

ДЛЯ НЕФТИ НЕ ХВАТАЕТ РУК

НЕФТЕПРОМЫШЛЕННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ РОССИИ УЖЕ НЕСКОЛЬКО ЛЕТ ИСПЫТЫВАЮТ ДЕФИЦИТ КАДРОВ. ПО МНЕНИЮ ЭКСПЕРТОВ, НА ЭТО ВЛИЯЕТ НЕ ТОЛЬКО ПОЛИТИЧЕСКАЯ ОБСТАНОВКА, НО И ОРИЕНТАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ЦИФРОВИЗАЦИЮ, КОТОРАЯ ТРЕБУЕТ РАБОТНИКОВ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ. КОМПАНИИ АКТИВНО ВЕДУТ ПОДГОТОВКУ ПРОФИЛЬНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК СОВМЕСТНО С ВУЗАМИ, ТАК И НЕПОСРЕДСТВЕННО НА ПРЕДПРИЯТИЯХ. В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ, ХМАО И ЯНАО ОСОБОЕ ВНИМАНИЕ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОМУ ОБУЧЕНИЮ УДЕЛЯЕТСЯ ЕЩЕ В ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ. ОДНАКО, НЕСМОТРЯ НА БОЛЬШОЕ ЧИСЛО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ, ЗАПРОС НА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ КАДРЫ ПРОДОЛЖАЕТ РАСТИ.

ИРИНА ПИЧУРИНА

О кадровом голоде в российской нефтегазовой отрасли заговорили еще в 2016 году. Тогда Минэнерго РФ связывало проблему с низкой заинтересованностью молодежи в работе на предприятиях ТЭК, спадом популярности инженерных специальностей и низким уровнем их подготовки. На конец 2021 года рынки СПГ, нефтепереработки и модернизации НПЗ нуждались в технических специалистах, готовых к проектной работе, зачастую удаленной. Востребованностью пользовались техпрофессионалы, готовые на релаксацию, а также узкоспециализированные работники, например, занятые в разработке шельфа. При этом за последние несколько лет на фоне пандемии, коронавирусных ограничений и санкций количество иностранных компаний и специалистов на российском рынке сильно уменьшилось.

СТАТИСТИКА ОТРАСЛИ По данным сервиса по поиску работы hh.ru, в 2022 году компании из нефтегазового комплекса в Тюменской области, ХМАО и ЯНАО чаще всего открывали вакансии машинистов (6,7% от всех вакансий в этой отрасли), слесарей (5,2%), инженеров по охране труда (3,9%), инженеров-конструкторов (3,7%), сервисных инженеров (3,3%). Количество вакансий от отраслевых компаний в этих регионах за последний год выросло на 55%. Наиболее ощутимо увеличился спрос на инженеров по эксплуатации (+434%), специалистов технической поддержки (+200%), операторов производственной линии (+194%), автослесарей (+189%), главных инженеров проекта (+109%), слесарей (+94%), менеджеров по логистике (+90%), кладовщиков (+89%), геологов (+85%) и электромонтажников (+85%).

«Специалисты из профессиональной сферы “Добыча сырья” сегодня входят в число дефицитных. По России в целом на одну вакансию из этой сферы приходится 0,9 резюме, по Уралу — 1,2 резюме. Норма для рынка труда — соотношение 5–6 активных резюме на одну вакансию. Таким образом, компании из нефтегазовой отрасли испытывают сложности с подбором ключевых для себя специалистов», — добавили в пресс-службе в hh.ru. Кроме того, по данным сервиса, уровень предлагаемых зарплат в сфере «Добыча сырья» за последний год снизился на 3 тыс. руб. Если в августе 2021 года в вакансиях в среднем предлагали порядка 72 тыс. руб., то в августе 2022-го — уже 69 тыс. руб. Зарплатные ожидания самих специалистов за этот период выросли примерно на 1,5 тыс. руб., с 66,7 тыс. руб. до 68 тыс. руб.

ПРОГРАММЫ ВУЗОВ Одним из ключевых звеньев в подготовке новых высококвалифицированных кадров являются вузы. С целью расширения портфеля образовательных программ Тюменский индустриальный университет (ТИУ) за последние четыре года пролицензировал программы по направлениям «Горное дело», «Физические процессы горного или нефтегазового производства», «Нефтегазовые техника и технологии» и другие. При этом в образовательно-производственные кластеры 10 базовых кафедр, которые созданы совместно с ведущими нефтегазовыми компаниями России, входит более 360 предприятий и организаций из разных секторов экономики.



Профориентационное образование в регионах «Тюменской матрешки» начинается еще со школьной скамьи. Для школьников ТИУ организывает довузовскую подготовку в индустриальных классах, где углубленно изучают профильные дисциплины, организуют экскурсии на площадки партнеров, преподаватели университета проводят мастер-классы. Особенностью другого образовательного проекта вуза — Школы инженерного резерва (ШИР) — стало внедрение геймификации для повышения уровня вовлеченности и мотивации школьников. «Становится все актуальнее ранняя профориентация детей. В последние годы все чаще запускают новые проекты, направленные как раз на решение задач, связанных с профориентацией. К одному из основных видов профориентации в ШИР мы относим внеучебную деятельность», — рассказали в ТИУ.

В Тюменском государственном университете (ТюмГУ) полностью инсталлирована образовательная модель на основе индивидуализации образовательных траекторий и создания единого общеуниверситетского образовательного пространства. Как рассказали в вузе, трансформация образования сопровождалась цифровизацией базовых процессов. Так, в университете уже апробирована модель современного инженерного образования на базе Политехнической школы ТюмГУ как в части обучения молодых специалистов, так и в части повышения квалификации действующих специалистов. В этом году вуз совместно с «Газпромом» запустил в Политехнической школе несколько новых магистерских программ в области нефтепромышленности для IT-направления и студентов-физиков. Кроме школы, в ТюмГУ функционируют специальные структурные подразделения, их партнеры — «Газпром-нефть», СИБУР, «Роснефть».

В СТЕНАХ КОМПАНИЙ Помимо сотрудничества с вузами предприятия реализуют самостоятельные образовательные программы. Так, в 2021 году 9,8 тыс. работников НОВАТЭКа прошли обучение по реализуемым компанией образовательным программам, направленным как на повышение квалификации, так и на развитие индивидуальных навыков работников. Это на 31% выше, чем в 2020 году. На реализацию программ было направлено более 87 млн руб. Как сообщили в пресс-службе компании, НОВАТЭК на протяжении многих лет развивает программу непрерывного образования для обеспечения притока кадров на предприятия, причем работа начинается уже на уровне школ.

«Сургутнефтегаз» постоянно модернизирует собственную учебную базу, исходя из потребностей современного производства. Основную задачу по профессиональному обучению и ДПО персонала решает структурное подразделение компании Центр политехнического обучения (ЦПТО), имеющий в составе базовый центр, учебный полигон и отделения в ХМАО и Республике Саха (Якутия). По данным компании, сегодня подразделения «Сургутнефтегаза» больше всего нуждаются в специалистах по направлениям «Нефтегазовое дело», «Электроэнергетика и электротехника», в геологах и строителях. Молодые работники, начавшие работать в «Сургутнефтегазе» сразу после получения образования, могут получить статус специалиста, особые гарантии и компенсации.

Нефтедобывающие компании также занимаются подготовкой преподавателей для вузов, с которыми сотрудничают. Так, в «РН-Юганскнефтегаз» прошла стажировка преподавательского состава университетов-партнеров «Роснефти». Делегаты посещали

ЗА ГОД КОЛИЧЕСТВО ВАКАНСИЙ ОТ НЕФТЕГАЗОВЫХ КОМПАНИЙ В «ТЮМЕНСКОЙ МАТРЕШКЕ» ВЫРОСЛО НА 55%

нефтедобывающие объекты предприятия и Приобского месторождения. Главной целью их визита стало знакомство с текущими изменениями в технологиях добычи нефти.

ТЕХНИКА БЕЗ МОЛОДЕЖИ Негативное влияние на кадровую ситуацию в нефтегазовой отрасли оказывают не только санкции и политика импортозамещения, но также ориентация предприятий на цифровизацию. С внедрением новых IT-технологий индустрия стала остро нуждаться в специалистах нового поколения. Так, рост заявок с актуальными вакансиями для выпускников ТИУ от профильных партнеров за 2021 год увеличился в пять раз, в два раза увеличилось количество работодателей, готовых трудоустроить более 10 человек.

Еще одна тенденция — роботизация — может спровоцировать сокращение числа вахтовых рабочих. «В рамках освоения новых активов индустрия активно идет в сторону северных широт. Вахтовый метод — это некая вынужденная мера в данных условиях, осложненных логистической доступностью, — считает заместитель директора по научно-исследовательской и инновационной работе Политехнической школы ТюмГУ Дмитрий Лисс. — В этой части университет делает ставку на автономные природно-технологические системы, их создание и развитие в научно-исследовательской и образовательной повестке. Одним из основных фокусов данных систем является полная роботизация процессов, и как следствие, минимизация присутствия человека». ■