

Значимость для Автоградат сотрудничества с ССУЗами и участие в чемпионатном движении «Молодых профессионалов» World Skills Russia



*Покрышкин Иван Александрович,
заместитель директора ГК
«Автоград»*

Главные кадровые проблемы:

1. Отсутствие на рынке труда специалистов необходимого уровня квалификации (долгий поиск достойных кандидатов)
2. Слишком большой срок подготовки специалистов перед допуском к самостоятельной работе
3. Большой отсев новобранцев, во время испытательного срока (бесполезная трата ресурсов наставников и технологов)
4. Большая зависимость от сотрудников (большие экономические потери предприятия в случае внезапного увольнения по собственному желанию)
5. Пока еще не высокий уровень профориентации соискателей.

Потеря драгоценного времени и упущенные возможности!



НЕВОЗМОЖНО ПОЛУЧИТЬ ОЛИМПИЙСКИХ ЧЕМПИОНОВ НЕ ЗАНИМАЯСЬ ШКОЛОЙ ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА...



Сегодня
Junior Skills



Завтра
World Skills



Послезавтра
Специалист мирового уровня

ОПЫТ УЧАСТИЯ АВТОГРАДА В ПРОЕКТЕ «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ»



СОТРУДНИЧЕСТВО ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ И ДЕПАРТАМЕНТА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ



Учебные заведения
Тюменской области



АВТОГРАД

ЧИСЛО КОНТАКТОВ С ССУЗами В ГОД УВЕЛИЧИЛОСЬ В 10 РАЗ!

1. ШАГ. НАБОР В ГРУППЫ ПОДГОТОВКИ ПО ПРОЕКТУ WSR.



Самостоятельный отбор учебными заведениями Тюменской области из числа собственных студентов начальных и старших курсов. А так же школьников старших классов.



Junior Skills

ПРОБЛЕМА!!!
Не хватает участников от школ!



World Skills

**УЖЕ НЕТ ПРОБЛЕМ С КОЛИЧЕСТВОМ
УЧАСТНИКОВ!!!**

2. ШАГ: ОБУЧЕНИЕ. В 2016 года при плане 60 человек у нас обучилось 133 студента, а в первой половине 2017 мы уже обучили 156 человек



ВСЕГО ЗА 2 ГОДА ПО ПРОЕКТУ ОБУЧИЛОСЬ ОКОЛО 500 ЧЕЛОВЕК!

3. ШАГ: ОТБОР ОБУЧАЮЩИХСЯ



ОСНОВНЫЕ КРИТЕРИИ:

1. Честность к себе и другим. Адекватная оценка собственных сил.
2. Ответственность. Учебная активность, дисциплина и желание развиваться.
3. Желание стать супер-профессионалом. Собственное желание участвовать в WSR.

Первый отбор: 42 немотивированных студента исключены еще в первой группе



ПО ИТОГУ СРЕДНЕСТАТИСТИЧЕСКИЙ ОТСЕВ 35%

НО! 14 человек уже отобраны на трудоустройство ДОСРОЧНО!

2016 год
ТРУДОУСТРОЕНО **35**
ЧЕЛОВЕК = **65%**
ГОДОВОЙ
ПОТРЕБНОСТИ



2016 год кадровый резерв
62 ЧЕЛОВЕКА = **112%**
СРЕДНЕ-ГОДОВОЙ
ПОТРЕБНОСТИ

БОНУС: УКРЕПЛЕНИЕ ПОЗИЦИИ ЛИДЕРА НА РЫНКЕ



СЛЕДСТВИЕ: УВЕЛИЧЕНИЕ ПРОДАЖ

**БОНУС: ПРЕКРАЩЕНИЕ ОХОТЫ ЗА СОТРУДНИКАМИ
АВТОГРАДА ЗА СЧЕТ НАЛИЧИЯ НА РЫНКЕ (ХОТЬ И ЗА
НАШ СЧЕТ) СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМИ
ПОКАЗАТЕЛЯМИ**



**СЛЕДСТВИЕ: УДЕРЖАНИЕ СВЕРХ ЭФФЕКТИВНЫХ
СОТРУДНИКОВ**

**БОНУС: НАЛИЧИЕ В ДОСТАТОЧНОМ КОЛИЧЕСТВЕ
ПОДГОТОВЛЕННЫХ ФРИЛАНСЕРОВ**



**СЛЕДСТВИЕ: ВОЗМОЖНОСТЬ БОЛЬШЕ ЗАРАБАТЫВАТЬ В ПЕРИОД
СЕЗОННЫХ ВСПЛЕСКОВ АКТИВНОСТИ КЛИЕНТОВ**

**БОНУС: РЕЗКО ВОЗРОСШИЙ ИНТЕРЕС К ПРОФЕССИИ СО
СТОРОНЫ ШКОЛЬНИКОВ (5 ЧЕЛОВЕК НА МЕСТО)**



СЛЕДСТВИЕ: ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО СОИСКАТЕЛЕЙ

**БОНУС: РЕЗКО ВОЗРОСШИЙ ПОТОК СТУДЕНТОВ,
ОБРАЩАЮЩИХСЯ НА ПРАКТИКУ (ВЫРОС В 4 РАЗА!!!)**



СЛЕДСТВИЕ: ВЫСОКИЙ КОНКУРС НА ДОЛЖНОСТИ В КОМПАНИИ

БОНУС: ВНЕСЕНИЕ ПОПРАВКИ В ФГОС

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ



стандарты
второго
поколения

Концепция
Федеральных
государственных
образовательных
стандартов
общего
образования



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ
ЦЕНТР
РАЗРАБОТКИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
СТАНДАРТОВ

**СЛЕДСТВИЕ: СНИЖЕНИЕ ЗАТРАТ НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ
ДОПОДГОТОВКУ СОИСКАТЕЛЕЙ**

Планы на будущее

1. Продолжать участвовать в организации площадки WSR
2. Проводить полную программу обучения по проекту WSR 3 раза в год
3. Перейти на политику формирование кадрового резерва, а не на ситуативную реакцию по возникающим потребностям в персонале
4. Развивать фрилансерство в компании, привлекая к этому студентов из кадрового резерва
5. Трудоустройство технологов Автограда по совместительству в учебные заведения и реализация практикоориентированного подхода
6. Помочь Департаменту образования и науки Тюменской области «дотянуться» до школьников через презентации и через кружки юных автомобилистов (формировать резерв на Junior Skills)

**План на 2017: переход на использование
в 80% случаев в наборе готового
кадрового резерва по проекту WSR**



Эксперимент: группа 16 летних студентов стартовавших в 2015 году

1. Аникин Павел Александрович Пежо и Ситроен механик
2. Иващенко Анатолий Андреевич Форд 2 механик
3. Кисельников Максим Юрьевич Вольво механик
4. Лаптев Павел Николаевич Рено 1 механик
5. Лапшин Андрей Александрович KIA механик
6. Романов Вячеслав Леонидович KIA механик
7. Сусликов Михаил Андреевич Рено 1 диагност

**ПОЛНОЦЕННОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО В КРУПНУЮ КОМПАНИЮ УЖЕ
В 19 ЛЕТ!!!**

Эксперимент: группа 16 летних студентов стартовавших в 2015 году

Ответственный, трудолюбивый, большое внимание уделяет качеству работ.

Отзыв по итогу ШМ Спецназа весна 2017: исполнитель, дисциплинирован, аккуратен, общителен, вежлив, не боится браться за любую работу. Взяли на подработку на лето 2017 к диагносту, отзыв: работает быстро и качественно, находчив в сложных ситуациях, всегда готов помочь, с удовольствием делится с однокурсниками полученными знаниями, безотказный, но иногда отвечает раньше, чем подумает.

Целеустремлен, постоянно развивается профессионально, но в некоторых вещах слишком защищает старые взгляды, коммуникабелен, честен, любит порядок во всем.

РЕАЛЬНЫЕ ОТЗЫВЫ НА СТУДЕНТОВ ИЗ ЭТОЙ ГРУППЫ

Главные кадровые проблемы:

1. Отсутствие на рынке труда специалистов необходимого уровня квалификации (долгий поиск достойных кандидатов).
2. Слишком большой срок подготовки специалистов перед допуском к самостоятельной работе.
3. Большой отсев новобранцев, во время испытательного срока (бесполезная трата ресурсов наставников и технологов).
4. Большая зависимость от сотрудников (большие экономические потери предприятия в случае внезапного увольнения по собственному желанию)
5. Пока еще не высокий уровень профориентации соискателей.