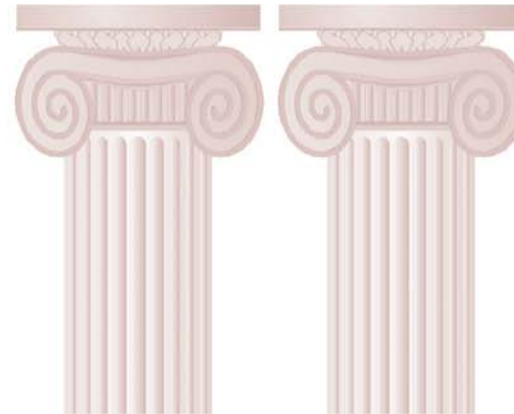


The CAREER FORUM



16–29 октября 2010 г.

www.careerforum.ru

выходит с 1995 г.

Тема номера

И снова – борьба за таланты? 2–3



Обучение

Бизнес-образование 2010 4



Обучение

Иностранные языки, MBA 4, 5



Вакансии

Администрация	2, 6
Маркетинг	6
HR, Продажи	6
Логистика	6, 7
Oil & Gas, Power Industry	6
Информационные технологии	7
Финансы	7

В следующем номере:

На кого объявлена охота?

В то время как рынок труда приходит в себя от продолжительного спада, хедхантеры принялись активно переманивать и перекупать профессионалов для своих клиентов. Кто же эти люди, спрос на которых уже намного превышает предложение? Мы попросим рекрутеров рассказать о самых дефицитных на сегодняшний день специальностях, с которыми им приходится сталкиваться в своей работе.

ВСЕРОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ВНЕШНЕЙ ТОРГОВЛИ (ВАВТ) МИНЭКОНОМРАЗВИТИЯ РОССИИ

Государственное образовательное учреждение. Основано в 1931 году

Москва, ул. Пудовкина, 4а

(499) 147-10-10
(915) 066-04-05
www.vavt.ru

ФАКУЛЬТЕТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ АКАДЕМИИ (Бизнес-школа ВАВТ)

объявляет о завершении **ОСЕННЕГО НАБОРА**
на программы повышения квалификации и MBA!!!
День открытых дверей 21 ноября 2010 года.



MBA в Академии:

- это стратегический запас знаний, деловые знакомства и престижная строчка в резюме!
- это качественно новый уровень владения процессами, которые происходят в компаниях, и умение ими управлять;
- это ваша страховка в сложных бизнес-ситуациях.



MBA ВАВТ

- MBA – Международный бизнес / Маркетинг
- MBA – Финансы-интенсив
- MBA – Корпоративное управление
- MBA – Стратегический менеджмент
- MBA – Master in Global Management
- MBA – Экономика, торговая политика и право ВТО

MBA ВКШ

- Программа MBA
- MBA для экономистов
- Программа "Master of Arts" (MA)
- Курсы MBA по выбору
- Политический менеджмент и бизнес

Приемная комиссия:
Высшая коммерческая школа
Москва, ул. Левобережная, 32
(495) 410-2609
www.hcms.ru

Вакансия

Special Project Director

Крупная международная компания

Проекты

- Проект по реинжинирингу бизнес-процессов, выявлению gaps в них, переводу части бизнес-процессов на автоматизированный уровень, оптимизации структуры, разработка IT-решений для снижения объемов в различных функциях
- Проект BCS (Бизнес Сервис Центр, перевод на аутсорсинг): контроль над корректностью выполнения проекта по переносу активностей и графиком, затратам, финансовым составляющим. Четкий контроль над должным исполнением и протеканием бизнес-процессов на переходном этапе передачи активностей. Работа с лидерами функций по обсуждению возможностей передачи активностей. Разработка стратегии проекта, защита этапов проекта перед руководством зоны

Обязанности

- Руководство специальными стратегическими проектами в компании
- Работа с проектными командами
- Консолидирование информации
- Презентации этапов проекта в глобальный офис и топ-менеджменту зоны
- Расчет рисков проектов
- Прописывание бизнес-процессов, сдача проектов «под ключ»
- Составление, контроль и ведение бюджетов проектов

Требования

- Высшее образование. MBA приветствуется
- Релевантный опыт работы в консалтинге или крупных западных компаниях от 5 лет
- Отличные навыки управления проектами
- Хорошее знание финансов
- Опыт в IT-решениях приветствуется
- Хорошие менеджерские навыки
- Свободный английский язык
- Готовность к командировкам
- Гражданство РФ, Белоруссия или Украина
- Возраст 30+ лет

Условия

- Привлекательный уровень компенсации, система бонусов
- Полный соцпакет
- Компенсация а/м

Vacancy code 10588

E-mail: lk@ruscon.ru

И снова — борьба за таланты?



Тема номера

Все больше работодателей заявляют об активном росте и развитии, а следовательно — о запланированном увеличении штата и совершенствовании своих обучающих программ. Каковы же «кадровые» планы руководителей? Будут ли они в ближайшие месяцы нанимать новых сотрудников или повышать зарплату нынешним? Готовы ли они допустить возвращение докризисных привилегий для «талантов» на рынке труда — переходить из компании в компанию, автоматически накручивая свою стоимость? Или, опираясь на опыт прежних ошибок, переведут стрелки в этой борьбе с «талантов» на результат?

«Наша организация ставит перед собой амбициозные планы по росту бизнеса, — говорит **Юлия Демченко, директор по персоналу «ЗМ Россия»**. — По этой причине удержание имеющихся талантов и привлечение новых для нас является актуальным уже сейчас. Мы активно работаем над улучшением организации — ведь для успеха компании нам нужен вклад и вовлеченность каждого сотрудника».

В большинстве компаний наряду с расширением штата запланировано и повышение зарплаты тем, кто уже работает в компании, но последнее в первую очередь касается

тех, кто подпадает под определение «талант». Кто они такие и по каким критериям сегодня работодатель зачисляет рядовых на вид сотрудников в «таланты»? «Таланты — это сотрудники, способные находить нетиповые рабочие решения типовых проблем», — убеждена **Валерия Коваленко, руководитель отдела по управлению персоналом ГК «Пионер»-Москва**. «Для нас это — любой сотрудник, который занимает лидерскую позицию в своей работе, — рассказывает **Юрий Григорьян, HR-директор УК «Альфа-Капитал»**. — Лидер для нас — это сотрудник, который активно оптимизирует свой рабочий процесс,

выступает с рациональными предложениями по повышению эффективности в соседних областях. При этом он постоянно обновляет свои знания и готов брать на себя ответственность».

«В компании «Хенкель» «таланты» выявляются ежегодно по результатам процедуры оценки потенциала и результатов работы, — говорит **Артур Лёгкий, менеджер по организационному развитию компании «Хенкель» Россия**. — Поэтому у нас есть четкое представление о наиболее талантливых сотрудниках нашей организации и так называемый «пул талантов». При появлении

новых подходящих вакансий мы продвигаем наиболее перспективных сотрудников внутри компании.

Компании Unilever не приходится часто сталкиваться с проблемой «текучки» кадров: она во все времена остается привлекательной для многих талантливых профессионалов. «Если представить, что у нас вдруг отобрали все фабрики, капитал, технологии, но оставили наших людей и наши бренды, будьте уверены, мы в течение ближайших лет полностью восстановим компанию, — убеждена **Людмила Цацкина, руководитель направления развития персонала группы компаний**

The CAREER FORUM

16–29 октября 2010
Газета The Career Forum
зарегистрирована в ФС по надзору
за соблюдением законодательства массовых
коммуникаций и охране культурного наследия —
свидетельство ПИ №ФС77-21599 от 01.08.2005.
СМИ перерегистрировано в связи со сменой
учредителя 26 ноября 2008 г. ПИ №ФС7734011
Учредитель ООО «ЭрСиКонсалт».

Главный редактор **Ольга Петрова**

101000, г. Москва, Потаповский пер.,
д. 5, стр. 2, оф. 207
Тел.: +7 (495) 933 0317, 937 1290

career@careerforum.ru
www.careerforum.ru

Отпечатано в типографии
ОАО «Издательский дом «Красная звезда»
123007, г. Москва Хорошевское шоссе, 38
www.redstarph.ru

Заказ № 3699. Тираж 33 000.

Перепечатка материалов допускается только
по согласованию с редакцией.

Unilever в России, Украине и Беларуси. — В последнее время мы все отчетливее осознаем, что люди — наиболее важный фактор, так как именно нехватка одаренных сотрудников может серьезно ограничить развитие бизнеса. Например, рассчитанный на два года проект компании GROWTH, ориентированный уже на высокопотенциальных специалистов, включает в себя различные обучающие мероприятия (тренинги, бизнес-симуляцию), проектную работу и коучинг. Также действует программа «RUB Academy» в формате Executive Education для ключевых старших менеджеров и директоров компании».

В компании «Альфа-Капитал» 2010-й был объявлен годом развития персонала. «Компанией был взят курс на проведение изменений в ключевых HR-процессах, таких как подбор, обучение, оценка, развитие и корпоративная культура, — рассказывает **Юрий Григорьян**. — Были реализованы системные проекты в области развития специалистов, осуществляющих продажу инвестиционных продуктов, где нашей целью стал переход сотрудников от уровня консультанта к уровню партнёра, способного быть экспертом в решении финансовых задач клиента.

Чаще всего набор новых сотрудников в компанию связан с новыми задачами и объемами.

«В 2011 году мы начинаем строительство сразу трех новых объектов в Москве. В Петербурге уже в конце этого года начинается реализа-

ция крупномасштабного проекта, а значит, объемы работы у компании существенно возросли и требуются новые кадры, — рассказывает **Валерия Коваленко, руководитель отдела по управлению персоналом ГК «Пионер»-Москва**. — Также мы планируем повышение зарплат уже работающих сотрудников за счет введения переменной составляющей. Для этого мы приняли решение о вводе системы материальной мотивации и оценки на базе KPI (Key Performance Indicators). Одними из ключевых показателей являются прибыль, сроки и качество».

Немало остается и компаний, в которых особых изменений пока не предвидится. «Мы в ближайшие месяцы не планируем ни нанимать новых сотрудников, ни пересматривать зарплату нынешним до утверждения нового бюджета на 2011 год, — делится **Светлана Петриенко, HR-директор Nobel Biocare Russia**. — Штат укомплектован, а хорошо работающие сотрудники довольны своей зарплатой. За самых талантливых мы боремся всеми силами: у нас создан достойный социальный пакет и комфортные условия для профессионального и карьерного роста. В ближайших планах — создание на глобальном корпоративном уровне sales-академии, цель которой — успешное повышение квалификации сотрудников и развитие персонала».

Однако не приведет ли относительное благополучие на рынке к возвращению докризисной тенденции —

появлению большого количества «талантов», кочующих из одной компании в другую в поиске наиболее привлекательных условий? «Кризис приостановил перемещения, однако не надолго, — убеждена **Юлия Демченко**. — В то же время он дал возможность почувствовать, что работодатели по-разному относятся к персоналу в критических ситуациях: в случае потери работы нужно иметь хороший профессиональный багаж, чтобы быть востребованным на рынке труда в любой экономической ситуации».

«Даже когда ситуация окончательно стабилизируется, подобные явления будут существовать на рынке труда, — говорит **Светлана Петриенко**. — Сегодня работодатели стали гораздо осторожнее и очень взвешенно принимают кадровые решения».

«К сожалению, рынок стал двигаться в докризисном режиме, — сетует **Юрий Григорьян, HR-директор УК «Альфа-Капитал»**. — В гонке за job-offer очень часто теряются профессионализм и преданность своему делу, что для нас является критическими факторами. Именно поэтому, привлекая внешних специалистов, мы уделяем большое внимание детальному изучению профайла кандидата».

Ирина Сафарова, начальник управления кадров Банка «Интеркоммерц», сомневается, что возможен возврат к такой ситуации: «Кризис показал — «наиценнейшие таланты» не всегда готовы вместе с компанией переживать сложности. В какой-то момент организации обязательно следует

внимательнее присмотреться и сделать выводы: а что ценного «талант» успел сделать в ряде компаний при таком стремительном переходе на большие деньги... По опыту знаю, что в этой категории существуют люди, которые умеют себя красиво «продавать», но не всегда оправдывают возложенные на них ожидания. Они даже могут привести с собой целую команду таких же «профессионалов», которая съедает огромный бюджет, находит массу причин, по которым проекты не были реализованы, и продолжает свой переход в следующую структуру. Так что в погоне за талантами и при их перекупке следует быть весьма бдительными, отделяя зерна от плевел. Если рассматривать данный вопрос в рамках удержания ценного сотрудника, то, конечно, мы скорее повысим ему зарплату (предварительно проведя мониторинг рыночной ситуации по позиции), нежели дадим уйти. Если же работник зауряден и, просто поддавшись эйфории оживления на рынке, решил «надавить» нас, то будем искать нового специалиста».

Так что соискателям сегодня как никогда надо хорошо взвешивать все «за» и «против», указывая в резюме свои зарплатные ожидания, а также трезво оценивать свою истинную ценность за пределами нынешней компании. Несмотря на прежнее равнодушие компаний к талантливым сотрудникам, HR-система большинства из них все же становится более жесткой. Работодатели все больше становятся не терпимы к неэффективности.

ТАМАРА ЗОЛОТОРЁВА



КОНКУРС

«ЭНЕРГИЯ РАЗВИТИЯ 2010»

В 2010 году в рамках долгосрочной благотворительной программы ОАО «РусГидро» и Международная Ассоциация Корпоративного Образования (МАКО) при поддержке Института комплексных стратегических исследований и Федерального агентства по делам молодежи запустили второй конкурс студенческих проектов «Энергия развития-2010».

ОАО «РусГидро» — социально-ответственная компания, ведущая активную благотворительную деятельность, направленную на развитие инноваций и подготовку молодых инженерно-конструкторских кадров для гидроэнергетики. Конкурс «Энергия развития» наилучшим образом отвечает одной из наиболее актуальных задач, поставленных руководством страны — расширению корпоративной социальной ответственности.

Конкурс направлен на создание условий для выявления и развития инженерно-технических способностей молодежи, оказание помощи в получении профильного образования и обеспечение возможности для реализации самых смелых профессиональных и карьерных амбиций.

В 2008–2009 учебном году Конкурс проводился как пилотный проект только в шести ведущих российских вузах и только по трем номинациям. Тема Конкурса 2009 года: «Энергоснабжение изолированных районов». Награждение победителей Конкурса «Энергия развития—2009» состоялось в мае 2009 года в Москве. В торжественной обстановке руководители ОАО «РусГидро» и ведущие ученые-гидроэнергетики вручили 18 призерам дипломы ОАО «РусГидро» и денежные премии.

В 2010 году к участию в Конкурсе были приглашены студенты и аспиранты более 40 ведущих российских технических вузов. Работы на Конкурс были подготовлены как индивидуально, так и авторскими коллективами.

Тема Конкурса 2010 года: «Энергоэффективность и энергосбережение».

Конкурс проводится по 6 номинациям:

- Энергоэффективные решения. Государственная поддержка программ энергосбережения. Энергоэффективные предприятия энергетики.
- Гидроэнергетика и региональное развитие.
- Научные, технические и технологические основы гидроэнергетики (Гидротехнические сооружения. Новые материалы, конструктивные и технические решения. Оборудование ГЭС, ГАЭС, ПЭС: гидросиловое, механическое, электротехническое, автоматика, связь. Организация строительства и производство работ. Новые технические и технологические решения).
- Гидроэнергетика и экология.
- Возобновляемые источники энергии. Стратегия развития альтернативной энергетики.
- Безопасность и надежность гидрообъектов.

Конкурс 2010 года состоит из нескольких этапов. До 20 октября 2010 года осуществляется прием конкурсных работ. До 20 ноября 2010 года члены Экспертной комиссии из числа представителей энергокомпаний рассматривают проекты.

Торжественная презентация и награждение победителей пройдет во второй половине декабря 2010 года в Москве.