

КТО ВЫ, МИСТЕР ЭНЕРГЕТИК

Портрет идеального сотрудника

Любому серьезному предприятию, в том числе и в энергетической области, приходится долго и кропотливо подбирать команду. Зачастую к кандидатам предъявляются высокие требования, которым может соответствовать далеко не каждый. Иногда создается впечатление, что работодатель ищет идеального кадра, не желая ошибиться и взять в команду не того, кого надо.

По мнению многих кадровиков, ошибка при подборе персонала может обойтись дороже, чем ошибки в организации финансовых потоков или технических решениях, потому что весь потенциал энергетической отрасли и все возможности ее развития построены на интеллекте людей. Начальник управления персоналом ОАО «Пермэнерго» Наталья Вавилова процитировала слова известного теоретика рекрутинга Пьера Морнея: «Если вы ошибаетесь в выборе сотрудника и исправляете свою ошибку шесть месяцев спустя, его замена обходится вам в сумму, равную примерно двум с половиной годовым окладам сотрудника. И эта оценка прямых потерь еще не включает в себя затрат сил и нервов – того, что называют моральным ущербом».

– Энергетика – это отрасль, в которой вне зависимости от специфики деятельности компании необходимо принимать решения быстро, а с учетом того, что сейчас процесс преобразований проходит очень интенсивно, сотрудникам приходится не просто приобретать новые знания, но и в кратчайшие сроки применять их на практике, – подчеркнула руководитель группы управления персоналом ОАО «Калужская сбытовая компания» Оксана Баранова.

На плечах специалистов-энергетиков лежит огромная ответственность за свет и тепло в наших домах и за безопасность энергетической отрасли России в целом. Поэтому, озадачившись поиском кандидата на открывшуюся вакансию, работодатель хочет найти лучшего из лучших, того, кто полностью соответствует требованиям компании. У человека, проходящего через испытание при приеме на новую должность, может сложиться впечатление, что существует некая идеальная модель работника, которой он должен со-

ответствовать.

– Будет не совсем верным говорить об идеальном сотруднике в энергокомпании, так как иногда немалую пользу предприятия приносят люди, как раз не обладающие теми или иными чертами характера. Однако вполне уместно отметить те качества, которые приходится проявлять работникам ОАО «Калужская сбытовая компания» для того, чтобы достойно выполнять свои профессиональные обязанности. Именно на них прежде всего обращают внимание при подборе персонала в ОАО «Калужская сбытовая компания». Это организованность, интеллект, способность к приобретению новых знаний, инициативность, умение работать в коллективе, умение работать в коллективе, тактичность, ответственность и выдержка, – считает Оксана Баранова.

Итак, рассмотрим ситуацию, что в вашей организации появляется вакантное место. По словам менеджера отдела рекрутинга, развития и обучения персонала филиала «Воронежэнерго» Светланы Серавиной, «методики отбора будущих работников энергокомпании самые разные, в зависимости от вакансии, на которую претендует соискатель, но основные это – открытое интервью, психологическое тестирование, тестирование на профессиональную программу с основными профессиональными вопросами».

Особое внимание при отборе сотрудника необходимо обращать на многие аспекты: на содержание резюме (чтобы его содержание соответствовало действительности и записям в трудовой книжке и контрактах), знания, умения и навыки, внешний вид, манеру поведения, характер рекомендаций с бывших мест работы». Также нужно четко определить, какие люди в силу своих психологических особенностей смогут работать в энергетической компании.



Перед приемом на работу каждый соискатель проходит собеседование, на котором специалист по подбору персонала задает ему ряд вопросов, для определения эмоциональной стабильности и выяснения психологических особенностей человека. Огромное значение имеет профессиональная интуиция кадровика. Однако психологический отбор осуществляется всегда в сочетании с другими приемами изучения кандидатов.

Как сказала начальник управления персоналом ОАО «Пермэнерго» Наталья Вавилова, «специалисты по подбору персонала в любой отрасли пользуются широким набором методик, начиная от оценки данных, указанных в анкете, заканчивая различными видами интервью. Мы дополнительно используем тестирование для выяснения профессиональной компетентности будущего работника в той сфере, где ему придется работать, но это уже делает начальник подразделения, которому нужен специалист».

Далеко не каждый человек в силу своих психологических особенностей сможет оперативно принять верное решение в экстремальной ситуации и взять на себя груз ответствен-

ности. Важнейшими психологическими качествами являются стрессоустойчивость, инициативность, умение работать в коллективе, ответственность и тактичность.

По мнению Натальи Вавиловой, «помимо наличия специальных профессиональных знаний и умений сотруднику энергетической компании необходимы следующие качества: умение и желание общаться с людьми – коммуникабельность, стрессоустойчивость, помехоустойчивость, ответственность, мобильность, а также желание и стремление к постоянному повышению своего профессионального уровня, к самообразованию».

– Порядок перечисления этих качеств значения не имеет. Конечно, желателен опыт работы в энергетике или профильное высшее образование. Инициативность работника необходима для того, чтобы компания имела возможность, например, совершенствовать работу по обслуживанию потребителей, если человек отличается только исполнительностью и не способен внести свое предложение, то это не позволит компании выстроить адекватную политику в отношении клиентов. Инициативность – действительно принципиально важное

Профессия энергетика заставляет работать над собой. И у тех, кто проявляет упорство, есть блестящее будущее

качество. Под умением работать в коллективе подразумевается не столько то, чтобы сотрудник был экстравертом, сколько способность приходить к компромиссу, умение уступать другому человеку и помочь ему, причем как в отношении клиентов, так и коллег. Тактичность, ответственность и выдержка – это качества, которые особенно необходимы для человека, желающего работать в сбытовой компании, – поясняет Оксана Баранова.

– Менеджер по подбору персонала, в силу специфики своей работы, кроме знания методик подбора персонала должен интуитивно чувствовать кандидата, естественно, без знаний по психологии ему не обойтись. Так называемая интуиция, по-моему, является не чем иным, как жизненным опытом, базирующимся на профессиональных знаниях, – считает Наталья Вавилова. Такого же мнения придерживается и начальник отдела рекрутинга, развития и обучения персонала филиала «Воронежэнерго» Светлана Серавина. По ее мнению, «психологом

быть не обязательно, но иметь чутье к людям не помешает, а также необходимо быть наблюдательным и обращать внимание на поведение человека».

– Энергосбытовая деятельность – это высокоинтеллектуальный труд. И чтобы быть спокойным за свой завтрашний день, необходимо тщательно подходить к подбору своих кадров. Профессионалы современного энергорынка нужны не только энергоснабжающим компаниям, но и крупным энергетическим предприятиям, электросетевым, монтажным организациям, поставщикам оборудования для учета электроэнергии. Это профессия, которая заставляет работать над собой, стремиться к самосовершенствованию, и именно у таких кадров, которые постоянно занимаются самообразованием, повышают свою квалификацию, есть блестящее будущее в энергетике, – резюмировал начальник отдела управления персоналом ОАО «Вологодская сбытовая компания» Олег Владимирович Дубко.

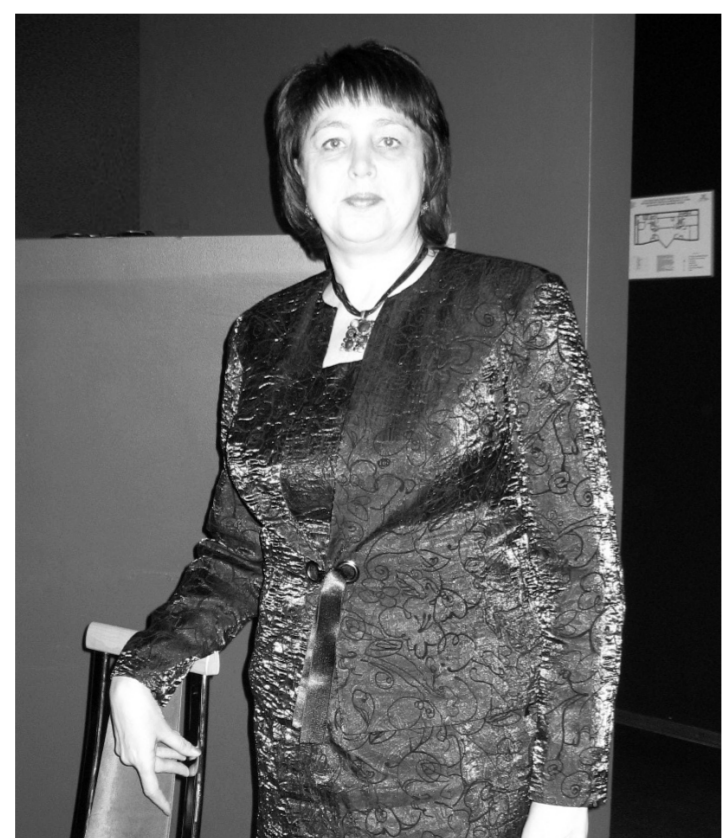
Наталья Лукина

Самостоятельность и стрессоустойчивость – основные качества

Считает начальник отдела управления персоналом ОАО «Мордовская энергосбытовая компания» Наталья Юдина

Озадачившись поиском кандидата на открывшуюся вакансию, работодатель хочет найти лучшего из лучших, того, кто полностью соответствует требованиям компании. Такого кандидата найти практически невозможно – идеал, к сожалению, недостижим. Правда, к нему можно стремиться. Понять, что же собой представляет «мечта кадровика-энергетика», помогла начальнику отдела управления персоналом ОАО «Мордовская энергосбытовая компания» Наталья Юдина.

– Какими качествами должен обладать будущий сотрудник энергокомпании? – Сотрудник энергокомпании должен иметь высокий уровень профессионального мастерства, стремиться к карьерному росту, нести ответственность за исполнение своих должностных обязанностей, знать законодательные и нормативные акты применительно к исполнению этих обязанностей, иметь желание самостоятельно изучать и применять на практике современные методы ор-



ганизации производства, расширять свой кругозор. Также сотрудник энергокомпании должен стремиться к самостоятельным действиям, не бояться проявлять инициативу, высказы-

вать свою точку зрения и обладать творческим стилем работы.

Конечно, хотелось бы, чтобы сотрудникам нравилось работать в компании, чтобы

они с удовольствием заботились о ее развитии, гордились своей компанией.

– Существует ли какая-то особая специфика при подборе персонала для энергокомпаний?

– Важно помнить, что личные цели сотрудника говорят о нем больше, чем резюме.

При подборе персонала необходимо четко понимать: если личные цели работника не совпадают с целями организации, то такие работники вряд ли будут привержены компании и мотивированы на эффективную деятельность, и скорее всего будут работать не в полную силу. Четкое соответствие должностных обязанностей личным целям кандидата приводит, таким образом, к более эффективному выполнению работы. Поэтому в основе подхода при подборе персонала лежат психофизиологические особенности (физические характеристики работника, а также его реакция на ситуации или информацию), знания (сведения, которыми обладает человек в определенных областях), которые лучше всего от-

ражают возможности человека, и навыки (умение выполнять определенную физическую или умственную работу).

– Каковы методики отбора будущих работников энергокомпаний? Чем руководствуются специалисты по подбору персонала при отборе будущих кандидатов?

– При подборе персонала в нашей компании практикуется собеседование. На этапе собеседования выделяются критерии мотивации конкретного кандидата. Определив общую мотивацию кандидата, можно понять, на основании чего он принимает те или иные решения, спрогнозировать его возможности и эффективность деятельности, ведь мотивация включает ряд составляющих: материальные стимулы, карьерный рост, повышение квалификации, психологический климат в коллективе и т.д. Степень мотивации кандидатов – это личное качество, которому необходимо уделять особое внимание для того, чтобы его адекватно оценить. Определение мотивации позволяет понять, сможет ли канди-

дат работать в компании, будет ли его деятельность эффективной, совпадут ли ожидания компании в отношении него.

– На что работодатели обращают внимание при выборе сотрудника?

– Прежде всего уделяется большое значение его индивидуальным особенностям (сочетание свойств характера, мышления, эмоциональности), а также его отношению к делу. Привлекают самостоятельные исполнители – работники, ориентированные на творческий подход к работе, самостоятельно мыслящие, стремящиеся к поиску наилучших управленческих решений, которые способны отстаивать перед руководством собственный взгляд на существование дела.

– По вашему мнению, чем для компании может обернуться ошибка при выборе сотрудника?

– Такая ошибка может грозить компании отсутствием хороших результатов труда и увеличением нештатных ситуаций.

Беседовала Наталья Лукина

ОТСТАВКИ / НАЗНАЧЕНИЯ

май 2008 года

Министерство энергетики РФ

Министерство энергетики РФ возглавил Сергей Шматко.

На 6-й день после вступления в новую должность Владимир Путин назвал новые имена кабинета министров. Министром энергетики назначен Сергей Шматко, ранее возглавлявший ЗАО «Атомстройэкспорт».

ЗАО «Атомстройэкспорт»

Временным руководителем ЗАО «Атомстройэкспорт» назначен его старший вице-президент Александр Нечаев.

Ранее он руководил строительством Тяньваньской АЭС в Китае. Предыдущий глава «Атомстройэкспорта» Сергей Шматко, возглавлявший организацию с 2005 года, был назначен на должность министра энергетики России.

ОАО «Мечел»

Александр Стародубов, ранее занимавший должность председателя совета директоров и генерального директора ООО «Мечел-Транс», назначен управляющим директором ООО «Мечел-Транс». А Виктор Абарин сменил Рамиля Закирова на посту управляющего директора ОАО «Уральская Кузница».

ОАО «СУЭК»

В ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания» (СУЭК) введена новая должность – директор по инвестиционному развитию в ранге заместителя генерального директора. Этот пост занял Александр Чуваев.

Г-н Чуваев будет отвечать за организацию инвестиционного процесса в компании, осуществлять руководство крупными, долгосрочными инвестиционными проектами, курировать вопросы развития и использования инновационных технологий и решений в целях повышения эффективности инвестиционной деятельности СУЭК.

До прихода в ОАО «СУЭК» Александр Чуваев занимал пост управляющего директора ОАО «Силловые машины».

ЗАО «Сибирская Сервисная Компания»

Рамиль Валитов ушел из ОАО «Роснефть» в Сибирскую Сервисную Компанию.

Бывший вице-президент ОАО «Роснефть» Рамиль Валитов назначен директором по развитию зарубежных проектов ЗАО «Сибирская Сервисная Компания». ЗАО «Сибирская Сервисная Компания» было зарегистрировано 24 декабря 1999 года. Сегодня в Компании 52 буровые бригады и 67 бригад освоения и ремонта скважин, численность предприятия составляет более шести тысяч человек.

ОАО «МРСК Урала» – «Пермэнерго»

Директором производственного отделения «Очерские электрические сети» филиала ОАО «МРСК Урала» – «Пермэнерго» назначен Юрий Каменских.

Новый руководитель сменил Ивана Ивановича Носкова, который ушел на заслуженный отдых в связи с пенсионным возрастом. Производственное отделение «Очерские электрические сети» филиала ОАО «МРСК Урала» – «Пермэнерго» работает на территории 7 административных районов Пермского края: Очерского, Оханского, Большесосновского, Верещагинского, Частинского, Сивинского и Карагайского. Общая площадь сферы ответственности составляет почти 13,5 тысячи кв. км, где проживает около 160 тысяч человек.

ОАО «Сетевая компания» холдинга «Татэнерго»

Генеральным директором ОАО «Сетевая компания» холдинга «Татэнерго» назначен Дамир Сафиуллин.

Эдвард Абдуллаев, возглавлявший Сетевую компанию с момента ее создания, в порядке перевода займет вторую ключевую позицию в управлении компанией и будет осуществлять руководство в качестве заместителя генерального директора. Решение совета директоров компании о назначении Дамира Сафиуллина на пост генерального директора обусловлено в первую очередь масштабностью и спецификой задач, стоящих сегодня перед Сетевой компанией энергохолдинга Татарстана.

ОАО «Сетевая компания» холдинга «Татэнерго»

На должность главного инженера Казанских электрических сетей ОАО «Сетевая компания» утвержден Галимзянов Рашат Хамматович (1956 г.р., стаж работы в энергосистеме – 31 год). Заместителем директора КЭС по потерям назначен Сайфуллин Рашид Гафганович (1959 г.р., стаж в отрасли – 31 год), занимавший пост главного энергетика ОАО «Средневолоксельэнерго-сетей».

В Астраханской области новый министр ТЭК

Министерство по топливно-энергетическому комплексу и природным ресурсам Астраханской области возглавил Борис Белинский.

Его предшественник перешел работать на руководящую должность в «ЛУКОЙЛ» и отправился реализовывать крупный бизнес-проект – строить в Узбекистане нефтехимический завод.

«ЭДС-Холдинг»

В «ЭДС-Холдинг» назначен новый управляющий директор, им стал Олег Толстик, работавший ранее советником генерального директора компании.

ОАО «Газпром»

В «Газпроме» до 27 июня обязанности председателя совета директоров будет исполнять председатель Алексей Миллер.

Исполнять обязанности председателя совета директоров «Газпрома» в период до избрания 27 июня годовым собранием нового состава совета будет председатель правления холдинга Алексей Миллер.

Объединенная судостроительная корпорация

Вице-премьер Игорь Сечин возглавит Объединенную судостроительную корпорацию (ОСК).

Вице-премьер Игорь Сечин возглавит совет директоров Объединенной судостроительной корпорации (ОСК) с объемом заказов \$12 млрд.

ООО «Кавказтрансгаз»

У «Кавказтрансгаза» – новый гендиректор.

Решением ОАО «Газпром» Алексей Загороднев избран генеральным директором ООО «Кавказтрансгаз». Василий Зиновьев освобожден от должности генерального директора ООО «Кавказтрансгаз» в связи с избранием на выборную должность депутата Государственной думы Федерального собрания РФ.

ЭНЕРГЕТИКА. ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ГАЗЕТА

ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ГАЗЕТА

Издатель: ООО «Медиацентр»

Адрес редакции: 119602, г. Москва, ул. Никитинская, д. 27, к. 3.

Тел./факс: 642-80-33, 642-80-34, 231-56-07, 231-56-06

e-mail: gazeta@pro-tem.ru

www.emrgazeta.ru

Руководитель рекламного отдела: Ирина Переплетчикова

Руководитель отдела распространения и подписки: Петр Самойленко

Тел./факс: 642-80-33, 642-80-34, 231-56-07, 231-56-06

e-mail: gazeta@pro-tem.ru

www.emrgazeta.ru

Главный редактор: Антон Стуликов

Куратор издательского проекта: Алексей Иванов

Ответственный секретарь: Александра Шеня

Верстка: Андрей Миронов

За содержание рекламных объявлений редакция ответственности не несет. Мнение редакции может не совпадать с мнением автора. Все материалы являются собственностью ООО «Медиацентр». Перепечатка или воспроизведение их любым способом, полностью или частично допускается только с письменного разрешения редакции.

Отпечатано в типографии ООО «ТМК» 142500 г. Павловский Посад, ул. Интернациональная, д. 34А

тираж 4000 экз.

Совокупный тираж 20 000 экз.

Издание зарегистрировано Федеральной службой по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия 13.07.2007 года.

Номер свидетельства о регистрации ПИ № ФС77-28826.

© ЭНЕРГЕТИКА. ГАЗЕТА, 2008 г.