

КАДРОВЫЙ СИНТЕЗ СИТУАЦИЮ С ПОДГОТОВКОЙ КАДРОВ В РОССИЙСКОЙ ХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ ТРУДНО НАЗВАТЬ БЛАГОПОЛУЧНОЙ. НЕВЫСОКИЕ ЗАРПЛАТЫ И СЛОЖНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОГРАНИЧИВАЮТ КРУГ ПОИСКА СПЕЦИАЛИСТОВ, ПОЭТОМУ КОМПАНИИ ПРЕДПОЧИТАЮТ САМИ ГОТОВИТЬ ИХ, ОПЛАЧИВАЯ ОБУЧЕНИЕ. ОДНАКО ВЫУЧИВШИСЬ, ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РАБОТНИКИ ХИМИЧЕСКИХ ПРОИЗВОДСТВ МОГУТ НАПРАВИТЬСЯ СОВСЕМ В ДРУГУЮ СТОРОНУ. И НАКОНЕЦ, ЕСЛИ СПЕЦИАЛИСТ ВСЕ-ТАКИ ДОБИРАЕТСЯ ДО ПРОФИЛЬНОГО РАБОТОДАТЕЛЯ, ТО ЕГО ПРИХОДИТСЯ ОБУЧАТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНО.

НАТАЛЬЯ ГОТОВА

НАВЕРХУ ХОРОШО С РУССКИМИ, ВНИЗУ — С ИНОСТРАНЦАМИ Возможно, постепенно ситуация начнет меняться: в отрасли идет консолидация, и укрупненные игроки (в частности, «СИБУР Холдинг», «ЛУКОЙЛ-Нефтехим», «Еврохим») становятся более привлекательными в качестве работодателей. Ведущие отраслевые компании стараются удерживать специалистов низшего и среднего уровня возможностью быстрого карьерного роста, высоким уровнем корпоративной культуры и возможностью реализации не только в профессиональной, но и в общественной сфере. «Патриотизм звучит избито, но это правило работает», — говорит замначальника управления кадровой политики компании «Еврохим» Сергей Щербakov.

Среднестатистический химик-производственник молодой, его возраст 52–53 года. По данным президента РХТУ имени Менделеева Павла Саркисова, почти половина работающих в отрасли старше 60 лет. ИТР моложе 35 лет составляют 8–12% занятых на химических производствах, еще 25–35% — люди в возрасте 35–40 лет, а химиков в возрасте от 40 до 60 лет почему-то крайне мало. В 2006 году в отрасли работало 800–900 тыс. человек. При этом пятая часть всех занятых в отрасли — инженерно-технические работники и исследователи. Нехватка специалистов ощущается на всех кадровых уровнях: от рабочих до топ-менеджеров.

«Можно говорить о том, что существует нехватка специалистов в такой пропорции: 40% — производство, 40% — продажи, 20% — ИТР», — отмечает директор департамента развития и клиентских отношений кадрового агентства StaffLine Татьяна Трескунова.

По словам одного из партнеров компании Ward Howell International (крупное хедхантинговое агентство), на рынке менеджеров среднего (с опытом работы более трех-пяти лет) и высшего управленческого уровня в химической отрасли сейчас ситуация складывается следующим образом. На уровне среднего звена преимущество имеют западные работодатели, а «топам» выгоднее служить в российских компаниях. В химическом секторе РФ существует три основных типа компаний. Полностью российские (например, «СИБУР Холдинг»), компании со смешанным капиталом («Русские краски») и иностранные (Dow, Dupont ChemProm). Во всех компаниях можно найти сильных технических специалистов. Разница в том, что в чисто российских компаниях мало кто говорит по-английски или если и говорит, то не использует язык ежедневно.

В СРП большинство сотрудников владеет английским, а иногда и другими иностранными языками и испытывает на себе влияние западной корпоративной культуры. В иностранных компаниях от сотрудников в основном требуется знание английского (или другого иностранного языка) письменного и устного, которым надо пользоваться постоянно. Корпоративный стиль в большинстве случаев отличается от российского — часто матричной структурой управления. Сотрудники и департаменты могут быть подчинены непосредственно иностранным офисам.

КУДА ПОЙТИ УЧИТЬСЯ

По данным президента РХТУ Павла Саркисова, в России существует около 60 высших учебных заведений химико-технологического профиля, выпускающих ежегодно 8 тыс. инженеров химиков-технологов, из которых 6 тыс. обучаются на очных отделениях, 500–600 — на заочных, около 2 тыс. — на вечерних. Вузы, в которых готовят химиков, можно разделить на четыре

категории. Это химико-технологические вузы, в которых обучается основная часть химиков-технологов, — подготовка идет по 15–16 специальностям (всего их 19); технические вузы — подготовка осуществляется на 5–7 кафедрах; специализированные университеты — подготовка по 1–2 специальностям. Представители МГАТХТ подсчитали, что сегодня государство вкладывает в подготовку хи-



ВАЛЕРИЙ ПРОНИН, ДИРЕКТОР ДЕПАРТАМЕНТА ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ «БАШКИРСКОЙ ХИМИИ», ГОВОРИТ, ЧТО В ХИМИЧЕСКОМ ПРОИЗВОДСТВЕ КАТАСТРОФИЧЕСКИ НЕ ХВАТАЕТ МУЖЧИН

Собеседник BG из Ward Howell отмечает, что на уровне начальных и средних управленческих позиций преимущество имеют западные компании, в которых более приятная корпоративная среда и высокие стандарты социальных пакетов.

Что касается высшего менеджмента, то в этом случае преимущество имеют российские компании — и в плане соцпакетов, и в плане величины вознаграждения. Переход в российскую компанию — это фактически единственный путь к тому, чтобы значительно увеличить компенсацию, сразу на 30–50%. Топ-менеджерам также могут предложить автомобиль с водителем, квартиру (но чаще льготный кредит на покупку квартиры) и т. д., тогда как у западных компаний компенсация сотрудникам должна оставаться в пределах фиксированного зарплатного диапазона, а объем соцпакета не может превышать предусмотренного корпоративными стандартами. Даже машина и водитель могут быть предоставлены только сотрудникам определенного уровня.

«Но после того как сотрудник проработает в российской компании три-пять лет, у него есть возможность вернуться в западную компанию на еще более высокий пост — например, гендиректора или регионального менеджера. В частности, потому, что многие западные компании сейчас стараются «русифицировать» свои региональные офисы», — рассказывает представитель хедхантинговой компании.

миков-технологов не более \$1,5–2 тыс. в год. По мнению преподавателей, качественное обучение студента не может стоить меньше \$5–7 тыс. Между тем в мире становятся все более востребованными высокообразованные ИТР. В научной работе представителя КГТУ Динары Исаковой приводятся такие данные. В США в конце 60-х годов прошлого века лишь 56% студентов, занимавших инже-

нерные должности, имели высшее образование. В конце 70-х их число составило уже 65%. При этом, несмотря на положительную динамику, к 2006 году нехватка инженеров превысила 440 тыс. США расширяют практику покупки специалистов за рубежом и предоставляют им американское гражданство. В 1983 году американцы «купили» 10,5 тыс. человек, а к настоящему времени их число выросло до 12,7 тыс. Так что

В целом партнер Ward Howell отмечает, что в отрасли очень не хватает топ-менеджеров, обладающих комбинацией химического, менеджерского и коммерческого опыта, частично с опытом работы в западных компаниях. Очень нужны и сильные технические эксперты со знанием иностранного языка и корпоративными навыками.

Со «вторичного рынка» труда специалистов могут «уволить» и конкуренты из других отраслей. Занимающийся поиском в области стратегии, генерального и производственно-технического руководства партнер консалтинговой компании «Триолит» Денис Рощин говорит, что у химиков (среднего управленческого звена) уровень зарплат начинается от \$4–5 тыс. в месяц, а у металлургов и нефтяников — от \$6–8 тыс. Поэтому «нехимические» сырьевики часто ищут для себя работников в офисах западных химических компаний (Dow, BASF, Solvay, Bayer). Самим же химикам остается искать работников только в других химических компаниях, а также в иностранных концернах, производящих оборудование и машиностроение (к примеру, Siemens).

Но чаще всего российские химические компании предпочитают брать новичков и готовят специалистов сами. Хотя, конечно, есть риск, что через какое-то время они могут уйти к нефтяникам или металлургам. Опасения хедхантера подтверждает гендиректор ООО «Дегусса Химия» (российского офиса немецкой компании Degussa) Эдуард Альбрехт. Он рассказывает, что раньше иностранные химические компании охотно брали на работу молодых специалистов и вкладывали значительные средства — около €50 тыс. на человека — в дополнительное обучение новых сотрудников. Треть сотрудников компании «Дегусса Химия» учились в РХТУ имени Менделеева. Компания и сейчас принимает на работу выпускников российских вузов — в ее офисе работают два ассистента, недавно получившие дипломы РХТУ. Однако в последнее время западные компании стали гораздо осторожнее, потому что российские конкуренты активно переманивают получивших дополнительную подготовку специалистов, предлагая им более высокие зарплаты и должности. Эдуард Альбрехт считает, что утечка кадров происходит потому, что российский Трудовой кодекс слишком жесток к работодателю и не позволяет принять административные меры для закрепления специалиста на рабочем месте хотя бы на какое-то время.

ЧЕМУ ИХ УЧИТ СЕМЬЯ И ШКОЛА По данным экспертов, только 40% из специалистов, получивших отраслевые специальности, устраиваются работать по профессии.

Начальник управления информационной политики департамента корпоративных коммуникаций «СИБУР Холдинг» Рашид Нуреев отмечает, что для России наряду со сложностями на вторичном рынке труда характерна и неразвитость первичного рынка.

Президент РХТУ Павел Саркисов подсчитал, что промышленность нуждается в 4–4,5 тыс. молодых специа-

листов ежегодно. Однако выпускники вузов не хотят работать на химических предприятиях: их не устраивает уровень зарплаты. «Если представить, что заработная плата до 2010 года увеличится на 5%, то это почти никак не повлияет на приток молодых специалистов в отрасль. Но если зарплату поднять на 50%, картина в корне изменится. Молодых специалистов от 25 до 40 лет станет на 50–60% больше», — утверждает президент «Менделеевки».

Основная масса специалистов, оканчивающих химические вузы, не работает по специальности, — отмечает Татьяна Трескунова из рекрутингового агентства StaffLine. — Работу по специальности большая часть выпускников ищет, но ничего привлекательного для себя не находит. Уровень зарплаты на российских предприятиях невелик, а в иностранных компаниях в 99% из 100% случаев присутствует требование владения иностранным языком и опыт работы от одного-двух лет».

Выпускники вузов и работодатели не находят общего языка не только из-за величины зарплаты. По словам Татьяны Трескуновой, зачастую химические компании не устраивают уровень подготовки выпускников: «С советских времен химическая наука ушла далеко вперед, но в практической части российская система образования по-прежнему не уделяет такого внимания специализации, как это делается в учебных заведениях развитых индустриальных стран. На Западе выпускник, к примеру, может пойти работать технологом на упаковочное производство сразу. А если он попадет на такое производство в России, он будет еще полгода учиться. Неплохо устроиться могут в основном те выпускники, которые уже успели поработать где-то и владеют языком».

Проректор по учебно-методической работе, зампрезидента Учебно-методического объединения (УМО) вузов России по образованию в области химических технологий и биотехнологий Виктор Кочурихин считает, что традицию российских вузов, отдающих больше половины времени на фундаментальную подготовку по естественным наукам и инженерным дисциплинам, критикуют напрасно. «Будущего химика учат способности учиться самостоятельно. Смена химических технологий в наше время происходит очень быстро, в течение пяти-семи лет. В последнее время таков срок жизни технологии. Бывает, что студент приходит на первый курс, а к окончанию вуза на предприятии, куда он хочет устроиться, уже другая технология». На подготовку по конкретной специальности тратится до 20% от общего времени обучения, говорит Виктор Кочурихин. Студент может отправиться на предприятие, использующее конкретную технологию, на преддипломную практику. Однако практическое обучение специалистов иногда осложняют сами химические компании, которые не хотят доучивать новых сотрудников и не заказывают их в вузах. Некоторые даже не пускают к себе на производства студентов-практикантов, опасаясь, что специалист ознакомится с технологией, но работать уйдет к конкурентам.

➔

У СРЕДНЕГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЗВЕНА В ХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ УРОВЕНЬ ЗАРПЛАТ НАЧИНАЕТСЯ ОТ \$4–5 ТЫС. В МЕСЯЦ, А У МЕТАЛЛУРГОВ И НЕФТЯНИКОВ — ОТ \$6–8 ТЫС.