

The CAREER FORUM

7 июня — 15 июня

2011 г.

www.careerforum.ru

ВЫХОДИТ с 1995 г.

Тема номера

Новая нагрузка за прежнюю зарплату

2



PressFoto

Рынок труда

На пути к эпохе Human Age

5



Новости

Рынок труда снова на подъеме

7



PressFoto

Вакансии

Управление персоналом	3, 6
Администрация	4
Информационные технологии	4
Маркетинг	6
Электроэнергетика	7



PressFoto

В следующем номере:

Социальные сети как способ поиска работы

Насколько сегодня популярен данный способ подбора среди рекрутеров? С чем это связано? В каких случаях социальные сети наиболее эффективны? И какие специалисты активнее всего ищут работу в Интернете?

17 июня 2011
Москва



Московская Школа Новой Экономики
Новый уровень! Новая жизнь!

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

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

Мастер-классы:

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

Круглые столы:

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

Возможность получить видеоматериалы всех мастер-классов!

+7 (495) 638-57-67

www.e-mba.ru

EduTech
Russia 2011



ВСЕ ОБ ОБУЧЕНИИ,
ВСЕ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ

Международная выставка и конференция **EduTech Russia 2011**

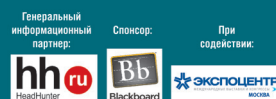
«Инновационные технологии в образовании и обучении»

20 - 21 сентября 2011 года, Экспоцентр, Москва (павильон 2.4.)

EduTech Russia 2011 - это:

- Более 50 российских и зарубежных экспонентов, представляющих программно-инструментальные средства, оборудование и услуги для обучения
- Поддержка отраслевых ассоциаций и профессиональных сообществ
- Профессиональные посетители, представляющие образовательные учреждения, компании корпоративного сектора, государственные учреждения
- Возможность обменяться опытом с коллегами, узнать что нового происходит на рынке образовательных услуг
- Доклады, тематические семинары и мастер-классы по актуальным вопросам обучения с применением новейших технологий
- Круглые столы руководителей корпоративных университетов и образовательных учреждений
- Демонстрация лучших практик

Время работы выставки: 20 сентября 10:00 - 18:00
21 сентября 10:00 - 15:00



www.edu-tech.ru

Вакансии в крупных международных компаниях на www.careerforum.ru

КПМГ

Hyundai Motor Company

Данфосс

Marriott

DHL

PwC

Делойт

Nestle

General Electric

Huawei

Новая нагрузка за прежнюю зарплату



Тема номера

Разгар кризиса миновал, однако многие работодатели, сократив людей в этот неблагоприятный период, привыкли к тому, что оставшиеся сотрудники работают за двоих, а то и троих. Как реагировать на сложившуюся ситуацию? Что предпринять в ответ на подобные предложения руководства?

Несмотря на то что самые худшие времена остались позади, ориентация на многофункциональных работников, особенно в малом и среднем бизнесе, сохранится как минимум до конца года — утверждают эксперты рынка труда. Во многом это объясняется тем, что после кризиса российские компании пересмотрели свою политику измерения эффективности персонала и возврата инвестиций на каждого специалиста.

«Реакция персонала на сложившуюся ситуацию зависит от внутренней мотивации каждого конкретного человека, — утверждает **Ася Колосова, руководитель отдела подбора персонала PwC.** — Такого рода переработку стоит воспринимать как горизонтальное карьерное развитие со своими плюсами: появляется возможность расширить функционал, освоить новые специальности, увеличить зону ответственности, таким образом можно расти профессионально и лично».

Самотивированные, стремящиеся к всестороннему развитию сотрудники — мечта любого работодателя. Однако если года два назад многие готовы были сделать для работодателя все, лишь бы компания выжила и с наименьшими потерями вышла из кризиса, то сегодня лояльности и терпимости со стороны персонала поубавилось. Больше всех жалуются на рост функциональных обязанностей сотрудники отделов, подвергшихся сокра-

щениям, — многим из них пришлось разделить нагрузку уволенных коллег, которую и по сей день с них никто не собирается снимать. Причем зачастую они не поднимают вопрос переплаты до того момента, пока у них не назреет конфликтная ситуация. К тому же со временем чрезмерная нагрузка закономерно приводит к переутомлению и как результат — снижение эффективности работы. А ряд специалистов, работающих в узких направлениях, и вовсе могут быть продуктивными, если занимаются исключительно своим делом, — для выполнения возлагаемых на них функций, не входящих в круг их основных должностных обязанностей, они становятся просто профнепригодными. Что же делать, если ваше руководство не желает этого понимать?

«Каждый сотрудник должен стремиться выстраивать коммуникацию со своим работодателем как с партнером, — советует **Юрий Григорьян, HR-директор УК «Альфа-Капитал».** — Если действительно в компании наблюдается такая ситуация, то сотруднику следует выстраивать прозрачную коммуникацию, учитывая следующие моменты.

— Ранние договоренности с линейным руководителем, на основании которых происходило расширение функционала. Здесь речь идет о длительности, условиях оплаты, карьерных возможностях и т.д. при возвращении компании на докризисные показатели.

— Темпы развития бизнеса в кризисный период и наши дни. Ответственно если уровень прибыли близился к докризисному и объем работы сотрудника возрос, то вопрос о необходимости изменений условий труда более нагляден.

— Средний уровень заработной платы занимаемой должности на рынке. Это полезно знать, прежде всего, для понимания своего положения в системе зарплатных координат. Если уровень зарплаты кандидата существенно ниже альтернативных предложений, то это также может быть важным аргументом при беседе с руководителем».

«Я бы сказала так — в каждой ситуации надо искать позитивные стороны и, при желании, они найдутся, — говорит Ася Колосова. — К кризису надо относиться с пониманием и терпимостью. Это для всех не самое легкое время, и в первую очередь для владельцев бизнеса, которые в сложившихся обстоятельствах вынуждены сокращать персонал и перераспределять нагрузку. Сейчас многие компании действительно уже вышли из кризиса, но посткризисная инерция еще остается, и далеко не все готовы к расширению штата. Другое дело, что даже в таких нелегких условиях работодатели могут поддержать сотрудников, например, продумать адекватный рабочий график, условия труда, а также найти возможности для перераспределения пол-

номочий. Кроме того, есть альтернативные, нематериальные способы поощрения персонала».

Так или иначе, в данной ситуации нет единого сценария или алгоритма поведения. «Единственный совет, который можно дать сотруднику, — стараться ориентироваться на имеющиеся возможности, условия, в которых он работает, а также учитывать факторы, определяющие индивидуальную занятость, — говорит Юрий Григорьян. — На практике мне сложно представить ситуацию, при которой один сотрудник работает за троих из-за физических и временных ограничений. Это может наблюдаться только в случае, когда в компании имеются проблемы с распределением функционала и определением реальной нагрузки сотрудников». При грамотном же распределении функционала в организации немного дополнительной нагрузки может позволить сотруднику освоить новые специализации в пределах своей профессии и построить хорошую горизонтальную карьеру. И, как правило, в компаниях, где все в порядке с распределением функций, с руководством наверняка удастся четко оговорить конкретные условия, добившись максимальной ясности в своем положении и дальнейших перспективах.

ТАМАРА ЗЛОТОРЁВА

The CAREER FORUM

7 июня — 15 июня 2011

Газета The Career Forum зарегистрирована в ФС по надзору за соблюдением законодательства массовых коммуникаций и охране культурного наследия — свидетельство ПИ №ФС77-21599 от 01.08.2005.

СМИ перерегистрировано в связи со сменой учредителя 26 ноября 2008 г. ПИ №ФС7734011.

Учредитель ООО «ЭрСиКонсалт».

Перепечатка материалов допускается только по согласованию с редакцией.

Главный редактор Ольга Петрова

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

career@careerforum.ru
www.careerforum.ru

Vacancy HR assistant

Multinational law firm with chief office in London and network in 26 countries is looking.

- Requirements**
- Higher education (linguistics preferably)
 - Fluent english is a must
 - At least 2 years of hr experience in international environment
 - Computer proficiency (ms office, outlook, internet)
 - Ability to work under pressure
 - Strong organizational and planning skills

Key duties and responsibilities

- Providing high-qualified support to HR director
- Collect and organize documents
- To perform, manage and coordinate role covering a wide range of responsibilities including recruitment, development, employee relations, compensation, benefits and salary administration



PressFoto

Vacancy code 10791

E-mail: skorobatvuk@careerforum.ru



Ассоциация «АСТРА» приглашает принять участие в Russia BPO Summit 2011!

«Российский BPO Summit 2011» – посвящен вопросам аутсорсинга бизнес-процессов

www.bporussiaforum.ru

Место проведения:

14 июня 2011
Moscow Radisson SAS Slavyanskaya

Серебряные партнеры форума:

Intercomp Global Services,
СТЭП ЛОДЖИК, КРМГ

Организатор: Ассоциация стратегического аутсорсинга «АСТРА» при поддержке международной ассоциации IAOP (www.iaop.org) и Forrester Research (www.forrester.com).

Целевая аудитория Саммита: 100+ представителей предприятий-заказчиков услуг ВРО, вкл. руководителей предприятий, руководителей профильных отделов и департаментов (бухгалтерия, учет, HR и др.), а также поставщиков услуг ВРО в России.

Наша страна во многом повторяет международный путь развития аутсорсинга бизнес процессов (ВРО), и интерес к использованию аутсорсинга для оптимизации финансовых, кадровых и других непрофильных процессов со стороны российского бизнеса возрастает с каждым годом.

RusBPO-2011 – многоотраслевой форум, встреча руководителей ведущих предприятий России и профессионалов аутсорсинга – специалистов различных направлений оказания услуг и сервисов, для обмена комплексной информацией о современных подходах, моделях аутсорсинга, новым технологиям и знаниям.

В числе выступлений:

Сергей Бучин, Генеральный директор компании Intercomp Global Services по России и СНГ (Аутсорсинг бизнес-процессов (ВРО) как набор инструментов и управленческих методов для обеспечения стабильного, прозрачного и постоянного прибыльного результата).

Алексей Солдатов, Генеральный директор ABU (Accounting Services ADP Stream-line – первое решение по расчету заработной платы и кадровому администрированию международных компаний на территории Европы).

Юлия Сахарова, Президент Ассоциации консультантов по подбору персонала (HR Аутсорсинг – Российские перспективы).

Наталья Матусова (VP & EMEA Practice Lead Kelly OSG Russia)

Эрика Куянцева, Директор департамента кадровой операционной деятельности АНО «Оргкомитет «Сочи 2014» (Центр олимпийской карьеры – развитие модели аутсорсинга процесса рекрутмента (RPO) в проекте подготовки и проведения XXII Олимпийских зимних игр).

Александр Карнов, Директор по персоналу LG Electronics RUS (Что необходимо передать, и что никогда не будет передано на аутсорсинг в производственной компании).

Владимир Макоев, Директор сервисного департамента СТЭП ЛОДЖИК (Опыт аутсорсинга службы эксплуатации IT-инфраструктуры операторов связи)

Александр Радаев, Менеджер отдела управленческого консультирования и информационных технологий, КИМГ в России и СНГ (Оптимизация Общих Центров Обслуживания)

Руслан Заединов, Руководитель направления КРОК (Облачные технологии в аутсорсинге)

Максим Гасиев, Генеральный директор Colliers International (Аутсорсинг в проектах недвижимости).

Антон Сизов, Руководитель стратегического направления Электронный документооборот Диадок (Аутсорсинг внешнего документооборота компании. Электронные документы вместо бумажных при взаимодействии с клиентами и поставщиками).

Александр Таранов, Директор продаж аутсорсинга и сервисов компании Itelligence Germany (Аутсорсинг инфраструктуры и поддержки приложений САП. Преимущества работы с мультинациональными компаниями).

В рамках Саммита:

- Состоится **VIP-дискуссия «ВРО и ИТО в России: совместные решения для оптимизации бизнеса»**.

Цель дискуссии: от лица руководителей российских и международных компаний представить стратегическое видение развития рынка аутсорсинга бизнес-процессов в России для формирования повышенного интереса заказчиков к теме в качестве основы ускорения развития этого нового и перспективного сегмента.

К участию приглашены:

- С. Бучин** (Генеральный директор Intercomp Global Services),
М. Гасиев (Генеральный директор Colliers Russia),
Д. Калинин (Генеральный директор IBS DataFort),
С. Туцнов (Генеральный директор BDO Unicon Business Services),
Н. Матусова (VP & EMEA Practice Lead Kelly OSG Russia).

- Будут озвучены результаты исследований деловой среды аутсорсинга в России и рейтинги компаний, предоставленные ведущими мировыми и российскими исследовательскими компаниями РА Эксперт, In4media и Forrester Reseach

- Впервые состоится обсуждение вопросов консолидации рынка и стандартизации услуг ВРО, подготовки профессиональных экспертов и консультантов по аутсорсингу.

Регистрация участников: www.bporussiaforum.ru
тел.: +7(495)489-14-02, e-mail: info@in4media.ru

Стоимость участия:
для компаний ВРО сектора – 21 тыс. руб.

Для компаний-заказчиков услуг – бесплатно, по предварительной регистрации.

Вакансия Night receptionist

Международная юридическая компания ищет сотрудника.
Рабочий день с 18:00 до 23:00.
Вечером такси отвозит домой.

- Обязанности**
- Прием и распределение звонков
 - Ведение деловой переписки
 - Встреча гостей
 - Обеспечение жизнедеятельности офиса (вызов такси, управление курьерами, заказ ужина, бронирование гостиницы, travel поддержка)
- Требования**
- Английский не ниже Intermediate
 - Опыт работы от года на соответствующей позиции
 - Хорошее владение АТС
 - Уверенный пользователь ПК
 - Внимательность, исполнительность, активность, быстрая печать, языковая грамотность
- Условия**
- Достойная заработная плата и социальный пакет
 - Опыт работы в известной международной компании
 - Привлекательное расположение офиса и уютная атмосфера в компании
 - Стабильная, спокойная работа

Vacancy code 10802

E-mail: skorobatyuk@careerforum.ru

Vacancy Records Manager

One of the largest international law firms is looking.

Main Duties and Responsibilities

- Collect and organize documents (by client and administrative matters, types of documents, etc.) In the storage
- Prepare indexes of documents and organize them into folders and boxes
- Maintain, update and improve the storage database (in cooperation with the relevant departments of the firm)
- Search for documents in the storage database
- Archive documents in an electronic form
- Train secretaries on the archiving procedures and retrieval from the offsite storage and Review and arrange for payment of invoices for the storage services

Requirements

- A university degree or college diploma in archiving or library science. Prior experience in the relevant administrative role is a plus
- To perform the job successfully, an individual should be accurate, organized, punctual, responsible and proactive
- Native Russian speaker with fluent written and spoken English
- Interest in archiving
- Ability to work as a part of a team and independently
- Excellent computer skills (Microsoft Word, Microsoft Excel, databases knowledge is a plus)

Vacancy code 10794

E-mail: skorobatyuk@careerforum.ru

ИТ

Вакансия Системный администратор

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

Требования

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



Vacancy code 10806

E-mail: lk@careerforum.ru



Vacancy Administrative assistant

Multinational law firm with chief office in London and network in 26 countries is looking.

His responsibilities will be

- Receiving incoming telephone calls and filtering out where necessary
- Taking clear and informative telephone messages, noting the name and company of the caller, time of the enquiry, and passing them to the intended recipient as soon as possible via e-mail or orally
- Booking conference rooms
- Clearing and checking conference rooms after a meeting
- Maintaining stock of brochures and other publications for reception area and conference rooms
- Managing incoming and outgoing mail and arranging distribution
- Maintaining drivers and couriers chart
- Acting as Helpdesk by providing general assistance in daily life organisational arrangements (search for information, hotel/tickets/restaurants booking, some translation and interpretation)
- Providing assistance to any other member of the team when required

Requirements

- Fluent english
- Professional telephone manners
- Higher education (linguistics preferably)
- At least 0.5 year of relevant work experience in international corporate environment
- Computer proficiency (ms office, outlook, internet)
- Ability to work under pressure
- Strong organizational and planning skills

Vacancy code 10790

E-mail: skorobatyuk@careerforum.ru

На пути к эпохе Human Age

На Экономическом Форуме в Давосе кадровая корпорация Manpower (стратегический партнер форума с 2004 года) заявила о том, что человечество вступает в новую эпоху – эпоху человеческого капитала (Human Age). Это выступление вызвало большой интерес у делового сообщества. Прокомментировать сложившуюся ситуацию на рынке труда мы попросили Феликса Кугеля, вице-президента и управляющего директора кадровой корпорации Manpower по России и странам СНГ.

СФ: Как изменился рынок труда за последние годы, и чего нам ждать в перспективе?

Ф.К.: Он, как и любой живой организм, эволюционирует вместе с обществом: за последнее время мы стали более мобильными, не представляя жизни без Интернета и его безграничных возможностей. Точно такой же процесс происходит и на кадровом рынке. В этой связи в ближайшее время на рынок труда выйдет поколение, которое выросло в новой системе передачи информации и работы с ней. Разумеется, это приведет к разрушению существующих стереотипов.

Мы живем в уникальное время – меняется мировоззрение людей, и мы становимся свидетелями смены эпох.

СФ: В чем проявляется эта смена?

Ф.К.: Почему далеко не каждый человек достигает карьерных высот? Разные эпохи выдвигали свои требования к тем, кто стремился к господству и управлению. Так, до XVIII века основным фактором, обеспечивавшим господствующее положение в обществе, была земля, в XIX веке – собственность на средства производства, в XX веке – владение значительным финансовым капиталом. Сегодня, в начале XXI века, чтобы быть конкурентоспособным, надо обладать талантом. Мы стали свидетелями постепенного перехода человечества из эры «Капитализма» в эру «Талантизма».

Этот факт подтверждает и последнее исследование, охватившее более 36 стран и порядка 35 тыс. работодателей. Около 30% опрошенных по-прежнему остро нуждаются в талантливых, квалифицированных кандидатах, несмотря на высокий уровень безработицы во многих странах (по данным Manpower Talent Shortage Survey).

СФ: Могли бы вы обозначить причины подобного явления?

Ф.К.: Прежде всего, это демографический сдвиг, продиктованный быстрым старением населения Земли, и невозможность удовлетворить растущие потребности компаний, которым, помимо всего прочего, нужны не просто специалисты, а таланты. Так, по последним данным, к 2050 году количество населения в возрасте 65 лет и выше в странах Большой се-



ФЕЛИКС КУГЕЛЬ,
ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ И УПРАВЛЯЮЩИЙ ДИРЕКТОР КАДРОВОЙ КОРПОРАЦИИ
MANPOWER ПО РОССИИ И СТРАНАМ СНГ

мерки и странах БРИК увеличится вдвое. Следующий фактор – технологическая революция. Она оказала огромное влияние на изменение нашего восприятия окружающего мира. Новые средства связи, Интернет, скоростные виды транспорта «размыли» межгосударственные границы. На сегодняшний день в мире существует порядка 214 млн так называемых интернациональных мигрантов. Все вместе они составили бы страну, которая по численности населения могла бы претендовать на пятое место в мире. Более 31% опрошенных работодателей (по данным Borderless Workforce Survey) высказывают опасение относительно утечки талантов из страны.

Франция, Германия, Италия и другие члены ЕС давно превратились в одно государство под названием «Европа», внутри которого постоянно циркулируют трудовые потоки в поисках лучшей жизни. Никого уже не смущает тот факт, что доля местного населения на многих градообразующих предприятиях Европы составляет менее 5%.

Технологическая революция со своей стороны привела к тому, что успешные кандидаты стали чрезвычайно избирательными в выборе работодателя, страны пребывания и условий работы. Частое стало превалять над общим, выбор отдельного человека – над выбором большинства. Произошел некий сдвиг от интересов компании в сто-

рону интересов конкретной личности внутри этой компании.

Компании, вынужденные работать в условиях жесткой конкуренции и цикличности экономических процессов, стали чрезвычайно внимательно отбирать кандидатов и приглашать только выдающихся специалистов. Мировой экономический кризис заставил многих работодателей пересмотреть подходы к управлению бизнесом. Сегодня, в эпоху непредсказуемости, умение получать максимум с минимальными затратами и количеством привлеченных сотрудников является своеобразной гарантией процветания компании.

СФ: Чем будет отличаться процесс построения карьеры в докризисные годы и в новом измерении Human Age?

Ф.К.: Соискатели должны понимать, что в эпоху человеческого капитала только профессиональные знания и умения могут обеспечить человеку финансовое благополучие и востребованность в обществе. В этой связи успеха добивается лишь тот, кто способен быстро реагировать на новые потребности рынка, поддерживать в себе постоянное стремление к совершенствованию требуемых навыков, ведь в XXI веке основные «орудия труда» – навыки и умения – стремительно устаревают.

СФ: Что необходимо уже сегодня предпринять компаниям, чтобы создать прочный фундамент для развития талантов, их удержания и привлечения?

Ф.К.: Я бы отметил следующие аспекты, которые важны для повышения привлекательности компании. Во-первых, четкая стратегия управления персоналом, которая будет полностью соответствовать бизнес-стратегии компании. Согласно упоминаемому исследованию Manpower, охватившему около 35 тыс. корпораций по всему миру, на сегодняшний день у всех опрошенных работодателей стратегия по управлению персоналом, к сожалению, не соответствует бизнес-стратегии компании. Во-вторых, четкая стратегия привлечения талантов как минимум на пять, а лучше на 10 лет. Особенно это касается молодых кадров, которые в первые годы, как правило, могут несколько раз менять место работы, чтобы выбрать тот единственный профессиональный путь, отвечающий их устремлениям и способностям. В-третьих, важно постоянно вести диалог с работниками, отслеживать любые изменения настроения коллектива, внедряя системы опросов и тестирования. И, наконец, компания просто обязана иметь продуманную систему мотивации для каждого сотрудника без исключения.

СФ: Можно ли обозначить профессии будущего? Появятся ли новые сферы занятости? Будут ли преобладать какие-либо формы организации труда?

Ф.К.: На мой взгляд, в течение последующих 5–10 лет мир станет виртуальным в полном смысле этого слова, т.е. для выполнения своих обязанностей многим работникам вовсе не нужно будет приходить в офис. Виртуальное общение, выполнение задания – основные черты будущего мира работы. С моей точки зрения, количество фрилансеров, работающих удаленно, существенно возрастет. Люди станут более мобильными и не привязанными исключительно к одному месту работы. С течением времени станет возможным совмещать работу сразу на нескольких проектах. Уверен, что в ближайшее время все профессии будут востребованы и важны. Но добиваться успеха и диктовать свои условия работодателям смогут только талантливые профессионалы.

Vacancy

Trade Marketing Executive

A leading international FMCG company possessing own production facilities and wide distribution set-ups in Russia has a challenging career opportunity for talented Trade Marketing professional.

- Responsibilities**
- Develop Food categories sales in MT and TT channels in Moscow
 - Develop and implement channel activation program for MT Chains (indirectly-covered)
 - Develop and implement trade marketing activities in traditional trade and wholesale
 - Develop and implement incentive programs for Exclusive and Mixed sales force
 - Manage trade equipment and POSM placement
 - Analyze the ROI of all Customer Marketing activities executed
- Requirements**
- Higher University Degree
 - 3+ years experience in Trade marketing, gained within international FMCG company
 - Previous Field Sales experience is an advantage
 - Knowledge of Modern Trade and Traditional Trade channels and Distributors business
 - Advanced computer skills, especially PowerPoint, Excel
 - Working level of English
- Compensation**
- Competitive compensation package
 - World-renown brand name
 - You'll get a challenging job as well as excellent opportunity for further professional growth with a dynamic international business

Vacancy code 10724

E-mail: irina@careerforum.ru

Vacancy

Consumer Marketing Insight

An entry role into the CMI division providing the opportunity for rapid learning both from a skills and competency perspective in support to CMI manager. Whilst this is mainly a supportive role, the incumbent should be managing some projects on their own after 3 months in the job.

Supports CMI management in the delivery of their business partner's work plans.

Manages logistical elements of the CMI role.

Develops base skills and competencies.

Main Accountabilities

- Analyses Market Information and provides useful insights
- Analyses of Retail Audit, Household Purchasing panel and Brand & Communications Tracking studies, providing updates and insightful summaries
- Distils insight from primary and secondary research
- In conjunction with CMI Manager, carries out market research projects
- Determines optimal research plan and method (within guidelines)
- Conducts and co-ordinates the project with the research supplier
- Manages projects within agreed budgets
- Interprets and communicates key findings/recommendations
- Develops own research skills, making full use of: CMI guidelines, tools and templates formal training opportunities provided; coaching/mentoring from line manager
- Manages relevant IT tools as required, managing data uploads, accessibility, training, communication and general support

Key Skills

- Understands research fundamentals
- Implements best practise
- Analyses & interprets market research data

Requirements

- University degree or equivalent
- Working knowledge of English is essential
- Previous experience in market research

Vacancy code 10731

E-mail: irina@careerforum.ru

Vacancy

HR Business Partner**Job summary**

- HRBP Integration Lead SC partners Supply Chain Directors to deliver functional Integration of the two companies
- This would include delivery of organizational blue-prints; implementation of people plans and possible restructuring
- The critical area would be to support the business on change management
- Integration project is to be completed by end of 2012, it is therefore a temporary assignment

Main Accountabilities

- BP Integration supports Functional Directors in delivering organizational blue-prints. This would include as deliverables:
 - organizational charts; job profiles, WALCI, meeting structures, span of control, FTE efficiencies
 - responsible for data collection/data quality as part of PeopleSoft implementation
- Leads preparation and is responsible for activation of human resource plan:
 - Maintains FTE tracker
 - Implements the framework agreed by LD ET for identification key people/key roles within integrated structures
 - Provides the framework and support to the line in identification of key people and building up individual scenarios for people affected by the change
 - Together with Business leader implements the agreed plans ensuring smooth transition of people and minimization of ER risks
- Supports the function leads in identifying the resource gaps and facilitates HR interfaces (ET/SDO) to close the gaps (i.e. recruitment forecast; MTs intake etc.)
- Provides the framework for restructuring in line with UL ER principles (consultation process; LM's guidelines)
- SU integration
 - Coordinates process/policies harmonization in cooperation with SDM and other HRBP SUs
- Change-management
 - Supports the Functional leaders in working out communication plans for their teams and rest of organization
 - Identifies Change acceptance issues and works together with the functional leads to address these in Functional communication plans
 - Participates/provides input for Integration change management workshops with regard to the supported functions
 - Partners with internal communications to ensure alignment between internal/external communications with regard to the project
- Consults most frequently on issues related to strategy execution and change, talent management, employee engagement, performance management, employee relations
- Ensures compliance and alignment of HR actions, policies and procedures within the integration

Key Skills

- Organizational design
- Change Management
- Implementation of HR «restructuring» projects
- Organizational Effectiveness knowledge

Brings:

- Enthusiasm to drive change
- Able to successfully convince different levels of stakeholders

Project Management experience. Planned and disciplined, can hold others accountable.

Requirements

- University degree
- Relevant experience in HR systems and processes
- Good knowledge of key HR processes, roles and responsibilities across the entire HR lifecycle
- Relevant experience in ER/IR systems and process in a complex environment
- Ideally has experience in integration projects from HR side
- Good knowledge of the Russian Labour Code

Vacancy code 10716

E-mail: irina@careerforum.ru

Vacancy

Business consultant

- Responsibilities**
- Competent expert advice to our customers in the field of energy trade-, brokerage and risk management
 - Professional implementation of energy trade-, brokerage and risk management as well as competent advising to our customers with analyzing their trading operations and functional adaptation to their systems
 - Problem analysis on the customer's site as well as elaborating specifications for our development teams in New York, London and Berlin
 - Sole responsibility for organisation and accomplishment of training courses
- Requirements**
- Successfully completed academic studies in economic science, computer science or business mathematics ideally with a focus on the energy industry and/ or banking/finance
 - Several years of professional experience in the financial or energy market
 - Ideally, you have acquired relevant work experience in the field of ETRM-software solutions
 - Knowledge of modeling and processing or evaluation of financial or energy products is of advantage
 - Strong analytical and communicative skills and a solution-oriented work style
 - Experience in project management is of advantage
 - High willingness to learn, commitment and ability to cope with pressure
 - Initiative and team capability
 - We require flexibility and the willingness to travel (Germany and Europe)
 - Excellent Russian and English language skills (written and spoken) are essential

Vacancy code 10817

E-mail: borisova@careerforum.ru

Vacancy

Pre-sales analyst

- Responsibilities**
- Development of new product ideas and the analysis of the implementation
 - Professional implementation of energy trade-, brokerage and risk management as well as competent advising to our customers with analyzing their trading operations and functional adaptation to their systems
 - Leading support in the pre-sales phases (demos, presentations, system configurations, etc.)
 - Development of concepts and system solutions for our customers in the field of energy trade, brokerage and risk management
 - Support in the development of software in the course of the realization of new products for our development teams in New York, London and Berlin
 - Responsibility for organization and accomplishment of training courses
- Requirements**
- Successfully completed academic studies in economics, industrial engineering, computer science or business mathematics ideally with a focus on the energy industry and/ or banking/finance
 - At least two years of work experience in the energy sector in Russia is of advantage
 - Strong analytical and communicative skills and a solution-oriented work style
 - Initiative and team capability
 - We require flexibility and the willingness to travel (Germany and Europe)
 - Very good knowledge of English and Russian is of advantage

Vacancy code 10816

E-mail: borisova@careerforum.ru

НОВОСТИ

Рынок труда снова на подъеме

Второй Ежегодный День Карьеры Инвестиционных Аналитиков, прошедший по инициативе Ассоциации CFA (The Chartered Financial Analyst) в главном зале российской штаб-квартиры PriceWaterhouseCoopers, показал — рынок труда снова на подъеме.

Перед 200 аналитиками выступили топ-менеджеры и директора по персоналу крупнейших игроков рынка: JP Morgan, Ренессанс Капитал, PriceWaterhouseCoopers, Инвестиционный Банк БКС, АФК Система, Бостонская Консалтинговая Группа (BCG), Cornerstone Executive Search и Тройка Диалог. «Рынок найма инвестиционных профессионалов крайне раздроблен, а каждое трудовое соглашение о переходе на новое место уникально, — комментирует Владимир Туткевич, директор российской Ассоциации CFA, — поэтому возможностью посмотреть в глаза друг другу с удовольствием воспользовались как ведущие работодатели, так и сами специалисты». В первый раз День Карьеры прошел ровно год назад, когда стало ясно, что рынок труда для инвестиционных работников начинает возвращаться. «В этом году перспектив для них намного больше, — сообщила Елена Богомолова, директор Cornerstone Executive Search. — Банки вернулись к докризисной системе бонусов, а фиксированная часть оплаты увеличилась на 10–15%. Хорошие перспективы есть и у начинающих специалистов — выпускников ведущих экономических вузов. «Мы набираем и людей без опыта работы, потому что верим, что рынок невозможен без свежей крови», — ска-

зала Елена Мешковская, директор по персоналу компании Тройка Диалог. Сегодня ни для кого не секрет, что в финансовой среде наличие дополнительного профессионального сертификата, такого как CFA или ACCA, — серьезное преимущество при устройстве на работу. Марк Хейни, старший партнер консалтингового подразделения PriceWaterhouseCoopers: «Сертификат CFA — хороший индикатор для соискателя, он показывает способность человека на долгое и вдумчивое изучение предмета. Именно такими качествами должны обладать аналитики и консультанты по инвестициям». В конце этого года у финансистов запланирован еще один такой карьерный день. Попасть на него смогут все желающие по личному приглашению организатора — Ассоциации CFA Россия.

Cfarussia.ru

Стокгольмская Школа Экономики об инструментах развития и сохранения талантов

Во время Дней Швеции в Санкт-Петербурге Стокгольмская Школа Экономики провела семинар «Развитие и сохранение талантливых руководителей: возможности и риски работодателей», собравший более 45 участников — ведущих специалистов крупных российских и зарубежных компаний, которые обсудили проблему удержания топ-менеджеров компаний и, в частности, роль дополнительного образования и профессионального роста как ключевых инструментов мотивации. В дискуссии приняли участие: Андерш Лильенберг, ректор Стокгольмской Школы Экономики в России, Ян Нюберг, Генеральный консул Шве-

ции в Санкт-Петербурге, и выпускники школы — Яна Донская, директор по персоналу компании «Воздушные Ворота Северной Столицы», Кирилл Вронский, директор по стратегическому развитию Tieto, Людмила Антонова, независимый HR-консультант, и Андрей Гусев, генеральный директор Mannheimer Swartling в Санкт-Петербурге.

Как было отмечено, значительное число российских компаний до недавнего времени не уделяло достаточно внимания внешним программам для топ-менеджеров — External Executive Education. Среди руководителей, работающих в различных отраслях экономики, существует весьма ограниченное число специалистов, получивших бизнес-образование. Многие управленцы зачастую руководствуются не знаниями, а опираются на интуицию, здравый смысл и метод проб и ошибок.

Среди основных причин, почему современные работодатели не осознают целесообразности и своевременности программ External Executive Education, участники семинара выделили следующие: сомнение в качестве программ, ценности знаний для компании и применимости знаний к бизнесу, отсутствие краткосрочных и среднесрочных перспектив применения полученных знаний, а также высокая вероятность потери менеджера после получения бизнес-образования вследствие изменения ценностей и целей.

«Чем лучше образован соискатель, тем он привлекательнее для потенциального работодателя, — отмечает Андрей Гусев, генеральный директор Mannheimer Swartling в Санкт-Петербурге. — Таким образом, есть вероятность, что получение дополнительного образования подтолкнет сотрудника к поиску новой, более престижной или высокооплачиваемой работы».

По словам Кирилла Вронского, директора по стратегическому развитию Tieto, области, в которых наличие у руководителей специализированного бизнес-образования особенно важно, — это слияния и поглощения, а также выходы западных компаний на российский рынок.

«В целой группе отраслей управление компаниями и проектами доверяют экспатам, которые не в полной мере владеют пониманием локального рынка, а потому не всегда эффективны при принятии решений. Во избежание финансовых и временных потерь, которые на быстрорастущих рынках бывают более ощутимы, чем финансовые, необходимо растить местные кадры и интегрировать их в культурную, понятийную и управленческую среду западных штаб-квартир. Это, так или иначе, подразумевает хотя бы соответствующий уровень образования», — отмечает Кирилл Вронский.

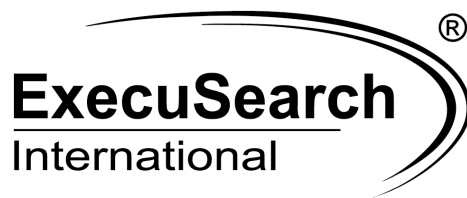
Проблема необходимости дополнительного бизнес-образования для сотрудников остро встает и перед локальными быстрорастущими компаниями. «Владельцам стоит оценить способность управленческих команд справиться с ростом и, особенно, с управлением выросшими компаниями. Во многих случаях эффективней и целесообразнее учить своих, чем закупать управленцев извне», — подчеркивает Андерш Лильенберг, ректор Стокгольмской Школы Экономики в России.

Ян Нюберг, Генеральный консул Швеции в Санкт-Петербурге, подводя итоги, отметил, что дополнительное бизнес-образование — очень актуальная тема как для России, так и для Швеции, поскольку в обеих странах существует проблема удержания талантливых руководителей в компании.

Sserussia.org



The Russian Connection Group is a western-managed provider of professional recruitment services to the major local and multinational corporations with advance standing on the **Global FORTUNE 1000** listings. www.ruscon.ru



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



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



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

We Connect the Stars



НАЧНИТЕ СЕГОДНЯ НА MONSTER!

MONSTER — ЭТО НОВЫЙ СПОСОБ
ПОИСКА ВАКАНСИЙ В РОССИИ.
ЯВЛЯЯСЬ ЧАСТЬЮ MONSTER
WORLDWIDE, НАША КОМПАНИЯ
ПРИНАДЛЕЖИТ К ГРУППЕ 50 ИНТЕРНЕТ-
РЕСУРСОВ В 60 СТРАНАХ МИРА.

Нам доверяют своё будущее талантливые специалисты, искренне преданные своей профессии, способные предложить компании больше, чем просто исполнение должностных обязанностей. На Monster они находят уникальные возможности, позволяющие реализовать самые амбициозные карьерные планы.

СЛЕДУЙ ЗА СВОЕЙ МЕЧТОЙ!

Вы тратите больше половины своей жизни на работе, так зачем принуждать себя каждый день находиться там, где вам быть не хочется? Зачем чувствовать, что вы делаете не то, что действительно хотите? Найдите работу, которая поможет вам достичь поставленных целей и материализовать свои мечты!

monsterrussia.ru

Следуй за своей мечтой™



Field Sales Representative – Moscow

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

ESSENTIAL FUNCTIONS

ACCOUNT MANAGEMENT:

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

SELLING:

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

Vacancy code: 99139987

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