



ЕВГЕНИЙ ПЛАВЕНКО

1. **ОЛЬГА ДРАГОМИРЕЦКАЯ**,
первый вице-президент — управляющий по Северо-Западному региону,
управляющий филиалом Газпромбанка «Северо-Западный»
 2. **АЛЕКСЕЙ КОЛЬЧИК**,
директор Санкт-Петербургского филиала АО «Россельхозбанк»
 3. **ВИКТОР ВЕНТИМИЛЛА АЛОНСО**,
председатель Северо-Западного банка ПАО «Сбербанк»,
- ВЛАДИМИР ПРИБЫТКИН**,
председатель совета директоров АО «Банк ПСКБ»,
- РЕНАТ СЕЙФЕДИНОВ**,
исполнительный директор, управляющий филиалом ПАО «Банк „Уралсиб“»
в Санкт-Петербурге

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

- АЛЕКСАНДР ВЯЛКОВ**,
начальник управления розничных продаж ВТБ в Петербурге и Ленинградской области
- МИХАИЛ КЛИШИН**,
глава совета директоров АО «Акционерный банк „Россия“»
- СЕРГЕЙ КУЛЬПИН**,
экс-управляющий филиалом «Санкт-Петербургский» АО «Альфа-Банк» (с сентября 2023
года назначен Антон Кузнецов)
- ЕВГЕНИЙ ЛОТВИНОВ**,
председатель правления ПАО «Банк „Александровский“»
- ТАТЬЯНА ПЕРЕМЫШЛИНА**,
старший вице-президент — управляющий Санкт-Петербургским филиалом
ПАО «Промсвязьбанк»
- АНДРЕЙ ПОЧЕСНЕВ**,
руководитель макрорегиона «Запад» Райффайзенбанка
- ОКСАНА РОГАЛЕВА**,
с июня 2023 года — председатель правления АО «Банк „Викинг“»
- АЛЕКСАНДР САВЕЛЬЕВ**,
председатель правления ПАО «Банк „Санкт-Петербург“»
- ИГОРЬ САМОДЕЛОВ**,
территориальный директор региона «Санкт-Петербург» ББР-банка
- СВЕТЛАНА СТАВИЦКАЯ**,
управляющий Санкт-Петербургским филиалом АО «ЮниКредит Банк»
- ЕЛЕНА ШЕВЕЛева**,
директор Северо-Западного филиала, старший вице-президент Росбанка

ХИМИЯ В ПРОЦЕССЕ СОБЕСЕДОВАНИЯ

ПРЕДПРИЯТИЯ НЕФТЕГАЗОХИМИИ СТАЛИ ЧАЩЕ ПЕРЕМАНИВАТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДРУГ У ДРУГА. ВЕНЕРА ПЕТРОВА («Ъ-HR-ТЕХНОЛОГИИ», №198 ОТ 24.10.2023)

Нефтегазохимические производственные предприятия уже на протяжении многих лет испытывают нехватку в квалифицированных управленцах. Однако в настоящее время этот дефицит стал еще острее. Как показал опрос консалтинговой компании по подбору руководителей Kontakt InterSearch Russia, за последний год предложения о смене работы получал 81% респондентов, из них 59% — несколько раз. Думают об этом 86% опрошенных руководителей. В поисках кадров крупные компании переманивают их друг у друга. Однако отрасль испытывает и дефицит в «синих воротничках»: все респонденты заявили, что сталкивались с этой проблемой за последний год.

Согласно опросу Kontakt InterSearch Russia, проведенному в сентябре текущего года (в нем участвовали 117 респондентов), за последний год предложение о смене работы получал 81% руководителей предприятий нефтегазохимии, из них 59% — даже несколько раз. Подавляющее большинство опрошенных (86%) думают о смене места работы — так, 43% респондентов заявили, что это возможно, еще 43% сказали, что открыты к новым предложениям. При этом все они готовы к релокации в другой регион России. Спрос на таких специалистов свидетельствует о кадровом голоде в индустрии. «Мы давно наблюдаем катастрофическую ситуацию с недостатком квалифицированных управленцев на производстве в нефтегазохимии, и причин этому несколько», — отмечает партнер Kontakt InterSearch Russia Ольга Сабина.

КОРНИ ДЕФИЦИТА Первая причина — это смена поколений. «Тем, кто выбирал соответствующую профессию еще во времена СССР, уже 60–70 лет, они либо уже ушли на пенсию, либо выходят сейчас. А после был период, когда наиболее талантливые выпускники школ выбирали для себя не карьеру инженера, а шли учиться на экономиста или юриста», — говорит Ольга Сабина. Таким образом, появился разрыв: 40–50-летних людей, которые могли бы быть директорами или замдиректора на крупном нефтехимическом производстве, сильно меньше, чем в прошлое поколение, поясняет она.

Во-вторых, требуется длительная работа по удержанию и воспитанию кадров. «Если даже на предприятиях и были профессионалы, которые могли бы через какое-то количество лет дорасти до позиции гендиректора, то многие из них переехали в другое место, например из городов среднего размера в какой-то крупный регион», — поясняет она.

В-третьих, это оплата труда. «Гендиректора крупных нефтехимических предприятий, например нефтеперерабатывающего завода, зарабатывают много по меркам того конкретного города, где располагается этот завод, но несравнимо с теми ответственностью и объемом работ, которые есть на этой позиции», — подчеркивает госпожа Сабина. Зарплата директора предприятия сравнима с той, которую, например, получает директор по продажам «приличного уровня», указывает она.

С тем, что кадровый дефицит в отрасли не новое явление, согласна и ведущий консультант направления «Химия, оборудование, агросектор» рекрутинговой компании Get experts Анна Кулешова. По ее словам, многие компании столкнулись с ним уже с 2008 года, в 2020–2021 годах, в период пандемии, ситуация обострилась и на сегодняшний день стала еще более ощутимой. Среди причин она указывает увеличение рабочих мест, отток специалистов в другие страны, который остро ощущался в 2022-м и начале 2023 года, а также уже упомянутое снижение количества квалифицированного персонала в связи с выходом на пенсию опытных сотрудников. «Все это на фоне демографической ямы 1990-х годов, безусловно, оказывает влияние на отрасль», — подчеркивает она.

На протяжении последних десяти лет наблюдается неизменный рост спроса на нефтегазохимическую продукцию, указывает госпожа Кулешова. При этом существенный объем сырья, технологий, оборудования, инструментов цифровизации и конечных продуктов до 2022 года производился и поставлялся на внутренний рынок иностранными компаниями, многие из которых ушли из РФ за последние два года, отмечает она. В связи с этим вопросы импортозамещения и технологической независимости, которые были актуальны для российских производителей в последние несколько лет, сейчас стали еще актуальнее, полагает эксперт. «Это влечет за собой расширение мощностей уже действующих производственных площадок, появление новых совместных производств, проектирование и строительство новых заводов. И, как следствие, высокую потребность в новых квалифицированных кадрах», — заключает госпожа Кулешова.

В то же время, отмечает руководитель группы консультантов ANCOR Анастасия Бауэр, люди сейчас в нестабильное время не склонны к смене работы. «Да, можно увидеть значное количество руководителей и специалистов на рабочих сайтах, также многие из них идут



АЛЕКСАНДР КИРКОВ

ОДНИМ ИЗ ВОСТРЕБОВАННЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ЯВЛЯЕТСЯ ХЭДХАНТИНГ ИЗ КОНКУРЕНТНЫХ КОМПАНИЙ