

УПРАВЛЕНИЕ НА ВЫСОКИХ СКОРОСТЯХ

ПЕРИОД ПАНДЕМИИ РАДИКАЛЬНО ИЗМЕНИЛ ТРЕБОВАНИЯ К ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ И ПРЕТЕНДЕНТАМ НА УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ДОЛЖНОСТИ. ПЕРЕВОД НА «УДАЛЕНКУ», СНИЖЕНИЕ СПРОСА НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ, ОГРАНИЧЕНИЯ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ ЦЕЛОГО РЯДА ОТРАСЛЕЙ ПОТРЕБОВАЛИ ОТ УПРАВЛЕНЦЕВ НОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ. ТЕПЕРЬ СТАЛИ ВАЖНЫ ТАКИЕ КАЧЕСТВА, КАК ГИБКОСТЬ МЫШЛЕНИЯ, СПОСОБНОСТЬ РАЗДВИГАТЬ ПРИВЫЧНЫЕ РАМКИ, СМОТРЕТЬ НА ДЕЛО ПОД ДРУГИМ УГЛОМ, БЫСТРО ВКЛЮЧАТЬСЯ В РАБОТУ. В БЛИЖАЙШИЕ ТРИ-ПЯТЬ ЛЕТ, ПО МНЕНИЮ ЭКСПЕРТОВ, ОТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОТРЕБУЕТСЯ УМЕНИЕ БЫСТРО И БЕЗ ПОТЕРИ В ПРОДУКТИВНОСТИ РАЗВЕРНУТЬ КОМАНДУ В НУЖНОМ НАПРАВЛЕНИИ.

АЛИНА КОМАЛУТДИНОВА

Конкуренция за вакансии топ-менеджеров в Пермском крае высокая. По данным «HeadHunter Урал», на одно место руководителя в регионе приходится семь резюме. «В апреле 2021 года в регионе было открыто около 200 вакансий в сфере „Высший менеджмент“ — это на 53% больше, чем в апреле 2020 года, и на 36% больше, чем в апреле 2019 года. Количество вакансий здесь растет медленнее, чем рынок в целом: так, всего в апреле этого года в Пермском крае было открыто на 80% больше предложений о работе, чем в 2020 году, и на 65% больше, чем в 2019 году», — говорит директор «hh.ru Урал» Оксана Сидлецкая. По ее словам, новые вакансии для руководителей появляются по самым разным причинам, и выход на пенсию предыдущего сотрудника — отнюдь не главная. «Довольно часто руководитель сам решает сменить место работы ради дальнейшего развития карьеры. Кроме того, в последний год — а он для выдался очень непростым, — участились случаи эмоционального и профессионального выгорания, что тоже приводит к смене места работы, в том числе и среди управленцев», — поясняет Оксана Сидлецкая.

Нередко новые вакансии в сфере высшего менеджмента появляются в связи с расширением компании и появлением дополнительного функционала (подобные пометки встречались примерно в 5% вакансий для руководителей, открытых на hh.ru в январе — апреле этого года).

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ ТОП-МЕНЕДЖЕРА

Доцент кафедры менеджмента ПГНИУ Татьяна Алферова так рисует портрет современного топ-менеджера: он должен быть экспертом в деле, которым управляет, уметь управлять независимыми, талантливыми людьми, быть быстро обучаемым и уметь работать в условиях горизонтального лидерства.

Высшее образование обязательно для претендентов на управленческие должности. Иногда компании указывают в резюме, какой диплом предпочтителен. «Уточнения такого рода в среднем встречаются в каждой второй вакансии для управленцев в Пермском крае», — говорит Оксана Сидлецкая. Она отмечает, что, по мнению большинства HR-специалистов, претенденты на руководящие должности должны обладать лидерскими качествами, специальными профнавыками



ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ ПЕРМСКИМ УПРАВЛЕНЦАМ ПОНАДОБИЛИСЬ НОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

и знаниями, должны уметь работать с людьми и быть неконфликтными, а также эрудированными и предприимчивыми.

Профильное высшее образование необходимо финансовым директорам, директорам юридических департаментов, директорам производств. В IT профильное высшее образование в приоритете, но также допустимо техническое образование.

По данным «hh.ru Урал», соискатели из Пермского края, претендующие на руководящие должности, чаще всего в своих резюме указывают такие навыки, как ведение переговоров (31%), организаторские навыки (31%), управление персоналом (26%), управление проектами (21%), руководство коллективом (19%), работа в команде (19%), управление продажами (17%), заключение договоров (15%), обучение персонала (17%) и деловая переписка (15%). Реже всего в резюме встречаются такие качества, как стратегическое мышление, работа с CRM, клиентоориентиро-

ванность (в каждом случае — менее 1% резюме). Большинство претендентов на руководящие должности — мужчины (63%), возраст соискателей — 36–45 лет (38%) и 26–35 лет (26%). У 88% есть высшее образование. Опыт работы в 90% случаев превышает шесть лет.

МВА ТЕРЯЕТ ВЕС По данным экспертов, диплом MBA сейчас в целом теряет вес в глазах работодателей. Требование диплома MBA у кандидата на руководящую должность — большая редкость. По данным «HeadHunter Урал», в этом году в регионе была лишь одна такая вакансия. Как отмечает руководитель исследовательского центра SuperJob Наталья Голованова, сами управленцы стали чаще отмечать, что диплом Master of Business Administration не приносит дополнительных выгод. «Хотя диплом MBA по-прежнему считается дополнительным преимуществом при трудоустройстве большинства управленцев, раньше его популярность была за-

метно выше: в 2009 году таковых было 76%, в 2013-м — 73%, в 2015 году — 65%, а сейчас — 60%», — уточняет она.

По данным SuperJob, сегодня только каждый пятый руководитель уверен в престижности бизнес-образования (19%). 28% считают, что бизнес-образование дает необходимые знания и навыки для успешной работы. По мнению 11% респондентов, программы MBA помогают завести связи и знакомства в бизнес-среде. Столько же управленцев (11%) считают, что степень MBA дает возможность работать в крупной или зарубежной компании.

Доцент кафедры менеджмента ПГНИУ Татьяна Алферова, напротив, считает, что степень MBA по-прежнему востребована на рынке труда. Она отмечает, что уровень зарплаты кандидатов с MBA обычно выше, чем у сотрудников без степени. Чаще всего требуются специалисты со степенью в финансовой сфере, налогообложении, сфере услуг и гостеприимства.

ВЫЗОВЫ ПАНДЕМИИ

Во время пандемии пермским управленцам понадобились новые компетенции. По словам Татьяны Алферовой, появились новые условия работы: перевод на «удаленку», снижение спроса на товары и услуги, ограничения работы предприятий целого ряда отраслей и так далее. А это потребовало новых подходов к организации и управлению бизнесом. Стали необходимы такие навыки, как управление распределенными командами, выстраивание коммуникаций, быстрая скорость принятия решений, диверсификация бизнеса. «В случае нехватки нужных компетенций менеджерам приходилось осваивать их на ходу. А это по силам не каждому, и дело здесь далеко не в опыте или возрасте», — говорит она. По словам эксперта, на первый план вышли такие качества, как обучаемость, способность быстро ориентироваться в информационных потоках, объемное мышление, способность улавливать зарождающиеся тренды, организаторские способности, высокая скорость принятия решений, готовность к разумному риску.

Вторая группа вызовов — это вызовы, связанные с оптимизацией работы. «Оптимизация коснулась как прямого снижения оплаты труда топ-менеджеров на 8–15%, так и пересмотра

СТАЛИ ВАЖНЫ ТАКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ, КАК ГИБКОСТЬ МЫШЛЕНИЯ, СПОСОБНОСТЬ РАЗДВИГАТЬ РАМКИ, СМОТРЕТЬ НА ДЕЛО ПОД ДРУГИМ УГЛОМ, БЫСТРО ВКЛЮЧАТЬСЯ В РАБОТУ



КАДРЫ