



СПЕЦИАЛИСТЫ НУЖНЫ КАК НИКОГДА!

Но где их взять?

Сегодня руководители электронной промышленности, как и прежде, озабочены нехваткой квалифицированных инженеров, но молодых людей, стремящихся получить техническое образование, становится все меньше. По мнению экспертов, дефицит специалистов может привести к снижению темпов развития этой отрасли высокой технологии. Проблема с кадрами – труднорешаемая, и именно она была основным предметом обсуждения на состоявшемся в октябре 2000 года в Неаполе Форуме электроники.

По данным ведущего исполнительного директора фирмы Lucent Microelectronics Джона Диксона, Комиссия по технической рабочей силе США в период 1986–1989 годов зарегистрировала сокращение числа лиц, получивших ученую степень в области технических наук, на 19%, а в области электроники – на 44%. Эти данные соответствуют и более поздним статистическим сведениям Министерства образования США: за период 1990–1996 годов число присвоенных ученых званий в области высоких технологий снизилось на 5%, а в области электронной техники – на 22%. И по мнению участников форума, положение не изменится в ближайшие 10–15 лет. Правда, как считает главный исполнительный директор фирмы STMicroelectronics Паскуаль Писторио, в Европе с хорошо развитой образовательной инфраструктурой, охватывающей многочисленные общеобразовательные школы, университеты и научно-исследовательские учреждения, ситуация более обнадеживающая, чем в Штатах. Он отметил также такие источники технических кадров в Европе, как долина Аэтна в Сицилии, в технических учебных заведениях которой обучаются 1300 студентов. Причем “приобретение” здесь инженера, не уступающего по знаниям и квалификации выпускникам других, может, более “престижных” технических школ, обходиться STM на 30% дешевле, чем в Милане, на 50% дешевле, чем в других европейских странах, и почти на 60% дешевле, чем в Кремниевой долине.

Правда, следует отметить, что после публикации в европейских периодических технических изданиях материалов, посвященных проблеме нехватки “электронщиков”, появляется поток писем, обычно от 40–50-летних инженеров, где рассказывается о трудностях с устройством на работу. И действительно, администрация компаний признается, что отдает предпочтение молодым специалистам, пусть и с небольшим опытом, но способным легко и быстро переезжать с одного предприятия на другое, готовым к необычной и интенсивной работе. Чтобы их привлечь, фирма должна предложить им участие в интересных продвинутых программах, а также вознаграждения за успешную работу, например в виде акций. Неофициально администрация компаний признает, что найти идеального инженера, соответствующего ее требованиям, чрезвычайно трудно. Компании должны уметь находить индивидуальный подход

к каждому работнику среднего возраста, организовывать для них курсы повышения квалификации. В конце концов, если ведущие электронные фирмы намерены открывать исследовательские центры в Бразилии, Индии, Китае, России и нанимать местных специалистов, им придется иметь дело с людьми среднего возраста. Ведь недавно при приобретении фирмой Texas Instruments компании Phoenix VLSI с сильным молодым инженерным составом и фирмой Broadcom – такой же компании Element 14 голова инженера оценивалась в 1 млрд долл. Конечно, выгоднее привлечь инженеров старшего возраста. И совершенно очевидно, что европейские страны здесь могут оказать мировой электронной промышленности неоценимую помощь.

Проблема дефицита кадров вызывает и другую проблему – повторного найма ушедших работников. В библейской притче возвращение блудного сына – великая радость. На высокотехнологичном рынке рабочих мест возвращение заблудших служащих – повод для беспокойства. Высокотехнологичные компании, стремясь предотвратить утечку мозгов, особенно в области современных коммуникационных технологий, или извлечь из нее пользу, активно вновь принимают на работу ушедших специалистов и стараются удержать имеющиеся таланты. Но плохо продуманная политика такого рода часто опасна. Фирмы не всегда в состоянии выполнить свои обещания, условия повторного найма могут быть столь щедрыми, что сотрудники, не задумываясь, принимают приглашения на другую, высокорискованную работу, зная, что в любое время их примут обратно. По сложившейся на предприятиях практике, на вакантное место в первую очередь принимают возвращающегося специалиста, т.е. ему отдается предпочтение перед другими. А это значит, что компания может просто отвергнуть более квалифицированную, но не знакомую кандидатуру. Правда, пока число “сотрудников-бумерангов” невелико, и у таких лидеров на рынке высоких технологий, как Intel и Hewlett-Packard, нет данных о соотношении вернувшихся высококвалифицированных специалистов к общему числу повторно нанятых. Тем не менее фирма Littler Mendelson PC, специализирующаяся в области трудового права и найма, отмечает значительный рост числа клиентов, желающих пересмотреть или изменить практику повторного найма. По ее оценкам, к лету 2001 года на каждого потенциального работника, “стучащего в дверь” высокотехнологичной фирмы, будет приходиться 10 “возвращенцев”.

Здесь нужна гибкая политика. Необходимо выяснить причину ухода и возврата специалиста и быть уверенным, что при повторном приеме выбран лучший кандидат. По мнению консультативной фирмы The Herman Group, компании должны очень осторожно подходить к вознаграждениям (премиям, пенсионным отчислениям и т.п.), предлагаемым специалистам-бумерангам. Целесообразно устанавливать связь между социальными льготами (медицинской помощью, отпусками и т.п.) и общим сроком работы на фирме или длительностью непрерывного стажа.

Electronic News, Oct.30, 2000.

Electronic Business, July, 2000.