

## Генеральный директор тренинг-центра «Свой бизнес» Руслан Шайхи-нуров:



— Важно, на какую должность мы берем сотрудника, но, конечно, лучше брать молодых. Причин несколько: начинающий специалист не претендует на высокую зарплату, его легче воспитать «под себя», чем «перенастраивать» человека с опытом. Молодые технологичны, в интернете и компьютерных технологиях ориентируются, как рыбы в воде. Они лишены стереотипов и кожей чувствуют меняющийся мир. А без этого чутья успешный бизнес не построишь. Основной аргумент в пользу сотрудников в возрасте — их компетенции. Но все, что сегодня знает современный специалист, уже через 3–5 лет становится совершенно неактуальным. Поэтому главным ресурсом сотрудника должны быть не сегодняшние компетенции, а базовые личностные ценности и способность к обучению.

## Директор по персоналу компании Softline Надежда Кобец:



— Опытного профессионала среднего возраста. Именно такие специалисты проявляют активность в работе, ставят перед собой амбициозные цели и предлагают креативные решения. Люди в возрасте, как правило, менее амбициозны и креативны. Молодому специалисту

# КАКОЙ СОТРУДНИК КОМПАНИИ НУЖНЕЕ?

**Противостояние молодости и опыта происходит во многих сферах деятельности. И однозначного решения проблемы, кто полезней для работы, нет. Редакция опросила представителей компаний из разных сфер бизнеса. Кого вы предпочтете взять на работу: молодого и неопытного сотрудника или опытного, но в возрасте? Почему?**

часто не хватает развитых умений. Но всегда есть исключения!

## Директор по маркетингу группы компаний «Фармакор» Дмитрий Загородний:



— Все зависит от компетенций, которым должен соответствовать соискатель. Молодые энергичные сотрудники сегодня — как правило, люди с актуальным багажом знаний, владеют современными технологиями коммуникаций. Однако, опыт, приобретенный за годы работы, бесценен. Специалисты в возрасте лучше общаются с клиентами и коллегами. Все зависит от специфики должности, от корпоративной политики и особенностей рынка, на котором работает компания.

## Директор ООО «ТермоЭкспресс» Анзор Салуквадзе:



— Я предпочту опытному, возможно, даже пожилого сотрудника. Это связа-

но с тем, что небольшим компаниям, таким как наша, нужны сотрудники, которые сразу могут приступить к своим обязанностям. Основной вид нашей деятельности — транспортные перевозки, и это подразумевает повышенную ответственность и профессионализм персонала. Опытные сотрудники, чаще всего, уже прошли большой путь в своей профессии и умеют ценить доброжелательную атмосферу и условия труда, которые существуют на нашем предприятии.

## Вице-президент УК BlackStone Keeping Company Сергей Акулич:



— Однозначно ответить на данный вопрос сложно, так как многое зависит от позиции, на которую рассматривается кандидат, и от его потенциала. Наша компания приветствует поддержание трудовых договорных отношений с молодыми специалистами. Приток «молодой крови» должен быть обязательно, но сегодняшняя ситуация на рынке диктует условия таким образом, что руко-

водитель заинтересован держать, а точнее сказать, в целях оптимизации вынужден сокращать численный состав сотрудников и оставлять у себя в штате только высококлассных специалистов, невзирая на их возраст.

## Руководитель отдела интернет-маркетинга компании TRINET Тимофей Квачев:



— Если вопрос рассматривается в разрезе молодой-неопытный или взрослый-опытный, то отдали бы предпочтение взрослому и опытному: интеллектуальный потенциал для любой компании — важный ресурс, особенно на таком быстроразвивающемся рынке, как интернет-услуги. Однако взрослый сотрудник — уже сформировавшийся специалист со своими стереотипами, и это не всегда положительный фактор при рекрутинге, особенно в нашей среде. Идеальное сочетание — молодой, энергичный и опытный. Для подавляющего большинства отраслей такое сочетание содержит взаимоисключающие факторы. В нашей сфере основной костяк — это молодые опытные специалисты. Причины такого положения дел достаточно просты: интернету как бизнесу в России чуть более 12 лет. Для большинства интернет-профессий не существует вузов или учебников. Исторически сложилось так, что основной массе интернет-специалистов сегодня еще нет и 35 лет.