



Химпром готов переплатить

Эльвира Колмыкова, HR-консультант RCC Group

На рынке химической промышленности спрос на высококвалифицированных специалистов превышает предложение. Это отражается на росте зарплатных ожиданий кандидатов и усугубляет текущую запущенную ситуацию на многих предприятиях.

Таковы выводы ежегодного исследования рынка труда и зарплат в России Nays Salary Guide 2017, проведенного компанией Nays. В нем приняли участие 4 776 профессионалов и 514 работодателей из крупных компаний. Большая часть из них — международные, основная часть опрошенных профессионалов работает в Москве, однако есть и респонденты из регионов.

В 2017 году 56% опрошенных работодателей на химическом рынке набирали новых сотрудников и только 6% проводили сокращения штата. При этом 44% респондентов отметили, что рынок испытывает дефицит квалифицированных кадров, столько же работодателей указали на нехватку специалистов с новыми или уникальными навыками. Исследование также пока-

зало, что в течение года 91% работодателей повышали своим сотрудникам зарплату, однако ее уровнем довольны

фильным образованием, сильными технологическими компетенциями и высоким уровнем английского язы-

Характерные черты менеджера в химпроме — устаревшее образование, недостаточная техническая подготовка, привычка к старым методам работы, нехватка опыта управления проектами, низкая мотивация.

только 32% опрошенных специалистов.

В 2018 году 62% сотрудников ожидают роста уровня доходов, из них 13% рассчитывают, что рост составит более 20%. Ради конкурентной зарплаты сменить работу готов 91% опрошенных.

Кто нужен?

На рынке химпрома сохраняется устойчивый спрос на специалистов с про-

ка. Причем последний навык важен не только для зарубежных, но и для отечественных работодателей, что связано с выходом многих российских компаний на западные рынки.

Работодатели ждут от кандидатов успешно реализованных проектов по внедрению новых продуктов или развитию новых направлений. Они готовы переплачивать за специалистов в направлении сельскохозяйственном (средства

защиты растений, семена) и пищевых ингредиентов, в частности за менеджеров-технологов, менеджеров по продажам, менеджеров по продукту. Например, международные компании в Москве готовы платить в среднем 170 тыс. рублей в месяц техническому специалисту по продажам с опытом работы от четырех лет. Столько же в среднем может получать менеджер по продукту. Специалист по сертификации с опытом работы более четырех лет может рассчитывать на 190 тыс. рублей.

За длинным рублем

Самые высокооплачиваемые должности на рынке химпрома относятся к позициям, которые представлены в основном в московских офисах международных компаний. Например, средний доход главы офиса международной компании в Москве с 50 и более сотрудниками и опытом работы более четырех лет может составлять 1 млн рублей в месяц.

Зарплата «первого лица» с меньшим количеством лет опыта руководства компанией или меньшим количеством подчиненных варьируется от 350 до 500 тыс. рублей. Высокий уровень дохода на химическом рынке также на-



Учебный центр ПАО «Нижнекамскнефтехим» регулярно проводит конкурс профессионального мастерства среди молодых начальников смен. Участники конкурса демонстрируют знания техники и технологии производственного процесса, правил безопасности. Оцениваются действия конкурсантов в смоделированной аварийной ситуации — быстрота и правильность принятых решений, умение работать в команде.

на соответствующих позициях сотрудники с недостаточным, не отвечающим современным требованиям уровнем квалификации.

всемерно стала причиной запутанности бизнес-процессов, задвоения работ или некачественного результата на выходе.

При этом система работает на самовоспроизводство: любые изменения воспринимаются как угроза и саботируются, оптимизация воспринимается как угроза личной безопасности, руководители и наставники воспитывают себе подобных, старые кадры выдвигают более современных и инициативных, поддерживая миф о собственной незаменимости.

Зачастую изменения воспринимаются как угроза и саботируются, оптимизация воспринимается как угроза личной безопасности, руководители и наставники воспитывают себе подобных.

блюдается у руководителей по внедрению: работодатели готовы платить им 300–420 тыс. рублей.

Опытный директор по продажам может рассчитывать на среднемесячный доход в 350 тыс. рублей. Самый низкий уровень дохода можно отметить у технических специалистов с опытом работы от одного до четырех лет. Например, зарплатная вилка у такого специалиста по сертификации составляет 80–160 тыс. рублей, специалиста по внедрению — от 80–140 тыс. рублей, сервисного инженера — 60–130 тыс. рублей.

В следующем году 50% опрошенных работодателей намерены продолжить набор персонала, еще 50% будут искать замены. Тренд на рост зарплат в 2018 году планируют сохранить 94% компаний.

Обратная сторона медали

При значительном дефиците квалифицированных кадров не только в области инженерных специальностей, но и в продажах, и в секторе управления, на предприятиях продолжают трудиться

Устаревшее образование, недостаточная техническая подготовка, привычка к старым методам работы, нехватка опыта управления серьезными проектами, низкая мотивация приводят к снижению производительности труда и к неизбежному увеличению штатов.

При этом свои зарплатные ожидания такие сотрудники связывают с рынком, ориентируясь на уровень, заявленный в опубликованных вакансиях.

В результате при низких или средних показателях эффективности специалисты получают зарплаты, соответствующие более высокой или самой высокой квалификации. Рынок труда в химической отрасли оказывается «перегретым», зарплаты действующего персонала на химических предприятиях завышены в полтора-два раза, часто встречается перекося в зарплатах у сотрудников одного предприятия. Собственники вынуждены идти на увеличение ФОТ в надежде стимулировать эффективность работы сотрудников.

Недостаточная квалификация сотрудников в российском химпроме по-

Решение

На устойчивых рынках и в зрелых компаниях стратегия оплаты труда строится по принципам «внутренней внешней справедливости» — когда заработные платы выстраиваются: а) оптимально относительно рынка труда, не перегревая его дополнительно и сохраняя приемлемую долю ФОТ в себестоимости продукции (в структуре затрат предприятия), и б) логично и справедливо внутри предприятия с учетом требований к должности, значимости работы сотрудника для компании и результатов его труда.

Решение двойной проблемы видится во внедрении на предприятии современной системы оценки эффективности, мотивации и контроля, с выходом на формы оплаты, соответствующие результатам работы конкретного специалиста, и одновременный поиск на рынке сотрудников, соответствующих требованиям должности и задачам предприятия. ■