



НА РЫНКЕ ТРУДА ЦЕНЯТСЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПОЗИЦИИ: ИНЖЕНЕРЫ И РАБОЧИЙ ПЕРСОНАЛ

При этом специалисты по рекрутингу отмечают, что предложения работодателей часто совпадают с пожеланиями соискателей. Так, возможность карьерного роста работодатели ставят на пятое место, а такой фактор, как «интересная» работа, и вовсе на восьмую строчку. Недооценивают работодатели и важность заработной платы и социального пакета. Этот критерий они ставят лишь на шестое место. В их понимании, важнейшим критерием для работника является финансовая стабильность компании. Одинаково и работники, и компании оценили важность такого фактора, как гарантии занятости: обе стороны в 2018 году разместили его на четвертом месте.

В рамках исследования была поднята тема о том, что сами работники готовы делать, чтобы повысить свою ценность на рынке труда. Около 60% респондентов готовы к изменениям: ненормированному рабочему дню, поддержанию хороших, деловых отношений с коллегами и работодателем. В то же время такой фактор, как «по-

стоянное совершенствование своих профессиональных навыков», лишь на пятом месте по частоте ответов респондентов. А такие довольно популярные факторы, как готовность к геолокации и применению современных технологий в своей работе, вообще не вошли в число вариантов ответов потенциальных соискателей.

Ирина Денисова подчеркивает: работодателю необходимо прикладывать усилия, чтобы привлечь и удержать в своей компании хороших специалистов. «Стоит задуматься, как вы выглядите на рынке труда. Возможно, начать с аудита, с тех каналов связи, через которые вы выносите свои ценностные предложения до целевой аудитории. И необходимо инвестировать в развитие бренда работодателя, а также тщательно анализировать ожидание соискателей и формировать соответствующее их ожиданиям ценностное предложение», — советует госпожа Денисова.

Председатель правления Пермского ИТ-кластера Алексей Заболотных отмечает: расхо-

жее мнение о том, будто бы цифровизация приведет к тому, что в будущем специалистов заменят машины, неверно. «Информатизация ведет к тому, что людей необходимо больше. Есть средства, которые, казалось бы, ускоряют наше вза-

имодействие, они должны высвобождать наше время, но это парадокс цифровой экономики. Чем больше мы информатизируем бизнес, промышленность и прочее, тем больше кадров нам требуется», — говорит он. Поэтому, по словам эксперта, сегодня рынок труда остро нуждается в высококвалифицированных кадрах.

Один из важнейших моментов, поднятых в рамках прошедшего мероприятия, — мотивация сотрудников. «Людей волнует выживание и деньги. Какие наиболее эффективные методы мотивации персонала, как заставить его работать эффективно?» — поинтересовался финансист, модератор встречи Эдуард Матвеев. «Все очень сильно зависит от масштаба компании. Чаще проповедуется индивидуальный подход. Либо создается пространство счастья. Тут все инструменты хороши, начиная от оклада, соцпакета, ДМС, гибкого графика, удаленной занятости. Все то, что является комфортной средой», — пояснила госпожа Денисова.

Специалисты считают, что существующая ситуация на рынке труда — определенный вызов для работодателя, и компаниям необходимо учитывать текущие тенденции. Эксперты прогнозируют увеличение численности трудоспособного населения в России только к 2023 году. «Мы получим чуть больше выпускников, но для того, чтобы эти выпускники стали квалифицированными кадрами, должно пройти еще несколько лет. Реального улучшения на рынке труда стоит ожидать только к 2030 году. И это вызов для работодателей. Нужно учиться работать с молодежью, у которой другая система ценностей, потребительская мотивация, желание собственного развития. Сегодня нужно пытаться работать с ними, иначе это сделают другие», — говорят эксперты.

СОТРУДНИКИ В РОССИИ ИЩУТ	РАБОТОДАТЕЛИ В РОССИИ ПРЕДЛАГАЮТ
1. ПРИВЛЕКАТЕЛЬНАЯ ЗАРПЛАТА И БОНУСЫ	1. ФИНАНСОВАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ
2. ФИНАНСОВАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ	2. ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
3. КАРЬЕРНЫЙ РОСТ	3. ХОРОШАЯ РЕПУТАЦИЯ
4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ	4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ
5. ИНТЕРЕСНАЯ РАБОТА	5. КАРЬЕРНЫЙ РОСТ
6. ПРИЯТНАЯ РАБОЧАЯ АТМОСФЕРА	6. ПРИВЛЕКАТЕЛЬНАЯ ЗАРПЛАТА И БОНУСЫ
7. БАЛАНС МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ	7. ПРИЯТНАЯ РАБОЧАЯ АТМОСФЕРА
8. ХОРОШАЯ РЕПУТАЦИЯ	8. ИНТЕРЕСНАЯ РАБОТА
9. ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	9. БАЛАНС МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ
10. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	10. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ДАННЫЕ КОМПАНИИ «АНКОР»

Продуктивно и эффективно

За 2017 год производительность труда филиала «Азот» компании «УРАЛХИМ» по валовому выпуску продукции увеличилась на 5,6% по сравнению с предыдущим годом. По прогнозу, в текущем году этот показатель увеличится еще на 3%.

Рост производительности труда в первую очередь связан с ежегодной модернизацией оборудования, автоматизацией технологического процесса, непрерывным повышением квалификации персонала, совмещением функциональных направлений деятельности и оптимизацией бизнес-процессов. Например, затраты на обучение и повышение квалификации персонала предусмотрены в 2018 году в сумме 7 млн рублей. А вложения в капитальные ремонты и развитие филиала составят почти 2 млрд рублей.

Сегодня уже реализовано несколько масштабных проектов. Один из них — установка в рамках

капитального ремонта новой вакуум-вытяжки на агрегате №1 аммиачного производства. Немецкое оборудование повысит надежность работы одной из главных машин цеха — компрессора синтез-газа, в котором происходит один из финальных этапов получения аммиака. Кроме вакуум-вытяжки, на агрегате №1 установлен новый котел-утилизатор — аппарат весом 25 тонн, который выполняет важную функцию получения пара высокого давления, и новый воздухоохладитель первой ступени на компрессоре воздуха. Все замены направлены на бесперебойную работу отделения компрессии и подразделения в целом.

Для усиления контроля за работой агрегатов №1 и №2 аммиачного производства была также внедрена современная автоматизированная система «Ход-тест». Ее использует технологический персонал цеха при совершении обходов. В результате по отметкам через специальные электронные точки контроля в системе 1С:ТОиР ежедневно автоматически создается полная картина осмотра оборудования. Такой тщательный контроль позволит моментально реагировать на изменения в работе оборудования и минимизировать риски возникновения ошибок по человеческому фактору.

На росте экономических показателей предприятия сказывается и создание замкнутых циклов производства. В 2018 году в цехе нитрит-нитратных солей проведены работы, которые позволи-



ли вернуть в технологию побочный продукт производства нитрита натрия и натриевой селитры — паровой конденсат. Теперь в объеме 480 тонн в сутки он поступает в цех пароводоснабжения и технологических коммуникаций, где перерабатывается в умягченную воду. Она необходима для производственных нужд предприятия. Это позволило снизить нагрузку производства на

окружающую среду, так как филиал «Азот» уменьшил потребление воды из реки Камы. В результате также был получен положительный экономический эффект. Реализация мероприятий по созданию замкнутых циклов производства будет продолжена. Похожую схему планируется внедрить в этом году в отделении калиевой селитры цеха нитрит-нитратных солей.