

РАБОТА для васТОЛЬКО
проверенные
вакансии

Автосервисы. Весной автосервисы традиционно оживают, очень востребованными становятся услуги шиномонтажа, совмещающиеся с полным ТО автомобиля. В результате возрастает объем работ и, как следствие, уровень дохода автомехаников и диагностов. При этом зарплаты с начала года практически не изменились, так что денежный прирост идет именно сезонный, зависящий от загрузки конкретного сервиса. Опытный механик сейчас зарабатывает порядка 50 – 80 тыс. руб., у диагностов доход начинается от 70 тысяч, мастера получают от 50 до 100 тыс. руб. Ученикам обычно предлагают оклады от 15 до 25 тысяч.

В большом дефиците профессиональные специалисты кузовного и слесарного цехов, а также продавцы автозапчастей. Работодатели повсеместно требуют профильное образование и хотя бы минимальный опыт работы по специальности. В последнее время компании все чаще приглашают молодых специалистов и обучают их «под себя». Из положительных моментов стоит также отметить смягчение возрастного ценза.

Секретари. Административный персонал рынком, безусловно, востребован, однако хороших, опытных специалистов, как всегда, не хватает. Это, вероятно, одна из причин, по которой работодатели не выдвигают на позиции среднего офисного персонала особых требований. Основные из них: презентабельная, иногда модельная внешность и знание английского языка. Уровень владения последним определяется конкретными нуждами компании. Все остальное: умение обращаться с офисной техникой (ксероксом, принтером, телефоном, факсом), а также навык работы в основных офисных программах (Word, Excel, Outlook, Internet) – не проблема для любого современного человека. Средняя зарплата секретаря или офис-менеджера составляет сегодня 30–35 тыс. руб. Во многом доход офисного персонала зависит от сферы деятельности предприятия: больше всего он в продажах и финансовом секторе, меньше всего – на производстве и в туризме.

Рестораны. Сегодня фастфуды по темпам развития опережают заведения среднего уровня и премиум-класса. Соответственно, и вакансий больше всего именно в этом сегменте. На первом месте по востребованности – повара и официанты. Хостес и кондитеры занимают меньшую часть рынка. Руководящие должности имеют среднюю востребованность: ресторанный бизнес предпочитает растить свои, внутренние кадры, а не набирать их со стороны.

Опытный официант зарабатывает сегодня 70–80 тыс. руб. Новичок, конечно, такую сумму вряд ли осилит. Однако многое зависит от личных качеств и уровня заведения. Менеджер ресторана может рассчитывать на 40 тысяч (окладная часть) + % от выручки. Зарплаты рядовых повара колеблются в диапазоне 25 – 45 тыс. руб.

**КАК ПОПАСТЬ
В БРЕНДОВУЮ
КОМПАНИЮ**

Сергей Шумилов

**AuriantMiningAB:
«Нам не принципиально,
носит сотрудник галстук
или нет»**

AuriantMiningAB (AUR) – шведская золотодобывающая компания, занимающаяся геологоразведкой и добычей золота в России. О том, как устроиться на работу в AuriantMiningAB, «Работе для вас» рассказал Сергей Шумилов, заместитель генерального директора по работе с персоналом.

Предъявляете ли вы какие-то особые требования к будущим сотрудникам?

AuriantMining – молодая динамично развивающаяся компания с амбициозными задачами по наращиванию объемов производства и бизнеса. Основной наш персонал – это эксперты в своих областях, с большим опытом работы и высоким уровнем профессиональных знаний и навыков. В то же время приглашаем молодых сотрудников с активной жизненной позицией, готовых брать ответственность за достижение целей. Большое значение имеет мобильность, т. к. наши активы расположены в Хакасии, Республике Тыва и Забайкалье.

Какой персонал нужен компании в данный момент?

Периодически возникает потребность в руководителях среднего звена, а также инженерно-технических работниках. Требования к кандидатам: аналогичный опыт, знание технологического процесса, готовность работать вахтовым методом. На производственных площадках нужны геологи, маркшейдеры, инженеры производственных цехов, водители большегрузной техники. К сожалению, в обществе сложилось мнение, что эти профессии лишены возможности карьерного роста, не дают «больших денег», а, следовательно, не престижны. Эту проблему нужно решать на многих уровнях.

Если в компании открывается серьезная руководящая позиция, у кого больше шансов ее занять: у человека со стороны или у действующего сотрудника?

Если профессиональные и управленческие компетенции действующего сотрудника отвечают требованиям руководящей позиции, у него намного больше шансов, чем у кандидата со стороны. Карьерный рост в нашей компании может быть достаточно быстрым.

Есть ли особые корпоративные правила, которые хорошо бы соискателю знать перед собеседованием?

Кандидату необходимо познакомиться с профилем нашей деятельности, географией проектов, узнать, какие цели стоят перед организацией в перспективе. Для некоторых позиций необходимо пройти до 3 раундов собеседований: от интервью по телефону или skype до беседы с генеральным директором. Залог успеха для молодых специалистов: сочетание профильной теоретической подготовки и желание расти в нашей отрасли. Для экспертов ключевым фактором выступает профессиональный опыт. Эффективность сотрудника – основной критерий оценки его деятельности, и не принципиально, носит он при этом «галстук» или нет. Хотя, в управляющей компании негласно принято: с понедельника по четверг – «строгий тон» в одежде, а пятница открывает возможности для самовыражения.

Вакансии
в автосервисах
(с. 00)Вакансии
для административного персонала
(с. 00)Вакансии
в ресторанном
бизнесе (с. 00)