

КАРЬЕРА

Зарубежные стажировки – эффективный инструмент развития сотрудников

В ГК Остек одним из направлений развития сотрудников являются стажировки у ведущих международных производителей, с которыми компания долго и успешно сотрудничает. Только в 2016 году лучшие специалисты ГК Остек побывали на обучении у производителей в Германии, Японии, США, Швейцарии. Как проходят такие стажировки рассказал Максим Александрович Седов, генеральный директор ООО «Остек-Тест», одного из структурных подразделений ГК Остек. ООО «Остек-Тест» предлагает решения для проведения комплексных испытаний различных изделий и сотрудничает с ведущими мировыми производителями испытательного оборудования.



Максим Александрович, расскажите, пожалуйста, в каких компаниях стажировались сотрудники Остек-Тест, какова цель этих стажировок?

Наши сотрудники проходили обучение у швейцарского производителя инерциальных систем пространственного позиционирования «Acuitas» и у японских производителей климатических камер «Espec» и вибростендов «IMV».

Потребность в получении новых технических знаний возникла в нашем коллективе неслучайно, а родилась как логичный компонент развития бизнеса. Мы не стоим на месте, внимательно следим за новейшими разработками наших партнёров и сравниваем их с решениями, имеющимися на рынке. Мы работаем с лидерами, задающими тон в отрасли. Поэтому нам крайне важно соответствовать заданной партнёрами-производителями планке и досконально знать оборудование, которое мы предлагаем клиентам, быть способными донести до заказчика его преимущества, обеспечить соответствующий уровень сервиса.

Ключевая цель любой стажировки – повышение уровня знаний сотрудников о принципах работы оборудования, его особенностях и преимуществах, т.е. по сути это развитие практических навыков работы с оборудованием. Для нас это важно, потому что это один из ключевых факторов обеспечения высокого уровня удовлетворенности заказчиков.

В чем различие программ стажировок?

Прежде всего, в направленности и глубине программ обучения. Имея дело с техническими решениями, реализуя сложные проекты, наши специалисты накопили серьёзный технический опыт. Поэтому тренинги разрабатывались совместно с каждым из наших партнёров, исходя из уровня имеющихся у нас знаний и навыков с дальнейшим подбором единиц оборудования и учебного материала.

В компании «Acuitas» нам было полезно узнать о проводимых новых разработках и усовершенствованиях в области программного обеспечения инерциальных систем пространственного позиционирования. Наши специалисты смогли не только ознакомиться с этапами производства, но и дать производителю рекомендации на основе собственного опыта запуска систем «Acuitas» с учетом специфики требований российского рынка. Обучение проводилось в несколько этапов – для технических специалистов и для коммерческих специалистов. Помимо технических вопросов рассматривался ряд коммерческих аспектов, сопряжённых с реализацией нескольких текущих проектов.

Результатом стажировки стали улучшения в части требуемой конечным заказчиком повышенной точности позиционирования системы и работы системы совмещённых испытаний «позиционирование изделия в условиях изменения температурного режима».

Планируя обучение на заводах наших старейших японских партнёров «Espec» и «IMV», мы ставили задачу дать более глубокие технические знания и навыки нашим специалистам по продажам. За последние несколько лет существенно обновилась серийная линейка и модификации оборудования. Поэтому нам было важно не только обучить новых сотрудников, познакомить их с процессом создания технически сложного оборудования, но и расширить спектр знаний о новом оборудовании наших опытных коммерческих специалистов, закрепив эти знания практическими навыками. Сотрудники получили возможность поучаствовать в самостоятельном программировании контроллера климатической системы, разобрать-собрать стенд динамических испытаний, пройти тестирование на уровень собственных технических знаний. Мы умышленно сделали акцент на технической составляющей, поскольку, зачастую, коммерческий специалист лишён возможности изучения оборудования «изнутри». А ведь именно технические знания повышают уровень компетенции и уверенности и позволяют свободно и квалифицированно вести диалог с заказчиком. Ещё раз подчеркну, что мы имеем дело с продажами технически сложного оборудования.

Помогают ли стажировки повышению уровня взаимодействия между нашими специалистами и западными коллегами?

Несомненно, установление более тесного рабочего контакта со специалистами заводов-производителей – дополнительный «бонус» этих мероприятий. Ведь даже в таких продвинутых с технической точки зрения странах как Швейцария и Япония на заводах работают люди. Именно люди создают, разрабатывают, внедряют, улучшают... А от того, насколько эффективен тандем «производитель-дистрибьютор», зависит качество результата – готового решения, внедрённого на предприятии у заказчика.

Также в дополнение к тренингам мы практикуем приёмо-сдаточные мероприятия на заводах-производителях для наших заказчиков, направляя на них наших лучших специалистов. В этом случае, по сути, создаётся компактная рабочая группа, способная оперативно и качественно решать практически любые вопросы, возникающие в ходе реализации проекта.

Как Вы оцениваете успешность стажировок?

Здесь все просто – это видно из ежедневной практической работы специалиста с заказчиком: стал ли он эффективнее решать новые нестандартные задачи при подборе оборудования и во время пусконаладочных работ, насколько его уровнем технической компетентности удовлетворен заказчик.

Стажировки – это все-таки дорогостоящее мероприятие. Насколько, по Вашему мнению, это оправдано в условиях общей рецессии, когда многие компании сокращают расходы на персонал?

Мы ежегодно оцениваем затраты на персонал и определяем необходимый бюджет в разрезе показателя ROI (Return On Investment – возврат инвестиций). Ведь стажировка, как и любой другой вид приобретения знаний, является инвестицией для компании и должна рассматриваться именно в свете возврата и, далее, приумножения прибыли компании в интервале времени.

Я убеждён, что в кризисное время уместно использовать стажировку как эффективный инструмент и выделять на него средства. Решение таких вопросов, как укрепление доверия заказчика и повышение лояльности сотрудника, во многом определяется квалификацией специалистов и нематериальной мотивацией сотрудника. Разумеется, важно управлять доходами и расходами, и стажировка в этом смысле не является исключением. Ежегодно при составлении бюджета мы анализируем доходы и расходы компании, сопоставляем объём инвестиций в обучение

с прогнозируемыми доходами. Иными словами, мы временно предусматриваем эту статью в наших финансовых планах и в течение года управляем ею.

К моменту формирования бюджета в 2016 году рынок уже находился в условиях турбулентности, но мы заложили этот момент при планировании и, поэтому, смогли в полной мере реализовать наши планы по обучению сотрудников у зарубежных производителей.

Важен также позитивный подход со стороны производителей. Благодаря многолетним партнерским отношениям они с радостью обучают наших специалистов, видят в нашей компании высокий потенциал и обычно предлагают взять часть расходов на себя.

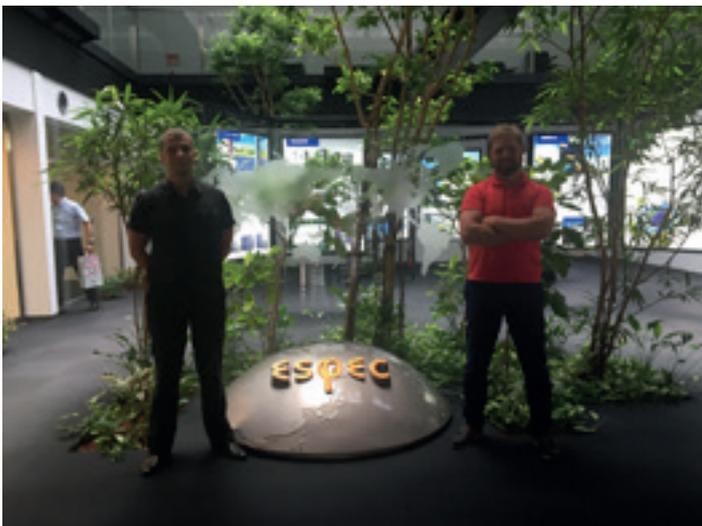
Планируется ли организация аналогичных стажировок у зарубежных производителей в 2017-2018 годах?

Да, мы планируем продолжить эту практику, поскольку видим положительный экономический эффект – сотрудники, прошедшие стажировку, способны решать более сложные технические задачи в рамках реализуемых компанией проектов, при этом они тратят меньше времени на проработку вопросов, чем раньше. А значит, компания способна своевременно и качественно реализовывать еще более сложные проекты. Помимо этого, стажировки повышают интерес к работе, мотивируют сотрудников развиваться профессионально.

Какие рекомендации Вы можете дать тем, кто планирует такие обучения? Что, на Ваш взгляд, необходимо для эффективной стажировки?

Во-первых, необходимо правильно определить объект инвестиции. Стоит тратить время и средства на обучение лишь того сотрудника, который лично заинтересован в приобретении новых знаний, практических навыков, профессионального опыта. Следует помнить, что профессиональное развитие – это всегда двусторонний процесс, в котором сам специалист «играет роль первой скрипки». Задача компании – помочь сотруднику нарастить свой потенциал для дальнейшего применения в компании. Очевидно, что при отборе достойных кандидатов на стажировку не лишним будет учитывать лояльность и прежние заслуги перед компанией. Важно, чтобы специалист был заинтересован в долголетнем сотрудничестве с компанией и был готов применить полученные на стажировке знания и навыки в своей повседневной работе. Не стоит забывать, что при желании обучаться стажировка становится мощным нематериальным мотивационным фактором.

Во-вторых, задачей руководителя является создание условий, позволяющих сотруднику успешно и беспрепятственно реализовывать полученные на стажировке знания на практике. Мы говорим о создании некоего



рабочего «полигона», позволяющего сотруднику усилить или закрепить полученные знания и/или расширить спектр их применения. В первом случае это может быть задача более глубокой проработки обычного для сотрудника вопроса (разумеется, если такая необходимость реально существует). Во втором – постановка и решение новой нестандартной задачи (в рамках основной деятельности). Применение этих двух моделей позволит сотруднику добиться самореализации, получить удовлетворение от проделанной работы, а значит эффективно «вернуть» компании вложенные средства и силы. Отметим, что вопрос целеполагания – прерогатива руководителя, и чем чётче и структурированнее сформулирована цель, тем успешнее будет результат. Не стоит ставить цели ради работы. Каждая цель должна носить действительно нужный, прикладной для компании характер, а сотрудник должен быть единомыш-

ленником в процессе достижения этой цели.

Стажировка как одна из форм обучения – это ещё один яркий цвет в палитре бизнеса, которым не стоит пренебрегать. Если вы хотите создать крепкую мотивированную команду, способную сплочённо работать, преодолевая кризисы, обратите особое внимание на вопрос обучения. Возможно именно в вашем коллективе есть люди, горящие желанием привнести новое в организацию, обладающие необходимыми для этого способностями, но требующие повышения компетенций. Тогда решение о задействовании этого ценного ресурса – за вами.

В преддверии Нового 2017 года хочу пожелать всем читателям журнала «Вектор высоких технологий» стабильности и процветания в работе, достижения новых рубежей, удачных и интересных проектов и, конечно, получения удовольствия и пользы от чтения новых выпусков журнала! 

Николай Десятков, специалист по продажам, участник стажировки в компании «Acuitas AG», Швейцария, Альтендорф:

«Основной целью было научиться понимать принцип работы стендов имитации движения, за счёт которого удаётся добиться таких показателей точности. И, конечно же, практические навыки управления поворотными столами с помощью официального программного обеспечения путём ввода прямых команд на контроллер устройства. Как итог – финальная настройка и проведение приёмочных испытаний с использованием высокоточных средств измерений перед отгрузкой заказчику. После посещения предприятия я ещё раз убедился в том, что должное отношение к процессу каждого члена команды позволяет добиться максимального результата».

Иван Суходольский, инженер поддержки

продаж, участник стажировки в Espec, IMV, Япония, Осака:

«Я получил бесценный опыт по изучению принципов работы оборудования, его преимуществ и особенностей. Под руководством опытного тренера-инженера я смог самостоятельно разобрать/собрать стенд серии “I”. По результатам стажировки после успешной сдачи экзамена я получил сертификат».

Матвей Резников, специалист по продажам, участник стажировки в компании «Acuitas AG», Швейцария, Альтендорф:

«Целью поездки было ознакомление с производством. Наличие различных изделий разной стадии готовности позволяет глубже ознакомиться с оборудованием «изнутри». Данная практика поездок полезна, т.к. воочию можно увидеть разное оборудование на разных стадиях изготовления, напрямую задать интересующий вопрос производителю».

