ПАРАДОКСЫ РЫНКА

Не дефицит кадров, а их отсутствие

Валерий ДЖУНУСОВ: «В двадцать первом веке борьба идет не за нефть или газ, а за человеческие ресурсы»

Парадоксально, но факт: наша планета уже перенаселена, однако найти хорошего специалиста – проблема архисложная. Даже нефтегазовые предприятия страдают от нехватки квалифицированных кадров, хотя, казалось бы, деньги, которые крутятся в нефтянке, должны привлекать туда амбициозную и головастую молодежь. Об источниках возникновения этих парадоксов мы попросили рассказать руководителя Уральской группы компаний «Конденсат», депутата западно-казахстанского маслихата Валерия ДЖУНУСОВА.

Алла ЗЛОБИНА

Валерий Кинжегалиевич, на протяжении десяти лет ваша компания предпринимает меры для решения проблемы дефицита технических кадров в нефтегазовой отрасли. Есть результаты?

– В начале 90-х годов прошлого столетия кадровая проблема не только в нефтегазовой, но и во всех отраслях практически не ощущалась. С одной стороны, в стране работал достаточно большой отряд специалистов, которые достались нам еще от Советского Союза. С другой стороны, из-за того что производств было мало, создавался дефицит рабочих мест, можно было выбирать и, в принципе, серьезно не думать о кадровых проблемах. Но, как бизнес-компания, мы предпринимали меры в плане подготовки специалистов: направляли десятки, а в отдельные годы готовили даже до сотни различных специалистов с высшим образованием в наших казахстанских вузах.

Россия тут не помощник

Ваши усилия принесли плоды – вы получили нужные вам кадры?

– Наши усилия эффекта не дали, потому что мы вкладывали деньги в малоэффективную отрасль. А государство и регулирующие госорганы не предпринимали шагов, чтобы область технического образования сделать дееспособной, и к середине 2000-х годов, когда все мы начали испытывать дефицит в технических кадрах, сложилась парадоксальная ситуация – деньги, которые мы вкладывали, вернулись, но только в виде малоквалифицированных специалистов, которых зачастую мы не могли ставить даже рабочими.

Почему, как Вы думаете?

– Думаю, причина в том, что наши вузы не имели хорошей материально-технической базы и опытного преподавательского состава. В итоге на рынке труда появилась масса специалистов с различными техническими дипломами, которых практически нельзя было ставить на должность инженера. Хуже того, у нас уходило не менее пяти лет на то, чтобы из этих выпускников сделать мало-мальски квалифицированных специалистов, которые бы имели практические навыки.

Государство могло как-то помочь в этой ситуации?

– На наш взгляд, государство должно было уловить этот момент и все-таки пойти на то, чтобы привести технические вузы к укрупнению и укреплению их материально-технической базы, к стимулированию бизнеса и любых других инвестиционных возможностей, чтобы получать отдачу от этих вузов. Но этого не произошло, и мы получили то, что получили: массу дипломированных специалистов на внутреннем рынке труда, которые при этом не являются высококвалифицированными специалистами.

Восполнить этот дефицит, посылая учиться ребят в Россию или же в дальнее зарубежье, тоже не представляется возможным, так как не всякая казахстанская компания в силах сделать это в стопроцентном объеме. Кроме того, подготовка отдельных специалистов в России и в дальнем зарубежье не может повлиять на общую проблему дефицита кадров в Казахстане. Если, к примеру, в России ощущается просто дефицит специалистов и каждая российская компания стремится заполучить хорошего специалиста за приличную оплату труда, то в нашем регионе ситуация такова, что их на рынке труда просто нет. Сегодня речь идет не о дефиците кадров, а об их отсутствии. Конечно, в этих условиях нам приходится вырабатывать свой иммунитет.

И каким же образом вы его вырабатываете?

– Мы готовим специалистов только из местных кадров. Но и здесь сложность в том, что наличие рядом таких огромных центров притяжения рабочей силы и инженерного труда, как Карачаганак, Тенгиз, Кашаган, сводит эту работу практически к минимальному результату. Потому что, какие бы зарплаты мы не устанавливали для наших специалистов, иностранным компаниям, разрабатывающим эти нефтегазоконденсатные месторождения, ничего не стоит увеличить нашу цифру в два раза и заполучить нужное количество подготовленных нами кадров.

Тем не менее мы выходим из положения и готовим кадры в местных вузах, пытаемся вместе с ними найти решение в улучшении качества подготовки студентов. Но проблема преподавателей остается, особенно высшего звена, профессуры, доцентского состава. Наряду с подготовкой в местных вузах стараемся организовывать на рабочих местах систему наставничества, практически каждый опытный работник у нас обременен такой нагрузкой.

Есть в вашей компании стимулы для привлечения сотрудников?

– Если иностранные инвесторы вынуждены дифференцировать должностные обязанности, сводя их до минимальных и превращая работу из творческой в одностороннюю, то мы традиционно противопоставляем этому метод, когда у человека есть комплекс прав и обязанностей, которые в свою очередь создают творческую среду. В итоге работа труднее, но значительно интереснее.

Можно, конечно, спорить о том, какой метод правильнее. Иностранцы тоже правильно действуют – им некогда разбираться в деталях, им важно, чтобы технологическая специфика была разбита на мелкие отрезки обязанностей, которые любой, даже не очень квалифицированный специалист мог бы выполнять с эффектом. Мы применяем другой метод, и он дает свой эффект. Но, к сожалению, переток кадров происходит постоянно, поэтому мы все время находимся в диалоге с иностранными инвесторами, чтобы этот процесс имел регулируемый характер.

Рабочих не хватает, а инженеров просто нет

Но почему в Казахстан везут людей рабочих специальностей из Китая, Индии, Таиланда? Неужели они квалифицированнее наших? Или иностранная рабочая сила просто дешевле?

– «Рабочая сила» и «квалифицированные технические специалисты» – понятия разные. Если говорить о рабочих, то, безусловно, у нас этот дефицит есть, но мы его покрываем, обучая любого человека хотя бы с минимальными образовательными навыками, полностью готовим его на производстве, потому что другого пути, к сожалению, пока не видим. И большой разницы между оплатой труда, например, филиппинца и казахстанца нет. В Казахстане действуют законы, которые требуют равной оплаты труда по отношению к любым специалистам аналогичной квалификации.

Так что главное не в том, что приезжают иностранцы и составляют конкуренцию нашим людям, – просто сегодня по квалифицированным инженерным и рабочим специальностям создался очень большой дефицит. Если рабочих не хватает, то классных инженеров в свободном обращении просто нет. Сегодня мы не можем пойти на рынок труда и пригласить инженера – механика по нефтегазовому оборудованию, потому что он вообще отсутствует. Единственный способ – переманить с другого предприятия. Или пригласить из России, соседних стран, где тоже дефицит кадров, но по крайней мере они там есть.

Это мировая проблема. Я достаточно часто общаюсь с руководителями компаний, работающих в других странах, которые тоже ориентируются на нефтегазовую отрасль. Так вот, там специалистов, приезжающих из России или Казахстана и получивших образование в советский период, берут на работу немедленно, они нарасхват, месяца не проходит, как человек получает работу.

Парадоксальная ситуация получается. Казалось бы, нефтегазовая отрасль должна привлекать молодых людей, хотя бы потому, что дает возможность карьерного роста, высокой зарплаты и гарантию, что без работы специалист не останется, но получается наоборот. Почему?

– Даже в советское время на факультеты с техническими специальностями можно было поступить легко. Я сам учился в техническом вузе, и у нас на место претендовало максимум два человека. Но даже половина из тех, кто начинал, не заканчивали институт. Потому что учиться действительно было трудно: требования были жесткими, знания нужно было получать серьезные. Сейчас многие даже очень способные молодые люди не решаются потратить пять-шесть лет на каторжную учебу. Куда проще иметь «легкий» диплом и не обременяться большими знаниями. Хотя в будущем применение такого диплома проблематично.

Право первой руки

Если бы Вас назначили министром образования или в Вашей власти было бы решить эту важную для страны проблему, какие бы меры Вы приняли?

– Никогда не рвался в министры, особенно – в министры образования. Но если гипотетически предположить, что такое случилось и от меня совесть и государство потребовали бы немедленных действий, я бы в первую очередь ограничил количество вузов, которые готовят технических специалистов. Далее повысил бы требования к их подготовке, создал бы льготы, с одной стороны, для вузов, которые их готовят, по привлечению различных источников финансирования, а с другой – создал бы особые льготы для инвесторов и спонсоров, которые вкладывают деньги в образование. Чтобы их средства использовались не для того, чтобы платить налоги, а для развития системы образования.

Нам всем надо понять, что образование – тот же капитал, это один из видов инвестиций, которые мы не должны размывать, а должны концентрировать в узком направлении. В этом небольшом количестве вузов необходимо создать возможности и для работы в них крупнейших технических представителей профессуры, доцентуры и вообще ведущих специалистов науки и техники. Можно создавать региональные центры научно-технического потенциала, где профессура этих центров могла бы выезжать на места и преподавать в областных центрах. Кроме этого, я бы серьезнейшим образом занялся созданием материальной базы вузов.

Каким образом?

– Принцип работы не так давно созданных социально-предпринимательских корпораций (СПК) мог бы стать идеальным подспорьем. Когда на каждый вложенный государством тенге должны пропорционально быть вложены и средства предпринимателей. Но, безусловно, те компании, которые вкладывают эти деньги, должны иметь «право первой руки» – получать этих специалистов первыми.

Что касается укрепления материально-технической базы вузов новейшей техникой и технологиями, то когда мы говорим об этом, думаю, немного летаем в облаках. Сегодня в технических вузах нет вообще никакой технической базы, не то что новейшей. Поэтому для начала нужно оснастить их каким-то минимальным набором. Институт без материальной базы – это не институт. Сегодня в этом вопросе государство должно быть очень быстрым и разворотливым.

Но, кажется, и сегодня серьезность этой проблемы недооценивается?

– Сегодня многие эксперты приходят к выводу, что XXI век – это век борьбы не за нефть или газ, не за энергию и технологии, а прежде всего – за человеческие ресурсы. Абсолютно согласен с коммунистическим постулатом, что кадры решают все. Он сегодня как никогда актуален. Мы можем иметь все – нефть, деньги, много чего, но нельзя ничего осуществить, если нет необходимых человеческих ресурсов.

Можно привести пример Саудовской Аравии, Арабских Эмиратов, где все делается силами привозных специалистов. Но я уверен, что у этих государств большие проблемы еще впереди. Государство должно оставлять возможность саморазвития с помощью именно своего человеческого потенциала.

Надо просто понять, что образование – это очень длинные инвестиции. Подчеркиваю, для государства сегодня должно быть не столь важным вкладывать деньги в нефтегазовые активы или в производства, а вкладывать длинные деньги в подготовку создания системы образования в Казахстане, которая бы в итоге обернулась общим мультипликативным эффектом для всей экономики Казахстана.

ОТ РЕДАКЦИИ

То, что кадры решают все, понимают во всем мире, и сейчас «волна понимания» докатилась до Казахстана, который начал «трезветь» после восьмилетнего «экономического чуда». Допустим, о необходимости возрождать среднее специальное образование заявил недавно президент Казахстана, а это значит, что в эту сферу скоро начнут вкладывать намного больше денег, чем вкладывают сейчас. Естественно, что мы не смогли обойти эту «глыбу» стороной и дали в сегодняшнем номере разные аспекты такой обширной темы, как кадровая политика государства. Конечно, мы не смогли объять необъятное, да и не стремились это сделать. Поэтому за кадром осталось еще много мнений о том, как вдохнуть новую жизнь в профтехобразование, как «выпрямить» перегибы высшей школы. Если мы упустили именно ваше мнение по этому поводу, дорогие читатели, то присылайте его на электронный адрес нашей редакции, вполне возможно, мы продолжим обсуждение кадрового вопроса.