

Круглый стол «Управление персоналом на предприятиях радиоэлектронной промышленности»

24 января 2013, Санкт-Петербург, Гостиница «Азимут», зал «Форум».

Участники круглого стола – руководители предприятий и директора по персоналу ведущих предприятий отрасли. Всего мы планируем от 15 до 25 участников.

План круглого стола:

09-00 – 10-00: Регистрация участников.

10-00 – 11-30: Секция 1. Поиск и подбор персонала.

12-00 – 13-30: Секция 2. Управление профессиональным развитием персонала.

14-30 – 16-00: Секция 3. Мотивация и укрепление лояльности персонала.

16-30 – 18-00: Фуршет, свободные обсуждения и обмен опытом.

Вопросы секции 1. Поиск и подбор персонала.

Опыт работы с ВУЗами.

- 1) Как повысить качество и эффективность подготовки студентов на профильных кафедрах?
 - a. Кто идет учиться в технические ВУЗы? Как меняется качество поступающих на инженерные специальности? С чем это связано? Чего можно ждать в будущем?
 - b. Как меняется качество преподавательского состава ВУЗов? Как привлечь к преподаванию в ВУЗах высококвалифицированных специалистов?
 - c. Как повысить качество и актуальность учебных программ и методического обеспечения? Материального обеспечения учебного процесса?
 - d. Какой процент выпускников профильных кафедр идет работать по специальности? Как повысить КПД профильных кафедр?
- 2) Как наладить взаимодействие с профильными кафедрами ВУЗов для набора наиболее способных молодых специалистов?
 - a. Как выбрать кафедру, которая может обеспечить подготовку квалифицированных специалистов?
 - b. С кем в ВУЗе договариваться о сотрудничестве?

- c. Что предприятия должны обеспечить для ВУЗа/кафедры/преподавателей/студентов в обмен на подготовку перспективных специалистов.

Рекрутинг квалифицированных кадров.

- 1) Насколько эффективен рекрутинг готовых специалистов по сравнению с подготовкой собственных кадров?
- 2) Поиск квалифицированных кадров в радиоэлектронной отрасли?
 - a. Какие методы используются для поиска квалифицированных кадров? Какие методы поиска кадров наиболее эффективны для разных категорий сотрудников?
- 3) Эффективность работы рекрутинговых агентств?
 - a. Насколько эффективны услуги рекрутинговых агентств по сравнению с рекрутингом собственными силами?
 - b. Какие рекрутинговые агентства эффективно работают с предприятиями радиоэлектронной отрасли? Каким должен быть объем заказов, чтобы организовать специализированную работу по рекрутингу для радиоэлектронной отрасли?
- 4) Хедхантинг?
 - a. Существует ли проблема целенаправленного переманивания специалистов Вашего предприятия другими работодателями? Как Вы защищаетесь от хедхантеров других предприятий?
 - b. Используете ли Вы хедхантинг для набора высококвалифицированных кадров? Какие проблемы возникают при использовании хедхантинга?
 - c. Как хедхантинг влияет на рынок квалифицированного труда в целом по отрасли? Способствует ли это разгону заработных плат, повышению рисков инвестиций в персонал и т.д.? В чем состоит положительное влияние хедхантинга? Как бороться с негативными составляющими влияния хедхантинга на рынок труда в отрасли?

Вопросы секции 2. Управление профессиональным развитием персонала.

- 1) Ведутся ли на предприятии работы по планированию профессионального развития и карьеры сотрудников?
 - a. Предлагаются ли сотрудникам варианты профессионального развития и карьеры или они сами планируют свое развитие?
 - b. У какой части сотрудников есть план профессионального развития? У каких категорий сотрудников?
 - c. По Вашему мнению, наличие четких перспектив развития в рамках предприятия важно для сотрудников? Как это влияет на долгосрочность сотрудничества и мотивацию?

- d. Возможно ли обобщить кадровые потребности многих предприятий и разработать унифицированное представление маршрутов профессионального и карьерного развития для инженеров радиоэлектронной отрасли? Как понимание перспектив своего развития в отрасли будет влиять на мотивацию специалистов, ротацию персонала? Как это будет влиять на рост заработных плат в отрасли, на привлекательность отрасли для выпускников ВУЗов?

2) Как мотивировать сотрудников на профессиональное развитие?

- a. Может ли сотрудник получить ориентиры, как будет меняться размер его материального вознаграждения с течением времени и с его профессиональным и карьерным развитием?
- b. Может ли сотрудник получить представление, как будет меняться его социальный статус в течение долгосрочной карьеры на предприятии и в отрасли?
- c. Может ли сотрудник оценить свою будущую востребованность на рынке высококвалифицированного труда? Как специалисты оценивают риски вынужденной смены профессии и потери квалификации? Как это влияет на мотивацию профессионального развития?
- d. Как фиксировать результаты профессионального развития сотрудника, особенно, если они не связаны с переходом на другую должность?
- e. ... Будем рады Вашим предложениям, присылайте, пожалуйста, вопросы.

3) Как помочь сотрудникам в планировании их профессионального и карьерного развития?

- a. Как выбрать направление и маршрут профессионального развития в зависимости от склада характера и ценностей человека?
- b. Какие ограничения на профессиональную карьеру накладывают возраст, психология, культура человека? Как учитывать и преодолевать эти ограничения? Как помочь в развитии личных качеств?
- c. Как определить набор знаний и навыков, которые необходимы сотруднику для достижения ближайших промежуточных целей его профессиональной карьеры?

4) Как организовать обучение?

- a. Как планировать обучение? Для каких позиций подходит централизованное планирование обучения, а для каких – индивидуальное, по запросам специалистов или их непосредственных руководителей?
- b. Какие формы обучения выбрать в зависимости от категории сотрудников и задач обучения?
- c. Как защитить, застраховать инвестиции предприятия в обучение и профессиональное развитие сотрудников?
- d. ... Будем рады Вашим предложениям, присылайте, пожалуйста, вопросы.

Вопросы секции 3. Мотивация и укрепление лояльности персонала.

- 1) Премирование и повышение заработных плат
 - a. Как меняется общий уровень заработных плат на предприятии, какие ориентиры используются при этом, какие факторы на это влияют?
 - b. Как примерно распределяется доход сотрудника между постоянной зарплатой и премией по категориям сотрудников?
 - c. Как связать премирование с личными результатами сотрудников и общими результатами предприятия?
- 2) Обеспечение жильем, как метод привлечения и удержания кадров?
 - a. Для каких категорий специалистов, и при каких масштабах предприятия целесообразны программы обеспечения сотрудников жильем?
 - b. Как организовать программы обеспечения жильем сотрудников?
 - c. Как избежать эффекта «крепостного» сотрудника, которого держит квартира, а интересы и мотивация не совпадают с интересами предприятия?
- 3) Как дополнительное медицинское страхование и другие социальные пакеты влияют на привлекательность предприятия для новых сотрудников и на лояльных штатных. Насколько социальные пакеты экономически оправданы по сравнению с другими формами поддержки лояльности и мотивации?
- 4) Мотивируют ли сотрудников перспективы профессионального развития и карьеры на предприятии? Как это используется?
- 5) Как условия труда влияют на лояльность сотрудников? Какова экономическая целесообразность улучшения условий труда, по сравнению, например, с повышением заработных плат?
- 6) Насколько отношения в коллективе влияют на лояльность сотрудников? Как создать и поддерживать в коллективе такие отношения, которыми дорожат сотрудники?
- 7) В чем особенности подхода к мотивации и повышению лояльности разработчиков, производственных инженеров и менеджеров, рабочих?