ПУСТИТЬ ТОПА В РОТАЦИЮ

ЧТО БОЛЕЕ ЗНАЧИМО ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ — МНОГОЛЕТНИЙ ОПЫТ РАБОТЫ В ОДНОЙ И ТОЙ ЖЕ СФЕРЕ ИЛИ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА ТОП-МЕНЕДЖЕРА? КАК ЧАСТО НУЖНО МЕНЯТЬ МЕСТО РАБОТЫ, ЧТОБЫ ОСТАВАТЬСЯ ПРОФЕССИОНАЛОМ, НЕ ВЫГЛЯДЕТЬ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ «ЛЕТУНОМ» И ПРИ ЭТОМ ЧУВСТВОВАТЬ СЕБЯ СЧАСТЛИВЫМ ЧЕЛОВЕКОМ, РАЗБИРАЛАСЬ КОРРЕСПОНДЕНТ BG ВЛАДА ГАСНИКОВА.

Часто в бизнесе топ-менеджеры сменяют компанию, уходя на руководящий пост к своему бывшему конкуренту. Порой случаются и неожиданные назначения. Например, бывший глава Северо-Западного филиала ОАО «Мегафон» Георгий Гетманец стал заместителем генерального директора ЗАО «Холдинговая компания „Форум“», которая в первую очередь занимается развитием порта в Бронке. Или финансист компании «Омскшина» Денис Пановицин занял должность генерального директора в петербургской девелоперской компании «Рюрик Менеджмент».

КОМПАНЕЙСКАЯ ПЕРЕСТАНОВКА

Однако чаще всего в бизнесе кадровая ротация имеет место внутри крупных федеральных или транснациональных компаний, имеющих множество филиалов по стране и даже миру. Например, в 2012–2013 годах сразу в трех петербургских филиалах топливных компаний сменились руководители: генеральным директором «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт» был назначен Максим Хитров, ранее возглавлявший «ЛУКОЙЛ-Румыния», гендиректором «Несте Санкт-Петербург» стал Гинтарас Мацияускас, который до этого в течение десяти лет руководил подразделением Neste Oil Oyj в Литве. Прежний генеральный директор «Несте Санкт-Петербург» Индрек Каю вернулся в Эстонию по завершении своей трехгодичной командировки. Николай Кузин возглавил «Газпромнефть-Северо-Запад», оставив аналогичный пост в Ярославле. Предыдущий руководитель Северо-Западного представительства «Газпром нефти» Валерий Ледовских, в течение шести лет возглавлявший компанию, отправился в Москву, чтобы возглавить одно из предприятий «Газпром нефти».

Порой региональная ротация применяется как мера по удержанию в штате корпорации ключевых специалистов, которые давно работают на одном месте и хотят перемен в профессиональном плане.

По данным опроса, который в ноябре 2013 года провела служба исследований HeadHunter среди специалистов в возрасте до 35 лет к переезду в другой регион или страну ради лучшей работы готов каждый второй. Бо́льшую мобильность проявляют топ-менеджеры (66%), в то время как начинающие специалисты более осторожно относятся к возможности сменить место жительства ради трудоустройства (42%). Временно незанятые в силу тех или иных обстоятельств в большинстве своем отказались бы от переезда в другой регион, даже если им поступит предложение о работе.

Основное требование, которое предъявляют кандидаты к работодателю из другого региона, — возможность зарабатывать на новом месте больше, чем на нынешнем (61%). Около трети ставят обязательным условием продвижение по карьерной лестнице (36%), трудоустройство в престижную на рынке компанию (33%) и предоставление жилья на новом месте работы (33%).



ИТАР-ТАСС

ВНУТРЕННЯЯ РОТАЦИЯ СВОЙСТВЕННА ДЛЯ ФИРМ, ИМЕЮЩИХ МНОЖЕСТВО ФИЛИАЛОВ. ТОПЛИВНЫЕ КОМПАНИИ ХОРОШИЙ ТОМУ ПРИМЕР. НА ФОТО — МАКСИМ ХИТРОВ, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР «ЛУКОЙЛ-СЕВЕРО-ЗАПАДНЕФТЕПРОДУКТ», РАНЕЕ ВОЗГЛАВЛЯВШИЙ «ЛУКОЙЛ-РУМЫНИЯ»

Юлия Сахарова, директор HeadHunter по Северо-Западу, называет несколько задач, которые решает компания при переезде своих сотрудников в другой регион или другую страну: карьерный рост сотрудников (вертикальный или горизонтальный), обмен успешными практиками, свежий взгляд на бизнес, кросс-культурный обмен, приобщение коллег к глобальной культуре корпорации.

По оценкам экспертов, компании заинтересованы в ротации топ-менеджеров, но не сотрудников низшего звена: все-таки переезд сотрудника в интересах корпорации предполагает серьезные материальные затраты на комфорт и разнообразные компенсации для специалиста.

Сопрезидент Ассоциации брендинговых компаний России Алексей Андреев, рассуждая о том, как ротация кадров между подразделениями одной компании может решить кадровые вопросы, замечает, что в этом смысле наша страна не всегда была привлекательной площадкой для иностранцев. «Был период, когда в Россию на руководящие должности в некоторых мультинациональных компаниях присылали экспатов с одной целью — досидеть до пенсии. Сейчас эта практика ушла: российские рынки весьма конкурентны. Теперь зарубежные компании присылают к нам опытных молодых бойцов», — считает господин Андреев.

До сих пор специфику в российском восприятии вопросов внутрикорпоративной ротации видит директор клиентской службы DDC Creative Lab Дмитрий Тихонов. «В западных компаниях всегда существовали принципы работы, которые не позволяли сотрудникам любого уровня долго засиживаться на одном месте: сотрудник должен развиваться, а когда он достигает своего потолка и потолка возможностей компании, — уйти, иногда в другой проект этой же компании. После того как компании с иностранными корнями посчитали возможным полностью передать руководство на местах в руки российских менеджеров, мы получили некий симбиоз отечественных традиций и зарубежных принципов работы», — говорит господин Тихонов. По его мнению, основных минусов этого симбиоза два. Во-первых, вместе с руководителем определенного уровня из компании в компанию кочует и его команда, что не может нормально восприниматься новыми подчиненными, потому что они всегда ожидают роста. И, во-вторых, в российских компаниях повсеместно сотрудника, обладающего достаточным потенциалом и навыками, умышленно не продвигают по служебной лестнице, потому что он очень хорошо делает текущую работу, как винтик в слаженном механизме.

По наблюдениям заместителя генерального директора СК «РЕСО-Гарантия» Дмитрия Большакова, в России два региона с привлекательной социальной средой для топ-менеджеров высокого уровня — Москва и Санкт-Петербург (оба вместе с пригородами). В качестве примера межстоличной ротации кадров господин Большаков приводит свою компанию: гендиректором СК «РЕСО-Гарантия» с 2004 года является Дмитрий Раковщик, который до этого развивал первый филиал фирмы, который располагался в Петербурге. Кроме этого, в страховой компании действует программа релокации менеджеров в другие регионы. «Иногда эта практика дает интересные результаты. Примером является нынешний глава филиала нашей компании в Екатеринбурге, переехавший туда из Москвы», — говорит Дмитрий Большаков.

Однако основным препятствием к переезду для самих сотрудников стано-