

ПРОФЕССИИ, ПОЛЬЗУЮЩИЕСЯ НАИБОЛЬШИМ СПРОСОМ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА, И ПЕРСПЕКТИВЫ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА (Обзор)

По данным Госкомстата, экономически активное население России насчитывает 72,5 млн. человек, или 49% населения страны (учитываются работающие граждане и безработные, активно ищущие работу). Из них заняты общественно полезным трудом 65,6 млн. человек, или 90,5% экономически активного населения. Общая численность безработных в России к марту 1997 г. составила 6 млн. 941 тыс. человек, или около 10% численности экономически активного населения. По наблюдениям экспертов, лишь 5% работающих специалистов стремятся сменить место работы из-за низкой зарплаты; 38% работников уходят из-за неясности перспективы и потери интереса к своему делу (16, с. 41).

На рынке труда происходят перемены. Спрос на специалистов различных профессий меняется в соответствии с изменениями в экономике. Работодатели нанимают, обучают и переманивают друг у друга преимущественно профессионалов сферы обращения — специалистов в сфере услуг, торговли, финансов и управленцев, имеющих хорошее образование и прошедших стажировку на Западе. Такой резкий поворот к сфере обращения легко объяснить: в советской экономике 70-80% трудоспособного населения было занято в промышленности, а на сектор услуг приходились лишь считанные проценты.

Сегодня российская экономика вышла из порочного круга типа “производства станков для станкостроительной промышленности”. По данным экспертов, изучающих условия труда

на крупных частных российских и международных предприятиях, спрос на специалистов сферы обращения уверенно растет и пик этого роста еще впереди. По данным агентства по найму (рекрутингового) “BLM-consort”, в среднем около 50% заявок приходится на специалистов по продажам любого уровня, от торгового агента до национального коммерческого представителя, причем требуются не продавцы жевательной резинки или прохладительных напитков, а люди, способные торговать интеллектуальной продукцией, например, программным обеспечением или комплектами оборудования для различных предприятий.

Специалистов по продажам по спросу на них обходят такие популярные профессии, как бухгалтер и аудитор. По данным рекрутингового агентства “КОНТАКТ и партнеры”, в первом полугодии 1996 г. 17% общего числа заявок на персонал приходилось на специалистов по продажам, 16% — на специалистов по финансам. В тот же период 1997 г. спрос на специалистов первой группы возрос до 27%, а на специалистов второй группы — до 21%. (16, с. 40).

По данным различных рекрутинговых агентств, среди профессионалов, ищущих сегодня работу, 30-40% составляют специалисты банковской сферы различных рангов, оставшиеся не у дел после развала своих банков или, в условиях обострившейся конкуренции на рынке труда и возросших требований к профессиональной подготовке, проигравшие в сравнении с лучше подготовленными коллегами (16, с. 41). Из списка престижных выпала и профессия брокера. Сокращение бирж вынудило брокеров срочно переквалифицироваться в фондовых или финансовых аналитиков. Рынок насыщен преподавателями вузов, тогда как школьных учителей не хватает.

Падает и будет продолжать падать спрос на секретарей-переводчиков и на переводчиков вообще: во втором квартале 1996 г. в них нуждались 20% клиентов, а в тот же период 1997 г. — только 16%. Это происходит оттого, что все большее число специалистов изучают иностранные языки сами (16, с. 40). При приеме на работу знание специалистом иностранного языка является необходимым условием, наряду с умением пользоваться персональным компьютером. Уровень месячной зарплаты специалистов любого уровня все больше зависит от знания иностранного языка. В некоторых областях, например, в сфере торговли, менеджеры по сбыту без знания языка получают

почти в два раза меньше своих коллег, владеющих иностранным языком (12, с. 20).

Т.Лапина полагает, что развитие региональной экономики должно повысить спрос на ныне слабо востребованных геологов и географов. Рекрутинговые агентства уже отмечают возросший спрос на технических специалистов нефтегазовой, пищевой и химической промышленности. Недаром в текущем году увеличились конкурсы в технические вузы. Например, в МГТУ им.Баумана конкурс в 1997 г. составил два человека на место, тогда как в 1996 г. — только полтора (16, с. 41).

Многие издания публикуют рейтинги самых популярных и престижных профессий. Эти рейтинги обычно подготавливаются при участии рекрутинговых фирм. При их составлении учитываются многие показатели, чаще всего престижность и заработная плата. Как правило, специалистов, производящих опрос, интересуют руководители среднего административного звена коммерческих структур; в рейтингах не рассматриваются должности высших руководителей.

Журнал "Деньги" постоянно печатает рейтинг наиболее популярных профессий. В начале 90-х годов самой престижной и высокооплачиваемой работой была работа банковского служащего. Среди банковских работников сложился свой рейтинг популярности, напрямую зависящей от должности и зарплаты. В нем первые места делили начальники отделов: кредитного (зарплата 2350 долл. в месяц) и валютного (2130 долл.). Немного отставали начальники финансово-экономического управления и отдела международных расчетов (1900 долл.). На третьем месте среди банковских служащих уверенно чувствовали себя эксперты. Так, старший эксперт по налогообложению мог рассчитывать на зарплату в 1430 долл., а эксперт в банковском аудите — в 1170 долл. (9, с. 10). Немного отставали от экспертов банковские бухгалтеры: их оклад не превышал 640 долл. Места в этом рейтинге распределились не сразу. В конце 1995 г. в банках уже не интересовались специалистами, в которых нуждались на начальном этапе формирования банковской системы.

С созданием и формированием фондового рынка изменилась и кадровая банковская политика. В 1995 г. в средних и крупных банках наибольшим спросом пользовались специалисты по работе с ценными бумагами, акциями, сотрудники инвестиционного отдела и

эксперты по работе с паевыми фондами. Высоким был спрос на квалифицированных юристов, знакомых с зарубежным правом. Зарплата таких специалистов составляла от 1 тыс. до 2 тыс. долл. Банкам требовались специалисты по связям с общественностью. В тот период они могли рассчитывать на зарплату от 1500 долл. (9, с. 11).

На втором месте "горячей десятки" начала 90-х годов находились юристы. Грамотных специалистов, особенно разбирающихся в международном праве, охотно приглашали на работу в банки, крупные инвестиционные и страховые компании или фирмы, работающие с иностранными партнерами. В Москве и в провинции юрист мог рассчитывать на 800-1000 долл. в месяц. На третьем месте были аудиторы с зарплатой 600-800 долл. в месяц. При этом рос спрос и на помощников аудиторов. Четвертое и пятое места оставались за бухгалтерами банков (400-600 долл. в месяц) и других коммерческих структур (350-400 долл.). Однако к концу 1995 г. наметилась тенденция сокращения бухгалтерских курсов. Большинство центров обучения перестали готовить бухгалтеров за неделю или несколько месяцев. Такие выпускники, как правило, с трудом находят себе работу. Банкам и другим коммерческим структурам требуются значительно более квалифицированные кадры с опытом работы (9, с. 13).

На шестом месте неожиданно для всех оказались менеджеры по персоналу с окладом 600-800 долл. в месяц. Такая популярность объясняется необходимостью грамотного подбора высококвалифицированных сотрудников. Спрос на опытных менеджеров по персоналу рос с космической скоростью. В некоторых представительствах иностранных компаний им готовы были платить более 1 тыс. долл. в месяц. Правда, они должны не только заполнять личные дела сотрудников, но и заботиться о моральном климате в компании.

За кадровиками уверенно следовали специалисты по таможенному обслуживанию. Спрос на таких специалистов и их доходы росли.

Менеджеры по торговле в 1995 г. занимали лишь восьмое место. Наиболее популярными в то время были специалисты среднего уровня в лесопромышленном комплексе, торговле (особенно продовольствием и алкоголем), автосервисе и рекламе.

Предпоследнее, девятое место по престижности занимали секретари-референты. В коммерческих структурах их зарплата составляла от 250 до 300 долл., но в отдельных местах могли предложить раза в два больше. Иностранные фирмы готовы были порой платить квалифицированному секретарю до 2 тыс. долл. в месяц, правда, обязанности могли быть расширены до бесконечности. На последнем месте находились агенты турбизнеса и квартирные маклеры (9, с. 15).

В течение 1996 г., по данным журнала "Деньги", наиболее быстро росла зарплата менеджеров по продажам. В январе 1996 г. в рейтинге престижных и высокооплачиваемых профессий журнала "Деньги" специалисты по продажам занимали восьмое место с зарплатой 400 долл. в месяц, но уже в августе их заработная плата составляла от 700 до 1 тыс. долл. в месяц. При этом доходы менеджеров по продажам не являются фиксированными. В отличие от других специалистов (например, бухгалтеров, менеджеров по персоналу, секретарей-референтов), они получают регулярные доплаты в виде процентов от объема продаж. Иногда эти проценты могут намного превышать основной оклад (12, с. 20).

По данным журнала "Профиль", безусловным лидером профессионального рейтинга 1997 г. являлся аудитор. При составлении рейтинга эксперты журнала учитывали безопасность, доступность, перспективы профессии на пять лет и, разумеется, заработную плату. Рейтинг двадцати самых перспективных профессий, предложенный журналом, отражает тенденции столичного рынка труда. В Москве в 1997 г. высококласный аудитор, по данным журнала "Профиль", зарабатывал не меньше, чем лидеры профессионального рейтинга 1996 г. — финансовые аналитики, главные бухгалтеры и просто бухгалтеры. Одна из причин этого явления в том, что отечественное законодательство стремится к мировым стандартам, и, соответственно, все больше внимания, как и в других странах, начинает уделяться аудиту (13, с. 3). Слово "аудит", как проверка годовой финансовой отчетности организаций, вошло в обиход руководителей российских предприятий десять лет назад. С тех пор профессия аудитора стала неотъемлемой частью российской экономики (14, с. 58).

Современный аудитор — одна из самых высокооплачиваемых, массовых, безопасных и доступных финансовых специальностей.

Спрос на нее очень высок и в ближайшие несколько лет, по прогнозам рекрутинговых агентств, спрос на аудиторов будет только расти. Аудитор помогает своим клиентам наиболее эффективно рассчитаться по налогам. Дополнительный аудит необходим крупным организациям с большой системой финансового учета, когда бухгалтерия не справляется с объемом работы. Если из фирмы уходит главный бухгалтер или там готовится смена руководства, владелец фирмы приглашает специалистов для проведения аудиторской проверки состояния дел на фирме. От заключения аудитора может зависеть судьба крупной компании, желающей получить кредит или международный рейтинг.

Крупные западные фирмы, работающие на российском рынке, славятся неподкупными. Они очень тщательно подбирают персонал, многие из них к проверке кандидатов привлекают правоохранительные органы. На российском рынке работают несколько крупнейших международных аудиторских фирм (их называют "большая шестерка" — "Artur Andersen", "Deloitte & Touch", "Ernst & Young", "Coopers & Lybrand", "Price Waterhouse", "Tohmatsu international" и множество отечественных. Западные фирмы привлекательны для молодого специалиста высокими зарплатами, но карьеру там сделать очень сложно. Большинство руководящих постов занимают иностранные специалисты.

Многие российские аудиторы считают, что их западные коллеги ничего не смыслят в российском бухгалтерском учете. Рассказывая об особенностях работы российских и зарубежных аудиторских фирм, директор аудиторской фирмы "Аваль" С. Дедученко отмечает, что за рубежом аудит — приманка, самая дешевая услуга из всех, что есть в распоряжении консалтинговой компании. Клиенту указывают на все имеющиеся у него проблемы, предлагая ему очень дорогие консультации. Однако за рубежом аудит является гарантией того, что предприятие не обанкротится как минимум еще год; аудитор даже указывает, какую прибыль акционеры смогут получить через определенный период. Если же в течение года после проверки компания обанкротится, акционеры могут подать на аудитора в суд (3, с. 10).

В России все постоянно меняется. Российский аудитор — это прежде всего советчик, консультант, помощник дирекции предприятия, помогающий исправить все допущенные ошибки,

избежав при этом штрафных санкций. Наши аудиторы, считает С.Дедученко, по сравнению с западными имеют более широкую специализацию и кругозор (3, с. 10).

Представители западных аудиторских фирм обвиняют российских специалистов в том, что те работают только для налоговой инспекции и не способны дать предприятию долгосрочный прогноз. "Большая шестерка" работает с крупными предприятиями, перед которыми стоит задача выхода на международный рынок капитала. Крупные западные аудиторские фирмы обращают внимание на вопросы собственности, на то, верно ли баланс предприятия отражает структуру его капитала, и средства, которыми оно располагает.

Мелкие налоговые советы, считает В.Соколов, директор аудиторской фирмы "Deloitte & Touche", для крупных предприятий не важны. Аудиторские фирмы такого класса всеми платежами и расчетами по командировкам не занимаются. По его мнению, западную "шестерку" от российских фирм отличает реальная независимость: отечественная аудиторская фирма часто бывает образована как часть холдинга, использующего ее для внутреннего аудита. Вполне независимая, но небольшая аудиторская фирма из-за боязни потерять клиента может закрыть глаза на имеющиеся в балансе потенциальные риски (3, с. 11).

По мнению руководителей российских предприятий, западный аудитор не всегда учитывает в своих практических действиях и методологии специфику местного законодательства, а также то, что наша система плохо сопоставима с международной. Кроме того, проводя проверку по нашим стандартам, западный аудитор обычно освобождается от ответственности перед международными организациями.

Есть и еще одно обстоятельство: западные фирмы порой превращают обслуживаемое предприятие в полигон для обучения своих сотрудников. Такие фирмы каждый год приводят к клиенту новую команду, что клиенту крайне неудобно.

В последний год из местных представительств фирм "большой шестерки" в отечественные аудиторские компании начался отток наиболее квалифицированных специалистов российского происхождения. Точно так же и клиенты стали в последние месяцы предпочитать наших финансовых контролеров зарубежным (14, с.58).

Уровень оплаты работы аудитора зависит от объема заказов фирмы и его способностей. Обычно средняя фирма имеет от трех до пяти заказов в месяц. Годовая проверка, как правило, стоит не меньше 20 тыс. долл. От 20 до 30% суммы договора идут на оплату труда. Сотрудник солидной фирмы, аудитор экстракласса, по 16 часов в сутки сидящий над срочной и сложной работой, может получать до 5 тыс.долл. в месяц. На большее просто не хватит здоровья (3, с. 12).

В московских аудиторских фирмах есть два крайних подхода к проблеме оплаты труда сотрудников: кто-то держит их на твердом окладе, кто-то на проценте. Оптимальным считается вариант, когда устанавливается оклад 300-500 долл., дающий сотруднику ощущение стабильности, а остальная часть заработка выплачивается в виде процента от суммы выполненного заказа.

Среднестатистический аудитор имеет финансовое образование (самоучки рынку больше не нужны), опыт практической работы в бухгалтерии и солидную аудиторскую практику. Ему чаще всего за 30. Юные выпускники вузов во всем мире поначалу могут получить работу стажера, а года через три претендовать на должность помощника аудитора. В аудите главное — опыт. Спрос на профессию велик: особенно тянутся к аудиту финансисты. Эта профессия считается легкодоступной, не требующей особой одаренности. Аудитор — профессия не криминальная. В милицеских сводках еще ни разу не упоминалось, чтобы аудитор был убит или чтобы угрожали аудиторской компании. Ее может нанять полукриминальная структура и поручить "чистить" бухгалтерский учет перед приходом налоговой полиции, но это уже вопрос разборчивости главы аудиторской фирмы.

Аудитор — человек, который очень много знает о движении финансовых средств и реальном бюджете тех компаний, где он работал. Залог его спокойной жизни в неразглашении известной ему информации. Каждый аудитор, кроме того, прекрасно осведомлен о положении дел фирмы на каком-то одном участке и не знает полной картины дел на проверяемом предприятии (3, с. 12).

Особенностью работы аудитора является ее сезонность. Во всем мире ее пик начинается в октябре-ноябре, а наибольшая загрузка приходится на январь-апрель. В эти периоды аудиторам приходится работать по 60 часов в неделю, практически не видя ни дома, ни семьи. Не украшает жизнь аудитора ощущение постоянной гонки.

Останавливаться нельзя — можно потерять клиента. Новые клиенты редки: все солидные аудиторские компании имеют постоянную клиентуру. Аудиторских фирм, работающих в спокойном режиме, почти нет. Аудитора вызывают, когда налоговая инспекция на пороге. Обычно по договору аудиторская компания, проведя проверку, встречает налоговую инспекцию, отстаивая интересы клиента (3, с. 12).

Научиться аудиту хотят очень многие. Известные московские вузы — МГИМО МИД РФ, Российская экономическая академия имени Г.В.Плеханова, Государственная академия управления имени Орджоникидзе, Московский государственный институт коммерции — включили в свои учебные программы дисциплину «бухгалтерский учет и аудит». Профессией аудитора можно также овладеть во многих региональных вузах. Выпускники этих вузов теоретически могут работать в любом направлении аудиторской деятельности.

Выпускники МГУ им.М.В.Ломоносова ценятся как экономисты-теоретики, тогда как профессия аудитора требует прикладных, практических знаний. Стать аудитором можно после окончания специальных курсов по аудиту при учебно-методическом центре МГУ, но только имея высшее (или специальное) экономическое или юридическое образование и стаж работы не менее трех лет. Подобные курсы есть также при Министерстве финансов РФ, Академии народного хозяйства, Заочном финансово-экономическом институте. Обучение на таких курсах везде платное. По окончании курсов слушатели сдают экзамены Центральной аттестационно-лицензионной комиссии Минфина РФ и получают его аттестат на право ведения аудиторской деятельности (3, с. 13).

Для финансовых аналитиков, имевших зарплату 17,1-25,0 тыс. руб. в месяц (здесь и далее — деноминированных рублей), пользовавшихся повышенным спросом в период расцвета бирж и финансовых «пирамид», лучшие времена прошли. Престижная и безопасная профессия интеллектуалов, умеющих проводить многопрофильные маркетинговые исследования, делать аналитические обзоры рынка и заниматься его планированием, больше не является самой высокооплачиваемой. Высококласные аудиторы, как уже отмечалось, сегодня зарабатывают не меньше аналитиков, а спрос на них больше и продолжает увеличиваться.

В соответствии с рейтингом престижных профессий журнала «Профиль», за аудитором и финансовым аналитиком следует главный бухгалтер с зарплатой 3,4-18,0 тыс.руб. Требования, предъявляемые при приеме на работу: высшее финансово-экономическое образование, умение работать на компьютере, опыт организации и ведения бухучета, операций с ценными бумагами, валютных и кассовых операций, знание системы налогообложения. Бухгалтеры отстали от аудиторов из-за того, что не только зарплата, но и безопасность профессии последних выше. Бухгалтеры — потенциальные жертвы мафии и закона. За подпись на документе можно получить пулю или угодить в тюрьму.

За этой «великолепной тройкой» следуют финансовый менеджер (помощник финансового аналитика с окладом 17,1-22,0 тыс.руб.), специалист по работе с ценными бумагами (5,8-18,0 тыс.руб.), антикризисный управляющий (в России это специалист широкого профиля — за 11,5-26,0 тыс.руб. в месяц он занимается не только прогнозами финансовых кризисов и поиском путей их преодоления, но и распространением компрометирующих сведений о конкурентах), финансовый контролер с окладом 13-20 тыс. руб. в месяц (бухгалтер экстракласса со знанием международной отчетности, нечто среднее между финансовым аналитиком, аудитором и главным бухгалтером банка) и финансовый директор (стратегия финансового развития предприятий, инвестиции, кредиты, оклад около 15 тыс.руб. в месяц).

Сегодня в банках растет интерес к специалистам по кредитованию. Выдача кредитов — основная статья доходов коммерческого банка. Сотрудники банка, выдававшие кредиты в начале 90-х годов, не похожи на сегодняшних узкопрофилированных специалистов. В каждом банке сотрудники этой специальности имеют различный статус. Например, в СБС-Агро должность называется «кредитный эксперт», а в МЕНАТЕПе и «Российском кредите» — «кредитный инспектор», но независимо от названия должности в любом банке требования к специалистам одинаково высоки. Кредитный эксперт или инспектор должен быть прежде всего безупречно честным. Непорядочный человек может нанести банку миллиардный ущерб. Необходимым качеством кредитного эксперта должны быть быстрый аналитический ум и скорость в работе. Кроме того, такой специалист должен быть коммуникабельным, хорошо

понимать психологию людей, уметь сглаживать конфликтные ситуации.

Кредитный эксперт должен иметь экономическое образование, а лучше одновременно и финансовое. Он должен уметь анализировать финансовое положение потенциальных клиентов, вести сразу несколько договоров. Специалисту в такой сфере нужно также знание юриспруденции и делопроизводства.

Кредитный эксперт начинает самостоятельную деятельность как минимум через шесть месяцев после принятия на работу, а некоторые банки предпочитают готовить специалистов за границей, поэтому от каждого соискателя на должность требуется еще и знание иностранного языка (5, с. 32).

Обычно кредитное управление состоит из фронт-офиса — подразделения, ведущего работу непосредственно с клиентами, и бэк-офиса — подразделения, занимающегося документами. Кредитный эксперт фронт-офиса специализируется в определенной области: торговые операции, инвестиции под залог недвижимости, автотранспорта и т.д. Знакомство с документацией, бухгалтерскими балансами, личностная оценка клиента — это только начало работы. Для оценки ликвидности залога подключаются юристы. В качестве обеспечения могут быть любые активы: ценные бумаги, недвижимость, оборудование, даже личное имущество сотрудников, в зависимости от вида кредита. После того как клиент по инструкции банка собрал и подготовил все необходимые документы, кредитный эксперт принимает решение, ставить ли вопрос о выдаче кредита на кредитный комитет.

После утверждения кредитного договора документы передаются в бэк-офис, и кредитный эксперт начинает ежемесячный мониторинг своего клиента: следит за ситуацией в бизнесе, проверяет своевременность выплаты процентов, контролирует залог. При просрочке выплат эксперт ставит вопрос о применении к клиенту штрафных санкций. Если возникают проблемы с возвратом кредита, банк обращается в арбитражный суд. От профессионального уровня кредитного эксперта зависит, возникнут или нет у банка проблемы с возвратением выданных кредитов.

Человек, пришедший в банк на должность кредитного эксперта, должен быть достаточно амбициозным, так как на первых порах его зарплата в среднем будет составлять 400 долл. в месяц. Если

специалист сумеет привлечь в банк новых клиентов и избежать проблем с возвратением кредитов, его зарплаты увеличится и сможет легко перевалить за 1 тыс. долл. в месяц.

По мнению кадровых служб банков и рекрутинговых агентств, недостатка предложений этой профессии на рынке труда нет, но обычно требования работодателей превышают возможности соискателей. Поэтому существует дефицит специалистов, обладающих необходимыми знаниями и личными качествами. Финансовый сектор очень консервативен и со стороны туда попасть сложно: ценных специалистов ищут не на рынке труда, а стараются переманить или перекупить (5, с. 33).

В целом самая популярная профессия начала 90-х годов — профессия банковского служащего — постепенно стала утрачивать популярность. Кадровый "голод" на операционистов, кассиров и бухгалтеров уже утолен. Их зарплата тоже достигла своего предела (от 300 до 700 долл.).

После банковского кризиса осени 1995 г. предложения банковского персонала различных уровней стали значительно превышать спрос. Руководители многих банков перевели своих родственников на рядовую работу (например, из начальников отделов в операционисты или в рядовые сотрудники отделов рекламы). Хотя в банках не хватает специалистов в некоторых областях, отделы персонала отбирают только самых необходимых. Политика банков в области персонала сейчас ужесточается: на первое место выходит принцип жесткого профессионального отбора. Кадровая политика банков в настоящее время ориентирована не столько на поддержку молодых и энергичных, сколько на подбор опытных практиков (9, с. 11). Устроиться на работу в банк стало очень сложно. Личные связи в настоящее время ценятся все меньше. Во всех банках четко обозначились три основные условия приема на работу: опыт работы по специальности (не менее двух лет), знание иностранного языка и компьютера, возраст (не старше 40 лет) (9, с. 11).

Следом за сотрудниками банков в рейтинге престижных профессий идут секретари-референты (5-12 тыс. руб. в месяц). Есть несколько должностей, которые занимают секретари. Receptionist — девушка, работающая на телефоне (зарплата 350 долл.). В ее обязанности входит отвечать на вопросы, встречать и провожать гостей и клиентов. На этой должности не обязательно знание языка,

юный возраст или опыт. Основное требование — умение держаться и аккуратность. Секретарь на должности информатора за 500 долл. в месяц общается с клиентами, информируя их по каким-то конкретным вопросам. Секретарь со знанием языка может уже претендовать на должность office-manager и, получая 1 — 1,5 тыс. долл. в месяц, заниматься организацией работы офиса. Такие должности имеются в основном в иностранных фирмах и представительствах (4, с. 16).

Самая высшая должность, которую может занимать секретарь, — это personal secretary (личный секретарь). Такой секретарь работает на одного шефа, отвечает на корреспонденцию на русском и на иностранном языках, сопровождает шефа в командировках. Здесь большое внимание уделяется внешним данным, аккуратности, исполнительности, организованности. Возраст, как выяснили из опроса эксперты журнала "Деньги", особого значения не имеет: главными являются жизненный и профессиональный опыт. Образование должно быть высшим, желательно, чтобы имелся опыт делопроизводства (4, с. 22).

Важным требованием к секретарю является необходимость соответствия имиджу фирмы. В некоторых фирмах очень жестко решается вопрос одежды. На поддержание определенного стиля одежды некоторые фирмы выплачивают своим сотрудникам дополнительные суммы. Эта сумма в разных фирмах колеблется от 100 до 300 долл. в зависимости от представления начальства о красоте и осведомленности в ценах (4, с. 23).

Секретарей готовят на специальных курсах и в центрах обучения, причем многие учебные заведения предпочитают готовить секретарей из тех, кто уже имеет высшее образование. В некоторых учебных центрах, например в Гуманитарно-экономическом женском институте при Академии им. Г.В. Плеханова, наоборот, на курсы секретарей набирают выпускниц средних школ, считая, что прививать навыки секретарского дела легче девушкам, только что окончившим школу. Правда, в этом институте отборочный конкурс 19 человек на место, да и учиться нужно 4 года.

Обучение в институте бесплатное для отличников, для остальных стоимость обучения составляет 5 тыс. долл. в год. Выпускниц института охотно берут на работу в солидные

иностранные и российские компании, они могут рассчитывать на оклады, превышающие 1 тыс. долл. (8, с. 18, 20).

Всего же в Москве существует около 600 центров подготовки секретарей. На одних курсах готовят секретарей-машинисток, где обучают основам секретарского дела: машинописи, делопроизводству, компьютеру, этике деловых взаимоотношений. После таких курсов можно смело рассчитывать на должность секретаря в государственной или коммерческой организации с окладом до 300 долл. Другие центры предложат более глубокие знания с элементами бухгалтерского учета, экономики, менеджмента, иностранных языков. С такой подготовкой можно стать референтом со средней зарплатой не ниже 300 долл. в месяц. Такие зарплаты получают московские референты. В других городах зарплаты значительно ниже. По данным рекрутинговых фирм, в Санкт-Петербурге референт в среднем может рассчитывать на 200-300 долл., в Ижевске — на 150-200 долл., в Тольятти зарплата референта может составить от 100 до 500 долл. в Екатеринбурге — около 100 долл. в месяц (8, с. 18).

Тот, кто уже имеет представление о работе секретаря, может повысить квалификацию на тех же курсах. Обучение на курсах платное: от 500 до 1,5 тыс. руб. в зависимости от срока обучения и уровня подготовки (8, с. 21). Некоторые курсы по окончании учебы обещают трудоустройство.

Согласно информации рекрутингового агентства "Анкор", средний заработок секретаря приемной в телекоммуникационном секторе составляет 603 долл., в фармацевтическом — 580 долл., в сфере торговли — 473 долл. Личный помощник менеджера с высшим образованием, знанием иностранного языка и делопроизводства, умеющий пользоваться оргтехникой и имеющий двухлетний опыт работы, может зарабатывать от 600 до 1,5 тыс. долл. (16, с. 41).

За секретарями в рейтинге престижных профессий, по данным 1997 г., следуют менеджеры по маркетингу и рекламе (от 5,8 тыс. руб.). Весьма перспективной считается профессия маркетолога. Простор для деятельности таких специалистов дают сферы рынка, еще не подвергшиеся глубинным маркетинговым исследованиям. Специалисты считают, что сегодня мало уметь бегать и продавать. Надо знать, что делают конкуренты, какой регион перспективен для

нового товара и какая именно марка будет пользоваться спросом. При этом специалистами по рекламе рынок насыщен вполне.

Резко подскочил спрос на менеджеров по реализации проектов, умеющих успешный управленческий опыт и качественное образование. Легко найти работу специалисту по транспортным потокам (все связанное с транспортировкой грузов) или по таможенным операциям.

Одной из самых популярных профессий сегодня является менеджер по продажам. В любой торговой фирме менеджер по продажам является основной фигурой. Он не только находит клиентов, но и любыми способами укрепляет с ними отношения. Именно от его профессионализма зависит благополучие фирмы. На должность менеджеров подбираются люди преимущественно с высшим образованием (на специалистов со средним специальным образованием или без него, по сведениям рекрутинговых фирм, приходится лишь 5% заявок). Иногда работодатели обращают внимание на институт. Так, выпускников МАДИ охотно берут менеджерами по продаже автомобилей, а выпускников медицинских вузов — специалистами по сбыту лекарств. Не менее важное требование — знание компьютера. Во многих фирмах, особенно иностранных, от менеджера по продажам требуется знание иностранного языка, в основном английского. Опыт работы, уверяют многие рекрутеры и работодатели, играет роль лишь в 50% случаев. Более того, большинство работодателей предпочитают принимать на работу так называемый “пластин” — специалистов, имеющих базовое образование, но без опыта практической работы (12, с. 20).

Согласно исследованиям рекрутингового агентства “Анкор”, месячная зарплата регионального менеджера по продажам в потребительском секторе в среднем может достигать 4470 долл., в системе телекоммуникаций — 4072 долл., в фармацевтическом секторе — 3125 долл. в месяц. Сегодня в России доходы менеджеров по сбыту зависят еще и от того, какой именно товар продается. Эксперты журнала “Деньги” составили рейтинг престижных менеджерских специальностей. Наиболее высокооплачиваемыми специалистами в 1996 г. являлись менеджеры по реализации нефти и нефтепродуктов — нефтетрейдеры. В течение 1996 г. их заработная плата росла: в августе 1996 г. она составила в среднем 1500 долл., увеличившись по

сравнению с началом года на 43%. При этом нефтетрейдер получает процент от каждой сделки.

На втором месте по уровню заработной платы в Москве, по сведениям общества занятости “Триза”, оказались менеджеры по торговле компьютерной и телекоммуникационной техникой. Их доход, складывающийся из ежемесячной зарплаты и процента от сделок, составляет 1150 долл., увеличившись по сравнению с началом года на 50% (12, с.20).

Многие специалисты уже в 1996 г. предполагали, что у менеджеров по продажам оргтехники и бытовой электроники хорошие перспективы. Несмотря на то что рынок насыщен самой разнообразной электроникой и даже наметился спад объемов продаж, компьютерные фирмы продолжали набирать менеджеров по продажам. В категории менеджеров по сбыту электроники вперед вырвались специалисты по продаже бытовой техники. Уровень их доходов в 1996 г. достиг 2 тыс. долл. и продолжал расти.

Доходы менеджеров по продаже металлов некоторое время назад были весьма высоки из-за слабой конкуренции на рынке. Сами менеджеры утверждают, что для того, чтобы продавать металлы, специальное образование не требовалось, а технические тонкости можно было узнать из справочника. Теперь торговля этим товаром не столь прибыльна, и сотрудники фирм, торгующих металлами, с сожалением замечают, что их зарплата в последнее время перестала расти, а в некоторых фирмах даже понизилась. Тем не менее успешно работающий менеджер по продаже металлов может иметь месячный доход 1 — 1,5 тыс. долл. (12, с. 21).

Согласно опросу, проведенному журналом “Деньги”, среди менеджеров по продажам не самой выгодной, но самой престижной считается специальность менеджера по продаже автомобилей (12, с.22). Во всех автомобильных салонах заработная плата примерно одинаковая и в 1996 г. колебалась в пределах 400-1000 долл. в месяц. Помимо этого, менеджеры некоторых фирм получают процент от количества сделок за месяц и процент от годовой прибыли фирмы. Спрос на менеджеров по продаже автомобилей практически не растет. Так, например, в автосалоне “Дженсер” уже два года никого на работу не принимают — штат полностью укомплектован. Несколько лет назад сюда принимали людей исключительно по рекомендации и с опытом работы в аналогичных фирмах.

Условиями приема на работу большинство работодателей считают умение водить автомобиль, наличие водительских прав, знание устройства автомобиля и особенностей их модификаций. Многие фирмы, в частности "Муса-моторс", хотят, чтобы кандидаты на трудоустройство имели высшее образование и владели иностранным языком. Среди менеджеров удачной сделкой считается продажа более 10 автомобилей. В последнее время продавать автомобили становится все труднее, и многие менеджеры задумываются о том, чтобы сменить место работы.

В 1996 г. по уровню заработной платы после менеджеров по продаже автомобилей шли менеджеры по сбыту товаров народного потребления. Доход специалистов по торговле этими товарами во многом зависит от знания английского языка. В среднем этот доход может составить около 800 долл. в месяц. В течении 1996 г. уровень заработной платы менеджеров этой сферы вырос на 82% (12, с. 20). Главное требование к менеджеру по сбыту товаров народного потребления — связи на региональном рынке сбыта. Он должен обеспечить выполнение компанией-контрагентом всех требований, предусмотренных контрактом, связанных с оплатой товара, доставкой и т.п. Фактически менеджер несет ответственность за компанию, с которой он налаживает контакты для своей фирмы (12, с. 22).

Среди специалистов по продаже товаров народного потребления к отдельной группе себя причисляют менеджеры по продаже парфюмерии и косметики. Уровень зарплаты в российском представительстве фирмы "Nina Ricci" составляет 500-700 долл. в месяц. Такая же зарплата в представительстве "Christian Dior". В фирме "Guerlain" в месяц платят от 500 до 1 тыс. долл. Менеджер по сбыту эксклюзивной парфюмерии и косметики предлагает свой товар дорогим магазинам, бутикам, которые расположены в престижных местах и имеют респектабельную клиентуру. Однако, по сведения журнала "Деньги", карьерный рост в этих престижных фирмах ограничен. При этом требования к сотрудникам очень высокие: обязательное высшее образование, знание хотя бы одного иностранного языка, коммуникабельность. Менеджер обязан вникать во все — работать с продавцами, заниматься закупками, связями с общественностью, решать возникающие проблемы с таможней (12, с. 23).

К следующей группе относятся специалисты по сбыту лекарственных препаратов. Для этой сферы торговли характерной оказалась высокая текучесть кадров. Вероятно, это происходит из-за того, что быстрого карьерного роста и сверхдоходов здесь нет.

Доходы менеджеров по продажам на разных фирмах складываются по-разному: сами сотрудники называют цифры до 1 тыс. долл. в месяц. По сведениям журнала "Деньги", менеджер по сбыту лекарств ФАО "Ферейн" зарабатывает от 2 тыс. до 5 тыс. долл. в месяц (12, с. 23). По словам сотрудников фармацевтических фирм, со сбытом особых проблем не возникает, но мешают неплатежи. Большинство фирм работают в регионах, и их основными клиентами являются аптеки, муниципальные и коммерческие, и больницы, получающие дотации от государства на бесплатные лекарства. Счета за полученные лекарства они не могут оплатить месяцами; соответственно столько же времени менеджер по продаже лекарств может дожидаться своих денег.

По словам руководителей фармацевтических компаний, при приеме на работу высоко ценится образование, поскольку менеджер должен уметь не только продать, но и проконсультировать клиента. Кроме того, менеджер должен успевать анализировать рыночную ситуацию, разбираться, к какой группе относится тот или иной препарат, есть ли у него более дешевые аналоги и какая социальная группа людей может стать его покупателями. По словам представителя одной фармацевтической компании, для выхода на нормальный уровень работы и заработка менеджеру требуется в среднем полгода для налаживания постоянных связей с клиентами, поддержания и расширения ассортимента препаратов (12, с. 23).

В особую группу выделяют менеджеров по сбыту продуктов питания. Как правило, они получают не очень большую зарплату, но вместе с процентами от сделок доход практически каждого менеджера может достигать 1 тыс. долл. в месяц. В сфере продажи продуктов питания всегда очень высок спрос на профессиональных менеджеров. Этому способствуют возросшая конкуренция и появление на рынке множества иностранных компаний. При приеме на работу в компанию "Baskin Robbins", например, отдается предпочтение людям, имеющим опыт работы, высшее, желательно экономическое, образование, владеющим английским языком (12, с. 24).

В последнюю группу эксперты журнала "Деньги" включили менеджеров по сбыту бумаги и канцелярских принадлежностей. Специальное образование здесь, как правило, иметь не обязательно; главное — быть настойчивым, целеустремленным и обладать организаторскими способностями. Кроме того, от сотрудников требуется быть внимательными, так как ассортимент торговой компании обычно включает около 2 тыс. наименований различных канцтоваров и сортов бумаги. Фирма может предоставить своему менеджеру возможность продавать товар в кредит, что может помочь продавцу наладить новые и укрепить старые связи. Однако в случае неуплаты менеджер должен будет возместить ущерб из своего кармана. Доходы у менеджеров по торговле канцтоварами невысоки — 250-500 долл. в месяц. Однако им, как правило, выплачиваются премии, дотации на питание, ссуды.

Мерчандайзер — специалист, находящийся на первой ступени торговой карьеры, распределяющий товар по магазинам и следящий за его правильным размещением на полках, — получает в среднем 837 долл. в месяц. Примерно столько же получают и другие работники низшего звена торговли, не имеющие профессионального опыта. По данным журнала "Итоги", в настоящее время специалисты по продажам опередили по доходам финансовых директоров, еще недавно возглавлявших все рейтинговые таблицы. Специалисты журнала "Деньги" считают, что менеджеры по продажам уверенно занимают одно из лидирующих мест среди самых высокооплачиваемых и престижных специалистов.

Далее следуют маркетологи — аналитики банков, инвестиционных компаний (5-13 тыс.руб.), переводчики — узкие специалисты, работающие в агентствах по переводу (5,8-7,9 тыс.руб.), журналисты (0,35-9,0 тыс.руб.), программисты (3,6-12,0 тыс.руб.), юристы (5,8-16,2 тыс.руб.), коммерческие директора магазинов инвестиционных компаний (5,8 тыс. руб.), повара (0,5-6,0 тыс.руб.), утратившие былой лоск, но по-прежнему представительные дипломаты (4 тыс.руб.), врачи (0,3-1,5 тыс.) и дантисты (до 10 тыс. руб. в месяц) (9, с. 3).

Рядовой сотрудник службы безопасности с опытом работы, лицензией на ношение огнестрельного оружия получает от 300 до 1 тыс. долл. Водитель на собственном автотранспорте получает 400-600 долл., на автомобиле работодателя — 400-450 долл. Повар в офисе

в среднем получает 500 долл., а уборщица — 350 долл. в месяц (16, с.41).

Особого роста уровня зарплат в частном секторе в ближайшем будущем ждать не приходится. Виною этому является не только снижение темпов инфляции, составивших в 1996 г. 21,8%, а в 1997 г. — 12-15%, но и высокая конкуренция на рынке труда. Сейчас финансовый директор, имеющий высшее экономическое образование, владеющий иностранным языком, умеющий работать на персональном компьютере, имеющий лицензию на аудиторскую деятельность и опыт работы аудитором год или бухгалтером 2 года, может рассчитывать на зарплату от 1 тыс. до 3 тыс. долл. Среднестатистический бухгалтер с высшим образованием по специальности, навыками работы на компьютере и полугодовым опытом работы по специальности, может рассчитывать на должность "бухгалтер-кассир" с зарплатой 200-400 долл. Даже руководители отделов продаж, представители наиболее дефицитной специальности, могут рассчитывать на хороший заработок, только если имеют собственную клиентскую сеть.

Преобладание спроса над предложением подтверждает и тот факт, что работодатели стали охотно пользоваться обзорами зарплат, которые регулярно составляются рекрутинговыми агентствами, что бы не переплачивать своему сотруднику (16, с. 41).

Зарплата сотрудника все в большей степени зависит от результата, а не от затраченного времени или должности. На одной и той же должности два человека могут выполнять разный объем работы, соответственно, и зарабатывать они будут по-разному — в зависимости от личных качеств и профессионализма. Зарплата зависит и от того, насколько фирме нужна та или иная специальность. Например, специалисту, который в перспективе может принести фирме реальный доход, работодатель готов платить гораздо больше, чем он стоит на текущий момент (9, с. 12).

В последнее время очень часто в объявлениях о приеме на работу вместо суммы зарплаты стали встречаться незнакомые прежде слова — "компенсационный пакет". Это понятие включает зарплату, которую будут платить работнику, плюс некий набор благ, предоставляемый работодателем кроме заработной платы. Размер пакета напрямую связан с должностью, размерами заработной платы и косвенно — с финансовой ситуацией в самой компании. Пакет стал

частью заработка, вполне выражаемого в деньгах, но получаемого "товарами и услугами".

Пакет менеджера среднего звена (например, менеджера по продажам) любой фирмы обычно состоит из служебного автомобиля марки "ВАЗ" и снимаемой квартиры или суммы на ее аренду (обычно не больше 200-250 долл. в месяц). Медицинская страховка прилагается в случае, если страхуется вся фирма (сумма индивидуальной медицинской страховки колеблется в пределах 300 - 3 тыс. долл. в год). Уровень начальников отделов уже выше: предоставляются иномарки, обязательная медицинская страховка и, самое главное, предусмотрены целевые беспроцентные ссуды (10, с. 50).

Самый значительный пакет компенсаций как в западных, так теперь и во многих российских фирмах, имеют топ-менеджеры. Управленец такого масштаба пользуется служебной машиной с водителем. Для жилья часто предоставляются загородные дома, взятые фирмой в аренду. Самые дорогие пакеты предлагаются топ-менеджерам в нефтяных, инвестиционных и торговых компаниях.

Все вышечисленное — это базовые пакеты, на которые могут претендовать менеджеры, устраиваясь на работу в крупные фирмы. При этом в зависимости от величины и солидности фирмы возможны варианты: квартир, например, могут не предлагать, а отдых на мировых курортах оплачивают. Многие фирмы не предоставляют своим сотрудникам медицинские страховки, но обеспечивают им бесплатное питание. Некоторые банки, крупные торговые компании, представительства инофирм оплачивают сотрудникам представительские расходы и затраты на офисную одежду или униформу (10, с. 51).

Контракты на фирмах с работниками составляются, как правило, на 1 год. Точно так же на 1 год оговаривается стоимость "компенсационного пакета". В следующем году сумма пакета может увеличиться или уменьшиться, либо пакет может быть предоставлен в другой форме.

Все чаще встречается практика низких зарплат при высокой стоимости самого пакета. По мнению экспертов общества занятости "Триза", ситуация на рынке труда будет развиваться именно в этом направлении. Привязать сотрудника предоставлением жилья легче, чем зарплатой. "Компенсационный пакет", однако, — это не только

способ удержания на месте особо ценных кадров. Интересы наемного работника и работодателя здесь совпадают. Выплачивая зарплату не только деньгами, но и машинами, страховками и сотовыми телефонами, фирмы минимизируют свои налоги. Такие расходы списываются на себестоимость и не требуют, как выплата заработной платы, крупных отчислений в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования и Фонд обязательного медицинского страхования, взимания подоходного налога.

На Западе все условия "компенсационного пакета" оговариваются в приложении к контракту, а в России пока только "на словах". В контракте чаще всего упоминается годовой оклад работника и возможность получения премий. Это происходит потому, что, во-первых, работодателю невыгодно вносить в контракт что-либо, кроме премий, поскольку иначе фирме придется платить за это все оговоренные законодательством налоги. Бывают, конечно, исключения: фирма может пойти на увеличение налогов на прибыль, чтобы обеспечить жильем особо ценного сотрудника. Во-вторых, занесение всего пакета в контракт невыгодно и работнику. Ведь и ему самому пришлось бы платить налоги с полной суммы годового дохода.

Работник может закрепить свои права на дополнительные блага, обещаемые фирмой, путем заключения с ней так называемого "черного договора". По форме такой договор ничем не отличается от нормального контракта, но он совсем не предназначен для налоговой инспекции. Очень часто практикуется замена льгот на "живые" деньги. Так, сотрудник фирмы может получить деньгами причитающуюся ему и членам его семьи медицинскую страховку. Можно квартиру снять за меньшую сумму, а разницу получить деньгами (10, с. 52). Таким образом, фирма имеет множество способов материально привязать к себе нужного сотрудника наиболее выгодным для себя и для самого сотрудника способом.

В переживающих кризис городах центральной полосы России зарплаты в два-три раза ниже, чем в Москве. Это вполне объяснимо: там слабее развиты промышленность и торговля, гораздо меньше банков. Там, где рынок более цивилизованный, можно устроиться и получать стабильную зарплату, вполне сопоставимую с московской. Ситуация, сложившаяся на московском рынке труда, отчасти характерна и для некоторых других регионов. Есть города, где оклады специалистов высшего звена приближаются к московским.

По словам менеджеров российских и иностранных компаний и рекрутеров, в регионах самыми престижными и высокооплачиваемыми специалистами оказались: менеджеры по сбыту столичной или иностранной компании (средний оклад — от 300 до 1,5 тыс. долл. в месяц), программист, специалист по телекоммуникациям (100-300 долл.), бухгалтер (200-700 долл.), секретарь (70-300 долл.). В южных российских регионах (например, в Ростовской области и Краснодарском крае) специалисты с сельскохозяйственным или ветеринарным образованием имеют шанс найти высокооплачиваемую работу в иностранных фирмах и представительствах (23, с. 17).

Во Владивостоке, крупном морском порте, расположено множество торговых и посреднических фирм, работающих с Китаем и Японией. В Новосибирске значительная часть местных предприятий убыточна. Для большинства населения 200-300 долл. — неплохие деньги. Но здесь же открыты представительства "Rank Xerox", "Microsoft", в которых специалисты получают по 700-1000 долл. (23, с. 18).

В Санкт-Петербурге спрос на специалистов такой же, как в Москве. Однако, в отличие от Москвы, здесь пользуются спросом производственные специалисты и менеджеры. Ведь Петербург — всероссийский лидер приватизации, к тому же акции предприятий активно скупались иностранцами. Они вкладывали деньги в развитие, и сегодня местным предпринимателям все чаще нужны опытные начальники цехов, главные инженеры, другие технические специалисты со знанием языка. У этих специалистов появился шанс найти работу по специальности и зарабатывать от 500 долл. в месяц. Менеджеры там требуются в многочисленных представительства финских компаний. В Санкт-Петербурге находятся штаб-квартиры компаний "Coca-Cola", "Gillette", "Unilever". Зарплата коммерческих представителей, банкиров, генеральных директоров торговых предприятий в Санкт-Петербурге не уступает московской (23, с. 18).

В Москве от претендента на должность менеджера по сбыту требуется двух-трехлетний стаж работы непременно в иностранной компании, но в провинции на это не обращают внимания. От регионального представителя, по словам рекрутеров, требуют энергичности, напористости и ценят знание языков. Очень высокие требования могут предъявляться к внешнему виду (23, с. 19-20). В

целом по регионам, представители иностранных компаний платят своим сотрудникам зарплату в 60-70% от уровня московских зарплат.

На второе место по популярности региональные работодатели ставят специалистов по компьютерным коммуникациям, поскольку для обмена оперативной информацией нужны компьютерные сети, связывающие представительства фирм в регионах с Москвой и с городами за границей. Такие программисты могут получать от 400-500 до 2 тыс. долл. в месяц в зависимости от классности. В регионах, где хорошо развита инфраструктура, идет дифференциация таких специалистов: нужны инженеры, программисты, системные интеграторы, специалисты по базам данных.

В других городах (кроме Санкт-Петербурга) есть спрос на опытных бухгалтеров и финансистов, которых в Москве хватает. В крупнейших городах Сибири и Урала для специалистов и управленцев высшего разряда действуют московские тарифные сетки. Зато у рядовых работников сферы обслуживания, торговли, городского коммунального хозяйства зарплата ниже московской на 30-50%.

Специалисты в регионах, как и в Москве, могут рассчитывать на получение беспроцентной ссуды или оплату медицинской страховки. Другие льготы (оплата квартиры, расходов на бензин и пр.) распространяются в основном на приглашенных специалистов.

С рейтингом профессий прямо связан рейтинг образования. Сегодня все хотят иметь образование, дающее возможность получить престижную и высокооплачиваемую работу. Вокруг вузов опять ажиотаж. Одним из самых популярных вузов продолжает оставаться МГУ. Учиться там всегда было престижно, и там всегда существовал внутренний рейтинг факультетов: на одни конкурс был просто бешеный, на другие вполне преодолимый. Все зависело и теперь зависит от престижности и перспективности даваемой факультетом профессии. Еще десять лет назад самыми престижными факультетами были юридический, биологический, механико-математический, физический (20, с. 6).

Абитуриенты выбирали будущую профессию, руководствуясь самыми разными причинами. Вопросы заработной платы были не самыми главными, тем более что выпускники всех факультетов получали примерно одинаково — 120 руб. Зато учитывались некоторые дополнительные факторы: возможность работы за рубежом (международное отделение журфака или ИСАА), возможность

заниматься литературой или "чистой" наукой вне идеологии (Филфак, биофак). Попастъ на отделение искусствоведения при истфаке было практически невозможно. Юрфак многим казался и сейчас кажется гарантией обеспеченного будущего. На мехмат шли, потому что знали: отечественная математическая школа — одна из лучших в мире.

Конец 80-х — начало 90-х годов были годами разочарования в образовании вообще. Кандидаты и доктора наук, учителя и музейные работники, физики, историки и философы нищали на глазах. Фраза: "Зачем учиться, если можно и без диплома зарабатывать большие деньги", — стала лозунгом дня. На многих факультетах (физическом, химическом, механико-математическом, геологическом, географическом, почвоведения и др.) конкурса в те годы практически не было — меньше двух человек на место. И только на юридическом и экономическом факультетах конкурс был такой же высокий, как всегда.

С 1995 г. образование резко выросло в цене. Большинству стало понятно, что юность, потраченная на зарабатывание денег в автосервисе или в коммерческой палатке, блестящих перспектив не сулит. Вступительные экзамены в вузы в 1996 и 1997 гг. окончательно прояснили картину — новое поколение выбирает диплом (20, с. 6).

Однако ясно стало и то, что многие профессии, которые еще недавно хорошо оплачивались (историки, философы, филологи, биологи), давали возможность интеллектуального роста, сейчас почти не востребованы. На эти факультеты конкурс — 3-4 человека на место. В условиях общего ажиотажа вокруг МГУ эти факультеты — самые доступные. Получить диплом юриста, экономиста, геолога, географа, программиста или лингвиста сегодня труднее, чем когда бы то ни было.

Составляя рейтинг факультетов МГУ, специалисты журнала "Профиль" оценивали следующие показатели: количество поданных на факультет заявлений, конкурс на вступительных экзаменах, возможности трудоустройства после окончания МГУ (в государственных или коммерческих структурах), стартовую зарплату в коммерческих структурах (зарплата госслужащих везде одинакова — 200-300 долл. в месяц, поэтому в рейтинг не включена) и возможность работы за рубежом.

Лидером 1997 г. по числу претендентов на учебное место стал новый факультет иностранных языков — 14 человек на место. Иняз

МГУ выпускает переводчиков-страноведов, преподавателей иностранного языка для вузов, специалистов по связям с общественностью.

На другом новом факультете, который называется Институт государственного управления и социальных исследований (ИГУиСИ), конкурс составил 10,9 человека на место. Там готовят высококлассных управленцев для государственных и муниципальных властных структур. Выпускники получают диплом менеджера. Факультет возник три года назад, когда в Москве вместо райисполкомов создали префектуры и управы и выяснилось, что профессионалов-управленцев не хватает. Первых выпускников будут трудоустраивать по заявкам правительства Москвы. Ничего определенного о перспективах этого трудоустройства сказать пока нельзя. Можно лишь прогнозировать относительно невысокую зарплату. Однако конкурс на факультет очень высокий. Дело, очевидно, не в декларируемых, но вполне определенных возможностях, которые открываются чиновнику, имеющему право подписи.

Прием на Иняз МГУ и на ИГУиСИ очень маленький (30 и 15 человек соответственно), поэтому высокий конкурс не отражает реальной престижности этих факультетов. Если же говорить о настоящей престижности, т.е. о факультетах, где и прием большой и конкурс, — это, как и во все предыдущие годы: психфак, экономфак, юрфак, мехмат, факультет вычислительной математики и кибернетики (ВМиК).

Лидером среди перечисленных факультетов стал факультет ВМиК. Конкурс там составил 6,8 человека на место. Действительно, специалисты по программированию и математическим расчетам нужны практически любому предприятию. Но тем, кто собирается поступать на этот факультет, надо иметь в виду: уже через несколько лет найти хорошую высокооплачиваемую работу будет не просто. На внутреннем рынке насыщение специалистами уже произошло, и в ближайшие годы возникнет их перепроизводство. Кибернетики очень нужны на Западе, но там предпочитают дипломы вузов с более практическим уклоном: МИФИ и МФТИ.

На следующем месте — экономический факультет (4,6 человека на место). У экономистов с устройством на работу нет проблем: их берут в государственные и коммерческие структуры.

Зарплата выпускника экономического факультета на частном предприятии может начинаться с 500-600 долл. в месяц. За границей выпускники этого факультета могут устроиться на работу в банки или фирмы только после переподготовки (20, с.4).

На третьем месте — мехмат. Несмотря на то что НИИ в России в настоящее время впадают в жалкое существование, молодежь все равно идет в “чистую науку”. Во-первых, здесь дают отличное образование, которое само по себе ценно. Во-вторых, наших математиков (кандидатов и докторов наук) с удовольствием берут во все университеты и научно-исследовательские центры мира (20, с. 5).

Далее в рейтинге идет юридический факультет. Составители рейтинга, однако, отмечают, что не всем окончившим этот факультет обеспечено светлое будущее. Стартовая зарплата в коммерческих структурах — от 600 долл., но адвокатов сейчас довольно много, и доходы их падают.

Стабильно высокий конкурс на психологическом факультете. Сейчас должность психолога есть в любой мало-мальски уважающей себя конторе — в школах, в банках, в муниципальных отделах соцобеспечения. Многие предприятия вводят у себя по западному образцу должность менеджера по кадрам. К тому же в России уже начался бум психотерапии. Зарплата у психолога на предприятии небольшая (от 300 долл.), но частная психотерапевтическая практика действительно приносит хороший доход (его можно соотнести с доходами частного врача — от 15 до 25 долл. за визит).

Далее идет социологический факультет. Здесь сравнительно небольшой конкурс (3,4 человека на место), но перспективы, считают эксперты журнала “Профиль”, блестящие. Сегодня социология бурно развивается. Открывается огромное количество государственных и частных исследовательских центров. Без социологов не может обойтись служба маркетинга, рекламы и связей с общественностью. Зарплата специалиста-социолога в коммерческих структурах составляет примерно 400 долл. и выше. Однако надо иметь в виду, что отечественным специалистам трудно устроиться на работу за рубежом: в своей работе они слишком привязаны к конкретной стране, ее традициям, культуре, общественному устройству.

Физический факультет в рейтинге на восьмом месте (3,3 человека на место). Традиционно его выпускники шли в науку. Сейчас возможностей пристойного существования в стране у физиков

нет. Но шансы на западном рынке труда у них очень высокие. В конце 80-х — начале 90-х годов многие физики нашли себя в бизнесе, особенно в производствах, связанных с высокими технологиями (стартовая зарплата в коммерческих структурах — от 300 долл.)

Самым неожиданным стал взрыв интереса к географическому факультету (7 человек на место). Начавшийся в 1996 г. “географический бум” продолжился и в 1997 г. Еще пять лет назад на факультете был чуть ли не самый маленький конкурс. Увеличение конкурса на географический факультет специалисты связывают с развитием регионов. Специалисты, знающие экономическую географию, нужны предприятиям, озабоченным поисками новых рынков сбыта.

Перед выпускниками геологического факультета (конкурс 4,6 человека на место) недавно открылись неплохие перспективы — возможность работы на транснациональные корпорации, ведущие в России и СНГ разведку и добычу полезных ископаемых (“Trans world group”, “British petroleum”).

Возможность работы географов и геологов в коммерческих структурах и за рубежом пока оценивается невысоко. В коммерческих структурах такие специалисты могут рассчитывать на зарплату порядка 300 долл. в месяц. Предполагается, однако, что в ближайшее время на рынке труда эти специальности займут достойное место.

Выпускники романо-германского отделения филологического факультета, знающие два языка, устраиваются переводчиками в зарубежные компании в России и за рубежом. Начальный уровень их зарплаты составляет 300 долл. На это отделение конкурс обычно выше, чем на факультет в целом.

Как всегда стабильный конкурс в Институт стран Азии и Африки МГУ (ИСАА). Сейчас туда идут в основном дети востоковедов. Выпускники ИСАА нужны главным образом частным российским компаниям, работающим на азиатском рынке. Самое популярное отделение этого факультета — японское. За ним следуют китайское, турецкое и корейское. Начальная зарплата составляет, как правило, 400 долл. и выше.

Факультет журналистики занимает девятое место в рейтинге. Безработица московским журналистам пока не грозит. Все время открываются новые издания. Зарплата выпускника составляет примерно 400 долл. Ни одно государственное предприятие или

ведомство сегодня просто не может жить без пресс-службы. Но вот за рубежом нашим журналистам устроиться трудно. Необходимо знать в совершенстве иностранный язык, либо быть фотокорреспондентом.

Химики из МГУ охотно принимают на работу зарубежные нефтеперерабатывающие и парфюмерные компании. Начальная зарплата в иностранной фирме составляет 300 долл.

Аутсайдерами внутриуниверситетского рейтинга остаются биологический, исторический, философский и почвоведческий факультеты. Биологи в России практически не нужны, но на Западе они могут устроиться на грант в зарубежные научные центры, где занимаются биотехнологией, микробиологией или ведутся разработки для медицинской промышленности. Как правило, эти центры существуют при крупнейших университетах Европы и Америки. На почвоведческий факультет конкурс в 1997 г. был довольно высоким (5,5 человек на место), но в России для них работы нет: экология у нас пока мало кого по-настоящему волнует. Коммерческие структуры почвоведов не нанимают, колхозов и совхозов не осталось. В перспективе эти специалисты смогут работать в появляющихся в городах экологических службах.

Историкам и философам никуда, кроме государственных учреждений, влачащих жалкое существование, устроиться невозможно. Имеется слабая надежда на частные учебные заведения (20, с. 5).

Положение профессий в рейтинге престижных профессий в России меняется с изменениями в экономике. При этом специалисты полагают, что умение устраиваться на работу — своего рода искусство. И обладает им не всякий. Есть люди, которые буквально “порхают” с места на место, поднимаясь все выше по карьерной лестнице. Для других перемена работы — если не трагедия, то, по крайней мере, очень болезненный процесс. Особенно сейчас, когда найти работу довольно трудно. Что же делать, если возникла необходимость искать работу? Обратиться к родственникам и знакомым или попробовать счастья в многочисленных рекрутинговых фирмах, предлагающих услуги в этой области (15, с. 29).

По мнению экспертов общества занятости “Триза”, существует пять наиболее эффективных способов устройства на работу: поиск работы в изданиях, публикующих сведения о вакансиях (таким образом устраиваются 50% претендентов); рассылка резюме в

(таким образом устраиваются 50% претендентов); рассылка резюме в рекрутинговые агентства (10%); публикация в специализированных изданиях своего объявления о поисках работы (10%); участие в ярмарках вакансий и клубах профессионалов, регулярно организуемых рекрутинговыми компаниями (10%); устройство по знакомству (1%) (11, с. 19).

На основании приведенных выше материалов можно, по мнению экспертов рекрутинговых компаний, оценить шансы трудоустройства для самостоятельно ищущих работу: наибольшие шансы найти “дорогую” работу имеет человек, обладающий, с одной стороны, широким кругозором, а с другой стороны, — узкой специализацией. Соискателю рабочего места необходимо безусловное знание компьютера и одного из европейских языков, преимущественно английского, четкое знание своих сильных и слабых сторон, умение себя преподнести с выгодной стороны и, наконец, активный поиск работы. Наиболее востребуются сейчас специалисты, занятые в финансовой сфере, банковском деле, в области ценных бумаг; набирает оборот спрос на экспертов по инвестициям. Среди гуманитариев на рынке труда нужны юристы, адвокаты. Но будет расти спрос и на любые качественные услуги, начиная от домашних учителей, гувернеров и кончая уходом за животными (15, с. 31).

Активно востребуются специалисты в области информатизации и информационных систем, программисты; растет спрос на “прикладников” из числа представителей “свободных” художественных профессий (например, дизайнеры, декораторы). Будет повышаться спрос на профессионалов и, как ни банально это может звучать, просто на порядочных людей. В самое ближайшее время, как оценивают эксперты, последует бум спроса на специалистов, занимающихся защитой информации в необычайно высокой цене будут прогнозисты, умеющие точно определить финансовое положение предполагаемых деловых партнеров, их возможности и перспективы.

Современных соискателей новой работы можно условно разделить на две большие группы. Первая — от 25 до 35 лет. У этих людей высшее и наряду с ним дополнительное образование (курсы, тренинги, семинары), знание иностранных языков, умение работать с компьютером, опыт работы в реальном бизнесе. Для людей этой

категории проблема поиска работы решается наиболее легко и быстро. На другом полюсе — люди от 35 до 50 лет, с высшим образованием, но без дополнительного, плохо знающие иностранные языки и, как правило, не знающие компьютер, не пробовавшие себя в реальном бизнесе. Им свойственна позиция пассивного ожидания хорошей работы, завышенная самооценка, нежелание что-либо менять в себе и своих установках, требование различного рода авансов. Их перспективы и шансы наименьшие (15, с. 34-35).

Формируются новые критерии отбора ищущих работу в частных фирмах: работодатели очень высоко ценят преданность фирме. Зачастую работник даже со средними способностями, нацеленный на постоянную работу в фирме, имеет больше шансов получить хорошую работу, нежели классный специалист, готовый сорваться в любую минуту с места в поисках лучшей доли (15, с. 36).

В настоящее время оплата труда российских специалистов среднего звена в иностранных фирмах и их филиалах, работающих в России, практически сравнялась с тем, что специалисты такого класса могут получить в российских фирмах. Отмечается устойчивая тенденция тяготения к родным корням у специалистов мирового уровня, раньше изо всех сил стремившихся на заработки за границу или на худой конец — под крыло местного отделения инофирмы (15, с. 31).

В основе просчетов, совершаемых руководителями инофирм в сфере работы с кадрами, главным образом лежит ошибка психологического плана, заключающаяся в прямом переносе приемов западного менеджмента на российскую почву, без учета менталитета россиян, их традиций и поведенческих стереотипов. Например, известны неудачи американских менеджеров в попытках научить россиян улыбаться всем, всегда и везде, обусловленные тем, что в то время как для их соотечественников улыбка является необходимым атрибутом бизнесмена (например, как галстук), для русских она является отражением реального эмоционального состояния человека. Наибольшие сложности в недооценке особенностей российского менталитета терпят японские менеджеры.

Представляет интерес, фирмам каких зарубежных стран отдают предпочтение высококвалифицированные специалисты дефицитных профессий в Москве. На основании опроса 125 специалистов (репрезентативная выборка), проведенного

экспертами, удалось выяснить, что больше всего желающих работать в фирмах из США (53%); на втором месте по предпочтениям — западноевропейские компании (21%); 26% опрошенных безразлично, будут они работать в европейской или американской фирме; ни один из опрошенных не назвал среди приоритетных фирмы из Японии.

Японские фирмы по ряду наиболее значимых для наемных работников факторов значительно уступают своим западным коллегам. Например, по такому, как зарплата. В результате специально проведенного исследования установлено, что японские фирмы платят в среднем на 10-15, а то и 20% меньше западноевропейских и американских компаний за одну и ту же работу. Известны поразительные случаи, когда японцы платили специалистам почти в два раза меньше их рыночной стоимости (28).

Многие высококвалифицированные специалисты отказываются идти на работу в японские фирмы, ссылаясь на полное отсутствие в них творческой атмосферы. Моральные ориентиры и мотивации, на которые опирается японский менеджмент в России, в основном ограничиваются пожизненной преданностью фирме и абсолютным приоритетом фирменных интересов над личными. При подборе специалистов японские менеджеры отдают предпочтение не нестандартно мыслящим и талантливым людям, а специалистам, психологический портрет которых можно описать несколькими словами, — бесконфликтность, управляемость и умение "играть в команде". Эти обстоятельства в сочетании с рядом других особенностей японского менеджмента и, в частности, культивированием удивительного и тотального подбострастия нижестоящих сотрудников перед вышестоящими, явились предпосылками к тому ярко выраженному кризису, который переживают представительства японских фирм в России.

Очень важно, что в настоящее время наконец-то появились солидные отечественные компании, не только способные платить уникальным специалистам столько же или даже больше, чем ведущие зарубежные фирмы, но в дополнение к этому ставящие перед ними задачи, соответствующие их уровню знаний и интеллекту (28).

Образование стало ключевым фактором в устройстве на работу. Наибольший шанс устроиться на высокооплачиваемую работу имеют обладатели дипломов престижных вузов или дипломов научной сертификации — кандидаты, доктора наук. Однако если

раньше вузы, как правило, сами занимались трудоустройством своих выпускников по выбранной специальности, то в настоящее время ситуация изменилась. Интересную и одновременно высокооплачиваемую работу сегодня не гарантируют ни государственные, ни коммерческие вузы (15, с.35).

Спрос на трудоустройство выпускников МГТУ им. Баумана в 1997 г. превысил их количество. Заявки поступили в основном от крупных госпредприятий: таких, как "Серп и молот", КБ "Сухой", приборостроительные и машиностроительные заводы. Однако многие выпускники не захотели работать по специальности из-за низкой зарплаты на заводах. Непринявшие предложения от предприятий, как правило, устраиваются работать программистами. В МГТУ очень сильная компьютерная подготовка, в некоторых банках компьютерные отделы укомплектованы по большей части его выпускниками.

Большинство выпускников Государственной академии управления им. Орджоникидзе заключают контракты еще на четвертом курсе. Многие из них находят работу в таможенных фирмах, банках (особенно специалисты по информационным системам), налоговых службах. Естественно, это не государственное распределение, а самостоятельный поиск. Сами ищут работу и выпускники экономического факультета МГУ, но в этом им помогает AIESEC (международная организация студентов-экономистов) (22, с.26).

Заявки от работодателей на выпускников Архитектурного института (МАрхИ) крайне редки — в основном от коммерческих фирм, занимающихся коттеджным строительством или дизайном. Эта работа оплачивается хорошо. От государственных предприятий заявок почти нет, в основном студенты самостоятельно ищут место работы еще во время обучения (22, с. 26).

Некоторые коммерческие вузы уже успели завоевать высокую репутацию, и их выпускники без труда находят работу, в том числе и в известных западных и совместных фирмах (7, с. 38).

С нескрываемым скепсисом привыкли россияне относиться к различным курсам повышения квалификации. Однако на практике обучение в бизнес-школе часто оказывается еще и более эффективным способом нахождения престижной и высокооплачиваемой работы, чем обращение в рекрутинговые трудоустройства, на которые идут далеко не все рекрутинговые

фирмы. Скажем, в рекрутинговых агентствах клиентом заинтересуются, только если есть реальная возможность "продать" его работодателю. Если же шансы сомнительны, то клиент либо сразу получает вежливый отказ, либо будет ждать и надеяться еще несколько лет. Популярностью пользуется не так много специальностей, и для того, чтобы получить престижную должность, нужно обладать достаточно узкоспециальными знаниями и (или) опытом работы. Работодателю, как правило, требуются опытные специалисты, однако в некоторых случаях его устроит и диплом об окончании курсов, конечно, при наличии других важных профессиональных и личных качеств (21, с.30).

Бизнес-школы пользуются отличной от рекрутинговых агентств стратегией. Во-первых, шансы поступить в бизнес-школу есть у большинства желающих, а не только у опытных специалистов. Во-вторых, слушателей сначала обучают или повышают им квалификацию по тем специальностям, на которые уже имеется реальный спрос. И в-третьих, выпускникам предлагают различные варианты реального трудоустройства. Зачастую им гарантируется интервью с реальным работодателем, а дальше все зависит от них самих. В свою очередь, обращаясь за выпускниками курсов, работодатель прекрасно понимает, что нельзя ждать от них опыта практической работы. Поэтому его требования к кандидатам не такие жесткие, как в рекрутинговых агентствах (21, с.31).

Бизнес-школы не обязаны предоставлять выпускникам работу. Однако прилагают к этому значительные усилия: ведь от успешного трудоустройства выпускников во многом зависит их престиж, да и слушатели охотнее идут. Некоторые бизнес-школы заключают со слушателями договор, в котором обязуются в течение трех месяцев после окончания курсов предлагать им различные вакансии. Если же за этот срок не нашлось подходящей работы, то выпускника все равно не бросают на произвол судьбы, причем в первую очередь занимаются трудоустройством тех, кто учился на "хорошо" и "отлично" (21, с. 35).

Остается актуальной проблема получения оплачиваемой работы лицами без специального образования. Не всегда для начала новой карьеры необходимо иметь специальное образование. Если человек, ищущий работу, имеет некогда престижную, а теперь бесполезную специальность, это не означает, что он никогда не сможет устроиться на работу, например, в банк. Практически

каждому банку требуются различные сотрудники, причем не только с профильным банковским образованием. Конечно же, на должности, связанные с финансовым риском, неспециалиста не возьмут: здесь главными требованиями являются экономическое образование и опыт работы в банке. Однако если положить на одну чашу весов специальное образование выпускников экономических вузов, а на другую — профессиональный опыт, пусть и не банковский, то еще не известно, что перетянет. В первую очередь это относится к ситуации, когда ищущий работу претендует на место рядового сотрудника кредитного отдела коммерции. Кандидаты проходят тестирование по специальным тестам Европейского банка реконструкции и развития. Важны коммуникабельность претендентов на подобное рабочее место, умение принимать решения о выдаче кредитов, умение на уровне своего отделения делать первичные выводы и давать свои рекомендации. От качества этих рекомендаций и количества выданных и возвращенных кредитов зависит карьерный рост (26, с.17).

Как известно, банкам нужны не только специалисты, но и обслуживающий персонал: секретари, охранники, курьеры. Не может ли это стать началом банковской карьеры? Оказывается, может. Ведь обслуживающий персонал работает не в безвоздушном пространстве, а в постоянном личном контакте с сотрудниками, в том числе и руководящими, решающими кадровые вопросы. И если потрясающие деловые и личные качества какого-либо сотрудника-нефинансиста вдруг вызовут интерес у руководителя, то он вполне может перейти в разряд специалистов (26, с. 18).

По мнению экспертов кадровых служб, карьере банковского работника лучше начинать в маленьком или среднем российском банке, даже в не самом устойчивом. Они не получают ежедневно тысячи резюме, как крупные банки, поэтому в них больше шансов найти работу. В маленьком банке проще оказаться замеченным начальством. К тому же именно там большие возможности принятия самостоятельных решений и ответственности за них, а это очень важное качество для карьерного роста. В больших же банках все более формализовано, человек меньше на виду (26, с.20).

Для самостоятельного поиска работы эксперты компаний по трудоустройству предлагают специальные приемы. По оценкам западных специалистов, 90% внешне благополучных россиян просто не умеют искать работу и, что намного важнее, удерживаться на существующем месте работы. В качестве первого шага рекомендуется

установить желаемое место работы и уровень своих притязаний. Для того чтобы определить свою профессиональную стоимость, необходимо пройти собеседование в нескольких фирмах. По крайней мере так можно определить, занижают ли зарплату сейчас и на что можно рассчитывать в будущем. Собеседование вообще полезно проходить раз в год. После этого люди обычно узнают, насколько выросла или понизилась в цене их специальность. Для правильного выбора будущего места работы необходимо регулярно изучать рейтинги компаний и банков. К тому же, за помпезными названиями часто может оказаться несостоятельная фирма (2, с. 37).

Следующим шагом, по мнению агентств, является подготовка резюме, желательно с помощью консалтинговой фирмы. Именно от него может зависеть будущая карьера, а потому важно продемонстрировать потенциальному работодателю запросы и сильные стороны соискателя. Рекрутинговой фирме вполне можно заказать суперавтобиографию, с подробностями, которых никогда и не было. Это особенно полезно, если претендент желает занять должность управляющего или ведущего специалиста.

Эксперты считают, что первое впечатление о кандидате можно получить за 30 секунд. Если он в силу воспитания или врожденного такта будет откровенно отвечать на все вопросы, то наверняка места в фирме ему получить не удастся. Сдержанный, располагающий голос менеджера фирмы по кадрам — профессиональная маска, рассчитанная именно на то, что кандидат на должность бросится выкладывать все о своем характере и привычках, даже во вред себе. Отрицательно влияет на трудоустройство положение, когда работодателю представляется чрезмерной квалификация соискателя работы (например, информация об окончании языкового вуза, учебе на курсах менеджеров по внешнеэкономической деятельности для желающего занять пост секретаря). Большинство опрошенных работодателей отдадут предпочтение претенденту с маленьким стажем, если тот сумеет доказать, что его квалификация достаточно высока. Следующим этапом является личное собеседование. Авторы рекомендуют одеваться подобающим образом, а вопрос о размере зарплаты оставить на конец собеседования, когда вопрос о приеме уже решен, равно как о социальных гарантиях, медицинской страховке (24, с.19). Если соискатель не получает приглашение в течение двух-трех дней после собеседования, значит он фирме сейчас не нужен, но в будущем, возможно, потребуется (11, с. 21).

Поиск новой работы считается одним из способов продвинуться на настоящей. Согласно опросу сотрудников и руководителей более 30 коммерческих организаций, наиболее эффективными способами повышения собственной зарплаты является объявление о решении сменить место работы. Как правило, если человек зарекомендовал себя только с лучшей стороны, ему идут на уступки (24, с. 15-16).

Работа на новом месте, как правило, начинается с испытательного срока. Подписав трудовой контракт с любой фирмой, новый сотрудник, как правило, получает испытательный срок: без испытания практически ни в одну коммерческую структуру сейчас на работу не принимают (27, с. 18). При найме на работу испытательный срок — это особый правовой режим для работающего. И если он на него соглашается, то должен четко представлять его последствия. В любой момент администрация может уволить его как не выдержавшего испытание, причем ему не обязаны объяснять причину, по которой его увольняют. Это означает, что принятого с испытательным сроком сотрудника могут абсолютно законно уволить как за то, что он не справляется со своими обязанностями, так и по личностным причинам.

Некоторые недобросовестные работодатели пользуются тем, что во время испытательного срока сотрудник фактически бесправен. Они нанимают людей, обещают им "золотые горы", но платят во время испытательного срока мизерную зарплату. Работники стараются изо всех сил, а перед самым окончанием испытательного срока их спокойно увольняют. Как правило, это происходит с самыми младшими сотрудниками, которых всегда можно найти в любом количестве.

Чтобы не попасться на подобные уловки, нужно заранее навести справки о работодателе. Следует насторожиться, если фирма не обсуждает вопросы профессионального роста, не вкладывает деньги в обучение сотрудников. Кроме того, подозрительно, если основной оклад более чем в два раза превосходит "испытательный". В большинстве компаний новичку обычно платят 50-80, а иногда и 100% от основного оклада. Однако ему не полагаются компенсационные выплаты — страховка и прочие льготы. В конце концов, решение о приеме на работу постоянным сотрудником во многом зависит от субъективного мнения руководителя (27, с. 19).

Многие рекрутинговые фирмы предлагают соискателям заплатить некоторые суммы за информацию о вакансиях, обещая

содействие при устройстве на работу. Обычно за деньги предлагают пройти всевозможные проверки и тестирования, которые в будущем могут никогда не понадобиться. Всевозможные бизнес-школы тоже обещают устройство на работу по окончании обучения (25, 49). Большинство солидных рекрутинговых фирм не взимают платы с кандидатов.

Самые большие потери могут ожидать претендента при трудоустройстве за рубежом. Здесь просто недопустимо действовать без надежных фирм по подбору персонала, имеющих специальную лицензию на подобную деятельность. Только в этом случае можно рассчитывать на юридическую поддержку в случае возникновения конфликтной ситуации (25, с. 51).

Дисконфорт на новом месте работы связан с тем, что новичка, как правило, никто не ждет. Лишь немногие предприятия имеют отделы персонала, которые занимаются адаптацией новых сотрудников, — встречают их, представляют, знакомят с правилами и морально поддерживают на первых порах. Положение усугубляется еще и испытательным сроком. Чтобы выдержать его с достоинством, следует не бояться потерять работу.

Новичок, чтобы зарекомендовать себя с лучшей стороны, нередко пытается взвалить на себя как можно больше дел, иногда таких, которые раньше исполняли его коллеги. Это вернейший способ быстро нажить себе врагов. Во-первых, в лице коллег, у которых "украли хлеб". Во-вторых, в лице шефа: работа сделана самостоятельно и по-своему, но еще не факт, что шеф ее одобрит. Короче, на первых порах надо четко определить область своей компетенции и за ее границы не выходить. Задача, стоящая перед новичком, не так уж сложна: надо плавно, без излишних дерганий вписаться в коллектив. В каждой фирме свои правила. Им не так уж трудно соответствовать.

Предложено несколько правил "начинающего карьериста": не стараться быть незаметным, иначе его никогда не повысят, хвалить себя, если есть за что, рассказывать о своих успехах; не радоваться слишком сильно, если начальство хвалит, оно просто хочет поддержать нового, неопытного сотрудника; помнить, что нет неисполнимых поручений — есть непростые пути достижения цели; искать себе полезное дело лучше самому и заранее, иначе навесят дополнительные задания, под весом которых будет невозможно дышать; если новый сотрудник — хороший работник, ему поручат ответственную работу и будут платить хорошую зарплату. Если он

слишком хороший работник, его, возможно, уволят; не принимать неприятности близко к сердцу; в любой ситуации следует за себя бороться, искать надо всегда, даже если всерьез не думать о перемене места работы, хотя бы для того, чтобы всегда реально знать свою профессиональную стоимость (19, с.45).

Список литературы

1. Алымов Ф., Костюкова О. Бухгалтер — лидер профессионального "хит-парада" // Сегодня. — М., 1997. — 26 мая. — С. 6.
2. Аралов Р. Постелите мне офис, занавесьте мне окна работой // Деньги. — М., 1996. — № 34. — С. 36-43.
3. Аудит по большому счету // Профиль. — М., 1997. — № 32. — Прил. — С. 10-14.
4. Белов А., Осецкая Т., Морозова А. Товарищ идеальный секретарь // Деньги. — М., 1996. — № 6. — С. 16-23.
5. Боткина О., Романюк Е. Кредитный марафон // Финансист. — М., 1997. — № 9. — С. 32-33.
6. Буйнова И., Коняхин М. Опышко Е. Дело врачей // Карьера. — М., 1998. — № 1. — С. 70-73.
7. Воронина А., Белов А. Коммерческие вузы: надежды юношей питают? // Деньги. — М., 1995. — № 25. — С. 36-40.
8. Воронина А., Морозова А. Школа Золушек: учиться балльным танцам, чтобы перебирать крупу // Там же. — 1996. — № 9. — С. 16-21.
9. Гаврилов Д., Белов А., Воронина А., Левин В., Морозова А., Морозов Д., Вдовин В. В то время, как другие исчерпали свой ресурс, они продолжают работать, работать и работать... // Там же. — № 2. — С. 9-15.
10. Гриднева Н., Фуколова Ю., Титов А. Партийные привилегии теперь исчисляются в деньгах // Там же. — 1997. — № 19. — С. 50-52.
11. Евтушенко П., Морозова А., Романов П., Мартов В. Вы уже устроились? Или еще работаете? // Там же. — 1996. — № 10. — С. 16-21.
12. Зуева Е. Двигатель торговли // Там же. — № 28. — С. 20-24.
13. Как попасть на хорошие деньги? // Профиль. — М., 1997. — № 32. — Прил. — С. 3-5.
14. Ковалевский В. Наши быют "большую шестерку" // Деловые люди. — М., 1997. — № 82. — С. 58-59.
15. Ковальчук А. Неча на рекрутинг пенять, коли рожа крива // Деньги. — М., 1995. — № 24. — С. 29-31.
16. Лапина Т. Охота за золотой головой // Итоги. — М., 1997. — № 36. — С. 40-42.
17. Лунина Л. Работа с огоньком // Карьера. — М., 1998. — № 1. — С. 74-79.
18. Промптова О. Госслужащие находят себя в новой экономике // Капитал. — М., 1996. — 25 сент.-1 окт. — С. 23.
19. Свергун О. Свой среди своих, или как адаптироваться в новом коллективе // Профиль. — М., 1997. — № 36. — С. 43-45.
20. Трушин А. Наука и жизнь // Там же. — № 35. — Прил. — С. 4-6.
21. Фуколова Ю. Бизнес-школы: новая специальность за 75 часов // Деньги. — М., 1995. — № 33. — С. 30-36.
22. Фуколова Ю., Джохаева Е. Alma mater за ручку на работу не ответит // Там же. — 1997. — № 27. — С. 26.
23. Фуколова Ю., Евтушенко П., Левин С. Самый популярный в нашем регионе отходняк // Там же. — 1996. — № 14. — С. 16-21.
24. Фуколова Ю., Евтушенко П. "Не лезь на самый верх, не опускайся вниз..." // Там же. — № 15. — С. 14-18.
25. Фуколова Ю. ... И в забой отправился парень молодой // Там же. — № 24/25. — С. 49-51.
26. Фуколова Ю. Как стать банкиром // Там же. — 1997. — № 28. — С. 17-20.
27. Фуколова Ю. Молчание испытуемых // Там же. — № 29. — С. 18-19.
28. Хананашвили А. Российским специалистам легче найти место на отечественном рынке, чем на зарубежном // Фин. изв. — М., 1996. — 21 мая. — С. 8.

Е.А.Пехтерева