

УДК 331

DOI: 10.18413/2409-1634-2021-7-1-0-6

Богатырева М. Р.,
Юнусов С. А.,
Тишенина О. В.

**Конкурентоспособность человеческих ресурсов
в нефтегазовой отрасли**

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет БашГУ»
Заки Валиди, 32, Уфа, 450076, Россия

e-mail: bmari78@mail.ru, yunusovsalavat94@yandex.ru, olgatishenina@yandex.ru

Аннотация

Данная статья посвящена исследованию особенностей и проблем удержания молодых специалистов в нефтегазовой сфере.

В статье рассматриваются основные проблемы, с которыми сталкиваются предприятия нефтегазовой отрасли при работе с кадрами; описываются новые интересные инициативы отечественных и мировых компаний, работающих в нефтегазовой отрасли, направленные на повышение своей привлекательности для потенциальных и существующих сотрудников. Несмотря на давнюю историю нефтегазовой индустрии, акцент все еще делается на внедрение новых технологий, позволяющих нарастить производственную мощно, но необходимость развития работы кадровых служб так же равнозначно должна быть высока.

Описывается применение инструментов HR-маркетинг в компаниях; рассматриваются наиболее актуальные решения западных компаний по привлечению и удержанию молодых специалистов; описывается аналитическое исследование, посвященное проблемам эффективного управления рабочей силой в нефтегазовой отрасли.

Исходя из обзора нефтегазодобывающих предприятий, расположенных на территории России, можно сделать вывод, что компании перешли на более творческий подход к соисканию вчерашних выпускников. Тенденция движется к тому, что выбор будущей профессии должен проходить в подростковом возрасте.

Косвенно затронута тема нематериального вознаграждения для молодых специалистов.

Рассмотрены вариации формирования ценностного коммерческого предложения для молодых специалистов, необходимость более тщательного изучения данной области.

Ключевые слова: кадры, кадровая политика, нефтегазовая отрасль, нефтегазовый комплекс, человеческие ресурсы, HR-маркетинг, подбор персонала.

Информация для цитирования: Богатырева М. Р., Юнусов С. А., Тишенина О. В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в нефтегазовой отрасли // Научный результат. Экономические исследования. 2021. Т. 7. № 1. С. 55-61. DOI: 10.18413/2409-1634-2021-7-1-0-6

Marina R. Bogatyreva,
Salavat A. Yunusov,
Olga V. Tishenina

Competitiveness of human resources in the oil and gas industry

Bashkir State University,
32 Zaki Validi St., Ufa, 450076, Russia

e-mail: bmari78@mail.ru, yunusovsalavat94@yandex.ru, olgatishenina@yandex.ru

Abstract

This article is devoted to the study of the features and problems of retaining young specialists in the oil and gas sector.

The article discusses the main problems faced by oil and gas companies when working with personnel; it describes new interesting initiatives of domestic and international companies operating in the oil and gas industry, aimed at increasing their attractiveness to potential and existing employees. Despite the long history of the oil and gas industry, the emphasis is still on the introduction of new technologies to increase production power, but the need to develop the work of human resources services should be equally high.

The authors describe the use of HR marketing tools in companies; the most relevant solutions of Western companies for attracting and retaining young specialists are considered; the article describes an analytical study devoted to the problems of effective workforce management in the oil and gas industry.

Based on the review of oil and gas production enterprises located in Russia, the authors conclude that the companies have switched to a more creative approach to finding yesterday's graduates. The tendency is that the choice of a future profession should take place in adolescence.

The topic of non-material remuneration for young specialists was indirectly touched upon.

Variations in the formation of a value proposition for young professionals, the need for a more thorough study of this area are considered.

Key words: personnel, personnel policy, oil and gas industry, oil and gas complex, human resources, HR marketing, personnel selection

Information for citation: M.R. Bogatyreva, S.A. Yunusov, O.V. Tishenina, "Competitiveness of human resources in the oil and gas industry", Research Result. Economic Research, 2021; 7(1), 55-61, DOI:10.18413/2409-1634-2021-7-1-0-6

Введение

Современные проблемы обеспечения стратегических отраслей национального хозяйства РФ квалифицированным кадровым наполнением сегодня являются приоритетными в связи с тем, что процессы подготовки, распределения, управления эффективным использованием, постоянного развития, содержание и восстановление человеческих ресурсов сегодня недооце-

нивается руководством многих отраслевых социально-экономических систем. Именно поэтому, исследования, анализ и оценка современного состояния обеспечения квалифицированными кадрами предприятий, учреждений и организаций нефтегазового комплекса России (НГКРФ) является, несомненно, актуальной проблемой.

Оценка состояния и потребностей обеспеченности НГКРФ квалифицирован-

ным персоналом, а также управление процессами его эффективного использования не были обойдены вниманием отечественных ученых. Подготовка, переподготовка, непрерывное развитие и повышение квалификации работников всех категорий нефтегазовой отрасли национального хозяйства, начиная от руководящего корпуса и заканчивая представителями рабочих профессий, были предметом рассмотрения и анализа в Крыжановского Е. И., Витвицкого Я. С., Данилюка Н. А., Клювы А. Г., Козака Ф. В., Когут А. Д., Петренко В. П. и др. Однако, несмотря на осознание ведущими учеными и практикующими управленцами области важности человеческих ресурсов и человеческого фактора, как важнейшего фактора экономического роста, способного генерировать идеи и представлять их в виде проектов развития, руководством в нефтегазовой сфере еще не уделяется необходимого и достаточного внимания организации продуктивного и эффективного сотрудничества по этим важным направлениям ни с системой образования, ни с научными учреждениями. Кроме того, недостаточно работ по методике удержания специалистов на предприятиях анализируемой сферы.

Основная часть

Кроме трудностей с обеспечением людьми выполнения тех работ, которые необходимо выполнять в отрасли сегодня, в нефтегазовой отрасли будущих периодов меняется спектр работ, формируются принципиально другие роли рабочих мест и, соответственно, требования к квалификации и будущие потребности в человеческих ресурсах [8, с.172].

Цель работы заключается в исследовании особенностей и проблем удержания молодых специалистов в нефтегазовой сфере.

Если учесть, что главной составляющей генерации или регенерации обеспечения соответствующими человеческими ресурсами современных социально-экономических систем выступает система

образования страны – совокупность организаций и учреждений по формированию, воспроизводству и постоянному развитию носителей интеллекта и соответствующей рабочей силы, необходимой обществу для обеспечения надлежащего функционирования и развития той или иной социально-экономической подсистемы общества, квалификации, то именно поэтому образовательный комплекс любой страны является основным источником производства и предложения на рынке труда необходимых всем составляющим частям общества носителей теоретических знаний и опыта их практического использования.

«Основным моментов в планировании карьеры является определение целей профессионального развития сотрудника и выявление наиболее эффективных путей, ведущих к их достижению. Реализация плана развития карьеры предполагает, с одной стороны, профессиональное развитие сотрудника, т.е. приобретение требуемой для желаемой должности квалификации, а с другой – последовательность занятия должностей, опыт работ на которых необходим для успеха в целевой должности» [2]. При этом, способность и возможность предоставления образовательным учреждением или организацией системы образования образовательных услуг надлежащего уровня становятся объектом права собственности, специфического установления их ценности и цены, а также предложения для выбора и потребления в процессах рыночного обмена. В таком случае рыночная ценность (и стоимость) предложения на рынке образовательных услуг будет обусловлено оценкой уровня потребности в их практическом применении на основе реализации соглашений социально-экономического обмена в процессах функционирования производственных систем, а прогнозирование реальных возможностей будущего практического применения знаний и опыта, полученных носителями в процессе обучения, определяет уровень полезности образовательных услуг при условии качественного их усво-

ения и умелого и творческого использования потребителями [6, с.22].

В связи с этим, возникает вопрос о целесообразности идентификации и верификации существования подобной проблемы в нефтегазовом комплексе России, оценки состояния и определения ключевых задач в сфере управления необходимыми трансформациями в отраслевых ориентированных учебных заведениях с позиций потребностей новой, интеллектуальной экономики и еще окончательно не определенных в этом контексте потребностей нефтегазовой отрасли РФ. Ведь проблема усугубляется еще и тем, что сама отраслевая система сегодня является объектом радикального реформирования и трансформации. И в данном случае целесообразным является применение инструментов HR-маркетинг, который, в свою очередь, направлен на создание сильного и положительного опыта кандидатов. Это достигается за счет сочетания контента, ориентированного на целевую группу, и маркетинговой стратегии набора персонала. Эти два компонента позволяют компаниям строить и поддерживать отношения со своим персоналом. С помощью этого метода компании могут привлекать как активных, так и пассивных кандидатов и рассказывать им о компании. Конечная цель – увеличить охват желаемой целевой группы.

Вполне очевидно наличие проблем с постепенным падением профессионализма человеческих ресурсов отрасли, анализ нефтегазовой научной периодики по темам публикаций показывает, что большинство вопросов проблемного характера руководство государства и большинства дочерних компаний и предприятий нефтегазовой отрасли продолжают видеть исключительно в приоритетных сферах технико-технологического, экономически организационного и юридически регуляторного обеспечения их деятельности, в связи с чем, во всех управленческих решениях отраслевого масштаба продолжают доминировать такие цели, как «увеличение объе-

мов добычи», «внедрение передовых технологий», «интенсификация инновационной и инвестиционной политики», «проблемы и перспективы развития корпоративной науки» и др. [1, с.142].

В аналитическом исследовании 2013 года, проведенном Deloitte Center for Energy Solutions и посвященном проблемам эффективного управления рабочей силой в нефтегазовой отрасли, также утверждается, что «... выход на пенсию создает особенно тяжелый вызов. Промышленность должна готовиться к серьезной нехватке опытных технических специалистов ... »[3, с. 6], а в подобном исследовании известной сети консалтинговых компаний PricewaterhouseCoopers (PwC) авторы приходят к выводу об «очевидности» того, что «... нефтяная и газовая промышленность является все еще относительно незрелой с точки зрения разработки и реализации программ работы с людьми, как одним из крупнейших вызовов, с которым встретятся ее организации ... » [3, с. 89].

Таким образом, очевидна обеспокоенность ведущих нефтегазовых компаний мира проблемой обеспечения отрасли квалифицированными человеческими ресурсами всех категорий, начиная от лидеров-руководителей и заканчивая простыми рабочими, к сожалению, еще недостаточно осознана как руководством отдельных предприятий и отечественной нефтегазовой отрасли в целом, так и ответственных за это направление центральных органов исполнительной власти.

Принимая во внимание намерения руководства страны обеспечить ее энергетическую независимость в т. ч. и за счет наращивания объемов нефти и газа собственной добычи [1, 7, 8], нетрудно прийти к выводу, что этот процесс должен сопровождаться опережающими и масштабными мероприятиями как по научному сопровождению этих процессов, так и их учебно-образовательного обеспечения через подготовку и повышение квалификации всех категорий персонала соответствующим

щих предприятий, а также по удержанию молодых специалистов на предприятиях.

Следует указать, что названные проблемы являются темами и предметом постоянного внимания участников ежегодных международных конференций по проблемам обеспечения мировой нефтегазовой промышленности надлежащими человеческими ресурсами. Проблемами обеспечения предприятий отечественной нефтегазовой отрасли надлежащими человеческими ресурсами занимаются и российские ученые. Однако, большинство известных исследований базируются на осознании того факта, что человеческий капитал персонала нефтегазовой отрасли, являясь ключевым фактором и критической проблемой ее модернизации и динамичного развития, должен быть объектом анализа, оценки и эффективного управления [2, 3]. Однако, исследований и оценок этого сегмента рынка человеческих ресурсов в категориях «спрос – предложение» пока недостаточно, а работы по этому направлению [например, 1, 5] только фиксируют факт того, что «На средних и небольших предприятиях топливно-энергетического комплекса вообще ситуация с кадрами достаточно тяжелая, и разработанных программ мотивации труда персонала, обучения и развития кадров не существует» [4] и не предлагаются пути решения этой проблемы с использованием потенциала «отраслеориентированных учебных заведений» национальной системы специального образования.

Отметим, что в последние несколько лет не только отечественные, но и мировые компании, работающие в нефтегазовой отрасли, стали более творчески подходить к процессу поиска новых интересных инициатив, направленных на повышение своей привлекательности для потенциальных и существующих сотрудников. Более того, предприятия нефтегазовой отрасли усиленно работают над укреплением своего имиджа в глазах потенциальных сотрудников за счет:

- а) предоставления спонсорской помощи в рамках выдачи стипендии, призов;
- б) реализации внеклассных программ, расширяющих обучение по лицензиям, связанным с естественными науками, технологиями, инжинирингом и математикой;
- в) спонсорства конференций и ярмарок вакансий, проводимых бизнес-школами;
- г) укрепления и развития отношений с вузами и другими образовательными учреждениями;
- д) спонсорства программ, направленных на формирование у школьников старших классов интереса к дисциплинам, связанным с естественными науками, технологиями, инжинирингом и математикой [7, с.80].

Так, подбор персонала может начаться даже раньше, чем учеба в университете. Целевой аудиторией кампаний, направленных на формирование у молодежи заинтересованности в работе на предприятиях нефтегазовой отрасли, являются ученики начальной школы.

Идея вполне ясна: если ученики не будут думать о своей будущей карьере, то в средней школе они могут не выбрать те учебные курсы, прохождение которых необходимо для дальнейшего обучения по окончании средней школы, ориентированного на последующее становление в качестве профессионала нефтегазового сектора [4, с.6].

Кроме того, при формировании ценностного коммерческого предложения для молодых специалистов, компаниям следует иметь виду, что денежная составляющая не является единственным приоритетом для молодых специалистов. Компании начинают осознавать, что представители поколения миллениум рассчитывают на большее [5, с.57]. Так, нефтегазовые предприятия становятся более опытными, чем предприятия других отраслей в части развития персонала, приобретения опыта и реализации потенциала, что особенно важно для молодых специалистов.

По нашему мнению, не может быть одного и того же ценностного предложения для каждого сотрудника. Разные группы и представители разных поколений предъявляют различные требования. Успешные организации должны активно сотрудничать со своими работниками для создания решений, ориентированных именно на них.

Заключение

Подводя итоги, следует отметить, что несмотря на длительное пребывание отрасли в кризисном состоянии, на то, что состояние и эффективность использования человеческих ресурсов предприятий нефтегазовой отрасли РФ по оценкам экспертов продолжает оставаться неудовлетворительным, что объемы профессионально ориентированного обучения сокращаются, а процессы непрерывного развития и совершенствования кадров из-за повышения квалификации, самообразование и получение второго образования являются хаотичными и несистематизированными, следует констатировать, что обучение и знания, профессионализм и компетентность работников всех без исключения категорий является единственным ресурсом, который в условиях глобальной интеллектуализации остается доступным и может обеспечить ее конкурентоспособность и поможет решить проблему обеспечения предприятий нефтегазовой отрасли кадрами посредством удержания молодых специалистов.

Список литературы

1. Баева А. А., 2016. Оптимизация процедур и программ подбора и отбора персонала в организацию / А. А. Баева, О. А. Васюк, И. А. Колесникова // Экономическая среда. – 2016. – № 3 (17): 142-148.
2. Богатырева М.Р., Шкильдина А.Л., 2014. Планирование карьеры посредством развития трудового потенциала работника // Гуманитарные научные исследования. 2014. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2014/03/6004>

3. Ващейкина Ю. Ю., 2017. Источники привлечения персонала в организацию / Ю. Ю. Ващейкина // Новая наука: От идеи к результату. – 2017. – Т. 1. – № 2: 88 -90.

4. Громова Н. В., 2015. Актуальные тренды рынка труда и их влияние на HR-менеджмент в российских компаниях / Н. В. Громова, В. А. Самойлов // Интернет-журнал Науковедение. – 2015. – № 1 (26): 6.

5. Джioева Ф.А., Ерёмина И.Ю., 2014. Организация работы с молодыми специалистами в современных компаниях// Нефть, газ и бизнес. – 2014. – № 8: 56-63.

6. Джioева Ф.А., Ерёмина И.Ю., 2012. Особенности и преимущества коучинга и наставничества в профессиональном развитии работников //Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. – 2012. – №8: 20-24.

7. Натейкина Ю. О., 2016. Выявление проблем в процессе подбора персонала организации и пути их решения / Ю. О. Натейкина //European Research. – 2016. – № 1 (12): 79-81.

8. Нефть и газ: технологии и инновации: материалы Национальной научно-практической конференции: Т. 2 / отв. ред. П. В. Евтин. – Тюмень: ТИУ, 2019: 227.

References

1. Baeva A. A., (2016) Optimization of procedures and programs for the selection and selection of personnel in the organization / A. A. Baeva, O. A. Vasyuk, I. A. Kolesnikova // Economic environment. – 2016. – No. 3 (17): 142-148. (In Russian)
2. Bogatyreva M.R., Shkildina A.L., (2014). Career planning through the development of the employee's labor potential // Humanitarian research. 2014. No. 3 [Electronic resource]. URL: <http://human.snauka.ru/2014/03/6004>. (In Russian)
3. Vascheikina Yu. Yu., (2017). Sources of attracting personnel to the organization / Yu. Yu. Vascheikina // New science: From idea to result. – 2017. – Vol. 1. – No. 2: 88 -90. (In Russian)
4. Gromova N.V., (2015). Today's trends of the labor market and their impact on HR-management in Russian companies / NV Gromova, VA Samoilov // Internet Journal Science. – 2015. – No. 1 (26): 6. (In Russian)
5. Dzhioeva F.A., Eremina I.Yu., (2014). Organization of work with young specialists in modern companies // Oil, Gas and Business. –

2014. – No. 8: 56-63. (In Russian)

6. Dzhioeva F.A., Eremina I.Yu., (2012). Features and benefits of coaching and mentoring in the professional development of employees // Problems of economics and management of the oil and gas complex. – 2012. – №8: 20-24. (In Russian)

7. Nateikina Yu. O., (2016). Identification of problems in the process of recruiting the organization's personnel and ways to solve them / Yu. O. Nateikina // European Research. – 2016. – No. 1 (12): 79-81.

8. Oil and gas: technologies and innovations: materials of the National scientific-practical conference: Т. 2 / отв. ed. P.V. Evtin. – Tyumen: TIU, 2019: 227. (In Russian)

Информация о конфликте интересов: авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Богатырева М. Р., кандидат социологических наук, доцент ФГБОУ ВО «Башкирского государственного университета БашГУ», (г. Уфа, Россия)

Bogatyreva M. R., Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor Bashkir State University, (Ufa, Russia)

Юнусов С.А., магистрант ФГБОУ ВО «Башкирского государственного университета БашГУ», (г. Уфа, Россия)

Yunusov S. A., Master's Degree Student, Bashkir State University, (Ufa, Russia)

Тишенина О.В., магистрант ФГБОУ ВО «Башкирского государственного университета БашГУ», (г. Уфа, Россия)

Tishenina O. V., Master's Degree Student, Bashkir State University, (Ufa, Russia)