

Движение навстречу challenge



«Моей второй серьезной работой был проект «Аптеки 36,6», куда я за две недели до августовского кризиса 1998 года вышла на позицию менеджера учебного центра, — рассказывает о своих первых шагах в кадровом менеджменте Мария Самиуллина, наставник по поиску работы компании Job Search Coach. — Несмотря на тяжелые сопутствующие обстоятельства, надо отдать должное учредителям, не изменившим первоначальный план: учебный центр открыли и сотрудников первых

аптек подготовили к работе в так называемой открытой форме торговли (раньше, если помните, все лекарства и медикаменты мы получали через окошечко). Проект был запущен, а с ним появилось чувство, что это — мое: набирать персонал, обучать его, заниматься развитием. Тогда и пришел интерес к HR как сфере, в которой хочется стать профессионалом».

СФ: Чем вы руководствовались, выбирая первое место работы?

М.С.: 1996 год. Какая цель была тогда у выпускницы Московского института стали и сплавов, отработавшей три последних учебных года сотрудником лаборатории Института кристаллографии РАН? (До сих пор горжусь тем фактом, что отдала государству долг за мое обучение.) Разумеется, найти приличное место в коммерческом секторе и зарабатывать деньги на жизнь самостоятельно. Поэтому когда я прошла собеседование в западную компанию «Орифлэйм косметикс» на позицию ассистента отдела обучения с зарплатой на испытательный срок \$300 (между прочим, раз в пять превышающую институтскую), надо ли говорить, на каком небе я была?

СФ: Как развивался ваш карьерный путь дальше? Все шаги делались «по течению» собитий или были запланированы?

М.С.: Желание заняться профессиональным рекрутментом появилось, когда я столкнулась с подбором на серьезные позиции, работая внутри компании «Аптеки 36,6». После того как опытный внешний рекрутер очень ловко «закрыв» нам позицию бренд-менеджера, я поняла, что этому искусству надо учиться, и «напросилась» в агентство с более чем десятилетней историей на российском рынке — The Russian Connection. Выбор был не случаен — именно здесь консультант вел клиента целиком, осуществляя подбор на разноплановые вакансии, тогда как в большинстве агентств консультанты работали внутри функциональных специализаций (что тоже логически оправданно, но вот расширению бизнес-кругозора у сотрудников, увы, не способствует).

СФ: Что вам дал последующий опыт работы в крупной корпорации с сильными корпоративными установками?

М.С.: Работа в компании Coca-Cola HBC Eurasia, куда я пришла в 2003 году на позицию рекрутмент-менеджера в центральный офис, дала мне возможность ощутить реальное влияние на развитие бизнеса огромной корпорации за счет привлечения в компанию как состоявшихся профессионалов, так и молодых специалистов с высоким потенциалом. Сильные корпоративные стандарты, возможность международного обмена опытом и многолетний опыт моего руководителя в сфере управления персоналом позволили реализовать много полезных проектов — от внедрения политик в сфере подбора персонала до программ внутреннего рекрутмента и проектов Graduate Recruitment.

СФ: Что считаете своими главными профессиональными достижениями?

М.С.: В 2005 году Coca-Cola HBC Eurasia доверила мне работу на позиции менеджера по персоналу бизнес-единицы в Самаре, куда входит завод по производству продуктов компании и офисы в нескольких

соседних областях. Для меня как «командированной из Москвы» было очень важно влиться в местную команду топ-менеджеров, так и рядовых сотрудников — и это получилось. За несколько месяцев нашему отделу по работе с персоналом удалось добиться хороших результатов в направлениях планирования и бюджетирования сотрудников, набора и обучения, оценки работы и карьерного развития, а также внедрить изменения в системах мотивации и социальных программах.

В настоящее время мое главное достижение — это запуск и развитие собственного бизнеса, компании Job Search Coach. Карьерное консультирование и наставничество в поиске работы — новые направления в России. Их востребованность рынком обусловлена ростом конкуренции среди соискателей на лучшие вакансии, а также желанием людей правильно планировать и эффективно воплощать оптимальные сценарии своей карьеры. За более чем 10 лет в HR мне удалось накопить хороший опыт, который я сейчас и использую для работы с клиентами.

СФ: Что является для вас критериями успешности?

М.С.: Конкретный результат плюс его эффективность для бизнеса плюс признание этого результата профессионалами.

СФ: Сегодня распространено мнение, что работать долго в одной компании — плохо. И многие соискатели стремятся менять работу через каждые два-три года. Как оцениваете такой подход?

М.С.: Я знаю только одно: нельзя стоять на месте. Надо двигаться вперед — в сторону новых и более сложных задач, более высокой ответственности и более серьезных полномочий. Это то, что называется замечательным английским словом challenge.

СФ: Стоит ли постоянно стремиться к переходу в более известную компанию, с более громким брендом?

М.С.: Впечатляющие «имена» работодателей в резюме — это равнозначно выражению «по одежке встречают». Его продолжение знают все. И если за громкими именами прячутся более чем скромные результаты самого человека, то его стоимость на рынке приближается к нулю. Опытный рекрутер всегда запросит рекомендации, а будущий непосредственный руководитель вряд ли «купится» только на «внешний блеск». Другое дело — старт карьеры, когда первые 2-3 года надо «повариться» в максимально профессиональной среде. В известных крупных международных и российских компаниях есть гарантия того, что из тебя сделают настоящего специалиста в своем деле, безусловно, гораздо выше, чем среднем и мелком бизнесе, где сотрудники часто опытным путем и на своих ошибках учатся работать правильно.

СФ: С какими проблемами, по вашему наблюдению, при трудоустройстве сегодня чаще всего сталкиваются соискатели?

М.С.: Беда многих соискателей — нежелание их самих выяснить предысторию вакансии. Компаниям иногда невыгодно раскрывать всю правду — им важно преподнести человеку все в максимально розовом цвете. И новый сотрудник только в первый рабочий день обнаруживает, что за последний год на его месте сменили друг друга 3 человека, один из которых не смог оправдать ожидания руководителя, выраженные в заоблачных требованиях, а другой уволился, поскольку компания не выполнила обещания повысить зарплату после испытательного срока. Ну а самый первый ушел из-за того, что в течение трех лет его карьерный и профессиональный развитие не сдвинулось с места.

Кроме этого, неспособность большинства кандидатов сделать хорошую самопрезентацию приводит к тому, что интервьюер — представитель компании или кадрового агентства — не может составить правильное впечатление об их опыте, навыках и знаниях. Часто встречается неумение правильно вести переговоры о зарплате, которые начинаются с соответствующего вопроса еще в телефонном разговоре с потенциальным сотрудником.

СФ: Людей всегда интересовала формула успеха. Опишите свою формулу, которая поможет сориентировать начинающих специалистов на успешный карьерный старт.

М.С.: Первое — прислушайтесь к себе (что мне интересно, что у меня получается лучше всего, какая работа приносит наибольшее удовлетворение). Второе — составьте сценарий профессионального и карьерного роста (тут поможет профессионал, например опытный HR или карьерный консультант), а затем придерживайтесь его, оставляя место для гибких поворотов и оперативного реагирования на изменения — ведь экономика не стоит на месте. Третье — найдите хорошего работодателя, который сможет сделать из вас профессионала (идеальный вариант — попасть в компанию по программе набора и развития молодых специалистов, Graduate Recruitment & Development Program). И еще — не стоит забывать о соответствии вашей цели в карьере жизненным целям. Достаточно много людей слишком поздно обнаруживают, что достигнув супер-высот на карьерном поприще и отдаваясь работе без остатка, они позволили пройти мимо самым лучшим годам жизни.

АНАСТАСИЯ ВОЛКОНСКАЯ

**Мастер-класс
РИЧАРДА БАРРЕТТА**

**«КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ,
ПРИНОСЯЩИЕ ПРИБЫЛЬ»**

23 апреля 2008 года
Отель «Арабат Парк Хаятт»
Москва, ул. Неглинная, 4

Организаторы:
B2B MEDIA **TRASA**
Executive

**КОМПАНИИ,
ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА ЦЕННОСТИ,
НАИБОЛЕЕ УСПЕШНЫ!**

ЦЕЛИ ПРОВЕДЕНИЯ МАСТЕР-КЛАССА:

- Создание сплоченной команды ориентированной на результат
- Привлечение и удержание талантливых сотрудников
- Создание условий для инновативного развития
- Увеличение доходов и акционерной стоимости
- Усиление мотивации и увеличение производительности

- Автор мастер-класса **Ричард Барретт** — международнопризнанный оратор, автор книг и консультант по вопросам корпоративной культуры, действительный член всемирной академии бизнеса
- **Ричард Барретт** является создателем международнопризнанных инструментов преобразования культуры (CTT — Cultural Transformation Tools), которые были практически применены в более чем 1000 организаций в 42 странах мира.



«Ричард Барретт — лучший мировой философ, занимающийся вопросами организаций, ориентированных на ценности»

*Майкл Ренни,
МакКинзи и Компани*

За дополнительной информацией просим Вас обращаться по телефону: (495) 933-5518; 925-7743
По вопросам партнерства обращаться к Екатерине Черединой: Cheredichenko@b2bmedia.ru
Продюсер конференции — Марина Логвинова: Logvinova@b2bmedia.ru