



# РАСКРЫТЬ КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПОМОЖЕТ ЧЕТКАЯ СИСТЕМА МОТИВАЦИЙ

**В**ыпускники вузов – главный кадровый ресурс газовой отрасли при поиске молодых специалистов. С их набором на предприятия существуют такие же проблемы, как и с набором специалистов вообще.

На мой взгляд, формировать совместно с вузами специальные программы обучения имеет смысл только крупным предприятиям, которые принимают выпускников десятками. Более мелкие предприятия вынуждены «коллекционировать» выпускников, особенно когда речь идет о депрессивных регионах. Можно ли подготовить в рамках вузов полноценных специалистов для конкретного предприятия? В условиях конкуренции – едва ли, так как специалист должен быть ознакомлен с промышленными секретами, которые не могут передаваться широкой огласке.

В целом, вуз – это интеллектуальные ясли, где человеку как минимум сообщают набор знаний о современном мире и как максимум приучают его самостоятельно мыслить. Если выпускник хочет стать специалистом, то на его адаптацию уйдет минимум год. И в этом смысле вуз служит лишь фильтром для выбора достойных, поскольку у них нет никакого опыта работы. Здесь есть свой плюс, так как их можно сразу правильно научить, и свой минус, так как они еще не привыкли концентрироваться на одной конкретной задаче. Сегодняшние выпускники чрезмерно «теоретизированы»: им необходимо вырабатывать навыки практического применения знаний, учиться выстраивать отношения в коллективе и трезво оценивать реалии. Но один из главных недостат-

ков нынешних молодых кадров – это недостаточная мобильность. Для того чтобы достичь профессиональных успехов и стать действительно незаменимым специалистом, необходим большой практический опыт на местах. Российская особенность газовой отрасли – достаточно большое количество моногородов, которые построены вокруг месторождений.

Поэтому перед производственным сектором и государственными структурами встает задача разработки комплекса мероприятий по привлечению молодых работников. Во избежание текучки молодой специалист должен быть заинтересован в работе на данном предприятии в течение длительного времени. Мотивацией могут служить интересные значимые задачи, поставленные перед ним, визуализация результатов его труда, достойная оплата, обеспечение жильем.

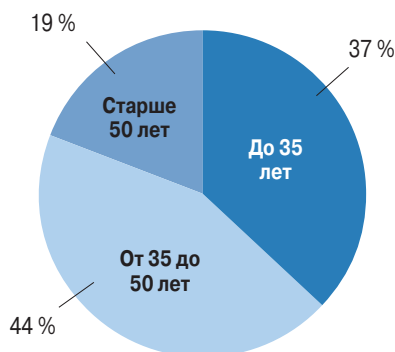
Но помимо технических навыков выпускник должен еще подходить предприятию психологически и быть готовым расти постепенно. Ставить на ответственный пост молодого человека – значит подвергать его психике сильному и постоянному стрессу. В этих условиях можно загубить самый большой талант.

Мы стали применять практику тестирования как «новобранцев», так и всего коллектива в целях выяснения их мотивационно-ценностных установок. Опрос проводится специалистами по организационной психологии МГУ по мировым стандартам. Первые результаты оказались крайне информативными, интересными и неожиданными. Основная мотивационно-ценностная установка, которую отметили высокими баллами более 70% сотрудников группы компаний, – это «желание стабильности». «Желание руководить» или, например, «желание строить свой бизнес» ей существенно уступают. Опираясь на данные результаты, можно корректировать систему мотиваций работников и кадровую политику. Мы собираемся представить их на заседании одной из секций Ассоциации и рекомендовать практику тестирования другим предприятиям.

*В.А. Маланичев,  
технический директор ЗАО «Гидроаэроцентр»*



## ВОЗРАСТНОЙ СОСТАВ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ – ЧЛЕНОВ АССОЦИАЦИИ



## ЖУРНАЛ «ГАЗОВАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ» – ОФИЦИАЛЬНЫЙ ПЕЧАТНЫЙ ОРГАН АССОЦИАЦИИ

### Новости

В целях расширения делового партнерства и двустороннего сотрудничества Ассоциация и «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б. В.» (далее – КПО) планируют провести во II квартале 2016 г. специализированный семинар с участием региональных машиностроительных предприятий Республики Казахстан и предприятий – членов Ассоциации.

Основная задача мероприятия – ознакомление участников со стратегией КПО по развитию местного содержания, предстоящими проектами и планом закупок, включая требования КПО к поставщикам товаров, работ и услуг в соответствии с корпоративными стандартами.