

# «ГЛАВБУХА! ПОЛЦАРСТВА ЗА НЕГО»

## ЧАСТО РАБОТОДАТЕЛЬ ИЩЕТ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НЕ ТАМ И НЕ ТАК...

«Требуется главный бухгалтер» – кажется, на такое предложение откликнулись бы десятки... Нет – сотни бухгалтеров – и имеющих опыт работы, и только окончивших вуз. Старой, как говорится, закалки и владеющих новыми бухгалтерскими технологиями... Только киньте клич!

Вот свежий пример: известному в республике предприятию как раз требуется главный бухгалтер. Однако подходящих кандидатов, прошедших конкурс на должность, все никак не находится. Парадокс. С одной стороны есть весьма привлекательное предложение. С другой – армия финансистов, которых ежегодно выпускают вузы. Плюс те специалисты, которые имеют прямое отношение к этим обязанностям еще с советских времен... А вакансии все остается открытой...

– В нашей базе данных информации о том, что названному вами предприятию требуется главный бухгалтер, нет, – разводят руками в республиканском Комитете по занятости населения. – Вообще, мы с ним работаем, но в данном случае вакансия не заявлена в установленном законом порядке.

Вот она проблема номер один: дело в том, что вопреки законодательству далеко не всегда поиски нового сотрудника на освободившуюся должность осуществляются с помощью службы занятости. В базе работодателей зарегистрировано 1325 работодателей. О вакансиях регулярно информируют только от 150 из них... А службе занятости,

между прочим, есть что предложить.

– У нас на учете состоят безработные или ищущие работу бухгалтеры, – объясняет начальник отдела по взаимосвязям с работодателями Комитета РСО-А по занятости населения **Мирслав Богов**. – А вакансий для этих людей просто нет. Да и в целом сегодня вакансий немного: дают о себе знать последствия кризиса, и далеко не все работодатели оповещают нас об освободившихся местах. Вот цифры: на начало 2010 года на одну вакансию бухгалтера, зарегистрированную в службе занятости, претендовал 61 безработный гражданин, имеющий именно эту квалификацию. На одну вакансию экономиста – 170 безработных граждан, имеющих соответствующую квалификацию. На одну вакансию юриста – 37 безработных граждан, имеющих такую профессию.

При полном отсутствии вакансий для социальных работников численность безработных граждан, имеющих именно такую квалификацию, составила 50 человек.

В пресс-службе комитета добавляют, что всего база данных службы занятости по состоянию на 1 марта нынешнего года рас-

бухгалтеров имеется 1 вакантное рабочее место, для юристов – 1 вакантное рабочее место. Для экономистов и финансистов, увы, вакансий отсутствуют. Причем на учете безработных бухгалтеров – 1365, экономистов – 1335, финансистов – 135 и 907 юристов...

В службе занятости уверены,

Точнее – понимания того, что сверхлюди, которых ждут на должность, например, начальника отдела поставок, знают три иностранных языка и умеют водить самолет (и все это – в свои 25 лет) в реальности, если и встречаются, то – один на миллион!

Есть в таком непростом деле, как подбор кадров, и другой немаловажный аспект: важно определить, какой направленности специалист необходим. Скажем, требуется компании юрист...

– А юрист – это, между прочим, профессия, имеющая множество узких специализаций, – объясняют в комитете. – Смотрите: подбирая инженера, работодатель всегда указывает специализацию. А в объявлениях о поисках юриста требуется просто... юрист. Приходит на собеседование юрист-криминалист, а требуется, оказывается, юрист по трудовому праву. Или специалист по уголовному судопроизводству... А потом работодатель выносит вердикт: велика Россия, а юристов знающих – нет! Просто и работодателю подходить к подбору кадров нужно грамотно...

Впрочем, что отрицать, проблема качества образования действительно существует! Разговоры о том, что оно со временем стало более доступным и менее качественным, уже набрали оскомину. И тем не менее это правда: далеко не все из тех, кто покидает стены вуза с дипломом, готовы оправдать его получение на практике. Об этом в голос твердят многие и многие работодатели: «К нам идут ребята, которые хотят иметь высокую зарплату и при этом ничего не делать!»

Один из ярких примеров – агрохолдинг «Мастер Прайм «Березка», где рады были бы видеть молодежь и готовы даже дать время на профессиональную «обкатку» в практических условиях, однако, несмотря на это, молодой кадровый корпус коллектива подбирается с большим скрипом. «Да они в коровник заходить не хотят! Говорят: «От меня же плохо пахнуть будет!» – со всею присущей ей эмоциональностью делилась как-то с «СО» руководитель успешного агрохолдинга **Лариса Бекузарова**.

Так что же получается – замкнутый круг?

– Никаких кругов – тем более замкнутых, – уверены специалисты службы занятости. – Просто работодатель должен правильно подходить к решению задачи. Во-первых, в соответствии с законом сообщать о поиске специалиста к нам – в службу занятости. Во-вторых, четко и, главное, логично подходить к составлению перечня критериев, которым должен соответствовать кандидат. Не требовать невозможного... Тогда, скорее всего, работа и у нас, и у тех, кто озабочен поиском квалифицированных кадров, пойдет лучше. То есть нужный специалист в коллективе появится.

О. ДЗГОЕВА.



полагает сведениями о наличии 537 вакансий, сведения о которых поступили от 115 предприятий и организаций. Для служащих подходящими являются 246 вакансий (46%); для рабочих – 291 (55%). И вот новость: для

что действительно для любого коллектива могут подобрать отличного специалиста. Если уж мы взяли за бухгалтера, то – пожалуйста: стопка анкет, где бухгалтеры, что называется, на любой вкус... И со стажем работы в 25 лет, и со знанием 1С-бухгалтерии...

– Часто причина невостребованности специалиста кроется в том, что работодатель предъявляет завышенные требования к кандидатам, – делятся наблюдениями специалисты. – Образно говоря, все хотят, чтобы будущий сотрудник был молод, но при этом опытен, со знанием всех последних тонкостей своей профессии, не женат и не замужем, бездетен, желательна, приятной наружности...

И так примерно все. На практике этим требованиям следовать невозможно! Нужно расставлять приоритеты. Если работа ответственная настолько, что скидок на возможные ошибки сделать нельзя, то нужен действительно человек с опытом. И тут, разумеется, уже не приходится вести речь о том, чтобы взять на работу сотрудника до 25 лет. Или даже до 30.

Если работодатель хочет получить, скажем, молодого перспективного специалиста, нужно быть готовым к тому, что этого молодого специалиста придется еще учить.

А как назвать отношение иных работодателей к женщинам с маленькими детьми? Разве что дискриминацией... И будь ты хоть трижды незаменимый бухгалтер, но наличие часто болеющего ребенка, которого не с кем оставить, легко может стать непреодолимым препятствием на пути к получению заветного места в организации или на предприятии.

Проблема номер два: отсутствие у работодателя четкого понимания того, что ему нужно.

## ДИГБАНК

### Вклады становятся выгоднее

ДЕПОЗИТНЫЕ ВКЛАДЫ С ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ВЫПЛАТОЙ ПРОЦЕНТОВ ИЗ РАСЧЕТА ГОДОВЫХ:

#### Вклад «Рублевый»

Срок	3 месяца	6 месяцев	12 месяцев
Ставка	12%	13%	14%

#### Вклад «Пенсионный»

Срок	3 месяца	6 месяцев	12 месяцев
Ставка	13,75%	14%	14,5%

Вклад привлекателен по повышенной ежемесячной выплате процентов

#### Вклад «Накопительный»

Срок	18 месяцев	24 месяца
Ставка	14%	14,5%

Платежи в течение срока действия. Сумма депозитного вклада – не менее 3000 рублей. Возможность частично вывести до 50% от суммы вклада.

#### Вклад «Валютный»

Срок	3 месяца	6 месяцев	12 месяцев
Ставка, EUR	5,5%	4%	5%
Ставка, USD	4,5%	5%	6%

Депозитные вклады с ежемесячной выплатой процентов в конце срока

#### Вклад «Рублевый»

Срок	12 месяцев
Ставка	14,5%

#### Вклад «Пенсионный»

Срок	12 месяцев
Ставка	14,75%

#### Условия, общие для всех вкладов:

- программа savings включается в течение срока действия договора
- сумма первоначального вклада при открытии «Рублевый, «Пенсионный»: не менее 10 000 рублей, при открытии «Накопительный»: не менее 5 000 рублей, при открытии «Валютный»: не менее 200 долларов США или эквив.
- все вклады доступны только в течение срока действия договора
- сумма депозитного вклада при открытии «Рублевый, «Пенсионный»: не менее 3 000 рублей, при открытии «Накопительный»: не менее 100 долларов США или эквив.
- при всех вкладах предусмотрена частичная оплата: до 30% вклада из расчета на член 1 рубль в 30 дней (при открытии «Накопительный» – до 50% от суммы вклада)
- в случае наступления вклада в срок программа savings действует для не выведенных
- предельная сумма вклада – 5 рабочих дней с момента утверждения банком вклада; в этом случае программа savings не включается
- предельная сумма вклада при открытии программы savings – 50% от суммы вклада



Наша адресная служба  
г. Владикавказ, ул. Мухоморова, дом 1-а  
257-905, 257-904  
Дов. офис  
г. Владикавказ, ул. Кирова, 47  
Тел: 51-33-47, 54-04-66  
www.digbank.ru