

Персоны Карьерного Консультирования
Второй сезон



The banner features a background of colorful stars. At the top, the word 'ИНТЕРВЬЮ' is written in large, stylized letters. To the right is the logo of the National Confederation for Human Capital Development (RCHK). Below the title, a circular portrait of Rosa Remeeva is shown on the left. To her right, her name 'Роза РЕМЕЕВА' is written in large white letters. Below the name, a quote is displayed: 'В карьерном консультировании мне близки КАРЬЕРНЫЙ МЕНТОРИНГ И СОПРОВОЖДЕНИЕ'. At the bottom of the banner, the hashtag '#ПЕРСОНЫКАРЬЕРНОГОКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ' is written in large, colorful letters.

В карьерном консультировании мне близки карьерный менторинг и сопровождение

Сегодняшний пресс-гость Федерации карьерного консультирования - **Роза Ремеева**, экс-территориальный директор по Республике Башкортостан Кадрового холдинга АНКОР.

В профессиональном опыте:

- Президент Ассоциации бизнес-тренеров и консультантов Республики Башкортостан.
- Руководитель филиала Мастерской Карьерного Менеджмента (Людмила Кольцова).
- 2004-2015гг - территориальный директор Кадрового холдинга АНКОР, Консультант по подбору и развитию персонала. 20-летний опыт практического рекрутмента и управления рекрутинговыми компаниями.
- С 2017 года - индивидуальное карьерное консультирование.
- Изучала менеджмент персонала в БАГСУ при Президенте РБ.
- Изучала физиологию и биохимию растений (Башкирский Государственный Университет).

О живописи и рекрутменте, учёбе у Людмилы Кольцовой, лидерах России и лидерах Башкортостана, ассоциациях и школах, особенностях карьерного консультирования и карьерных зигзагах, Эвересте и татарских песнях с **Розой Ремеевой** беседовал **Алексей Еленевич**, Федерация карьерных консультантов НК РЧК.

Как поживает ваша картинная галерея? Помню захватывающий рассказ о ней на посиделках Недели Рекрутера в Сочи. Так же богата талантами Башкирская земля?

Много времени прошло с момента той нашей встречи. Это было в 2013 году, я тогда была территориальным директором в АНКОРе. С тех пор картинная галерея переселилась в мой загородный дом, а таланты по-прежнему живут трудно, но интересно. Но, моя дружба с художниками и галереями продолжается. Совсем недавно приобрели очередную работу нашего художника Рената Харисова, которая называется «Ночь. Черёмуха. Стихи».

Фонарь, аптека) Отрадно, что таланты не перевелись, а художник, как известно, должен быть голодным.

Переходим к профессиональной стороне нашей беседы. Какие пути-дороги привели вас в карьерные консультанты?

Это вполне логичная дорога, являющаяся продолжением моей прошлой работы в рекрутменте. Начиная с 2015 года, после ухода из АНКОРа, я стала думать, чем ещё позаниматься на пенсии. Вначале я обучалась в ICBT, на бизнес-тренера и стала проводить тренинги, в основном на тему рекрутмента. У меня есть авторские программы «Рекрутмент для линейных руководителей» по обучению правильному проведению интервью с кандидатами.

Затем, каким-то образом, идея карьерного консультирования пришла мне в голову, и Яна Лейкина сказала мне, что если учиться, то только у Людмилы Кольцовой. И я поехала учиться на курс Людмилы Николаевны. Это был ноябрь 2017 года.

Интересно было учиться у Людмилы Кольцовой?

Очень интересно. Людмила Николаевна просто кладёшь знаний. Мы получили в первые же три дня обучения 80 теорий, 150 сценарных методов и так далее. Я себя после первого очного цикла чувствовала плотно нафаршированной всеми этими теориями и методами, которые потом нужно было как-то систематизировать и научиться извлекать из себя. Я поняла, что не ошиблась с выбором курса и получила серьёзную подготовку. Уже после меня курсы Людмилы Кольцовой закончили 7 уфимских HR-директоров из крупных и средних предприятий. И для них, и для меня это не было резкой сменой – это было естественное продолжение нашего внутреннего развития. Для внутренних HR-ов карьерное консультирование – это одна из самых ключевых компетенций. Они развивают карьерное консультирование внутри своих компаний.

Немного вернёмся к рекрутменту. Какое самочувствие сегодня у рекрутмента в регионах, на примере Башкортостана?

Самочувствие неважное и началось оно даже не в 2020 году. Было время, нулевые и частично десятые годы, когда число действующих кадровых агентств в Уфе достигало тридцати. Но кризис 2013-14 годов вычистил это пространство. Сейчас остались региональные подразделения АНКОРа, Kelly Services; возникают какие-то локальные кадровые агентства, но многие рекрутеры ушли в in-house рекрутмент, или как я, ушли во фриланс. Это те, кому было интересно продолжать работать, тем более, в современном мире это возможно, мы географически не привязаны к определённому региону.

Много карьерных консультантов вырастают из рекрутмента?

В России это естественное продолжение карьеры, да, многие хорошие рекрутеры становятся карьерными консультантами. На западе, где всё это зародилось, карьерными консультантами часто становятся отраслевые ТОПы. Это объясняют тем, что они хорошо знают свой сектор экономики, людей в нём, у них есть возможность дальнейшего карьерного трекинга, сопровождения своих клиентов. У хороших рекрутеров то же самое, но при этом они не ограничены одной отраслью. Несмотря на то, что прошло шесть лет, как я ушла из активного рекрутмента, мне почти каждый день звонят кандидаты и клиенты. Когда у рекрутера есть имя, то у него всегда есть возможность не только консультировать, ему главное оказать действенную поддержку.

Я практик до мозга костей. Когда я активно занималась рекрутментом, ещё до того, как мы влились в АНКОР, я занималась бизнес-обучением, как корпоративным, так и открытым.

Но когда мы вошли в АНКОР, я решила заниматься только рекрутментом, потому что это очень практическая область. Здесь всю стоимость мы создаём сами, и сами отвечаем за результат. В карьерном консультировании мне близки карьерный менторинг и сопровождение. Просто консультации мне не очень интересны.

На основе вашего богатого опыта построения башкирского подразделения Кадрового холдинга АНКОР, теперь развиваете новую профессиональную тему? Что происходит на региональном рынке карьерного консультирования?

Ничего значительного не происходит. Пока всё это развивается в столицах. Для того чтобы это серьёзно пришло в регионы, нужны титанические усилия и бешеная мотивация тех людей, которые хотят это развивать.

Когда я начинала работать в рекрутменте, тогда можно сказать, никто это слова в регионе и не знал. Потом я развивала рынок образовательных услуг в регионе, и честно сказала себе, что на третье начинание у меня сил уже не хватит.

Я приглашала Людмилу Кольцову на мастер-класс по карьерному консультированию в Уфу. 25 HRD на нём присутствовали и примерно 7 человек прошли затем обучение. Кто-то из них уже уехал из Уфы, поскольку заниматься у нас карьерным консультированием и зарабатывать на этом деньги пока возможности нет.

В чём причина: мало клиентов или у людей низкая мотивация для обращения к карьерным консультантам?

Если объективно, необходимость в услуге есть. Но, дело в том, что рынок не развит и люди не понимают, что за это надо платить, как раньше не понимали, что платить надо и за подбор персонала. Мне пишут: «Взгляни на резюме». Я пишу в ответ: «Взглянула» и всё.

Все думают, что это можно сделать легко, между делом.

Так что, у кого-то остается желание всерьёз заняться карьерным консультированием, а у кого-то это желание пропадает. То, что я применила из знаний и навыков карьерного консультирования, это когда весь 2019 год была в числе организаторов конкурса «Лидеры Башкортостана». Это не калька, но в русле конкурса «Лидеры России». У нас было около 5000 зарегистрировавшихся участников на два потока: «Управленческая команда 2020-2025» и «Молодые лидеры». В финал прошло по 200 человек, из которых по 50 участников стали победителями.

Именно из Башкортостана?

Да, поскольку это был не региональный этап «Лидеров России», а вполне самостоятельный конкурс. Конечно, методически мы пошли по сценарию федерального конкурса, и не могу сказать, что я этим осталась довольна.

В конкурсе я отвечала за оценку участников. Оценку мы провели, и, если молодых лидеров мы потом 3 месяца обучали по 11 модулям, когда они объединялись в команды, делали свои проекты и потом их защищали перед «высоким» жюри, то в управленческой команде сразу подразумевалось трудоустройство. Но дальше стали происходить интересные вещи, когда трудоустройство не очень получалось, по большому счёту, оно не получилось и в российском конкурсе. Хотя, российский конкурс и не ставит перед собой такую цель.

А в целом, какая основная цель у конкурса?

Понимаете, у нас в Башкортостане, начиная с Главы республики, команда молодая и основной посыл пошёл оттуда. Было сказано, мы не хотим перебирать одни и те же анкеты или резюме. Мы хотим «свежей молодой крови» и будем готовы рассматривать этих кандидатов на позиции в госслужбе. Поэтому, что касается первого конкурса «Управленческая команда», то там был вопрос: «Хотите ли вы работать на госслужбе?», и туда пошли те, кто это предполагал для себя в дальнейшем.

Сложности с трудоустройством возникли не только потому, что система, сложившаяся десятилетиями, а может и столетиями, этому препятствовала, но и потому что победители конкурса оказались тоже не готовы. Тогда я придумала, что нужно сделать для них серию карьерных консультаций. И вместе с моими уфимскими коллегами Ириной Липко и Юлией Кривной, мы этих 50 победителей проконсультировали.

В основу консультаций мы положили EVP (Employee value proposition - ценностное предложение работника), поскольку здесь подразумевался конкретный работодатель. И тут обнаружились всякие интересные истории. В EVP есть этап самоопределения: кто я, в чем я силен, что я могу дать и, что сам хочу получить от работодателя, а потом мы переходим непосредственно к планированию, такому своеобразному наброску этого самого «proposition». Но, мы застряли на первом этапе, потому что из 50 победителей конкурса только 15-20% были способны ответить на эти вопросы. Кто-то не понимал этого, даже раздражался, дескать, «зачем это нужно», кто-то понимал, но очень долго самоопределялся. Потом я посмотрела на победителей федерального конкурса и пришла к неутешительному выводу: сформировался пул кандидатов, которые хорошо усвоили правила игры, то есть форму внешнего соответствия предъявляемым требованиям. Они очень хорошо научились проходить интервью и ассесмент-центры. В результате, мы иногда оцениваем не реальные менеджерские компетенции, а умение по-Станиславскому проявить себя в предлагаемых обстоятельствах.

По опыту ваших 50 карьерных консультаций, что из себя представляет соискатель лучшей доли на рынке труда республики Башкортостан?

Это не общая картинка соискателя республики, это общий портрет победителя конкурса. Было немало серьёзных в профессиональном плане ребят, но они пришли скорее за новыми впечатлениями и за новым развитием. Они трудоустройства не искали, у них уже есть хорошая работа или бизнес. Интересно, что среди победителей оказалось несколько врачей. Сейчас они работают в «ковидных» госпиталях, принимают на себя этот удар «второй волны».

Но было немало карьеристов-функционеров, таких «комсомольцев» из моих молодых лет. У них профессиональная основа была минимальна. На мой взгляд, это результат обучения на различных факультетах менеджмента, экономики, ГМУ и так далее. Вроде менеджер, а крепкой профессиональной базы нет.

Есть очень хорошее упражнение, немножко похожее на разбор гардероба из карьерного консультирования. Я просила, напишите конкретный перечень функций, которые вы реально освоили, выполняли и которые вам нравятся, затем напишите противоположные и функции, которые вы хотите развивать. У этих ребят список выглядел так: организация и контроль, организация и контроль, организация и контроль... Хорошо, давайте подробнее: что такое организация вот здесь и контроль вот здесь? Опять начиналось общее: контроль результата, контроль процесса, контроль по реперным точкам... Задаю любимый вопрос рекрутера: приведите пример? А примеров нет.

Положа руку на сердце, есть ли польза от подобных федеральных или республиканских конкурсов?

Про федеральные доподлинно не знаю, а у региональных есть. Хотя бы такая: сплотилась группа неравнодушных людей, которые впоследствии создали свой клуб, занялись волонтерскими, социальными и благотворительными проектами. Кто-то начал совместный бизнес. Кроме того, человек двадцать получили предложение и пошли все-таки работать в различные госструктуры. Кто-то стал депутатом и хорошо продвигается в этом поле.

Это был действительно нужный проект, поскольку сейчас идёт значительный отток специалистов самого продуктивного возраста 25-40 лет из республики в Москву, Петербург и Казань. И проект показал, что есть в республике силы, которые хотят, чтобы молодые люди оставались здесь и работали на благо своей малой родины.

Приятно, что есть ещё патриоты башкирской земли! Чему Вы сейчас в основном посвящаете время?

В этом году - семья, внуки, дом, сад)) При этом, иногда беру проекты, которые мне интересны. Например, недавно у меня возник авторский подход к обучению внутренних рекрутеров компаний. Получился некий микс: тренинг, семинар, консультирование и внедрение сразу. Моя практическая направленность не даёт мне возможности только консультировать или учить кого-то. Я стараюсь сразу внедрить что-нибудь. Иногда работаю с кадровым резервом предприятий.

Вы были Президентом Ассоциации бизнес-тренеров и консультантов Республики Башкортостана? Чем занималось профсообщество? Оно существует до сих пор?



В каком-то виде существует. Такого рода профессиональные сообщества в провинции очень интересные получаются. Часто они объединяются вокруг какого-нибудь лидера. Пока в Уфе работали партнёры First Business School Айгуль и Константин Десяткины, лидерами были они, и вокруг них собиралось тренерское и консультантское сообщество. Но они переехали в Москву.

Я сама раньше, ещё в доанкорские времена занималась созданием филиала Ассоциации консультантов по подбору персонала в Уфе. Тогда все рекрутеры собирались вокруг меня. Эти центробежные тенденции были тогда очень сильные: мы делали общий обзор заработных плат, совместные проекты по обучению. Потом возник АНКОР, а это уже и компания, и отрасль, и ассоциация в одном лице.

А в Школе карьерного менеджмента вы руководите, преподаёте?

Уже не руковожу, и не преподаю. После обучения 7-8 человек мы решили сделать виртуальное товарищество, когда мы можем брать в разработку совместные проекты. Три раза приглашали Людмилу Кольцову с мастер-классами и для участия в Форуме.

Вы сейчас практикуете, как карьерный консультант?

В этом году это делать сложно, ситуация понятным образом ухудшилась, но если возникает большой проект, то я к нему подключаюсь в этом качестве. Но, актуальными сейчас онлайн консультациями не занимаюсь. Всё-таки, карьерное консультирование не стало для меня основным занятием.

Тем не менее, давайте попробуем пованговать. Каким вы видите будущее рынка карьерного консультирования в Башкортостане?

В Башкортостане есть востребованность в профориентации подростков. Есть компания, которая у нас работает в этом направлении от Лаборатории гуманитарных технологий и довольно успешно в среде поколения «Z» и идущих им на смену «Альфа». Для них становится нормальным обращение к психологам и, надеюсь, в будущем - и к карьерным консультантам. Так что, в ближайшей перспективе я вижу возможность развития профориентационного консультирования. Дальше пока туманно.

А мы, как убеждённые «Иксы» или «Беби-бумеры», будем разбираться в себе сами)

Теперь, блиц. Ваш девиз?

Завтра будет лучше, чем вчера!

Самое важное событие в вашей жизни?

Я не оригинальна: замужество, рождение детей и лихие 90-е годы. Это время, когда в силу моего врождённого здорового авантюризма, я делала карьеру зигзаг! В моей жизни было три таких крутых карьерных виража: от биологии в коммерцию, затем к банковскому делу, из банка в рекрутмент.

Чего вы не сделали, но хотели бы сделать?

Хочу путешествовать! До этого я не сильно в этом преуспела. Работа и бизнес, бизнес и работа – всё было некогда. Кроме этого, мои бывшие сотрудницы, говорят мне: «Давайте начнём что-нибудь новое и вместе сделаем!». Возможно, сделаем такой Центр карьерного развития, как некий агрегатор HR-услуг нового поколения.

Что вам нравится в людях?

Талант, ум, профессионализм, ответственность за себя, своё дело и своих людей.

А что не нравится?

Когда люди много демонстрируют свою модную красивую оболочку, а внутри всего мало.

Ваше любимое занятие?

Как ни странно, сродни Агате Кристи: продавать, покупать и строить недвижимость и заниматься дизайном интерьеров и ландшафтным дизайном.

Ваша любимая книга?

Вы знаете, вернулась к Пушкину. Перечитываю и соглашаюсь с тем, что Александр Сергеевич – это наше всё! И с мисс Марпл Агаты Кристи тоже нахожу много общего))

Разумом или сердцем?

Сначала сердцем, но потом, обязательно включаю разум.

Какую песню вы споёте, поднявшись на вершину Эвереста?

Пожалуй, я спою красивую старинную татарскую песню.

Роза, спасибо за беседу и за песню)