

# Откровенный диалог о проблемах с кадрами в отрасли на основании практической работы АО «ДСК «АВТОБАН»

Семухина Ольга Дмитриевна

Заместитель генерального директора по персоналу АО ДСК «АВТОБАН»

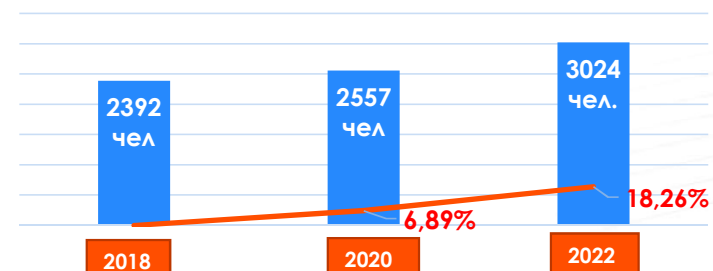
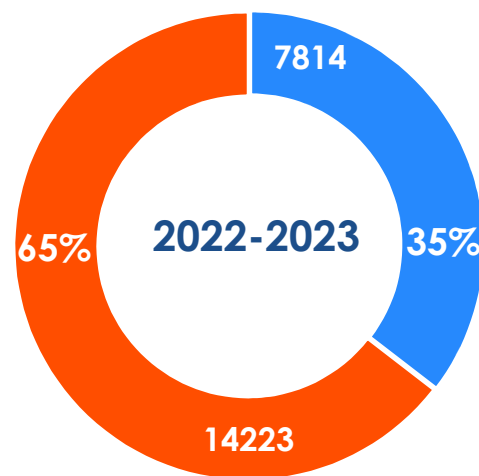


# Потребность в квалифицированных рабочих значительно превышает возможность открытого рынка труда

Численность сотрудников АО «ДСК «АВТОБАН» 10 700 человек

Скорость реакции ССУЗов на потребности рынка медленнее, чем требуется

Динамика увеличения приема студентов на 1 курс по специальности 23.01.06. Машинист дорожных и строительных машин



64 ВУЗа  
4 направления подготовки

101 ССУЗ  
2 направления подготовки

Дефицит квалифицированных дорожных рабочих

менее 50% выпускников-машинистов остаются в отрасли

■ Количество студентов по Специальности 23.01.06 (машинисты)  
■ Количество студентов по Специальности 08.02.05 (техники)

■ Численность приема студентов на 1 курс, чел.  
— Прирост количества студентов- первокурсников, %

- 08.02.05 Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов
- 23.01.06. Машинист дорожных и строительных машин

- Сельское хозяйство
- Гражданское строительство
- Учеба в последующих учебных заведениях
- Служба в армии после окончания ССУЗа
- Уход из профессии
- Дорожное строительство
- Мосты и сооружения

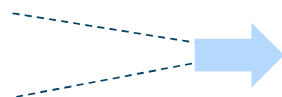
**Текущность персонала в дорожно-строительной отрасли**  
 Общий индустриальный уровень текущести - 16%  
 Уровень текущести в АО «ДСК «АВТОБАН» – 11,5%  
 до 30% машинистов из потока студентов, принятых в 2020г., АО «ДСК «АВТОБАН» потенциально готов рассмотреть к трудоустройству

# Низкий уровень профессиональной подготовки молодых специалистов и выпускников профильных учебных заведений

**Количество студентов прошедших практику на производственных объектах АО "ДСК "АВТОБАН"**



**Количество молодых специалистов трудоустроенных в АО "ДСК "АВТОБАН"**



**Развитие практических навыков студентов и молодых специалистов в АО «ДСК «АВТОБАН»**



Уровень подготовки не соответствует требованиям производства

Доля мастеров производственного обучения, отвечающих за формирование навыков студентов, в структуре штата ССУЗов



# Опыт АО «ДСК «АВТОБАН» по снижению дефицита рабочих профессий

## Минимизация рисков оттока сотрудников рабочих профессий

- ◆ Внутренняя биржа труда – возможность перемещений внутри контура компании
- ◆ Мониторинг заработной платы
- ◆ Совмещение профессий/повышение разрядности
- ◆ Конкурсы профессионального мастерства
- ◆ Проведение обучения по повышению квалификации сотрудников рабочих профессий
- ◆ Право стать наставником с дополнительными мотивационными выплатами за наставничество

## Расширение воронки найма

- ◆ Приём и стажировка сотрудников с профильным образованием, но без опыта работы
- ◆ Разработка с ССУЗами и учебными центрами программ дополнительного образования для получения новых профессий специалистами в возрасте 40+ лет
- ◆ Активное привлечение выпускников ДПО по программам учебных центров для трудоустройства в компанию
- ◆ Разработка новых планов наставничества с учетом отсутствия опыта работы у трудоустроенных специалистов
- ◆ Закрепление наставника на весь период стажировки





# Развитие и удержание персонала в условиях высокой конкуренции между работодателями

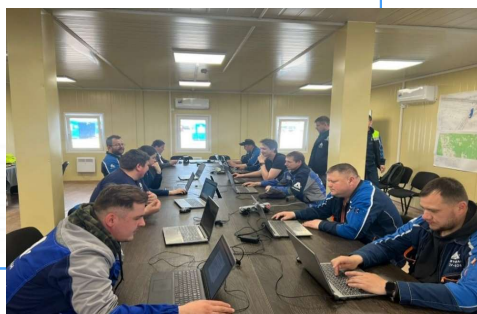
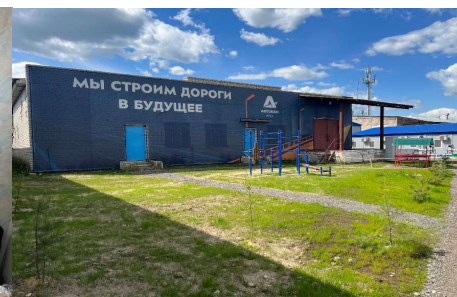
## Социальные гарантии и льготы

- ◆ Вахтовая надбавка
- ◆ Компенсация затрат на оплату проезда к месту работы и обратно
- ◆ Предоставление социального пакета



## Достойные условия жизнеобеспечения в вахтовых городках

- ◆ Проживание в комфортабельных общежитиях
- ◆ Предоставление горячего питания в корпоративных столовых на производственных объектах
- ◆ Медицинское обслуживание на территории вахтового городка
- ◆ Тренажерные залы



## Открытость руководства к предложениям любого сотрудника

- ◆ Участие сотрудников в корпоративных Днях информирования, получение ответов руководства предприятия на вопросы работников.
- ◆ Внедрение предложений по улучшениям с дополнительной мотивацией за рац. предложения в рамках проекта «Бережливое производство»

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

