

УДК 331.1

***ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ
НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА***

Федяков С.И.,

Магистрант 3 года обучения

Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва,

Саранск, Россия

Аннотация

В статье рассматриваются особенности организаций нефтегазового комплекса России. Анализируется роль материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности. Делается акцент на необходимости развития внутрифирменного обучения как основного инструмента нематериального стимулирования

Ключевые слова: нефтегазовая отрасль, персонал, мотивация, обучение

THE MOTIVATION FOR WORKERS 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 discusses the characteristics of organizations of the oil and gas complex of Russia in the article. The role of material and non-material stimulation of labor

activity is analyzed. The emphasis is placed on the need to develop in-house training as the main method of non-financial incentives

Keywords: oil and gas industry, personnel, motivation, training

Нефтегазовая отрасль – это составная часть российской экономики, которая обеспечивает функционирование других отраслей, а также уровень благосостояния населения страны. В новейших экономических условиях данный сектор экономики переживает непростые времена. Среди основных проблем нефтегазовой промышленности можно выделить такие, как:

- общее сокращение объемов добычи нефтяных ресурсов;
- неполная загруженность нефтеперерабатывающих заводов;
- кризис неплатежей, особенно в газовом секторе и др.

Нефтегазовая отрасль России характеризуется высокой степенью монополизации, недостаточной прозрачностью, несовершенной структурой управления и т.д. Однако наряду с вышеперечисленными проблемами, высшему звену менеджмента нефтегазового сектора необходимо обратить внимание на вопросы стимулирования деятельности сотрудников [2].

Мотивация персонала предприятий нефтегазового комплекса имеет ряд особенностей. Так как работники, занятые в данном секторе, получают более высокие заработные платы в сравнении с работниками других отраслей в регионе присутствия, то можно сказать, что роль материального стимулирования имеет не такое доминирующее значение.

Важным аспектом при стимулировании персонала является то, что большинство предприятий данной сферы находятся в значительном удалении от городов. Сотрудники работают вахтовым методом. В подобных условиях для работника большое значение приобретают такие факторы, как комфортность условий проживания, налаженность системы питания, возможность досуга в нерабочее время, комфортность системы доставки к месту работы от места

проживания и др., то есть наиболее пристальное внимание уделяется нематериальным методам стимулирования

Предприятия нефтегазовой промышленности работают не одно десятилетие, на них сложилась устойчивая организационная культура. Результатом этого является то, что работники с такой структурой должны трудиться более активно и целеустремленно, чтобы соответствовать этой промышленной организационной культуре. И молодые специалисты, как правило, «держатся» за свои рабочие места и стараются соответствовать показателям и личностным заслугам своих старших коллег [1].

Однако на следующей стадии развития отношений организации с работником возникает некий кризис. У молодых специалистов предприятий нефтегазовой отрасли наблюдается снижение стремления к карьерному росту и, как следствие, возникновение как личной, так и организационной стагнации. Это связано с незначительной разницей в заработной плате между рабочим высокого разряда и специалистом инженерно-технического состава низшего звена, а также с опасениями не справиться с возложенными обязанностями в связи с недостаточным уровнем квалификации в условиях постоянных изменений. Иными словами, возникает ситуация, когда достаточный уровень материального стимулирования создает трудности для повышения заинтересованности рабочих в решении более сложных задач и принятии на себя более высокой степени ответственности, то есть для повышения заинтересованности в продвижении по карьерной лестнице.

Карьерный рост работников невозможен без их профессионального развития. Профессиональное развитие заключается в росте профессионального потенциала работников и выступает как предпосылка для их карьерного роста. Но в то же время карьерный рост выступает мотиватором профессионального развития работников, так как мотивация на достижение более высокого должностного положения в организации вынуждает работника наращивать его профессиональный потенциал.

Таким образом, в качестве основного инструмента нематериального стимулирования целесообразно предложить развитие обучения сотрудников. Данное мероприятие поможет также решить проблему обеспеченности предприятия специалистами необходимого уровня квалификации. Решить вопрос систематического обучения и развития профессиональных компетенций сотрудников можно разными способами:

- вывод на аутсорсинг функций по подготовке рабочих с одновременным созданием системы контроля за качеством обучения. Фактически реализация данного способа может заключаться в сотрудничестве с учебными центрами с предоставлением им возможности использования учебно-материальной базы компании;
- создание условий для функционирования системы формирования и подготовки целевых групп персонала. Отмеченное мероприятие может касаться руководителей, инженерных кадров, мобильного персонала, молодых специалистов, проектных команд и др.;
- применение технологий удаленного доступа. Основные преимущества данного метода – доступность, информативность, оперативность, возможность оптимизации использования временных и денежных ресурсов, гибкость и адаптивность.

Также нельзя оставлять без внимания вопросы преемственности, передачи опыта и передовых знаний от старших коллег молодому поколению. Способствовать этому может внутрифирменное обучение, выражающееся в стажировках в разных подразделениях организации, использовании системы наставничества и личного кураторства [3].

Ввиду большого количества различий коллективов, не существует универсальной системы, которая бы «работала» при всех условиях жизни, подходила бы разным категориям работников, профессиональным группам, учитывая их культурные, психологические, этнические особенности. Так и в нефтегазовой отрасли с ее особенностями сложно выработать универсальный способ стимулирования трудовой активности персонала. Но, как было выявлено

выше, значительным фактором, который может оказать влияние на повышение заинтересованности сотрудников, является возможность прохождения обучения для развития навыков и компетенций при решении сложных вопросов, возникающих в условиях нестабильности внешней среды. Таким образом, наряду с поощрением, возможностями профессионального и должностного роста, саморазвитием и признанием, уверенностью в том, что заслуги работника не останутся незамеченными, творчеством, интересом и общественной пользой, разнообразием и переменами необходимо большое внимание уделять обучению сотрудников организации нефтегазового комплекса.

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. 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