

рынка и появлением новых возможностей для профессионального развития изменилось и отношение кандидатов к своей карьере. Оно стало более осознанным и ответственным. Появилось понятие «планирование карьеры» с помощью консультантов, и этот сегмент рынка активно развивается. Кроме того, у специалиста есть возможность выбирать не только компанию, где он будет работать, но и формат взаимодействия, наиболее ему подходящий. Это может быть проектная работа, периодические долгосрочные командировки за рубеж, переезд в регионы, удаленная работа или частичная занятость, работа в нескольких проектах в различных компаниях одновременно.

С развитием рынка, технологий и возможностей профессионального обучения и трудоустройства в прошлом остаются истории, когда человек несколько десятков лет работает в одной организации. Стремительно меняющийся рынок требует новых специалистов, подходов, мышления, а следовательно, и нового персонала.

В то же время и сотрудник заинтересован в постоянном развитии, в реализации своего потенциала в новых сферах, в охвате различных граней своей профессии и освоении смежных областей, поэтому ищет компанию, которая готова предложить ему такие возможности. «Такая „подвижность“ сотрудников приводит к естественному желанию компаний привлечь и сохранить на предприятии лучших при помощи различных мотивационных инструментов. Сегодня потенциальному кандидату, помимо финансовой мотивации, предложат дополнительный соцпакет, который ограничен только возможностями компании. От оплаты проезда к месту работы и питания до предоставления детям места в детском саду и бесплатного отдыха за границей за счет компании», — рассуждает Светлана Пронина. Она подчеркивает, что работодатель уделяет большое внимание soft skills кандидата, то есть всему, что открыто не проявляется, но способствует эффективной работе внутри команды. Теперь важно уметь выстраивать общение с коллегами и партнерами, эффективно участвовать в решении командных задач, оперативно осваивать массу бизнес-ролей, качественно работать в режиме многозадачности, проявлять гибкость мышления и высокий уровень коммуникативной грамотности, полагает эксперт.

ТРЕБОВАЛИ «КАК ПОЛОЖЕНО» Зульфия Юпашевская, директор департамента кадровых услуг BDO Unicon Outsourcing, считает, что в последние годы происходит снижение гендерного и возрастного неравенства. «Ситуация все еще далека от идеала, но она очевидно меняется в лучшую сторону. Я все еще помню вакансии, где от соискателя требовалось экономическое и юридическое образование. При этом такой кандидат должен быть не старше 30 лет. Еще одна положительная тенденция — «обеление» российских компаний. В 2000 году лишь 10–15% рынка жили на „белых“ зарплатах. Сейчас эта доля выросла до 50%», — подсчитала она. По этой причине выросло число трудовых споров между работодателями и сотрудниками, что тоже, полагает госпожа Юпашевская, можно назвать положительным изменением: у людей появилась возможность регулировать свои отношения в рамках действующего законодательства и

отстаивать свои права. «Если сравнивать процесс найма, то двадцать лет назад определяющим фактором при закрытии вакансий был уровень доверия, а не навыки или знания. Поиск кандидатов был часто закрытым, специалистов искали через знакомых. К счастью, сегодня ситуация изменилась: при подборе работодатели ориентируются на опыт и образование человека, а не его связи с руководством», — говорит она.

Вырос и уровень знания языков. Руководитель отдела ALTA Personnel Анна Ганюшина вспоминает: «Когда в Россию пришли первые иностранные работодатели (Coca Cola, Pepsi и другие), появилось новое требование — владение английским языком. Языки всегда были востребованы, но тогда никто и не думал, что опытный бухгалтер, логист или начальник смены может быть не взят на соответствующую должность исключительно из-за способности объясняться на английском. В итоге стоимость специалистов с его знанием выросла на 30–50%, и этот разрыв сохраняется до сих пор».

Впрочем, на первых порах это требование не всегда было оправданно. Юрий Моша, руководитель компаний «Русская Америка» и «Второй паспорт», рассказывает, как с наступлением офисной эпохи все пытались копировать Запад и делать все «как у больших». «Представления о том, как это должно выглядеть, были смутными. Понятно было, что нужно предъявлять какие-то требования к кандидатам, но какие именно, мало кто понимал. Они брались с потолка, переписывались из соседних, особо уважаемых объявлений. Поэтому случались курьезы вроде требования высшего образования для уборщицы („у нас такая дорогая сантехника, вдруг она ее сломает“). Еще всем немедленно понадобилось знание английского языка. Никто не знал зачем, просто положено. Моя знакомая устраивалась секретарем в фирму, явно не имеющую никаких международных партнеров. На вопрос: „Где конкретно на этой работе будет использоваться английский?“ ей, после долгого раздумья, ответили: „Ну вот вы же будете пользоваться компьютером. А там смотрите, сколько английских слов: file, copy, delete“».

Елена Яхонтова, профессор кафедры корпоративного управления Высшей школы корпоративного управления (ВШКУ) РАНХиГС, вспоминает, что требования к соискателям нередко отражали причуды принимающего решения руководителя или собственника. «Так, один заказчик к соискателям на должность грузчика выставил такие требования, как наличие высшего образования, отличные знания английского языка и ПК, свидетельство мастера спорта и водительские права с категориями. Ни один из нормальных претендентов данным требованиям не соответствовал, под них подошел только один спившийся бич (бывший интеллигентный человек), но работник из него был никудышный», — рассказывает она.

В те времена мало кто из работодателей понимал, что бизнес-ландшафт постоянно меняется, говорит партнер компании «Контакт» (InterSearch Russia) Ольга Сабина. «Сегодня для успешного выполнения работы нужны одни навыки, а завтра будут необходимы совершенно другие: от сотрудников в первую очередь требуются гибкость, умение осваивать новое, желание развиваться. → 34

МАШИНОСТРОЕНИЕ



АЛЕКСАНДР КУРЯКОВ

- 1. МИХАИЛ ПОДВЯЗНИКОВ,**
руководитель СЗРЦ концерна ВКО «Алмаз-Антей»
- 2. АЛЕКСАНДР ВАТАГИН,**
исполнительный директор АО «ОДК-Климов»;
АНАТОЛИЙ ФОМИЧЕВ,
генеральный директор ОАО «Красный Октябрь»
- 3. ЮРИЙ ГОРДИЕНКОВ,**
генеральный директор ПАО «Ижорские заводы»;
ТАГИР НИГМАТУЛИН,
президент АО «РЭП Холдинг»

ДИАНА КАЛЕДИНА,
генеральный директор ЗАО «Балтийская промышленная компания»

АЛЕКСАНДР КУЗНЕЦОВ,
генеральный директор АО «Армалит»

ДМИТРИЙ ПОКРОВСКИЙ,
генеральный директор АО «Ижорский трубный завод»

ГЕОРГИЙ СЕМЕНЕНКО,
генеральный директор ОАО «Кировский завод»

АЛЕКСАНДР УСТИНОВ,
генеральный директор ОАО «Машиностроительный завод „Арсенал“»