

УДК 331.1

***ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА РОССИЙСКИХ И
ЗАПАДНЫХ КОМПАНИЙ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА***

Федяков С.И.,

Магистрант 3 года обучения

Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва,

Саранск, Россия

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы мотивации персонала в нефтегазовой отрасли. Проводится сравнение опыта отечественной и зарубежной компаний. Делается вывод об ориентированности российских компаний на материальную составляющую, зарубежных – на нематериальную. Выдвигается предложение об использовании обучения как способа нематериального стимулирования.

Ключевые слова: менеджмент, мотивация, нематериальное стимулирование, материально стимулирование

***THE MOTIVATION FOR WORKERS OF NATIONAL AND FOREIGN
COM-PANIES IN THE OIL AND GAS INDUSTRY***

Fedyakov S. I.,

Master student 3 years of study

Mordovia State University. N. P. Ogarev,

Saransk, Russia

Annotation

The author deals with the issues of personnel motivation in the oil and gas industry. The experience of domestic and foreign companies is compared. The conclusion is made about the orientation of Russian companies on the material component, foreign-on the intangible. The paper proposes the use of training as a method of non-material stimulation.

Key words: management, motivation, non-material stimulation, material stimulation

В период зарождения менеджмента ключевая задача управления заключалась в разделении труда на функции, обеспечении выполнения этих функций, контроле их выполнения и при необходимости внесения соответствующих корректировок. В нашей стране советская власть стремилась к обоснованию и внедрению не столько материальной заинтересованности, сколько ответственного отношению к труду в целом и своей работе в частности. Текущая же экономическая ситуация требует иного подхода к построению отношений с персоналом и стимулированию его труда. Нужно понимать, что сотрудники – ключевой ресурс любой организации. И необходимость изучения и совершенствования методов стимулирования и мотивации является важной задачей в любой отрасли экономики, в том числе и в нефтегазовой.

Нефтегазовая промышленность является одной из важнейших составляющих мирового хозяйства и оказывает значительное влияние на развитие других отраслей промышленности. В связи с этим, эффективное функционирование данного сектора экономики необходимо для стабильного развития той или иной страны. Эффективность функционирования, во многом, зависит от заинтересованности сотрудников в своем труде. Исходя из этого, актуаль-

ность вопросов мотивации и стимулирования приобретает особенно важное значение.

При изучении вопросов мотивации персонала необходимо принимать во внимание опыт ведущих предприятий, в том числе опыт зарубежных коллег. Проблему стимулирования персонала в нефтегазовой отрасли рассмотрим на примере 2-х ведущих компаний – Роснефти и ExxonMobil.

Роснефть - лидер российской нефтяной отрасли и крупнейшая публичная нефтегазовая корпорация мира. Основные виды деятельности ПАО «НК «Роснефть» - поиск и разведка месторождений углеводородов, добыча нефти, газа, газового конденсата, реализация проектов по освоению морских месторождений, переработка добытого сырья, реализация нефти, газа и продуктов их переработки на территории России и за ее пределами.

Персонал компании – это ее ключевой фактор успеха. Именно поэтому основной системы управления персоналом является достойная оплата труда. ПАО «НК «Роснефть» последовательно реализует политику высокой социальной ответственности, в том числе в части заработных плат и компенсаций. При определении уровня и структуры оплаты труда используются данные общепризнанных обзоров заработных плат и компенсаций, в которых принимают участие крупнейшие нефтегазовые компании.

Большое значение в ПАО «НК «Роснефть» уделяется программе мотивации. Она основывается на оценке эффективности результатов деятельности работников. Проводится оценка коллективной составляющей, а также определяется индивидуальный вклад каждого работника в общие итоги. Система мотивации персонала нацелена на достижение высоких результатов с одновременным повышением производительности труда.

ПАО «НК «Роснефть» - это организация, которая заработала репутацию одного из наиболее социально ответственных работодателей. Соблюдая требования российского законодательства, компания также сверх норм Тру-

дового Кодекса РФ предоставляет своим работникам ряд социальных льгот и гарантий. В качестве приоритетных направлений среди них выделяют следующие:

- социальная поддержка многодетных и малообеспеченных семей;
- социальная поддержка пенсионеров;
- создание условий по привлечению и удержанию персонала в регионах деятельности с неблагоприятными климатическими условиями и на работах с неблагоприятными условиями труда;
- поддержка работников, попавших в трудную жизненную ситуацию.

Особое внимание в ПАО «НК «Роснефть» уделяется укреплению системы партнерских взаимоотношений с профсоюзными организациями дочерних обществ и Межрегиональной профсоюзной организацией ПАО «НК «Роснефть». В рамках этих взаимоотношений на регулярной основе проводятся встречи руководства кадрово-социального блока с профсоюзным активом для обсуждения волнующих трудовые коллективы вопросов.

В целом, ПАО «НК «Роснефть» ведет сбалансированную политику в области оплаты труда, социальных льгот и гарантий для эффективного построения бизнеса [3].

«ЭксонМобил» - это крупнейшая нефтегазовая компания, применяющая последние технологические достижения и инновации с целью наиболее полного удовлетворения растущего спроса мирового энергетического рынка. Организация располагает крупнейшими в отрасли производственными ресурсами и входит в число крупнейших мировых компаний по переработке, производству и маркетингу нефтепродуктов и продуктов нефтехимии.

Руководство компании понимает, что исключительно высокое качество работы сотрудников способно обеспечить ценное конкурентное преимущество. Для закрепления этого преимущества в компании стремятся привлекать и сохранять самые высококвалифицированные кадры, предоставляя им мак-

симальные возможности дальнейшего обучения и профессионального роста. Компания считает своим долгом обеспечить сотрудникам безопасные условия труда и разнообразие рабочих заданий, поддерживая при этом атмосферу открытости, доверия и справедливости. [4]

Таким образом, основная ориентация в российских компаниях при мотивации сотрудников основывается на материальной составляющей, в зарубежных – на нематериальной. Основной акцент в компании Роснефть делается на уровень заработной платы, а также материальной помощи в случае тяжелых жизненных ситуаций сотрудников, в ЭксонМобил – на развитии потенциала сотрудников.

Если анализировать возможность применения опыта зарубежных коллег в области мотивации персонала нефтегазового сектора, то методы мотивации через обучение могли бы оказать положительное влияние на заинтересованность работников российских компаний. Во многом это обусловлено заинтересованностью и желанием самих сотрудников развиваться в профессиональном аспекте и двигаться по карьерной лестнице. Исходя из этого, обучение как элемент нематериального стимулирования является наиболее обоснованным методом при использовании опыта зарубежных коллег.

Библиографический список

1. Меньшикова Е.В., Криницына З.В. Совершенствование системы мотивации персонала на примере нефтегазовой отрасли / Е.В. Меньшикова, З.В. Криницына // Вестник науки Сибири. – 2014. - №1 (11). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sjs.tpu.ru>
2. Романова Т.В., Котов Д.В. Современный подход к управлению персоналом в компаниях нефтегазового комплекса Российской Федерации / Т.В. Романова, Д.В. Котов // Нефтегазовое дело. – 2014. - №6. – С 562-587

- 3 Роснефть. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://www.rosneft.ru/>
- 4 ЭксонМобил. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://www.exxonmobil.ru/>
- 5 Юдина Н.В. Особенности применения нематериальной мотивации на предприятиях нефтегазовой отрасли / Н.В. Юдина // Экономика и социум. – 2016. - №4 (23). - [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
www.iupr.ru

Оригинальность 76%