

Как вы ищете новых специалистов?

Мария Гаврилова,

руководитель отдела продаж НПО «Спектрон» (Екатеринбург):

— Наша компания занимается разработкой, производством и продажей систем пожарной сигнализации. Наш отдел — продажами. Нужно сказать, что найти квалифицированного узкого специалиста достаточно сложно. Поэтому зачастую мы рассматриваем резюме специалистов и без опыта в нашей сфере, и если видим потенциал кандидата, его общий уровень, желание и способность учиться, то принимаем его на работу. Объявления о вакансиях, открытых нашей компанией, мы размещаем в СМИ, на интернет-сайтах.

Игорь Лянд,

коммерческий директор ООО «НПП Бевард» (Красноярск):

— Безусловно, если в компании открыта вакансия, то мы активно начинаем поиски сотрудника, но, без преувеличения, сотрудники точно так же ищут нас: по сфере деятельности, по задачам и функционалу, по удобству месторасположения. Мы, как и большинство компаний на рынке систем безопасности и охранных систем, в основном находим сотрудников через наиболее популярные интернет-ресурсы и соцсети. Большую роль в вопросе играет и «сарафанное радио». Если у нас появляется интерес к резюме кандидата и он сам заинтересован в получении должности в нашей компании, то назначаем встречу, после которой стремимся обеспечить обратную связь с нами. На собеседовании мы обращаем внимание на несколько ключевых моментов: наличие успешного опыта работы, техническая подготовка и образование, наличие соответствующих профессиональных и личностных компетенций. Особое внимание уделяем наличию «soft-skills» — умению работать в команде, уровню активности, эрудированности. Также оцениваем позитивное мышление кандидата, его креативность, интерес к деятельности компании и развитию вместе с нами.

Ирина Борецкая,

исполнительный директор ГК «Приборы охраны» (Новосибирск):

— Многие сотрудники нашей компании — выпускники факультета радиотехники и электроники (РЭФ) Новосибирского государственного технического университета (НГТУ) и механико-математического факультета (ММФ) Новосибирского государственного университета (НГУ). Оба вуза готовят достойных технических специалистов. Думаю, что для ком-

паний образование сотрудника играет одну из важнейших ролей. Но нужно учитывать и личные качества, например, желание развиваться, учиться чему-то новому.

Леонид Фельдман,

заместитель директора по маркетингу ООО «ВЕРСЕТ» (Новосибирск):

— При выборе кандидата на ту или иную позицию в нашей компании мы отдаем предпочтение кандидатам, имеющим опыт работы. Найти грамотного технического специалиста достаточно сложно, поэтому наибольшее внимание уделяем рекомендациям предыдущих работодателей. Что касается выпускников вузов, то предпочтение отдается более зрелым профессионалам. Не так давно мы взяли на работу аспиранта, но здесь уже другой уровень. В настоящее время наша компания находится на пути развития, поэтому сейчас у нас нет собственного HR-менеджера.

Сергей Бекетов,

начальник отдела продаж ГК «Эгида-Росс» (Новосибирск):

— Своих сотрудников мы находим преимущественно через кадровые агентства. Но случается, что приглашаем опытных сотрудников из других компаний. Нет, речь не идет о переводе. Просто конкретный специалист переходит с прежнего места работы в «Эгида-Росс». Нам всегда есть что предложить сотруднику. Конечно, в нашей компании предпочтение отдается кандидатам с внушительным опытом работы, но студенты технических вузов могут пройти у нас стажировку или практику.

Татьяна Валитова,

заместитель директора по персоналу ООО «Лайта» (Москва):

— Основной источник для поиска кандидатов на должности как технической направленности, так и менеджеров — интернет. Мы рассматриваем менеджеров из различных профессиональных областей. Здесь главное — опыт работы и личные качества. Найти грамотного технического специалиста в последнее время не так легко. Поэтому мы формируем базу данных по вузам, выпускники которых смогут стать нашими потенциальными сотрудниками. Специалиста характеризует опыт работы, поэтому нам интересны грамотные, опытные инженеры, которые самостоятельно проектировали, проводили монтаж и пусконаладку оборудования.

Максим Швед,

руководитель международных проектов компании «Арсенал безопасности» (Омск):

— Наше базовое предприятие находится в Омске, поэтому основную часть технических сотрудников составляют выпускники Омского политехнического университета. Мы трудимся над разработкой уникального продукта, а не только над продажей того, что уже есть. Кроме того, программистам предоставляется возможность реализовать свои идеи. Мы надеемся, у нас никогда не возникнет проблемы с кадрами.

Анна Ефремова,

менеджер по персоналу ГК «БЕНИТЕКС» (Москва):

— Рынок систем безопасности узок. Компании, работающие в этой сфере, зачастую прекрасно знают друг друга и знакомы с персоналом конкурента. Политика компании не позволяет нам переманивать кадры. Здесь речь идет об этическом и моральном аспекте. К тому же сразу возникает вопрос о преданности кандидата компании. Поэтому если говорить о подборе кадров, то это либо сотрудник с другого рынка (желательно техника, видео, аудио, промышленность), либо сотрудник отрасли систем безопасности, находящийся на начальном этапе карьеры. ГК «БЕНИТЕКС» ищет своего рода «алмазы», которые окончательно формируются в бриллианты уже внутри коллектива. Такое отношение объясняется тем, что поиск «готового универсала с рынка» имеет ряд

недостатков: цена, лояльность. Сам поиск мы осуществляем посредством общедоступных интернет-сайтов. В основном речь идет о резюме кандидатов из Москвы и городов Московской области. Помимо профессиональных качеств сотрудников, нам важен климат в коллективе. У нас работают только порядочные, трудолюбивые и надежные люди, поэтому при подборе я стараюсь смотреть на кандидата с разных сторон. Правильность выбранного пути подтверждает отсутствие текучести кадров и поддерживает репутацию компании.

Денис Горнушенков,

руководитель коммерческого отдела компании «Децима» (Москва):

— Периодически возникает необходимость в поиске новых сотрудников для направления систем безопасности. Для поиска мы задействуем практически все возможности, которые у нас есть. Размещаем объявления о вакансиях на корпоративном сайте, делаем электронные рассылки с такой информацией, информируем наших дилеров и партнеров. В случае необходимости задействуем и кадровые агентства, отработку возможностей поличным каналам сотрудников компании. Нередко в качестве пополнения к нам приходят дети наших постоянных сотрудников. В этом году компании «Децима» исполняется 20 лет со дня образования. Так что трудовые династии в нашей компании — явление устоявшееся.



**КАК НАВСЕГДА
ОСТАНОВИТЬ**

ОХРАННО-ДЫМОВАЯ СИСТЕМА SMOKE SCREEN

ИННОВАЦИОННОЕ РЕШЕНИЕ

ОГРАБЛЕНИЯ?



0:00:00 Поступает сигнал об ограблении

0:00:03 Объект в считанные секунды задымляется **АБСОЛЮТНО** безопасным для здоровья и имущества, стойким, плотным дымом

0:00:10 **НУЛЕВАЯ ВИДИМОСТЬ** (не видно собственной руки) останавливает ограбление задолго до приезда полиции

нет ограничений по применению десятки тысяч инсталляций по всему миру, включая Банк Англии, Монетный двор Англии, Barclays Bank, бутики Dolce&Gabbana, школы США, атомные станции и т.д.

множество высших международных наград



**ЗАКАЗЫВАЙТЕ ДЕМОНСТРАЦИЮ
работающей установки у себя в офисе!**

реклама

+7 (495) 518-37-19 все подробности, а также ЖИВЫЕ ПРИМЕРЫ с камер наблюдения на сайте SecuritySmokeScreen.ru

Любовь Барашева,

менеджер по персоналу ООО «ТД ТИНКО» (Москва):

— Мы не сотрудничаем с кадровыми агентствами; будущих сотрудников «ТД ТИНКО» ищем самостоятельно. В большинстве случаев размещаем вакансии на специализированных сайтах по подбору персонала, иногда напрямую обращаемся к высшим профессиональным образовательным учреждениям.

Анна Баканова,

руководитель отдела маркетинга ЗАО Корпорации «Грумант» (Новосибирск):

— Нашей компании повезло: у нас нет текучести кадров. Мы ищем людей только в случае расширения. Где их берем? Из всех доступных источников. У нас нет такого, что надо пройти какой-то суперконкурс. Мы рады со всеми поговорить. У нас, как правило, остаются настоящие профессионалы. В основном это выпускники НГТУ, СибГУТИ, есть сотрудники из СГА. Важны душевные качества человека. Сплоченность коллектива держится на теплых отношениях и доброте.

Антон Оника,

директор по развитию бизнеса ГК МГП «Спецавтоматика» (Москва):

— Спасибо за этот вопрос. В процессе поиска сотрудников мы обращаем внимание на студентов и аспирантов профильных вузов. Преимущественно это МГСУ, поскольку там есть специализированная кафедра по пожарной безопасности. Также большую часть специалистов мы подготавливаем сами на основе собственных методик и учебных материалов. Проблема отечественного высшего образования заключается в том, что оно дает слишком общие знания. Очень мало практиков, много теории. Получается такая «проверка боем», на реальных объектах — конечно, под присмотром и руководством знающих и разбирающихся людей. В целом подготовка более-менее квалифицированного инженера занимает от двух до трех лет. Мы участвуем в некоторой степени в образовательном процессе — на уровне дополнительного образования.

Андрей Чермянинов,

генеральный директор ООО «КМ-ЮГ» (Ростов-на-Дону):

— Найти хорошего специалиста для рынка безопасности — задача довольно сложная. Думаю, что такого мнения в настоящее время придерживается большинство компаний. Сейчас у молодежи отсутствует мотивация — проблема 10-летней давности. В основном я отдаю предпочтение кандидатам, кому за 30 лет. Есть разные технологии проведения собеседований. Я не буду в них углубляться. Но уже во время интервью работодатель может понять, в какой области данный сотрудник будет незаменим. Например, я прошу кандидата описать его обычный рабочий день. Если он говорит о процессе, то я понимаю, что он будет хорошим техническим специалистом; если рассказывает о

результатах — получится отличный менеджер. «КМ-ЮГ» — это целый организм, со своим характером и настроением. Своих сотрудников я оцениваю за результат.

Андрей Калинин,

инженер по контролю качества ОАО «Компания «Ритм» (Краснодар):

— Сотрудников стараемся найти своими силами. Случай, когда в компанию приходит человек и предлагает себя в качестве специалиста, — исключение. Думаю, что мы сможем обратиться на него внимание, если это профессионал из ряда высококвалифицированных. Инженерные кадры, к сожалению, дефицит. Если вы оглянетесь, то увидите, что все хотят быть менеджерами, фотографами, мало кто хочет и умеет что-то делать руками. Правда, по нашей компании могу сказать, что в последнее время стали появляться молодые ребята, которые с азартом подходят к делу и хотят работать.

Александр Минасян,

технический директор компании «ОНИКС» (Москва):

— К поиску специалиста мы приступаем в том случае, если в компании появляется открытая вакансия. Наша фирма стоит в стороне от общего тренда. Даже в кризис 2008 года никто не был уволен. Наша команда — это крепкий, слаженный коллектив, основной костяк которого сохраняется до сих пор. Нам важно, чтобы пришедший в компанию специалист смог в него войти и удержаться. На собеседованиях я не заостряю внимание на уровне образования человека, мне интереснее, чтобы у него была «компьютерная жилка». Все равно мы в него будем вкладывать, и пусть это продлится год или два. Человек должен быть готов к большому объему информации.

Артем Саркисов,

директор по маркетингу компании «Сатро-Паладин» (Москва):

— Все, конечно, зависит от конкретных целей и задач, под которые ищется сотрудник. Не секрет, что в наше время действительно грамотный технический работник — человек уникальный. Мы стараемся привлекать в компанию опытных профессионалов, которым понадобится минимальный срок для адаптации. Таких людей мы не ищем по интернет-ресурсам, а стараемся взять «с рынка». Случается и такое, что они сами приходят к нам. Все обоюдно: мы ищем их, они — нас.

Виталий Дьяков,

заместитель гендиректора ООО «Ганимед СБ» (Саратов):

— К нам идет большой поток резюме на вакансии технической направленности. Это говорит о том, что компанию рассматривают как привлекательного работодателя. У нас же появляется хорошая возможность выбрать достойного кандидата. В основном рассматриваются кандидаты с опытом, знающие и понимающие специфику рынка. Мы не отдаем предпочтение студентам. Во многом это объясняется тем, что они страдают «звездной болезнью», думают, что они большие профессионалы, хотя платить им пока не за что.

