

КТО ДОБУДЕТ НЕФТЬ И ГАЗ?



посткризисные времена актуален вопрос нехватки профессиональных кадров.

Мы уже привыкли следить за увеличением цен на нефть и газ как за индикатором благосостояния нашей страны. При этом на пике роста котировок у большинства жителей страны — наряду с радостью за пополнение бюджета — возникает корыстный вопрос: почему же я не нефтяник или газовик?..

Высокие зарплаты, возможности роста... Действительно, желающих должно быть хоть отбавляй. Но кто бы мог подумать: в нефтегазовой отрасли даже в

На данный момент настроение у игроков рынка вполне жизнеутверждающее. В своем кратком обзоре деятельности компаний нефтегазовой отрасли «Новые возможности в сложных условиях» эксперты «Эрнст энд Янг» приводят данные исследования, в рамках которого были опрошены 569 руководителей высшего звена из многих стран мира и различных секторов экономики: «большинство круп-

ных нефтегазовых предприятий сохраняют или увеличивают объем своих инвестиций...»

Отечественные компании подтверждают тенденцию.

Легкий бриз — отголосок вчерашней бури

Причем, среди проблем, затрудняющих развитие, топ-менеджеры мировых отраслевых ком-

паний, а об этом свидетельствует уже исследование «Делойт», нехватку профессиональных кадров ставят в один ряд с несовершенством законодательной базы, повышением затрат на освоение месторождений и коррупцией.

Алексей Кондрашов, руководитель Московского нефтегазового центра «Эрнст энд Янг», определяя десятку рисков нефтегазовой отрасли, также выделяет проблему дефицита кадровых ресурсов (6-е место). По его мнению, «данное обстоятельство по-прежнему представляет собой угрозу для показателей отрасли в целом. Существует демографический пробел, который никто не пытается заполнить, а интеллектуальная база тем временем продолжает стареть. Возможности для передачи опыта постепенно иссякают».

Пробел, о котором говорит эксперт, безусловно, сформировался в 1990-е годы из-за спада в стране производства и резкого снижения спроса на работников инженерных специальностей.

Сам по себе факт избитый, однако все же удивляет, что среди отраслей, которые до сих пор страдают от него, — нефтегазовая. Ведь почти десять лет цена на углеводороды постоянно растет, а значит, увеличивается прибыльность данного бизнеса. И отраслевые вузы не ощущают недостатка в абитуриентах. Тем не менее, дефицит специалистов, по оценке экспертов кадрового центра «ЮНИТИ», до сих пор угрожает данной сфере.

Куда все подевались?

Первая причина дефицита — образование. С одной стороны, без соответствующего диплома на собеседование в нефтегазовую компанию можно не ходить. Этот документ является обязательным условием для трудоустройства как на низовые должности, так и на топовые.

Согласно исследованиям рекрутеров, подавляющее число (85%) менеджеров нефтяного бизнеса имеет базовое именно нефтегазовое образование, которое полностью или в целом соответствует профилю бизнеса компании. Исключения — только для обслуживающих подразделений: финансы, бухгалтерия, ИТ.

С другой стороны, отраслевые вузы в России можно перечислить по пальцам: Российский государственный университет нефти и газа им. И.М.Губкина, Санкт-Петербургский горный институт, Тюменский нефтегазовый университет, Уфимский нефтяной, Ухтинский, Пермский, Архангельский технические университеты. Есть и другие — непрофильные, но уровень подготовки там не тот. А во многих регионах, где новые проекты добычи только запускаются, собственных вузов в области нефти и газа нет вообще.

Так, при освоении Арктики, первым этапом которого стала разработка Штокмана (береговые базы в Мурманской области), «Газпром» рискует столкнуться с немалыми проблемами в плане обеспечения кадровыми ресурсами.

«В настоящее время региональная система образования не может адекватно ответить газо-

викам и нефтяникам нужным количеством и качеством кадров. Не хватает не только специалистов, которые будут их готовить, но и мест, где их можно обучать», — говорит доктор экономических наук, профессор Ольга Буч, генеральный директор Арктического центра подготовки специалистов нефтегазовой отрасли. По ее словам, в структуре специальностей высших и средних специальных учебных заведений Мурманской области более чем 50% гуманитарных.

Отдельный сложный вопрос — инновационные (зачастую таковыми они являются лишь для России) технологии. Взять, например, морские месторождения. Большинство отечественных компаний подобный проект не потянут просто потому, что не смогут найти у нас специалистов, обладающих необходимым опытом, например, изысканий трасс на больших глубинах. Для решения сложных задач пока нам приходится звать иностранных специалистов.

Но даже если не брать в расчет дефицитные, а рассматривать классические рабочие специальности (инженеры-нефтяники, технологи, бурильщики, операторы, сейсмологи), то и в данном секторе мы увидим постоянную потребность в кадрах. Неужели молодежь не жаждет нефтегазового рубля?

Пусть меня устроят

Жаждет, и еще как. И надо отдать должное отечественным и иностранным нефтегазовым компаниям. Они сейчас активно сотрудничают с вузами: проводят работу на правах попечителей, организуют программы для студентов по прохождению практики, дают гранды на обучение. Это действительно повышает интерес молодежи к данной сфере.

Но при этом даже среди выпускников РГУ нефти и газа им. И.М.Губкина, согласно информации рейтинга вузов SuperJob.ru, идут работать по специальности лишь 45–60%. В первую очередь, отсеивается прекрасная половина выпускников.

В иностранных компаниях найти работу по профессии они еще

могут, там специалистов-женщин можно встретить даже на платформах. В российских же фирмах, судя по отзывам, девушек не жалуют. Работа для них в основном находится в проектных организациях.

Мajors нехватку профессиональных кадров ставят в один ряд с несовершенством законодательной базы, повышением затрат на освоение месторождений и коррупцией

Оправдываются кадровики тяжестью работы, а порой отсутствием культуры на производстве. Однако справедливости ради стоит заметить, что и не любая соискательница согласится на те

Существует демографический пробел, который никто не пытается заполнить, а интеллектуальная база тем временем продолжает стареть

условия, которые предлагают. Ведь большинство компаний поддерживает традицию — после окончания института назначать выпускника не на инженерную, а на рабочую должность на промыслах или трассе.

Первая причина дефицита — образование и его качество; а во многих регионах, где новые проекты добычи только запускаются, собственных вузов нет вообще

Это расстраивает и многих амбициозных молодых людей, которые рассчитывали сразу после окончания вуза перейти на работу в личный кабинет. А оказывается, что придется вместо туфель обувать сапоги и на

Вторая причина — иностранные технологии, работа с которыми требует дополнительных компетенций, а это далеко не каждому подвластно

работу ехать не в центр столицы, а в Когалым... О такой работе мечтает уже не каждый, и энтузиазма в рядах молодых порой хватает лишь на рассылку резюме.

А Север ждет

Но чтобы взять нескольких «зеленых» специалистов, в компании необходимы те, которые научат молодежь работать, а вот здесь нехватка ощущается острее. Удаленность разработок становится еще одной проблемой в решении кадровых вопросов отрасли.

Третья причина — работать по специальности идет лишь 45–60%; под разными предложениями отсеивается «лучшая половина человечества»

Взять, к примеру, Сахалин. В своих отзывах работающие там специалисты много пишут о «колоссальных возможностях карьерного роста», «опыте работы в компании глобального масштаба», «уникальном по своим масштабам и техническим решениям проекте». Однако никто не говорит, что там, вопреки ожиданиям, их встретили комфортные условия для жизни. А по климатиче-

Четвертая причина — амбиции выпускника не совпадают с условиями работы, которую ему предлагает компания

ским условиям верхняя часть острова — Крайний Север. Центральная часть — долина: зимой здесь очень холодно, а на пике лета воздух прогревается до +40.

По словам Бориса Третьяка, заместителя председателя Комитета СФ по делам СНГ, представляющего в Совете Федерации Сахалинскую область, сейчас остров ожил. При этом он призна-

Пятая причина — в отечественных корпорациях сильно развит протекционизм: берут и продвигают по службе знакомых и родственников

ет, что «с жильем не лучше, чем в Москве: его не хватает, и стоит оно, как в столице». Актуальна там и проблема с трудоустройством.

«Люди работают только на проектах. 200–300 человек — на платформе, есть бухгалтерия, плано-



вый отдел, отдел снабжения, транспорта. Но рабочих мест в этих структурах на всех не хватает. Иными словами, условия, которые могли бы держать здесь население, не созданы», — заключает Б.Третьяк. Значит, жене нефтяника уже работать будет негде, да и вечером пойти с ней некуда...

Большой психологической проблемой для специалистов, уезжающих на удаленные объекты, становится оторванность от европейской части России. Стоит заметить, что летать на выходные домой — очень накладно. Так, билет до столицы, например, с того же острова в межсезонье стоит 7–10 тыс. рублей, в остальное время — 29–50 тыс. рублей.

Однако сегодня стало гораздо проще уговорить специалистов на переезд и даже на вахту. Например, недавно мы закрыли вакансию на Сахалине, но подходящего российского специалиста по бурению нашли в Эмиратах.

Переезжают и из Москвы. Так, одна соискательница долгое время не могла найти достойную работу в столице — предлагали перспективные ассистентские вакансии помощника. Уехала она тоже на Сахалин, но уже в качестве специалиста-геофизика с возможностью роста.

Причем нельзя сказать, что специалистов привлекают большими зарплатами. Скорее заинтересовывают как раз новыми горизонтами в карьере. Например, у «Газпрома» есть свой корпоративный институт, там прохо-


дят обучение как новые работники, так и сотрудники, которые заинтересованы в продвижении, — школа резерва.

Действительно, крупные компании кадры растят сами — именно поэтому устроиться туда специалисту со стороны не так просто. А еще в отечественных корпорациях сильно развит протекционизм. Часто можно встретить мнение о том, что берут на работу и продвигают по службе знакомых и родственников.

В итоге получается, что «так сказать профессионалов» в отрасли достаточно (новички плюс «кому суждено»). А вот тех, кто действительно может и умеет работать, не сыскать. Одни уже наверху, остальные ищут более выгодных условий.

Судя по отзывам на нефтегазовых форумах, «спецы с годами опыта и сложившейся репутацией, которых знают в тесном нефтяном мире как агенты, так и представители отдельных компаний, в нынешние трудные времена ждут подходящей работы месяцами».

Кроме того, сами игроки рынка не готовы браться за некоторые проекты, ссылаясь на то, что условия тендера не соответствуют имеющимся возможностям и опыту.

И похоже, что дилеммы — должен ли прогресс подстраиваться под уровень развития российской нефтегазовой отрасли или все-таки она сама под него прогнется — попросту нет... 



IV МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

ОСВОЕНИЕ АРКТИЧЕСКОГО ШЕЛЬФА: ШАГ ЗА ШАГОМ

29 сентября 2011 года г. Мурманск

Организатор конференции:
Ассоциация поставщиков
нефтегазовой промышленности
"Мурманшельф"



мурманшельф

При поддержке:
Правительства Мурманской области
и Мурманской Областной Думы



Ключевые вопросы конференции:

- Проект комплексного освоения Штокмановского ГКМ, фаза I: текущее состояние, перспективные планы и технические решения, тендерные процессы, трансфер передовых технологий; принципы взаимодействия оператора с поставщиками, кооперация поставщиков на различных уровнях и создание альянсов
- Разведка и освоение запасов углеводородов на новых территориях арктического шельфа
- Сотрудничество российских и иностранных компаний при освоении месторождений шельфа Баренцева, Печорского и Карского морей
- Развитие производственной базы и береговой инфраструктуры
- Подготовка специалистов
- Экологические, технологические и научные аспекты

Генеральный спонсор:



Главный
информационный спонсор:
MurmanshelfInfo

Информационные партнеры:

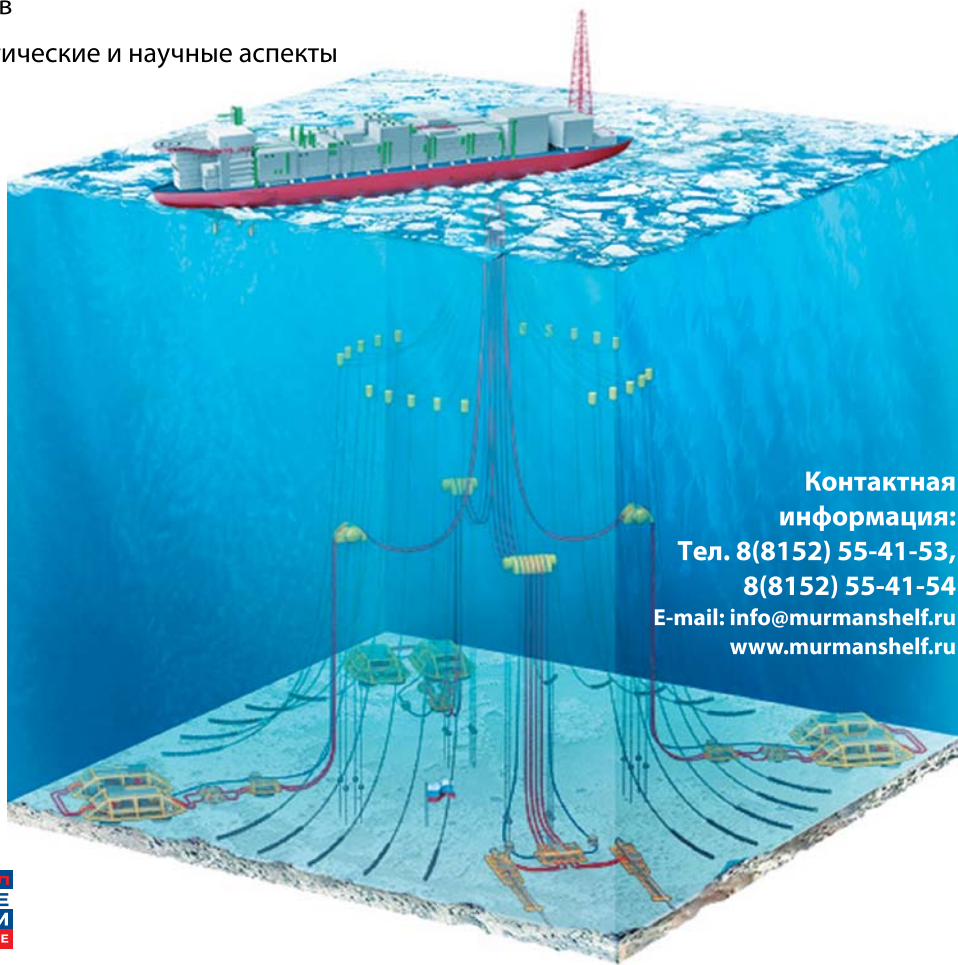


ИНТЕРНЕТ И ТЕЛЕФОН
в офис за 4 дня!



ЖУРНАЛ
ГЕОЛОГИЯ
НЕФТИ И ГАЗА

ЖУРНАЛ
**МИНЕРАЛЬНЫЕ
РЕСУРСЫ РОССИИ**
ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ



Контактная
информация:
Тел. 8(8152) 55-41-53,
8(8152) 55-41-54
E-mail: info@murmanshelf.ru
www.murmanshelf.ru