

Факторы карьерного развития специалистов отрасли промышленного холодильного оборудования



Можно сказать, что в этом году отрасль промышленного холодильного оборудования вышла на докризисный уровень. Более того, кризис заставил игроков существенно пересмотреть свое отношение к рынку, расширить функционал своих сотрудников и ассортимент предоставляемых услуг. Что же изменилось? Какие кандидаты теперь востребованы, и какие факторы влияют на их карьерный рост?

Юлия Забазарных, партнер, директор департамента «Подбор персонала для рынка промышленного оборудования», «Агентство Контакт»



Куда движется рынок?

Сейчас рынок изменяется очень сильно, а вместе с ним претерпевает изменения и сама отрасль. Самая главная тенденция, которую можно наблюдать невооруженным глазом - все меньше становится компаний, которые занимаются только купле-продажей, и все больше тех, которые сами делают упор на проектную или производственную деятельность. Можно сказать, что дилерские компании отмирают. Вместе с тем усиливается конкуренция: еще недавно

закупки оборудования производились, в основном, в Европе, сегодня же и в России появились крупные компании, владеющие складами с оборудованием, с которыми другим игрокам гораздо удобнее работать. Все они стремятся продавать качественное энергоэффективное оборудование, оказывая вместе с тем хороший сервис. В целом, компании идут не по пути экстенсивного роста, а по пути увеличения эффективности.

Соответственно, все более востребованными становятся кандидаты с техническими знаниями,

даже если они работают на позиции менеджера по продажам. Все более ощутима интеграция между должностями специалиста по продажам, менеджера по проектам и инженера. Компании стремятся предоставлять лучший сервис, быстрые поставки, а для этого им нужны кандидаты, ориентированные, в первую очередь, на клиента, и при этом обладающие технической экспертизой.

Десять лет назад от представителей инженерных профессий не требовалось общаться с клиентом, многие

специалисты были некоммуникабельными, и это устраивало работодателей. Сейчас функционал у сотрудников существенно расширяется, появились общие требования и для «продавцов», и для «технарей»: технические знания должны совмещаться с коммуникабельностью и готовностью идти на контакт, поэтому идеального кандидата найти все сложнее.

Если говорить о качествах, которые становятся более важными для соискателей высшего управленческого звена, то стоит отметить одну важную тенденцию: все больше работодателей готовы рассматривать кандидатов, не владеющих иностранным языком, то есть, в скором времени может появиться возможность того, что хороших профессионалов будут обучать языку за корпоративный счет, при приеме на работу обращая внимание только на уровень его компетенций.

В 2011 году был ощутимый рост продаж, что позволило многим компаниям выйти на докризисный уровень или существенно приблизиться к нему. Кроме того, появились новые игроки, во-первых, со стороны западных компаний, которые видят в России перспективный для развития бизнеса регион, и, во-вторых, со стороны крупных отечественных корпораций, развивающих новые направления и виды услуг. К слову, за время экономического кризиса ни одна крупная компания, работающая в данной отрасли, полностью не

разорилась, что указывает на стабильность спроса на предоставляемую ими продукцию.

Факторы, влияющие на карьеру в отрасли

Карьеру в отрасли холодильной промышленности, разумеется, выбирают люди инженерного склада ума. Стоит отметить, что некоторые выбирают профессию, идя по стопам родителей: здесь тоже есть своего рода «династии», хоть их и не очень много.

Тем не менее, сложно назвать данную отрасль привлекательной для молодых специалистов. В первую очередь, конечно, из-за низких, по сравнению с металлургией, нефтехимией или газовой отраслью, заработных плат. В связи с чем, на данном направлении ощущается острый дефицит кадров. Хотя, сейчас можно наблюдать некоторое улучшение ситуации. Практически все более-менее крупные компании активно поддерживают связь с профильными ВУЗами, предлагая студентам стажировки, практику, неплохое начало карьерного пути. В целом, программа привлечения молодых специалистов здесь очень сильно развивается: уже со второго-третьего курса многие молодые люди получают предложения от работодателей.

Одной из основных отличительных черт данной сферы является длительность карьерного пути. Так, рост от молодого специалиста до технического директора может составить

около двадцати лет. Объясняется это, в первую очередь, узкой направленностью рынка и достаточно высокими требованиями к технической подготовке, которая нарабатывается с годами. Кроме того, здесь крайне низкие показатели текучки кадров: специалисты не очень охотно меняют место работы.

Рынок промышленного холодильного оборудования удивителен тем, что, к примеру, позиции технического и коммерческого директоров практически не имеют отличий в функциональной части. Зачастую это даже может быть один и тот же человек или люди с идентичными навыками и компетенциями. Молодые руководители здесь большая редкость, так как их клиенты - главные инженеры предприятий или директора заводов достаточно зрелые управленцы. Нередко основным требованием работодателя является возраст кандидата.

Кого ищет работодатель?

В связи с расширением проектной базы многих российских компаний и выхода на национальный рынок крупных европейских игроков, как было сказано ранее, требования к специалистам претерпели некоторые изменения. Так, от большинства кандидатов требуется хорошее знание промышленного холодильного рынка России и других стран СНГ, действующих операторов рынка. Немаловажны и личные

контакты, реальные достижения в проектах «с нуля» в сочетании с хорошей инженерной подготовкой в данной сфере (фундаментальные теоретически знания и практический опыт). По мнению владельцев бизнеса, глубокие знания в вышеуказанных областях позволят быстрее добиться поставленных задач по продвижению новых брендов и завоеванию ими лидирующих позиций на местном рынке в течение нескольких лет.

Чтобы добиться максимального успеха, кандидату также необходимо обладать высокой профессиональной эрудицией и быть хорошим аналитиком, умело систематизирующим инженерно-коммерческую

информацию и успешно применяющим необходимые прикладные инструменты для этой работы. Кроме того, он должен быть легко обучаемым и «жадным» до новой технической информации и инженерных знаний в целом, с высокой мотивацией к быстрому, интенсивному обучению.

Работодатели, безусловно, хотят видеть ответственных в своих словах и делах сотрудников способных полностью решить все вопросы и сделать работу от «А» до «Я», не требуя регулярного контроля со стороны руководства, имеющих собственный план для оптимального достижения поставленных задач с возможными сценариями развития событий.

Актуальной становится самоорганизация, умение работать в многозадачном режиме при часто меняющихся приоритетах, взаимодействие в составе небольшой команды.

Важным фактором в выборе кандидатов, как уже было сказано, стала их энергичность и активность в общении с клиентами, дипломатичность и способность оказывать позитивное влияние на людей. Так, все больше работодателей ищут специалистов, которые являются успешными «коммуникаторами», убедительно завоевывающих своих сторонников и способных изменить брендовые и другие предпочтения потенциальных клиентов в сжатые сроки.

Из ледникового периода – в эру энергоэффективности.

Оптимальная настройка холодильных систем с цифровыми манометрическими коллекторами Testo.



We measure it. 

Цифровые манометрические коллекторы Testo:

- эффективная и надежная настройка системы в кратчайшие сроки,
- расчет параметров перегрева и переохлаждения в режиме реального времени;
- регистрация всех важных параметров,
- список распространенных хладагентов, заложенных в память прибора,
- оптимизация процесса сервисного обслуживания холодильных систем и тепловых насосов.

Узнайте подробнее на:
www.testo.ru/refrigeration

Российское отделение Testo AG -
ООО «Тэсто Рус»,
тел.: +7 (495) 221-62-13,
e-mail: info@testo.ru, www.testo.ru