

25 → А это и возрождение среднего специального образования, и повышение интереса к нему со стороны школьников. То есть необходимо к проблеме кадрового дефицита подходить комплексно. Повышать престиж профессии энергетика нужно еще в школе, чтобы ученики в раннем возрасте определялись со своим будущим. Для этого нужно устраивать экскурсии на заводы, проводить лекции, старших школьников приглашать на практику. Без этого мы, как и последние двадцать лет, будем испытывать реальный дефицит кадров. Причем не только в энергетике, но и в целом в промышленности», — говорит он.

ПОЛИВАРИАНТНАЯ ПРОБЛЕМА Кадровая проблема характерна не только для России. В настоящее время энергетикой готово заниматься меньшее количество людей, чем 20 или 30 лет назад. Число абитуриентов всего мира, желающих поступить в политехнические институты, пока остается приемлемым за счет таких стран, как Индия и Китай, однако в России и развитых странах уже существует дефицит инженеров.

Как уже ранее говорили опрошенные специалисты, очень большая проблема в мотивации молодежи. По словам господина Ступникова, данная проблема в значительной мере решается повышением привлекательности условий работы. «Если начинающий инженер, приходящий сейчас в крупную российскую энергетическую, промышленную, инжиниринговую компанию, получает примерно 20 тыс. рублей в месяц, то в течение трех-пяти лет он может стать руководителем проекта и получать уже 100 тыс. рублей и даже более, не считая нескольких сотен тысяч рублей премии за успешную реализацию проекта. Такая перспектива, на мой взгляд, способна заинтересовать любого абитуриента», — высказывается господин Ступников.

Леонид Соркин, председатель совета директоров Honeywell в России, считает, что прежде всего имеет место характерный для всего мира перекос интересов молодежи в сторону экономического, финансового и юридического образования.

«Общее динамичное развитие ТЭК и, в частности, его интеллектуализация и набирающие популярность концепции „умных сетей“, эффективного НПЗ требуют большого числа многопрофильных специалистов, не только имеющих техническое образование, но и обладающих глубокими знаниями в области информационных технологий и навыками в сфере управления проектами. Существующий кадровый дефицит обусловлен рядом вполне объективных причин. Во-первых, в России не так много специализированных учебных заведений, осуществляющих подготовку профильных специалистов. Во-вторых, отсутствуют единые образовательные и профессиональные стандарты. В-третьих, зачастую многие молодые специалисты предпочитают работу в сервисных компаниях предприятиям ТЭК из-за более высокого уровня оплаты труда», — рассказывает он.

Владимир Зайцев, генеральный директор ООО «Энкоп» (специализируется на оказании услуг в сфере электроэнергетики юридическим лицам, помогая рассчитывать цены на электроэнергию), говорит, что сейчас большая проблема на промышленных предприятиях с людьми, которые бы могли заниматься анализом цен, режимов работы, анализом графиков потребления и их оптимизацией. «В целом, если брать стык технологии и экономики в энергетике,

то уровень кадров на промпредприятиях очень низкий, так как некоторые главные энергетики даже не представляют, как для них хотя бы примерно формируется цена и как их потребление влияет на это. Собственно, с этой точки зрения не хватает специалистов, которые могли бы привязывать технологию к итоговой цене и за счет этого снижать стоимость оплаты. Нехватка специалистов связана с реформой энергетике, так как существенные изменения происходят почти каждый год и кроме узкого круга специалистов, напрямую вовлеченных в эти изменения (работников сбытовых и генерирующих компаний), никто не успевает реагировать. Также, ввиду того, что раньше электроэнергия была относительно дешевой, никто не вникал в то, как тот или иной график может влиять на итоговую цену, а теперь большинство исходит из того, что разбираться сложно и пусть работает как работает», — сокрушается господин Зайцев.

САМ СЕБЕ ВУЗ ВГ опросил специалистов рынка о возможных путях решения сложившейся проблемы на кадровом рынке отрасли.

Леонид Соркин уверен, что эффективное решение кадровой проблемы кроется в синергии сфер бизнеса и образования. «Было бы правильным развивать существующую практику, когда крупнейшие энергетические компании оснащают ведущие технические вузы своим оборудованием, предоставляют учащимся базу для прохождения практики, а успешным студентам предлагают трудоустройство после окончания вуза. Например, В СПбГТУ нами оснащена лаборатория, специалисты компании принимают участие в работе ученого и попечительского совета. В числе университетов, с которыми мы сотрудничаем, также Московский физико-технический институт, Российский государственный университет нефти и газа имени И. М. Губкина, Уфимский государственный нефтяной технический университет, Дальневосточный федеральный университет, Тюменский государственный университет и другие. С каждым годом количество вузов — партнеров компании растет», — рассказывает господин Соркин.

По его словам, Honeywell приглашает некоторых студентов вузов — партнеров компании пройти стажировку в Honeywell. «Работая внутри компании, приглашенные студенты получают уникальный опыт, необходимый для профессионального развития, такой как умение работать с современными решениями компьютерного моделирования и управления технологическими процессами. Как показывает опыт, специалист, „выращенный“ компанией, становится более эффективным и лояльным сотрудником. В некоторых случаях мы рекомендуем успешных студентов для работы в компаниях-партнерах, интеграторах и сервисных организациях.

Кроме того, будет полезной подготовка молодых кадров компаниями на уровне выпускных классов средней школы посредством олимпиад и курсов профориентации. Тесное сотрудничество между ведущими игроками отрасли и вузами позволит вырастить специалистов, способных соответствовать современным вызовам», — уверяет господин Соркин.

Александр Ованесов говорит, что после проведенного анализа мирового опыта и оценки его перспектив, компания выделила несколько приоритетов для развития человеческого капитала ТЭК.

Во-первых, речь идет о центрах компетенций, которые, по сути, являются центрами исследований, в проектах которых принимают участие магистры и аспиранты базового вуза. Центр компетенций не предполагает привычной модели обучения «по классам», хотя его сотрудники читают в его рамках отдельные курсы. В России хорошим примером этого направления является Центр компетенций на базе Института нефти и газа Сибирского федерального округа, а в Европе — шведские центры компетенций (например, Competence Center for High Temperature Corrosion, занимающийся исследованиями процессов коррозии при производстве энергии и использованием возобновляемых топлив — биотоплива).

Во-вторых, это центры подготовки и переподготовки рабочих. На базе ЦППР взаимодействуют компании и учреждения среднего профессионального образования. Один из таких центров работает в Сибирской энергетической угольной компании, где сформирована региональная сеть из 17 учебных пунктов. Хотя, к сожалению, сейчас такие центры остро переживают кризисный период: престиж и уровень образования в колледжах ощутимо снизились. Возможности колледжей по повышению квалификации работников или переобучению на другую профессию тоже ограничены, и в результате компании ТЭК содержат собственные корпоративные учебные центры.

В-третьих, это взаимодействие компаний и вузов. «Здесь мы можем отметить инициативы как отраслевых компаний (прежде всего в рамках организации совместных кафедр), так и государства в лице Минобрнауки. Многие выпускники отраслевых вузов (например, МЭИ и РГУ нефти и газа) знают, в каких компаниях будут работать, имеет место и практика целевых наборов студентов. Однако большинство выпускников не обладают компетенциями в области проведения научно-исследовательских работ, и в этом одна из причин серьезного отставания отечественных технологий ТЭК от западных разработок», — говорит господин Ованесов.

Далее необходима координация действий федеральных органов исполнительной власти и усиление роли Минэнерго в процессе подготовки кадров. Сейчас формальные возможности Минэнерго в этой области невелики, и для эффективной организации процесса имеет смысл создать совместную рабочую группу из представителей Минэнерго, Минобрнауки и Минтруда.

Также необходимо развитие дистанционного обучения. Обучение такого типа и сейчас ведется в МГУ и других вузах, в том числе «энергетических» (МЭИ, СФУ), — но имеющихся программ и площадок явно недостаточно. Хорошим шагом в этом направлении было бы создание на базе Минэнерго открытого университета ТЭК, где могли бы совместно работать ведущие вузы.

«Что можно сказать, подводя итог этого обзора инициатив? Несомненно, работа ведется в верном направлении, но ее явно недостаточно. Без централизованного волевого усилия, которое могло бы быть задано принятием энергетической стратегии РФ, не обойтись. Создание и совершенствование образовательных и профессиональных стандартов, все большее вовлечение крупных компаний в подготовку и развитие человеческого капитала — это хороший задел на будущее. При этом эффективность управления системой подготовки и, что не менее важно, развития человеческого капитала можно повысить, и существенно, — но

только в том случае, если скоординировать действия участников отрасли. Текущие разрозненные инициативы компаний, вузов и министерств позволяют точно воздействовать на отдельные проблемные места, а формирование единой рабочей группы из представителей госорганов, компаний и вузов станет действительно большим шагом на пути к координации развития человеческого капитала», — заключает господин Ованесов.

По словам госпожи Чеклецовой, дефицит фундаментально подготовленных специалистов с высшим образованием и квалифицированных рабочих кадров испытывают все без исключения предприятия отрасли.

«Одно из возможных решений проблемы — подготовка профессионалов, опираясь на собственный ресурс предприятия. Например, „Системный оператор“ совместно с фондом „Надежная смена“ с 2007 года реализует уникальную комплексную систему подготовки молодых специалистов „Школа — вуз — предприятие“. Это цепочка, с помощью которой мы ведем будущего молодого специалиста от школьной скамьи и вуза до работы в компании. Специализированные „энергетические классы“ созданы уже в пятнадцати общеобразовательных российских заведениях в восьми городах страны. Обучение по системе начинается с отбора школьников в профильные энергогруппы, где они получают углубленные знания по физике и математике, а также проходят спецкурс по основам электроэнергетики. Профильные занятия в этих группах проводят преподаватели кафедр вузов-партнеров ОАО „СО ЕЭС“. При поступлении на профильные кафедры восьми вузов-партнеров студенты имеют возможность пройти обучение по специализированным программам подготовки магистрантов и бакалавров. Программы сочетают базовую программу профильной кафедры и программы углубленной профессиональной подготовки, разработанные специалистами нашей компании с учетом специфики деятельности „Системного оператора“», — рассказывает она.

Кроме того, ОАО „СО ЕЭС“ выстроило систему взаимодействия с отдельными профильными вузами и «энергетическими» кафедрами технических вузов. «Мы стараемся мотивировать квалифицированных, заинтересованных в результате своего труда преподавателей, финансируя отдельные направления работы вузов через механизмы научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ. Целенаправленная работа по подготовке специалистов ведется с девятью ведущими техническими вузами страны, в том числе и в Санкт-Петербургском государственном политехническом университете. Ежегодно в энергогруппах обучается более 200 учащихся 9–11-х классов, при этом средний балл ЕГЭ выпускника выше общероссийского на 30%. Более 70% выпускников поступают в профильные вузы, при этом более 15% поступают в вузы без вступительных испытаний как победители олимпиад. Ежегодно от 70 до 100 студентов проходят производственную и преддипломную практику в филиалах ОАО „СО ЕЭС“ и принимаются на должности специалистов-стажеров. Каждый вуз-партнер ежегодно готовит по специализированным программам до десяти магистрантов, а на работу в ОАО „СО ЕЭС“ и компании электроэнергетического профиля ежегодно приходят более 50 квалифицированных инженеров», — рассказывает Светлана Чеклецова об опыте своей компании. ■