

энергетика. нефть. газ

Охота за светлыми головами

Эксперты сетуют на то, что подобрать квалифицированные кадры под конкретную задачу в сфере энергетики становится все труднее. Это связано со снижением среднего уровня подготовки выпускников университетов, падением престижа инженерного труда, общей демографической ситуацией. Как компании выходят из ситуации и какие специалисты в энергетическом секторе наиболее высокооплачиваемы, выясняли корреспонденты „Ъ“ ДАРЬЯ СИМОНОВА и УЛЬЯНА ТЕРЕЩЕНКО.

— кадры —

Действительно хороших профессионалов традиционно не хватает на разных уровнях всех сегментов рынка, однако этот вопрос стоит особенно остро в энергетической сфере.

Эмма Кириченко, директор по подбору персонала Schneider Electric в России и СНГ, говорит, что для компании наиболее критичен дефицит квалифицированных инженеров с техническим образованием, особенно владеющих английским языком. «Конкуренция за такие кадры очень высока — от борьбы за выпускников профильных вузов до переманивания уже сложившихся профессионалов. Ситуация с наймом хороших выпускников осложняется еще и тем, что специалисты с техническим образованием находят себе применение в самых разных отраслях, от производства до стратегического консультирования и маркетинга, поэтому конкуренция за них идет среди огромного количества иностранных и российских компаний из всех секторов. Со своей стороны мы стараемся предлагать потенциальным сотрудникам не только конкурентные условия работы и достойный компенсационный пакет, но и действительно интересные задачи, решение которых позволяет справиться с серьезными проблемами в области энергоэффективности», — поясняет госпожа Кириченко.

Как рассказал глава группы компаний «Теплоком» Андрей Липатов, сейчас на рынке труднее всего найти звено, которое разрабатывает и готовит технические решения. «Звезда среди руководителей бизнеса — это человек, который понимает модель бизнеса и умеет ее выстраивать. В компании нашего профиля основным специалистом должен быть главный инженер в должности технического директора, он разрабатывает техническое решение, утверждает его и контролирует реализацию, но не управляет проектом. Сейчас это самые

главные люди в структурах энергетического рынка в целом, их практически не найти», — констатирует он.

Валерия Чернецова, руководитель отдела аналитики рекрутингового портала Superjob.ru, говорит, что основной дефицит кадров в энергетической отрасли — квалифицированные инженеры и технические специалисты, а также управленцы с техническим бэкграундом. «Формальный уровень предложения достаточный (на одну вакансию в сегменте энергетики приходится 7,3 резюме), но на практике требуется либо более высокий уровень квалификации, либо иная специализация, либо предлагаются условия, на которые соискатель не готов (например, переезд или вахта). В сфере продаж требуются менеджеры по продажам, одинаково хорошо разбирающиеся в спецификах сложного оборудования или нефтепродуктов и владеющие техникой продаж», — рассказывает она.

Совокупность причин

Ряд экспертов считает, что сейчас наиболее остро стоит вопрос кадрового обеспечения именно производственного сектора — электростанций.

Евгений Рудаков, заместитель руководителя департамента исследований ГУП «ТЭК» (Институт проблем естественных монополий), указывает на то, что система вузовского или профессионального образования — не главная причина проблемы с кадрами. «Проблема кадров возникает по совокупности причин: идет активная смена поколений, возрастные проблемы сотрудники уходят на пенсию, также неконкурентная заработная плата, особенно для сотрудников низших разрядов, не является привлекательной для выпускников учебных заведений. Подготовка квалифицированных кадров возможна только через приобретение опыта в производственных условиях, и на каждого человека необходимо несколько лет, в те-



Множество негативных факторов влияет на состояние кадрового рынка в России, и нынешняя макроэкономическая ситуация не добавляет оптимизма

чение которых он регулярно сдает внутренние экзамены и получает допуск к определенным работам. Подготовкой кадров всегда занимались более опытные сотрудники в рамках определенной системы поощрений (дополнительные отгулы, премии), сейчас эта практика не используется. От квалификации обслуживающего персонала станций очень часто зависит надежная работа оборудования, а значит, и финансовый результат генерирующей компании», — уверяет господин Рудаков.

По его словам, парадокс заключается в том, что существующая система оплаты труда и мотивации персонала устроена так, что профессиональный уровень сотрудников снижается год от года. «В последние несколько лет это отчасти компенсировалось тем, что на большинстве электростанций происходила оптимизация численности персонала, и таким образом на рынке появлялись свободные квалифицированные сотрудники, однако сейчас это происходит фактически завершено. Отдельно стоит упомянуть ремонтный персонал электростанций. Энергосервис в рамках реформы электроэнергетики был выведен на аутсорсинг. Финансовое состояние большинства ремонтных компаний удручающее, так как регулярных или долгосрочных контрактов нет, а генерирующие компании максимально экономят на ремонтах. Компании постоянно банкротятся, меняются юридические лица, хотя

сотрудники остаются прежними. В данной системе не работают никакие гарантии качества выполняемых работ. Зарботная плата сотрудников крайне низкая, а выплаты нерегулярные. В итоге квалифицированные электрогазосварщики в энергосервисе стали настоящей редкостью, хотя сложность и ответственность работ (например, по котлу) является высочайшей. Справедливости ради, проблеме стоит признать с обеих сторон: и низкое качество профессионального образования, и низкая привлекательность электроэнергетики по заработной плате персонала», — рисует неутешительную картину господин Рудаков.

Кадровые источники

Андрей Липатов рассказывает, что «Теплоком» самостоятельно ведет подготовку кадров под конкретный рынок. «В университетах нет специализаций под такие узкие рынки. Специалисты рынка теплоэнергетики и специалисты, которых готовим мы, — это разные категории работников. Университет уделит этому в лучшем случае одну-две темы, а мы хотим получать таких специалистов, которые будут знать всю технологию — от производства до установки, последующей эксплуатации и обслуживания оборудования. Мы фактически становимся надвуниверситетским техническим училищем», — поясняет господин Липатов.

Руководитель направления Schneider Electric по взаимодействию с университетами Владимир Хохловский говорит, что, когда в компанию, работающую с высокотехнологичным оборудованием, приходит новый сотрудник, вво-

дое обучение в той или иной форме необходимо. «Оно связано с различными сторонами внутренней жизни: получение более глубокой, чем это доступно извне, маркетинговой и технической информации, освоение корпоративных стандартов, например, в проектной работе, начало приобщения к корпоративной культуре. От квалификации нового сотрудника, опыта его работы, личностных качеств, от политики руководства зависит, насколько продолжительным будет этот процесс», — поясняет он.

По словам госпожи Кириченко, Schneider Electric в России и СНГ использует комплексный подход к закрытию позиций лучшими из возможных кандидатов, а именно — стратегию «buy, borrow, grow». «В рамках этого подхода мы индивидуально подходим к каждой роли, взвешивая каждый раз, что для нас эффективнее — нанять готового человека с рынка, вырастить необходимого профессионала внутри или привезти специалиста нужной квалификации из другой страны. Естественно, что использование данного метода предполагает качественное планирование необходимых человеческих ресурсов, особенно на ключевых ролях — эта работа идет со стороны департаментов по работе с персоналом. С другой стороны, у каждого сотрудника есть индивидуальный план развития, разрабатываемый с участием руководителя и опытным менеджером по персоналу. Такой подход позволяет нам заранее определять потенциальные позиции под внешний поиск и начинать его еще до формального открытия той или иной вакансии. Естественно, мы нанимаем и молодых специалистов без опыта, и опытных профессионалов, предлагая и тем, и другим интересные возможности для реализации собственного потенциала», — рассказывает она.

Валерия Чернецова также подтверждает, что работодателям необходимо обучать молодых специалистов, даже если уровень теоретических знаний выпускника неплохой. «С такой реальностью вынуждены иметь дело компании и энергетической отрасли. Многие из них давно создали свои корпоративные университеты: РАО «ЕЭС России», «Рустидро», «Татнефть», некоторые — кафедры при вузах, например, «Рустидро» и МЭИ, «Евросибэнерго» и ИрГТУ. Необходимо введение и распространение новых образовательных программ, соответствующих современным запросам отрасли, развитие государственно-частного партнерства в сфере образования, — уверена госпожа Чернецова.

Отчаянный поиск

По данным HeadHunter, 14% вакансий, размещенных работодателями на hh.ru в летний период в профессиональной сфере «Производство», приходится на позиции для специалистов в области электроэнергетики. Возглавляют рейтинг по спросу от работодателей вакансии для инженеров (25%), сектор машиностроения (21%) и пищевой промышленности (15%). Однако можно отметить, что с началом отопительного сезона спрос на специалистов в области электроэнергетики будет только расти. Положительную динамику в количестве вакансий можно заметить уже в августе, когда количество вакансий увеличилось на 85% по сравнению с началом года. Что касается соискателей, то на энергетиков производства, электромехаников, инженеров по электроснабжению, инженеров ПТО и других специалистов пришлось около 18% всех резюме, размещенных на hh.ru в профессиональной сфере «Производство» в июне — августе этого года. Аналогично количеству вакансий выросло и количество резюме профильных специалистов к началу осени. На август пришлось больше 50% всех размещенных в летний период резюме. Количество резюме в июне и июле распределилось почти поровну. Что касается портрета соискателя, то большая часть из них — это мужчины с опытом работы от шести лет. Примерно 43% соискателей — в возрасте от 20 до 30 лет, 30% — в возрасте от 30 до 40 лет. Что интересно, английским языком в той или иной степени владеет 80% специалистов, разместивших резюме на hh.ru в рассматриваемый период.

На основе вакансий, размещенных на hh.ru, средняя заработная плата для специалистов в области электроэнергетики в Санкт-Петербурге в текущем году составила в среднем 40 тыс. рублей. Стоит отметить, что этот показатель выше уровня зарплат в целом по рынку в нашем городе — 35 тыс. рублей. При этом ожидания соискателей в области электроэнергетики несколько выше и находятся на уровне 50 тыс. рублей. Традиционно зарплатные предложения в Петербурге ниже столичных примерно в 1,5 раза. Однако по некоторым специальностям (например, слесарь, электрик или инженер-электрик) в HeadHunter наблюдают примерно одинаковый уровень зарплат в Москве и Санкт-Петербурге. Это может быть связано с дефицитом кадров на рынке и тем, что работодатели в нашем городе готовы предлагать сотрудникам оплату выше средней по рынку.

Завлечь в топливные сети

— розничный рынок —

Как считают в ООО «Статойл Ритэйл Оперэйшнс», АЗС все реже рассматривается клиентами как «заправка», где можно только заправить машину. «Важен комплекс услуг и целостная концепция АЗС — возможность вкусно и быстро перекусить, наличие хорошего кофе, широкий ассортимент товаров в магазине, уровень сервиса, чистота, наличие чистого туалета, столиков с удобными сиденьями, красивого и функционального интерьера, даже наличие приятной музыки. Конечно, всегда есть клиенты, которым важны только минимальные цены на бензин, но даже для таких клиентов важность уровня сервиса и наличия дополнительных услуг возрастает, что мы наблюдаем в последние годы. Мы регулярно вводим в ассортимент новые категории и новые продукты, обновляем ассортимент хот-догов, выпечки. Важно поддерживать интерес и радовать постоянных клиентов новинками, а также думать наперед, какие продукты и услуги привлекут новых клиентов в ближайшем будущем», — поделились в компании.

Кроме того, в «Статойл Ритэйл Оперэйшнс» рассказали, что открыли автомойку на одной из АЗС, в результате у АЗС появились новые клиенты, в числе которых те, кто ранее никогда не пользовался автоматической мойкой. «Безусловно, сервис важен. Сервис — это комплексное понятие, это и удобство в подезде к заправочным колонкам, это вежливость и помощь персонала, скорость обслуживания, удобство технических устройств, чистота туалетов, дополнительные опции (такие, как наличие пеленальных столиков, беспроводного интернета Wi-Fi). У нас, например, нет на АЗС заправщиков, у нас европейский подход к самообслуживанию, как во всех других странах, где работает Statoil: клиенты самостоятельно заправляются, самостоятельно наливают себе кофе. Мы отмечаем, что концепция самообслуживания нравится клиентам в России», — сообщили в «Статойл».

Как рассказал Рустам Ибрагимов, заместитель генерального директора по связям с общественностью «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт» (ЛУКОЙЛ-СЗНП), их компания ведет открытую политику, поэтому в конкурентной борьбе использует повышение уровня сервиса и качества топлива. «Качество топлива ЛУКОЙЛа гарантируют многоступенчатый контроль и система транспортировки: входной контроль на нефтебазах, перевозка собственными автоцистернами, входной контроль на АЗС, проверка службами ЛУКОЙЛа на АЗС. ЛУКОЙЛ-СЗНП владеет собственными мобильными лабораториями, которые систематически проверяют качество топлива на заправочных станциях, — говорит он. — Кроме того, на наших автозаправочных станциях есть магазины, кафе, установлены банкоматы и терминалы моментальных платежей, автоматические мойки, пункты подкачки колес, пылесосы. Недавно перечень услуг дополнился — около 50 городских и трассовых АЗС на Северо-Западе обеспечивают в любое время суток клиентов бесплатным беспроводным интернетом Wi-Fi. Также для удобства автомобилистов в 2013 году было представлено мобильное приложение для телефонов на операционной системе iOS и Android «Сеть АЗС ЛУКОЙЛа на территории Северо-Западного Федерального округа». С помощью приложения можно не только найти ближайшую АЗС, но и получить полную информацию о видах топлива, услугах и стоимости на каждой станции, узнать последнюю информацию о проводимых акциях и новостях ЛУКОЙЛ-СЗНП.

Кроме того, он привел в пример акции, которые периодически запускает компания. Например, акция в выходные дни, по условиям которой по выходным и праздникам, а также в предшествующий им день на АЗС ЛУКОЙЛа для всех автомобилистов предоставляется скидка 50 копеек с литра при заправке любым видом топлива. «Помимо временных акций существует программа поощрения, объединяющая клиентов компании, число которых постоянно растет. Это общение по интересам, приглашения на мероприятия, сюрпризы и конкурсы, а главное — возможность покупать топливо и товары на заправках со скидками, обменивая накопленные бонусы на товар и экономные деньги. Достаточно оформить бесплатную карту ЛУКОЙЛа. Работает горячая линия, по которой клиенты могут оставить свои жалобы, замечания и предложения по развитию сервиса и повышению качества обслуживания покупателей на АЗС», — поделился господин Ибрагимов.

Свежая кровь в проводах

— инновации —

В чем-то не хуже

По просьбе „Ъ“, аналитики и участники энергетического рынка оценили состояние и развитие отечественных и зарубежных сетей.

По словам господина Кумановского, в целом российский рынок не сильно отстает от зарубежных, так как российская кабельная промышленность прошла модернизацию и давно работает на импортозамещение. «Есть отдельные виды электротехнической продукции, которая не производится в России. Эту продукцию заводят официальные импортеры ведущих мировых производителей — ABB, General Electric», — рассказывает Дмитрий Кумановский.

По мнению Натальи Самойловой, Запад не сильно опережает нас в плане работ в этом направлении. «В ноябре 2006 года авария в Европе оставила 10 млн жителей Германии, Франции, Бельгии, Италии, Испании, Австрии, Нидерландов, Хорватии, а также Марокко без света. Причем отключения длились от нескольких минут (Нидерланды) до полутора часов (ряд регионов севера Германии), а энергосистемы были нестабильны до утра 6 ноября. Дело в том, что электросеть Европы в течение десяти лет не испытывала кардинальных изменений, несмотря на технологические нов-

шества и развитие экономической и законодательской базы. Причем стоит отметить, что реализуемая на текущий момент модернизация не будет связана с какими-либо прорывами в области технологии, однако потребует эффективного внедрения и использования технологических процессов. Разрозненные, управляемые отдельными странами согласно различным директивам электросети создают условия для нестабильного функционирования. Таким образом, в этом плане наши сети даже выигрывают», — подчеркивает она.

Впрочем, другие эксперты указывают на то, что есть ряд факторов, по которым российская система отстает (например, объем потерь электроэнергии).

По словам Антона Щербакова, с учетом того, что, по данным на 2012 год, около 10% производимой электроэнергии в РФ теряется, так и не дойдя до конечного потребителя, проблема модернизации распределительной сети в нашей стране стоит в ряду первоочередных задач в энергетике. «По оценкам международных аналитиков, считается допустимой потеря электроэнергии на уровне четырех или пяти процентов. При таких показателях деятельность предприятия не сопряжена с чрезмерными издержками. В странах Запада потеря при доставке электроэнергии значительно меньше и не превышает заявленных

пяти процентов. В настоящее время в РФ активно ведутся разработки новых методов и планов мероприятий, которые способствовали бы уменьшению потерь электроэнергетики в сетях. Прежде всего это касается замены устаревшего оборудования и сетей на новые, которых в последние годы появилось достаточно, чтобы выбрать приемлемые варианты. Порой достаточно сменить агрегаты в одном только узле, как показатель потерь электроэнергии в сетях уже стремительно улучшается. Еще не снята проблема кражи электропроводов. Существующая законодательная ответственность не останавливает действующих с ЛЭП проводов в промышленных масштабах», — полагает господин Щербаков.

Деньги и барьеры

По данным экспертов, более 70% электрических сетей в России изношено. «Отсюда и высокая потеря при доставке. Быстрому обновлению распределительной сети мешают целый ряд административных барьеров, связанных с устаревшей нормативно-технической базой электроэнергетики. Кроме того, отсутствуют современные программы для проектирования линий, несовершенны технические требования, финансовая оценка проекта проводится не по стоимости владения, как принято в Европе и в ведущих энергосистемах мира, а

по затратам на строительство или реконструкцию ЛЭП», — говорит господин Щербаков.

Господин Кумановский говорит, что интенсивному внедрению новшеств в энергетической сфере России мешает недостаточность денежных средств электросетевых компаний на инвестиции, так как тарифы с трудом покрывают расходы по текущим проектам по подключению промышленных и гражданских объектов. «Средств на модернизацию не выделявшегося ресурс оборудования и кабельной не предусматривается, поэтому она может финансироваться только за счет чистой прибыли сетевых компаний», — поясняет он.

Нияз Магдеев рассказывает, что вектор на применение инновационных технологий в электросетевом комплексе определен «Энергетической стратегией России до 2030 года» и «Стратегией развития электросетевого комплекса РФ».

Общими проблемами производственного характера являются существенные потери в распределительных сетях (8,26 против 7,5% в зарубежных компаниях) и магистральных сетях (4,28 против 3,5% в зарубежных компаниях), а также высокая доля устаревшего оборудования. В магистральных сетях объем оборудования со сверхнормативным (более 25 лет) сроком службы для оборудования ПТО и ВЛ составляет 56 и 61% соответственно;

а в распределительных сетях 61 и 42% соответственно.

«Стратегической целью политики инновационного развития ОАО «Россети» является долгосрочное обеспечение надежного, качественного и доступного энергоснабжения потребителей путем организации максимально эффективной и соответствующей мировым стандартам сетевой инфраструктуры. Барьером, сдерживающим применение инноваций в электроэнергетике, сегодня является недостаточное развитие научно-технологической инфраструктуры для исследований и разработок, отставание по ряду направлений от зарубежных компаний, применение традиционных методов экономической оценки инвестиционных проектов», — перечисляет господин Магдеев.

«Что касается применения инновационных технологий на объектах ОАО «Ленэнерго», то компания стремится к переходу к электрической сети нового технологического уклада с качественно новыми характеристиками надежности, эффективности, доступности, управляемости и ориентированности на клиента. При этом нужно понимать, что массовое внедрение инноваций не является самоцелью. В каждом конкретном случае необходимо учесть множество факторов, чтобы принять решение об эффективном использовании новых разработок», — заключает Нияз Магдеев.