

Гасникова Светлана Юрьевна

канд. культурологии, доцент

Яшина София Александровна

магистрант

ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, ХМАО – Югра

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

***Аннотация:** в статье рассматривается стратегическое планирование системы подготовки и развития персонала на предприятии нефтегазовой отрасли. Обосновывается значимость кадрового развития в условиях технологического обновления, цифровизации производственных процессов и увеличения требований к профессиональным компетенциям работников. Особое внимание уделяется связи стратегических целей предприятия с обучением, развитием компетенций, оценкой эффективности подготовки и формированием кадрового резерва. Представлены основные элементы стратегического планирования кадрового развития и предложены направления совершенствования системы подготовки персонала нефтегазового предприятия. Результаты исследования могут быть использованы при разработке программ корпоративного обучения, кадрового резерва и профессионального развития работников нефтегазового сектора.*

***Ключевые слова:** стратегическое планирование, подготовка персонала, развитие персонала, нефтегазовая отрасль, корпоративное обучение, компетенции, кадровый резерв.*

Стратегическое планирование системы подготовки и развития персонала является одним из фундаментальных условий эффективного функционирования предприятия нефтегазовой отрасли, поскольку производственная деятельность в данном секторе характеризуется набором уникальных особенностей. В

частности, традиционно функционирование предприятий нефтегазовой отрасли связывается с использованием высоких технологий, проблемами безопасности труда и интенсивности развития его содержания. Закономерным ответом на данные условия, связанным с предупреждением рисков влияния человеческого фактора, становится постоянная переподготовка персонала, которая должна быть связана с долгосрочными целями предприятия, его производственными задачами и кадровой политикой.

Развивающиеся цифровые трансформации влекут за собой изменения в развитии компетенций для цифровой экономики и соответственно устаревание профессиональных знаний руководителей компаний, которые должны обеспечивать постоянное развитие посредством обучения, повышения квалификации сотрудников. Применение цифрового менеджмента в современных условиях позволит создать новые направления обучения для всего персонала организации [1, с. 58]. Как отмечает Сутулова Ю.О., цифровизация российской экономики заставляет работодателей кардинально пересматривать управленческий менталитет, поскольку особую ценность приобретает персонал, способный быстро адаптироваться к изменениям, желающий учиться и переучиваться, обладающий правовой, финансовой, гражданской грамотностью и коммуникативностью. На практике используются различные методы обучения: от инструктивных (с наставником) до интерактивных (онлайн-конференции, видеоуроки) и самостоятельных, причём в условиях последних ограничений именно интерактивные методы набирают наибольшую популярность, так как не отвлекают сотрудников от работы и сокращают затраты предприятия [8, с. 210–211].

По мнению Москаленко А.А., обучение и развитие персонала нефтяных компаний важны в первую очередь ввиду происходящих изменений производственных технологий и нарастающих по сложности требований, которые предъявляются к работникам со стороны рынка труда. По своей сути кадровое развитие становится для нефтегазовых предприятий инструментом поддержания надежности производственной системы путем ее достаточного обеспечения необходимым количеством работников. Впоследствии за счет эффективного кадрового

обеспечения предприятию удастся снижать риски ошибок, ускорять профессиональное становление молодых работников и обеспечивать преемственность опыта между поколениями специалистов [3, с. 35–36]. При этом, как и все управление предприятием, работа с системой подготовки и развития персонала имеет стратегический (долгосрочно ориентированный) характер.

Так, стратегическое планирование подготовки персонала предполагает предварительное определение кадровых потребностей предприятия, в целях чего оцениваются действующие рабочие места, уровень квалификации сотрудников, перспективы технологического обновления и потребность в специалистах по основным направлениям деятельности. Например, в своем исследовании Гирфанова Р.И. справедливо указывает на то, что развитие персонала в нефтегазовой отрасли должно рассматриваться через связь профессионального обучения, мотивации и организационных задач предприятия. Следовательно, подготовка кадров обязательно должна быть процессом управляемым, основанным на прогнозе потребности в конкретных знаниях, навыках и компетентных работниках [2, с. 199]. Основные элементы стратегического планирования системы подготовки и развития персонала представлены на рисунке 1 в виде последовательности действий и оснований ее формирования.



Рис. 1. Стратегическое планирование системы подготовки и развития персонала на предприятии нефтегазовой отрасли

Опираясь на рисунок 1, важным направлением стратегического планирования является формирование системы корпоративного обучения. Симарова И.С., Алексеевичева Ю.В., Алексеева С.В. и Руднева Л.Н. справедливо отмечают, что

крупные нефтегазовые компании создают собственные системы обучения, ориентированные на повышение квалификации работников и формирование компетенций в корпоративной среде [7, с. 121–123]. Формирующаяся система позволяет учитывать специфику предприятия, особенности оборудования, требования к безопасности и внутренние стандарты выполнения производственных операций, в соответствии с которыми осуществляется управление кадрами на предприятии.

Причем немаловажно при планировании подготовки персонала учитывать разные категории работников, т.к. для каждой группы профессий выставляются собственные приоритеты и критерии:

- для рабочих профессий первостепенное значение имеет безопасное и технологически правильное выполнение операций;
- для инженерно-технических специалистов важны навыки анализа производственных данных, применения цифровых систем и принятия решений в условиях ограниченного времени;
- для руководителей значимыми становятся компетенции в области управления, планирования ресурсов и организации работы подразделений.

Поэтому программы развития должны выстраиваться с учетом должностных особенностей, профессионального опыта и перспектив карьерного роста. В этом отношении справедливыми представляются тезисы исследования Сафроновой А.А., Миргородской М.Г., Капустиной Н.В. и Аничкиной О.А., которые связывают развитие компетенций персонала нефтегазовой промышленности с повышением эффективности предприятия и качеством выполнения производственных задач [6]. С практической точки зрения предполагается, что стратегический план подготовки должен содержать измеримые результаты, по типу повышения уровня квалификации, снижения числа нарушений на производстве, увеличению показателей производительности труда, сокращению сроков ввода новых работников в должность и увеличение доли сотрудников, готовых к продвижению. Помимо этого, параллельно действию описанной системы должно осуществляться удержание и стимулирование действующих работников предприятия.

Кроме того, особое место в системе подготовки занимает оценка эффективности обучения; например, Осиновская И.В. и Андропова И.В. предлагают рассматривать эффективность обучения через несколько групп показателей, к которым относят удовлетворенность работников, применимость полученных знаний, влияние обучения на производственные результаты и соотношение затрат с достигнутым эффектом [4, с. 245–246]. Описанные показатели, как правило, используются в совокупности и направлены на оценку результативности стратегического планирования.

Учитывая все вышеизложенное, перспективы стратегического планирования подготовки и развития персонала можно представить следующим образом представленные в таблице 1.

Таблица 1

Направления стратегического планирования системы подготовки и развития персонала нефтегазового предприятия

№№	Направление	Значение с точки зрения управления системой подготовки и развития персонала
1	Прогноз потребности в кадрах	Позволяет заранее определить дефицит специалистов и нужный уровень квалификации
2	Корпоративное обучение	Обеспечивает связь программ подготовки с производственными задачами предприятия
3	Развитие компетенций	Повышает качество выполнения работ и готовность персонала к технологическому обновлению
4	Оценка эффективности обучения	Показывает результативность затрат на подготовку и развитие работников
5	Формирование кадровых резервов	Обеспечивает преемственность управленческого и производственного опыта
6	Взаимодействие с вузами	Обеспечивает приток молодых специалистов с учетом потребностей отрасли

Стоит подчеркнуть, что неотъемлем и перспективным элементом стратегического планирования является кадровый резерв. По соображениям, представленным Рудневой Л.Н. и Курушиной Е.В., имеет место связь между развитием персонала и экономической устойчивостью нефтегазовых компаний. С точки зрения своего назначения кадровый резерв позволяет предприятию заранее подготавливать работников к замещению на важных должностях при возможных проблемах или нестабильности. Фактически данное направление позволяет снизить

зависимость предприятия от внешнего рынка труда и удерживать опытных профессионалов внутри компании [5, с. 3087–3088]. При этом резерв должен формироваться на основе оценки потенциала работников, в связи с чем в него целесообразно включать сотрудников, которые демонстрируют профессионализм, ответственность, способность к обучению и готовность к выполнению более сложных задач. Желательно, чтобы резервирование сотрудников сопровождалось их мотивацией и стимулированием.

Таким образом, стратегическое планирование системы подготовки и развития персонала на предприятии нефтегазовой отрасли должно связывать цели предприятия, прогнозирование потребности в кадрах, корпоративное обучение, развитие компетенций, оценку эффективности и формирование кадрового резерва, что, в свою очередь, позволяет обеспечить предприятие подготовленными работниками, поддерживать технологическую надежность производства и создавать условия для долгосрочного развития предприятия несмотря на вызовы внешней среды и общую турбулентность.

Список литературы

1. Галынчик Т.А. Менеджмент знаний как неотъемлемая составляющая развития персонала / Т.А. Галынчик, С.Ю. Гасникова // Наука Красноярья. – 2021. – Т. 10. №4. – С. 53–65. DOI 10.12731/2070-7568-2021-10-4-53-65. EDN EAJSOV
2. Гирфанова Р.И. Управление развитием персонала в нефтегазовой отрасли / Р.И. Гирфанова // Теория и практика современной науки. – 2019. – №1 (43). – С. 197–200. EDN TEBWRT
3. Москаленко А.А. Обучение и развитие персонала нефтяных компаний: тенденции, проблемы, пути решения / А.А. Москаленко // Международный научно-исследовательский журнал. – 2016. – №2 (44). – Ч. 1. – С. 35–38. DOI 10.18454/IRJ.2016.44.023. EDN VKGFVL
4. Осинская И.В. Комплексная оценка эффективности системы обучения кадров в компаниях нефтегазового профиля / И.В. Осинская,

И.В. Андропова // Вестник Академии знаний. – 2022. – №3 (50). – С. 242–247.
EDN NSQQDQ

5. Руднева Л.Н. Развитие персонала как фактор экономической устойчивости нефтегазовых компаний / Л.Н. Руднева, Е.В. Курушина // Экономика, предпринимательство и право. – 2023. – Т. 13. №8. – С. 3085–3100. DOI 10.18334/ep.13.8.118488. EDN UYYUMR

6. Развитие компетенций персонала предприятия нефтегазовой промышленности / А.А. Сафронова, М.Г. Миргородская, Н.В. Капустина, О.А. Аничкина // Вестник евразийской науки. – 2023. – Т. 15. №s1. – URL: <https://esj.today/PDF/95FAVN123.pdf>

7. Формирование системы корпоративного обучения: опыт нефтегазовых компаний / И.С. Симарова, Ю.В. Алексеевичева, С.В. Алексеева, Л.Н. Руднева // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2018. – №2 (24). – С. 119–130. EDN YRJRR

8. Сутулова Ю.О. Развитие кадров в условия цифровой экономики: проблемы и пути решения / Ю.О. Сутулова // Актуальные проблемы гуманитарных наук: Всероссийская научно-практическая конференция (Нижневартовск, 20 февраля 2021 года). – Нижневартовск: Нижневартовский государственный университет, 2021. – С. 209–211. – EDN DJLIUD.