

## Лола Трапш о рынке Executive Search в Беларуси, Куку.org

**Минск, Беларусь** – Руководитель белорусского офиса компании (всего их в мире 56) по подбору управленцев Pedersen & Partners, [Лола Трапш](#) рассказывает Куку, как хантят и увольняют топов, что придет на смену показательному трудоголизму в соцсетях и почему «отсыпной» на работе – это способ просто пожалеть себя.



**КУКУ:** Чем отличается хантинг топов от найма рядового сотрудника?

**Лола Трапш:** При поиске рядового работника чаще всего используются объявления о вакансиях: подается привлекательная информация, чтобы на нее отозвались те, кто подходит по критериям и находится в данный момент в поиске. Когда мы говорим о нашем подходе в найме топ-менеджеров, то мы не вывешиваем наживку, на которую они сбегутся, а используя знание рынка и понимая задачи и организационную культуру своего

клиента смотрим, где есть люди с нужной квалификацией и опытом. Фактически мы не ищем тех, кто ищет работу, а мы ищем тех, кто может справиться с теми задачами, которые есть у нашего клиента. Многие боятся изменений, но иногда амбиции можноти нужно разбудить. Большинство менеджеров, с которыми мы работаем, – это люди, у которых не было времени задумываться, что можно поменять работу, или у них сейчас все и так хорошо и налажено. Когда возникает мы со своим предложением, они очень тщательно его обдумывают и чаще всего решение о переменах – это взвешенное решение. Причины для этого у каждого свои.

**КУКУ:** Если вы предлагаете человеку должность, его там априори ждут и примут, если он согласится?

**Лола Трапш:** Нет, конечно. Когда мы начинаем перебирать рынок, то в списке людей, с кем мы хотим пообщаться, около 200 человек. А дальше фильтром работают объективные критерии, по которым мы отсеиваем кандидатов.

Самая хорошая коса – это английский язык. Это первый фильтр – в Беларуси на нем мы сразу теряем больше 50% кандидатов. Он нас и спасает от ненужного объема бесполезной работы, и одновременно ограничивает в выборе – и приходится искать кандидатов в других сферах. На других рынках мы потеряем с этим фильтром максимум 10%. Там кандидаты менее решительны, если надо перейти из одного сектора в другой. В Беларуси более решительные в этом отношении, но мало кто знает язык.

Второй фильтр – опыт работы в иностранной компании. Для компаний не из Беларуси это важно: там другое требование ко многим вещам: работа с планированием, жесткое бюджетирование, даже к отчетам они относятся не как к «обязаловке», а как к обратной связи. Потом начинаются конкретные фильтры нашего клиента. Например, обязательный опыт работы руководителем пять лет. Может быть, понадобится бизнес-образование – например, MBA. Если менеджер инвестировал в себя и получил образование, то он явно захочет компенсации в виде большей зарплаты.

Еще есть хороший фильтр «мне не интересно». Он не такой большой – не больше 15% в каждом проекте. Кто-то, из интересующих нас кандидатов, может оказаться собственником/партнером/соучредителем в бизнесе, кому-то пообещали долю – тогда он готов сидеть и ждать у окошка, как Аленушка. Это все значительно сокращает наш список. Клиенту мы предоставляем около пяти окончательных кандидатов. И, как правило, они не клоны, у каждого есть свои преимущества, а решение уже принимает сам клиент.

**КҮКУ:** Антикризисного менеджера сложнее найти, чем топа на «ровную» должность?

**Лола Трапш:** Антикризисные – это отдельная профессия, с необходимой аттестацией на соответствие профессионально-квалификационным требованиям. Это один из самых тяжелых проектов, но не потому что сложно найти людей. Готовых лезть на амбразуру реально много, люди же понимают, что полгода в проблемной компании приравниваются к двум годам в стабильной. Но случается, что количество проблем, которые описывал клиент, сильно преуменьшено – это вообще частая практика в Беларуси.

У нас собственник или топ-менеджер может быть уверен, что у него проблемы только здесь или только в этих людях. Но это его субъективное мнение, внутреннее.

Совершенно по-другому все выглядит, когда ты смотришь на это снаружи и свежим взглядом. И когда новый человек приходит на топовую должность, он видит, что причинно-следственные связи перепутаны, а проблема кроется не в предполагаемой проблемной зоне, а где-то еще.

**КҮКУ:** Многие жалуются, что женщины до сих пор зарабатывают меньше и что на топовые должности их не берут. Это правда?

**Лола Трапш:** Неправда. Зарабатывают они, может, и меньше, но они сами эти ограничения поставили. Я с откровенным гендерным неравенством не встречалась. Профессионалу, которого хотят нанять, платят столько, сколько он попросил. Проблема только в том, что мужчины просят больше, а женщины – меньше.

Последние пять лет в европейских компаниях идет выравнивание до 50% женщин в советах директоров. Это вопрос баланса, причем даже не гендерного. Просто у мужчин и женщин разный подход к решению многих вопросов. То есть они друг друга балансируют. Женщины многозадачны, причем эти задачи могут быть самого мелкого толка, мужчины – однозадачны и любят стратегию. Грубо говоря, мужчине интересно заключить большую сделку, а женщина может сделать десять маленьких с таким же результатом. Это разные подходы – и когда эти люди встречаются в советах директоров, система начинает работать лучше.

В этом году на нашем рынке было много программ по развитию женского лидерства и предпринимательства. У меня двойное отношение к этому. С одной стороны, это прекрасно, что столько усилий прилагается.

С другой стороны, мы говорим, что неравенства нет, но по каким-то причинам выделяем женщин в отдельную категорию и усиленно обучаем именно их, подчеркивая, что им еще учиться и учиться.

Я видела очень много женщин-предпринимателей и руководителей: это очень работоспособные, умные, ответственные и решительные люди. Так почему нельзя учиться вместе с мужчинами? Какая тут сакральная тайна? Мне кажется, что ничто так не подчеркивает разницу, как отдельный подход в чем бы то ни было.

Чтобы прочитать полную версию, перейдите по ссылке - <http://kyky.org/money/u-nas-lyudi-pyatyu-minutami-pererabotki-gordyatsya-tak-budto-oni-v-kosmos-poleteli-bolshoe-intervyu-s-loloy-trapsh>



**Лола Трапш** руководитель офиса компании [Pedersen & Partners](#) в Республике Беларусь. До того, как стать частью команды Pedersen & Partners в 2010 году, Лола была директором рекрутинговой фирмы в Беларуси занимавшейся поиском управленческого персонала в различных секторах бизнеса.

Pedersen & Partners является ведущей международной компанией, специализирующаяся на подборе персонала высшего звена. 56 офисов фирмы действуют в 52 странах Европы, Ближнего Востока, Африки, Азии и Северной и Южной Америки. Наши ценности - Доверие – Взаимоотношения – Профессионализм, которые мы применяем как во взаимодействии с клиентами, так и с руководителями высшего звена.

Для организации интервью с представителем Pedersen & Partners или по вопросам, связанным с медиа, пожалуйста, свяжитесь с Анастасией Алпатикова, Менеджером по Маркетингу и Коммуникациям: [anastasia.alpaticova@pedersenandpartners.com](mailto:anastasia.alpaticova@pedersenandpartners.com)