

**24 → СЕРГЕЙ СУЧКОВ,**  
сооснователь и генеральный директор Radario,  
компания — разработчика специализированного  
софта для автоматизации бизнеса на культурно-  
развлекательном рынке:

— Как и всякий мальчик, в детстве я сперва мечтал стать летчиком или космонавтом. Сыграла роль профессия моего отца, связанная с самолетостроением. Все, что касалось полетов, казалось мне тогда (да и сейчас кажется) очень романтичным. Вообще, у меня было крайне увлекательное детство — из-за работы отца мы с семьей два года (с четырех до шести лет) жили в Ливии. По возвращении я поступил в школу в Петербурге. Примерно тогда же начал увлекаться технологиями и гаджетами — у меня довольно рано появился первый российский компьютер, он был странный, с красным экраном и тремя цветами, но тогда это было невероятно круто. После окончания школы я немного запутался в своих желаниях и некоторое время хотел стать президентом, думал: «Почему бы и нет», ведь тогда в нашей стране было возможно все. Пробовал даже поступать в Академию госслужбы при президенте Российской Федерации, но в итоге выбрал Академию гражданской авиации (вот они, детские мечты!), гуманитарный факультет и связи с общественностью. Тогда же мои интересы начали становиться более конкретными и осмысленными: с одной

стороны, компьютеры и информационные технологии, с другой — реклама и творчество. Чуть позже, после университета, я начал сотрудничать с ребятами из компании своих друзей, которые организовывали вечеринки, в том числе на больших спортивных аренах. Тогда я начал помогать им с рекламой и продвижением, все промо было на мне — концепции, брендинг, креатив. Я получал за это неплохие деньги, но эти заработки все-таки не были постоянными. Параллельно я продолжал копаться в компьютерах, и тоже монетизировал свои умения в этой области — обслуживал частных клиентов.

Моим первым бизнесом стало рекламное агентство Positive Communications, я довольно быстро поставил его на ноги и стал думать, чем заниматься дальше. И самым простым ответом стала сумма моих хобби и опыта — интернет, технологии, event, PR. Собрав воедино все эти, как бы сейчас сказали, хэштеги, мы с моим партнером и техническим директором Антоном Брянецвым в 2012 году основали компанию Radario. Одними из первых мы стали продвигать на российском рынке продажу электронных билетов на мероприятия, а теперь, следуя логике эволюционного развития, переродились в разработчика облачных решений для автоматизации продаж, маркетинга и спонсорства в индустрии развлечений. Таким образом пазл

из моих детских и юношеских фантазий и увлечений сложился окончательно.

**ТАМАЗ МЧЕДЛИДЗЕ,**  
президент группы компаний «Меди»:

— Сколько себя помню, всегда хотел быть врачом. Врачеванием занимались мои бабушка и мама. Брат, сестра и я — все мы стали врачами. А вот каким именно доктором быть — над этим я стал думать уже в школьные годы. Будучи впечатленным научно-фантастической литературой, романами Беляева, я хотел стать нейрофизиологом. Перед окончанием школы стал склоняться к пластической хирургии. Поступил на стоматологический факультет, где на базе челюстно-лицевой хирургии можно было стать пластическим хирургом. На четвертом курсе ко мне пришла пациентка со сломанным зубом, я долго над ней колдовал, и результат получился поразительным. Тогда я понял, что это мое.

**АКСЕЛЬ ХИЛГЕРС,**  
региональный директор Lufthansa Group  
в России и странах СНГ:

— В детстве я мечтал стать экскаваторщиком — меня завораживали эти огромные грохочущие машины, которые с легкостью вгрызались в землю и оставляли за собой огромные ямы. Сложно понять, что тогда творилось в моей голове, но позднее интерес к огромным механизмам превратился

в мечту стать капитаном большого судна. К сожалению, капитаном я стать не смог, мое зрение оказалось неидеальным, однако я удовлетворил свою страсть к двигателям и прочим сложным устройствам, устроившись работать на корабле механиком. Спустя пару лет, правда, я понял, что это не мое. Оказалось, что в работе капитаном меня привлекали бескрайние морские просторы и возможность путешествовать, а не только техника. Как раз в тот момент, когда я снова находился на перепутье, моя супруга устроилась работать в авиакомпанию в Париже. Ее рассказы звучали как работа моей мечты: там были и огромные птицы-механизмы, взмывающие в воздух, и путешествия. Так я подал заявление в Lufthansa, и меня приняли.

Думаю, у меня с рождения был вирус путешественника, и такая работа, когда сегодня ты решаешь самые разнообразные, порой межкультурные вопросы в Индии, а завтра должен быть на встрече региональных директоров в Мюнхене, как раз для меня. Для меня это работа мечты, и не только из-за путешествий, но и благодаря тому, с какими разнообразными людьми мне приходится работать, все они — представители различных культур с совершенно отличным друг от друга мышлением. Каждый день я узнаю что-то новое, учусь и познаю этот мир. Думаю, об этом мечтает каждый ребенок. → 30

# ИНТЕРВЬЮ С ПРИСТРАСТИЕМ

**НАЕМ ТОП-МЕНЕДЖЕРА — НЕПРОСТАЯ ЗАДАЧА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ. ЧТОБЫ ПОНЯТЬ, СРАБОТАЮТСЯ ЛИ ОНИ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КАНДИДАТОМ, ХАРАКТЕР КОТОРОГО ПОКА ЗАГАДКА, ДИРЕКТОРА ПРОВОДЯТ ТЕСТЫ, ЗАДАЮТ НЕОЖИДАННЫЕ ВОПРОСЫ, ПОДКЛЮЧАЮТ НУМЕРОЛОГИЮ. ИЛИ ПРИНЦИПИАЛЬНО ВЫБИРАЮТ НА РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ ТОЛЬКО СОТРУДНИКОВ ИЗ КОЛЛЕКТИВА.** ВЛАДА ГАСНИКОВА

Сторонники поиска кандидата на руководящую должность исключительно внутри компании объясняют свои предпочтения так: сотрудник уже знакомый, разбирающийся в нюансах работы организации, лояльный к ней.

Даже если у такого кандидата в определенный момент не хватает квалификации или управленческих компетенций, компания может и должна вкладываться в тренинги, курсы, в MBA для такого сотрудника, уверен председатель совета директоров ГК «Энергоконтракт» Александр Большунов. «Потому что в случае его прихода на ключевую должность ты имеешь почти гарантированный результат, — объясняет он. — Но есть, конечно, и свои риски. Человек хорош на своем месте, ты его повышаешь, а он вдруг не справился по каким-то причинам — вернуть его обратно практически невозможно. Можно потерять хорошего линейного руководителя и не получить топ-менеджера». Но, отмечает господин Большунов, даже несмотря на это, начинать поиск кандидата извне можно, только используя все внутренние ре-

сурсы. С точки зрения выбора на рынке труда профессионализм, навыки, резюме и биография всегда являются необходимыми, но совершенно недостаточными показателями, поясняет он.

Председатель совета директоров SearchInform Лев Матвеев — сторонник поиска топов внутри компании — выделяет несколько принципиально важных черт, которые хочет видеть в соискателе. «Это должен быть человек с драйвом, готовый напряженно работать. На собеседовании хорошо видно, как специалист рассказывает о своей работе, интересно ли ему то, чем он занимается, верит ли он в собственные идеи, гордится ли достижениями. Второе — это стремление улучшить свою жизнь, материальное положение, достаток. Без этого работник бесполезен в роли топа. Если ему не нужны деньги, чем его мотивировать? Третье — отсутствие советского чиновничества, психологии „начальник всегда прав“. Если потенциальный топ-менеджер не готов со мной спорить, аргументированно отстаивать свою точку зрения и брать ответственность за решения на себя, он не подой-

дет на роль руководителя. Чтобы понять, есть ли такое качество у сотрудника, достаточно высказать на собеседовании спорную точку зрения и посмотреть, согласится ли сотрудник или выскажет альтернативную. Если согласится, то ему важнее получить должность, чем „делать дело“, — рассказывает господин Матвеев.

Наталья Сторожева, генеральный директор центра развития бизнеса и карьеры «Перспектива», постоянно ищет новых активных, болеющих за дело работников. Начиная сотрудничать с ними на временной основе (проектная, фрилансерская, агентская работа), она присматривается к человеку. И если работать с ним комфортно, если складываются доверительные отношения, госпожа Сторожева старается увеличивать вовлеченность человека — с тем, чтобы в нужный момент предложить этому проверенному специалисту ключевую должность.

**ИНТУИЦИЯ НА ВЫСОТЕ** Резюме кандидата изучает отдел HR, и нередко к моменту собеседования с руководителем организации соискатель доходит не

после одной встречи со специалистами профильных подразделений компании. Это означает, что по формальным параметрам кандидат подходит, поэтому результат этого собеседования можно условно свести к формулировке «понравился директору или нет».

Генеральный директор российско-го представительства компании «Фаст Лейн» Владимир Княжицкий в начале беседы специально говорит с соискателем несколько минут на отвлеченные темы, смотря за реакцией, пытаясь почувствовать настрой коммуникаций. «Если в течение этого времени мне не удается настроиться с собеседником на одну волну, я отказываюсь. Отношениям в коллективе я уделяю большое внимание и считаю, что моральные ценности должны быть близки у всех сотрудников. А вот в профессиональных качествах, как ни странно, я ошибаюсь намного чаще, и уже взял за правило принцип „если сомневаюсь — надо брать“. Почти всегда, если мне кажется, что вот он — идеальный кандидат, который закроет мне вакансию, в результате оказывается, что сотрудник очень слаб. → 30