по телефону, а напрямую с клиентами, что требует еще большей вовлеченности и ответственности. За активное развитие данного подразделения и отличные результаты с апреля этого года меня назначили руководителем сектора продаж корпоративным клиентам и параллельно исполняющим обязанности руководителя сектора привлечения корпоративных клиентов. В этом подразделении мы находим и привлекаем компании-партнеры, а также проводим презентации для их сотрудников и знакомим с возможностями Райффайзенбанка.

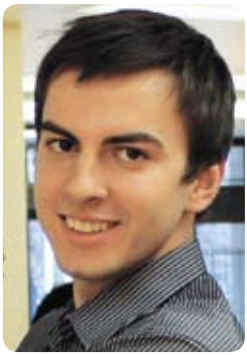
В самом начале своего пути в Райффайзенбанке, я определил для себя, чего я хочу добиться в этой компании – успеха. Для меня успех – это занимать управленческую должность и решать стратегические задачи. Мне очень повезло с наставниками, множество тех знаний, которыми я обладаю сейчас, я получил именно от них. Радует, что я всегда могу положиться на своего руководителя, коллег и получить ценный совет. Самое важное – это команда, в которой работаешь, от нее зависит, насколько комфортно будет достигать целей и захочется ли нести свои идеи. Очень рад, что в Райффайзенбанке действительно дружная команда, и все с энтузиазмом принимают мои идеи по улучшению работы. Сейчас в моей команде работает 36 сотрудников, каждый из которых знает, что ему нужно сделать, для того чтобы добиться успеха.

Наш банк дает множество возможностей для профессионального развития. У нас самый лучший в России корпоративный Центр обучения и развития, за время работы я получил дополнительное образование более чем на 14 тренингах и курсах.

На мой взгляд, Райффайзенбанк является отличной организацией для построения карьеры. Хочу пожелать сотрудникам, которые хотели бы начать работать в нашем Банке, быть амбициозными, нацеленными на результат и искренне заинтересованными в работе. Именно это поможет достичь успеха и продвижения в карьере! ■

www.raiffeisen.ru

САН ИнБев



В компанию я пришел летом 2007 года, успешно пройдя все этапы отбора на глобальную программу «Менеджер-стажер». Программа заинтересовала меня возможностью приобретения опыта в различных бизнес-подразделениях и глубоким погружением в специфику бизнеса.

Процесс отбора на программу состоял из нескольких этапов, разных по содержанию и уровню сложности. Особенно запомнилось финальное собеседование с топ-менеджментом, где мы говорили о культуре компании и компетенциях, которые являются залогом успеха для стремительного построения карьеры в AB InBev.

Во время стажировки я получил возможность увидеть бизнес и со стороны различных направлений производства, и со стороны продаж, ежедневно выполняя работу, благодаря которой наша компания получает прибыль.

Стажировка дала мне общее видение бизнес-процессов в продажах и в производстве. Но самое важное – это возможность познакомиться и установить связь с сотрудниками различных подразделений, что очень помогло мне в будущем.

После окончания стажировки я принял решение работать в отделе Развития бизнеса. Я стал Специалистом по проектам в полевых продажах и отвечал за разработку стандартов работы и бизнес-процессов для Команд продаж. Эта позиция привлекла меня возможностью влиять на качество работы, внедряя процессы, которые приводят к более высоким результатам.

Следующая моя позиция, Национальный специалист по развитию бизнеса, предполагала более широкий набор проектов и более высокую ответственность за конечный результат.

Сейчас моя должность – Региональный менеджер по коммерческой стратегии. Основная моя задача – внедрение в Регионе Урал системы менеджмента, позволяющей сотрудникам обмениваться качественной информацией и принимать более быстрые и взвешенные решения. Кроме того, я отвечаю за внедрение World Class Commercial Program, которая охватывает все коммерческие процессы, приводя их к мировым стандартам AB InBev.

Наша компания обладает уникальной культурой, которую поддерживают все сотрудники: открытость коллег и менеджеров, неформальность в общении, стремление добиться высоких результатов. Одним из главных принципов является то, что все мы действуем как собственники, относясь ко всему, что происходит и окружает нас в компании, как к своему.

AB InBev дает очень широкие возможности развития, позволяя построить карьеру так, как хочешь ты сам. Можно развиваться в рамках одного подразделения, но приветствуется и возможность перемещаться между функциями, что позволяет получить очень глубокое видение бизнеса в целом. ■

AB InBev
SUN InBev Russia

- **ФИО:** **Морозов Павел Сергеевич**
- **ВОЗРАСТ:** 25 ЛЕТ
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Ф.М. ДОСТОЕВСКОГО
- **ФАКУЛЬТЕТ:** ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
- **СПЕЦИАЛЬНОСТЬ:** ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ.
- **ГОД ВЫПУСКА:** 2007
- **ДОЛЖНОСТЬ:** РЕГИОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖЕР ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ, УРАЛ
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 4 ГОДА
- **СОВЕТЫ СТАЖЕРАМ:**
  - ПОСТАРАЙТЕСЬ НАУЧИТЬСЯ КАК МОЖНО БОЛЬШЕМУ «ЗДЕСЬ И СЕЙЧАС»;
  - ПОСТАРАЙТЕСЬ ПОНЯТЬ, ЧТО ВАЖНО В РАБОТЕ КАЖДОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ;
  - ПРОБУЙТЕ ВЫПОЛНЯТЬ РАЗНУЮ РАБОТУ, ДАЖЕ САМЫЕ ПРОСТЫЕ ОБЯЗАННОСТИ СЕЙЧАС;
  - ИЩИТЕ МЕНЕДЖЕРОВ, С КОТОРЫМИ ВАМ ХОЧЕТСЯ РАБОТАТЬ В БУДУЩЕМ;
  - БУДЬТЕ ПОЗИТИВНЫ И ОТКРЫТЫ КО ВСЕМУ НОВОМУ.

www.suninbev.ru

Северсталь

Северсталь



Я начал работать со второго курса института. Проработав несколько месяцев в финансовой дирекции, я понял, что эта работа перестала приносить мне удовольствие и решил развиваться в области «investment banking» и «corporate finance». В 2004 году рынок инвестиций только начинал свое становление в России, было не много вакансий, среди которых предложение от «Северстали» показалось мне самым интересным. Я занял позицию менеджера по M&A по региону «Латинская Америка».

За 5 лет работы в этом направлении было сделано действительно много: мы проанализировали около 300-400 металлургических компаний, предприняли попытку слияния с компанией «Арселор», вышли на IPO на Лондонской фондовой бирже (LSE), приобрели несколько заводов в Северной Америке, «вошли» в проект IMBS по строительству завода с технологией будущего «Finesmelt». После кризиса стала возрастать значимость горного сектора, поэтому я присоединился к команде дивизиона «Северсталь-Ресурс» и, как человек, хорошо знакомый с регионом Латинской Америки, стал развивать это направление.

На сегодняшний день я имею возможность проявить себя в качестве Директора по корпоративным коммуникациям в компании Nordgold.

Я всегда чувствовал, что тружусь в команде, в которой все объединены единой целью – делать компанию лучше каждый день, во всем и везде, при этом получая удовольствие. В «стратегии», например, ты реально находишься в центре событий, можешь стать для компании "Америго Веспуччи" какого-то региона или какой-то технологии. Ощущение причастности к значительным вехам истории такой компании, как «Северсталь» – для меня даже важнее, чем признание собственных заслуг работодателем.

Работа с 9-ти до 6-ти – это точно не работа в таких компаниях, как наша. Здесь ждут людей, готовых много работать, привносить новые идеи, мысли, проекты, готовых брать на себя ответственность, готовых учиться каждый день чему-то новому и учить коллег вокруг. Вместе с этим, многое требуя от своих сотрудников, компания «Северсталь» дает еще больше возможностей, как для личностного, так и для профессионального роста. Для меня проведенные годы в «Северстали» – это период, который я не забуду никогда, это люди, которые стали мне близки, это все новые и новые амбициозные цели, которые было интересно достигать, это культура, которая сформировала меня во многом как профессиональную личность и стала тем самым настоящим институтом жизни. ■

→ **ФИО:**
Дмитрий Гудовский
→ **ВОЗРАСТ**: 28 ЛЕТ
→ **ОБРАЗОВАНИЕ:**
ЗАКОНЧИЛ РОССИЙСКУЮ ЭКОНОМИЧЕСКУЮ АКАДЕМИЮ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА В 2005 Г., СПЕЦИАЛЬНОСТЬ "ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ"
→ **ДОЛЖНОСТЬ:**
ДИРЕКТОР ПО КОРПОРАТИВНЫМ КОММУНИКАЦИЯМ КОМПАНИИ NORDGOLD*
→ **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:**
5,5 ЛЕТ

*NORDGOLD – ДОЧЕРНЯЯ КОМПАНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ «СЕВЕРСТАЛЬ» – ОБРАЗОВАНА В 2007 ГОДУ, ЗАНИМАЕТ ВТОРОЕ МЕСТО СРЕДИ ЗОЛОТОДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ РОССИИ.

www.severstal.com

Ситибанк



Моя карьера в Citi началась в 2004 году, когда я была принята на работу кредитного аналитика в розничный банк. К этому моменту я только окончила обучение в Высшей Школе Менеджмента Санкт-Петербургского Государственного Университета и обширного профессионального опыта за плечами не имела. Однако, в меня поверили, и вот уже семь лет как Citi является моим работодателем. За все это время я успела попробовать свои силы в различных департаментах банка, включая операционный отдел, управление контроля платежей, а также управление кредитных политик.

Если спросить меня, как выстроить успешную карьеру, ответ будет прост – нужно всегда стремиться к новым знаниям и уметь много работать. Нужно помнить, что мы живем в быстро меняющемся мире, и, чтобы не только достичь успеха, но и оставаться успешными долго, мы должны постоянно совершенствоваться и прикладывать к этому максимум усилий. Это я называю профессионализмом, и профессионал сможет всегда найти решение в любой ситуации и не бояться возможных изменений.

В свою очередь Citi – это та организация, которая ценит своих сотрудников и открывает перед нами огромные возможности для профессионального совершенствования и карьерного роста. Благодаря глобальному присутствию Citi, здесь у каждого есть возможность проявить себя и достичь успехов на карьерном поприще не только на родине, но и за рубежом.

Банк не боится привлекать молодых специалистов и инвестировать ресурсы в их обучение, и мой пример здесь весьма показателен. Будучи глобальной организацией, банк предоставляет возможности прохождения огромного количества профессиональных тренингов международного уровня, в том числе и за пределами России. Также бесценным источником знаний здесь является постоянное общение с коллегами из других стран, которые всегда готовы поделиться своим опытом.

Помимо стремления к совершенствованию и трудолюбия, есть ряд качеств, которые я стараюсь в себе развивать и которые, как я считаю, позволяют мне быть успешней. Хотелось бы перечислить несколько из них, наиболее важных с моей точки зрения.

– В первую очередь важно уметь выстраивать эффективные отношения с коллегами, руководством и подчиненными. Сотрудничество на работе на любом из этих уровней будет плодотворным только при следовании принципам доверия и честности. Работая в атмосфере доверия, люди начинают ощущать контроль над ситуацией и чувствуют себя комфортно, поэтому с большей готовностью обмениваются знаниями и идеями, а также больше нацелены на результат и общий успех.

– Очень важно ценить силу команды и ощущать себя ее частью и лидером. Объединив усилия и знания многих людей, можно гораздо быстрее и эффективнее добиться поставленных целей. В Citi очень развит командный подход к решению задач. Я считаю это очень грамотным способом достижения поставленных целей и стараюсь максимально использовать его в своей работе. ■

ФИО:
Ксения Мухорина
ВОЗРАСТ: 28 ЛЕТ
ОБРАЗОВАНИЕ:
ВЫСШАЯ ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА СПБГУ, СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ, ВЫПУСК 2004 ГОДА
ДОЛЖНОСТЬ:
РУКОВОДИТЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ МЕТОДОЛОГИИ КРЕДИТНОЙ ПОЛИТИКИ ПО КРЕДИТНЫМ КАРТАМ, КРЕДИТНЫЙ ДЕПАРТАМЕНТ, ДИРЕКЦИЯ ПО РАБОТЕ С ЧАСТНЫМИ КЛИЕНТАМИ
СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:
С 1 ИЮНЯ 2004 ГОДА

www.citibank.ru

PHILIP MORRIS INTERNATIONAL

Филип Моррис Интернэшнл



ФИО:
Игорь Крошко
ОБРАЗОВАНИЕ:
ВЫСШЕЕ
ДОЛЖНОСТЬ:
УПРАВЛЯЮЩИЙ СИГАРЕТНЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ ФАБРИКИ «ФИЛИП МОРРИС КУБАНЬ» В КРАСНОДАРЕ
СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:
10 ЛЕТ

«Обучение невозможно без риска» Игорь пришел в ФМИ 10 лет назад в Санкт-Петербурге на должность оператора производства. Благодаря огромной любознательности и способности быстро учиться, Игорь вскоре попробовал себя во всех производственных отделениях компании.

В 2007 году он перешел в наш краснодарский филиал и стал управляющим сигаретного производства.

Среди 60 фабрик ФМИ по всему миру ОАО «Филип Моррис Кубань» — одна из крупнейших и наиболее эффективных. Игорь руководит коллективом из 400 сотрудников, отвечающим за производство более 30 миллиардов сигарет в год. И хотя Игорь гордится современными технологиями и процессами, применяемыми на фабрике, он уверен, что залог успеха в максимальной поддержке своей команды со стороны руководителя. «Мои сотрудники знают, что мнение каждого из них важно. Я прислушиваюсь к их пожеланиям и всегда даю честные ответы». Он также предлагает своим сотрудникам пробовать себя в новом качестве и осваивать новые навыки. «Обучение невозможно без риска. Я верю в их потенциал точно так же, как ФМИ верит в меня».

Игорь говорит, что компания ФМИ сыграла активную роль в его профессиональном росте. Вместе с отделом по работе с персоналом он построил план развития в области понимания нашего бизнеса и сейчас проходит обучение по программе бизнес-образования в Стокгольмской школе экономики. Он с восторгом отзывается об открывающихся перед ним возможностях. «Я с нетерпением жду возможности узнать, в каком направлении будет дальше развиваться моя карьера с ФМИ». ■

www.PMI.com

Хенкель



Для меня карьера в «Хенкель» началась в апреле 2006 года с позиции trainee в команде бренда Persil в отделе маркетинга, куда я пришел, отработав год в российском офисе одной из крупнейших в мире исследовательских компаний GfK-Русь на позиции ассистента отдела медиа исследований.

Одним из самых ярких впечатлений после первого месяца в «Хенкель» был ритм работы, количество поставленных задач и объем информации, которую нужно обрабатывать и анализировать в крайне сжатые сроки. Через полгода я получил повышение до позиции Junior brand manager. Проработав в маркетинге год, проведя ряд успешных и интересных проектов, в том числе спонсорство Чемпионата Мира по хоккею, мне предложили перейти в отдел по работе с ключевыми клиентами на позицию Junior Key account manager. В «Хенкель» предпочитают «выращивать» своих топ-менеджеров, и если в молодом специалисте видят потенциал для развития, то готовы вкладываться в его рост и обучение и нередко предлагают получить опыт в другом отделе.

Работа в продажах сильно отличается от работы в маркетинге. Продажи – это другой полюс. Я отвечал за одного из ключевых клиентов компании – «Ашан». За короткий срок я получил огромный опыт и стал лучше понимать бизнес-процессы компании – не только со стороны маркетинга, но и со стороны продаж. После года работы, я принял решение вернуться в отдел маркетинга, но уже на позицию Brand manager.

Сегодня, имея 5-летний опыт работы, я могу оценить насколько важной и полезной была ротация в отдел продаж. Есть такая «профессиональная война» между маркетингом и продажами – маркетологи говорят: «Хороший сейлз – мертвый сейлз», а сейлзы – «Хороший маркетолог – мёртвый маркетолог». Так вот, опыт работы на двух сторонах помог мне лучше понять каждое направление бизнеса и научил выстраивать наиболее эффективные процессы взаимодействия между отделами.

Сейчас я снова вернулся к бренду Persil, с которого начал свою карьеру в «Хенкель». Persil – это лидирующий бренд в портфолио компании и от моей работы зависит существенная часть продаж компании и, в конце концов, наш общий успех на российском рынке. Что безусловно является сильным стимулом в работе.

Молодому специалисту очень важно заложить надежный фундамент для будущей карьеры. Попадая в «Хенкель» после института и не имея никакого опыта, ты не оказываешься в свободном плавании. Тебя ведут, тебе подсказывают и делают все, для того, чтобы ты стал первоклассным специалистом. Это такая надежная среда, в которой ты можешь совершать ошибки, понимая, что тебе всегда помогут, подскажут и направят. ■

ФИО:
Валентин Конурин
ВОЗРАСТ: 27 ЛЕТ
ОБРАЗОВАНИЕ:
РЭА ИМ. Г.В. ПЛЕХАНОВА
ДОЛЖНОСТЬ:
БРЕНД-МЕНЕДЖЕР
СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:
5 ЛЕТ

www.henkel.ru

ЭР-ТЕЛЕКОМ

ЭР-Телеком Холдинг



- **ФИО:** Михеева Вера Владимировна
- **ВОЗРАСТ:** 24 ГОДА
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** МАРИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ, ФАКУЛЬТЕТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ
- **ДОЛЖНОСТЬ:** ВЕДУЩИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖЕР ПО МАРКЕТИНГУ
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 3 ГОДА

История успеха

В 2008 году в моей жизни начался этап под названием «ЭР-Телеком». Сдав Государственный экзамен в университете, я пришла в Йошкар-олинский филиал «ЭР-Телеком» на должность менеджера по продвижению «Диван-ТВ». Когда я услышала от моего руководителя: «Ты маркетолог кабельного телевидения, значит, в этом городе ты должна знать об этой услуге больше и лучше всех!», то поняла: «Я попала!». А дальше была неимоверно увлекательная работа – каждый день что-то новое, каждый день, как открытие! После полутора лет работы в компании, меня пригласили руководить отделом маркетинга Казанского филиала. Казань пришлось по-настоящему завоевывать: чужой город, особый менталитет, традиции, привычки, новые подходы к завоеванию рынка и любви абонентов – это практически, как заново учиться ходить! Было очень непросто, но спустя полтора года я могу точно сказать, этот город и этот филиал стали родными, многое удалось поменять к лучшему, повернуть в нужное направление. Сейчас я ведущий региональный менеджер по маркетингу межрегиональной службы маркетинга, занимаюсь операционной деятельностью отделов маркетинга в городах «ЭР-Телеком» – тем, что хорошо знаю и люблю!

Цели и планы

Любой мой шаг преследует одну цель – стать лучшей в том деле, которым я занимаюсь! Полтора года для меня уже некий кармический период, после которого моя жизнь меняет вектор развития. Что будет спустя еще полтора года – поеду ли я развивать город start-up или буду расти в корпоративном центре – пока я не знаю. Но то, что впереди много интересных достижений и личных побед – не сомневаюсь!!!

Совет начинающим карьеру в «ЭР-Телеком»

Если ты попал в команду «ЭР-Телеком» – тебе уже повезло! Секрет успеха в этой компании, на мой взгляд, в том, чтобы не бояться трудностей и брать по максимуму все, что дает «ЭР-Телеком». А дает он многое тем, кто готов прыгнуть выше собственных возможностей и быть лучшим в своем деле! ■

www.ertelecom.ru

Эрнст энд Янг

ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do



Свою карьеру в компании я начал в 2006 году в качестве консультанта практики услуг в области налогообложения. В течение первого года работы я совмещал разнообразные проекты с обучением на пятом курсе института. Это было непросто, но опыт работы в компании помог мне в получении диплома с отличием, а также в последующем поступлении в аспирантуру. Мое активное участие в проектах и заинтересованность в профессиональном росте позволили мне уже через год перейти на должность старшего консультанта. Таким образом, выпускной вечер в институте я праздновал в качестве старшего консультанта практики услуг в области налогообложения компании «Эрнст энд Янг»!

С самого первого дня значительную часть времени я занимался налоговым сопровождением сделок по слияниям и поглощениям (M&A). Сначала моя работа ограничивалась проведением налоговых экспертиз компаний-объектов сделок. По мере расширения опыта и знаний я начал заниматься налоговым структурированием сделок, налоговым моделированием, анализом налоговых положений договоров о купле-продаже акций и т. д. В то же время мне всегда было интересно консультировать клиентов по общим вопросам налогообложения и права в РФ, а также по вопросам международного налогообложения.

«Эрнст энд Янг», являясь по-настоящему глобальной компанией, предоставляет широкие возможности своим сотрудникам. Ежегодные международные тренинги позволяют нам постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, а также предоставляют уникальную возможность общения с коллегами, работающими в других странах мира. Кроме того, компания дает возможность обучения по международным программам. Воспользовавшись ей, я в настоящий момент заканчиваю обучение по программе ACCA и уже сдал первый уровень экзаменов на получение сертификации CFA.

Сейчас заканчивается мой первый год работы в качестве менеджера компании. Мои обязанности теперь значительно отличаются от того, чем я занимался раньше, – акцент моей деятельности сместился с процесса исполнения на общее управление реализацией проекта. Таким образом, повышение в должности, помимо прочего, помогает мне совершенствовать личные управленческие навыки.

Компания «Эрнст энд Янг» предоставляет широкие возможности как для личного развития, так и для профессионального роста своих сотрудников. Главная задача – воспользоваться и грамотно распорядиться ими! ■

- **ФИО:** **Сулин Андрей**
- **ВОЗРАСТ:** 25 ЛЕТ
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** РЭА ИМ. Г.В. ПЛЕХАНОВА, ФИНАНСОВЫЙ ФАКУЛЬТЕТ, НАЛОГИ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ
- **ДОЛЖНОСТЬ:** МЕНЕДЖЕР
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 5 ЛЕТ

www.eycareer.ru

UniCredit Bank

ЮниКредит Банк



В ЮниКредит Банк я пришла в апреле 2007 года, и мое профессиональное развитие здесь началось с позиции специалиста группы кредитования физических лиц по ипотечному направлению. До ЮниКредит Банка мне посчастливилось поработать в другом региональном банке, которому я также очень благодарна за полученный первоначальный опыт и отличный коллектив. По правде говоря, решение о переходе мне давалось нелегко, но перспективы и горизонты, которые я видела в ЮниКредит Банке (в тот момент ММБ – Международный Московский Банк), были более яркими и заманчивыми, и, к моему счастью, мои ожидания оправдались.

В первую очередь, на меня произвела впечатление атмосфера, которая царила в филиале – активная и сильная команда профессионалов, высокие темпы работы, постоянное развитие. Моя адаптация прошла достаточно быстро, и меня очень радовало, что руководители поддерживали предложения и начинания в работе новых сотрудников, а вместе с поддержкой и советами опытных старших коллег это очень помогало оптимизировать процессы и добиваться лучших результатов. Через какое-то время я смогла уже сама помогать коллегам в улучшении бизнес-процессов и была назначена руководителем группы.

Я очень ценю тот опыт, который приобретаю в ЮниКредит Банке: это возможность принимать участие в различных проектах, решать интересные и амбициозные задачи, учить новых талантливых сотрудников и передавать им свой опыт и знания, возможность профессионально раскрыться и проявить себя, в том числе и на уровне Группы. Без преувеличения могу сказать, что Банк действительно предоставляет много возможностей. Однако, все зависит от нашего собственного желания развиваться и действий, которые мы для этого предпринимаем.

Одним из моих жизненных принципов является: «Нет неразрешимых задач». Структура Банка прозрачна и понятна, и на каждом уровне сотрудники знают цели, которые перед ними ставятся. Поэтому, при творческом подходе и в блистательной команде любые преграды по плечу! ■

ФИО:
Сергань Мария Сергеевна

ВОЗРАСТ: 28 ЛЕТ

ОБРАЗОВАНИЕ:
РОСТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ, КАФЕДРА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КИБЕРНЕТИКИ, ЭКОНОМИСТ-МАТЕМАТИК

ДОЛЖНОСТЬ:
УПРАВЛЯЮЩИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ОФИСОМ У ЛИЦА ТЕКУЧЕВА РОСТОВСКОГО ФИЛИАЛА ЗАО ЮНИКРЕДИТ БАНК

СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:
4 ГОДА

www.unicreditbank.ru

Coleman Services



Почему Вы выбрали Coleman Services?
Изначально, находясь в поиске подходящей позиции в области подбора персонала, я была ориентирована на работу в рекрутинговой компании, т.к. уверена, что для набора необходимых профессиональных знаний компания такого профиля подходит мне в наибольшей степени.

Впервые придя на интервью в Coleman Services, я почувствовала, что это именно та компания, где я хочу работать и развиваться. Мне понравилось все: офис, люди, с которыми я общалась, предполагаемый функционал, да и общая атмосфера в компании была очень дружелюбной, приветливой и, безусловно, профессиональной.

Какой был Ваш первый день работы?
Первый день работы всегда связан с переживаниями – как встретят тебя новые коллеги, а понравится ли вообще то место, где теперь тебе придется проводить большую часть дня и, конечно же, получится ли все на новом месте. И я не была исключением в этом плане, но все было настолько «по-домашнему» и просто, что все страхи улетучились буквально с первых минут моего присутствия в офисе. Меня представили всем коллегам, более детально познакомили с деятельностью компании, рассказали о корпоративной культуре.

В чем заключается суть Вашей работы?
В самом начале своей карьеры в Coleman Services я занималась подбором административного и HR персонала. Всегда хотелось двигаться дальше, расширять свой функционал, напрямую общаться с клиентами и вести разноплановые позиции. Очень рада, что компания предоставила мне такую возможность. Сейчас я подбираю персонал для компаний-клиентов, распределяю нагрузку внутри команды.

Что Вы считаете своим самым большим достижением?
В компании Coleman Services я прошла несколько ступеней развития: от Специалиста по подбору персонала до Старшего менеджера по работе с клиентами. Главное – это умение работать в команде. Когда работа слажена и каждый член команды знает, что и как надо делать, и, что общий результат зависит от общих усилий и вклада каждого, можно добиться выдающихся результатов. Поэтому самым большим своим достижением в Coleman Services я считаю построение своей команды профессионалов, состоящей из трех человек.

Ваши планы
Расти, развиваться самой, развивать команду, делать все возможное для того, чтобы наши клиенты были удовлетворены предоставляемыми услугами и, в первую очередь, обращались за помощью к нам. И, безусловно, двигаться только вперед, на встречу новым достижениям и успехам. ■

ФИО:
Мурашова Олеся
ВОЗРАСТ: 26 ЛЕТ
ОБРАЗОВАНИЕ:
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ (МИИТ), ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ, ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО СЕРВИСА И ТУРИЗМА, С ОТЛИЧИЕМ
ДОЛЖНОСТЬ:
СТАРШИЙ МЕНЕДЖЕР ПО РАБОТЕ С КЛИЕНТАМИ, ОТДЕЛ ПО ПОДБОРУ ПОСТОЯННОГО ПЕРСОНАЛА
СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:
4 ГОДА

www.coleman.ru

Danone



Будучи студентом четвертого курса, я участвовал в игре TRUST компании Danone, и вот с октября 2007 года я начал свою карьеру в компании на позиции Стажера отдела логистики в городе Тольятти. За время работы я прошел профессиональный путь с позиции Регионального аналитика отдела логистики, затем развивался как Специалист по оптимизации логистических операций и впоследствии занял ответственную позицию Супервайзера по продуктивности в отделе Supply Chain.

1,5 года назад компания помогла мне организовать переезд в Москву и стать сотрудником Центрального офиса. Ранее у меня не было опыта руководящей работы и собственной команды, но мне всегда было особенно интересно получить такой опыт, и компания Danone предоставила мне новую возможность стать Менеджером по охране труда и пищевой безопасности в Supply Chain. На сегодня у меня сформировалась молодая и дружная команда из четырех талантливых супервайзеров. Мы разрабатываем и внедряем инновационные проекты по охране труда и качеству логистических операций по всей России, проводим тренинги для наших коллег и имеем возможности путешествовать по стране и миру с визитами в центры дистрибуции Danone.

Признаюсь честно, еще 4 года назад, не имея опыта работы, я вряд ли мог четко сказать, в какой области я хочу работать. Однако, компания Danone предоставила мне уникальную возможность проявить свои способности в различных областях Supply Chain, в дружной и профессиональной команде!

Друзья, а, возможно, и будущие коллеги!

Главное в работе – драйв и интерес. Мы часто представляем себе область, в которой хотим работать, но, поработав в ней, начинаем задумываться о чем-то другом. К сожалению, сменить ее мы можем не всегда, а значит, работа может не приносить нам должного удовлетворения. Поэтому, профессионализм твоих коллег, готовность руководителей обсудить дальнейшее развитие, возможность участия в проектах других отделов, помогают понять свои сильные стороны и области для развития, понять, в какой сфере вы действительно желаете работать. В компании Danone вы можете найти все это, а значит - стать настоящим профи!

- **ФИО:** **Ахметжанов Руслан**
- **ВОЗРАСТ:** 24 ГОДА
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АЭРОКОСМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ. ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ. СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ «ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»
- **ДОЛЖНОСТЬ:** МЕНЕДЖЕР ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПИЩЕВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОТДЕЛА SUPPLY CHAIN
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 3,5 ГОДА

www.danone.ru

General Motors



Писать о General Motors, моей любимой компании, – одно удовольствие!

Пожалуй, это одна из лучших компаний в России с точки зрения положения на рынке, длительной истории, портфеля брендов, а главное – заботы о персонале.

GM имеет возможность балансировать, имея в наборе как такие крупные массовые марки как Opel и Chevrolet, так и премиальную марку Cadillac.

Наличие нескольких марок в портфеле позволяет сотрудникам иметь опыт работы в разных автомобильных сегментах, что открывает самые радужные перспективы в плане карьеры внутри компании. Чрезвычайно важный аспект – в GM достаточно низкая текучесть кадров: есть люди, которые работают в компании по 10-12 лет, и таких очень много. Для меня это было немаловажным фактором при выборе места работы.

Помимо «лавирования» между марками есть возможность перемещаться и между функциональными подразделениями: от продаж и маркетинга до послепродажного обслуживания и связей с общественностью.

Моя карьера в GM началась после 4 лет работы в маркетинге. В GM я пришла в 2007г. на позицию Специалиста по промо акциям. Первое время я занималась любимой маркой Chevrolet, несколько лет подряд поддерживающей статус Иностранного бренда №1 в России. Мои задачи заключались в подготовке Московского Международного Автосалона, популяризации гонок WTCC в России в части успехов Chevrolet, поддержка горячей линии всех трех марок GM. На празднование 100-летия компании я организовывала путешествие руководителей всех дилерских центров GM в Дюссельдорф (Кельн) на торжественное мероприятие, посвященное этому событию.

Но пришло время развиваться внутри компании, и мне повезло, что руководитель Отдела продаж и маркетинга Люксовых марок (до этого GM являлся официальным дистрибьютором также Hummer и Saab) предоставил мне шанс стать Бренд-менеджером уникальной марки Cadillac.

За последние 2 года я очень выросла в профессиональном плане: основной упор был сделан на планировании, контроле, управлении маркой. Сейчас для нас важно поддерживать правильные конкурентные цены. За это время я провела Московский Международный Автосалон для марки Cadillac, мы вывели на рынок новые продукты Cadillac SRX, Cadillac Escalade Hybrid, Cadillac. CTS Coupe.

Я искренне надеюсь, что это только начало моей карьеры в компании General Motors! ■

ФИО:
Зеленская Юлия Игоревна
ВОЗРАСТ: 29 ЛЕТ
ОБРАЗОВАНИЕ:
МГУ ИМ. М.В.ЛОМОНОСОВА, ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
ДОЛЖНОСТЬ:
БРЕНД-МЕНЕДЖЕР МАРКИ CADILLAC
СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:
4 ГОДА

www.gm.com

JTI Marketing & Sales



- **ФИО:** Юлия Савидова
- **ВОЗРАСТ:** 25 ЛЕТ
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** МГПУ, КРАСНЫЙ ДИПЛОМ
- **ДОЛЖНОСТЬ:** РУКОВОДИТЕЛЬ ОТДЕЛА МАРКЕТИНГОВЫХ И АДМИНИСТРАТИВНЫХ ЗАКУПОК
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 5,5 ЛЕТ

В 2005 г. в кадровом агентстве мне предложили вакансию координатора отдела закупок в мультинациональной табачной компании. На тот момент я и представления не имела, чем занимаются закупки.

До сих пор помню, выходя из офиса JTI после интервью подумала тогда: «Здесь можно только мечтать работать!».

Через месяц мне сделали предложение о работе. Как я была рада, что из всех кандидатов выбрали именно меня.

Особенно запомнился первый рабочий день, современный офис, молодой коллектив, отзывчивость и дружелюбие коллег.

Опыт работы координатором отдела оказался для меня очень ценным, я познакомилась почти со всеми сотрудниками Компании, узнала, чем занимаются другие отделы и изучила Компанию в целом.

В то время основную долю моих обязанностей составляли административные задачи, однако благодаря доверию и поддержке руководителей мне поручали и серьезные проекты, которые я успешно реализовывала.

В 2007 году произошло слияние JTI с Gallaher и в отделе закупок также произошли серьёзные изменения. Я стала менеджером по административным закупкам.

В 2008 году меня назначили менеджером отдела административных закупок, с командой из 7 человек.

Стало ещё интереснее… временами было не просто, но моя работа всегда приносила мне удовольствие, гордость за достигнутые отделом результаты и вдохновляла меня на дальнейшие свершения.

В апреле 2010 года руководитель отдела ушла в декретный отпуск и вот уже почти год я занимаю должность руководителя отдела маркетинговых и административных закупок и руковожу коллективом из 17 человек.

Год был непростым, произошло много затрагивающих нашу деятельность изменений. Радует, что не смотря на сложности, мы с командой перевыполнили все поставленные цели и уверенно идем вперед. В JTI работают настоящие профессионалы, работать с которыми одно удовольствие.

В 2009 году по итогам внутреннего отбора я была зачислена на программу корпоративного университета «Икусей» в Международном институте менеджмента Линк. В конце прошлого года я получила диплом по Операционному менеджменту и приобрела неоценимый багаж знаний.

Помимо этого я ежегодно проходила разнообразные профессиональные тренинги, участвовала в международных тренингах по переговорам в штаб-квартире в Женеве.

Студентам хочу пожелать удачи в поиске первой работы и успешного трудоустройства в крупную мультинациональную Компанию с перспективами роста и развития. ■

www.jti.com.

L'Oréal

L'ORÉAL



В 1996 г. я закончил Балтийскую государственную академию рыбопромыслового флота, специальность – «Эксплуатация судовых энергетических установок». Свою карьеру в компании я начал в 1997 г., когда ЗАО «Л'Ореаль» еще называлось ЗАО «Русбел». Я был торговым представителем в городе Калининград и отвечал за продажи марок L'Oréal Paris, Garnier, Maybelline New-York. Через год я перешел на должность руководителя сектора в городе Санкт-Петербург по марке L'Oréal Paris. Тогда наша страна переживала нелегкие времена – случился финансовый кризис. Но компания выстояла, и я стал ответственным за сектор Север–Белоруссия по маркам L'Oréal Paris, Garnier, Maybelline New-York.

В 2004 г. компанией было принято решение о разделении марок на разные бизнес-подразделения, и я возглавил регион Урал–Сибирь–Дальний Восток по маркам Garnier и Maybelline New-York. Через год работы директором региона я был назначен на должность коммерческого директора классической дистрибуции (магазины, не относящиеся к категории сетевых магазинов самообслуживания) Garnier и Maybelline New-York, а затем я перешел на аналогичную позицию по марке L'Oréal Paris.

С января 2010 г. в рамках марки я возглавляю всю коммерческую службу L'Oréal Paris и поддерживающие отделы: поддержка продаж и трейд-маркетинг, администрация, коммерческая статистика, планирование продаж.

Для меня работа на такой позиции – это большой вызов, так как, в первую очередь, моя команда очень большая (280 человек), она объединяет людей с различными характерами, возрастом, опытом и образованием. А также моя работа требует решения многих задач одновременно. С одной стороны, это сложно, но, с другой – в этом и заключается основной интерес.

Что больше всего я люблю в своей работе? Наверное, возможность общаться с абсолютно разными людьми, учиться у них и отдавать свои знания, принимать решения и брать ответственность на себя, добиваться выполнения поставленных задач, управлять многообразием. Личный совет всем, кто хочет работать в нашей компании, – не бояться сложностей, быть открытым к новым знаниям, подходить к выполнению своих задач креативно, уметь рисковать, любить и ценить красоту, разделять ценности компании, уважать окружающих, привносить инновации, добиваться результатов!

И последнее: вы должны помнить, что наша компания – это не только наша продукция (шампуни, краски для волос, уходы за телом и лицом, декоративная косметика….), а это прежде всего люди, которые все это разрабатывают, производят, доставляют в точки продаж, продают и делают презентации, считают наши финансы! И это - самая большая ценность L'Oréal. ■

ФИО: **Батурин Сергей Владимирович**
ВОЗРАСТ: 36 ЛЕТ
ОБРАЗОВАНИЕ: БАЛТИЙСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ РЫБОПРОМЫСЛОВОГО ФЛОТА
СПЕЦИАЛЬНОСТЬ: ЭКСПЛУАТАЦИЯ СУДОВЫХ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ УСТАНОВОК
ДОЛЖНОСТЬ: КОММЕРЧЕСКИЙ ДИРЕКТОР, L'OREAL PARIS, РОССИЯ
СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ: 14 ЛЕТ

www.loreal.com.ru

Microsoft

Microsoft



- ФИО: Евгения Котович
- ВОЗРАСТ: 23 ГОДА
- ОБРАЗОВАНИЕ: МГУ ИМ. ЛОМОНОСОВА, ВМК
- ДОЛЖНОСТЬ: ИНЖЕНЕР ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ПО РАЗРАБОТКЕ ПО
- СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ: 1 ГОД

Почему ты выбрала Microsoft?
Когда я поступала на факультет Вычислительной математики и кибернетики в МГУ, меня спросили, почему я выбрала именно этот факультет. Я ответила, что после его окончания я смогу пойти работать в Microsoft. В тот момент это была скорее шутка, но чем больше в процессе учебы я знакомилась с нашими продуктами и сотрудничала с лабораторией Microsoft (которая находится на нашем факультете), тем больше я хотела здесь работать. Я видела, каких умных и целеустремленных людей привлекает компания, и я хотела стать одним из них.

Расскажи поподробнее о своей работе, о своем подразделении.
Я работаю в отделе Премьер-поддержки инженером технической поддержки по разработке ПО. Премьер-поддержка – это организация, оказывающая сервисные услуги проектирования, внедрения и эксплуатации систем, построенных на технологиях Microsoft для корпоративных заказчиков. В мою область работы входит решение инцидентов и критических ситуаций с ПО Microsoft, а также рекомендации по практикам эксплуатации ПО. Моя специализация – это всё, что связано с разработкой: .NET, Visual Studio, TFS, IIS и так далее. В действительности, технологий, с которыми приходится сталкиваться каждый день, очень много, поэтому даже после окончания университета у меня есть возможность постоянно учиться.

Что тебе дала программа MACH?
MACH – это программа привлечения молодых специалистов, которая, во-первых, дала мне возможность начать работу в такой престижной компании сразу после окончания университета и не имея опыта работы.
Во-вторых, благодаря ей, я смогла быстро познакомиться с коллегами по всему миру, с которыми легко и интересно делиться опытом и профессиональными знаниями.
И в-третьих, эта программа дала мне возможность посмотреть мир, участвуя в различных тренингах. Я была на тренингах в Ирландии, теперь собираюсь в июле поехать в США.

Что ты могла бы пожелать выпускникам этого года?
Дорогие выпускники, хочу пожелать вам никогда не переставать учиться и мечтать. У вас есть большое преимущество – в данный момент перед вами открыты все дороги. Главное прислушайтесь к себе и постарайтесь понять, чем бы вы действительно хотели заниматься. Когда я пришла работать в Microsoft, первое время я недоумевала: «Как такое может быть? Я занимаюсь тем, что мне нравится и мне еще и платят за это?».
Пусть и у вас будет так же. ■

www.microsoft.com

Nuffic Neso Russia



Почему Вы решили продолжить учебу?
В 2005 году я начал работать в Финансбанке, который в 2007 году был переименован в Кредит Европа Банк, в Департаменте кредитования малого и среднего бизнеса. В какой-то момент мне стало ясно, что для дальнейшего продвижения по карьерной лестнице в банковской отрасли мне необходимо образование в области финансов. Бизнес школа в Амстердаме (Amsterdam Business School) сразу попала в мое поле зрения, когда я стал искать информацию об образовании в интернете. Я мог претендовать на стипендию, при этом программа длилась всего один год. Эти факторы и определили мой выбор Амстердамской бизнес-школы.

Что собой представляет учебный процесс в Голландии?
У нас были преподаватели со всего мира, и в этом, как мне показалось, учебный процесс похож на американский стиль образования. В общем, курс был очень насыщенным, большое количество времени уделялось индивидуальной работе, в то же время проводилось много групповых занятий с уклоном на развитие практических навыков, таких как, например, умение проводить презентации. Мои сокурсники были также из разных стран, что создавало особую межкультурную атмосферу, и у меня была возможность практиковать турецкий язык, учить голландский, говорить по-русски, а учиться на английском.

Удается ли Вам применять знания, полученные в Голландии, на нынешней работе?
После завершения учебы в Нидерландах вы можете оставаться год в стране и искать работу. Я воспользовался этой возможностью, но это было лето 2008 года, когда в Европе был уже кризис. Один из моих однокурсников из России устроился в Альфа Банк в Москве, что заставило меня рассмотреть вариант с возвращением в Россию как более надежный. Вернувшись в Россию, я рассмотрел несколько хороших предложений о работе и устроился в Нордеа Банк в Департамент кредитных рисков.

Учеба в Голландии, безусловно, помогла мне в развитии моей карьеры. Я очень рад, что получил степень магистра. Без этого образования я не смог бы заниматься тем, чем я занимаюсь сейчас. Я абсолютно уверен, что необходимо получить сильные теоретические знания, чтобы быть специалистом в своей области, и как раз это я получил от Amsterdam Business School. ■

Nuffic Neso Russia – Study in Holland

- **ФИО:** Сергей Львов
- **ВОЗРАСТ:** 28 ЛЕТ
- **ОБРАЗОВАНИЕ В НИДЕРЛАНДАХ:** AMSTERDAM BUSINESS SCHOOL (THE NETHERLANDS)
- **МЕСТО РАБОТЫ:** БАНК NORDEA
- **ДОЛЖНОСТЬ:** CREDIT MANAGER
- **СТАЖ:** 5 ЛЕТ

www.nesorussia.org

PricewaterhouseCoopers



- **ФИО:** Павел Костюченко
- **ВОЗРАСТ:** 26 ЛЕТ
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. ЛОМОНОСОВА
- **ДОЛЖНОСТЬ:** СТАРШИЙ КОНСУЛЬТАНТ, АКТУАРИЙ
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 4 ГОДА

Немного о себе

Я учился на механико-математическом факультете МГУ. Многие уверены, что там занимаются только теоретической математикой и наукой, которые далеки от практических приложений и реальной жизни. Однако, это не совсем так. После первых двух лет фундаментальной математики, одинаковой для всех групп, студентам предоставляется право выбора направления дальнейшего обучения. Голова шла кругом от насыщенной теории, хотелось разнообразия, и было интересно, где все это может применяться. Мой выбор пал на кафедру Теории вероятностей, где студенты актуарно-финансовой группы помимо общего курса получают основы финансовой математики, экономики, страхования и теории риска.

Как началась моя карьера

Будучи студентом, я работал в страховой компании, однако, по окончании университета мне поступило предложение поучаствовать в конкурсе PwC на должность актуария. Это было для меня заманчивым предложением, потому что я всегда считал, что работать в PwC очень престижно. От других кандидатов меня отличало хорошее знание математики и небольшой опыт работы актуарием, но одно из основных требований к кандидатам – знание английского языка – было для меня приговором. Я его совсем не знал. Представители PwC, которые проводили со мной собеседование, в итоге сделали выбор в мою пользу, однако с условием, что я выучу английский за полгода. Компания предоставила мне преподавателя, который занимался со мной индивидуально почти каждый день после работы, а мои иностранные коллеги давали мне возможность практиковаться и в течение рабочего дня. Уже после полугода я мог не только понимать язык, но и разговаривать на нем и использовать в работе.

Мое настоящее и будущее в PwC

Мне повезло, я работаю по специальности в PwC на должности актуария, именно так написано у меня в Дипломе. В нашей стране актуарии в основном работают в страховых компаниях и занимаются только тарифами и резервами. Однако спектр наших услуг гораздо шире. Уже сейчас мы занимаемся не только страховым аудитом, но и консалтингом, причем не только в сфере страхования, но и в области оценки пенсионных схем, показателей платежеспособности для компаний Европы и т.д. Преимущество работы в нашей компании в том, что московская актуарная команда PwC является центральной во всей Восточной Европе. Работа в PwC дает возможность поехать за границу, получить международный опыт, что является одной из моих целей на будущее. Мне бы хотелось развивать свои знания и участвовать в крупных проектах в офисах PwC по всему миру. ■

www.pwc.ru

Sanoma Independent Media (SIM)

Sanoma Independent Media



В школе я мечтала стать журналистом – писать статьи, брать интервью у известных и знаменитых людей. Но мечта так и оставалась мечтой, так как вопрос "куда пойти получать высшее" был за меня решен родителями. Я продолжила добрую традицию моей семьи и пошла учиться в прекрасный вуз МГУИЭ (бывший МИХМ), где учился мой папа и мой дедушка. Уже на первом курсе пошла работать в event-агентство (больше ради денег и самостоятельности, нежели ради опыта и интереса), но постепенно завертелась в этой сфере, и до сегодняшнего дня не перестаю наслаждаться этой работой.

В компанию Sanoma Independent Media я попала случайно, но удачно. Меня позвали помочь в организации большого фестиваля, который теперь уже ежегодно проводит журнал "Домашний Очаг". Тогда я работала в отделе маркетинга небольшой компании, связанной с экологией, параллельно училась на последнем курсе и писала диплом. Предложение приняла не задумываясь, даже не спросив, какая будет зарплата. Еще бы – сбылась мечта детства работать в издательском доме! Хотя, конечно, не на позиции журналиста. Плотно общавшись с редакцией и даже пробуя что-то писать (спасибо компании за то, что дает своим сотрудникам возможность пробовать себя в различных сферах деятельности), уверилась в том, что журналистика хороша только тогда, когда смотришь на все это со стороны, что писать статьи не так уж интересно, что большую часть времени редактора проводят за компьютером. В общем, это в очередной раз укрепило во мне понимание того, что в маркетинг и PR я попала не случайно и это именно то, чем я и хочу заниматься в дальнейшем. Альтернатив не было. После того, как первый фестиваль с успехом прошел, моя работа в журнале "Домашний Очаг" медленно перетекла в бумажную рутину, без которой, к сожалению, не обходится ни один отдел. Для меня это был тяжелый период, хотя стремление расти в компании и развиваться давало мне хороший стимул к работе. И, конечно, я ждала того момента, когда смогу полностью реализовать свои профессиональные навыки.

Надо сказать, что на протяжении многих лет я продолжала учиться: курсы, тренинги, мастер-классы. Именно поэтому решение о получении второго высшего я приняла за неделю. Теперь могу сказать, что годы учебы в АНХ – одни из самых ярких и насыщенных периодов в моей жизни.

Когда в журнале YES! открылась долгожданная вакансия, решение о переходе я приняла не сразу. Помогла подруга, которая сама отнесла мое резюме главному редактору YES!. С первого дня работы в YES! для меня началась новая жизнь: яркая, интересная, насыщенная – именно та, о которой я всегда мечтала. Огромную роль конечно здесь сыграл коллектив, который принял меня очень радушно и дал с первых дней почувствовать себя членом команды.

Для меня очень важно, когда в тебя верят окружающие. Благодаря этому я могу свернуть горы в буквальном смысле этого слова. За четыре года работы в YES! я выросла с позиции менеджера по маркетингу до позиции PR-директора. Можно ли назвать меня карьеристкой – думаю, что да. Я горжусь своей работой, своей компанией и тем, что мы нашли друг друга! Надеюсь, что моя любовь к профессии еще долгие годы будет взаимной! ■

ФИО:
Пруслина Евгения Владимировна
ВОЗРАСТ: 27 ЛЕТ
ОБРАЗОВАНИЕ:
1-Е ВЫСШЕЕ:
МГУИЭ, КАФЕДРА "ИНЖЕНЕРНАЯ ЭКОЛОГИЯ"
2-Е ВЫСШЕЕ:
АНХ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РФ, КАФЕДРА "УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОМ"
ДОЛЖНОСТЬ:
ДИРЕКТОР ПО СВЯЗЯМ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ
СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:
5 ЛЕТ

www.imedia.ru

TELE2

TELE2



Роман окончил Государственный Университет Управления по специальности «Маркетинг». Свой первый опыт в области сотовой связи он получил в компании Мобильные Телесистемы. Роман закончил свою деятельность в компании, занимая позицию Руководителя группы тарифной политики продукта «Джинс».

В 2005 году Роман решил покинуть компанию МТС и продолжил свою карьеру в европейской компании Tele2 Россия. Он занял позицию Директора по продукту. Уже более пяти лет Роман отвечает за продуктовую линейку компании. Он в компании выполняет достаточно обширный спектр задач, который включает, как разработку тарифных планов, так и развитие дополнительных услуг, работу с секторами B2C и B2B.

В течение 5 лет работы в компании он инициировал и воплотил в жизнь множество проектов. В 2005 году, когда Роман пришел в Tele2 Россия, компания активно осваивала новые регионы. Под началом Романа были успешно проведены запуск и развитие продукта и коммерческих инициатив на новых рынках.

В 2006 году под руководством Романа был успешно проведен пересмотр всей продуктовой линейки Tele2, за что он был премирован топ-менеджментом компании. Роман провел работу по повышению эффективности продуктового портфеля, под его началом были сформированы простые и прозрачные тарифы.

В октябре 2008 года компания Tele2 Россия, одна из первых в группе, провела успешный запуск услуги «Гудок», к 2010 году услуга была запущена во всех регионах присутствия компании. Другим стратегически важным решением, которое было инициировано Романом, стало внедрение технологии EDGE, которая обеспечила большую, по сравнению с технологией GPRS, скорость передачи данных.

В 2010 году Роман инициировал сделку с компанией «Мегафон», в результате которой Tele2 Россия может предоставлять более низкие цены на национальный роуминг. За успешную работу Роман в этом же году был выдвинут российским руководством на участие в европейской премии Kinnevik в номинации «Сотрудник года». ■

- **ФИО:** **Володин Роман Владимирович**
- **ВОЗРАСТ:** 33 ГОДА
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ, ФАКУЛЬТЕТ МАРКЕТИНГА
- **ДОЛЖНОСТЬ:** ДИРЕКТОР ПО ПРОДУКТУ
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 5 ЛЕТ

www.tele2.ru

Tupperware CIS

Tupperware®



Как начиналась твоя карьера?
Я очень люблю работать с цифрами, в школе и в университете всегда был первым на олимпиадах по математике, физике. Это мое. И в компании Tupperware я нашел свое дело. В 2008 году меня приняли на позицию менеджер по обучению дистрибьюторов в области планирования и закупок. Я много работал, проводил тренинги, объяснял все тонкости, но мне хотелось большего: играть ключевую роль в бизнесе компании. И через 6 месяцев работы мои устремления были замечены: я был переведен в отдел маркетинга на должность менеджера по планированию производства. Это повышение очень вдохновило меня. Я напрямую общался с европейскими производителями, занимался планированием поставок изделий в Россию и страны СНГ, составлял прогнозы продаж. Я получал огромное удовольствие от работы.

Как ты себя ощущаешь в должности руководителя?
Основа лидерства – это грамотное сочетание авторитета и харизмы. Легитимный авторитет обусловлен твоей занимаемой позицией, однако, харизма – это авторитет от природы. Я думаю, во мне прекрасно сочетаются эти качества. Добавьте к этому здоровое стремление к власти. Я даже скажу, что для меня деньги не главное, гораздо большую ценность имеют признание моих достижений и удовлетворение амбиций. В компании Tupperware очень развита система коучинга, что дает возможность с самого начала карьерного пути влиться в команду профессионалов, учиться у Лидеров и, таким образом, двигаться в нужном направлении. В новой должности я чувствую себя комфортно – во многом благодаря поддержке топ-менеджмента.

Твои главные достижения на позиции?
Компания Tupperware дала мне возможность развиваться профессионально, строить карьеру: в январе 2010 года я стал и.о. руководителя отдела по управлению изделиями. И уже в сентябре этого же года – полноправным Head of Product Group in Marketing Department. Я самый молодой из линейных руководителей. Мой отдел состоит из 12 человек и занимает ключевую позицию в бизнесе компании: мы занимаемся стратегическим планированием, прогнозированием продаж, ценообразованием, продвижением изделий Tupperware - определяем развитие рынка. В компании Tupperware очень развита система поощрения сотрудников за выдающиеся результаты бизнеса. Так вот, я дважды за карьеру получал награду Best of the Best – был лучшим из лучших. Мои достижения очень ценны, как для меня, так и для компании.

Твой секрет успеха?
Все просто: надо быть самим собой, быть честным по отношению к себе и другим, знать, чего ты хочешь, учиться на своих ошибках и не повторять их дважды. Помните истину: не ошибается тот, кто ничего не делает. А если есть стремление, есть цель, значит должен быть и план к его достижению. И что важно, не ставьте заоблачных целей, используйте SMART подход. И еще, на позиции руководителя главное – думать не столько о себе и собственных притязаниях, сколько о своих сотрудниках, создавать для них условия для профессионального развития и удовлетворения профессиональных амбиций. Этому я научился в Tupperware!

ФИО:
Малюткин Михаил
ВОЗРАСТ: 26 ЛЕТ
ОБРАЗОВАНИЕ:
МОСКОВСКИЙ АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (МАДИ). МОСКОВСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ ШКОЛА БИЗНЕСА (MIRBIS) – MBA – MARKETING.
ДОЛЖНОСТЬ:
РУКОВОДИТЕЛЬ ОТДЕЛА ПО УПРАВЛЕНИЮ ИЗДЕЛИЯМИ \ HEAD OF PRODUCT GROUP
СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:
3 ГОДА

www.tupperware.ru

Unilever



- **ФИО:** Калёных Евгения
- **ВОЗРАСТ:** 24 ГОДА
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Ф.М. ДОСТОЕВСКОГО
- **ДОЛЖНОСТЬ:** МЕНЕДЖЕР ПРОЕКТА
- **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:** 2,5 ГОДА

Весной 2008 года, защищая дипломный проект по оценке рисков внедрения информационных систем на примере пивоваренной компании, я даже не предполагала, что спустя 2,5 года я сама буду вести такой проект в огромной корпорации.

Когда меня спрашивают, как и почему я выбрала Unilever, честно признаюсь, что это решение изначально даже не рассматривалось при планировании карьерного пути. Тем не менее, оно оказалось верным! На момент окончания Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского у меня уже было хорошее предложение о работе в одной известной корпорации. Более того, тогда я уже более года полностью вела солидную долю бизнеса в местной IT-компании. Поэтому на отбор для программы Unilever Future Leaders я пришла скорее из интереса; однако, благополучно пройдя все этапы, я приняла предложение о работе.

На мой выбор повлияли, во-первых, безграничные возможности развития, предоставляемые компанией. В Unilever нет шаблонных карьерных решений и унифицированного подхода; здесь у каждого свой уникальный путь развития, в зависимости от профессиональных целей, личных возможностей и стремлений. Вторым важным аргументом стала социальная направленность деятельности компании – мне радостно понимать, что мои ежедневные действия приносят пользу миллионам людей!

За два года работы в компании я внесла свой вклад в работу нескольких ключевых отделов, получив при этом глубокое и всеобъемлющее погружение в основные бизнес-процессы. Я вела все маркетинговые коммуникации по первому функциональному чаю в нашем портфеле – Lipton Linea, руководила проектом по внедрению управления запасами поставщиком (Vendor Managed Inventory) с двумя крупнейшими клиентами, работала над интеграцией финансовой отчетности нашего недавнего приобретения – компании "Балтимор", оптимизировала совместно с нашими клиентами процессы по складированию и транспортировке продукции, лидировала проекты по сокращению пути нашей продукции от фабрики до полок магазинов, а также работала над оптимизацией внутреннего документооборота.

Должность своей мечты я выбрала еще за полгода до окончания программы Unilever Future Leaders. На очередной встрече с моим наставником мы единогласно пришли к тому, что может стать идеальным для меня местом работы, учитывая мои профессиональные и личные качества, предыдущий опыт в компании и до нее.

Сейчас, окончив программу, я координирую проект по оптимизации бизнес-процессов и внедрению новой информационной системы (см.выше) для группы компаний Unilever в России, Украине и Беларуси. Поражает и масштаб проекта – восемь заводов, десятки складов и тысячи сотрудников, и суть моей роли в нем – Project Management Office.

Unilever – это компания, в которой молодой специалист может быстро подняться по карьерной лестнице, развиться не только в профессиональном, но и в личном плане. Я научилась здесь управлению изменениями, коучингу, эффективному предоставлению обратной связи. В компании недавним выпускникам доверяют серьезные комплексные проекты и всячески поддерживают в их успешной реализации. Это работодатель мечты, где возможности для роста и развития безграничны! ■

www.unilever.ru



презентации
компаний

Атомредметзолото

Факты

СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК РАБОТАЕТ В КОМПАНИИ
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОАО «АТОМРЕДМЕТЗОЛОТО» ЗАНЯТО БОЛЕЕ 10 000 ЧЕЛОВЕК.
В 2010 ГОДУ ПРАКТИКУ В КОМПАНИИ ПРОШЛИ 210 ЧЕЛОВЕК.

ПОЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ:
ОАО «АТОМРЕДМЕТЗОЛОТО» ВХОДИТ В ПЯТЕРКУ КРУПНЕЙШИХ УРАНОДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ МИРА.
ПО ИТОГАМ 2010 ГОДА ОБЪЕМ ДОБЫЧИ УРАНА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УРАНОВОГО ХОЛДИНГА «АРМЗ» СОСТАВИЛ 5174 ТОННЫ

ГЕОГРАФИЯ БИЗНЕСА:
В ПОРТФЕЛЕ ОАО «АТОМРЕДМЕТЗОЛОТО» – БОЛЕЕ ДВАДЦАТИ УРАНОВЫХ И НЕУРАНОВЫХ ПРОЕКТОВ ПО ВСЕМУ МИРУ, НАХОДЯЩИХСЯ НА РАЗЛИЧНЫХ СТАДИЯХ РАЗВИТИЯ, – ОТ ГЕОЛОГОРАЗВЕДКИ ДО ИНТЕНСИВНОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ.
КРУПНЕЙШИЙ РОССИЙСКИЙ АКТИВ УРАНОВОГО ХОЛДИНГА «АРМЗ» – ПРИАРГУНСКОЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ГОРНО-ХИМИЧЕСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ (ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ КРАЙ).

О компании:

Входящий в структуру Госкорпорации «Росатом» Урановый холдинг «АРМЗ» (ОАО «Атомредметзолото») – один из лидеров мировой добычи урана.
Компания обладает 50-летним опытом разработки месторождений урана в самых разнообразных геоклиматических условиях и руководствуется высокими стандартами экологической и промышленной безопасности.
К 2015 году Урановый холдинг «АРМЗ» планирует стать первой по объему производства уранодобывающей компанией мира.

Молодежная и социальная политика:

Урановый холдинг «АРМЗ» заинтересован в привлечении перспективных молодых специалистов.
Мы приглашаем студентов и аспирантов пройти производственную/ преддипломную практику во время учебы. Мы будем рады видеть у себя студентов дневных отделений ВУЗов/ССУЗов, начиная с 3-го курса.
В случае успешного прохождения практики Вам может быть предложена работа на предприятиях Уранового холдинга «АРМЗ».

Мы заинтересованы в будущих сотрудниках следующих специальностей:

- подземная разработка месторождений полезных ископаемых;
- геотехнологические способы разработки МПИ;
- геология и гидрогеология;
- горные машины и комплексы;
- технология и техника разведки месторождений полезных ископаемых;
- электроэнергетика, электротехническое, промышленное и гражданское строительство.

Что мы предлагаем молодым сотрудникам:

- помощь в решении жилищного вопроса (предоставление служебного жилья или компенсация аренды);
- оплата проезда к месту работы;
- целевые программы профессионального/ технического обучения, развития и повышения квалификации;
- возможность ротации на другие предприятия компании;
- отличные возможности профессионального и карьерного роста, участие в программе «Резерв молодых специалистов».

Процедура обращения в компанию

Если Вы заинтересованы в прохождении производственной или преддипломной практики на одном из предприятий Уранового холдинга «АРМЗ», пришлите свое резюме по электронной почте на адрес hr@armz.ru или заполните специальную форму на сайте Компании.

ОАО «АТОМРЕДМЕТЗОЛОТО»
Телефон: +7 (495) 508-88-08
Email: hr@armz.ru

www.armz.ru



Добывающий дивизион Госкорпорации «Росатом»

www.armz.ru

- **2-е место по минерально-сырьевой базе урана в мире (741 тысяч тонн)**
- **4-е по производству среди крупнейших уранодобывающих компаний (5174 тонн в 2010 году)**
- 3 добывающих предприятия в России
- 18 урановых и неурановых проектов на 3-х континентах
- Более 10 тысяч сотрудников
- Особое внимание к экологии и защите окружающей среды
- Наследник традиций легендарного 1-го Главка Минсредмаша СССР

АРМЗ

реклама



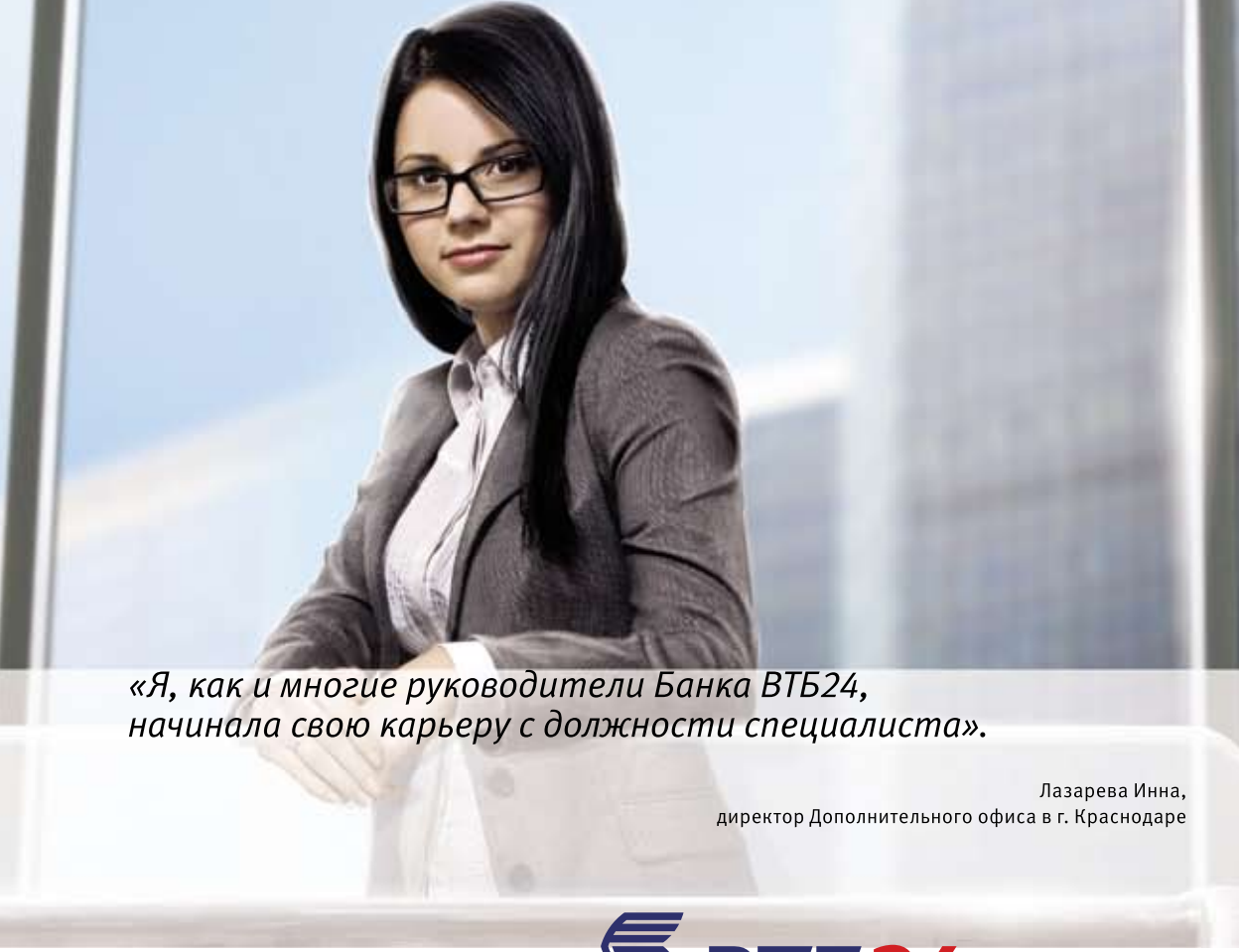
Практика в ВТБ24

Путь на вершину карьеры начинается с первой ступени

45% менеджеров, работающих в офисах продаж ВТБ24, начинали свою карьеру с должности специалиста

Если ты стремишься к развитию и нацелен на результат, то мы предлагаем отличную возможность приобрести опыт работы, профессиональные знания и навыки на практике в одном из офисов продаж 2ого розничного банка в стране.

Узнай больше и заполни анкету в любом офисе банка или на сайте
http://www.vtb24.ru/career/



«Я, как и многие руководители Банка ВТБ24, начинала свою карьеру с должности специалиста».

Лазарева Инна,
директор Дополнительного офиса в г. Краснодаре

ВТБ24

Требования к участникам программы:

- студенты 3-5 курса
- ответственность, желание обучаться
- позитивность, открытость, готовность работать в команде

Как стать участником программы:

- заполни анкету на сайте Банка, в офисе продаж Банка или в учебном заведении
- пройди тестирование и интервью

Сроки проведения программы:
С 1 июня по 31 августа 2011 г.,
продолжительность практики — от 1 до 3 месяцев

По результатам прохождения практики ты можешь быть зачислен в штат вне конкурса.

ВТБ 24 (ЗАО).
Генеральная лицензия Банка России № 1623. Реклама.

ВЕДОМОСТИ

THE WALL STREET JOURNAL | издаются совместно с | FINANCIAL TIMES



www.career.vedomosti.ru

вакансии крупнейших компаний:
от начального до высшего уровня
образовательные программы
ведущих университетов и бизнес-школ

* Ежедневное **обновление**

РЕКЛАМА

Видео Интернешнл

Кто мы

Видео Интернешнл (ВИ) — крупнейший в Восточной Европе оператор медиарекламного рынка. Компания основана в 1987 г.
ВИ обслуживает лидирующие телеканалы на территории России и в странах СНГ, российские федеральные радиостанции, журналы, интернет-ресурсы, а также сети digital indoor в супермаркетах, аэропортах, аптеках и др.
ВИ реализует рекламные возможности крупнейших российских медиахолдингов - «Первого канала», «Проф-Медиа», Национальной Медиа Группы (НМГ), Русской медиагруппы (РМГ), ЮТВ Медиа, телеканалов Discovery, Animal Planet, Fashion TV и др. Также компания предоставляет комплексные услуги в области IT и аналитики агентствам по продаже рекламных возможностей холдингов ВГТРК и СТС Медиа - «РТР-Медиа» и «ЭвереСТ-С».
В штате ВИ около 3000 сотрудников, работающих в 4 странах и 30 городах.

Наши потребности в молодых специалистах:

Стажеры
Каждый год мы набираем студентов, лучшим из которых по окончании стажировки предлагаем остаться работать в компании.
Старт программы – март-апрель. До конца мая проходят отборочные туры. В июле 10-15 финалистов проходят стажировку в компании.
Мы обеспечиваем молодых сотрудников гибким графиком работы и ждем от них выполнения серьезных рабочих задач.
О начале стажерских программ можно узнать на нашем сайте www.vi.ru и интернет-ресурсах, посвященных подбору персонала.
Молодые специалисты
Выпускники ВУЗов востребованы в различных подразделениях компании. Молодые специалисты могут претендовать на позиции ассистентов менеджеров по работе с клиентами, IT-специалистов, специалистов по документообороту, PR, HR, бухгалтеров.

Что мы предлагаем

Работа в ВИ дает стабильность, возможности для развития, интересные задачи.
ВИ заботится о своих сотрудниках, предоставляя ДМС, удобный трансфер до ближайшей станции метро, питание в офисной столовой по ценам ниже среднегородских, возможности для занятия спортом. В Компании строго соблюдаются требования трудового законодательства.
Кроме того, в ВИ серьезное внимание уделяется обучению сотрудников. Тренинговые программы постоянно совершенствуются в соответствии с потребностями компании. Сотрудники проходят все необходимые курсы повышения квалификации и сертификации.
ВИ – компания с богатой историей и развитой корпоративной культурой. Все, что стало необходимым атрибутом современной компании, существует и у нас. Корпоративные праздники, подарки на юбилеи и Новый год, спортивные соревнования, благотворительные акции, тимбилдинги, внутренний информационный портал.
ВИ когда-то была небольшой и практически «семейной» компанией. Но даже сейчас, когда численность персонала увеличилась многократно, бизнес-процессы стали регламентированными и появилось несколько офисов, ВИ удалось сохранить демократичную атмосферу, уважение и доверие к сотрудникам.

Мы ждем вас

Вы можете увидеть наши предложения о работе на сайте компании www.vi.ru в разделе «вакансии», а также на популярном ресурсе www.hh.ru

Факты

СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК РАБОТАЕТ В КОМПАНИИ
В ШТАТЕ ВИ 3 000 СОТРУДНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ В 4 СТРАНАХ И 30 ГОРОДАХ

МЫ ЖДЕМ ВАС
ВЫ МОЖЕТЕ УВИДЕТЬ НАШИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ О РАБОТЕ НА САЙТЕ КОМПАНИИ: WWW.VI.RU В РАЗДЕЛЕ «ВАКАНСИИ», А ТАКЖЕ НА ПОПУЛЯРНОМ РЕСУРСЕ WWW.HH.RU

«ВИДЕО ИНТЕРНЕШНЛ»
Телефон: +7 (495) 234-44-44
Email: hr@vi.ru
(адрес для отправки резюме)

www.vi.ru

Билайн®
живи на яркой стороне

ВымпелКом

Факты

- **В РОССИ В КОМПАНИИ РАБОТАЕТ** БОЛЕЕ 30 ТЫСЯЧ СОТРУДНИКОВ
- **АБОНЕНТСКАЯ БАЗА В МОБИЛЬНОМ СЕГМЕНТЕ** 52 МЛН ЧЕЛОВЕК
- **АБОНЕНТСКАЯ БАЗА В СЕГМЕНТЕ ШИРОКОПОЛОСНОГО ДОСТУПА** 3,3 МЛН ЧЕЛОВЕК.
- **СТАЖИРОВКУ В КОМПАНИИ** С 2006 ГОДА ПРОШЛИ БОЛЕЕ 400 СТУДЕНТОВ
- **ГЕОГРАФИЯ ПРОГРАММЫ СТАЖИРОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ «ТРЕТЬЕ ПОКОЛЕНИЕ»:** МОСКВА, СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ, ПРИВОЛЖСКИЙ, ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ, СИБИРСКИЙ, УРАЛЬСКИЙ, ЮЖНЫЙ И СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ РЕГИОНЫ, КАЗАХСТАН, УЗБЕКИСТАН, АРМЕНИЯ, КАМБОДЖА

Наша миссия:

Мы помогаем людям получать радость от общения, чувствовать себя свободными во времени и пространстве.

О компании:

ОАО "ВымпелКом" входит в группу компаний "ВымпелКом Лтд", которая является одной из крупнейших в мире групп операторов, предоставляющих интегрированные телекоммуникационные услуги, включая услуги связи и передачи данных на основе широкого спектра технологий беспроводной и фиксированной связи, а также широкополосного доступа в Интернет, в России, Украине, Казахстане, Узбекистане, Таджикистане, Армении, Грузии, Кыргызстане, Вьетнаме, Камбодже, Лаосе, Алжире, Бангладеше, Пакистане, Бурунди, Зимбабве, Намибии, Центральноафриканской Республике, Италии и имеет косвенное участие в акционерном капитале Globalive Wireless Canada (“Wind Mobile”). «ВымпелКом» ведет операции по всему миру на территории с общим населением около 843 миллионов человек. Компания предоставляет услуги под брендами «Билайн», «Киевстар», «djuice», «Wind», «Infostrada», «Mobilink», «Leo», «Banglalink», «Telecel» и «Djezzy». Акции «ВымпелКом Лтд.» котируются на Нью-Йоркской фондовой бирже под символом VIP.

С момента выхода на Нью-Йоркскую фондовую биржу «ВымпелКом» из года в год признается многочисленными независимыми аналитиками, агентствами и организациями, как компания, занимающая лидирующее положение в России с точки зрения корпоративного управления и прозрачности. Эти принципы всегда являлись важными элементами в системе основных ценностей Компании.

Начиная с 2005 года «Билайн» остается одним из лидеров в рейтинге самых дорогих российских брендов по версии авторитетной международной организации Interbrand Group. Известное исследовательское агентство «Millward Brown Optimor» включило «Билайн» в престижный список ста самых дорогих брендов мира со стоимостью 8,16 миллиарда долларов. Также бренд «Билайн» был признан одним из двенадцати самых дорогих мировых брендов на рынке телекоммуникаций в рейтинге «Brandz».

Компания уделяет большое внимание своей репутации привлекательного работодателя и не раз получала награды и премии в области HR, в том числе неоднократно побеждала в конкурсе «HR-бренд года», проводимом компанией Head Hunter.

Корпоративные принципы:

- Только совместные действия приводят к наиболее качественному результату, являются важнейшей составляющей эффективности работы всей команды.
- Нас окружает атмосфера сотрудничества. Мы учимся друг у друга. Наша работа организована так, что каждый из нас знает, кто и что должен делать. Мы умеем планировать и эффективно использовать все наши ресурсы. Мы помогаем друг другу и стремимся вместе находить простые решения для достижения лучшего результата.

Кого мы приглашаем:

Талантливых, успешных и целеустремленных студентов старших курсов и выпускников вузов на стажировку. Мы заинтересованы в студентах, как технических, так и гуманитарных вузов, преуспевающих в учебе, с хорошим уровнем владения английского языка и профильным образованием, соответствующим направлениям (IT, технические направления в области телекоммуникаций, маркетинг, реклама, PR, финансы, логистика, HR, разработка, внедрение и дизайн продуктов и услуг, юриспруденция). При отборе кандидатов мы ориентируемся на стремление студентов к освоению профессиональной области, а также на ключевые компетенции, такие как вовлеченность в бизнес, открытость, ориентация на клиента, инициативность, эффективное взаимодействие, профессионализм. «ВымпелКом» рассматривает своих сотрудников, как одно из главных достояний компании, отдавая предпочтение открытой корпоративной культуре, которая позволяет каждому специалисту полностью реализовать свои способности.

Мы предлагаем:

Мы предлагаем уникальную программу стажировки и развития молодых специалистов «Третье поколение», которая ориентирована на подготовку кадрового резерва компании ОАО «ВымпелКом». Целевая аудитория – талантливые студенты и выпускники вузов, желающие построить свое профессиональное будущее в одной из крупнейших корпораций. Отличительная черта стажировок в «Билайн» – получение уникального опыта с привлечением стажера к текущим проектам компании, практическая работа в выбранном направлении бизнеса.
Для каждого стажера мы предлагаем индивидуальный план стажировки и назначаем персонального наставника, а также обучение в Билайн Университете.

Стажировка начинается 1 июля, длится целый год и состоит из 2-х этапов:

1 этап (Июль-Август) работа в выбранных подразделениях компании с полной занятостью.
2 этап (Сентябрь – Июнь) стажеры, успешно прошедшие первый этап продолжают работу в компании, накапливая экспертизу в выбранном направлении деятельности, и совмещают работу с учебой (гибкий график).
Лучшие стажеры получают предложения перейти в штат на постоянную работу!

Как попасть на стажировку?

Заполните анкету на сайте компании http://about.beeline.ru/vacancies/students.wbp или отправьте свое резюме с указанием направления стажировки и на электронный адрес graduate@beeline.ru.
В случае нашей заинтересованности (если кандидат соответствует заявленным требованиям) сотрудник отдела по подбору персонала свяжется с вами в течение недели. Кандидаты на стажировку проходят несколько этапов отбора: тестирование, деловая игра, интервью с сотрудником отдела подбора персонала и интервью с будущим руководителем.
По всем вопросам, связанным со стажировкой в «Билайн», вы можете обращаться по телефону: (495) 910-59-50

ГРУППА КОМПАНИЙ «ВЫМПЕЛКОМ» ЛТД.
Офис Штаб-квартира:
127006 Москва, ул. Краснопролетарская, д. 4
Телефон: +7 (495) 725-07-00,
+7 (495) 910-59-50
Факс: +7 (495) 725-07-34
Email: job@beeline.ru – для соискателей с опытом работы
graduate@beeline.ru – для студентов и выпускников на программу стажировки

www.beeline.ru

ГлаксоСмитКляйн

Факты

- **НАША МИССИЯ**
  УЛУЧШАТЬ КАЧЕСТВО ЖИЗНИ ЛЮДЕЙ, ЧТОБЫ ОНИ МОГЛИ ДЕЛАТЬ БОЛЬШЕ, ЧУВСТВОВАТЬ СЕБЯ ЛУЧШЕ И ЖИТЬ ДОЛЬШЕ
- **НАШИ ЦЕННОСТИ**
  - УВАЖЕНИЕ К ЛЮДЯМ
  - ФОКУС НА ПАЦИЕНТА
  - ПРОЗРАЧНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
  - ЧЕСТНОСТЬ И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ В РАБОТЕ
- **ГЕОГРАФИЯ БИЗНЕСА**
  ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ ОТКРЫТЫ В 114 СТРАНАХ МИРА
- **ЧИСЛЕННОСТЬ КОМПАНИИ**
  В МИРЕ: БОЛЕЕ 90 000 ЧЕЛОВЕК
  В РОССИИ: БОЛЕЕ 1500 ЧЕЛОВЕК
- **ПРОГРАММА НАБОРА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**
  ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ КРУГЛОГОДИЧНО

О компании

Перед нами стоит трудная и благородная миссия - улучшать качество жизни людей, чтобы они могли делать больше, чувствовать себя лучше и жить дольше. Эта миссия вдохновляет нас на разработку инновационных препаратов и продуктов, которые помогают миллионам людей во всем мире.

Однако лидерство предполагает ответственность. По всему миру компания ГлаксоСмитКляйн придерживается высочайших этических принципов ведения бизнеса, нацеленного на решение важнейших задач здравоохранения. В России компания участвует в государственных программах, работает на коммерческом рынке, активно инвестирует в исследования, проводит социально-ответственную политику.

С 1997 года в России запущено совместное производство вакцин на предприятии «СмитКляйн Бичем – Биомед». В 2010 году компания заключила Соглашение о стратегическом партнерстве с российской производственной фармацевтической компанией «Биннофарм» для организации масштабного российского производства инновационных вакцин.

Студентам и молодым специалистам!

Мы гордимся нашей программой летней стажировки для студентов, которая успешно проводится в компании уже пятый год. Мы отбираем наиболее способных студентов третьих и четвертых курсов ВУЗов и приглашаем их на стажировку в период летних каникул. Во время стажировки студенты работают над бизнес-проектами в интересующих их подразделениях. Таким образом, у них появляется возможность попробовать свои силы в корпоративной среде и определиться со своими приоритетами, чтобы после окончания ВУЗа сделать правильный выбор.

Мы также приглашаем выпускников ВУЗов и молодых специалистов на работу в качестве медицинских представителей. На этапе приёма в компанию они проходят программу тренингов, которые позволяют быстро овладеть необходимыми навыками и повысить свой профессиональный уровень, чтобы иметь возможность претендовать на менеджерские позиции в будущем.

Наша компания выростила не одно поколение лидеров, и если вы разделяете наши ценности, вы обязательно сможете реализовать себя в ГлаксоСмитКляйн!

Факты и Цифры:

– Первая из компаний, ныне входящих в состав ГлаксоСмитКляйн, образовалась в 1715 году.
– Пять исследователей компании ГлаксоСмитКляйн за свои выдающиеся успехи были удостоены Нобелевской премии.
– Общая численность сотрудников компании в мире превышает 90 тысяч человек, из них 16 тысяч – специалисты с ученой степенью.
– Представительства компании открыты в 114 странах мира.
– В России зарегистрировано более 120 наших препаратов.
– Каждую секунду компания поставляет более 35 доз вакцин по всему миру.
– Каждую минуту в мире выписываются более 1,100 рецептов на препараты ГлаксоСмитКляйн.
– Каждый час в разработку новых препаратов компания инвестирует более £ 300,000.
– Каждый год мы производим 9 млрд. таблеток Tums, 6 млрд. таблеток Panadol и выпускаем 600 млн. тюбиков зубной пасты.

GLAXOSMITHKLINE PHARMACEUTICALS
121614 Москва,
ул. Крылатская, 17/3
Телефон: +7 (495) 777-89-00
Факс: +7 (495) 777-89-01
GLAXOSMITHKLINE CONSUMER HEALTHCARE
121614 Москва,
ул. Крылатская, 17/3
Телефон: +7 (495) 777-89-00
Факс: +7 (495) 777-89-51
www.glaxosmithkline.ru
Email: resume@gsk.com
(адрес для отправки резюме)

www.glaxosmithkline.ru

Do more, feel better, live longer*



ГлаксоСмитКляйн – одна из ведущих мировых фармацевтических компаний с долей рынка 5,3%, что является большим достижением в фармацевтической индустрии. ГСК работает в сфере здравоохранения по всему миру, занимаясь собственными научными исследованиями, разработкой и производством лекарственных средств, вакцин и товаров широкого потребления, связанных с заботой о здоровье людей.

gsk GlaxoSmithKline

* Делать больше, чувствовать себя лучше и жить дольше

Группа компаний EFES в России

Факты

- КАЖДОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО В ПИВОВАРЕНИИ СОЗДАЕТ ДЕСЯТЬ РАБОЧИХ МЕСТ В СМЕЖНЫХ ОТРАСЛЯХ
- ПИВО, ПРОИЗВЕДЕННОЕ НА ЗАВОДАХ ГРУППЫ КОМПАНИЙ EFES В РОССИИ, МОЖНО КУПИТЬ В 15 СТРАНАХ МИРА
- НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИИ ДЕЙСТВУЕТ 99 ОФИСОВ ГРУППЫ КОМПАНИЙ EFES, 5 ПИВОВАРЕН И 4 СОЛОДОВНИ

EFES: Мы варим пиво с душой и любовью!

Группа компаний EFES сегодня известна как один из крупнейших производителей пива в России и ведущих инвесторов в пищевую промышленность. Между тем, наша история началась сравнительно недавно – первая пивоварня ГК EFES открылась в посткризисном 1999 году. Чуть больше десятилетия потребовалось для того, чтобы пройти путь от небольшого завода до крупнейшей пивоваренной группы.

Мы развиваемся:

В 1999 году международная пивоваренная компания EFES Beer Group открыла в Москве собственное производство – первый завод нынешней ГК EFES. Сегодня наши производственные мощности представлены в крупнейших городах России – Москве, Казани, Ростове-на-Дону, Новосибирске и Уфе, а сеть торговых представительств простирается от Калининграда до Владивостока. Сегодня в нашем портфеле 12 известных брендов, в том числе – Efes Pilsener, Bavaria, Warsteiner, Старый мельник, Белый медведь.

Мы сохраняем оптимизм и... выигрываем:

В 2009 году пивоваренная индустрия России испытала влияние экономического кризиса, обусловившего 4,8%-ное сокращение производства. С 1 января 2011 года вступило в силу повышение акцизных сборов на пивоваренную продукцию, которое повлекло за собой рост цен и стало причиной сокращения производства на 5,7%. В этой ситуации мы сохранили оптимизм и добились роста вопреки кризису – ГК EFES завершила 2010 год с 12%-ным ростом объемов продаж. Это стало возможным благодаря нашим сотрудникам – преданным своему делу, готовым к нестандартным решениям, открытым для новых идей.

Мы мотивируем:

Сотрудники ГК EFES обеспечиваются достойной заработной платой, обязательным и добровольным медицинским страхованием, бесплатным питанием, корпоративным транспортом от/до завода, оплачиваемым отпуском и другими льготами, а также участием в программах корпоративного обучения и широкими возможностями для карьерного роста.

Мы привлекаем молодых специалистов:

Если Вы хотите строить свою карьеру в стабильной и успешной компании, работать над интересными и масштабными проектами, расти и развиваться в дружном коллективе профессионалов, мы будем рады видеть Вас в нашей команде!
Наша команда – это наш успех. Мы ищем людей, которые стремятся реализовать себя в карьере, легко обучаются, идут к цели, умеют работать в команде и широко мыслят. Стремительный рост позволяет нам принимать на работу новых сотрудников и повышать действующих.

Ознакомиться с открытыми вакансиями можно на сайте нашей компании **www.efesrussia.ru** в разделе «Карьера / Вакансии». Если Вы не обнаружили подходящей позиции, пришлите свое резюме на электронный адрес **human@efesrussia.ru**. Мы обязательно свяжемся с Вами!

До встречи в ГК EFES!



ГРУППА КОМПАНИЙ EFES В РОССИИ
Ул. Подольских курсантов, д. 15б
Телефон: +7 (495) 797-98-00
E-mail: human@efesrussia.ru

www.efesrussia.ru

ГРУППА КОМПАНИЙ EFES В РОССИИ

EFES

ХОЧЕШЬ ПРЕУСПЕТЬ?
СДЕЛАЕМ ЭТО ВМЕСТЕ!!!





EFES Pilsener
Dolce Iris
Bavaria
Сокол
Старый Мельник
Gold MINE BEER
Green BEER
Белый Медведь
Жигулёвское
Восточная Бавария

реклама

ЧРЕЗМЕРНОЕ УПОТРЕБЛЕНИЕ ПИВА ВРЕДИТ ВАШЕМУ ЗДОРОВЬЮ!

Deloitte.

Делойт

Факты

- ПО ИТОГАМ 2010 ГОДА МЕЖДУНАРОДНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ ФИРМ «ДЕЛОЙТ» С ВЫРУЧКОЙ БОЛЕЕ 26 МЛРД ДОЛЛАРОВ США СТАЛО ЛИДЕРОМ НА МИРОВОМ РЫНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УСЛУГ.
- В ОФИСАХ «ДЕЛОЙТА», РАСПОЛОЖЕННЫХ В 147 СТРАНАХ МИРА, РАБОТАЮТ БОЛЕЕ 168 ТЫС. СОТРУДНИКОВ.
- В РОССИИ КОМПАНИЯ РАБОТАЕТ С КОНЦА 1980-Х ГОДОВ.
- РАЗЛИЧНЫЕ АВТОРИТЕТНЫЕ ИЗДАНИЯ (ТАКИЕ КАК FORTUNE) ПОСТОЯННО ВКЛЮЧАЮТ «ДЕЛОЙТ» В СПИСОК ЛУЧШИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ.



О нас

Компания «Делойт», СНГ — одна из ведущих международных аудиторско-консалтинговых фирм. Она была основана более 150 лет назад в Англии, где родилась профессия аудитора. Офисы «Делойта» в СНГ расположены в Москве, Санкт-Петербурге, Южно-Сахалинске, Киеве, Минске, Баку, Тбилиси, Алматы, Астане, Атырау, Актау, Бишкеке, Ташкенте и Душанбе. В странах СНГ компания предоставляет полный спектр услуг, включая аудит, консультации по налогообложению и праву, услуги в области корпоративных финансов и корпоративного управления, а также управленческое консультирование.

Перспективы развития

Компания «Делойт» в СНГ стремительно развивается, постоянно дополняя и расширяя спектр своих услуг в зависимости от изменений и тенденций на международных и внутренних рынках. Благодаря этому наши сотрудники имеют возможность быстро развиваться и делать успешную карьеру. Мы ведем постоянный поиск талантливых, энергичных кандидатов, заинтересованных в том, чтобы работать в «Делойте» и повышать свой профессиональный уровень. Молодые специалисты, работающие в нашей компании, получают уникальную возможность не только внести свой вклад в развитие российского бизнеса, но и в перспективе пройти стажировку в офисе «Делойта» за рубежом.

Программа набора молодых специалистов

Ежегодно «Делойт» проводит набор молодых специалистов и студентов на начальные позиции в различные департаменты компании. Мы приглашаем не только выпускников ВУЗов на полную занятость, но и студентов III-IV курсов, готовых совмещать учебу и работу. Основным условием приема на работу является соответствие личностных характеристик и образования кандидата предъявляемым требованиям. Мы предлагаем выпускникам и студентам высших учебных заведений:

- Построить динамичную карьеру.
- Начать работать в команде высококвалифицированных специалистов.
- Приобщиться к корпоративной культуре, которая учит быстро принимать эффективные решения и позволяет выразить и реализовать свои идеи.
- Пройти профессиональное обучение.
- Получить опыт работы с компаниями мирового масштаба.

Ты молодой специалист? У тебя есть знания и желание их использовать? Ты готов к стремительному карьерному росту? Мы поможем тебе достичь таких профессиональных и карьерных высот, о которых ты пока даже не подозреваешь!

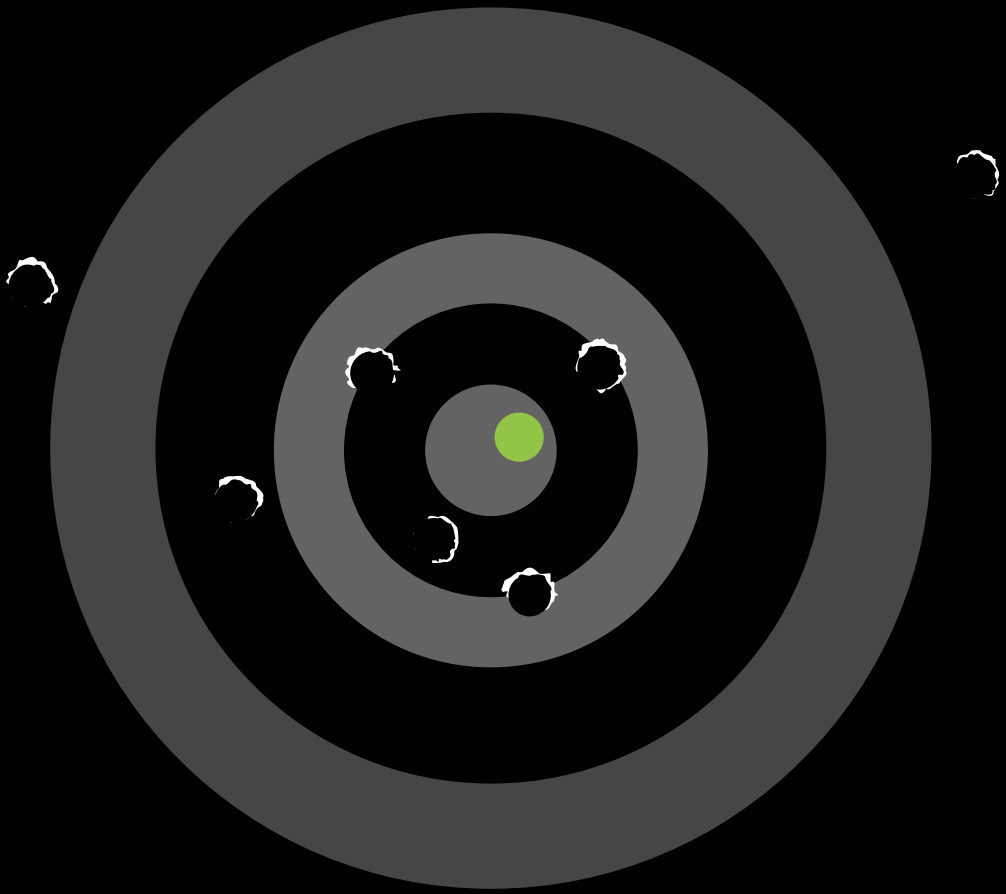
Процедура отбора

Для того чтобы принять участие в конкурсе кандидатов, необходимо заполнить анкету, зайдя по ссылке http://careers.deloitte.com/. Более подробно ознакомиться с информацией о компании, требованиями к кандидатам и описанием вакансии можно на сайте www.deloitte.ru.

У нас есть опыт и потенциал. Ты молод и амбициозен. Объединив свои усилия, мы сможем достичь любых целей!

«ДЕЛОЙТ»
125047, Москва, ул. Лесная, д. 5
Телефон: +7 (495) 787-06-00
Факс: +7 (495) 787-06-01
Email: hr@deloitte.ru
http://careers.deloitte.com/

www.deloitte.ru



Мы всегда попадаем в цель. А вы?

www.deloitte.ru

Deloitte.

© 2011 by Representative Office of the Company
“Deloitte & Touche Regional Consulting Services Limited”.

Московский аэропорт Домодедово

Факты

- **СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК РАБОТАЕТ В КОМПАНИИ**
  В КОМПАНИИ РАБОТАЕТ ОКОЛО 16 000 ТЫСЯЧ ЧЕЛОВЕК, ИЗ НИХ 15% – СТУДЕНТЫ, ПРОХОДЯЩИЕ ЦЕЛЕВУЮ ПОДГОТОВКУ И 10% – МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ.
- **КОЛИЧЕСТВО ВАКАНСИЙ, ОТКРЫВАЮЩИХСЯ В ТЕЧЕНИЕ ГОДА**
  В ТЕЧЕНИЕ ГОДА ОТКРЫВАЕТСЯ ОКОЛО 1500 ВАКАНСИЙ.
- **КАКОЕ КОЛИЧЕСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НАБИРАЕТ КОМПАНИЯ В ГОД**
  ЗА ГОД КОМПАНИЯ НАБИРАЕТ ПРИМЕРНО 1500 МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
- **КОГДА НАЧИНАЕТСЯ И ЗАКАНЧИВАЕТСЯ ПРОГРАММА НАБОРА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**
  МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ПО ПРОГРАММЕ ПРИТОК НАБИРАЮТСЯ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕГО ГОДА

МОСКОВСКИЙ АЭРОПОРТ ДОМОДЕДОВО
Телефон: +7 (495) 641-30-85
Факс: +7 (495) 580-74-38
Email: pritok@domodedovo.ru
www.domodedovo.ru

О компании:

Московский аэропорт Домодедово – крупнейший аэропорт России, обеспечивающий 44% пассажиропотока в Московском авиационном узле. В 2010 году услугами аэропорта воспользовались 22,3 млн. пассажиров. Более 70 российских и зарубежных авиакомпаний являются партнерами аэропорта. Московский аэропорт Домодедово выбран для полетов в Москву членами ведущих мировых авиационных альянсов, таких как Star Alliance, oneworld и SkyTeam. Аэропорт является членом Международного Совета Аэропортов (ACI – Airport Council International), принимая активное участие в деятельности первой профессиональной организации, представляющей интересы аэропортов всего мира и способствующей их эффективному взаимодействию.
Московский аэропорт Домодедово, единственный в России, располагает двумя взлетно-посадочными полосами, конфигурация которых позволяет выполнять одновременные независимые вылеты.

Перспективы развития:

Стратегическая цель Компании – реализация масштабных проектов Аэропорт-Сити и Аэротрополиса Домодедово. Такие проекты не просто расширенные варианты «классического» аэропорта, а принципиально новые формы городского поселения. Ядро Аэротрополиса – Аэропорт-Сити, расположен непосредственно на территории аэропорта. Помимо объектов транспортной инфраструктуры, он включает в себя широкий спектр функций, не связанных напрямую с авиаперевозками. К услугам клиентов шопинг-моллы, бары, рестораны, заведения культурного и религиозного характера (кинотеатры, театры, музеи, выставки, концертные залы, места для молитвы). А также центры, обеспечивающие логистику товарных и пассажирских потоков, складские помещения.
Вторая часть Аэропорт-Сити – непосредственно прилегающая к нему привокзальная площадь и отведенные под коммерческое использование земли, где возводятся гостиничные комплексы, развлекательные и торговые центры, офисные и жилые комплексы. Но самое главное – предприятия по производству, переработке и распределению продукции, для которой критически важным фактором является время.

Кого мы приглашаем:

Для привлечения молодых и перспективных специалистов, их обучения и дальнейшего



трудоустройства на штатные должности Московского аэропорта Домодедово, в компании разработана программа «Приток».



Что мы предлагаем:

После конкурсного отбора студенты высших и средних учебных заведений проходят дополнительное обучение по выбранной специализации, а школьникам предоставляется возможность пройти дополнительную подготовку для поступления в высшие учебные заведения Москвы и Московской области с уклоном на специализацию Московского аэропорта Домодедово.

Дополнительное обучение включает в себя:

– обучение основам деятельности по выбранной специальности;
– мастер-классы ведущих специалистов Московского аэропорта Домодедово;
– дополнительные лекции по специализированным предметам;
– ознакомительную практику в Московском аэропорту Домодедово;
– оплату коммерческой формы обучения (при необходимости);
– выплату стипендии студентам ВУЗ-ов и ССУЗ-ов. Стипендия студентам ВУЗ-ов до 17 250 рублей, учащимся ССУЗ-ов до 11 500 рублей.

Участие в программе «Приток» позволяет:

– приобрести знания и профессиональные навыки;
– получить опыт работы на предприятии, использующем в работе только новые технологии и оборудование;
– подготовить дипломную работу по актуальным на сегодняшний день темам.

Основные этапы программы:

– Отбор проводится по результатам профориентационного и психологического тестирования.
– Каждый учащийся проходит дополнительное обучение, разработанное на основе требований к знаниям и навыкам должностей.

Всем студентам гарантируется трудоустройство на Предприятиях аэропорта, что отражается в Договоре, заключаемом с каждым учеником.

После начала работы в Московском аэропорту Домодедово для участников программы «Приток» проводятся мероприятия, направленные на успешное вхождение в должность, освоение профессиональных навыков и максимально эффективное включение в производственный процесс.

Процедура обращения в компанию

Для того чтобы присоединиться к команде профессионалов Московского аэропорта Домодедово и принять участие в развитии компании, Вам достаточно: позвонить по телефону 8 (495) 641-30-85, отправить свое резюме по адресу: Pritok@domodedovo.ru или по факсу: 8 (495) 580-74-38.

Факты

НАГРАДЫ И ПРЕМИИ:

– ПОБЕДИТЕЛЬ ЕЖЕГОДНОЙ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ПРЕМИИ «ЗВЕЗДА TRAVEL.RU» В НОМИНАЦИИ «ЛУЧШИЙ РОССИЙСКИЙ АЭРОПОРТ»
– ПОБЕДИТЕЛЬ В НОМИНАЦИИ «ЛУЧШИЙ АЭРОПОРТ ГОДА СТРАН СНГ» С ПАССАЖИРОПОТОКОМ БОЛЕЕ 1 МЛН. ЧЕЛОВЕК В ГОД ПО ИТОГАМ КОНКУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АССОЦИАЦИИ «АЭРОПОРТ»
– ЛУЧШИЙ АЭРОПОРТ ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ, СОГЛАСНО РЕЙТИНГУ 2011 ГОДА НЕЗАВИСИМОЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КОМПАНИИ SKYTRAX (ВЕЛИКОБРИТАНИЯ)
– ПОБЕДИТЕЛЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПРЕМИИ «ЗОЛОТАЯ КОЛЕСНИЦА».
– ФИНАЛИСТ ПРЕМИИ HR-BRAND 2010 ЗА ПРОЕКТ ПРОГРАММЫ «ПРИТОК».



Индезит

Факты

- **ГОДОВОЙ ОБОРОТ КОМПАНИИ:** 2.9 МЛРД €
- **ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ:** 16 000 ЧЕЛОВЕК В МИРЕ, 4 500 ЧЕЛОВЕК В РОССИИ
- **В РОССИИ:**
  - ЗАВОДЫ ПО ПРОИЗВОДСТВУ ХОЛОДИЛЬНИКОВ И СТИРАЛЬНЫХ МАШИН В ЛИПЕЦКЕ
  - ТОРГОВАЯ КОМПАНИЯ ООО "ИНДЕЗИТ РУС" С ЦЕНТРАЛЬНЫМ ОФИСОМ В МОСКВЕ

О компании

Компания Индезит является одним из мировых и европейских лидеров по производству и продаже крупной бытовой техники (стиральные / сушильные / посудомоечные машины, холодильники, морозильные камеры, плиты, духовые шкафы, варочные поверхности, вытяжки и др.). Индезит является бесспорным лидером на крупнейших рынках, таких как: Италия, Великобритания и Россия. Компания основана в 1975 году, на Миланской бирже – с 1987 года, продажи в 2010 году составили 2.9 млрд €. Компании Индезит принадлежат 16 заводов (в Италии, Польше, Великобритании, России и Турции), по всему миру работают 16 000 сотрудников. Основные торговые марки Группы – Indesit, Hotpoint-Ariston и Scholtès.

Что мы ждем от кандидатов

Мы стремимся к постоянному совершенствованию во всем, что мы делаем. Наш подход к работе основывается на 5 ценностях:
— инновационность,
— амбициозность,
— ответственность,
— внимательность,
— открытость.
Нам интересны энергичные и креативные люди, ориентированные на результат, готовые работать в команде, стремящиеся узнать больше и стать профессионалами.

Что мы предлагаем сотрудникам

Компания уделяет большое внимание обучению и развитию персонала. Глобальная система обучения и оценки позволяет компании максимально эффективно использовать потенциал и знания сотрудников, а сотрудникам – развиваться внутри компании, как на локальном, так и на интернациональном уровне.
Один из приоритетов компании – развитие молодых специалистов. Ежегодно мы приглашаем выпускников и студентов старших курсов пройти стажировку в отделах продаж и маркетинга.
Программа продолжительностью 1 месяц ориентирована на студентов 3-х, 4-х курсов и дает им возможность ознакомиться с основными бизнес-процессами компании.
Программа продолжительностью 3-6 месяцев ориентирована на выпускников и студентов 5-х курсов и включает в себя тренинги и участие в работе над реальными проектами под руководством опытных специалистов. Такая программа предусматривает более глубокое изучение функций и бизнеса компании. Выпускники и студенты, успешно прошедшие стажировку, имеют приоритет при наборе на вакантные позиции.
Критерии отбора: разговорный английский и отличная академическая успеваемость.

Процедура обращения в компанию

Для участия в программах стажировок направляйте ваши резюме в отдел персонала по e-mail: resume@indesit.com. Процесс отбора кандидатов включает в себя бизнес-игру, собеседование со специалистами отдела персонала и линейным менеджером.

ООО "ИНДЕЗИТ РУС", МОСКВА
Телефон: +7 (495) 961-29-00
Email: resume@indesit.com

www.indesitcompany.com

INDESIT
company



JOIN(i)N

реклама

Иннова

Проекты

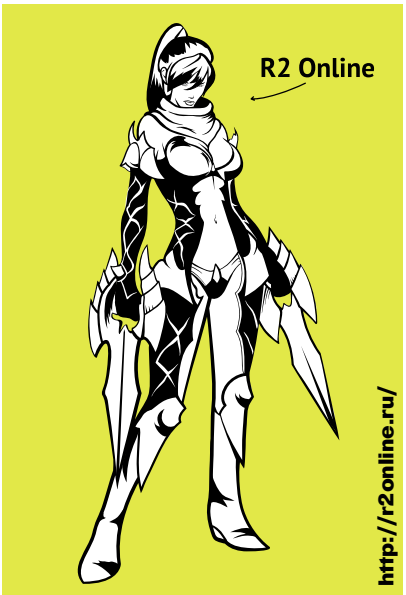
ФОГЕЙМ
LINEAGE 2
POINT BLANK
AION
АТЛАНТИКА
R2 ONLINE
RF ONLINE
ACE ONLINE
AYYO
FREESTYLE ONLINE
BNB
KIRTRIDER

О компании

«Иннова» — ведущий российский локализатор онлайн-игр и создатель развлекательных сетевых сервисов. У нас уже более 3 миллионов активных пользователей. Мы запустили 12 успешных проектов, в том числе легендарный Lineage 2, на данный момент самый графически совершенный онлайновый мир Aion, и ураганный, динамичный шутер Point Blank.

Наш подход

Что заставляет людей погружаться в игру? Что манит их в виртуальную реальность? Человек бежит от однообразной жизни, от ежедневной рутины. Уносится в места, о которых обычно только мечтает, туда, где может реализовать себя, ощутить всю гамму недоступных в обычной жизни чувств. Мы даем людям эту возможность.
Мы не знаем и не хотим знать, как жить не на полную катушку. Каждая задача, проблема, как вызов. Мы презираем невозможное. Мы испытываем гордость, потому что знаем, что претворяем в жизнь свои идеи. Потому что решаем наиболее интересные и сложные технические задачи, позволяя другим людям забыть о повседневности и погрузиться в виртуальный мир.
Мы стремимся к развитию и саморазвитию. У нас поощряется обучение сотрудни-





ков, мы предоставляем для этого неограниченные возможности. Наш лозунг «Только вперед и вверх»!

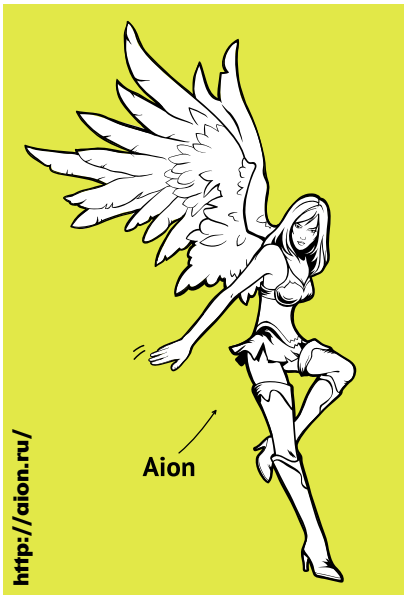
Наш феномен

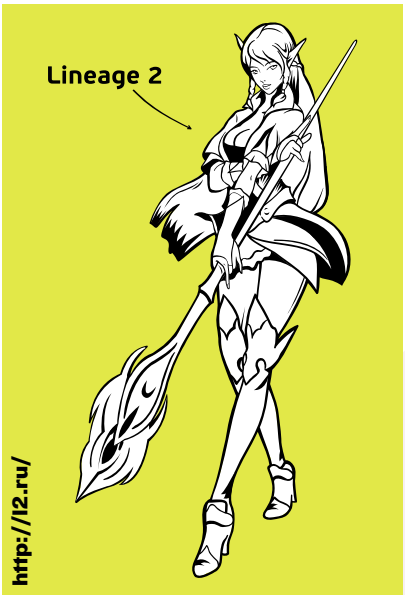
Мы могли бы написать, что работа у нас — шанс реализовать себя. Шанс создать проект, который изменит будущее. Шанс удовлетворить самые амбициозные планы. Попав к нам, ты изменишься. Поймешь, что нет ничего невозможного.
Но пока не придешь, не попробуешь, не ощутишь — для тебя все это лишь слова. Сродни тем, что написаны в большинстве текстов, цель которых привлечь в компанию молодых специалистов.
Мы не гарантируем, что ты изменишься, примешь наши ценности. И мы говорим об этом открыто. Мы говорим открыто обо всем. У нас каждый может отстаивать свою точку зрения и принимать решения. И нести за них ответственность.
Ты не найдешь у нас клише, стандартных схем или типовых методик. Потому что каждый наш проект уникален и движется по своей траектории. И только вперед и вверх.
Мы приглашаем всех, кому с нами по пути.

Наши ожидания

Сфера деятельности «Инновы» подразумевает, что нам нужны специалисты самого разного профиля:

- менеджеры проектов;
- верстальщики;
- переводчики;
- специалисты внутриигровой поддержки;
- веб-технологи;
- дизайнеры;
- программисты;
- копирайтеры;
- специалисты по тестированию;
- интернет-маркетологи.





ИННОВА
Телефон: +7 (495) 221-91-55
Адрес в интернете: www.inn.ru
Почта для резюме:
vacancy@inn.ru

www.inn.ru

KPMG
cutting through complexity™

КПМГ

Факты

ГЕОГРАФИЯ БИЗНЕСА
В ОФИСАХ КПМГ В 150 СТРАНАХ МИРА РАБОТАЮТ БОЛЕЕ 138 000 СОТРУДНИКОВ. В РОССИИ И СТРАНАХ СНГ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ КПМГ В МОСКВЕ, САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ, ЕКАТЕРИНБУРГЕ, НИЖНЕМ НОВГОРОДЕ, НОВОСИБИРСКЕ, КАЗАНИ, КРАСНОЯРСКЕ, РОСТОВЕ-НА-ДОНУ, АЛМАТЫ, АСТАНЕ, АТЫРАУ, БИШКЕКЕ, КИЕВЕ, ДОНЕЦКЕ, ЛЬВОВЕ, ТБИЛИСИ И ЕРЕВАНЕ РАБОТАЮТ БОЛЕЕ 3 000 СПЕЦИАЛИСТОВ.

ТЕМПЫ РАЗВИТИЯ
В ТЕЧЕНИЕ ПОСЛЕДНИХ ЛЕТ КПМГ В РОССИИ И СНГ ЯВЛЯЕТСЯ САМЫМ БЫСТРО РАСТУЩИМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ КОМПАНИИ В МИРЕ.

Кто мы

КПМГ – международная сеть фирм, предоставляющих аудиторские, налоговые и консультационные услуги своим клиентам по всему миру. Среди клиентов КПМГ в России – большинство крупнейших российских и международных компаний, а также целый ряд неправительственных организаций и финансовых институтов.

В 2010 году КПМГ в России и СНГ заняла второе место после Google в рейтинге «100 самых привлекательных работодателей мира» компании Universum, а также завоевала две награды конкурса «HR-БРЕНД 2010» среди лучших работодателей России.

Кого мы приглашаем на работу

КПМГ в России ежегодно проводит Программу набора молодых специалистов и Программу стажировок. Студенты и выпускники приглашаются на начальные позиции в Департаменты аудиторских и консультационных услуг КПМГ.

Что мы предлагаем нашим сотрудникам

Работа в КПМГ открывает перед выпускниками и молодыми специалистами интереснейшие перспективы. Работа с крупнейшими российскими и международными компаниями поможет не только реализовать свой потенциал, но и стать настоящим профессионалом.

КПМГ придает огромное значение вопросам непрерывного профессионального обучения и развития сотрудников. Внутренние программы обучения направлены как на углубление специальных знаний и получение профессиональной квалификации (ACCA, CPA, CFA, CIMA и т.д.), так и на развитие общих навыков (работа в команде, проведение переговоров, подготовка презентаций), необходимых для эффективного взаимодействия с клиентами. Налаженная система обучения сотрудников и высокий уровень их знаний являются залогом успешного решения задач, стоящих перед компанией.

Процедура обращения в компанию

Чтобы подать заявку на интересующую вас вакансию, пожалуйста, зарегистрируйтесь в KPMG Recruitment System на сайте www.kpmg.ru.

КПМГ
Телефон: +7 (495) 937-4477
Email: graduate@kpmg.ru

www.kpmg.ru



© 2011 ЗАО «КПМГ», компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации и находящаяся под контролем KPMG Europe LLP; член сети независимых фирм КПМГ, входящих в ассоциацию KPMG International Cooperative ("KPMG International"), зарегистрированную по законодательству Швейцарии. Все права защищены. Напечатано в России.
KPMG, логотип KPMG и слоган "cutting through complexity" являются зарегистрированными товарными знаками ассоциации KPMG International. Реклама

Леруа Мерлен

Факты

- **ДАТА ОСНОВАНИЯ КОМПАНИИ**
  1923 ГОД
- **ТОВАРООБОРОТ КОМПАНИИ**
  11, 2 МИЛЛИАРДА ЕВРО В МИРЕ
- **КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ:**
  60 200 ЧЕЛ В МИРЕ, 7 000 ЧЕЛ. В РОССИИ; СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ СОТРУДНИКОВ 32 ГОДА
- **ИНВЕСТИЦИИ В ОБУЧЕНИЕ:**
  250 000 УЧЕБНЫХ ЧАСОВ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ЗА 2010 ГОД В РОССИИ.
- **ГЕОГРАФИЯ БИЗНЕСА:**
  24 КОМПАНИИ В 12 СТРАНАХ МИРА. В РОССИИ МАГАЗИНЫ ОТКРЫТЫ В МОСКВЕ, САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ, САМАРЕ, ВОРОНЕЖЕ, КРАСНОДАРЕ, ОМСКЕ, НОВОСИБИРСКЕ, РОСТОВЕ-НА-ДОНУ.
- **РЕЙТИНГ КОМПАНИИ:**
  2 МЕСТО В ЕВРОПЕ И 4 МЕСТО В МИРЕ ПО ТОВАРООБОРОТУ НА МЕЖДУНАРОДНОМ РЫНКЕ СТРОИТЕЛЬНЫХ И ОТДЕЛОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ.

«ЛЕРУА МЕРЛЕН»
115162, Москва
ул. Шаболовка, д.31А
Телефон: +7 (495) 961-01-60
Факс: +7 (495) 961-01-61

Кто мы:

Международная компания «Леруа Мерлен» – крупная сеть гипермаркетов, специализирующаяся на товарах для строительства, ремонта и обустройства дома, дачи и сада, основанная в 1923 году во Франции. Мы представлены на 3 континентах, в 12 странах мира и 10 городах России.

Уже 42 миллиона жителей России смогли сделать свой дом более красивым, удобным и надежным вместе с нами, с момента открытия первого магазина. Наш первый магазин в России был открыт 7 августа 2004 года. «Леруа Мерлен» в России сегодня – это 18 открытых гипермаркетов.

Ключевым звеном в цепочке успеха компании являются наши сотрудники. Работа в «Леруа Мерлен» строится на основе взаимоуважения, открытости, ответственности, поддержки друг друга и стремления к самосовершенствованию.

Что мы предлагаем нашим сотрудникам:

Мы не просто создаем рабочие места, мы хотим дать вам настоящую профессию и стремимся, чтобы наше сотрудничество было долгосрочным. За 6 лет работы в России нашу компанию выбрали более 7 000 человек.

Мы признаем достижения и профессиональное развитие наших сотрудников с самого начала их работы в компании. Мы уверены, что все таланты должны получить возможность для самореализации.

Мы поощряем опыт «без границ», так как мы уверены, что лучшие посланники наших ценностей и идей не знают преград.

Для компании «Леруа Мерлен» каждый сотрудник уникален, поэтому мы уделяем много внимания его профессиональному росту и самореализации. Этому способствует деятельность «Академии для дома» – учебного центра нашей компании, который дает возможность людям любой профессии и любого уровня образования постоянно развиваться.

Выбирая «Леруа Мерлен», вы выбираете стабильность и уверенность в завтрашнем дне. Нашим сотрудникам мы гарантируем своевременно выплачиваемую и конкурентоспособную заработную плату, развитую премиальную систему и привлекательный социальный пакет.

Мы и кандидаты:

Выбор первого места работы – ответственный шаг. От того, насколько правильно он будет сделан, зависят профессиональное будущее молодого специалиста и его карьера.

«Леруа Мерлен» предлагает выпускникам вузов большой выбор вакансий в сфере розничной торговли и ежегодно приглашает на дни открытых дверей, которые проходят под лозунгом «Приходи! Оцени! Достигни!», с марта по июль в различных городах России. В 2010 году мы уже провели подобные мероприятия в Омске, Новосибирске, Краснодаре, Самаре и Ростове-на-Дону.

Компания «Леруа Мерлен» приглашает к сотрудничеству инициативных и мобильных молодых людей, готовых строить свое будущее в разных городах России.

О наших вакансиях, о датах проведения деловой игры «Приходи! Оцени! Достигни!», вы можете узнать на сайте www.leroymerlin.ru. Наш электронный адрес: resume@leroymerlin.ru

www.leroymerlin.ru



реклама

ПРИХОДИ!
ОЦЕНИ! ДОСТИГНИ!

LEROY MERLIN
Дом для Дома!

www.leroymerlin.ru

MARS russia

Марс

Факты

СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК РАБОТАЕТ В КОМПАНИИ
В MARS ПО ВСЕМУ МИРУ РАБОТАЕТ БОЛЕЕ 65 000 СОТРУДНИКОВ. КОМАНДА «МАРС СНГ» СОСТОИТ ИЗ 3500 СОТРУДНИКОВ, СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ – ДО 35 ЛЕТ

ГЕОГРАФИЯ БИЗНЕСА
КОМПАНИЯ ВЛАДЕЕТ 135 ФАБРИКАМИ (ПЯТЬ ИЗ НИХ В РОССИИ) И 370 ОФИСАМИ В 72 СТРАНАХ

ОБОРОТ КОМПАНИИ
В МИРЕ – СВЫШЕ $30 МЛРД

Если...

Если ты полон энергии и сил, чтобы привносить изменения
Если свобода и творчество являются твоими ценностями
Если ты готов нести ответственность за собственное развитие и развитие бизнеса

Мы будем рады тебя взять на работу, потому что

Mars – это компания, история успеха которой связана с именами менеджеров, выросших внутри бизнеса. Мы всегда основывали свой рост на развитии наших людей. Именно поэтому на протяжении почти 100 лет мы занимаем лидирующие позиции на мировом рынке шоколадных изделий, продуктов питания для людей и домашних животных.

Наши бренды

SNICKERS®, MARS®, TWIX®, BOUNTY®, M&M'S®, DOVE®, CELEBRATIONS®, SKITTLES®, STARBURST®, RONDO®, TUNES®, PEDIGREE®, CHAPPI®, WHISKAS®, KITEKAT®, SHEBA®, CESAR®, UNCLE BEN's®, DOLMIO® и др.

Чем мы отличаемся от других компаний

Компания Mars – это семейный бизнес, поэтому всю деятельность мы строим на семейных ценностях, поддерживая общение на «ты», свободное офисное пространство и высочайшие стандарты условий труда, что способствует реальному общению, обмену знаниям и по-настоящему дружеской атмосфере каждый день.
Мы строго придерживаемся принципа, что достойная работа должна оплачиваться достойно. Твои личные результаты и достижения поощряются системой бонусов.
Карьера и развитие в Mars реализуются через политику открытых возможностей.
Это означает:

- на любую открывшуюся позицию внутри компании всегда проходит открытый конкурс с одинаковыми для всех правилами участия;
- все сотрудники компании являются «студентами» международного Mars University, обеспечивающего систему тренингов профессионального и личностного роста.

Как попасть в компанию Mars

1. Зайди на сайт: www.cis.mars.com в раздел, посвященный карьере в Mars! Заполни заявку на интересующую тебя вакансию в рамках программы развития в один из отделов:
   - коммерческий отдел
   - отдел планирования и товарного обеспечения
   - отдел исследований и развития
   - отдел сервиса и финансов
   - отдел маркетинга
   - отдел персонала
   - отдел продаж
2. Пройди успешно тест, ссылка на который тебе придет по электронной почте.
3. Приходи на интервью, после того, как с тобой свяжется сотрудник отдела персонала.
4. Финальный этап отбора – возможность показать себя и пообщаться с менеджерами компании в Центре профессиональной оценки. Подробнее об этом читай на сайте.

У нас есть специальная программа роста молодых специалистов.
Узнай больше о возможностях карьеры в Mars на сайте: www.cis.mars.com

ООО «МАРС»
142800, Ступино-1,
Телефон: +7 (495) 721-21-21
www.mars.com
www.cis.mars.com

www.mars.com

ОТКРОЙ ДЛЯ СЕБЯ MARS



реклама

Стань частью нашей команды

MARS
incorporated

М.Видео

нам не всё равно

Факты

- **ГЕОГРАФИЯ БИЗНЕСА:** 230 МАГАЗИНОВ В 100 ГОРОДАХ РОССИИ
- **ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ** БОЛЕЕ 15 ТЫСЯЧ ЧЕЛОВЕК
- **ЕЖЕГОДНЫЙ ОБОРОТ КОМПАНИИ** БОЛЕЕ 102 МИЛЛИАРДОВ РУБЛЕЙ

О нас:

Компания «М.Видео» - сеть номер один в сегменте бытовой техники и электроники в России. На сегодняшний момент по всей стране работает 230 магазинов «М.Видео» в более чем 100 городах. «М.Видео» - это 15 тысяч высококвалифицированных сотрудников, которые знают всё о новинках в бытовой технике, электронике и современных технологиях. Ежегодно компания растёт на 2 тысячи человек.

Компания продаёт техники более чем на 100 миллиардов рублей и является одной из крупнейших в этом сегменте в Европе, опережая такие крупные международные сети как Fnac (Франция) и HMV (Великобритания).

«М.Видео» постоянно растёт и развивает множество новых проектов в разных направлениях: от маркетинга и логистики до IT и PR.

Кого мы приглашаем:

Главным требованием к будущим сотрудникам «М.Видео» является заинтересованность и желание учиться новому, активность, креативность, коммуникабельность и, самое главное, клиентоориентированность – эти качества мы ценим в наших специалистах и именно ими они отличаются от сотрудников других розничных сетей.

Что мы предлагаем:

Наша компания предлагает конкурентную зарплату, выгодные и удобные бонусные программы, гибкие графики работы и системы премирования лучших сотрудников.

«М.Видео» привлекает стажёров и начинающих специалистов к решению сложных задач, реализации масштабных и ответственных проектов – это помогает сразу же включиться в работу компании, понять её структуру и определиться с наиболее интересными для изучения направлениями.

Кроме того, в «М.Видео» вы найдёте активный и неравнодушный коллектив. Сотрудники нашей компании не просто работают вместе, они живут в яркой и полной событий атмосфере.

Компания много вкладывает в обучение персонала – это тренинги ведущих производителей техники, участие в семинарах, выставках, форумах и конференциях. Мы стремимся вырастить лучших специалистов в своей индустрии и при заполнении большинства руководящих вакансий отдаём предпочтение внутренним кандидатам. Всё это позволяет «М.Видео» входить в список самых привлекательных работодателей России, а бренд и «школа компании» ценятся, как одни из лучших на российском рынке.

Процесс приёма в компанию:

Стать частью нашей дружной команды очень просто – достаточно зайти в специальный раздел на сайте: http://vacancy.mvideo.ru/, выбрать интересующее направление, заполнить анкету и прийти на интервью.

«М.Видео» – это активная жизненная позиция, философия лидерства и удовольствие от работы.

ООО «М.ВИДЕО МЕНЕДЖМЕНТ»
105066, Москва, ул. Нижняя Красносельская, 40/12 стр. 20
Телефон: +7 (495) 644-28-48
Email: elena.konyukhova@mvideo.ru
Елена Конюхова, руководитель отдела подбора персонала.

www.mvideo.ru

М.видео

нам не всё равно

Начни карьеру в успешной компании

СОСТАВЛЯЮЩИЕ УСПЕХА:

- Более 100 городов присутствия
- Крупнейшая сеть электроники в России
- Оборот 102 миллиарда рублей в год
- Входит в топ крупнейших российских компаний
- В М.Видео работает 15 тысяч человек, из них более 600 – в центральном офисе



реклама

Мы гарантируем интересную работу в динамичной, стремительно растущей компании, участие в интересных проектах, профессиональное развитие и карьерный рост.

Тел.: +7 (495) 644-28-48
Email: elena.konyukhova@mvideo.ru

Промсвязьбанк
МЫ С ВАМИ

Промсвязьбанк

Факты

- **СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК РАБОТАЕТ В КОМПАНИИ**
  БОЛЕЕ 10 500 ЧЕЛОВЕК РАБОТАЮТ СЕГОДНЯ В ПРОМСВЯЗЬБАНКЕ – В МОСКВЕ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ФИЛИАЛАХ
- **КАКОЕ КОЛИЧЕСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НАБИРАЕТ КОМПАНИЯ В ГОД**
  ОКОЛО 80 СТУДЕНТОВ ВЕДУЩИХ ВУЗОВ ПРОШЛИ ПРАКТИКУ В НАШЕМ БАНКЕ ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД
- **НАШИ КЛИЕНТЫ**
  КЛИЕНТАМИ «ПРОМСВЯЗЬБАНКА» СТАЛИ БОЛЕЕ 93 000 РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ, ОКОЛО 400 ТЫС. ЧАСТНЫХ ЛИЦ ЯВЛЯЮТСЯ ВКЛАДЧИКАМИ ИЛИ ЗАЕМЩИКАМИ БАНКА, И БОЛЕЕ МИЛЛИОНА ЧЕЛОВЕК – ДЕРЖАТЕЛЯМИ БАНКОВСКИХ КАРТ.
- **НАШИ АКЦИОНЕРЫ**
  В СОСТАВ АКЦИОНЕРОВ БАНКА ВХОДЯТ КРУПНЕЙШИЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТРУКТУРЫ: COMMERZBANK AG И ЕВРОПЕЙСКИЙ БАНК РЕКОНСТРУКЦИИ И РАЗВИТИЯ. ИХ СУММАРНАЯ ДОЛЯ В УСТАВНОМ КАПИТАЛЕ ПРОМСВЯЗЬБАНКА СОСТАВЛЯЕТ 27,07 %.

Кто мы

Промсвязьбанк – один из ведущих российских частных банков, входящий в топ-10 кредитных организаций России. Нашему банку присвоены высокие рейтинги наиболее авторитетными мировыми рейтинговыми агентствами.
Промсвязьбанк – универсальный банк, предоставляющий широкий спектр финансовых услуг для физических и юридических лиц. Наша стратегия направлена на дальнейшее развитие розничного, корпоративного, а также малого и среднего бизнеса, инвестиционного банкинга, внедрение новейших банковских технологий.
В региональную сеть Промсвязьбанка входят более 240 офисов в крупных городах России, филиал на Кипре, представительства в Индии, Китае и на Украине.

Мы приглашаем

Мы ждем студентов и выпускников финансовых, экономических и технических факультетов, готовых учиться новому, добиваться поставленных целей и строить свою карьеру в одном из самых современных, динамично развивающихся банков.
Если у вас нет профильного опыта работы – начать карьеру вы можете с одной из стартовых позиций, открытых в банке. Студентов ряда крупнейших вузов мы приглашаем пройти практику в Промсвязьбанке, чтобы лучше узнать, как работает крупный банковский бизнес.
Также мы будем рады кандидатам, уже поработавшим в финансовой сфере и желающим расти дальше вместе с нами.

Мы предлагаем

Для сотрудников на стартовых позициях разработаны программы обучения и адаптации, включающие тренинги по продуктам и навыкам, изучение программного обеспечения.
На этом развитие не останавливается: перед инициативными и нацеленными на результат открываются новые возможности для самореализации. В банке работает собственная «Бизнес-Академия», организуется посещение курсов, семинаров и конференций, изучение английского языка. Сотрудники Промсвязьбанка участвуют в новых проектах, строят свою карьеру, развиваясь в выбранном направлении. Или меняют подразделение и сферу деятельности – с помощью программы «Внутренний конкурс».
Все сотрудники банка, независимо от должности, могут воспользоваться социальным пакетом, самостоятельно выбрав интересные им бонусы из целого набора льгот. Это может быть добровольное медицинское страхование, фитнес, оплата туристических путевок, дополнительные дни отпуска или что-то другое. По результатам работы успешные сотрудники поощряются; рассматривается возможность премирования и повышения им заработной платы.

Все просто

Ознакомиться с открытыми в Промсвязьбанке вакансиями можно на сайте www.psbank.ru в разделе «О банке». Если Вас заинтересовала какая-либо позиция, достаточно прислать отклик на указанный в ее описании адрес. Вы можете отправить нам уже готовое резюме или заполнить нашу анкету. Мы обязательно рассмотрим Ваш отклик и, в случае заинтересованности Вашим резюме – пригласим Вас на собеседование.

ОАО «ПРОМСВЯЗЬБАНК»
Тел. (495) 221-36-91
e-mail: hr@psbank.ru

www.psbank.ru

Промсвязьбанк

МЫ С ВАМИ

учимся, работаем, побеждаем!

Работа в Промсвязьбанке. Карьера на «отлично»!



hr@psbank.ru

+7 (495) 221 36 91

www.psbank.ru

ОАО «Промсвязьбанк». Генеральная лицензия Банка России № 3251.

Реклама.

Райффайзен БАНК

Райффайзенбанк

Факты

ГЕОГРАФИЯ БИЗНЕСА:



РАЙФФАЙЗЕНБАНК ПРЕДСТАВЛЕН ПО ВСЕЙ РОССИИ ОТ КАЛИНИНГРАДА ДО КАМЧАТКИ.
211 ТОЧЕК ПРОДАЖ.
БОЛЕЕ 1 800 000 КЛИЕНТОВ.

КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ:
В БАНКЕ РАБОТАЕТ БОЛЕЕ 9700 СОТРУДНИКОВ.

НАГРАДЫ:
- САМАЯ ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В РОССИИ ПО ВЕРСИИ ПОРТАЛА TRAININGS.RU И КОМПАНИИ AMPLUA INSIGHT, 2010
- ЛАУРЕАТ В НОМИНАЦИИ «ЗА ИНВЕСТИЦИОННО-БАНКОВСКУЮ АКТИВНОСТЬ» В КАТЕГОРИИ «ИНОСТРАННЫЙ БАНК», МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРЕМИЯ «ИНВЕСТИЦИОННЫЙ АНГЕЛ», 2010
- ЛУЧШИЙ РОЗНИЧНЫЙ БАНК В РОССИИ, GLOBAL FINANCE MAGAZINE, ЖУРНАЛ THE RETAIL FINANCE, 2009
- ЛУЧШИЙ БАНК С УЧАСТИЕМ ИНОСТРАННОГО КАПИТАЛА, ВНЕСШИЙ ЗАМЕТНЫЙ ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ РОССИИ, НАЦИОНАЛЬНАЯ БАНКОВСКАЯ ПРЕМИЯ, 2009





Я рекомендую выбирать профессию сердцем и умом.
От себя лично я хотел бы пожелать удачи всем молодым людям, которые хотят построить свою карьеру в банковской сфере.
Пусть вам сопутствует успех в ваших начинаниях!

Алексей Иодко, HR-Директор ЗАО «Райффайзенбанк»

Если ты:

– активен и нацелен на результат,
– получил высшее образование или учишься на последних курсах университета и можешь совмещать работу с учебой,
– готов к сложным интересным задачам и непрерывному обучению и саморазвитию,
– хочешь стать профессионалом в своем деле и научиться эффективно решать любые задачи,
– мечтаешь работать в сильной и дружной команде.

Мы приготовили для тебя:

– работу в стабильной международной банковской группе с отличной деловой репутацией,
– интересные задачи, которые расширят твой профессиональный кругозор и позволят проявить твои таланты,
– карьерный рост, зависящий от твоих достижений,
– возможность обучения и развития: тренинги, онлайн-обучение и поддержку опытных сотрудников,
– дружную команду, приятную атмосферу и отлично оборудованные рабочие места,
– дополнительные возможности: изучение английского, спорт, корпоративные мероприятия, конкурсы и многое другое.

Немного о нас:



Райффайзенбанк является частью группы Райффайзен Банк Интернациональ, передового универсального Банка в Центральной и Восточной Европе. Группа существует уже более 120 лет и имеет дочерние Банки по всей Европе. На логотипе Райффайзенбанка изображены две перекрещенные головы лошадей — символ, который использовался западноевропейскими народами с давних времен. Его прикрепляли к фронтонам домов, чтобы уберечь свои семьи от неудач. В России Райффайзенбанк работает с 1996 года, оказывает весь спектр банковских услуг частным и корпоративным клиентам и является одним из самых надежных банков. По результатам 1-го квартала 2011 года мы занимаем 9-е место по размеру активов, 5-е место по объему частных депозитов и 8-е место по объему кредитов для частных лиц.

Если ты хочешь к нам присоединиться:

1. Зайди на сайт www.raiffeisen.ru в раздел «Вакансии»,
2. Выбери наиболее интересную тебе вакансию для специалистов начального уровня,
3. Заполни анкету или отправь свое резюме на адрес HR@raiffeisen.ru, это позволит тебе попасть в список кандидатов.
4. В случае, если твое резюме будет совпадать с желаемыми критериями вакансии, мы свяжемся с тобой. Ты можешь также позвонить нам самостоятельно.

Мы рады видеть молодых и активных сотрудников в нашей команде!

ЗАО «РАЙФФАЙЗЕНБАНК»
Телефон: +7 (495) 721-99-00
Email: hr@raiffeisen.ru
www.raiffeisen.ru

www.raiffeisen.ru



Райффайзен БАНК

Ренессанс Кредит

Ренессанс Кредит

Факты

- **РЕЙТИНГИ КОМПАНИИ**
  FITCH RATINGS (B, ПРОГНОЗ «СТАБИЛЬНЫЙ»)
  STANDARD AND POOR'S (B-, ПРОГНОЗ «СТАБИЛЬНЫЙ»)
  MOODY'S (B3, ПРОГНОЗ «СТАБИЛЬНЫЙ»)
- **ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА**
  В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА БАНКА СОСТАВЛЯЕТ БОЛЕЕ 3 900 СОТРУДНИКОВ.
- **НАГРАДЫ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗА ПОСЛЕДНИЕ ДВА ГОДА**
  «ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ» (ИНТЕРНЕТ-ПОРТАЛ SUPERJOB);
  «ДЕЛОВОЙ УСПЕХ В ОБЛАСТИ HR»;
  «ЛУЧШИЙ РАБОТОДАТЕЛЬ» (ЖУРНАЛ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»)
- **РЕГИОНАЛЬНАЯ СЕТЬ ПРОДАЖ**
  «РЕНЕССАНС КРЕДИТ» АКТИВНО РАСШИРЯЕТ СВОЮ СЕТЬ ДИСТРИБУЦИИ. НА КОНЕЦ 2010 ГОДА СЕТЬ ПРОДАЖ БАНКА НАСЧИТЫВАЛА 75 ОТДЕЛЕНИЙ И СВЫШЕ 11 000 ТОЧЕК ПРОДАЖ В ПАРТНЕРСКИХ РОЗНИЧНЫХ СЕТЯХ.

О компании

«Ренессанс Кредит» — товарный знак, под которым КБ «Ренессанс Капитал» (ООО) (лицензии Банка России на осуществление банковских операций № 3354) предоставляет банковские услуги на территории России.
«Ренессанс Кредит» работает на рынке банковских услуг с 2004 года, специализируясь на предоставлении клиентам потребительских кредитов, кредитных и расчетных карт, вкладов и других услуг. Банк входит в ТОП-100 крупнейших российских банков и работает более, чем с 4 миллионами клиентов. География деятельности «Ренессанс Кредит» охватывает 59 регионов России.
«Ренессанс Кредит» является розничным бизнесом «Ренессанс Групп», объединяющей инвестиционные и финансовые компании, которые специализируются на перспективных развивающихся рынках и работают во многих странах мира.

Кого мы приглашаем

Банк приглашает на работу активных и амбициозных молодых людей, нацеленных на результат, готовых учиться и эффективно работать. «Ренессанс Кредит» поможет раскрыть профессиональный потенциал и построить успешную карьеру.

Что мы предлагаем

Мы создаем комфортную и позитивную рабочую атмосферу в банке, а также прозрачно и ясно транслируем возможности профессионального роста, чтобы каждый сотрудник мог строить свою карьеру.
Сотрудникам банка предоставляется возможность развития и обучения, как в профессиональной области, так и в области личностного роста. Ежемесячно сотни сотрудников проходят обучение в тренинг-центре банка.
Мы набираем команду молодых лидеров, потенциал которых готовы развивать. Только за 2010 год больше половины сотрудников банка получили повышение в должности или перешли в другое структурное подразделение компании.
«Ренессанс Кредит» это компания, в которой:

- интересно и комфортно работать;
- корпоративная культура основана на ценностях: единство, стремление к совершенству и предпринимательство;
- сотрудники могут профессионально развиваться и расти по карьерной лестнице.

Процедура обращения в компанию

Департамент по работе с персоналом внимательно относится ко всем кандидатам, проявляющим интерес к позициям, открытым в банке. Чтобы откликнуться на вакансию, направьте свое резюме по электронной почте на адрес job@rencredit.ru или обратитесь к сотрудникам отдела по подбору персонала банка по телефону +7 (495) 783-46-00.

«РЕНЕССАНС КРЕДИТ»
www.rencredit.ru
Телефон: +7 (495) 783-46-00

www.rencredit.ru

Растим профессионалов!



«Ренессанс Кредит» – Товарный знак КБ «Ренессанс Капитал» (ООО), лицензии Банка России № 3354. Реклама.

«Ренессанс Кредит» – начало твоей успешной карьеры в Банке!

- Профессиональное обучение
- Возможность карьерного роста
- Сплоченная команда

www.rencredit.ru

Ренессанс Кредит

САН ИнБев

Факты

→ **ГЕОГРАФИЯ БИЗНЕСА**
ДЕВЯТЬ СОВРЕМЕННЫХ ПИВОВАРЕННЫХ ЗАВОДОВ В ГОРОДАХ: КЛИН, ВОЛЖСКИЙ, ОМСК, ПЕРМЬ, САРАНСК, ИВАНОВО, КУРСК, НОВОЧЕБОКСАРСК И АНГАРСК. ШИРОКАЯ СЕТЬ ТОРГОВЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВ В РЕГИОНАХ

→ **СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК РАБОТАЕТ В КОМПАНИИ**
6 800 СОТРУДНИКОВ

The Future for the Leaders!*

О компании

ОАО «САН ИнБев»
является российским подразделением крупнейшего в мире пивоваренного концерна «Анхойзер-Буш ИнБев» (130 заводов в 25 странах мира, более 120 000 сотрудников).

«САН ИнБев» в России:

9 современных пивоваренных заводов в городах: Клин, Волжский, Омск, Пермь, Саранск, Иваново, Курск, Новочебоксарск и Ангарск;
8800 сотрудников;
широкая сеть торговых представительств в регионах.

Наши марки

Международные бренды: Stella Artois, Brahma, Beck's, Bud, Hoegaarden, Lowenbrau, Staropramen.
Национальные российские марки: Клинское, Сибирская корона, Толстяк и BagBier.

Карьера в компании

Компания стремится быть лучшим работодателем на рынке труда и уделяет особое внимание вопросам кадровой политики.
Мы определяем сильные стороны и таланты кандидатов в процессе отбора, применяя самые современные методы оценки, и в дальнейшем предоставляем широкие возможности для реализации этих талантов в работе на любом этапе развития карьеры.
«САН ИнБев» – это отличное место работы для энергичных, талантливых и преданных делу людей.



Молодым специалистам, выпускникам и студентам

Насыщенная профессиональная жизнь, постоянное развитие, молодой коллектив, стремительная карьера – мечта о такой работе осуществима в «САН ИнБев».
Мы приглашаем лучших молодых специалистов, которые в последствие могут занять ключевые позиции в «САН ИнБев», и будут формировать наше будущее. В компании действуют специально разработанные программы для выпускников и студентов:

Международная программа подготовки управленческих кадров «Менеджер-стажер» специально создана для тех, кто:

– мечтает сделать быструю карьеру в международной компании;
– готов продемонстрировать свой лидерский потенциал;
– может взять на себя ответственность за самостоятельный проект;
– хочет попробовать себя в различных функциональных подразделениях компании.
Прохождение этапов отбора: октябрь – июнь.
Начало стажировки – август.
Длительность стажировки: 10 месяцев. Стажировка проводится ежегодно.

Программа «Молодой пивовар» разработана для молодых специалистов, нацеленных на развитие в области управления производством. Участники данной программы:
– узнают, как работает современное пивоваренное производство;
– поймут тонкости технологии приготовления пива и солода на заводах компании;
– научатся управлять большим производством.
Прохождение этапов отбора: март – июль.
Начало стажировки – сентябрь. Стажировка проводится ежегодно.

Программа летних стажировок для студентов 3-4 курса позволит:
– узнать, как работает компания и поучаствовать в реальных проектах;
– пройти вводный курс и применять полученные знания на практике;
– получить от руководителей компании оценку своих умений и навыков и рекомендации по дальнейшему развитию.
Прохождение этапов отбора: до конца июня.
Стажировка – июль-август.

Этапы отбора на программы:
1. Конкурс резюме.
2. Телефонное интервью.
3. Центр оценки.
4. Серия интервью с менеджерами компании.

Более подробную информацию о требованиях к кандидатам, а также описание программ, можно найти на сайте: www.suninbev.ru в разделе «Карьера».

Преимущества работы в «САН ИнБев»

Атмосфера компании способствует тому, что каждый сотрудник проявляет инициативу и максимально реализует потенциал.
Мы ставим перед сотрудниками цели, требующие максимальной самоотдачи, и даем возможности для беспрецедентно быстрого карьерного роста тем, кто добивается наилучших результатов. Компания поощряет инициативность, развитие потенциала и межфункциональные перемещения сотрудников. Вы берете на себя ответственность за собственную карьеру, а мы помогаем Вам достичь поставленных целей.
Система вознаграждения «САН ИнБев» включает практически все элементы, предусмотренные в компенсационном пакете сотрудников самых успешных компаний мира. Наш принцип – давать отличное вознаграждение за отличные результаты.

*Достойное будущее для настоящих лидеров!



ОАО «САН ИНБЕВ»
Москва, ул. Крылатская, 17а,
бизнес-центр
«Крылатские холмы»
Телефон: +7 (495) 960-23-60
Факс: +7 (495) 960-23-61
Email:
Recruitment.Russia@inbev.com
(для отправки резюме)
www.ab-inbev.com

www.suninbev.ru

Санофи-Авентис

О компании

Санофи-авентис – глобальная диверсифицированная компания, работающая в области здравоохранения, в центре внимания которой – потребности пациентов во всём мире. Санофи-авентис – лидер на развивающихся рынках и ведущая фармацевтическая компания в Европе, мировой лидер в области производства вакцин для человека и в области ветеринарных препаратов. Группа представлена в 100 странах на пяти континентах и насчитывает около 100 000 сотрудников. Штаб-квартира компании находится в Париже.

Компания предлагает обширный портфель оригинальных лекарственных средств, дженериков и безрецептурных препаратов в ключевых терапевтических областях – сахарный диабет, онкология, сердечно-сосудистые заболевания, заболевания центральной нервной системы, внутренние болезни и тромбозы.

Кого мы приглашаем

Мы приглашаем на работу лучших специалистов и выпускников ведущих вузов, открывая перед ними широкие перспективы для развития и карьерного роста в таких направлениях бизнеса, как маркетинг, продажи, медицина, финансы, логистика, информационные технологии, управление персоналом.

Мы ждём целеустремлённых, энергичных и инициативных молодых специалистов, готовых разделить наши ценности.

Наши ценности

Новаторство. Мы вдохновляем!

Мы призываем наших сотрудников и партнеров принимать творческие решения и достигать успехов, благодаря предприимчивости.

Уверенность. Мы дерзаем!

Мы уверены в своих силах. Мы отстаиваем то, во что верим, и увлеченно следуем нашим целям. Мы решительны и готовы бросить вызов стандартам.

Уважение. Мы уважаем!

Мы признаем и уважаем многообразие и потребности наших сотрудников, пациентов и партнеров. Мы доверяем им и взаимодействуем с ними открыто и конструктивно.

Солидарность. Мы заботимся!

Нас объединяет общая ответственность за наши действия, за сотрудников, за благополучие пациентов и защиту окружающей среды.

Этичность. Мы берем на себя обязательства!

Мы берем на себя обязательства соблюдать высочайшие стандарты этического поведения и качества, не соглашаясь на компромиссы.

Процедура обращения в компанию

Подробную информацию о вакансиях компании «Санофи-Авентис» Россия вы можете найти на сайте: www.sanofi-aventis.ru в разделе «Карьера» в «Санофи-авентис».

Чтобы откликнуться на заинтересовавшую вас вакансию, направьте своё резюме по адресу CV.Russia@sanofi-aventis.com или свяжитесь с нами по телефону 8 (495) 721 14 00

Факты

- **«САНОФИ-АВЕНТИС» В РОССИИ**
  ПРИСУТСТВУЕТ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ С 1970 Г.
- **ЧИСЛЕННОСТЬ КОМПАНИИ В РОССИИ**
  БОЛЕЕ 1500 ЧЕЛОВЕК
- **РЕЙТИНГ КОМПАНИИ В РОССИИ**
  КОМПАНИЯ ЗАНИМАЕТ 1-Е МЕСТО НА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОМ РЫНКЕ РОССИИ (ДАННЫЕ IMS, 2010 Г.)
- **ПЛАТФОРМЫ ДЛЯ РОСТА**
  КОМПАНИЯ ОПРЕДЕЛИЛА ДЛЯ СЕБЯ 6 ПЛАТФОРМ ДЛЯ РОСТА – РАЗВИВАЮЩИЕСЯ РЫНКИ, ВАКЦИНЫ ДЛЯ ЧЕЛОВЕКА, ТОВАРЫ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ, САХАРНЫЙ ДИАБЕТ, ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОДУКТЫ И ВЕТЕРИНАРНЫЕ ПРЕПАРАТЫ
- **ПРОИЗВОДСТВО**
  В 2010 Г. «САНОФИ-АВЕНТИС» ПРИОБРЕЛА СОВРЕМЕННЫЙ ЗАВОД ПО ПРОИЗВОДСТВУ ИНСУЛИНОВ «САНОФИ-АВЕНТИС ВОСТОК» (ОРЛОВСКАЯ ОБЛ.)

«САНОФИ-АВЕНТИС»
125009, Россия, Москва
ул. Тверская, д. 22
БЦ «Саммит», 8 этаж
(м. Тверская)
Телефон: +7 (495) 721-14-00
Факс: +7 (495) 721-14-11

www.sanofi-aventis.ru

реклама



Каждый день меняем жизнь к лучшему!

Вместе мы сможем больше!

sanofi aventis

Главное – здоровье

Пожалуйста, направляйте свое резюме и сопроводительное письмо по адресу: CV.Russia@sanofi-aventis.com

Ситибанк

Факты

- **ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** БАНКОВСКАЯ
- **ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** CITI – ВСЕМИРНАЯ ФИНАНСОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ, ОКАЗЫВАЮЩАЯ УНИВЕРСАЛЬНЫЕ ФИНАНСОВЫЕ УСЛУГИ БОЛЕЕ ЧЕМ В 100 СТРАНАХ МИРА.
- **ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ** БОЛЕЕ 250 000 ЧЕЛОВЕК
- **ЗАО КБ «СИТИБАНК»** – ВХОДИТ В СОСТАВ КОРПОРАЦИИ CITI, КОТОРАЯ БЫЛА ОСНОВАНА В 1812 Г. БАНК НАЧАЛ СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РОССИИ В 1993 ГОДУ И ЯВЛЯЕТСЯ ОДНИМ ИЗ ПЕРВЫХ МЕЖДУНАРОДНЫХ БАНКОВ, ВЫШЕДШИХ НА РОССИЙСКИЙ РЫНОК. В 2002 Г. ЗАО КБ «СИТИБАНК» ВЫХОДИТ НА РЫНОК ОБСЛУЖИВАНИЯ ЧАСТНЫХ КЛИЕНТОВ. ОФИСЫ СИТИБАНКА ОТКРЫТЫ ТАКЖЕ В СТРАНАХ СНГ – В КАЗАХСТАНЕ И УКРАИНЕ. В 2010 ГОДУ ЧИСЛО КЛИЕНТОВ СИТИБАНКА В РОССИИ ПРЕВЫСИЛО МИЛЛИОН.

ЗАО КБ «СИТИБАНК»
Телефон: +7 (495) 725-10-00
Адрес электронной почты:
hr.russia@citi.com

ЗАО КБ «Ситибанк» начал свою деятельность в России в 1993 году и является одним из первых международных банков, вышедших на российский рынок. Сегодня Ситибанк - один из самых крупных банков в стране по уровню капитала и размеру активов.

О компании:

ЗАО КБ «Ситибанк» входит в состав корпорации Citi, основанной еще в 1812 г. Citi является лидирующей глобальной финансовой компанией, которая обслуживает около 200 миллионов клиентских счетов. Citi работает более чем в 160 странах и предоставляет частным лицам, компаниям и государственным учреждениям широкий спектр финансовых продуктов и услуг мирового класса, а также доступ к инновационным банковским технологиям. Сегодня ЗАО КБ «Ситибанк» является одним из ведущих российских банков, насчитывающим более 3000 сотрудников в 10 городах России и обслуживающим более миллиона клиентов, а его сеть включает более 50 отделений и свыше 400 банкоматов. Офисы Ситибанка открыты также в странах СНГ – в Казахстане и Украине.

О карьерных возможностях для профессионалов:

Задача Citi – привлекать в ряды сотрудников ярких, энергичных, талантливых людей, желающих развиваться в сфере банковского обслуживания. К соискателям предъявляются следующие требования: целеустремленность, аналитические и коммуникативные навыки, способность к быстрой адаптации, умение работать в команде. Кандидаты могут иметь высшее или неполное высшее образование, знание английского языка предпочтительно. Отбор проводится с помощью интервью, тестирования, бизнес-кейсов. Citi приветствует профессионалов с опытом работы как в банковской сфере, так и в других отраслях.

О карьерных возможностях для выпускников:

Citi активно работает со студентами и выпускниками, организует презентации в вузах с участием топ-менеджеров, представляет информацию на ярмарках вакансий. Для тех, кто определяется с выбором карьеры, банк предлагает программы стажировок, включающих обучение. В компании эффективно действует программа летних стажировок для студентов, а также практикуется специальная ротационная программа для выпускников и молодых специалистов. Каждый человек, придя в Citi, может четко определить для себя цели и, в зависимости от личных успехов, «вырасти» от стажера до ведущего специалиста, далее – до менеджера. Выпускники, у которых имеется опыт работы, пройдя летнюю стажировку, становятся первыми претендентами на вакансии ротационной программы Citi, которая длится 1 год. За это время специалист получает уникальный опыт работы в различных департаментах банка и представление о работе организации в целом. Таким образом, молодой специалист становится универсальным, многопрофильным сотрудником с обширным взглядом на деятельность крупнейшего международного банка, что позволяет заложить фундамент успешной карьеры. В Citi также существует программа международных стажировок, которая длится от 1,5 до 3 лет.

Карьера в Citi – отличные перспективы!

www.citibank.ru

Карьера в Citi

Отличные перспективы



ЗАО КБ «Ситибанк», дочерний банк корпорации Citi, начал свою деятельность в России в 1993 году, став одним из первых российских банков с иностранным капиталом.

Мы рады коммуникабельным, стрессоустойчивым и целеустремленным людям.

Любой кандидат может направить резюме через careers.citigroup.com

Citi never sleeps™

ЗАО КБ «Ситибанк»
Телефон: +7 495 725 10 00
hr.russia@citi.com
www.citibank.ru

citi

Реклама

PHILIP MORRIS INTERNATIONAL

ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В России ФМИ представлена тремя аффилированными компаниями:

- ЗАО «Филип Моррис Ижора» в Ленинградской области
- ОАО «Филип Моррис Кубань» в Краснодаре
- ООО «Филип Моррис Сэйлз энд Маркетинг»

Широкая региональная сеть — порядка 100 офисов в России

ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ

Более 4 000 человек по всей России

ФАКТЫ

- Мы создали самую знаменитую марку сигарет в мире
- Совокупный объем инвестиций аффилированных компаний ФМИ в России превышает 1 миллиард долларов США
- Производственные мощности двух фабрик в России позволяют выпускать до 100 миллиардов сигарет в год
- Продукция экспортируется в страны Восточной Европы, Центральной и Юго-Восточной Азии

ПРЕИМУЩЕСТВА РАБОТЫ В НАШЕЙ КОМПАНИИ:

- Вы станете частью компании, которая заинтересована в развитии своих сотрудников
- Мы поддерживаем рост наших сотрудников, используя инструменты личностного развития и структурированную систему карьерного роста
- Благодаря достойным программам поощрения и вознаграждения ваши достижения будут отмечены, а потенциал — раскрыт.

Работа в нашем коллективе означает участие в деятельности ведущего мирового производителя табачной продукции!

ЧТО МЫ ПРЕДЛАГАЕМ?

Как правило, работа и развитие карьеры в компании начинается:

«Филип Моррис Сэйлз энд Маркетинг», Россия
- Специалист по обеспечению сбыта на территории, отдел по работе с клиентами
- Специалист по работе с совершеннолетними потребителями, отдел по работе с клиентами

Фабрика «Филип Моррис Ижора», Ленинградская область
- Помощник оператора
- Административный помощник

Фабрика «Филип Моррис Кубань», Краснодар
- Техник по оборудованию
- Административный помощник



Направляйте ваше резюме и сопроводительное письмо по адресу RESUME@PMI.COM

«Филип Моррис Интернэшнл» (ФМИ) — ведущая международная табачная компания, продукция которой продается более чем в 180 странах мира, а наша команда составляет более 78 000 сотрудников, говорящих на 80 языках.





ПРОГРАММА ЛЕТНЕЙ СТАЖИРОВКИ 2011

ООО «Филип Моррис Сэйлз энд Маркетинг» (Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск, Ростов-на-Дону, Екатеринбург и другие города России), **Фабрика ЗАО «Филип Моррис Ижора»** (Ленинградская обл.), **и Фабрика ОАО «Филип Моррис Кубань»** (Краснодар) объявляют набор студентов, обучающихся на дневном отделении, окончивших 3-5 курс, для прохождения летней стажировки в 2011 году.

СТАЖИРОВКА В НАШЕЙ КОМПАНИИ — ЭТО:

- Участие в реальном бизнес-проекте в одном из отделов компании или фабрики
- Возможность выбрать направление, соответствующее Вашей специальности
- Приобретение опыта работы и профессиональных навыков
- Возможность работы в городе проживания или учебы

Для участия в летней стажировке отправляйте нам ваше резюме до 15 июня 2011 года

Мы ждем ваше резюме с пометкой **«Летняя стажировка»** и указанием предпочтительного города работы по адресам:

«Филип Моррис Сэйлз энд Маркетинг», города России
RESUME@PMI.COM

Фабрика «Филип Моррис Ижора», Ленинградская обл.
PM@SPCB.RU

Фабрика «Филип Моррис Кубань», г. Краснодар
JOB-AT-PMKUBAN@ PMI.COM

реклама

IT'S YOU.
DISCOVER A WORLD OF POSSIBILITIES

Хенкель

Факты

→ **НАШ СЛОГАН:**
EXCELLENCE IS OUR PASSION*

→ **НАШЕ ВИДЕНИЕ**
КОМПАНИЯ «ХЕНКЕЛЬ» – МИРОВОЙ ЛИДЕР В БРЕНДАХ И ТЕХНОЛОГИЯХ

→ **НАШИ ЦЕННОСТИ**
1. НАШИ **КЛИЕНТЫ** ЯВЛЯЮТСЯ ОСНОВНЫМ ПРИОРИТЕТОМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ.
2. МЫ ЦЕНИМ, СТАВИМ АМБИЦИОЗНЫЕ ЗАДАЧИ И ПООЩРЯЕМ НАШИХ **СОТРУДНИКОВ**.
3. МЫ ОСУЩЕСТВЛЯЕМ УСПЕШНУЮ УСТОЙЧИВУЮ **ФИНАНСОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**.
4. МЫ СТРЕМИМСЯ К ЛИДИРУЮЩЕМУ ПОЛОЖЕНИЮ В СФЕРЕ **УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**.
5. МЫ СТРОИМ НАШЕ БУДУЩЕЕ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ **СЕМЕЙНОГО БИЗНЕСА**.

*СОВЕРШЕНСТВО – ЭТО НАША СТРАСТЬ



ООО «ХЕНКЕЛЬ РУС»
107045, Москва
Колокольников пер., д. 11
Телефон: +7 (495) 795-05-95

Кто мы:

«Хенкель» – международная компания, ведущая свою деятельность в трех направлениях: «Чистящие и моющие средства», «Косметика и средства личной гигиены» и «Клеи и технологии». Штаб-квартира компании находится в Дюссельдорфе, Германия. Общее число сотрудников «Хенкель» составляет более 48 тысяч человек. «Хенкель» входит в рейтинг 500 крупнейших мировых компаний журнала Fortune.

Основанная в 1876 году, компания «Хенкель» во всем мире занимает ведущие позиции, как в потребительском, так и в промышленном секторе, благодаря таким широко известным брендам, как Persil, Schwarzkopf и Loctite.

В 2010 финансовом году объем продаж компании «Хенкель» превысил 15 млрд. евро, скорректированная операционная прибыль составила 1,86 млрд. евро. Также компания была удостоена целого ряда престижных наград в области устойчивого развития. В том числе компания вошла в мировой рейтинг устойчивого развития Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World), а также была включена в рейтинг компаний с наилучшей этической репутацией "World's Most Ethical Companies".

Кого мы приглашаем на работу:

Сотрудники – ключ к успеху

Компания «Хенкель» – это одна из крупнейших международных компаний, динамично развивающаяся и известная своим стремлением к инновациям. Успех «Хенкель» – заслуга всех сотрудников компании, творческого подхода к делу, высокого профессионализма и постоянной готовности к поиску новых решений и постановке новых задач.

Мы привлекаем лучших специалистов, открывая перед ними широкие перспективы для развития и карьерного роста. Международные тренинги, инновационные обучающие программы и возможность участия в решении оперативных задач с самого начала работы в компании являются основными слагаемыми мотивации сотрудников.

На предприятиях и в компаниях группы «Хенкель» в России сегодня работают около 3 000 сотрудников.

Что мы предлагаем нашим сотрудникам

Компания «Хенкель» заинтересована в привлечении как профессионалов с опытом работы, так и молодых специалистов, которым предоставляется возможность присоединиться к сильной и успешной команде и найти интересную работу.

Мы предлагаем получить необходимый практический опыт в следующих подразделениях:

- продажи и маркетинг
- логистика
- финансы
- производство

В план развития карьеры сотрудников включается программы обучения в компании и международные стажировки. Всем своим сотрудникам компания «Хенкель» предлагает широкий пакет социальных гарантий и льгот.

Процедура обращения в компанию

Ознакомиться с вакансиями компании и отправить резюме Вы можете, зайдя на сайт компании «Хенкель»: www.henkel.ru в раздел «карьера».

Компания предлагает свои вакансии профессионалам с опытом работы, молодым специалистам, а также студентам, которые могут отправить свое резюме на прохождение стажировки в компании.

www.henkel.ru


IT'S NOT MY WORK. IT'S MY PASSION.*
Густаво, Маркетинг, Клеевые Технологии
* Это не просто работа. Это моя страсть.
Henkel
Excellence is our Passion
50,000 увлеченных работой людей.
Превосходные бренды и технологии.
По всему миру. henkel.com/careers
реклама

ЭР·ТЕЛЕКОМ

ЭР-Телеком Холдинг

Факты

ГЕОГРАФИЯ БИЗНЕСА
БАРНАУЛ, ВОЛГОГРАД, ВОЛЖСКИЙ, ВОРОНЕЖ, ЕКАТЕРИНБУРГ, ИЖЕВСК, ЙОШКАР-ОЛА, КАЗАНЬ, КИРОВ, КРАСНОЯРСК, КУРГАН, ЛИПЕЦК, МАГНИТОГОРСК, НАБЕРЕЖНЫЕ ЧЕЛНЫ, НИЖНЕКАМСК, НИЖНИЙ НОВГОРОД, НОВОСИБИРСК, ОМСК, ОРЕНБУРГ, ПЕНЗА, ПЕРМЬ, РЯЗАНЬ, САМАРА, САНКТ-ПЕТЕРБУРГ, САРАТОВ, ТУЛА, ТЮМЕНЬ, УЛЬЯНОВСК, УФА, ЧЕЛЯБИНСК, ЯРОСЛАВЛЬ.

СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК РАБОТАЕТ В КОМПАНИИ
ШТАТ КОМПАНИИ БОЛЕЕ 10 ТЫСЯЧ ЧЕЛОВЕК. СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ СОТРУДНИКОВ: 30 ЛЕТ

ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ
- «100 ЛУЧШИХ КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННЫХ КОМПАНИЙ РОССИИ» (2007 ГОД)
- ЛАУРЕАТ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕМИЙ «ЛИДЕР РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ» (2007 ГОД)
- «КОМПАНИЯ ГОДА» В НОМИНАЦИИ «ТЕЛЕКОММУНИКАЦИИ» (2009 ГОД)
- ЛИДЕР РЕЙТИНГА САМЫХ БЫСТРОРАСТУЩИХ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ КОМПАНИЙ РОССИИ, ЖУРНАЛ «СЕКРЕТ ФИРМЫ» ПО ИТОГАМ 2008, 2009 ГГ.
- «ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ-2010», ПОРТАЛ SUPERJOB
- «ЛИДЕРЫ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ-2010», 3 МЕСТО СУБРЕЙТИНГА
- «РАБОТОДАТЕЛИ РОССИИ-2010», 12 МЕСТО В РЕЙТИНГЕ, ПОРТАЛ HEADHUNTER

ЗАО «ЭР-ТЕЛЕКОМ ХОЛДИНГ»
ertelecom.ru
career.ertelecom.ru

Компания федерального уровня

Холдинг «ЭР-Телеком» – телекоммуникационный оператор связи, работающий в шести федеральных округах России. Компанию характеризуют выдающиеся темпы роста, которые заслужили признания экспертов. Два года подряд компания признавалась одной из наиболее динамично развивающихся в России: за это время количество филиалов холдинга увеличилось почти вдвое.
Стремительная географическая экспансия, специфика телекоммуникационной отрасли, масштабное расширение штата – особенности, определяющие динамику развития, корпоративную культуру компании и перспективы успешного развития бизнеса.
С такими темпами развития рынка и компании, времени на неителлектуальную работу не остается, поэтому внутри компании внедрены самые инновационные технологии как для управления бизнесом в целом, так и в области управления персоналом.
Любой, кому довелось стать частью этой сплоченной команды, знает – здесь открываются неограниченные возможности, здесь можно развиваться и строить свою карьеру масштабно!

Кого мы приглашаем в команду

Мы ждем выпускников, студентов и молодых специалистов.

Что мы предлагаем

– работа в команде профессионалов;
– конкурентная заработная плата;
– профессиональный рост и развитие в любом из филиалов холдинга;
– внутрикорпоративное обучение.

Процедура обращения в компанию

Ознакомиться с вакансиями можно на сайте компании в разделе «Карьера» или по ссылке: career.ertelecom.ru. Здесь представлены наши вакансии как для профессионалов с опытом работы, так и для молодых специалистов. Через сайт можно откликнуться на вакансию, либо связаться с отделом персонала в вашем городе (или городе, где вы хотели бы жить), выслать свое резюме и пройти собеседование.
Для тех, кто еще не определился с выбором профессии, на нашем сайте существует возможность пройти профориентационное тестирование.

Станислав Барышев,
директор по персоналу ЗАО «ЭР-Телеком Холдинг»:
«При подборе персонала, нас, прежде всего, интересуют личности – люди, чьи ценности совпадают с ценностями компании. Личность стоит дороже профессионализма. Умение работать в команде, умение держать цель, чувство драйва, стремление к новым горизонтам и целям – это наиболее важно для нас. Нам нужны амбициозные личности, готовые стать профи мирового уровня!».

www.ertelecom.ru

ЭР·ТЕЛЕКОМ

российский телекоммуникационный холдинг



Сусорова Алла,
выпускник 2009 г.
Ведущий специалист
службы технического сервиса
г. Пермь



Аитова Гульнара
выпускник 2009 г.
Руководитель ПТО
г. Самара



Семко Андрей
выпускник 2009 г.
Супевайзер
г. Самара



Спирина Екатерина
выпускник 2010 г.
Руководитель отдела продаж,
г. Санкт-Петербург.



Кострыкина Мария
выпускник 2008 г.
Заместитель руководителя
службы развития ГУТС
г. Пермь



Петренко Ольга
выпускник 2009 г.
Руководитель
объединенного контакт-центра
г. Омск



Полынкин Максим
выпускник 2011 г.
Агент по продажам,
вошел в тройку лучших агентов
по Холдингу за 2010 г.
г. Самара



Красильников Павел
выпускник 2008 г.
Руководитель отдела продаж,
г. Пермь



Мукаева Эльза
выпускник 2008 г.
Ведущий инженер технической службы,
г. Пермь

МЫ ЖДЕМ ТЕБЯ В НАШЕЙ КОМАНДЕ!

career.ertelecom.ru

реклама

ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

Эрнст энд Янг

Факты

- **ОФИСЫ В РОССИИ:** МОСКВА, САНКТ-ПЕТЕРБУРГ, ЕКАТЕРИНБУРГ, НОВОСИБИРСК, ТОЛЬЯТТИ, ЮЖНО-САХАЛИНСК, КАЗАНЬ
- **ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ В СНГ:** 3500 ЧЕЛОВЕК
- **ВАКАНСИИ ОТКРЫТЫ:** В ПРАКТИКЕ АУДИТОРСКИХ УСЛУГ, КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ УСЛУГ, УСЛУГ В ОБЛАСТИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ, А ТАКЖЕ КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ УСЛУГ ПО СДЕЛКАМ
- **ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТУ:** СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ, БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, АУДИТА, НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ИЛИ ПРАВА. ЗНАНИЕ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА.

Выбери карьеру мирового уровня!

Ты всегда мечтал работать в международной компании, которая создаст все условия для приобретения бесценного профессионального опыта и построения успешной карьеры? Ты хочешь принимать участие в международных проектах и работать с профессионалами из Великобритании, Канады, Германии, Японии, Франции, Австралии, Швейцарии, США, Нидерландов и других стран? Ты стремишься раскрыть свой потенциал и развить личностные способности?
Тогда выбирай работу в «Эрнст энд Янг»!
«Эрнст энд Янг» является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Коллектив компании насчитывает 141 000 сотрудников в разных странах мира, которых объединяют общие корпоративные ценности, а также приверженность качеству оказываемых услуг.
С открытием московского офиса в 1989 году мы стали первой международной компанией по оказанию профессиональных услуг в России.
Сегодня «Эрнст энд Янг» является первой международной консультационной фирмой, которая на практике следует принципу работы без границ на рынках СНГ. Наша практика в СНГ является частью региона EMEIA в международной структуре «Эрнст энд Янг». EMEIA объединяет подразделения в Западной и Восточной Европе, на Ближнем Востоке, в Индии и Африке в единую организацию, в которой работают 65 000 талантливых профессионалов из 87 стран мира.
Ты можешь стать одним из них! Мы поможем осуществить твои планы и раскрыть твой потенциал.

Программа стажировок

Ежегодно мы приглашаем студентов и молодых специалистов, желающих построить карьеру в области аудита или налогового консультирования, пройти стажировку в нашей компании. Этапы отбора проходят с октября по декабрь, а с февраля по апрель ты уже можешь принять участие в консультационных проектах. Успешно прошедшим такую стажировку мы предлагаем продолжить работу в компании.

Программа набора молодых специалистов

С февраля по август мы приглашаем на работу выпускников и студентов последних курсов университетов. Мы рассматриваем кандидатов с образованием в сфере бухгалтерского учета и аудита, экономики, финансов, налогообложения, права, а также с другой специализацией.
Информацию о действующих программах набора в практику консультационных услуг, а также консультационных услуг по сделкам можно найти на нашем сайте.

Как подать заявку?

Нужно зайти на наш сайт **www.eycareer.ru** и выбрать раздел «Поиск вакансий» - он переадресует тебя в электронную систему, в которой опубликованы все вакансии нашей компании. После выбора интересующей вакансии необходимо заполнить анкету и прикрепить свое резюме. Мы рассмотрим его и свяжемся с тобой.

Сделай первый шаг на пути к успешной карьере – зайди на сайт www.eycareer.ru и отправь свою заявку!

«ЭРНСТ ЭНД ЯНГ»
115035, Москва,
Садовническая наб.,
д. 77, стр. 1
Телефон: +7 (495) 755-97-00
Факс: +7 (495) 755-97-01

www.eycareer.ru

Работа в «Эрнст энд Янг» – это то, что подходит именно тебе!

Найди наиболее интересную область для раскрытия своего потенциала на www.career.ru



© 2011 «Эрнст энд Янг (СНГ) Б.В.»
Все права защищены. Реклама

ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

UniCredit Bank



Имя: ЮниКредит Банк (до конца 2007 года – Международный Московский Банк)
Адрес: 119034, Москва, Пречистенская наб., 9
Место и дата рождения: г. Москва, 1989 год (22 полных года)
Офисы: свыше 100 подразделений сети в России
Национальность: универсальный коммерческий банк со 100% иностранным капиталом

Клиенты:	свыше 860 тыс. клиентов – физических лиц; более 22 600 клиентов – юридических лиц
Сотрудники:	около 3700 сотрудников
Цель:	Привлекать, развивать и удерживать талантливых сотрудников за счет создания благоприятных условий, в которых люди смогут полностью реализовать свой потенциал
Образование:	Магистерская степень в области розничного и частного банковского обслуживания, корпоративного и инвестиционного бизнеса.
Дополнительное образование:	New Europe Master in Banking and Entrepreneurship (http://www.masterbe.com/) UniCredit MBA: Retail in the Banking and Financial Industry (http://www.unicreditgroup.eu/en/Careers) CIB Graduate program (http://www.unicreditgroup.eu/en/Careers) Summer Internship Program 2011 (www.careers.unicreditgroup.de)
Опыт работы: **нояб. 1991 год**	ММБ первым среди российских коммерческих банков получил Генеральную лицензию ЦБ на осуществление операций с иностранной валютой, что позволило занять лидирующие позиции в сфере обслуживания внешнеторговых операций и в других областях банковской деятельности. первым среди российских коммерческих банков получил Генеральную лицензию ЦБ на осуществление операций с иностранной валютой (№1 Банка России)
окт. 2001 года	состоялось успешное объединение ММБ и Банка Австрия Кредитанштальт (BA-CA Россия), дочерней структуры Bank Austria
нояб. 2005 года	группа HVB была приобретена UniCredit в процессе создания «Первого по-настоящему европейского Банка»
май 2007 года	принято решение о начале работы по смене названия Банка и его дальнейшей деятельности под брендом ЮниКредит Банк (UniCredit Bank) в связи с вхождением ММБ в Группу UniCredit.
дек. 2007 года	Международный Московский Банк (ММБ) официально сменил наименование на Закрытое акционерное общество «ЮниКредит Банк» (ЗАО ЮниКредит Банк).
Языки: Родной язык **Свободное владение:**	русский английский, немецкий, итальянский языки.
Увлечения/хобби:	Организация и участие в зимних спортивных мероприятиях, поддержка экспериментальных направлений в искусстве (музыка, театр и литература), участие в теннисных турнирах, соревнованиях по футболу, боулингу, яхтенному спорту.
Личные качества:	В своей профессиональной деятельности мы придерживаемся следующих ценностей: справедливость, прозрачность, уважение, сотрудничество, свобода и доверие. Социально ответственен. Динамично развивающийся.
Рекомендации:	раздел «Карьера» нашего корпоративного сайта www.unicreditbank.ru; предоставляются по адресу CV@unicreditgroup.ru или по факсу 258-72-52.
Дополнительная информация:	ЮниКредит Банк входит TOP – 10 крупнейших банков России.

www.unicreditbank.ru



На правах рекламы. ЗАО Юникредит Банк

В МОЕЙ РАБОТЕ ЕСТЬ МЕСТО ТВОРЧЕСТВУ

Как же заблуждается тот, кто думает, что работа в банке – это рутина... и никакого творчества. По-настоящему креативный человек проявит себя везде. Тем более, что ЮниКредит Банк предоставляет множество таких возможностей.

Мы приглашаем перспективных студентов и выпускников, готовых стать частью команды банка. Мы готовы помочь вам развить свои способности, стать специалистами и построить блестящую карьеру!

www.unicreditbank.ru

UniCredit Bank

COLEMAN
SERVICES

Your corporate or personal HR adviser



Coleman Services занимается профессиональным подбором персонала с 1998 года.

За 13 лет на российском рынке мы помогли найти работу более чем 40000 соискателям и завоевали доверие многочисленных клиентов благодаря качеству наших услуг!

Центральный офис находится в Москве, а филиальная сеть охватывает территорию от Санкт-Петербурга до Южно-Сахалинска.

Основными направлениями деятельности компании являются:

- Подбор постоянного и временного персонала
- Аутстаффинг
- Аутсорсинг персонала и HR-функций
- Подбор промышленного персонала
- Кадровый консалтинг

Coleman Services.
Ваш поиск заканчивается здесь.

129090, Россия, Москва, пр-т Мира, д. 3, стр. 3, 2-й этаж
Телефон: +7 (495) 660-56-00, Факс: +7 (495) 660-28-80
www.coleman.ru E-mail: coleman@coleman.ru

на правах рекламы

Coleman Services

О компании

Компания Coleman Services работает на российском рынке свыше 13 лет.
Центральный офис компании находится в Москве, а филиальная сеть охватывает всю территорию России от Санкт-Петербурга до Дальнего Востока.
Основными направлениями деятельности компании является предоставление профессиональных услуг по подбору постоянного и временного персонала, аутплейсмент, аутстаффинг, промышленный рекрутмент, аутсорсинг HR-функций, кадровый консалтинг и ведение массовых проектов.
Компания Coleman Services гордится внушительным списком своих клиентов – крупнейшими российскими и зарубежными компаниями, представляющими все направления бизнеса.

Кого мы приглашаем на работу

У нас всегда есть интересные вакансии для студентов, которые готовы начать трудовую деятельность и мечтают работать в крупной компании с громким именем. Сотрудничество с нашей компанией позволит молодым специалистам грамотно построить свою карьеру у лучших работодателей.
Опытным кандидатам мы готовы предложить перспективы карьерного и профессионального роста.
Любой соискатель, будь то выпускник ВУЗа, недавно начавший свой карьерный путь, молодой специалист или хорошо зарекомендовавший себя профессионал, может выбрать оптимальный вариант трудоустройства на постоянной или временной основе.

Что мы предлагаем

Мы осуществляем подбор сотрудников для компаний-работодателей во всех сферах бизнеса: производство и сбыт товаров народного потребления, добыча и переработка нефти и газа, телекоммуникации и информационные технологии, консалтинг и профессиональные услуги, финансы и банковская деятельность, медицина и фармацевтика и т.д.

Процедура обращения в компанию

Если вы хотите найти интересную и перспективную работу на постоянной основе или же попробовать себя на временных проектах, присылайте свое резюме по адресу: coleman@coleman.ru.
На нашем сайте www.coleman.ru вы всегда можете найти вакансии, соответствующие вашему профессиональному опыту.

Факты

СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК РАБОТАЕТ В КОМПАНИИ
БОЛЕЕ 170 ЧЕЛОВЕК, ИЗ НИХ БОЛЕЕ 90 – КОНСУЛЬТАНТЫ ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА

ФИЛИАЛЫ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА COLEMAN SERVICES
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ, ЕКАТЕРИНБУРГ, НОВОСИБИРСК, ЮЖНО-САХАЛИНСК, ТУЛА, СТУПИНО, ОБНИНСК, ОМСК

COLEMAN SERVICES ПОМОГАЕТ СТУДЕНТАМ
В 2010 Г. СВЫШЕ 2 000 ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НАЧАЛИ СВОЙ КАРЬЕРНЫЙ РОСТ В КРУПНЫХ РОССИЙСКИХ И ИНОСТРАННЫХ КОМПАНИЯХ

Coleman Services Москва
129090, Россия, Москва, пр-т Мира, д. 3, стр. 3, 2-й этаж
Телефон: +7 (495) 660-56-00
Факс: +7 (495) 660-28-80
Email: coleman@coleman.ru

www.coleman.ru

Danone

Факты

- **КОМПАНИЯ DANONE ПРЕДСТАВЛЕНА** НА 5 КОНТИНЕНТАХ, В 150 СТРАНАХ МИРА, И ДАЕТ РАБОТУ БОЛЕЕ 86 000 ЧЕЛОВЕК
- **В РОССИИ КОМПАНИЯ** С 1992 ГОДА
- **ОБЩАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ DANONE В РОССИИ** БОЛЕЕ 3 500 ЧЕЛОВЕК

Миссия Danone – обеспечить здоровым питанием максимальное количество людей на протяжении всей их жизни.

Уникальность Danone

Компания Danone – мировой лидер в области производства кисломолочных продуктов. Наиболее популярные марки компании – лидеры рынка кисломолочных продуктов в своих сегментах: в сегменте продуктов для укрепления защитных функций организма; в сегменте продуктов, улучшающих пищеварение; в сегменте детских продуктов; первый продукт на российском молочном рынке, снижающий уровень холестерина в крови.

Почти 100-летняя история успеха компании началась в 1919 году в небольшой аптечной лаборатории испанского фармацевта Исаака Карассо. Свою продукцию Исаак Карассо назвал в честь сына Даниэля – Danone (уменьшительная форма имени).

Сегодня Danone в России – это динамично развивающаяся компания: 2 завода, 22 дистрибьюторских центра, социально ответственный перед обществом бизнес. В 2000 году в «Danone России» работало около 500 человек, с тех пор количество сотрудников выросло в семь раз. Сегодня в компании работает более 3500 человек.

На данный момент большая часть продукции, продаваемой в России, производится на российских предприятиях Danone. Наши торговые марки «Активиа», Actimel, «Растишка», «Даниссимо», «Данакор» пользуются доверием и любовью российского потребителя.

Что мы предлагаем студентам и выпускникам

- Программа годовой стажировки для студентов 4–5-х курсов. Программа ориентирована в первую очередь на подготовку будущих менеджеров компании, которые будут разделять ценности и культуру компании. Программа стажировки составляется индивидуально для каждого и включает в себя работу над различными проектами в рамках департамента. Во время стажировки участник программы получает необходимый профессиональный опыт и поддержку своего линейного руководителя. Программа предоставляет стажерам неограниченные возможности для профессионального роста и развития внутри компании:
- бизнес-игра TRUST: www.trustbydanone.com;
- программы летней и преддипломной практики для студентов 3, 4, 5-х курсов. Длительность практики – 1,5–2 месяца;
- мастер-классы и семинары от сотрудников компании, которые регулярно проходят в ведущих вузах Москвы.

Наши преимущества

- Индивидуальный план развития для сотрудников, включающий тренинги, семинары и другие способы развития.
- Пересмотр заработной платы согласно индивидуальным результатам, годовой бонус по итогам работы.
- Страхование от несчастных случаев, добровольное медицинское страхование, страхование выезжающих за границу, детская медицинская страховка.
- Возможность профессионально развиваться на предприятиях Danone по всему миру.

Если вы способны рисковать и искать новые возможности, умеете преодолевать препятствия и предлагать нестандартные решения, открыты в общении с людьми других культур и разных взглядов, умеете убеждать и вести за собой, хотите расти и развивать команды – присоединяйтесь к нашей команде.

Мы верим, что каждый творец своей карьеры и успех зависит только от вас.

DANONE
Москва, Ленинградский пр-т, 15
Телефон: +7 (495) 777-90-40
Факс: +7 (495) 777-90-41

Мы ждем ваши резюме по электронной почте: recruitment.excellence@danone.com

Подробную информацию об истории, ценностях, проектах и продукции компании Danone можно получить на нашем официальном сайте в России: www.danone.ru

Информация об игре TRUST – www.trustbydanone.com

www.danone.ru

DANONE

Получил
знания!
Получи
признание!



реклама



General Motors

Факты

- **GM В РОССИИ** 3 БРЕНДА – CHEVROLET, OPEL, CADILLAC 2 100 ЧЕЛОВЕК.
- **В РОССИИ КОМПАНИЯ** С 1992 ГОДА.
- **ЗАВОД «ДЖЕНЕРАЛ МОТОРЗ АВТО»** ОТКРЫТ В ПЕТЕРБУРГЕ В 2008 ГОДУ. ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ МОЩНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ В ПЕТЕРБУРГЕ – 60 000 А/М В ГОД. ЗАВОД ВЫПУСКАЕТ ЧЕТЫРЕ МОДЕЛИ АВТОМОБИЛЕЙ: CHEVROLET CAPTIVA, OPEL ANTARA, CHEVROLET CRUZE И OPEL ASTRA.
- **СВЕЖИЕ РЕЙТИНГИ: CHEVROLET –** САМЫЙ ПРОДАВАЕМЫЙ ИНОСТРАННЫЙ БРЕНД В РОССИИ В ТЕЧЕНИЕ ПОСЛЕДНИХ 4 ЛЕТ **OPEL ASTRA –** ОБЛАДАТЕЛЬ ПРЕМИИ «ЗОЛОТОЙ КЛАКСОН»-2010, ГРАН-ПРИ «ЗА РУЛЕМ»-2011 И «БРЕНД ГОДА EFFIE **CHEVROLET SPARK –** АВТОМОБИЛЬ ГОДА В КЛАССЕ «ГОРОДСКИЕ АВТОМОБИЛИ» В 2011.

GENERAL MOTORS MOSCOW
Москва, ул. Тестовская, дом 10, вход 2
Телефон: +7 (495) 651-80-00
GENERAL MOTORS ST. PETERSBURG
Санкт-Петербург, пос. Шушары, ул. Автозаводская д.2
career@gm.com
www.gm.com

О компании

General Motors – одна из крупнейших компаний-производителей автомобилей – была основана в 1908 году. Международная штаб-квартира компании расположена в Детройте; на предприятиях GM, находящихся почти в 120 странах мира, трудятся 209 тысяч человек. GM и ее стратегические партнеры производят легковые и грузовые автомобили в 31 стране, в том числе обслуживают и продают группу следующих брендов: Baojun, Buick, Cadillac, Chevrolet, GMC, Daewoo, Holden, Isuzu, Jiefang, Opel, Vauxhall и Wuling. Крупнейшие рынки GM в мире – это Китай, США, Бразилия, Великобритания, Германия, Канада, Италия, Россия, Мексика и Узбекистан. Вспомогательное подразделение GM OnStar – лидер в области безопасности транспортных средств и информационных услуг.
На российском рынке GM представляет три марки: Cadillac, Opel, Chevrolet. В России GM располагает собственным автомобильным заводом в Санкт-Петербурге, долей в совместном предприятии ДжиЭм-Автоваз в Тольятти и контрактным производством на мощностях автосборочного предприятия Автотор в Калининграде. В 2010 году продажи группы GM в России составили почти 160 000 автомобилей, а марка Chevrolet уже четвертый год подряд сохраняет за собой статус самого продаваемого иностранного бренда в России (116 233 проданных автомобилей в 2010 году).

Работа у нас

General Motors предоставляет отличную возможность для развития и роста в крупной глобальной корпорации. Мы имеем свои корпоративные программы обучения, а также курсы повышения квалификации менеджеров для различных звеньев управления.
Мы набираем людей обучаемых, способных адаптироваться к новой среде, умеющих расставлять приоритеты. Идеальный сотрудник GM – это открытый, инициативный, ответственный человек, который готов к условиям быстрорастущего и изменяющегося рынка. Также очень важно умение работать в команде и разделять ценности компании.
Самые востребованные специальности на заводе «Джи Эм Авто» в Санкт-Петербурге – это слесари механосборочных работ, сварщики, техники по ремонту оборудования и инженеры различных специализаций.

Наши цели

Видение GM: «Создавать, производить и продавать лучшие в мире автомобили».

Цели GM:

- Лидировать в сфере передовых технологий и качества при создании лучших в мире автомобилей.
- Наделить сотрудников большими полномочиями, чтобы они чувствовали свою ответственность.
- Создать позитивные и продолжительные отношения с клиентами, дилерами, сообществами, профсоюзами и поставщиками для достижения успеха.

www.gm.com

Design, Build and Sell the World's Best Vehicles

GM









реклама

CHEVROLET

Cadillac

OPEL



JSC JTI Marketing & Sales (JTI)

Компания признает риски, связанные с курением, и пытается их сократить.

JTI стремится к созданию продукции, которая потенциально может уменьшить эти риски, содействует укреплению взаимопонимания между курящими и некурящими, соблюдает законодательные нормы и национальные традиции.

JTI — самая молодая и самая быстрорастущая компания в мировой табачной индустрии!

Наши стратегические бренды:
Winston, Camel, LD, Mild Seven, Sobranie, Glamour

JTI в России – лидер рынка:
- Марка Winston № 1
- Доля рынка 36,8%*
- 4 фабрики
- Более 60 офисов по всей стране

Наша команда:
- 23 000 сотрудников по всему миру
- Более 6000 сотрудников в России

За что сотрудники ценят JTI:**

- Стратегическое управление организацией
- Лидерство в бизнес практиках
- Профессионализм менеджеров
- Проявление заботы о благосостоянии и комфорте каждого сотрудника

* на территории городской и сельской местности России, по данным компании Nielsen, декабрь 2010 г.

** по данным Исследования вовлеченности сотрудников, JTI Marketing and Sales, Russia, 2009 г.

ЗАО «Дж.Т.И. по Маркетингу и Продажам»
Россия, 105064, Москва, ул. Земляной Вал, д. 9, ДЦ «Ситидел», 11-12 этаж
Тел.: +7-495-221-3700, Факс: +7-495-221-3780
e-mail: hrmoscow@jti.com; www.jti.com; www.hh.ru/employer/162

Программа стажировок в JTI для студентов и выпускников

Компания JTI ежегодно проводит летнюю и зимнюю программы стажировок.

Стажировка в JTI дает возможность:

- Познакомиться с деятельностью крупной международной компании;
- Проявить себя, работая над интересными проектами;
- Учиться у профессионалов.

Ваша стажировка может проходить в одном из следующих отделов:

Отдел персонала, Маркетинг, Финансы, Информационные технологи, Отдел закупок.
Во время стажировки у Вас будет возможность перейти в другой отдел и попробовать свои силы в новой области!

Программа рассчитана на 1 год.

Первый этап стажировки длится 2 месяца:

Летняя программа — с июля по август,

Зимняя программа — с февраля по март.



jump

developing trainee program

Этапы отбора на программу:

1. Заполнение анкеты на сайте Компании.
   www.jti.com/carrers_home/careers _working
   - **до 31 мая 2011 г.** (летняя волна стажировки);
   - **до 31 декабря 2011 г.** (зимняя волна стажировки).
2. Тестирование (английский язык, MS Office, обработка вербальной и числовой информации).
3. Интервью с менеджером по персоналу.
4. Интервью с линейным менеджером.

Требования к стажерам:

- Студенты 3 – 6 курсов и выпускники;
- Хорошее знание английского языка (не ниже уровня upper-intermediate);
- Хороший уровень владения PC;
- Желание обучаться и повышать свой профессиональный уровень;
- Хорошие коммуникативные навыки.

Более подробную информацию о стажировке и начале отбора смотрите на сайте *http://www.futuretoday.ru/companies/jti.*

JTI

реклама

Johnson & Johnson LLC

Johnson & Johnson LLC

Факты

→ **СТРУКТУРА КОМПАНИИ**
250 ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И 120 000 СОТРУДНИКОВ РАБОТАЕТ В КОМПАНИИ В 60 СТРАНАХ МИРА

→ **ГЕОГРАФИЯ БИЗНЕСА**
ПРОДУКЦИЯ КОМПАНИИ ПРЕДСТАВЛЕНА В 175 СТРАНАХ

→ **ЦЕННОСТИ, ОСНОВАННЫЕ НА КРЕДО (CREDO VALUES)**

КРЕДО – ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЙ ДОКУМЕНТ КОМПАНИИ JOHNSON & JOHNSON, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ.

BILL WELDON, ПРЕЗИДЕНТ JOHNSON & JOHNSON: <ЦЕННОСТИ КРЕДО ЯВЛЯЮТСЯ ФУНДАМЕНТОМ ЛИДЕРСТВА В КОМПАНИИ. НАСТОЯЩИМ ЛИДЕРОМ В JOHNSON & JOHNSON МОЖЕТ СТАТЬ ТОЛЬКО ТОТ, КТО ВСЕГДА РУКОВОДСТВУЕТСЯ ЭТИЧЕСКИМИ ПРИНЦИПАМИ КРЕДО В СВОЕЙ РАБОТЕ>.

О компании

Наша компания предлагает интереснейшие возможности, как для начинающих специалистов, так и для профессионалов с большим опытом работы. Компания Johnson & Johnson была основана в 1886 году братьями Робертом, Джеймсом и Эдвардом Джонсон. В 2011 году Johnson & Johnson отмечает 125-летие со дня создания компании и свой 20-летний юбилей работы в России, удерживая позиции одного из лучших работодателей страны.

Johnson & Johnson имеет три основных направления бизнеса.

1. Подразделение потребительских товаров – подразделение, отвечающее за продвижение потребительских товаров. История создания Johnson & Johnson Consumer уходит корнями в фарминдустрию, что позволяет сохранять высокий уровень качества всех наших продуктов благодаря использованию высокотехнологичного подхода к производству даже немедицинской продукции. Мы осуществляем продажу таких всемирно известных торговых марок, как JOHNSON'S® BABY, CLEAN & CLEAR ®, O.B.®, CAREFREE®, NEUTROGENA®, REACH®, BAND-AID®, ROC®, а также безрецептурных лекарственных препаратов НИЗОРАЛ®, ТИЗИН®, ВИЗИН®, ГЕКСОРАЛ®, ИМОДИУМ®, МОТИЛИУМ® и пр.

2. Янссен – фармацевтическое подразделение. Janssen открывает и создает новые высококачественные инновационные лекарственные средства, направленные на лечение и улучшение качества жизни пациентов. Основная цель компании – разработка и производство инновационных высококачественных препаратов для лечения серьезных заболеваний в области психиатрии, онкологии, гематологии, неврологии, иммунологии и вирусологии. Инновации, направленные на достижение терапевтического прогресса, являются основой нашего успеха. Janssen искренне привержен цели улучшения здоровья и качества жизни пациентов и вносит активный вклад в здравоохранение за счет предоставления пациентам и врачам более совершенных медицинских препаратов.

3. Подразделение медицинских изделий и оборудования – крупнейший в мире производитель медицинского оборудования, обеспечивает профессионалов из 250 стран мира самыми современными технологическими решениями, которые помогают каждый день сохранять тысячи жизней. Высокотехнологичное оборудование, изделия медицинского назначения и расходные материалы производства Johnson & Johnson Medical используются для лечения и диагностики в области кардиологии, сердечнососудистой хирургии, нейрохирургии, общей хирургии, травматологии и ортопедии, спортивной медицины, офтальмологии, эндокринологии, в акушерстве и гинекологии. Компания активно инвестирует в проекты, связанные с профессиональным образованием российских врачей, направляя на эти цели около 4% годового оборота.

Сотрудники отдела персонала будут рады рассказать вам о вакансиях компании и о конкретных этапах участия в конкурсе на замещение вакансии.

ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ТОВАРОВ
Адрес: 121614, Москва, ул. Крылатская, д. 17, стр. 2
Телефон: +7 (495) 726-55-55

ЯНССЕН
Адрес: 121614, Москва, ул. Крылатская, д. 17, стр. 3
Телефон: +7 (495) 755-83-57

ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ МЕДИЦИНСКИХ ИЗДЕЛИЙ И ОБОРУДОВАНИЯ
Адрес: 121614, Москва, ул. Крылатская, д. 17, стр. 3
Телефон: +7 (495) 580-77-77

www.jnjru.ru

реклама



Johnson & Johnson
Family of Companies

Наша компания предлагает интереснейшие возможности, как для начинающих специалистов, так и для профессионалов с большим опытом работы. Продажи, маркетинг, финансы, логистика, управление персоналом, клинические исследования – вот только некоторые области, в которых вы можете себя попробовать.

Мы не предлагаем стандартных решений, рецепт успеха у каждого свой. Мы готовы работать индивидуально с каждым из вас, чтобы помочь вам расти и развиваться. Мы научим вас работать в команде, ведь только так мы становимся сильнее.

BE VITAL

VITAL in your career.
VITAL for the world.

L'ORÉAL

L'Oréal

Факты

- **ДАТА ОСНОВАНИЯ КОМПАНИИ**
  1909 Г.
- **ТЕРРИТОРИЯ ПРИСУТСТВИЯ**
  130 СТРАН
- **ТОВАРООБОРОТ КОМПАНИИ**
  19,5 МЛРД ЕВРО В 2010 Г.
- **КОЛИЧЕСТВО БРЕНДОВ**
  26 МЕЖДУНАРОДНЫХ БРЕНДОВ
- **СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК РАБОТАЕТ В КОМПАНИИ**
  65 000 СОТРУДНИКОВ ПО ВСЕМУ МИРУ, БОЛЕЕ 1000 ЧЕЛОВЕК В РОССИЙСКОМ ФИЛИАЛЕ
- **НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**
  18 НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ЦЕНТРОВ И БОЛЕЕ 3000 НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ.

L'ORÉAL PARIS
Garnier
YVES SAINT LAURENT
LANCÔME PARIS
BIOTHERM
VICHY
REDKEN

ГРУППА L'ORÉAL
Отдел по работе с персоналом:
Телефон: +7 (495) 258-31-91
Факс: +7 (495) 258-31-92
Email: cv@ru.loreal.com
Адрес: Москва, 4-й Голутвинский пер., д. 1/8, стр. 1-2.

Кто мы

Более 100 лет сотрудники компании вкладывали свою энергию и талант, чтобы сделать L'ORÉAL тем, что компания представляет сегодня – первая косметическая группа и лидер в своей отрасли. Сегодня в портфеле компании 26 международных бренда, среди которых: L'Oréal Paris, Garnier, Maybelline New York, L'Oréal Professionnel, Kérastase, Matrix, Redken, Vichy, La Roche-Posay, SkinCeuticals, Sanoflore, Lancôme, YSL, Cacharel, Giorgio Armani, Victor & Rolf, Biotherm, Kiehl's, Diesel и другие.

Кого мы приглашаем

Наша компания стремительно растет и развивается, поэтому мы активно работаем с молодой аудиторией и открыты для молодых специалистов и выпускников вузов.
Базовые требования, предъявляемые к кандидатам, – выпускники либо студенты последнего курса со знанием английского или французского языка. Кроме этого, для нас важны такие личностные качества, как лидерство, креативность, находчивость, большое чувство ответственности, способность принимать решения и потенциал для дальнейшего развития, так как L'ORÉAL предпочитает продвигать сотрудников внутри компании. Сегодня почти все менеджеры среднего и высшего звена начинали свою карьеру в L'ORÉAL с начальных позиций.

Что мы предлагаем нашим сотрудникам

Для студентов и выпускников в L'OREAL существует Программа Стажировок и Программа Развития Молодых Менеджеров (Management Trainee Program – MTP).
Стажировка – отличный шанс для начала успешного построения карьеры в компании. Длительность стажировки не превышает полгода, после успешного ее прохождения есть возможность стать менеджером одного из ключевых отделов компании – маркетинг, продажи, финансы и т.д. В L'ORÉAL стажеры выполняют различные функции, принимают участие в разных проектах и несут полную ответственность за поставленные перед ними задачи.
Программа Развития Молодых Менеджеров – годовая программа, в рамках которой менеджеры-стажеры работают в разных отделах, которые определяются в зависимости от опыта кандидата и его будущей профессии (финансы, маркетинг, продажи и т.д.). Для каждого нового сотрудника разрабатывается индивидуальная программа развития. Во время прохождения программы молодые специалисты принимают участие в семинарах и тренингах, есть возможность пройти международную стажировку в рамках программы. Через год работы менеджер-стажер становится менеджером одного из отделов компании.
Бизнес-игры – хорошая возможность для студентов и выпускников вузов проявить себя. Приняв участие в революционной виртуальной бизнес-игре L'ORÉAL REVEAL, можно определить свою профессиональную направленность, познакомиться со структурой и корпоративной культурой компании L'ORÉAL. Одной из самых интересных игр в области маркетинга является уникальная бизнес-игра L'ORÉAL Brandstorm, в которой студенты со всего мира соревнуются в создании нового, пока еще не существующего продукта для одного из брендов компании.

Процедура обращения в компанию

Вы можете прислать резюме на наш электронный адрес: cv@ru.loreal.com либо посетить сайт www.loreal-hr.ru или www.loreal.com.ru

www.loreal.com.ru

REVEAL

by L'ORÉAL

ИГРАЙ В REVEAL И УЗНАЙ, КАКИМ МОЖЕТ БЫТЬ ТВОЕ БУДУЩЕЕ В ГЛОБАЛЬНОМ БИЗНЕСЕ

ПОЛУЧИ ШАНС ПОЗНАКОМИТЬСЯ С L'ORÉAL И ОПРЕДЕЛИТЬ СВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПУТЬ

1 ФЕВРАЛЯ 2011 ГОДА СТАРТОВАЛ ВТОРОЙ ЭТАП ИГРЫ



ЗАКОНЧИ ИГРУ ДО 25 ИЮЛЯ И ДОКАЖИ, ЧТО ТЫ – ЛУЧШИЙ!

WHAT R U UP4?

L'ORÉAL PROFESSIONNEL · KÉRASTASE PARIS · MATRIX · REDKEN 5TH AVENUE NYC · MIZANI · L'ORÉAL PARIS · Pro-Fib Anti-Chute GARNIER · MAYBELLINE NEW YORK · SOFTSHEEN-CARSON · LANCÔME PARIS · BIOTHERM · HR · GIORGIO ARMANI PARFUMS · DIESEL · RALPH LAUREN · cacharel · Kiehl's SINCE 1851 · THE BODY SHOP · shu uemura · YVES SAINT LAURENT · VIKTOR&ROLF · VICHY LABORATOIRES · LA ROCHE-POSAY LABORATOIRE PHARMACEUTIQUE · innéov · SKINCEUTICALS · SANOFLORE

реклама

Microsoft

Microsoft

Факты

→ **MICROSOFT В МИРЕ**
КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ – 92 700
ОБОРОТ В 2009 Г. – 58,4 МЛРД. ДОЛЛ.
БРЕНД MICROSOFT ЗАНИМАЕТ 5Е МЕСТО
В РЕЙТИНГЕ САМЫХ ЦЕННЫХ БРЕНДОВ МИРА

→ **MICROSOFT В РОССИИ**
ПРЕДСТАВЛЕН В 58 РЕГИОНАХ
ДАЕТ РАБОТУ БОЛЕЕ 1000 СОТРУДНИКАМ, СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ КОТОРЫХ СОСТАВЛЯЕТ 32 ГОДА
ВЕДЕТ 4 НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: РАБОТА С ЗАКАЗЧИКАМИ, РАЗВИТИЕ ПАРТНЕРСКОЙ СИСТЕМЫ, ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ, МАРКЕТИНГ



КАРЬЕРА В MICROSOFT

Майкрософт – это огромный бизнес и большое сообщество клиентов и партнеров, создающих среду, где ты сможешь проявить себя!

Майкрософт в России – это не только компания разработчиков, более 80% сотрудников занимаются продвижением продуктов и услуг. Каждый год мы ищем кандидатов, как с техническим, так и с экономическим и гуманитарным образованием!

Что объединяет сотрудников компании Microsoft? Ответ простой — их энтузиазм, увлеченность созданием качественных продуктов, предоставлением поддержки людям, рассчитывающим на нас, с целью помочь им полностью реализовать свой потенциал. Мы призваны быть лидерами — в своей работе, в обществе, где мы живем, в мире в целом.

Microsoft по всему миру привлекает студентов и выпускников на самые разные вакансии – начиная со стажировки и заканчивая полной занятостью в отделах продаж, маркетинга, финансов, сервисов:

- Программа развития для лучших выпускников **Microsoft Academy for College Hires (MACH)** – это уникальная возможность получить максимальное количество знаний и реального опыта работы, став с первого дня сотрудником одного из департаментов Microsoft;
- **ИТ-стажировка в департаменте Services (Консалтинг и Премьер Поддержка Microsoft)**. Стажировка, длительностью от 9-ти месяцев, с возможностью дальнейшего перехода на постоянную позицию в компании. Получи уникальные знания и опыт, работая с крупными заказчиками: с самого первого дня участвуй в реальных проектах по разработке и внедрению решений Microsoft, или выполняй задачи по повышению эффективности ИТ на платформе Microsoft.
- **Позиции по направлению Technical Computing в российском отделении R&D.** Стань революционером в области параллельных математических вычислений и облачных технологий, работая в команде лучших профессионалов в создании параллельных вычислительных алгоритмов!
- **Стажировка для разработчиков в Редмонде (США)** (узнать больше – http://www.microsoft.com/college/overseas.mspx).

ПРОЦЕСС ОТБОРА:

1 этап – заполнение заявки на нашем карьерном сайте – www.microsoft.com/rus/careers. Не забывайте регулярно мониторить наш карьерный сайт!
2 этап – встреча с представителями HR.
3 этап – 1-2 интервью с представителями бизнеса.

ВСЕ ОСУЩЕСТВИМО!
ГЛАВНОЕ – ЭТО СИЛЬНОЕ ЖЕЛАНИЕ И СТРЕМЛЕНИЕ ДОБИТЬСЯ ЦЕЛИ!

MACH (MICROSOFT ACADEMY FOR COLLEGE HIRES) – программа для лучших выпускников российских вузов. Это уникальная возможность получить максимальное количество знаний и реальный опыт работы.

Стать участником программы MACH – значит стать полноценным сотрудником компании Microsoft и окунуться в мир одного из самых динамичных бизнес-сообществ в мире.

Программа MACH длится 2 года и включает в себя лучшие тренинги в России и за рубежом, различные формы наставничества (менторинг, коучинг и др.) и, главное, – реальный опыт работы и общения с клиентами.

Участником программы может стать любой выпускник российского вуза, закончивший учиться не более одного года назад, и имеющий опыт работы не более двух лет.

Обязательное условие – знание английского языка, достаточное для участия в многочисленных интерактивных тренингах, общения с англоговорящими коллегами и полноценного участия во всех мероприятиях, организуемых для сотрудников компании Microsoft.

Отличная успеваемость, коммуникабельность, проактивность, нацеленность на результат, умение сочетать индивидуальный творческий подход и работу в команде, а также искреннее увлечение высокими технологиями – дополнительные требования к успешным кандидатам на участие в программе.

Если ты хочешь работать в компании, которая является лидером рынка, в команде первоклассных специалистов, если тебе интересны самые современные информационные технологии, если ты любишь сложную, но интересную работу, заходи на наш сайт и присылай свое резюме! Это и многое другое ты найдешь на нашем сайте: www.microsoft.com/rus/careers.



Факты

- **НАГРАДЫ И РЕЙТИНГИ (2009-2010 ГГ.)**
  - ТОП-5 РЕЙТИНГА FORTUNE WORLD'S MOST ADMIRED COMPANIES (КАТЕГОРИЯ COMPUTER SOFTWARE)
  - НЕОДНОКРАТНЫЙ ОБЛАДАТЕЛЬ ПРЕМИИ HR BRAND ГОДА
  - ТОП-5 РЕЙТИНГА «50 РАБОТОДАТЕЛЕЙ МЕЧТЫ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ»
  - ТОП-20 РЕЙТИНГА FORTUNE 100 TOP MBA EMPLOYERS
  - ТОП-30 РЕЙТИНГА THE TIMES TOP 100 GRADUATE EMPLOYERS
- **СОЦИАЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:** МАЙКРОСОФТ ИНВЕСТИРУЕТ БОЛЕЕ 10 МЛРД. РУБ. В РОССИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ В СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ, НАПРИМЕР:
  - В РАМКАХ ИНИЦИАТИВЫ «ТВОЙ КУРС» ЖИТЕЛИ РОССИИ МОГУТ СОВЕРШЕННО БЕСПЛАТНО ПОВЫСИТЬ СВОЙ УРОВЕНЬ ВЛАДЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫМИ ТЕХНОЛОГИЯМИ
  - ЕЖЕГОДНЫЕ «ЛЕТНИЕ ШКОЛЫ MICROSOFT» ПОЗВОЛЯЮТ НАЧИНАЮЩИМ СПЕЦИАЛИСТАМ УГЛУБИТЬ СВОИ ПОЗНАНИЯ, ПЕРЕНЯТЬ УНИКАЛЬНЫЙ ОПЫТ МИРОВЫХ УЧЁНЫХ, ЗАВЯЗАТЬ НАУЧНЫЕ КОНТАКТЫ И ПРОДЕМОНСТРИРОВАТЬ СВОИ СПОСОБНОСТИ

MICROSOFT РОССИЯ
121614, Москва,
Крылатская улица, д. 17
Телефон: +7 (495) 967-85-85
www.microsoft.com/rus/careers

PricewaterhouseCoopers

Факты

СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК РАБОТАЕТ В КОМПАНИИ
PWC ОБЪЕДИНЯЕТ БОЛЕЕ 163 000 ЛУЧШИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ИЗ 151 СТРАНЫ
В РОССИЙСКОМ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВЕ КОМПАНИИ – БОЛЕЕ 2 000 ЧЕЛОВЕК

СКОЛЬКО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ГОД НАБИРАЕТ КОМПАНИЯ
ЕЖЕГОДНО В РОССИИ PWC НАБИРАЕТ СВЫШЕ 200 МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

ГЕОГРАФИЯ БИЗНЕСА
ОФИСЫ PWC В РОССИИ НАХОДЯТСЯ В МОСКВЕ, САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ, КАЗАНИ, ЕКАТЕРИНБУРГЕ, ВЛАДИКАВКАЗЕ И ЮЖНО-САХАЛИНСКЕ. В 2011 ГОДУ ОТКРЫВАЮТСЯ ОФИСЫ В КРАСНОДАРЕ И НОВОСИБИРСКЕ

КЛИЕНТЫ КОМПАНИИ
В РОССИИ НАШИМИ КЛИЕНТАМИ ЯВЛЯЮТСЯ БОЛЕЕ 2000 КОМПАНИЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ 124 КОМПАНИИ ИЗ РЕЙТИНГА КРУПНЕЙШИХ КОМПАНИЙ «ЭКСПЕРТ – 400»

РЕЙТИНГИ КОМПАНИИ
1-Е МЕСТО В РЕЙТИНГЕ «ТОР-50 РАБОТОДАТЕЛЕЙ МЕЧТЫ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ» В ОБЛАСТИ АУДИТА И КОНСАЛТИНГА, ГАЗЕТА «АКЦИЯ», 2010

PRICEWATERHOUSECOOPERS
Россия, 125047, Москва,
ул. Бутырский Вал, д. 10,
Телефон: +7 (495) 967-60-00
Факс: +7 (495) 967-60-01
www.pwc.ru/career

О компании

PricewaterhouseCoopers помогает компаниям и организациям во всем мире и в России решать задачи, возникающие в результате стремительно меняющихся экономических условий. На данный момент PricewaterhouseCoopers является лидером на рынке консультационных и аудиторских услуг.

Кого мы приглашаем на работу

- Специализация в области экономики/финансов/юриспруденции/налогообложения или точных наук.
- Уверенное владение английским языком.
- Навыки общения, любознательность, целеустремленность.
- Умение работать в команде и лидерство.
- Мотивация и вовлеченность в работу.
- Способность мыслить широко, успешно адаптироваться к изменениям.

Что мы предлагаем нашим сотрудникам

Одно из главных преимуществ PwC – это возможность постоянного обучения. С первых дней работы в компании ты будешь участвовать в различных адаптационных программах, пройдешь целый ряд так называемых технических тренингов высочайшего класса, а также у тебя будет возможность получить международные квалификации (ACCA, CPA, CMA, CFA, CIMA и др.).
Система профессионального развития сотрудника, существующая в компании, позволяет пройти путь от стажера до партнера за 10-12 лет.

Процедура обращения в компанию

1. Конкурс резюме.
2. Тестирование:
    - Тесты способностей;
    - Профессиональные тесты:
        – проверяют качество теоретической подготовки в соответствующей области: бухгалтерский учет и налогообложение, юриспруденция, МСФО;
        – оценивают уровень владения английским языком.
3. Собеседование с менеджерами, представляющими выбранный отдел.

Каждый из этапов конкурса является отборочным, то есть к очередному этапу приглашаются кандидаты, успешно прошедшие предыдущий.

www.pwc.ru

www.pwc.ru/career

PwC: выбор молодых и талантливых!

- ***29 лет*** – средний возраст сотрудника PwC
- ***190*** студентов прошли практику в PwC в 2010 году
- большинство наших партнеров и директоров начали работу в PwC будучи студентами

Подробнее о твоих карьерных возможностях
на www.pwc.ru/career

5 причин, почему мы выбираем PwC

- Совершенство в профессии
- Уникальные возможности для обучения и развития
- Самые современные условия для работы и общения в офисе
- Четкие карьерные перспективы
- Достойное вознаграждение и социальный пакет



реклама

pwc

© 2011 «ПрайсвотерхаусКуперс Раша Б.В.». Все права защищены.
Под "PwC" и "PricewaterhouseCoopers" понимается «ПрайсвотерхаусКуперс Раша Б.В.» или, в зависимости от контекста, другие фирмы, входящие в глобальную сеть компаний PricewaterhouseCoopers International Limited, каждая из которых является самостоятельным юридическим лицом.

Sanoma Independent Media (SIM)

Sanoma Independent Media

Факты

→ **ДАТА ОСНОВАНИЯ КОМПАНИИ**
ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ ОСНОВАН ГРУППОЙ ГОЛЛАНДСКИХ ИНВЕСТОРОВ ВО ГЛАВЕ С ДЕРКОМ САУЕРОМ В 1992 Г.;
С 2005 Г. – ЧАСТЬ ФИНСКОГО МЕДИАХОЛДИНГА SANOMA.

→ **СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК РАБОТАЕТ В КОМПАНИИ**
В SANOMA РАБОТАЕТ ОКОЛО 20 ТЫС. СОТРУДНИКОВ В 20 СТРАНАХ ЕВРОПЫ.
В МОСКВЕ РАБОТАЕТ ОКОЛО 1100 ЧЕЛОВЕК (В РОССИИ РАБОТАЕТ ОКОЛО 1200 ЧЕЛОВЕК). МОЛОДАЯ КОМАНДА: СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ СОТРУДНИКОВ – 34 ГОДА. ОКОЛО 13% СОТРУДНИКОВ SIM СОСТАВЛЯЮТ МОЛОДЫЕ ЛЮДИ ДО 25 ЛЕТ (25-29 ЛЕТ – 26%; 30-39 ЛЕТ – 37%; 40-49 ЛЕТ – 16%).

Издательский дом Sanoma Independent Media (SIM) – крупнейший игрок на российском медиарынке – часть Sanoma, ведущего европейского медиахолдинга. Sanoma включает в себя четыре подразделения, которые занимаются созданием и распространением периодических изданий, различных электронных СМИ и книг. Компания работает в 20 странах Европы. В 2010 г. доходы Sanoma от продаж составили около 3 млрд евро.

Наша миссия – Inform and inspire.
Мы информируем и вдохновляем читателя, создавая лучшие газеты и журналы.

Наш лозунг – Fun and profit.

Информация о компании

Издательский дом Sanoma Independent Media (SIM) был основан в 1992 г., когда впервые вышла в свет англоязычная газета The Moscow Times. На сегодняшний день портфолио SIM включает более 50 изданий и проектов, в том числе такие знаковые издания, как Cosmopolitan, «Домашний Очаг», Men's Health, Esquire, «Ведомости». Отличительные черты газет и журналов SIM – высочайшие стандарты журналистики, профессионализм и высокий уровень социальной ответственности, принесшие издательскому дому международное признание.

Основное направление деятельности SIM – глянцевые издания – сформировалось в 1994 г. с выпуском Cosmopolitan, первого глянцевого журнала в России, который за время своего существования установил не один рекорд. Издания SIM охватывают практически все актуальные для современного человека темы: женский и мужской глянец, журналы для молодежи, для родителей, о путешествиях и научно-популярные, luxury и fashion-издания и т.д. На сегодняшний день «глянцевое» портфолио SIM является одним из крупнейших на рынке.

Другое важное направление деятельности компании – качественная деловая пресса: газеты «Ведомости», The Moscow Times и International Herald Tribune, российское издание Harvard Business Review и другие. Помимо выпуска газет и профессиональных журналов, издательский дом постоянно проводит деловые конференции и семинары с участием представителей правительства РФ и топ-менеджеров ведущих российских и зарубежных компаний.

Успешно развивается направление локальной прессы, представленное газетами «На Рублевке» и «На Новой Риге».

Также SIM вплотную работает и над развитием интернет-направления. За короткое время к уже существующим проектам один за другим были добавлены сайты почти всех журналов и газет издательского дома.

Еще одно направление бизнеса, которое успешно развивает SIM, — Custom Publishing, выпускающий издания по заказу других компаний. На сегодняшний день портфолио Custom Publishing SIM включает в себя более 30 реализованных проектов и по праву считается одним из крупнейших на российском рынке.

В составе издательского дома есть своя ТВ-студия и собственное фотоагентство Fotoimedia, занимающееся продажами работ как из собственного архива и архива Sanoma, так и из коллекций своих партнеров. Также SIM владеет книжным подразделением «Альпина Бизнес Букс/United Press».

В настоящее время SIM успешно воплощает в жизнь стратегию Publishing 360°, которая включает в себя не только издание журналов, газет и книг, а также развитие интернет-порталов, но и создание контента для современных носителей (iPad, iPhone, Zinio и другие), проведение масштабных фестивалей, организация школ для читателей и многое другое.

SIM имеет более 50 профессиональных наград, его издания и ведущие менеджеры неоднократно становились победителями престижных конкурсов и лауреатами отраслевых премий. Издательский дом дважды назывался лучшим работодателем и входил в число работодателей мечты по мнению молодых российских специалистов.

SIM активно занимается благотворительностью, поддерживает экологические программы, способствует формированию семейных ценностей и популяризации здорового образа жизни.

Структура компании

Издательским домом SIM руководит совет директоров во главе с генеральным директором Еленой Мясниковой. Также в совет директоров входят Дерк Сауер, Михаил Дубик, Александр Гукасов, Татьяна Шишкова, Татьяна Шалыгина, Екатерина Кабакчи. Дерк Сауер также является председателем Наблюдательного совета.

В структуру каждого издания входят редакция, отдел маркетинга и отдел продаж рекламы. Во главе каждого издания стоят издатель и главный редактор.

В структуру компании также входят:

– отдел корпоративных продаж рекламы;
– отдел распространения и подписки;
– отдел координации печати и работы с рекламодателями;
– отдел lifestyle-интернет-проектов;
– отдел клиентских журналов;
– фотоотдел;
– отдел спецпроектов;
– финансовый отдел;
– отдел казначейства;
– отдел кредитного контроля;
– отдел сопровождения продаж;
– юридический отдел;
– отдел по работе с персоналом;
– отдел маркетинговых исследований и корпоративных коммуникаций;
– отдел благотворительности;
– отдел системного обеспечения;
– отдел поддержки SAP;
– отдел информационных систем;
– административный отдел.

Молодым специалистам

За почти 20-летнюю историю в компании сложилось много традиций, одна из которых связана с карьерным и профессиональным развитием талантливых молодых специалистов. Любой сотрудник издательского дома имеет преимущественное право перед внешними кандидатами на замещение менеджерских вакансий. Также приветствуется внутренняя ротация – она позволяет молодым людям лучше понять медиабизнес и определиться с направлением своей будущей деятельности. Таким образом вчерашние выпускники, хорошо зарекомендовавшие себя и заинтересованные в профессиональном росте, добиваются заметного успеха и строят свою карьеру исходя из личных устремлений, с учётом потребностей бизнеса.

Факты

ИЗДАНИЯ И ПРОЕКТЫ SIM:

→ ЖЕНСКИЕ
COSMOPOLITAN;
COSMOPOLITAN ПСИХОЛОГИЯ;
COSMOPOLITAN BEAUTY;
COSMOPOLITAN SHOPPING;
HARPER'S BAZAAR;
ДОМАШНИЙ ОЧАГ;
ВКУСНО И ПОЛЕЗНО;
COLLEZIONI;
WEDDING;
GRAZIA

→ ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ
MAMAS&PAPAS

→ МУЖСКИЕ
MEN'S HEALTH;
ESQUIRE

→ МОЛОДЕЖНЫЕ
YES!

→ LUXURY LIFESTYLE
ROBB REPORT РОССИЯ

→ НАУЧНО-ПОПУЛЯРНЫЕ
ПОПУЛЯРНАЯ МЕХАНИКА

→ О ГЕОГРАФИИ И ПУТЕШЕСТВИЯХ
NATIONAL GEOGRAPHIC РОССИЯ;
NATIONAL GEOGRAPHIC TRAVELER;
PRIME TRAVELLER

→ ДЕЛОВЫЕ И B2B
HARVARD BUSINESS REVIEW РОССИЯ;
АГРОИНВЕСТОР;
АГРОТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ

→ ДЕЛОВЫЕ ГАЗЕТЫ
ВЕДОМОСТИ;
THE MOSCOW TIMES;
INTERNATIONAL HERALD TRIBUNE;
THE ST. PETERSBURG TIMES

→ ЛОКАЛЬНЫЕ ГАЗЕТЫ
НА РУБЛЕВКЕ;
НА НОВОЙ РИГЕ

→ CUSTOM PUBLISHING

→ LIFESTYLE- И ДЕЛОВЫЕ ИНТЕРНЕТ-ПРОЕКТЫ

→ ФОТОАГЕНТСТВО FOTOIMEDIA

→ АЛЬПИНА БИЗНЕС БУКС

→ ТВ-СТУДИЯ

SANOMA INDEPENDENT MEDIA
Россия 127018 Москва,
ул. Полковая, 3, стр. 1
Телефон: +7 (495) 232-32-00
Факс: +7 (495) 232-17-61
Email: HR@imedia.ru
www.imedia.ru
english.imedia.ru
twitter.com/SIM_Russia
www.sanoma.com

www.imedia.ru

TELE2

TELE2

Факты

- **ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ:** БОЛЕЕ 3000 ЧЕЛОВЕК
- **КОЛИЧЕСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ:** БОЛЕЕ 45% СОТРУДНИКОВ TELE2 РОССИЯ

О компании

Tele2 Россия представляет в нашей стране европейский телекоммуникационный холдинг, который работает в 11 странах и обслуживает более 30 миллионов абонентов. Tele2 является наиболее активным и динамично развивающимся сотовым оператором в России. Его отличает формат «мобильного дискаунтера», единственного в России, а также европейский подход к построению сотового бизнеса.

Сейчас Tele2 имеет лицензии на оказание услуг сотовой связи в 37 регионах России и обслуживает более 18 миллионов абонентов, занимая четвертое место среди операторов мобильной связи по численности абонентской базы, территории операций и объему выручки. На лицензионной территории компании проживают более 61 млн человек.

За последние 8 лет объем инвестиций компании в российскую экономику составил более 2.5 миллиардов долларов США. Tele2 в России активно способствует росту конкуренции в области мобильной связи, а значит – значительному сокращению расходов абонентов. Например, затраты жителей Краснодарского края на сотовую связь в 2008 году, до появления Tele2, были одними из самых высоких в России, тогда как теперь стали одними из самых низких. Важнейший вклад компании в развитие конкуренции в отечественной телекоммуникационной отрасли – это постоянно растущая доступность мобильной связи, в том числе для малообеспеченных слоев населения.

Кого мы приглашаем

Компания Tele2 Россия признана самым быстроразвивающимся оператором мобильной связи в нашей стране. Мы рады приветствовать в нашей команде выпускников ведущих вузов и готовы предложить им вакансии в различных областях – маркетинге, PR, финансах, техническом департаменте, HR, продажах. Tele2 также ждет студентов старших курсов, уже сейчас задумывающихся о будущей карьере, – для них существует программа профессиональных стажировок.

Что мы предлагаем

В 2011 году Tele2 Россия открывает программу стажировки для студентов в Москве, Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде, Воронеже, Ростове-на-Дону и Омске. Работа в Tele2 – это не только отличный карьерный старт, но и возможность разностороннего развития в крупной западной компании. Программа стажировки представляет собой полноценную работу в течение двух летних месяцев (июль-август), в течение которых предоставляется возможность познакомиться с деятельностью европейской телекоммуникационной компании, поучаствовать в реальных проектах компании, расширить свои профессиональные горизонты, а также получить возможность дальнейшего сотрудничества с компанией.

Процедура обращения в компанию:

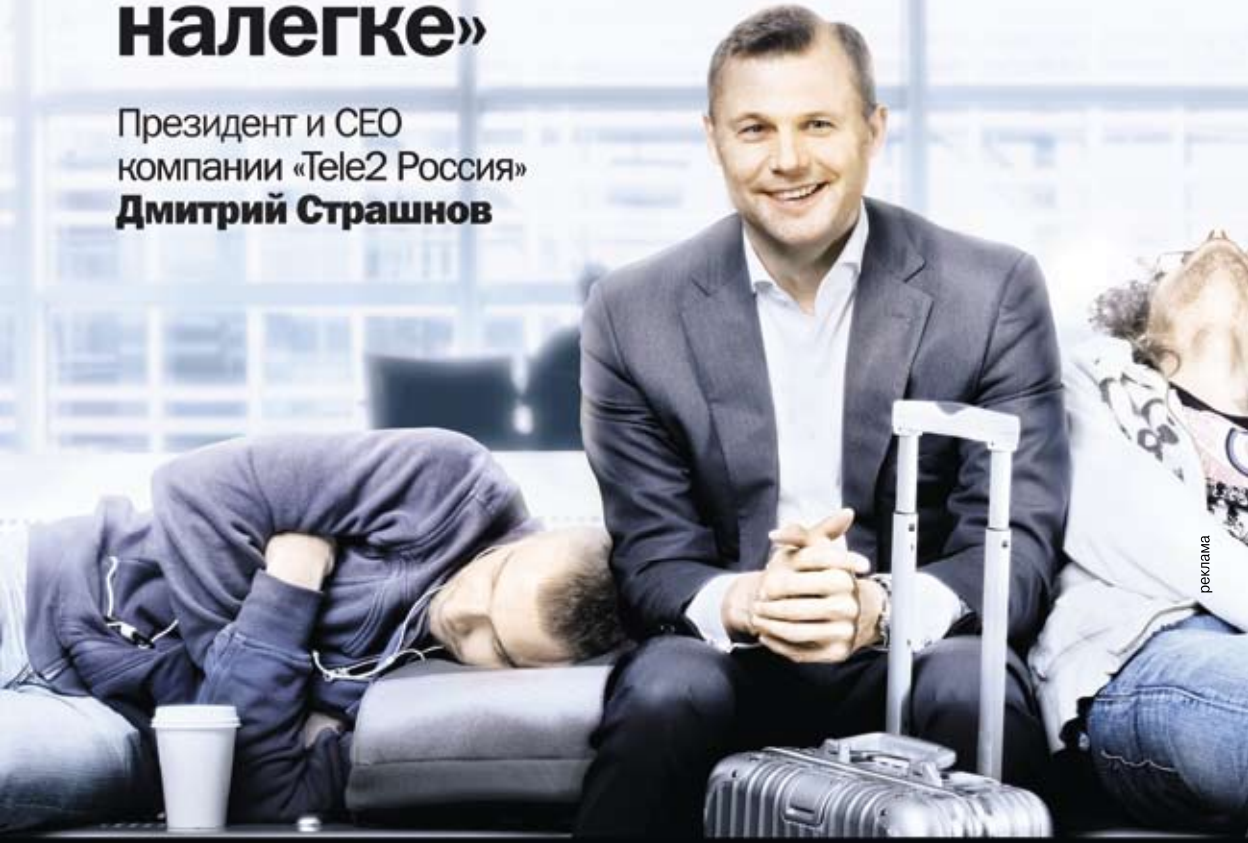
Вся информация о карьере в Tele2 Россия для выпускников и специалистов представлена на корпоративном сайте www.tele2.ru. С помощью удобной формы электронного резюме можно подать заявку на соискание одной из вакансий, описание которой размещено на сайте. Заявки на участие в профессиональных стажировках для студентов будут приниматься в начале 2011 года. Подробно с программой стажировки Вы можете ознакомиться на корпоративном сайте www.tele2.ru, а также на странице Стажировка в Tele2 в социальной сети ВКонтакте. Все вопросы о стажировке можно задать по электронной почте graduate@tele2.com.

«TELE2 РОССИЯ»
121099, Россия, Москва,
Новинский бульвар, д. 8,
бизнес-центр «ЛОТТЕ»
Телефон: +7 (495) 229-84-00
Факс: +7 (495) 229-84-01
Email: russia.vopros@tele2.com

www.tele2.ru

«Я люблю путешествовать налегке»

Президент и CEO
компании «Tele2 Россия»
Дмитрий Страшнов



реклама

Наши сотрудники путешествуют эконом-классом

TELE2

Tupperware®

Tupperware CIS

Факты

- **ФАКТЫ**
  - БОЛЕЕ 60 ЛЕТ НА МИРОВОМ РЫНКЕ
  - 2,4 МИЛЛИОНА КОНСУЛЬТАНТОВ ПО ВСЕМУ МИРУ
  - БОЛЕЕ 90 000 КОНСУЛЬТАНТОВ В РОССИИ И СТРАНАХ СНГ
  - БОЛЕЕ 100 СТРАН МИРА – ГЕОГРАФИЯ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ПОСУДЫ TUPPERWARE
- **РЕЙТИНГИ**
  - ВХОДИМ В РЕЙТИНГ «ПЛАТИНУМ 400» ПО ВЕРСИИ FORBES
  - ЗАНИМАЕМ 2 МЕСТО В СПИСКЕ «НАИБОЛЕЕ УВАЖАЕМЫХ КОМПАНИЙ МИРА» ПО РЕЙТИНГУ FORTUNE MAGAZINE
- **НАГРАДЫ**
  - НАГРАДЫ REDDOT DESIGN AWARD, НАЧИНАЯ С 2001-2003, 2005, 2006, 2009, 2010
  - «ТОВАР ГОДА» 2008, 2009, 2010

О компании

Всемирно известный производитель эксклюзивной высококачественной посуды для дома и кухни предлагает уникальные возможности для миллионов женщин реализовать себя – стать руководителем своего собственного бизнеса, сделать карьеру, открыть мир. Международные стандарты ведения бизнеса, высокая деловая активность и социальная деятельность компании Tupperware объединены в миссии – изменять жизни людей к лучшему.

Компания Tupperware была основана в 1947 году в США химиком Эрлом Сайласом Таппером. Мировую известность компания получила благодаря своему уникальному методу прямых продаж — домашние презентации. Разработку, производство и распространение продукции осуществляет материнская компания Tupperware Brands Corporation (штаб-квартира – Орландо, США). В России компания Tupperware работает с 1997 года. В 2010 году за выдающиеся результаты бизнеса Tupperware СНГ получила почетную награду – «Страна десятилетия Tupperware Brands Corporation».

Карьера в Tupperware

Карьера в Tupperware – это прогрессивный доход и гибкий график. Стать консультантом компании может каждый, вне зависимости от возраста и образования. Каждый новый консультант компании получает бесплатное обучение и имеет возможность стать менеджером компании, а значит – руководителем собственного бизнеса.

Компания предлагает уникальные обучающие проекты:

- Школа бизнеса Tupperware – Tupperware Business School (TBS) – обучение для менеджеров и премьер-менеджеров по эффективному ведению бизнеса.
- Интенсивная интерактивная практическая подготовка дистрибьюторов – Intensive Interactive Practical Training (IIPT) – обучение для бизнес-партнеров Tupperware.

Выпускники Tupperware Business School в дальнейшем могут поступить на обучение в IIPT и, самостоятельно или в паре, открыть свой собственный Дистрибьюторный Центр.

Ваши возможности в компании Tupperware:

- Карьера во всемирно известной корпорации прямых продаж
- Собственный бизнес и финансовая независимость
- Бесплатное профессиональное обучение
- Гибкий график работы
- Признания и награждения
- Путешествия по России и за рубеж.

HR-политика

Компания Tupperware уделяет огромное внимание кадровой политике, развитию личностного и профессионального потенциала сотрудников и бизнес-партнеров. Важной статьей финансовых вложений компании является проведение масштабных международных мероприятий для Консультантов и Менеджеров, работающих по стандартам Tupperware.

Компания проводит регулярные выездные мероприятия по России и за рубежом для самых профессиональных Лидеров, регулярно выполняющих все условия специальных программ Tupperware.

TUPPERWARE
127018 Россия, Москва
Сущевский Вал, д. 9
Телефон: +7 (495) 741-20-53
Факс: +7 (495) 741-20-83
Телефон горячей линии:
8-800-200-6000
(звонки по России бесплатно)

www.tupperware.ru


РАБОТАЙ В КРУПНОЙ
МЕЖДУНАРОДНОЙ
КОМПАНИИ
ДОБЕЙСЯ
УСПЕХА
ОТКРОЙ
СВОЙ
СОБСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС
ИЗМЕНЯЙ
ЖИЗНЬ
ЛЮДЕЙ
К ЛУЧШЕМУ
Tupperware®
tupperware.ru

Unilever

Факты

- **UNILEVER** ВХОДИТ В ПЕРВУЮ ТРОЙКУ САМЫХ УВАЖАЕМЫХ КОМПАНИЙ МИРА ПО ПРОИЗВОДСТВУ ПИЩЕВОЙ ПРОДУКЦИИ (ПО ВЕРСИИ ЖУРНАЛА FORTUNE 2011)
- **ПО ИТОГАМ 2010 ГОДА** UNILEVER ВОШЕЛ В ТОП-100 GREEN RANKINGS, МЕЖДУНАРОДНОГО РЕЙТИНГА КОМПАНИЙ, УДЕЛЯЮЩИХ САМОЕ ПРИСТАЛЬНОЕ ВНИМАНИЕ ЗАБОТЕ ОБ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ.
- **ШЕСТЬ БРЕНДОВ, ПРИНАДЛЕЖАЩИХ КОМПАНИИ UNILEVER**, БЫЛИ ПРИЗНАНЫ ПОБЕДИТЕЛЯМИ ПОПУЛЯРНЫХ НАРОДНЫХ РЕЙТИНГОВ РОССИИ В 2010 ГОДУ. СОГЛАСНО ОПУБЛИКОВАННЫМ ДАННЫМ, В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ РОССИЯНЕ ЧАЩЕ ВСЕГО ВЫБИРАЮТ ЧИСТЯЩИЕ СРЕДСТВА DOMESTOS, МАРГАРИН ДЛЯ ВЫПЕЧКИ ПЫШКА, ДЕЗОДОРАНТЫ REXONA, ЧАЙ LIPTON, МАЙОНЕЗ CALVE И МОРОЖЕНОЕ ОТ "ИНМАРКО"
- **НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ** КОМПАНИЯ РАБОТАЕТ С 1992 ГОДА. ОБЩИЙ ОБЪЕМ ИНВЕСТИЦИЙ КОМПАНИИ В РОССИЙСКУЮ ЭКОНОМИКУ ПРИБЛИЖАЕТСЯ К 1 МЛРД. ЕВРО, А ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ УЖЕ ПРЕВЫШАЕТ 7 000 ЧЕЛОВЕК.
- **В РОССИИ КОМПАНИИ UNILEVER** ПРИНАДЛЕЖИТ 8 КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ, В Т.Ч. МАРГАРИНОВЫЙ ЗАВОД В МОСКВЕ, СОУСНАЯ, ЧАЕРАЗВЕСОЧНАЯ И ПАРФЮМЕРНО-КОСМЕТИЧЕСКАЯ ФАБРИКИ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ, ПИЩЕВАЯ ФАБРИКА И ЗАВОД ПО ПРОИЗВОДСТВУ МОРОЖЕНОГО В ТУЛЕ, А ТАКЖЕ ЗАВОДЫ ПО ПРОИЗВОДСТВУ МОРОЖЕНОГО В НОВОСИБИРСКЕ И ОМСКЕ.

UNILEVER В МИРЕ

Unilever – один из мировых лидеров по производству потребительских товаров повседневного спроса, Unilever традиционно располагает сильными позициями в более чем 100 странах по всему земному шару. Каждый день продукцией Unilever пользуются 2 миллиарда человек. Пожалуй, ни одна другая компания не может касаться жизни стольких людей в столь различных аспектах, как наша, насчитывающая 400 торговых марок в 14 категориях продуктов питания, товаров для дома и личной гигиены.

Ассортимент нашей продукции включает в себя одни из самых известных и популярных торговых марок в мире, в т.ч. 12 брендов стоимостью свыше 1 млрд. евро каждый. Во многих сегментах рынка, где представлена наша продукция, компания занимает первое место на глобальном уровне. Среди торговых марок Unilever есть, например, такие легендарные бренды, как Omo, Lipton, Dove, Axe/Lynx, Knorr, Hellmann's, Flora/Becel, Vaseline, Surf, Cif и мороженое Wall's.

Цель Unilever – удвоить объем бизнеса, одновременно снижая воздействие на окружающую среду. Каждый день мы работаем, чтобы создавать лучшее будущее, помогая людям отлично себя чувствовать, прекрасно выглядеть и больше получать от жизни, благодаря нашим торговым маркам и услугам, которые идут на благо не только им самим, но и другим людям на планете. В компании около 167 тысяч сотрудников, которые работают более, чем в 100 странах мира, обеспечив в 2010 году оборот Unilever в размере 44,3 млрд. евро.

Unilever двенадцатый год подряд возглавляет индекс Доу-Джонса по устойчивому развитию. Компания включена в индекс надежности FTSE4Good Index Series, а также занимает почетное 7 место в международном списке "100 наиболее экологически безопасных корпораций в мире" (Global 100 Most Sustainable Corporations in the World). В 2009 году Unilever подтвердил свое соответствие стандарту Platinum Plus индекса корпоративной ответственности, составляемого британской независимой благотворительной организацией "Бизнес в обществе" (Business in the Community, BITC), а в 2010 году был признан ею "Компанией года".

Дополнительную информацию о компании Unilever и наших торговых марках можно получить на сайте www.unilever.com.

UNILEVER В РОССИИ

Став частью команды Unilever в России, ты получишь не только возможность для карьерного роста в одной из крупнейших FMCG компаний на российском рынке, перед тобой также открываются широкие перспективы для развития в рамках международного бизнеса Unilever.

Россия – это рынок с высоким потенциалом дальнейшего роста. Поэтому Unilever постоянно расширяет производственные мощности внутри страны, чтобы отвечать растущему спросу российских потребителей на свою продукцию. В настоящее время Unilever принадлежит 8 крупных российских предприятий, в т.ч. маргариновый завод в Москве, соусная, чаеразвесочная и парфюмерно-косметическая фабрики в Санкт-Петербурге, пищевая фабрика и завод по производству мороженого в Туле, а также заводы по производству мороженого в Новосибирске и Омске.

В 2008 году компания Unilever приобрела "Инмарко", ведущую российскую компанию по производству мороженого, известную благодаря своим торговым маркам "Экзо", "Магнат", "Сан-Кремо", "Торжество" и т.п., располагающую заводами по выпуску мороженого в Новосибирске, Омске и Туле.

В июле 2009 года Unilever завершила сделку по приобретению бизнеса соусов ЗАО "Балтимор Холдинг", лидера российского рынка кетчупов, тем самым, предотвратив банкротство предприятия и сохранив рабочие места для 400 человек, работающих на производстве.

Общий объем инвестиций компании в российскую экономику приближается к 1 млрд. долларов США, а число сотрудников Unilever в России уже превышает 6 500 человек.

Кроме того, мы высоко оцениваем экспортный потенциал и конкурентоспособность готовой продукции, произведенной на предприятиях в России. Уже сейчас дезодоранты, выпущенные на фабрике Unilever в Санкт-Петербурге, поставляются в большинство стран Западной и Центральной Европы, а также в страны СНГ. Шампуни и гели для душа российского производства экспортируются в Беларусь, Казахстан и Украину. А продукты питания, выпускаемые предприятиями Unilever в России, представлены сегодня в Израиле, Чехии, Беларуси, Казахстане, Молдове и Украине.

UNILEVER FUTURE LEADERS PROGRAM

Стремительный старт твоей блестящей карьеры!

Unilever представляет обновленную версию программы развития молодых специалистов, которая теперь носит международный статус.

Unilever Future Leaders Program – это:

- **Работа над бизнес-проектами** на позиции Младший менеджер,
- **Ротации внутри компании**, позволяющие получить многосторонний опыт,
- **Международная ротация** – возможность получить опыт в одном из офисов Unilever за рубежом,
- **Профессиональные и личностные тренинги,**
- **Быстрый карьерный рост** – переход на позицию Менеджер в выбранном отделе после успешного завершения программы.
  Сегодня около 40% ведущих менеджеров, работающих в офисах Unilever по всему миру, начинали свою карьеру с участия в программе для выпускников.
- **Конкурентная заработная плата** – более 70 тыс. руб. и привлекательный социальный пакет.

Unilever Future Leaders Program — это твоя возможность построить карьеру в крупнейшей международной компании и за два года пройти путь от выпускника до менеджера в одном из ключевых отделов Unilever: маркетинг, финансы, управление поставками, продажи, управление персоналом, исследования и разработки.

Прием анкет на летний набор на сайте www.unilever.ru/careers до 15 июня 2011 года.
Прием анкет на зимний набор на сайте www.unilever.ru/careers до 15 декабря 2011 года.

Программы зимних и летних стажировок

Если ты студент (3-5 курс), но уже сегодня хочешь сделать первый шаг к блестящей карьере, Unilever приглашает тебя пройти оплачиваемую стажировку в одном из ключевых отделов компании.

Прием анкет на летние стажировки на сайте www.unilever.ru/careers до 24 июня 2011 года.
Прием анкет на зимние стажировки на сайте www.unilever.ru/careers до 15 декабря 2011 года.

ВЫПУСКНИКИ И СТУДЕНТЫ, КОТОРЫХ МЫ ПРИГЛАШАЕМ НА РАБОТУ СЕГОДНЯ, ЗАВТРА СТАНУТ ЛИДЕРАМИ НАШЕГО БИЗНЕСА.
Узнай больше на www.unilever.ru/careers

www.unilever.ru

ООО «ЮНИЛЕВЕР РУСЬ»
Москва,
4-й Лесной пер., д. 4
Тел./ Факс: +7 (495) 745-75-00
Санкт-Петербург,
ул. Прогонная, д. 1.
Тел.: +7 (812) 718-43-00

ВЕДОМОСТИ

THE WALL STREET JOURNAL | издаются совместно с | FINANCIAL TIMES



www.vedomostivuz.ru

первый бизнес-сайт для студентов

- вакансии и стажировки, каталог работодателей, досье профессий
- управление карьерой, стипендии и гранты, рэнкинг вузов

* Ежедневное **обновление**

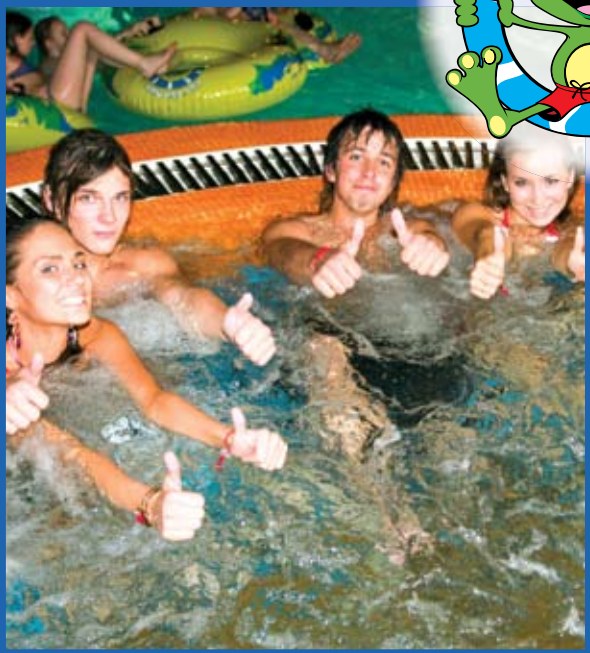
РЕКЛАМА





Студентам
скидка до 50%

КВА-КВА ПАРК





реклама

реклама

Северсталь

Достичь большего вместе

ОАО «Северсталь» – одна из крупнейших мировых интегрированных металлургических и горнодобывающих компаний

Акции компании представлены в Российской торговой системе (RTS:CHMF), на Московской межбанковской валютной бирже (MICEX:CHMF) и на Лондонской фондовой бирже (LSE:SVST)

Активы компании расположены в России, Украине, Казахстане, Европе, США, Африке

Количество сотрудников: свыше 90 000 человек

Если Вы хотите работать в глобальной компании,

готовы к долгосрочному сотрудничеству,

мобильны и амбициозны,

отправьте свое резюме

по адресу:

welcome@severstal.com

www.severstal.com