

The CAREER FORUM

12 – 19 июля 2011 г.

www.careerforum.ru

ВЫХОДИТ с 1995 г.

Тема номера

Зарплата, адекватная способностям 2



Цифры и факты

Видеоконференция как современная альтернатива командировке 5



Новости

Первое заседание Ассоциации Частных Агентств Занятости 7



Вакансии

Продажи	4
Маркетинг	6, 7
Логистика	6
Нефть, газ, энергетика	8



В следующем номере:

Когда пора менять работу?

Лето – время, когда многие задумываются о смене работы: отдохнуть и с сентября начать что-то новое. Однако полезно будет узнать, что думают эксперты рынка труда об оптимальной частоте смены рабочих мест. Хорошо ли сегодня менять работу каждые два года? И какой срок в одной компании является залогом большинства успешных карьер?

EduTech
Russia 2011



Инновационные технологии в образовании и обучении

До начала международной выставки-конференции
EduTech Russia 2011
(«Инновационные технологии в образовании и обучении»)
осталось менее 3-х месяцев

На сайте http://www.edu-tech.ru/register_now.aspx открыта регистрация посетителей
Если Вас заинтересовала программа конференции – <http://www.edu-tech.ru/program.aspx>
Вы можете заполнить заявку на участие на сайте http://www.edu-tech.ru/book_now.aspx

Новые участники выставки – компании DEXWAY, LUXOFT, MiMiO, Willgrade
Смотреть список участников на http://www.edu-tech.ru/visiting_exhibitor_list.aspx

Подробнее о мероприятии:

Дата и место проведения – 20-21 сентября 2011 года, ЦВК «Экспоцентр»
Основная цель данного международного форума максимально полно продемонстрировать представленные сегодня на рынке образовательных услуг программные решения, аппаратные средства, оборудование
Особое внимание будет уделено использованию новейших технологий
(3D технологии, вебинары, видеоконференции, обучение с помощью портативных устройств и т.д.)

В рамках деловой программы EduTech Russia 2011:

1. Международная конференция «Инновационные технологии в образовании и обучении»
2. Тематические семинары и мастер-классы
3. Выездное заседание экспертного совета по корпоративному обучению при комитете ГД по образованию под руководством ректора МИМ ЛИНК Щенникова С.А.
4. Круглый стол руководителей образовательных учреждений
5. EduTech Café – Бизнес-площадка для проведения деловых встреч и переговоров и общения в неформальной обстановке

Список информационных партнеров на сайте
<http://www.edu-tech.ru/partners.asp>



Moscow St.Petersburg Regions

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

ExecuSearch®

Top Level Executive Search

(495) 967 3318 info@execusearch.ru

ProfySearch®

Senior and Middle Management Recruitment

(495) 961 2726 ruscon@ruscon.ru

(812) 326 1770 ruscon@ruscon.spb.ru

StaffSupport®

Support Personnel Recruitment & Leasing

(495) 961 2716 cv@staffsupport.ru

We Connect the Stars



Зарплата, адекватная способностям



Тема номера

Иногда кандидаты переоценивают или недооценивают стоимость своих профессиональных компетенций, и это серьезная проблема для всех участников рынка труда. Как объективно оценить свою «стоимость»? Есть ли какие-нибудь специальные методы по ее расчету? И как грамотно договориться о ней с работодателем?

«В нашей стране действительно существует проблема определения стоимости специалиста на рынке труда, — говорит **Июсса Цыпкина, менеджер по обучению и развитию персонала кадровой корпорации Manpower.** — Отечественный рынок достаточно молод, не имеет системы, а зарплаты подвержены большой волатильности. На зрелом европейском рынке труда достаточно сложить такие показатели, как законченный вуз (его рейтинг), стаж работы, коли-

чество и/или наличие соответствующих профессии сертификатов, количество подчиненных, название должности, и вы получаете определенную стоимость того или иного профессионала».

Поэтому наши соискатели часто стараются дать оценку своим трудовым способностям, основываясь на личных наблюдениях и выводах. «Самостоятельная оценка собственных компетенций начинается с поиска информации о предложениях по интересую-

щей их специальности, существующих на рынке», — говорит **Татьяна Шевченко, менеджер по работе с клиентами, «Агентство Контакт».** Она советует таким кандидатам в первую очередь изучить имеющиеся в открытых источниках вакансии, обращая внимание на требования, выдвигаемые работодателем, и только потом на уровень предлагаемой оплаты труда. «Кроме того, необходимо заранее определить для себя, на работу в какой компании вы пре-

тендуете — западной или отечественной. От этого будет зависеть и уровень предлагаемой заработной платы, и набор необходимых компетенций».

«Соберите максимально возможное количество зарплатных цифр по вакансиям своего региона (это крайне важно, так как региональная разница в зарплатах по России остается еще очень значительной) на рабочих сайтах, и вы получите среднюю цифру предложения на рынке, — реко-

The CAREER FORUM

14 – 19 июля 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

мендует Инесса Цыпкина. — Затем постарайтесь найти побольше резюме специалистов, чей профиль сходен с вашим. Проанализируйте их зарплатные ожидания и получите среднюю цифру спроса. Это — статистика. Рассматривая вакансию и предлагаемую компенсацию, необходимо учитывать все факторы, включая состав социального пакета: обязательно «пересчитайте» опции пакета в денежном эквиваленте. Оплаченные обеды, корпоративный автомобиль, мобильный телефон и т.п. — это значительная прибавка к заработной плате.

Однако все мы знаем, что для одних и тех же позиций в России всегда существуют «ножницы» заработной платы. И иногда эти «ножницы» разведены достаточно широко. Если у меня спрашивают совета, я всегда говорю, что лучше переоценить себя, чем недооценить. Как ни странно, часто у кандидата существует некая «внутренняя стоимость» себя, в которую он твердо верит. У неуверенных в себе людей стоимость занижена (относительно рынка). У самоуверенных профессионалов она бывает завышенной. Но чудеса случаются, и я частенько сталкиваюсь с ситуациями, когда кандидата приглашают на работу и платят ему выше рыночной стоимости только потому, что его твердая уверенность в своей стоимости передается работодателю. Конечно, везде нужна мера и следует помнить, что слишком завышая цифры, вы можете отсечь много интересных предложений».

«Специальных методов, которые помогли бы оценить рыночную стоимость кандидата на рынке, нет, — убеждена **Татьяна Голубятникова, директор по персоналу, «Меткомбанк»**. — Здесь играют роль очень много факторов. Назову лишь ключевые. Во-первых, образование. Сейчас в любой компании этому придают очень большое значение. Однако часто выпускники престижных вузов завышают свою стоимость, забывая, что диплом — это не гарантия моментального назначения высокой зарплаты, а, скорее, база для удачного старта. При этом высоко оценивать себя за потенциал — еще одна распространенная ошибка: я все смогу, но когда-нибудь потом, а заоблачную зарплату хочу уже сейчас. Второй фактор, влияющий на стоимость, — опыт работы по специальности, а также его продолжительность: 2-3 года — средний срок, который выглядит «респектабельно» в глазах работодателя, если же канди-

дат нигде долго не задерживается, это будет истолковано не в его пользу. В-третьих, несомненный плюс — наличие диплома о дополнительном образовании, сертификатов об окончании курсов, обучающих программ, тренингов и т.п. И конечно, высоко ценятся специалисты со знанием иностранного языка».

По мнению **Нatalьи Телегиной, менеджера по персоналу компании RENAУ**, хотя цена специалиста и зависит, прежде всего, от его образования, опыта работы, профессиональных знаний и навыков, ситуация на рынке труда определяет, насколько специалист данной квалификации востребован в настоящий момент. «При определении стоимости специалиста в первую очередь рассматривается базовое образование, а также дополнительное обучение. Однако диплом престижного вуза или степень MBA не гарантируют повышенного уровня доходов. Опыт работы и профессиональные знания оказывают наибольшее влияние на стоимость работника: учитывается специфика компании, стаж работы, функциональные обязанности и достижения, знание иностранных языков. Кроме этого, работодатель обращает внимание на мотивацию кандидата, его стремление к развитию. Во многих компаниях существует система грейдов, которая позволяет соблюдать баланс между квалификацией и уровнем заработной платы».

Однако сегодня есть широкие возможности воспользоваться при оценке так называемой собственной стоимости помощью опытных консультантов. «Каждый человек может сделать это, прибегнув к услугам кадровых агентств, — утверждает Татьяна Шевченко. — Экспертное мнение специалистов поможет вам определиться, на какой доход в той или иной сфере или компании вы можете рассчитывать с вашим набором навыков и знаний».

«Если у вас есть знакомые в сфере HR, занимающиеся формированием компенсационного пакета для сотрудников на основе ежегодно публикуемого для работодателей зарплатных опросов, попросите их предоставить информацию о «вилке» зарплаты для вашей позиции в разных компаниях, — советует **Мария Самиуллина, наставник по поиску работы компании Job Search Coach**. — Размер зарплаты зависит от отрасли и размера компании. Надо учесть, что это данные, показывающие, сколько работодатели платят своим сотрудникам

Антон Надей, глава офиса Monster Russia

Вопрос о справедливости оплаты труда многогранен — причина кроется в том, что оплата труда выполняет большое количество функций: зарплата должна компенсировать время и усилия, которые человек тратит во благо компании, и значит уровень оплаты должен отображать квалификацию работника, в то же время — позволять сотруднику поддерживать качественный уровень жизни; зарплата должна мотивировать сотрудника на работу с наиболее высокой производительностью труда; при этом Фонд Оплаты Труда организации должен быть рассчитан так, чтобы не съесть все получаемые доходы и позволять компании развиваться».

Мои советы соискателям

- **Договаривайтесь на берегу:** в большинстве случаев мнение нанимающего менеджера о квалификации кандидата меняется в течение первых полугодия после найма.

- **Закрепляйте договоренности документально:** низкая зарплата «на испытательный срок» — проявление непрофессионализма и попытка переложить на работника ответственность за качество оценки при найме. Если разница в оплате за первые 3 месяца неизбежна, настаивайте на том, чтобы повышение зарплаты после испытательного срока было закреплено в Трудовом Договоре.

- **Будьте разумны:** если вы смогли «перепродать» себя на собеседовании, если вы чувствуете, что вас «зарубят» на испытательном сроке только из-за уровня оплаты, а место работы вас полностью устраивает и за меньшие деньги — сами предложите руководителю разумное снижение уровня зарплаты. Так вы убьете сразу трех зайцев: сохраните работу, повысите мнение руководства о своем профессионализме и заработаете доверие начальства.

Мой главный совет работодателям

Помните: ничто так не разрушает здоровье компании (особенно если компания не очень большая), как несбалансированность уровней оплаты сотрудников на разных позициях в одной организации. Идеальная матрица уровней оплат строится от линии позиций руководителей первого звена (First Line Managers). Если принять уровень оплаты FLM за единицу (1), средний уровень оплаты старших специалистов и экспертов должен составлять 0.55, а младших и средних специалистов 0.33. Соблюдение такого паритета позволит поддерживать положительное мнение о справедливости компенсационной политики у большинства работников компании.

Разумеется, уровень оплаты должен соответствовать компенсациям специалистов одной линии позиций и специализации в других компаниях, чтобы снизить отток квалифицированного персонала к конкурентам.

СЕГОДНЯ. Узнать, сколько эти работодатели готовы платить кандидатам с рынка, можно лишь выйдя на этот рынок труда. Если у вас есть личные связи с консультантами кадровых агентств, попросите их «нарисовать» примерную картину спроса на аналогичные своей позиции и уровня зарплатных предложений».

Если вы сделали вывод, что ваша зарплата ниже, чем средняя по рынку, не спешите бежать к нынешнему боссу и требовать повышения. «Начальники этого не любят и запросто могут предложить пойти работать туда, где платят больше, — говорит Мария Самиуллина. — Для аргументации надо подготовить сравнительный ана-

лиз по спектру обязанностей и сфере ответственности на момент вашего прихода в компанию (перехода на нынешнюю позицию) с картиной сегодняшнего дня. И уже опираясь на увеличение нагрузки, доказывать необходимость увеличения вознаграждения».

Свои пожелания относительно заработной платы не стоит жестко и категорично озвучивать, — советует Татьяна Шевченко. «Вы можете сообщить работодателю о том, на какую заработную плату рассчитываете, но при этом не стоит отказываться от обсуждения этого вопроса».

Вакансия

Менеджер по сопровождению продаж

Крупнейшая компания-производитель (мировой лидер).

- Обязанности**
- Переговоры и встреча с клиентами по вопросам усовершенствования процессов документооборота в контексте приобретения офисной техники компании
 - Проведение презентаций ИТ решений
 - Техническое обоснование экономической выгоды приобретения техники и офисных решений для клиента с использованием специального софта
 - Помощь менеджеру по продажам в техническом сопровождении сделки
 - Участие в постпродажном обслуживании
 - Консультация клиента по услугам и продуктам компании
- Требования**
- Высшее образование – желательно в сфере ИТ
 - Опыт в продажах или предпродажной деятельности, связанной с копировально-множительной техникой и МФУ
 - Желательно опыт работы с принтерами и МФУ, а также знание последних достижений в софтовых решениях для периферийного офисного оборудования
 - Внимательность, настойчивость и коммуникабельность
 - Знание английского языка не ниже Intermediate
 - Microsoft office good skills (mostly Excel, PowerPoint), 1C
- Условия**
- От 70 000 руб. gross (обсуждается в процессе поиска)
 - Ежеквартальный бонус по результатам продаж
 - ДМС после испытательного срока
 - Возможность оформлять полис страхования для родственников по корпоративным расценкам 100% за собственный счет

Vacancy code 10821

E-mail: mozharov@careerforum.ru

Vacancy

Beauty and Health Care Sales

A big multinational corporation launches a position.

- Functions**
- Sales analysis and planning
 - Analysis of competitors sales activities
 - Close cooperation with Product marketing on the subject of sales volume and terms
 - Organization of trading and promotion activities
 - Direct communication with clients among them both retail and big chains
 - To follow corporative strategy in sales and market expansion
 - To follow corporative policy and be appropriate to internal demands and culture
 - Making sales reports
- Requirements**
- High education
 - No less than 2 years on a similar position in a big structured company specializing in personal care products (electric shaving, grooming, trimmers, hair clippers, epilators and such). Work experience in foreign company is a plus
 - Good knowledge of personal care products market situation
 - Firm and successful experience in sales of above-mentioned category
 - A candidate must be experienced in sales planning and analysis as well as in trading and promotion activities
 - Previous work must be connected with direct sales, distributors and consumer electronics chain
 - Good level of English (Advanced Intermediate, Fluent)
- Personal abilities**
- Proactive, a good team player, strongly punctual and with firm orientation towards discipline and responsibility, careful performer. A candidate must be ready and eager to follow corporative values and rules and must be open to integrate corporate culture into his personality.
- Compensation**
- 110 000 rb gross
 - Medical insurance
 - Corporative trainings and education

Vacancy code 10737

E-mail: mozharov@careerforum.ru

Вакансия

Руководитель отдела франчайзинга

Компания модной джинсовой одежды с активно развивающейся франчайзинговой сетью розничных магазинов (в 10 городах России).

- Обязанности**
- Поддержание и развитие франчайзинговой сети в Москве и регионах
 - Контроль работы сотрудников, соблюдения стандартов бренда
 - Анализ рынка конкурентной среды
 - Составление отчетов по продажам
- Требования**
- Высшее образование
 - Опыт работы от 3 лет в оптовых торговых компаниях
 - Опыт открытия магазинов в регионах
 - Опыт работы с fashion-сегментом (одежда, обувь, аксессуары, кожгалантерея)
 - Опыт руководства людьми
 - Английский язык на уровне Intermediate
 - Знание MS Office, 1С Торговля
 - Умение вести переговоры
 - Лидерские качества, стратегическое мышление, отличные коммуникативные навыки
- Условия**
- Офис в центре Москвы
 - Достойный оклад и соцпакет
 - Возможность участия в интересном динамично развивающемся проекте, личностный и профессиональный вклад в развитие дела

Vacancy code 10843

E-mail: skorobyuk@careerforum.ru



Вакансия

Директор по продажам и маркетингу

Китайский производитель автомобилей, который занимает первое место в Азии и второе место в мире.

- Обязанности**
- Продвижение бренда на российском рынке (особенно в сфере грузовых автомобилей, автобусов, дорожно-строительной техники)
 - Развитие продаж на территории России
 - Анализ регионов РФ в целях определения наиболее интересных для развития автобизнеса
 - Оптимизация модельного ряда в соответствии с российской средой
 - Изучение макроэкономики и промышленной политики
 - Изучение рынка: стратегия рынка, потребители, дилеры, ресурсы услуг, планирование развития сети дилеров и ресурсов услуг, составление плана деятельности, управление планом продаж, управление системой оказания услуг и поставками запчастей, методы продаж и маркетинга
- Требования**
- Высшее образование, желательно по специальности «автомобили, машиностроение и маркетинг»
 - Опыт работы в отрасли автомобилей (не меньше 8 лет)
 - Опыт работы в сходной должности (не менее 3 лет), приветствуется опыт работы в крупном международном коммерческом автопроизводственном предприятии
 - Необходимо прекрасное понимание процессов планирования и развития сети дилеров, работы с ресурсами каналов, финансового планирования
 - Знание английского языка
 - Умение управлять командой людей
 - Стрессоустойчивость

Vacancy code 10698

E-mail: skorobyuk@careerforum.ru

Видеоконференция как современная альтернатива командировке

Опрос ста руководителей крупного российского бизнеса показывает растущую потребность в использовании видеоконференцсвязи для улучшения производительности, сокращения транспортных расходов и достижения оптимального баланса между работой и личной жизнью.

59% руководителей российских компаний считают видеоконференции намного более экономичным способом общения с коллегами, чем командировки.



Исследование компании Coleman Parkes Research выявило несоответствие между уменьшением пользы деловых поездок и увеличением их количества в Европе. С одной стороны, около четверти опрошенных руководителей компаний планируют увеличить объем деловых поездок в 2011 году; с другой стороны, каждый третий из них отметил, что многие встречи вне офиса рациональнее и эффективнее можно проводить при помощи видеоконференций. Кроме того, опрошенные признались, что испытывают стресс во время поездок, а каждый десятый из-за командировок был вынужден пропустить семейные торжества: дни рождения детей или годовщины свадеб.

Исследование, проведенное по заказу корпорации Polycom, мирового лидера в области объединенных коммуникаций (UC), выявило одну из причин несоответствия пользы и количества деловых путешествий: около половины всех внутренних рейсов были выполнены для руководителей, летевших на «регулярные» деловые встречи — совещания, которые могли бы быть успешно проведены по видеоконференцсвязи при меньших затратах денег, времени, нарушениях

в работе компании и стресса в семье. И тем не менее в 40% компаний, руководители которых принимали участие в опросе, все еще не используют системы видеоконференцсвязи — и это несмотря на то, что большинство топ-менеджеров признают существенную экономию финансовых и временных ресурсов.

Основные выводы исследования

Россия

- Почти половина (48%) руководителей в нашей стране согласились с утверждением, что время коротких деловых перелетов уходит в прошлое, так как популярность видеоконференцсвязи растет
- 59% российских респондентов считают, что видеоконференции намного более экономичны, чем деловые поездки
- 50% российских компаний регулярно используют системы видеоконференцсвязи, 15% собираются установить их в будущем
- Больше времени с семьей и меньше времени в путешествиях по делам бизнеса хотят проводить 37% опрошенных
- 60% заявили, что работают более продуктивно, находясь в своем офисе, нежели в командировке

Европа и Россия: воздействие на бизнес

- Половина внутренних перелетов в Европе и России была осуществлена для проведения регулярных встреч
- Треть (33%) европейских респондентов и 49% россиян задаются вопросом, действительно ли их поездки выгодны компании
- Почти половина (45%) опрошенных полагают, что их компания могла бы сэкономить большое количество денег, используя системы видеоконференцсвязи
- Четыре из десяти опрошенных (40%) признались, что опоздали в среднем на 2,5 встречи в год из-за задержек рейсов в 2010 году; в России этот показатель существенно ниже: только 13% российских руководителей заявили, что пропустили не менее одной встречи из-за задержек самолетов в 2010 году

Европа и Россия: воздействие на личную жизнь

- В среднем, один российский руководитель высшего звена за 2010 год совершил 7-8 деловых поездок внутри своей страны и 6-7 — за рубеж
- В 2010 году европейские директора провели в командировках, в среднем, 13 дней, российские — 14
- Одна четверть опрошенных признались, что испытывают стресс во время полета в самолете
- Каждый десятый сообщил, что из-за командировок пропустил годовщину собственной свадьбы и столько же — что не смог попасть на день рождения своего ребенка

Heineken, одна из крупнейших в мире пивоваренных компаний по объему продаж и прибыли, получает значительную выгоду от использования решений видео-

конференцсвязи для сокращения количества деловых поездок и увеличения продуктивности.

«Как глобальная организация, работающая 24 часа в сутки, Heineken постоянно и слаженно работает над производством новых продуктов, процессов и операций», — говорит Эд Крус (Ed Kroes), консультант по технологиям подразделения глобальных бизнес-процессов компании Heineken. — С использованием решений голосовой и видеосвязи компании Polycom наши встречи стали более эффективными, в результате чего мы достигли значительной экономии средств, выделенных на дорожные расходы, и увеличили эффективность работы наших сотрудников».

Подводя итог, необходимо отметить, что современная модель проведения рабочих встреч, требующая много путешествовать, вызывает неудовлетворенность директоров компаний. Все это, по мнению авторов исследования, указывает на необходимость поиска новых подходов к ведению переговоров: компании могут получить куда более значительную выгоду от расстановки приоритетов в пользу решений видеоконференцсвязи.

Данное исследование было проведено компанией Coleman Parkes Research в январе и феврале 2011 года. Всего было опрошено 400 (из них 100 в России) топ-менеджеров европейских компаний с численностью персонала свыше 1000 человек, представляющих различные отрасли промышленности. Среди респондентов были директор по маркетингу, операционные директора, главные консультанты, директора по продажам и IT-директора.

Полную версию исследования компании Coleman Parkes можно найти по ссылке: www.polycom.co.uk/travel

Вакансия

Младший менеджер по работе с клиентами

Международная компания-производитель, широко представленная в России.

Требования

- Высшее образование
- Наличие опыта в customer service от 1 года или общий логистический опыт (в т.ч. складской) – от 2-3 лет
- Желателен рынок fmcg или retail
- Английский не ниже Intermediate
- Excel/PowerPoint уверенный пользователь
- Хорошие коммуникативные навыки
- Опыт управления людьми

Обязанности

- Устанавливать и поддерживать долгосрочные партнерские отношения с клиентами
- Анализировать результаты на еженедельной основе
- Определять возникающие проблемы и предлагать способы их разрешения
- Инициировать и лидировать проекты, направленные на улучшение показателей
- Разрабатывать план активностей для клиента или совместно с клиентом, направленный на оптимизацию в области логистики и улучшение уровня предоставляемого клиенту сервиса, а также отслеживать результаты и достижения в соответствии с данным планом
- Участвовать в заключении договоров с клиентами, определяя и согласовывая условия в области логистики и клиентского сервиса в соответствии с принципами и интересами Компании
- Разрабатывать и доводить до сведения подчиненных (специалистов по работе с ключевыми клиентами) индивидуальные цели по основным ключевым показателям деятельности отдела по обслуживанию клиентов
- Тесно взаимодействовать с представителями других отделов с целью выработки наиболее оптимальных решений проблем и дальнейших планов по достижению целей

Vacancy code 10845

E-mail: skorobatyuk@careerforum.ru

Vacancy

Consumer Marketing Insights Specialist

An entry role into the CMI (Consumer Marketing Insight) 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

Relevant Experience

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

Vacancy code 10731

E-mail: irina@careerforum.ru

Вакансия

Маркетолог

Международный производитель и поставщик пищевых, сельскохозяйственных, промышленных и финансовых продуктов.

Требования

- Высшее образование в сфере маркетинга
- Опыт работы в маркетинге в компаниях B2B профиля, желательно из пищевой области
- Свободный английский (устный и письменный)
- Хорошее владение компьютерными программами (Excel, макросы, PowerPoint, MS Access)
- Сильные коммуникативные навыки
- Аналитические способности
- Работа в условиях многозадачности

Обязанности

- Ведение аналитики по продуктам, конкурентам
- Ассистирование KA manager
- Участие в выставках и презентациях
- Разработка промо- и рекламных материалов
- Работа над упаковкой
- Исследование степени удовлетворенности покупателей
- Ведение бюджета
- Взаимодействие с отделом продаж, маркетинга

Условия

- Офис в центре
- Привлекательный уровень компенсации (до 100 000 руб.) и хороший соцпакет
- Хорошие перспективы профессионального и карьерного роста

Vacancy code 10844

E-mail: skorobatyuk@careerforum.ru

Логистика

Vacancy

Demand Planning Manager

With a leading international FMCG company possessing own production facilities and wide distribution set-ups in Russia. You will be responsible for the quality of the demand planning process and the quality of resultant numbers, manage key forecasting and demand planning processes in conjunction with Customer Development, marketing, finance and related functions within Supply Chain to ensure delivery of financial targets by minimizing inaccuracy & bias. You will create a rolling 24 month unconstrained demand plan. You will manage team of demand planners and analysts.

Requirements

- Higher University Degree, Supply chain (APICS) qualification is a plus
- 5+ years experience in FMCG Supply Chain Management (Planning, Customer Service) preferably with a large international manufacturer, from 3 years on a managerial position
- Exposure to Order to Cash, Procure to Pay cycle
- Budgeting & Planning
- Cross Functional Business Understanding
- Advanced PC skills, experience with SAP, APO
- People management experience
- Strong leadership, interpersonal and analytical skills
- Fluent 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 10835

E-mail: irina@careerforum.ru

Vacancy

Senior Brand Development Manager

With a leading world-wide FMCG manufacturer, possessing own production facilities and wide distribution set-ups in Russia. Given fundamental changes in Russia Food Category Strategy, this role requires a significant thinking-challenge, quick decision making and continuous stakeholder-engagement. To help make Food Categories a successful, growing, sustainable business during years to come that will allow to double the size of the category, the main purpose of this position is to help develop and implement category strategy through bigger better innovations, whilst continuously improving value and making the category sustainably profitable.

- Responsibilities**
- Leading the development & delivery of regional innovation and renovation projects on products from ideas development to the final delivery of complete mix
 - Working closely with the MCO to ensure buy-in, alignment and high quality implementation of the projects' outcome
 - Working closely with MCO to develop and agree annual country marketing plans
 - Working closely with Finance to make sure that projects deliver financial results
 - Working with CMI locally to deepen consumer understanding to support the strategy and/or innovations
 - Team management and responsibility for team member professional development
 - Budget planning and management
- Requirements**
- Higher University degree
 - 5+ years Brand Management experience (1+ year in the role of Senior or Group Brand Manager) with international FMCG manufacturing company
 - Previous experience in Food category
 - Proven track record in brand development (NPD, innovations launches/re-launches; concepts and integrated brand communications development)
 - Fluent English
 - Strong leadership skills
 - Creativity, analytical brain, breakthrough thinking, excellent communication skills
- Compensation** Attractive compensation package, including: competitive salary, bonuses, medical & life insurance, lunches, etc. World-renown brand name. You'll get a challenging job as well as excellent opportunity for further professional&career growth with a dynamic international business.

Vacancy code 10820

E-mail: irina@careerforum.ru

НОВОСТИ

Первое заседание Ассоциации Частных Агентств Занятости

В феврале 2011 года благодаря инициативе четырех компаний: АНКОР, Adecco, Kelly Services и Manpower, была основана первая в России Ассоциация агентств, предоставляющих временный персонал, — Ассоциация Частных Агентств Занятости (АЧАЗ).

7 июля состоялось первое заседание Ассоциации, в котором приняли участие более 50 человек, где было официально объявлено о присоединении АЧАЗ к Международной Конфедерации Частных Агентств Занятости (СИЕТТ). Это внесет значимый вклад в формирование в России индустрии услуг по предоставлению временного персонала.

Специальный гость заседания — Денис Пеннел, управляющий директор Международной Конфедерации Частных Агентств Занятости (СИЕТТ), выступил с докладом «Роль сильной национальной ассоциации в продвижении законодательного регулирования деятельности частных агентств занятости». Денис Пеннел поделился международным опытом в создании сильной организации на примере СИЕТТ, основанной в 1967 году и объединяющей 46 стран. Около 30 лет СИЕТТ

работала над выработкой инструментов, которые теперь регулируют отрасль услуг по предоставлению персонала в различных странах мира. СИЕТТ смогла изменить имидж индустрии в положительную сторону, и сейчас Конфедерация признана такими международными организациями, как МОТ, Евросоюз, Мировой банк, Организация экономического сотрудничества и развития, а также заинтересованными участниками — Международной организацией предпринимателей и Международной конфедерацией профсоюзов.

Денис Пеннел отметил, что для СИЕТТ важно помочь России в выработке инструментов, которые позволят регулировать данную сферу. И дал совет российским коллегам: для признания и формирования положительного имиджа необходимо постоянно повышать стандарты качества в отрасли.

АЧАЗ призвана играть исключительно положительную роль: помогать в ориентации на рынке труда, создавать рабочие места и возможности карьерного роста, сокращая безработицу. Чтобы сформировать серьезное отношение к отрасли, необходимо накапливать статистику, факты, цифры, очень важно, чтобы все участники Ассоциации обменивались информацией с обязательным условием соблюдения конфиденциальности.

Вакансии

в крупных международных компаниях на www.careerforum.ru

КПМГ
Hyundai Motor Company
Данфосс
Marriott
DHL
PwC
Делойт
Nestle
General Electric
Huawei

Заседание продолжил Александр Сафонов, заместитель Министра Здравоохранения и социального развития РФ. В своем выступлении он отметил, что временный работник должен быть защищен, как и любой другой, и в готовящемся законопроекте должна быть отражена вся специфика найма временного персонала — на ком лежит ответственность за охрану труда такого сотрудника, каковы особенности трудового договора с ним и т.д. Сейчас готовятся поправки на принятый в первом чтении Госдумой РФ проект федерального закона № 451173-5 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», разработанный депутатами Госдумы. По мнению замминистра, необходимо установить норму об аккредитации организаций, предоставляющих временный персонал. Процедура аккредитации должна быть четкой и прозрачной, не создающей преград для компаний, желающих заниматься трудоустройством временных работников. В качестве примера подтверждения качества услуги Александр Сафонов привел процедуру аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, при Минздравсоцразвития России.

На заседании также были озвучены правила вступления в Ассоциацию и этический кодекс АЧАЗ. Наталья Долженкова (Adecco) под-

черкнула, что АЧАЗ ставит во главу угла соблюдение правовых норм РФ. По словам Сергея Саликова (АНКОР), на цивилизованном рынке должны существовать регуляторы, соблюдение стандартов должно быть ключевым условием присутствия компании на рынке, поэтому лучше изначально быть причастным к формированию этих правил. Владимир Лазарев (Manpower), говоря о создании в будущем саморегулируемой организации, отметил, что члены Ассоциации смогут взаимно поддерживать друг друга и, действуя сообща, выработать легитимные стандарты и правила поведения на рынке.

Екатерина Горохова (Kelly Services), генеральный директор АЧАЗ: «Цель Ассоциации — объединить все агентства, которые готовы работать легально, по этическим нормам и стандартам, и мы не будем жертвовать качеством в пользу репрезентативности. Мы находимся сейчас в первой фазе развития нашей индустрии и от того, сколько сможем собрать вокруг себя единомышленников, разделяющих наши убеждения, зависит престиж и качество работы всей нашей отрасли. Мы знаем, что способны внести большой вклад в развитие рынка труда России, потому что гибкие и легальные кадровые решения — это настоящее и будущее современной экономики».

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

Tel.: (495) 961-27-26

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

Следуй за своей мечтой™



Муниципальное образование Гуанчжоу (Guangzhou Municipality)

объявляет открытый набор на вакансии
ведущих международных компаний,
расположенных на территории
муниципалитета:

- Huade Industry Limited Company
- Guangdong University of Foreign Studies
- The Chong-hua School of Guangzhou Medical College
- South China University of Technology (SCUT)
- Luxiang Limited liability Company
- South China Agricultural University (SCAU)
- The Second Affiliated Hospital of Guangzhou Medical College

Узнайте подробности о вакансиях в этих
и многих других компаниях муниципалитета Гуанчжоу
на сайте www.MonsterRussia.ru