

# Конференсье или режиссер?



## Лариса, какими качествами должен обладать IR-специалист?

Это хороший вопрос. Конечно, есть некий базовый минимум — например, IR-менеджер должен разбираться в финансах — но далее все зависит от того объема функций, которые возложит на этого человека компания или же которые он сам на себя возьмет. Наша компания занимается executive search, то есть мы ведем поиск людей на позиции уровня IR-директоров.

О некоторых секретах поиска кандидатов на позиции IR-директоров рассказывает Лариса Дыдыкина, партнер компании Board Solutions. С ней побеседовал Дмитрий Бобров.

Можно выделить несколько направлений бизнеса по поиску персонала: staffing, recruitment и executive search. Упрощенно говоря, компании, занимающиеся staffing, полностью комплектуют персоналом какой-то новый объект заказчика — допустим, вновь открытый торговый центр; recruitment означает довольно большой поток вакансий со стороны различных клиентов, которые в основном закрываются путем такого же массового поиска кандидатов, привлеченных, например, через публикацию объявлений в газетах; executive search — это прямой поиск кандидатов на руководящие должности в компании, то есть это штучный, индивидуальный «товар».

Соответственно, переходя к вашему вопросу, качества, которыми должен обладать IR-директор, будут различаться в зависимости от компании. Ведь связи с

инвесторами — это не человек, это функция всей компании, направленная на максимизацию стоимости акций. Возможно, в первую очередь — это функция первого лица компании. Например, я знаю несколько банков, где большую часть работы по связям с инвесторами ведут председатели их правления.

Когда мы начинаем говорить с клиентом о поиске IR-директора, мы должны разобраться, как эта функция будет реализована в данной конкретной компании целиком? И для чего нужна эта функция компании? Не секрет, что у нас в России существуют компании, которым IR-служба нужна пока исключительно «для галочки» — как дань моде или сложившемуся положению вещей. Есть у компании зарубежные акционеры, либо есть у конкурентов IR-служба — значит, должна быть и у них. При этом никакой взаимосвязи с инвесторами не пред-

полагается. Соответственно, такой компании подойдет человек с определенным набором умений и качеств. В своей внутренней кухне мы называем такой тип «конферансье» — представляющий производственные и финансовые результаты деятельности компании.

Или другой случай, но приводящий к подобному же выбору, — отстроенная по западным стандартам компания, с продолжительным листингом на одной из ведущих площадок Запада. В этом случае IR-функция компании уже существует и разбросана по различным подразделениям. Все подразделения компании понимают, что именно нужно инвесторам, и выдают качественный продукт. IR-специалисту остается только получить этот продукт внутри и выдать его наружу. При этом совсем хорошо, если у компании харизматичный руководитель, директор по финансам с международным опытом.

И может быть совершенно другой вариант, когда компании нужен специалист типа «режиссер», который будет выстраивать всю функцию изнутри, самостоятельно добывать информацию, объясняя и налаживая рабочие отношения с другими подразделениями. Естественно, это будет уже другой набор качеств и умений, и стоимость такого специалиста на рынке существенно выше. Кстати, совсем не обязательно, что этот человек будет называться IR-директор, возможно, у него на визитке будет значиться CFO. Или это может быть совет-

ник президента компании, либо кто-то из независимых директоров, с расширенными по сравнению со стандартными обязанностями. В задачи такого независимого директора может входить координация подготовки компании к IPO и создание IR-функции компании.

### **Слушая Вас, я начинаю понимать, почему у нас не так много иностранцев, стоящих во главе IR-служб.**

Да, занимаясь подбором кандидатов для крупных компаний, мы общаемся и с иностранными специалистами, и я должна вам сказать, что на Западе это довольно скучная профессия, в большинстве своем такая полубухгатерская по содержанию. Корпоративное управление отстроено, и всем понятно, что, когда и в каком виде надо раскрыть. В основном, это тип «конферансье». Конечно, есть IR-звезды, например Марк Гонсалвес из Xtrata. Также есть люди, которых мы можем рекомендовать в качестве независимых директоров, способных выстроить эту сторону деятельности компании, но эти люди когда-то уже переросли позицию IR-директора.

### **Как быстро идет поиск IR-директора? Как часто к Вам обращаются и сколько это стоит?**

Поиск может занять и один-два дня и месяц-другой; как правило, всем клиентам нужно «вчера». Срок очень сильно зависит от того, насколько клиент понимает, что именно ему нужно по-

лучить от будущего сотрудника. Зачастую именно формирование такого понимания — самая длительная составляющая. Что касается частоты заказов, то у нас практически постоянно ведется поиск кандидатов на ту или иную вакансию, то есть каждый день мы работаем как минимум над одним заказом на IR-директора.

Стоимость? Наш тариф составляет €30 000, поэтому вряд ли стоит искать через нас людей, с годовым окладом менее чем \$150 000, это будет неэффективно. Хотя, конечно, для постоянных клиентов или «в пакете» — когда мы ищем, например, независимых директоров для этого же клиента — можем закрывать и менее оплачиваемые позиции.

### **Куда в дальнейшем может пойти человек с позиции IR-директора?**

Мне кажется, самый очевидный путь — пойти в инвестбанк, в origination, — например, посмотрите на Андрея Близняка. Ну и конечно, открыты все другие двери, связанные с этой сферой — это может быть и IR-позиция в более крупной компании; должности, связанные с финансовым управлением или со стратегическим развитием компаний; возможно, переход на другую сторону — на сторону инвесторов или в агентство, оказывающее IR-услуги. Можно поехать работать в Казахстан или на Украину. Я считаю, возможностей для таких людей — масса. ■