

# The CAREER FORUM

4 – 11 апреля 2011 г.

[www.careerforum.ru](http://www.careerforum.ru)

ВЫХОДИТ с 1995 г.

## Тема номера

Путь в большой бизнес



PressFoto

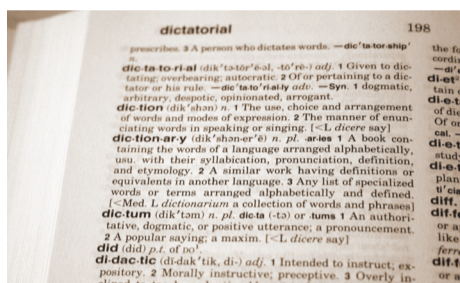
## История успеха

2–3 Работа как часть жизни, приносящая самореализацию и удовлетворение 4



## Обучение

Новости



## Вакансии

6 Продажи 5  
Маркетинг 5  
HR 6  
Информационные технологии 7



PressFoto

### В следующем номере:

### Лидеры по найму персонала.

Какие компании, в каких отраслях демонстрируют сегодня наиболее высокий уровень рекрутинговой активности? На какие позиции? И с чем это связано?

## INTERNATIONAL ALTERNATIVE MARKETING CONFERENCE

IV ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

### АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ МАРКЕТИНГ НОВАЯ ВОЛНА • СОПРОТИВЛЯЙСЯ ОБЫЧНОМУ 13 апреля 2011 года, Москва, Amber Plaza

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

#### ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ:

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

РЕГИСТРАЦИЯ УЧАСТНИКОВ  
[WWW.LBSGLOBAL.COM](http://WWW.LBSGLOBAL.COM)  
(495) 928 - 78 - 70

LBS INTERNATIONAL CONFERENCES

В РАМКАХ

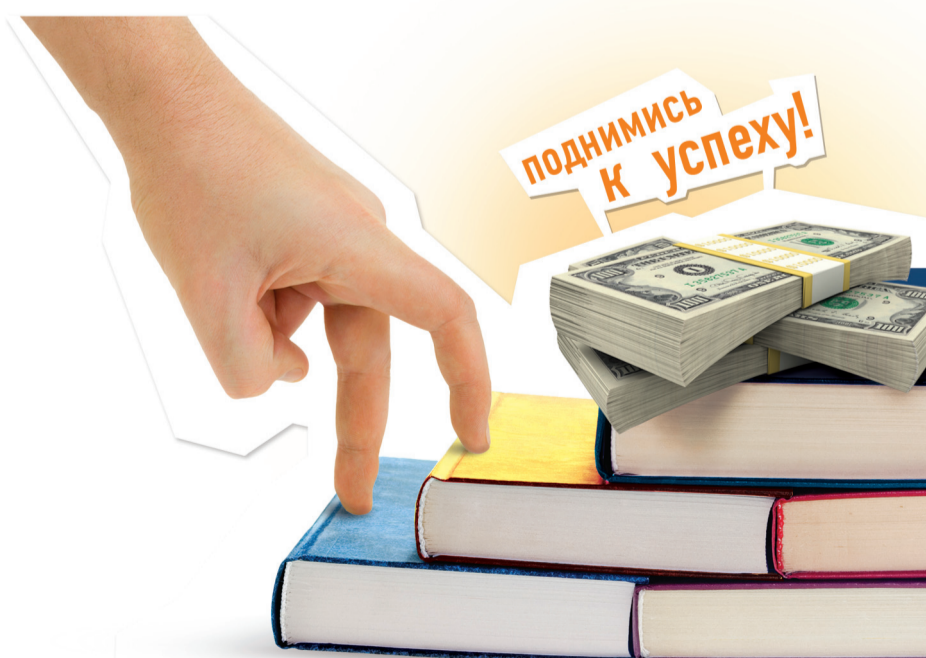
ПРИ ПОДДЕРЖКЕ



## FUTURE TODAY

### ДЕНЬ КАРЬЕРЫ В ФИНАНСАХ

18 апреля Amber Plaza  
(Краснопролетарская, 36, м. Новослободская)



Все возможности за один день!



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](http://www.ruscon.ru)



Top Level Executive Search  
(495) 967 3318 [info@execusearch.ru](mailto:info@execusearch.ru)



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



Support Personnel Recruitment & Leasing  
(495) 961 2716 [cv@staffsupport.ru](mailto:cv@staffsupport.ru)

## We Connect the Stars



# Путь в большой бизнес



## Тема номера

Какие возможности предлагают сегодня компании начинающим специалистам для карьерного старта? Как изменились программы для молодых специалистов за последние два года, а заодно — и требования к желающим попасть на престижную стажировку?

Сегодня крупные российские и международные компании продолжают предоставлять перспективным молодым специалистам массу шансов для успешного карьерного старта и дальнейшего профессионального роста. Несмотря на изменение ситуации на рынке труда, данные предприятия, имеющие в своем распоряжении бюджеты и испытывающие кадровый голод, продолжали системно заниматься своим кадровым резервом.

Например, одной из лучших в области развития лидеров признана компания Mars. «У нас есть специальная программа развития

молодых специалистов, — говорит **Анастасия Сусуева, менеджер проектов подразделения по развитию кадрового резерва компании Mars.** — Ее цель — привлекать людей с высоким потенциалом, развивать их в течение 2-3 лет на одном из двух карьерных путей: экспертном или лидерском». Также в компании Mars есть программы, направленные на прямое сотрудничество с вузами. «Особенный интерес для нас представляет сотрудничество с образовательными учреждениями, в которых сильны инженерные и производственные направления обучения, так как мы, прежде

всего, компания-производитель с пятью крупными производственными площадками в России», — продолжает Анастасия Сусуева.

«Получить работу в крупной международной или российской компании мечтают сегодня многие молодые специалисты, — констатирует **Сергей Якунин, генеральный директор и глава представительства Armstrong World Industries.** — На мой взгляд, это реальная возможность освоить западные стандарты ведения бизнеса, познакомиться с новейшими технологиями и, что немаловажно, научиться работать с иностранными коллегами. Начи-

нающие специалисты, которых мы приглашаем на работу, попадают в слаженную команду единомышленников. Мы предоставляем широкие возможности для личного и карьерного роста: устраиваем тренинги, направляем на курсы повышения квалификации. Наши сотрудники регулярно выезжают в командировки по России, СНГ и за рубеж. Самое главное — человеку с первых шагов предоставляется высокий кредит доверия, и он полностью отвечает за свою работу и ее результаты».

«На сегодняшний день идет достаточно жесткая конкурентная

**The CAREER FORUM**

4 – 11 апреля 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](mailto:career@careerforum.ru)  
[www.careerforum.ru](http://www.careerforum.ru)

борьба между крупными западными и российскими компаниями за привлечение молодых и талантливых выпускников не только из ведущих московских, но и региональных вузов, — утверждает **Ася Колосова, руководитель отдела подбора персонала PwC**. — Так, наша компания плотно сотрудничает со многими крупными вузами — представители фирмы читают лекции и проводят семинары для студентов старших курсов, делятся своими знаниями и опытом в области МСФО, международного налогового планирования, аудита и др. С этого года наши программы обучения дополнятся еще и предметами, входящими в программу подготовки к получению международного сертификата АССА». Каждое лето PwC принимает на работу выпускников на позиции консультантов в отделы аудита и налогового консультирования. Зимой же идет набор стажеров. «Попав к нам на стажировку, ребята проходят целый ряд специальных тренингов по своему направлению деятельности и развитию бизнес-навыков, — говорит Ася Колосова. — Кроме того в командах с более опытными сотрудниками стажеры сразу же вовлекаются в работу с клиентами фирмы».

Компания Coca-Cola Hellenic всегда открыта для молодых специалистов, полных энергии и энтузиазма. «Для тех, кто хочет ближе познакомиться с бизнесом, Coca-Cola Hellenic в России реализует программы стажировок, — рассказывают **Юлия Архипова, руководитель направления по привлечению талантов, и Василий Куцевол, руководитель отдела подбора персонала Coca-Cola HBC Eurasia**. — Стажировка может проходить в разных подразделениях, в зависимости от способностей и предпочтений студента. Мы предлагаем два вида стажировок: Deep insight («Глубокое погружение») — программу, по которой специалист выбирает одно направление и углубленно изучает его специфику; Exciting Journey («Увлекательное путешествие») — программу, ориентированную на молодых людей, которые еще не определились с будущей профессией. У стажеров есть возможность выбрать несколько интересных их отделов и попробовать себя в разных бизнес-направлениях. Как правило, стажировки проходят два раза в год и по времени совпадают с периодами практик в вузах. Длительность стажировки составляет 1–3 месяца (возможен гибкий график)». Программы для стажеров успешно реализуются в Coca-Cola Hellenic в России с 2005 года. За это время принципы приема кандидатов, их обучения и адаптации были отлажены и успешно работают. Только на Московском заводе компании более 80 студентов ежегодно проходят стажировку, по результатам которой многие продолжают строить свою карьеру в Coca-Cola Hellenic.

Программы стажировок становятся все более популярными и в компании SAP СНГ. «Мы ежегодно нанимаем молодых специали-

стов в отделы консалтинга, продаж и центры экспертизы решений SAP, — говорит **Светлана Алёшина, менеджер по персоналу компании SAP СНГ**. — Как раз в ближайшее время стартует новый набор! Опыт очень успешный — мы активно инвестируем в интеграцию и обучение ребят, которые в свою очередь демонстрируют прогресс и заинтересованность в развитии. Многие уже спустя год становятся штатными сотрудниками. Спрос на молодых специалистов в компании высок, но и требования высокие: нужны молодые специалисты не только с хорошей технической подготовкой, но и с пониманием бизнеса, активные, гибкие, ориентированные на результат, с хорошими коммуникативными навыками — люди, которые умеют думать, решать задачи, действовать в очень динамичной среде и постоянно совершенствоваться».

Итак, можно ли говорить об изменении требований к желающим попасть на престижную стажировку за последние два года? «В нашей компании требования практически не меняются на протяжении нескольких лет, — утверждает **Анастасия Сукуева**. — Процесс отбора персонала состоит из трех этапов: интервью с нанимающим менеджером или специалистом отдела персонала, тесты способностей и центр профессионального отбора. Этапы отбора не зависят от того, на какую позицию претендует кандидат, но инструменты оценки, которые используются, отличаются и зависят от профиля вакансии. При этом опыт работы соискателя не имеет большого значения, так как мы в большей степени учитываем личные качества человека и уровень знания английского языка».

«Рынок труда еще не вернулся к докризисному состоянию, где «балом правили» работники, — убеждена **Елена Проскура, бизнес-тренер, консультант по управлению персоналом Московской Школы Новой Экономики**. — Условия диктует работодатель, предъявляя довольно жесткие требования к той категории персонала, представителей которой на рынке труда достаточно. В большей степени это коснулось молодых специалистов. Ситуация до 2009 года привела к тому, что выпускники вузов имели завышенные требования. Они не всегда реально оценивали свой уровень компетенций и степеней вложений (финансовых, временных), которые должен осуществить работодатель, чтобы «вырастить» из них работников нужной квалификации. Довольно часто их зарплатные ожидания были неоправданно высоки. У работодателей выработался определенный негатив в отношении неопытных работников, и нынешним молодым специалистам приходится «пожинать плоды» своих предшественников — работодатели делают ставку на опытных, которых не нужно учить с «нуля». Иная ситуация по редким, востребованным специальностям. Довольно часто работодателям нужны обученные рабочие

кадры, инженерно-технические работники (ИТР), научные специалисты. «Для таких специалистов ситуация на рынке будет улучшаться. Им делают достаточно заманчивые предложения по работе. Результаты некоторых исследований говорят о том, что будут востребованы специалисты в области IT, маркетинга, образования и обучения. Потенциальным студентам можно порекомендовать выбирать профессию, которая будет востребована в будущем. А юристам, экономистам, менеджерам всех мастей — более реалистично оценивать угрозы и возможности рынка труда именно для вас, чтобы вовремя предпринять нужные шаги. Например, найти себе подработку или прийти к желаемому работодателю на самую низкую должность, чтобы сделать первые карьерные шаги, еще учась в институте. Это позволяет получить первый опыт работы, который так желаем работодателем», — продолжает Елена Проскура.

«Мы очень тщательно подходим к подбору сотрудников, скоропалительных решений, как правило, не принимаем, — говорит **Сергей Якунин**. — Лично для меня хороший персонал — это достойное образование, набор профессиональных навыков и система ценностей человека, которая должна включать желание и умение работать. Нам важен не столько возраст соискателя, сколько образование. Это должен быть солидный российский вуз: например, МГУ им. М.В. Ломоносова или

МГТУ им. Н.Э. Баумана. Если соискатель поступил в подобное учебное заведение и успешно его закончил, это уже говорит о его интеллектуальном уровне, целеустремленности и работоспособности. К выпускникам новых вузов относимся настороженно. С недавнего времени ввели диктант при поступлении на работу, потому что многие молодые специалисты, обладая определенными профессиональными навыками, очень слабо знакомы с основами пунктуации и орфографии».

«В целом по рынку требования к желающим попасть на престижную стажировку за последние два года не сильно поменялись — западные компании, да и крупные российские также рассчитывают на хороший рабочий уровень английского языка, хорошие аналитические способности, ну и знания в зависимости от выбранной специализации, — комментирует **Ася Колосова**. — В PwC при приеме на стажировку мы даем нумерологические и вербальные тесты, тест по английскому языку, а также тесты по бухгалтерскому учету. Высокий уровень стандартов качества, принятых у нас, определяет и уровень требований, предъявляемых к сотрудникам компании: специализация в области экономики, финансов, юриспруденции, налогообложения или точных наук, уверенное владение английским языком».

ТАМАРА ЗОЛОТОРЁВА

## THE BEST JOBS

КПМГ

Hyundai Motor Company

Данфосс

Marriott

DHL

PricewaterhouseCoopers

Делойт

Nestle

Cisco

Huawei

Вакансии лучших компаний на

[www.careerforum.ru](http://www.careerforum.ru)

# Работа как часть жизни, приносящая самореализацию и удовлетворение

Сегодня у нас в гостях Инна Кузнецова, первый русский вице-президент корпорации IBM. Инна относится к тем специалистам, которые построили головокружительную карьеру «там» и готовы открыто ответить на вопросы о профессиональном росте в международных компаниях, дав массу ценных советов.

**СФ:** Инна, расскажите, чем изначально планировали заниматься, учась в университете? Строили карьерные планы?

**И.К.:** Я мечтала стать математиком и, закончив МГУ, пошла в аспирантуру писать диссертацию по нелинейным уравнениям в частных производных, подрабатывая на жизнь переводами. После перестройки отсутствие денег в науке и наличие малыша на руках заставили пересмотреть планы.

В своей книге «Вверх! Практический подход к карьерному росту» я описала почти анекдотичную историю попадания в IBM: из полутора десятков претендентов я оказалась единственной, перезволившей будущему боссу напомнить, что очень хочу у него работать. Я начала свою деятельность в корпорации 1 апреля 1993 года с поддержки маркетинга — условного названия для очень разнообразной деятельности: от составления конфигураций серверов и бесед с заказчиками до организации перевода операционной системы. Если бы кто-нибудь сказал мне, что поработаю в IBM следующие 18 лет, я бы решила, что это первоапрельская шутка.

**СФ:** Что сыграло финальную роль при выборе вас на пост русского вице-президента в штаб-квартире IBM в Штатах?

**И.К.:** Мое происхождение как раз не сыграло абсолютно никакой роли, потому что доля российского бизнеса в направлении, которое я веду, относительно мала по сравнению с другими странами. Важными оказались успешная работа в качестве главы бизнеса в области Линукс, которую я выполняла в течение нескольких лет, а также многолетний опыт и результаты в запуске новых и быстрорастущих направлений бизнеса компании, в маркетинге и продажах.

**СФ:** Каковы были ваши первые впечатления от работы в офисе IBM в Штатах?

**И.К.:** Первым, что удивило меня в Штатах, было гораздо большее разделение труда и как результат — большой профессионализм в узких областях. В структуре из нескольких сот тысяч человек в силу масштаба приходится больше расщеплять задания, вводить специализацию и автоматизировать многие процессы. Например, посчитать в малом бизнесе комиссию каждого работника отдела продаж можно

и в Excel. А вот на десятки тысяч человек и сотни тысяч продуктовых кодов, плюс с определенными приоритетами в компенсациях требуется совсем другой уровень планирования, унификации и автоматизации — иначе операционные затраты зашкалят.

Второе, что начинаешь осознавать не сразу, это то, как ряд решений влияет не просто на бизнес, но и на индустрию в целом. А значит, необходимость и сложность анализа возможных шагов на порядок возрастает.

В отношениях между людьми меня удивила меньшая формальность и большее уважение друг к другу. Если в России было принято «добивать» собеседника в споре, то тут люди помнили, что им придется продолжать работать вместе, и могли выразить несогласие в гораздо менее болезненной для восприятия форме. Вначале непривычной была и жизнь по жесткому расписанию: мой день расписывался по часам, во многом из-за того, что большинство моих контактов были разбросаны по миру, а значит, очень многие встречи проходили в формате конференц-звонков, назначенных заранее.

Удивило и обрадовало — и тут мне во многом повезло работать именно в IBM — внимание к профессиональному росту сотрудников, от наличия менторских программ до спонсирования MBA. Сюда же стоит отнести сознательные попытки включить всех, независимо от пола, происхождения и акцента, в общую работу на равных началах. Неслучайно первый сотрудник-инвалид появился в IBM еще до войны, а первая женщина вице-президент — в 1943 году, раньше всех остальных американских корпораций.

**СФ:** Вы принимаете активное участие в подборе персонала. Что вам больше всего импонирует в людях, а что — раздражает?

**И.К.:** Чем выше поднимаемся по карьерной лестнице, тем больше зависим от своей команды, так что ее подбор и развитие — одно из самых важных дел для руководителя. Я очень ценю профессионализм, самостоятельность в работе, наличие рефлексии, способность анализировать результаты и непрерывно улучшать циклические процессы.

К отрицательным качествам отнесла бы непонимание границ

собственной компетенции, боязнь осваивать новое и выходить из зоны комфорта, малую продуктивность, отсутствие мотивации.

Области высокого роста и новые направления бизнеса, в которых мне приходится работать, налагают особые требования, в частности, умение работать с разными группами внутри компании, продвигая необходимые изменения, но при этом не оставляя позади себя «синяки и шибы», что требует умения общаться с людьми и вести переговоры.

**СФ:** Что дало вам получение степени MBA, и на каком этапе карьерного пути приняли решение о необходимости идти в бизнес-школу?

**И.К.:** В моей книге есть целая глава про MBA, потому что мне часто задают этот вопрос, и потому что с ним, наверно, сталкивается на каком-то этапе каждый проходящий в бизнес. Я считаю, что MBA — это своего рода набор хороших инструментов, он может вывести на новый уровень того, кто умеет ими пользоваться, но не спасет того, кто не умеет добиваться результатов простыми средствами.

Непосредственно в моем случае MBA дало мне, прежде всего, практическое понимание того, как функционирует крупный бизнес — финансовая структура, операции, выбор стратегии. Результатом этого стало умение ставить цели с пониманием их влияния на успех компании в рамках принятой стратегии, строить рабочие процессы и кадровую структуру в соответствии с этими целями, а значит, добиваться более значимых результатов.

Не менее важным результатом стало понимание значения сети контактов, умение ее строить и ею пользоваться. Для кого-то это происходит естественным путем. Но для меня, интроверта, оказавшегося в другой стране с ограниченным кругом знакомств, обучение на MBA в Колумбийском университете сыграло огромную роль. Именно поэтому одна из глав моей книги посвящена интровертам в экстравертном мире бизнеса и умению заводить, поддерживать и использовать контакты.

Кроме того, если бы не знания, полученные на MBA, я бы не оказалась на одной из самых своих интересных работ — руководство отделом, занимающимся сделками по слиянию компаний в одном



ИННА КУЗНЕЦОВА,  
ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ КОРПОРАЦИИ IBM,  
АВТОР КНИГИ

**«ВВЕРХ! ПРАКТИЧЕСКИЙ ПОДХОД  
К КАРЬЕРНОМУ РОСТУ»**

из продуктовых отделений. Она очень помогла мне и в профессиональном плане, и в дальнейшем продвижении по карьере.

**СФ:** Что является залогом успеха в карьере управленца?

**И.К.:** Прежде всего, умение понять, от чего зависит успех компании на рынке, и привязать свою работу к достижению этого успеха: от постановки целей и настройки деловых процессов — до подбора кадров. Во-вторых — умение выбирать, обучать и мотивировать подчиненных, делегировать, способствовать их профессиональному росту. Чем они сильнее, тем больше им можно доверить, высвободив время на то, что можете сделать только вы, а значит — увеличить продуктивность отдела в целом. В-третьих, это навыки «горизонтального» общения, лидерства в работе с другими руководителями, умения найти точки пересечения, позволяющие поставить и достичь общие цели, а не дробить компанию на «феодалские владения». И, конечно, профессионализм, высокая трудоспособность, знание своего рынка и продукта, смелость выходить из зоны комфорта и осваивать новые области — необходимые условия для успешной работы каждого, независимо от руководства людьми.

**СФ:** Какой вы руководитель?

**И.К.:** Требовательный, но готовый помочь тому, кто хочет помочь себе сам; выбирающий людей так, чтобы компенсировать свои слабости и пробелы тех, кто умеет делать то, что не умею я, — тогда мы можем достичь большего, чем каждый поодиночке; уважительно относящийся ко всем в команде, независимо от ранга, и полагающийся, что помощь в профессиональном и карьерном развитии подчиненных входит в круг обязанностей руководителя.

**СФ:** Как долго, по вашему мнению, сегодня стоит оставаться на одной позиции в одной компании, чтобы это не сказалось отрицательно на будущей карьере?

**И.К.:** Позвольте переформулировать ваш вопрос, потому что в условиях современной крупной корпорации вы можете менять технологии, профессии, города и

континенты, не меняя компании. Я бы спросила о смене позиции в целом, независимо от того, происходит это в рамках того же бизнеса или связано с переходом.

Мне кажется, менять работу следует тогда, когда, во-первых, область стала комфортной, исчезли «бабочки в животе», надо меньше времени тратить на изучение нового. А во-вторых, получены результаты, которыми можно гордиться, наработаны определенные связи и контакты. Необходимое для этого время зависит от профессиональной области. Если маркетинговая кампания может дать результаты за год, то цикл запуска новых продуктов — за три-четыре года. Бывает необходимо пройти весь цикл несколько раз, чтобы добиться улучшения результатов.

Тем не менее, работу надо периодически менять, чтобы избежать стагнации не только в собственном развитии, но и в представлении о вас. Если вы ассоциируете только с одной узкой областью работы, выйти из нее будет непросто. Однако, выйдя рано, не добившись результатов, вы потеряете время, не приобретя пользы ни для своего развития, ни для резюме.

**СФ:** «Работа ради жизни или жизнь ради работы» — какая позиция вам более близка?

**И.К.:** Ни то, ни другое. Для меня работа — эта часть жизни, приносящая самореализацию и удовлетворение. Она не менее и не более важна, чем другие важные жизненные компоненты — семья, здоровье, личностное развитие.

Кроме того, не следует забывать, что все люди разные. Немало людей рассматривают работу исключительно как источник средств к существованию, самореализуясь в других областях, не приносящих

дохода, например политике или искусстве. Они оптимизируют свой выбор работы по принципу «наибольший заработок при минимальных затратах» и совершают выбор исходя из этого критерия. Те из нас, кто выбрал административно-карьерную или профессиональную лестницы воспринимают работу как нечто более важное, соответственно, принимают решения по-другому.

**СФ:** Какие самые важные карьерные премудрости вы вынесли из работы в крупной американской технологической компании?

**И.К.:** Наша индустрия отличается сложностью продуктов и большой скоростью инновационных изменений — еще три-четыре года назад такие технологии, как «облако», были новшеством, сегодня их повсеместно внедряют наши заказчики. Необходимо постоянно оставаться в курсе изменений на рынке, учить новое, сочетать технические знания и практические знания бизнес-дисциплин. Крупная компания не просто ориентируется на требования рынка, но и влияет на то, куда движется рынок. А следовательно, необходимо думать о стратегических последствиях решений. И конечно, крупный бизнес в технологических областях — это командный спорт, в нем задействовано очень много людей. А значит — надо уметь работать с другими.

**СФ:** Что можете пожелать кандидатам, отчаянно желающим добиться получения высокой должности в крупной корпорации?

**И.К.:** Могу пожелать успеха и получения удовольствия не только от конечного назначения, но и процесса пути.

ТАМАРА ЗЛОТОРЁВА



Vacancy

## Planning Specialist

### Main objectives

Coordinate monthly rolling forecast process for all Categories. Streamline information process and data flow with Commercial department, Reporting, SC Finance Ensure consistency in planning, analysis and reporting on a monthly basis for all Categories.

### Responsibilities

- Financial forecasting (RF)
  - ensure consistency and efficiency of the financial planning process in the Planning System
  - maintain the monthly RF timetable and ensure that RF is progressing as per timetable
  - make required system adjustments
  - perform uploads, allocations, and calculations on total Company level (SC, A&P)
  - upload actual results from Abacus into Planning System
  - update economic assumptions (exchange rate forecasts)
- External forecasting
  - prepare monthly forecast of debtor and creditor balances for WC and OCF forecasting
  - prepare monthly forecast of stock balances for WC and OCF forecasting
  - improve forecasting accuracy and the efficiency of the model
  - update files with actual stock, debtors, creditors
  - WC VA
  - update SC Infopack presentation

### Skills and Competencies

- University degree
- Excellent computer skills (MS Excel, MS Access, Oracle based systems)
- Intermediate English
- Commercial experience
- Good time management skills
- Communicative skills

Vacancy code 10726

E-mail: [borisova@careerforum.ru](mailto:borisova@careerforum.ru)

## Управление персоналом

Vacancy

## HR Director

### Responsibilities

- Planning. Manage and direct the preparation of business plan (activities and expense) and department responsibility (daily, monthly and yearly) by providing review/proposal/solution with timely data and information. Monthly HR report is required. Participate in development of company HR policy and procedures
- Analysis and Reporting. Prepare reports to summarize and propose new or revised company business activity or operations with merit & demerit analysis and documentation to management in order to support business decision
- Management control. Ensure HR activity to be performed accordingly through ruled internal control. Manage cost reduction of each activity. New evaluation system is essential to follow up any issues
- Consulting, customer service & compliance. Assist management in applying new rule or request to the solution of administrative and operating problems to improve customer satisfaction (Internal & External). Comply and finish all requirements for both internal and external parties
- Staff development. Train and coach department staffs to be more effective and productive. Provide management with timely reviews of organization's status and progress in its various program and activities

### Targets

- Establish and implement new evaluation system
- Follow up Training program and Company events for employees
- Review and improve HR policy and HR system. Booklet for HR policy and HR system implementation
- Promote «Cost Busters Activities» as requested by management

### Requirements

- University degree plus relevant HR training
- Experience in HR management with an international company 5+ years
- Very good labor legislation knowledge
- Fluent English



Vacancy code 10744

E-mail: [lk@careerforum.ru](mailto:lk@careerforum.ru)

## НОВОСТИ

## Россия и другие страны БРИК демонстрируют низкий уровень владения английским языком

Компания EF English First, мировой лидер в сфере образования, представила результаты первого комплексного исследования, показывающего уровень владения английским языком среди населения 44 стран и территорий по всему миру. В исследовании приняли участие страны и территории, для которых английский язык не является родным. Россия заняла в индексе 32-е место и расположилась сразу после Китая, Индии и Бразилии. Все страны БРИК попали в категорию «Низкое владение английским языком».

Индекс Владения Английским Языком EF (EF English Proficiency Index) – первый индекс, который отражает практические навыки английского языка среди взрослого населения разных стран. Он основывается на уникальном наборе опросной информации, полученной от более двух миллионов человек в 44 странах мира. Участники исследования проходили бесплатные онлайн тесты в течение трех лет с 2007 по 2009 год.

Россия оказалась в рейтинге позади таких стран, как Польша и Чехия. В эту категорию достаточно неожиданно также попали Италия и Испания. Тем временем Северная Европа демонстрирует высокие ре-

зультаты: среди всех стран с «Очень высоким владением английским языком» страны этого региона составляют абсолютное большинство.

«В сегодняшней крайне непредсказуемой и конкурентной глобальной экономике владение английским языком стало важнее, чем когда-либо, – сказал **Бернард Ширер, глава EF English First в России.** – Странам с бурно развивающейся экономикой, таким как Россия, необходимо большое количество специалистов, способных общаться на английском, чтобы успешно конкурировать в международном бизнесе. Россия показала не лучшие результаты в Индексе Владения Английским Языком EF, но это хороший повод для совершенствования стратегии изучения иностранных языков со стороны государства и населения».

В ближайшие годы Россия примет у себя целый ряд крупнейших международных спортивных мероприятий, что на основе опыта других стран является залогом повышения языковой грамотности населения. По мнению экспертов компании EF English First, подобный позитивный опыт применим и в России.

Индекс Владения Английским Языком EF также продемонстрировал тесную взаимосвязь между уровнем владения английским в стране и ее доходом на душу населения. Также высока взаимосвязь между уровнем образования и объемом экспорта.

<http://www.ef-russia.ru/epi/>

## Продажи

## Вакансия

## Менеджер по развитию ключевой розницы (федеральные сети)

В известную международную компанию (лидер на рынке потребительских товаров).

## Обязанности

- Развитие продаж, качественное и количественное расширение ассортимента в ключевых розничных сетях
- Контроль за проведением локальных и национальных промо-активностей
- Обеспечение максимального присутствия продукции на складе и в местах продаж ключевых розничных сетей
- Контроль работы супервайзеров

## Требования

- Высшее образование
- Опыт по развитию бизнеса с федеральными розничными сетями от 2 лет, желательно в международной компании
- Опыт по развитию бизнеса с федеральными розничными сетями обязателен
- Владение английским языком на рабочем уровне (не ниже intermediate)
- Наличие водительских прав кат. «В», ПК

## Условия

- Мы предлагаем интересную работу в известной, стабильной компании – лидере рынка
- Профессиональный коллектив, внутренние и внешние тренинги, перспективы карьерного роста
- Привлекательный уровень заработной платы + бонусы
- Компания предоставляет служебный автомобиль и полное техобслуживание, оплату ГСМ, компенсацию питания и мобильной связи, соц. пакет (ДМС, страхование жизни), оформление по ТК РФ

Vacancy code 10644

E-mail: [irina@careerforum.ru](mailto:irina@careerforum.ru)

## Legal Advisor

## Vacancy

With a leading international FMCG manufacturing company, possessing own production facilities and wide distribution set-ups in Russia.

## Responsibilities

- Drafting, amending and reviewing agreements with distributors, agencies, warehouses
- Negotiating legal aspects of relevant agreements with company customers
- Participating in negotiations with company customers
- Reviewing and responding to claims from company customers and preparing claims to customers
- Participating in court and administrative procedures on supply\ service agreements termination, bad debts recovery, antimonopoly and HR issues
- Assistance in creation of new Trade Terms for Distributors
- Working with external legal advisors

## Requirements

- Higher legal education (preferably MGU, MGUA, MGIMO)
- At least 2 years of relevant legal practice
- Good knowledge of Russian civil, trade and antitrust legislation
- General knowledge of tax legislation and primary documentation requirements
- Good communication and negotiation skills
- Ability to travel to Russian regions
- Good command of English

## Conditions

The company offers attractive compensation package, including: competitive salary, bonuses, medical & life insurance, lunches, mobile etc., as well as challenging job, a vibrant culture and a world-renown brand name.

Vacancy code 10751

E-mail: [irina@careerforum.ru](mailto:irina@careerforum.ru)

## Управление персоналом

## Vacancy

## HR Change Management and Organization Development Manager

With a leading world-wide FMCG manufacturer, possessing own production facilities and wide distribution set-ups in Russia.

## Responsibilities

- Your main objective will be to lead the Organization Effectiveness part of the Customer Development function restructuring project. This means lead the Change Management overall, and drive the design and implementation of the following HR topics in the project: Company's Regional and Distributor Organization Structure including
- Job Profiles
  - Interfaces between the Company and Distributor, Meeting structures, Span of control
  - Number of Staff
- Behaviors and Skills of the Company and Distributor staff Management and motivation of the Store Executive teams
- Recruitment/Selection
  - C&B
  - Development, Evaluation of Performance and Improvement
- Change management & Communication campaign delivery
- Stakeholder management
  - Change resistance assessment
  - Communications plan preparation and delivery the proper communication to all the target audience involved

## Requirements

- Higher University Degree, MBA degree is a plus
- 5+ years HR Management experience, preferably in HR BP role for Sales with international FMCG company
- Experienced in Organization Structure design and change, Change Management, Implementation of HR «restructuring» projects
- HR Organization Effectiveness knowledge
- Good knowledge of the Russian Labour Code
- Fluent English

## Compensation

- Competitive compensation package
- World-renown brand name
- You'll get a challenging job as well as excellent opportunity for further professional and career growth with dynamic international business (The project has global exposure, and the emphasis on change management is high, therefore delivery of results will have a large impact on the personal development)

Vacancy code 10716

E-mail: [irina@careerforum.ru](mailto:irina@careerforum.ru)

## Vacancy

## Customer Marketing Executive (Category operations)

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. In this role your main objectives will be to summarize and update category Customer Marketing Plan, to support in development of Trade programs and ensure that all developed programs are based on key shopper, customer and channel insights and priorities.

- Responsibilities**
- Support in building Customer Marketing plans to deliver total category/brand objectives in conjunction with Brand Marketing Plans) and Customer Business Plans
  - Support 360 degrees launches/relaunches campaigns within full control over execution and comprehensive post-launch analysis (market dynamics, internal KPIs fulfilment, channel performance)
  - Leading special trade projects (i.e. full-displays, Mixed outer box, POS production, banded offers), including
    - Business case initiation and approval
    - Technical brief creation
    - Control of production
    - Budget management
    - Post evaluation preparation
  - Participate in integration of Customer Marketing Plans with Brand Marketing Plans and Customer Business Plans
- Requirements**
- Higher University Degree
  - 2+ years experience in Trade marketing/Marketing, gained within international FMCG company or BTL agency
  - Advanced computer skills, especially PowerPoint, Excel
  - Upper intermediate 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 10723

E-mail: [irina@careerforum.ru](mailto:irina@careerforum.ru)

## Vacancy

## Consumer Marketing Insights Specialist

With a leading international FMCG company with strong presence in Russian market.

- Responsibilities**
- Analyses Market Information and provides useful insights
  - Carries out market research projects:
    - Implements the annual research programme for the category
    - Manages primary research projects, both qualitative and quantitative, undertaking secondary data analysis as relevant
    - Maximizes the efficiency and effectiveness of all market research projects
    - Translates research into regional business decisions, providing key insights and advice to management
    - Drives regional product and brand strategies by providing insights through a wide variety of data sources
    - Builds pan-regional consumer and shopper insight into brand innovation and communication projects
    - Develops insight into regional category «white space» (needs, habits, trends etc)
    - Provides regional brand performance measurement and competitor reviews (6 P analysis)
    - Ensures that market/consumer knowledge is shared, understood and acted upon within the team
  - Conducts and co-ordinates the project with the research supplier
  - Interprets and communicates key findings/recommendations
  - Manages relevant IT tools as required, managing data uploads, accessibility, training, communication and general support
- Requirements**
- Higher University Degree
  - 3+ years previous experience in market research
  - Fluent English
  - Good project managements skills and timings keeping
  - Good analytical skills and ability to interpret facts
- Compensation**
- The company offers an attractive compensation package, including: competitive salary + bonus, medical & life insurance, lunches etc., as well as excellent opportunity for career growth with a dynamic international business. Interesting job in a dynamic environment with an international professional team is guaranteed.

Vacancy code 10731

E-mail: [irina@careerforum.ru](mailto:irina@careerforum.ru)

## Vacancy

## Consumer Market Insights Manager

With a leading international FMCG manufacturer.

- Responsibilities**
- Managing Ad-Hoc and Continuous research in Food categories/brands
  - Using Continuous market data and creating marketing information systems to support a fast growing business in an emerging market
  - Managing Ad-Hoc research to support all kind of market evaluations and consumer understanding for Food categories/brands
  - Identifying consumer insight and driving understanding of consumer needs through the business
  - Coaching and developing skills of team members and local agency suppliers to ensure business excellence
  - One of the key leaders in Nielsen Data Quality Steering team (in cooperation with Nielsen team, the aim is to improve Retail Audit data quality in CEE region)
- Requirements**
- Higher University Degree
  - 3+ years managerial experience in Consumer Research preferably in an international FMCG company; previous agency experience is an advantage
  - Well grounded experience in qualitative and quantitative (STMs and Product Tests) and continuous methodologies
  - Strong analytical skills; well up in interpretation of data/information to strategic guidance
  - Fluent English
- Conditions**
- The company offers an attractive compensation package, including: competitive salary + bonus, medical & life insurance, lunches, etc., as well as excellent opportunity for career growth with a dynamic international business
  - Interesting job in a dynamic environment with an international professional team is guaranteed

Vacancy code 10649

E-mail: [irina@careerforum.ru](mailto:irina@careerforum.ru)

## Vacancy

## Modern Trade Channel development 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. In this role you will be primarily responsible for the execution of the Trade Category Plan in Modern Trade channel and making tailors-made Customer Marketing plans in Modern Trade to deliver brand/category objectives aligned with Brand Marketing Plan, based on fully integrated shopper, customer, and channel insights.

- Responsibilities**
- Develop MT channel and shopper insights. Translate insights into business building opportunities within specific customers
  - Develop channel activation program for MT Chains (indirectly-covered)
  - Use and leverage MT specific category and shopper insights
  - Work with Regional trade marketing and sales team to ensure excellent in-store execution
  - Give MT input into Innovation program
  - Lead execution of plans and activities including customized
  - Analyze the ROI of all Customer Marketing activities executed in the MT channel
- Requirements**
- Higher University Degree
  - 3+ years experience in Trade marketing/Customer Development, gained within international FMCG company
  - Previous Field Sales experience is an advantage
  - Knowledge of Modern Trade channel and Distributors business
  - Advanced computer skills, especially Power Point, Excel
  - Ability to treat huge information flow, analytical skills, statistics and mathematics skills
  - 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](mailto:irina@careerforum.ru)

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

## Oil & Gas Industry

### Technical director (downstream)

for an EPC company

Vacancy code 10555

### Project manager, field facilities design

for a leading production company

Vacancy code 10204

### Senior engineer, geosteering

for a leading production company

Vacancy code 7210

### Geophysicist (seismic interpretation)

for a multinational production company

Vacancy code 10733

### Logistics engineer

for a multinational production company

Vacancy code 10734

## Power Industry

### Market Analysis and Business Development

#### Manager

for a Western generation company  
(up to 400 000 rubles per month gross)

Vacancy code 10495

#### Analyst

for a Western generation company  
(up to 200 000 rubles per month gross)

Vacancy code 10393

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

Tel.: (495) 961-27-26

[www.ruscon.ru](http://www.ruscon.ru)

Fax: 967-33-17

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](http://monsterrussia.ru)

Следуй за своей мечтой™



## Sales Manager Russia, CIS & Georgia

Distributor/reseller of scanning and micrographic equipment  
is looking for a sales manager for Moscow Business Unit  
(territory: Russia, Georgia and CIS countries).

#### REQUIREMENTS:

- Minimum seven years of sales experience
- Experience in selling via public tenders and auctions
- Well developed IT skills and knowledge, passion for high-tech niche markets
- Punctual, stress resistant, willing to travel
- Fluent English and Russian. Dutch and/or German is a big plus
- Strong leadership, organizational and communicative qualities
- Good negotiator
- Sales experience in CIS countries is a plus

#### RESPONSIBILITIES:

- Analysis and development of new B2B market, consolidation of existing B2B market
- Sales, accounting, financial, marketing and personnel management
- Reporting to CEO and communication with home office

We can offer variation in a challenging function at a competitive salary.

Vacancy code: 97622266

\* Полное описание и возможность отклика на вакансии — на [www.monsterrussia.ru](http://www.monsterrussia.ru)