

ИВАН МЯЧИН: РЫНОК ВНОВЬ СТАНОВИТСЯ НА СТОРОНУ КАНДИДАТА



В списке клиентов «АНКОР ТЭК» — около 100 компаний нефтегазового и энергетического сектора. Консультанты компании узко специализированы и имеют экспертизу в своем сегменте рынка, что позволяет острее чувствовать потребности клиента, предлагая ему не просто резюме кандидатов, а эффективные решения кадровой задачи бизнеса...

Ред.: Какие специальности молодых сотрудников являются приоритетами работодателей? Какие требования предъявляются?

И.М.: После вуза все молодые специалисты независимо от специальности, как правило, идут на

начальные технические позиции и маркетинг, так как знание специфики конкретного направления и понимание оборудования является неотъемлемой частью успешной работы в коммерческом направлении.

В целом нефтегазовые и энергетические компании готовы вкладывать в молодых специалистов, понимая, что уровень их практической подготовки не соответствует требованиям современного бизнеса. Поэтому многие российские компании растят кадры еще со студенческой скамьи: компания мониторит нужные факультеты, выбирает лучших студентов, которые на выходе из университета получают предложение о работе. У многих крупных компаний есть свои корпоративные университеты, где молодые кадры доучивают до необходимой квалификации.

Работодатели с пониманием относятся к тому, что от выпускника сложно требовать продолжительный опыт и наличие профессиональных компетенций. Поэтому основными требованиями к нему являются наличие диплома отраслевого (желательно престижного) вуза, хорошие показатели во время учебы и прохождения производственной практики.

В западных компаниях необходим еще английский язык. Иногда возможны требования по наличию каких-либо сертификатов, к

начальные технические позиции. В upstream — это операторы, машинисты насосов, компрессоров, сейсмологи, геофизики, полевые инженеры по бурению, геологи, теплотехники, метрологи и т.д., в downstream — инженеры по оборудованию, инженеры-технологи, лаборанты, в midstream — младший инженерно-технический персонал.

Компании готовы вкладывать в молодых специалистов, понимая, что уровень их практической подготовки не соответствует требованиям современного бизнеса

Работодатели с пониманием относятся к тому, что от выпускника сложно требовать продолжительного опыта и наличия профессиональных компетенций

Если у молодого специалиста уже имеется минимальный (два-три года) опыт инженерной работы, то возможен переход на пози-

ancor
ENERGY SERVICES

примеру, машиниста для работы на компрессоре, но часто либо сам вуз предоставляет возможность получить сертификат, либо компания предоставляет такую возможность по итогам прохождения практики. Остальным навыкам компании обучают сами, к примеру, профессиональному программному обеспечению.

Ред.: Какова текучесть молодых кадров в отрасли? Причины?

И.М.: Текучести кадров — как в других сферах — можно сказать нет, это одна из самых консервативных отраслей, где случайных людей практически не бывает. Как и в медицине, в ТЭК молодежь идет более-менее сознательно, основываясь на личном желании работать именно в этой сфере на протяжении всей жизни.

В нефтегазовой и энергетической сфере стремления современной молодежи, с одной стороны, основываются на восприятии отрасли как одной из самых перспективных, к тому же высокооплачиваемых, а с другой — определяются влиянием семьи. В ТЭК довольно часто встречаются династии.

Поэтому переходов в другие индустрии практически не бывает, перемещения связаны обычно с целью карьерного роста, и то в пределах отрасли. Хотя в западных компаниях вопрос карьерного и профессионального роста чаще решается ротацией персонала в рамках различных проектов и подразделений одной компании.

Ред.: Какие встречные требования выдвигают молодые специалисты?

И.М.: Молодежь, особенно до 25 лет, мотивируют совсем иные ценности, чем более старшее поколение. Кандидаты при рассмотрении предложений особое внимание обращают на масштаб-

ность деятельности компании, бренд, известность компании.

Практически для всех кандидатов, независимо от принадлежности к поколению, важен соцпакет, наличие льгот и компенсаций, системы премиальных.

Ред.: Всегда ли ситуация выглядит таким образом, что необходимо дополнительное образование?

И.М.: Теоретическое образование у нас довольно хорошее и потребностям именно российских компаний соответствует. Для более качественной подготовки кандидатов необходимы усиление тесного сотрудничества вузов и бизнеса, например, в плане прохождения производственной практики — не у всех вузов налажена работа с предприятиями, и обучение нужным бизнесу навыкам — программному обеспечению для автоматизации, охране труда и технике безопасности, АСУ.

Дополнительное образование приветствуется, но его отсутствие не является критичным для молодых специалистов. Зачастую компании проводят обучение сами либо привлекают сторонних провайдеров.

Однако если говорить о среднем звене, то современные требования к ним серьезно возросли и как правило профильного образования уже недостаточно. В последнее время работодатели среди требований к кандидатам указывают наличие дополнительного образования, например, экономического или юридического. Также на среднем и высшем уровне обязательным является знание иностранного языка, часто требуется опыт зарубежных проектов.

Ред.: Нужна ли отрасли иная система высшего образования?

И.М.: Вопрос несоответствия российского образования и требований бизнеса может возникнуть из-за разрыва университетской академической подготовки и тем, с чем приходится специалистам сталкиваться на практике. Нашему образованию не хватает рыночной ориентации, прагматичного подхода.

В силу этого у молодых специалистов «неприкладной» подход к ведению проектов, отсутствию знания современного оборудования. Поэтому очень важен обмен практикой между западными и российскими вузами. Нужно создавать больше профильных государственных вузов — вопрос не только в качестве образования, но и в количестве вузов. Сейчас их недостаточно для покрытия потребностей бизнеса.

Также современной системе образования традиционно не хватает финансирования и людей из бизнеса для более практического обучения, у нас оно скорее теоретическое.

Ред.: Как сказался кризис на кадровой политике компаний?

И.М.: Компании нефтегазовой отрасли до кризиса активно привлекали агентства для решения своих кадровых задач. В кризис, конечно, активность значительно упала, потребности в найме персонала не было. Однако сразу после восстановления экономики компании, которые сократили часть персонала, вернули своих сотрудников в штат. Сейчас объемы найма только растут в связи с реализацией множества новых проектов, восстановились геологоразведка, бурение и строительство.

Рынок активно расширяется и вновь становится на сторону кандидата. Прослеживается тенденция, что после кризиса российские компании стараются модернизировать кадровую политику в соответствии с мировыми стандартами и практиками. Достаточно много внимания уделяется повышению операционной эффективности, поэтому работа каждого сотрудника становится более значимой. В рамках этого уделяется внимание системе наставничества, кадрового резерва, развитию сотрудников.

Традиционно удержанию персонала в отрасли и поддержанию корпоративного духа и единства уделяется большое внимание, поэтому в отрасли распространено проведение различных олимпиад и спартакиад, в которых сотрудники принимают активное участие, особенно молодое поколение.

Ред.: Как разнится стоимость нахождения молодого специалиста и многоопытного профессионала?

И.М.: Безусловно, стоимость проектов по поиску редких и высококвалифицированных специалистов не может равняться стоимо-

Текущие кадров можно сказать нет, это одна из самых консервативных отраслей, где случайных людей практически не бывает

сти поиска специалиста на типовые позиции — трудозатраты не соотносимы. Высококвалифициро-

Как правило, для всех кандидатов, независимо от принадлежности к поколению, важен соцпакет, наличие льгот и компенсаций, системы премиальных

ванные специалисты и управленцы, во-первых, довольно редки, и их можно в прямом смысле пересчитать по пальцам, во-вторых, крайне редко кто-то из них находится «в свободном плавании».



Разработка и производство массообменных тарелок, регулярных насадок

SULZER

Зульцер Хемтех

ООО "Зульцер Хемтех"
г. Серпухов
Тел.: +7 4967 76 0000
Факс: +7 4967 76 1121
info.russia@chemtech.sulzer.com

г. Москва
Тел.: +7 499 271 3546
Факс: +7 499 271 3547
www.sulzercorp.ru

г. Санкт-Петербург
Тел.: +7 812 449 0744
Факс: +7 812 449 0743
www.sulzerchemtech.com

В большинстве случаев такие проекты — это прямой поиск и перекупка специалиста. Нам как

Нашему образованию не хватает рыночной ориентации, прагматичного подхода: вопрос не только в качестве образования, но и в количестве вузов

профессионалам кадрового рынка отдают именно такие позиции — редкие и трудно закрываемые. Это часто средний и топ-менеджмент, очень узкие специальности, сложные позиции, например, совмещение в одном кандидате каких-либо специфических навыков и опыта.

Сейчас объемы найма только растут в связи с реализацией множества новых проектов, восстановились геологоразведка, бурение и строительство

Если речь идет о подготовке нового проекта, то поиск и подбор

Мы не перестаем говорить о дефиците кадров в ТЭК. Однако дефицит касается только профессионалов высшей квалификации и узкопрофильных специалистов

предполагает полное формирование и укомплектование проектной команды.

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

Поступательный рост — гарантированный путь к тому, чтобы стать профессионалом своего дела и востребованным специалистом

И.М.: Мы не перестаем говорить о дефиците кадров в ТЭК. Однако дефицит касается только профессионалов высшей квалификации и узкопрофильных специалистов, которых в России

не так много в отдельных сегментах.

Достаточно востребованными являются высококвалифицированные специалисты и управленцы среднего звена с 10–15-летним опытом работы, хорошим знанием иностранного языка, знанием современного оборудования и опытом работы на международных проектах. Любая компания и любое производство стремится получить такого профессионала, особенно если в ближайших планах значится развитие и реализация новых проектов.

Для многих профессионалов высокого уровня интересность задач, масштаб проектов и возможности профессионального развития являются одними из самых сильных мотиваторов для смены места работы, наряду, конечно, с финансовой составляющей. Часто таких профессионалов перекупают с прибавкой не менее 30–40% к существующему доходу.

Также среди мотивационных схем и бонусирования существует большая вариативность — системы долгосрочной и краткосрочной мотивации, которым компании уделяют достаточно много времени. От бонусов и соцпакета до владения акциями компании, если речь идет о мотивации руководителей высшего звена.

Ред.: *Какие дополнительные требования к личным и деловым качествам отраслевого специалиста предвзвешивает глобализация отрасли?*

И.М.: Увеличение активности в отрасли и новые проекты, особенно международного уровня, требуют от отраслевого специалиста или менеджера наличия опыта на иностранных проектах — толе-

рантность к другим культурам, так как достаточно много экспатов.

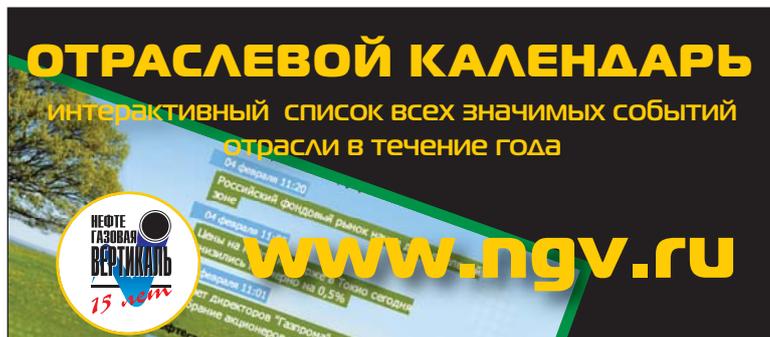
Для «идеального» кандидата также важна структурированность карьерного пути — постепенный карьерный рост, каждая ступень которого обусловлена профессиональным ростом. Для высококлассных кандидатов важна известность и хорошая репутация в профессиональном сообществе, налаженные профессиональные связи. Для западных компаний большое значение имеет опыт взаимодействия с государственными структурами на уровне лиц, принимающих решения. Неумное желание развиваться и усваивать новое.

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

И.М.: Мы знаем немало примеров среди наших кандидатов, когда человек сделал себя сам. Буквально на днях мы предлагали нашему клиенту кандидата, который прошел все ступени развития и стал директором проектного офиса.

Профессиональный путь топ-менеджера может начинаться с оператора или машиниста цеха, далее проходя все позиции до начальника производства. И после ступени менеджера среднего звена, используя профессиональные навыки и дополнительное образование (участие в международных проектах, стажировки на разных проектах, изучение языка), здоровые личные амбиции и ориентированность на компанию, кандидат имеет высокий шанс стать топ-менеджером предприятия.

Поступательный рост — практический гарантированный путь к тому, чтобы стать профессионалом своего дела и востребованным специалистом. 



ОТРАСЛЕВОЙ КАЛЕНДАРЬ
ИНТЕРАКТИВНЫЙ СПИСОК ВСЕХ ЗНАЧИМЫХ СОБЫТИЙ
ОТРАСЛИ В ТЕЧЕНИЕ ГОДА

04 декабря 11:20
Российский фондовый рынок
04 декабря 11:20
Цены на нефть
04 декабря 11:20
Только сегодня
04 декабря 11:01
Директор "Газпром"
ранее вице-президент

**НЕФТЬ
И
ГАЗОВАЯ
ВЕРТИКАЛЬ**
15.11.2011

www.ngv.ru