

МИХАИЛ КИРИЛЕНКО: И КОНКУРИРОВАТЬ, И ДОКАЗЫВАТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ...

ИНТЕРВЬЮ
МИХАИЛ КИРИЛЕНКО
Заместитель генерального директора
ОАО «Сургутнефтегаз» по кадрам



Как и десять лет назад, среди современных выпускников есть те, кто учился добросовестно, с интересом, и те, кто получал образование формально — ради диплома или из иных побуждений, те, кто, выезжая на производственную практику, пытался зарекомендовать себя с лучшей стороны, и те, кто проходил ее для галочки.

Но есть существенное различие в вопросе трудоустройства выпускников в начале 2000-х и сегодня. Тогда для отрасли была характерна тенденция

роста добычи углеводородного сырья, компании, ежегодно увеличивая число персонала, испытывали кадровый голод, и трудоустроиться на предприятия ТЭК было достаточно легко. Сегодня уровень добычи стабилизировался и поддерживается благодаря выходу на новые удаленные месторождения, требующие серьезных инвестиций и применения новейших технологий, позволяющих вовлекать в нефтегазодобычу ранее не доступные пласты. В этих условиях к выпускникам, к качеству их подготовки, предъявляются гораздо более жесткие требования. И молодым специалистам не только приходится вступать в конкурентную борьбу за имеющиеся рабочие места, но и ежедневно доказывать свою эффективность на занимаемой должности...

Ред.: *Ваша личная оценка состояния системы отраслевого высшего образования в количественном и качественном отношении...*

М.К.: *Наша компания сотрудничает более чем с сотней образовательных учреждений на террито-*

рии России. На протяжении многих лет ОАО «Сургутнефтегаз» поддерживает тесные связи с такими базовыми для компании учебными заведениями, как Тюменский государственный нефтегазовый университет, Уфимский государственный нефтегазовый технический

университет, Иркутский технический и Томский политехнический университеты, Сургутский госуниверситет и Сургутский нефтяной техникум, Санкт-Петербургский горный университет и т.д. Очевидно, что география обширна.

Нам сложно судить о системе образования в целом, но исходя из практики обновления персонала, можно сделать определенный вывод: модернизация профессионального образования необходима и она должна адекватно реагировать на изменения рынка труда, на требования работодателей к качеству обучения выпускников.

Очевидно, что на протяжении ряда лет система образования оказалась подвержена тенденции «зарабатывания» денег на студентах, развивая такие «популярные» специальности, как «менеджмент», «бухгалтерский учет», «экономика», «юриспруденция»... и осуществляя массовый выпуск специалистов, которые в условиях жесткой конкуренции не могут найти себе работу по специальности.

Одновременно на фоне технического и технологического развития нефтегазового дела происходило постепенное отставание содержания и условий обучения по техническим специальностям. Морально устаревали оборудование учебных лабораторий, учебная литература. В результате как работодатели мы стали получать выпускников, не готовых к решению современных производственных задач.

Об отставании в плане подготовки студентов говорят сегодня и сами вузы. Компания внедряет новые технологии быстрее, чем это успевает отслеживать вуз. Выход из этой ситуации нам видится в комплексном решении проблемы модернизации профобразования. Со своей стороны, компания готова оказывать и оказывает помощь в этом направлении базовым профильным вузам и ссузам.

Ред.: *Соответствует ли качество знаний выпускников тем тре-*

бованиям, которые предъявляет ваша компания?

М.К.: Вузы, которые обеспечивают хорошую подготовку выпускников, я уже называл. Но именно ТГНГУ на протяжении десятилетий остается нашим базовым вузом: ежегодное подтверждение тому — наибольший приток его выпускников в компанию и максимальное число наших «направленников» в ТГНГУ.

Если же говорить не только о специфических «нефтяных» специальностях, то мы можем оценить и уровень подготовки так называемых «гуманитариев». В этой сфере сложилась, на мой взгляд, вообще парадоксальная ситуация: экономистов (бухгалтеров, юристов, менеджеров и т.п.) стали готовить абсолютно все вузы, причем многие «подвальные» учебные заведения готовят только этих специалистов.

Оценивать уровень подготовки таких «специалистов» очень легко, так как никакого уровня у них, как правило, нет. По моему глубокому убеждению, подобные учебные заведения должны быть закрыты, что позволит хоть как-то не пополнять ежегодно армию дипломированных неспециалистов. Понятно, что на этих специальностях вузам очень просто зарабатывать — популярность их высока, затраты минимальны, и почему-то никто не задумывается о том, что «корочки» диплома должны быть подкреплены устойчивыми знаниями и навыками.

Ред.: Как компания строит корпоративную политику отношений с вузами? Какие специальности интересуют компанию в первую очередь?

М.К.: Эффективное взаимодействие с вузами — одно из слагаемых формирования стабильного высококвалифицированного коллектива компании и главный источник притока молодых кадров.

В части работы с молодыми специалистами ОАО «Сургутнефтегаз» производит отбор претендентов и выдачу направлений на целевое обучение в вузах, ссузах и профессиональных училищах, заключение договоров на целевое обучение по направлению компании.

Кадровой службой организуются все виды практики студентов, обучающихся по направлению акционерного общества, а также студентов, приглашенных из других регионов России в связи с дополнительной потребностью структурных подразделений компании в кадрах. Кроме того, «Сургутнефтегаз» осуществляет набор и распределение молодых специалистов по рабочим местам.

С целью повышения качества обучения выпускников только за последние три года «Сургутнефтегазом» вложено более 80 млн рублей в развитие ресурсной базы вузов. Так, в ТГНГУ компания оснастила современным технологичным оборудованием учебно-научный центр, включающий пять лабораторий, открыла современную именную аудиторию.

Сейчас мы вместе с профильными специалистами реализуем программу по стажировке преподавательского состава ТГНГУ в наших структурных подразделениях. Преподаватели должны своими глазами увидеть современные технологии, технику, чтобы рассказать о них студентам, которые придут в компанию и будут работать на данном оборудовании.

В ОАО «Сургутнефтегаз» в настоящее время востребованы специальности, непосредственно связанные с профилем деятельности компании, такие как «разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений», «бурение нефтяных и газовых скважин», «машины и оборудование нефтяных и газовых промыслов», «электроснабжение», «геология нефти и газа». И в большей степени, это предложения для рабочих, нежели для ИТР. Испытывая дефицит рабочих рук, компания вынуждена привлекать жителей других регионов, работающих вахтовым методом.

В целях изменения ситуации в основных регионах деятельности — ХМАО-Югре, Республике Саха (Якутия) — «Сургутнефтегаз» вместе с муниципальными органами власти, региональными телекомпаниями и местными СМИ предпринимает активные усилия по популяризации рабочих профессий нефтегазового комплекса,

уделяя значительное внимание профориентационной работе.

Модернизация профессионального образования необходима, и она должна адекватно реагировать на требования работодателей к качеству обучения

Ред.: Что подсказывает ваш опыт: с какими проблемами выпускникам приходится зачастую сталкиваться, как только они покидают *alma mater*? Как эти проблемы решаются? Какую роль играют деловые качества выпускника?

М.К.: Прежде всего, еще раз упомяну о переизбытке выпускников гуманитарных профессий. В действительности, для юристов, экономистов и менеджеров в нефтегазовой компании открывается не так много вакансий, и те — преимущественно с выходом работников на пенсию. То есть предложение в данном случае значительно превышает спрос. Толстые пачки резюме по этим профессиям не находят никакого применения.

На фоне развития нефтегазового дела компании стали получать выпускников, не готовых к решению современных производственных задач

На мой взгляд, эта часть информационной политики страны была упущена в 1990-е годы. Никто не занимался популяризацией труда во всех его проявлениях. Напротив, рекламировался запад-

Переусердствовали с гуманитариями: массовое увлечение этими специальностями и низкий уровень знаний привели к их отраслевой невостребованности

ный образ жизни, внедрялась идеология потребления. Конечно, профессии экономиста, юриста хороши, но молодежь должна опираться на реалии рынка труда. Надо выбирать ту профессию, которая востребована в регионе проживания. И если этот регион — ос-

новая территория деятельности нефтегазовой компании, абитуриенты — будущие выпускники — должны это учитывать.

Тем не менее, эффективное взаимодействие с вузами — одно из слагаемых формирования высококвалифицированного коллектива «Сургутнефтегаза»

Кроме того, согласно проведенным исследованиям, выпускники вузов имеют завышенные ожидания по зарплате. Молодой специалист при трудоустройстве ориентируется на заработную плату минимум в 50–60 тыс. рублей. При этом, претендуя на высокую зарплату, искренне полагает, что его полезность для компании в первое время будет выражаться в готовности «научиться».

С целью повышения качества обучения выпускников компанией только за последние три года вложено более 80 млн рублей в развитие ресурсной базы вузов

Конечно, многое зависит от самого молодого человека. Если он заинтересован в работе, имеет четкую цель стать высококвалифицированным специалистом, компании такой работник будет полезен. Возможности профессионального развития у нас есть, было бы желание.

Молодежь должна опираться на реалии рынка труда: все возможности профессионального развития у нас есть, было бы желание

Говоря, в частности, о молодых специалистах с техническим образованием, следует отметить, что даже при достаточном базовом уровне теоретических и профессиональных знаний выпускники вузов зачастую не владеют навыками обращения с имеющимся на предприятиях компаний производственным оснащением ввиду отставания лабораторий учебной базы и изучения устаревшего оборудования (см. «То, чего нет...»).

ТО, ЧЕГО НЕТ...

Выпускники демонстрируют слабое знание фундаментальных наук: общей физики, высшей математики, химии и таких специальных дисциплин, как сопротивление материалов, современные методики расчетов гидравлических сопротивлений, режимы эксплуатации трубопроводов многофазных течений.

В области контроля разработки нефтяных и газонефтяных месторождений молодые специалисты слабо владеют современными методами и техническими средствами контроля, математическими аппаратом и современными программными средствами для обработки и интерпретации результатов промысловых исследований.

Не удовлетворяет подготовка специалистов и в области подземной гидромеханики и физики пласта. Выпускники практически совсем не владеют математическим аппаратом описания физических и физико-химических законов. В области выполнения проектных работ для объектов обустройства нефтяных месторождений, объектов промышленного и гражданского строительства отмечается слабая подготовка в расчетной части материалов, оборудования, различных конструкций и сооружений в освоении современными программными средствами для проектирования. Далеко не все молодые специалисты проявляют интерес к исследовательской деятельности, к развитию научно-технической базы акционерного общества.

Поэтому мы настоятельно рекомендуем вузам уделять особое внимание преподаванию основ проектирования, использовать новые линейки информационных продуктов. Молодые специалисты должны более глубоко изучать материалы по нефтяному оборудованию, владеть достаточными знаниями о буровых промысловых растворах и технологии проведения капитального ремонта скважин методом резки бокового ствола. Также советуем базовым учебным заведениям вводить спецкурсы для изучения специфического программного обеспечения, используемого в компании.

Ред.: *Какие научно-практические исследования проводит компания совместно с вузами? На каком этапе компания начинает внимательно присматриваться к своим будущим специалистам?*

М.К.: Безусловно, в современных условиях нефтегазодобыча невозможна без постоянного научного сопровождения. Компания располагает собственным развитым научным комплексом, который вовлечен в производственную деятельность на всех этапах: от геологических изысканий до добычи и переработки углеводородного сырья.

В решении узкоспециализированных задач «Сургутнефтегаз» активно сотрудничает с высшими учебными заведениями и научными учреждениями. Например, в целях поиска, обоснования и разработки новейших экологически и экономически эффективных подходов к решению природоохранных задач привлекаются сотрудники более 25 научных учреждений России.

К будущим специалистам, особенно к будущим ученым, мы как работодатели присматриваемся еще в процессе их обучения в вузе: например, в Тюмени студенты ТГНГУ нередко поступают на работу в Тюменское отделение института «СургутНИПИнефть», еще не окончив университет. К моменту получения диплома они уже трудоустроены.

В других структурных подразделениях «Сургутнефтегаза», как правило, непосредственные руководители, кадровые службы также щепетильно относятся к студентам уже в процессе прохождения производственной практики, рассматривая их как потенциальных работников, и во многом от самого практиканта и его отношения к работе зависит, сможет ли он вернуться на предприятие, завершив обучение.

Ред.: *Исследования молодых — с экономикой и эффективностью?*

НАУКА И ТЕХНИКА. ВЕРСИЯ МОЛОДЫХ

Научно-техническая конференция молодых специалистов и ученых ОАО «Сургутнефтегаз» — добрая традиция компании — в 2011 году была организована в 31-й раз. Цель ежегодной конференции — привлечения молодых к научно-технической деятельности компании для решения наиболее актуальных задач, максимальное раскрытие творческого потенциала талантливой молодежи, внедрение в производство ее разработок...

Конец зимы — начало весны для нашей молодежи становятся временем, когда талантливые инженеры и специалисты получают шанс заявить о себе и доказать, что изобретения и совершенствования, которые они предлагают, могут ока-

заться чрезвычайно полезными для сургутских нефтяников.

Конференция проходила в два этапа: в структурных подразделениях «Сургутнефтегаза» и на уровне акционерного общества. В 2011-м на первом этапе участие приняли более 700 работников в возрасте до 30 лет. В рамках конференции работало 18 секций: от геологии до сбыта нефтепродуктов. Всего в финальной части конференции участниками было представлено 308 проектов.

Награждение победителей состоялось в торжественной обстановке 29 апреля 2011 года. По традиции церемония награждения научно-технической конференции открылась торжественным вручением премии имени В.С.Дешуры, работавшего



АЛЕКСАНДР БУЛАНОВ, главный инженер — первый заместитель генерального директора ОАО «Сургутнефтегаз»

Доклады молодых специалистов и ученых находят свое применение во всех направлениях деятельности акционерного общества. Участники научно-технической конференции ищут и находят новые подходы для решения перспективных и текущих производственных задач. От молодежи мы ждем интересных экономически эффективных идей и действительно инновационных технологических решений.

АНДРЕЙ АТЕПАЕВ, заместитель генерального директора ОАО «Сургутнефтегаз» по экономическим вопросам

Конференция — это уникальная возможность для молодежи продемонстрировать свой потенциал, ускорить свой карьерный рост, продвинуться по служебной лестнице. Это лакмусовая бумажка, позволяющая оценить вам свои возможности...

Подводить итоги конференции вдвойне приятно. Ведь награждению победителей предшествовала большая работа молодых специалистов, их руководителей, членов жюри. В «Сургутнефтегазе» работает 22,5 тыс. человек в возрасте до 30 лет. Призерами конференции стали 57 молодых специалистов. То есть на каждое призовое место приходилось по 400 претендентов.

РУСЛАН КУЗА, начальник управления по работе с кадрами ОАО «Сургутнефтегаз»

Конференция — это своего рода выплеск замечательных идей, изобретений и лучших проявлений инженерной мысли наших молодых специалистов, тех, на кого мы возлагаем огромные надежды. Плоды этого мозгового штурма, подкрепленного кропотливой многодневной работой и скрупулезными экономическими расчетами, будучи внедренными в производство, служат на благо всего «Сургутнефтегаза».

главным инженером ПО «Сургутнефтегаз» в 1983–1995 годах.

Премия присуждается с 2003 года за научную, рационализаторскую и изобретательскую деятельность, разработку и внедрение мероприятий по повышению эффективности производства, имеющих подтвержденный наибольший экономический эффект от внедрения.

В 2011 году премии имени В.С.Дешуры I степени был удостоен Сергей Тарасов, инженер УКРСИПНП, II степени — Артем Олейник, начальник отдела НГДУ «Быстринскнефть», и III степени — Ильвир Ахметзянов, заместитель начальника цеха НГДУ «Федоровскнефть».

Поощрительной премии были удостоены 26 дипломантов конференции. Медалями и премией «За лучшее экономическое решение» награждены 12 молодых ученых и специалистов компании.

В ответном слове победители благодарили всех, кто верил в их силы и помогал в работе над проектами.

СТАНИСЛАВ ПАХОТИН

Председатель Молодежного объединения
ОАО «Сургутнефтегаз»
(фото Игоря Бурмасова)

М.К.: Не могу прокомментировать ситуацию с проведением научно-технических конференций молодых специалистов в других нефтяных компаниях, но в ОАО «Сургутнефтегаз» ситуация сле-

Желание же — обязательно: выпускники вузов зачастую не владеют навыками обращения с имеющимся в компании производственным оснащением

дующая: неотъемлемая часть абсолютно всех разработок, представляемых молодежью в конкурсные комиссии, — экономическая эффективность проекта. Проекты, а я напомним, что многие

К будущим специалистам, особенно к будущим ученым, мы — как работодатели — присматриваемся еще в процессе их обучения в вузе

из них воплощаются на практике, всегда экономически обоснованы и позволяют компании экономить немалые средства.

Ред.: *Что предпринимает компания для повышения квалификации молодых специалистов?*

Ежегодно на работу в ОАО «Сургутнефтегаз» прибывает около 500 молодых специалистов, из них 50% — обучавшиеся по целевому направлению

Какими мотивациями удерживает их в своих рядах?

М.К.: Ежегодно на работу в ОАО «Сургутнефтегаз» прибывает около 500 молодых специалистов, из них 50% — обучавшиеся по целевому направлению.

В компании развитию управленческих компетенций работников уделяется пристальное внимание

Кадровая политика в работе с молодыми специалистами — с обеспечением высокой результативности этой работы — предусматривает оптимальную расстановку специалистов по вакантным рабочим местам, их адаптацию к

условиям производственной деятельности, успешное освоение профессии, должности, привлечение к научно-практической деятельности, повышение квалификации, социально-профессиональный и карьерный рост.

Научно-техническая конференция молодых ученых и специалистов в ОАО «Сургутнефтегаз» проводится ежегодно уже более 30 лет. Участие в конференции, безусловно, влияет на отношение к молодому специалисту как со стороны коллег, так и со стороны руководства. Многие победители получают возможность продвижения по карьерной лестнице, направляются на стажировку за рубеж и в крупные нефтяные компании России. Некоторые продолжают научную деятельность, поступая в аспирантуру, занимаясь дальнейшим самообразованием.

Компания поощряет участие молодых работников в региональных научных и специализированных конкурсах и конференциях, в ежегодном Всероссийском конкурсе «Инженер года».

С 2003 года в компании существует Молодежное объединение, которое хорошо себя зарекомендовало в работе с молодыми специалистами в возрасте до 35 лет, состоящими в трудовых отношениях с ОАО «Сургутнефтегаз».

Согласно коллективному договору акционерного общества молодые специалисты имеют ряд льгот, включая оказание материальной помощи, предоставление или частичную оплату аренды жилья.

Компанией постоянно ведется работа по изучению и поиску оптимальных решений и программ, направленных на улучшение адаптации и профессионального становления молодых специалистов.

Ред.: *Какие дополнительные требования к личным и деловым качествам молодого специалиста, к корпоративной системе повышения квалификации в целом предъявляет глобализация отрасли?*

М.К.: В целом — и для компаний, и для людей — в условиях глобализации, вероятно, важны такие качества, как открытость, готовность к постоянному самообучению и самосовершенство-

ванию, к взаимовыгодному обмену опытом, к сотрудничеству.

На сегодняшний день результат производственной деятельности во многом зависит от умения руководить коллективом численностью от нескольких человек до нескольких тысяч, а именно: от умения системно мыслить, анализировать проблемы и принимать решения, вести переговоры и публичные выступления, соблюдать этику делового общения, и так далее.

В ОАО «Сургутнефтегаз» развитию управленческих компетенций работников уделяется пристальное внимание. Реализуется ряд программ по развитию управленческого персонала и их резерва от мастеров бригад до первых руководителей структурных подразделений с применением самых современных информационных технологий.

Ред.: *Как стать топ-менеджером вашей компании?*

М.К.: Современные руководители целого ряда структурных подразделений и управлений компании, генеральный директор ОАО «Сургутнефтегаз» — все они когда-то были выпускниками и пришли в нефтяную отрасль молодыми специалистами, а начинали зачастую с рабочих должностей.

Возможность проявить себя есть и сегодня. К молодым работникам, трудоустроившимся в «Сургутнефтегаз», конечно, присматриваются, и если человек честно работает, вникает во все детали, стремится повышать свою квалификацию, внести свою лепту в развитие производства, его включают в кадровый резерв компании, а в дальнейшем — выдвигают на руководящие посты.

Для резервистов является обязательным прохождение стажировок на руководящей должности, которая предполагает практическое знакомство с будущей должностью на период отсутствия руководителей. Для резерва кадров реализуется модульное обучение навыкам управленческих компетенций. Таким образом, работе по выявлению перспективных специалистов и воспитанию в них будущих руководителей, отвечающих современным требованиям, уделяется значительное внимание. ■



ТРЕТИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ГАЗОХИМИЧЕСКИЙ ФОРУМ

IGCF'11



7-8 сентября 2011 года

г. Казань

Организаторы:

Кабинет Министров Республики Татарстан
Научно-отраслевой журнал «Газохимия»

Генеральные партнеры:

Группа компаний «Метапроцесс»
ОАО «Татнефтехиминвест-холдинг»

ГАЗОХИМИЯ

МЕТАНОЛ И АЗОТНЫЕ ПРОЦЕССЫ
МЕТАПРОЦЕСС

Тел. +7 (495) 748-1595

заявку на участие вы можете отправить на e-mail: editor@gazohimiya.ru