



РЫНОК ТРУДА: НА ВЫХОДЕ ИЗ КРИЗИСА?

ВЛАДИСЛАВ БЫХАНОВ
Руководитель департамента «Нефть и Газ» хедхантинговой
компании Cornerstone



Сейчас главной тенденцией по всему рынку труда можно назвать не тот факт, что кризис окончательно завершился

Прогноз по набору персонала на будущий год: уже сейчас происходит активный рост спроса на кадры практически во всех добывающих компаниях

(это все еще остается противоречивым мнением), а то, что кризис прошел в головах людей. Все понемногу расправляют плечи и начинают задумываться о будущем. Конечно, все плохое быстро забывается, но этот кризис стал для людей слишком ощутимой встряской, чтобы уже исчезнуть из памяти.

Итак, рынок начинает оживать.

Практика компании Cornerstone свидетельствует о том, что отраслевой рынок труда сегодня характеризуется повсеместным ростом спроса на квалифицированный персонал. При этом работодатели излишне привлекают зарплат и бонусов кандидатам не предлагают и одновременно растет число «потерянных» специалистов, сделавших по тем или иным причинам перерыв в своей отраслевой карьере, но не сумевших вернуться из-за потери драгоценного опыта...

Спрос и предложение

Что касается прогнозов по набору персонала на будущий год, то здесь можно отметить: уже сейчас происходит активный рост спроса на кадры как в добывающих, так и в сервисных компаниях.

В качестве примера можно привести НК «Башнефть», открывающую московское представительство, в связи с чем планируется активный набор специалистов. С другой стороны, «Газпром нефть» готовит передислокацию штаб-квартиры в Санкт-Петербург. По нашим прогнозам, некоторые сотрудники этой компании могут не захотеть переезжать в северную столицу и, соответственно, столкнутся с необходимостью искать новое место работы в Москве.

В свою очередь, ТНК ВР заявила о смене в начале 2011 года местоположение своего головного офиса, находящегося сейчас на Арбате. Можно предположить, что это может спровоцировать уход из компании линейного персонала, жестко привязанного по времени к рабочему графику, которым станет неудобно добираться на работу.

Если продолжить прогнозировать кадровую ситуацию, стоит сказать, что для многих сервисных компаний уже подтверждены те или иные объемы будущих работ по бурению, геологоразведке, капремонту и далее практически по всему спектру выполняемых ими работ. Соответственно, можно предсказать «переброс» существующих специалистов на развивающиеся проекты и набор новых кандидатов.





У многих нефтяных компаний мы отмечаем амбиции по выходу на зарубежные рынки, что диктует тенденцию спроса на специалистов, владеющих не только английским языком (что уже сейчас является практически обязательным условием приема на работу), но также свободно говорящим по-испански. Компании устремляются в Латинскую Америку, где лидерами рыночного спроса выступают Венесуэла и Боливия.

Показателем возрастающей активности компаний служит даже тот факт, что на традиционной летней Московской нефтегазовой выставке уже сейчас практически невозможно найти свободную площадку для павильона. В качестве участников заявляются даже те компании, которые либо вообще не выставлялись ранее, либо занимали совсем скромные площади. Сейчас же в приоритете — бронь крупных блоков и масштабное представление своих компаний.

Предчувствие дальнейшего развития рынка, где наблюдается весьма положительная динамика, сохраняется даже несмотря на то, что вряд ли многие компании скоро выйдут на уровень 2008 года. Здесь играют роль многие факторы: рост цен на нефть, «оттепель» в банковском секторе, позволяющая компаниям получать кредиты на развитие новых проектов.

Это и является залогом активного подбора персонала практически по всем направлениям, начиная от инвестиционных аналитиков по приобретению новых активов и заканчивая специалистами по продаже готовой продукции.

Уже сейчас мы можем также прогнозировать острый спрос на инженеров по бурению, инженеров по геологии, геофизике, обработке сейсмических данных. Устойчивая потребность будет наблюдаться в специалистах по нефтепереработке, так как практически все компании уже в этом году заявили о своих намерениях модернизации существующих НПЗ.

Зарплаты и бонусы

Если зимой мы могли найти генерального директора в небольшую нефтяную компанию (добыча до миллиона тонн в месяц), то уже летом для нас представлял определенные трудности поиск главного геолога с той же компенсацией в компанию сходного уровня.

В крупных компаниях таких резких скачков зарплат не происходило: в прошлом году имели место перебои с выплатами премий и бонусов, тогда как в этом году подобного рода выплаты были уже строго гарантированы.

По нашей информации, в большинстве крупных компаний сейчас заявлены меры по индексированию заработных плат, в 2009–2010 же годах зарплаты не были повсеместно повышены на инфляционный коэффициент.

Такого явного роста зарплат, как тот, что мы наблюдали в 2008 году, скорее всего, не будет, так как свежи в памяти воспоминания посткризисного периода. Ни для кого не секрет, что в докризисные годы на рынке царил ситуация «перегрева», заработные предложения были завышены, уровень компенсаций подрастал практически каждый квартал, если не чаще.

С момента прихода кандидата на собеседование до того момента, как ему делали предложение, его зарплатные ожидания существенно изменялись. Обусловливалось это тем, что рынок можно было назвать «рынком кандидатов», предложений было много, и специалисты находились в привлекательной ситуации возможности выбора. Естественно, компаниям приходилось выдвигать повышенные зарплатные предложения, чтобы заинтересовать подходящих специалистов.

Теперь люди привыкли к существующим зарплатам, и стоит отметить, что их нельзя назвать заниженными или несправедливыми. Многие работодатели в настоящее время боятся резкого ро-

ста зарплат, еще не так перегретый рынок остается пока еще «рынком клиентов». И, несмотря

Сервисникам подтвердили объемы работ на будущий год: можно предсказать «переброс» специалистов на развивающиеся проекты и набор новых кандидатов

на то, что мы прогнозируем увеличение заработных плат, еще много времени должно пройти до окончательного возвращения к докризисному положению дел.

«Потерянные»

Еще одну наблюдаемую на рынке тенденцию можно назвать пе-

Английского языка кандидатам уже может не хватить: латиноамериканские амбиции ВИНК требуют свободного владения испанским

чальной. Это появление «потерянных» специалистов, связанное, на-

В большинстве крупных компаний заявлена индексация зарплат; в 2009–2010 годах их повсеместно не повышали на инфляционный коэффициент

пример, со специалистами по развитию новых проектов, специалистами по слияниям и поглощениям, с инвестиционными стратегами.

Такого явного роста зарплат, как тот, что мы наблюдали в 2008 году, скорее всего, не будет: в памяти свежи воспоминания посткризисного периода

Многие компании, в кризис заинтересованные только в поддержке существующего уровня и не имеющие возможности развиваться, просто не могли позволить се-



бе прибегать к услугам людей подобных профессии, и далеко не всем из них повезло выбраться из кризиса без последствий.

У невостребованных в течение двух кризисных лет кандидатов были совершенно разные линии поведения. Кто-то открывал собственный бизнес, кто-то ушел в область оказания частных консалтинговых услуг, кто-то предпочел преподавательскую деятельность в вузах, поддерживая связь с отраслью через прежних коллег. Все это было необходимо для того, чтобы остаться, что называется, в рынке.

В кризис «потерялись» такие специальности, как развитие новых проектов, слияния и поглощения, инвестиционные стратегии

И все же в настоящее время, еще достаточно сложное для рынка, компании предпочитают набирать людей, в резюме которых нет двухлетнего перерыва. К нам как рекрутинговой компании клиенты предъявляют довольно жесткие требования по подбору кандидатов с непрерывным опытом работы.

Компании даже по выходу из кризиса предпочитают набирать людей, в резюме которых нет двухлетнего отраслевого перерыва

В противном случае на первых же собеседованиях встает реальный вопрос: что послужило причиной такой карьерной паузы и чем вы занимались на ее протяжении? Одним из самых популярных, хотя, можно предположить, в некоторых случаях не одним из самых честных, является ответ, что кандидат занимался консалтинговой деятельностью. Если это так и это можно доказать, то честь и хвала такому кандидату. Если нет, то людям, посвятившим кризисное время занятию, далекому от нефтегазовой отрасли, найти сейчас хорошее место достаточно тяжело.

Мы видели реальные примеры такой тенденции в своей работе, когда крупная химическая компания искала человека на позицию директора завода. Мы представили кандидата с требуемым опытом, но не востребованного в кризисное

время, и действительно столкнулись с отказом, так как за время простоя эта отрасль подверглась существенным изменениям, не учитывая которые было бы сложно справиться с должностными обязанностями. 📄

Уважаемые коллеги!

От имени коллектива ЗапСибБурНИПИ и от себя лично искренне поздравляю вас с 10-летним юбилеем Тюменского нефтяного научного центра!

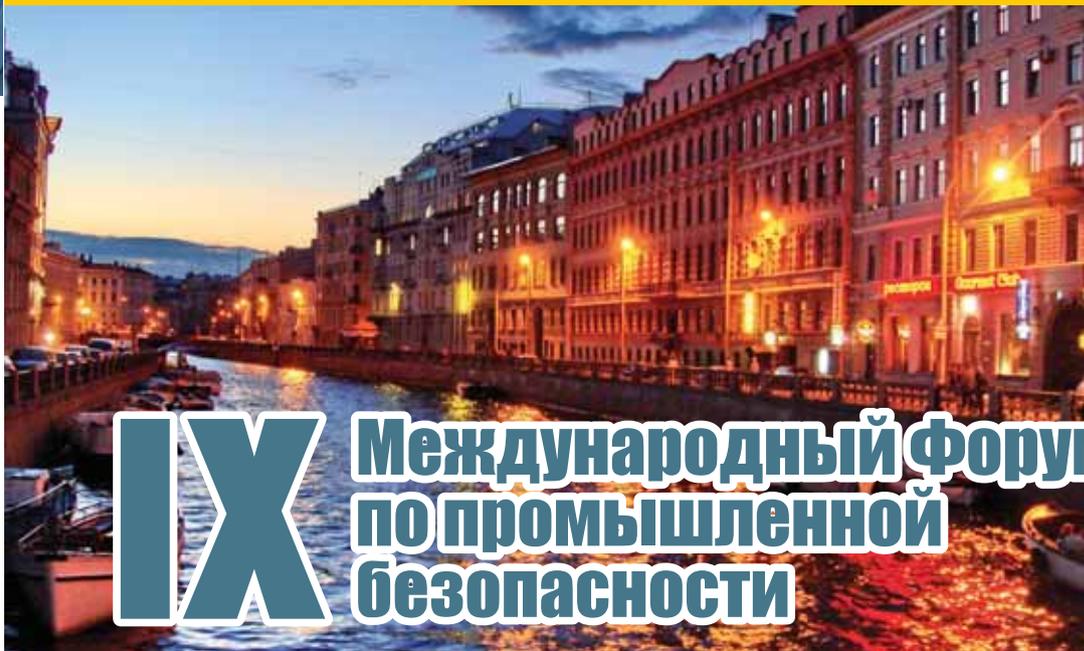
Тюменский нефтяной научный центр компании ТНК-ВР играет важнейшую роль в развитии инновационного процесса нефтегазового сектора Западной Сибири, используя передовые отечественные и зарубежные технологии геологоразведки, разработки месторождений и адаптации их к геолого-техническим условиям месторождений ТНК-ВР. Сегодня многочисленный коллектив ТННЦ — команда профессионалов высокой квалификации, выполняющих для компании работы по подготовке проектной документации и рекомендаций по разработке и эксплуатации месторождений, управлению геологоразведочными работами и запасами месторождений, информационному и научно-техническому сопровождению проектов, обеспечивающих запросы бизнес-единиц, а также по представлению интересов компании в государственных и надзорных органах.

Научно-исследовательский сектор в составе двух докторов и более двадцати кандидатов наук выполняет работы в области исследования керна и пластовых флюидов, моделирования процессов вытеснения углеводородов и фазовой проницаемости, направленных на повышение коэффициента извлечения нефти и эффективности разработки месторождений. Центр по праву может гордиться своими достижениями, приобретенными за столь короткий период становления и развития, особую ценность которых представляет кадровый потенциал и руководители Центра, каждый из которых внес существенный вклад в его становление и развитие.

Мы имеем положительный опыт сотрудничества с ТННЦ в области проектирования строительства поисково-разведочных скважин и надеемся, что этот опыт будет продолжен на взаимовыгодной основе.

Примите самые теплые поздравления и пожелания здоровья вашему коллективу, удачи в реализации масштабных проектов и воплощения самых смелых замыслов!

**С уважением,
директор ЗапСибБурНИПИ
Я.М. Курбанов**



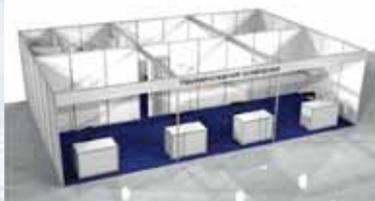
IX Международный Форум по промышленной безопасности

31 мая - 3 июня 2011 г.

Гостиница
«Парк Инн Прибалтийская»

Проведение Международного Форума по промышленной безопасности поддерживают Исполнительный комитет стран СНГ и Организация Объединенных Наций. За минувшие годы Форум посетили делегации промышленных корпораций 24 стран. Среди них – представители промышленных корпораций: ТНК-ВР, Arcelor Mittal, Газпром, Русгидро, Роснефть, МРСК Холдинг, Росэнергоатом и многие другие.

В рамках IX Международного форума по промышленной безопасности состоится **выставка «HSE-Expo»** (промышленная безопасность, экология, охрана труда).



РЕГИСТРАЦИЯ

ОТДЕЛ КОНФЕРЕНЦИЙ
Группы компаний
«Городской центр экспертиз»

+8 (812) 331-83-53, 334-55-61
www.conference.gce.ru | mp@gce.ru

Основные темы конференции

- ✓ 1. Промышленная безопасность: мировой опыт государственных органов надзора, транснациональных корпораций, экспертных и научно-исследовательских организаций.
- ✓ 2. Техногенные катастрофы. Причины и уроки: катастрофа в Мексиканском заливе и отдельные случаи разлива нефти.
- ✓ 3. Безопасность в атомной энергетике. 25 лет после Чернобыля.
- ✓ 4. Оценка рисков и страхование гражданской ответственности.
- ✓ 5. Борьба с пожарами. Аудит пожарной безопасности.
- ✓ 6. Научные достижения в области прогнозирования аварий, безопасности, снижения технологических рисков на предприятиях.
- ✓ 7. Охрана труда. Снижение профессиональных рисков. Практика обеспечения жизни, здоровья и безопасности персонала.
- ✓ 8. Реализация международных стандартов менеджмента в сфере здоровья, безопасности, экологии. ISO 31000 «Менеджмент риска – Принципы и руководящие указания по выполнению».
- ✓ 9. Техническая диагностика зданий и промышленного оборудования. Предотвращение обрушений.