

Легко ли найти хорошего часовщика в Швейцарии? | Où trouver un bon horloger en Suisse?

Автор: Лейла Бабаева, [Женева](#) , 18.06.2013.



Найти опытного специалиста в области часового дела не так просто (bloghorloger.ch) Сегодня швейцарская часовая промышленность переживает очередной подъем. При этом, хотя недостатка в специалистах и нет, порой службе персонала той или иной часовой компании приходится не один месяц подыскивать нужные кадры.

| Aujourd'hui, l'industrie horlogère suisse est en plein essor, elle ne cesse d'étoffer ses effectifs. Pourtant, des sociétés mettent parfois un à six mois pour repourvoir un poste. Où trouver un bon horloger en Suisse?

Одной фразой описать ситуацию на рынке труда швейцарской часовой промышленности можно так: больше всего времени работодатели тратят на поиск наиболее опытных специалистов. 85% компаний вынуждены тратить от 1 до 6 месяцев, чтобы заполнить вакансию, требующую высокой квалификации, пишет газета Le Temps.

За последний год в часовой промышленности каждый день в среднем возникало более 8 рабочих мест, так что в 2012-м количество специалистов, занятых изготовлением отменных часов, составило 55 816 (рост найма на 5,7%), при количестве фирм 564. Это несомненный рекорд за последние 35 лет. Более крупные цифры можно найти, только если оглянуться на 1975 год: тогда часовая промышленность Швейцарии переживала расцвет, за которым последовал кризис. Наибольшей концентрацией часовщиков отличаются в наши дни три кантона: Невшатель (15 323 человек), Берн (11 184) и Женева (9 358).

Тем не менее, в исследовании салона EPHJ-EPMT-SMT (Женевская выставка достижений часовой промышленности, ювелирного искусства, микротехнологий и медицинских технологий), представленном на прошлой неделе, отмечается, что 55% компаний сталкиваются с трудностями при найме новых сотрудников.

Директор службы персонала компании Audemars Piguet Венсан Шнайдер в интервью журналистам Le Temps не жаловался на нехватку специалистов, отметив, что приблизительно за 3 месяца его компания, насчитывающая 670 сотрудников, находит нового работника. В год Audemars Piguet принимает на работу около ста человек, получая при этом около ста резюме в неделю.

Согласно упомянутому исследованию, 39% компаний тратят 1-2 месяца на поиск нового сотрудника, а 46% компаний повезло меньше – у них уходит на это от 3 месяцев до полугода.

Отдельно стоит сказать о такой компании, как CompliTime, которая оказывает услуги часовым фирмам в сфере важных стратегических решений, а также в области производства некоторых деталей, и в которой трудятся всего 100 человек. Учитывая широкую специализацию, которой должны обладать сотрудники, сюда устраиваются в год всего 7-10 человек, и, по признанию сооснователя Стефана Форсе, предприятие порой «сталкивается с большими трудностями при наборе работников, чем крупные компании».

При этом эксперты по набору и управлению персоналом в часовой промышленности совсем не охвачены ужасом. Бывший директор службы персонала компании Corum Иолен Боль полагает, что «6 месяцев, необходимые для поиска и трудоустройства нового инженера, в то время как время расторжения предыдущего контракта составляет 4 месяца, не такой большой срок».

Те компании, которым требуются специалисты более редкого профиля, начинают поиск заранее, за 7-8 месяцев, а также сохраняют резюме, которые поступают к ним самотеком.

Большую роль в пополнении рядов часовщиков играют учебные заведения, которым так благодарны работодатели, и которые набрали в прошлом году рекордное число учащихся: 463 человека. 40% из них учатся и работают, а 60% посвящают учебе все свое время.

Вместе с тем представитель Государственного секретариата по вопросам образования, исследований и инноваций Жан-Паскаль Люти подчеркнул, что «государство не может открывать новые школы, теперь самим компаниям необходимо увеличить количество своих учеников».

Последовать этому совету могут лишь самые крупные компании (такие как Swatch, Audemars Piguet), так как у мелких, где работают менее 50 человек (и такие фирмы составляют три четверти рынка), нет для обучения соответствующей структуры, нет образовательных центров.

Впрочем, сегодня курсы обучения часовому делу перегружены теоретической частью и предусматривают мало практики, что также беспокоит работодателей.

Однако настоящая проблема – это профессионалы с многолетним опытом. «По некоторым ключевым позициям мы испытываем нехватку с 70-80 годов прошлого века, когда обучение новых специалистов замедлилось из-за кризиса в отрасли», – отметил Венсан Шнайдер. Конечно, такие профессионалы есть, но они редко уходят со старого места, а «случаи их сманивания у конкурентов – скорее исключение», – добавил директор службы персонала Audemars Piguet.

В настоящее время часовые компании днем с огнем ищут мастеров по ремонту, гравиров, гильошировщиков, полировщиков. Потребность в них так высока, что, по словам Стефана Форсе, его компании пришлось на некоторое время приостановить часть процесса производства.

Такое положение идет на руку часовщикам-практикам: те из них, кто достиг возраста 40-50 лет и имеет огромный опыт, в среднем получают 8000 франков в месяц, имеют повышенные пособия на детей, субсидии на медицинскую страховку, а некоторые предприятия выплачивают таким сотрудникам даже 14-ю зарплату.

Чтобы восполнять пробелы в своем персонале, 66% работодателей берут на работу иностранцев, такая практика в отрасли – не новость. При этом, «говоря в целом, найти компетентных сотрудников за рубежом намного труднее», – признался Венсан Шнайдер. У швейцарской часовой промышленности, что ни говори, высокие запросы к своим специалистам.

[швейцарская часовая промышленность](#)

[Швейцария](#)

Статьи по теме

[Часовщики создали 20000 рабочих мест, экологи отнимут 4000](#)

[Швейцарские часовщики снова впереди планеты всей](#)

Source URL: <http://www.nashagazeta.ch/news/15775>