

Цау Константин Корнелиевич

канд. экон. наук, генеральный директор

ООО «Красноярск-Стройинжиниринг»

руководитель отделения в Красноярском крае

МОО «Ассоциация полярников»

г. Красноярск, Красноярский край

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АРКТИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены проблемы кадрового дефицита для развития регионов Крайнего Севера. Выявлены проблемы, связанные с подготовкой специалистов и конкурентоспособностью выбранной профессии. Представлен перечень наиболее востребованных профессий в экономике Арктической зоны РФ с учетом приоритетов экономического развития региона. Показана важность межрегионального сотрудничества с территориями, прилегающими к Арктической зоне с точки зрения кадрового обеспечения.*

***Ключевые слова:** подготовка кадров, кадровое обеспечение, кадровый потенциал, Арктическая зона РФ.*

Одной из острейших проблем современной России является недостаточное количество квалифицированных кадров. Недостаток квалифицированного персонала и неэффективная организация труда являются главными факторами, которые препятствуют развитию экономики РФ в последние годы. И эта проблема беспокоит руководителей всех промышленных предприятий без исключения. Выпускники вузов, как правило, имеют весьма смутные представления о производственном цикле; переманивать специалистов у конкурентов – трудно и дорого; учить самим – долго.

По данным Минобрнауки России общее число образовательных организаций высшего образования в 2016 г. составило 817 учреждений, что на 8,8% ниже по сравнению с 2015 г. Наибольшее число образовательных организаций ВПО (более 38% от территории РФ) приходится на Центральный федеральный округ.

На территории Арктической зоны Российской Федерации (АЗ РФ), которая состоит из 8 регионов страны (Мурманская область, ЯНАО, Ненецкий АО, Чукотский АО, частично – Архангельская область, Красноярский край, Республика Коми и Республика Саха (Якутия)) функционирует 12 образовательных организаций высшего образования. Как видно из таблицы 1, наибольшая подготовка кадров ведется на территории Архангельской области, Мурманской области, Ямало-Ненецкого АО.

Таблица 1

Подготовка специалистов государственными образовательными организациями на территории регионов Арктической зоны РФ (2015 г.) [1]

Наименование региона АЗ РФ	Образовательные организации профессионального образования		Прием, человек		Выпуск, человек	
	ОО СПО (из них филиалов)	ВПО (из них филиалов)	ОО СПО	ВПО	ОО СПО	ВПО
Архангельская область	25 (6)	5 (3)	3648	5678	2276	--
Красноярский край	6 (0)	4 (3)	627	539	405	--
Мурманская область	30 (10)	11 (9)	4079	3236	2134	--
Ненецкий АО	3 (0)	–	274	–	157	--
Республика Коми	6 (1)	1 (1)	534	152	397	--
Республика Саха (Якутия)	2 (0)	-	51	-	21	--
Чукотский АО	4 (0)	2 (2)	237	122	92	--
Ямало-Ненецкий АО	10 (4)	11 (11)	1994	723	1292	--
По всем территориям АЗ РФ	86 (21)	34 (29)	11444	10450	6774	--

Примечание: -- – данные отсутствуют.

Стоит отметить, что общее количество выпускников высших учебных заведений в стране за последние 5 лет сократилось в 1,2 раза (2016 г. – 1150,9 тыс. человек, 2012 г. – 1397,2 тыс. человек).

Сохраняются высокие показатели объемов подготовки специалистов социально-экономического и гуманитарного профиля. В 2015 г. 32,8% выпускников (в 2012 г. – 34,9%) получили высшее образование по специальности «экономика и управление», 18,5% (2012 г. – 17,4%) – по специальности «гуманитарные науки» (табл. 2).

Таблица 2

Выпуск специалистов образовательными учреждениями
высшего профессионального образования по группам специальностей
и направлений подготовки (тыс. человек) [1]

	2012	2013	2014	2015
<i>Выпущено бакалавров, специалистов, магистров – всего:</i>	<i>1397,2</i>	<i>1291,0</i>	<i>1226,1</i>	<i>1300,5</i>
в том числе по группам специальностей:				
физико-математические науки	8,8	15,9	15,5	21,3
естественные науки	11,8	16,3	17,7	23,1
гуманитарные науки	242,5	254,4	234,1	240,0
социальные науки	14,1	16,1	17,5	38,4
образование и педагогика	97,8	106,7	101,2	100,8
здравоохранение	34,6	36,5	36,3	35,4
культура и искусство	21,3	23,2	23,5	23,7
экономика и управление	488,0	484,3	443,4	426,3
информационная безопасность	3,8	3,4	3,5	5,0
сфера обслуживания	15,9	17,2	17,7	18,3
сельское, лесное и рыбное хозяйство	32,4	38,2	34,1	47,6
геодезия и землеустройство	6,2	7,0	6,4	8,9
геология, разведка и разработка полезных ископаемых	15,1	16,8	18,5	18,5
энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	23,8	29,0	29,3	33,6
металлургия, машиностроение и материалообработка	19,6	23,1	24,3	31,1
авиационная и ракетно-космическая техника	4,9	5,1	5,4	5,4
оружие и системы вооружения	0,4	0,4	0,4	0,4
морская техника	3,8	3,6	4,2	4,3
транспортные средства	33,4	35,0	34,8	38,5
приборостроение и оптотехника	6,0	7,6	7,7	7,7
электронная техника, радиотехника и связь	12,0	16,3	16,2	17,6
автоматика и управление	13,2	16,8	17,5	17,5
информатика и вычислительная техника	20,5	26,7	27,0	36,1

химическая и биотехнологии	8,9	10,2	10,2	13,4
воспроизводство и переработка лесных ресурсов ¹⁾	5,5	6,4	5,5	...
технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	15,8	15,2	16,0	16,8
архитектура и строительство	39,7	43,9	44,0	49,5
безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	13,4	14,0	11,8	15,5

Примечание: ¹⁾ в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 18.11.2013 №1245 специальность «воспроизводство и переработка лесных ресурсов» входит в раздел «Сельское, лесное и рыбное хозяйство».

При этом объемы подготовки специалистов в области архитектуры и строительства пока остаются очень низкими. Так в 2015 г. по данному профилю количество выпускников составило 3,8% (в 2012 г. – 2,8%).

Подготовка кадров в регионах Арктической зоны Российской Федерации ориентирована на особенности экономики и промышленного производства, в связи с чем, структура приема и выпусков по группам специальностей дифференцирована в регионах. В целом же по АЗ РФ, наиболее востребованными специальностями, по данным 2015 года, оказались программы подготовки в рамках следующих укрупненных групп специальностей: 44.00.00 «Образование и педагогические науки», 38.00.00 «Экономика и управление», 40.00.00 «Юриспруденция», 26.00.00 «Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта», 21.00.00 «Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия» [2].

Дисбаланс между спросом и предложением трудовых ресурсов в территориальном и профессиональном отношении – многоаспектная проблема, которая не имеет единственного решения.

В перечень наиболее востребованных профессий АЗ РФ вошли профессии из разных отраслей экономики, в том числе и межотраслевые профессии (табл. 3). Значительная доля востребованных профессий относится к таким секторам, как промышленное производство, строительство, добыча полезных ископаемых и транспорт. Это в высокой степени коррелирует с профильными отраслями, составляющими основу экономики макрорегиона.

Помимо этого, для системного освоения АЗ РФ требуются специалисты в социальный сектор и сферу услуг с целью развития инфраструктуры региона и создания условий, благополучных для жизни человека (медицина, ЖКХ, туризм, СМИ и журналистика) [3].

Именно поэтому подготовка кадров является одним из основополагающих факторов, влияющих на инновационное развитие северных территорий.

В тоже время, процесс разработки востребованных в данном регионе образовательных программ и подготовка по ним специалистов занимает длительный период. В условиях стремительного изменения потребностей экономики региона это может привести к тому, что подготавливаемые кадры завтра будут ограничено востребованы рынком.

В связи с этим, если в регионе существует потребность в специалистах, необходимо исследовать и выявить источники кадровых ресурсов, в наибольшей степени соответствующие экономического и инновационного развития региона [4].

Таблица 3

Перечень востребованных профессий Арктической зоны РФ

■ – дефицит □ – баланс ▨ – профицит

	Архангельская область	Красноярский край	Мурманская область	Ненецкий АО	Республика Коми	Республика Саха (Якутия)	Чукотский АО	Ямало-Ненецкий АО
IT-специалист	▨	▨	▨	□	▨	▨	▨	▨
Администратор	▨	▨	▨	□	▨	▨	□	▨
Архитектор	□	■	□	□	■	□	□	■
Бурильщик	▨	▨	▨	▨	■	■	□	■
Бухгалтер	▨	▨	▨	□	▨	▨	▨	▨
Водитель погрузчика	▨	■	■	□	■	■	■	■
Врач	■	■	■	■	■	■	■	■
Геодезист	▨	■	▨	□	■	■	□	■
Геолог	□	■	□	□	■	▨	□	■
Инженер-конструктор	□	▨	□	□	▨	■	■	■

Инженер-механик								
Машинист дорожной и строитель- ной техники								
Менеджер по персоналу								
Лаборант химического анализа								
Обогатитель полезных ископае- мых								
Плотник								
Рыбовод								
Строитель								
Токарь								
Учитель								
Химик								
Экономист								
Электрик								
Электрогазосварщик								
Юрист								

На мой взгляд, одним из таких источников формирования региональной системы кадрового обеспечения может являться – лизинг (аренда) специалистов.

Лизинг (аренда) персонала – это метод использования человеческих ресурсов, который заключается в предоставлении клиенту находящихся в штате компании специалистов необходимой квалификации для осуществления определенных функций в интересах этого клиента на относительно длительный срок [5]. При лизинге персонала специалисты постоянно находятся в штате компании-провайдера, которая их нанимает, а потом «сдает в аренду» работодателю, в том числе и в другие регионы.

Основными предпосылками для использования лизинга персонала обычно является необходимость нанять работников в других регионах, не открывая при этом филиалов или представительств, а также получить в распоряжение в короткие сроки необходимое число специалистов для работы над проектами [4].

Компания «Красноярск-Стройинжиниринг» начинала свою деятельность в 2008 году с предоставления персонала в оперативное управление заказчика. С тех пор было качественно усовершенствована форма работы и в настоящее время

компания специализируется на оказании услуг по сопровождению строительного процесса. Заказчики привлекают «КСИ» для реализации срочных проектов в случаях отсутствия либо недостаточного количества собственных технических специалистов. Коллективом компании выполняются для инвестора функции Технического заказчика на объектах автоматизации и связи, инфраструктуры и дорожного строительства; на магистральных нефтепроводах и внутрипромысловых трубопроводах, эксплуатационных скважинах и центральных пунктах сбора нефти.

В качестве Технического заказчика услуги «КСИ» полезны инвестору – застройщику в сферах капитального строительства и капитального ремонта, комплектации строительства, ценообразования, планирования и перспективного развития.

За прошедшие 8 лет «Красноярск-Стройинжинирингом» накоплен положительный опыт сотрудничества со следующими заказчиками:

- ООО «РН-Юганскнефтегаз» (Тюменская область);
- АО «Роспан Интернешнл» (Ямало-Ненецкий автономный округ);
- ОАО «Восточно-Сибирская нефтегазовая компания» (Эвенкийский район Красноярского края);
- ООО «РН-Красноярскнефтепродукт» (Красноярский край);
- ООО «РН-КрасноярскНИПИнефть» (Красноярский край);
- ООО «Полюс Строй» (Красноярский край, Республика Саха (Якутия);
- ООО «РН-Пурнефтегаз» (Ямало-Ненецкий автономный округ);
- ЗАО «Ванкорнефть» (Красноярский край).

Оказывая Заказчикам услуги по сопровождению строительного процесса, сотрудники КСИ получили опыт, позволяющий компании развиваться и претендовать на более серьезные проекты, в том числе ЕРСМ-контракты.

Рассматривая географию присутствия, нельзя не заметить, что большая часть объектов расположена в районах Крайнего севера и местностях, приравненных к ним.

Заказчики в качестве обязательного условия трудоустройства предъявляют требование о наличии у кандидатов опыта аналогичной работы.

Вместе с тем, климатические условия северных широт достаточно суровы и предъявляют повышенные требования к состоянию здоровья и условиям жизни на вахте, что делает наиболее привлекательными кандидатов молодого и среднего возраста.

Для комплексного решения вопроса обеспечения кадрами руководство компании обращалось в профильные вузы: Сибирский федеральный университет, Югорский государственный университет, Сибирскую государственную автомобильно-дорожную академию, Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, Казанский ГАСУ (Строительный институт), Казанский (Приволжский) Федеральный университет. Те, в свою очередь, подтверждают, что выпускникам, не имеющим опыта работы, сложно претендовать на вакантные места по профилю обучения, площадок для производственной практики студентов крайне мало.

«КСИ» же задействует в производственном процессе Заказчика наряду с опытными специалистами молодых сотрудников.

Это позволяет молодежи получить необходимые опыт и навыки, а Заказчикам на практике оценить способности специалиста и возможность использовать его компетенции в качестве штатного сотрудника уже компании Заказчика.

Основными направлениями, по которым задействуют молодых сотрудников, являются:

- проектно-сметная работа;
- строительный контроль;
- капитальное строительство и капитальный ремонт нефте- и газопромысловых объектов, наземных сооружений.

В 2015 году, для привлечения молодых специалистов «КСИ» принимало участие в проводимых вузами ярмарках вакансий. Критериями отбора специали-

стов для компании является: оценка показателей успеваемости, состояние здоровья, позволяющее работать в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, готовность к смене места жительства.

Необходимо отметить, что средний уровень успеваемости студентов строительных специальностей ниже, чем у студентов, получающих образование в областях газонефтедобычи и эксплуатации объектов нефтегазового сектора (4 балла и 4,7 балла соответственно). Данный факт затрудняет подбор персонала.

В 2015 году в штат «КСИ» были приняты 5 выпускников строительных специальностей для работы на объектах ООО «РН-Юганскнефтегаз». Выпускники получили практические навыки, зарекомендовали себя как перспективные специалисты, и двое из них – выпускники Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии и Тюменского государственного архитектурно-строительного университета – в апреле и сентябре текущего года были переведены в штат Заказчика.

Следует отметить, что компания «КСИ» создала собственный лицензированный учебный центр, позволяющий в кратчайшие сроки и с минимальными затратами обучить или повысить квалификацию большинству специалистов строительного профиля по следующим направлениям:

- промышленная, энергетическая безопасность;
- предэкзаменационная подготовка электротехнического и электротехнологического персонала по электробезопасности (i-v группа допуска);
- пожарная безопасность;
- профессиональная подготовка (стропальщик, оператор по добыче нефти и газа, оператор по поддержанию пластового давления, оператор товарный, машинист паровой передвижной депарафинизационной установки, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, лаборант по анализу газов и пыли, горнорабочий подземный, проходчик, лифтер, машинист технологических компрессоров, оператор технологических установок, бурильщик шпуров, оператор по исследованию скважин);
- оператор по химической обработке скважин;

- машинист погрузочно-доставочной машины;
- машинист технологических насосов;
- охрана труда;
- обеспечение экологической безопасности при работах в области обращения опасных отходов;
- безопасность в строительстве (БС);
- планирование, организация и управление в строительстве; исполнение функций заказчика и генподрядчика;
- эффективная организация и исполнение строительных работ; контроль качества;
- повышение квалификации инженеров сметчиков.

Немаловажными являются и условия приема молодых специалистов в штат «КСИ» – это прием на общих основаниях, на полную штатную ставку, с возможностью получения всех льгот и компенсаций.

Заключение

Сегодня, компания «Красноярск-Стройинжиниринг» предлагает модель интеграции вузов и бизнес-сообществ, позволяющую молодым специалистам участвовать в практической реализации проектов, а инвесторам – формировать эффективную систему кадрового обеспечения.

Мы готовы выступить связующим звеном между Заказчиком, ВУЗом и студентом – будущим специалистом – полярником.

Механизм взаимоотношений может быть основан на 3-х сторонних соглашениях, согласно которым:

Заказчик (Инвестор) определяет в долгосрочной перспективе потребность в специалистах определенного профиля и предоставляет «КСИ» возможность участия в реализации арктических проектов в качестве Технического заказчика.

Вуз формирует численный состав и учебные планы определенных специальностей (профилей) с учетом долгосрочной перспективы и участвует в реализации

программы мотивации студентов (без привлечения бюджетного финансирования).

КСИ, выполняя функции Технического заказчика на объектах Инвестора, разрабатывает и финансирует программы мотивации студентов определенного профиля (специальностей); включающие в себя, в том числе и последипломную работу молодого специалиста как штатного сотрудника Технического заказчика на объектах Инвестора.

О том, что компанией «КСИ» выбран верный путь, говорят следующие цифры: за период с 2008 года по настоящее время из штата «КСИ» в штат наших заказчиков было переведено 822 специалиста, большая часть которых до настоящего времени успешно участвует в реализации строительных проектов Заказчиков.

Уверены, что благодаря объединению усилий, используя предложенную нами модель взаимодействия, мы будем участвовать в формировании эффективной системы кадрового обеспечения, которая позволит рационально использовать компетенции каждого специалиста, обеспечит бесперебойную работу всех производств и преемственность процессов, и, в итоге, – обеспечит успешную реализацию арктических проектов.

Список литературы

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>
2. Серова Л.М. Кадровое обеспечение Арктической зоны Российской Федерации специалистами среднего звена и рабочими кадрами / Л.М. Серова, С.В. Сигова, И.С. Степуть, А.Л. Касьянова, Д.М. Мороз // Сборник докладов по материалам Двенадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». – 2015. – С. 163–179.
3. Шабаева С.В. Востребованные профессии в арктической зоне России как отражение приоритетов развития экономики макрорегиона / С.В. Шабаева,

Е.А. Федорова, И.С. Степуть // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2016. – №7. – С. 104–117

4. Даванков А.Ю. Формирование системы кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона / А.Ю. Даванков, К.О. Соколов // Вестник ОГУ. – 2010. – №4 (110). – С. 66–70.

5. Семенихин В.В. Лизинг. – М.: Эксмо, 2012. – 266 с.