БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ

1. **ЯНА КЛЕМЕНТОВИЧУС,**
директор института дополнительного профессионального образования «Высшая экономическая школа» Санкт-Петербургского государственного экономического университета

2. **ИРИНА ВОРОНИНА,**
генеральный директор и управляющий партнер бизнес-школы AMI;

СЕРГЕЙ МОРДОВИН,
ректор Санкт-Петербургского международного института менеджмента

3. **КОНСТАНТИН КРОТОВ,**
доцент кафедры операционного менеджмента, первый заместитель директора института «Высшая школа менеджмента» Санкт-Петербургского государственного университета;

СЕРГЕЙ ФЕДОРОВ,
директор Открытой школы бизнеса

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

СЕРГЕЙ КАДОЧНИКОВ,
директор кампуса НИУ «Высшая школа экономики» в Санкт-Петербурге

АНДЕРШ ПААЛЗОВ,
ректор Стокгольмской школы экономики в России

СВЕТЛАНА СЕЛЮГИНА,
исполняющий обязанности декана факультета бакалавриата Международного банковского института

АЛЕКСЕЙ ШМАТКО,
декан факультета Международного промышленного менеджмента и коммуникаций БГТУ «Военмех» им. Д. Ф. Устинова

КАНДИДАТУРЫ, ВНЕСЕННЫЕ УЧАСТНИКАМИ ПРОЕКТА

ОЛЬГА ПАРФЕНОВА,
глава регионального представительства Международной академии коучинга (ICF) в Санкт-Петербурге

31 → СОМНИТЕЛЬНЫЙ ЭФФЕКТ В общей массе стресс-тестирование используется редко и не всегда, как считают эксперты, эффективно. «В моем понимании подобные экстремальные отборы только будут вредить бизнесу. Что покажет способность лежать под танком? Только способность лежать под танком, в то время как в бизнесе это ему вряд ли пригодится. Ну разве что война начнется. Среди качеств, которыми должен обладать топ-менеджер, прежде всего ценится профессионализм, знание рынка, креативное мышление»,— рассуждает Татьяна Шашина, генеральный директор ГК Docklands development. «Топ-менеджер должен уметь вести переговоры, обладать знаниями рынка, умением сформировать команду и руководить ею. Также у нас ценится умение постоянно учиться новому и применять эти знания. Тут нет ничего экстремального»,— согласен с коллегой исполнительный директор СК «Ойкумена» Роман Мирошников. Ирина Доброхотова, председатель совета директоров компании «БЕСТ-Новострой», считает, что последняя команда в сфере недвижимости, которая была набрана или как минимум протестирована именно в стрессовом режиме, работала в Mirax group. «Основатель компании Сергей Полонский практиковал различные стрессовые тимбилдинги, в том числе с заграничными выездами, тренинги, занятия йогой. Было ли это эффективно? Возможно, в моменте — да, но время показало, что не это важно для работы слаженной команды: Mirax group в 2011 году сменила название на Potok, а вскоре прекратила существование. Основатель потом даже судился с бывшими партнерами»,— вспоминает госпожа Доброхотова.

Как объясняет HR-эксперт Ольга Козлова, никакое испытание «на входе» не может гарантировать верность принятия решения по конкретному человеку. «Сегодня он готов лечь под танк ради должности, а завтра его уличат во взятке, потому что, собственно, ради возможности иметь доступ к кормушке он и ложился под танк, а не потому, что такой смелый. Это образно, конечно, но суть отражает верно»,— рассуждает она. Есть и этическая сторона вопроса, с которой, кстати, в западных компаниях дела обстоят намного лучше, чем в российских. Кандидат на топовую позицию может пройти пять интервью, выполнить десять тестов, то есть пробежать целый марафон — и не получить даже самой простой обратной связи о том, что же с ним не так.

«Я подбирала двух специалистов с подчинением непосредственно собственнику для российской компании численностью около 100 сотрудников. На финальном этапе отбора — их было всего три — собственник с оставшимися кандидатами улетал на сафари в Кению. Там и принималось окончательное решение,— вспоминает госпожа Козлова.— Одно могу сказать, что и те, кого не нанимали, в итоге были не в обиде».

Методы, с помощью которых эйчары пытаются определить степень соответствия того или иного кандидата высокой управленческой позиции, во многом зависят от отрасли компании и уровня развития ее корпоративной культуры. «При найме топ-менеджеров стресс-интервью обычно не используются. Чаще это несколько этапов подбора, ассессмент-центр, профессиональное тестирование, сбор рекомендаций, проверки службы безопасности, ряд интервью с акционерами и владельцами. Процесс может занимать несколько месяцев»,— рассказывает директор HeadHunter по Северо-Западу Юлия Сахарова.

Галина Подовжняя, директор по управлению персоналом компании 3M в России и СНГ, считает, что главное при отборе кандидата на должность топ-менеджера — это не оригинальность, а открытость и прозрачность самого процесса для сотрудников и использование профессиональных инструментов отбора. «То, что потенциальный кандидат на позицию финансового директора откажется от прыжка с парашютом, еще не значит, что он не сможет быть успешным финансовым директором»,— уверена она.

ИЗ СВОИХ По аналитике hh.ru, в сфере высшего менеджмента в Петербурге наблюдается один из самых высоких показателей уровня конкуренции: в среднем на одну открытую вакансию в ноябре приходится более 15 резюме, что превышает норму практически в три раза. Это достаточно давний тренд на открытом рынке труда.

Спрос на топ-менеджеров «со стороны» снижается по ряду причин: тренд на упрощение организационных структур; внимание к внутреннему кадровому резерву компании; сложность совмещения корпоративной культуры компании и стилистики управленца со стороны; несовпадение квалификации и набора навыков топ-кандидатов с задачами компании. Об этом косвенно свидетельствуют и данные опроса, проведенного службой исследований HeadHunter среди HR-специалистов из разных регионов страны: за последние полгода компании расширяли штат в основном за счет квалифицированных специалистов с высшим нетехническим (53%) и с высшим техническим образованием (49%), а также представителей сферы продаж (49%), о найме руководителей организации или же их заместителей упомянули всего 8% эйчаров. При этом 64% рекрутеров признались, что у топ-менеджеров недостаточно навыков или квалификации для выполнения всех управленческих функций, а 59% отметили, что подходящие кандидаты слишком завышают зарплатную планку.

Юлия Сахарова отмечает, что для кандидатов на пост руководителя высшего звена традиционно важны как профессиональные компетенции, так и когнитивные навыки, личные качества, социально-поведенческие мотивы в портрете идеального руководителя. В топ-5 ключевых знаний и навыков входят лидерские качества (41% респондентов указали, что они должны быть у кандидата, и только 21% отметили, что они реально встречались), специализированные профессиональные и технические знания и навыки (36% vs. 21%), умение работать с людьми, неконфликтность (36% vs. 15%), сообразительность, уровень интеллекта, эрудиция (33% vs. 16%), а также предприимчивость, умение искать и находить неожиданные решения и креативность (33% vs. 11%). ■

ПАРТНЕР ВЫПУСКА
RBI THE ART OF REAL ESTATE
РЕКЛАМА