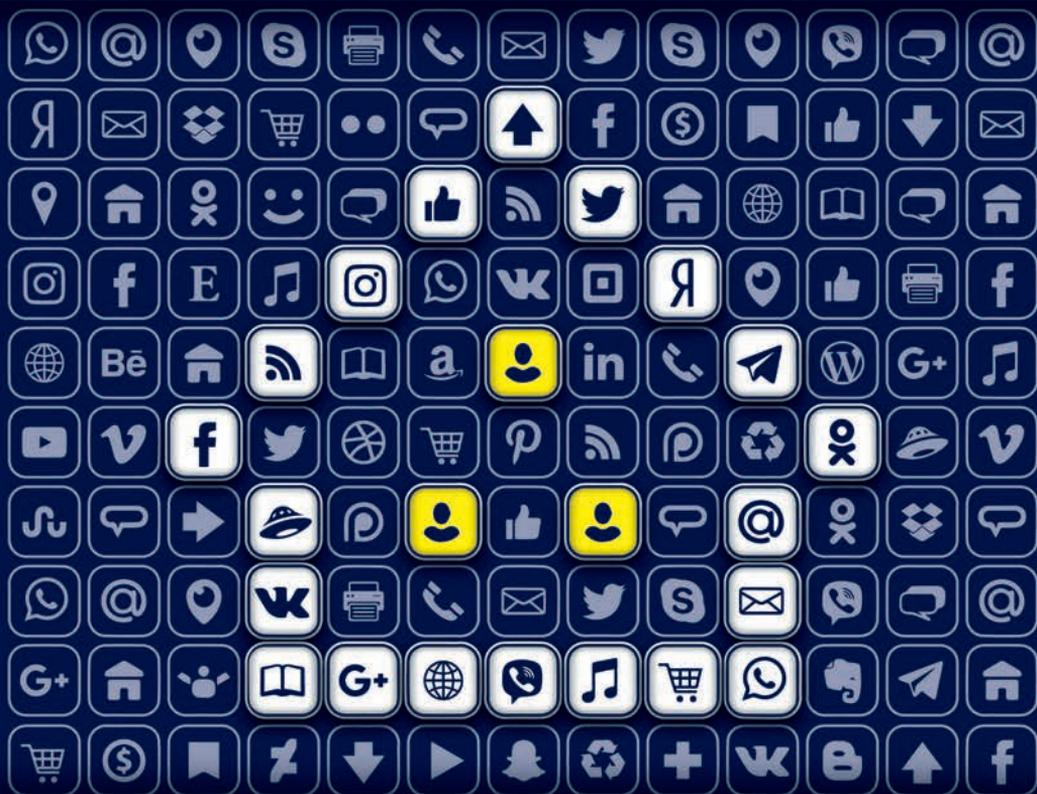


ВЕДОМОСТИ

**СПРАВОЧНИК
КАРЬЕРИСТА**



**КАК
ЭФФЕКТИВНО
ОБЩАТЬСЯ ОНЛАЙН**

2021
2022

16+



Цифровые
профессии



Минцифры
России

ЦИФРОВАЯ
ЭКОНОМИКА

НАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ
РОССИИ

Получи ИТ-специальность при поддержке государства

- ✓ Реализуется в рамках нацпроекта «Цифровая экономика»
- ✓ **50%** стоимости оплатит государство
- ✓ **24** направления подготовки (в том числе искусственный интеллект, блокчейн, кибербезопасность, разработка мобильных приложений и компьютерных игр)
- ✓ **250** академических часов минимальная продолжительность курса
- ✓ **20+** образовательных провайдеров (в том числе GeekBrains, Нетология, Корпоративный университет Сбербанка, ИТМО, Университет Иннополис, Санкт-Петербургский Политехнический университет, Финансовый университет при Правительстве РФ)
- ✓ **25 000** россиян пройдут обучение в 2021 году
- ✓ Участвовать могут граждане трудоспособного возраста с образованием не ниже средне-профессионального
- ✓ Прием заявок до 31 декабря 2021 года на сайте



реклама

profidigital.ru

Слово редактора

Сейчас на рынке труда активизировалось поколение Z – молодые люди в возрасте от 18 до 25 лет: выпускники вузов, молодые специалисты, студенты-стажеры, совмещающие работу и учебу. А вслед за сменой поколений изменился и престиж профессий.

Молодежь сильнее, чем старшие поколения, стремится приносить пользу обществу, это подтверждают многочисленные опросы. Для нее уже появилась подходящая новая и модная профессия – специалист по устойчивому развитию. Устойчивое развитие означает, что бизнес зарабатывает деньги и удовлетворяет свои потребности таким образом, чтобы не ограничить возможности будущих поколений по удовлетворению их потребностей. Бизнес должен заботиться о сотрудниках, охранять окружающую среду и наладить прозрачное корпоративное управление.

В крупных компаниях уже создана новая руководящая должность директора по устойчивому развитию (chief sustainability officer, CSO). Это просто супермен с неограниченными полномочиями. Он взаимодействует со всеми подразделениями, занимается управлением рисками, участвует в разработке стратегии и системы вознаграждения для топ-менеджмента, причастен к деятель-

ности основных комитетов в советах директоров, вмешивается в создание и производство новой продукции, контролирует закупки и т. д.

В то же время с притоком молодежи на рынок труда утратили престиж многие нужные профессии. Скажем, профессия строителя. Значительно сократилось количество абитуриентов, поступающих в строительные колледжи и вузы. Нашей стране нужно более 1 млн специалистов по строительству, а в 2020 г., например, российские вузы выпустили их всего 28 500.

Нефтяные компании завлекают высокими зарплатами монтажников турбин, ремонтников бурового оборудования, но это не помогает. Молодежь не идет учиться на эти специальности.

Некоторые профессии стали непопулярны из-за пандемии. В 2020–2021 гг. произошло всеобщее разочарование в ресторанно-гостиничном бизнесе как в работодателе, потому что этот сектор сильнее других пострадал из-за COVID-19. После отмены ограничений многие сотрудники кафе и ресторанов просто не вернулись на рабочие места – устроились курьерами, комплектовщиками заказов, складскими работниками, администраторами в агрегаторы доставки, ритейл и другие отрасли. ■



Юлиана Петрова

главный редактор
«Справочника
карьериста»,
редактор отдела
«Карьера/Менеджмент»
газеты «Ведомости»

содержание

Генеральный директор Михаил Нелюбин	Слово редактора	1
Главный редактор Юлиана Евгеньевна Петрова	НЕТВОРКИНГ И ПЕРЕГОВОРЫ ОНЛАЙН	
Менеджер по рекламе Екатерина Кабанова	Эффективное деловое общение в гибридном режиме работы	6
Менеджер по печати Татьяна Бурнашова	Девять правил общения в мессенджерах	12
Обложка и верстка Ольга Щелухина	Как правильно вести переговоры в Zoom	14
Корректор Светлана Борщевская	Самые молодежные города	16
Фоторедактор Наталья Рыхлик	КУДА ПОЙТИ РАБОТАТЬ	
Фотографии NLF Group Сколково	Что рынок труда сейчас предлагает молодежи	18
Евгений Разумный / Ведомости	Как работодатели обманывают кандидатов	24
Максим Стулов / Ведомости	Поработать на государство	28
Евгений Разумный / Ведомости	Требуются программисты без образования	32
Максим Стулов / Ведомости	IT и бренд работодателя	36
Neotech	КАРЬЕРНЫЙ ПРАКТИКУМ	
PIXABAY	Сменить профессию в магистратуре	42
Job Talks	Запретные вопросы о зарплате	46
	Как превратить собеседование в переговоры	49
	Что мешает карьере? Плохой начальник	52
	Почему россияне не любят свою работу	56
	СВОЕ ДЕЛО	
	Как в пандемию сложилась судьба российских стартапов	62
	Как сделать свой «Яндекс» на Сахалине	66
	Как договориться с крупным заказчиком	70
	Сила и слабость предпринимателей России	74

содержание

ИСТОРИИ УСПЕХА

АПРОСА, Александр Сигаенко, Юрий Цыбульский	80–81
Билайн, Павел Воляница	82–83
Металлоинвест, Альберт Киреенков, Юрий Жибоедов	84
Трубная Metallургическая Компания, Екатерина Астахова	85

РАБОТОДАТЕЛИ

АПРОСА	4-я обложка, 88–89
Билайн	90–91
Металлоинвест	92–93
Национальные Проекты России	2-я обложка, 04
Трубная Metallургическая Компания	3-я обложка, 96

ОБРАЗОВАНИЕ

Московский информационно-технологический университет – Московский архитектурно-строительный институт МИТУ-МАСИ	94
Московский финансово-юридический университет МФЮА	95

**Приложение к газете
«Ведомости» –
«Справочник карьериста»
№ 19, сентябрь 2021 г.**

Подписано в печать
1 сентября 2021 г.

Учредитель и издатель:
АО «Бизнес Ньюс Медиа»

**Адрес учредителя,
издателя и редакции:**
127018 Москва,
ул. Полковая, 3, стр. 1,
этаж 2, помещ. 1, ком. 21

Рекламный отдел:
тел. +7 (495) 956-34-58.
Права на публикуемые
материалы принадлежат
издателю. Перепечатка
и воспроизведение
материалов, а также любых
отрывков и фрагментов
из них возможны лишь
с письменного разрешения
редакции.

Сборник зарегистрирован
Федеральной службой по
надзору в сфере связи,
информационных технологий
и массовых коммуникаций.
Свидетельство
о регистрации средства
массовой информации
ПИ № ФС77-63865
от 25 декабря 2015 г.

Отпечатано:
ООО «МДМ-Печать»
Адрес: 188640
Ленинградская обл.,
Всеволожский р-н,
г. Всеволожск,
Всеволожский пр-т, 114.
Тел.: +7 (812) 459-95-60,
+7 (813-70) 3-27-00
Тираж – 50 000 экз.

Распространяется
бесплатно в вузах РФ.

КАДРЫ ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Задача: подготовка квалифицированных ИТ-специалистов для цифровизации экономики и социальной сферы

Благодаря нацпроекту «Цифровая экономика» к 2024 году:

- ✓ До **120 000** человек в год увеличится число бюджетных мест в вузах на ИТ-специальностях
- ✓ Не менее **113 000** человек пройдут переобучение по программе «Цифровые профессии», 50% стоимости курса компенсирует государство
- ✓ **80 000** преподавателей высшего и среднего профессионального образования пройдут обучение цифровым компетенциям
- ✓ **50 000** госслужащих пройдут обучение компетенциям в сфере цифровой трансформации государственного и муниципального управления
- ✓ **20 000** CDO-специалистов подготовят по программе КЛИК для команд цифровой экономики
- ✓ **10 000 000** человек смогут повысить цифровую грамотность с помощью онлайн-сервиса готовности к цифровой экономике готовкцифре.рф
- ✓ **100%** образовательных организаций получат онлайн-доступ к цифровым образовательным ресурсам и сервисам



реклама



НЕТВОРКИНГ И ПЕРЕГОВОРЫ ОНЛАЙН



Эффективное деловое общение в гибридном режиме работы

Все больше работодателей переходят на гибридный формат работы, при котором сотрудники трудятся то дома, то в офисе. Правила делового общения изменились

Мария Подцероб
Ведомости

По данным опроса руководителей из разных стран и отраслей, проведенного недавно McKinsey, 90% компаний во всем мире будут в ближайшее время внедрять тот или иной вид совмещенной работы сотрудников. Предполагается, что работники будут находиться на рабочих местах от 21 до 80% времени в зависимости от должности и сферы работы. Это заставит компании пересмотреть подход ко многим деловым мероприятиям, в том числе совещаниям, и выработать новые правила общения в гибридном формате.

В прошлом году многие компании спешно переводили бизнес-процессы и общение сотрудников в онлайн и боялись, что в непривычном формате работы производительность труда сильно упадет. Теперь часть сотрудников вернулись в офис, но оказалось, что не так-то просто наладить согласованную работу, когда часть команды встречается ежедневно на работе, а часть трудится удаленно. Возникла новая проблема – неравенство участников совещаний.

ПРИВЫЧНЫЕ ЛЮДИ

«Ведомости» опросили 10 российских и международных компаний, как они проводят гибридные совещания и с какими сложностями сталкиваются. Как и ожидалось, наиболее привычными к гибридной форме общения оказались компании с большим числом офисов в разных городах и странах – они и раньше проводили гибридные совещания. Сейчас они только усилили техническую базу для общения онлайн.

Например, группа компаний «Ланит» проводила гибридные совещания с подразделениями в других регионах, рассказывает Максим Абрамов, руководитель отдела подбора персонала группы. Сейчас, говорит он, на совещаниях сотрудники собираются в конференц-зале или в переговорных и подключают по Zoom удаленных коллег. Некоторые отделы и подразделения во время переговоров, как внутренних, так и внешних, используют дополнительные камеры, направленные на стол совещаний, это позволяет удаленным участникам видеть сидя-

щих в зале. В пандемию сотрудники получили возможность бронировать на корпоративном портале специальные комнаты для переговоров в Zoom с расширенными функциями: возможностью записи встречи, сохранением записи в облаке, неограниченным сеансом связи, поясняет Абрамов.

Международная туристическая компания TUI закупила в прошлом году лицензии на Zoom с расширенными функциями, чтобы повысить эффективность собраний коллектива, рассказывает Ксения Калинина, директор по организационному развитию «TUI Россия».

ОБЩИЙ ЗНАМЕНАТЕЛЬ

Каким бы ни было соотношение работающих из дома и в офисе, де-факто это означает, что все совещания теперь будут проходить онлайн.

Все совещания по умолчанию проводятся онлайн, если хотя бы один участник подключается к встрече удаленно, и это ставит всех говорящих в равные условия, сидят они у компьютера в офисе или дома, рассказывает представитель Райффайзенбанка.

Работающие в офисе сотрудники SAP CIS раньше могли бронировать переговорную для разговора с удаленными сотрудниками, теперь же компания ради безопасности просит всех подключаться к встречам со своих рабочих мест в онлайн, все собеседники находятся в виртуальном пространстве, рассказывает Екатерина Печаткина, директор по персоналу SAP CIS.

График «три дня в офисе, два дня дома» установили в брендинговом

агентстве Depot, но пять человек попросили оставить им исключительно домашний режим работы, рассказывает Алексей Андреев, управляющий партнер Depot. При этом все совещания проходят только в режиме онлайн: сотрудники в офисе подключаются со своих рабочих мест, а удаленные – из дома, говорит он.

Способ достичь единства без перевода всех в онлайн – ввести, например, график «понедельник и пятница из дома, а вторник, среда и четверг в офисе». В KPMG утренняя планерка в 9 утра в понедельник проходит исключительно в онлайн, рассказывает Александр Забузов, партнер и руководитель практики оказания HR-услуг KPMG. В присутственные офисные дни коллектив собирается на утренние летучки в переговорной.

ПРОВАЛЕННАЯ ПЛАНЕРКА

Гибридный формат делового общения сложнее, чем общение целиком в онлайн или целиком в офлайне, опыт общения в этом формате есть в основном у крупных международных компаний, которые столкнулись с ним еще в конце 1990-х – начале 2000-х гг., когда стали создавать распределенные по миру команды, поэтому сейчас такие компании справляются с новыми вызовами лучше других, говорит Евгений Каганер, профессор и проректор по академическим и образовательным вопросам Московской школы управления «Сколково». Российские же компании, которые работали до сих пор только в очном режиме и немного в онлайн-режиме в разгар кризиса, теперь испытывают сложности, безуспешно пытаются

83%

сотрудников предпочитают гибридную модель работы и работают удаленно от 25 до 75% рабочего времени, выявил новый отчет компании Accenture

НЕУДАЧНЫЙ ОПЫТ IBM

В 2009 г. корпорация IBM перевела на удаленную работу 40% своих 386 000 сотрудников в 173 странах и получила \$1,9 млрд от продажи офисных помещений. Но в мае 2017 г. компания объявила, что тысячи ее работников снова вернулись на рабочие места. Выяснилось, что дистанционная работа привела к падению производительности труда, снижению вовлеченности персонала и, как следствие, доходов компании. Чтобы восстановить рабочие места и заново создать систему коллективной работы, способствующей появлению новых идей, IBM потратила \$750 000.

перенести привычные им способы общения в офлайне в гибридный формат. У многих это не получается и они выбирают либо онлайн, либо офлайн режим общения, чтобы не снизить эффективность, говорит эксперт. Даже самые крупные российские компании с численностью персонала более 100 000 человек считают смешанный способ делового общения самым неэффективным, уточняет Забузов из KPMG, который недавно исследовал практику общения в российских компаниях.

Владислав Чебурашкин, совладелец агрохолдинга «Братья Чебурашкины», рассказывает, что гибридные совещания в режиме видеоконференции ему удается успешно проводить только в сложившейся группе из пяти человек: его самого и директоров по продажам, производству, логистике и закупкам. Но стоит добавить в эту группу хотя бы одного нового участника – и качество общения падает. А недавно в отпуске Чебурашкин решил провести гибридную утреннюю планерку на производстве, которую он обычно проводит очно с обходом цехов. Восемь специалистов сидели в переговорной, а Чебурашкин общался с ними с экрана, но ему было непривычно, нормального общения не получилось, вспоминает предприниматель.

Еще сложнее общаться с удаленными собеседниками, когда с одной стороны в переговорной комнате сидит несколько человек, а на экране такая же комната с несколькими людьми, рассказывает Мария Макарушкина, партнер компании «Экопси консалтинг». Она вспоминает подобную встречу с представителями

клиента, в которой она участвовала в пандемию. На экране было сразу несколько представителей московской компании – клиента «Экопси консалтинг», камера перемещалась с одного участника встречи на другого, и временами было непонятно, кто и что конкретно говорит, договариваться было сложно, и компании решили больше подобные переговоры не проводить.

МЫ И ОНИ

Директор крупной торговой компании недавно отменил гибридные встречи с сотрудниками, потому что те, кто находился в офисе, слушали только друг друга и обращали мало внимания на дистанционных участников, рассказывает Макарушкина. Люди, сидящие вместе в аудитории, не только слушают друг друга, но и считывают также мимику, позы и жесты. По этой же причине центр принятия решений тоже часто перемещается в живую аудиторию, даже если по Zoom подключены начальники.

Когда гибридные встречи стали повседневной реальностью жизни «ТUI Россия», выяснилось, что они разделяют коллектив и могут сказываться на эффективности, рассказывает Калинина. Не все сотрудники одинаково хорошо усваивают информацию, транслируемую на гибридных совещаниях. И на встречах чувствуется, что подспудно коллектив разделился на группы: не по отделам и департаментам, как это было раньше, а по принципу работы – в офисе или удаленно, говорит Калинина.

Гибридные совещания часто вызывают у сотрудников ощущение несправедливости, заметил предста-

витель Московской школы управления «Сколково». У одних возникает вопрос, почему они должны сидеть в офисе, когда собеседники сидят во время совещания дома в тапочках или на лавочке в парке, у других, подключившихся онлайн, рождается ощущение, что их не слушают и меньше ценят, объясняет он. По его словам, лишь 40% работающих из дома могут трудиться с полной отдачей и разная производительность труда тоже создает неравенство между ними и присутствующими в офисе коллегами. И наконец, тем, кто присутствует в офисе, легче, как показывают исследования, проводить мозговой штурм, а онлайн-овая работа располагает больше к обсуждению и решению рутинных вопросов и это тоже ставит в неравное положение офисных и удаленных сотрудников, говорит представитель «Сколково».

СМИРИТЬСЯ И УЛУЧШИТЬ

В ближайшие годы многим российским компаниям придется привыкать к работе и общению в гибридном формате, говорит Михаил Магрилов, партнер и руководитель практики по оказанию услуг государственным органам и общественному сектору PwC в России. При этом он напоминает, что в России компании все чаще нанимают удаленных сотрудников из других регионов, что дешевле и решает проблему недостатка молодых квалифицированных кадров. По его мнению, формат найма в регионах без офиса, когда сотрудники работают в на 100% децентрализованном режиме из дома, не является эффективным. Уровень вовлечения таких сотрудников низок, интеграция проходит медленно, а онлайн как единственный формат общения снижает

40%

сотрудников говорят, что они могут быть продуктивными в любом месте, где бы они ни находились, и это не обязательно офис, по данным Accenture

ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНОГО СОВЕЩАНИЯ

Руководители VCG Боб Фриш и Кэри Грин за десятилетия работы в сфере планирования и проведения собраний топ-менеджеров и членов советов директоров собрали восемь лучших методов проведения гибридных совещаний. Они недавно были опубликованы в журнале «Harvard Business Review Россия». Вот их краткий пересказ.

1. Улучшить качество звука, чтобы удаленные участники все слышали.
2. Изучить новые технологии и выбрать доступные новинки, чтобы обеспечить эффект присутствия.
3. Посмотреть на видео с точки зрения удаленного участника и подумать о том, что ему важно увидеть. Можно использовать дополнительные камеры.
4. Показать удаленных участников крупно, чтобы их было легче воспринимать с экрана.
5. Заранее проверить технику, чтобы участники не ждали, пока исправят накладку трансляции.
6. Подготовить встречу для всех участников и подумать, какие инструменты и методы, цифровые или аналоговые, можно использовать, чтобы увеличить взаимодействие участников.
7. Активно руководить встречей. Кто-то, сотрудник или приглашенный ведущий, должен направлять разговор и следить, чтобы участники не отклонялись от темы.
8. Выделить каждому удаленному участнику «аватар» для присутствия в комнате. Иногда у удаленного участника есть необходимость физического присутствия в комнате. Может, например, понадобится приклеить листок на схему или поместить фишку на стол. Для этого нужен так называемый «аватар» – сотрудник или другой участник, который будет осуществлять в переговорной физические действия и общаться с удаленным участником по приватным каналам, в мессенджере или по sms.

эффективность их коммуникации по сравнению с сотрудниками в крупных городах, где есть офис и возможен гибридный формат. Регионализация должна поддерживаться возможностью такого гибридного общения, включая открытие локального офиса или коворкинга и возможность командировок в центральный офис для старших сотрудников.

Чтобы сделать общение в гибридном формате эффективным, опрошенные «Ведомостями» компании прежде всего пытаются решить технические проблемы, например просят всех включать камеры в Zoom и держать микрофоны выключенными у всех, кроме выступающего, а также не затягивать выступления. Важны даже такие мелочи, как размер экрана, с которого говорит удаленный сотрудник, или же наличие у него сразу нескольких гаджетов в руках для создания нескольких каналов восприятия.

ТРИ ПРАВИЛА ВЫСТУПЛЕНИЙ

1. Надо подготовиться заранее. Сообщите заблаговременно организатору о своем желании выступить, чтобы он дал вам слово и не пришлось никого перебивать.
2. Используйте слово-заполнитель, например «кстати» или «вы знаете», чтобы вклиниться в разговор. Можно их использовать, когда предыдущий выступающий закончил мысль и активным экраном на платформе автоматически выведен ваш. Это будет сигнал, что вы собираетесь что-то сказать.
3. Сделайте говорившему комплимент и развивайте мысль, например: «Спасибо, Джон, отличная мысль, я хотел бы добавить».

Дмитрий Горбачев, директор по развитию бизнес-системы «Северстали», вспоминает, что недавно участвовал в гибридном совещании, где все сотрудники находились в одном помещении, а один подключился из другого города. «Мы вывели его изображение на большой монитор, установили большие колонки, благодаря которым он нас хорошо слышал. Было полное ощущение его присутствия в комнате», – рассказывает Горбачев. Дискуссия была непростая, рассматривались спорные вопросы, но обсуждение прошло успешно. Горбачев общался из офиса с партнером, который находился в удаленном доступе.

А в компании SAP CIS все презентации во время переговоров с партнерами и клиентами транслируются на экраны компьютеров при очной встрече так, что их видят сразу и те, кто работает удаленно, рассказывает Печаткина. Если есть необходимость задать вопрос, можно поднять виртуальную руку – и организатор даст слово. На длинных встречах, уточняет она, участники делают перерывы продолжительностью не менее 1,5 часа, а по итогам встречи документируют достигнутые договоренности.

Ритейлер X5 Group в пандемию полностью проанализировал, насколько хорошо корпоративные информационные системы поддерживают удаленную работу и гибридные совещания, рассказал представитель сети. Пришлось усилить WiFi в офисах, увеличить серверные мощности, массово заменить сотрудникам стационарные компьютеры на ноутбуки и внедрить новые технологии для со-

вещаний и переговоров в удаленном или гибридном формате. По данным внутреннего опроса X5 Group, 60% сотрудников сейчас предпочитают традиционному формату работы в офисе гибридный вариант, а еще 35% – удаленный.

ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ

Одних только технологий мало. Любое видеоизображение менее информативно, чем очное общение, оно не передает в полной мере жесты и мимику, падает скорость обратной связи, говорит Каганер. А самое трудное в онлайн – вмешаться в разговор и перебить другого человека, что делает онлайн-собеседников на гибридном совещании более пассивными.

Чтобы этого избежать, считает Каганер, компания должна заранее продумать и донести до сотрудников правила гибридных совещаний. Правила должны касаться того, как и сколько по времени говорит каждый участник встречи и какова процедура передачи слова. Лучше, чтобы на каждом совещании присутствовал ведущий, который организует и структурирует весь процесс, советует Каганер.

Федор Федоров, исполнительный директор бизнес-школы «Мирбис», уже второй год проводит гибридные совещания с удаленно работающими преподавателями старшего возраста, которые до сих пор не вышли в аудитории. Чтобы гибридное совещание было эффективным, к нему надо тщательно готовиться: определить время, четкую повестку, заранее разослать участникам материалы

для подготовки к дискуссии. Федоров говорит, что хорошо подготовленное совещание не сорвут даже неожиданные технические сбои во время конференции в Zoom или Microsoft Teams. Люди начинают созваниваться в мессенджерах, общаются в чатах и обмениваются идеями, рассказывает Федоров.

Но самое важное – 80% компаний в России имеют корпоративную культуру, основанную на силе и контроле, а онлайн и гибридный формат предполагают переход к культуре доверия и результата, говорит Елена Витчак, профессор бизнес-практики Московской школы управления «Сколково». Пока они думают, что сотрудников надо держать в поле зрения и контролировать в каждой мелочи, они не начнут полностью доверять удаленным сотрудникам. А такое недоверие заведомо ставит в неравное положение очных и удаленных участников гибридных совещаний. Любому руководителю трудно принять, что он сам сидит в офисе, а его ответственный сотрудник ведет переговоры с клиентом из парка или из ресторана, где он общается с женой, и эти стереотипы нелегко сломать, замечает Андреев. ■

67%

организаций, которые увеличили в пандемию производительность труда, уделяли много внимания эффективности общения своих сотрудников, показало исследование консалтинговой компании McKinsey

ТРИ СЛУЧАЯ, КОГДА ЛУЧШЕ ВОЗДЕРЖАТЬСЯ ОТ ВЫСТУПЛЕНИЯ

1. Если вы знаете, что встреча идет дольше отведенного времени, и то, что вы хотите сказать, не особо важно, воздержитесь.
2. Если вашу информацию можно отправить участникам по электронной почте, не выступайте и не тратьте время на встрече.
3. Если вы говорили большую часть встречи и отняли у других коллег возможность высказаться.

Девять правил общения в мессенджерах

Значительная часть деловой переписки переместилась в мессенджеры. Чтобы переговоры в мессенджерах были удачными, нужно соблюдать ряд негласных правил



Максим Карпов

основатель «Лаборатории переговорных исследований»

Один из главных инструментов переговорщика – создание эмоциональной взаимосвязи, предполагающей сопереживание, доверие и позитивные эмоции. Это позволяет заключать взаимовыгодные сделки и развивать долгосрочное сотрудничество. В мессенджерах, куда переместилась большая часть деловой переписки в пандемию, заметно труднее добиться от партнеров позитивных эмоций. Переговоры в мессенджерах, несмотря на кажущуюся простоту, уже обросли негласным набором правил. Вот несколько несложных правил коммуникации в мессенджерах.

1. Избегайте аудиосообщений в деловой переписке.

Это идеальный способ вызвать стресс у получателя и разрушить с таким трудом формирующуюся взаимную эмпатию. На невербальном уровне такое поведение наглядно демонстрирует нашему собеседнику, что он не настолько важен для нас, чтобы мы взяли на себя труд набрать нужный текст или просто позвонить ему.

2. Не сообщайте в мессенджерах ключевую информацию,

принципиально важную для переговоров, это надо делать либо на очной встрече, либо (что менее

эффективно) через аудио- и видеоканалы. Так будет проще управлять эмоциональным полем контрагента и обеспечить правильное восприятие информации.

3. Добавляйте смайлики и знаки эмоций в обсуждение эмоциональных тем.

Главный принцип – использование позитивных эмодзи с постепенным переходом от сдержанных (знак улыбки) к эмоциональным (смеющийся смайлик, огонь, «обнимаю» и т. д.). Соответственно, если вы получаете от вашего собеседника информацию, предполагающую проявление сочувствия, также используйте соответствующие моменту сочувствующие смайлики и риторику.

4. Следите за временем отправки сообщений.

Пока вы не вышли на стадию доверительных отношений, старайтесь не посылать сообщений в нерабочее время – это будет подобно приходу незваного гостя в вечернее время, если только речь не идет об экстренной ситуации и вы не спрашиваете разрешения созвониться. Если все-таки вопрос имеет определенную, но не экстренную срочность, напишите электронное письмо на почту – это более мягкий способ озадачить

вашего собеседника в нерабочее время. В отличие от мессенджеров электронная почта не предполагает необходимости общения в условиях реального времени и немедленной реакции.

5. Уточняйте у собеседника, какой канал переписки ему комфортен.

Одни люди отказываются от использования рабочей почты и переводят все общение в мессенджеры, другие отдают предпочтение сообщениям в одних мессенджерах, игнорируя или запоздало реагируя на остальные. Этим вопросом вы проявите заботу о вашем собеседнике и оградите его от стресса, связанного с использованием нелюбимого канала коммуникации.

6. Отвечайте быстро.

Скорость ответа может быть сигналом вашему собеседнику, говорящим о степени вашей занятости, важности его сообщений для вас, вашем представлении о соотношении ваших социальных статусов и рангов и т. д. Если вы хотите продемонстрировать партнерское расположение, отвечайте быстро, когда обстоятельства позволяют, или начните с извинений и объяснений причины, если вы затянули с ответом. В то же время, если вас не устраивает ход очных переговоров и вы чувствуете силу вашей позиции, возможно, задержка с ответом – вполне подходящий сценарий.

7. Настройте мессенджеры так, чтобы собеседник видел, что вы прочли сообщения.

Иначе он получит недвусмысленный сигнал, что вам не очень хочется, чтобы кто-нибудь контролировал

ваши действия и понимал, ознакомились вы с сообщением или нет. Как показало исследование «Лаборатории переговорных исследований», 92% представителей российского бизнеса готовы идти на уступки стороне, открыто делящейся информацией и проявляющей доброжелательность.

8. Копируйте терминологию, которую использует собеседник.

Нам нравятся люди, похожие на нас, в том числе говорящие и пишущие, как мы, пользующиеся теми же терминами, испытывающие те же эмоции, – это вызывает взаимную эмпатию. Но не следует перебарщивать, чтобы не создавать ощущения искусственности ваших действий.

9. Помните, что деловые переговоры подлежат правовому регулированию.

Если речь идет об обсуждении важных технических и юридических вопросов, не забудьте перед отправкой сообщения согласовать ваш текст с юристами и соответствующими специалистами. Переписка, если что-то пойдет не так, может легко стать доказательством в судебном процессе. Если вы сомневаетесь на этот счет или у вас нет времени на согласования, лучше звоните или договаривайтесь о встрече – так меньше риска загнать себя в юридическую ловушку. Наконец, ваша переписка легко может стать достоянием общест-венности – иногда скриншоты расходятся достаточно широко, поэтому старайтесь быть аккуратными в выражении своего мнения в отношении третьих лиц при общении с контрагентами, которым вы еще не полностью доверяете. ■

Как правильно вести переговоры в Zoom

Общаться с клиентами, поставщиками и партнерами в онлайн – совсем не то же самое, что договариваться, сидя за столом в офисе



Моти Кристал

профессор Московской школы управления «Сколково», президент Nest Consulting

В пандемию большинство компаний вынуждены были вести львиную долю переговоров с помощью Zoom (или других цифровых платформ виртуальных конференций), а в будущем таких переговоров станет еще больше.

Различия между физическими переговорами, когда в одном помещении присутствуют все заинтересованные стороны, и виртуальными, т. е. переговорами при помощи онлайн-платформ, посвящено немало исследований. Существенная разница заключается в том, что в онлайн-личное общение ограничено. Технические сбои, непонимание сообщений из-за отсутствия возможности считывать язык тела, интонацию, психологический дискомфорт – все это приводит к серьезным трудностям в оценке ситуации и принятии решений.

Одно из ограничений – невозможность укрепления личных связей. Начиная с непринужденного разговора, критичного для сбора информации, часто происходящего просто в коридоре перед началом официальных переговоров, во время

перерыва на кофе, когда страсти в переговорной накалились и всем участникам необходимо выпустить пар, и заканчивая разговором с глазу на глаз с адвокатом другой стороны, когда все остальные участники уже вышли из комнаты.

Виртуальные переговоры таят в себе и другие опасности. Прежде всего вероятность потери важной информации из-за невнимательности. Причины различны: начиная от технических преград («Меня слышно сейчас?») и заканчивая размышлениями, почему после того, как гендиректор закончил говорить, но еще не выслушал других, он уже выключил свою камеру. Мы все пытаемся заниматься другими делами во время разговора в Zoom: то мы получили письмо по электронной почте, то просматриваем презентацию, то ленту новостей в соцсети. Но именно в тот момент, когда вы листали Facebook, вторая сторона выдала критически важную информацию для продолжения переговоров.

Чтобы предотвратить возможный ущерб, бизнесменам надо соблюдать ряд правил.

1 Всегда помнить, что вы в онлайн-режиме. Постоянно помните, что в онлайн-режиме нужно действовать по-другому, нежели сидя за столом переговоров в офисе, это ключевое условие успеха в переговорах.

2 Комбинировать различные платформы. Телефон, приложение WhatsApp и Zoom, например. Как правило, переговоры по телефону предпочтительнее переговоров по Zoom хотя бы потому, что такие чувства, как злость, разочарование, энтузиазм или нетерпение, которые так важны для ведения эффективных переговоров, гораздо лучше передаются через трубку телефона, чем через камеру на компьютере. Так как главная проблема виртуальных переговоров – потеря важной информации и личных связей, старайтесь восполнить эти потери. При помощи чата в Zoom, переписки в общей группе в WhatsApp или просто короткого телефонного разговора перед переговорами в Zoom. А электронное письмо, подытоживающее процесс переговоров, следует выслать как можно скорее после встречи.

3 Обмениваться ясными текстами. Это позволит избежать недопонимания и предотвратить потерю информации. Но не следует показывать сложные материалы на экране. Они введут собеседников в стрессовое состояние. Если все делают вид, что понимают, некоторые постесняются лишний раз спросить, поймут непра-

вильно, а отсюда недолго до несогласия в процессе переговоров.

4 Видеть всех участников, даже тех, кто молчит. В зале заседаний, даже если замдиректора по финансам молчит на протяжении всей встречи, вы можете понять, как он относится к сделке, а главное – увидеть, как он реагирует на презентацию начальника отдела развития бизнеса своей компании. В Zoom ничего этого вы не сможете заметить.

Поэтому очень важно определить несколько организационных правил для переговоров по Zoom. У всех должны быть включены камеры (даже если фоном будет кухня или игровая комната детей), должен быть назначен модератор, который будет следить за порядком и очередностью ораторов, что поможет избежать ситуации, когда мы видим фотографию улыбающегося директора, а слышим при этом его гневные речи. Кстати, отличная идея – открыть конференцию за 10 минут до начала встречи для неофициальных приветствий и так называемого small talk.

Переговоры в Zoom – это отдельный мир. Помните о различиях и старайтесь в первую очередь восполнить пробел личных связей и отношений при помощи дополнительных средств связи. А во время встречи придерживайтесь правил ведения разговора, которые вы определили заранее. Это работает. ■

Самые молодежные города

В августе 2021 г. сервис Rabota.ru опросил 2400 пользователей в возрасте от 18 до 25 лет, в каких городах, по их мнению, больше возможностей для обучения и карьеры молодых специалистов

Елена Федотова
Ведомости

Десятку лучших городов для молодежи ожидаемо возглавляет Москва – ее выбрали 46% опрошенных. В тройку самых привлекательных городов для молодых специалистов до 25 лет также вошли Санкт-Петербург и Новосибирск. Главными их преимуществами

респонденты, выбравшие эти города, считают возможности карьерного роста, высокие зарплаты, высокий уровень жизни, развитую инфраструктуру и хорошие вузы. А замыкают десятку лучших городов для молодежи Владивосток, Калининград и Ростов-на-Дону. ■

ТОП-10 ЛУЧШИХ ГОРОДОВ ДЛЯ УЧЕБЫ И КАРЬЕРЫ МОЛОДЕЖИ

«Какие города вы считаете наиболее подходящими для молодых специалистов?»
Допускалось несколько ответов на вопрос

Город	% респондентов	Преимущества	% респондентов, выбравших данный город
Москва	46	Возможности карьерного роста	68
		Высокие зарплаты	66
Санкт-Петербург	37	Высокий уровень жизни	52
		Развитая инфраструктура	49
Новосибирск	34	Хорошие вузы	48
Краснодар	28	Возможности карьерного роста	51
		Развитая инфраструктура	43
Казань	27	Хороший баланс между работой и личной жизнью	40
Екатеринбург	25	Высокие зарплаты	37
Сочи	25	Высокий уровень жизни	33
Владивосток	19	Возможности карьерного роста	48
		Высокие зарплаты	38
Калининград	12	Развитая инфраструктура	34
		Хороший баланс между работой и личной жизнью	34
Ростов-на-Дону	11	Высокий уровень жизни	30

ИСТОЧНИК: RABOTA.RU

Что рынок труда сейчас предлагает молодежи

В этом году выпускников без опыта работы компании нанимают намного охотнее, чем в предыдущие годы. Какие молодые специалисты нужны работодателям?

Мария Подцероб
Ведомости

В первой половине 2021 г. молодые специалисты разместили на HeadHunter.ru 560 880 резюме – примерно на 100 000 больше, чем в кризисном 2020 году. И молодые кандидаты оказались более востребованными, чем в предыдущие годы. По данным HeadHunter.ru, за первое полугодие 2021 г. работодатели опубликовали 79 221 вакансию для молодых по сравнению с 33 227 год назад и 49 712 вакансиями за аналогичный период 2019 г. Больше всего заинтересованы в молодежи Москва и Московская область, там на вакансии для молодых приходится 25% общего числа предлагаемых рабочих мест. На 2-м месте – Приволжский федеральный округ (20%), на 3-м – Центральный федеральный округ (13%).

В середине июня премьер-министр Михаил Мишустин объявил о помощи в трудоустройстве всем выпускникам вузов и колледжей 2020 и 2021 гг. Правительство расширит действующую программу субсидирования найма и продлит ее до конца текущего года. В этом году программы бакалав-

риата, магистратуры и специалитета оканчивает 909 000 человек и еще 780 000 молодых людей выпускается из колледжей. Правительство стимулирует компании трудоустраивать молодежь. Что же предлагает выпускникам рынок труда?

КУРЬЕРСКИЙ БУМ

Прошлым летом компании заморозили набор кадров на стартовые позиции, а в этом году сработал принцип отложенного спроса, рассказывает Жанна Волкова, директор по маркетингу Kelly Services.

Рост числа вакансий для молодых по сравнению с первым полугодием 2020 г. объясняется улучшением экономической ситуации и осторожным оптимизмом работодателей, объясняет Феликс Кугел, управляющий директор кадровой компании Unity. Предприятия из сферы общественного питания, которые закрылись и сокращали штат в прошлом году из-за локдауна, сейчас работают и привлекают молодых специалистов без опыта.

Активность бизнеса резко сместилась в онлайн, электронную коммерцию и доставку, потребность в курьерах и экспедиторах выросла в 4 раза, говорит Юлия Анисимова, директор Office Line (группа компаний «Анкор»). На эти позиции компании нанимают в основном молодежь, поясняет она.

По данным HeadHunter, доля вакансий для молодых специалистов в этом году составляет 10% от общего числа предлагаемых рабочих мест, что на 3 п. п. больше, чем год назад.

В этом году продолжается рост фармацевтического сектора, куда набирают сотрудников с медицинским образованием, говорит Анисимова. Однако без опыта работы молодой человек скорее устроится просто сборщиком заказов в онлайн-аптеках, замечает Волкова. По ее словам, сейчас самые востребованные вакансии – это курьеры, комплектовщики заказов, продавцы-консультанты, производственный персонал. Зарплаты, по словам Волковой, на всех этих позициях небольшие.

По данным HeadHunter, работодатели чаще всего ищут среди молодых соискателей курьеров, официантов, продавцов-консультантов, в то время как почти четверть (23,3%) молодых кандидатов хотели бы работать начинающим специалистом по специальности. Молодежь обычно хочет занимать позиции, требующие творческого подхода или участия в бизнес-процессах, но работодатели не готовы подпускать к такой работе совершенно неопытных людей, делится наблюдениями Анастасия Стасева, руководитель проекта

BrandUp & YounGo, партнер Kontakt Intersearch. По ее словам, работодатели скорее готовы предоставить молодым позиции с рутинными обязанностями и перспективой дальнейшего роста.

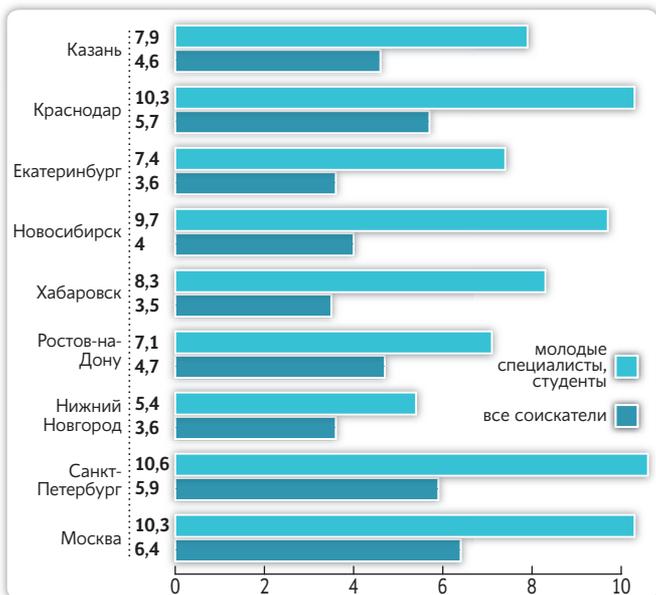
ПРОДАВЦЫ И КОНСУЛЬТАНТЫ

Как и в предыдущие годы, молодежь больше всего востребована в продажах, хотя спрос на молодых специалистов по продажам немного упал по сравнению с прошлым годом. По данным HeadHunter.ru, вакансии, предлагаемые молодым в продажах, составляют 35,5% от общего числа рабочих мест, куда зовут молодежь.

138%

на столько увеличилось число вакансий для молодых в первой половине 2021 г., по данным HeadHunter

КОНКУРЕНЦИЯ ЗА РАБОЧИЕ МЕСТА В АДМИНИСТРАТИВНЫХ ЦЕНТРАХ И КРУПНЫХ ГОРОДАХ (соотношение резюме и вакансий)



ИСТОЧНИК: HEADHUNTER

Для сравнения: в прошлом году на сектор продаж приходилось 45% от общего числа вакансий для молодых. В сфере продаж, говорит Кугел, молодым предлагают вакансии продавцов-консультантов и специалистов call-центров.

Вторая сфера, где охотно нанимают молодых, – консультирование.

В 2021 г. на эту сферу деятельности приходится 14,2% от общего числа вакансий для молодых против 14% в 2020 г. Чаще всего речь идет о должности продавца-консультанта.

На 3-м месте – сфера туризма, гостиничный и ресторанный бизнес. Здесь доля вакансий для молодых выросла с 11% в 2020 г. до 14,1% в 2021 г.

В секторе услуг и продаж всегда высокая текучесть кадров, а работа не требует высокой квалификации и длительного обучения, говорит Стасева. По ее словам, работодателей вполне устраивает на этих позициях молодежь, потому что молодым не надо много платить, их не надо сильно обучать, а если молодой человек через полгода покинет компанию, на его место можно быстро найти другого молодого специалиста.

По данным HeadHunter.ru, молодые также востребованы как административный персонал (12% общего числа молодежных вакансий в 2021 г. против 9% в прошлом году) и рабочий персонал (8,6% в 2021 г. против 0% в 2020 г.). Сейчас региональным производствам, особенно пищевым, сильно не хватает молодых кадров, говорит Стасева. За время пандемии молодежь из сельскохозяйственных районов еще больше разъехалась и теперь предприятия вынуждены привозить туда по временным контрактам молодежь из больших городов, объясняет она.

КАКИХ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ЧАЩЕ ВСЕГО ИСКАЛИ РАБОТОДАТЕЛИ В ПЕРВОМ ПОЛУГОДИИ 2020 Г.

Вакансия	Количество вакансий
Менеджер по продажам	2597
Продавец-консультант	2248
Агент по доставке банковских продуктов	1562
Официант	1505
Курьер	1398
Стажер в складскую группу	1384
Начинающий специалист	1195
Менеджер по работе с клиентами	1153
Повар	1084
Оператор call-центра	1083

ИСТОЧНИК: HEADHUNTER

КАКИХ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ЧАЩЕ ВСЕГО ИСКАЛИ РАБОТОДАТЕЛИ В ПЕРВОМ ПОЛУГОДИИ 2021 Г.

Вакансия	Количество вакансий
Курьер	4803
Официант	3821
Продавец-консультант	3789
Менеджер по продажам	3082
Водитель-курьер	2909
Повар	2758
Начинающий специалист	2117
Представитель «Тинькофф»	2022
Менеджер по работе с клиентами	1732
Водитель	1537

ИСТОЧНИК: HEADHUNTER

НАБОР ПО-КРУПНОМУ

Крупные работодатели России открыто заявляют о своем интересе к молодежи, в какой бы сфере предприятие ни работало. Например, «Почта России» сейчас проходит

цифровую трансформацию и привлекает молодых специалистов в области IT, логистики и электронной коммерции, а также выпускников по профильным специальностям «почтовая связь» и «оператор связи», рассказывает Игорь Пустозеров, руководитель центра социальных профориентационных проектов корпоративного университета «Почты России».

А сеть X5 Group, рассказывает представитель компании, в прошлом году взяла в штат более 200 молодых специалистов и еще столько же наняла за первые семь месяцев этого года.

РЖД за полгода 2021 г. наняла более 23 000 молодых специалистов и сегодня в компании 37,7% персонала – молодые сотрудники (268 000 человек), рассказал представитель компании. По его словам, в компании более 1500 разных профессий и РЖД привлекает студентов и выпускников самых разных специальностей на свои стратегические проекты: создание систем управления беспилотными поездами, БАМ 2.0, создание новых логистических маршрутов, развитие квантовых коммуникаций. В пандемию, говорит представитель РЖД, компания приняла решение не сокращать персонал, изменилась только система найма молодежи. Многие форматы работы со студентами и соискателями, будь то практика, стажировки или найм на работу, были перенесены в онлайн.

ЗАРПЛАТЫ И КАРЬЕРА В МОСКВЕ

В Москве, как и по всей России, начинающим специалистам без опыта работы всегда платят меньше, чем сотрудникам с опытом работы, так как при найме молодого

специалиста работодатель может ориентироваться только на его личностные качества, а не на предыдущий послужной список, говорит Стасева.

Однако в этом году зарплаты молодых выросли, как и зарплаты на всем российском рынке труда в целом, говорит Анисимова.

Рост зарплат молодых обусловлен реальной инфляцией и конкуренцией на рынке вакансий начального уровня, говорит Волкова. По ее наблюдениям, у соискателей по несколько предложений на руках и работодатели вынуждены повышать

НАСКОЛЬКО ОКЛАД МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В РЕГИОНАХ НИЖЕ, ЧЕМ В МОСКВЕ

Город	%
Санкт-Петербург	13
Московская область	27
Тульская область	28
Свердловская область	28
Орловская область	30
Новосибирская область	31
Ярзанская область	32
Нижегородская область	35
Республика Башкортостан	37
Приморский край	38
Хабаровский край	38
Саратовская область	38
Республика Татарстан	38
Калининградская область	38
Тюменская область	38
Краснодарский край	38
Ярославская область	38
Ростовская область	38
Иркутская область	39
Красноярский край	39

ИСТОЧНИК: БАНК ДАННЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ HEADHUNTER

ТРУБНАЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ

Трубная металлургическая компания (ТМК) за первое полугодие 2021 г. наняла 210 молодых специалистов, что на 86% больше, чем за тот же период кризисного 2020 года, рассказывает Елена Позолотина, заместитель гендиректора ТМК по управлению персоналом. По ее словам, большинство выпускников трудоустроивается в III квартале и поэтому компания рассчитывает, что к концу сентября число молодых специалистов в ее рядах еще возрастет. В прошлом году компания трудоустроила всего 427 выпускников вузов и ссузов.

Позолотина говорит, что молодые кадры нужны ТМК на всех участках работы. Их берут на производство на рабочие и инженерные профессии, а также на разные должности в офис. Политика компании в отношении приема молодых сотрудников в пандемию не менялась, изменились только инструменты найма. Компания стала больше внимания уделять социальным сетям, где большая часть аудитории – молодежь. А кроме того, начала принимать молодых сотрудников из регионов на условиях дистанционной работы.

зарплаты, чтобы получить лучших кандидатов.

По данным сервиса HeadHunter, изучившего заработки молодежи в 15 предметных сферах, зарплаты начинающих складских работников поднялись с 37 000 руб. в месяц во II квартале 2020 г. до 46 000 руб. в месяц в III квартале 2021 г., зарплаты начинающих менеджеров по персоналу – с 43 000 до 53 000 руб. в месяц, зарплаты начинающих проектировщиков – с 60 000 до 68 000 руб. в месяц. Правда, в сфере рекламы, маркетинга и связей с общественностью стартовая ставка специалиста даже упала: с 56 000 до 52 000 руб. в месяц.

В Москве сейчас самые низкие стартовые зарплаты предлагают бухгалтерам, специалистам по

налоговому учету и специалистам по административной поддержке (42 000 руб. в месяц). А самые большие стартовые зарплаты у специалистов по продажам (73 000 руб.) и у разработчиков ПО (78 000 руб. в месяц).

Но молодежь довольно быстро получает прибавку к жалованью. По данным компании HeadHunter, уже через 3–5 лет зарплаты молодых во всех изученных 15 сферах начинают быстро расти. Например, зарплата специалиста по эксплуатации информационных систем вырастает с 55 000 до 96 000 руб. в месяц за три года и до 129 000 руб. в месяц через пять лет, зарплата дизайнера тоже поднимается с 55 000 до 96 000 руб. в месяц, а через пять лет составляет 120 000 руб. в месяц. Юрист

СРЕДНИЕ ЗАРПЛАТЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В МОСКВЕ (руб. в месяц)

Профессиональная область	Зарплата на старте карьеры	Зарплата через 1–3 года	Зарплата через 5–7 лет
Бухгалтерский и налоговый учет	42 000	72 000	163 000
Административная поддержка	42 000	62 000	106 000
Строительные и отделочные работы	43 000	57 000	97 000
Эксплуатация и техническое обслуживание, сервис, ремонт, монтаж	44 000	68 000	128 000
Склад, хранение, перевалка	46 000	52 000	89 000
Развитие бизнеса	48 000	109 000	214 000
Логистика, закупки, внешнеэкономическая деятельность	48 000	77 000	160 000
Маркетинг, связи с общественностью, реклама	52 000	84 000	192 000
Управление персоналом	53 000	76 000	162 000
Эксплуатация информационных систем	55 000	96 000	166 000
Дизайн, верстка, иллюстрация	55 000	96 000	120 000
Юридическая поддержка	55 000	94 000	180 000
Проектирование	68 000	85 000	144 000
Продажи	73 000	96 000	174 000
Разработка ПО	78 000	138 000	216 000

ИСТОЧНИК: БАНК ДАННЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ HEADHUNTER

начинает с 55 000 руб. в месяц, через три года он уже получает 94 000 руб., а через пять лет – 123 000 руб. в месяц.

Молодое поколение, говорит Анисимова, вкладывает максимум сил в развитие в начале карьеры. Получение нового опыта методом проб и ошибок в первые два года работы, смена работодателей, проектная занятость – все это помогает молодым людям быстро раскрыть свой потенциал.

По наблюдениям Кутела, крупные международные и российские компании часто открывают программы ускоренного развития для молодых дипломированных специалистов по IT, маркетингу, финансам, управлению персоналом, праву и пр., за два года выпускник проходит через не-

«ФОСАГРО»

Компания «Фосагро» наняла в первом полугодии 2021 г. 13 выпускников и собирается трудоустроить в этом году еще не менее 100 молодых людей, рассказывает представитель «Фосагро». По его словам, молодые специалисты приходят непосредственно из вузов, с которыми «Фосагро» плотно сотрудничает. Наиболее востребованы молодые кадры в цехах производства аммиака, мочевины, минеральных удобрений, а также в управлении главного механика, в службе главного архитектора, в центре инжинирингового управления.

Из-за пандемии многие встречи с выпускниками компания проводит в небольших группах и только онлайн, рассказывает представитель компании. Он говорит, что выпускники тревожатся по поводу эпидемиологической обстановки. Поэтому представители «Фосагро» подробно рассказывают им, как компания соблюдает меры безопасности.

сколько ротаций и может подняться со стартовой позиции до руководящей. Его заработки растут вслед за должностью. ■

СРЕДНИЕ ЗАРПЛАТЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В РЕГИОНАХ (руб. в месяц)

Профессиональная область	Зарплата на старте карьеры	Зарплата через 1–3 года	Зарплата через 5–7 лет
Административная поддержка	26 000	38 000	57 000
Персонал розничной точки	28 000	30 000	53 000
Обслуживание клиентов	29 000	38 000	76 000
Эксплуатация информационных систем	30 000	56 000	103 000
Обеспечение качества	32 000	41 000	97 000
Склад, хранение, перевалка	33 000	37 000	71 000
Транспортная логистика	33 000	39 000	77 000
Юридическая поддержка	34 000	48 000	96 000
Управление персоналом	34 000	43 000	80 000
Логистика, закупки, внешнеэкономическая деятельность	35 000	47 000	97 000
Производственные специальности (включая начальников цехов и участков, бригадиров, мастеров участка и смены)	36 000	42 000	69 000
Управление и организация производства	41 000	50 000	106 000
Продажи	41 000	60 000	105 000
Разработка ПО	47 000	92 000	152 000
Проектирование	50 000	47 000	101 000

ИСТОЧНИК: БАНК ДАННЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ HEADHUNTER

Как работодатели обманывают кандидатов

Из-за кризиса и отсутствия денег на оплату труда работодатели стали чаще обманывать соискателей на собеседованиях, а новичков – на испытательном сроке. Дело же соискателей – не дать себя обмануть

Мария Подцероб
Ведомости

По просьбе «Ведомостей» исследовательская компания Online Market Intelligence (ОМІ) провела онлайн-опрос работников – пользователей интернета, сталкивались ли они с обманом на собеседованиях и в первые месяцы работы в компании и как реагировали на этот обман. Оказалось, что 76,8% респондентов сталкивались с обманом при найме и во время испытательного срока.

Основные разочарования ожидаемо оказались связаны с зарплатой. Из 15 865 респондентов, искавших работу в последние пять лет, более половины (54%) сказали, что в описании вакансии была указана зарплата выше, нежели они получили де-факто, еще 6,4% респондентов сообщили, что им не были выплачены обещанные комиссионные.

В комментариях многие респонденты написали, что им предложили работать за меньшие деньги, чем было указано в вакансии, или что при найме им была обещана белая зарплата, а при оформлении оказалось, что зарплата серая. Другие

разочарования: кандидата пригласили на работу по официальному трудовому договору, а при оформлении предложили работать по гражданско-правовому договору, либо зарегистрироваться как ИП, либо работать неофициально. В некоторых случаях работодатели требовали от кандидатов заплатить за инструктаж и обучение профессиональным навыкам, предлагали купить у компании какой-либо товар и пытались под видом трудоустройства вовлечь работника в сетевой маркетинг.

На 2-м месте после зарплатного обмана – ложь в описании трудовых обязанностей. Треть респондентов (36,2%) столкнулись с неверным описанием трудовых обязанностей – после трудоустройства объем работы оказался гораздо больше, чем обсуждалось при найме. Кроме того, по данным совместного исследования «Ведомостей» и ОМІ, наниматели обманывали соискателей и в отношении условий труда (качества рабочего места и графика работы – об этом сообщили 24% респондентов), карьерных перспектив (21,6%),

наличия комфортной рабочей среды и дружного коллектива (21,2%), социального пакета, бесплатных обедов, компенсации затрат на проезд и других льгот (11,4%).

«Ведомости» попросили юристов и экспертов рынка труда назвать наиболее частые ошибки кандидатов на собеседовании и во время испытательного срока, которые позволяют работодателям их обманывать.

НЕДОПЛАТА ЖАЛОВАНИЯ

По словам Ксении Михайличенко, партнера московской коллегии адвокатов «Солдаткин, Зеленая и партнеры», в кризисном 2020 году большинство столкновений между соискателями и работодателями, а также между работниками и работодателями произошло именно из-за оплаты труда. По ее наблюдениям, почти в половине случаев трудоустройства работодатели сначала указывали в вакансии одну сумму жалования, а потом объясняли соискателю, что только треть будут платить ему как фиксированный оклад, а остальное – в качестве премии. После трудоустройства премию либо вообще не платили, либо платили нерегулярно и начинающий работник в итоге получал зарплату втрое меньше изначально обещанной, говорит Михайличенко.

Нередко бывает и так, что работнику обещают сначала зарплату выше, а потом, когда он уже согласился на предложение, дают на подпись трудовой договор, в котором указан оклад на 15–20% ниже,

рассказывает Мария Кравченко, региональный руководитель подразделения постоянного и временного персонала в Приволжском федеральном округе и Центральном регионе кадровой компании ManpowerGroup. По ее наблюдениям, большинство кандидатов в таких случаях от работы не отказываются, но часть из них, устроившись, начинают искать новое место.

Очень распространенный вариант обмана – оплата испытательного срока по нижней планке возможной зарплаты на этой должности и немедленное увольнение после испытательного срока, говорит Олег Бабич, руководитель правового департамента Конфедерации труда России. По его словам, в кризисном 2020 году в конфедерацию поступало много жалоб от работников, которым на собеседовании, например, говорили, что зарплатная вилка на их должности может составлять от 20 000 до 50 000 руб., но на испытательном сроке им будут платить только 20 000 руб. в месяц. А когда испытательный срок заканчивался, работодатель увольнял работника за несоответствие должности, а потом нанимал другого на испытательный срок на те же 20 000 руб. в месяц.

ПРОДАТЬ ВАКАНСИЮ

Соискатели забывают, что работодатели продают вакансии как любой другой товар, поэтому в описании может говориться все, что угодно: и о гарантированном карьерном росте, и о дружном коллективе, и о комфортном

рабочем месте, замечает Кравченко. Она советует не соблазняться обещаниями и самостоятельно присматриваться к потенциальному работодателю на собеседовании.

Чередко бывает, что указан график работы с 9 утра до 6 вечера, но на деле работник сидит в офисе столько, сколько сидит его начальник, или же кандидату обещают работу недалеко от дома, а потом выясняется, что он должен ездить из Москвы в Подмоскowie, рассказывает Михайличенко. По ее мнению, чтобы избежать таких неприятностей, достаточно внимательно прочитать трудовой договор перед подписанием. Однако многие верят тому, что написано в предложении о работе (job offer), и потом не читают внимательно трудовой договор, замечает юрист. Но с точки зрения закона, продолжает она, предложение о работе всего лишь переписка с работодателем, которая для суда значения не имеет. Суд руководствуется тем, что написано в трудовом договоре.

А обещания карьерного роста или дружного коллектива нигде не фиксируются, говорит Михайличенко. Несоблюдение этих обещаний невозможно доказать юридически. В западных компаниях во внутренних документах часто описывается карьерный путь того или иного сотрудника, и, если сотрудник не растет по службе согласно своему карьерному пути, он может пожаловаться начальству и обсудить ситуацию. Но пойти с такой претензией в суд невозможно, отмечает Михайличенко.

От невыполненных обещаний во время пандемии пострадали не только простые сотрудники, но и топ-менеджеры. Юлия Забазарных, партнер Kontakt Intersearch Russia, вспоминает случай, когда крупная компания наняла кандидата на позицию гендиректора и сначала дала ему должность и. о. гендиректора с ограниченными полномочиями, но с гендиректорской зарплатой. Компания обещала через полгода перевести топ-менеджера в статус действующего гендиректора, но не выполнила обещания, менеджер по-прежнему остается исполняющим обязанности.

В январе 2021 г. сервис «Работа.ру» провел похожее исследование, опросив 3500 работников. По данным «Работа.ру», с неправдивой информацией о карьерных перспективах сталкивались 17% сотрудников российских компаний, а с приукрашиванием информации о дружном коллективе – 11%. Еще 9% встречались с ложью по поводу социального пакета, а 4% – по поводу места работы. С недобросовестными нанимателями, по данным «Работа.ру», сталкивались 89% россиян.

С РУК НЕ СОЙДЕТ

Совместное исследование «Ведомостей» и ОМІ показало, что кандидаты не сразу осознают, что их обманули. Только 11,7% соискателей еще до собеседования поняли, что их обманывают. Более трети (36,6%) догадались, что наниматель говорит неправду, во время собеседования, а почти половина обманутых осознали это еще позже:

21,2% – когда оформлялись на работу, а 25,6% – во время испытательного срока.

Что люди предприняли, когда поняли, что их обманули? По данным опроса, 7,2% сразу отказались от вакансии, хотя их пригласили на работу; 60,8% ушли из компании после трудоустройства, так как их не устроили условия работы. 22,9% респондентов тем не менее продолжили работать, хотя их отношение к работодателю ухудшилось. А 6,2% не придали факту обмана никакого значения и продолжили работать в компании.

Часть ушедших постарались громко хлопнуть дверью. Почти в каждом третьем случае недовольство кандидатов, отказавшихся работать в компании из-за обмана, вырвалось за пределы компании. 28,5% из 10 125 респондентов, столкнувшихся с обманом во время собеседования или испытательного срока и отказав-

шихся от места, оставили негативные отзывы о своем несостоявшемся нанимателе в интернете, а 2,5% написали заявление в госорганы. Хотя большинство (63,6%) ничего не предприняли после отказа.

В комментариях респонденты писали, что пытались поговорить с начальством, указывали на несоответствие информации в вакансии действительности, рассказывали о недобросовестности нанимателя друзьям и знакомым и рекомендовали им не обращаться никогда в эту компанию. Другие пожаловались на вакансию на площадке размещения, рассказали инспектору в центре занятости, который выдал направление на эту работу, сообщили о нарушениях в центр занятости населения. Одна респондентка написала, что угрозой обращения в трудовую инспекцию добились обещанного в вакансии. Другой респондент рассказал, что подал иск в суд. ■

2,5%

респондентов написали заявление в госорганы из-за обмана работодателя. А большинство соискателей – 63,6% – ничего не предприняли



Поработать на государство

Значительная часть молодежи стремятся стать чиновниками. Работать на государство трудно, но и выгодно

Мария Подцероб
Ведомости

В 2021 г. о карьере чиновника задумываются или уже работают в государственных структурах 21% молодых людей, опрошенных в июне этого года порталом HeadHunter.ru. Опрос проводился среди 1000 соискателей в возрасте от 14 до 22 лет. В 2019 г. госслужащими мечтали быть 19% респондентов аналогичного опроса – всего на 2 процентных пункта меньше. Но этот небольшой всплеск интереса к работе в госорганах проявился на фоне еще одной тенденции: в 2019 г. в коммерческих компаниях хотели работать 41% молодых соискателей, а теперь – только 37%. Пятая часть молодых кандидатов и вовсе не хотят работать по найму – число таких молодых людей растет год от года: в 2016 г. их было 8% от всех опрошенных, в 2019 г. – 17%, в 2021 г. – 20%.

«Ведомости» выяснили, что привлекает молодых людей в госслужбе, почему упал их интерес к коммерческим структурам и зачем им фриланс.

АКТИВНОЕ ГОСУДАРСТВО

Еще в 2020 г. премьер-министр Михаил Мишустин говорил, необходимо помочь в кризис с трудоустройством 1,5 млн выпускников высших и средних учебных заведений. В 2021 г. правительство решило расширить программу мер субсидирования найма выпускников колледжей и вузов, которые из-за пандемии не смогли найти работу, а также продлить саму программу до конца этого года. Многие государственные структуры стали в результате уделять больше внимания найму молодых.

В августе 2020 г. в центре занятости населения «Моя работа» при правительстве Москвы был запущен проект «Первая работа», площадка предназначалась для взаимодействия работодателей и молодых специалистов, окончивших вузы и колледжи и не имевших опыта работы, рассказывает директор центра Роман Шкут. Сейчас в базе работодателей проекта преимуще-

ственно организации из госсектора: в проекте принимают участие более 300 учреждений, которые предлагают вакансии по 30 профессиональным направлениям с зарплатой от 30 000 руб. Шкут уточняет, что, согласно закону Москвы о квотировании рабочих мест, организации с численностью работников более 100 человек обязаны принимать на работу 2% кандидатов из числа молодежи.

Молодой кандидат, продолжает Шкут, заполняет заявку на сайте центра занятости «Моя работа» или создает резюме и отправляет его на электронный адрес проекта. После обработки запроса с ним связывается специалист центра, кандидата тестируют и консультируют, помогают ему составить конкурентоспособное резюме и учат навыкам самопрезентации. Далее эксперты центра предлагают кандидата работодателям из базы центра занятости и сопровождают его на всех этапах интервью и во время испытательного срока. По словам Шкута, в проект обратилось уже 6000 молодых людей, из них более 2000 подготовленных кандидатов, подходящих под профили вакансий, уже направлено на собеседование к работодателям.

В пандемию многие госорганы не останавливали наем – они активно участвуют в ярмарках по трудоустройству молодых специалистов и публикуют вакансии, делится наблюдениями Феликс Кугел, управляющий директор кадровой компании Unity. По его мнению, престиж государственной службы в глазах молоде-

жи вырос из-за того, что в пандемию госорганы работали быстро и оперативно, а активно идущая цифровизация госсектора позволила госорганам создать интернет-платформы, привлекающие молодых людей. В то же время многие коммерческие компании заморозили наем персонала. Молодые квалифицированные кадры нужны были в основном в сфере IT, остальные компании предлагали выпускникам работу курьера или складского работника, объясняет Кугел. Особенно большие проблемы с наймом молодых возникли в малом бизнесе: многие небольшие компании либо разорились и ушли с рынка, либо сокращают рабочие места, добавляет Александр Сафонов, проректор Финансового университета при правительстве России. По данным Федеральной налоговой службы, в 2020 г. на фоне пандемии и экономического кризиса деятельность прекратило 1,54 млн юрлиц.

ТРАМПЛИН В БИЗНЕС

Авторы исследования HeadHunter.ru выяснили также, что большинство соискателей, стремящихся работать в госструктурах (53%), предпочли бы устроиться в органы исполнительной власти. В законодательной власти хотят работать лишь 32% респондентов, и только 16% выбирают судебную ветвь власти.

Выпускники Финансового университета часто идут сразу после вуза на работу в Минфин, рассказывает Борис Славин, профессор Финансового университета. Они получают

небольшие зарплаты, но за 2–3 года набираются опыта. Многие из них по долгу службы взаимодействуют с закупщиками госуслуг, начинают лучше ориентироваться в нуждах рынка и обзаводятся связями в бизнесе. Спустя некоторое время они переходят на более высокие зарплаты в коммерческий сектор. В законодательных органах власти таких бюджетов на проекты с коммерческими структурами нет и уйти оттуда на работу в частную компанию сложнее, говорит Славин.

И все же большинство выпускников используют госслужбу как трамплин в бизнес: они понимают, что без опыта работы не попадут в коммерческие компании, ценят стабильность и прозрачность доходов на госслужбе, а через несколько лет, получив опыт и утвердившись в профессии, переходят в коммерческий сектор, говорит Славин. По данным исследования, 47% молодых людей хотят работать в органах власти федерального уровня, 35% – в региональных госструктурах, 18% – в муниципальных.

НАДЕЖДА НА СВЯЗИ

По данным исследования, 39% молодых соискателей мечтают также работать в госорганах, чтобы познакомиться там с влиятельными людьми. Еще 20% хотят получить доступ к административным ресурсам. Но это иллюзия: большинство сотрудников низшего звена государственных структур не могут познакомиться с влиятельными

людьми и весьма ограничены в использовании административных ресурсов – от властей предрержащих их отделяет огромная иерархическая лестница, замечает Славин.

Молодой человек, проработавший в госорганах лет пять, вряд ли обладает большим опытом и высокими связями, он не сможет устроиться в коммерческий сектор на хорошую должность и высокую зарплату, полагает Кугел. По его опыту, бывших сотрудников госорганов компании нередко берут в службу по взаимодействию с государственными органами (GR). Но молодого человека с небольшим опытом работы возьмут только специалистом среднего звена с зарплатой от 80 000 до 160 000 руб. в месяц, в то время как опытные GR-директора с множеством связей в госструктурах зарабатывают миллионы рублей в месяц.

ТРУДНОСТИ ГОСЛУЖБЫ

По сравнению с предыдущими годами молодые соискатели стали реже отмечать среди плюсов госслужбы премии, льготы и соцпакет (52%), стабильность и постоянство (49%), полное соблюдение Трудового кодекса (31%). Рядовые госслужащие сейчас получают лишь несколько льгот – более длительный отпуск, медицинское обслуживание, субсидированную путевку в ведомственный санаторий, говорит Сафонов. Все остальные льготы, поясняет он, начинаются с уровня директора департамента, а дораста

до этой должности нелегко. В российских министерствах, говорит он, часто меняются министры, они приводят с собой новых заместителей, те меняют на своих людей директоров департаментов. В результате у сотрудников, находящихся внизу карьерной лестницы, почти нет шанса дорасти до высоких должностей, которые постоянно заняты людьми из команды нового руководства.

Коррупцию на госслужбе отметили 66% соискателей, еще 57% говорили об излишней бюрократии, а 46% выразили недовольство высоким уровнем стресса при работе в госорганах. Госслужащие сейчас часто работают сверхурочно, иногда даже за полночь, замечает Славин. Начальство в последний момент требует подготовить бумаги для очередного проекта, при этом проект не обязательно будет доведен до конца. Его забросят, как только в ведомстве опять сменится руководство или вышестоящая инстанция даст указание работать над другим проектом, говорит эксперт.

НАЗАД В БИЗНЕС

В 2020 г. государственные структуры нанимали много молодежи благодаря тому, что бюджеты государственных проектов по трудоустройству молодых, того же проекта «Россия – страна возможностей», раз в 7 превосходили аналогичные бюджеты коммерческих компаний, рассказывает Андрей Алясов, основатель и гендиректор

компании по работе с молодыми талантами Changellenge. Но в 2021 г., продолжает он, бизнес оживился и молодые ребята снова стали интересоваться вакансиями в крупных компаниях. По наблюдениям Алясова, выпускники ведущих вузов все больше обращают внимание на такие компании, как «Яндекс», Google, McKinsey, Сбербанк, и выбирают либо IT-сферу, либо банки, либо компании по производству товаров широкого потребления.

Алясов наблюдает и рост числа молодых людей, готовых работать на фрилансе. По его мнению, это связано с улучшением условий труда фрилансеров в России. Раньше внештатники работали часто по гражданско-правовому договору и платили те же налоги, что и штатные работники. Теперь же фрилансер может получить статус самозанятого и платить налог в 4%, если он работает как физическое лицо, или налог в 6%, если он получил ИП. В основном, говорит Алясов, на фрилансе работают молодые специалисты в области маркетинга и дизайна. Но чтобы быть успешными, им тоже нужен опыт работы: заказчики требуют портфолио с выполненными работами.

Тем не менее основным работодателем в России по-прежнему остается государство, которое обеспечивает более 40% занятости, соглашаются большинство собеседников «Ведомостей». Во всех регионах именно оно предоставляет молодежи множество вакансий. ■

73 552

вакансии опубликовали на портале HeadHunter государственные органы и ведомства в первой половине 2021 г.

Для сравнения: за весь 2020 год на портале было опубликовано

79 385

аналогичных вакансий

Требуются программисты без образования

В пандемию компании увеличили набор IT-специалистов. Отсутствие у кандидатов профильного образования все меньше препятствует найму

Мария Подцероб
Ведомости

■ Кирилл Копов, менеджер проектов направления рекламных технологий онлайн-ритейлера Ozon, попал в IT-отрасль случайно. Он изучал математическое обеспечение военной техники и атомных реакторов в МИФИ, летом поехал на спортивные сборы, неудачно прыгнул с причала в Волгу, получил серьезную травму и на год ушел в академический отпуск. В отпуске сначала играл в компьютерные игры, а потом стал самостоятельно учиться в интернете тестированию, в конце концов устроился стажером в компанию, занимающуюся системной интеграцией. За пять лет продвинулся по службе до должности директора по тестированию, а теперь развивает рекламные инструменты платформы Ozon.

Большинство российских разработчиков пришли в профессию самостоятельно, лишь 30% имеют профильное образование, показал опрос 700 IT-специалистов со всей страны, проведенный Ozon. Чаще всего IT – первая и единственная

специальность опрошенных, почти половина всегда трудились в этой сфере.

А по данным HeadHunter.ru, требования к высшему или среднему профессиональному образованию указаны в описании только 20% вакансий в IT. Спрос на специалистов упал лишь в разгар карантина, но быстро восстановился летом. Всего с января по август 2020 г. количество вакансий в сфере IT и интернета составило 471 500 – лишь на 3% ниже числа вакансий в аналогичный период прошлого года.

ОБРАЗОВАНИЕ И ПРИЗВАНИЕ

■ Иван Лазарев, руководитель направления разработки склада Ozon, увлекся программированием еще в 1-м классе на уроках информатики, а когда у него появился первый компьютер, он сразу начал писать программы и к концу школы твердо решил, что будет заниматься именно программированием. Лазарев поступил в Московский институт электронной техники, на 2-м курсе

уже работал программистом, затем устроился разработчиком в «Яндекс», а потом перешел в Ozon.

Половина специалистов изначально выбирают сферу IT, потому что им нравится это занятие, по данным опроса Ozon.

Однако айтишники вовсе не закрытая каста, к которой принадлежат только обладатели дипломов профильных вузов и факультетов. Каждый десятый сообщил, что попал в IT-отрасль случайно, а каждый пятый пришел в IT после окончания курсов. Со стороны в профессию пришли почти половина респондентов: 40% в прошлом инженеры, остальные пришли из самых разных сфер.

28-летний разработчик Геннадий Хотовицкий раньше был помощником капитана на торговом судне. Зарплата была высокой, но длительные плавания утомляли, и Хотовицкий решил сменить профессию. Его всегда привлекали технологии, поэтому он пошел учиться в школу программирования – буткемп «Эльбрус», потом устроился разработчиком JavaScript в компанию VR Tech, а затем перешел в софтверную компанию EPAM. По его словам, за год работы в профессии разработчика его доходы значительно выросли, но они все равно ниже его заработков на прежней должности старпома. О смене деятельности Хотовицкий не жалеет – программирование доставляет ему удовольствие.

ОСТРОВ ИЗОБИЛИЯ

47-летний Рауф Эрк – в прошлом трейдер. Но в какой-то момент он понял, что в этой профессии у него нет перспектив и надо менять сферу деятельности. Он остановил

выбор на специальности разработчика как более перспективной и денежной. Эрк три месяца проучился на курсах в буткемпе «Эльбрус», а через четыре месяца после выпуска устроился разработчиком в Ozon, где продолжает трудиться и сейчас. Он занимается разработкой маркетплейса для продавцов Ozon Seller. Буткемп – методика, которая традиционно использовалась в США для ускоренной подготовки солдат. В обычных условиях новобранец становится полноценным бойцом за 3–4 года, а в буткемпе на это уходит четыре месяца, потому что человек полностью погружен в процесс обучения. Сейчас этот метод, говорит Георгий Бабаян, основатель школы «Эльбрус», активно используется для подготовки IT-специалистов в зарубежных вузах и IT-компаниях.

Каждый пятый респондент Ozon выбрал IT-специальность в основном в расчете на высокую зарплату.

В пандемию интерес к освоению программирования только вырос. На курсы программирования стали приходить сотрудники пострадавших отраслей, решившие сменить профессию, говорит Бабаян: стюардессы, повара, официанты, работники event-индустрии.

Дефицит кадров и широкий интерес к IT-профессиям приводит к тому, что порог вхождения в профессию снижается, скоро в отрасли будет примерно 40% программистов без высшего профильного образования, окончивших короткие IT-курсы, полагает Феликс Кугел, управляющий директор кадровой компании Unity. Работодатели охотно нанимают таких сотрудников на должности младших разработчиков, говорит он.

РАСШИРЕНИЕ ШТАТОВ

Программистов активно ищут компании, бизнес которых напрямую зависит от цифровизации процессов, например офлайновые ритейлеры, занявшиеся электронной торговлей, курьерские службы и логистические провайдеры, совершенствующие системы отслеживания заказов, замечает Кугел.

«В марте за одну ночь спрос на наших программистов вырос вдвое», – вспоминает Василий Воропаев, основатель платформы по подбору IT-фрилансеров Rubrain. По его наблюдениям, компании стали массово набирать сотрудников для дистанционной работы. Самый большой спрос сейчас на веб-разработчиков и разработчиков мобильных приложений, специалистов по тестированию и управлению интернет-трафиком.

Компании во многих отраслях, например в промышленности, банковской сфере и электронной коммерции, создают собственные лаборатории разработки и нанимают туда сотрудников. В Ozon, к примеру, в IT-лаборатории на конец 2020 г. трудилось 1600 специалистов.

По данным HeadHunter.ru, IT-специалисты более всего востребованы в родной отрасли информационных технологий, системной интеграции и интернета (39% от общего числа открытых для IT-специалистов вакансий), телекоммуникациях (9%), финансовом секторе (8%) и розничной торговле (7%).

Шесть компаний – «Яндекс», «Ашан», X5 Group, Wildberries, Райффайзенбанк и Mail.ru Group – сооб-

щили, что у них много IT-вакансий и пандемия не оказала на это существенного влияния. «Яндекс» сейчас открыл свыше 1000 новых вакансий, две трети из них – для IT-специалистов. Есть предложения для разработчиков, инженеров, аналитиков, тестировщиков, менеджеров продуктов, дизайнеров, рассказывает представитель компании. По его словам, во время пандемии компания создала десятки новых продуктов и сервисов и поэтому потребность в сотрудниках крайне высока.

За девять месяцев 2020 г. Mail.ru Group наняла столько же сотрудников, сколько за весь 2019 год, для развития существующих продуктов и запуска новых: во время самоизоляции компания запустила больше 100 новых проектов, сообщил представитель компании. Разработчики, специалисты по анализу данных и машинному обучению составляют более 60% от всех принятых в 2020 г. на работу сотрудников.

НЕ ТРЕБУЮТ ДИПЛОМА

Почти все сказали, что обычно не требуют наличия диплома о высшем профильном образовании, хотя требования зависят от должности специалиста. «Ашан» нанимает IT-специалистов с профильным образованием и большим опытом работы, когда формирует новые отделы или хочет усилить проектные команды, а кандидатов с непрофильным образованием и минимальным опытом работы берет в так называемые отделы-доноры, где не нужны первоклассные специалисты и можно пройти обучение в компа-

нии, рассказывает Нина Мулева, руководитель по подбору и оценке персонала «Ашан ритейл Россия». По ее словам, такие сотрудники могут получить повышение, если в течение года работы хорошо себя проявят.

X5 Group при отборе кандидатов смотрит прежде всего на технический уровень владения языком программирования, а не на образование, рассказывает представитель сети. В конце 2020 г. в штате корпоративного центра X5 Group работало более 2000 IT-специалистов и специалистов по данным, компания расширяет штат для цифровой трансформации X5, говорит он.

Наличие профильного образования у IT-специалистов для Mail.ru Group – не решающий фактор, это важный, но не обязательный

критерий. Но статистика такова, что в компании все равно работают сотрудники из ведущих, в том числе технических, вузов страны, сообщил представитель компании.

Тем не менее у кандидатов без технического образования, окончивших короткие курсы или изучивших программирование самостоятельно, немного шансов попасть на работу в крупные компании, в лучшем случае их наймут на позиции начального уровня. Около 70% претендентов на IT-вакансии имеют техническое образование (не обязательно профильное), говорит Кугел. Например, Python-разработчик может иметь диплом инженера-схемотехника. И только 30% кандидатов, по его словам, не имеют технического или IT-образования. ■

53 314

руб. – такова средняя зарплата, которую предлагали специалистам в сфере IT и интернета работодатели в 2020 г., по данным HeadHunter



IT и бренд работодателя

Специалисты по IT иначе оценивают работодателей, чем представители всех других профессий. И в числе лучших работодателей по оценкам айтишников нет крупнейших банков и сотовых операторов

Мария Подцероб
Ведомости

28-летнего разработчика Java Script Геннадия Хотовицкого этим летом пригласили на собеседование в софтверную компанию EPAM. Предложение его заинтересовало, так как в EPAM было много интересных проектов, работа в разных командах разработчиков и интересные технологические задачи. Зарплата выше 100 000 руб. значительно превышала заработка на прошлом месте работы. Хотовицкий устроился в EPAM. По его словам, на новом месте он повышает свой уровень, общаясь с разработчиками из других команд и обучаясь на онлайн-курсах программирования. Учиться успеваешь, потому что в компании нормированный рабочий день и четкий рабочий график, говорит Хотовицкий.

Многие разработчики в первую очередь интересуются на собеседовании проектами, технологиями и продуктами, которые делает компания, им важен личный вклад в IT-продукт, говорит Иванова, руководитель направления IT и телекома рекрутинговой компании Nau5. Этим кандидаты из IT-отрасли существенно

отличаются от кандидатов из других отраслей, отмечает она.

Отличия в предпочтениях и особенностях найма IT-специалистов заставили компанию «Экопси консалтинг» и портал «Хабр» ввести новое понятие – IT-бренд работодателя. Он обозначает представление сотрудников и кандидатов о привлекательности работодателей для IT-профессионалов. «Экопси консалтинг» и «Хабр» составили совместный рейтинг работодателей с точки зрения IT-специалистов, опросив 4723 IT-специалиста. Первые 20 мест заняли в основном компании-разработчики. Тройка лидеров – JetBrains, Cisco и Red Hat. Крупные компании представлены в топ-20 Hewlett-Packard (4-е место), АBBYY (10-е место), «Лабораторией Касперского» (12-е место), «Яндексом» (14-е), Samsung (15-е) и SAP (16-е). В число лучших не попали ни крупнейшие российские компании, не относящиеся к IT-отрасли, но активно, по их заявлениям, занимающиеся внедрением IT, ни крупнейшие банки. Почему так получилось?

ЧТО ВАЖНО, ЧТО НЕ ВАЖНО

Большинство респондентов заняты в разработке и системной интеграции, второй по численности оказалась группа IT-специалистов из телекома и консалтинга. В основном отвечали старшие или средние IT-специалисты из Москвы и Московской области в возрасте от 25 до 35 лет.

Респондентам предложили сравнить 500 компаний в 11 направлениях деятельности, начиная от разработки на заказ и больших данных и заканчивая информационной безопасностью и облачными технологиями. Каждому респонденту в зависимости от сведений в анкете предлагался выбор из компаний-работодателей (до 70 наименований). Сначала респонденты выбирали узнаваемых или неизвестных им работодателей, затем оценивали привлекательность, непривлекательность или нейтральность работодателей по 41 критерию. Критерии были разбиты на семь групп: имидж компании, оплата труда, организация работы, степень самостоятельности IT-специалиста, возможность профессионального развития, корпоративная культура и комфорт. В первую пятерку самых значимых критериев вошли профессиональная среда, качество продуктов и услуг, ценность работы в компании для резюме, бережное отношение руководителя к сотрудникам и уровень оплаты труда. А самыми малозначительными для IT-специалистов критериями оказались стабильность компании, ее темпы роста, а также участие компании в госпроектах.

Оценки представителей разных IT-специальностей различались. Например, разработчики чаще тестировщиков указывали как важнейшие критерии наличие современных технологий, масштабные и амбициозные проекты, а также возможность работы без записи и прослушивания службой безопасности. А для тестировщиков были важнее хорошие отношения в коллективе. Начинаящие специалисты выше всего ценили возможность развиваться, интерес руководства к мнению сотрудников, а также возможность поработать за рубежом. Для руководителей IT-проектов наиболее важны зависимость дохода от их собственной эффективности, а также инновационность проектов.

Следующий этап исследования назывался «Готовность купить»: нужно было указать, насколько условия, которые компания предлагает, совпадают с ожиданиями респондента. А в заключительной части опроса измерялась лояльность IT-специалиста, т. е. насколько он готов рекомендовать ее своим друзьям и знакомым как лучшего работодателя.

Всего в рейтинг вошло 77 работодателей из 500 предложенных компаний, авторы раскрыли первую двадцатку победителей, сославшись на соглашения о неразглашении с остальными участниками рейтинга.

ДОВОЛЬНЫЕ И НЕДОВОЛЬНЫЕ

5-е место в рейтинге заняла сервисная компания DataArt. Елена Федорова, старший вице-президент по развитию бизнеса в Восточной Европе DataArt, полагает, что

попасть в пятерку лидеров помогли программа наставничества, действующая внутри DataArt, а также планомерная работа с теми кандидатами, кто хочет попасть в IT-сектор, не имея профильного образования. У компании есть бесплатные курсы английского для кандидатов с хорошей технической базой, а также интенсивные курсы по технологиям.

Елена Понаскова, директор по персоналу ABBYY (у компании 10-е место), говорит, что спектр технологий и языков разработки, используемых в компании, широк и дает возможности развития большому числу программистов. По ее мнению, программистов мотивируют амбициозные задачи и работа в команде опытных экспертов.

В SAP CIS (16-е место) работает 1300 человек, ежегодно на работу принимают до 150 новых IT-специалистов. По словам директора по персоналу SAP CIS Веры Соломатиной, соискателей привлекают широкая линейка продуктов SAP и экосистема компании. На собеседованиях разработчики спрашивают, как продукт, который они будут создавать, повлияет на рынок. Большинство заинтересовано в расширении профессиональной экспертизы. «Яндекс» от комментариев отказался.

Многие компании (анонимно или неанонимно) сообщили «Ведомостям», что недовольны результатами рейтинга. Социальная сеть «В контакте» заняла в рейтинге 23-е

место. Наталья Танаева, руководитель направления развития бренда работодателя «В контакте», объясняет результат тем, что абсолютное большинство респондентов были из Москвы, а штаб-квартира «В контакте» находится в Петербурге. Она указывает, что детально компанию оценили всего 56 респондентов из 4723 участвовавших в исследовании. Соцсеть нанимает меньше людей, чем лидеры рейтинга, поэтому немногие могут оценить «В контакте» как работодателя, полагает Танаева.

Портал HeadHunter.ru занял 17-е место. Олеся Плотникова, руководитель отдела подбора и адаптации hh.ru, тоже считает, что рейтинг не отражает реальность. По ее словам, бренды оценивало разное количество респондентов, а принцип отсеивания исключил попадание в топы рейтинга флагманов российской IT-отрасли, таких как Mail.ru, а также Сбербанк, «Тинькофф банка» и других компаний, лидирующих по найму IT-специалистов.

МАЛО ЗНАЮТ

Телекоммуникационная отрасль в целом получила оценки ниже, чем другие отрасли. В среднем по отрасли только 26% респондентов сумели детально оценить работодателей по всем критериям (а не просто знали о компаниях и готовы были вынести о них общее суждение типа «нравится» или «не нравится»), говорит Вероника Луцкина, партнер «Экопси консалтинга» и один из авторов исследования. Она уточняет,

31%

IT-специалистов считают известность бренда работодателя скорее неважной, чем важной. Этим IT-специалисты сильно отличаются от кандидатов из других отраслей, для 52% которых важна известность бренда

что никто из ключевых игроков телекоммуникационного сектора не вошел в топ-50 лучших работодателей для IT-специалистов. Невысок показатель силы IT-бренда и в промышленных компаниях – 28%. Среди банков, по словам Луцкиной, большой разброс оценок: между первым и последним местами среди крупных банков в рейтинге разница в силе IT-бренда составила 81%, а в среднем по банковской отрасли средний показатель силы IT-бренда – 49%.

«Ведомости» обратились за разъяснениями к крупным компаниям, представители которых входили в экспертный совет исследования и обсуждали критерии, которые важны при оценке работодателей. Сбербанк и ОТС отказались от комментариев. «Тинькофф банк» и Mail.ru Group на вопросы не ответили.

Алиса Мельникова, гендиректор «Сибур Digital», отказалась назвать место, которое «Сибур» занял в рейтинге, сообщив лишь, что, по ее мнению, крупные компании из других отраслей не заняли верхних позиций в рейтинге, потому что традиционно специалисты по IT считают IT-подразделения на предприятиях других отраслей вспомогательными, а работу в них менее интересной, чем в IT-компаниях. «Сибур» за последние пять лет, по словам Мельниковой, создал внутри себя полноценную IT-компанию, которая занимается цифровизацией производства и разрабатывает продукты

для автоматизации производства, логистики и работы с клиентами, говорит Мельникова. По ее словам, компания проводит хакатоны, соревнования IT-специалистов, рассказывает о внутренних процессах кандидатам на собеседованиях, но пока ей не удалось изменить представления, сложившиеся на рынке труда.

X5 Group, как сообщила Наталья Касьянова, директор по персоналу ритейлера, заняла в рейтинге 51-е место. Однако только в 2020 г. она наняла около 600 технических специалистов в IT-проекты, связанные с развитием сети «Пятерочка», а в 2021 г. планирует нанять уже 1000 айтишников. В основном ритейлер набирает разработчиков и тестировщиков. По словам Касьяновой, многие технические кандидаты поначалу не воспринимают серьезно работу в IT-проектах «Пятерочки», так как мало о них знают. И только на собеседовании, когда им рассказывают о цифровых проектах в магазинах и в подразделениях по работе с клиентами ритейлера, они проявляют заинтересованность.

IT-СПЕЦИАЛИСТЫ И ПРОЧИЕ

Иванова из рекрутинговой компании Naus считает отсутствие крупнейших компаний в числе лучших работодателей для специалистов по IT вполне закономерным.

Для любого IT-специалиста важен продукт, в создании которого он участвует, а чем крупнее компания, тем меньше зона ответственности каждого сотрудника и меньше его

вклад в окончательный продукт, говорит Иванова. По ее мнению, IT-специалисты не любят крупные компании за излишнюю бюрократию, в крупной компании много этапов принятия решения, каждый продукт проходит множество ступеней испытаний и проб, многие разработки не доживают до этапа эксплуатации.

Компания Naus недавно проводила опрос, выясняя, чем же кандидаты из числа специалистов по IT отличаются от всех остальных по набору требований к работодателям. Компания опросила 254 IT-специалиста и 1766 прочих кандидатов.

Каждый третий (31%) IT-специалист сообщил, что для него известность бренда компании скорее не важна, чем важна. 69% айтишников изучают отзывы бывших сотрудников, 66% смотрят на услуги и продукцию компании. Этим IT-специалисты сильно отличаются от кандидатов из других отраслей, для 52% которых важна известность бренда. Разница объясняется тем, что много перспективных разработок делают малоизвестные стартапы и небольшие компании и IT-специалистам эти проекты интересны творчески, а популярность бренда компании их не волнует, говорит Анна Мигулина, старший консультант практики IT & Telecoms компании Naus. Соискатели же с другими специальностями не готовы сейчас рисковать – им важно, как компания зарекомендовала себя на

рынке и какие гарантии она дает сотрудникам, уточняет Мигулина.

Для кандидатов из числа IT-специалистов характерен особый интерес к проектам, которыми они будут заниматься: ими интересуются 54% соискателей из сферы IT и 37% соискателей из других областей.

Специалисты по IT не готовы к чрезмерному напряжению на работе, судя по результатам исследования Naus. По данным Naus, 63% айтишников не откликаются на вакансии, если в ее описании есть слова «стрессоустойчивость» и «готовность к переработкам». В других отраслях это останавливает лишь 47% кандидатов. Если в вакансии упоминаются переработки, кандидат сразу думает об условиях этих переработок, объясняет Хотовицкий. Многие компании не платят сотрудникам за переработки, говорит он.

А хорошую зарплату специалисты по IT ценят даже больше, чем все остальные. Размер заработка считают значимым фактором при отклике на вакансию 80% респондентов из IT против 76% из других отраслей. Однако IT-специалисты часто не учитывают, что чем выше будет зарплата, тем больше с них будут спрашивать, делится наблюдениями Мельникова из «Сибур Digital». По ее словам, часто IT-специалист устраивается на очень высокую зарплату и не справляется с поставленными задачами, увольнения в IT по причине невыполнения работы тоже не редкость. ■

КАРЬЕРНЫЙ ПРАКТИКУМ



Сменить профессию в магистратуре

Студенты все чаще меняют специальность при поступлении в магистратуру. Насколько это улучшает карьерные перспективы?

Мария Подцероб
Ведомости

Ольга Буданцева в этом году получила красный диплом бакалавра по профилю «мировые финансы» Финансового университета при правительстве России. Во время учебы она стажировалась в нескольких компаниях – производителях товаров широкого потребления, проходила практику в Сбербанке и получила выгодное предложение о трудоустройстве от одной компании, но работать не пошла. Вместо этого она уезжает из Москвы, чтобы поступить в магистратуру Тамбовского государственного университета на факультет общественного здравоохранения по профилю «управление здравоохранением».

39,3% молодых людей хотели бы сменить специальность при поступлении в магистратуру, показало совместное исследование, проведенное §•€‡ им. Баумана, §...— МФТИ при участии швейцарской компании по аэрокосмическим технологиям Destinus (партнер МФТИ по организации обучения в магистратуре по аэроинженерии). В исследовании

участвовало 2500 респондентов – студенты 1–4-го курсов (57,8% респондентов), молодые люди, которые окончили бакалавриат (29,2%), также обучающиеся в магистратуре или уже ее окончившие (13%).

НЕ ТЕРЯТЬ ДВА ГОДА

Во всем мире бакалавриат считается законченным базовым высшим образованием в выбранной широкой сфере: технической, естественно-научной, социальной, гуманитарной, объясняет Ольга Назайкинская, директор центра трансформации образования Московской школы управления «Сколково». Магистратура, говорит она, – это другое высшее образование: изучение более узких специальностей в выбранной широкой профессиональной сфере.

Но в России, продолжает эксперт, система бакалавриата и магистратуры в вузе чаще всего трактуется иначе – как неполное и полное высшее образование. Студенты в магистратуре изучают почти то же самое, что

и в предыдущие годы. В магистратуре происходит углубление знаний в одной из сфер ранее выбранного направления: например, бакалавр биологии изучает в магистратуре биотехнологии или биоинформатику, объясняет Назайкинская.

Многие молодые люди после бакалавриата решают, что у них достаточно знаний, чтобы начать работать в своей сфере, и не хотят терять два года на дальнейшее обучение, поясняет эксперт.

Чтобы стимулировать молодых людей учиться, государство сделало 80% мест в магистратуре бюджетными. Для сравнения: в бакалавриате в последние годы было только 10% бюджетных мест на экономических факультетах и лишь 20% – на гуманитарных факультетах, говорит Ирина Абанкина, директор Института развития образования НИУ ВШЭ. Она уточняет, что в магистратурах российских вузов сейчас обучается 170 000 студентов, а на бакалавриате и специалитете – 480 000.

По данным Минобрнауки, вузы в 2021 г. выделяют поступающим 576 400 мест, из них 48 000 мест – бюджетных. При этом на программах бакалавриата и специалитета бюджетных мест в этом году на 33 700 больше, чем год назад.

ЗА ПРЕСТИЖЕМ И СПРОСОМ

Авторы исследования спросили респондентов, почему они хотят поменять направление обучения. Почти треть (26,5%) сказали, что хотят получить более престижную профессию, менее четверти (21,3%) видят отсутствие спроса на рынке

труда по текущей специальности. Более 20% заявили, что исчерпали себя в своей нынешней специальности, а 18,4% признались, что их специальность им неинтересна.

Отчасти смена профессии при поступлении в магистратуру – следствие раннего профессионального самоопределения. Школы разделяют учеников с 7–8-го класса на технические, медицинские и гуманитарные классы. Знакомить школьников с разными профессиями уже в раннем возрасте правильно, говорит Назайкинская. Но часто в школах и вузах взрослые навязывают ученику, кем он должен стать в будущем, и вынуждают его сделать выбор, к которому он не готов, замечает Назайкинская.

Буданцева рассказывает, что после четырех лет обучения на бакалавриате и стажировок по специальности «финансы» поняла, что не хочет работать в этой профессии. Ее всегда привлекала медицина, так как среди ее родственников много медиков. Но быть врачом она не хотела. После окончания бакалавриата Буданцева поняла, что хочет быть управленцем в сфере медицины. Она также выяснила, что подходящая магистратура по этой специальности есть в университете ее родного Тамбова, поэтому решила поступать в магистратуру там.

Бывает и наоборот. Ребята с хорошими результатами ЕГЭ сначала поступают в вуз в своем регионе, а после бакалавриата стремятся поступить в магистратуры столичных вузов на те специальности, на которые поступить больше шансов, а эти

специальности могут отличаться от полученных в бакалавриате, рассказывает Татьяна Клячко, директор Центра экономики непрерывного образования ИПЭИ РАНХиГС.

Смена специализации после бакалавриата часто объясняется еще и практичностью нынешней молодежи, которая с раннего возраста думает о карьере и заработках, полагает Абанкина. Молодые люди рано начинают совмещать работу с учебой и задают себе вопрос: «Кем я стану с этим дипломом и как быстро будут расти мои заработки?» Многие считают, что должны повысить квалификацию в магистратуре настолько, чтобы через три года после окончания вуза удвоить свои заработки, говорит Абанкина.

По данным исследования, при выборе магистратуры большинство респондентов назвали ключевым фактором специальность (83,8%) и вуз (61%). Еще для 36,6% опрошенных важным было наличие гранта, чтобы не оплачивать обучение. Большинство (88,6%) заявили, что предпочли бы выбрать техническое направление, 23,2% – экономическое, 14% – психолого-педагогическое, 11% – творческое, 9,2% – гуманитарное.

НОРМАЛЬНАЯ ПРАКТИКА

Отношение вузов к смене специальности после бакалавриата неодинаково. МФТИ, Томский политехнический университет (ТПУ), НИТУ МИСиС, ИТМО считают нормой смену специализации после бакалавриата.

При переходе в магистратуру студенты МФТИ довольно часто меняют специальность, рассказывает Виталий Баган, проректор по научной части МФТИ. Вуз, говорит он, видит повышенный интерес студентов к цифровым технологиям и в целом к техническим специальностям. Многие учащиеся чувствуют нехватку непрофильных знаний в области компьютерных наук, искусственного интеллекта, биоинформатики и, поступая в магистратуру, стараются нарастить арсенал своих исследовательских компетенций. Кроме того, поступая в магистратуру МФТИ, ребята фактически делают выбор будущего работодателя. А для того чтобы выбор был правильным, вуз ежегодно знакомит студентов с организациями, работающими в технической сфере, и два раза в год проводит дни карьеры, которые собирают более 100 компаний-работодателей.

Смена профилей в магистратуре – обычное дело и в ТПУ, хотя радикально меняют направление лишь некоторые студенты, поскольку в университете даже такие направления, как дизайн, менеджмент или экономика, имеют технический уклон, рассказывает Дмитрий Седнев, и. о. ректора ТПУ. По его словам, от 15 до 30% поступающих в магистратуру университета меняют профиль на смежное направление. Например, студенты могут поменять направление «химические технологии» на «опотехнику». Обычно смена обусловлена желанием работать в междисциплинарном

17%

выпускников бакалавриата поступают в магистратуры других вузов, еще 6% переезжают при этом в другой регион, показало исследование лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ

научном проекте, где нужны знания по разным темам, к примеру, магистрат создает покрытия для светодиодов, которые позволяют работать в агрессивной среде. Седнев замечает, что смена направления также нередко связана с профессиональными амбициями студентов, особенно когда диплом магистрата может помочь в продвижении по карьерной лестнице.

В НИТУ МИСиС 80% выпускников бакалавриата имеют широкую специализацию и студенты материаловедческих специальностей переходят в институты, связанные с IT, машиностроением, управлением качеством, техносферной безопасностью, рассказывает Александр Волков, проректор по образованию НИТУ МИСиС. Не меняют специальность, поясняет он, лишь 20% бакалавров, нацеленных на научно-исследовательскую карьеру и привязанных к конкретной лаборатории и научному руководителю. Также не меняют специализацию студенты уже непосредственно в магистратуре, так как каждая магистерская программа уникальна и создается с учетом требований работодателя, объясняет Волков.

ЗНАЮТ, КЕМ СТАНУТ

Другие вузы придерживаются противоположного мнения. МИФИ, Финансовый университет при

правительстве России и Северо-Восточный федеральный университет заявили, что их студенты почти никогда или редко меняют специализацию при поступлении в магистратуру.

Например, в НИЯУ МИФИ основную массу бюджетных мест Минобрнауки выделяет на инженерные направления и почти все выпускники этих направлений учатся в магистратуре, продолжая вести уже имеющиеся научно-исследовательские проекты, рассказывает Олег Нагорнов, первый проректор НИЯУ МИФИ. В университете имеются магистерские направления, связанные с экономикой высокотехнологичных отраслей, на которых обучается небольшое число студентов, говорит он.

В Финансовом университете при правительстве России указывают, что большинство абитуриентов хорошо представляют, какую профессию хотят получить. По словам представителя вуза, студенты и выпускники Финансового университета в подавляющем большинстве работают в соответствии с полученной специальностью. По результатам мониторинга трудоустройства выпускников 2020 г. 85% выпускников, окончивших бакалавриат, и 93% выпускников, окончивших магистратуру Финансового университета, работают по специальности. ■

Запретные вопросы о зарплате

Кандидаты умудряются задавать на собеседованиях столь странные вопросы о зарплате, что наниматели сразу отказывают им в приеме. Какие вопросы задавать не стоит?

Мария Подцероб
Ведомости

■ Рекрутеры ценят кандидатов, которые открыто и без лишнего стеснения говорят на собеседовании о желаемом доходе, но иногда вопросы соискателей о зарплате их обескураживают.

Согласно исследованию портала Superjob, странные вопросы о зарплате лидируют в рейтинге нестандартных вопросов, которые соискатели сейчас задают рекрутерам. Нелепые вопросы о зарплате услышали от кандидатов 6% рекрутеров. На 2-м месте – необычные вопросы о питании и столовой (5%). Среди самых странных вопросов о зарплате менеджеры по найму выделили такие: «Можно ли получать зарплату ежедневно?»; «А можно мне сразу аванс?»; «А у вас есть 14-я зарплата?». В опросе Superjob приняли участие менеджеры по персоналу 1000 компаний.

Елизавета Гакаева, руководитель практики финансов и бухучета Manpowergroup, вспоминает канди-

дата-финансиста с хорошим послужным списком, которая интересовалась, по каким дням работодатель может выплачивать ей зарплату, а потом призналась, что ей важно получать деньги в дни, когда Луна пребывает в растущей фазе. Женщина верила, что растущая Луна приносит доход. Другая соискательница поинтересовалась, в какой части офиса будет находиться ее рабочее место, потому что, по фэншуй, заработать много денег можно, если сидишь в юго-восточной части помещения. Обоим кандидатам в результате отказали в приеме на работу, вспоминает Гакаева.

Мы решили выяснить, насколько неожиданные вопросы о зарплате влияют на решения менеджеров о найме кандидатов на работу.

НЕРВЫ, КРЕДИТЫ, АЛИМЕНТЫ

■ Из-за пандемии и последовавшего кризиса многие работодатели не могут предложить кандидату

рыночную зарплату, говорит Гакаева. А у самих соискателей множатся финансовые проблемы. По словам Екатерины Каневской, директора департамента индустриальных проектов кадровой компании Uniply, неустойчивое финансовое положение заставляет соискателей задавать провокационные вопросы и странно вести себя на собеседовании. Например, сейчас примерно раз в месяц кандидаты спрашивают, сможет ли компания-работодатель переводить им деньги не на их собственную карту, а на карту жены или другого родственника. Соискатели таким образом пытаются скрыть от банков-кредиторов свои доходы. Работодатели на это не соглашаются, так как это противоречит требованиям законодательства и заставляет думать о возможной недобросовестности работника. Есть также кандидаты, которые просят переводить им деньги на чужую карту, чтобы избежать выплаты алиментов бывшим женам, добавляет Инна Подпорина, территориальный директор Kelly Services.

Но чаще странные и нелепые вопросы о зарплате задают кандидаты, занимающиеся неквалифицированным трудом, продолжает Подпорина. У этих кандидатов, уточняет она, меньше опыта интервью, чем у белых воротничков, кроме того, они чаще попадают на предприятия с серыми зарплатными схемами. Они-то и спрашивают, будут ли им платить зарплату ежедневно, так как у них либо не подписан договор с работодателем, либо подписан договор

на гораздо меньшую сумму, чем им выплачивают на руки, и они боятся обмана.

В этом году кандидаты стали чаще спрашивать про аванс в самом начале работы, говорит Каневская. Такой аванс просят вахтовые работники, которые приезжают к месту работы без денег, потратив все на дорогу. В этом случае компании пытаются вводить еженедельные выплаты или выплаты по конкретно выполненным задачам, чтобы сотрудник пораньше получил свои деньги.

ПРАВО НА САМОВЫРАЖЕНИЕ

Даже если человек задал странный вопрос о деньгах, это не повод для отказа – важны его побуждения, полагает Татьяна Григоренко, директор по персоналу группы медицинских компаний «Иновация». Более того, говорит Григоренко, менеджер по найму не должен вынуждать кандидата спрашивать о зарплате, надо в самом начале разговора рассказать человеку, сколько и за какие обязанности ему будут платить. Если он изначально не согласен на предложенные условия, дальнейший разговор теряет смысл.

Петр Орлов, вице-президент по персоналу, организационному развитию и стратегическим инициативам компании Mars Petcare в России, считает, что нестандартный вопрос может натолкнуть компанию на новую идею подсказать, что нужно изменить в системе мотивации. Тем не менее, оговаривается Орлов, у Mars есть устоявшиеся стандарты

6%

рекрутеров сообщили, что слышали от кандидатов на вакансии нелепые вопросы о зарплате, по данным опроса Superjob



и политика выплат персоналу и на радикальное отступление от правил компания не пойдет.

По мнению Нэды Сонгин, гендиректора Korn Ferry в России и СНГ, разумно звучат вопросы о соотношении вклада работника в бизнес компании и его вознаграждения, о бонусах, о том, кто принимает решение о вознаграждениях и какие показатели учитываются при определении зарплаты. Даже вопрос по поводу 14-й зарплаты уместен, считает Сонгин.

Вопросы кандидата о зарплате нельзя воспринимать как неадекватные априори: если кандидат их задает, значит, ему это важно, говорит основатель проекта «Зарплатный переговорщик» Андрей Носов. Другое дело, что вопрос может быть неуместен на одном этапе переговоров и с одним человеком, но при этом быть абсолютно обоснованным на следующем этапе с другим. Например, странно на первой же встрече спрашивать директора по персоналу, как будет расти зарплата в компании в ближайшие пять лет. В этот момент кандидат еще не показал компании свою ценность и работодатель далек от решения его нанять. Поэтому вопрос может быть расценен как неуместный, что, возможно, приведет к отказу от общения. Если же кандидат, продолжает Носов, дошел до финальной встречи, беседует с будущим начальником, который хочет его нанять, вопрос о перспективе роста зарплаты в ближайшие годы обоснован. ■

Как превратить собеседование в переговоры

Кандидатам вполне по силам выдержать давление нанимателя и превратить собеседование в равноправные переговоры. Чтобы добиться таким образом более выгодных финансовых условий



Андрей Носов
основатель проекта
«Зарплатный
переговорщик»

Собеседование и переговоры – разные вещи. При рыночных переговорах стороны равны, а на собеседованиях тон и повестку обычно задают наниматели. Однако такое общение становится все менее эффективным как для кандидатов, так и для работодателей. Кандидат теряет уникальную возможность узнать больше о бизнесе компании, о задачах, для решения которых компания его нанимает, и о результатах, которых от него ждут. А без этих знаний он вряд ли сможет договориться о лучших финансовых условиях.

Односторонние собеседования, которые были хороши, когда условия на рынке труда диктовали работодатели, сегодня стали неэффективны для компаний. Влияние квалифицированных и опытных кандидатов в переговорах с нанимателями

существенно выросло. И когда работодатели ждут, что дело кандидатов – только отвечать на вопросы, или общаются с ними высокомерно, или считают, что наймом должны заниматься не руководители, а службы персонала, то они своими руками отправляют кандидатов усиливать бизнес своих конкурентов.

В интересах обеих сторон сделать стандартные собеседования равными переговорами, подразумевающими уважительное общение и партнерские отношения. И кандидатам вполне по силам превращать собеседования в деловые переговоры. Вот 10 советов, как это сделать.

1. СМОТРИТЕ НА ИСТИННУЮ СУТЬ СДЕЛКИ

Наем – обычная коммерческая сделка: труд в обмен на деньги. Компания – покупатель, у которого есть потребность, а вы – продавец, который

может помочь компании эту потребность удовлетворить. Компания и кандидат в равной степени нужны друг другу. Игнорируйте все другие интерпретации сути этой сделки.

2. СОЗДАВАЙТЕ ВЫСОКУЮ ЦЕННОСТЬ

Это основа сделки найма. Если вы понимаете, что обладаете опытом и навыками, в которых компания

сейчас остро нуждается, и знаете, как помочь ей эффективно выполнить стоящие перед ней задачи, работодатель ваш. Основная трудность – понять, что для работодателя по-настоящему ценно, в чем его боль и каких результатов он ждет. Пытаться продать ему себя, основываясь на собственных представлениях о ценности, неэффективно.

3. ДУМАЙТЕ О СЕБЕ КАК ОБ АКТИВЕ

Компания не дает кандидату работу из альтруистических побуждений – она собирается на нем зарабатывать. Она платит сотруднику зарплату, а взамен получает многократно более высокую ценность для бизнеса. Поэтому думайте о себе как о ценном активе для компании. Это даст вам основание проводить с ней как минимум равные переговоры.

4. ОТКАЖИТЕСЬ ОТ ПОДЧИНЕННОЙ РОЛИ НА СОБЕСЕДОВАНИИ

Даже если работодатель отводит кандидату такую роль, важно, чтобы сам кандидат разговаривал с компанией на равных. Компания выбирает себе лучшего сотрудника, а кандидат выбирает себе лучшую компанию. Поэтому контрпродуктивно заранее примерять на себя роль подчиненного, преданно смотреть в глаза потенциальному начальнику, во всем соглашаться, брать на себя задачи, которые вам неинтересны, входить в положение нанимателя и верить всему тому, что вам говорят. Это ваши совместные переговоры –



и вместе с компанией планируйте повестку и структуру встречи, активно задавайте им вопросы про их бизнес и планы развития, не бойтесь возражать, если что-то не кажется вам очевидным и однозначным, выдвигайте свои гипотезы и предлагайте идеи для обсуждения.

5. ВЫБИРАЙТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ ОБЩЕНИЯ

В идеале начинать переговоры надо на максимально высоком уровне – в зависимости от того, насколько значительную ценность вы готовы предложить компании, и от того уровня, на который вам удалось пробиться с помощью деловых связей. Чем выше уровень, тем выше понимание ценности кандидата для бизнеса, а значит, крепче основа для переговоров о работе.

6. СМЕНИТЕ ИСХОДНЫЕ УСТАНОВКИ

Не вы должны пытаться заинтересовать компанию в себе, а они должны захотеть нанять вас – и сражаться за вас. Помните о той власти, которую имеет квалифицированный и ценный кандидат в переговорах с компанией.

7. НЕ ДЕМОНИСТРИРУЙТЕ СЛИШКОМ ЯВНОЙ ПОТРЕБНОСТИ В НОВОЙ РАБОТЕ

Смотрите на нее просто как на интересную возможность. Чтобы снизить зависимость от конкретной позиции, создавайте для себя несколько параллельных достойных альтерна-

тив. Составьте список интересных компаний и общайтесь с ними.

8. НЕ ОТСТАВАЙТЕ ОТ РЫНКА

Важно никогда не останавливаться в развитии, не просто выполнять свою текущую работу, а анализировать тенденции и находить новые возможности для профессионального и личного развития, понимать основные потребности компаний и навыки, которые им нужны.

9. НЕ ПОСТУПАЙТЕСЬ ФИНАНСОВЫМИ ТРЕБОВАНИЯМИ РАДИ СДЕЛКИ

Часто у кандидата возникает соблазн умерить финансовые ожидания, чтобы получить offer. Мой совет: не поддавайтесь. Вам нужна не просто сделка, а выгодная сделка. Пытаться получить offer методом односторонних уступок – одна из худших переговорных стратегий. Негативные последствия могут проявиться как сразу (возьмут другого кандидата), так и в дальнейшем (будут дальше общаться с вами именно так).

10. УЧИТЕСЬ ПРОВОДИТЬ ПЕРЕГОВОРЫ

Если вы не хотите просто отвечать на вопросы, научитесь проводить переговоры с работодателем. От этого зависят ваша карьера и зарплата в компании. Работодатели обычно уважают соискателей, которые принимают свою ценность и уверенно отстаивают свои финансовые интересы, и охотнее идут на переговоры на равных. ■

Что мешает карьере? Плохой начальник

Каждый пятый сотрудник считает, что его продвижению по службе мешает вредный начальник. Но и со злым боссом можно договориться

Елена Федотова
Ведомости

Портал поиска работы «Работа.ру» летом 2021 г. опросил россиян, что мешает им продвигаться по карьерной лестнице. В опросе приняли участие 5000 пользователей из всех регионов страны. Выяснилось, что лишь чуть более трети респондентов (36%) никогда не испытывали проблем с продвижением по службе, а около 64% россиян сталкивались с проблемами карьерного роста. При этом самое большое число опрошенных, столкнувшихся с такими проблемами (35%), обвиняют в своих неудачах вредное начальство. Остальным мешают недостаточный опыт работы (32%), желание проводить время с семьей (31%) и необходимость совмещать несколько должностей (23%). Каждый пятый респондент не уверен в своей компетенции или постоянно работает сверхурочно. Чуть меньшее число респондентов не выдерживают конкуренции с коллегами, боятся ответственности и сваливают свои карьерные провалы на «некомпетентных подчиненных».

«Ведомости» выясняли, правда ли вредный начальник может похоронить карьерные амбиции подчиненных и как с ним договориться.

ВНУТРЕННИЙ РОСТ

Карьерный рост – дорога с двусторонним движением: сотрудник сам должен заходить к начальникам и в кадровые службы и спрашивать о появившихся возможностях, иначе ему придется очень долго ждать предложений, говорит основатель и гендиректор проектной платформы Ехес4.0 Наталия Ютанова. По ее словам, в крупных компаниях сотрудник может рассчитывать на повышение в должности каждые 2–3 года. Если нет возможности продвинуться по вертикали, HR-специалисты предлагают возможности горизонтальных передвижений. Сотрудник осваивает новые направления и постепенно накапливает опыт и навыки, чтобы руководить большим числом людей или даже вырасти до руководителя филиала либо региона.

Любой компании удобнее продвигать внутренние кадры, это гораздо дешевле, чем приглашать кандидатов со стороны, уверяет Ютанова. По ее словам, труд сотрудника, работающего в компании 10–20 лет, часто оплачивается ниже рынка: его зарплата повышается не более чем на 10% в год. При переходе же в новую компанию такой сотрудник может попросить премию за переход в 20–30% прибавки к прошлой зарплате. Кроме того, работодателю придется заплатить гонорар кадровому агентству, он составит около 30% годовой зарплаты нового специалиста, рассказывает Ютанова.

Пенять на скверный характер начальника эксперт не рекомендует. Помимо личного отношения и нежелания продвигать сотрудника в компаниях существуют методы объективной оценки. Раз в квартал или год компании оценивают эффективность и лояльность своих сотрудников. Продвигают тех, кто прикладывает дополнительные усилия: например, занимается собственным образованием, налаживает отношения с коллегами, уходит с работы не строго в конце рабочего дня, а когда выполнил все намеченные задачи, уверена Ютанова.

МЕЧТЫ МОЛОДЫХ

Особенно часто мечтают о слишком быстром повышении молодые сотрудники. По данным исследования кадрового агентства Unity, 38% молодых людей рассчитывают на повышение в течение полугода после трудоустройства.

Причем основным аргументом оказывается срок работы и выполнение предписанных должностных обязанностей, а не конкретные достижения, говорит Алексей Новиков, управляющий партнер Unity. По его наблюдениям, начинающие специалисты часто сравнивают себя со стремительно взлетевшими в интернет-пространстве молодежными кумирами и тяготеют рутинными, невдохновляющими задачами на стартовых позициях. Решить проблемы может четко выстроенная система карьерного роста, где переход на следующую позицию невозможен без выполнения плана по целевым показателям, аттестации или защиты проекта в корпоративном университете.

Работодатель, считает Новиков, может также повременить с повышением, если компания по объективным финансовым причинам не готова поднять зарплату специалисту, а сотрудник не согласен на новую должность с прежним окладом. Кроме того, компания может задержать сотрудника на прежней позиции, если не получается оперативно найти ему достойную замену.

НЕЗАСЛУЖЕННЫЙ ПРОСТОЙ

В некоторых случаях хороший специалист остается без повышения, потому что начальство не видит в нем потенциала руководителя, полагает Новиков. Чтобы продвигаться по карьерной лестнице, такому сотруднику важно развивать управленческие навыки, демонстрировать активную позицию и готов-

35%

россиян, столкнувшихся с проблемами в карьере, уверены, что продвигаться по службе им мешают вредные начальники

ность отвечать за результат команды. Доказать свою готовность к продвижению можно также во время активной работы со стажерами, замечает эксперт.

Начальство незаслуженно не продвигает сотрудников по двум причинам, полагает Алена Владимировская, руководитель карьерной практики Алены Владимировской. Первая причина в том, что руководству могут быть невыгодны изменения. Например, высококлассный специалист закрывает важный участок работы и начальство не продвигает его, не желая беспокоиться об этом участке работы, пусть лучше все остается прежним. Вторая причина – в компании нет подходящего места и его нужно подождать полгода или год. Примерно каждый десятый клиент Владимировской, рассказывая о своих карьерных неудачах, ссылается на эти причины. Однако, по мнению эксперта, часто работники просто не прикладывают должных усилий и не задумываются о передвижениях по карьерной лестнице, пока рядом с ними не повышают человека, который пришел вместе с ними или даже позже. В этот момент они начинают винить начальство или ссылаются на интриги коллег.

КОНКУРЕНЦИЯ, ЗЛОСТЬ И ДОВЕРИЕ

Чаще всего от вредного начальства страдают руководители среднего звена, которым вышестоящий начальник не дает проявлять себя, говорит психолог Мария Макарушкина, партнер компании «Экопси консалтинг». В основе конфликта – конкуренция. Напри-

мер, начальник департамента имеет все перспективы роста, но следующий шаг – место его руководителя. Руководитель же не намерен пускать конкурента на свое место и ищет любые способы справиться с ярким соперником. Недавно клиент Макарушкиной покинул добывающую компанию, так как ему не давали возможности показать, на что он способен. Руководитель не брал его на встречи с вышестоящим начальством и не давал презентовать собственные проекты. В результате клиент перешел в другую компанию с руководителем, в меньшей степени склонным к соперничеству. По мнению Макарушкиной, подчиненный должен объяснять начальнику, что они не конкуренты, а единомышленники.

Руководитель может давить на подчиненного не только из чувства конкуренции. Как любые другие люди, руководители могут просто злиться или грустить, замечает Елена Хлевная, основатель EiLab, компании – разработчика цифровой платформы «Работающий эмоциональный интеллект». Нередко бывает так, что руководитель давит на сотрудника, чтобы разозлить его и заставить работать быстрее, но слишком увлекается и добивается лишь падения эффективности. Сотрудники тогда начинают выражать недовольство и жаловаться на вредных начальников.

Чтобы продвигаться по службе, сотрудники должны хорошо понимать, какие задачи сейчас решает управляющая, считает Хлевная. А для этого, полагает она, руководители должны



открыто говорить с сотрудниками. Чем больше информирован сотрудник, тем доверительнее атмосфера внутри компании, и часто после открытого разговора сотрудник сам начинает возвращать нужные компетенции, чтобы в следующий раз компания могла повысить его и доверить ему важный участок работы. По мнению Хлевной, лучший руководитель тот, кто прошел все ступени внутри организации.

ПРОБЛЕМЫ МАЛЫХ

■ Сдерживание сотрудника чаще встречается в маленьких компаниях, уверена Ютанова. На маленьком предприятии с 5–10 сотрудниками вырасти сложно, часто это не в силах конкретного работника, говорит Сергей Маликов, руководитель ГК «Лидер М», эксперт МГО «Опора России». Даже если сотрудник набрался опыта, освоил все необходимые навыки и считается прекрасным специалистом, подняться выше администратора он не сможет,

потому что выше только директор – часто это и есть собственник компании. Кроме того, замечает Маликов, многие предприниматели просто не могут отдать свой бизнес в чужие руки и передать его долю амбициозным сотрудникам. Если же компания заинтересована в сотруднике и хочет его повысить, Маликов советует выделить работнику новое направление. В своей компании он предлагает таким сотрудникам запустить новый филиал. Зарплата сотрудника при этом сокращается на 50%, но он получает процент с дохода нового подразделения. Маликов припоминает только одного сотрудника, который согласился на такие условия. Ведь в небольшой компании с численностью сотрудников от 10 до 100 человек нет корпоративных университетов и бюджетов на развитие персонала, работник должен сам заняться своим обучением, перерасти компанию и пойти дальше, считает Ютанова. ■

Почему россияне



не любят свою работу

Более половины работающих россиян не любят свою работу, однако большинство ничего не предпринимают, чтобы найти место получше. Насколько это плохо?

В пандемию и кризис доля работников, недовольных своей работой, выросла, следует из недавнего опроса Национального агентства финансовых исследований (НАФИ). Среди опрошенных 1600 сотрудников оказалось 56% критиков, недовольных своим нанимателем и не рекомендующих другим к нему трудоустраиваться.

В других исследованиях цифры еще печальнее. По данным опроса 5000 респондентов, проведенного порталом «Работа.ру», 63% сотрудников не любят свою работу и хотели бы ее сменить.

НАФИ ежегодно замеряет индекс лояльности сотрудников к своим работодателям eNPS (Employee Net Promoter Score), который рассчитывается по ответам респондентов на вопрос об их готовности рекомендовать свое место работы друзьям или знакомым. Значение индекса представляет собой разницу между долей тех, кто рекомендует своего нанимателя (промоутеров), и долей тех, кто недоволен своим нанимате-

лем и не рекомендует другим работать на него (критиков). По итогам 2020 г. eNPS составил -32 балла, что на 5 баллов хуже показателя 2019 г. (-27 баллов).

Однако недовольные пассивны. 71% всех респондентов – сторонников, и нейтрально настроенных, и критиков – не собираются менять работу в ближайшие полгода. Но среди не желающих ничего менять (и не предпринимающих никаких усилий по поиску нового места) большинство (55%) составляют вовсе не сторонники, а сотрудники, которым не нравится их место работы.

ПРИЧИНЫ НЕДОВОЛЬСТВА

В нашем собственном экспресс-исследовании доля недовольных оказалась меньше, но все равно была внушительной. По просьбе «Ведомостей» исследовательская компания Online Market Intelligence (ОМІ) опросила 13 203 россиянина – пользователя интернета, трудящегося полный рабочий день, и 3280 работников с неполной занятостью.

Мария Подцероб
Ведомости

Почти четверть из них (22,3%) сообщили, что недовольны своей работой.

Почему? Как показал совместный опрос «Ведомостей» и ОМІ, люди недолюбливают свою работу из-за низкой зарплаты (77% респондентов ответили так), отсутствия карьерных перспектив (46%) и плохого начальства (27%). Также 27% считают свою работу скучной, 20% убеждены, что нынешняя работа не соответствует их образованию, а 16% тяготятся тем, что их деятельность не приносит никакой пользы обществу.

В комментариях респонденты объясняли нелюбовь к текущей трудовой деятельности чрезмерной нагрузкой и переработками, стрессом, необходимостью выполнять работу за коллег и начальство без доплат, а также некомпетентностью руководства.

Многие респонденты также признавались, что не любят свою работу, но вынуждены ее выполнять ради зарплаты. Например, один респондент написал, что ради денег занимается тем, что ненавидит, – документами и финансами.

Очень часто, хотя и в разных формулировках, в ответах повторялись жалобы на неуважительное и несправедливое отношение начальства. Один из респондентов, например, написал, что начальство предъявляет высокие требования к подчиненным, но ничем не помогает им в выполнении задач и не озабочивается их рабочими проблемами.

Большая проблема российской корпоративной культуры – неуважение к труду и персоналу, отношение к людям как к разменной монете, полагает Александр Сафонов, проректор Финансового университета при правительстве России.

ПРИЧИНЫ ПАССИВНОСТИ

Среди недовольных работой респондентов 8% не собираются ее менять вообще, а 45% сейчас новое место не ищут, но планируют заняться поисками в будущем. Почему люди не спешат предпринимать активные действия, хотя их не устраивает нынешнее место? Самые популярные причины, по данным совместного опроса «Ведомостей» и ОМІ: сейчас менять работу рискованно (28% респондентов ответили так); вряд ли удастся найти работу получше (22%); в компании, несмотря на недостатки, не так уж плохо работать (12%); а в отрасли, где заняты респонденты, везде примерно одинаковые условия труда и нет большой разницы между нанимателями (9%).

Юлия Молодницкая, директор по развитию бизнеса кадровой компании Unity, рассказывает, что многие кандидаты, исчерпавшие возможности для карьерного роста у своего нанимателя, изучают вакансии и потенциальных работодателей, но в большинстве случаев решают, что не стоит менять своего работодателя на такого же, и остаются в старой компании.

Недовольных удерживают от резких движений и нематериальные мотивы. Юлия Забазарных, партнер Kontakt Intersearch Russia, говорит, что многие сотрудники раздражены падением зарплаты, высоким стрессом и большой загрузкой после антикризисного сокращения штата, однако не уходят из организации, сознавая ответственность и не желая оголить свой участок работы.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Если распространить выводы опросов на все население России трудоспособного возраста (75 млн человек в январе 2021 г., по данным Росстата), по самым скромным оценкам, получится, что в стране более 15 млн человек по разным причинам недовольны своей работой. Насколько недовольные ухудшают производительность труда в компаниях?

Недовольные сотрудники не всегда приносят вред компании, полагает Андрей Онучев, лидер практики «социология бизнеса» компании «Экопси консалтинг». По его подсчетам, обычно в компаниях около 10% сотрудников всегда негативно настроены и хотят уйти, но не уходят. Это скептики, которые создают внутреннюю оппозицию в организации, выражают другую точку зрения и тем самым стимулируют мыслительный процесс руководства, говорит Онучев.

Между вовлеченностью и производительностью труда нет прямой

зависимости: человек может не любить работу, но трудиться добросовестно, потому что так воспитан, считает Святослав Бирюлин, гендиректор Sapiens Consulting. Вовлеченность и интерес, говорит он, важны на самых верхних ступенях в компании, а на более низких уровнях нужна правильная организация труда, которая позволит человеку хорошо работать даже в отсутствие внутренней мотивации. Он напоминает, что еще пять лет назад, задолго до пандемии, только 30% участников международных опросов говорили, что любят свою работу, 15% утверждали, что они свою работу ненавидят, а остальные относились к работе нейтрально, как к средству заработка.

НЕ ВЫБРАТЬСЯ ИЗ КОЛЕИ

По данным совместного опроса «Ведомостей» и ОМІ, 22% респондентов не верят, что смогут найти место лучше, а каждый десятый считает, что все работодатели в его отрасли похожи друг на друга и выбирать не из чего.

В российской экономике, где большинство рабочих мест предоставляют государство и госкомпаниям, люди традиционно думают не о продвижении по службе, а о комфортном месте со стабильной зарплатой, говорит Борис Славин, профессор Финансового университета при правительстве России. По его мнению, и до пандемии возможности карьерного роста в частном бизнесе

143 400

руб. в месяц – за такую зарплату готовы трудиться на нелюбимом месте работы жители России, по данным «Работа.ру»

по экономическим причинам были ограничены, а в пандемию многие сотрудники частных компаний вовсе потеряли стимулы для развития.

Система управления в российских компаниях не поощряет стремление сотрудников к карьерному росту: во многих организациях не ясно, как число рабочих мест соотносится с задачами бизнеса, что делает сотрудник на конкретном рабочем месте, каков его личный вклад в бизнес компании и какую пользу он способен принести в дальнейшем, рассуждает Виктория Петрова, председатель экспертного совета консалтинговой компании «Люди People». У сотрудников возникает убеждение, что их не ценят, не продвигают, как они того заслуживают, и недостаточно платят. В кризис недовольство только усилилось, а пойти некуда, компании в пандемию находятся в затруднительном положении, говорит Петрова.

Недовольство работой столь сильно потому, что в России слабо развит институт профессиональной ориентации и у сотрудников практически нет возможностей повысить квалификацию или переучиться на другую специальность, полагает Ирина Абанкина, директор Института развития образования НИУ ВШЭ. По ее словам, сейчас многие молодые специалисты в возрасте 25–30 лет понимают, что выучились не той профессии, которой

хотели бы заниматься, или просто исчерпали свои возможности в той профессиональной сфере, где работают. Однако к этому времени у них уже семьи, дети, кредиты и ипотека. Финансовых резервов, чтобы уволиться и пойти учиться, нет. Тогда они приходят к работодателю с вопросом, что он может сделать для их профессионального развития. Но большинство российских работодателей не заинтересованы давать сотрудникам широкий спектр знаний, поскольку универсальный специалист с большой вероятностью уйдет из компании. Поэтому даже в корпоративных университетах сотрудники продолжают готовиться по узким специальностям, лишая их возможности переориентироваться на другую профессию.

По словам Михаила Магрилова, партнера и руководителя практики по оказанию услуг государственным органам и общественному сектору PwC в России, даже ради профессии мечты непросто начинать все с начала, подчиняться сотрудникам моложе себя, согласиться на меньшую зарплату и проводить больше времени на работе, чтобы быстрее погрузиться в новую тематику. Поэтому чаще всего, говорит Магрилов, люди, однажды попав в колею неподходящей профессии, потом не могут ее оставить и начать заново на другом месте и с другой специальностью. ■

СВОЕ ДЕЛО



Как в пандемию сложилась судьба российских стартапов

EdTech, FinTech, RetailTech, AgroTech, HRtech: одни направления выросли в пандемию, а другие – сократились

Елена Федотова
Ведомости

65% молодых российских технологических предприятий либо выросли в пандемию, либо сохранили показатели на уровне 2019 г., продемонстрировало исследование «Стартап барометр». Это ежегодный опрос, который проводит основатель инвесткомпания A.Partners и венчурный партнер Skolkovo Ventures Алексей Соловьев вместе с консалтинговой компанией EY. Партнеры исследования – PepsiCo и МТС. Эксперты опросили примерно 630 основателей инновационных стартапов в России, их интересовали выручка, источники инвестиций, что повлияло на рост (или падение) показателей в пандемию. Оказалось, что стартапы неплохо пережили кризис (70% сохранили и штат, и зарплаты) и даже смогли запустить новые направления (56% респондентов). Расширению бизнеса в 2020 г. больше всего поспособствовали возросшая цифровая грамотность населения (55%), развитие онлайн-торговли (43%), а также локдаун, когда все сидели дома (33%).

Наибольший выигрыш от пандемии получили стартапы, занимающиеся образовательными

(EdTech, 25% респондентов из этого сектора заявили о максимальном позитивном эффекте), финансовыми (FinTech, 11%) технологиями, электронной коммерцией (5%) и решениями для управления персоналом (HRtech, 5%).

НОРМАЛЬНАЯ ТУРБУЛЕНТНОСТЬ

Стартапы привыкли работать в условиях высокой неопределенности – внезапной потери ключевого клиента, ухода важных членов команды, – поэтому они оказались более жизнестойкими, нежели традиционный малый бизнес, рассказывает управляющий директор Skolkovo Ventures Павел Морозов. Около 31% технологических предпринимателей признали, что их бизнес мог закрыться или разориться в 2020 г. Это не помешало 35% стартапов вырасти во время пандемии. Только 9% респондентов сообщили, что остановили производство или прекратили закупки. Продажу товаров и услуг за рубежом из-за COVID-19 и закрытых границ прекратило только 3% компаний.

22% предпринимателей сообщили, что инвесторы приостановили

им финансирование. Больше всего пострадали финансово- и аграрно-технологические компании, а также стартапы, занимающиеся электронной коммерцией, технологиями для индустрии развлечений и интернетом вещей.

Сильнее всего, по мнению предпринимателей, их бизнесу в 2020 г. вредили падение платежеспособности клиентов (51%), ослабление рубля (42%), а также закрытие границ (37%).

Как и крупные корпорации, стартапы сокращали расходы на маркетинг, PR, аренду и другие поддерживающие функции, но, если крупные компании испытывали трудности с организацией удаленной работы (отсутствие ноутбуков, неготовность документооборота, задача обеспечить безопасность удаленного доступа и другие проблемы), стартапы их вряд ли ощутили, рассказывает директор и руководитель группы инноваций в СНГ EY Дмитрий Позднышев.

Но пришлось как следует потрудиться, чтобы избежать потерь в пандемию. 41% стартапов сообщили, что в пандемию им пришлось работать больше, 21% респондентов из-за нее радикально изменили бизнес-модель, 18% перевели бизнес в онлайн (или наладили онлайн-доставку), 16% придумали маркетинговые акции. Только 24% не приняли никаких особых мер.

В списке наиболее пострадавших отраслей оказались робототехника (13% респондентов отрасли заявили о максимально негативном эффекте от пандемии), технологии для развлечений и розничной торговли (по 8%). Пермская компания «Промобот» производит сервисных роботов.

Эти роботы поставлялись в места повышенного скопления людей – торговые центры, бизнес-центры, отели, музеи, кинотеатры, а во время локдауна многие такие места были закрыты, рассказывает директор по развитию «Промобота» Олег Кивокурцев. Инженеры компании за три недели разработали роботизированные терминалы для бесконтактного измерения температуры в местах повышенного скопления людей. По словам Кивокурцева, терминалы термомониторинга в 4–6 раз дешевле роботов, их закупали заводы, клиники, вокзалы, аэропорты и муниципальные учреждения. Более 80% терминалов продали в США – в школы, государственные и муниципальные учреждения, говорит Кивокурцев.

Главным фокусом после пандемии основатели называют доработку продукта. 6% компаний в разгар пандемии наняли сотрудников или повысили им вознаграждение. Еще 71% планируют сделать это в 2021 г.

Компания ElectroNeek разрабатывает программное обеспечение для автоматизации офисных процессов (robotic process automation). Как рассказал ее сооснователь Алексей Астафьев, в разгар пандемии стартап привлек инвестиции в \$2,5 млн – автоматизация оказалась востребована из-за перехода на удаленный формат работы и общей тенденции к цифровизации, говорит Астафьев.

Каждый четвертый респондент сообщил о резком росте интереса инвесторов, потому что его проект оказался весьма актуальным в пандемию. Наибольший приток инвестиций ощутили направления EdTech, MedTech и BioTech, говорится в отчете.

Внимание к технологиям для медицины, здоровья и биотехнологиям – долгосрочный тренд, говорит бизнес-ангел и сооснователь клуба инвесторов Angelsdeck Сергей Дашков. В секторе образовательных технологий основные сливки с рынка уже сняты, самые прибыльные бизнес-модели уже реализованы и зарабатывать деньги станет труднее, считает Дашков.

Стартапы в этих нишах уже отыграли карту пандемии, и они сейчас перестают быть драйверами роста конкретных отраслей. Когда ниша или стартап у всех на слуху, значит, венчурные инвестиции уже запоздали, говорит Соловьев.

СТАРТАПЕР В ВОЗРАСТЕ

2020 год показал, что зависимость технологических предпринимателей от внешних инвесторов слабеет – они научились выживать на собственные средства. В 2019 г. 51% основателей полагали, что самый важный ресурс для них – инвестиции, сейчас таких 43%. Одновременно снизилась доля тех,

кто считает самым значимым ресурсом для выживания и развития нужные знакомства: с 25% в 2019 г. до 20% в 2021 г.

Стартапы в России запускают зрелые люди: 57% основателей из списка «Стартап барометра» старше 36 лет. До запуска они уже занимались собственным бизнесом (34%) или работали по найму в крупной компании (29%). Для большинства предпринимателей (64%) стартап не является основным источником дохода. Примерно 30% основателей продолжают работать по найму.

Уже сформировалось поколение технологических предпринимателей, достаточно заработавших, чтобы финансировать свои проекты (по меньшей мере до момента готовности минимального жизнеспособного продукта и первых продаж), рассказывает Дашков.

В 2020 г. на собственные средства бизнес запускали 61% основателей, а на гранты – 24%. В 2021 г. использовали собственный стартовый капитал 75%, а гранты – только 8%.

Финансовые успехи технологических стартапов скромны. Финансировать предприятие за счет выручки получается только у трети предпринимателей (35%). Примерно 38% компаний не получают никакой выручки, а больше 10 млн руб. выручки получают лишь 18%.

ТЯГА К СИЛЬНЫМ

В пандемию число предпринимателей, желающих работать с государственными структурами, резко выросло – с 2 до 25%. Сейчас для государства продукты создают

КАКИЕ РЕСУРСЫ НУЖНЫ СТАРТАПАМ ДЛЯ РАЗВИТИЯ

Снижается значимость инвестиций и нужных знакомств, растет значимость партнерств (% респондентов)

Ресурс	2021 г.	2020 г.
Инвестиции	43	49
Нужные знакомства и деловые связи	20	23
Партнерства	17	13
Сотрудники	12	10
Дополнительные знания (тренинги)	5	2
Другое	3	1

ИСТОЧНИК: «СТАРТАП БАРОМЕТР»

15% стартапов. Равно как выросла и доля тех, кто хочет сотрудничать с крупными структурами. Примерно 84% респондентов (максимальный показатель за три года) рассматривают сотрудничество или уже работают с корпорациями. Самым эффективным форматом работы считается запуск совместных пилотных проектов (70% респондентов).

При выходе на международный рынок российские компании также ищут партнеров. В этом году «Стартап барометр» попросил предпринимателей с опытом продаж за рубежом рассказать, что помогло выйти на международный рынок. Большинство (39%) нашли местного партнера, а 14% привлекли иностранных маркетологов и специалистов по рекламе. Основную выручку большинство стартапов (61%) зарабатывают в России. Но 23% компаний получают на отечественном рынке не более 25% выручки.

ИЩИТЕ ЖЕНЩИНУ

Среди основателей стартапов женщин всего 16%, эта доля стабильна. Портрет предпринимателя в России отражает общие тренды рынка труда и экономики, считает Позднышев.

Почему так мало? Основная причина – страх неудачи: женщины относятся к себе более требовательно, чем мужчины, поясняла еще в прошлом году партнер венчурного фонда Digital Horizon Елена Хайкин. Вторая причина – воспитание. Мало кто в детстве рассказывает дочерям про науку и вдохновляет их брать дополнительные уроки по физике,

говорила Хайкин. При принятии решения инвесторы не обращают внимания на пол основателя, но в целом приветствуется разнообразный состав команд, отмечает Дашков. По его наблюдениям, женщины крайне работоспособны и лучше прислушиваются к обратной связи.

НЕ УСПЕВАЮТ СТАРЕТЬ

Возраст большинства стартапов за годы исследований не меняется – каждый год преобладают молодые компании не старше трех лет. В этом году 57% стартапов имеют возраст от года до трех лет. И только 16% компаний, принявших участие в исследовании, старше пяти лет.

У стартапов высокая смертность – и это нормально, говорит Дашков. Счастливчиков, добившихся крупного успеха, меньше 5% от общего числа стартапов. Проекты закрываются из-за несостоятельности бизнес-модели, невостребованности продукта и прекращения финансирования, а основатели и сотрудники потом собираются ради нового бизнеса и рынок обновляется, поясняет руководитель TechLab при «PepsiCo Россия» Александра Сухарева. ■

МЕНЬШЕ НУЖНЫХ ЗНАКОМСТВ, МЕНЬШЕ ИНВЕСТИЦИЙ

(% респондентов, назвавших инвестиции и знакомства самым важным ресурсом для развития проекта)

Год	Инвестиции	Нужные знакомства
2019	51	25
2020	49	23
2021	43	20

ИСТОЧНИК: «СТАРТАП БАРОМЕТР»

Как сделать свой «Яндекс» на Сахалине

Инженер-радиотехник из Угледгорска создал sakh.com, который стал крупнейшим интернет-порталом на Сахалине

Елена Федотова
Ведомости

→ **НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ:**
Sakh.com

→ **ОТРАСЛЬ:**
медиа

→ **ПРОДУКТ/ УСЛУГА:**
интернет-СМИ

→ **ВЫРУЧКА:**
90 млн руб.

49-летний Альберт Ли окончил факультет радиотехники, но по специальности работал мало – его увлекло программирование. В 1998 г. Ли устроился программистом в компанию Wizard Systems, продававшую компьютеры и софт. В то время на Сахалине функционировали только информационные сайты местных провайдеров, где выкладывались сведения о регионе: о климате, местных властях и численности населения. «Напоминали статьи из «Википедии», – вспоминает Ли. Он решил сделать собственный, более интересный и полезный сайт.

Домен стоил примерно \$120 – половину месячной зарплаты Ли. Он попросил директора Wizard Systems Юрия Ващенко купить домен Sakh.com. Тот согласился. Сначала на портале были только доска объявлений и каталог местных сайтов. Поисковики тогда не были так популярны, поэтому список местных сайтов оказался полезным. В ноябре 1998 г. на Sakh.com заходило 15 человек в сутки, но к концу года сайт посещало уже не менее 100 пользователей, вспоминает Ли. На сайте появились форум и новости. На руку portalу сыграла оторванность Сахалина от материка. В начале 2000-х гг. вся

связь шла через спутники: федеральные ресурсы загружались медленнее и за доступ к ним приходилось доплачивать, а доступ к местным сайтам входил в базовый пакет операторов, рассказывает Ли.

За 20 лет Sakh.com стал крупнейшим интернет-порталом на Сахалине. На нем зарегистрировано около 390 000 пользователей (население Сахалина составляет примерно 490 000 человек), в день на портале публикуется около 500 единиц рекламного инвентаря (информационных материалов, в которых можно показывать рекламу). В 2019 г. годовая выручка компании Sakh.com составила 90 млн руб. В пандемию доходы Sakh.com заметно упали вслед за сокращением бюджетов рекламодателей, признается Ли.

ПРИЛИВЫ И ОТЛИВЫ

Радиоинженеров не учат писать новостные заметки, шутит глава IT-компании. В отсутствие своего контента он решил агрегировать чужой: перепечатывал новости из сахалинских СМИ. Новостных ресурсов на Сахалине немного, да и сам остров невелик. Сейчас крупнейшие – АСТВ и «Сахалин-Курилы».

Быстрее всех местные новости сообщали журналисты радио «Сахалин», вспоминает Ли. Он включал радиоприемник и на слух набирал их выпуски новостей. Чтобы использовать чужие тексты, он заручился устным согласием радиостанции. В те годы работники местного радио плохо представляли, что такое интернет-сайт и как он работает, и переговоры прошли легко, вспоминает Ли. Постепенно благодаря новостям и обсуждениям на форуме посещаемость портала Sakh.com выросла. Одним из первых рекламодателей стала местная сотовая компания, которая заплатила за размещение баннера на главной странице сайта – примерно 21 000 руб. за год.

После этого был нанят первый сотрудник редакции, который отбирал и публиковал контент. Размещали всю информацию, до которой только могли дотянуться: курсы валют, расписание транспорта, график отливов и приливов, вспоминает Ли. Зимой графики приливов и отливов изучают рыбаки (от них зависит клев), а если отлив совпадет с отжимным ветром, лед под рыбаками может оторваться и унести их в море, посылает он.

Соглашений с информационными агентствами у Sakh.com нет. Производством контента занимаются собственные сотрудники – модераторы, которые по крупицам собирают информацию из разных источников, говорит Ли.

В 2003 г. выручка Sakh.com составила 1,3 млн руб. Компания принесла небольшую прибыль, рассказывает предприниматель. Он попросил включить в число совладельцев себя и разработчика сайта Владимира



Князева. И Сен Чун Ген, на тот момент основной учредитель компании, согласился. Сейчас Ли владеет примерно 53,33%, Князев – 26,67%. Остальное принадлежит третьему партнеру Ким Дюн Сиру.

НЕВЕЛЬСК И КОРОНАВИРУС

В 2005 г. портал Sakh.com был зарегистрирован как СМИ. Его выручка на тот момент составляла 3,1 млн руб., среднесуточное количество посетителей – примерно 10 000.

В 2007 г. произошло землетрясение в Невельске. К мелким землетрясениям жители Сахалина привыкли, говорит Ли. Но мощность землетрясения в Невельске была существенно выше и составляла 6,8 балла по шкале Рихтера: двое жителей города погибли, разрушено несколько жилых домов, а сам город остался без света. В поисках свежих новостей жители Сахалина заходили на Sakh.com. Портал не выдержал наплыва посетителей и рухнул. Необходимо развивать серверный узел, поняли Ли и Князев. За 10 лет они вложили в серверное оборудование и ПО около 18 млн руб.

Штат редакции увеличился до восьми сотрудников. Новости и форум приносят Sakh.com до 50% трафика. Хотя показ рекламы в новостях приносит немного – около 11% выручки (в 2019 г.). Пользователи также активно посещают разделы с объявлениями о продаже автомобилей, недвижимости и о вакансиях. Информацию предоставляют сами пользователи, а сотрудники портала проверяют достоверность и актуальность данных. В разделе «Авто» опубликовано примерно 9000 активных объявлений, в разделе с вакансиями – 15 000, на вкладках «Недвижимость» и «Маркет» – 12 000 и 86 000 соответственно.

В марте 2020 г. сайт снова столкнулся с наплывом посетителей: сообщение о четырех подтвержденных случаях заражения коронавирусом прочитали 332 000 уникальных пользователей (ежедневно новости на Sakh.com читает около 70 000 человек). На этот раз он справился с нагрузкой и работал в нормальном режиме, говорит Ли.

КАРТЫ И АУКЦИОНЫ

Команда Sakh.com разработала аналоги популярных сервисов, имевшихся на крупных федеральных сайтах. Теперь на портале публикуются телепрограмма, прогноз погоды и курсы валют, афиша мероприятий, на нем можно заказать авиабилеты и др. Но некоторые сервисы не прижились или прижились плохо.

В 2002 г. предприниматели запустили на Sakh.com раздел «Аукционы» (вдохновившись примером eBay). Но пользователи продолжили продавать свои вещи через объ-

явления с фиксированной ценой. Электронные торги были закрыты и перезапущены только в 2012 г. Несколько раз Князев и Ли перезапускали и картографический сервис. Sakh.com нанимает пешеходов и с их помощью обновляет информацию по адресам и месторасположению организаций в разных районах. Часто предприниматели сами сообщают адреса для каталога компаний, когда открывают новые предприятия, говорит Ли. По актуальности справочник Sakhalin.biz не уступает конкурентам, уверяет Ли. Но сами карты не так удобны – компания использует открытые картографические системы, а чтобы разработать свои технологии, нужны огромные ресурсы, коих нет, признается он.

ТАКСИ И ЕДА

В 2014 г. партнеры решили, что трафика на портале достаточно, чтобы выйти в офлайн: составило число посетителей составляло 64 000 человек. В 2014 г. выручка достигла 26 млн руб.

Начали с сервиса такси. Предприниматели разработали программное обеспечение, подключили к системе частных таксистов и таксомоторные парк и начали принимать заказы. Комиссию на тестовый период не вводили. Но водители вообще не хотели платить комиссию, а в пиковые часы, когда не было недостатка клиентов, не принимали заказы через систему Sakh.com. Через полгода проект заказа такси закрыли.

Второй попыткой стал сервис доставки еды, запущенный в 2015 г. Sakh.com принимает заказы, а доставляют их клиентам сами рестораны. Сейчас в базе около 120

ресторанов и 125 000 клиентов, рассказывает Ли. Проект окупился за год: взимать комиссию в размере 8% начали весной 2016 г., а выручка от доставки еды за 2017 г. составила 7 млн руб., продолжает он.

Ресторан японской кухни «Суши тайм» доставляет заказы на дом с 2008 г. Заведение стало первым партнером площадки eda.sakh.com, рассказывает Марина Де, управляющая заведениями «Суши тайм», «Уминаки» и «Мяснее». Во время пандемии заведения общепита могли работать только на доставку и самовывоз и число партнеров сервиса выросло, говорит Де. На тот момент на онлайн-сервис приходилось до 25% заказов «Суши тайма» и до 35% – «Уминаки».

С запуском офлайн-сервисов штат компании вырос до 63 человек. Сейчас эти сервисы приносят около 15% выручки Sakh.com. Три четверти выручки компания получает от показа баннеров и размещения частных объявлений.

ОБЪЯВЛЕНИЯ НА ПОДЪЕМЕ

Рестораны под управлением Де представлены в Южно-Сахалинске и Хабаровске. Реклама на хабаровских площадках в разделах, посвященных еде, менее эффективна, чем на сахалинской, говорит Де. Но рекламная кампания в Instagram порой приносит тот же эффект при меньших затратах, продолжает она.

Основной доход Sakh.com приносит продажа рекламы местным компаниям, говорит Ли. В выручке примерно 65% приходится на рекламные платежи от юристов, 20% – на платежи от физлиц и 15% – на сервисы.

Всего на сайте предлагается 500 рекламных мест ежедневно. Средний разовый заказ на размещение рекламы составляет 12 000 руб., говорит Ли.

Основным рекламодателем портала всегда были юридические лица, но с 2018 г. компании стали покупать рекламу реже. Зато простые пользователи начали чаще давать объявления и платить за их приоритетный показ, заметил Ли.

И чтобы привлечь рекламодателей – частных лиц, Sakh.com ввел систему дополнительных платных услуг: от 10 руб. за поднятие старого объявления выше в поисковой выдаче на сайте до 1000 руб. – чтобы пометить вакансию как срочную на трое суток, рассказывает Ли. Рост поступлений от физических лиц компенсировал падение спроса на рекламу у юридических лиц, говорит он.

В 2019 г. на Sakh.com начало вещание первое сахалинское интернет-радио «Сова». Создатели радио – известные в регионе ведущие, которые покинули местную радиостанцию после смены владельца.

По мнению управляющего партнера United Investors Александра Горного, для дальнейшего развития есть две возможности: выйти за пределы региона и самим стать федеральным игроком (как сервис пассажирских перевозок из Якутии inDriver) либо развивать локальные сервисы, требующие непосредственного физического присутствия в регионе (в Нижнем Новгороде похожий ресурс открыл пункты выдачи для совместных закупок). Но пока предпринимателям комфортно в своем регионе. ■

180 000

уникальных пользователей в неделю читают новости на портале sakh.com, по данным liveinternet.ru

Как договориться



с крупным заказчиком

Технологическому стартапу не стоит страдать комплексом неполноценности из-за отсутствия нужных связей в крупной компании – потенциальном заказчике. Зачем полагаться на знакомства, когда можно действовать проще?

Работа с корпорациями означает возможность получить деньги на разработки, доступ к маркетингу и технологиям, выход на новые рынки и повышение узнаваемости бренда. Крупные игроки кажутся недостижимыми, но на самом деле они тоже заинтересованы во взаимодействии с небольшими инженерными компаниями. Вот пять рекомендаций, как установить контакт с корпорациями. Neo Technology – дистрибутор и производитель комплектующих и электронных устройств, сотрудничает с Intel, «Яндексом», Mail.ru Group, Samsung и Micron.

1. ПРЕДЛАГАЙТЕ ВСЕ, ЧТО У ВАС ЕСТЬ

«крупных компаний очень много денег, но постоянный дефицит свежих идей. Не случайно же создаются технопарки, проводятся конференции и другие мероприятия для привлечения стартапов.

Например, одна из корпораций сейчас пытается стать конкурентом Bitmain (крупнейшего поставщика оборудования для майнинга). Она хочет выпускать специальные чипы, но у нее не получается. Кто бы мог подумать, что крупный производитель с мировым именем может чего-то не суметь? Но так бывает. И если у какой-то компании, пришедшей с улицы, есть идея, как технически сделать этот чип, ее с радостью примут.

Чаше всего нужды крупной компании мало кому известны за ее пределами. Но общий фронт потребностей можно оценить и по открытым источникам. Например, одно время Mail.ru Group была заинтересована в том, чтобы как можно больше продуктов (телефонов, планшетов, ноутбуков, фитнес-браслетов) работало с их умной колонкой «Маруся», а не с «Алисой» «Яндекса». По идее,



Александр Петров

генеральный директор
компании
Neo Technology Ltd

можно было предлагать компании соответствующие решения. Очевидно, что Mail.ru Group интересны софт и приложения, а Samsung нужны инженерные разработки. Значит, к ним надо идти с соответствующими продуктами. Но именно с продуктами или предложениями по реализации идей. Сами по себе идеи ничего не стоят.

Если, скажем, вы придете к гиганту с решением, которое поможет квантовому компьютеру стабильно работать, за вас ухватится любая корпорация. Но и более скромные разработки тоже интересны. По моим наблюдениям, крупные компании добросовестно рассматривают большинство предложенных новых продуктов и технологий.

Можно, напротив, не исходить из нужд корпораций, а отталкиваться от того, что есть у вас, и искать, кому это можно предложить.

Впрочем, даже наличие потребности и заказа не всегда означает успех. Например, в 2006 г. мы получили от Panasonic задание на создание платформы передачи данных между фотоаппаратами, которая работала бы по типу Bluetooth. Пока делали этот продукт, появились облачные решения, и он стал никому не нужен.

Если цель – продажа компании, то сразу, сколь бы успешной и инновационной она ни была, ее обычно не покупают. Крупные игроки помогают развиваться бизнесу до определенного уровня, а уже потом приобретают его. У Panasonic, например, было правило покупать компании только стоимостью строго от \$15 млн до \$30 млн. А южнокорейский производитель микросхем SK Hynix недавно купил несколько белорусских компаний помельче (\$5–7 млн за каждую), но все равно пошел на этот шаг лишь после продолжительного периода сотрудничества.

2. ИСПОЛЬЗУЙТЕ ПРОСТЫЕ МЕТОДЫ

Нужно отправить письмо с предложением о сотрудничестве на e-mail, указанный на сайте компании. Как ни удивительно, крупные компании реагируют на письма и хорошо общаются через социальные сети. Там можно найти необходимые контакты, в том числе сотрудников отделов по работе с небольшими предприятиями.

Также крупные компании регулярно проводят бесплатные мероприятия для привлечения новых партнеров. Обычно это бывает, когда выходит новая продукция. Например, недавно корпорация Samsung устраивала совместно с автопроизводителем Audi конференцию по

умным автомобилям, на которой рассказывалось о том, что ждет автоиндустрию в ближайшем будущем. Там можно было пообщаться с людьми из корпорации Samsung. С представителями компании Intel мы познакомились после другой конференции – в баре, куда пригласили участников после завершения официальной повестки.

3. НЕ ОСТАВЛЯЙТЕ ПОПЫТОК

Рассылайте предложения по имеющимся контактам, каналам, через соцсети. Если вам не ответят, через несколько дней повторите еще раз, а потом еще. Может быть, ваше сообщение просто пропустили. В больших компаниях один сотрудник получает по 300 писем в день, и все нужно успеть обработать. В корпорациях очень скрупулезно относятся к переписке. Сотрудники чаще отвечают на письма, чем говорят по телефону.

4. ИЩИТЕ ВЫХОД НА ИНЖЕНЕРОВ

Всегда нужно учитывать человеческий фактор – и при общении с гигантами тоже. По моему опыту, лучше всего вести переговоры с молодежью или людьми в возрасте. Идеально, если удастся познакомиться с инженерами компании. Они очень любят свое дело, и, если вы придете с интересным продуктом, именно инженеры помогут вам на-

чать работать с компанией, потому что эти сотрудники решают очень многое.

Нужно знать, из какой страны человек, с которым вы собираетесь вести переговоры. У каждой национальности свои особенности. Например, с европейцами можно и нужно обсуждать личное – семью, детей. У турок не принято смешивать бизнес и семью. С американцами в первую очередь всегда надо говорить о деле. И только если оно пошло, можно перейти на личные разговоры. На переговоры с корейцами лучше не брать представительниц прекрасного пола. В этой стране руководящие посты занимают в основном мужчины, и они на деловых встречах, где присутствуют женщины, чувствуют себя не очень комфортно.

5. НЕ ДЕЙСТВУЙТЕ ЧЕРЕЗ ЗНАКОМЫХ

Считается плюсом, когда в компании есть знакомый, на помощь которого вы рассчитываете. Но это не всегда преимущество. Вы же не знаете, какие отношения у вашего знакомого с тем специалистом, с которым он должен вас свести в корпорацию. Может, они друг друга не переносят и такое отношение будет распространено и на вас. В малых и средних компаниях, наоборот, действовать через знакомых проще. ■

Сила и слабость предпринимателей России

Результаты глобального мониторинга, охватившего 44 страны, показали, в чем предприниматели России в пандемию оказались хуже предпринимателей из Америки, Европы, с Ближнего Востока и из Азии

Мария Подцероб
Ведомости

Россия заняла 39-е место из 44 участвовавших стран по условиям для развития предпринимательства в 2020 г., по данным Глобального мониторинга предпринимательства (GEM). Эти условия описываются сводным индексом NESI (Индекс национального контекста предпринимательства). Если индекс больше 5 – условия благоприятные, если ниже 5 – условия сдерживают развитие предпринимательства. Индекс России равен 3,8 балла. Индекс США составил 5,2, а самые высокие показатели – у Индонезии (6,4), Нидерландов (6,3), Тайваня (6,1). Ежегодные международные опросы GEM включают по 2000 человек трудоспособного возраста и не менее 36 экспертов в каждой стране. В России мониторингом занимается Высшая школа менеджмента СПбГУ при поддержке Сбербанка.

Эксперты GEM оценили, насколько хорошо сам бизнес и правительство отреагировали на пандемию COVID-19. По реакции бизнеса Россия заняла 3-е место с конца, хуже только Буркина-Фасо и Того. По реакции правительства – 4-е с конца, хуже только США, Мексика и Пуэрто-Рико. Самый плохой результат – у США.

УШЛИ ИЗ БИЗНЕСА

Активность предпринимателей в большинстве стран в пандемию упала, и Россия не исключение. В 2020 г. индекс ранней предпринимательской активности в России (доля трудоспособного населения – основателей и владельцев бизнеса, существующего менее 3,5 года) составил 8,5% (против 9,3% в 2019 г.). Индекс активности устоявшихся предпринимателей (доля создателей и владельцев

бизнеса старше 3,5 года) соответственно упал с 5,1% в 2019 г. до 4,7% в прошлом году.

58% ранних и 48% устоявшихся российских предпринимателей сообщили, что открыть бизнес стало труднее, нежели год назад. Еще 56% как ранних, так и устоявшихся российских предпринимателей считают, что вести бизнес стало сложнее, нежели годом ранее (у России получается 14-е место по пессимизму).

В GEM изучалось также закрытие бизнеса. В 2020 г. с предпринимательской карьерой покончило 3,3% населения России трудоспособного возраста. Правда, количество новых предприятий, открытых в 2020 г., в России в 1,8 раза превышало число закрытых или проданных. По этому показателю Россия занимает среднюю позицию среди всех обследованных стран. Выше всего соотношение вновь созданных и закрытых предприятий в Швейцарии и Латвии, ниже всего – в Марокко и Египте.

Причины закрытия в 2020 г. изменились. Раньше предприниматели чаще всего ссылались на неприбыльность бизнеса, недоступность финансирования или продажу компании. Теперь на 1-е место среди всех причин вышла пандемия. В Индии эту причину назвали 63,4% опрошенных, в США – 43%, в Великобритании – 31,9%, в России – 28,9%.

Еще 26% российских предпринимателей вышли из бизнеса из-за отсутствия прибылей. Это почти на 9 п. п. меньше, чем в 2019 г. Третьей по популярности причиной выхода

из бизнеса в 2020 г. в России стала возможность другого трудоустройства в пандемию (13,3%, в 2019 г. эту причину назвали гораздо меньше респондентов – 5,1%).

По данным ФНС на конец 2020 г., число малых и средних предприятий сократилось за год на 4% с 5,9 млн до 5,7 млн; 1 млн предприятий закрылось и только 700 000 открылось, указывает президент «Опоры России» Александр Калинин.

По данным отчета GEM, в 2020 г. бизнесом, существующим более 3,5 года, владело 4,7% взрослого российского трудоспособного населения. Годом ранее было зарегистрировано самое высокое значение данного показателя за все годы исследований – 5,3%.

У КОГО ЛУЧШЕ РЕАКЦИЯ

В 2020 г. GEM включил в анкеты для экспертов вопросы о влиянии пандемии на предпринимательство. Экспертам предложили оценить эффективность мер правительства и реакцию самого бизнеса на трудности и проблемы года. Вопросы касались новых способов ведения бизнеса, освоения дистанционной работы, изменения продуктов или услуг, определения новых возможностей, в том числе на глобальном уровне.

Эксперты также оценивали ответные меры правительства на последствия пандемии: насколько хорошо правительства помогли бизнесу приспособиться и избежать потерь, защищают ли персонал и контрагентов, а также переходят ли на распро-

странение нормативных документов в цифровом формате.

И практически везде меры, принятые самими предпринимателями, были признаны более эффективными, чем реакция правительств на пандемию. Лишь в четырех странах (Саудовская Аравия, Нидерланды, Греция, Того) экспертные оценки действий правительства оказались выше оценок реакции предпринимателей. В Великобритании, например, действия предпринимателей были оценены в 7,5 балла по 10-балльной шкале, а действия правительства – в 5,2 балла. В Германии предпринимательский показатель составил 6,3 балла, в то время как правительство – 5,8.

В России, по мнению экспертов, реакция бизнеса на пандемию была признана в целом эффективной (5,42 балла). Тем не менее Россия оказалась на 3-м месте с конца, хуже, по мнению экспертов, на пандемию среагировали предприниматели Того (5,3 балла) и Буркина-Фасо (4,8 балла).

Опрошенные «Ведомостями» ранее предприниматели рассказывали о мерах, которые помогли им сохранить бизнес. Одни временно отправляли сотрудников в неоплачиваемые отпуска, другие переводили персонал на дистанционный режим и оптимизировали расходы, третьи договаривались с арендодателями о снижении платежей.

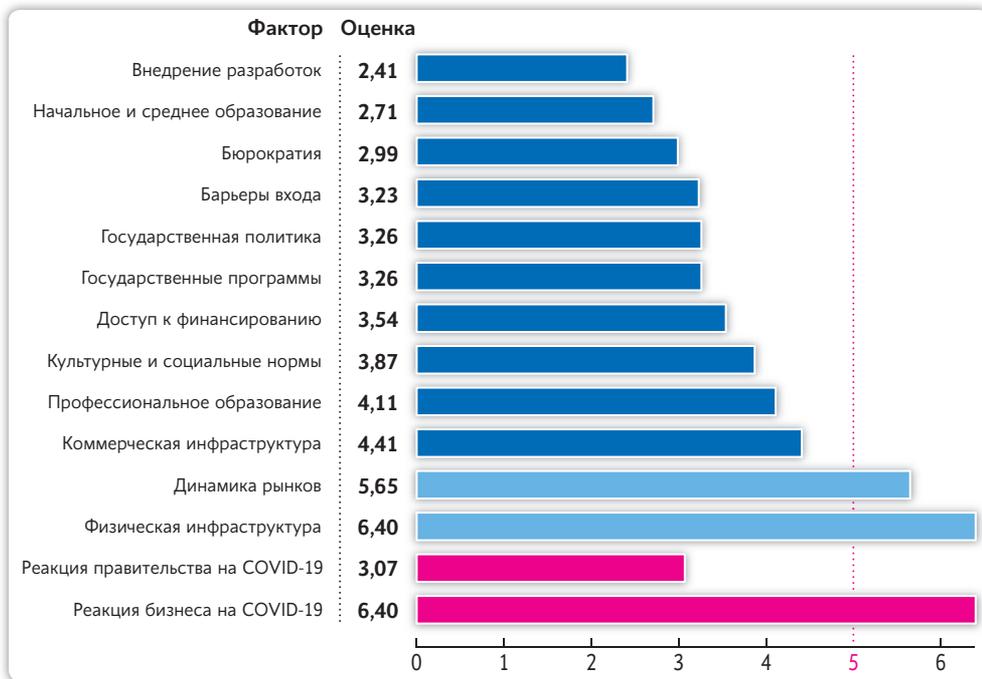
Меры, принятые правительством России, были оценены ниже, чем реакция бизнеса на пандемию. Правительство получило от экспертов всего 3,7 балла. Примерно на том же уровне были оценены действия правительств Гватемалы, Бразилии, Израиля, Испании, Анголы, Словакии и Ирана. Худшим оказалось правительство США (2,7 балла), тогда как предприниматели среагировали очень достойно и заслужили 6,8 балла.

По мнению экспертов GEM, российское государство не приняло должных мер для защиты работников и клиентов и не избежало потери новых и растущих компаний из-за



ЧТО УСКОРЯЕТ И ТОРМОЗИТ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

(Средние значения экспертных оценок по 10-балльной шкале. Факторы с оценкой выше 5 баллов ускоряют развитие, с оценкой ниже 5 баллов – тормозят)



ИСТОЧНИК: NES RUSSIA 2020, ГЛОБАЛЬНЫЙ МОНИТОРИНГ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

локдауна. Кроме того, правительство недостаточно активно переходило на доставку цифровых нормативных документов молодым компаниям.

Калинин напоминает, что государство выделило на поддержку бизнеса и населения в 2020 г. 2 трлн руб. В прошлом году по программе льготного кредитования бизнеса под 2% годовых предприятиям, которые сохранили персонал, было списано кредитов на 450 млрд руб., а общий портфель кредитов бизнесу вырос на 20%. Калинин допускает, что меры поддержки бизнеса были недостаточными, так как набор

кодов ОКВЭД для поддерживаемых предприятий был слишком узким и помощь в результате получили не более половины пострадавших предприятий. Действенными были также меры по отсрочке арендных платежей за помещения, находившиеся в государственной и муниципальной собственности, налоговые каникулы, мораторий на проверки и т. д. В Европе по сравнению с Россией было больше мер безвозмездной поддержки, когда деньги малым компаниям отдавали не в виде льготных кредитов, а на безвозвратной основе, говорит Калинин.

УЗКИЕ МЕСТА РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

Эксперты GEM проанализировали 12 факторов развития предпринимательства в разных странах. Если фактор получал оценку выше 5 баллов, он способствовал развитию предпринимательства, если ниже – сдерживал. В России 10 факторов получили оценку ниже 5 баллов, что свидетельствует о неблагоприятном климате для предпринимательства в стране. Самые плохие оценки страна получила за внедрение разработок (условия внедрения научно-технических разработок и их применение в деятельности малых компаний – 2,4 балла), за качество начального и среднего образования (2,7 балла), а также за бюрократию (3 балла). Оценка выше 5 баллов заслужили только физическая инфраструктура для предпринимательства (доступность связи, интернета, коммунальных услуг, транспорта и сырья – 6,4 балла) и динамика рынков (5,7 балла). Сравнительно неплохо выглядит развитость коммерческой инфраструктуры предпринимательства (развитие коммерческих, учетных и юридических служб и организаций, оказывающих поддержку новому малому бизнесу, – 4,4 балла).

Фактор динамики рынков характеризует наличие свободных рыночных ниш, неудовлетворенного спроса на рынке услуг для бизнеса и на потребительском рынке. Все это открывает перспективы для создания новых компаний в России. По развитию физической инфраструктуры Россия значительно отстает от США,

но находится примерно на одном уровне с европейскими странами.

Наименьшую оценку в 2020 г., как и в предыдущие годы исследований, получил доступ малых предприятий к технологиям. По мнению экспертов, существующая система госсубсидий не позволяет малым предприятиям приобретать новые технологии. Кроме того, в России отсутствует эффективная и прозрачная для ученых система коммерциализации их идей и создания на их основе бизнеса, говорится в отчете GEM. В России регистрируется в десятки раз меньше патентов в год, чем в США и Европе, говорит Калинин. Проблема небольших предприятий также в малой доступности качественной экспертизы для оценки производственной полезности и экономического эффекта от внедрения новых технологий, замечает Александр Подковыров, руководитель программы MBA «Стартап-менеджмент» бизнес-школы «Мирбис».

Другими факторами, которые сдерживают развитие российской бизнеса, эксперты из года в год называют низкую доступность финансовых ресурсов (недостаток собственного капитала, сложность доступа к венчурному капиталу и госсубсидиям), низкое качество госпрограмм поддержки предпринимательства (эксперты отметили значительное число программ, меры поддержки бизнеса технопарками и бизнес-инкубаторами, но усомнились в эффективности чиновников в госучреждениях) и высокие издержки выхода на новые рынки. ■

ИСТОРИИ УСПЕХА





→ **ФИО:**
**Александр
Сигаенко**

→ **ВОЗРАСТ:**
30 лет

→ **ОБРАЗОВАНИЕ:**
Северо-Восточный
Федеральный
Университет
им. М. К. Аммосова,
Сибирский
государственный
индустриальный
университет, программа
профессиональной
переподготовки
«Подземная разработка
месторождений
полезных ископаемых»

→ **ДОЛЖНОСТЬ:**
Заместитель начальника
по производству
подземного рудника
«Интернациональный»
Мирнинско-
Нюрбинского горно-
обогатительного
комбината (МНГОК)

→ **СТАЖ РАБОТЫ
В КОМПАНИИ:**
9 лет

АЛРОСА

■ Я понимал, что в нашем регионе высокими темпами развивается горнорудная промышленность и все месторождения полезных ископаемых постепенно приближаются к переходу с открытого способа добычи на подземный. Поэтому после окончания университета в 2013 году я решил начать свою трудовую деятельность в АЛРОСА, куда я пришел в должности горного мастера на участок пылевентиляционной службы и взрывных работ (далее по тексту – ПВС и ВР) рудника «Интернациональный» Мирнинского горно-обогатительного комбината (г. Мирный Республики Саха (Якутия)).

Не растеряться, быстро освоиться и закрепиться в новом коллективе мне помогли опытные коллеги, которые всегда были готовы поделиться своим опытом. Этот период запомнился мне еще тем, что на руднике начались работы на «глубоких» горизонтах, первые признаки газодинамических явлений и многое другое. Во время обучения в университете и прохождения производственной практики я с таким не сталкивался, и мне было очень важно и интересно применить полученные знания и получить результат.

Уже через год работы мне доверили исполнять обязанности начальника участка ПВС и ВР, с 2016 года назначили на данную должность постоянно, а в 2020 году меня перевели на должность заместителя начальника по производству рудника.

Для молодых специалистов в АЛРОСА открываются большие возможности для реализации своего потенциала, создаются все условия для развития. Обучение на постоянной основе позволяет становиться лучше с каждым днем, применять на практике свои знания и становиться крутым профессионалом в своем деле.

Мои профессиональные знания и стремление к улучшению рабочих процессов позволили стать лауреатом премии Л. Л. Солдатова молодым руководителям подразделений в номинации «основное производство» и «лучший рационализатор».

Впереди еще много новых и неоткрытых горизонтов, но я считаю, что важно работать качественно и с душой, применять все свои знания на практике, не бояться идти вперед.

Работа в АЛРОСА свела меня с опытнейшими работниками, которые уже завершали свой трудовой путь и на которых хотелось всегда равняться, а также с молодыми ребятами, с которыми мы ежедневно работаем и видим те перспективы, которые открываются благодаря нашей работе.

Я убежден, что гарантии и стабильность, которые обеспечивает АЛРОСА для своих работников, позволяют твердо стоять на ногах, выстраивать долгосрочные горизонты планирования, направленные на достижение целей. ■

Работа в АЛРОСА дала мне уверенность в завтрашнем дне, счастье трудиться в команде высококлассных специалистов, работать с современным программным обеспечением и новейшим оборудованием.

Моя трудовая деятельность, связанная с АЛРОСА, началась с производственных практик в легендарной Амакинской экспедиции, где более 30 лет проработали геологами мои родители. Я работал замерщиком на топографо-геодезических и маркшейдерских работах, и моими рабочими инструментами были топор и мачете. Только на второй производственной практике мне доверили геодезические приборы и оборудование.

После окончания университета меня пригласили на работу в строительную компанию на должность геодезиста, где я проработал некоторое время. Но меня всегда интересовали и привлекали масштабы работ гиганта алмазодобывающей промышленности – компании АЛРОСА, тем более что в нашей семье она всегда была в центре внимания. И я решил пройти переподготовку по направлению «маркшейдерское дело».

В ходе обучения маркшейдерскому делу я проходил стажировку в г. Мирном Республики Саха (Якутия) в качестве участкового маркшейдера. Труд маркшейдера привил стойкое понимание, что я хочу в дальнейшем связать свою трудовую деятельность с мировым лидером по добыче алмазов.

На работу я поступил в уже хорошо знакомую мне Амакинскую экспедицию в топографо-геодезическую партию геодезистом, где спустя два месяца меня уже назначили начальником участка, затем предложили временно должность участкового маркшейдера на карьер, что мне показалось очень интересным, и я согласился.

После трех лет работы мне предложили должность участкового маркшейдера подземного рудника «Айхал». Благодаря наставничеству и помощи дружного коллектива я приобрел бесценный опыт и состоялся как специалист. Такое наставничество помогло мне в дальнейшем досрочно до должности заместителя главного маркшейдера.

Сейчас я уверенно могу сказать, что на моем профессиональном пути развития мне встречались только настоящие профессионалы своего дела, которые передавали мне свой бесценный опыт. Уверен, что случайных людей в нашей профессии нет.

Работа в компании для меня как для молодого специалиста открыла большие возможности максимально раскрыть свой потенциал: это корпоративные образовательные программы, внутренние чемпионаты решения инженерных кейсов, организация и участие в мероприятиях различного уровня.

Бесценный опыт, реализация своих способностей и талантов, лучшие наставники – это то, что каждый день дает мне одна из крупнейших алмазодобывающих компаний мира, АЛРОСА. ■



→ **ФИО:**
Юрий Цыбульский

→ **ВОЗРАСТ:**
31 год

→ **ОБРАЗОВАНИЕ:**
Сибирская государственная геодезическая академия, Институт кадастра и геоинформационных систем, Сибирский государственный университет геосистем и технологий

→ **ДОЛЖНОСТЬ:**
заместитель главного маркшейдера МНГОК

→ **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:**
6 лет

реклама



Билайн

ПЕРВОЕ МЕСТО РАБОТЫ

Можно сказать, что я работал всегда. Во время учебы в университете пробовал себя на разных стартовых позициях: подключал интернет, работал в продажах. Со 2-го курса осознанно пришел в сферу телекома, к тому же у меня профильное образование.

→ **ФИО:**

Павел Воляница

→ **ВОЗРАСТ:**

29 лет

→ **ОБРАЗОВАНИЕ:**

Колледж – Жуковский авиационный техникум им. В. А. Казакова, Университет – Московский технический университет связи и информатики

→ **ДОЛЖНОСТЬ:**

Руководитель по управлению продуктами корпоративного бизнеса, Департамент управления продуктами Билайн

→ **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:**

с сентября 2015 г.

КАК ПРИШЕЛ В БИЛАЙН?

Я начал карьеру в Билайн после 5-го курса с позиции эксперта по тестированию. Уже тогда у меня был хороший опыт в области сетей, связи и ШПД. Нужно было тестировать разное телекомоборудование. На этой должности я отработал год и прошел конкурс на эксперта по созданию технических решений. По сути, это сетевой архитектор, человек, который проектирует решения для B2B- и B2C-клиентов. Тут я проработал еще год, но всегда привлекал, что хочу большего, меня привлекали руководящие позиции.

ПОВОРОТНЫЙ ПРОЕКТ В КАРЬЕРЕ

Тут та же проблема, что и со стартом карьеры, – без опыта не берут. Я начал искать позиции на внутреннем конкурсе и параллельно проходил обучение по Project-менеджменту. Это хорошая база не только для понимания процессов разработки, но и для развития управленческих навыков в дальнейшем.

И скоро у меня появилась возможность попробовать себя в новом

проекте в качестве менеджера проектов. Можно сказать, что это был мой испытательный срок для первой руководящей должности. Нужно было реализовать миграцию ЦОДа (Центр Обработки Данных). Это был небольшой, но важный проект. Представьте: вам нужно без потери сервиса для клиента переместить все оборудование и инфраструктуру в другое место. Осложнялось дело тем, что именно на этом ЦОДе было много важных клиентов.

Здесь я мог попробовать себя и применить свои – на тот момент теоретические – знания в Project-менеджменте. Первая команда и первые сложности в роли руководителя. Это было не просто, но проект мы выполнили.

После этого меня заметили и взяли на позицию руководителя проектов.

Дальше было много разных проектов. В среднем я каждый год переходил на новую позицию, учился чему-то новому. Участвовал во внедрении продуктового подхода в Билайн, работал в B2C- и B2B-секторах, работая с продуктами для этих категорий.

Сейчас я на позиции руководителя по управлению продуктами корпоративного бизнеса.

ЧТО САМОЕ ВАЖНОЕ В ПОСТРОЕНИИ КАРЬЕРЫ? ЧТО ТЕБЕ ПОМОГЛО?

Главное – желание, с него все начинается. Меня очень драйвит то, чем я сейчас занимаюсь. Построение



процессов производства, создание и реализация технологической стратегии для развития продукта, облачная АТС.

Важно постоянно учиться и получать новые знания. И я не про университет, сейчас много курсов и возможностей дистанционно получать новые знания, и нужно этим пользоваться. Последние 10 лет я постоянно учусь, сейчас прохожу курсы на Skillbox – Управление продуктом и GoPractice – Системная аналитика.

И наш внутренний Билайн Университет дает хорошие возможности для развития.

Пять лет назад, когда я пришел в компанию, говорили, что Билайн – кузница кадров. И это действительно так. Компания дает возможности развиваться и реализовывать новые проекты. Если есть желание делать и амбиции – это точно к нам. Здесь не бывает скучно – каждый год новый вызов, и мне это нравится. ■

реклама



Билайн®
живи на яркой стороне

Металлоинвест



- **ФИО:**
**Альберт
Киреевков**
- **ВОЗРАСТ:**
38 лет
- **ОБРАЗОВАНИЕ:**
Старооскольский
технологический
институт им. А. А. Угарова
- **ДОЛЖНОСТЬ:**
Главный металлург
- **СТАЖ РАБОТЫ
В КОМПАНИИ:**
более 15 лет

■ За два месяца до окончания вуза меня пригласили работать на Лебединский ГОК. На разных должностях я изучил технологии прямого восстановления железа, охрану труда и лабораторные испытания, научился работать в режиме многозадачности и принял участие в разработке технологий оптимизации бизнес-процессов. Один из самых запоминающихся моментов работы – выпуск первой партии высокоосновных окатышей, когда мне пришлось провести на фабрике три ночи подряд.

ВMetalлоинвесте каждому предоставляют возможность проявить себя. Я эту возможность использовал и в 2020 году получил назначение главным металлургом. Большая часть направлений стратегии компании напрямую связана с моей работой. Но это меня совсем не пугает. Я работаю в дружной команде профессионалов, на которых могу положиться. Тем, кто не боится сложной работы и не пасует перед трудностями, в группе компанийMetalлоинвест всегда рады. ■



- **ФИО:**
**Юрий
Жибоедов**
- **ВОЗРАСТ:**
37 лет
- **ОБРАЗОВАНИЕ:**
Московский
государственный
открытый университет
- **ДОЛЖНОСТЬ:**
Начальник геолого-
маркшейдерского
управления
- **СТАЖ РАБОТЫ
В КОМПАНИИ:**
15 лет

■ На Лебединский ГОК я пришел еще студентом на практику. И сразу понял: именно здесь я начну свой трудовой путь. После окончания университета пришел работать машинистом экскаватора в карьер Лебединского ГОКа. Уже через год меня пригласили на должность ведущего горного инженера, где я поднялся по карьерной лестнице до должности главного специалиста по горным работам. Параллельно получал два высших образования. С 2020 года возглавляю геолого-маркшейдерское управление.

В компанииMetalлоинвест огромные возможности для целеустремленных и ответственных людей. Я занимался планированием производства, участвовал в научно-технических конференциях компании, а по итогам 2018 года признан лауреатом премии им. А. А. Угарова в номинации «молодой специалист». Сейчас участвую в программе развития кадрового резерва, направленной на профессиональный и личный рост участников. ■

реклама



Металлоинвест

Трубная Металлургическая Компания

Свое знакомство с ТМК я начала в 2019 году на 3-м курсе университета, когда выбирала компанию для прохождения производственной практики. По многим параметрам ТМК лидировала – выбор был очевиден. В рамках практики на базе Корпоративного университета ТМК2У я занималась созданием контента для образовательной платформы.

Общаясь с коллегами, я узнала о Молодежной научно-практической конференции, которую ежегодно проводят ТМК и Группа Синара. Вместе с сокурсниками мы подали заявку на участие, прошли отборочный тур и вышли в финал конкурса. Защищать проект нас пригласили в Сочи на Форум «Горизонты». Работа на тему «Цифровая трансформация процесса учета простоев оборудования» принесла нам победу в секции «Автоматизация производства» и была отобрана в главный конкурс форума «Проекты цифровой трансформации».

Для меня как для студента это был очень ответственный проект, значимый для развития производства крупнейшей российской компании. Кроме того, защита проходила перед комиссией, в которую традиционно входит топ-менеджмент компании. Пожалуй, не каждому сотруднику удастся начать свой карьерный путь с личного знакомства с высоким руководством.

Доклад был признан одним из лучших на конкурсе и рекомендован к внедрению. Нашу команду пригласили принять участие в глобальном проекте ТМК – Программе «Цифровое производство ТМК» и реализации пилотного проекта PIMS.

Я продолжила исследовательскую деятельность и в 2019 году приняла участие в хакатоне «Современные цифровые технологии производства», который был организован УрФУ совместно с ТМК и SAP СНГ. Собралась команда единомышленников, разработавшая проект модели предиктивного анализа расчета остаточного ресурса электрогидравлического клапана. Наше решение заняло 1-е место, по итогам конкурса проект предложили внедрить на предприятиях Группы ТМК.

В 2020 году я приняла участие в Зимней инженерной школе, которая проходит при поддержке ТМК в рамках Всероссийской студенческой олимпиады «Я – профессионал». По итогам конкурса меня пригласили на работу в компанию – в Дирекцию информационных технологий.

Уже сотрудником я продолжила активную исследовательскую работу внутри компании. Участвовала в МНПК 2020, где мы совместно с коллегой представили результаты по реализации пилотного проекта PIMS. По итогам МНПК в компании была создана Проектная команда по внедрению Программы «Цифровое производство ТМК», в которую я вошла полноценным участником и тружусь по сей день.

Я всегда искала возможности для развития и реализации своих карьерных амбиций. По ряду объективных и субъективных причин все мои поиски и проекты были связаны с ТМК. Теперь, находясь здесь, я уверенно могу сказать, что ТМК – это моя компания, именно здесь я вижу свое будущее и перспективы для самореализации. ■



→ **ФИО:**
Екатерина Астахова

→ **ВОЗРАСТ:**
23 года

→ **ОБРАЗОВАНИЕ:**
Уральский Федеральный университет, Физико-технологический институт

→ **ДОЛЖНОСТЬ:**
Специалист Проектной группы по внедрению Программы «Цифровое производство ТМК». Специальность – «информационные системы и технологии»

→ **СТАЖ РАБОТЫ В КОМПАНИИ:**
1 год

реклама



ВЕДОМОСТИ

СПЕЦИАЛЬНАЯ ЦЕНА

**Онлайн-подписка
для студентов и преподавателей**

ГОД

~~4980~~ ₴

2990 ₴

ПОДПИСАТЬСЯ



Реклама 16+

ПРЕЗЕНТАЦИИ КОМПАНИЙ





АЛРОСА

Факты

- Отчисление **более 900 млн рублей** в Целевой фонд будущих поколений Якутии
- АЛРОСА разрабатывает **12 кимберлитовых трубок** и **16 россыпных месторождений** в России
- АЛРОСА является **мировым лидером** по объему добычи природных алмазов в каратах
- АЛРОСА также имеет торговые офисы в ключевых центрах алмазной торговли мира: **Бельгии, Израиле, Гонконге, ОАЭ, США**
- АЛРОСА имеет собственное **гранильное и ювелирное производства**

АК «АЛРОСА»

Адреса: 678174 Россия, РС(Я), г. Мирный, ул. Ленина д. 6
115184 Россия, Москва, Озерковская наб., д. 24
Телефон:
8 (495) 620-92-50

О компании

АЛРОСА – крупнейшая алмазодобывающая компания в мире по объему добычи в каратах, поставляющая свыше 25% всех мировых алмазов. Таким образом, каждый четвертый камень на мировом рынке добыт в России. Основная часть добычи приходится на алмазы ювелирного качества, из которых впоследствии гранятся бриллианты для ювелирных изделий. Камни из России высоко ценятся на рынке за их исключительное качество и гарантированное, неконфликтное происхождение.

Бизнес АЛРОСА сфокусирован на разведке, добыче и продаже алмазов. АЛРОСА ведет добычу в регионах России – Республике Саха (Якутия) и Архангельской области. Чтобы наращивать ресурсную базу, компания проводит геолого-разведочные работы в России и на африканском континенте. Компания также имеет ограниченное подразделение и предприятие по производству ювелирных украшений. Торговые и представительские офисы АЛРОСА расположены в ключевых центрах мирового алмазно-бриллиантового рынка: в Бельгии, Израиле, Китае, ОАЭ, США и Индии.

Наши люди

В структуре Группы АЛРОСА работает более 30 тыс. человек, преимущественно в Якутии. Мы ценим наших сотрудников, гордимся их профессионализмом, поэтому прикладываем много усилий, для того чтобы быть привлекательным работодателем и социально ответственной компанией. На сегодняшний день средняя зарплата сотрудников АЛРОСА в 2 раза превышает среднюю зарплату в Якутии и в 3 раза – среднюю зарплату в России. Компания реализует ряд корпоративных социальных программ для работников и членов их семей. Мы предоставляем культурные и спортивные объекты и программы, возможности для образования и повышения квалификации, бесплатное медицинское обслуживание, жилищные программы и помощь с ипотекой, негосударственные пенсии.

АЛРОСА уделяет большое внимание благополучию местных сообществ. Мы поддерживаем инфраструктурные проекты, университеты, школы и детские сады, больницы, спортивные и культурные учреждения в Якутии и Архангельской области.

Кого мы приглашаем на работу

Будущие сотрудники компании – это выпускники и молодые специалисты с профильным техническим образованием, высоким потенциалом к обучению, готовые к переезду в города присутствия АЛРОСА.

Как попасть в компанию

Все просто: необходимо направить нам свое резюме по адресу: info@alrosa.ru, пройти отбор и интервью.



АЛРОСА – российская компания, мировой лидер по добыче алмазов с долей рынка

28%

Ресурсы и резервы компании составляют более 1 млрд карат

JORC

Более 10 млрд руб.

ежегодный объем социальных инвестиций компании (5% выручки)

АЛРОСА добывает алмазы в Республике Саха (Якутия) и в Архангельской области

ESG-рейтинги

FTSE4Good, MSCI ESG и WWF Russia
ISS ESG
Sustainalytics

ALROSA.RU

реклама



Билайн®

живи на яркой стороне

Билайн

Факты

- **Билайн** входит в международную телекоммуникационную группу Veon
- **49 млн** абонентов в России и странах СНГ
- **300 тыс.** корпоративных клиентов
- более **26 тыс.** сотрудников

Принципы образа жизни Билайн:

- Забочусь о клиенте
- Беру и делаю
- Меняю к лучшему
- Действую сообща
- Достигаю успеха

«БИЛАЙН»

Адрес: г. Москва,
ул. Краснопролетарская,
дом 4

Билайн – одна из крупнейших телекомкомпаний в России. Связь – основа нашего бизнеса, но вместе с этим Билайн быстро цифровизируется. Мы делаем ставку на Big Data, нейросети, вкладываем ресурсы в разработку технологичных продуктов, которые завтра станут неотъемлемой частью жизни.

Билайн создает продукты, которые помогают нашим клиентам – как отдельным людям, так и целым бизнесам – развиваться и достигать большего.

- Мы делаем привычные вещи по-новому, внедряя аудио- и видеоаналитику, формируя индивидуальные таргетированные предложения для каждого, предсказывая, что хочет клиент.
- Компания проводит тестирование 5G, которое раздвигает границы возможного в разных общественных сферах.
- Мы внедряем инновации в социальную сферу. Много лет мы поддерживаем самый крупный в мире поисково-спасательный отряд «ЛизаАлерт» и разработали для них нейросеть «Beeline – AI», которая помогает быстро искать людей на снимках с беспилотников.
- Мы тестируем новые технологии, которые помогут сделать жизнь людей лучше. Уже сейчас на основании Big Data принимаются разные решения о развитии социальной инфраструктуры.

Карьера в Билайн

Работа в Билайн – это возможность приобрести уникальный опыт. Компания дает сотрудникам возможность менять бизнес и реализовывать свои проекты. Стажеры принимают участие в разработке реальных бизнес-кейсов, а сотрудники имеют возможность запустить свои собственные проекты.

Билайн дает возможность работать из комфортного офиса или из дома. Мы начали проект по переходу на удаленку BeeFREE еще в 2017 году, задолго до того, как это стало необходимостью. Сейчас мы эффективно работаем в удаленных командах.

Каждый сотрудник компании в своей работе руководствуется принципами образа жизни Билайн. Образ жизни Билайн – это среда, в которой мы живем, привычки и ориентиры, которые определяют наше поведение и помогают нам добиваться успеха каждый день.

У нас отличные возможности для личного и профессионального развития. В Корпоративном Университете Билайн много образовательных курсов и внушительная онлайн-библиотека. А для тех, кто прошел испытательный срок, доступно и платное внешнее обучение.

В компании действует программа благополучия для сотрудников – BeeWINNER. Она состоит из 5 направлений и 11 сообществ, которые каждый месяц проводят свои мероприятия: лекции, квизы, марафоны. Для того чтобы сотрудникам Билайн было круто расти, развиваться и отдыхать вместе.

Команда Билайн готова принимать новые вызовы. Присоединяйся к нам, чтобы строить диджитал-будущее вместе.

Работай в технологичной компании



Билайн®
живи на яркой стороне



реклама



Металлоинвест

Факты

- Свыше 42 000 сотрудников
- № 2 в мире по запасам железной руды
- Мировой лидер по объему выпуска товарного ГБЖ
- № 1 по объему выпуска окатышей и концентрата в России и СНГ
- Производит более 2000 марок стали – 5-й по объему выпуска стали в России
- Входит в список «50 лучших работодателей в России 2019» по версии Forbes

МЕТАЛЛОИНВЕСТ

Интернет-сайт:

www.metalloinvest.com

E-mail:

resume@metalloinvest.com

Соцсети: ищите нас
Vkontakte и на Facebook



Металлоинвест – ведущий производитель и поставщик железорудной продукции и горячебрикетированного железа (ГБЖ) на мировом рынке, один из региональных производителей высококачественной стали.

В состав компании входят ведущие горно-обогатительные и металлургические предприятия России.

Лебединский ГОК – крупнейшее российское предприятие по добыче и обогащению железной руды. Единственный производитель ГБЖ в России и СНГ.

Михайловский ГОК им. А. В. Варичева – второй по величине комплекс по добыче и обогащению железной руды в России.

Оскольский электрометаллургический комбинат им. А. А. Угарова – единственное в России металлургическое предприятие полного цикла, на котором реализованы технологии прямого восстановления железа, ведущий российский производитель сортового проката премиального качества SBQ.

Уральская Сталь – предприятие полного цикла, включающее аглоксодоменное, сталеплавильное и прокатное производства.

Миссия Metalloinvesta – быть основой эволюции современной металлургии для будущих поколений.

Компания дает возможность:

- пройти стажировку/практику;
- попасть в кадровый резерв;
- и главное – получить предложение о работе в компании.

Если ты молодой специалист, который готов ставить перед собой амбициозные задачи и решать их в команде профессионалов, а также:

- студент 4–6-го курса/выпускник вуза;
- твой средний балл не ниже 4;
- владеешь английским языком не ниже уровня Intermediate;
- у тебя хорошо развиты коммуникативные навыки, обучаемость,

ждем твое резюме на resume@metalloinvest.com

С нами ты сможешь:

- познакомиться с работой крупной промышленной компании;
- поработать в команде профессионалов;
- на практике применить теоретические знания, полученные в вузе.

Не уппусти возможность начать карьеру в одной из самых эффективных и динамично развивающихся компаний в мире.



Металлоинвест

Ресурсы создают возможности



Твоя карьера в глобальной компании





Московский информационно-технологический университет – Московский архитектурно-строительный институт МИТУ-МАСИ

Факты

- 115 бюджетных и 150 целевых мест
- 75% преподавателей – практики
- 50 крупных партнеров: Graphisoft, Департамент городского имущества, Университет 20.35, Cisco и др.
- 5 уровней образования от колледжа до ученой степени
- 4 профильных института

УНИВЕРСИТЕТ МИТУ-МАСИ

Адреса: Москва,
ул. Введенского, д. 1а;
Москва,
Волгоградский
проспект, 32, к. 11
Телефоны:
+7 (495) 925-53-53
+7 (495) 671-74-20
E-mail: pk@masi.ru



Кто мы

МИТУ-МАСИ объединяет профессионалов и студентов, традиции отечественной и европейской школ, чтобы стать одним из ведущих вузов Москвы по творческим и прикладным направлениям в сфере науки и образования.

История

В 2021 году университету МИТУ-МАСИ исполняется 25 лет со дня основания и 5 лет с даты объединения трех вузов. История университета уникальна: многолетние слияния вузов технологической, гуманитарной и творческой направленности привели к созданию передового вуза-консорциума.

Доверие государства проявляется выделением более 100 бюджетных мест. Организации-партнеры обеспечивают вуз целевыми бесплатными местами по всем образовательным программам.

Чему здесь учат

МИТУ-МАСИ обучает по четырем крупным направлениям:

1. Архитектурно-строительное. Студентов обучают архитектуре, дизайну и строительству квалифицированные преподаватели, члены творческих союзов и советники РААСН. Акцент на практику делает фамилии выпускников узнаваемыми среди работодателей.
2. Театрально-педагогическое. Студенты получают образование в перечне гуманитарных специальностей: лингвистика, психология, педагогика, актерское искусство, реклама, сфера услуг.
3. Цифровые технологии. Студенты получают актуальные знания о программировании, системном администрировании и других информационных технологиях.
4. Управление и право. Студенты изучают все области права, аспекты банковской, финансовой и управленческой деятельности. Знания и навыки позволяют проходить практику в крупных государственных и частных структурах, а выпускникам трудоустроиваться в банки, суды и другие службы.

Цель МИТУ-МАСИ – выпускник с профессией

Выпускники всех направлений за годы обучения собирают портфолио и получают высокий уровень фундаментальных знаний и гибких навыков.

Преимущества обучения в МИТУ-МАСИ

1. Лицензия и аккредитация: диплом гособразца.
2. Бюджетные и целевые бесплатные места.
3. Стипендии и отсрочка от армии.
4. Образовательная система от колледжа до ученой степени.
5. Практика и трудоустройство в частные профильные компании и госструктуры.
6. Насыщенная студенческая жизнь, мастер-классы, участие в чемпионатах по стандартам WorldSkills, смотр-конкурсах, театральных постановках, научных конференциях.

Московский финансово-юридический университет МФЮА



Московский финансово-юридический университет МФЮА – ведущий университет России и крупный учебно-научный центр по подготовке профессиональных кадров с бессрочной лицензией и государственной аккредитацией.

История университета МФЮА насчитывает более 30 лет. Главный приоритет вуза – подготовка высококвалифицированных выпускников, востребованных на рынке труда.

Непрерывная образовательная система

МФЮА предоставляет образование на всех уровнях: среднее профессиональное (колледж), бакалавриат, магистратура, специалитет, аспирантура, MBA и DBA в Бизнес-школе МФЮА, повышение квалификации и профессиональная переподготовка. Студенты МФЮА на особых условиях могут поступить на программу двойного диплома с американским вузом-партнером Key West University.

Чему здесь учат

Популярные направления университета: юриспруденция, экономика и финансы, реклама и журналистика, IT. 140 целевых бесплатных мест распределены по всем образовательным направлениям, а на самых востребованных направлениях выделены бюджетные места, что подчеркивает доверие государства. Государственная аккредитация позволяет предоставлять отсрочку от армии, платить стипендии и выдавать дипломы государственного образца.

Для каждого направления подготовки предусмотрены профильные базы практик – суды, банки, таможни, СМИ, IT-компании, чтобы помимо фундаментальных знаний студенты получали первый опыт работы и навыки, необходимые работодателям. Среди выпускников университета МФЮА известны депутаты, экономисты и юристы.

Для развития студентов МФЮА продвигает проектную и научную работу, развивает внеучебную жизнь, приглашает успешных спикеров, что положительно сказывается на коммуникативных навыках, кругозоре, мотивации учиться, а главное – позволяет стать тем самым необходимым стране кадром.

Преимущества обучения в МФЮА

1. Диплом государственного образца.
2. Сильные юридический, финансовый и IT-профили.
3. Уникальная система непрерывного образования.
4. Практика и трудоустройство в госструктуры и крупные профильные компании.
5. Бюджетные и целевые места на самых востребованных специальностях.
6. Программа двух дипломов.
7. Европриложение к диплому для подтверждения компетенций на международном уровне.
8. Отсрочка от армии.

Факты

- **1-е** место в рейтинге негосударственных вузов России
- **9** филиалов в России и **11** корпусов в Москве
- **508** преподавателей, **61%** из них – специалисты из бизнес-среды
- **12** спортивных направлений
- **75** региональных представительств и центров дистанционного доступа
- **147** ежегодных студенческих мероприятий
- **48 000** студентов
- **250 000** выпускников

УНИВЕРСИТЕТ МФЮА

Телефон:

+7 (495) 221-10-01

E-mail: pk@mfsua.ru

QR-код: Направления подготовки и адреса приемных комиссий:





Трубная Металлургическая Компания

Факты

- В TMK работает более **55 000** сотрудников
- Мы входим в **ТОП-50** лучших работодателей РФ по версии Forbes в 2020 году
- Мы не только надежный бизнес-партнер, но и ответственный работодатель. Уже **20 лет** мы обеспечиваем стабильность и уверенность в завтрашнем дне для наших сотрудников

ПАО «ТМК»

Адрес: 101000 Россия,
Москва, Покровка ул.,
д. 40, стр. 2а,
Телефон:
+7 (495) 775-7600

Кто мы

ТМК является крупнейшим в мире производителем стальных труб для нефтегазового сектора и входит в тройку глобальных лидеров трубного бизнеса.

ТМК объединяет более десятка производственных предприятий, расположенных в России, Румынии, Казахстане и Чехии, и два научно-исследовательских центра в России и обладает мощностями по производству всего спектра стальных труб. Наибольшую долю в структуре продаж компании занимают нарезные нефтегазовые трубы (ОСТГ).

ТМК – высокотехнологичная компания и лидер в разработке и применении наукоемких продуктов, решений и технологий, которая строит и развивает прочные отношения с клиентами на основе концепции долгосрочного партнерства, высокого качества продукции и услуг, постоянных инновационных разработок.

Какие сотрудники нам нужны:

- ✓ Сообразительные и целеустремленные
- ✓ Активные и вовлеченные
- ✓ Творческие и готовые развиваться

Что мы предлагаем нашим сотрудникам:

- ✓ Стабильная интересная работа на современных производствах и в комфортабельных офисах
- ✓ Достойная и стабильная заработная плата
- ✓ Карьерный и профессиональный рост
- ✓ Программы адаптации и развития персонала
- ✓ Социальная защищенность: программы санаторно-курортного лечения и отдыха, медицинское обслуживание работников, детский оздоровительный отдых
- ✓ Возможность заниматься исследовательской деятельностью
- ✓ Регулярные опросы и социологические исследования для учета мнений сотрудников в различных вопросах

Мы заботимся о наших сотрудниках и делаем все для того, чтобы каждый мог реализовать себя на площадках ТМК. Для поддержания высокого уровня имеющихся компетенций сотрудников и развития новых мы в 2017 году создали Корпоративный университет ТМК2U, в функции которого входит формирование системы обучения в компании и управление талантами с целью поиска перспективных сотрудников и продвижения их по карьерной лестнице.

Мы уделяем огромное внимание развитию молодежи, организовывая международные конференции и чемпионаты рабочих профессий, участвуем в международном движении WorldSkills.

Как отправить резюме:

С вакансиями компании вы можете ознакомиться на сайте



Если вы не нашли подходящую вакансию, но хотите попробовать свои силы в ТМК, заполните резюме



Возможности Корпоративного университета ТМК2U



Будь лидером, достигай большего!

За четыре года своей работы ТМК2U охватил все дивизионы компании, собрал лучший опыт подразделений и готов делиться этими знаниями.

Эксперты ТМК2U помогут вам:

- получить актуальные опыт и информацию по передовым технологиям в металлургии и смежных отраслях (энергетика, нефтегаз)
- пройти стажировку у крупнейшего работодателя
- оценить свои шансы на получение желаемой должности или зарплаты
- прокачать свои hard и soft skills в онлайн- и офлайн-программах, созданных лучшими в своей области профессионалами

У лучших выпускников наших программ есть возможность стать частью команды ТМК!

Мы рады принимать студентов и гостей в наших кампусах, расположенных в местах присутствия трубных заводов ТМК:

Кампус ТАГМЕТ (г. Таганрог, Ростовская обл.)
Кампус СинТЗ (г. Каменск-Уральский, Свердловская обл.)
Кампус ЧТПЗ (г. Челябинск, Челябинская обл.)

Кампус СТЗ (г. Полевской, Свердловская обл.)
Кампус ВТЗ (г. Волжский, Волгоградская обл.)
Кампус ПНТЗ (г. Первоуральск, Свердловская обл.)



Каталог
программ
ТМК2U

И конечно,
команда ТМК2U
с удовольствием встретит
вас в нашей штаб-
квартире в «Сколково»!

Подписывайтесь на нас
в **Instagram@tmk2u**,
чтобы всегда быть в курсе
последних трендов
в развитии!





ПРИСОЕДИНЯЙСЯ К КОМАНДЕ МИРОВОГО ЛИДЕРА В ОБЛАСТИ АЛМАЗОДОБЫЧИ

- Перспективы профессионального развития и карьерного роста по широкому перечню специальностей
- Достойная заработная плата и качественный социальный пакет
- Система корпоративного обучения, профессиональная подготовка и переподготовка персонала на базе собственного центра подготовки кадров
- Развитая социальная инфраструктура

