

Секция «Управление охраной окружающей среды и рациональным использованием природных ресурсов»

Кадровые проблемы геологической отрасли: зарплатный парадокс и его решение

Научный руководитель – Богуславский Михаил Александрович

Вильданов Д.И.¹, Коршунов Д.М.²

1 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Геологический факультет, Кафедра геологии и геохимии полезных ископаемых, Москва, Россия, *E-mail: damwill@yandex.ru*; 2 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Геологический факультет, Кафедра геологии и геохимии полезных ископаемых, Москва, Россия, *E-mail: dmit0korsh@gmail.com*

Современная реальность кадрового потенциала геологической отрасли России двояка и противоречива. С одной стороны, геологическая школа СССР была одной из сильных в мире и готовила высококлассных специалистов в стенах ведущих ВУЗ-ов. С другой стороны, в первые десять лет постсоветского периода отрасль получила серьезный удар по своему кадровому составу, испытал серьезный отток лучших специалистов.

Текущую ситуацию с подготовкой молодых геологов стоит проиллюстрировать цитатой из Стратегии развития минерально-сырьевой базы Российской Федерации до 2035 года, где среди вызовов, способных оказать негативное влияние на развитие минерально-сырьевой базы Российской Федерации указан: «Дефицит квалифицированных кадров в области геологического изучения недр, разрыв связей в системе "образование - наука - производство" [4].

Проект стратегии развития геологической отрасли до 2030 года весьма наглядно обрисовывает ситуацию: «Дефицит специалистов в области геологии, поисков и разведки месторождений полезных ископаемых в Российской Федерации составляет порядка 20 тыс.чел. С другой стороны, 50-80% выпускников геологических ВУЗов работают не по специальности» [2]. Что характерно, в выпущенной всего два года спустя обновленной Стратегии развития до 2035 года этот пункт уже отсутствовал. Была ли проблема решена за эти два года? Увы, нет, но для того, чтобы понять её истоки, необходимо сначала разобратся в базовой отраслевой статистике.

При рассмотрении привлекательности работы в той или иной отрасли любой потенциальный работник смотрит, в первую очередь, на соответствие своих зарплатных ожиданий реальному положению дел. Работа геолога связана с высоким риском, требует от работника высокого уровня знаний и квалификации, несет в себе высокую ответственность и многочисленные лишения. В связи с этим зарплатные ожидания выпускников ВУЗ-ов находятся на довольно высоком уровне.

По данным Росстата, среднемесячная номинальная зарплата по стране за 2019 год составила 47867 рублей [3]. Средняя зарплата геолога в нашей стране по данным портала geomix составляет от 45 до 70 тысяч рублей в месяц [1]. Формально выходит все верно: средняя зарплата геолога стартует от средней зарплате по стране и уходит выше. Здесь, однако, необходимо учитывать ряд факторов:

- Во-первых, геологи зачастую работают в условиях крайнего севера, что при суммировании всех связанных с данным фактом надбавок вполне может давать коэффициент 2-2,5 к окладу
- Во-вторых, многие геологи имеют 84-часовую рабочую неделю вместо обычной 40-часовой

- В-третьих, их профессия часто связана с высоким риском, опасным окружением и проживанием в удаленных от крупных поселений районах

Нормальной зарплатой для геолога в таких условиях при 40-часовой рабочей неделе считается ~60 тысяч рублей. При 84-часовой неделе она пропорционально вырастает до 100-120 тысяч в месяц [1]. Но в то же время реальный базовый оклад геологов составляет всего 15-20 тысяч, что в России примерно соответствует окладу низкоквалифицированного персонала без высшего образования.

Проблема заключается в том, что, несмотря на, без преувеличения, ключевую роль, которую играют геологи в добывающем секторе, отношение к ним со стороны многих компаний весьма пренебрежительное: при приеме на работу достаточно предъявить диплом, а знание геологии считается приемлемым на уровне "коричневое - руда, не коричневое - не руда". Никакого деления молодых сотрудников по уровню знаний и, как следствие, зарплатам - не существует. Как результат - геологическая отрасль на исполнительном уровне наводнена низкоквалифицированными геологами, чьим единственным конкурентным преимуществом является лишь готовность работать за тот самый оклад в 15-20 тысяч.

Выпускники ведущих геологических ВУЗ-ов оказываются заложниками низкоквалифицированных демпингующих коллег и, глядя на зарплату геолога в 50-60 тысяч в условиях крайнего Севера, предпочитают уйти из отрасли в коммерцию или госслужбу на схожую зарплату в Москве или Санкт-Петербурге. Лишь немногие остаются на скромную зарплату, чтобы в течение 5-10 лет успешно сделать успешную карьеру. Как результат, появляется зарплатный парадокс: в геологической отрасли остро ощущается дефицит квалифицированных геологов, потому что их зарплаты низки. А платить больше компании не видят смысла, так как большая часть исполнителей низкоквалифицирована и не заслуживает большей зарплаты.

Для решения данной проблемы была разработана концепция взаимодействия ВУЗ-работодатель, которая позволит производить естественную интеграцию молодых специалистов в структуру компании ещё на стадии получения высшего образования. Кроме того, была создана концепция эффективной платформы по объективной оценке знаний и умений молодых специалистов, на основании которой компании смогут вводить зарплатную разницу между высококвалифицированными и низкоквалифицированными молодыми специалистами на основании результатов выполнения тестовых заданий.

Источники и литература

- 1) Геомикс: <https://www.geomix.ru/blog/geology/zarabotnaya-plata/#i-3>
- 2) Проект стратегии развития геологической отрасли до 2030 года: <https://www.rosnedra.gov.ru/article/8743.html>
- 3) Росстат: <https://rosstat.gov.ru>
- 4) Стратегия развития геологической отрасли до 2035 года: <http://www.mnr.gov.ru/upload/iblock/afc/strategiya.docx>