

Кадры решают все

На протяжении четырех лет альтернативный сотовый оператор Tele2 успешно работает на тверском рынке телекоммуникаций, постоянно развиваясь и расширяя штат сотрудников. Старший специалист по работе с персоналом тверского филиала компании Светлана БЫСТРОВА рассказала, что представляет собой корпоративная политика альтернативного оператора и почему в Tele2 больше всего ценят открытость



— Светлана, за несколько лет работы в Верхневолжье Tele2 успел зарекомендовать себя среди своих абонентов как надежный и клиентоориентированный оператор, сотрудничество с которым выгодно. А что вы могли бы сказать о компании, видя ее изнутри?

— В Tele2 я пришла совсем из другой сферы деятельности, не связанной с телекоммуникациями. Но первое, что меня поразило здесь в начале карьеры, — это бизнес-процессы компании, их объем, масштаб. Также стоит отметить особенную корпоративную культуру, ведь Tele2 по-настоящему заботится о своих сотрудниках.

— Известно, что на сегодняшний день в Tele2 Россия

работает более 3,5 тыс. человек, половина из которых молодые специалисты. Почему мобильный оператор привлекает именно для молодежи?

— Сам по себе возраст соискателя для нас, конечно же, не принципиален. Мы заинтересованы в привлечении опытных и успешных специалистов. Но едва ли не важнейшим фактором оценки кандидатов для Tele2 является внутреннее стремление к развитию, обучению и получению новых знаний. А это компания обеспечивает в первую очередь: мы постоянно проводим обучающие

семинары и тренинги, поездки и экскурсии. Кроме того, новый специалист на первых порах получает наставника, готового помочь, поддержать и научить. Также Tele2 делает большую ставку на личностный рост своих сотрудников. Во всех регионах присутствия компании регулярно проводятся конкурсы, победители которых получают вознаграждения и подарки. Это доказывают федеральные корпоративные программы по обмену опытом, внедрению новых перспективных идей и многое другое. К примеру, с недавних пор в Tele2 Россия запущен проект под названием «Бережливость». Любой сотрудник компании может внести предложение по экономии. Причем речь идет об экономии чего угодно — времени, трудовых ресурсов, денег... Тем, кто выдвинул лучшие идеи, достаются призы и поощрения. Смысл подобных акций — в стимулировании творческих процессов в работе, поиск оптимальных условий труда. Ну и, конечно же, сплочение коллектива.

— Личностный рост, безусловно, важен, но любого соискателя в первую очередь волнуют два вопроса: заработная плата и рабочий график. Что Tele2 предлагает своим сотрудникам?

— В сравнении с коллегами по рынку телекоммуникаций

в Tele2 достаточно высокие заработные платы, мы платим выше, чем в среднем по рынку. Каждый сотрудник компании имеет возможность получить годовой бонус в размере нескольких окладов. Также существует система денежных премий к праздникам, юбилеям, рождению детей и другим поводам. Мы постоянно разрабатываем программы по мотивации того или иного специалиста в каждом отдельном случае. К тому же у нас есть общие программы, которые включают ежегодную индексацию заработной платы, полный социальный пакет с несколькими видами страхования, в т.ч. добровольным медицинским страхованием, мы также компенсируем затраты сотрудников на занятия спортом, английским языком и, разумеется, предоставляем корпоративную связь.

Рабочий график у нас стандартный — с 9.00 до 18.00 с выходными в субботу и воскресенье.

— А что касается карьерного роста? Какие перспективы открываются в Tele2?

— Tele2 — это «Компания возможностей», у нас есть много разных программ повышения квалификации сотрудников, в т.ч. программы кадрового резерва, программы профессионального

обучения. Ежегодно у нас проводится оценка персонала, по результатам которой видны рост и достижения того или иного сотрудника. Плюс мы собираем информацию от руководителей отделов по каждому кандидату на повышение. Бывает так, что человек готов перейти на высшую должность, но не хватает, к примеру, знаний в финансовой сфере — в этом случае мы отправляем его на обучение, и в дальнейшем он занимает должность другого уровня. За последнее время сразу несколько специалистов тверского отделения компании ушли на повышение в другие регионы, в связи с этим у нас появились вакансии. Все они есть на сайтах Tele2 и HeadHunter.

— Какими качествами должен обладать потенциальный сотрудник вашей компании?

— Самое главное — это желание работать. Основными ценностями Tele2 являются коммуникабельность и открытость — пожалуй, это и есть основные качества, которые могут пригодиться нашим соискателям. А отсутствие каких-то конкретных профессиональных навыков легко компенсируется желанием эти навыки получать и готовностью воспринимать новые знания.

Елена ШЕРОВА

ОАО АКБ «АВАНГАРД». Генеральная лицензия Банка России № 2879 от 10.05.2012 г.

реклама

ЗАРПЛАТНЫЙ ПРОЕКТ ДЛЯ ВАШЕЙ КОМПАНИИ

кредиты предприятию

целевые, в размере ФОТ, под 7% годовых в рублях, без комиссий и без залога, на срок до 25 дней

карты сотрудникам бесплатно

международных платежных систем, кредитные и дебетовые, с логотипом предприятия

зачисление бесплатно

мгновенно или в установленное руководством время

ведомости

в режиме on-line, бесплатно, импорт из 1С

кредиты сотрудникам на спецусловиях

потребительские, с зачислением на карты

ИНТЕРНЕТ-БАНК



депозиты

от 100 000 руб.
до 6,25% годовых*
на срок от
1 до 30 дней



овердрафт

до 50 млн руб.
на срок до 65 дней
ставка от 7%
годовых**



интрадей

платежи за счет
средств, поступающих
из других банков
текущим днем
комиссия - от 0,05%



конвертация

on-line
покупка/продажа,
конвертация валюты
по текущему
биржевому курсу
комиссия - от 0,15%*

КРУГЛОСУТОЧНО ОТВЕЧАЕМ НА ВАШИ ВОПРОСЫ ПО ТЕЛЕФОНАМ:
(4822) 33 99 33
Тверь

8 (800) 555 99 93
звонок по России бесплатный

Более 300 офисов
в 50 регионах

www.avangard.ru

*В зависимости от суммы и рыночных условий.

**В зависимости от срока кредитования: до 7 дней — 7% годовых, с 8 по 14 день — 11% годовых, свыше 14 дней — 13% годовых. Размер и сроки предоставления кредитов на зарплату и овердрафтов — индивидуально.

БАНК АВАНГАРД