

образовательных учреждений области — 117,3 млн рублей, в рамках соглашений о взаимодействии с работодателями региона — 74,5 млн рублей. Из средств Международного банка реконструкции и развития планируется выделить около 1,3 млрд рублей, также планируется софинансирование из федерального бюджета.

Эти деньги будут потрачены в первую очередь на разработку, апробацию и внедрение современных образовательных программ с усиленной долей практической подготовки, внедрение современных технологий обучения, а также закупку самого современного оборудования для подготовки рабочих и служащих.

**СВОИМИ СИЛАМИ** Пока же предприятиям приходится самостоятельно решать эти вопросы.

«Я столкнулся с проблемой подготовки кадров, когда работал на Выборгском судостроительном заводе, — вспоминает

Владимир Цой. — Нам регулярно нужны специалисты средней квалификации узкого профиля, и мы традиционно заключали договор с лицеем, который их готовил в течение двух-трех лет. Однако если к нам приходили работать пять выпускников из тридцати, это уже был успех. В итоге завод сделал собственную образовательную лицензию, самостоятельно набирал учащихся, платил им стипендию. Обучение длилось несколько месяцев, а из группы в 30 человек работать на заводе оставалось примерно 25. Разница очевидна.

По этому пути идут многие компании, остро нуждающиеся в специалистах.

Тихвинский вагоностроительный завод создал современный учебный центр, в 2012 году получил лицензию на осуществление образовательной деятельности и может обучать людей более чем по 30 специальностям. Кроме того, завод строит жилье для своих сотрудников, которое они выкупают на льготных условиях. «Опыт показал, что

россияне очень неохотно снимаются с насиженных мест. И здесь сказывается сложившийся менталитет оседлой жизни. Тем не менее, те, кто ищет карьерного роста, хочет попробовать свои силы на современном предприятии и желает жить ближе к культурным центрам России, едут на наш завод», — говорят в компании.

В комитете по труду отмечают, что с предоставлением жилья готовы нанимать сотрудников многие компании: ООО «Талосто», ЗАО «ЛСР-Базовые», ЗАО «Любань», ООО «Стройком», ОАО «Киришский», ОАО ССМУ «Ленатомэнергострой», ЗАО «Агрофирма Выборжец».

Юлия Сахарова говорит, что релокация нужных специалистов из других регионов, где заработная плата ниже, есть высвобождение работников и более высокая безработица, — это один из тактических вариантов решения проблемы. К сожалению, ряд исследований подтверждает, что специалисты рабочих профессий тя-

желее принимают решение о переезде на постоянную работу в другой регион. Это можно компенсировать либо форматом вахтовой работы, либо обеспечением жильем и компенсацией затрат на переезд, добавляет эксперт.

«Также важно учитывать, что специалисты рабочих специальностей с большим доверием воспринимают информацию о вакансиях от государственных структур или от крупных общеизвестных брендов. Поэтому здесь была бы полезна совместная работа бизнеса (причем компаний самых разных размеров), СМИ, центров занятости населения; полезна практика выездных ярмарок вакансий с информацией о трудоустройстве в Ленобласти. Но тут важно соблюсти полную цепочку: от предоставления полной и достоверной информации о рабочих местах и перспективах до обеспечения деньгами на переезд и жильем, чтобы оправдать доверие людей и их семей», — отмечает Юлия Сахарова. ■

# ОСВЕЖИТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ

**СОВРЕМЕННЫЕ КОМПАНИИ, ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА РАЗВИТИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УСПЕХ, ВСЕ БОЛЬШЕ ВНИМАНИЯ УДЕЛЯЮТ ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ СВОИХ СОТРУДНИКОВ. ПРИ ЭТОМ КАЖДЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ САМОСТОЯТЕЛЬНО РЕШАЕТ, СКОЛЬКО СРЕДСТВ НАПРАВИТЬ НА ЭТУ СТАТЬЮ РАСХОДОВ. ЭКСПЕРТЫ КОНСТАТИРУЮТ, ЧТО ОБУЧИТЬ СПЕЦИАЛИСТА ДЕШЕВЛЕ, ЧЕМ НАНЯТЬ НОВОГО.** СВЯТОСЛАВ ФЕДОРОВ

Петербургский рынок организаций, предоставляющих услуги по переподготовке специалистов различных направлений, постоянно расширяется. Специалисты затрудняются назвать даже приблизительное число компаний, предоставляющих подобного рода услуги. Ведь такие предприятия могут быть образованы при любом профильном вузе или колледже, а также представлять собой юридически независимые организации, предлагающие обучающие программы, спектр которых довольно широк: от бухгалтерского учета и программирования до курсов кулинарного мастерства или парикмахерского искусства. Также не стоит забывать о тренингах, обучающих семинарах и вебинарах, курсах дополнительного образования и так далее.

По мнению Тамары Савиной, директора Учебного центра подготовки и переподготовки кадров, рынок переподготовки кадров в Петербурге перенасыщен. «Курсов так много, что зачастую очень трудно разобраться в том, насколько профессионально они занимаются обучением специалистов. Отмечу, что в большинстве организаций, возникающих на рынке стихийно, преподавательский состав довольно слабый», — добавила она.

Среди наиболее крупных игроков на этом рынке она отметила «ИПО Базис», ЦНТИ «Прогресс», центры профессиональной подготовки «Импульс», «АРТ», «Эдем» и другие. Новые компании, по ее словам, появляются и тут же исчезают, не выдерживая конкуренции.

**ПОТРЕБНОСТЬ УЧИТЬСЯ** Наталия Боровикова, директор по корпоративному развитию консалтинговой группы VITOVE, рассказала, что рыночная ситуация такова,

что год от года растет не только число ответствующих курсов и учебных программ по переподготовке и повышению квалификации кадров, но и их разнообразие. «Если несколько лет назад речь шла о том, что российский сотрудник может повышать свой уровень профессиональной подготовки примерно один раз в девять лет, то сейчас это кажется совершенно устаревшим. Как показывает опыт, один раз в пять лет (периодичность, на которую российские компании ориентировались, перенимая западные стандарты) — тоже не всегда отражает действительное положение вещей, хотя является наиболее адекватной для планирования переподготовки. Она включает в себя повышение уровня профподготовки, мастерства, связанное с расширением инструментария, обновлением технической базы, внедрением новых методов производства и новых подходов в управлении», — рассказала Наталия Боровикова.

По ее словам, новые условия предъявляют новые требования к компетенциям. «Поэтому мы разработали модульную систему обучения и развития персонала, охватывающую все уровни организации: от линейного персонала, например сотрудников отдела продаж, до топ-менеджеров, отвечающих за стратегическое управление компанией. Это позволило точно и эффективно программировать обучение по разделам и блокам, и любой заказчик может выбрать именно то, что ему нужно. При этом можно и нужно идти от оценки персонала и выяснения зон развития, от модели компетенций, соответствующей стратегии развития компании», — добавила она.

Юлия Сахарова, директор HeadHunter по СЗФО, рассказала, что можно условно обозначить три ситуации, в которых сотрудник

заинтересован в освоении новой специальности или в переквалификации. «Во-первых, когда наступает момент профессионального выгорания, либо сотрудник понимает, что хочет развивать карьеру в совершенно противоположном направлении. Во-вторых, если он попадает под сокращение, или завершается проект, над которым он работал, а конкуренция за вакансии по его профессии очень высока. В-третьих, при стремлении работника получить новые знания и навыки, чтобы расширить свои профессиональные компетенции для дальнейшего карьерного роста», — рассказала Юлия Сахарова.

Сергей Богданчиков, управляющий директор Origin Capital, представил свое видение на данную ситуацию: «Работодатель может преследовать две цели при отправлении своих сотрудников на курсы повышения квалификации или при заказе индивидуальных курсов от профессионалов в своей среде. Во-первых, естественно, он стремится освежить навыки сотрудников, во-вторых, это удачный метод конкурентной разведки».

**КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ** Владимир Скигин, председатель совета директоров UK Satellit Development, считает, что повышение квалификации сотрудников — это, с одной стороны, инструмент формирования лояльного отношения к компании на рынке, с другой — необходимость: чаще всего работодателю намного дешевле обходится обучить своего сотрудника, чем нанять нового.

«Самые распространенные причины, когда необходимо повышение квалификации, — это актуальность более узкой специализации сотрудника относительно новых задач компании, появление каких-то техни-

ческих новинок, иностранного оборудования и пр., использованию которых нужно обучаться, расширение линейки услуг или товаров компании. Большое внимание уделяется обучению топ-менеджмента. Часто и инициатива обучения исходит от самих топ-менеджеров, но оплачивает это работодатель», — прокомментировал Владимир Скигин.

С другой стороны, по словам Наталии Боровиковой, российский рынок бизнес-услуг давно прошел тот этап, когда компании могли ради эксперимента оплатить какую-нибудь программу, курс, тренинг или мастер-класс. Сейчас, по ее мнению, в отечественных компаниях действует новое кредо: «Ничего лишнего и только для дела», — поэтому бизнес-образование движется по пути конкретизации запроса. «Это вовсе не значит, что у нас появилась мода на „узкого специалиста“. Как раз наоборот: все чаще в фокус внимания попадают навыки коммуникаций, презентаций, переговоров. Поэтому я бы сказала, что наряду с индивидуализацией бизнес-обучения проводится его гуманизация и ориентация на сотрудничество: в освоение навыков все чаще имплицитно корпоративные ценности, установки на достижение целей и результатов, командообразование и так далее», — констатировала Наталия Боровикова.

По словам Юлии Сахаровой, в большинстве случаев, работодателю выгоднее переучить сотрудника самостоятельно (если есть собственный внутренний учебный центр), либо через сторонние учебные заведения (полностью за счет работодателя или с частичной компенсацией обучения).

Она отметила, что специалисты по обучению и развитию персонала требуются в разных профессиональных отраслях. → 18