

Как промышленной компании воспитать и удержать квалифицированных специалистов



Елена Сахарцева,
HR-директор, компания ПСМ, Ярославль

Кадровый дефицит — острая проблема промышленного бизнеса. Одна из основных причин дефицита — нежелание работодателей вкладывать ресурсы в обучение. Производственные компании зачастую отказываются принимать на работу молодых специалистов, отдавая предпочтение сотрудникам с опытом. Но специалистов с высокой квалификацией мало, и на постоянно растущем рынке находить их все труднее. При этом обучение вчерашних выпускников вузов и колледжей требует времени и создает риски. Круг замыкается, и кадровая проблема переходит из года в год.

Ключевые слова: инженерное образование, дефицит кадров, производственная практика, грейды, мотивация.

В чем проблема такой ситуации? Основные причины состоят в следующем:

- дефицит рабочих узкого профиля в регионах;
- нехватка инженеров в силу низкой популярности профессии;
- высокая конкуренция на рынке труда в целом для специфической промышленной отрасли.

Согласно исследованию лаборатории конъюнктурных опросов Института им. Гайдара (ИЭП), 47 % руководителей отмечают нехватку сотрудников на промышленных предприятиях.

Текущий уровень стал максимальным с 1996 г.

С нехваткой кадров сталкивается и компания ПСМ.

Производственно-инжиниринговая компания постоянно борется за лучших технических специалистов. Особенно трудно находить профессионалов в области испытаний высоковольтного энергооборудования, отмечает главный конструктор ПСМ Андрей Горелков. В Ярославской области подготовкой таких специалистов занимается только один вуз. По этой причине промышленные предприя-

тия охотятся не только за выпускниками с данной специальностью, но и за первокурсниками.

Для повышения заинтересованности молодого поколения в определенной трудовой сфере необходимо учитывать факторы, привлекающие именно эту целевую аудиторию. Начинающим специалистам сегодня недостаточно привычных преимуществ: конкурентной зарплаты, стабильно-

СПРАВКА

ПСМ — производственно-инжиниринговая компания, основанная в 2005 г. в Ярославле. Один из крупнейших производителей энергетического, насосного и электротехнического оборудования в России.

В распоряжении ПСМ — три завода в Ярославской области. На площадке в Ярославле собирают дизельное оборудование и автоматику, проводят испытания готовой продукции. На площадке «Мастер» в г. Тутаеве изготавливают металлические детали изделий: рамы, топливные баки, контейнеры, капоты и шумозащитные кожухи. На производстве «Прайм» в г. Тутаеве собирают и пакетируют газовые и дизельные электростанции мощностью свыше 1 МВт.

Техника ПСМ организует энергоснабжение или страхует его от отключения, перекачивает жидкости и приводит в движение механизмы. Более 16 тыс. установок работают по всей стране и за рубежом, ежедневно отдавая больше 1000 МВт нефтяным месторождениям, заводам, стройплощадкам, угольным карьерам, железным дорогам, аэропортам, сельскохозяйственным угодьям, золотоносным приискам.

Среди постоянных клиентов ПСМ — нефтегазовые гиганты Газпром, Лукойл, Роснефть, основные энергетические компании — Россети и Росатом, транспортный лидер страны — РЖД.

Официальный сайт компании: www.powerunit.ru

Офис продаж, штаб-квартира компании находится в Ярославле, офис в Москве размещается в Башне Федерация «Восток».



Андрей Горелков, главный конструктор ПСМ

сти, удобного графика и регулярных отпусков. Они обращают внимание и на неочевидные привилегии — уровень цифровизации, атмосферу внутри компании и перспективу отрасли. Работа на предприятиях часто не привлекает их из-за «постсоветских» стереотипов об устаревшем оборудовании, отсутствия корпоративной культуры и перспектив карьерного роста.

Начинающим специалистам сегодня недостаточно привычных преимуществ: конкурентной зарплаты, стабильности, удобного графика и регулярных отпусков. Они обращают внимание и на неочевидные привилегии — уровень цифровизации, атмосферу внутри компании и перспективу отрасли.

В ПСМ разрушают распространенные мифы, доказывая, что современный завод — это технологии, инновации и стиль. А промышленная компания — это движение, перспективы, эксперименты и амбициозные запуски.

Выстроить диалог ПСМ с молодыми специалистами помогают учебные заведения Ярославского региона.

Предприятие сотрудничает с Ярославским государственным, техническим и педагогическим университетами. ПСМ регулярно приглашает студентов различных факультетов на экскурсии в офис и на заводы. Молодым людям показывают и объясняют, как строится работа ведущей российской производственно-инжиниринговой компании. Также ПСМ, как одно из крупнейших предприятий на рынке энергетического и насосного оборудования, регулярно приглашает студентов именно производственных специальностей на стажировки. По завершении стажировки для проявивших себя студентов открываются возможности трудоустройства, а так-

же увеличения стипендии. Поддержка вузов для ПСМ — регулярная практика. Например, в ЯрГУ им. П. Г. Демидова для самых активных и трудолюбив-

Выстроить диалог ПСМ с молодыми специалистами помогают учебные заведения Ярославского региона. Предприятие сотрудничает с Ярославским государственным, техническим и педагогическим университетами. ПСМ регулярно приглашает студентов различных факультетов на экскурсии в офис и на заводы.





Андрей Медведев, генеральный директор ПСМ

вых студентов учреждена стипендия, финансируемая ПСМ.

Нередко и сами университеты приглашают представителей компании в качестве спикеров на специальные мероприятия для студентов. Такие встречи помогают объяснить молодым ребятам, что за счет современного подхода к бизнесу сегодняшние заводы отличаются от шаблонного представления о них. Открытый подход к студентам помогает промышленным компаниям эффективно решать кадровые вопросы.

Помимо важной задачи — вырастить специалистов для собственного предприятия, сотрудничество ПСМ с учебными заведениями преследует и глобальную цель — привить молодому поколению правильные ценности.

Генеральный директор ПСМ Андрей Медведев регулярно посещает старшие классы ярославских школ в рамках уроков профориентации. Также несколько лет назад одна из школ Ярославля пригласила на уроки профориентации региональных экспертов разных отраслей. Тогда главный конструктор ПСМ Андрей Горелков выступил перед школьниками, рассказывая о тонкостях машиностроения и профессии инженера. Подобный опыт — отличный пример позитивного влияния на учащихся. Такие уроки создают перспективу развития кадров для промышленной отрасли.

Сейчас в ПСМ трудятся более 350 человек. К концу 2024 г. численность команды составит более 500 человек. В ПСМ готовы трудоустроить и опытно-

го работника, и вчерашнего студента, если видят в них перспективы. Главное — желание и готовность развиваться и достигать целей. Для поддержки этой идеи в компании создана система грейдов — от младшего специалиста до координатора проектов.

Поиск кандидатов активно ведется при помощи различных каналов — агрегаторы вакансий, соцсети, наружная реклама, личные рекомендации коллег. Отбор обычно состоит из двух этапов. Помимо собеседования, каждый кандидат выполняет тестовое задание по своему профилю.

Поиск кандидатов активно ведется при помощи различных каналов — агрегаторы вакансий, соцсети, наружная реклама, личные рекомендации коллег. Отбор обычно состоит из двух этапов. Помимо собеседования, каждый кандидат выполняет тестовое задание по своему профилю. В частности, инженеры-конструкторы показывают свои навыки в специальной программе — система автоматизированного проектирования «КОМПАС-3D». По результатам теста будущему сотруднику присваивается грейд, от которого зависит размер заработной платы. По данным компании, средний уровень зарплаты в ПСМ составляет 104 тыс. руб., что компания выделяет как конкурентное преимущество.

Новые сотрудники всегда нуждаются в повышенном внимании, заботе и поддержке, и сотрудники промышленных компаний не исключение. В ПСМ стараются равномерно распределять новичков по сформированным командам, чтобы более опытные коллеги всегда могли прийти на помощь. В производстве, помимо желания,

решающую роль в трудоустройстве играет опыт работы с оборудованием. Не столь важно, где именно он был получен — на производственной практике во время обучения или на предыдущем месте работы. Сотрудник должен четко понимать, с чем ему предстоит работать. По мнению главного инженера ПСМ, грамотных специалистов на рынке становится все меньше. Обучать новых необходимо, но трудно: сказывается привычка молодого поколения часто менять место работы в поисках лучших условий. Продуманный процесс адаптации, выстраивание коммуникации с коллегами помогают избежать текучки среди новых сотрудников.

Карьерный рост важен для всех, но он невозможен без постоянного развития. В ПСМ всегда поддерживают желание сотрудников пройти дополнительное обучение для повышения квалификации или посетить профильные мероприятия. Компания ежегодно финансирует программы внешнего обучения для сотрудников всех отделов. Внутри производственных подразделений работает система передачи опыта. Например, видеобиблиотека: более опытные сотрудники готовят обучающие видеоразборы реальных рабочих кейсов ПСМ. После прохождения видеообучения молодому специалисту предлагают под контролем наставника закрепить знания на практике. Подобные уроки предусмотрены для работы с производственным софтом, пусконаладкой оборудования, документооборотом и программами проектирования.

Согласно опубликованной в 2022 г. статистике*, 54 % сотрудников российских компаний признались, что сталкивались с профессиональным выгоранием. В ПСМ придумали способы борьбы с выгоранием. Чтобы избежать угасания интереса к работе, в компа-

* <https://pro.rbc.ru/demo/637f14349a79473d0d570f7f>



нии стараются следить за тем, чтобы каждый специалист был задействован не только в рядовых, но и в крупных, ключевых проектах. Руководство ПСМ регулярно собирает предложения сотрудников по повышению эффективности и пожелания о ротации внутри проектных групп. Повышать мотивацию удастся также благодаря корпоративному ассесмент-центру — методике, позволяющей быстро и объективно оценивать качества сотрудников (hard skills и soft skills). Комплексная ежегодная оценка дает возможность выявить психологические особенности сотрудников, а также понять степень их удовлетворенности текущей должностью. По итогам оценки специалист может вырасти в грейде или попробовать себя в новом проекте.

Сотрудничество крупных промышленных компаний с образовательными учреждениями открывает новые горизонты для развития инженерного образования в России, создавая фундамент для подготовки высококвалифицированных специалистов, способных отвечать современным вызовам. Эта взаимовыгодная интеграция не только обогащает учебный процесс

практическими знаниями и опытом, но и способствует инновационному развитию отраслей, обеспечивая прочную связь между наукой и производством, что является ключом к успешному будущему российской экономики и образования в целом.

Сотрудничество промышленных компаний с образовательными учреждениями открывает новые горизонты для развития инженерного образования в России, создавая фундамент для подготовки высококвалифицированных специалистов, способных отвечать современным вызовам.

Мы представляем прогрессивное настоящее и техническое будущее машиностроения. Поэтому для производственных предприятий важно быть вовлеченными в процесс образования и развития нового поколения профессионалов. Создавать достойные условия труда, которые не хочется сравнивать с зарубежными рынками, но в которых хочется работать и расти.