

Работа в «Останкино»

«Труд», 02.02.2009 г.

В кризис мясокомбинаты не увольняли людей, а доукомплектовывали штат. HR-директор одного из крупнейших предприятий отрасли – "Труду".

"В нашей компании зарплата всех сотрудников зависит от качества работы", – говорит руководитель отдела персонала Останкинского мясоперерабатывающего комбината Александр Антошин.

– Увеличилось ли число желающих устроиться к вам на работу с приходом кризиса?

– Да. Даже на топовые должности число претендентов в 10 раз больше. Раньше в день приходило 5-10 резюме, теперь не менее 50. К сожалению, в условиях кризиса к нам вынуждены обращаться разного рода специалисты, оставшиеся без работы и не всегда соответствующие нашему профилю. Но если человек демонстрирует хорошие профессиональные и личностные качества, мы рассматриваем его кандидатуру.

– Сколько получают сотрудники, занятые на производстве и в торговле?

– У нас все зависит от эффективности работы. Например, зарплата торгового представителя зависит от плана продаж. Если сотрудник перевыполнил план, то за каждый килограмм продукции ему идут дополнительные бонусы. Плюс торговому представителю оплачиваются бензин и мобильная связь. От качества работы зависит даже зарплата грузчиков. Каждый продукт оснащен штрих кодом, и в компьютере отображается, сколько сотрудник загрузил или выгрузил товара.

– Кто работает на производстве: местные жители или приезжие?

– В основном жители столицы и области, а также приезжие из соседних с Московской областей. В компании помимо мясокомбината есть еще две производственные площадки в Подмосковье – в Коровино и Ступино. В Ступино работают местные жители, а в Коровино – жители и Москвы, и области. На производстве гибкий график, можно работать 2 дня через 2. Это очень удобно для тех, кто добирается на работу на электричке. Также у нас есть два свиноводческих комплекса – в Можайском районе Московской области и в Смоленской области. Там работают как местные жители, так и приезжие.

– Как вы обучаете своих сотрудников?

– Для всех работников, занимающихся продажами, существует единая система обучения. Главное – это ассортиментный тренинг. Работники должны знать состав сосисок или колбасы, из чего сделана оболочка, как долго хранится продукция. Если мы принимаем на работу сотрудника без опыта работы на производстве, то к нему прикрепляется наставник. Обычно производственник проходит весь курс обучения за испытательный срок – три месяца.

– Есть ли у компании представительства или производственные базы в регионах?

– У "Останкино" 16 торговых домов в самых крупных городах России. Торговый дом – фактически самостоятельное подразделение, поэтому помимо отдела продаж и склада здесь также есть своя бухгалтерия и кадровая служба. В каждом из домов работают от 60 до 100 человек.

- Каким образом подбирается персонал в регионах?
- Контролирует подбор персонала головной офис, а обучение новых сотрудников проходит на местах. Часто специалисты переезжают из одного торгового дома в другой. Например, торговый представитель может получить повышение и стать супервайзером в другом регионе.

Штат

5500 человек работают в компании "Останкино";
70% трудятся на производстве;
16 торговых домов "Останкино" находится в регионах.