

ВАШ УСПЕХ ЗАВИСИТ ОТ СТЕПЕНИ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, КОТОРУЮ ВЫ ГОТОВЫ НА СЕБЯ ВЗЯТЬ

ВЛАДИСЛАВ БЫХАНОВ
Партнер, руководитель
департамента «Нефть и Газ»
нефтегазовой компании
Cornerstone



Финансовый кризис завершен, и нефтегазовая сфера активно восстанавливается после сложного времени. В первую очередь кризис нанес удар по обучению персонала, и уже затем был существенно сокращен подбор новых сотрудников. Однако нельзя не отметить, что именно для этого времени были характерны громкие переходы, так как нефтяные компании прекрасно понимали, что данный период идеален для «хантинга» лучших, сильнейших профессионалов.

Нынешний год принес в нефтегазовую отрасль свои изменения. Так, на сегодняшний день наиболее востребованными в отрасли являются специалисты по геологии, бурению, проектированию и строительству нефтегазовых объектов. Основное качество, которое должно выделять молодого специалиста, — желание много и упорно работать. Кстати, если вести речь, например, о геологах, тут конкурентоспособным преимуществом будет готовность работать в регионах.

Свои требования к личным и деловым качествам специалиста диктует и глобализация отрасли. Так, на первый план вы-

ходит умение вести совместную проектную работу, работать в команде, вырабатывать комплексные решения. Преимуществом является такая компетенция, как умение делать профессиональные, грамотные презентации, коммерческие предложения.

К сожалению, основное встречное требование, выдвигаемое начинающими специалистами, касается высокой компенсации, что редко соответствует их профессиональным качествам и знаниям. Несоответствие между зарплатными предложениями и ожиданиями может достигать 30%. Хотелось бы отметить, что оптимальным вариантом для человека, находящегося на старте карьеры, будет временное усмирение завышенных appetitov.

Есть ли универсальный совет для человека, поставившего себе целью добиться позиции топ-менеджера крупной отраслевой компании? К сожалению, нет. Можно лишь порекомендовать чередование опыта работы в добывающих и сервисных компаниях, проектную деятельность в последних. Это принесет расширение кругозора, богатый, разносторонний опыт, вдохновение для свежих идей, которых ждут от своих сотрудников компании. Также необходимо помнить о том, что ваш успех зависит от степени ответственности, которую вы готовы на себя взять.

В заключение хотелось бы также констатировать, что кадровую политику компаний-работодателей перемены не затронули. Наряду с положительными моментами здесь можно отметить одно, однако весьма весомое упущение — большинство из них сейчас настроены на занятость сотрудников по системе пожизненного найма, формирование кадрового резерва, имеющего перспективу пройти

от самой начальной позиции до топовой.

Однако, как показывает практика, кандидаты сейчас серьезно настроены на проектную деятельность, им интересно попробовать себя с разных сторон, поэтому так называемая японская

Оптимальным вариантом для человека, находящегося на старте карьеры, будет временное усмирение завышенных appetitov

модель рынка труда практически не работает. В этом может крыться и проблема текучки кадров. Как правило, когда компа-

Универсального совета, как стать топом, к сожалению, нет. Можно лишь порекомендовать чередование опыта работы

ния предоставляет перспективному специалисту возможность попробовать свои силы на различных проектах, их сотрудничество длится гораздо дольше.

Кадровая политика компаний-работодателей — занятость сотрудников по системе пожизненного найма — не срабатывает

Отмечу также, что эффективной кадровая политика становится в тот момент, когда работодатель понимает, что пред-

Эффективной кадровая политика становится в тот момент, когда работодатель точно понимает, каким должен быть его «идеальный» сотрудник

ставляет собой его «идеальный» сотрудник, и начинает вести диалог с потенциальными кандидатами. 