

# ТЭК КАК БЕЗ РУК НА ФОНЕ ПАНДЕМИИ, КОРОНАВИРУСНЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ И САНКЦИЙ КАДРОВЫЙ ГОЛОД В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ УСИЛИВАЛСЯ. ВНЕШНЕПОЛИТИЧЕСКИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСУГУБИЛИ ГЛАВНУЮ ПРИЧИНУ ПРОБЛЕМЫ — ДЕМОГРАФИЧЕСКУЮ ЯМУ 1990-Х ГОДОВ. ИЗ-ЗА НЕЕ, ПО МНЕНИЮ ЭКСПЕРТОВ, ДЕФИЦИТ КАДРОВ СТАНЕТ ДОЛГОСРОЧНЫМ ТРЕНДОМ. УЧАСТНИКИ РЫНКА В СВОЮ ОЧЕРЕДЬ ЗАЯВЛЯЮТ О НИЗКОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ МОЛОДЕЖИ В РАБОТЕ В НЕФТЕГАЗЕ И НИЗКОМ УРОВНЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ. ЧТОБЫ СОКРАТИТЬ РАЗРЫВ МЕЖДУ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ЗАДАЧАМИ, ПРЕДПРИЯТИЯ АКТИВНО УЧАСТВУЮТ В ОБУЧЕНИИ НОВЫХ КАДРОВ.

АНАСТАСИЯ РЕУТОВА

С начала года нефтегазовые компании открыли 127,6 тыс. вакансий. Это на 43% больше, чем за аналогичный период прошлого года, сообщает сервис по поиску работы hh.ru. Самыми востребованными оказались водители (5%), слесари и машинисты (по 4%), инженеры-конструкторы и сварщики (по 3%), электро-монтажники, разнорабочие, технологи, инженеры ПТО, инженеры по охране труда и токари (по 2%). При этом доля активных резюме в сфере добычи сырья сокращается: в ЯНАО на одну вакансию приходится всего 2,1 резюме при норме не менее 4, в ХМАО — 3,4 резюме, а в целом по УрФО — 2,5 резюме.

На фоне острого дефицита кадров внутри региона популярность набирает вахтовый метод работы — HR-отделы компаний активно расширяют географию подбора персонала. Так, в нефтегазовой отрасли число вахтовых вакансий по сравнению с прошлым годом выросло на 55%. Впрочем, более действенным, по мнению участников рынка, остается вариант с повышением зарплат и расширением предлагаемого сотруднику соцпакета.

## ПОЛЕЗНЫМ ИСКОПАЕМОМ ТРЕБУЕТСЯ МОЛОДАЯ КРОВЬ

Эксперты полагают, что дефицит работников — это долгосрочный тренд, связанный не только с внешнеполитическими и экономическими изменениями, которые, по сути, являются лишь сопутствующими факторами, усугубляющими ситуацию, но и с демографической ямой. «Количество людей, которые хотят и могут работать, уменьшается. В настоящий момент самая многочисленная группа работников на рынке труда — это люди в возрасте от 30 до 40 лет. Молодежи из-за демографического кризиса 1990-х катастрофически мало, но именно эти соискатели будут формировать тренд на долгие годы, уменьшая численность работоспособного населения. Добавим к этому частичную мобилизацию и релокацию, которые тоже повлияли на сокращение рабочей силы», — отметила директор hh.ru Урал Оксана Сидлекая. Проблема дефицита кадров носит не только количественный, но и качественный характер — зачастую работодателям нужны одни специалисты, а работу ищут другие. Так, значительная часть вакансий — это предложения для «синих воротничков» (рабочий и производственный персонал) и массового персонала (например, продавцы, курьеры, водители, упаковщики заказов и прочее). В то же время среди соискателей эти позиции интересуют немногих».

Нехватку молодых специалистов в ТЭК отмечает и Минэнерго РФ. По данным ведомства, доля молодых специалистов до 35 лет в отрасли составляет порядка 27%, а средний возраст работников — 42 года. Это связывают с тем, что сфера нефти и газа не так привлекательна для молодежи, которая стремится к комфортной офисной жизни или фрилансу. «Сегодня все хотят быть красивыми, чистыми, опрятными. Принятие и понимание рабочего процесса идет у молодежи с неким отторжением. В советские времена человек труда был лидером социализма, сегодня мы находимся в рыночной экономике и немного забыли, кто такие рабочие», — пояснил замдиректора АО «ГМС Нефтемаш» Алексей Пермяков. По его словам, дефицит рабо-



АНАТОЛИЙ ЖДАНОВ

чих кадров на предприятии составляет порядка 10–15%. «Причем другие отрасли, например, строительная, нуждаются в тех же специалистах, что и мы. Кадры утекают туда за рублем — там зарплата выше, чем у нас, по ряду направлений. То есть на рынке перечень сотрудников не увеличивается, а перебегаем между компаниями в зависимости от зарплат и предлагаемых условий труда», — добавил господин Пермяков.

Помимо зарплат, предприятия привлекают молодежь программы адаптации, наставничеством и социальными программами. На «ЗапСибНефтехиме» (входит в холдинг СИБУР), например, не один год действует жилищная программа по предоставлению квартир с правом льготного выкупа и релокационный пакет для переехавших, помощь в погашении ипотечных кредитов для местных сотрудников. В рамках программы более 1,1 тыс. сотрудников были обеспечены жильем, а каждый третий из них стал собственником квартиры.

**ЗНАНИЯМ НЕ ХВАТАЕТ ПРАКТИКИ** Проблемы с кадрами наблюдаются и на этапе их подготовки. «Процесс модернизации нефтегазовой отрасли заставляет вузы пересматривать свои подходы к подготовке кадров. Однако большинство учебных заведений не готовит своих студентов к непосредственной работе, то есть дают теоретические знания, не уделяя должного внимания внедряемым на производствах новым технологиям. В результате уровень подготовки специалистов отстает от потребностей рынка», — отметили в пресс-службе Тюменского индустриально-го университета (ТИУ).

Чтобы решить эту проблему и чувствовать себя уверенно в условиях перемен, нефтегазовые компании создают в регионах присутствия полный цикл подготовки специалистов «школа — вуз — предприятие», заключают договоры с ведущими образовательными учреждениями на проведение практик и экскурсий на предприятиях, формируют профильные школьные классы и университетские кафедры. Так, СИБУР открыл в двух школах Тобольска специализированные классы, а в новой школе в 15-м микрорайоне есть химико-технологический уклон. Благодаря этому более 90% выпускников классов СИБУРа продолжают обучение по профильным специальностям в вузах-партнерах и проходят практику на предприятиях холдинга.

Как сообщили в пресс-службе СИБУРа, летом этого года на «ЗапСибНефтехиме» прошло практику рекордное число студентов — более 300 человек. Среди них обучающиеся Тюменского индустриального университета, Томского политеха, РХТУ им. Менделеева, Дальневосточного федерального университета и других. Для целевой подготовки студентов химического, инженерно-химического профиля в холдинге разработаны корпоративные образовательные программы «Траектория» и «Первый элемент». В первой участвуют студенты третьего или четвертого курса. Вторая — программа найма для выпускников вузов до 27 лет. В течение полугодия участники «Первого элемента» стажировались на предприятии и изучают технологические процессы. По итогам стажировки сдают экзамены и приступают к самостоятельной работе.

## НА ФОНЕ РОСТА СПРОСА НА КАДРЫ В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ ДОЛЯ АКТИВНЫХ РЕЗЮМЕ НА РЫНКЕ ТРУДА СОКРАЩАЕТСЯ

«С молодежью необходимо выстраивать диалог и со школы прививать мнение, что рабочий зарабатывает не хуже менеджера, а то и лучше. Условия тоже отличаются от стереотипных: нет мазута, сотрудники работают с современным инструментом. Сами предприятия стараются, чтобы атмосфера внутри коллектива была позитивной, настраивала на продуктивную работу», — подчеркнул Алексей Пермяков.

Сейчас активно масштабируется методика дуального образования. «Она позволяет студентам получить знания и навыки, необходимые для успешной карьеры на рынке труда, а также расширить возможности сотрудничества между образовательными учреждениями и предприятиями», — пояснили в ТИУ. И хоть не все предприятия заточены на практико-ориентированное образование, в вузе отметили, что такой подход дает шанс предприятиям подготовить кадры для себя, «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем требованиям, тем самым экономя на расходах по поиску и подбору персонала, его переучиванию и адаптации. «У компаний появляется возможность отобрать лучших учеников, потому что за весь период обучения их сильные и слабые стороны становятся очевидными. А у обучающихся появляется мотивация учиться не для галочки, формируется психология будущего работника. Помимо этого, дуальное образование обеспечивает высокий процент трудоустройства выпускников, так как они полностью отвечают требованиям работодателей», — заключили в вузе. ■