учреждениями и другими участниками процесса жизнеобеспечения перейдет полностью в электронное поле, позволяя нам по праву называть себя “Информационной страной с цифровой экономикой”.

1. Распоряжение Правительства РФ от 20 октября 2010 г. N 1815-р "О государственной программе Российской Федерации "Информационное общество (2011 - 2020 годы)"
2. Федеральный закон “Об электронной подписи” от 06.04.2011 № 63-ФЗ
3. Статья 4 Федерального закона “О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд” от 05.04.2013 № 44-ФЗ
4. <https://sn.ria.ru/20180221/1515048808.html>

Добро В.Г., Стрих Н.И.

Проблема дефицита квалифицированных специалистов в компаниях нефтегазового комплекса Российской Федерации: причины и пути решения

*Сургутский государственный университет
(Россия, Сургут)*

doi: 10.18411/lj-04-2019-180

ids: ljjournal-04-2019-180

Аннотация

Нефтедобыча является одной из самых значимых отраслей экономики Российской Федерации и, несомненно, ей уделяется большое внимание в области обеспечения эффективности ее деятельности. Немаловажной проблемой является дефицит квалифицированных специалистов. Статья посвящена выявлению причин дефицита квалифицированных специалистов и изучение возможных путей решения проблемы с подготовкой кадров и нехваткой специалистов. Сформирована рекомендательная база по преодолению данной проблемы государством и предприятиями отрасли.

Ключевые слова: дефицит кадров, нефтегазовый комплекс, бережливое производство.

Abstract

Oil production is one of the most significant sectors of Russian economy, undoubtedly, it is paid a great attention to the effectiveness of its activities. An important problem is the lack of qualified professionals. The article is devoted to the problem of identifying the causes of the shortage of qualified personnel and the study of possible ways of solving the problem of training and the lack of specialists. A recommendation list for overcoming this problem by the state and enterprises of the industry has been formed.

Keywords: staff shortage, oil and gas complex, lean.

Причины дефицита квалифицированных кадров на предприятиях нефтегазового комплекса разнообразны. Так в статье под названием «Современный подход к управлению персоналом в компаниях нефтегазового комплекса Российской Федерации» представлен ряд причин. Одной из причин является отсутствие мотивационных стимулов и недостаточный имидж нефтяных профессий для привлечения молодых и талантливых кадров. Так же как о не менее значимой причине в статье говорится о довольно большом временном промежутке, когда абитуриенты предпочитали другие направления. А так же другими значимыми причинами являются следующие:

- слабое и неэффективное взаимодействие высших учебных заведений и других учебных заведений с успешно работающими научными и производственными организациями и компаниями;
- несоответствие номенклатуры специальностей подготавливаемых специалистов реальным потребностям отрасли;
- отсутствие современных механизмов и инструментов управления кадровым обеспечением отрасли;
- отсутствие системы повышения квалификации кадров с учетом потребностей инновационного развития отрасли. [1]

В статье «Проблемы формирования кадровой политики на предприятиях нефтегазового комплекса» причины рассмотрены с точки зрения управления предприятием:

- 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]

Так же можно отметить, что подобные причины присутствуют не только на нефтегазодобывающих предприятиях, но и на предприятиях нефтесервиса [3] т.е. на предприятиях обслуживающих нефтегазовую отрасль, а так же на других промышленных предприятиях, таких как машиностроение. [4]

Рис 1. Основные причины дефицита квалифицированных кадров

В таблице 1 сформирована рекомендательная база преодоления данной проблемы производственными предприятиями отрасли, государством и учебными заведениями.

Таблица 1.

Причины, пути решения и ожидаемый результат от их применения при решении вопроса нехватки квалифицированных специалистов в компаниях нефтегазового комплекса Российской Федерации со стороны руководства компании

Проблемы, требующие совершенствования	Направления решения проблемы	Ожидаемый результат
Отсутствие современных механизмов управления	- поиск сотрудников на рынке труда; - внутренняя ротация и обучение;	- создание кадрового резерва; - закрытие вакансий.

кадровым обеспечением отрасли	- набор выпускников.	
Несоответствие образовательных программ современным требованиям отрасли	- разработка программ обучения с учетом специфики предприятия и в тандеме с ведущими специалистами компаний.	- преподаватели учебных заведений приобретут практический опыт
Отсутствие системы повышения квалификации кадров с учетом потребностей инновационного развития отрасли	- использование новых знаний, ориентирование на лучшие практики; - сотрудничество однопрофильных предприятий, т.е. организация конференций, выставок в РФ, посещение руководителями подобных мероприятий за рубежом; - развитие системы обучения на рабочих местах.	- минимизация затрат на построение системы, непрерывность обучения. - обмен опытом, знакомство с инновациями. - минимум финансовых и временных затрат на обучение сотрудников
Отсутствие мотивационных стимулов	- создание комфортных условий работы; - достойный уровень заработной платы; - пересмотр системы нематериального стимулирования персонала.	- заинтересованность работника в работе в данной компании и в ее развитии; - уменьшение текучести кадров.
Недостаточный имидж профессии	- увеличение заработной платы напрямую влияет на данный аспект	- проблема «утечки умов» станет менее острой.

Таблица 2.

Причины, пути решения и ожидаемый результат от их применения при решении вопроса нехватки квалифицированных специалистов в компаниях нефтегазового комплекса Российской Федерации со стороны государства и учебных заведений

Проблемы, требующие совершенствования	Направления решения проблемы	Ожидаемый результат
Неэффективное взаимодействие учебных заведений с успешно работающими научными и производственными организациями и компаниями	- анализ и совершенствование системы высшего профессионального образования; - поддержка реализации программ непрерывного образования, таких как «Школа – вуз – предприятие» и др.	- обеспечение нефтегазовых компаний востребованными молодыми специалистами с достаточным уровнем практических навыков и обладающих необходимыми знаниями.
Качественный уровень подготовки специалистов в отечественных учебных заведениях отстает от развития отрасли и является недостаточным	- повышение качества подготовки специалистов и развитие новых направлений обучения, связанных с решением новых технологических и управленческих задач.	- улучшение качества образования вследствие получения больших практических навыков.

Рис 2. Бережливое производство как один из путей решения проблемы дефицита кадров

Теория бережливого производства на сегодняшний день в России набирает популярность и является эффективной. Место данной проблемы нехватки квалифицированных кадров в теории бережливого производства можно увидеть в одном из принципов данной теории на рисунке 3.

Принцип вовлечения персонала безусловно так же будет являться одним из путей решения данной проблемы, ведь привлечение и удержание квалифицированных кадров в главную очередь обеспечивается условиями работы на предприятии. [5]

Решение данного вопроса, несомненно, требует внимание. В работе подробно с разных сторон: с точки зрения бережливого производства; с точки зрения руководства предприятия и вузов и государства рассмотрена проблема нехватки квалифицированных кадров в компаниях нефтегазового комплекса Российской Федерации и предложены разные и в то же время наиболее эффективные пути решения данной проблемы. Перечисленные в работе пути решения проблемы в комплексе позволят решить существующую данную проблему и будет способствовать развитию нефтегазовой отрасли России. Но несомненно к конкретному предприятию и конкретным его условиям деятельности необходим подбор конкретных, свойственных именно его деятельности путей решения этой проблемы. Представленная рекомендательная база является общей для всех предприятий, но а уже каждое предприятие анализируя свою деятельность из этой базы выбирают те направления решения, которые им необходимы, ориентируясь на причины данной проблемы и результаты, которые они желают достигнуть.

1. Современный подход к управлению персоналом в компаниях нефтегазового комплекса Российской Федерации file:///C:/Users/Media/Desktop/ogbus_6_2014_p562-587_RomanovaTV_ru.pdf
2. Проблемы формирования кадровой политики на предприятиях нефтегазового комплекса <http://vectoreconomy.ru/images/publications/2018/4/laboureconomics/Gotovtsev.pdf>
3. Дефицит квалифицированного персонала как одна из важнейших проблем российского нефтесервиса <https://cyberleninka.ru/article/n/defitsit-kvalifitsirovannogo-personala-kak-odna-iz-vazhneyshih-problem-rossiyskogo-nefteservisa>
4. Дефицит высококвалифицированных кадров как ключевая проблема промышленности России <http://www.ptechology.ru/Science/Science43.html>
5. Бережливое производство: маленькие шаги для больших целей. 8 принципов бережливого производства, повышающих эффективность предприятия

Кузнецова М.Е., Буяр В.А

Анализ использования методов мотивации руководителями среднего звена

*Сургутский государственный университет
(Россия, Сургут)*

doi: 10.18411/lj-04-2019-181

idsp: ljjournal-04-2019-181

Аннотация

В данной статье сделан анализ ситуации современного состояния мотивации и использования методов мотивации руководителями среднего звена. Технологии мотивации призваны повысить производительность труда работников, повысить лояльность персонала. Анализ исследуемых предприятий показал скудный выбор методов мотивации руководителями среднего звена.

Ключевые слова: мотивация персонала, технологии мотивации, анкетирование руководителей, результаты опроса.