

строительства новых источников питания (подстанций и кабельных линий 110 кВ). Эта проблема напрямую связана с проблемой роста тарифов на передачу электроэнергии, — отмечает Владимир Самоталин, генеральный директор ОАО «Санкт-Петербургские электрические сети» («СПб ЭС»). — Для нас решением проблемы является переход на тарифное регулирование методом RAB, что позволит привлечь для реализации инвестпрограммы крупные заемные средства на длительные сроки (пять и более лет). При этом возврат кредитов, распределенный на длительный период, поможет избежать резкого роста тарифов для потребителей».

Еще одна ключевая проблема, стоящая перед отечественной электроэнергетикой, — распределительные сети, отработавшие свой срок. Сегодня они составляют половину от всех российских сетей, а общий износ сетевого комплекса равен уже примерно 70%.

«Почти у всех компаний показатели износа сетей — это цифры от лукавого. Если по бухгалтерскому учету трансформатор или линии изношены, это еще не значит, что они не работают, — признается Вадим Малык. — Оценивать изношенность нужно по количеству отключений. Мы этот показатель ежегодно снижаем на 15 процентов, хотя износ наших сетей составляет чуть более 50 процентов».

Господин Самоталин отмечает, что для «СПб ЭС» эта проблема не столь актуальна, ведь большая часть сетей компании создана в последние пять лет и имеет минимальный износ.

Одна из стратегических целей правительства — уход от перекрестного субсидирования за счет социальной нормы, которая вступит в силу с 2014 года. Социальная норма предполагает, что потребление электроэнергии сверх определенного объема будет оплачиваться по завышенной цене. Таким образом, сумма, которую ежегодно промышленность переплачивает из-за необоснованно низкого тарифа для населения, должна сокращаться. По планам к 2022 году она упадет до 50 млрд рублей с 220 млрд — суммы по итогам 2012 года.

**ШАНСЫ ЕСТЬ!** «Если больших отклонений от плана не случится, то поставленные цели могут быть достигнуты в указанный срок, — считает генеральный директор ЛОЭСК Вадим Малык. — Однако в современных условиях сложно что-то прогнозировать со стопроцентной точностью. У нас уже замораживались тарифы и уменьшалась доля компенсации перекрестного субсидирования. Если же план будет выполняться — все обязательно получится». Господин Малык уверен: у населения не будет никакого желания экономить электроэнергию, пока цена на нее по-прежнему будет в два раза уступать тарифу для промышленности.

Дмитрий Жданов, аналитик банка БФА, отмечает, что, помимо социальной нормы, у государства сегодня просто нет другого способа борьбы с перекрестным субсидированием.

«Существенно повышать темпы роста цен на электроэнергию для населения государству сейчас довольно затруднительно, особенно на фоне последних скандалов в ЖКХ, а вот подойти к проблеме несколько с другой стороны и „поработать“ над объемами потребления —

куда более безболезненная процедура», — считает аналитик.

Стратегия развития электросетевого комплекса до 2030 года предполагает строительство объектов распределенной генерации и их объединение с единой электрической сетью страны. К таким объектам относятся станции мощностью до 25 МВт, а их принципиальное отличие от более крупных аналогов — возможность работать изолированно от оптового рынка. Развитие объектов распределенной генерации позволяет исключить строительство избыточных мощностей и обеспечить гибкое регулирование нагрузок в сетях.

Дмитрий Жданов считает, что в современной России нет пока ни внятного отношения к станциям с малой мощностью, ни понимания их возможного вклада в общее развитие энергосистемы.

«Все больше компаний предпочитает развивать собственную генерацию, реагируя на разочаровывающие промежуточные итоги госреформирования отрасли. Причем руководствуются они сугубо экономическими причинами — это становится выгоднее, чем пользоваться централизованным энергоснабжением, — отмечает господин Жданов. — Среди плюсов можно отметить и контроль за строительством избыточных объектов генерации, и более гибкое регулирование нагрузок в сетях, что в свою очередь может оказать сдерживающий эффект на рост тарифов. Минусы здесь скорее для генерирующих и сетевых компаний, поскольку развитие распределенной генерации приведет к выпадению части их доходов».

Участники рынка отмечают, что крупные производители электроэнергии по-прежнему относятся к развитию распределенной генерации с некоторым скепсисом, несмотря на это, традиционные генерирующие компании постепенно теряют клиентов.

«В сравнении с „большой“ энергетикой инвестиционные проекты малых ГЭС обладают рядом преимуществ, в том числе, коротким сроком подготовки и осуществления строительства, возможностями применения безлюдных технологий эксплуатации, — говорят в пресс-службе ОАО «Русгидро». — Строительство малых ГЭС, позволяющее снять или уменьшить дефицит электрической энергии, обеспечить надежность энергоснабжения, является альтернативой строительства сетей, что особенно актуально для изолированных и труднодоступных территорий».

Сегодня три научные и проектные организации «Русгидро» составляют программы развития малой гидроэнергетики Северо-Кавказского, Приволжского, Северо-Западного и Сибирского федеральных округов. При этом в пресс-службе компании отмечают, что без базовых «правил игры», установленных государством, переход к масштабной реализации проектов возобновляемых источников энергии (ВИЭ) невозможен, а сами проекты экономически неэффективны. «ВИЭ-генерация сегодня обеспечивает 8,2 процента мирового потребления электроэнергии. В России же доля ВИЭ сегодня менее 1 процента, правительство поставило задачу до 2020 года увеличить эту цифру до 4,5 процента», — сообщает пресс-служба компании.

Сегодня в нашей стране работает около сотни малых ГЭС, в разных европейских странах эта цифра колеблется от двух до шести тысяч. ■

# БАНКИ ИЩУТ КАДРЫ

## КОЛИЧЕСТВО ВАКАНСИЙ ОТ БАНКОВ, ОПУБЛИКОВАННЫХ НА ПОРТАЛЕ NN.RU, ПО СРАВНЕНИЮ С ПРОШЛЫМ ГОДОМ УВЕЛИЧИЛОСЬ ПОЧТИ ВДВОЕ. ПЕТЕРБУРГСКИЕ БАНКИРЫ ГОВОРЯТ, ЧТО ОТРАСЛЬ НЕ ИСПЫТЫВАЕТ СЕРЬЕЗНОГО ДЕФИЦИТА КАДРОВ, ДАЖЕ НЕСМОТЯ НА БОЛЬШУЮ ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА ФРОНТ-ОФИСОВ И СЛОЖНОСТИ С ПОДБОРОМ КАНДИДАТОВ.

АЛЕНА ШЕРЕМЕТЬЕВА

Банковская сфера является активной с точки зрения найма персонала. Так, hh-индекс (количество резюме, приходящихся на одну вакансию) равен четырем. Этот показатель чуть ниже среднерыночного уровня и свидетельствует о стабильной кадровой ситуации в отрасли.

**В АКТИВНОМ ПОИСКЕ** Чаще всего банкам требуются работники фронт-офиса: специалисты по работе с клиентами, клиентские менеджеры и кассиры. «Такие позиции рассматриваются в качестве стартовых. Они не требуют специальной квалификации: обучение проводится самим работодателем. Как правило, амбициозные сотрудники, поработав год-два, продвигаются дальше по карьерной лестнице», — говорит Илья Злуницын, региональный директор Северо-Западного филиала Росбанка.

Кроме того, с ростом объемов кредитования и снижением порогов одобрения кредита растет спрос на аналитиков кредитных рисков, андеррайтеров, а также на продакт-менеджеров, добавляют в пресс-службе HeadHunter по Санкт-Петербургу.

Андрей Рублев, управляющий филиалом Абсолют-банка в Санкт-Петербурге, говорит, что сложно подобрать специалиста управления продаж малого и среднего бизнеса. «Это эксперты, аналитики, которые должны отлично знать бухгалтерский учет, экономику, финансовую сферу, но при этом быть отличными „продавцами“, уметь заинтересовать клиента продуктами банка», — поясняет господин Рублев.

Елена Герцева, начальник отдела кадров банка БФА, отмечает, что на данный момент банк заинтересован в специалистах высокого уровня в сфере IT.

По словам Александра Конышкова, директора регионального центра «Северо-Западный» ЗАО «Райффайзенбанк», много времени и сил может отнимать поиск специалистов сферы IT, риск-менеджмента, финансовых подразделений, методологии банковских процессов.

При подборе персонала банки используют традиционные инструменты рекрутинга. Но наиболее эффективными каналами поиска сотрудников, по словам Ильи Злуницына, являются специализированные интернет-порталы и рекомендации действующих сотрудников банка.

Банк БФА проводит активную работу со студентами экономических факультетов: организует конкурсы при приеме на стажировку, участвует в различных мероприятиях, посвященных построению успешной карьеры молодых специалистов, тем самым формируя кадровую базу из молодых перспективных сотрудников, рассказывает госпожа Герцева.

**С ОГЛЯДКОЙ НА БЭКГРАУНД** «В банках строгая система подбора кадров, ведь сотрудники работают с денежными средствами и значительными массивами персональных данных клиентов. Впрочем, надо особо отметить, что в ВТБ24 при подборе кадров в первую очередь оцениваются профессиональные навыки кандидата, а процедуры проверки заключаются в контроле корректности данных, которые сообщил о себе кандидат. При этом никаких детекторов лжи мы не применяем», — рассказывает в пресс-службе банка.

«Мы очень щепетильны в вопросе бэкграунда своих сотрудников, поскольку специфика нашего бизнеса требует гарантий безопасности и высокой степени доверия», — добавляет Александр Конышков.

По данным HeadHunter, предпочтение отдается кандидатам с опытом работы от года (76%) и высшим образованием, и лишь 24% работодателей готовы предложить вакансию специалисту без опыта работы.

Дмитрий Григорович, управляющий Северо-Западным филиалом ОАО «МТС-банк», говорит, что банк готов рассматривать кандидатов и без опыта. «Главное — желание работать и развиваться вместе с банком. Специально для претендентов, ранее не работавших в банковской сфере, открыта „Школа операционистов“ МТС-банка, предлагающая бесплатное двухнедельное обучение. Успешное завершение обучающей программы гарантирует кандидату не только освоение ежедневных рабочих процессов, но и трудоустройство в банке», — отмечает господин Григорович.

Однако, несмотря на то что примерно 15 вузов Петербурга готовят специалистов для банковской сферы, работодатели заявляют, что уровень подготовки выпускников недостаточен для работы, и банки вынуждены заниматься выращиванием кадров самостоятельно. → 98