

сокий уровень личной ответственности и вовлеченности в бизнес-задачи компании. «Продвижение перспективных сотрудников на руководящие позиции добавляет еще несколько очков к их мотивации и заинтересованности в работе на благо компании», — заключает госпожа Сахарова. С ней согласна Диана Розова из компании STEP, где уже несколько лет работает система корпоративного университета. «Мы сторонники того, чтобы сразу находить близких компании по духу сотрудников, учить и воспитывать их, поддерживать, если они готовы расти вместе с компанией. Конечно, не из всех рядовых сотрудников впоследствии вырастают хорошие топ-менеджеры, но в целом такая тактика себя оправдывает», — делится опытом Диана Розова.

КРИТЕРИИ ОТБОРА Эксперты отмечают, что за последние годы топ-менеджеры значительно изменились. «Сегодня они более мобильны, чем еще два-три года назад, — поясняет директор дирекции по работе с персоналом банка «Санкт-Петербург» Мария Смирнова. — Количество профессионалов, желающих перебраться из Москвы в Петербург, увеличивается. Меняются и приоритеты — финансовая составляющая перестает играть ключевую роль, на передний план выходит сложность и масштабность предлагающихся для решения задач». В целом заметно вырос уровень профессионализма среди руководящих лиц. «За последние десять лет экономика претерпела множество изменений, которые повлекли за собой и изменения на рынке трудовых ресурсов, — поясняет Александр Локтаев, генеральный директор страхового общества «Помощь». — Сегодня рынок представлен специалистами более образованными и обеспеченными, значительно более мобильными, заинтересованными участвовать в принятии решений, способными рисковать, чаще занятыми умственным трудом, более предпринимчивыми и самостоятельными и отчасти менее лояльными к компании».

По мнению работодателей, при выборе кандидата развитая управленческая компетенция превалирует над знанием специфики отрасли. При поиске топ-менеджеров акцент делается на опыте управления бизнесом аналогичного масштаба, умении устанавливать связи на любом уровне, управлении персоналом в современной открытой стилистике, на личностных качествах, стрессоустойчивости, репутации кандидата на рынке и даже эмоциональном интеллекте управленца, добавляют в HeadHunter. В сегодняшней динамичной экономике важно умение быстро перестраиваться, легко адаптироваться к изменениям, реагировать на тренды и думать на десять шагов вперед.

Впрочем, среди наиболее важных качеств топ-менеджера сами работодатели отмечают лидерство, инициативность и ответственность. «Немаловажно также быть не просто формальным лидером, но и обладать авторитетом в коллективе, уметь повести за собой и создать атмосферу, мотивирующую к активной работе», — говорят в «Colliers International Санкт-Петербург». Среди главных навыков, которыми должен обладать современный топ-менеджер, Диана Розова отмечает широкий кругозор и умение самостоятельно принимать решения. «Но знание отрасли тоже обязательно, учитывая специфику нашей работы», — добавляет она.

Анна Александрова, начальник управления массового подбора персонала банка «Хоум Кредит», отмечает, что большое значение при выборе кандидата имеют даже «горящие глаза», то есть его отношение к работе, а также харизматичность и готовность к достижению амбициозных целей. Лариса Гриценко добавляет, что при отборе кандидатов на топ-позиции в СТД «Петрович» приветствуется высшее образование и диплом МВА. «Много слышала о сомнениях российских работодателей относительно эффективности обучения по программам МВА в России, но диплом МВА является показателем как минимум целеустремленности, желания развиваться и получать новые знания», — считает она.

ИНОСТРАННЫЕ КАДРЫ Эксперты отмечают, что наиболее успешно двигаться по пути решения стратегически важных и амбициозных задач позволяет интернациональная команда менеджеров. По мнению Марии Смирновой, среди плюсов зарубежных управляющих — их стратегическое видение и опыт внедрения лучших практик. «Привлечение экспатов в качестве топ-менеджмента, с одной стороны, может способствовать трансляции западных методик, технологий и опыта персоналу компании. С другой стороны, это несет скрытые издержки в виде затрат на обеспечение деятельности такого специалиста — как правило, иностранные менеджеры обходятся дороже отечественных», — отмечают в компании «Европлан». Кроме того, российская законодательная система содержит много препон для принятия иностранного специалиста. Это осложняет трудоустройство экспата и в несколько раз удлиняет процедуру оформления его на работу, добавляют в «Colliers International Санкт-Петербург».

«Все определяется позицией и культурой самой компании. С одной стороны, всегда нужна „свежая кровь“, без нее крайне сложно развивать бизнес и объективно оценивать собственное развитие. Но с другой, приход „варяга“ не всегда благоприятно сказывается на психологической обстановке внутри компании. Более того, он не всегда оказывается оправданным», — поясняют в ES-компании Pedersen & Partners.

«Иностранного менеджера имеет смысл привлекать, например, при запуске аналогового производства или подразделения „под копиру“ с действующими иностранными. В этом случае иностранный менеджер, уже имеющий опыт управления подобными структурами, сможет быстрее и эффективнее осуществить запуск на всех этапах, чем местный управленец, — считает Юлия Сахарова. — В других случаях риск, что привлечение управленца-экспата не оправдывает высоких затрат (помимо конкурентоспособной по западным меркам компенсации, нужно оплачивать релокационный пакет, предоставлять жилье), слишком велик. Нет гарантии, что менталитет иностранного менеджера подойдет под специфику местного бизнеса, а принятие на Западе управленческие модели приживутся в российской среде». Кроме того, в большинстве случаев в привлечении иностранца нет необходимости: в России уже выросло поколение эффективных управленцев, получивших образование или опыт проектного управления на Западе и обладающих вполне конкурентоспособной квалификацией вкуче со знанием локальной специфики, заключает эксперт. ■

БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ



АЛЕКСАНДР ЯНЧЕВСКИЙ

АЛЕКСАНДР ЯНЧЕВСКИЙ,
директор петербургского кампуса Vlerick Leuven Gent Management School

В 1972 году окончил ЛЭТИ. В последующие годы на кафедре автоматизации и процессов управления того же университета прошел путь от младшего научного сотрудника до профессора. В 1990 году стал директором Международной школы менеджмента «ЛЭТИ-Лованиум». С 2002 года руководил проектом Центра стратегических разработок «Северо-Запад». В 2006 году — профессор, а с 2008 года — партнер Vlerick Leuven Gent Management School, Бельгия. С 2006 года на посту директора отделения руководит Vlerick Leuven Gent Management School в Петербурге.

ВАЛЕРИЙ КАТЬКАЛО,
проректор СПбГУ, заведующий кафедрой стратегического и международного менеджмента

ЯНА КЛЕМЕНОВИЧУС,
директор Высшей экономической школы СПбГУЭФ

ТАТЬЯНА ЛЕБЕДЕВА,
декан факультета международных и магистерских программ Международного банковского института

АНДЕРШ ЛИЛЬЕНБЕРГ,
ректор Стокгольмской школы экономики в России

СЕРГЕЙ МОРДОВИН,
ректор Санкт-Петербургского международного института менеджмента

ГЕОРГИНА НЕВЗОРОВА,
директор Института международного бизнеса и коммуникации БГТУ «Военмех»

ЕЛЕНА СЧИСЛЯЕВА,
декан Международной высшей школы управления СПбГПУ

БОРИС ФЕДОРОВ,
ректор Открытой школы бизнеса

АЛЕКСАНДР ХОДАЧЕК,
директор Санкт-Петербургского филиала ГУ «Высшая школа экономики»

МЕДИЦИНА



ЕФИМ ДАНИЛЕВИЧ,
генеральный директор American Medical Clinic

Родился в 1955 году в Ленинграде. Окончил лечебный факультет 1-го Ленинградского медицинского института имени академика Павлова. Кандидат медицинских наук. С 1979 года — анестезиолог-реаниматолог в городе Пионерске Калининградской области. В 1981–1989 годах — сначала врач, а потом старший врач специализированной реанимационной бригады скорой помощи в Ленинграде. С 1989 по 1999 год — ассистент кафедры скорой помощи (неотложной медицины) ГИДУВ. В 1991 году проходил стажировку по неотложной медицине в Maricopa Hospital (Phoenix, AZ, USA), а в 1996-м — образовательную программу «Менеджмент и маркетинг в медицине» (Economic Development Project, USA ID). С 1995 года — врач ООО «Американский медицинский центр» в Петербурге. С 2002 года — генеральный директор и главный врач American Medical Clinic.

ЛЕВ АВЕРБАХ, генеральный директор ООО «CORIS Assistance СПб»

АЛЕКСЕЙ ЖИВОВ, главный врач «Международной клиники MEDEM»

ГЛЕБ МИХАЙЛИК, генеральный директор ООО «АВА-Петер»

ТАМАЗ МЧЕДЛИДЗЕ, главный врач «Системы клиник Меди»

ТАТЬЯНА РОМАНОК, генеральный директор ООО «EMC»