

95 → «Самыми сильными считаются кафедрой СПбГУ, МБИ (Международный банковский институт) и СПбГУЭФ (Финэк и Инжекон). Выпускникам именно этих вузов зачастую отдают предпочтение работодатели, принимая их на должность „Специалист кредитного анализа“, — рассказывают специалисты HeadHunter.

«Мы понимаем, что знания, полученные в вузе, зачастую не коррелируют с объективной бизнес-реальностью, а также с реальными возможностями и потребностями банковской организации, поэтому в первую очередь мы делаем оценку уровня развития компетенций, особенностей мотивации, личных качеств соискателя», — делится опытом Александр Коньшков.

«К сожалению, в подавляющем большинстве случаев выпускников вузов необходимо обучать профессиональным навыкам. Скажем, та же „Банковская школа“ при ЦБ РФ дает нам на порядок более подготовленных специалистов, чем петербургские вузы. Исключение здесь, пожалуй, составляют лишь студенты, которые во время своего обучения проходили у нас практику и мотивированы на дальнейшее развитие», — соглашается с коллегой в пресс-службе ВТБ24 по СЗФО.

Елена Герцева считает, что существует проблема низкого уровня мотивации кандидатов на трудоустройство. «Кроме того, мы сталкиваемся с завышенными зарплатными ожиданиями соискателей, сформированными скорее на основании ежемесячных расходов, нежели на основании уровня квалификации и опыта», — говорит госпожа Герцева.

НАСТАВИТЬ НА ПУТЬ ИСТИННЫЙ Выращивать специалистов «под себя» банкам помогает система наставничества. А закрывать средние и высшие менеджерские позиции за счет роста сотрудников позволяют программы развития кадрового потенциала, успешно внедренные в некоторых банках, добавляет в HeadHunter.

«В банке, как и во всей группе Societe Generale, такому инструменту, как наставничество, придают большое значение. Суть программы заключается в том, что за каждым новым сотрудником на рабочем месте закрепляется наставник, который сопровождает новичка в процессе



АЛЕКСАНДР ТЕЧЕНСКИЙ

НЕСМОТЯ НА ТО, ЧТО ПРИМЕРНО 15 ВУЗОВ ПЕТЕРБУРГА ГОТОВЯТ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ, РАБОДАТЕЛИ ЗАЯВЛЯЮТ, ЧТО УРОВЕНЬ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ НЕДОСТАТОЧЕН ДЛЯ РАБОТЫ, И БАНКИ ВЫНУЖДЕНЫ ЗАНИМАТЬСЯ ВЫРАЩИВАНИЕМ КАДРОВ САМОСТОЯТЕЛЬНО

его адаптации и освоения на практике тех знаний и навыков, которые он получил в учебных центрах банка в ходе базового обучения после приема на работу. Наставниками являются опытные и мотивированные для данной функции сотрудники из числа профильных специалистов», — рассказывает Илья Злуницын.

В Абсолют-банке также стремятся «выращивать» сотрудников «под себя». В банке есть система наставничества и система внутреннего преподавания. «Для нового специалиста составляется „План ввода в должность“, в котором прописываются цели и задачи испытательного срока. Первые две недели работы сотрудник обу-

чается у внутреннего преподавателя всем особенностям работы, программному обеспечению, — говорит Андрей Рублев. — Мы также стараемся переводить на новые интересные позиции лучших сотрудников, тем самым создавая благоприятный климат для развития и подчеркивая то, что все успехи и усилия в работе не проходят незамеченными».

Эксперты уверены, что «свежая кровь» иногда просто необходима для улучшения работы направления или для старта нового проекта, запуска нового продукта. «В таком случае мы приглашаем готового специалиста с успешным опытом в данном направлении», — добавляет господин Рублев.

Росбанк практикует вертикальную и кросс-функциональную ротацию кадров, поэтому каждый сотрудник имеет все шансы на качественный профессиональный рост. В том числе, в Росбанке успешно работает программа ротации кадров в сети банка по всей России.

УДЕРЖАТЬ С ПОМОЩЬЮ «ПРЯНИКА»

Невысокие требования на линейные позиции банков чаще всего привлекают молодежь и студентов, однако значительная доля таких работников задерживается на одном месте не больше нескольких месяцев. Из-за текучести линейного персонала, работающего во фронт-офисах, проблема удержания кадров является одной из наиболее насущных для банковской отрасли.

Не имея возможности существенно повысить уровень зарплат, работодатели вынуждены бороться за специалистов другими способами — разрабатывать схемы карьерного роста, работать над корпоративной культурой, HR-брендом компании, расширять социальный пакет, разрабатывать гибкие схемы премирования и предусматривать для сотрудников возможность влиять на свои финансовые результаты, рассказывают в пресс-службе HeadHunter по Санкт-Петербургу.

Банки работают над удержанием сотрудников и предлагают расширенный социальный пакет, материальную мотивацию, обучение и повышение квалификации сотрудников. Также хорошим средством для удержания сотрудников является зачисление их в кадровый резерв. ■

97 → Тем не менее площадь посевных площадей, занятых ГМ-культурами, с каждым годом только увеличивается, сетует эксперт. Так, на сегодняшний день, совокупная площадь таких площадей превысила 1 млрд га. Ежегодно эта цифра увеличивается на 10%.

Главными лобби продвижения на рынок ГМ-культур становятся транснациональные корпорации. Крупнейшие мировые компании представляют на рынке интересы фирм, оперирующих в области аграрных биотехнологий, а также пытаются повысить доверие потребителей к товарам новых типов. По данным ОАГБ, патенты на более чем 90% всех генетически модифицированных семян в мире принадлежат трем корпорациям: Monsanto (США), Syngenta (Швейцария) и Bayer CropScience (Германия). Главная компания-лоббист в мире — это Monsanto. На ее долю приходится больше всего разработок и производств ГМ-линий и трансгенных семян.

В секторе органической продукции тоже есть свои сложности. Автономная система производства и сбыта органических продуктов рано или поздно приведет к росту цен в этом сегменте и, как следствие, к элитарности данного вида товаров, уверен генеральный директор АНО «Центр стратегических оценок и прогнозов» Сергей Гриняев.

«Все отчетливее будет формироваться рынок элитных продуктов. В их число войдет традиционная продукция, выращенная на земле по традиционной технологии без использования химикатов и генетической инженерии. Это будет очень дорогой сегмент рынка — класса люкс, и доступ на него будет ограничен. Уже сегодня на мировой карте просматриваются некоторые элементы формирования этого сегмента», — говорит эксперт. По его словам, автономным природным оазисом для сохранения первозданного сельского хозяйства может стать Новая Зеландия, которая уже имеет действующую стратегию биологической безопас-

ности, жестко ограничивающую любые действия по генной модификации продуктов питания.

Для решения проблем продовольственной безопасности нужно повышать урожайности крупных и мелких фермерских хозяйств, снижать потери зерна после сбора урожая и разработать меры по повышению эффективности транспортировки продовольствия, считают эксперты. Помимо этого, Россия в ближайшие годы собирается наращивать производство сельхозпродукции, в том числе и за счет ввода новых пахотных участков.

ПОТЕНЦИАЛ ВЫСОК Как сообщил ВГ директор департамента регулирования агропродовольственного рынка, рыболовства, пищевой и перерабатывающей промышленности Минсельхоза Михаил Орлов, индекс производства продукции сельского хозяйства к 2020 году должен составить 120,8% по отношению к 2012 году. Индекс производства продуктов питания к этому же периоду должен возрасти до 135%.

«Инвестиционный потенциал отрасли, несмотря на влияние негативных факторов последних лет (неблагоприятные погодные условия, мировая экономическая ситуация), остается достаточно высоким. Индекс физического объема инвестиций в основной капитал сельского хозяйства в 2020 году к 2012 году — 142 процента», — рассказал господин Орлов.

По данным Росстата, в 2012 году инвестиции в основной капитал организаций в сельское хозяйство составили 473,4 млрд рублей, это на 24,6% выше, чем в 2011 году.

На общемировом уровне одной из главных задач для решения проблем продовольственной безопасности является создание единой системы обмена информацией об урожайности, запасах продовольствия и ценах на продукты питания.

В целом эксперты полагают, что Россия может выиграть от своих инициатив и занять достойную позицию на мировом рынке продовольствия. Остается только эти инициативы реализовать. ■

ПРОДОВОЛЬСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ