

РАЗВЕДКА ЗНАНИЕМ

НЕФТЕГАЗОВАЯ ОТРАСЛЬ НЕ ПЕРВЫЙ ГОД ЗАДАЕТ МОДУ В ПОДГОТОВКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ, НАРАЩИВАЯ ОБУЧЕНИЕ БЕЗ ОТРЫВА ОТ ПРОИЗВОДСТВА.

ИГОРЬ РЯБОВ, ИЦ «ПРОМЫШЛЕННОСТЬ И ОБЩЕСТВО»

На цокольном этаже Российского государственного университета нефти и газа имени Губкина вывешены партнерские таблички с названиями компаний, оказывающих университету финансовую поддержку. Университет не испытывает проблем с финансированием именно благодаря разнообразным устойчивым связям с главными работодателями подготовленных здесь специалистов. Это ценят и абитуриенты, которые стремятся поступить в один из самых привлекательных с точки зрения карьеры вузов страны. Корпорации нефтегазовой отрасли поддерживают не только непосредственно образовательные программы и конкретных студентов, которых видят своими будущими работниками, но и социальные, культурные и спортивные проекты университета. Это не менее важный фактор, учитывая популярность и студенческого театра, и студенческого спорта. Благодаря спонсорской поддержке, например, губкинская команда по фитнес-аэробике периодически выигрывает чемпионаты мира, притом что этот вид спорта в России не слишком популярен.

Связи между губкинским университетом, известным в народе также как «Керосинка», и лидерами отрасли были устойчивыми и в советское время — они являлись частью системы подготовки профессиональных кадров. Эти связи в нефтегазовой отрасли, в отличие от многих других отраслей промышленности, не разорвались в годы реформ 1990-х, что позволило сохранить непрерывную подпитку отрасли молодыми обученными кадрами. «Керосинка» сегодня один из самых престижных вузов страны, образовательная система которого полностью соответствует новым техническим требованиям отрасли — здесь говорят, что современные технологии бурения, особенно на шельфе и в условиях вечной мерзлоты, превратили нефтегазовую отрасль в одну из самых сложных, не проще, чем отрасль аэрокосмическая. Но это не единственный пример.

В декабре 2014 года Министерство образования и науки Российской Федерации утвердило новый образовательный стандарт высшего образования в нефтегазовой сфере по специальности 21.05.06 («нефтегазовые техника и технологии»). Этот стандарт описывает уже сформировавшиеся высокие требования к молодым специалистам со стороны работодателей.

Именно поэтому, отвечая на вызовы технологического прогресса, образовательные практики ведущих нефтегазовых компаний вышли за пределы системы образования профильного московского вуза: его практик сегодня достаточно для того, чтобы разрабатывать методики для всей сферы среднего и высшего технического образования в нефтегазовой отрасли. Ряд лидеров отрасли вообще содержит в своей корпоративной структуре учебные заведения, нацеленные на качественное образование технических специалистов. Например, в состав «Газпрома» входят два собственных образовательных учреждения среднего профессионального образования: Волгоградский колледж газа и нефти и Новоуренгойский техникум газовой промышленности. Оба были частью позднесоветской системы подготовки кадров для нефтегазовой отрасли, которая, как теперь уже по внутрикорпоративным нормам, предполагает и повышение квалификации, и переобучение, в том числе современным системам менеджмента. Выпускники этих колледжей стоят перед выбором: или идти на производство, или продолжить дальнейшее обучение в партнерских вузах «Газпрома». Однако основные усилия этих учреждений направлены на выпуск рабочих и технических специалистов, суммарная доля которых в системе «Газпрома» составляет около 83% от общего состава сотрудников. (Численность сотрудников рабочих и технических специальностей основных обществ группы «Газпром» — 222,5 тыс. человек, а по тем же данным Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром», общая численность группы составляет 270 тыс. человек.) Каждый год «Газпрому» требуется несколько десятков новых специалистов высокого уровня.

Лидеры отрасли рекрутируют лучших специалистов во всех сферах экономической деятельности, выстраивая партнерские отношения с ведущими техническими и экономическими вузами: от МИФИ до Российской академии управления. Причем речь идет не только о московских центрах высшего образования, но и об их региональных филиалах и о ведущих региональных вузах. Одновременно корпорации идут и в школы, начиная подготовку специалистов на уровне выпускных классов, проводя олимпиады, курсы профориентации и проч.

С другой стороны, лидирующая корпорация в сфере газодобычи имеет и собственный научный инкубатор: выпускники вузов могут отправиться за получением ученых степеней в корпоративные НИИ: «Газпром ВНИИГАЗ» и «Газпром промгаз», которые имеют аспирантуры по 11 научным специальностям. В ООО «Газпром ВНИИГАЗ» два диссертационных совета принимают к защите диссертации на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук по шести научным специальностям. В систему подготовки кадров вносится и серьезный фактор конкурентной мотивации: «Газпром» устраивает для всех стремящихся работать в его структурах молодых специалистов дополнительный конкурсный отбор — на базе «Газпром добыча Ямбург» проводится конкурс «Успешный старт», победители которого получают право трудоустройства и который включает в себя несколько уровней отбора с высокими требованиями.

Стратегии корпораций в образовательной сфере давно не ограничиваются поиском молодых специалистов в Москве, Санкт-Петербурге и крупных региональных центрах, таких как Казань, Уфа, Тюмень или Екатеринбург. Серьезные образовательные центры растут в городах присутствия добывающих корпораций, а это подчас весьма удаленные регионы — те, которые являются основными инфраструктурными центрами. Например, ЛУКОЙЛ поддерживает не только ведущие московские вузы, но и региональные: Пермский национальный исследовательский политехнический университет — в крае расположен основной объем добывающих мощностей компании, а также расположенный севернее Ухтинский государственный технический университет. На студентов этих и других вузов распространяются именные стипендии нефтяной компании. Причем поддержка оказывается не только студентам, но и молодым преподавателям.

ЛУКОЙЛ провел в 2008–2011 годах масштабное переоснащение партнерских учебных заведений: компания выделила ресурсы на развитие материально-технической базы и ремонт помещений Тюменского государственного нефтегазового университета, Ухтинского государственного технического университета, Уфимского государственного нефтяного технического университета, Пермского национального исследовательского политехнического университета, Астраханского государственного технического университета, Дипломатической академии МИД России, РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина. Корпоративная политика в сфере образования идет у ЛУКОЙЛа и в привычные для студентов сферы: компания выпустила для них компьютерную игру «Менеджер НПЗ», в которой можно пройти все уровни карьеры, управления производством. Правда, за настоящими призами все равно придется вернуться в реальный мир.

Рост количества учебных заведений, которые попадают в сферу интересов крупнейших нефтегазовых компаний, объясняется все возрастающей конкуренцией на рынке труда — как за кадры, так и за возможность их апгрейда. Менее крупные игроки нефтегазовой отрасли не собираются отставать от корпораций, подчас опережая их в привлекательности финансовых условий для лучших специалистов. Но и они стараются выстроить собственную вертикаль профессионального образования под свои потребности.

Многие компании участвуют в подготовке кадров буквально в ручном режиме. Например, у компании Honeywell открыта базовая кафедра в МФТИ. Ее заведующим является вице-президент Honeywell Леонид Соркин. Он объясняет такую стратегию нуждами корпоративной политики в управлении кадрами: «В нашей компании востребованы специалисты, обладающие знаниями в нескольких областях — в области инженерного дела, точных наук, информационных технологий и менеджмента. Найти таких специалистов на рынке довольно сложно, но их можно вырастить из способных студентов старших курсов». Кроме того, сотрудники компании читают лекции по современным решениям по автоматизации в нефтяной и газовой промышленности для студентов и магистрантов университета. В СПбГТУ Honeywell оснастила лабораторию, принимает участие в работе ученого и попечительского советов, что также весьма распространено в отрасли: практически

все топ-менеджеры нефтегазовых корпораций так или иначе присутствуют в подобных вузовских структурах. Собственно, как спонсорская деятельность, так и прямое финансирование образовательных программ (дотирование обучения студентов) позволяют корпорациям принимать активное участие в управлении вузами.

Студенты старших курсов активно вовлекаются в систему on-the-job training и принимают участие в выполнении проектов компаний. Как говорит Леонид Соркин, «это позволяет им, еще обучаясь в вузе, получить практические знания и накопить опыт, который поможет им в дальнейшем трудоустройстве». Этому помогает и серьезное аппаратное обеспечение вузов, в комплектовании которого участвуют компании, приближая условия обучения к условиям будущей работы. В РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина лаборатории кафедр технологий и переработки нефти и промышленной автоматизации оборудованы программными комплексами Honeywell, а сотрудники компании читают лекции по современным решениям в области автоматизации в нефтяной и газовой промышленности для студентов и магистрантов университета.

Корпорации стремятся передавать в свои опорные вузы технологии и решения, оборудовать классы и лаборатории под собственные стандарты, что позволяет студентам привыкать к работе с самыми современными средствами компьютерного моделирования и управления технологическими процессами в условиях, приближенных к боевым. При этом традиционные стажировки и практики сегодня являются фактически частью адаптации лучших студентов к будущим условиям работы. Работая внутри компаний, приглашенные студенты ощущают себя частью промышленного цикла. Практически все студенты, которые приняли решение о начале карьеры по профилю своего образования, находят работу в компаниях, которые вкладываются в образовательную систему. Если не получается устроить выпускников в головную компанию, если нет свободных рабочих мест, то компании стремятся обеспечить выпускников работой в партнерских структурах: фирмах-интеграторах, сервисных компаниях, дочерних компаниях.

Стоит отметить, что привлекательность получения образования параллельно производству в последние годы изменила соотношение студентов очной и заочной систем обучения. Количество студентов очных вузов неуклонно снижается. ■



РОСТ КОЛИЧЕСТВА УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ, КОТОРЫЕ ПОПАДАЮТ В СФЕРУ ИНТЕРЕСОВ КРУПНЕЙШИХ НЕФТЕГАЗОВЫХ КОМПАНИЙ, ОБЪЯСНЯЕТСЯ ВСЕ ВОЗРАСТАЮЩЕЙ КОНКУРЕНЦИЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА — КАК ЗА КАДРЫ, ТАК И ЗА ВОЗМОЖНОСТЬ ИХ АПГРЕЙДА