

УДК 331.108.2

***ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА
ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА***

Готовцев А.А.

Магистрант II курса,

Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова

Якутск, Россия

Аннотация: в статье рассмотрены проблемы формирования кадровой политики на предприятиях нефтегазового комплекса и пути их решения.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровое обеспечение, управление персоналом, квалификация кадров.

***PROBLEMS OF FORMING PERSONNEL POLICY AT OIL AND GAS
COMPLEX ENTERPRISES***

Gotovtsev A.A.,

Master of II course,

North-Eastern Federal University. M.K. Ammosov

Yakutsk, Russia

Annotation: In the article the problems of formation of the personnel policy at the enterprises of the oil and gas complex and ways of their solution are considered.

Keywords: personnel policy, personnel support, personnel management, personnel qualification.

Последние 20 лет показали значимость нефтегазового комплекса для социально-экономического развития Российской Федерации. Именно доходы от реализации и транспортировки нефти и газа являются определяющими в федеральном бюджете. Экономические кризисы, отмеченные в нашей стране в 1998, 2008, 2014 гг., помимо внешней составляющей (развал системы ГКО, падение курса рубля по отношению к мировым валютам, международные санкции) всегда имели и более глубокую причину – падение мировых цен на нефть. В этих условиях выжили только сильнейшие участники российского нефтегазового рынка, но и они подверглись серьезным испытаниям, обусловленным колебанием цен на энергоносители.

В то же время в связи с разработкой и развитием новых технологий в мире растет потребность в этих ресурсах, т.к. вместе с ними растет и энергоемкость хозяйственной деятельности предприятий практически во всех отраслях, а особенно в промышленности. Поэтому можно говорить о том, что будущее российской экономики, перспективы ее развития во многом определяются темпами развития нефтегазового комплекса.

В этих условиях как никогда остро встает вопрос грамотной и эффективной кадровой политики на предприятиях нефтегазового комплекса. Энергетическая стратегия развития России до 2030 года предусматривает, что в среднесрочной перспективе необходимы изменения, направленные на инновационность нефтегазового комплекса [1]. Для этого необходимо снижение экономически неэффективных рабочих мест с низкой квалификацией персонала, и, соответственно, увеличение спроса на высококвалифицированных специалистов [1].

Специалисты по управлению персоналом нефтегазового комплекса (Роснефть, Газпром, Лукойл, ТНК ВР Менеджмент и др.) выделили факторы, которые негативно влияют на уровень кадрового потенциала предприятия:

- низкий уровень профессиональных компетенций менеджеров на всех уровнях управления;

- низкая техническая оснащённость как добывающих, так и перерабатывающих нефтегазовых компаний;
- отставание от зарубежных конкурентов в работе по внедрению инновационных технологий [2].

Основная причина – это разрыв сложившихся в советский период взаимосвязей между производственными предприятиями нефтегазовой отрасли и учебными заведениями высшего, и среднего профессионального специального образования. Только в последние 2 – 3 года началась работа по восстановлению утраченных связей [3].

Кроме того, отмечается отсутствие должного внимания со стороны высшего руководства компаний к внедрению инновационных технологий, новейших достижений науки и техники, использования HR технологий с целью повышения производительности труда в отрасли, а также игнорирование научных принципов формирования резерва руководящих кадров, отсутствие прозрачности кадровой стратегии и кадровой политики руководства компаний.

Обозначенные выше проблемы актуализируют требование непрерывного развития персонала, что обеспечивает повышение производительности труда, создание благоприятного психологического климата в коллективе и дает возможность достичь высоких экономических результатов [4].

Проведенный анализ позволил выявить следующие негативные тенденции:

- практическое отсутствие современных стандартов управленческих и профессиональных компетенций для сотрудников нефтегазовой отрасли;
- закрытость предприятий нефтегазового комплекса для профессионалов из других отраслей национальной экономики.

Таким образом, в настоящее время перед предприятиями нефтегазового комплекса встает задача сохранения профессионального опыта и знаний и обеспечения непрерывности и преемственности системы управления

организацией. Одним из важнейших инструментов решения этой задачи является сформированный и подготовленный кадровый резерв, как руководителей, так и ведущих специалистов. Однако, можно сделать вывод, что существующая система управления формированием и развитием кадрового резерва на предприятиях нефтегазового комплекса остаётся недостаточно эффективной.

В связи с этим возникает необходимость вырабатывать кадровую политику, направленную на повышение уровня профессиональной подготовленности специалистов. Цель такой политики - создание условий, которые обеспечат непрерывность и преемственность процессов обучения – переподготовки – повышения квалификации работников и формирование кадрового резерва на замещение высвобождающихся должностей. Для реализации кадровой политики необходимо внедрение новейших механизмов управления персоналом предприятий. Создание эффективной системы подготовки резерва кадров дает возможность выявления работников с высоким потенциалом и осуществление дальнейшей планомерной их подготовки к замещению вакантных должностей, путем целенаправленного повышения их компетентности. Данная система позволяет обеспечить плановое замещение должностей, при безболезненной смене поколений и преемственности управления. Подготовка кадрового резерва должна рассматриваться как целевая комплексная программа предприятия, тесно связанная с его кадровой политикой.

Библиографический список:

1. Материалы Всероссийского семинара «Развитие нефтегазовой отрасли РФ до 2020 года» от 29 марта 2017 г. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://minenergo.gov.ru/> Дата обращения 19.03.2018

2. Махмудов Х.М. Решение кадровых проблем в современных условиях // Доклад на конференции «Актуальные проблемы нефтегазового комплекса». - РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, декабрь 2017 г.
3. Михайлова Е.В. Совершенствование квалификации управленческих кадров нефтегазовых предприятий // Кадры газовой промышленности. 2017. № 12. С. 45 – 47.
4. Энергетическая стратегия России на период до 2030 года [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://minenergo.gov.ru/> Дата обращения 19.03.2018