

## В погоне за ценными кадрами

**П**роблема нехватки квалифицированных кадров на латвийском рынке труда становится все острее. И потому в настоящее время между предприятиями идет холодная война за молодых специалистов. Ареной очередной схватки стало здание экономического факультета РТУ, в котором 22-23 марта прошла выставка латвийских работодателей под названием "Дни карьеры РТУ 2006". Посетив выставку, **А** выяснила, насколько силен "кадровый голод" у предпринимателей.

**А**лександр ЮХНЕВИЧ

### Спрос превышает предложение

О том, насколько остра проблема нехватки кадров для Латвии, говорят опубликованные на днях данные исследования Центрального статистического управления о количестве вакансий в стране. В 2005 году работодатели искали 12260 сотрудников, причем дефицит испытывался в самых различных сферах народного хозяйства (см. табл.). Поэтому-то предприниматели ищут людей где только могут.

"Дни карьеры" проводятся Рижским техническим университетом уже в третий раз. И привлекают, по словам организаторов выставки, все больше и больше бизнесменов. В этот раз в них приняли участие 54 компании. Причем по роду деятельности эти предприятия сильно разнятся. Среди них есть как производственные и торговые фирмы (*Latvenergo, Grindeks, Coca-Cola HBC Latvia*), так и финансовые, учебные и научные учреждения (*Hansabanka, KPMG, RTU Rīgas Biznesa skola, RTU Neorganiskās ķīmijas institūts*).



Основная мотивация предприятий-участников — это, конечно же, привлечение новых молодых и перспективных сотрудников. Само собой, что лучше среды, чем студенческая, для подобной цели не найти. И потому, вооруженные ноутбуками, буклетиками и приветливыми улыбками, работодатели с 22 по 23 марта ловко обхаживали настороженных студентов на "Днях карьеры", рекламируя каждый свою компанию.

Побродив по выставке, любой более или менее общительный студент мог без труда подыскать себе несколько предложений о трудоустройстве. Для этого надо было только останавливаться возле стендов заинтересовавших компаний и делать задумчивый взгляд. Стоило лишь поступить подобным образом, как вежливый голос потенциального работодателя тут же начинал вам предлагать радужные перспективы работы на его предприятии. Во время разговора с улыбчивыми менеджерами по персоналу и прочтения буклетов можно было даже перекусить апельсинчиком или конфеткой.

Разумеется, столь трепетное внимание к студентам является типичным признаком подобных мероприятий. Однако в этот раз причиной была не только заурядная агитация, но и растущая на многих предприятиях нехватка подготовленных кадров.

### Дефицит инженеров

Пожалуй, самыми востребованными на рынке труда на данный момент являются специалисты технического профиля. То есть инженеры и технологи. Это подтвердили в своих комментариях почти все опрошенные **А** на "Днях карьеры" представители компаний, действующих в сферах производства и ИТ.

Например, специалист по персоналу латвийского энергетического гиганта *Latvenergo* Лаура **Эглите** в беседе с **А** отметила, что особенно нужны специалисты среднего звена. "В настоящее время на нашем предприятии недостаточно электротехников, монтеров, специалистов по телекоммуникациям и т.д. Не могу сказать, что ситуация катастрофическая или что нам остро не хватает людей, но тем не менее эта проблема становится уже довольно ощутимой".



Полохожие трудности наблюдаются у крупной фармацевтической компании *Grindeks*. "В настоящее время наше предприятие испытывает острый дефицит квалифицированных кадров, — рассказала в беседе с **А** специалист по отбору персонала *Grindeks* Андра **Пенике**. — В основном нам не хватает специалистов в области синтетической и аналитической химии. И здесь стоит отметить, что перспективы работы в *Grindeks* высокие и условия, на которых мы заключаем контракты с сотрудниками, очень даже привлекательны. Но несмотря на это, людей не хватает. На мой взгляд, дело в том, что из-за недостаточного финансирования химических факультетов данная отрасль науки стала непрестижной и потому химиков с академическим образованием становится все меньше".

Ярким подтверждением слов г-жи Пенике был стенд Института неорганической химии РТУ, возле которого в отличие от остальных не было ни единого студента. Восседавший за столом убитый сединами доктор наук Эрик **Палцевскис** в разговоре с **А** пожаловался, что институту катастрофически не хватает молодых ученых. "Мы сейчас активно занимаемся поиском новых кадров, но пока не слишком успешно. Дело в том, что материальное вознаграждение, которое в Латвии можно получить за творческую научную работу, очень невелико. Само собой молодежь, для которой финансовый фактор является одним из самых важных, такое не устраивает. Остается надеяться, что правительство станет выделять больше средств на развитие науки, потому как в противном случае новое поколение ученых

в Латвии может и не появиться".

#### Рояль в кустах

Однако, несмотря на все вышеизложенные мнения, винить только лишь правительство Латвии в плачевной ситуации на рынке трудоустройства нельзя. Подтверждением тому стал подслушанный диалог между координатором по персоналу авиакомпании *airBaltic* Гиной **Калниней** и директором авиационного института Рижского технического университета Мартиньшем **Клейнхофом**.

"Авиационный бизнес — это динамичная, постоянно изменяющаяся среда. И потому новые сотрудники нам всегда нужны. Приходится признать, что частенько нам не хватает квалифицированных работников. В особенности техперсонала", — поведала Гина Калниня.

Г-н Клейнхоф прокомментировал ее слова. По его мнению, национальному перевозчику в своих проблемах с кадрами некого винить, кроме самого себя. "Наш институт неоднократно просил *airBaltic*, чтобы эта компания обратилась в правительство с просьбой увеличить финансирование РАИ. Однако на эти просьбы *airBaltic* всегда отвечал, что спокойно наберет нужных людей. Это при том, что в Латвии ежегодно не хватает 20 пилотов. Так что теперь предприятие страдает от собственной безалаберности".



#### Банкиры не жалуются



Отрадно, что среди большинства обремененных серьезными кадровыми проблемами предпринимателей все же встретились те, кто от подобных трудностей не особенно страдает. В первую очередь это кредитные учреждения. Координатор по подбору персонала *Hansabanka* Дзинтра **Бородушкина** с оптимизмом рассказала, что никакого кадрового дефицита их банк не испытывает. "В настоящее время *Hansabanka* планирует открытие множества новых филиалов и потому мы набираем молодых специалистов. И честно говоря, недостатка в кандидатах не испытываем.

Аналогичный рассказ услышала и от представителя *SEB Unibanka* Яниса **Дзениса**. "Совершенно никаких проблем с кадрами у нас не наблюдается. Разумеется, мы, как всегда, активно агитируем потенциальных сотрудников, в том числе и на подобных выставках. Но такова наша политика".



Печально только, что очень малое количество предпринимателей, принявших участие в "Днях карьеры РТУ", разделяет оптимизм банкиров.

#### Сезон охоты

Надо отметить, что абсолютно все опрошенные участники выставки возлагали на мероприятие большие надежды. На их взгляд, работодателям стоит больше осваивать студенческую среду. Однако сей ресурс очень ограничен и похоже, что предпринимателям скоро придется отлавливать даже более или менее способных первокурсников. Что ж, при поиске кадров все способы хороши. И потому предпринимательские выставки стоит активно посещать, ведь тогда увеличивается шанс, что заполнивший анкету студент в будущем станет для вас одним из тех самых, бесценных молодых специалистов.