



АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

- 1. АЛЕКСАНДР ВАТАГИН,**
исполнительный директор АО «ОДК-Климов»
- 2. АНАТОЛИЙ ФОМИЧЕВ,**
генеральный директор СПб ОАО «Красный Октябрь»
- 3. МИХАИЛ ПОДВЯЗНИКОВ,**
генеральный директор СЗРЦ концерна ВКО «Алмаз-Антей»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

АРТЕМ АКИНФЕВ,
генеральный директор АО «Ижорский трубный завод»

ЮРИЙ ГОРДИЕНКОВ,
генеральный директор ПАО «Ижорские заводы»

ДИАНА КАЛЕДИНА,
генеральный директор АО «Балтийская промышленная компания»

ЕВГЕНИЙ КИСЛИЦЫН,
президент АО «РЭП Холдинг»

АЛЕКСАНДР КУЗНЕЦОВ,
генеральный директор АО «Армалит»

ТИМУР ЛИПАТОВ,
генеральный директор ПАО «Силовые машины»

ГЕОРГИЙ СЕМЕНЕНКО,
генеральный директор ПАО «Кировский завод»

ВИКТОР СИЛИВАКИН,
генеральный директор ПАО «Звезда»

АЛЕКСАНДР УСТИНОВ,
генеральный директор ОАО «Машиностроительный завод „Арсенал“»

ИСПЫТАНИЕ БРОНЕЙ

ДВА ГОДА НАЗАД СМИ РАССКАЗАЛИ
ОБ ЭКСТРЕМАЛЬНОМ ТРЕНИНГЕ ДЛЯ КАНДИ-
ДАТОВ В ГУБЕРНАТОРЫ РОССИЙСКИХ РЕГИ-
ОНОВ: ИМ ПРИХОДИЛОСЬ ПРЫГАТЬ С ПАРА-
ШЮТОМ И ЛОЖИТЬСЯ ПОД ЕДУЩИЕ ТАНКИ.
КОРРЕСПОНДЕНТ ВГ ВАЛЕРИЙ ГРИБАНОВ ПО-
ПЫТАЛСЯ РАЗОБРАТЬСЯ, МОЖЕТ ЛИ ТАКОЙ
СПОСОБ ОТБОРА КАНДИДАТОВ БЫТЬ ЭФФЕК-
ТИВЕН ПРИ РЕКРУТИНГЕ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ
В КОММЕРЧЕСКИХ СТРУКТУРАХ.

Как говорят эксперты, хантинг топ-менеджеров считается высшим пилотажем в рекрутменте: он отнимает много времени (вплоть до года) и требует большого терпения, так как к руководителям всегда нужно искать особый подход. Главная особенность в поиске «топа» — большие риски: руководитель может задать неудачный вектор работы для всей команды, что приведет к финансовым потерям компании. Кроме того, результаты его работы сложно оценить в ближайшей перспективе: как правило, основной задачей является долгосрочная стратегия, которую можно объективно проанализировать не ранее чем через несколько месяцев.

Поэтому для поиска кандидатов на должность высшего руководителя компании нередко прибегают к оригинальным способам отбора.

ПОДКЛЮЧИТЬ К ДЕТЕКТОРУ Яна Савченко, HR-директор Talent Tech, рассказывает: «Я знаю, что некоторые компании практикуют всестороннюю проверку специалистов, в том числе на детекторе лжи. Но хороший рекрутер — это всегда чуткий психолог, аналитик и отличный переговорщик, который сам способен определить, когда человек нервничает и врет. Чтобы выйти за рамки отрететированных ответов, многие разрабатывают собственные нестандартные вопросы, к примеру: „Каким животным вы хотели бы быть? Почему?“ При всей абсурдности вопроса ответ может сказать вам многое. Например, рекрутер одной компании рассказывала мне, что если человек ассоциирует себя с хищником, то он подойдет на позицию менеджера по продажам».

Операционный директор компании «Новые Облачные Технологии» Светлана Гиацинтова однажды оказалась в такой ситуации: «Меня тоже пригласили на выездную встречу под предлогом, что на финальном собеседовании будут несколько кандидатов и я — один из них. На месте — это был один из заброшенных объектов — начала разворачиваться сюрреалистичная картина с участием БТР. Я выросла в закрытом военном городке, в семье военнослужащих, и по реакции организаторов поняла, что реальной угрозы нет. Однако кто-то впал в ступор, кто-то стал спасаться бегством, были и те, кто схватился за пулемет (по счастью, без обоймы). Я же уверенно заняла позицию наблюдателя, а

по прошествии этого представления получила оффер, от которого в итоге отказалась. Эффективен ли такой способ подбора? Каждый решает сам. Если на вас уже на стадии интервью оказывают давление, стоит подумать, готовы ли вы к такому режиму постоянно, хотите ли вы работать в подобных условиях».

Способы создать необычные условия бывают разными. Соискателям на топовые позиции звонят глубокой ночью и предлагают тут же пройти собеседование. Случается, что приглашают в офис и, не предупреждая, запирают в переговорке с глушителями мобильной связи, чтобы человек никак не мог о себе заявить, приводит пример госпожа Гиацинтова. Иногда в переговорке нет мебели и кандидату предлагают сесть на пол. Также представитель работодателя может использовать и различные невербальные техники: молчать все интервью, перебивать или выстраивать разговор в форме допроса. Довольно часто кандидатов терзают ожиданием, оценивая, насколько соискатель усидчив, терпелив и как именно себя поведет: сколько времени будет ждать, поинтересуется ли, когда придет интервьюер. «Все реагируют по-разному: кто-то спокоен, у кого-то могут начаться панические атаки, истерики и приступы клаустрофобии. Ожидается, что кандидат должен продемонстрировать, что он готов к работе в нестандартных ситуациях, показать гибкость и умение находить небанальные решения», — поясняет мотивы нанимателей Светлана Гиацинтова. Одна международная компания из банковской сферы, например, часто приглашает потенциальных топ-менеджеров на интервью в мексиканский ресторан, рассказывает эксперт. Человек приходит в костюме в место с достаточно свободной атмосферой, где его просят «за компанию» заказать что-то посерьезнее чашечки кофе. И как раз в момент, когда выносят еду и не предлагают приборы, собеседующий встает со словами, что ему нужно отлучиться на десять минут, и уходит, просит не ждать его и приступать к трапезе. Далее кандидата оценивают по ряду параметров: будет ли он ждать собеседника, станет есть руками или попросит приборы, как будет вести себя в ситуациях, прописанных в специальной инструкции. Выбирают в итоге тех, кто действует в рамках, но не по шаблонам.