

УДК 338

Некоторые проблемы дефицита кадровой потребности для обеспечения организации и проведения олимпийских и паралимпийских зимних игр 2014 года

Николай Александрович Ворожбит

Сочинский государственный университет, Россия
354000, Сочи, ул. Советская, 26 а
аспирант
E-mail: n.vorozhbit@bk.ru

Аннотация. В преддверии проведения Олимпийских и Паралимпийских игр 2014 года вопрос подбора и найма персонала стоит крайне остро и требует нестандартного подхода и инновационных методов решения проблемы кадрового дефицита. В статье рассмотрены действующая схема привлечения персонала всех категорий, региональные и локальные рынки труда как источник покрытия дефицита кадров, обозначены риски, возникающие при выборе источника привлечения персонала и возможные методы их снижения.

Ключевые слова: Олимпийские игры Сочи 2014; рынок труда; кадровый дефицит; подбор персонала; интеграционное управление привлечением персонала; мониторинг потребности в наборе персонала.

Введение. На сегодняшний день в рамках подготовки к проведению Игр существует порядка 50 функциональных направлений деятельности (ФНД), которые охватывают все аспекты работы по претворению этого грандиозного проекта в жизнь и собраны в крупные блоки по функциональному признаку.

По мере приближения к датам проведения Игр усложняется и увеличивается количество задач, требующих скорейшего решения. Соответственно по всем ФНД нарастает потребность во всех категориях персонала – штатный, временный персонал, подрядчики, волонтеры.

Исходя из предварительных оценок, потребность в привлечении кадров имеет следующую картину (табл. 1):

Таблица 1

Потребность в привлечении кадров

Блок ФНД	Штатный персонал	Временный персонал	Волонтеры	Поставщики и подрядчики	Общий итог
Топ менеджмент ОКОИ	63	20			83
Безопасность	250			300	550
Взаимодействие с МОК/МПК, протокол, прибытия и отъезды, размещение, лингвистические услуги	186	57	1615	173	2031
Кадры	63	27	440	113	643
Маркетинг, коммуникации, управление брендом, Интернет, лицензирование, распространение билетов, взаимодействие со СМИ	220	202	1194	1	1617
Образование, культура, церемонии	94	10	4547	134	4785
Планирование и координация	75	25	50	15	165

Спорт	430	1325	4567	1692	8014
Строительство, эксплуатация объектов и инфраструктуры, экология, организация питания, транспорт, уборка	534	1600	3750	10878	16762
Технологии, телерадиовещание, медицина, аккредитация	403	225	1860	2127	4615
Финансы, право, логистика, закупки, защита интеллектуальной собственности, административно-хозяйственное обеспечение	472	200	53	62	787
Общий итог	2790	3691	18076	15495	40052

По итогам исследования было определено, что на период Игр потребуется привлечение более 40 тыс. сотрудников всех категорий (рис. 1).

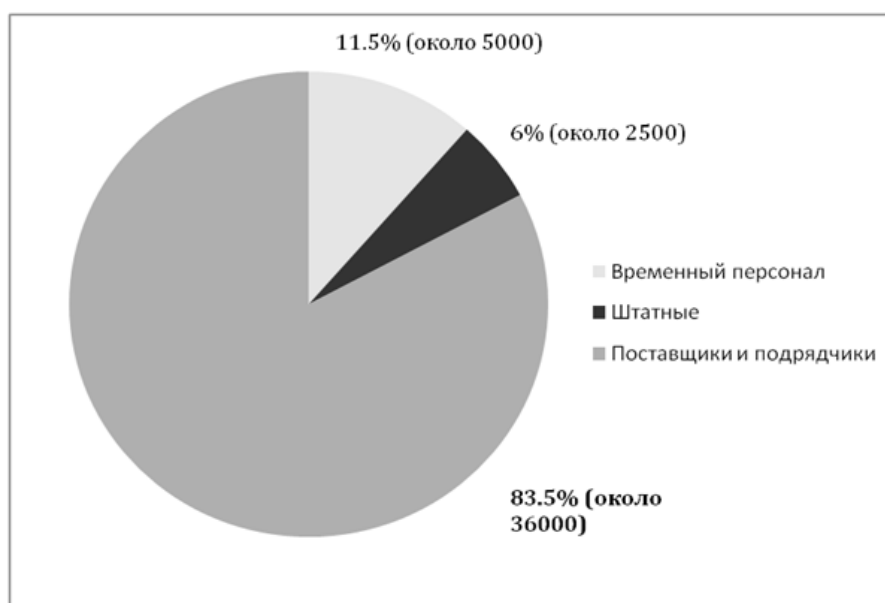


Рис. 1. Разделение персонала по категориям

Методы. Для осуществления данной задачи впервые в России применяется инновационный подход – интеграционное управление привлечением персонала. Каждая категория персонала является частью данной системы [3].

Оргкомитет действует в соответствии с концепцией единой программы образования и подготовки кадров, которая определяет новые подходы к подготовке профессиональных кадров и волонтеров для Игр [6]. Единая программа увязывает олимпийскую образовательную миссию с изменениями в системе профессионального образования в целом. Система основана на анализе потребности каждого ФНД, стратегическом планировании и изучении тенденций рынка.

При поддержке рекрутингового агентства Kelly Services продолжается целевое привлечение лучших сотрудников в команды Оргкомитета и разрабатывается концепция аутплейсмента. Вторым основным партнером – компанией Adecco Group Russia, поставщиком временного персонала на Игры – разрабатывается стратегия привлечения временного персонала.

Созданный центр рекрутмента «Центр Олимпийской карьеры» проводит масштабную работу по приему, рассмотрению анкет и помогает кандидатам найти работу в олимпийском проекте.

По всей России были созданы 28 волонтерских хабов, включая 2 центра на базе ОКОИ Москва и Сочи [2].

При этом в работе по привлечению персонала основной упор делается не только на количество привлеченной рабочей силы, но и на ее качество.

Также немаловажным вопросом является то, что степень осведомленности потенциальных сотрудников об Олимпийских играх очень низка. Более того, среди населения нет четкого разграничения ОКОИ, ГК «Олимпстрой» и Олимпийских игр в целом. В этом разрезе важны действия по повышению осведомленности и интереса среди населения к предстоящим Олимпийским играм.

По результатам анализа предложения на рынке труда г. Сочи и Краснодарского края местный рынок труда имеет следующие особенности:

Рынок труда г. Сочи и рынок труда Краснодарского края – два независимых рынка, и каждый имеет свою специфику и потенциал (рис. 2).



Рис. 2. Рынок труда г. Сочи и Краснодарского края

На рынке труда Краснодарского края представлено большее количество квалифицированных кадров, имеется серьезная образовательная база. Ситуация на рынке труда г. Сочи сложнее, и привлечение большинства сотрудников в городе представляется затруднительным.

Ресурсы г. Сочи в целом лишь частично удовлетворяют заявленную кадровую потребность. Отсутствие необходимых специалистов на местных рынках труда проявляется в самых разных специальностях и на разных уровнях должностей от специалистов до руководителей высшего звена.

Рынок труда Краснодарского края обладает большим потенциалом, но потребуются активное обучение сотрудников, причем речь идет не только об аудиторных программах обучения.

В регионе наблюдается значительный дефицит специалистов вследствие небольшой емкости самого рынка труда.

Потребностям работодателя удовлетворяет незначительная часть работников (исходя из совокупных требований по опыту работы, языку, специальности).

Основными общими проблемными зонами в рамках подбора и найма персонала внутри региона на сегодняшний день являются:

- управление спортивными мероприятиями и объектами;
- навыки взаимодействия с людьми с инвалидностью;

- недостаточное владение управленческими навыками (в т.ч. проектного управления) по сравнению с требованиями ОКОИ;
- низкий уровень развития олимпийских компетенций;
- знание иностранных языков.

Также в ходе мониторинга рынка труда г. Сочи и Краснодарского края были выделены зоны риска, относящиеся к конкретным отраслям и профессиям.

Был выявлен значительный риск кадрового дефицита ИТ специалистов. Поскольку всем сотрудникам требуется специфический опыт работы в сфере ИТ и профильное образование, найти их на рынке труда г. Сочи и Краснодарского края представляется проблематичным.

Существует серьезный риск кадрового дефицита медицинского персонала в г. Сочи и Краснодарском крае по причине общего дефицита данных специалистов в городе и регионе.

По причине серьезных требований к сотрудникам функционального направления «Телерадиовещание» они нанимаются на общероссийском рынке труда.

Существует серьезный риск кадрового дефицита в ФНД «Организация питания» по причине недостаточной квалификации и несоответствия сотрудников данной сферы международным стандартам.

В ФНД «Транспорт» был выявлен риск серьезного кадрового дефицита по отделам, для сотрудников которых критическим требованием является владение английским языком на продвинутом или свободном уровне.

Существует риск кадрового дефицита организаторов мероприятий. Подготовить подобных специалистов с тем, чтобы они могли принять участие в подготовке и проведении Игр, за короткий срок представляется маловероятным.

По результатам анализа был выявлен риск дефицита персонала для работы в Олимпийской деревне. На настоящий момент г. Сочи и Краснодарский край не могут обеспечить потребность в сотрудниках при условии повышения их квалификации, уровня владения английским языком или даже обучению с нуля для большинства из них.

Существует риск возникновения кадрового дефицита в ФНД «Прибытие и отъезд», поскольку подавляющее большинство сотрудников, занятых в авиации в г. Сочи, владеет английским языком только на базовом уровне, и подготовка в г. Сочи специалистов в области авиации не осуществляется.

Существует также некоторый риск кадрового дефицита в ФНД «Размещение». Потенциальные кандидаты на все должности в управлении по работе с клиентскими группами должны владеть французским языком. Также значительное число потенциальных кандидатов может не соответствовать требованиям по наличию опыта работы с иностранными гостями, с современными системами бронирования, современными ИТ-системами в гостиничном или туристическом бизнесе.

В целом риск кадрового дефицита по ФНД «Культура» и «Церемонии» достаточно высок по причине того, что в г. Сочи наиболее массовые мероприятия организуются при участии администрации города, однако сотрудников, имеющих подобный опыт работы в городе, крайне мало, кроме того, большинство из них не имеет опыта реализации высокотехнологичных мероприятий [5].

Особенностью кадровой потребности является превалирование сотрудников, обладающих управленческими навыками. Как правило, необходим найм управленцев, обладающих опытом участия (а иногда и руководства) в разработке и проведении проектов, особенно крупного масштаба на федеральном уровне, что изначально затрудняет поиск данных сотрудников в г. Сочи и заставляет обратиться к общероссийскому рынку труда.

Текущая ситуация по привлечению кадров выглядит следующим образом (рис. 3):

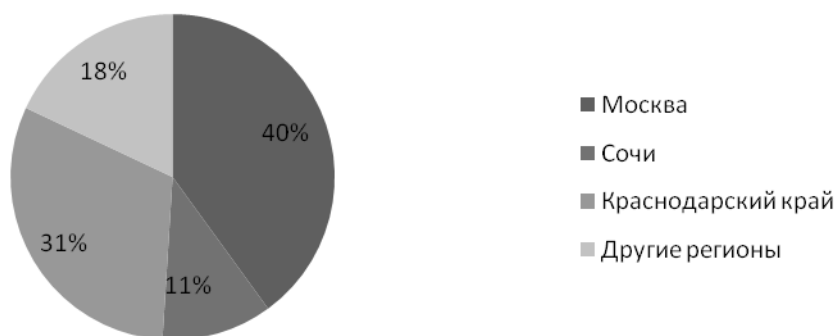


Рис. 3. Распределение привлечения кадров по регионам

При отборе кандидатов приоритет отдается сотрудникам из Москвы и городов-миллионников в силу ряда причин:

- у кандидатов из других регионов недостаточно профессионального опыта;
- наличие крупных предприятий;
- наличие профессионального образования;
- наличие кандидатов определенных профессий со знанием иностранного языка.

Но в то же время, привлекая персонал из других регионов, работодатели неизбежно сталкиваются с определенными проблемами и рисками.

Уровень вознаграждения: необходимо на постоянной основе следить за уровнем оплаты труда в России и прилагать усилия, чтобы уровень вознаграждения сотрудников был не ниже, а зачастую и выше рыночного значения. При отсутствии же возможности создания разрыва с рынком возможно применение следующих шагов:

- снижение требований к кандидатам в разумных пределах;
- привлечение кандидатов не из Москвы, а из других крупных городов России (Санкт-Петербург, Новосибирск, Екатеринбург, Ростов-на-Дону и т.д.). В связи с этим необходимо проводить определенную работу с руководителями (например, представлять и обсуждать результаты исследований рынка труда) с тем, чтобы сотрудники из других регионов воспринимались как равнозначная замена, а иногда и как лучшая альтернатива кандидатам из г. Москвы;

• работа и координация действий с основными работодателями в Краснодарском крае, чтобы избежать «перегрева рынка», который может привести к необоснованному росту вознаграждения.

Необходимость переезда в г. Сочи (в соответствии с пожеланиями многих работодателей более половины штатных сотрудников должны находиться в г. Сочи как минимум за 1 год до Игр) может оттолкнуть ряд кандидатов, а также потребовать расходов на предоставление дополнительного вознаграждения и льгот для тех сотрудников, которые согласились на переезд.

Существует риск, что кандидаты, которые сейчас имеют стабильную работу и строят долгосрочные планы, в меньшей степени заинтересованы в краткосрочном контракте, особенно если предполагается переезд [4].

Поэтому важнейшими шагами по минимизации данных рисков являются:

- изыскание возможностей в обеспечении проживания сотрудников в г. Сочи или помощи в нахождении временного жилья;
- применять «маятниковые методы» (командировки и т.д.), но необходимо в каждом индивидуальном случае рассчитывать стоимость маятникового метода и сравнивать со стоимостью переезда, поскольку стоимость постоянных командировок может оказаться выше затрат на перевод сотрудников в г. Сочи на постоянной основе;
- плотнее работать с кандидатами, которые уже на момент привлечения работают на краткосрочных контрактах (сотрудники, работающие на основании договоров гражданско-правового характера) или работающие на долгосрочных контрактах, но на проектной основе (например, консультанты).

Схема привлечения сотрудников из других регионов достаточно длительна по времени, и срок закрытия некоторых позиций превышает 150 дней, что крайне негативно сказывается на ходе работ по подготовке Игр.

Для того чтобы оперативнее покрывать требуемый кадровый дефицит, крайне важно сфокусироваться на более широком наборе сотрудников с локального рынка труда г. Сочи и Краснодарского края, несмотря на риск несоответствия региональных кандидатов ряду требований в связи с разницей в уровне деловой активности и корпоративной среды в регионах по сравнению с Москвой. Ресурсами решения данной проблемы могут стать:

- использование сезонной безработицы (привлечение сотрудников, не занятых в зимний период);
- организация частичной подготовки непосредственно в вузах: помощь в организации учебных курсов, мероприятий, чтение лекций студентам вузов;
- дальнейшее развитие и более тесное сотрудничество «Центра олимпийской карьеры» (единого центра занятости для координации работы по поиску и привлечению кадров для всех организаций на период подготовки и проведения Игр) и Администрациями г. Сочи и городов Краснодарского края [1];
- спецификация требований к персоналу (включая разделение на приоритетные и желательные), включая уточнение источников привлечения.

Заключение. Таким образом, становятся очевидными глубина и масштаб сложившейся проблемы в наборе квалифицированного персонала для обеспечения подготовки и проведения Олимпийских и Паралимпийских игр.

Для претворения в жизнь избранной на сегодняшний день стратегии привлечения персонала необходимы актуальные данные, которые можно получить только при проведении следующих комплексных исследований:

- мониторинг кадровой потребности всех категорий персонала, а также создание базы данных, учитывающей кадровые потребности сторонних организаций, расширяющих деятельность в г. Сочи;
- мониторинг состояния рынка труда;
- детальное изучение уровней заработных плат и структуры пакетов вознаграждения на локальном рынке труда по г. Сочи и Краснодарскому краю в целом и сопоставление полученных данных с общероссийскими показателями;
- исследование стоимости дополнительного образования и сравнение с предполагаемыми затратами на переезд;
- создание программы изучения кадровых потребностей г. Сочи и региона в целом после проведения Игр и изучение вопроса потребности в кадровых ресурсах региона с учетом долгосрочной экономической стратегии развития региона.

Одни из указанных исследований могут быть проведены разово, но другие должны проходить непрерывно, с периодичным предоставлением детальных отчетов по результатам работы, что позволит, в свою очередь, работодателям производить необходимые корректировки и уверенно действовать на перспективу.

Примечания:

1. Концепция системы управления устойчивым развитием в рамках подготовки и проведения XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.sochi2014.com/games/strategy/report/>
2. Материалы к докладам в рамках 8-го визита Координационной Комиссии МОК в г. Сочи 09 – 11 Октября 2012 года (8th meeting of IOC Coordination Commission)
3. Отчет №2 о влиянии Игр (OGI Report # 2) - 2012 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sochi2014.blob.core.windows.net/storage/games/strategy/report/report_ogi_ru.pdf
4. Программа действий в области устойчивого развития в рамках Олимпийского проекта на 2011–2014 годы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.sochi2014.com/games/strategy/report/>

5. Стратегия подбора персонала АНО «Организационный комитет XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи» [Текст] внутренний отчет АНО «ОКОИ Сочи 2014» от 15 апреля 2012.

6. Еремкина О.В. Образовательные проекты олимпийских городов [Текст] // Вестник СГУТиКД. 2009. №2 (8). С. 80-94.

UDC 338

Some Problems of Staffing Requirements Deficit for Sochi Winter Olympic and Paralympic Games 2014 Hosting

Nikolai A. Vorozhbit

Sochi State University, Russia
26a Sovetskaya Str., Sochi, 354000
PhD student
E-mail: n.vorozhbit@bk.ru

Abstract. On the eve of the XXII Olympic Winter Games and the XI Paralympics Winter Games of 2014 in Sochi, the problem of recruitment and hiring of personnel is extremely urgent and requires innovative approaches and innovative solution to the problem of personnel shortages. The article describes the current arrangements of the involvement of all categories of staff, regional and local labor markets as a source of cover shortages, identified risks arising from the selecting the source of hiring and possible methods to reduce them.

Keywords: XXII Olympic Winter Games and the XI Paralympics Winter Games of 2014 in Sochi; the labor market; staff shortage; recruitment; integration management employment of personnel; monitoring of requirements in recruitment.