ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В НЕФТЕГАЗОВОЙ СФЕРЕ.

*Шилова Екатерина Алексеевна**Магистрант, РГУ им. А. Н. Косыгина, г. Москва*[DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2018.2.57.65-67](https://doi.org/10.31618/ESU.2413-9335.2018.2.57.65-67)

FEATURES OF RECRUITMENT IN THE OIL AND GAS SECTOR

АННОТАЦИЯ: Современная система подбора персонала испытывает радикальное реформирование. Стабильная работа предприятия, организации зависит от профессионализма и квалификации персонала. Кадровая политика является важнейшим критерием в конкурентоспособности и благополучной деятельности предприятия. В данной статье рассматриваются особенности подбора персонала в нефтегазовой сфере.

ANNOTATION: The modern recruitment system is undergoing a radical reform. Stable work of the enterprise, organization depends on professionalism and qualification of the personnel. The personnel policy is the most important criterion in competitiveness and successful activity of the enterprise. This article discusses the features of recruitment in the oil and gas sector.

Ключевые слова: нефтегазовая сфера, персонал, особенности подбора.

Key words: oil and gas sphere, personnel, features of selection.

Рынок труда в Российской Федерации является одним из самых активноразвивающихся. Причина – новизна подходов к данному сегменту рынка, а именно – внедрение инновационных технологий, заимствование положительного опыта у зарубежных коллег, прогрессивные тенденции отечественного бизнес-процесса по отбору кадров. [6, с. 27]

Профессиональный подход к подбору персонала гарантирует эффективную работу не только организации, а порой и целой отрасли.

Аутсорсинг, рекрутинг, хедхантинг – эти понятия часто используются в современном обществе. Наиболее востребованным на сегодняшний день является хедхантинг: данная методика поиска и подбора персонала имеет два направления – обычное и агрессивное. Агрессивная форма хедхантинга наиболее популярна – соперничество за перспективных специалистов. [7, с. 139]

Аутсорсинг – проверенный формат по поиску и отбору персонала. Направления аутсорсинга персонала можно рассматривать следующим образом:

- Производственный,
- Строительный,
- Логистическо-складской,
- Торговый,

— Гостинично-ресторанный.

Рекрутинг – сфера деятельности кадровых агентств. Методы оценки кандидатов применяются классические и комбинированные. Например, соционика, интервью, тестирование, ассесмент-центры, модуль Applicant Tracking Systems, дистанционный отбор. Формы подбора персонала традиционные и нетрадиционные. Например, полиграф, астрология. [2, с. 41].

С каждым годом виды, формы, методики подбора персонала совершенствуются и обновляются с учетом особенностей отраслей, для которых происходит поиск кандидатов.

Нефтегазовый комплекс в Российской Федерации является ведущим направлением в экономике страны. Это объединение большого количества предприятий, организаций – разведка, разработка месторождений, добыча, система транспортировки, строительство путепроводов, переработка.

Очевидно, что эффективность всех процессов, связанных с работой в нефтегазовой сфере, зависит от профессионализма и квалификации персонала. Именно по этой причине кадровая политика по отбору и поиску соискателей имеет свои особенности.

Рис. 1. Этапы развития кадровой политики.

Стратегия перспективного развития предприятия во многом зависит от кадровой политики организации. Важным фактором в условиях рынка в нефтегазовой сфере для успешности работы предприятий является обеспеченность профессиональными кадрами.

Для подбора персонала в нефтегазовой отрасли больше подойдет кадровая политика закрытого типа. Данная политика свойственна компаниям с развитой корпоративной атмосферой. Замещение вакансий менеджеров высшего звена происходит внутри предприятия, это прерогатива сотрудников организации. Отбор соискателей производится только на рабочие специальности или менеджеров низшей категории. Специфичность данной отрасли требует от работающих в ней определенных знаний и навыков.

Кадровая работа ведется на предприятиях в следующих направлениях:

- Поиск и отбор персонала;
- Оптимизация кадрового потенциала внутри предприятий;
- Переподготовка, обучение, аттестация сотрудников;
- Система стимулирования.[3, с. 94]

Несмотря на использование новых подходов и информационных технологий, нефтегазовая сфера испытывает сегодня недостаток профессиональных и высококвалифицированных сотрудников.[5, с. 17]

В итоге можно сделать следующее заключение: специалисты, имеющие опыт и хорошую квалификацию, знание языков и готовые повышать свой уровень, наиболее востребованы на рынке

труда. Ощущается недостаток профессиональных менеджеров среднего и высшего звена, способных продуктивно взаимодействовать в плане установления определенного уровня отношений с зарубежными коллегами. Возрастные специалисты нефтегазовой отрасли плохо владеют языками, им сложно адаптироваться на международном рынке, тяжело усваиваются современные технологии. [8, с. 530]

Еще одной проблемой отрасли является текучесть кадров. Это связано со спецификой отрасли – производственный цикл, корпоративная культура, моногорода, режим работы. Именно по этим причинам прорабатываются специальные программы для заманивания высококвалифицированных специалистов.

Помимо этого, имеет место быть тенденция перехода специалистов в иностранные компании. Также следует отметить низкий уровень интеллектуальных, технических, управленческих факторов кадрового потенциала. Молодежь не интересуется инженерные специальности и в связи с этим обстоятельством ощущается дефицит работников в отдельных специализациях.[9, с. 246]

В нефтегазовой сфере происходит социализация трудовых отношений – хорошая заработная плата, социальный пакет, имидж работодателя, стабильность, подготовка и переподготовка кадров. Важным рычагом является мотивация и стимулирование, например, финансовая составляющая. Нефтегазовые компании увеличивают инвестиции в свой персонал.[4, с. 163]

Сравним экономические показатели среднемесячного вознаграждения по видам деятельности в РФ.

Таблица 1. Уровень ежемесячных вознаграждений

Виды деятельности	2017 год, руб.
Сельское хозяйство, охота и лесное хоз-во	25346
Рыболовство, рыбоводство	53153
Добыча полезных ископаемых	89230
Из них:	
Добыча топливно-энергетических	97317
Строительство	39600
Оптовая и розничная торговля	31680
Транспорт, связь	45233
Рестораны, гостиницы	35456
Образование	33788
Здравоохранение	37866

Данные таблицы указывают на то, что уровень ежемесячных вознаграждений в нефтегазовой сфере самый высокий по сравнению с другими экономическими показателями. [9, с. 306]

В заключении можно отметить следующее: необходимость изменений в кадровой политике отрасли связана с переменами в жизни общества. Исчезла административно-командная система управления, сменилась идеология, изменились требования, нормы производственных и трудовых отношений.

Актуальной темой на сегодняшний день является развитие и внедрение инновационных принципов и методик к поиску и подбору персонала. Кадровое обеспечение – часть менеджмента, которая посвящена работникам и взаимоотношениям внутри предприятия. Можно сделать вывод, что кадровая политика непосредственно связана с эффективной деятельностью предприятия, работников, повышение заинтересованности их к развитию и совершенствованию.

Успешная политика кадрового обеспечения должна включать в себя, планирование, подбор персонала, адаптацию, подготовку, переподготовку, обучение, карьерный рост.

Список литературы:

1. Бутакова Н. М. Методические указания для студентов направления «Экономика» : учебное пособие / Н. М. Бутакова 2017. – 63 с.;
2. Иванов А. Рекрутинг-как это делается в России. — 69 с.;
3. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала: Повышение эффективности и снижение затрат. — М.: Альпина Паблишер, 2014. — 129 с.;
4. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / А. П. Егоршин. - Н. Новгород: НИМБ. 2013. - 189 с.;
5. Зварич Э. Обучение как мотивация / Э. Зварич // Новости менеджмента. - 2014. - №3. – 26с.;
6. Логинова А. Ю., Какой должна быть система управления персоналом /А.Ю. Логинова // Управление персоналом №7, - 2014. – 33 с.;
7. Пьер Морнель. Технология эффективного найма. — Добрая Книга, 2005. — 252 с.;
8. Романова Т.В., Котов Д.В., Современный подход к управлению персоналом в компаниях нефтегазового комплекса Российской Федерации. Нефтегазовое дело-2014.- №6.- 569 с.;
9. Чечевицина Л. Н., Анализ финансово-хозяйственной деятельности: учебник / Л. Н. Чечевицина, И. Н. Чуев – Москва : Маркетинг, 2012. – 352 с.