

**Теньковская Светлана Александровна**

ассистент кафедры менеджмента в отраслях ТЭК  
Тюменского индустриального университета

**Власов Артем Владимирович**

студент кафедры менеджмента в отраслях ТЭК  
Тюменского индустриального университета

## **ДЕФИЦИТ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО ПЕРСОНАЛА КАК ОДНА ИЗ ВАЖНЕЙШИХ ПРОБЛЕМ РОССИЙСКОГО НЕФТЕСЕРВИСА**

### **Аннотация:**

*Статья посвящена выявлению причин дефицита квалифицированного персонала в российском нефтесервисе. Выделены факторы, негативно отражающиеся на эффективности работы отрасли. Утверждается, что одной из причин, обусловивших дефицит квалифицированного персонала нефтесервиса России, являются санкции. Показана роль материальной и нематериальной составляющей для мотивации работников нефтесервиса. Сделаны выводы о необходимости привлечения внимания государства, нефтяных и нефтесервисных компаний к данному вопросу. Предложены приоритетные направления решения проблемы государством и предприятиями отрасли.*

### **Ключевые слова:**

*нефтедобыча, нефтесервис, персонал, повышение квалификации, дефицит квалифицированных работников, мотивация, стимулирование.*

**Tenkovskaya Svetlana Aleksandrovna**

Assistant, Fuel Energy Complex Management Department,  
Tyumen Industrial University

**Vlasov Artyom Vladimirovich**

Student, Fuel Energy Complex Management Department,  
Tyumen Industrial University

## **THE SHORTAGE OF QUALIFIED PERSONNEL AS ONE OF THE MAJOR PROBLEMS OF THE RUSSIAN OILFIELD SERVICES**

### **Summary:**

*The article deals with the causes of shortage of qualified personnel in the Russian oilfield services. The author considers factors adversely affecting the efficiency of the industry. The authors believe that one of the reasons determining the shortage of the qualified personnel in the oilfield service of Russia is the sanctions. The role of the tangible and intangible components of oilfield workers' motivation is discussed. It is concluded that there is the need to attract the attention of the government, oil and oil service companies to the issue. The authors suggest the priority areas of the problem solving by the state and the enterprises of the industry.*

### **Keywords:**

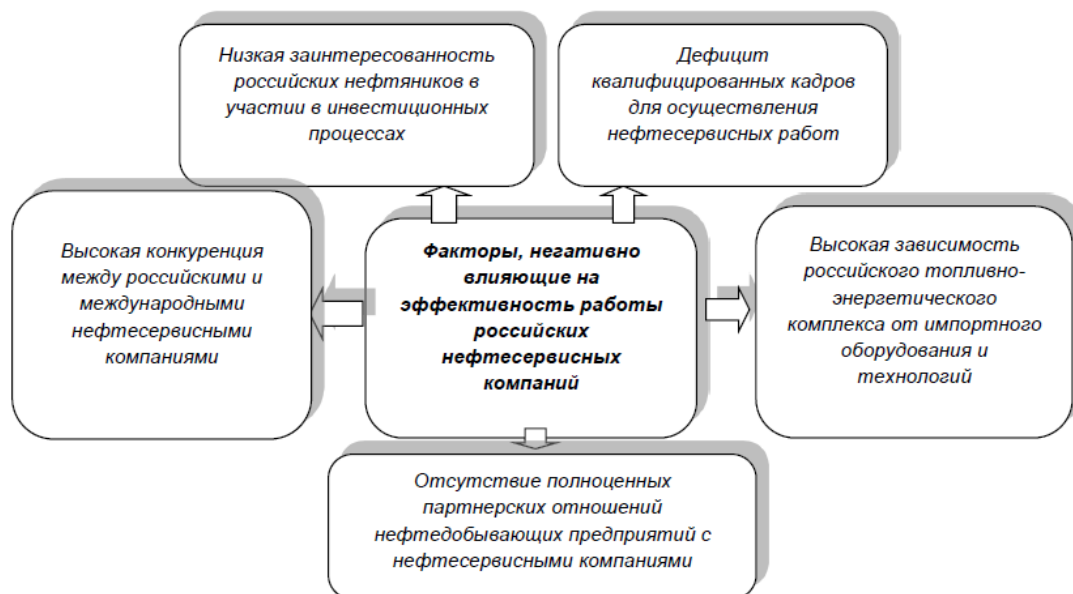
*oil production, oil service, personnel, advanced training, shortage of qualified personnel, motivation, encouragement.*

Нефтедобыча является одной из самых значимых отраслей экономики Российской Федерации, приносящей наибольшие отчисления в бюджет страны. Безусловно, важной составляющей процесса нефтедобычи является нефтесервис.

В результате проведенного анализа [1] было обнаружено множество факторов, негативно влияющих на эффективность работы российских нефтесервисных компаний. Среди наиболее значимых можно выделить следующие (рис. 1).

Дефицит квалифицированных кадров для осуществления нефтесервисных работ является, на наш взгляд, наиболее значимой проблемой данной сферы. Эта проблема беспокоит руководителей предприятий нефтяной отрасли и государство, поскольку неэффективная организация труда и недостаток квалифицированного персонала являются важнейшими факторами, которые препятствуют развитию экономики России. В настоящее время рынок труда России полон заявок от соискателей. Но фактически среди огромного числа предложений лишь малая часть кандидатов оказываются высококвалифицированными.

В нефтесервисе России работают более 250 тыс. человек [2]. С учетом сопряженных услуг, транспортного обеспечения, производства и ремонта оборудования количество занятых достигает порядка 3 млн экономически активных граждан. Работники нефтесервисной отрасли оказывают прямое влияние на экономическое благосостояние населения не только в регионах добычи, но и по всей территории страны. По мнению ряда экспертов, рост персонала, задействованного в нефтесервисной отрасли, должен составлять не менее 5 % в год на перспективу до 2020 г. (без учета масштабной потребности в персонале в смежных отраслях при реализации проектов на шельфе). Данные тенденции требуют существенного роста квалификации персонала.



**Рисунок 1 – Факторы, негативно влияющие на эффективность работы российского нефтесервиса**

В настоящее время кадровое обеспечение российского нефтесервиса столкнулось с рядом проблем, среди которых можно выделить следующие:

1. Нехватка опытных специалистов и квалифицированного рабочего персонала. Наиболее востребованными в сфере оказания нефтесервисных услуг являются технические специалисты (инженеры) и рабочий персонал (рис. 2).



**Рисунок 2 – Обеспеченность и потребность российских нефтесервисных компаний в технических специалистах, %**

По результатам исследований выяснилось, что рабочие требуются почти в 38 % компаний, а инженеры – в 52 %. В секторе разведки и добычи нефти наблюдается самая острая нехватка квалифицированных специалистов. Одной из главных причин такого дефицита является старение кадров в нефтегазовой сфере. Довольно длительное время инженерно-технические специальности не пользовались популярностью в России среди молодежи. Соответственно, сейчас на рынке наблюдается недостаток специалистов среднего возраста с опытом работы более десяти лет. Дефицит профессиональных рабочих специальностей связан со стремлением молодых людей получить высшее образование, в то время как среднее образование не пользуется популярностью и качество его оставляет желать лучшего.

2. Отсутствие в высших учебных заведениях необходимых направлений подготовки кадров.

Еще одной причиной нехватки кадров в нефтесервисе является малое количество вузов в стране, готовящих специалистов для данной отрасли. В тех вузах, где есть специализация по добыче и разработке месторождений, преподают и «Нефтесервис», но этого недостаточно.

Также при переходе на двухуровневую систему образования не были учтены потребности рынка труда. Большинство работодателей в России не воспринимают диплом бакалавра как полноценный и не спешат сотрудничать с «недоученными», по их мнению, специалистами.

При этом большинство нефтесервисных компаний вынуждены применять современные и дорогостоящие программы обучения студентов на месторождениях в реальных условиях, так как зачастую молодые люди, недавно окончившие учебные заведения, не имеют необходимых практических навыков.

Помимо базового образования для специалистов нефтесервисных организаций важным является получение знаний в смежных областях и систематическое повышение квалификации. Президент Ассоциации нефтегазосервисных компаний Владимир Борисов поделился мнением: «Одного диплома уже недостаточно. Кадрам необходима переподготовка и переобучение» [3].

3. Санкционная «война» против России оказывает негативное влияние на отношения между российскими сервисными компаниями и их западными партнерами в сферах обмена опытом и кадрами. В связи с введением санкций против России ряд крупнейших западных компаний (таких как Schlumberger) отозвали из нефтяных компаний квалифицированных сотрудников (американцев и европейцев), включая топ-менеджеров.

#### 4. Высокая текучесть кадров.

На данный момент из-за ряда проблем в нефтесервисе возникают задержки в выплатах зарплаты, нет возможности финансово мотивировать персонал. Эксперты опасаются, что в сложившейся ситуации люди, уже работающие на предприятиях нефтесервиса, могут уйти в другие сферы и нефтесервис потеряет целый ряд специалистов.

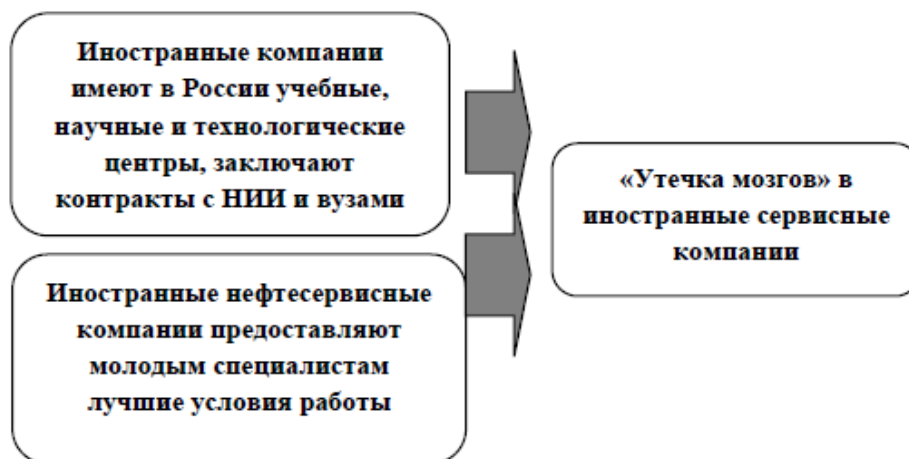
Помимо проблем с материальным стимулированием, в результате опроса работников малых и средних предприятий нефтесервисного профиля был выявлен ряд проблем, связанных с нематериальным стимулированием (рис. 3).



Рисунок 3 – Проблемы, связанные с нематериальным стимулированием работников нефтесервиса [4]

Обозначенные проблемы в итоге приводят к текучести кадров среди технических работников нефтесервиса.

5. Иностранные нефтесервисные компании предоставляют молодым специалистам лучшие условия работы (рис. 4).



**Рисунок 4 – Причины «утечки мозгов» в иностранные компании**

Таким образом, существует множество причин, прямо или косвенно обуславливающих нехватку квалифицированных кадров в нефтесервисе.

Для решения данной проблемы многие нефтяные компании уже сейчас поддерживают учебные заведения, которые готовят работников для нефтесервиса. Некоторые компании занимаются вопросами подготовки кадров для ТЭК со «школьной скамьи». Так, в ОАО НК «Роснефть» с 2005 г. действует программа непрерывного образования «Школа – вуз – предприятие», включающая создание профильных классов.

По словам генерального директора по кадровой политике ООО «РН-Уватнефтегаз», программа ранней профориентации помогает существенно оптимизировать затраты на подбор персонала, сократить период адаптации, в результате чего вчерашний студент в меньшие сроки становится полноценным работником, имеет инновационный потенциал [5]. Однако не все компании готовы брать на себя бремя оплаты обучения специалистов для смежной отрасли.

Несомненно, вышеобозначенная проблема требует внимания государства, руководства нефтяных и нефтесервисных компаний. Авторами предлагаются следующие направления решения данной проблемы со стороны руководства компаний отрасли:

1) проведение системного анализа социальных и экономических возможностей предприятия и ситуации на региональном рынке труда;

2) систематическое совершенствование кадровой политики предприятий посредством изменяющегося методического инструментария;

3) разработка адекватной системы мотивации сотрудников на предприятиях нефтесервиса, направленной на повышение лояльности к компании и заинтересованности в ее развитии. Сюда входят следующие мероприятия:

- создание комфортных условий работы;
- гарантия достойного уровня заработной платы;
- пересмотр системы нематериального стимулирования персонала (например, установление удобного графика работы);
- на основе опыта передовых нефтяных и нефтесервисных компаний внедрение практики дистанционного обучения без отрыва от производства.

Со стороны государства требуется установление взаимосвязи между рынком профессий и рынком образовательных услуг; анализ и совершенствование системы высшего профессионального образования (например, внедрение в вузах востребованных направлений подготовки студентов); поддержка реализации программ непрерывного образования, таких как «Школа – вуз – предприятие» и др.

Все это в комплексе поможет решить существующую проблему и будет способствовать развитию нефтегазовой отрасли России.

#### **Ссылки:**

1. Лебедев А.С., Теньковская С.А. Проблемы и направления развития российского нефтегазового сервиса в негативных экономико-политических условиях // Экономика и предпринимательство. 2015. № 9 (ч. 2). С. 107–111.
2. Никищенко Е. Минэнерго РФ «спасет» нефтесервис без налоговых льгот и финподдержки к 2018 году [Электронный ресурс]. URL: <http://pravdaurfo.ru/articles/minenergo-rf-spaset-nefteservis-bez-nalogovyh-igot-i-finpodderzhki-k-2018-godu> (дата обращения: 24.11.2016).

3. Дьякова А. 20 марта 2015 г. Круглый стол по кадрам в ТЭК... [Электронный ресурс]. URL: <http://nangs.org/news/media/20-marta-2015-g-kruglyj-stol-po-kadram-v-tek-viktor-khajkov-iz-za-ryada-problem-v-nefteservise-voznikayut-zaderzhki-v-vyplatakh-zarplaty-net-vozmozhnosti-finansovo-motivirovat-personal-lyudi-ujdut-v-drugie-sfery-i-otrasl-poteryaet-professionalov> (дата обращения: 24.11.2016).
4. Осиновская И.В. Развитие нематериального стимулирования персонала в нефтесервисных компаниях // Теория и практика общественного развития. 2015. № 6. С. 55–57.
5. Токарев А.Н. Нефтесервис как основа инновационного развития нефтяной промышленности // Инновации и образование. 2014. № 4. С. 91–99.

### References:

Lebedev, AS & Tenkovskaya, SA 2015, 'Problems and directions of development of the Russian oil and gas service in adverse economic and political conditions', *Ekonomika i predprinimatel'stvo*, no. 9 (part. 2), pp. 107-111, (in Russian).

Nikishchenko, E 2013, *Ministry of Energy of the Russian Federation "save" OFS without tax incentives and finpodderzhki 2018*, viewed 24 November 2016, <<http://pravdaurfo.ru/articles/minenergo-rf-spaset-nefteservis-bez-nalogovyh-igot-i-finpodderzhki-k-2018-godu>>, (in Russian).

Osinovskaya, IV 2015, 'The development of non-material stimulation of personnel in the oilfield service companies', *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, no. 6, pp. 55-57, (in Russian).

Tokarev, AN 2014, 'Nefteservis as a basis of innovative development of the oil industry', *Innovatsii i obrazovaniye*, no. 4, p. 91-99, (in Russian).