

Не доверяют самостоятельным

Предпринимательский опыт сокращает шансы на успех на рынке труда, показывают эксперименты европейских исследователей. Да и российские работодатели и рекрутеры такого кандидата изучать обещают под лупой

Римма Авшалумова
Ведомости

01.08.2013, 137 (3399)

Собственным бизнесом — компанией по производству офисной техники и вычислительного оборудования — предприниматель Дмитрий Паршенок руководил больше пяти лет. Но по личным обстоятельствам на время отошел от дел, полностью передав управление своему заму. А спустя год, поняв, что зам неплохо справляется, возвращаться в кресло руководителя-собственника не стал. Устроился операционным директором в логистическую компанию, просто разместив свое резюме на сайте портала по поиску работы.

«Тому, у кого никогда не было собственной компании, не понять того груза ответственности, который лежит на предпринимателе. Это совсем другое мировоззрение, — убежден Паршенок. — Сотрудникам все равно, какие у тебя обстоятельства личные, что происходит на рынке, они ждут зарплату и на нее рассчитывают. Я руководил своей компанией около восьми лет, а когда оглянулся назад, то понял, что за эти годы не видел ничего, кроме работы».

Однако работать по найму от звонка до звонка, решая лишь узкий круг поручений, спущенных сверху, оказалось непросто. «Я понял, что у меня проблема разделять полномочия с вышестоящим руководителем. Делегировать полномочия вниз, подчиненным, и только контролировать их я умею. Но делить функционал с генеральным директором — оказалось, надо учиться», — признает Паршенок. В новой роли он обживаетесь пятый месяц.

Ответа не дождешься

Занятие предпринимательством может существенно сократить шансы соискателя на успех на рынке труда. К такому выводу пришли исследователи Филипп Келингер, Юлия Мелл и Айрин Пол из Erasmus University в Роттердаме, Кристиан Ресслер из Венского университета и Тереза Треффферс из Мюнхенской школы менеджмента.

Исследователи рассылали вымышленные резюме в ответ на реальные вакансии работодателей в Великобритании. Эта страна была выбрана, поскольку в ней в отличие от других стран Европы при первоначальном отклике на вакансию достаточно одного резюме. В других европейских странах работодатель может потребовать предоставления рекомендаций, сертификатов и прочих документов уже на самой ранней стадии отбора.

Сбор данных длился два года. Исследователи выбрали 96 открытых вакансий и отправили в ответ на каждую по паре резюме, единственным существенным отличием между которыми было наличие личного предпринимательского опыта. В одном случае кандидат представлялся как гендиректор и владелец небольшой HR-консалтинговой компании, состоящей из трех консультантов и обслуживающего персонала. А в другом — как начальник отдела консалтингового подразделения крупной компании с аналогичным количеством сотрудников. «На 95 из 192 отправленных резюме не пришло вообще никакого ответа. Отказ получили 75 вымышленных кандидатов. Положительных ответов получилось 22: из них 16 предназначались прирожденным корпоративным бойцам и только шесть — предпринимателям. Вероятность ошибки в таком эксперименте составляет лишь 2%, подсчитали исследователи. Получается, что предприниматели, ищущие работу в корпорациях, систематически получают меньше откликов, чем те кандидаты, которые всю жизнь работали за зарплату».

Учитесь подчиняться

Кандидатов с предпринимательским опытом можно разделить на две условные категории: тех, кто занимался только бизнесом, и тех, кто имеет и опыт работы в качестве наемного сотрудника, и предпринимательский опыт, говорит Елена Шумилова, начальник отдела по подбору и адаптации персонала «Альфафастрахования». Прием на работу первых она считает исключительной ситуацией, так как чаще всего чистые предприниматели просто не готовы работать в качестве наемных сотрудников в большом бизнесе. «Это не только вопрос денежной компенсации, но и соответствие корпоративной культуре, исполнение конкретной роли, подчинение, да и просто у них постоянно сидит в голове желание вновь начать работать на самого себя», — поясняет Шумилова.

Успешного в прошлом предпринимателя не побоятся взять на работу Алексей Шитов, председатель правления ЗАО КБ «Златкомбанк». «В отличие от банков-гигантов мы выстраиваем свою работу, ориентируясь на краткосрочные цели, на настроения рынка. В таком гибком режиме очень важен опыт собственного бизнеса — такие люди всегда видят несколько вариантов решения проблемы, мыслят нестандартно, но ответственны в принятии решений», — говорит Шитов. Однако тем, для кого собственное дело было скорее авантюрой и сиюминутным решением, Шитов в трудоустройстве скорее всего откажет. «У таких предпринимателей низкая дисциплинированность и нежелание подчиняться. Люди, отвергшие возможность продвигаться по карьерной лестнице в качестве наемного работника, в массе своей нестрессоустойчивы, раздражительны и безответственны», — подчеркивает банкир.

«Для меня предпринимательский опыт у кандидата — скорее достоинство, — считает Андрей Медведев, генеральный директор ГК «Промышленные силовые машины». — Это значит, что человек амбициозный, ответственный и умеет организовать рабочий процесс — именно такие люди нам нужны». «Один из наших ведущих инженеров до сих пор имеет свой бизнес, и я положительно к этому отношусь», — уверяет Медведев.

Рассматривать кандидатов, которые хотели полностью вернуться к работе по найму, как правило, из-за желания уменьшить для себя груз ответственности и получить финансовую стабильность, доводилось и Медведеву. В этом случае он всегда обращает внимание на то, каким был опыт предпринимательства, по какой причине человек решил отказаться от собственного бизнеса. Был ли это импульсивный запуск собственного дела, с которым человек не справился, или он прекратил им заниматься по объективным причинам, все же реализовав здоровые амбиции. «Для меня это важно понять, чтобы оценить профессиональные качества кандидата, имеет ли кандидат бизнес-жилку, умеет трезво мыслить и планировать», — поясняет Медведев причины своего пристального интереса к предпринимательству кандидата.

Взять на работу человека с предпринимательским опытом при прочих равных предпочтет Владимир Райх, управляющий партнер компании Tutti Frutti Frozen Yogurt в России. «Ведь этот человек, как никто другой, понимает, что выплаты зарплаты часто приводят к бессонным ночам. Этот человек встречался с денежными потоками и управлением рисками. Он больше, чем другие, понимает в бухгалтерии и договорах. И в конце концов этот кандидат готов брать на себя риски, проявлять инициативу и принимать решения», — считает Райх.

Запрягают вольных птиц

«Для меня предпринимательский опыт кандидата не был решающим. Я этот фактор не учитывал, — говорит Михаил Кулабин, генеральный директор ООО «Автологистика» (Emex). — У таких людей есть и плюсы и минусы». Однозначным плюсом Кулябин считает инициативность, самостоятельность, умение принимать решения и нести за них ответственность. «Основное опасение — неготовность таких людей работать под чьим-то началом. Они привыкли быть свободными птицами, стоять во главе всех процессов и закидывать на себе сразу много направлений», — говорит Феликс Кугел, вице-президент и управляющий директор MapowerGroup по России и странам СНГ. — Вопрос в том, есть ли в компании корпоративные механизмы, которые смогут «отшлифовать» таких кандидатов под те или иные нужды бизнеса».

«Да, мне есть дело до всего. Мне сложно ограничить себя только определенным сектором, когда я вижу проблемы в другом и уверен, что знаю, как их можно решить», — соглашается Паршенок. «Я шел работать по найму для того, чтобы выполнять строго определенный круг задач и успевать жить своей жизнью. А у меня не получается. Этому, как оказалось, тоже нужно учиться», — резюмирует он.

Паршенок понимает, что такой его подход к делу — очевидная зона конфликта с гендиректором, для которого он такой же наемный менеджер, как и другие. Хотя поначалу попытки ограничить его деятельность воспринимал как недоверие. «Наверно на месте гендиректора я бы тоже воспринимал такую активность нового сотрудника, который замыкает на себя источники информации и пытается решать все возникающие вопросы, как попытку отстранить меня от дел. Сейчас я это уже понимаю. Не знаю, справлюсь ли я, научусь ли работать по-новому, но это интересный опыт», — признается Паршенок.

«К претендентам на топовые позиции действительно работодатели относятся с настороженностью. И это недоверие вполне объяснимо, — уверяет Вера Анисцына, руководитель группы подбора персонала кадрового агентства «Юнити». — В 95% случаев работодатели не хотят рассматривать кандидатов на управленческие позиции с неуспешным опытом». Логика работодателя вполне понятна — если человек не смог на 100% вложиться и вытянуть свой родной бизнес, то на сколько он сможет себя отдавать делу, будучи наемным работником. Такие опасения и вопросы совершенно оправданы — работодатели всегда хотят видеть успешных, сильных, эффективных управленцев, комментирует Анисцына. В ее практике был лишь один-единственный случай, когда работодатель в процессе переговоров сказал, что для них негативный опыт организации своего бизнеса приветствуется, так как он не оценим».

«Самое главное при найме кандидата, имеющего опыт ведения собственного бизнеса, — понять его дальнейшие цели и желания. Если для него работа является средством переживания собственного кризиса, накопления нового стартового капитала, т. е. он рассматривает ваше предложение как временное, то шансы получить предложение о работе у него очень невелики», — полагает Шумилова.

«Мне видится единственный вариант, при котором наличие в прошлом собственной компании не является минусом при поиске работы наемным сотрудником, — продажа своего дела с обоснованием такого шага, — считает Анисцына. — Для рядовых же сотрудников и управленцев среднего звена наличие собственного бизнеса в прошлом, как правило, никак не влияет на успешное трудоустройство».



Фото: Fotolia/PhotoXPRESS

ОЖИДАНИЯ ПОДКАЧАЛИ

«Трудоустроить бывших совладельцев и гендиректоров малых компаний действительно непросто, — говорит Феликс Кугел, вице-президент и управляющий директор MapowerGroup по России и странам СНГ. — Как правило, многие из них имеют достаточно завышенные ожидания и менее гибки при обсуждении компенсационных пакетов».

Эти люди, как правило, тяжело вливаются в коллективы. Работодатели чрезвычайно скрупулезно изучают таких специалистов, уверяет Кугел, к ним изначально существует предвзятое отношение. Однако с категорическими отказами не брать на работу таких людей со стороны работодателей в Mapower не сталкивались».

Вы читаете расширенный вариант статьи. Опубликованный в газете «Ведомости» текст можно посмотреть в [смайт-версии](#) этого номера.