УДК: 33.2964

Биккузина Гульназ Зияевна
студентка 3 курса магистратуры
Институт экономики, финансов и бизнеса
Башкирский государственный университет
Россия, г. Уфа
e-mail: Gylnazik89@mail.ru

ПРОБЛЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ НЕФТЕГАЗОВОГО ПРОФИЛЯ

Аннотация: *В статье раскрываются наиболее важные проблемы реализации технологий управления карьерой персонала в организации нефтегазового профиля, которые сегодня запрашивают разработку новых технологии управления карьерой персонала. Также в статье даются рекомендации по решению проблем реализации технологий управления карьерой персонала, именно для организации нефтегазового профиля.*

Ключевые слова: персонал, нефтегазовый профиль, управление, карьера, проблемы, технология.

Bikkuzina Gulnaz Ziyaevna
3rd year master student
Institute of Economics, Finance and Business
Bashkir State University
Russia, Ufa

THE PROBLEM OF IMPLEMENTING TECHNOLOGIES OF PERSONNEL CAREER MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION OF OIL AND GAS PROFILE

Abstract: *The article deals with the actual problems of the implementation of personnel career management technologies in the organization of the oil and gas profile, which dictate the need for the formation of modern technologies for personnel career management. The article also provides recommendations for solving the problems of implementing career management technologies for personnel specifically for the organization of the oil and gas profile.*

Keywords: personnel, oil and gas profile, management, career, problems, technology.

Актуальность проблемы.

Актуальность исследования обосновано тем, что на сегодняшний день грамотное управление персоналом, реализация технологий управления карьерой

персонала в организации является самой главной составляющей развития и процветания организации нефтегазового профиля. Все существующие недостатки и проблемы в реализации технологий управления карьерой персонала в организации могут привести к ненужным расходам, потерям, а именно: к низкой производительности, низкой прибыли, качества продукции и услуг, к расходам на обучение, на перевод и увольнение неподходящих работников. Поэтому сегодня важной задачей нефтегазового профиля становится выявление актуальных проблем реализации технологий управления карьерой персонала в организации нефтегазового профиля и своевременное их решение в условиях пандемии короновирусной инфекции и удаленной работы. Важно отметить, что в условиях пандемии короновирусной инфекции появляются определенные сложности в управлении карьерой персонала. Пандемия как положительно, так и отрицательно воздействовала на нефтегазовый сектор. Эффективно и без сложностей работать продолжали организации, в которых развита автоматизация процессов и производства. Многим промышленным предприятиям пришлось отправить сотрудников на удаленную работу (например, «Роснефть» большинство сотрудников центрального аппарата - 84% - перевел на дистанционной режим работы, чтобы не допустить распространения коронавируса [6]), создать гибкие схемы занятости, новые форматы и условия взаимодействия с коллегами, которые привели к изменениям технологий управления карьерой персонала. Следовательно, сегодня многие нефтегазовые компании должны совершенствовать имеющиеся и формировать новые технологии управления карьерой персонала.

Целью работы является рассмотрение актуальных проблем реализации технологий управления карьерой персонала в организации нефтегазового профиля.

Задачами, позволяющие раскрыть обозначенную цель, являются:

− Рассмотреть понятия, содержание технологий управления карьерой персонала в организации.

− Исследовать проблемы реализации технологий управления карьерой персонала в организации нефтегазового профиля.

− Предложить мероприятия для решения проблем реализации технологий управления карьерой персонала в организации нефтегазового профиля.

Методы исследования: обзор научной литературы и экспертных мнений по проблеме исследования, анализ исследований, проводившихся разными кадровыми агентствами и порталами по теме работы, а также отчетность ПАО «Газпром» за 2019.

Известно, что профессиональная карьера представляет собой непростой социально-экономический процесс, который требует постоянного изменения, расширения, дополнения разных компетенции. Профессиональное становление подразумевает собой развитие человека, в процессе профориентацию человека, выбора профессии, образования, места работы и т.д.

Разумеется, управление карьерой персонала сегодня просто необходимо. Оно является неким инструментом воздействия руководителей и кадровых служб на результативное развитие способностей работников, накопление ими профессионального опыта и грамотное использование как сотрудниками, так и организацией [2, с. 35].

Технология выступает важным инструментом воздействия, применение которого может быть осуществлено разными субъектами. В свою очередь, технологии управления персоналом — это комплекс целей, средств и методов оказания управляющего воздействия на персонал.

Стоит отметить, что в процессе использования технологии управления карьерой требуется получить такой результат, который даст возможность включить профессиональные способности, опыт и знания работника в трудовой процесс, при этом важно, чтобы соблюдались интересы человека, организации [1].

Уникальность управления карьерой как технологией заключается в следующем:

Во-первых, безусловно, профессиональный опыт, знания сотрудника очень ценятся в организациях. Как известно, на это в первую очередь обращают внимание работодатели.

Во-вторых, в организации должен преобладать высокий квалификационный статус кадровых служб.

В-третьих, требуется создавать такую комфортную среду, чтобы сотрудник мог продвигаться по карьерной лестнице, чтобы у него было желание развиваться, обучаться.

Сегодня на многие организации, не только нефтегазового профиля оказывают влияние различные факторы. Для этого рассмотрим опрос руководителей организации нефтегазового профиля сотрудниками компании ЗАО «Делойт и Туш СНГ». В опросе приняли участие руководители разного уровня (топ-менеджеры, начальники отдела продаж и кадров, директора департаментов), работающих в сфере геологоразведки, добычи, и переработки углеводорода. Приняли участие как крупные организации и мелкие, средние предприятия. Выяснили, какие наиболее значимые проблемы существуют в нефтегазовых компаниях (см.рис.1) [3].

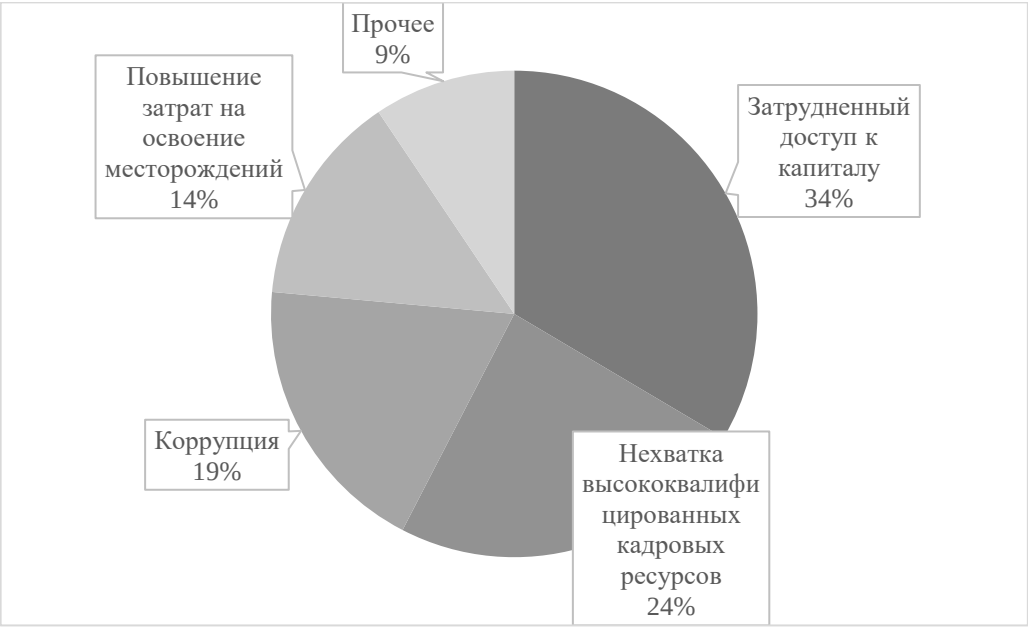

Рисунок 1 – Ответы на вопрос «Какие наиболее значимые проблемы, с которыми, на ваш взгляд, сталкиваются нефтегазовые компании в своей деятельности?»

Таким образом, на основании рисунка 1 наглядно видно, что сегодня существует проблема затрудненного доступа к капиталу (64%), нехватки высококвалифицированных кадров (46%), коррупции (36%) и т.д. [3].

На мой взгляд, на основании изучения многих исследований, сегодня в нефтяных компаниях, существуют и другие проблемы (см.рис.2) [3, 4].

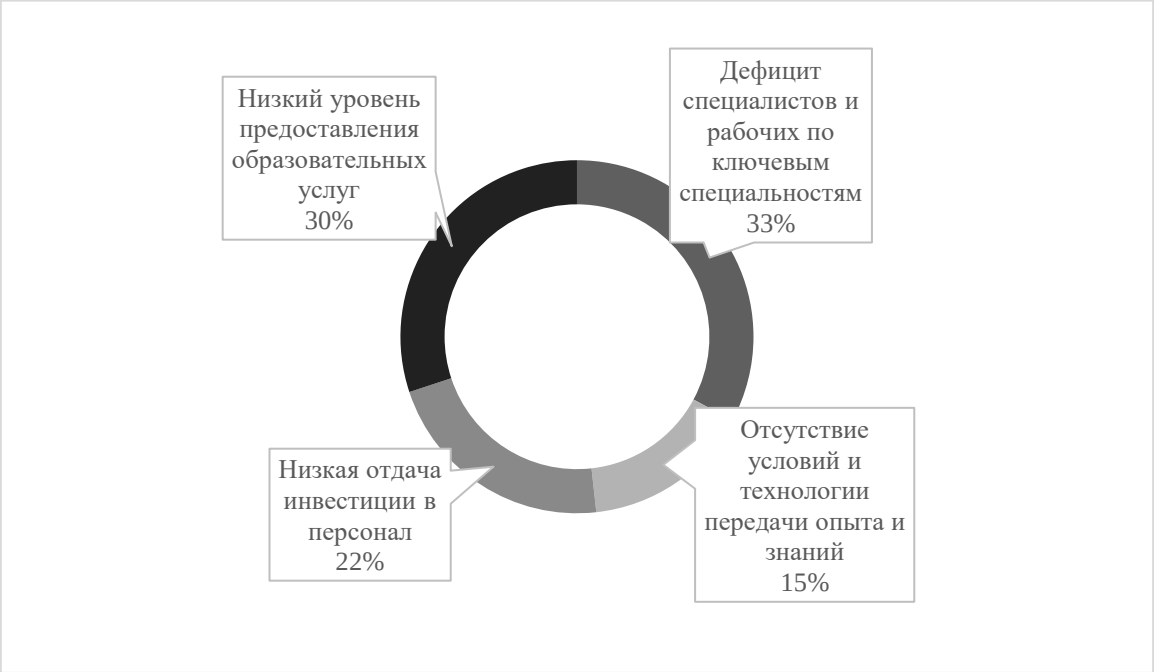

Рисунок 2 - Современные проблемы, с которыми сталкиваются нефтегазовые компании

На основании рисунка 2 можно отметить, что сегодня также существуют следующие проблемы: низкий уровень предоставления образовательных услуг (30%), дефицит специалистов и рабочих по ключевым специальностям (33%), низкая отдача инвестиции в персонал (22 %), отсутствие условий и технологии передачи опыта и знаний (15%).

Таким образом, на основании всех существующих проблем, организации нефтегазового профиля сегодня создают уникальную систему работы с персоналом, уделяя особое внимание технологиям обучения и развития персонала. И можно отметить, что имеют специфические особенности управления персоналом.

Крупные нефтегазовые компании используют разные технологии управления карьерой. А именно корпоративное обучение, стажировку, переквалификацию, обучение на месте. Однако на сегодня уровень образования не улучшена настолько,

что студенты выпускаясь имеют только теоретические знания. Тем самым возникают проблемы в получении должности в крупных организациях. Молодые специалисты занимают весьма серьезную долю по количеству рабочих мест в нефтегазовых компаниях. Рассматривая пример «Газпрома», можно сказать, что в отчете российского холдинга за 2019 год говорится, что 66% сотрудников в компании — это люди в возрасте от 30 до 50 лет, 15% — старше 50 лет, а 19% — работники моложе 30 лет. Значит, в крупнейшей газовой компании страны почти четверть работников имеет минимальный объем опыта. Также важным является комментарий для «Научно инженерной компании» ректора Российского университета нефти и газа имени Губкина Виктора Мартынова. Он говорит: «Только прибывший на производство работник многие процессы изучал только по учебникам и не знает нюансов как применять их на практике».

В самих же нефтегазовых компаниях остро не хватает высококвалифицированных кадров, что также оказывает влияние на ротацию кадров, на замещение должности, на замену пенсионеров. Существуют такие моменты, когда сотрудник получил должность руководителя какого-то отдела, а знаний, к сожалению, не хватает, следовательно, такая ситуация оказывает сильное воздействие на весь технологический процесс.

В отчете аудиторской компании PwC «Тенденции развития кадрового потенциала в 2020 году», который был опубликован еще в конце 2019 года, содержится следующая информация, что 74% руководителей компаний считают, что сегодня существует проблема нехватки высококвалифицированных специалистов [5]. Также в исследовании 41% руководителей корпораций по всему миру считают, что существующие программы повышения квалификации результативны.

Важно подчеркнуть тот момент, что нефтегазовые компании России хотят быть конкурентоспособными, успешными, поэтому требуется большое количество средств направлять на дополнительное обучение, развитие, на решение проблем недостаточного практического уровня специалистов.

Также важно отметить, что руководители предприятий не особо интересуются вопросами улучшения уровня гуманитарной культуры. Таким образом, все эти моменты свидетельствуют о том, что сегодня назрела необходимость перехода к социально-ориентированной модели работы с персоналом.

Развитие нефтегазовой компании, успешное управление карьерой персонала главным образом зависит от развития человеческого капитала.

Таким образом, делая вывод по работе можно отметить, что все рассматриваемые проблемы решаемы, для этого требуется создать несколько условий: сформировать особый тип организации, которая будет ориентирована на сохранение и развитие интеллектуального капитала; создание гуманитарной культуры, согласно которой человек является высшей ценностью, а также службу управления персоналом.

Список литературы:

1. Богатырева М.Р. Организация и нормирование труда: учебное пособие. Уфа: РИЦ БашГУ, 2020. 300 с.

2. Москаленко А.А. Обучение и развитие персонала нефтяных компаний: тенденции, проблемы, пути решения. Международный научно-исследовательский журнал. № 2 (44). 2020. С. 35-38.

3. Опрос руководителей и специалистов нефтегазового сектора. Официальный сайт ЗАО «Делойт и Туш СНГ». [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://www2.deloitte.com/ (дата обращения 14.11.2021 г.).

4. Официальный сайт ПАО «Газпром». [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://www.gazprom.ru/ (дата обращения 14.11.2021 г.).

5. PwC: 74% руководителей глобальных компаний заявляют о нехватке квалифицированных кадров. Официальный сайт аудиторской компании PwC. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://www.pwc.ru/ru/press-center/2020/rukovoditeli-kompaniy-zayavlyayut-o-nekhvatke-kadrov.html (дата обращения 14.11.2021 г.).

6. «Роснефть» оставила сотрудников главного офиса на удаленке. Информационное агентство URA.RU. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://ura.news/news/10524513511 (дата обращения 14.11.2021 г.).