

# ОЛЬГА ТЫРЫШКИНА: ЗАПАДНОЙ КОМПАНИИ – ПРОЗАПАДНЫЙ ТИП ЛИЧНОСТИ



Западные компании, помимо знания английского языка, выдвигают также личностные требования — нужен так называемый прозападный тип личности.

Это означает открытость всех действий сотрудника, способность выстраивать исключительно деловые отношения с коллегами, ориентированность на работу в команде, навыки презентации и навыки управления проектами.

На многих предприятиях при прохождении собеседования, кстати, сегодня просят сделать презентацию и оценивают кандидата, в том числе, и по этому принципу. Уважают также природные лидерские качества — харизму и эмоциональный интеллект...

**Ред.:** Если судить по кадровому спросу, то кого ищут отраслевые компании? Какие требования предъявляют?

**О.Т.:** Мы работаем только с западными отраслевыми компаниями.

**Общие требования западной компании: активность, способность быстро реагировать на ситуацию, открытость**

Там требуются, как правило, люди с опытом работы два-три года. Требования, в основном, общие: активность, способность быстро реагировать на ситуацию, открытость. Из

интересных требований, выделялся недавний проект, когда работодатель просил, прежде всего, отличников на нефтедобычу на Сахалин.

По специальностям из выпускников, в основном, требуются финансисты, экономисты. Профильные же инженеры в западных компаниях нужны уже с опытом. На моей памяти не было ни одного проекта с западными компаниями, где нужен был молодой инженер без опыта.

**Ред.:** Какова текучесть молодых кадров в отрасли? Каковы, на ваш взгляд, ее причины?

# KELLY®

**О.Т.:** Есть пример одного НПЗ, где западная компания заключала соглашение с вузом на направление профильных молодых специалистов, но только 50% всех обученных пришли работать по направлению, остальные разошлись по другим предприятиям.

Если молодой специалист изначально не пошел в нефтегазовую отрасль по специальности, а решил попробовать себя где-то еще, то он, скорее всего, будет «скакать» с места на место. На профильных же предприятиях, как правило, благодаря хорошим программам обучения молодежи, на первых порах люди не «текут».

По поводу регионов — действительно едут неохотно. Едут в ближайшие города, например, из Москвы в Рязань. А до Ачинска уже никто не доезжает.

Зарплаты и бонусы у молодых специалистов традиционно ниже, чем у опытных, так как нет надбавок за стаж. Поэтому у многих специалистов есть альтернативные предложения по трудоустройству, например, пойти в продажи, но настоящему целеустремленному сотруднику все-таки предпочитают получить опыт по профессии и пожертвовать ситуационными деньгами ради будущего положения.

Недавно был случай, когда молодому человеку — 26 лет с опытом работы три года в небольшой сервисной западной компании — сделала предложение российская компания по трудоустройству на проект в ОАЭ. И кандидат принял это предложение.

А с другой стороны, много отраслевых проектов есть в Африке, и многие наши сограждане там работают и хотели бы оттуда вернуться, но поскольку здесь нет достойного предложения по заработным платам, продолжают «терпеть» и климат, и культурные различия.

**Ред.:** Какие встречные требования выдвигают молодые спе-

специалисты? Соответствуют ли они тем качествам и знаниям, которыми обладают? Всегда ли ситуация выглядит таким образом, что необходимо дополнительное образование?

**О.Т.:** Молодые специалисты в нашей отрасли очень амбициозны, но не всегда их знания и опыт соответствуют их амбициям. В принципе, они стоят тех небольших денег, которые лучшие предприятия им предлагают. Ведь на всех западных предприятиях существует отличная система тренингов и обучения, поэтому можно сказать, что компании косвенно много вкладывают в молодых специалистов, повышая их стоимость на рынке.

Очень часто молодые специалисты быстро растут в должности. Например, берут молодого человека на позицию помощника инженера, а через два года он уже может вырасти до позиции старшего инженера.

**Ред.:** Ваша личная оценка состояния системы отраслевого высшего образования в количе-

ственном и качественном отношении: что достаточно, а чего не хватает?

**О.Т.:** В принципе, образование у нас неплохое, и на выпускников того же Губкинского университета стабильный спрос у работодателей. Есть и другие востребованные вузы, например, в Томском университете есть представительство международного института Heriot Watt, и студенты, прошедшие это дополнительное образование, значительно выше ценятся на рынке.

Нашей системе образования не хватает, прежде всего, качественного обучения иностранному языку, а также знаний международного опыта, обучения западной системе управления на предприятиях.

**Ред.:** В чем достоинства, а в чем недостатки кадровой политики отраслевых компаний? Часто ли они прибегают к услугам кадровых агентств?

**О.Т.:** Все зависит от компании. Большинство работодателей в отрасли обращаются к услугам

агентств, потому что своими силами очень сложно набрать необходимые кадры. Если говорить

**По специальностям из выпускников требуются финансисты, экономисты. Профильные же инженеры в западных компаниях нужны уже с опытом**

о молодых специалистах, то компании, как правило, напрямую общаются с вузами, а если нужны опытные профессионалы со спе-

**Целеустремленные сотрудники предпочитают получить опыт по профессии и пожертвовать деньгами ради будущего положения**

цифическими требованиями — то обращаются в агентства.

В молодежь на хороших предприятиях вкладывают очень много, и если компания сделала ставку на определенного молодого специалиста, то она начинает его растить — качественно обучать и готовить к руководящей работе.



**16 - 18 ноября 2011 г.**  
**НИЖНЕВАРТОВСК. НЕФТЬ. ГАЗ - 2011**  
**V-я специализированная выставка**

**Организаторы:**  
**ОАО «ОВЦ «Югорские контракты»**  
**Торгово-Промышленная Палата**  
**г. Нижневартовска**

**При поддержке:**  
**Администрации г. Нижневартовска**

**Дирекция выставки:**  
**(3462) 32-90-60, 52-00-41,**  
**e-mail: danilova\_u@wsmail.ru, www.yugcont.ru**

**Ред.:** *Что лучше для кадрового агентства: работать на одного клиента, точно понимая его потребности, или быть «всепогодными»?*

### **Молодые специалисты в нашей отрасли очень амбициозны, но не всегда их знания и опыт соответствуют их амбициям**

**О.Т.:** Мы традиционно работаем на весь рынок; это позволяет нам иметь представление о том, что на нем происходит, какие тенденции,

### **Нашей системе образования не хватает, прежде всего, качественного обучения иностранному языку, а также знаний международного опыта**

какие появляются в отрасли новые профессии, новые требования, понимать уровень заработных плат и качество кандидатов.

Нельзя забывать также о том, что компании-работодатели в отрасли все очень разные и по

### **В молодежь на хороших предприятиях вкладывают очень много, такие компании «возращают» кадры — качественно обучают и готовят к руководящей работе**

своей культуре, и по своим приоритетам. И те кандидаты, которые подходят для одной компании, могут не вписаться в корпоративные стандарты другой.

### **На хороших специалистов всегда хороший спрос, который позволяет лучшим из них выбирать на рынке из лучших предложений**

**Ред.:** *Как бы вы оценили проблему текучки квалифицированного персонала отраслевых ком-*

### **Западная компания предпочитает «прозападный тип личности»...**

*паний? Почему уходят и что ищут?*

**О.Т.:** Эта проблема есть в российских небольших компаниях. Когда они привлекают к себе молодежь, то на этапе привлечения много чего людям обещают, а впоследствии большинство обещаний не выполняют. Мы часто

слышим такие истории на интервью. Как правило, в таких случаях специалисты начинают искать другое место работы, потому что их ожидания не оправданы.

Довольно часто люди уходят из компаний из-за конфликта интересов. Например, была ситуация, когда целая группа сотрудников была недовольна политикой реализации продукции: вся команда покинула компанию.

Но и в целом в нашей стране довольно тяжелая ситуация с кадрами, которая обусловлена демографическим кризисом, с одной стороны, и кризисом образования — с другой.

Поэтому на хороших специалистов всегда хороший спрос, который позволяет лучшим из них выбирать на рынке из лучших предложений. И это, конечно, не способствует развитию лояльности сотрудников к текущему работодателю.

**Ред.:** *Сколь часто компаниям требуются профессионалы высшей квалификации и сколь эффективно решается эта проблема?*

**О.Т.:** Это очень частые запросы — когда нужен именно конкретный инженер, есть определенные и очень высокие требования к опыту, к образованию. Например, сейчас у меня в работе такая позиция, где, помимо очень сложного узкопрофессионального опыта работы, требуется еще и обязательный диплом определенного университета.

Таких специалистов ищут в основном прямым поиском, сбором рекомендаций.

Как правило, такие редкие специалисты уже где-то работают, и чтобы привлечь их на другую работу, нужно за ними охотиться и обязательно их чем-то мотивировать — началом нового проекта, интересными задачами, ну и, конечно, деньгами.

Сейчас, например, ведем проект поиска специалистов с опытом работы в СПГ, а такое предприятие в России только одно и опытных специалистов на рынке нашей страны вообще почти нет. Поэтому работодатель готов и рассматривать любых русскоговорящих специалистов по всему

миру, и привезти из любой другой страны, если у них есть необходимый опыт.

**Ред.:** *Как сказались кризис на кадровой политике компаний?*

**О.Т.:** Инженеров в кризис требоваться меньше не стало. Кое-где снизился уровень оплаты труда. Многие средние и мелкие предприятия закрывались, и крупные предприятия переманивали оттуда к себе специалистов за меньшие деньги, пользуясь удобным случаем.

На крупных же предприятиях иногда бывали и сокращения штата, и пересмотр штатного расписания. Например, если в компании работали инженер по контролю за проектом и инженер по планированию проекта, то могли обязанности обеих функций соединить в одной.

Сегодня же — по выходу из кризиса — опять требуются узкие специалисты. Например, сейчас в работе позиция инженера по надежности оборудования. Эти функции может выполнять и традиционно выполняет инженер по техническому обслуживанию, но компания выделила эту функцию и ищет специалиста на такой узкий участок.

**Ред.:** *Ваше мнение: как стать топ-менеджером крупной отраслевой компании?*

**О.Т.:** Во-первых, профильное образование будет необходимо — бывают исключения, но даже в этих случаях люди доучиваются на производстве. Важно сразу попасть в стабильно развивающуюся компанию, и если это западная компания, то необходимо тут же показать свое желание много работать и развиваться. Брать на себя больше ответственности, как за себя, так и за других сотрудников.

Надо отметить, кстати, к чести РГУ нефти и газа, что среди его выпускников значительное количество молодых людей довольно амбициозны и готовы принимать на себя ответственность, обладают ярко выраженными лидерскими качествами. Однако, помимо лидерства, важно еще и быть исполнительным человеком: не дай вам бог «пропустить дедлайны». 