

БИБЛИОТЕКА КОММЕРСАНТЪ

ВЫБОР КАРЬЕРЫ



КАК НАЙТИ САМОЕ ЛУЧШЕЕ
МЕСТО РАБОТЫ



Валерия Георгиевна Башкирова

Выбор карьеры

Текст предоставлен издательством

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=5003043

Выбор карьеры / сост. В. Г. Башкирова: Коммерсантъ : Эксмо; Москва;

2013

ISBN 978-5-699-60240-7

Аннотация

Как выбрать место учебы с прицелом на будущее место работы? Как выбрать лучшее место работы, если у вас уже есть профессия? Как сориентироваться в огромном множестве компаний и предприятий? Какого потенциального работодателя можно считать лучшим, какие условия работы – оптимальными? Иными словами, в какой компании лучше работать? В книге представлены около 500 компаний: крупнейших, лучших, просто самых известных, легендарных и знаковых, работающих в реальном секторе, а также банковской сфере, страховании, консалтинге и медийной отрасли России. Для выпускников школ, учащихся средних профессиональных учебных заведений и вузов, широкого круга читателей.

Содержание

Предисловие	4
1. Компания твоей мечты	7
Сколько их?	16
От мала до велика	18
Сколько стоит компания?	20
Молодые да ранние	22
Трудовая армия	24
Нужные работники – столяры и плотники	27
Труд – дело нелегкое	29
Жертвы земли, воды и воздуха	31
...А деньги?	33
«От и до» и другие формы занятости	35
Труд и капитал	37
И все-таки: где лучше работать?	38
Эй, вы, там, наверху!	40
Конец ознакомительного фрагмента.	44

Валерия Башкирова

Выбор карьеры

Сведения, изложенные в книге, могут быть художественной реконструкцией или мнением автора.

Предисловие

У человека, которому приходится зарабатывать на хлеб насущный, всего два пути: либо создать свой собственный бизнес, либо устроиться на работу в организацию, принадлежащую кому-то другому, будь то частное лицо, группа акционеров или государство. Поскольку предпринимательская жилка, как считают социологи, есть лишь у каждого третьего, собственный бизнес «светит» далеко не всем. Остальные же 70 % обречены на работу по найму. И если вы принадлежите к большинству, но пока еще не являетесь выдающимся топ-менеджером или опытным, высококвалифицированным и известным в своей области специалистом (которых обычно приглашают), то вам придется работу искать – то есть выбирать работодателя, готового предложить лучшие условия вознаграждения, возможности профессионального и карьерного роста и социальные гарантии.

Эта книга – для тех, кто впервые выбирает работу или место учебы, стараясь понять, где и как ему предстоит трудиться, а значит, как сложится его жизнь, потому что работа – это во многом жизнь и есть.

Как выбрать место учебы с прицелом на будущее место работы? Как выбрать лучшее место работы, если вы уже приобрели профессию? Как сориентироваться в огромном множестве компаний и предприятий? Какого потенциального работодателя можно считать лучшим, какие условия работы – оптимальными? Иными словами, в какой компании лучше работать?

Для этого надо уметь оценивать работодателя с точки зрения перспективности, надежности, плюсов и минусов условий труда, размеров заработной платы и кадровой политики компании. Важно знать историю компаний и их место и роль в экономике страны. Нелишним будет и знакомство с людьми, которые работали и работают в компании. Об этом рассказывает наша книга, посвященная крупнейшим российским компаниям основных отраслей российской экономики.

Работа в государственном учреждении, в бюджетной сфере или некоммерческой организации – это отдельная история, большинству же придется иметь дело с коммерческими организациями из реальных секторов экономики. О них и поговорим.

В книге представлены около 500 крупнейших российских

работодателей – компаний, работающих в реальном секторе, а также в банковской сфере, страховании, консалтинге и медийной отрасли. Разумеется, мы расскажем о конкретных компаниях по-разному, о какой-то больше, о какой-то почти ничего, но обязательно отметим знаковые, которые дают тон, которые внесли исторический вклад в историю и становление отрасли, даже страны. А уж вам выбирать.

1. Компания твоей мечты

«Мы должны систему такую сделать, чтобы, даже если дурак придет, и он не смог бы ее разрушить».

В. С. Черномырдин, создатель «Газпрома»

Коммерческих организаций (компаний) существует великое множество. По данным Росстата, в 2010 г. в России насчитывалось около 5 млн. предприятий и организаций всех типов, большую часть которых (более 4 млн. или 85 %) составляли частные предприятия и организации всех отраслей, форм, размеров и направлений деятельности. И не только российских – в стране работает множество иностранных компаний, а многие российские компании зарегистрированы в офшорах.

Классифицировать компании можно до бесконечности. В общем и целом их можно разделить по: 1) организационно-правовой форме, 2) отраслевой принадлежности, 3) размеру, 4) стоимости 5) возрасту.

Организационно-правовые формы предприятий включают полные товарищества (полные товарищества и товарищества на вере), общества (с ограниченной ответственностью (ООО) и с дополнительной ответственностью), акционерные общества (открытые (ОАО) и закрытые (ЗАО)), унитарные

предприятия и производственные кооперативы. Желающие глубже разобраться в этом вопросе могут ознакомиться с соответствующими статьями Гражданского кодекса РФ, а всем остальным желательно знать главное: владелец ООО не отвечает за его деятельность своим личным имуществом, а основными формами крупнейших компания являются ОАО и ЗАО. Акции крупнейших ОАО торгуются на бирже. Чтобы провести первичный выпуск акций (ИРО), компания должна выполнить целый ряд непростых процедур, поэтому статус публичной компании может свидетельствовать о ее надежности и прозрачности.

Крупнейшие российские ОАО – «Газпром», «ЛУКОЙЛ», «Роснефть», РЖД и Сбербанк России (табл. 1). Как правило, это так называемые публичные компании – их акции торгуются на биржах (Московской бирже, Нью-Йоркской фондовой бирже (New York Stock Exchange, NYSE), Лондонской фондовой бирже (London Stock Exchange, LSE) и др.), и они обязаны предоставлять открытую отчетность о своей деятельности. Акции «лучших из лучших» – самых крупных, ликвидных и устойчивых компаний, таких как «Газпром», «ЛУКОЙЛ», «Роснефть», «Сбербанк», «Норникель» и др. – называют «голубыми фишками».

Встречаются крупные компании более «экзотических» организационно-правовых форм. Например, строительная компания «СУ-155» – это коммандитное товарищество (товарищество на вере).

ТАБЛИЦА 1. ТОП-10 РОССИЙСКИХ ПУБЛИЧНЫХ КОМПАНИЙ, 2011 Г.

Место в рейтинге	Компания	Отрасль	Объем реализации, 2010 г., млрд руб.	Чистая прибыль, 2010 г., млрд. руб.	Количество работников, тыс. чел.
1	«Газпром»	Нефть и газ	3597,0	968,6	404,4
2	Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ»	Нефть и газ	2615,0	273,6	145,6
3	Нефтяная компания «Роснефть»	Нефть и газ	1373,1	316,0	167,9
4	РЖД	Транспорт	1334,2	204,4	976,1
5	Сбербанк России	Банк	968,4	182,1	240,0
6	ТНК-ВР	Нефть и газ	953,9	176,7	50,0
7	АФК «Система»	Многоотраслевой холдинг	853,6	27,9	28,0
8	«Сургутнефтегаз»	Нефть и газ	621,5	130,5	109,0
9	Холдинг МРСК	Электрэнергетика	559,5	22,2	187,1
10	«Татнефть»	Нефть и газ	468,0	46,7	70,0

Источник: «Эксперт РА» (raexpert.ru), Forbes, данные годовых отчетов компаний.

К числу крупнейших российских ЗАО относятся Группа

компаний ТАИФ, «Комплексные энергетические системы», «Мегаполис», «Металлоинвест», «Мегафон», «Русснефть» и другие (табл. 2).

Существует еще одна организационно-правовая форма коммерческих предприятий – государственное или муниципальное унитарное предприятие. Имущество таких унитарных предприятий находится в государственной или муниципальной собственности и принадлежит им на праве хозяйственного ведения или оперативного управления. Пример федерального государственного унитарного предприятия – ФГУП «Почта России».

ТАБЛИЦА 2. ТОП-10 РОССИЙСКИХ НЕПУБЛИЧНЫХ КОМПАНИЙ, 2011 Г.

Место в рейтинге	Компания	Отрасль	Выручка, 2010 г., млрд. руб.	Количество работников, тыс. чел.
1	Группа компаний ТАИФ	Многоотраслевой холдинг	340,0	46,9
2	«Комплексные энергетические системы»	Электроэнергетика	275,4	60,0
3	«Мегаполис»	Торговля табачными изделиями	264,0	3,2
4	«Металлоинвест»	Металлургия	219,7	62,2
5	«Мегафон»	Сотовая связь	215,5	17,0
6	«Русснефть»	Нефть	208,1	20,0
7	УГМК	Металлургия, уголь	206,7	80,0
8	«Стройгазконсалтинг»	Строительство	173,2	30,7
9	СУЭК	Уголь	165,2	50,8
10	«Стройгазмонтаж»	Строительство	154,4	17,0

Источник: forbes.ru

К числу коммерческих организаций относятся и производственные кооперативы, но в крупном бизнесе они практически не встречаются.

Еще одна, особая, форма коммерческих организаций – так называемые государственные корпорации, созданные в соответствии с особыми федеральными законами и контролируемые государственными чиновниками первого ранга (не следует путать их с компаниями, которые полностью или

частично принадлежат государству).

Госкорпораций всего семь, это: Государственная корпорация «Агентство по страхованию вкладов», Государственная корпорация «Банк развития и внешнеэкономической деятельности» (Внешэкономбанк), Государственная корпорация «Российская корпорация нанотехнологий», Государственная корпорация «Фонд содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства», Государственная корпорация по строительству олимпийских объектов и развитию города Сочи как горноклиматического курорта, Государственная корпорация по содействию разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции «Ростехнологии» и Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом»). Все они были созданы в период с 2003 по 2007 гг. Их не раз предлагалось упразднить или реформировать, превратив либо в ОАО, либо в государственные учреждения, но пока они живут и процветают.

Современная экономика – чрезвычайно сложная, высокоорганизованная система, в которой компании и их подразделения, предприятия, различные отрасли и направления деятельности переплетены между собой. Особенно тесно связаны отрасли, производящие продукцию в рамках единой цепочки – например, угледобывающие предприятия,

металлургические заводы и предприятия электроэнергетики, или поставщики минеральных удобрений, сельскохозяйственные предприятия и компании пищевой промышленности. Поэтому в структуре хозяйства принято выделять не только отдельные отрасли, но целые народнохозяйственные комплексы – как отраслевые (например, сельское хозяйство, которое включает целый ряд отраслей, таких как растениеводство и животноводство, делящихся в свою очередь на сектора и сегменты (мясное животноводство, молочное животноводство и др.), так и функциональные.

Функциональные комплексы включают предприятия, работающие «друг для друга» – поставщиков, переработчиков и потребителей сырья. Выделяют следующие функциональные комплексы: нефтегазовый, топливно-энергетический, аграрно-промышленный, металлургический, строительный, нефтехимический, машиностроительный и т. д.

Например, компании топливно-энергетического комплекса (ТЭК) занимаются производством и распределением энергии во всех ее видах и формах, а также добычей топливных ресурсов, их переработкой и доставкой к месту потребления, а аграрно-промышленный комплекс (АПК) включает организации, поставляющие средства производства для сельского хозяйства (сельскохозяйственную технику и удобрения), производящие сельскохозяйственную продукцию, перерабатывающие, транспортирующие, хранящие и реализующие ее.

Любое деление, разумеется, условно: нефтехимические предприятия можно отнести и к нефтегазовому, и к химическому комплексу, а угледобывающие предприятия либо выделяют в самостоятельную отрасль, либо включают в ТЭК. Следует также иметь в виду, что крупные компании сегодня диверсифицированы (работают во многих отраслях экономики), а также горизонтально и вертикально интегрированы (включают в себя несколько предприятий одной отрасли или разных отраслей в рамках единой производственной цепочки), поэтому конкретную компанию не всегда можно отнести к какой-либо одной отрасли. Например, крупного поставщика фармацевтической продукции компанию «ПРОТЭК» можно считать и химической, и оптовой компанией. Существуют также многоотраслевые холдинги – компании, владеющие и управляющие целым рядом предприятий различных отраслей – например, АФК «Система». А любая крупная компания имеет множество филиалов и дочерних предприятий («дочек»).

В более широком плане все отрасли экономики делятся на производящие материальные (реальный сектор) и нематериальные ценности (непроизводственная сфера).

Компании реального сектора производят продукты, которые можно «пощупать» – от нефти и продуктов питания до спичек и булавок. «Нематериальные» компании занимаются обслуживанием промышленных предприятий и конечных

потребителей. Деление на реальный и «нереальный» сектора также весьма условно. Такие отрасли как торговля и транспорт принято относить к реальному сектору, хотя их продукция неосязаема, а банки, которые «делают» вполне осязаемую вещь – деньги, – относят к сфере обслуживания. С другой стороны, ИТ-компании, например, имеют и «материальную» (аппаратное обеспечение), и нематериальную (программное обеспечение и т. п.) составляющую. К «чисто нереальным» компаниям относятся консалтинговые компании, которые производят совсем уж эфемерные субстанции – советы, рекомендации и исследования рынка.

Позиции отдельных отраслей в экономике и динамика их развития неодинаковы. Российская экономика имеет ярко выраженный сырьевой «уклон», что плохо для страны в целом, но хорошо для тех, кто работает в богатых газовых и нефтяных компаниях. В обрабатывающей промышленности в последние 20 лет наиболее динамично развивались пищевая промышленность и строительный комплекс, что и неудивительно: бескрайний российский рынок и потребители, выросшие в условиях повального дефицита продуктов питания и жилья, обеспечивают стабильный спрос на продукцию «стройки» и «пищевки». А такая «богатая» (во всех отношениях) отрасль, как цветная металлургия, почти полностью ориентирована на экспорт и потому сильно зависит от мировой конъюнктуры.

Сколько их?

По данным Росстата, самое большое количество предприятий – в торговле: почти 35 % (в том числе 1,3 млн, или более 25 %, в оптовой торговле и около 400 тыс., или примерно 8 %, в розничной); в строительстве (более 430 тыс., 9 %); в сферах транспорта и связи (266 тыс., более 5 %) и в сельском хозяйстве (около 200 тыс., или 4 %). Производством пищевых продуктов занимаются около 50 тыс. компаний (1 %), машин и оборудования – 44 тыс. (0,9 %), в металлургии работают около 40 тыс. компаний (0,8 %), в добыче полезных ископаемых – около 17 тыс. компаний (0,4 %). Ресторанно-гостиничным бизнесом занимаются 90 тыс. предприятий (2 %), в финансовой сфере задействованы около 100 тыс. (чуть более 2 %).

Количество компаний в отрасли говорит о консолидации и степени монополизации рынка. Чем больше компаний, тем менее консолидирован рынок, тем выше конкуренция и тем мельче компании. С другой стороны, на количество и размер компаний в отрасли влияют такие показатели как капиталоемкость и трудоемкость производства.

Газо- и нефтедобывающие предприятия, например, требуют огромных вложений, а мелкое фермерское хозяйство неспособно производить пшеницу в товарных объемах. Важную роль играют и традиции. «Газпром», например, – это

огромное советское министерство, в самом начале рыночной эпохи преобразованное в акционерную компанию, а металлургические компании были созданы на основе советских индустриальных гигантов (в ряде других стран получили распространение миниметаллургические заводы). В продуктовом ритейле доля рынков крупных сетей невелика, а львиная доля оборота приходится на мелкие продовольственные магазины и ларьки.

От мала до велика

По размеру компании делятся на крупные, средние и малые. Размеры компании определяются прежде всего объемом реализации (продаж, выручки), долей рынка и численностью персонала.

По объему реализации в России бесспорным лидером является «Газпром» (3,6 трлн руб. в 2010 г.), за ним следует «ЛУКОЙЛ» (2,6 трлн руб.), «Роснефть» (1,4 трлн руб.), РЖД (1,3 трлн. руб.). К «клубу триллионеров» подбираются Сбербанк, ТНК-ВР и АФК «Система» (табл. 1). На долю 10 крупнейших компаний (13,6 трлн руб.) приходится 20 % оборота всех российских компаний (69 трлн руб. в 2010 г.).

Не менее важный показатель – доля рынка. Точно подсчитать ее довольно сложно, учитывая несовершенство российской статистики, но в консолидированных отраслях, где работают всего несколько гигантов, этот показатель примерно совпадает с долей компании в общем объеме их оборота.

Численность персонала зависит не только от размера компании, но и от отраслевой специфики. В одних отраслях («нефтянка», металлургия, электроэнергетика) в компаниях работают десятки и сотни тысяч человек, для других (например, ИТ-компаний) 2000 сотрудников – это уже весьма много. По количеству занятых с большим отрывом лидирует

РЖД (около 1 млн. человек), далее следуют «Газпром», почти 400 тыс. человек, Сбербанк России, более 200 тыс., и холдинг МРСК с числом сотрудников под 200 тыс.

Впрочем, российским компаниям далеко до крупнейших мировых работодателей. В универмагах Wal-Mart Stores в США работают более 2 млн. человек, в китайской компании China National Petroleum – 1,6 млн. человек. На американской почте (U.S. Postal Service) трудятся 765 тыс. человек, в китайских компаниях Sinopec, China Telecommunications и банке Agricultural Bank of China – около 500 тыс. сотрудников, примерно столько же – во французской сети Carrefour, в тайваньской компании Hon Hai Precision Industry и на немецкой почте Deutsche Post.

Но побеждают, как известно, не числом, а умением. Производительность труда даже в самых «передовых» отраслях российской экономики остается чрезвычайно низкой, и решения этой проблемы пока не предвидится.

Сколько стоит компания?

Как оценить стоимость компании? Как она связана со стоимостью активов, акций, с размерами получаемой прибыли? Оценить капитализацию (стоимость акций) публичной компании довольно просто: достаточно цену акций умножить на их количество. Но капитализация – это еще не стоимость компании, например, при ее продаже или ликвидации. Существует также понятие «акционерной стоимости компании» – для ее расчета применяется несложная, но довольно длинная формула.

По большому счету, стоимость компании зависит прежде всего от нее самой, то есть от эффективности использования активов, грамотного управления и, конечно, от рентабельности.

На стоимость компании влияет и множество внешних факторов: мировая конъюнктура, политическая ситуация в стране, государственное регулирование, динамика рынка, отношения между владельцами и менеджментом, обязательства компании и т. д. Для расчета реальной рыночной стоимости компании используются различные методы, но тем, кто устраивается на работу, вряд ли так уж важно знать, сколько их работодатель стоит с учетом дисконтированной прибыли или дисконтированных денежных потоков. Лишь бы компания не была продана или ликвидирована в ближай-

шее время.

Молодые да ранние

Возраст компании – это ее репутация. Он свидетельствует о надежности, правильном управлении, успешной стратегии и т. п. По мировым меркам, где самые известные компании работают не одну сотню лет, российские компании молоды, лишь очень немногие из них перевалили за 20-летний рубеж.

К числу патриархов относится, например, «Газпром», созданный в самом начале эпохи рыночных реформ. Как и «Газпром», многие крупные компании стали преемниками советских организаций – например, Сбербанк и Первый канал. А некоторые даже приписывают себе «аристократических» предков – Сбербанк, например, ссылается на Сберегательный банк, созданный в 1841 г., а газета «Коммерсантъ» – на одноименное издание, выходившее до революции. Другие крупнейшие, прежде всего добывающие и металлургические компании, возникли в ходе приватизации и залоговых аукционов. Многие розничные продуктовые сети появились в конце 1990-х – начале 2000-х годов.

Серьезную репутацию за такой срок, конечно, не заработаешь. Но в российских условиях год идет за два, и 20 лет – срок немалый, тем более что в эпоху рыночных перемен были все условия для раннего взросления.

Многие российские компании прошли огонь, воду и медные (или, по крайней мере, алюминиевые) трубы.

Их история – это драма и комедия, авантюрный роман, захватывающий детектив, мыльная опера и грандиозная эпопея одновременно. За цифрами в годовых отчетах стоят мгновенные взлеты и падения людей, скандалы, союзы и заговоры, войны и сражения, преступления, кровь и победы.

Трудовая армия

По данным Росстата, численность экономически активного населения в России в 2010 г. составила 75,4 млн. человек. Из них реально работали в экономике около 70 млн человек, около 6 млн человек были безработными. По другим оценкам, количество работающих меньше. Так, в докладе «Состояние сферы занятости и рынка труда в России: макроэкономическая оценка», подготовленном лабораторией прогнозирования трудовых ресурсов Института народнохозяйственного прогнозирования (ИНП) РАН, количество работающих в 2011 г. оценивалось в 66 млн человек (табл. 3).

ТАБЛИЦА 3. ДИНАМИКА ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДО 2025 Г., ТЫС. ЧЕЛОВЕК

Вид деятельности	2011 г.	2015 г.	2020 г.	2025 г.	Изменение 2011– 2025 гг., %
Финансовая деятельность	1,131– 1,155	1,178– 1,246	1,217– 1,332	1,275– 1,432	12,7–23,9
Услуги по ведению домохозяйства	0,057– 0,060	0,061– 0,067	0,062– 0,071	0,063– 0,075	10,6–25,2
Оптовая и розничная торговля	12,162– 12,163	12,369– 12,380	12,511– 12,554	12,906– 13	6,1–6,8
Гостиницы и рестораны	1,282– 1,287	1,284– 1,300	1,277– 1,308	1,297– 1,345	1,1–4,5
Госуправление и обеспечение военной безопасности	3,805– 3,842	3,798– 3,905	3,767– 3,954	3,823– 4,090	0,4–6,4
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	6,057– 6,071	5,094– 5,133	4,107– 4,172	3,409– 3,500	(-42,4)–(-43,7)
Добыча полезных ископаемых	0,935– 0,942	0,818– 0,837	0,694– 0,723	0,607– 0,643	(-31,7)–(-35,1)
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1,856	1,757	1,641– 1,644	1,576– 1,585	(-14,5)–(-15)
Обрабатывающие производства	9,769– 9,866	8,576– 8,838	7,324– 7,713	6,440– 6,931	(-29,7)–(-34)
Образование	5,755– 5,778	5,352– 5,421	4,892– 5,015	4,603– 4,781	(-17)–(-20)
Всего занятых в экономике	65,986– 66,159	62,868– 63,426	59,237– 60,306	57,464– 59,100	(-10,6)–(-12,9)

Источник: доклад «Состояние сферы занятости и рынка труда в России: макроэкономическая оценка».

В 2011 г. в структуре занятости населения по видам экономической деятельности львиную долю, или 18,4 %, зани-

мали сфера оптовой и розничной торговли (включая ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования), обрабатывающие производства (14,8–15 %) и сельское хозяйство (9,2 %).

По расчету к 2025 г. трудовая армия сократится до 57–60 млн. человек, то есть на 12–15 %. По мнению авторов доклада, спад затронет в первую очередь сельское хозяйство, добычу полезных ископаемых и обрабатывающие производства. Зато в банковской сфере, а также в оптовой и розничной торговле и в гостиницах и ресторанах будет работать больше людей – рост составит до 23 %, 7 % и 5 % соответственно. Однако самый большой рост (до 25 %) может составить в «армии» помощников по хозяйству (табл. 1). Кстати, сдвиг занятости в постиндустриальной экономике в сторону сферы услуг и торговли – это процесс, хорошо известный для переходных экономик.

Эксперты также указывают, что для работы и в промышленном секторе, и в сфере услуг будет привлекаться все больше трудовых мигрантов. Несмотря на значительное сокращение потребности в гастарбайтерах в период финансово-экономического кризиса 2008–2009 гг. их численность будет продолжать расти – с 2,5 млн человек до 3,5 млн человек в 2025 г. Еще одной причиной роста числа мигрантов, по мнению экспертов, станет «выход из тени» части нелегальной рабочей силы, которая составляет от 5 до 15 млн человек.

Нужные работники – столяры и плотники

В начале эпохи рыночных перемен все, кто мог, бросились получать высшее образование, главным образом экономическое и юридическое. В результате сегодня наблюдается явный переизбыток экономистов и юристов, из представителей самых уважаемых и востребованных профессий превратившихся в «офисный планктон». Затем самой престижной стала профессия госслужащего – все хотели стать чиновниками, видимо, полагая, что в условиях тотальной коррупции представителям этой профессии живется лучше всех. Но зарплаты молодых чиновников на самом деле невелики, а возможность брать взятки есть лишь у тех «государевых людей», которые занимают достаточно высокие кресла.

В последние годы наблюдается оживление интереса к профессиям, связанным с реальным сектором экономики.

Но здесь возникает одна проблема. В 1990-е годы система профессионально-технической подготовки была практически полностью разрушена, и представители рабочих профессий оказались в дефиците. Работодателям ничего не оставалось, как брать на «рабочие» должности специалистов с высшим образованием либо развивать собственные систе-

мы подготовки кадров. Сегодня в стране существуют производства (особенно современные, высокотехнологичные), где практически все рабочие имеют высшее образование. Это, безусловно, хорошо для производства, но стоило ли учиться пять лет, чтобы получить столько же, сколько человек, окончивший в лучшем случае годовичные курсы? Поэтому крупнейшие компании сегодня ориентируются на создание собственных учебных центров, позволяющих готовить специалистов в соответствии с требованиями конкретной компании и конкретного производства.

Труд – дело нелегкое

Немаловажное значение имеют условия труда на потенциальном месте работы. Работать и вообще-то вредно, а работать на вредном производстве – еще вреднее.

По данным Росстата, к числу самых «вредных» отраслей относится металлургия. В 2010 г. более половины работников отрасли трудились в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам, в том числе в условиях высокого уровня шума, инфразвука и вибрации, а также запыленности и загазованного воздуха. За металлургией по этому показателю следуют нефтехимия (47 %) и добывающие производства (46 %). Все это усугубляется тем, что представителям «грязных» и «шумных» отраслей приходится к тому же работать в суровых погодных условиях, под землей или в горячем цеху – здоровья все это не прибавляет.

Более 20 % работников добывающих отраслей в 2010 г. были заняты на тяжелых работах, более 15 % – на работах, связанных с напряженностью трудового процесса. «Тяжелыми» можно также считать строительство, транспорт, связь и электроэнергетику, а «напряженными» – транспорт и связь.

Профессиональные заболевания и отравления в 2010 г. были выявлены у 7,6 тыс. человек. Уровень травматизма на производстве в последнее десятилетие снижается, но все еще

остаётся довольно высоким: в 2010 г. от несчастных случаев на производстве пострадали 48 тыс. человек (по 2 человека на каждую тысячу работников), в том числе со смертельным исходом – более 2 тыс. человек.

Самый высокий уровень травматизма – в сельском хозяйстве (3,6 случаев на тысячу человек в 2010 г.). Поскольку крупных аварий, как на шахтах и ГЭС, в сельском хозяйстве опасаться не приходится, остаётся предположить, что механизаторы гибнут по неосторожности или по причине вечной проблемы российской деревни – увлечения «зеленым змием». В добывающих отраслях и строительстве происходит три несчастных случая на тысячу человек, но их последствия тяжелее – достаточно вспомнить аварии на шахтах и катастрофу на Саяно-Шушенской ГЭС.

Жертвы земли, воды и воздуха

Профессия шахтера считается одной из самых опасных среди мирных профессий. Крупнейшие катастрофы на российских шахтах – на шахте «Ульяновская» в 2007 г. и на крупнейшей шахте страны «Распадская» в Кемеровской области в 2010 г. – унесли жизни сотен человек. С момента начала эксплуатации «Распадской» (1973 г.) здесь произошло несколько ЧП с человеческими жертвами. Крупная авария случилась в 1982 г., когда взрывом метана были убиты 22 шахтера. В 2001 г. от взрыва метана погибли четыре горняка, семь получили ранения. В 2010 г. в выработках произошел взрыв, в результате которого обрушилась кровля и погиб один горняк.

Профессия энергетика также таит в себе немало опасностей. В 2009 г. крупная авария случилась на самой мощной в России Саяно-Шушенской ГЭС. Гидроагрегат № 2 внезапно разрушился и напором воды был буквально сметен со своего места. В машинный зал станции под большим напором стала поступать вода, затопившая его и технические помещения, расположенные ниже. В результате аварии погибло 75 человек.

К страшным последствиям приводят аварии и теракты на транспорте. В январе 2011 г. в аэропорту «Домодедово» был совершен теракт, 37 человек погибло, 117 человек по-

лучили ранения. В июне того же года в аэропорту «Петрозаводск» при заходе на посадку произошла катастрофа самолета Ту-134 авиакомпании «РусЭйр». В июле произошла авария с пассажирским дизель-электроходом «Булгария», в сентябре – катастрофа самолета Як-42 авиакомпании «Як Сервис». В конце года в Охотском море затонула буровая платформа «Кольская».

И все же тем, кто впервые выбирает место работы, можно напомнить, что волков бояться – в лес не ходить, а тем, кто уже выбрал опасное производство, – посоветовать одно: осторожность, осторожность и еще раз осторожность.

...А деньги?

Сколько же платят за тяжелый и опасный труд? По данным Росстата, в 2011 г. в целом по России средняя заработная плата составила 23 532 руб. (в 2010 г. она была 20 952 руб.). Самая высокая зарплата в 2010 г. была у работников добывающих отраслей (46 271,2 руб.) и работников нефтехимических предприятий (41 563,4 руб.), самая низкая – у швейников и аграриев (10 302,1 руб. и 10 688,1 руб. соответственно). Но статистика – вещь коварная и не всегда отражает реальное положение вещей. С другой стороны, на ряде предприятий практикуются «серые» выплаты – не желая отчислять социальные налоги, компании таким образом занижают размер фонда заработной платы.

Помимо зарплаты, крупные компании используют целый ряд других инструментов материального стимулирования работников: медицинское страхование, жилищные программы, организацию досуга, дотации на питание и проезд и др. Практически все крупные компании используют системы корпоративного обучения и либо имеют собственные учебные центры, либо организуют тренинги и семинары для повышения квалификации работников.

С другой стороны, официальные данные не учитывают

различные бонусы, премии и доплаты, практикуемые в крупных компаниях, а также доплаты за работу во вредных условиях и т. п. Поэтому точный размер оклада чаще всего знают только двое: работник и работодатель.

Хотя практически все крупные компании декларируют в своих «миссиях» и «стратегиях», что кадры – важнейшая ценность для них, на практике карьерный рост обычно происходит не вертикально (то есть: кто лучше работает, у того выше должность и зарплата), а горизонтально (растет по служебной лестнице и больше получает тот, кто выполняет больше функций, чаще всего административных) или «ходом коня» (при смене места работы). Социальные программы и льготы, если они есть, обычно охватывают всех сотрудников вне зависимости от результатов их труда. В итоге получается, что работник заинтересован в том, чтобы работать не лучше, а больше. Впрочем, профессионализм и квалификация имеют самостоятельную ценность, и профессионалы высокого класса, да и просто честные «рабочие лошадки» ценились, ценятся и будут цениться. Ведь кому-то и дело делать надо...

«От и до» и другие формы занятости

Большинство российского населения работают «от и до», то есть заняты полный рабочий день непосредственно на рабочем месте. Для многих видов промышленных производств такая форма занятости кажется естественной и единственно возможной: уголь, не спустившись в шахту, не добудешь, сталь по компьютеру не выплывишь. Но это пока. Ведь, казалось бы, еще недавно без «присутствия» не могли обойтись ни школы, ни больницы, ни магазины, ни клиентские офисы банков, а сегодня можно учиться, не выходя их дома, консультироваться с врачом по скайпу, делать денежные переводы через систему интернет-банкинга и покупать товары через Интернет, не вставая с дивана. Для того чтобы добыть нефть «на дому», нужно совсем немного: из индустриальной эпохи перешагнуть в постиндустриальную.

Формы занятости включают неполную (работа в течение части рабочего дня) и полную, а также постоянную, временную и удаленную работу. Работа на дому или удаленная работа сегодня используется в отраслях, где присутствие работника на рабочем месте не обязательно. Так трудятся многие научные сотрудники, программисты, редакторы, журналисты, риэлторы, страховые агенты и др., а также многие представители творческих профессий. Работодателям «удаленная работа» позволяет экономить на материальных активи-

вах – помещениях, офисном оборудовании, электроэнергии и т. д., а работникам – не тратить время на поездки туда и обратно, а также работать в удобном для себя режиме.

По времени «удаленные работники» трудятся не меньше, а иногда и больше «офисных». Американские социологи считают, что без «естественных ограничителей» (конец рабочего дня в офисе, гудок на заводе) рабочий день становится не короче, а длиннее. К числу проблем «удаленных работников» относится отсутствие коллектива – важнейшего инструмента социализации и профессионального роста.

В развитых странах увеличивается количество людей, работающих не «на дядю», а на самих себя. Но это не индивидуальные предприниматели, нанимающие рабочую силу и регистрирующие предприятие, а скорее, просто самостоятельные производители.

Эта тенденция отчасти связана с изменением принципов работы крупных корпораций, многие из которых сегодня устроены не по принципу единого организма, как раньше, а по принципу пчелиного роя, объединяя множество раздробленных специализированных бизнес-единиц.

Российским аналогом этой категории работников являются отнюдь не «пабоюлы» (предприниматели без образования юридического лица, имеющие право нанимать работников обязанные платить многочисленные налоги), а «фрилансеры».

Труд и капитал

Трудовые отношения работника и работодателя регулируются трудовым законодательством. Как правило, организация заключает с работником контракт (индивидуальный или коллективный), в котором прописаны права и обязанности сторон.

Профсоюзное движение в России развито слабо, поэтому большинство работников оказывается с работодателем один на один. В условиях «рынка работника» (когда спрос на рабочую силу превышает предложение) работник диктует условия предпринимателю (так было в 2005–2007 гг.), и на оборот.

Рабочая сила – важнейший производственный ресурс, и в официальных «миссиях» (декларациях высших целей) и «стратегиях» компаний обязательно есть слова о том, что люди – важнейшая ценность компании. От слова до дела, однако, дистанция огромного размера, и в реальности многие инструменты работы с персоналом не используются, а единственным стимулом остается материальное вознаграждение и социальные льготы. Кадровая политика остается убогой и односторонней, производительность труда – низкой. Но эта проблема столь глубоко уходит корнями в российскую (экономическую и не только) историю, что решать ее придется очень и очень долго.

И все-таки: где лучше работать?

Ну, разумеется, там, где вам будут платить высокую зарплату, где ваши трудовые усилия заметят и будут всячески (материально и нематериально) поощрять, где вы сможете полностью реализовать свой творческий потенциал, где вы сможете набраться профессионального опыта и быстро сделать карьеру, где вас всегда будут окружать симпатичные и доброжелательные люди, а начальник окажется строгим, но справедливым. Где же найти такое волшебное место? Как найти «вашу» компанию? В России нет таких изданий как справочники Moody's, содержащие полные сведения о размерах, активах и показателях деятельности предприятий с момента основания. Некоторые компании «на слуху» – о газпромовских зарплатах и пенсиях ходят легенды, но как узнать всю правду о тысячах других работодателей?

Самым доступным источником информации будет Интернет – сайты компаний, кадровых агентств и министерств, а также отраслевые порталы. Излишне говорить, что Интернетом следует пользоваться с осторожностью, отсеивая мусор и отцеживая «воду». Другой важнейший источник – «деловые» СМИ: «Коммерсантъ», «Эксперт», телеканал РБК и др. (разумеется, у них есть сайты в Сети). Но важнейший и самый надежный источник – люди. То, что они могут рассказать об условиях работы в той или иной организации, не про-

чтешь ни в годовых отчетах, ни в маркетинговых исследованиях, ни в «миссиях» и «стратегических целях» компаний.

Если выпускники «отраслевых» высших учебных заведений обычно хотя бы в общих чертах представляют себе потенциальное место работы (учитывая, что многие компании присматривают будущих работников уже в вузах или направляют «своих» студентов на целевое обучение), то для представителей «универсальных» профессий (бухгалтеров, юристов и пр.) все не столь очевидно. Правда, и возможности выбора у них шире – в любой отраслевой компании работает множество людей «непрофильных» специальностей, – но и выбирать им труднее.

Остается напомнить, что возможность выбора для молодого специалиста ограничивается лишь теми компаниями, где его резюме рассмотрят и пригласят соискателя на собеседование.

В любом случае выбирать будете не только вы – выбирать будут и вас. Но если вас выберут из нескольких или множества кандидатов и предложат работу, принимать окончательное решение придется все равно вам. Так что выбор за вами.

Эй, вы, там, наверху!

Журнал «Огонек», пользуясь открытыми источниками, установил часть трудовых биографий детей высших чиновников Москвы в период, когда мэром Москвы был Юрий Лужков. После его отставки должности многих родителей поменялись, но «профессиональная ориентация» московских чиновников высшего эшелона вряд ли изменилась.

Дочь первого вице-мэра Юрия Росляка Мария занимает пост председателя правления банка «Огни Москвы», ранее была финансовым директором строительного холдинга ОАО «Моспромстройматериалы».

В семье первого вице-мэра Владимира Ресина дочь Екатерина и зять Виталий ранее работали в строительной компании ЗАО «Констэл». Их сын Владимир – совладелец инвесткомпании ООО «Ультра».

Старшая дочь первого вице-мэра Петра Бирюкова Ирина ранее трудилась в СМУ «Офисстрой» и в ООО «Универсстройлюкс». В настоящее время является совладельцем ряда компаний, в том числе ООО «СтройБизнесХолдинг» и банка «Гарант-инвест». Младший сын Александр ранее работал в девелоперском ООО «Капитал групп».

Старший сын Виктора Коробченко, руководителя аппарата мэра, Дмитрий, начинал карьеру в негосударственном пенсионном фонде АФК «Система», сейчас – президент пен-

сионного фонда Банка Москвы, заместитель управляющего директора департамента управления активами банка. Младший сын Сергей в 2001–2004 гг. работал в страховой компании «Ресо-гарантия». Помимо этого, Сергей Викторович Коробченко в едином госреестре юрлиц (ЕГРЮЛ) значится учредителем ООО «Стандарт» (основной вид деятельности – денежное посредничество).

Евгений, сын вице-мэра Сергея Байдакова, начинал работать в группе компаний «Милан» и ООО «СЦЗ-фитнес». По данным ЕГРЮЛ и базы данных «СПАРК-Интерфакс» значится гендиректором и владельцем ООО «Рентрейд» и владельцем ООО «Ригант» (обе компании торгуют недвижимостью).

У вице-мэра Владимира Силкина старший сын Кирилл в ЕГРЮЛ и СПАРК значится совладельцем и гендиректором ООО «КВ Девелопмент» (управление недвижимым имуществом), а также совладельцем двух компаний в области организации отдыха и развлечений и двух предприятий в сфере общепита.

Оба сына префекта ЗАО Юрия Алпатова являются совладельцами ИТ-компании ООО «Бетагрейт», при этом генеральным директором ООО до 2009 г. был младший, Юрий, а затем – старший, Дмитрий.

Старший сын префекта СЗАО Елены Васиной Дмитрий работал в ГУП Москвы «Ликом-центр», проводившем торги госзаказа города, а затем в городском комитете по организа-

ции и проведению конкурсов и аукционов.

Николай, сын префекта ВАО Николая Евтихиева, до 2007 г. работал в АПР-банке, занимал должность заместителя председателя правления банка.

У префекта ЮВАО Владимира Зотова сын Владимир – совладелец ООО «Классиктур 2000», в котором в 2001 г. начинал трудовой путь. Основной вид деятельности ООО – оптовая торговля.

Дочь префекта Зеленоградского административного округа Анатолия Смирнова ранее работала в Инвестиционном торговом банке, а затем в компании «ТНТ-телесеть».

Дочь главы департамента природопользования города Леонида Бочина Мария трудилась в ОАО «ТНК-ВР менеджмент» и в Банке Москвы.

Владимир Малышков, глава департамента потребрынка и услуг, воспитал дочь Татьяну. Она работала в Московской международной бизнес-ассоциации, к 2000 г. стала в ней советником вицепрезидента. О ее дальнейшей карьере не сообщалось.

Сын главы департамента земельных ресурсов Виктора Дамурчиева Назар до 2008 г. был совладельцем и генеральным директором отеля «Волга».

Дочь руководителя департамента продовольственных ресурсов Александра Бабурина Мария отметилась в банковской сфере: в Российском банке проектного финансирования и в Банке кредитования малого бизнеса.

Сын Юрия Коростелева, главы департамента финансов, Сергей, начинал работу в финансово-хозяйственном управлении мэрии, затем перешел в Профит-банк, а затем – в Банк Москвы.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.