

В рамках работы были опрошены представители HR-департаментов компаний нефтегазового и энергетического

ОТРАСЛИ НЕ ХВАТАЕТ ПРОФЕССИОНАЛОВ

По материалам компании «АНКОР Энерджи сервисез»

Квалификация кандидатов, претендующих на позиции в сфере нефтегаза и энергетики, не соответствует требованиям компаний

го секторов. В опросе приняли участие 45 компаний ТЭК, имеющие штаб-квартиры в Москве и

Наиболее остро предприятия испытывают дефицит в опытных управленцах на проекты, инженерно-техническом персонале и квалифицированных рабочих

Санкт-Петербурге и осуществляющие деятельность на территории практически всех феде-

Большинство работодателей предпочитают привлекать опытных специалистов из других регионов (60%)

ральных округов России. 49% компаний — с российским капиталом и 51% — с участием иностранного капитала.

Вниманию читателей «Вертикали» предлагаются основные выводы исследования на тему «Кадровый потенциал в сфере нефтегаза и энергетики», проведенного кадровой компанией «АНКОР Энерджи сервисез» в 2012 году. Практически все опрошенные компании подтвердили, что испытывают трудности в поиске и подборе тех или иных специалистов. Основной проблемой нехватки квалифицированного персонала является недостаточный уровень подготовки специалистов в вузах и высокие требования бизнеса.

Количество учебных заведений, на первый взгляд, позволяет удовлетворить потребности отрасли, однако в ряде случаев качество образования и актуальность преподаваемых дисциплин не соответствуют потребностям рынка...

Каких профессионалов требует отрасль

60% респондентов отметили, что квалификация кандидатов, претендующих на позиции в сфере нефтегаза и энергетики, не соответствует требованиям компаний. Наиболее остро предприятия испытывают дефицит в опытных управленцах на проекты — 43%, инженерно-техническом персонале и квалифицированных рабочих — 24% (см. «Профильные дефицитные позиции в отрасли»).

В направлениях разведки и разработки месторождений, переработке нефтепродуктов, энергетике сегодня реализуется значительное число инвестиционных проектов, которые требуют внедрения современных технологий, инноваций, новых управленческих подходов. Крупные компании заинтересованы в специалистах, имеющих опыт проектного управления.

При этом важно, чтобы данный опыт подтверждался практическим применением и глубоким знанием отраслевой специфики. Отрасль испытывает серьезную нехватку таких управленцев, и в

настоящий момент рынок не способен покрыть потребности отрасли.

В нефтегазовой и энергетической сферах, как и в других индустриальных секторах, серьезное влияние оказывают следующие общерыночные тренды: «старение» кадров, отсутствие преемственности поколений, нехватка собственных учебных центров и отсутствие связи с профильными вузами. Также на проблеме дефицита сказывается отток специалистов из традиционных регионов разработки месторождений.

Пути решения проблемы дефицита

Из-за острой нехватки опытных специалистов компании используют различные инструменты для привлечения кандидатов и закрытия вакансий. Большинство работодателей предпочитают привлекать опытных специалистов из других регионов (60%): в нефтегазе существует понятие «основные регионы-доноры», из которых компании покрывают потребности как в молодых, так и в опытных специалистах.

Профильные дефицитные позиции в отрасли



КОМПЛЕКСОМ ПО ДЕФИЦИТУ



ИВАН МЯЧИН

Генеральный директор
«АНКОР Энерджи сервисез»

Российский топливно-энергетический комплекс испытывает дефицит квалифицированных кадров. Несмотря на то, что более 50% компаний имеют кадровый резерв, закрыть позицию высококвалифицированного специалиста достаточно сложно.

Многие директора по персоналу компаний отмечают, что зачастую в проектах по формированию кадрового резерва не хватает системности, не выделяется достаточно финансовых средств.

Лишь у 17% опрошенных компаний есть программа корпоративного образования, которая включает в себя несколько уровней управления, начиная с подготовки молодых специалистов и заканчивая топ-менеджментом.

Присутствие международных компаний на российском рынке позволяет осуществлять передачу современных технологий и способствует технологическому развитию отрасли, однако оно предполагает более высокие требования к персоналу и подготовке кадров.

Поэтому к вопросу планирования человеческих ресурсов, обучению и развитию необходимо подходить комплексно и развивать эффективное сотрудничество между системой образования и корпоративным сектором.

Также популярно привлечение к поиску профессиональных рекрутинговых компаний. Этим сервисом пользуется более половины компаний-респондентов (57%).

55% компаний в случае нехватки кандидатов на внешнем рынке производят внутреннюю ротацию кадров, то есть переводят на открытую позицию внутреннего сотрудника (см. «Способы решения трудностей при подборе»).

Потребность в молодых специалистах

Среди работодателей нефтегазового сектора довольно высокая конкуренция в привлечении лучших выпускников. В большей части компаний существуют отдельные функциональные подразделения, которые специализируются на сотрудничестве с вузами и работе со студентами. В этом направлении особенно отличаются компании, имеющие стратегические планы по развитию бизнеса в России.

В рамках подобных программ проводится серьезная селекция молодых специалистов. Предложение о работе делается ограниченному числу кандидатов. Так, по данным исследования, на постоянной основе большинство работодателей (59%) нанимают менее 10 молодых специалистов в год. Лишь 7% привлекает от 100 до 500 человек — и это компании-лидеры отрасли со штатом сотрудников несколько тысяч человек.

В отрасли довольно распространены всевозможные программы стажировок и производственных практик. Большинство опрошенных компаний приглашают студентов ведущих вузов на производственную практику — 72%. Однако, почти 1/3 компаний не сотрудничают со студентами, так как требования бизнеса рассчитаны на более опытных работников.

Почти четверть принявших участие в опросе компаний не работают с вузами так как:

- программа развития связей с вузами для России находится на стадии разработки;

Способы решения трудностей при подборе



Почти 1/3 компаний не сотрудничают со студентами, большинство опрошенных компаний приглашают студентов на практику — 72%

- ориентированы на прием сотрудников с опытом работы;

В большей части компаний существуют отдельные подразделения, специализирующиеся на сотрудничестве с вузами

- компания самостоятельно готовит программу по подготовке нужных специалистов.

Наиболее востребованы выпускники РГУ нефти и газа им. И.М.Губкина, ТюмГНГУ, УГНТУ, МГУ им. М.В.Ломоносова, ТПУ, МЭИ, МФТИ и МГТУ им. Н.Э.Баумана

Исследование выявило, что наиболее востребованы кандидаты в сфере нефтегаза и энергетики, окончившие РГУ нефти и газа им. И.М.Губкина, ТюмГНГУ, УГНТУ, МГУ им. М.В.Ломоносова, ТПУ, МЭИ, МФТИ и МГТУ им. Н.Э.Баумана. 📄