

Кадры как фактор успеха

Мичурин А.В., ОАО "СКБ СП", г. Саратов

Практически каждый день мы получаем электронную и обычную почту с предложениями об оказании различных кадровых услуг. Как правило, эти предложения касаются участия в различных семинарах и курсах, тематика которых связана с методами, технологиями, принципами работы и управления персоналом. Задачу привлечения и подбора персонала они, естественно, также берут на себя. При более внимательном рассмотрении этих предложений выясняется, что практически все эти агентства специализируются на проблемах, связанных с подбором менеджеров высшего и среднего звена. Очевидно, что хороший менеджер и грамотный, квалифицированный менеджермент хорошо сказываются на результатах работы. Но, когда половина населения страны величает себя менеджерами, не имея при этом никакого понятия о менеджменте, и прикрывая этим названием отсутствие должного образования, навыков практической работы – это уже слишком. Объединенными усилиями высших учебных заведений и ряда кадровых агентств в кадровой области созданы ложные ценности, ложные цели, которые ведут, если уже не привели, к катастрофическому положению с кадрами в стране.

В настоящее время кадровый дефицит, наряду с проблемой старения персонала, стал одной из ключевых тенденций в промышленности и, в частности, в геофизической отрасли. Редкий генеральный директор признается, что на его предприятии все вакансии закрыты, а персонал – просто высший класс, лучше не бывает. Причем это проблема не только нашей страны. По данным International Business Report, на протяжении последних пяти лет в ряду факторов, мешающих развитию бизнеса, лишь один показатель демонстрировал постоянный рост: озабоченность кадровой проблемой. А исследование ассоциации РУССОФТ показывает: лишь 9% российских предприятий и организаций оценивают показатель обеспеченности кадрами на «хорошо». И ни один из респондентов не поставил «отлично».

Причины кадровой катастрофы разнообразны. Многие связывают их с общей тенденцией снижения интеллектуального уровня и глобальным падением рождаемости. Однако есть и вполне «земные», прикладные причины. Больше всего нареканий вызывает система образования. Российские вузы унаследовали многие как позитивные, так и негативные особенности советского периода. Прежде всего – неповоротливость, недостаточную практическую ориентацию, уравнилительный подход и структурные перекосы. После 1991 г. проявилась и другая проблема – низкое качество преподавания, в частности, дисциплин, касающихся современной электроники и информационных технологий. Явное влияние на кадровый голод оказал рост зарплат и переоценка основных ценностей. Молодые специалисты желают сразу прыгнуть в «дамки». В результате «полуспециалист», вчерашний студент, не получивший нормальных знаний и не имеющий практических навыков, надувая щеки, становится менеджером, боссом-пустышкой, быстро меняя ориентацию с профессионального совершенствования на поступательный и неоправданный рост благосостояния.

В последние годы ощущается нехватка квалифицированного рабочего персонала, связанная с непрестижностью профессии рабочего и отсутствием хорошей школы подготовки этой категории персонала. Сейчас остро стоит вопрос о восстановле-

нии ранее существовавшей системы обучения рабочих кадров, практически разрушенной в 90-е годы. Эта система должна отражать современные требования, предъявляемые компаниями к знаниям и навыкам рабочих.

Естественно, что все выше сказанное отражается и на кадровой политике нашей компании. СКБ СП всегда славилось своими высококвалифицированными кадрами и вопросу поиска и найма квалифицированных кадров, «выращиванию кадров внутри компании» руководство компании всегда уделяло и уделяет особое внимание. Философия нашей компании заключается в том, что человеческие ресурсы являются основным капиталом, главной ценностью компании. Мы дорожим каждым сотрудником и стараемся, чтобы он чувствовал себя частью одной команды. Считаю, что именно этот фактор является определяющим в том, что на протяжении вот уже 45 лет наша компания удерживает лидирующие позиции в стране в области сейсмического приборостроения.

В начале перестройки жизнь заставляла людей искать разные пути выживания. Ряд наших высококвалифицированных работников были вынуждены уйти и работать не по профилю. Но затем практически все они вернулись в компанию и мы благодарны им за это. Вместе с тем, проблема поиска и найма квалифицированных кадров актуальна и для нашей компании.

Одной из причин является неизбежное старение коллектива. Квалифицированные кадры требуют минимальных затрат на их обучение. Эта категория инженеров является носителем опыта и, соответственно, – основной ценностью для любой компании. За них идет наиболее сильная конкурентная борьба среди работодателей. Опытные специалисты не только эффективно выполняют свои обязанности, основываясь на собственном багаже знаний, но способны передавать свои навыки. Однако сегодня найти таких специалистов чрезвычайно сложно. Тем более, что аппаратура, создаваемая в нашей компании, имеет специфические особенности, связанные с чрезвычайно жесткими условиями ее эксплуатации, очень высокой сложностью, использованием при ее разработке самых современных электронных компонентов и необходимостью разработки специализированных программных комплексов.

Что касается привлечения молодых специалистов, то, как уже говорилось выше, тот уровень знаний, которым владеют нынешние выпускники профильных вузов, как правило, нас не удовлетворяет. Вот почему мы стараемся привлекать к работе студентов, начиная с 3-4 курсов. За два-три года работы по совместительству происходит естественный цикл отсева.

В заключение хочу сказать следующее. Конечно, состояние с обеспеченностью кадрами в нашей компании не такое уж благостное, как это может показаться после прочтения данной статьи. Кризис, низкие цены на нефть уже сказываются и еще скажутся на финансовых показателях компании. Естественно, это ограничивает возможности материальной мотивации труда работников. Но наш предыдущий опыт преодоления кризисных явлений, наличие специалистов, преданных компании, позволяет надеяться, что мы преодолеем эти трудности и не потеряем лидирующие позиции в стране в области сейсмического приборостроения.



КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ?
КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ