

УДК 65.015.3

ПУТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА

© **Шварц-Зиндер В. С., 2019**

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье раскрыты основные пути и эффективные способы привлечения персонала. Также описана необходимость разработки стратегии по привлечению персонала на предприятия нефтегазовой отрасли. Более того, приведено значение использования кейсов при отборе кандидатов на сложные вакансии.

Привлечение кандидатов — это неотъемлемый процесс подбора персонала в каждой компании. В зависимости от вида и направления деятельности организации, используются разные способы привлечения кандидатов. В данной статье будут рассмотрены способы привлечения кандидатов в компаниях нефтегазовой отрасли.

Прежде всего, в данной отрасли довольно распространены программы стажировок и производственных практик [2]. Студентам, которые обучаются в нефтегазовом направлении, может предоставляться производственная практика от таких известных компаний, как ПАО «НК «Роснефть», ООО «Иркутская нефтяная компания», АО «ВЧНГ». Наиболее активным и перспективным студентам может быть сделано предложение о трудоустройстве. Поэтому производственная практика — это отличный шанс проявить себя, чтобы в дальнейшем развиваться в нефтегазовой сфере. У крупных нефтяных компаний есть свой корпоративный университет, который позволяет вырастить новичкам до высококлассных специалистов.

Система обучения персонала в данных организациях должна быть сбалансированной и отвечать следующим принципам [5]:

Построение непрерывной системы обучения с учетом потребностей инновационного развития отрасли;

Коммерческая обоснованность поиска и обучения новым специальностям.

Также в большинстве компаний существуют отдельные функциональные подразделения, которые специализируются на сотрудничестве с вузами и работе со студентами [8]. Такое сотрудничество выгодно не только для студентов, но и для менеджеров по подбору персонала. Задача менеджера по подбору персонала — презентовать вакансии в стенах университетов, а также проводить различные «ярмарки вакансий» и устраивать «дни открытых дверей».

В привлечении персонала можно использовать такой инструмент, как продвижение уже действующего сотрудника компании по карьерной лестнице. Для этого огромное значение в нефтегазовых компаниях имеет корпоративный университет, в котором сотрудник может развиваться и приобрести новые полезные навыки. Здесь очень важен процесс наставничества для более комплексного обучения. Данный инструмент облегчает процесс подбора персонала тем, что не нужно искать новых сотрудников, а можно развить тех, кто в целом уже имеет какое-либо представление о работе. Поиск внутри организации, как правило, не требует значительных финансовых затрат, способствует укреплению авторитета руководства в глазах сотрудников [1].

Внешний рекрутинг также часто используется для поиска специалистов нефтегазовой отрасли. В настоящее время представлено множество рабочих сайтов, на которых менеджер по персоналу сможет опубликовать объявление о потребности специалиста. Самые популярные из них: hh.ru, superjob.ru и avito.ru. С помощью данных инструментов можно сделать «мини-презентацию» компании, описать функционал вакансий, а также условия труда и мотивации. Более того, у данных инструментов есть функция «поднятия» объявления на верхние позиции для того, чтобы как можно больше кандидатов могло увидеть данное объявление. Также, есть функция «отклики», где заинтересованные кандидаты могут отправить свое резюме. Здесь задача рекрутера — как можно интереснее описать условия новой вакансии вовремя обрабатывать отклики. От скорости и качества обработки откликов зависит престиж компании.

Кроме того, к внешнему рекрутингу можно отнести такой инструмент, как подбор с помощью действующих сотрудников. Сотрудник может провести небольшую презентацию своим знакомым. Процесс адаптации в данном случае также проходит быстрее за счет тесных контактов новых сотрудников с представителями организации вне рабочей обстановки [1]. Кроме того, данный вид внешнего рекрутинга хорошо поощряется в крупных компаниях (премия «Приведи друга» и т.д.).

Также существует такой инструмент привлечения персонала, как «headhunting». Данный инструмент заключается в том, что менеджер по подбору персонала привлекает сотрудников с конкурирующих компаний. Обычно используют данный инструмент, когда в компании нет подходящих кандидатов, которые соответствуют определенным компетенциям. Такие кандидаты всегда знают себе цену, так как обладают очень ценными качествами для компании, поэтому нужно быть уверенным, что компания сможет предоставить более комфортные условия и конкурентную заработную плату. Задача менеджера по персоналу нефтегазового комплекса — более подробное изучение условий труда и системы мотивации в компаниях-конкурентах.

Используя данный инструмент привлечения персонала, нужно учитывать такие риски, как нарушение морально-этических норм и принципов других организаций. Менеджеру по персоналу нужно быть максимально деликатным с кандидатами, которые являются сотрудниками компаний-конкурентов, при этом кандидатам нужно донести все преимущества работы в новой компании, и осуществлять данный процесс на нейтральной территории.

Коммерческие биржи труда и рекрутинговые агентства — также могут быть полезными инструментами для закрытия сложных вакансий на предприятиях нефтегазовой отрасли. Так как в штат предприятий нефтегазовой отрасли требуются узкопрофильные специалисты, то поиск таких кандидатов может затянуться на достаточно длительный срок. Рекрутинговые агентства и коммерческие биржи труда могут предоставить «резерв» кандидатов, которые могут подходить под требования узкоспециализированной вакансии.

Перед выбором нужного способа привлечения персонала на предприятиях нефтегазового комплекса, необходимо выработать стратегию:

1. Выбор варианта привлечения персонала (нужно выявить каналы поиска, а также рынки труда)

2. Составление определенного чек-листа для выявления компетенций кандидатов

3. Разработка системы мотивации и оплаты труда сотрудникам

4. Осуществление практических действий по привлечению персонала [4].

При подборе персонала также очень важно учитывать требования к кандидатам. Требования в данном случае — набор характеристик, которым должен обладать кандидат, наиболее подходящий на конкретную должность [3]. Оценить личностные качества можно оценить в форме интервью, либо в форме кейса. Для того, чтобы оценить профессиональные знания, можно применить такой инструмент как решение смоделированной задачи. Разберем на примере должности «Ведущий инженер сектора оценки и развития персонала». Самое важно личностное качество, которым должен обладать данный специалист — способность работать с большими объемами работы, в режиме многозадачности, ведь ему нужно взаимодействовать с органами исполнительной власти, и при этом участвовать в разработке информационно-справочных материалов в вопросах внутренних коммуникаций. Для того, чтобы выявить, есть ли такой навык у кандидата можно провести такой кейс: одновременно возникают 3 задачи — нужно срочно к концу рабочего дня отправить ежемесячный отчет об осуществлении работы в области довузовской подготовки, также нужно сдать готовый методический материал по разработке стратегий управления персоналом на предприятии нефтегазовой отрасли, в это же время звонит представитель молодежной политики и просит предоставить информацию по открытым вакансиям в данной организации. Нужно попросить кандидата расставить приоритет по этим трем действиям. Верного или неверного ответа, как правило, в таких кейсах не существует — здесь нужно следить за тем, как кандидат обоснует свою точку зрения.

Итак, самым эффективным способом привлечения персонала для предприятий нефтегазового комплекса является предоставление

стажировок и производственных практик, так как удается оценить компетенции студентов и выбрать наиболее успешных.

Для того, чтобы выбрать способ привлечения кандидатов на предприятия нефтегазовой отрасли, необходимо разработать стратегию по привлечению соискателей.

При выборе наиболее подходящего по всем компетенциям кандидата, идеальным инструментом является кейс. В первую очередь, можно разработать кейс именно под определенную сложную вакансию. Более того, кейс помогает выявить у кандидата такие компетенции, как быстрое реагирование на решение поставленных задач и умение обосновать свои действия в стрессовой ситуации. ■

1. Методы поиска персонала [Электронный ресурс] // — URL: http://www.work.infopiter.ru/articles/poisk_personala.html (Дата обращения: 25.12.2018)

2. Нефтегазовым компаниям Восточной Сибири не хватает квалифицированных кадров [Электронный ресурс] // — URL: <http://www.irk.ru/news/articles/20120706/professionals/> (Дата обращения: 25.12.2018)

3. Планирование привлечения персонала [Электронный ресурс] // — URL: <http://www.grandars.ru/college/biznes/privlechenie-personala.html> (Дата обращения: 27.12.2018)

4. Привлечение персонала [Электронный ресурс] // — URL: https://psyera.ru/privlechenie-personala_9259.htm (Дата обращения: 26.12.2018)

5. Романова Т. В., Котов Д. В. Современный подход к управлению персоналом в компаниях нефтегазового комплекса Российской Федерации [Электронный ресурс] // — URL: http://ogbus.ru/files/ogbus/issues/6_2014/ogbus_6_2014_p562-587_RomanovaTV_ru.pdf (Дата обращения: 26.12.2018)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Методы поиска персонала [Электронный ресурс] // — URL: http://www.work.infopiter.ru/articles/poisk_personala.html (Дата обращения: 25.12.2018)

Нефтегазовым компаниям Восточной Сибири не хватает квалифицированных кадров [Электронный ресурс] // — URL: <http://www.irk.ru/news/articles/20120706/professionals/> (Дата обращения: 25.12.2018)

Планирование привлечения персонала [Электронный ресурс] // — URL: <http://www.grandars.ru/college/biznes/privlechenie-personala.html> (Дата обращения: 27.12.2018)

Привлечение персонала [Электронный ресурс] // — URL: https://psyera.ru/privlechenie-personala_9259.htm (Дата обращения: 26.12.2018)

Романова Т. В., Котов Д. В. Современный подход к управлению персоналом в компаниях нефтегазового комплекса Российской Федерации [Электронный ресурс] // —

URL: http://ogbus.ru/files/ogbus/issues/6_2014/ogbus_6_2014_p562-587_RomanovaTV_ru.pdf (Дата обращения: 26.12.2018)

Recruiting methods in the oil and gas industry enterprises

© Shvarts-ZinderV., 2019

This article describes the means and effective ways of the staff recruitment. In addition, the necessity of the strategy development for the staff recruitment process in the Oil and Gas Enterprises is described. Furthermore, the cases value is given in the selection of candidates for the complicatedvacancy.

Keywords: staff recruitment, candidate competencies