

24 → При благоприятной макроэкономической конъюнктуре страховой рынок по итогам года вырастет на 20–25%, в противном случае возможный рост — не более 18%, полагает Владимир Тиняков.

Основные факторы роста рынка в России и Петербурге — это отсутствие ярко выраженных кризисных явлений, устойчивый спрос и предложение в имущественном и автокредитовании, прирост которого по отношению к 2011 году ожидается на уровне 10–15%, считает Сергей Ковальчук. Он ожидает, что примерно так же вырастет и страховой рынок.

Важным фактором, влияющим на развитие рынка, остается усиление регулирующего воздействия со стороны ФСФР. Изменения в порядке размещения страховщиками собственных средств и резервов, появление штрафных санкций и дополнительных требований будут влиять на общую картину рынка, считает генеральный директор СК «Капиталполис» Алексей Кузнецов. Повлияет на развитие рынка и решение о включении страхования в сферу действия закона о защите прав потребителей, считает он.

«Рынок Петербурга остается весьма высококонкурентным, что приводит к тому, что многие игроки, стараясь захватить долю рынка или увеличить сбор премий, занимаются демпингом. В условиях, когда большая часть выданных страховок приходится на растущий сегмент автострахования, компании часто начинают терпеть убытки. Это может привести к тому многие игроки уйдут (и уже уходят) с рынка, что должно привести к росту премий и перераспределению долей слабых и мелких игроков между более крупными и надежными компаниями», — отмечает Григорий Бирг, содиректор аналитического отдела агентства «Инвесткафе». ■

23 → Мы также пользуемся услугами специализированных учебных комбинатов — госучреждений, предоставляющих дополнительное профессиональное образование». Говоря об офисных сотрудниках, она отметила, что они имеют возможность обучаться в корпоративном университете, в рамках которого идет сотрудничество с учебными заведениями России и западными школами — британская Ashridge Business School, британский университет менеджмента Cranfield University, Стокгольмская школа экономики, петербургская Открытая школа бизнеса и многие другие. Светлана Дементьева говорит, что ежегодно фабрика «Петро» инвестирует в обучение своих сотрудников не менее \$1 млн, более 60% этой суммы идет на повышение квалификации производственного персонала.

«Фацер» активно использует внутренних тренеров и наставников и на обучение в России тратит более 10 млн рублей в год. «Примерно одну треть этих расходов составляет обязательное обучение, обусловленное требованиями охраны труда и промышленной безопасности. Профессиональное обучение составляет до 10 процентов от общего бюджета на обучение. Основной объем средств мы инвестируем в развитие лидерских и управленческих навыков, в программы развития навыков продаж и других компетенций сотрудников. В 2011 году мы обучили более 3500 человек, свыше 40 процентов из них — силами внутренних экспертов и тренеров», — делится информацией Татьяна Юркевич, директор по персоналу хлебопекарного и кондитерского подразделения «Фацер» в России (ОАО «Фацер»).

«В России „Фацер“ работает на двух самых сложных рынках труда — в Москве и Санкт-Петербурге (у компании четыре производственных площадки в Петербурге и

одна в Москве). В этих городах на протяжении уже многих лет сохраняется очень низкий уровень безработицы, и спрос на квалифицированный персонал часто превышает предложение. Популярность рабочих профессий падает с каждым годом. В таких условиях нанимать производственных рабочих становится все сложнее. И если в Петербурге все четыре производственные площадки „Фацер“ давно вышли на оптимальную загрузку и объем найма не очень высокий, то в Москве с учетом постоянного роста производства нанимать на рабочие специальности нам гораздо сложнее. Сейчас мы работаем над обновлением стратегии обеспечения рабочим персоналом производства в Москве», — говорит Татьяна Юркевич. По ее словам, чтобы подготовить человека с базовым лицейским образованием без опыта работы, потребуется 168 часов обучения на рабочем месте с наставником. Такого дополнительного обучения на рабочем месте требуют тестоводы, операторы производственной линии и пекари.

Часть компаний в силу специфики производства сильно зависит от сезонного фактора. «Существенный сезонный рост спроса на нашу продукцию в летний период диктует нам необходимость привлекать в короткие сроки значительное количество временных работников. Прежде всего это рабочие на производство и склады готовой продукции. Профессионалы знают, что всегда сложно в короткое время привлечь, отобрать и обучить такое количество новых работников даже на рядовые позиции», — говорит Андрей Цинченко, директор по персоналу «Тиккурита Восток». В компании в процессе обучения делают основной акцент на внутрикорпоративное обучение. «Специфика технологий нашего производства и оборудования, на котором мы производим нашу

продукцию, предполагает глубокое знание конкретных нюансов и особенностей производственных операций. Научить этому можно только в самой компании. Мы вели поиск профильных профессиональных учебных заведений, которые могли бы нам помочь в развитии наших производственных кадров. А также приступили к созданию собственного профессионального колледжа „Тиккурита“, — говорит Андрей Цинченко.

В ООО «Крафт Фудс Рус» также большие надежды возлагают на собственные силы. «Мы не реализуем программы целенаправленной подготовки персонала в образовательных учреждениях, но на нашем заводе по производству сублимированного кофе под Петербургом действуют программы обучения производственного персонала, — говорит Карэн Григорьян. — Мы стремимся принимать в компанию людей с хорошей подготовкой по общим инженерным дисциплинам, при этом готовых получать новые знания. В 2011 году компания „Крафт Фудс Рус“ потратила на обучение и развитие сотрудников (как офисный, так и производственный персонал) более 15 млн рублей».

По словам Анны Палеховой, существует небольшое количество работодателей, исповедующих политику подготовки и развития собственного кадрового резерва — это давно функционирующие и налаженные производства. Однако недавно вышедшие на рынок или претерпевающие серьезное расширение компании вынуждены привлекать сотрудников от «конкурентов», иногда перекупая их, иногда предлагая более перспективные задачи, развитие, карьерные возможности. «Успешные кандидаты для перехода в другую компанию хотят повышения своей заработной платы на 30–50 процентов, однако им готовы предложить не более 10–20 процентов», — заключает она. ■



# КИТФинанс

Страхование

Группа Liberty Mutual

Компания КИТ Финанс Страхование — часть международной страховой группы **Liberty Mutual**

- Liberty Mutual входит в ТОП-10 крупнейших страховых компаний в мире
- обладает одними из наивысших рейтингов надежности среди страховых компаний: А (Отличный) от A.M. Best Co; А- (Сильный) от S&P; А2 (Хороший) от Moody's
- 100 лет успешной работы на страховом рынке

**Страхование автопарков, имущества, грузов, финансовых рисков, ответственности, СМР, ДМС и другие виды**

- online страхование
- надежная перестраховочная защита у мировых лидеров перестрахования
- оперативное урегулирование

## ВАШ БИЗНЕС ПОД НАДЕЖНОЙ ЗАЩИТОЙ

### УЗНАЙТЕ О СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРЕДЛОЖЕНИЯХ

**8-800-100-2-111**  
[www.kfins.ru](http://www.kfins.ru)  
[www.kitdirect.ru](http://www.kitdirect.ru)