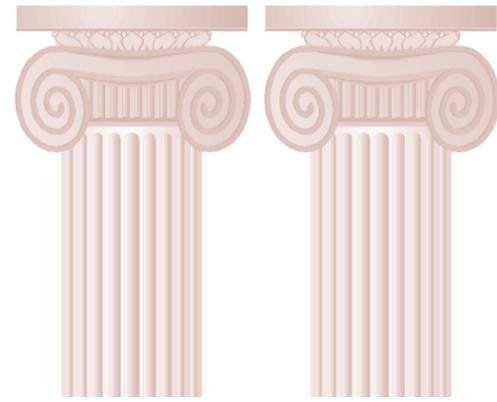


# The CAREER FORUM



28 февраля – 10 марта

2011 г.

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

ВЫХОДИТ с 1995 г.

## Тема номера

Talent management: оценка персонала в новых условиях 2–3



## Новости

MGIMO International Career Day 2011



## HR-форум

5 «HR-технологий без отдачи не существует»



## Вакансии

6	Информационные технологии	3
	Логистика	4
	Маркетинг	5
	Управление персоналом	6
	Администрация, продажи	7



### В следующем номере:

### Рынок труда: в ожидании весны

По словам большинства экспертов, отечественный рынок труда должен по-настоящему восстановиться к весне 2011 г. Каковы прогнозы специалистов? Какие планы строят работодатели в отношении набора персонала? В каких областях произойдут значительные изменения?



AHConferences  
[www.ahconferences.com](http://www.ahconferences.com)

## XV Юбилейный HR-ФОРУМ

16 Марта 2011, Москва, отель «Марриотт Тверская»

### Участие с докладами уже подтвердили:

- ВАЛЕНТИН ТИМАКОВ, руководитель HR-направления IBM Восточная Европа
- ЮЛИЯ САДЫКОВА, руководитель Корпоративного Университета, Объединенная авиастроительная корпорация
- МИХАИЛ ЯКОВЛЕВ, вице-президент по работе с персоналом и организационному развитию, ВымпелКом
- ВЕРА ЕЛИСЕЕВА, директор по организационному развитию, Связной Банк
- ДЕНИС КРЯНИН, вице-президент по работе с персоналом бизнес-направления "Разведка и добыча", TNK-BP
- ЮЛИЯ СУШКОВА, вице-президент по управлению персоналом и организационному развитию Capital Group
- ДМИТРИЙ МИТБРЕЙТ, директор департамента персонала и организационного развития, БИНБАНК
- НАТАЛИЯ ЭРПШЕР, руководитель дирекции организационного развития, Холдинг МРСК

### Дополнительная информация:

+ 7(495) 790-7815 • [www.forumhr.ru](http://www.forumhr.ru) • [www.ahconferences.com](http://www.ahconferences.com)

Генеральный информационный партнер: **hh.ru** HeadHunter

Ведущий HR-партнер: **SuperJob** [www.superjob.ru](http://www.superjob.ru)

Официальный партнер: **КАДРОВЫЙ ДОЗОР**

Информационные партнеры: **HR-Portal**, **CAREER FORUM**, **персонал**

При поддержке: **АКПП**, **HR-ассоциация**, **CAREER CLUB**, **TRAININGS.RU**, **КАДРОВОЕ ДЕЛО**, **RHR.ru**, **КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**, **hrd**

### ВЫСТАВКА

## ЧАСТНЫЕ ШКОЛЫ И ДЕТСКИЕ САДЫ

12 марта, 13.00–17.00

Конференц-центр Swissotel,  
Космодамианская наб., 52, стр. 7 (м. Павелецкая)

- Частные школы и детские сады Санкт-Петербурга
- Частные школы Великобритании, США, Канады и других стран
- Подготовка к поступлению в зарубежные университеты
- Курсы иностранных языков
- Каникулы за рубежом



Детский уголок  
Консультации психолога и логопеда  
Тестирование по предметам школьной программы



Вход бесплатный по предварительной регистрации на сайте [www.examen.ru](http://www.examen.ru) или по телефону +7 (495) 933-1098.



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



# Talent management: оценка персонала в новых условиях



## Тема номера

Какие методики используют работодатели для оценки «тантантов»? Какие модели компетенций наиболее эффективны сегодня, в посткризисных условиях? А какие – возможно, уже можно считать устаревшими.

Традиционно для оценки талантов российские работодатели ограничиваются классическими процедурами: изучением резюме и проведением интервью на его основе. Но существуют и другие, комплексные методы оценки, являющиеся альтернативой или дополняющие классическое интервью. Например – центр оценки (assessment center).

«Это достаточно новый, но все более популярный метод отбора, направленный на диагностику уровня развития компетенций кандидата, – утверждает **Ирина Сафарова, началь-**

**ник управления кадров банка «Интеркоммерц».** – Он обычно применяется при подборе персонала на финальной стадии отбора, когда уже пройдены интервью с менеджером по персоналу и потенциальным руководителем. Как правило, процедура «центра оценки» состоит из нескольких форм активности. Во-первых, это индивидуальное деловое упражнение (своеобразный case-study), направленное на оценку профессиональных навыков. Затем ролевая игра, которая симулирует встречи с клиентом или подчиненным. В хо-

де такой процедуры оцениваются компетенции, связанные с взаимодействием с другими людьми. Групповая дискуссия также немаловажна, во время нее обсуждается какая-либо рабочая проблема с другими кандидатами – оценивается умение работать в команде. С помощью аналитической презентации на основе анализа пакета предоставляемых документов оцениваются полнота проведенного анализа, убедительность позиции, презентационные навыки. И, наконец, интервью по компетенциям, когда соискателя просят привести

конкретные примеры из профессиональной деятельности. Таким образом, в общую модель компетенции можно включить знание и понимание своей работы или исполнительское мастерство, коммуникативные способности, умение работать в команде и аналитические способности». Однако в зависимости от компании-работодателя, вакантной должности, особенностей профессии и сложившегося коллектива модели компетенций могут варьироваться.

В компании Unilever практикуется единая система оценки персонала.

**The CAREER FORUM**

28 февраля – 10 марта 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 зарегистрировано 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)

«Тем не менее, личный вклад и особенности работы каждого сотрудника также учитываются, — рассказывает **Екатерина Задонская, управляющий по внешним коммуникациям группы компаний Unilever в России, Украине и Беларуси.** — Это возможно благодаря тому, что при проведении оценки мы используем как компетенции (профессиональные и управленческие), так и, например для менеджеров, — инструмент лидерской дифференциации». Суть метода в следующем. Среди членов каждой менеджерской команды ежегодную оценку проводит непосредственно руководитель. В его задачу входит не только определить, насколько каждый сотрудник достиг поставленных целей и выполнил свои рабочие задачи, но и оценить, какое поведение тот демонстрирует. В случае, если сотрудник выполнит все поставленные перед ним на год задачи, но при этом не продемонстрирует поведения, принятого в компании (командная работа, личная ответственность и т.п.) или же, напротив, поведет себя прямо противоположным образом (не будет делиться информацией с коллегами, помогать другим, а будет стараться переложить ответственность за проект на другого человека), высокую оценку ему в итоге получить не удастся.

«Подобного рода подход, на мой взгляд, оптимален, — убеждена **Екатерина Задонская.** — Он позволяет сотрудникам осознать, что важно не только добиться необходимого в работе результата, главное — оставаться при этом командным игроком. Ведь в компании Unilever важно не только ЧТО ты делаешь, но и КАК ты этого добиваешься».

Кроме того, в Unilever на глобальном уровне принята обязательная система лидерских компетенций, основанная на пяти стандартах: рост как мировоззрение; все внимание — потребителям и клиентам; действие без промедления; ответственность за принятые на себя обязательства и полномочия и, наконец, рост — талантам и умение сформировать команду. «Именно по этим критериям мы оцениваем наши действующие и потенциальные таланты, так как достойно ответить на ежедневные вызовы бизнеса могут только те сотрудники, кто изначально обладает лидерскими качествами: быстрой реакцией, готовностью брать на себя ответственность за свои действия и за действия всей команды», — подытоживает **Екатерина Задонская.**

В компании «Амвэй» на сегодняшний день одна из наиболее эффективных моделей оценки талантов — «Глобальная модель лидерских компетенций «Амвэй», которая направлена на повышение эффективности всей компании в целом и каждого сотрудника в частности. «Данная модель нацелена на то, чтобы сотрудники, которые занимают руководящие позиции, были лидерами, способными достигать как своих личных результатов, так и содействовать достижению результатов в коллективе, развивать своих сотрудников и вдохновлять



их на более эффективную работу, — рассказывает **Марина Рудковская, директор по персоналу компании «Амвэй».** — Что касается оценочных программ, то здесь в качестве примера можно привести глобальную программу «Управление эффективностью и результатами», которая успешно применяется в нашей компании. Ее основная цель — создание здоровой соревновательной атмосферы между сотрудниками и материальная мотивация тех, кто достиг наилучших результатов в работе. В рамках этой программы происходит сравнение сотрудников, на основании чего они ранжируются в зависимости от результатов своей работы. Программа «Управление эффективностью и результатами» непосредственно связана с процедурой годовой оценки, которая проводится в нашей компании. Все сотрудники от уровня менеджера и выше ставят перед собой годовые цели, связанные с развитием стратегии компании, и от результатов их выполнения зависят годовая бонус и пересмотр заработной платы».

Кроме этого, в «Амвэй» есть еще такие процедуры, как «Центр развития», где оцениваются лидерские компетенции сотрудников, занимающих руководящие позиции: насколько они успешны в реализации себя как лидера, насколько они стратегичны в своей работе. «По результатам этой оценки мы видим, какие зоны развития есть у каждого отдельно взятого сотрудника, — говорит **Марина Рудковская.** — На основе этих данных для каждого сотрудника индивидуально составляются определенные программы, планируются различные тренинги, семинары и другие обучающие активности».

Как показал опрос работодателей, сегодня, как и до кризиса, методы оценки персонала не потеряли своей актуальности. Единственное отличие — компании стали внимательнее относиться к каждому этапу оценки своих «талантов», ведь во многих крупных компаниях развитие одаренных сотрудников — серьезные долгосрочные инвестиционные вложения. «Говорить о том, какие методы оценки

талантов уже устарели, сложно, поскольку история этого вопроса в России не настолько длительна — профессиональный HR существует у нас лишь с середины 1990-х годов, — комментирует **Марина Рудковская.** — Хочу лишь отметить, что методы оценки эффективны тогда, когда они используются не в отдельности, а в совокупности. Сотрудник должен рассматриваться всесторонне, только так можно составить наиболее полное представление о компетенциях, которыми он обладает».

Компания «Связной» на днях объявила об изменениях в оценке и отборе кандидатов — внедряются

новые процедуры, которые в большей степени отвечают ее потребностям в условиях роста. Этапы оценки кандидатов и обучения новичков отныне четко разграничены: сначала кандидаты, желающие работать в компании, проходят этап отбора, включающий тесты, ролевые игры и упражнения. Затем те, кто успешно справился с заданиями, попадают на адаптационный тренинг, рассказывающий о культуре компании, требованиях к сотрудникам, особенностях отрасли и специфике работы на различных точках. После этого новички отправляются на обучение, которое продолжается в общей сложности 11 дней и позволяет новым сотрудникам овладеть техниками продаж. До недавнего времени в «Связном» проводился тренинг «Первые дни», включавший в себя помимо обучения элементы оценки и отбора. В ходе обучающего мероприятия тренер моделировал стрессовые ситуации, в которых могут оказаться будущие продавцы-консультанты, и отсеивал тех, кто проявлял несдержанность или агрессию. Подобные тренинги связаны с психологической нагрузкой на кандидатов и в итоге признаны неэффективными. В связи с этим компания приняла решение от них отказаться. «Обучению новичков мы уделяем особое внимание, потому что они могут по незнанию допустить ошибку, которая обернется ущербом для компании или клиента, — отмечает **Анна Бурова, директор по обучению и развитию ГК «Связной».**

ТАМАРА ЗЛОТОРЁВА

## ИТ



Вакансия

### ИТ-Менеджер

Обязанности

- Полная ИТ-поддержка офиса и филиалов компании
- Обеспечение информационной безопасности компании (SAP, AD, Lotus Domino, Databases)
- Планирование и защита информационной системы / телекоммуникаций
- Разработка, защита, контроль ИТ-бюджета, оптимизация затрат
- Контроль и ведение локальных и корпоративных ИТ-проектов
- Взаимодействие с HQ по проектам и поддержке
- Поддержка критичных сервисов в режиме NON-STOP и т.д.

Требования

- Высшее образование
- Релевантный опыт работы в международных компаниях от 3 лет
- Знание ERP-систем
- Знание Windows 2000/2003 Server, Lotus Domino, SAV, Veritas Backup, XP, MS Access, MS Office
- Рабочий уровень английского языка
- Готовность к командировкам

Условия

- Привлекательные условия компенсации и хороший соцпакет

Vacancy code 10670

E-mail: lk@ruscon.ru



## «Управление персоналом в производственных компаниях»

2-я ежегодная конференция журнала «Штат»

24-25 марта 2011

Москва, Марриотт Тверская

# Штат

Журнал «Штат» приглашает  
на 2-ю ежегодную практическую конференцию  
«Управление персоналом в производственных компаниях»

### Тематические сессии конференции:

#### 24 марта

- Кадровая политика производственных компаний в современных условиях
- Внедрение lean-менеджмента на производстве. Оптимизация производственных процессов.
- Система оплаты труда на производстве. Управление численностью персонала.

#### 25 марта

- Подбор персонала. Ситуация на рынке труда.
- Оценка и развитие. Обучение производственного персонала.
- Корпоративная культура, вопросы охраны труда и техники безопасности.

В качестве спикеров к участию приглашены представители компаний **Северсталь, СУХОЙ, ТНК-ВР, Вимм-Билль-Данн, РЖД, KNAUF, АвтоВАЗ, JTI** и других ведущих компаний.

**Подарок каждому участнику!** – книга «Талантливые сотрудники:

Воспитание и обучение людей в духе дао Toyota» (Д. Лайкер, Д. Майер), «Альпина Бизнес Букс»

Стоимость участия (2 дня): 24900 руб., НДС не облагается.

**Специальная цена 19900 руб.** – для участников предыдущих конференций журнала «Штат».

По вопросам участия просим Вас обращаться к **Марьяне Ветровой** тел.: +7-499-255-95-79, e-mail: [vetrova@hrmedia.ru](mailto:vetrova@hrmedia.ru)

По вопросам сотрудничества – к **Елене Беляевой** e-mail: [elena@hrmedia.ru](mailto:elena@hrmedia.ru)

Подробности – [www.hrmedia.ru/node/345](http://www.hrmedia.ru/node/345)

## Логистика

### Vacancy

## Purchasing Specialist

A leading international FMCG company providing production and sales activities in Russia is looking for a Purchasing Specialist.

- Responsibilities**
- Monitor usage & demand forecasts for materials in coordination with Planning department
  - Prepares and continuously update ABC suppliers analysis
  - Prepares contracts for delegated suppliers
  - Places orders for samples and NPI materials to suppliers
  - Participates in negotiations on operating issues with core suppliers
  - Processing of relevant purchase orders via SAP system

- Requirements**
- Higher education
  - Fluent English
  - Advanced computer skills
  - The operational experience in SAP will be advantage
  - Good communication skills
  - Focus on time constrains

- Conditions**
- Company offers competitive salary and social package
  - Opportunities for professional and personal growth



Vacancy code 10663

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



### Vacancy

## Customer Service Supervisor

One of the leading international FMCG companies providing production and sales activities in Russia is looking for Customer Service Supervisor.

- Responsibilities**
- Providing high-quality client service
  - Key Accounts orders processing, including decision making on operational issues
  - Participating in contract negotiations with clients, determining and coordinating terms in logistics and client service areas
  - Team management

- Requirements**
- Higher education
  - Fluent English
  - Computer literacy (Excel, PowerPoint advanced, SAP is a plus)
  - Strong leadership and people management skills
  - 2 years experience in similar role with international FMCG company

- Conditions**
- Attractive compensation package, including: competitive salary, medical and life insurance, mobile and meal allowance, etc.
  - Opportunities for professional and personal growth

Vacancy code 10673

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

## НОВОСТИ

### Зарплаты секретарей в Москве выросли за 2010 год на 30%

По итогам 2010 года зарплаты секретарей в Москве выросли более чем на 30%. Такими данными исследования, проведенного аналитиками Кадрового агентства уникальных специалистов. Зарплаты работников на должности «личных помощников» к концу 2010 года выросли в среднем на 10%, офис-менеджеров — на 23,8, операторов ПК — на 34,7, операторов на телефоне (операторов call-центров, диспетчеров) — на 15,8.

Самые большие зарплаты предлагаются соискателям на должность личного помощника. Средний уровень оплаты труда этих специалистов на конец 2010 года составил около 40 тыс. руб., повышенный уровень — от 60 тыс. руб. Наиболее низкие зарплаты соискателям на позиции секретаря, помощника предлагают государственные компании — от 15 тыс. руб.

Рост оплаты труда специалистов по направлению «Секретариат, обслуживающий персонал» отвечает тенденциям рынка и связан с рядом факторов.

↓ Оживление экономики, развитие бизнеса компаний.

Работодатели расширяют сокращенный в кризис штат и в первую очередь набирают администраторов и секретарей.

↓ Рост требований работодателей к соискателям.

«Если до кризиса секретарь с зарплатой 40 тыс. руб. выполнял стандартные секретарские обязанности, — отмечает Елена Хмелевская, ведущий консультант кадрового агентства «КАУС-Секретарь», — то сейчас такая же вакансия с тем же уровнем оплаты труда предполагает гораздо больше задач и требований к сотруднику».

↓ Наличие московской прописки.

Столичные компании ищут сотрудников с местной постоянной регистрацией. Это сильно влияет на рынок, и найти таких специалистов сейчас сложно.

↓ Обязательное условие — владение английским языком.

Это требование работодателей также приводит к сложностям при поиске кандидатур, отмечает Елена Хмелевская, поскольку соискателей с необходимым уровнем английского языка на рынке мало, а предложения работодателей не всегда устраивают их по зарплате и другим параметрам.

Выросла возрастная планка для соискателей на позицию личного помощника. Если раньше работодатели искали сотрудников в возрасте 25–30 лет, то сейчас хотят видеть на этой позиции более возрастных специалистов — от 30 до 35. Это связано с тем, что компании сейчас нацелены на долгосрочное сотрудничество с работником и предпочитают опытных и стабильных кандидатов.

[www.kaus-group.ru](http://www.kaus-group.ru)

### Международный HR-Конгресс

Конгресс станет одним из самых значимых событий HR-сообщества.

Фокус Конгресса 2011 года: **HR в посткризисной экономике. Приоритеты и стратегии HR для нового десятилетия.**

Оргкомитет Конгресса приглашает всех серьезных профессионалов, заинтересованных в развитии сообщества и обмене практическими инструментами и методами работы, принять в нем участие. В подготовке Конгресса участвуют HR-ассоциации из Германии, Голландии, Великобритании, США, Израиля, Казахстана, и еще более 10 Ассоциаций разных стран приглашают своих специалистов для участия.

На Международном Конгрессе будет возможность:

↓ Точнее осознать изменения в экономике и необходимые приоритеты HR-стратегии.

↓ Услышать международный опыт и обменяться актуальными практическими подходами и инструментами.

↓ Выступить в роли экспертов при решении конкретных бизнес-кейсов реальных компаний. Особенность кейсов — это не упражнения, а решение очень актуальных и важных проблем совместно с международными экспертами.

↓ И, конечно же, неформально общаться, встречаться с друзьями и новыми знакомыми, получать удовольствие и от туристической программы, и от программы развлечений.

[www.hr-congress.ru](http://www.hr-congress.ru)

### MGIMO International Career Day 2011

17 марта Центр карьеры при Ассоциации выпускников МГИМО приглашает Вас на День международной карьеры.

Ежегодный «International Career Day» в МГИМО предоставляет Вам возможность начать восхождение по карьерной лестнице как в государственных учреждениях, так и в ведущих отечественных и международных компаниях уже на старших курсах или сразу по окончании вуза.

«International Career Day» в МГИМО — полный спектр карьерных возможностей рынка труда.

Работодатели ждут встречи с Вами 17 марта 2011 г. в МГИМО!

На мероприятии гости смогут пообщаться с представителями федеральных и столичных министерств и ведомств, а также ведущих компаний, привлекающих на работу экономистов, финансистов, маркетологов, юристов, журналистов и других специалистов со знанием иностранных языков. Вы сможете оставить резюме, заполнить анкету на участие в программах набора сотрудников и стажировках, а также узнать об особенностях кадровой политики и корпоративной культуры компаний и государственных учреждений, получить

информацию о состоянии рынка труда, принять участие в тренингах, тематических семинарах, деловых играх и мастер-классах.

Посещение мероприятия поможет составить представление о требованиях, предъявляемых на сегодняшний день молодым специалистам, о самых актуальных вакансиях и перспективах построения карьеры в государственных структурах и компаниях международного уровня.

Компании-участницы Международного дня карьеры в МГИМО — партнеры Центра карьеры, среди которых KPMG, PwC, Ernst&Young, Тройка Диалог, White&Case, Cleary Gottlieb, Clifford Chance, Samsung, МАКС, Unilever, Евразийский банк развития, Росбанк, Гид Луарэт Нуэль Восток, Akin Gump, Фрешфилдс Брукхаус Дерингер ЛЛП, АДВ, РТГ Групп и др.

Аудитория Дня карьеры — целеустремленные и талантливые молодые люди — студенты и выпускники МГИМО и других ведущих вузов (МГУ, ГУ ВШЭ, РЭШ, РУДН, АНХ, ФУ, МГЮА, МЭСИ, РЭА, ГУУ, РГГУ и т.д.): экономисты, финансисты, маркетологи, юристы, журналисты, специалисты в области IR, PR и рекламы.

Все посетители получают Справочник по компаниям-участницам «International Career Day» в МГИМО на электронном носителе.

Также приглашаем к участию работодателей, заинтересованных в привлечении:

↓ талантливых и перспективных студентов для прохождения стажировок;

↓ выпускников вузов для участия в программах набора молодых специалистов и постоянной работы;

↓ студентов для работы с гибким графиком.

Вход на мероприятие свободный!

Начало 17 марта 2011 г. в 10:00.

Адрес: пр-т Вернадского, 76

Новый корпус МГИМО.

[career.mgimo.ru](http://career.mgimo.ru)

## Маркетинг

Vacancy

### Brand Manager

A leading international FMCG company possessing own production facilities in Russia has a challenging career opportunity for an experienced and talented marketing professional.

Whose main task will be

To gain market share, maximise potential and profitability of 2–3 brands by growing brand equity through developing and implementing brand strategies to secure sustainable profitable growth of the brand in line with the agreed quantitative and qualitative brand objectives

The right candidate should possess

- Strong marketing background
- 3+ years experience in marketing preferably with an international FMCG company, 1+ years in Brand Management role
- Successful brand development & brand building experience
- Knowledge of Russian Automotive Market is a plus
- Fluent English
- Creativity, analytical brain, outstanding interpersonal skills

Conditions

Attractive compensation package, including: competitive salary, medical insurance, mobile, free lunches, etc.



Vacancy

### Junior Brand Manager

A leading international FMCG company possessing own production facilities in Russia has a challenging career opportunity for an experienced and talented marketing professional.

Whose main task will be

To gain market share, maximise potential and profitability of 1 new brand by growing brand equity through developing and implementing brand strategies to secure sustainable profitable growth of the brand in line with the agreed quantitative and qualitative brand objectives

The right candidate should possess

- Strong marketing background
- 3+ years experience in marketing preferably with an international FMCG company
- Successful brand development experience
- Fluent English
- Creativity, analytical brain, outstanding interpersonal skills

Conditions

Attractive compensation package, including: competitive salary, medical insurance, mobile, free lunches, etc.

Vacancy code 10669

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

Vacancy code 10654

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

# «HR-технологий без отдачи не существует»

15–16 февраля в Swissotel Красные холмы при информационной поддержке The Career Forum прошла конференция «HR-практики: решения с возвратом». Организатором мероприятия выступил «Институт Тренинга – АРБ Про». В ходе конференции ее участники познакомились с результатами свежих российских и западных исследований в области HR, получили информацию о новых инструментах и практиках, обменялись опытом с HR-экспертами.

Из числа наиболее интересных и информативных докладов, прозвучавших на конференции, можно выделить выступление заместителя генерального директора ОАО «Связь-инвест» Надежды Филипповой и руководителя Amplua Insights, партнера компании «Амплуа» Натальи Гришаковой.

Надежда Филиппова, HR-специалист с колоссальным опытом, сосредоточила свое внимание на HR-практиках, рисках и проблемах их внедрения. «Когда я первый раз увидела название этой конференции, то подумала, что HR-технологий без отдачи не существует. По крайней мере, я о них ничего не знаю, – начала свое выступление докладчик. – Уверена, что без применения HR-технологий не построить правильного бизнеса. Возможно, без них можно заработать определенные деньги, но не более».

По мнению Надежды Филипповой, технологии HR – это «орудия труда» в сфере управления. Если менеджер не владеет определенным набором практик, значит, у него не хватает компетенций. «Внедряем KPI – создаем инструмент, формируем СМОТ – получаем инструмент. Если есть определенный набор HR tools, можно сфокусироваться на повышении производительности труда», – считает Н. Филиппова. При этом, по ее мнению, компаниям сегодня уже не нужно учиться на своих ошибках. В арсенале квалифицированных HR-специалистов должно быть значительное количество апробированных технологий и практик.

В качестве примера докладчик перечислила HR-инструменты, ко-

торые были успешно применены ее подразделением (HR-подразделение коммерческого банка) в период бурного развития и расширения (за 3 года банком открыто 500 точек продаж). Специалистами банка разработаны СМОТ, грейды, KPI, компетенции по каждому типовому рабочему месту; проведена ежегодная оценка по компетенциям; сформирован бюджет расходов на персонал; создана система обучения по компетенциям; прописаны все основные НА, адаптационная программа; внедрены система SAP и элементы корпоративной культуры. Это позволило новым филиалам банка безболезненно включиться в работу.

В заключительной части доклада Надежда Филиппова остановилась на рисках, связанных с внедрением HR-практик. «Если первое лицо компании не хочет внедрять HR-технологии и не понимает, зачем они нужны, то с большой степенью вероятности попытка их применить не увенчается успехом. Именно поэтому HR-директору нужно донести до первого лица компании, насколько важно сегодня применять передовые HR-практики и технологии», – говорит Н. Филиппова. Неприятие первым лицом компании HR-практик является, по мнению докладчика, основным риском при их внедрении.

Второе место в рейтинге рисков внедрения HR-практик Надежда Филиппова отдала взаимоотношениям с менеджментом компаний: «Нужно всех знать, понимать их проблемы, и главное – помогать эти проблемы решать. Внутри большой структуры HR-подразде-

ление – это сервисная компания». И, наконец, третье место в списке рисков занимает квалификация HR-специалистов. Подбирать качественных сотрудников, в том числе и в HR-подразделения, проще, когда прописаны компетенции и адаптационные программы, резюмировала эксперт.

Доклад Натальи Гришаковой, посвященный влиянию HR на производительность труда, вызвал серьезный интерес у участников конференции. «На производительность труда сотрудников компании влияют многие факторы. Один из них – вовлеченность», – отметила докладчик. По ее словам, еще несколько лет назад HR-специалисты считали необходимым оценивать удовлетворенность сотрудников, решая задачи повышения производительности труда. Однако сегодня многие эксперты приходят к выводу, что нужно оценивать прежде всего вовлеченность. Под вовлеченностью понимают эмоциональное состояние сотрудника, которое приводит к хорошим результатам его деятельности в рамках компании. На текущий день доказано, что вовлеченные сотрудники приносят в два раза больше прибыли, чем удовлетворенные, говорит Н. Гришакова.

Разделяя эту позицию, Amplua Insights разработала пирамиду, опираясь на которую можно определить степень вовлеченности сотрудника. И таких степеней – четыре. Сотрудник первой (низкой) степени вовлеченности – это довольный сотрудник. «Речь идет о специалисте, которого «все устраивает». Он трудится по принципу: мне платят – я работаю», –

поясняет Наталья Гришакова. Сотрудник второй степени вовлеченности – мотивированный сотрудник. Он работает по принципу справедливого экономического обмена, считает, что отдает компании ровно столько, насколько высока его заработная плата. Специалист третьей степени вовлеченности (высокой степени) – приверженный сотрудник. «Он чувствует, что принадлежит компании, ощущает эмоциональную связь с организацией», – комментирует докладчик. И, наконец, высшая степень вовлеченности, по мнению Amplua Insights, – лояльный сотрудник. Такой специалист ощущает себя совладельцем компании, считает себя ответственным за ее финансовые результаты. «Необходимо увеличивать вовлеченность сотрудников. Чем более они вовлечены – тем лучше. Но с другой стороны, мы не советуем бесконечно работать над вовлеченностью. Нужно понять, что такое вовлеченность именно в вашей компании, и действовать в этом ключе», – резюмирует эксперт.

В дополнение к сказанному выше Наталья Гришакова назвала пять мифов о вовлеченности. Миф первый – вовлеченность прямо пропорционально влияет на результаты бизнеса. Миф второй – факторы вовлеченности сотрудников одинаковы для всех организаций. Миф третий – факторы вовлеченности идентичны факторам, способствующим росту бизнес-результатов. Миф пятый – необходимо бросить все силы на рост вовлеченности.

ИННА ЗУБАРЕВА

## Управление персоналом

Vacancy

### C&B specialist

One of the leading international FMCG companies providing production and sales activities in Russia starts the process of integration and now is looking.

Responsibilities

- Participates in reward projects
- Conducts Job matching and Job evaluation
- Developing, improving and implementing reward policies and procedures for integrated company
- Develops C&B Communication materials
- Participates in creating and implementing benefits programs
- Provides analytical and other professional level support to the reward function
- Participates in budgeting process and preparation of merit increase proposals
- Supports of HR colleagues in reward-related topics

Requirements

- Higher education
- Fluent English
- Computer literacy (Excel, SAP is a plus)
- Strong communication and project management skills
- 2-3 years experience in Comp&Ben area with international FMCG company
- Knowledge of pay systems and methods of job evaluation
- Integration experience is a plus



Vacancy code 10708

E-mail: buldakova@careerforum.ru

## Vacancy

**Personal Assistant**

to Sales Director of the leading international FMCG company possessing own production facilities and wide distribution set-ups in Russia.

**Main Functions**

- Full administrative support to Sales Director
- Managing agendas and organization of regular meetings and events
- Screening and organizing all documents for signing
- Reporting
- Visas and travel support
- Coordination of some sales and marketing events
- Administrative support of Sales department

**Requirements**

- Higher education
- Excellent spoken and written English & Russian
- Previous experience as a personal assistant with a multinational company
- Good communication & presentation skills.
- Strong Computer skills: Word, Excel, PowerPoint
- Strong organizational skills

**Compensation**

Company offers competitive salary and social package, opportunities for professional and career development.



Vacancy code 10709

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

## Продажи



## Vacancy

**Sales Manager**

With the largest supplier of industrial trucks and warehousing technology.

**Requirements**

- Higher education
- More than 2 years experience in Sales of Technical Equipment or Industrial Trucks
- Good English or German (written and oral)
- Good communication skills
- Teamplayer

**Responsibilities**

- Maintaining and advancing relations with existing clients and developing new client relationships
- Sales of lift trucks
- Sales Volume increasing
- Market research
- Contract work

**Company offers an attractive compensation package, including**

- Competitive salary
- Medical and life insurance
- Corporate car

Vacancy code 10647

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

## Vacancy

**Sales Analyst**

One of the leading international FMCG companies providing production and sales activities in Russia is looking for Sales Analyst.

**Responsibilities**

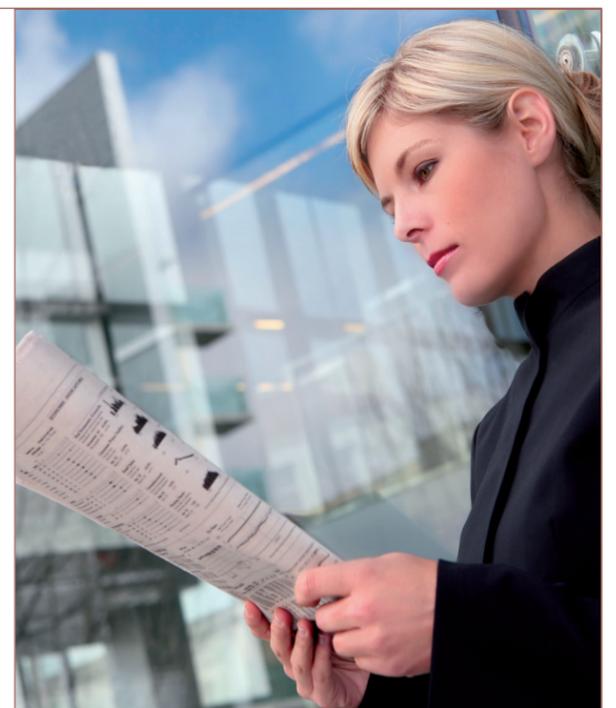
- Business partnering for Key Accounts and Customer Development teams
- Sales analysis
- Customer Contribution calculation and analysis
- Retail Margin Review preparation and analysis
- Key Accounts budget control

**Requirements**

- Higher economic or finance education
- Fluent English
- Computer literacy (Excel, advanced, SAP is a plus)
- 1–2 years relevant experience
- Strong communication skills
- Overall business understanding

**Conditions**

- Company offers competitive salary and social package
- Opportunities for professional and personal growth



Vacancy code 10672

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

## 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.

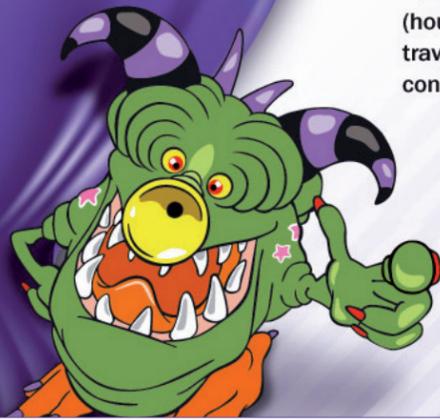
Нам доверяют своё будущее талантливые специалисты, искренне преданные своей профессии, способные предложить компании больше, чем просто исполнение должностных обязанностей. На Monster они находят уникальные возможности, позволяющие реализовать самые амбициозные карьерные планы.

### 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™



### INTERNATIONAL LOGISTICAL SUPPLIER FOR THE ROAD CONSTRUCTION

is looking for their TRANSPORT DEPARTEMENT  
operating 300 Bitumen and Gasoil road Tankers in Nigeria

## EXPAT WORKSHOP MANAGER (HEAVY TRUCKS)

#### YOUR MISSION:

- After an introduction you will be responsible for managing of the workshop
- You will check the inflow and outflow of the spare parts
- You will manage the orders of new spare parts and check the stock
- You will advise management on improving efficiency of the workshop

#### YOUR PROFILE:

- For this challenging expat-position we are looking for an experienced Workshop Manager
- You have experience on heavy trucks and trailers-tankers as well as workshop experience
- You have excellent mechanical and electrical knowledge
- You are well-organized, dominating, good and reliable hands-on peoplemanager with strong interpersonal and communication skills
- You have a good PC work-experience and you are fluent in English

#### OFFER:

ASCA offers an attractive income package with expatriate benefits (housing, installation expenses, company car, travelling allowances etc.) and incentives according to your contribution to the ongoing development and success of the company.

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

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

### Oil & Gas Industry

**Project manager, field facilities design**  
for a leading production company  
**Vacancy code 10204**

**Senior engineer, geosteering**  
for a leading production company  
**Vacancy code 7210**

**Technical director  
(downstream)**  
for an EPC company  
**Vacancy code 10555**

### 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)