

ЗАМОТИВИРУЙ МЕНЯ

ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС РОССИИ, КАК И ПРОЧИЕ СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ, СТОЛКИВАЕТСЯ С ДЕФИЦИТОМ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ ВО ВСЕХ ОТРАСЛЯХ — ОТ ДОБЫЧИ ТОПЛИВНЫХ РЕСУРСОВ ДО ПЕРЕДАЧИ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ. ЭКСПЕРТЫ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО РЫНКА КОНСТАТИРУЮТ, ЧТО ВЫСШАЯ ШКОЛА НЕ РЕАГИРУЕТ НА СИГНАЛЫ РЫНКА И ПРОДОЛЖАЕТ ШТАМПОВАТЬ ЭКОНОМИСТОВ И ЮРИСТОВ, А МОЛОДЕЖЬ НЕ ОБЛАДАЕТ ДОСТАТОЧНОЙ МОТИВАЦИЕЙ И ГОНИТСЯ ЗА СИЮМИНУТНОЙ ВЫГОДОЙ. ЗАЧАСТУЮ ПОДГОТОВКА КАДРОВ ЛОЖИТСЯ НА ПЛЕЧИ САМИХ КОМПАНИЙ. ПОЧЕМУ РАБОТАТЬ В ЭНЕРГЕТИКЕ НЕ СЧИТАЕТСЯ ПРЕСТИЖНЫМ И КАКИЕ СУЩЕСТВУЮТ ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ С КАДРАМИ, ВЫЯСНЯЛА КОРРЕСПОНДЕНТ ВГ УЛЬЯНА ТЕРЕЩЕНКО.

Подготовка квалифицированных кадров для энергетического сектора России — одна из наиболее острых проблем, с которыми сталкиваются сегодня работодатели. Отрасли не хватает квалифицированных инженеров, электромонтажников, диспетчеров, релейщиков. Причина проста: с конца прошлого века популярность энергетики как профессии резко упала, отрасль стала неинтересна не только молодым специалистам, но и профессиональным энергетикам. Это привело к тому, что преемственность между старшим поколением и молодыми сотрудниками была нарушена, знания не передавались, повышение квалификации не проводилось. Это сильно отличалось от того, что было в Советском Союзе, когда работали программы наставничества, повышения квалификации, кадровых резервов.

Владимир Ступников, директор по связям с общественностью Национальной ассоциации инжиниринговых компаний, президент IMARS, подчеркивает, что специалисты, имеющие солидный опыт, находятся в предпенсионном возрасте. «И таких, по разным подсчетам, на предприятиях 40–45%. Еще 25–30% — это люди среднего возраста, то есть костяк отрасли, которые должны в ближайшем будущем заменить тех, кто уйдет на пенсию. При этом молодых сотрудников в возрасте 25–30 лет всего 10–15%. Эта цифра разнится от компании к компании, но в среднем у большинства игроков рынка находится на таком уровне. Что касается выпускников, то их в российских энергокомпаниях не более 5–7%. Столько же специалистов пенсионного возраста», — говорит он.

Лариса Иршинская, руководитель направления «Специальные проекты» хедхантинговой компании Cornerstone, рассказывает, что самая главная проблема — это низкий престиж профессии и дефицит линейного персонала. «Количество специализированных учебных заведений в России, осуществляющих подготовку кадров в сфере энергетики, не так уж мало, но и их выпускники не стремятся продолжить карьерный путь в энергетике. Это минус поколения Y — сиюминутный интерес перекрывает перспективы долгосрочной карьеры. Молодые специалисты не способны мыслить масштабно и просчитывать свои действия на несколько лет вперед. Они заявляют, что никто не знает, что будет завтра, а заработать хочется уже сегодня. Вот и идет отток специалистов в другие отрасли российской экономики, прежде всего в розницу (продавцы), по причине более высокого уровня заработной платы. Решать проблему нужно комплексно,



СОВРЕМЕННАЯ МОЛОДЕЖЬ ПРАКТИЧЕСКИ НЕ ЗАИНТЕРЕСОВАНА В РАБОТЕ В ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СФЕРЕ

начинать работать со школьниками, привлекать их к поступлению в технические вузы. А затем уже работать с выпускниками вузов», — подчеркивает госпожа Иршинская.

Александр Ованесов, управляющий партнер Strategy Partners Group, отмечает, что недостаток персонала ощущается как среди среднего управленческого звена (начальники смены, ведущие инженеры), так и в рабочей среде (слесари, машинисты, электромонтеры). «Недостает специалистов, имеющих квалификацию и опыт для использования современного зарубежного оборудования или в рамках новых направлений, например, для работы на шельфе или со сжиженным природным газом. В ряде регионов налицо и демографический сбой: опытные специалисты уже в возрасте, а молодые еще проходят обучение, тогда как персонала средних лет нет по причине того, что в 1990-х годах проекты ГЭС не реализовывались и программы обучения были свернуты. И снижения остроты проблемы не предвидится — даже рост производительности труда имеющийся дефицит не устранил. Напротив, развитие новых направлений топливно-энергетического комплекса создаст новые высокопроизводительные рабочие места, хотя и сократит количество мест в секторах традиционных. При анализе сценариев развития ТЭК мы видим, что только в «новых» отраслях, то есть не считая нефтехимию, к 2035 году будет занято минимум

520 тыс. человек в случае воплощения целевого сценария, а возможно, и до 760 тыс. человек (в случае воплощения сценария прорывного). На данный момент занятость в этих отраслях оценивается в 150 тыс. человек», — делится цифрами господин Ованесов.

«ВЫШКА» В ЗАТЯЖНОМ ПАДЕНИИ Многие эксперты говорят о том, что уровень подготовки в вузах очень далек от реально требуемых навыков.

Владимир Борисов, президент Тюменской ассоциации нефтегазосервисных компаний, генеральный директор ООО МП «Гео-ИнтЭК», говоря о том, что остро не хватает буровиков, геологов, геофизиков, сервисников, подчеркивает, что уровень подготовки кадров сегодня не персонализирован. «Университеты готовят по старинке, по общему направлению, а целый блок сведений о том, что появилась новая отрасль народного хозяйства, такая как нефтесервис, не отражена нигде ни в ОКВЕДах, ни в Минобрнауки. Почему? Потому что недопонимают вопрос. А сегодня в этой отрасли несколько сотен тысяч людей работает. И в настоящий момент сервисные предприятия вынуждены переучивать за свой счет выпускников вузов. То есть университеты получают с родителей деньги, ребята получают дипломы, приходят на предприятия, и мы их начинаем за свои деньги переучивать, порой в струк-

турах, которые в этих же университетах и созданы. Это двойная выгода для университетов, и это совершенно невыгодно работодателям. Также проблема в том, что у современной молодежи нет никакой мотивации, кроме финансовой, работать буровиком или геодезистом. Нет престижа, стимула и примеров перед глазами», — констатирует господин Борисов.

По словам директора по управлению персоналом ОАО «Системный оператор Единой энергетической системы» (ОАО «СО ЕЭС») Светланы Чеклецовой, руководителей предприятий сегодня не до конца устраивает уровень фундаментальной подготовки выпускников российских вузов. «Это комплексная проблема, имеющая в своей основе несколько причин. По разным оценкам, от 40 до 60% российских предприятий испытывают кадровый голод. Самые востребованные сегодня на рынке труда — технические инженеры и квалифицированные рабочие. Оказались разрушены связи между наукой и производством, высшая школа, не реагируя на сигналы, которые посылает ей экономика, продолжает штамповать юристов и экономистов, для которых нет рабочих мест. Кроме того, мы наблюдаем тотальное отсутствие мотивации как у студентов, так и у преподавателей вузов», — говорит госпожа Чеклецова.

Главная причина — в обществе в большинстве своем утрачена ценность базовых основополагающих знаний, которые дают вузы. Эта проблема усугубляется другой: у преподавателей пропало желание выпускать качественно подготовленного специалиста, так как они не знают, где будет работать их «продукт».

По словам господина Ступникова, уровень подготовки специалистов сильно отличается в зависимости от вуза. «Допустим, если мы берем таких лидеров, как МЭИ, МГТУ им. Баумана, Костромской государственный технологический университет, Ивановский государственный энергетический университет, то здесь уровень подготовки находится на довольно высоком уровне. Надо отдать должное, что этому способствуют энергокомпании, понимая, что качественное образование студентов необходимо в первую очередь игрокам рынка. Поэтому в последнее время все чаще вузы проводят совместные программы с компаниями, организовываются стройотряды, практики, на базе университетов создаются исследовательские лаборатории. Но это, как говорится, капля в море. Необходим глобальный подход в рамках всей страны. → 26