

УДК 65.015.3

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

© **Шварц-Зиндер В. С., 2019**

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье рассматривается проблема обеспечения нефтегазовой отрасли высококвалифицированными специалистами. Обосновывается идея о необходимости разработки эффективной программы обучения в нефтегазовых компаниях. Статья посвящена комплексному исследованию процесса подбора персонала на предприятиях нефтегазовой отрасли.

Ключевые слова: высококвалифицированные специалисты, программа обучения, профиль должности

Управление персоналом — один из самых ключевых процессов в операционной деятельности любой организации. В данном исследовании рассматривается проблема обучения и развития персонала на предприятиях нефтегазового комплекса.

Сегодня нефтегазовый комплекс в России играет ведущую роль. Для реализации крупных проектов компании в этой сфере должны работать только высококвалифицированные специалисты. Бурное развитие технологий требует обучения всего кадрового состава компаний. У предприятий нефтегазовой отрасли есть огромная потребность в высококвалифицированных специалистах, так как в отрасли нефтегазового производства появились новые специальности, в том числе, и с требованием владения иностранными языками [1].

Темпы экономического роста компаний могут снижаться из-за несбалансированности научно-технического прогресса и кадрового обеспечения. Существуют не только системы среднего профессионального и высшего образования, но и развита сеть внутрикорпоративных центров подготовки кадров. Данная проблема мало изучена и требует дальнейших исследований.

Необходима разработка эффективной программы обучения новым специальностям для

сотрудников нефтегазовой отрасли и создание новых подходов и методов повышения квалификации и уровня компетенций персонала. Но прежде всего, очень важно проанализировать инструменты, методы подбора персонала на предприятиях нефтегазового комплекса.

В отрасли довольно распространены всевозможные программы стажировок и производственных практик. В большинстве компаний существуют отдельные функциональные подразделения, которые специализируются на сотрудничестве с вузами и работе со студентами. Компания отбирает перспективных будущих выпускников и вводит их в курс дела или организует внутрикорпоративное обучение [1].

Успешные предприятия, которые работают в нефтегазовой сфере, уделяют огромное внимание подготовке кадров. Управление персоналом на нефтегазовых предприятиях осуществляется на трех уровнях: высшее, среднее и нижнее [2].

Рассматривая систему и методы управления персоналом, мы можем заметить, что стили руководства разнообразны.

Стиль руководства организации зависит от применяемых инструментов. Существует 3 вида стилей руководства.

Таблица 1. Стили руководства

Виды стилей руководства	Авторитарный	Демократический	Либеральный
Характеристика стилей руководства	Жестокость, требовательность, избирательность	Коллегиальность, информирование подчиненных, доверие, инициатива	Низкая требовательность, отсутствие дисциплины и требовательности, пассивность руководителя

Менеджеры по подбору персонала в нефтегазовых предприятиях используют различные способы привлечения кандидатов. Многие нефтегазовые предприятия привлекают опытных специалистов из других регионов, а другие производят внутреннюю ротацию кадров. В данной отрасли распространены программы стажировок и производственных практик для студентов. Также на предприятиях нефтегазового комплекса существуют функциональные подразделения, которые сотрудничают с Высшими учебными заведениями [1].

На нефтегазовых предприятиях, и важно работать с такими подсистемами качества, как качество команды, личное качество, качество сервиса и качество предприятия в целом.

Обучение и повышение квалификации — средство развития, а также продвижения персонала, функционирующего в нефтегазовой сфере. Система управления персоналом включает в себя ряд функциональных подсистем, подсистему общего и линейного руководства.

Для оценки кандидата или действующего сотрудника компании менеджеру по подбору персонала очень важно разработать профиль должности. Профиль должности помогает выявить, обладает ли кандидат нужными компетенциями, знаниями и навыками. Для того, чтобы понять, значение составления профиля должности, составим профиль должности на примере вакансии «Ведущий инженер сектора оценки и развития персонала».

Таблица 2. Профиль должности вакансии «Ведущий инженер сектора оценки и развития персонала»

Профиль должности: «Ведущий инженер сектора оценки и развития персонала»		
Подразделение		ПАО «НК «Роснефть»
Руководитель		Директор по персоналу
Структура функций		
1.	Осуществление работы в области довузовской подготовки	
2.	Взаимодействие с органами исполнительной власти и отраслевыми структурами в области молодежной политики	
3.	Участие в разработке информационно-справочных материалов в области кадровой политики	
4.	Участвовать в вопросах внутренних коммуникаций и корпоративной культуры по направлениям деятельности	
5.	Составление ежемесячной отчетности в соответствии с распоряжением о закреплении отчетности	
Компетенции		
1	Коммуникабельность	Умение выстроить эффективные коммуникации с сотрудниками компании
2	Выносливость	Способность работать с большими объемами работы, в режиме многозадачности
3	Способность обучать	Способность делиться своими знаниями, разрабатывать методические пособия
4	Целеустремленность	Желание развиваться и продвигаться по карьерной лестнице
5	Дисциплинированность	Способность соблюдать общий режим работы, норм поведения
6	Стрессоустойчивость	Умение управлять конфликтами и разрешать их
7	Самотивация	Желание и интерес работать в компании, позитивный настрой, нет равнодушия к делам команды
Формальные требования к должности		
1	Возраст 26–45 лет	
2	Опыт работы на аналогичной должности более 5 лет (приветствуется опыт наставником или методистом)	
3	Высшее профильное образование (педагогическое или психологическое)	
4	Наличие пакета документов для оформления (Паспорт, военный билет (приписное свидетельство), Документ об образовании, Страховое пенсионное свидетельство, Трудовая книжка (если выдавалась), ИНН)	
5	Продвинутый пользователь ПК	
6	Положительные характеристики с предыдущего места работы	
7	Готовность к интенсивной и активной работе, а также к командировкам	

Для того, чтобы корректно оценить навыки и компетенции кандидата, была разработана шкала оценки компетенций, по которой каждый критерий имеет 3 вида оценки (0 — кандидат не владеет данным навыком, 1 — кандидат владеет навыком,

но не всегда может его применить, 2 — кандидат полностью владеет данным навыком). В колонке «комментарии» можно написать вопросы, которые остались к кандидату во время прохождения кейса.

Таблица 3. Оценка компетенций кандидата по бальной шкале

Компетенции	Оценка			Комментарии
	0	1	2	
Коммуникабельность				
Выносливость				
Способность обучать				
Целеустремленность				
Дисциплинированность				
Стрессоустойчивость				
Самотивация				

В сочетании с профилем должности и оценкой компетенций рекрутер должен использовать еще один очень важный инструмент — кейсы. Кейс — это смоделированная рабочая ситуация, требующая анализа и предложений по эффективному решению проблемы. С помощью данного инструмента можно выявить такие качества, как стрессоустойчивость и умение быстро принимать важные решения. Так как сфера нефтегазового производства требует огромного багажа знаний, с помощью кейсов можно проверить, насколько данный кандидат эрудирован и готов ли в дальнейшем усваивать большой объем информации.

В отличие от задачи и позиции, на которую идет кандидат, можно использовать кейсы различного формата. На собеседовании удобно использование мини-кейсов, они не занимают много времени и позволяют оценить основные компетенции и выяснить отношение человека к чему-либо, в случае проведения комплексной оценки используют бизнес задачи, на решение которых отводится от нескольких часов, до нескольких дней [8].

В заключение можно сказать, что компании нефтегазовой отрасли сталкиваются с проблемой обеспечения производства высококвалифицированными специалистами. Следует улучшить процесс обучения посредством разработки эффективной программы обучения новым специальностям для сотрудников нефтегазовых предприятий, а также повысить уровень компетенций персонала.

Компании должны использовать всевозможные варианты подбора персонала: набор выпускников, внутреннее обучение и повышение в должности. Баланс между этими источниками должен определяться исходя из каждой группы специальностей и корпоративных целей компаний.

Отделу подбора персонала в нефтегазовых предприятиях рекомендуется использовать профили должности и различные кейсы для оценки компетенций кандидатов. Эти инструменты очень важны в поиске узко квалифицированных специалистов. ■

1. 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: 28.10.2018)

2. Система и методы управления персоналом на предприятиях нефтегазовой отрасли [Электронный ресурс] // – URL: https://studbooks.net/1336698/menedzhment/sistema_metody_upravleniya_personalom_predpriyatiyah_neftegazovoy_otrasli (Дата обращения: 29.10.2018)

3. Использование кейс метода при подборе персонала [Электронный ресурс] // URL: <http://hr-portal.ru/blog/ispolzovanie-keys-metoda-pri-podbore-personala> (Дата обращения: 28.10.2018)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Использование кейс метода при подборе персонала [Электронный ресурс] // URL: <http://hr-portal.ru/blog/ispolzovanie-keys-metoda-pri-podbore-personala> (Дата обращения: 28.10.2018)

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: 28.10.2018)

Система и методы управления персоналом на предприятиях нефтегазовой отрасли [Электронный ресурс] // – URL: https://studbooks.net/1336698/menedzhment/sistema_metody_upravleniya_personalom_predpriyatiyah_neftegazovoy_otrasli (Дата обращения: 29.10.2018)

Recruiting in the oil and gas industry enterprises

© Shvarts-Zinder V., 2019

In this article the problem of well qualified specialists' provision in the Oil and Gas field is considered. The idea of the creating the effective program of studying in the Oil and Gas enterprises necessity is justified. This article is dedicated to the complex research of recruiting on the Oil and Gas field.

Keywords: well qualified specialists, education program, job profile