

Розничный университет торговли

Любовь Винадьевна РОМАНЕНКОВА, начальник кадровой службы XL-холдинга, одного из крупнейших предприятий розничной торговли в Сестрорецке, считает, что люди — главный капитал фирмы, что бизнес должен не только зарабатывать прибыль силами хорошо обученных, опытных профессионалов, но и вносить свою лепту в подготовку этих профессионалов, в воспитание достойной смены тех, кто сегодня обеспечивает его, бизнеса, репутацию и процветание.

— Про нас ходит много слухов. Говорят, например, что у нас «всех обманывают», что у продавцов огромные недостатки. Недавно на собеседование в кадровую службу пришла женщина, которая знала нас — XL — еще пять лет назад. Все слухи, все, что про нас говорят, знала. Она внешнею разницу заметила сразу, а внутри сможет оценить только тогда, когда начнет работать. Как еще можно слухи эти нейтрализовать — только делом, открытостью. Мы будущих работников своих на точки вывозим, даем пообщаться с продавцами, администраторами.

Правда, часть слухов распространяют сами продавцы. Может, это страх конкуренции. Ведь на наших павильонах всегда висят объявления — «нужны продавцы». Меня спрашивают: «Люба, а что, нам нужны продавцы? А мы? Нас что — мало, что ли?» Мы расширяемся, открываем новые точки, недавно открыли еще несколько, некоторые люди приходят работать на сезон, в Сестрорецке летом нагрузка на розничную сеть в несколько раз больше, чем зимой. Мы никогда не будем расставаться с людьми, которые хотят с нами работать. А вот если кто-то захочет уйти — нужна замена, отпуска нужно перекрывать, декреты, больничные. Открылось несколько точек — нужно сформировать и этот штат. У нас все магазины работают, но люди нам всегда нужны. Кроме того, если мы перестанем набирать сотрудников, можем пропустить профессионалов. Мы всегда найдем или создадим рабочее место для классного продавца или администратора. В принципе мы можем быстро создать 15 — 20 дополнительных рабочих мест. Главный дефицит — это люди. Было бы кому работать, а где работать — найдем.

По собственному опыту работы в кадровой службе могу сказать: в продавцы в основном идут работать две категории людей. Первая — люди в возрасте, с большим опытом работы в торговле, поработавшие на рынке, еще где-нибудь. Они не всегда в состоянии выдерживать наш интенсивный график работы. Они привыкли работать с 9-ти до 6-ти, иметь два выходных. Слухи про нас и напряженные графики —



Фото Андрея ЗОЛЕНКО

это основные причины, по которым от работы отказываются.

Вторая группа — молодежь, полуподростки, которые хотят либо на каникулах подработать, либо не хотят учиться, хотят просто устроиться. Подросток не всегда может нести ответственность, особенно материальную.

Однако мы не отказываем людям, которые хотят работать, но не имеют опыта. Мы берем на стажировку, тратим время, ставим рядом учителей. Иногда легче выучить молодого, чем переучивать опытного.

Администраторы в основном вырастают из наших же продавцов. У администраторов есть своя «табеля о рангах», хоть звания вводи. Разный уровень ответственности и доверия, разной величины магазины, оборот разный, зарплата тоже разная. Для роста возможность всегда есть.

Если есть желание работать и зарабатывать, то у нас люди научаются всему. Попадают в другую фирму — и там им гораздо легче работать. У них есть серьезный подход. Для некоторых работа в нашей фирме — это стартовая площадка. Да и зарплата побольше, чем в других местах, но здесь надо работать. Когда люди приходят и видят, что надо работать, многие не справляются.

Для этого и работает фильтр — кадровая служба. Сначала — телефон. По телефону мы только приглашаем на собеседование. Некоторые не приходят сразу. Второй фильтр — собеседование и заполнение анкеты. Третий фильтр — когда у меня есть результаты анкеты,

проверяем анкетные данные, просим принести характеристику с предыдущего места работы. Человек тоже думает.

Потом мы приглашаем старшего администратора, если и это собеседование проходит нормально, то человек тут же приступает к стажировке. Стажировка сопровождается дневником, весь процесс обучения фиксируется, стажер сдает зачеты, мы не торопим. Человек сам должен решить, что он готов к самостоятельной работе, ну и мы следим. Готов — только тогда начинает работать самостоятельно. С улицы, без тестирования, на работу людей стали брать меньше, и «текучка» уменьшилась.

XL — это кузница кадров. И работа, и образование в одном флаконе. Кстати, наш «диплом» высоко котируется и у партнеров, и у конкурентов. Жалко, конечно, когда обученные люди уходят. Если мы человека смогли обучить, адаптировать, он стал давать обратную связь — он нам нужен. Если на его место есть замена, если он сам себе ее подготовил, мы не будем препятствовать поиску другой работы, пусть только говорят про нас правду. Бывает, когда человек не справляется, уходит — мы это понимаем, без претензий, — а он не признает собственные ошибки, переносит вину на нас.

Нам хотелось бы приносить пользу городу не только в качестве предприятия розничной торговли, но и участвовать в других сферах жизни Сестрорецка — в системе образования, в определении стратегии развития района.

Записал Иван ДЕНИСОВ

Средняя зарплата в Петербурге превышает 7 тысяч рублей

Средняя заработная плата петербуржца на февраль этого года составила 7 тыс. 460 рублей. Как передает корреспондент Росбалта, об этом на круглом столе «Легализация заработной платы» сообщил председатель Комитета по экономическому развитию Владимир БЛАНК. По его словам, доходы населения, по сравнению с прошлым годом, выросли на 45%.

Минимальная заработная плата горожан на крупных и средних предприятиях составляет 2 тыс. 987 рублей (в сфере торговли и общественного питания), а максимальная — 14 тыс. 417 рублей (в финансовой сфере). На мелких предприятиях размер заработной платы колеблется от 1 тыс. 800 рублей до 5 тыс. 100 рублей.

По словам Владимира Бланка, на тех предприятиях, где больше трудовые коллективы, зарплата выше, поскольку там сложнее выдавать зарплату «в конвертах». Между тем в секторе малых и средних предприятий максимальная отраслевая зарплата составляет чуть выше 5 тыс. рублей.

ИА РОСБАЛТ

Большинство горожан считают себя счастливыми....

Совершенно сенсационные данные социологического исследования жителей нашего города были представлены руководителем Агентства социальной информации Романом МОГИЛЕВСКИМ. Как рассказал господин Могилевский на пресс-конференции в агентстве Росбалта, «только» 30 процентов жителей города не считают себя счастливыми. А вот к категории счастливых отнесли себя аж 62 процента петербуржцев.

При этом социолог подчеркнул, что ощущение счастья напрямую зависит от возраста респондентов. Так, например, среди молодых людей процент счастливых колеблется в районе 80%, а в возрастной категории старше 65 лет этот показатель равен 37,4%.

Наибольшее количество счастливых людей (86%) ежемесячно получают более 10 тыс. рублей. Но интересно другое. Оказывается, по данным опроса АСИ, среди тех, кто получает доход ниже прожиточного минимума (3000 рублей), тоже большинство счастливых — 53%.

Впрочем, по общемировому рейтингу мы еще уступаем многим странам и занимаем лишь 50-е место. Так, самыми счастливыми являются жители Исландии, где «показатель счастья» составляет 97 процентов.

...и уверены, что власть должна слушать их советы

Руководитель АСИ Роман Могилевский также сообщил, что по данным их опроса около половины петербуржцев считают, что власть плохо знает проблемы города. Как пишет Росбалт, 66% участников опроса уверены в том, что они могут советовать власти, 22% — не могут.

О необходимости проведения опросов населения заявили 85% респондентов, лишь 8% считают, что опросы не нужны, 7% — затруднились ответить.

Только 45% опрошенных считают, что власть иногда использует результаты опросов в своей деятельности. 28% уверены, что не использует, 9% — использует регулярно, 18% — затруднились ответить.

Хорошие кадры нужны всегда и везде

Хорошие специалисты — это люди, не только знающие свою профессию, но и обладающие определенными качествами. И эти качества формируются в человеке в довольно юном возрасте. Если вы хотите понять, какие люди придут на ваши предприятия, в ваши организации, подумайте об этом заблаговременно. Так считает директор Дома творчества на реке Сестре Татьяна МУРОВА.

Все говорят о кадрах, специалистах. О профессиональной подготовке. Но хорошее знание профессии — это еще не все. Если вам нужен лидер, который сможет руководить большим коллективом, то по диплому вы не определите, обладает ли человек необходимыми для этого качествами. Дополнительное образование дает определенные возможности для формирования качества личности. Здесь собираются люди по интересам. Среди них формируются лидеры. Ведь в этом коллективе молодые люди ищут свое место в обществе. А если ты хочешь занять какое-то место, значит, ты что-то кому-то доказываешь. И прежде всего доказываешь самому себе. например, что ты сможешь выйти на сцену и достойно выступить, что ты умеешь общаться со сверстниками и многое-многое другое.

Не случайно многие выпускники домов и дворцов пионеров оказались востребованными в обществе. Многие из них стали руководителями. Их лидерские качества, умение руководить

сформировались достаточно рано.

Наша задача — помочь ребятам понять свое место в жизни. Мне кажется, что наши выпускники понимают, что работа — это не просто то место, куда ты приходишь утром, а уходишь вечером. Работа — это часть твоей жизни, в которой могут проявиться лучшие качества. У человека должен быть внутренний азарт, большое желание что-то сделать, чего-то добиться. И сегодня именно система дополнительного образования помогает школьнику выйти в жизнь социально адаптированным, активным, мобильным и одновременно творческим человеком.

Конечно, есть люди, которые делают успешную карьеру. Можно вспомнить Илларионову, нынешнего помощника Президента. Он, кстати, тоже занимался в Доме пионеров. Был сначала лидером школы, потом района, потом представлял район в городе. Но я уверена, что перспектива роста есть у каждого, конечно, если у человека есть образ желаемого будущего. Если он понимает, чего хочет. Если ты хочешь делать карьеру — стать продавцом, затем администратором, затем директором — это одно направление. А если рассматривать перспективу с точки зрения профессиональной реализации, твоей внутренней потребности что-то сотворить, то здесь возможности безграничны. Почему педагоги так трудно уходят из школы, несмотря на всю тяжесть этой профессии? Потому что каждый год, когда наступает выпускной вечер, ло-

бой педагога видит результаты своего труда. Он видит, каких ребят вырастил, как многому их научил.

Мы не готовим чиновников или певцов. Мы просто помогаем молодым людям сделать свой выбор. А если девочка, которая занималась у нас, сможет использовать все, чему мы ее научили для дома и семьи, это прекрасно.

Но если вернуться к теме «кадров», то могу сказать, что сегодня среди педагогов, работающих в Доме творчества, немало наших выпускников: Ольга Любогор, Светлана Сафронова, Елена и Вика Романьковы, Наташа Салогубова, Света Паникина и другие. Работают как студенты старших курсов, так и уже закончившие обучение. И я уверена, что они станут настоящими педагогами.

Сегодня в ДДЮТ около 60 педагогов. Мы можем предложить ребятам очень большой выбор. Не так, как раньше, когда были три вида танцев — балльные, классические и русские. Сегодня танцев невероятное количество. Но чем богаче будет выбор у ребенка, тем лучше. И мы всегда рады людям творческих профессий, которые готовы передавать свой опыт, свои знания детям. Поэтому я и говорю каждый год, что нам нужны педагоги. Хорошие педагоги всегда нужны. Как и любые хорошие специалисты. В районе есть работа, я это знаю.

Записала Александра МИХАЙЛОВА