

кадры

А вам каких сотрудников не хватает?

— прямая речь —

Дмитрий Шароватов, генеральный директор Башкирской электросетевой компании:

— В нашей компании исторически сформировался коллектив компетентных, высококвалифицированных специалистов. Но стремительное развитие отрасли предъявляет новые требования к уровню компетенций персонала. Сегодня, к сожалению, выпускники вузов и средних учебных заведений не так быстро адаптируются на производстве, как этого требуют производственные задачи. Приходится прикладывать дополнительные усилия, например, в области охраны труда и техники безопасности. Есть дефицит рабочих специальностей — специалистов, которых готовят профтехучилища. Думаю, их отсутствие связано с кризисом отечественного института начального профессионального образования, породившим преобладание выпускников вузов, в особенности гуманитарных специальностей.

Михаил Рабинович, художественный руководитель Государственного академического русского драматического театра:

— Нам не хватает очень многих сотрудников. В первую очередь, конечно, режиссеров. Режиссер — исчезающая профессия. Не хватает молодых артистов, художников-декораторов, художников по свету. Высшие учебные заведения, конечно, выпускают актеров. Можно закончить какой угодно институт, но если у тебя нет божьего дара, ты не станешь ни актером, ни режиссером, ни художником. Я думаю, такая ситуация не только в нашей профессии, а во всех. Видимо, время такое сейчас. Еще сложно найти директора театра: он одновременно должен быть и менеджером, и очень любить искусство, театр и всех, кто в нем работает.

Риф Муртазин, директор по персоналу и административным вопросам Башкирской генерирующей компании:

— В БГК минимальная «текучка» персонала — от 2 до 5 процентов от общего количества. Но это не уменьшает потребности энергетических объектов в высококвалифицированном персонале — в первую очередь рабочих профессий. Это общая беда всех производственных отраслей. Казалось бы, отраслевые учебные заведения готовят молодых специалистов, но уровень их подготовки слабый и, увы, не соответствует потребностям производства. Поэтому прежде чем допустить выпускника до работы, требуется обучать его уже на рабочем месте не меньше полугода. Мы идем на это, так как понимаем, что в итоге получим грамотного и подготовленного работника с перспективой. К сожалению, сами выпускники не всегда к этому готовы. Их зарплатные и карьерные требования сильно завышены. Так же, как и рабочие специальности, у нас сегодня востребованы специалисты в области проектного управления, управления производством и персоналом.

Кинья Кускильдйн, генеральный директор туристической компании «Урал батыр»:

— У нас нет сотрудников в области развития туризма за пределами Уфы. Есть гостиницы, где не хватает квалифицированных кадров — начиная от поваров и заканчивая официантами. Людей с высшим образованием в туризме очень много, а вот квалифицированных сотрудников недостаточно.

Ан Ен Док, генеральный директор Башкирской содовой компании:

— Не могу сказать, что нам не хватает рабочих рук — с начала года из всех принятых на предприятие сотрудников около 90% составили именно так называемые «синие воротнички». Но нам по-прежнему не хватает квалифицированных рабочих: учебные заведения не всегда успевают подстроиться под быстрый темп развития современного

предприятия, и это общая проблема заводов по всей стране. Мы нашли выход: во-первых, стали более продуктивно сотрудничать с колледжами и вузами, во-вторых, увеличили количество специальностей, по которым можно пройти подготовку на базе нашего собственного учебного центра.

Юрий Пустовгаров, президент Торгово-промышленной палаты Башкирии:

— Не только мне, а всем сегодня не хватает высококвалифицированных работников. Такой человек кроме того что сам по себе должен быть умным и адекватным, должен еще и быть обучен современным технологиям в своей области. То есть не хватает людей, которых не нужно обучать, хотя этим сегодня приходится заниматься практически всем работодателям, другого выхода нет. Подготовленных специалистов, к огромному сожалению, очень и очень мало. Это следствие катастрофического провала в российском образовании, произошедшего в 1990-х — начале 2000-х годов.

Зарина Гайсина, релейтер центра современного искусства «Облака»:

— Наша сфера относительно новая, поэтому куда ни ткни — везде дефицит. Нам не хватает искусствоведов, которые бы понимали в современном искусстве. У нас готовят академических музейных работников, но они нам не подходят, так как коммерчески не ориентированы. Не хватает продюсеров арт-проектов — людей, которые могут вывести проекты на получение прибыли. Картины, скульптуры, музыка — чтобы продвинуть эти продукты на рынке, в Уфе людей практически нет. Поэтому мы каждый день учимся на собственных ошибках. Смотрим, как это делают более продвинутые инстанции в Москве, в Питере, за рубежом и делаем для себя выводы. Нам не хватает юристов, которые решали бы вопросы авторского права, потому что художник у нас практически не защищен. Не хватает менеджеров, которые бы управляли нашими проектами, потому что в нашей сфере не работают те стандарты, которые есть у обычных офисных сотрудников. В управлении делами искусства сложно применять какие-то регламенты, потому что творческие люди — они очень своеобразны, ранимы. Если, например, в коллективе предприятия работает такой один человек, это еще можно как-то отрегулировать, но когда все такие... Очень не хватает маркетологов: это вообще бич Уфы. У нас под маркетологом почему-то понимают человека, который покупает рекламу. Людей, которые умели бы изучать рынок, целевую аудиторию, законы спроса и предложения, — их нет.

Евгения Машко, генеральный директор телеканала M television:

— Мне не хватает умных, ответственных, выполняющих свои обещания, все успевающих, аккуратных сотрудников. Этот список можно продолжить. В Уфе в принципе не хватает хороших технических специалистов и менеджеров по продажам — это сегодня дефицит во всех СММ. Потому что люди хотя бы ничего не делать и много зарабатывать. Они не привыкли работать. На рынке Уфы большая проблема с кадрами. Их вроде бы и много, но качество, которое нужно нам, мало кто может дать.

Артур Хазигалеев, управляющий партнер «Трилистник групп»:

— В первую очередь, кого не хватает нам, — это HR-директоров. Потому что любой кадровый набор начинается с того человека, который его ведет. Конечно, не хватает менеджеров первого уровня — директоров, которые имели бы надлежащее образование, опыт работы, прошли бизнес-школу... Сейчас на рынке достаточно менеджеров среднего звена, начальников отделов, а вот топ-менеджеров не хватает. Я, конечно, не могу говорить про все отрасли экономики, но что касается девелопмента, то в Уфе дела обстоят именно так.

Труд на грани

— подробно —

Негативные факторы в российской экономике естественным образом оказали влияние и на рынок труда, скорректировав спрос на персонал и предлагаемое число вакансий в различных отраслях и сферах. В текущей ситуации работодатели будут избавляться от вспомогательного звена и сотрудников, неспособных на быстрое развитие и склонных к конфликтам с сослуживцами.

Первые на выход

Понимание того, от каких сотрудников придется избавиться компании, если положение изменится к худшему, формируется задолго до начала экономического спада, поэтому в настоящее время отдельно взятому сотруднику уже слишком поздно задумываться о том, что можно сделать, чтобы не попасть в число уволенных, считает специалист по продукту СЕВ SHL Russia & CIS Максим Пескин.

По его словам, в условиях кризиса компании стремятся избавиться от трех категорий сотрудников. В первую попадают те, кто хронически не выполняет поставленных целей и не справляется с порученными задачами на одном и том же уровне, при этом не демонстрируя значительно потенциала к развитию. Другими словами, речь не о тех сотрудниках, которые ставят себе с каждым разом все более сложные и амбициозные цели, а о тех, кто попросту «не тянет» и поэтому становится источником лишнего затрат и общей неэффективности», — поясняет господин Пескин.

Ко второй категории относятся те работники, которые достигают поставленных целей и даже добиваются выдающихся результатов, но при этом действуют вразрез с принятыми в организации правилами и порядками. «Несоответствие ценностям, культурным и психологическим установкам, писаным и неписаным законом, действующим в компании, — важнейший потенциальный источник конфликтов», — уточняет специалист. С точки зрения руководства, если в благополучные годы такие неформалы могут быть полезны в первую очередь как источник неординарных подходов и ресурс для решения сложных задач, требующих умения пойти на риск и взять на себя персональную ответст-

венность, то в кризисной ситуации гораздо важнее принадлежность сотрудника к коллективу, его соответствие стандартам и ожиданиям.

Третью категорию составляют сотрудники, которые находятся в состоянии активного или даже тлеющего конфликта с коллегами из других отделов. «Опыт показывает, что этот фактор даже более важен, чем отношения с непосредственным руководителем: решения об увольнении практически всегда становятся результатом сложных политических торгов, и мнения менеджеров соседних функций могут сыграть решающую роль», — заключает Максим Пескин.

Заместитель генерального директора по управлению продажами кадрового холдинга «Анкор» Алексей Зеленцов выделяет две основные категории сотрудников, попадающих под сокращения в условиях кризиса. Первая — сотрудники с самой высокой заработной платой. «Если работодатель считает, что на текущем рынке найдет на меньшие деньги не менее опытного, а то и более эффективного сотрудника, то зачастую такие замены происходят», — говорит он. При этом, по мнению эксперта, к таким процессам необходимо подходить с головой, так как в 95% случаев подобные действия могут привести не к оптимизации, а к еще более высоким затратам.

Вторая категория — вспомогательный персонал, то есть сотрудники с невысокой квалификацией или выполняющие функции, не влияющие напрямую на основную бизнес компании. «Сейчас распространенным бизнес-инструментом является передача на аутсорсинг максимального количества функций. Естественным образом сокращается количество персонала таких подразделений, сокращается или передается в управление аутсорсеру», — поясняет господин Зеленцов.

Между тем эксперт подчеркивает, что вид и размер оптимизации зависит не от отрасли или индустрии, а только от руководства, так как каждый принимает решение исходя из своего видения состояния компании и возможных перспектив. «Это могут быть и частичные сокращения, расширение круга обязанностей для текущих сотрудников, заморозка административных бонусов, полное или частичное сокращение компенсационных пакетов или изменение соотношения фиксирован-

ной заработной плат и бонусов по результатам», — говорит он.

Мобилизация талантов

Для тех сотрудников, которые не рискуют быть уволенными, кризис обещает в первую очередь увеличение нагрузки и ускорение темпов работы, нарастание сложности и разнообразия задач, развитие по горизонтали, а также более интенсивное взаимодействие с коллегами, в том числе из других команд, отделов, подразделений и стран. Также, считает Максим Пескин, именно в кризисной ситуации для талантливых сотрудников зачастую открываются новые возможности.

При этом, подчеркивает эксперт, необходимо учесть, что в последние годы от любых сотрудников требуется несколько больше, чем простое выполнение своих обязанностей и достижение поставленных целей. «Все чаще можно услышать, что вклад любого работника в успех компании складывается из двух частей: собственно рабочей деятельности, ее результативности и эффективности и сетевого результата — той пользы, которую сотрудник приносит за счет того, что помогает другим и подключает других к собственным проектам и задачам», — говорит он.

Идеальным же сотрудник будущего, по мнению господина Пескина, — это человек эпохи Возрождения. «Чтобы принести оптимистичную пользу для бизнеса, ему мало быть экспертом в своей функциональной области. Не менее важны уверенные и обширные знания в других, смежных сферах, способность поддержать профессиональный разговор с самыми разными специалистами, а также умение с равной эффективностью общаться с представителями самых разных культур, формировать команды, управлять их деятельностью, превращая различия в источник творческих решений, и, наконец, добиваться результата, не сдаваясь на полпути», — перечисляет эксперт характеристики супермена.

Алексей Зеленцов отмечает, что если раньше многие компании выбирали сотрудников, учитывая их возможность расти и развиваться в компании долгое время, то есть долговременный потенциал, то сейчас все больше работодателей делают ставку на сотрудников, которые могут принести результат уже завтра, поддержать компанию на плаву в тяжелые экономические времена.

Дмитрий Быков

Профессиональные кадры — залог успеха и прогресса

Нехватка квалифицированных кадров в последнее десятилетие затронуло практически все виды профессиональной деятельности в России. Особенно остро вопрос стоит для промышленных производств, где технологии значительно опережают уровень подготовки специалистов, ежегодно выпускающихся из учебных заведений. На этом фоне сформировался новый тренд — сотрудничество образовательных учреждений и промышленных компаний с тем, чтобы формировать кадровый резерв подконкретные производственные задачи. Принципиально новый подход к образованию постепенно начинают внедрять и в Башкирии. В частности, новые проекты реализуют в Сибайском колледже строительства и сервиса при поддержке московской группы компаний «ГлобалЭдж».

Как один из крупнейших игроков деревообрабатывающей отрасли ГК «ГлобалЭдж», что называется, держит руку на пульсе современных технологий и понимает, что их применение невозможно без квалифицированного и достаточно мобильного с точки зрения обучаемости персонала. В связи с этим компания начала активно внедрять новые практики формирования кадрового резерва, ориентированного на решение сложных технологических задач. Первым этапом стало создание на базе Сибайского колледжа строительства и сервиса учебного заведения для подготовки и формирования кадрового резерва для нового лесоперерабатывающего комплекса «Сибайплитпром». Здесь же было организовано обучение специалистов для других отраслевых игроков региона. Для реализации проекта колледж, заручившись, поддержкой работодателей, в 2012 году выиграл грант министерства образования Башкирии в размере 12 млн руб. на внедрение инновационных образовательных технологий. Оценив успешность и продуктивность проекта, руководство колледжа решило расширить свои образовательные функции и организовать Учебно-демонстраци-



онный молодежный центр предпринимательской деятельности (УДМЦ).

УДМЦ для предпринимательской деятельности ориентирован на выпускников средних, средне-специальных высших учебных заведений и частных лиц Зауралья. Для реализации проекта рассматривается вариант «молодежной стройки», который подразумевает привлечение к проектированию и строительству здания будущего центра студентов и выпускников Сибайского колледжа строительства и сервиса и других учебных заведений Зауралья. Кроме того, в проекте планируется участие спонсоров и регионального правительства.

Среди основных целей проекта его авторы видят внедрение передовой техники и высоких технологий в различных отраслях промышленности, стимулирование интереса среди молодежи к малому предпринимательству и активное их вовлечение в бизнес, а также оказание технической и технологической поддержки в перспективных отраслях Зауралья. На базе центра планируется проводить обучение персонала, курсы по повышению квалификации. В рамках развития предпри-

нимательства будет оказываться поддержка в оформлении бизнес-идей и в поиске финансирования для наиболее актуальных бизнес-проектов, а также сопровождение в реализации этих проектов. По задумке создателей УДМЦ должен стать центром притяжения деловой активности, источником инновационных решений для бизнеса.

В рамках проекта планируется возвести новый корпус, где будут располагаться учебные классы, лаборатория, конференц-зал, интернет-библиотека. Производственная часть УДМЦ будет оснащена мобильной площадкой для демонстрации технологического оборудования. Выставочные экспозиции могут послужить одним из движущих факторов развития предпринимательства в Башкирии, в том числе среди молодежи, уверены авторы проекта. Основным инвестором выступит «ГлобалЭдж». Кроме того, рассматривается вариант привлечения частных инвестиций от профильных предприятий, заинтересованных в создании центра. Проект созвучен с идеей создания технопарков в республике, о которой говорил глава республики Рустэм Хамитов, и востребован обществом и экономикой.

Реклама

← → ↻ **ufa.kommersant.ru**

**РЕКЛАМА НА САЙТЕ:
+7 (347) 292 79 66**

Сайт **ufa.kommersant.ru** — это уникальные газетные материалы, самая актуальная информация о важных событиях Уфы и республики, свежая лента региональных и федеральных событий, эксклюзивные материалы, фотографии и интервью.

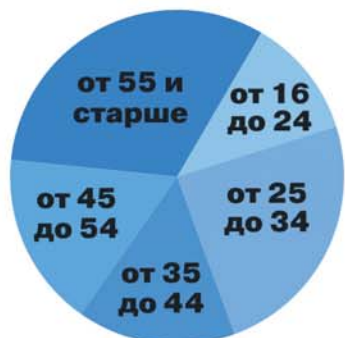


197 857
просмотров
страниц
в месяц ¹

167 594
уникальных
просмотров ¹

ВОЗРАСТ и ПОЛ²
читателей

ДОХОД²



16+
РЕКЛАМА

Газета «Коммерсантъ» в Башкортостане — это одно из самых цитируемых печатных СМИ региона³

¹ За сентябрь 2015 г., по данным Google Analytics ² Сентябрь 2014 г. — февраль 2015 г. на основе исследований TNS Media ³ По данным компании «МедиаЛогия» за III квартал 2014 г.