

УДК 331.421

ПОДБОР И ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА НА ОЛИМПИЙСКИХ ЗИМНИХ ИГРАХ В СОЧИ

Ф.Т. Улямаева, Ф.Н. Солдатенков

Сургутский государственный педагогический университет, Сургут, Россия
Для связи с авторами: florida.ulyamaeva@mail.ru, philippmolodkin@rambler.ru

Аннотация:

Статья посвящена изучению организации работы обслуживающего персонала Олимпийских зимних игр в Сочи. В работе анализируются категории, принципы, критерии отбора и основные проблемы привлечения обслуживающего персонала. Особое внимание уделяется изучению временного персонала Олимпийских зимних игр как наиболее сложной для отбора категории штаф-корпуса. В результате исследования выявлено, что привлечение временных специалистов осуществлялось по всей территории Российской Федерации в несколько этапов, включавших в себя заочное и очное собеседование, а также обучение. В целом, с привлечением достаточного количества высокопрофессиональных кадров поставщики HR-услуг на Олимпийских играх справились. Кандидаты на работу, мотивированные получением уникального опыта и возможностью приобщиться к олимпийскому празднику, стремились трудоустроиться на олимпийские объекты Сочи.

Ключевые слова: Олимпийские зимние игры в Сочи, обслуживающий персонал, временный персонал, принципы и критерии отбора персонала, этапы отбора персонала.

SELECTION AND THE ORGANIZATION OF WORK OF THE PERSONNEL AT THE OLYMPIC WINTER GAMES IN SOCHI

F.T. Ulyamaeva, Ph.N. Soldatenkov

Surgut State Pedagogical University, Surgut, Russia

Abstract:

Research of the organization of work of the service personnel of the Olympic winter Games in Sochi is brought into focus in the article. Categories, the principles, selection criteria and the main problems of involvement of the service personnel are analyzed in the article. The special attention is paid to research of the temporary staff as the category of the Games personnel, most difficult for selection. As a result of research it is revealed that involvement of temporary employees was carried out across all territory of the Russian Federation in some stages, including the correspondence and internal interview, and also training. In general, HR Services Suppliers at the Olympic Games attracted of enough highly professional employees.

Key words: Olympic winter Games in Sochi, service personnel, temporary staff, the principles and selection criteria, stages of selection of the personnel.

ВВЕДЕНИЕ

В Олимпийских играх длительная и упорная подготовка требуется не только спортсменам-участникам, но и всем тем, кто задействован в их проведении – от организаторов до обслуживающего персонала. Сервисные работники играют немаловажную роль в успешном проведении Олимпийских игр, именно от их уровня профессиональной подготовки и умения качественно выполнять свои обязанности зависят впечатления, которые увезут с собой сотни тысяч гостей Олимпийских игр. И если о волонтерах, работавших на Играх, уже было сказано немало, то об обслуживающем пер-

сонале, который обеспечивал быт участников Олимпийских игр, было упомянуто лишь вскользь.

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ: определить пути и особенности формирования штата сотрудников сферы обслуживания на Олимпийских зимних играх в Сочи.

ЗАДАЧИ

1. Выявить основные категории обслуживающего персонала, привлекаемого для работы на Олимпийских зимних играх в Сочи.
2. Выявить принципы и критерии отбора специалистов на Олимпийские зимние игры в Сочи.

3. Определить основные этапы и проблемы привлечения временных работников на Олимпийские зимние игры в Сочи.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Прием обслуживающего персонала для непосредственной работы на Олимпийских зимних играх в Сочи начался в сентябре 2013 года. При этом перечень вакансий, которые необходимо было заполнить, содержал около 8 000 наименований специальностей, а всего к работе на Играх было привлечено чуть более 64 тысяч человек.

Анализируя численный состав сервисных работников Игр, следует сказать, что весь персонал в Сочи подразделялся, равно как и на других Олимпийских играх последних десятилетий, на четыре категории.

Во-первых, это волонтеры, число которых было весьма значительным – 25 тысяч человек [1]. Столь масштабное представительство данной категории персонала неудивительно, поскольку труд волонтеров традиционно не оплачивался, что позволило Оргкомитету Олимпийских игр сэкономить значительную сумму денег, а основные расходы по содержанию волонтеров пришлось на обеспечение их проживания и красивую одежду.

При этом значительные средства были вложены в обучение волонтеров. Для этого были задействованы несколько крупных специализированных организаций. Наибольший вклад в подготовку волонтеров внесла компания EХЕСТ Business Training, которая обучила 25 тысяч человек в 26 волонтерских центрах в 17 городах нашей страны. При этом практически все из этих людей так или иначе приняли участие в работе на Олимпийских играх. Двухлетний проект EХЕСТ Business Training по обучению волонтеров Игр 2014 года проходил в два этапа: первый – анализ мировой практики и разработка комплексной программы подготовки персонала для работы на Играх, включая курс подготовки и обучения тренеров; второй этап – непосредственное обучение волонтеров. Каждого из 25 тысяч волонтеров ждали как минимум 36 часов интенсивного обучения по единому высокому стандарту с использованием самых инновационных интерактивных и игровых методик

– вовлекающих командообразующих упражнений, обучающих квестов, вебинаров [2].

Во-вторых, это персонал поставщиков и подрядчиков (всего около 28 с половиной тысяч человек), то есть специалисты компаний, получивших право предоставления продуктов и услуг для Оргкомитета и Международного олимпийского комитета (МОК) в определенной сфере, обладающих возможностью официально использовать символику Игр. Это, в основном, персонал, обеспечивающий информационно-технические услуги, услуги общественного питания, гостиничного бизнеса и т.д. Их привлечение также было выгодно Оргкомитету, поскольку расходы на обеспечение и содержание персонала легли главным образом на плечи партнеров Игр. В данную группу входят также и представители международных подрядных организаций, которые традиционно сотрудничают с оргкомитетами Олимпийских игр и курируют организацию работы различных профессиональных служб. Однако их доля в общем количестве работников незначительна [3].

В-третьих, это постоянный персонал, то есть управленческая команда, ответственная за организацию Игр, которая составила основной штат Оргкомитета и работала по контракту начиная с 2006 года. Всего чуть более 2000 человек.

В-четвертых, это временный персонал Игр, то есть те люди, которые приглашаются в качестве наемных работников по гражданско-правовому договору, как правило, из других регионов страны. Это либо представители профессий, требующих специальных навыков, например, ледоруб, шеф-повар, администратор, массажист, слесарь, бухгалтер; либо профессий, представителей которых требуется слишком много. К этой категории относятся, в первую очередь, водители и горничные. Всего на Играх в Сочи количество временных работников составляло 8850 человек. И с точки зрения Оргкомитета, эта часть обслуживающего персонала влечет за собой наибольшие затраты на обеспечение своих услуг, поскольку требует и проживания, и питания, и соответствующей оплаты труда, отнюдь не маленькой. Условия работы именно этой ка-

тегории работников нас более всего заинтересовали.

Готовило подбор и подготовку кадров для проведения Олимпийских игр в Сочи представительство Центра олимпийской карьеры, которое обеспечило Оргкомитет «Сочи-2014» договорами сразу с тремя мировыми лидерами в сфере HR-услуг – ООО «Адэко» (Adecco Group), ООО «Бизнес-тренинг» (Exact Business Training) и ООО «Келли Сервисес Си-ай-эс» (Kelly Services) [4].

В качестве временного персонала в основном требовались узкопрофильные специалисты, которые в г. Сочи ни до Олимпийских игр, ни после практически не нужны, поэтому около 80% подобных специалистов были приглашены из других регионов России, а оставшаяся часть представляла Краснодарский край и Республику Адыгея.

Из узких специалистов, прежде всего, необходимы были люди в сфере транспорта, логистики, информационных технологий, общепита, санаторно-курортного и гостиничного бизнеса [5].

По признанию сотрудников Центра олимпийской карьеры, главные критерии отбора кандидатов – это их мотивация, желание переехать в Сочи и знание английского языка.

При этом любой совершеннолетний гражданин РФ, желающий работать на олимпийских объектах в Сочи, мог зарегистрироваться на сайте Job.Sochi2014.com, оставить отклик по интересующей вакансии или отправить резюме, которое рассматривалось в контексте его потенциального трудоустройства в Сочи. Затем следовало пройти анкетирование и несколько собеседований по телефону и скайпу. Особенностью данных собеседований являлось то, что они проводились дистанционно, что позволяло привлечь специалистов даже из самых отдаленных регионов страны. Таким образом, наибольшее представительство работников, помимо Москвы и Санкт-Петербурга, обеспечили Красноярский край, Тюменская, Ростовская, Саратовская и Челябинская области, Ханты-Мансийский автономный округ и Республика Татарстан [1].

Трудоустроиться на олимпийских объектах могли как граждане, не имеющие постоянной

работы, так и те, кто официально работал. Требовалось договориться с организацией-работодателем о предоставлении по месту работы очередного трудового отпуска (или отпуска без сохранения заработной платы), а по новому месту работы – заключить договор о совместительстве. В этом случае за работником сохранялось рабочее место и должность по основному месту работы, а зарплата выплачивалась новым работодателем [5]. В целом эта схема позволила достаточно безболезненно перевести необходимых специалистов от места их постоянной работы на олимпийские объекты.

Гражданско-правовые договоры с работниками заключались на период от месяца до полугода – с сентября 2013 по апрель 2014.

Однако именно краткосрочность работы и стала основной проблемой, с которой столкнулись организаторы при привлечении персонала, поскольку многие требующиеся специалисты с недоверием относились к предложению поработать на достаточно короткий срок в другом городе, потому что нужно было оставить прежнее место работы. Это, на наш взгляд, обусловлено отсутствием традиций трудовой миграции в России.

Еще одной острой проблемой стал невысокий уровень владения английским языком большинства соискателей. В разных категориях специалистов-кандидатов уровень владения английским языком варьировался от 18% до 45%, тогда когда необходимо было владение на уровне B2 – выше среднего. На базе онлайн-школы English First с помощью высококвалифицированных преподавателей и специализированных программ проводилось обучение английскому языку.

Соглашение о сотрудничестве English First и Оргкомитет Сочи 2014 подписали в 2011 году. Осенью 2012 года к обучению приступили специалисты Оргкомитета, в марте 2013 года стартовала образовательная программа для волонтеров – Winter Games English. В июне того же года компания предоставила сертификат на обучение 700 спортсменов-кандидатов на попадание в олимпийскую сборную России. Всего же к Играм в Сочи компания подготовила 70 тысяч человек, включая все категории

персонала. Так, например, персонал, работающий на соревнованиях, обучали названию инвентаря, правилам вида спорта, пониманию того, как помочь зрителям найти свои места на арене и многому другому [2].

Большое внимание было уделено экологической подготовке персонала Олимпийских игр. В частности, курсы обучения прошли около 1000 волонтеров, а также около 200 представителей Оргкомитета и подрядных организаций [1].

В итоге активная социальная политика, которая велась в отношении приглашенных специалистов, практически позволила удовлетворить потребность в высококвалифицированных кадрах. Помимо бесплатного обучения, временным работникам были предоставлены официальная экипировка персонала Игр, страхование от несчастных случаев, проживание и весьма достойный уровень оплаты труда (размер зарплаты зависел от квалификации и вида работ, но в среднем составлял около 35 000 в месяц). Тем не менее кадровый дефицит в этой сфере оказался налицо.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Давыденко, Т. В. Подготовка персонала для Олимпиады в г. Сочи как школа подготовки для сферы гостеприимства [Электронный ресурс] / Т. В. Давыденко, В. О. Савченко // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6. – URL: <http://www.science-education.ru/113-10959>.
2. Коренева, М. В. Разработка программы подготовки волонтеров в олимпийском движении и ее внедрение в профессиональное образование сервисных специальностей / М. В. Коренева, Д. А. Кружков // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта.

BIBLIOGRAPHY

1. Davydenko, T.V. Preparation of the personnel for the Olympic Games in Sochi as school of preparation for the sphere of hospitality [An electronic resource] / T.V. Davydenko, V. O. Savchenko // Modern problems of science and education. – 2013. – No. 6. – URL: <http://www.science-education.ru/113-10959>
2. Koreneva, M.V. Development of the program of training of volunteers in the Olympic Movement and its introduction in professional education of service specialties / M. V. Koreneva, D.A. Kruzhkov // Scientific notes of university of

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог исследованию, необходимо подчеркнуть, что в процессе привлечения работников на Олимпийские зимние игры в Сочи были задействованы ведущие кадровые агентства. Привлечение специалистов осуществлялось по всей территории Российской Федерации в несколько этапов, включавших в себя заочное и очное собеседование, а также обучение. В целом, с привлечением достаточного количества высокопрофессиональных кадров поставщики HR-услуг справились. Кандидаты, мотивированные получением уникального опыта и возможностью приобщиться к незабываемому олимпийскому празднику, охотно стремились трудоустроиться на олимпийские объекты Сочи.

Кроме того, исследование опыта организации кадрового обеспечения Олимпийских игр в Сочи показало необходимость создания специального кадрового агентства или базы кадрового резерва для обслуживания крупнейших международных событий, происходящих в нашей стране.

– СПб. - 2009. – № 1. – С. 60-63.

3. Корсакова, А. Инновационный рекрутмент для инновационных Олимпийских игр / А. Корсакова, А. Иванов // «Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом)». – М., 2013. – № 1. – С. 68-77.
4. Первенцева, О. Персональное дело / О. Первенцева // Guide Сочи. – М., 2013. – № 29. – С. 12.
5. Сайт Организационного комитета XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи [Электронный ресурс]. URL: www.sochi2014.com.

P.F. Lesgaft. – SPb., 2009. – № 1. – P.60-63.

3. Korsakova, A. Innovative recruitment for the innovative Olympic Games / A. Korsakova, A. Ivanov // «Kadrovik. Personnel management (human resource management). – М., 2013. – № 1. – P.68-77.
4. Perventseva, O. Personal business / O. Perventseva // Guide Sochi. – М, 2013. – № 29. – P.12.
5. The site of Organizing committee of the XXII Olympic winter Games and the XI Paralympic Winter Games of 2014 in the city of Sochi [An electronic resource]. URL: www.sochi2014.com.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Улямаева Флорида Тагировна – студентка 2 курса Сургутского государственного педагогического университета. Солдатенков Филипп Николаевич – кандидат педагогических наук, доцент Сургутского государственного педагогического университета.