

ПОМОГИ СЕБЕ САМ

ИНОСТРАННЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ КОМПАНИИ, ПРИХОДЯЩИЕ В ПЕТЕРБУРГ, СТАЛКИВАЮТСЯ С ОДНОЙ И ТОЙ ЖЕ ПРОБЛЕМОЙ: ПОИСК ПОДХОДЯЩИХ КАДРОВ ДЛЯ СВОИХ ПРОИЗВОДСТВ. ЧАЩЕ ВСЕГО ТАКОЙ РАБОТОДАТЕЛЬ «ГОТОВИТ ПОД СЕБЯ» ПЕРСОНАЛ, ИСПОЛЬЗУЯ СОБСТВЕННЫЕ СИЛЫ И СРЕДСТВА. РЕЖЕ — ИЩЕТ ПОДХОДЯЩИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА И СОТРУДНИЧАЕТ С НИМИ. ЕЖЕГОДНО НА ПОДГОТОВКУ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СВОИХ СОТРУДНИКОВ ОДНА КОМПАНИЯ В СРЕДНЕМ ТРАТИТ НЕСКОЛЬКО ДЕСЯТКОВ МИЛЛИОНОВ РУБЛЕЙ. ИРИНА БЫЧИНА

Крупнейшим в Петербурге производственным кластером на данный момент, пожалуй, является автомобилестроительный, представленный иностранными концернами, построившими здесь свои сборочные производства. В нем же, по мнению Анны Палеховой, руководителя отдела профессионального подбора персонала кадровой корпорации Manpower Group в Санкт-Петербурге, наблюдается наибольший дефицит персонала. «Объясняется это интенсивным развитием в отрасли (расширением уже работающих производств, открытием новых производственных площадок), за которым не поспевают профессиональная подготовка кадров и миграционные потоки, а также очень высокими требованиями к специалистам, ограничивающими круг возможных соискателей опытом в самой отрасли и очень часто знанием английского языка», — рассказывает Анна Палехова.

Переманивание специалистов особенно распространено в автомобильной отрасли. С каждым новым открытием ав-

тозавода у петербургских работодателей отрасли встает вопрос обеспечения производства кадрами либо удержания своих сотрудников, которым предлагают более выгодные условия конкуренты. Впрочем, есть профессиональные сферы деятельности, в которых уже невозможно «перекупить» нужного специалиста. Это, например, так называемые «продажники» в сферах b2b и логистике с хорошими техническими или логистическими знаниями, владеющие английским языком. На рынке существует дефицит высококвалифицированных «продажников». По словам Анны Палеховой, это связано с рядом причин: «Это редкость совмещения компетенций переговорщика и технического background, частая смена места работы (1–3 раза в год), — перечисляет она. — В сфере логистики вопрос с продавцами стоит наиболее остро. Хорошего продавца уже даже невозможно перекупить. Переманить его можно только руководящей позицией и брендом компании», — отмечает она.

Многие работодатели уровень подготовки соискателей и вновь пришедших работников считают крайне низким. «В последние годы подбор персонала осложняется общим падением уровня образования. Его качество как в средних специальных, так и в высших учебных заведениях заметно ухудшилось, особенно в инженерной сфере, где мы сталкиваемся с наибольшими трудностями в подборе специалистов», — рассказывает Светлана Дементьева, специалист по профессиональному обучению фабрики «Петро» (JTI). С ней согласен и Карэн Григорьян, директор по персоналу ООО «Крафт Фудс Рус»: «Ситуация на рынке труда в Санкт-Петербурге является сложной вследствие наличия „демографической ямы“, образовавшейся из-за падения рождаемости в 1980–90-е. Свой отпечаток накладывает и возросшая потребность в персонале на рынке Санкт-Петербурга и Ленинградской области, так как именно этот регион стал главным центром автомобилестроения в стране.

Неполное соответствие программ высшего и среднего профессионального образования потребностям современного бизнеса еще больше усугубляет сложившуюся на рынке труда ситуацию с персоналом.

В производственных же сферах, как выяснил ВГ, работодатель чаще всего вынужден «готовить под себя» сотрудников. К этому вынуждает специфика конкретного производства. Например, обучение для сотрудников табачной фабрики «Петро» проводят инструкторы или поставщики, как в России, так и за границей. «Мы делаем ставку на работу со студентами — отбираем ребят на годовые стажировки, обучаем и в результате получаем молодых квалифицированных специалистов, — делится опытом Светлана Дементьева. — Подготовкой сотрудников для производства занимается наш собственный Центр функционального обучения, где работают 18 инструкторов. Здесь готовят механиков и операторов для нашего производства. → 25

Здоровый прагматизм

Обычно ДМС включается «по умолчанию» в социальный пакет сотрудника. Это считается нормой социально-ответственного бизнеса.

Моя социальная ответственность — это здоровый прагматизм.

Я рекомендовала руководству заключить договор с компанией «Капитал-полис» именно по программе «Здоровая команда».

Качество работы с людьми, в отличие от результатов продаж, оценить гораздо труднее.

Мне всегда было интересно оценить эффективность своей работы.

Программа «Здоровая команда» предоставила мне такую возможность.

Здоровая команда

программа ДМС для прагматичных бизнесов

СОДЕРЖАНИЕ:

компьютерное тестирование текущего статуса и оценка рисков для здоровья каждого сотрудника
индивидуальный отчет о состоянии, угрозах для здоровья и рекомендации по улучшению здоровья сотрудника
аналитический отчет о текущем состоянии здоровья коллектива
оценка интегральных рисков для здоровья, работоспособности и эффективности команды на перспективу
оценка мотивации и рабочей атмосферы коллектива
конкретный план профилактических мер для поддержания здоровья
курс лекций по актуальным для коллектива вопросам управления здоровьем

ВОЗМОЖНОСТИ:

создание эффективной системы охраны здоровья
создание мотивации и вовлеченности персонала в задачи управления собственным здоровьем
повышение эффективности работы персонала
сокращение затрат на ДМС в среднесрочной перспективе

Московский пр. 22 | 320 65 34 | www.capitalpolis.ru

ЗАО «Страховая компания "Капитал-полис"», Лицензия ФССН С № 1336 78

