

Как и где в Новосибирске ищут директоров

Автор: Анна Иванова. <https://nsk.rbc.ru/nsk/25/01/2018/5a683bbb9a794717878e94ec>

Спецпроект: как и где в Новосибирске ищут директоров

Каждый день в Новосибирске ищут несколько сотен директоров. РБК Новосибирск разобрался, где их ищут, чем мотивируют и сколько платят. Тонкости и детали поиска директоров — в спецпроекте редакции

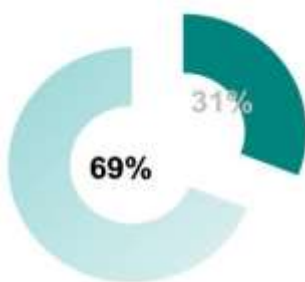


По данным компании Headhunter, уровень оплаты труда стартует с 35-37 тыс. руб. и доходит до 325 тыс.руб. Выше всех доходы у управленцев в сфере антикризисного управления, добычи сырья и инвестиций. Также в списке лидеров по зарплатам — сфера IT, телекоммуникаций и продаж.



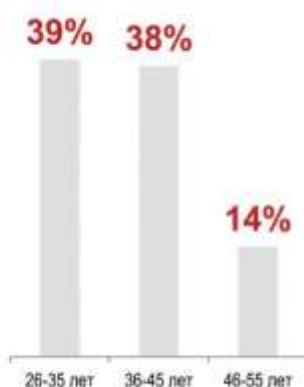
Портрет соискателя

Пол



■ женский ■ мужской

Возраст



Данные предоставлены HR-агентству РБК Новосибирск

Образование

95%

новосибирских соискателей в сфере топ-менеджмента имеют высшее образование, 23% — степень магистра

Где ищут

Кроме резюме на job-сайтах, поиски топ-менеджеров ведутся в разных источниках. По мнению Юлии Свитковской, директора компании HR-trend, работодателя чаще стали интересовать кандидаты из базы кадрового агентства. «Не всегда присутствие резюме кандидата на сайтах о работе, является преимуществом при выборе и повышением уровня дохода для успешного

кандидата». Хедхантинг, как переманивание управленцев из конкурирующих компаний, по словам директора центра «Суперкадры» Светланы Сигневич стал более распространен, а вот поиск по социальным сетям актуален. По словам бизнес-тренера, хэдхантера и генерального директора компании Tom Hunt Владимир Якубы, поиск директоров через резюме на сайтах занимает больше времени, а хантинг требует больше сил и навыков коммуникации: «Хэдхантеру необходимо сначала найти кандидата, а затем суметь его замотивировать».

Одного из руководителей ритейлерской компании нам удалось «перетянуть» только за девять месяцев, — рассказывает Якуба. — Здесь нужно уметь быть осторожным, не торопить события и точно знать, на что «надавить» в процессе перемотивации кандидата».

В среднем срок поиска, по наблюдениям директора кадрового агентства «Люди дела» Елены Алеевой, зависит от сложностей вакансии. «Если на рынке много кандидатов с необходимыми компетенциями, знаниями и опытом, и работодатель предлагает условия, соответствующие ожиданиям кандидатов, то вакансия закрывается в течение одного месяца, — рассказывает эксперт. — Если же требуется набор компетенций профессиональных или личных, которых на рынке труда дефицит, а если еще работодатель не готов договариваться об условиях сотрудничества, то срок закрытия вакансии значительно увеличивается, это может быть и полтора года».

Обычно на руководящие позиции кандидат проходит 2-3 этапа собеседования. Четвертым может стать ассесмент. Количество отборочных процедур зависит от вакансии и стиля компании. Обычно в перечень испытаний включают собеседование с HR, решение практического кейса и его защита, знакомство с собственником или генеральным менеджером, переговоры об условиях сотрудничества.

Генеральный директор компании «Higt Quality Management» Оксана Солдаткина-Дажун видит некую сезонность и по специализациям ТОПов: «Финансовых и генеральных директоров, как правило, обновляют после сдачи годовой отчетности и защите результатов года перед собственниками. А вот коммерческих и технических директоров могут заменить как раз в преддверии сезона, у каждой компании он свой».



Топ-менеджмент Новосибирска

300 вакансий

в среднем открыто в Новосибирске
в топ-менеджменте

325 тыс.

рублей максимальная предлагаемая
зарплата директором в Новосибирске

12 кандидатов

в среднем претендуют на одну вакансию
(среднее по рынку - семь)

69 %

новосибирских соискателей
в сфере топ-менеджмента - мужчины

Кто плохо ищется и редко находится

Сложности с поиском руководителей возникают в основном, в сферах, где к развитым управленческим компетенциям добавляются требования по отраслевой специфике. Медицина, фармацевтика, ИТ, производственные компании. По словам Юлии Свитковской, дефицит управленцев ярче всего проявляется в торгово-производственных компаниях и в сфере услуг. «Рынок услуг достаточно сложный в развитии, продвижении, и в связи с этим кандидаты не охотно идут на открытые вакансии». Елена Алеева добавляет, что дефицит управленцев может быть вызван и внутренними проблемами работодателя.

«В компаниях, где чаще, чем раз в три месяца меняются стратегии, или ее вовсе нет, дефицит управленцев не редкость, — уверена Алеева. — А также там, где нет одинаково понимаемого формата конечного результата, где остается культура нечистоплотных отношений».

Тенденции рынка

По словам Светланы Сигневич, сейчас нужны руководители, которые могут достигать результата в условиях неопределенности. «По стилю поведения, уровню решения задач, личностным качествам, ответственности — наёмные руководители должны быть более похожи на собственников, болеть душой за бизнес», — комментирует эксперт. По словам Юлии Свитковской, все чаще при выборе кандидата на топовые позиции стали обращать внимание на ценности человека: честность, порядочность, лидерская позиция, наличие личных целей, активную позицию в жизни.



Елена Алеева, директор кадрового Агентства «Люди Дела»:

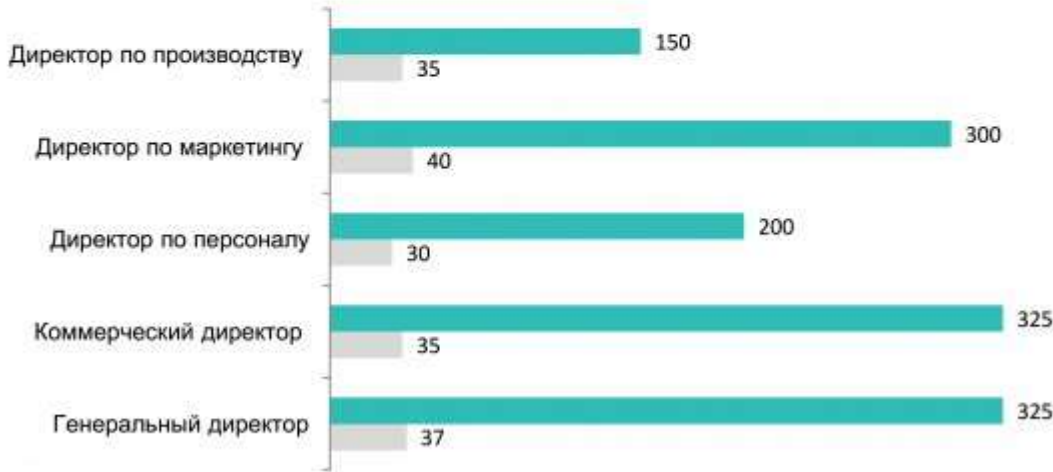
— Добавились требования такие как: расширение знаний в области информационных технологий, в какой бы отрасли не была вакансия; умение оцифровывать бизнес-процессы — управлять экономическими показателями; способность быстро находить и принимать решения в условиях изменений исходных данных; очень ценится работодателями партнерская позиция с точки зрения заинтересованности в развитии, проявления инициативы, предложений. Важно знание методов, систем управления и мотивации сотрудниками разных поколений в одной команде, готовность наряду с тактическими и стратегическими задачами выполнять оперативные действия и задачи. Стираются границы руководитель-исполнитель, все чаще компании выбирают проектные методы работы.

Что предлагают

Сразу несколько опрошенных корреспондентом РБК Новосибирск эйчаров признались, что уровень дохода, указанный в вакансиях для топ-менеджеров, зачастую условен. «Мы не пишем реально возможный доход, чтобы у людей голова не кружилась, и нас малоподходящие кандидаты сильно не атаковали», — сообщила одна из собеседниц. — «Так как отбор топ-менеджеров в любом случае тонкая, штучная работа, перспективы по зарплате мы озвучиваем каждому отдельно, имеет место некий торг».



Сколько платят директорам, тыс. руб.

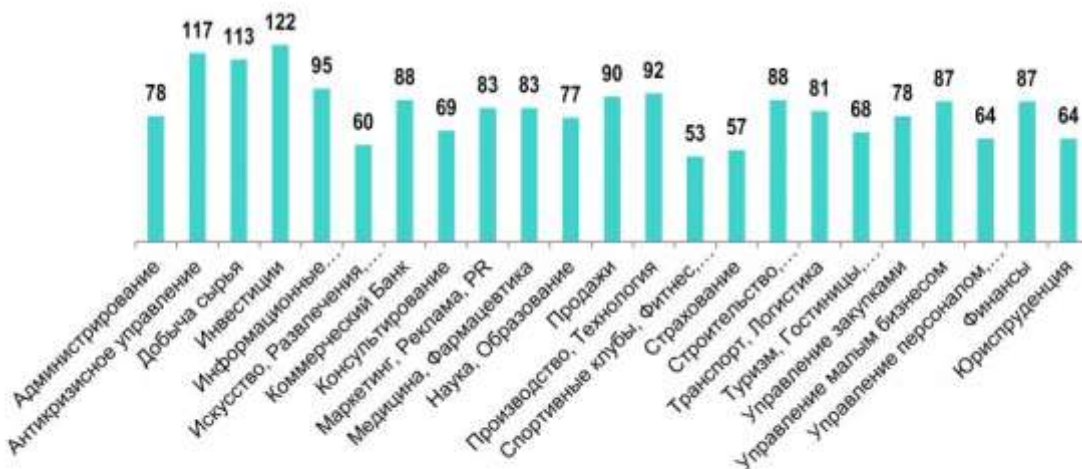


Данные предоставлены hh.ru по запросу РБК Новосибирск

Вознаграждение топ-менеджера обычно состоит из окладной части и некоего опциона по итогам результатов работы компании и достигнутых лично руководителем показателей. Также часто предлагается программа бонусов: оплата переезда и найма квартиры для иногородних, полис ДМС и служебный транспорт.



Зарплаты по отраслям, тыс. руб.



Данные предоставлены hh.ru по запросу РБК Новосибирск

По замечанию Юлии Свитковской, в большинстве случаев управленцев мотивируют на достижение бизнес-результата и рост прибыли компании. «В нестандартные способы мотивации уже на мой взгляд все наигрались». Елена Алеева добавляет, что часто директорам предлагают партнерство,

опцион в прибыли. «Кандидатов мотивируют стажировки за рубежом, обучение — то, что поднимает их стоимость на рынке труда. Также актуально проектное участие в стартапах, параллельно с основной занятостью».



Владимир Якуба, бизнес-тренер, хэдхантер, гендиректора компании Tom Hunt, выделяет восемь основных личностных качеств, которые ищут собственники бизнеса в директорах.

- 1. Ответственность.** Директор не боится совершать ошибки и отвечать за их последствия.
- 2. Умение договариваться.** Директор понимает мотивации и потребности людей и может говорить один на один со всеми: от самого рядового сотрудника, клиента или поставщика до топ-менеджера.
- 3. Нестандартное мышление.** В таких крупных компаниях как «Google» и «Disney» отработке нестандартного мышления у руководителей уделяется почти треть бюджета компаний.
- 4. Контроль.** Хороший руководитель держит всю деятельность под контролем. Это огромный фронт работ: от обеспечения канцелярией до разработки стратегических целей.
- 5. Умение все делать в нужное время.** Человек, который часто забывает и не успевает выполнить задачи, в профессиональном росте далеко не продвинется.
- 6. Стремление к постоянному развитию.** Можно чаще общаться с коллегами, вникая в их работу, посещать семинары, конференции и выступления тех, кто находится на переднем крае отрасли.
- 7. Гибкость.** Люди, которые к своей цели идут на «таран» успеха не добьются. Как и те, кто привыкли брать за 10 дел одновременно и бросать все на полпути. К вершинам нужно идти зигзагообразными путями и по максимуму проявлять гибкость.
- 8. Позитивный настрой,** умение сохранять оптимизм в любой ситуации. Даже если сегодня в делах компании не все хорошо, нужно уметь заряжать людей и внушать им веру в успех и в то, что в ближайшее время ситуация непременно улучшится.