

вятся семья и нежелание покидать родной город и начать в новом все сначала. «Данные моменты и можно определить как основной недостаток при ротации: необходимость оставить контакты в том городе, где человек работал до переезда», — говорит Юлия Сахарова.

ЧИНОВНИЧЬИ ПЕРЕТАСОВКИ Однако назначения «варягов» на руководящие должности в бизнесе мало волнуют кого-то, кроме будущих подчиненных и партнеров нового топа. Общественность куда больше волнуют назначения людей, ранее не имевших отношения к ныне управляемой сфере, на государственные должности. Все-таки управлять назначенцы будут средствами налогоплательщиков, поэтому всем хочется, чтобы этим занимались настоящие профессионалы, которые не только деньги потратят эффективно и целевым образом, но и обеспечат качество работы своих подчиненных.

ВГ вспомнил наиболее необычные назначения на посты государственных служащих высокого ранга в Петербурге за последние полтора года. Например, руководителем комитета по развитию транспортной инфраструктуры (КРТИ) в конце 2012 года был назначен экс-глава комитета финансового контроля Дмитрий Буренин, ранее не имевший отношения к дорожной отрасли. Господин Буренин в итоге возглавлял КРТИ менее года, после чего ушел в отставку. Наиболее значимые причины такого решения — слабое выполнение адресно-инвестиционной программы ремонта и, соответственно, освоения бюджета ведомства.

Председателем комитета по развитию туризма (КРТ) в феврале этого года был назначен Александр Шапкин, который раньше занимался вопросами садоводства и огородничества и организацией выставок. Не проработав и года в этой должности, господин Шапкин был понижен до заместителя председателя КРТ.

В апреле 2012 года председателем комитета по информатизации и связи был назначен Иван Громов, который до этого работал в департаменте экономической безопасности МВД и Федеральной налоговой службе.

В октябре 2013 года генеральным директором Фонда по капитальному ремонту был назначен Дмитрий Локтаев, который раньше работал в издательском и страховом бизнесах.

Генеральным директором смольнинского канала «Санкт-Петербург» летом 2012 года был назначен Сергей Боярский, бывший на тот момент советником губернатора по развитию пресс-служб комитетов администрации и районов Петербурга. До этого сын Михаила Боярского работал в банке, играл в музыкальной группе и участвовал в нескольких проектах по развитию коммерческой недвижимости.

Мнения специалистов насчет отсутствия опыта в сфере, которой теперь руководит чиновник, расходятся. Александр Кармаев, директор по региональному развитию агентства «Михайлов и партнеры» (специализируется на стратегических коммуникациях), приводит несколько успешных примеров ротации кадров в государственных органах. «Первым ректором объединенного Дальневосточного федерального университета был Владимир Миклушевский, ставший впоследствии губернатором Приморского края. Опыт работы в системе образования и

управления большим вузом помог губернатору эффективно выстроить работу с самыми разными аудиториями. В крае появилась платформа для диалога между властью и жителями. Подобные задачи господину Миклушевскому приходилось решать при объединении нескольких вузов в Федеральный университет, где учится больше 20 тыс. студентов. Стиль работы современного, образованного управленца оказался близок жителям региона», — говорит господин Кармаев.

Также он вспоминает удачный пример Сергея Кириенко, который, имея большой опыт в государственном управлении, перешел к управлению сложной и довольно специфической атомной отраслью, возглавив «Росатом». «Уникальные менеджерские способности господина Кириенко позволили не только восстановить стратегическую для России отрасль, но и создать одну из самых эффективных государственных корпораций, занимающих серьезные позиции, в том числе на международных рынках», — подчеркивает Александр Кармаев.

Дмитрий Большаков из СК «РЕСО-Гарантия» уверен, что сменять чиновников необходимо. «Напротив, их несменяемость является одним из краеугольных камней коррупции, поэтому мы можем только приветствовать перевод чиновников из одного региона в другой. Более того, так как чиновник — это госуправленец, здесь в меньшей степени играют роль навыки на конкретном месте, важнее понимание принципов правильного функционирования государственного механизма», — считает господин Большаков. В качестве примера он приводит удачную федеральную карьеру во второй половине 1990-х годов и первой декаде XXI века Алексея Кудрина, который вначале на региональном петербургском уровне досконально разобрался в вопросах межбюджетных отношений, а потом почти 15 лет работал в секторе госфинансов в Москве на федеральном уровне. «Другой пример — это переезд в 2005 году из Москвы в Нижний Новгород бывшего вице-мэра (1996–2005) Москвы Валерия Шанцева, который сейчас является успешным губернатором в Нижнем Новгороде. Он смог применить московский опыт работы с инвесторами, управления финансами субъекта федерации на территории другого, нестоличного субъекта федерации», — уверен Дмитрий Большаков.

А вот Алексей Андреев из Ассоциации брендинговых компаний России уверен, что сравнивать деятельность чиновников и коммерсантов — трудная задача. «Причина в том, что мотивы и драйверы одних и других принципиально различны: чиновник ориентируется исключительно на карьеру. Критерии оценки его успешности базируются на принадлежности к определенным кругам, группам влияния и кланам. Признаками эффективной деятельности чиновника чаще оказывается способность „играть в команде“ и применять административные и лоббистские рычаги. Поэтому и миграция чиновников по регионам — результат экспансии какой-либо группы на новом направлении, не более того. Это называется „ставить своих людей“. Говорить о смене профиля деятельности при этом не приходится», — рассуждает господин Андреев. Эксперт замечает, что в России уже давно стало анекдотом, что чиновник, имеющий опыт в сельском хозяйстве,

может возглавить и медицинское направление, а классический «коммунальщик» вполне может оказаться на руководящем посту в армии. «Если мы говорим о России, чиновники не погружаются глубоко в отрасль, в которой им приходится работать. Им достаточно тех административных инструментов, которыми они владели на прежнем своем посту», — считает Алексей Андреев.

ОПТИМАЛЬНАЯ СМЕНА Специалисты по рекрутингу имеют свой взгляд на то, через сколько лет человеку имеет смысл сменить работу или сферу деятельности для гармоничного развития. «Если речь о молодом специалисте, то некритична смена работы раз в 1–1,5 года — еще идет притирка к профессии, поиск оптимального сочетания должностных обязанностей и корпоративной культуры работодателя с личными целями и ценностями специалиста. Для более опытного сотрудника минимум полтора — максимум пять лет на одном рабочем месте в одной компании. Максимальный срок может быть значительно больше (7–10 лет), если сотрудник растет вертикально и/или горизонтально, участвует в новых проектах, работает в разных подразделениях компании. Сейчас на рынке труда у опытных специалистов чаще наблюдается срок работы на одной позиции в одной компании от полутора до трех лет. Такая частотность смены работодателя не портит резюме и в то же время позволяет специалисту начать и завершить полный цикл рабочего проекта. Увольнения опытных специалистов в течение полугода после выхода на работу могут свидетельствовать об ошибочном выборе работодателя или о неуспешности кандидата», — рассказывает руководитель HeadHunter по Северо-Западу Юлия Сахарова.

Если говорить о том, какой профиль опыта лучше для резюме и карьеры, то золотая середина, по мнению госпожи Сахаровой, выглядит таким образом: смена работодателя через два-три года, смена отрасли через пять-семь лет. «Чем моложе специалист и чем динамичнее отрасль, тем меньше могут быть периоды», — замечает Юлия Сахарова.

Дмитрий Большаков считает, что вопрос развития работника связан не только с его должностью или местонахождением офиса. «За мои тринадцать с половиной лет работы в компании „РЕСО-Гарантия“ номинально на одном и том же месте объем бизнеса, которым я управляю, увеличился на два порядка. Естественно, это вызвало необходимость развивать существующие навыки управления и приобретать новые», — делится своим секретом профессионального долголетия господин Большаков.

Алексей Андреев уверен, что для различных отраслей требуются свои специфические условия выращивания топовых специалистов. «Существуют профессии, требующие бесконечного погружения и шлифовки навыков в одном заданном направлении. Это юристы, специализирующиеся на конкретной части права, врачи, строители. Высокие современные технологии сравнимы с игрой на скрипке — по степени вовлечения. Чем дольше играешь, тем ты лучше как специалист. Скрипач в 50 лет однозначно круче, чем он же сам был в 30», — резюмирует господин Андреев. ■

СЕТИ АЗС

ЮРИЙ АНТОНОВ,
президент,
председатель совета директоров
ЗАО «Петербургская топливная
компания»

НИКОЛАЙ КУЗИН,
генеральный директор
ЗАО «Газпромнефть-Северо-Запад»

ГИНТАРАС МАЦИЯУСКАС,
генеральный директор
ООО «Несте Санкт-Петербург»

МИХАИЛ СНОПОК,
руководитель
ООО «Фазтон — топливная сеть
номер 1»

ВАЛЕРИЙ ФАРБМАН,
генеральный директор
ООО «Киришиавтосервис»

МАКСИМ ХИТРОВ,
генеральный директор
ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-
Западнефтепродукт»

АЛЕКСЕЙ ШАБАЛИН,
генеральный директор
ООО «РН Северная столица»