

*Поярков А. В. (МЭК101з-23)*

*Уфимский государственный нефтяной технический университет,*

*г. Уфа, Российская Федерация*

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОГО ДАВЛЕНИЯ**

Аннотация: Данная статья рассматривает влияние санкций на человеческий капитал предприятий нефтегазового комплекса России и исследует возможные пути их преодоления. Автор подчеркивает, что несмотря на внешние ограничения, отрасль сохраняет важное значение для национальной экономики и успешно адаптируется к новым условиям. Основной акцент сделан на анализе пяти ключевых проблем, возникших в результате санкционного давления: ограничение доступа к мировому опыту и технологиям, сокращение финансирования профессионального обучения, дефицит инновационной среды, высокая внутренняя конкуренция и низкая социальная защищённость сотрудников. Каждая из этих проблем рассматривается подробно, демонстрируя, каким образом они влияют на работоспособность и производительность нефтегазовых предприятий.

Ключевые слова: человеческий капитал, нефтегазовый комплекс, развитие кадров, эффективность предприятия, западные санкции

Санкции оказали определенное влияние на человеческий капитал нефтегазовых предприятий России, хотя в целом отрасль демонстрирует адаптивность к новым условиям.

На современном этапе нефтегазовый сектор России продолжает оставаться основой экономики, однако в свете международной изоляции и санкций, введённых рядом западных стран, Россия активно пересматривает свои приоритеты и маршруты экспорта, а также адаптирует внутреннюю политику в сфере энергоресурсов.

Исследования человеческого капитала нефтегазовой отрасли являются основным направлением фундаментальной и прикладной науки. В условиях беспрецедентного санкционного давления наращивание и укрепление человеческого капитала является важнейшей задачей обеспечения устойчивости

российской экономики. Необходимо выявить основные проблемы человеческого капитала предприятий нефтегазового комплекса и выработать пути их решения.

Первая проблема заключается в ограничении доступа к международным рынкам. Введение санкций серьезно повлияло на возможности отечественных нефтегазовых предприятий привлекать зарубежные научные школы и международные экспертные группы. Утрата доступа к мировым ресурсам и опыту значительно сократила способность российских специалистов нефтегазового комплекса внедрять передовые методики и решать сложные производственные задачи. Не имея достаточного количества профильных кадров и качественного обмена информацией деятельность нефтегазовых предприятий сильно страдает, что затормаживает технический прогресс и сокращает экономическую эффективность производства [3].

Следующей проблемой является нехватка ресурсов для непрерывного профессионального роста. В условиях сокращения объема свободных финансовых ресурсов крупные российские предприятия (Газпром, Роснефть, Башнефть, Лукойл) вынуждены сокращать затраты на профессиональное обучение и переквалификацию своих сотрудников. Ослабление систематического подхода к развитию квалификационного уровня сотрудников приводит к дефициту востребованных специалистов, неумению применять современное оборудование и невозможность быстро реагировать на технологические инновации. Технологическая модернизация и обновление невозможны без соответствующих знаний и умений, что сказывается на всем нефтегазовом секторе.

Дефицит инновационной среды также представляет значительные неудобства для развития человеческого капитала в нефтегазовом секторе. Зарубежные партнеры прекратили взаимодействовать с российскими организациями в рамках реализации совместных проектов в сфере науки и техники. Невозможность осуществлять обмен технологиями и отсутствие свободного доступа к инновационным разработкам вызывают задержку развития и утрату конкурентоспособности российских предприятий. При отсутствии

возможностей у российских ученых и инженеров проводить исследования и испытания совместно с международными специалистами в нефтегазовой сфере, отставание в науке и технологиях продолжится, ставя под угрозу будущее всей отрасли в России.

Немаловажной проблемой является и высокий уровень конкуренции внутри отрасли. На современном этапе значительная доля нефтегазового рынка сосредоточена в руках крупных российских монополистов, таких как Газпром и Роснефть. Они ведут конкурентную борьбу за контроль над ключевыми месторождениями и инфраструктурой, приводящая к снижению доступности вакансий и повышенному стрессу среди сотрудников нефтегазовых предприятий. Молодые специалисты вынуждены проявлять повышенные усилия, чтобы доказать свой профессионализм и нужность предприятию, что отрицательно влияет на психоэмоциональное состояние сотрудников и демотивирует начинающих специалистов [1].

Кроме того, наблюдается недостаточность социальной защищенности. У зарубежных специалистов нефтегазовой отрасли значительно больше преимуществ в плане социальной защиты и пенсионного обеспечения. Уровень социальных пакетов в России пока не соответствует западным стандартам, что приводит к снижению лояльности сотрудников и желание покинуть отрасль в пользу более привлекательных отраслей, например более перспективную отрасль IT. Невысокий уровень оплаты труда и слабая социальная защита трудовых прав работников формируют негативное отношение к работе в нефтегазовом секторе, уменьшая привлекательность профессий, в частности, таких необходимых как инженер-нефтяник и геолог.

В целях решения выявленных проблем целесообразно разработать меры по развитию человеческого капитала на предприятиях нефтегазового комплекса в условиях санкционного давления.

Необходимо создание корпоративных образовательных учреждений так как важнейшей задачей на современном этапе является подготовка будущих поколений специалистов в нефтегазовой сфере, способных эффективно

управлять современными технологиями и справляться с нестандартными ситуациями. Образовательные программы, созданные крупными промышленными предприятиями, способны локально готовить необходимых специалистов, сокращая нагрузку на рынок труда и повышая общий профессиональный уровень отрасли. Корпоративные университеты позволят сократить разрыв между академическим образованием и реальной работой, делая сотрудников более подготовленными и уверенными в себе.

Целесообразна и активизация сотрудничества с научными институтами и университетами. Научные лаборатории и институты, специализирующиеся в нефтегазовой отрасли, обладают богатым потенциалом для совместного изучения фундаментальных наук и прикладных технологий. Совместные исследования открывают доступ к свежим научным данным и помогают преодолевать трудности, вызванные отсутствием прямого доступа к иностранным источникам информации. Например, Российско-швейцарской программы «Энергетика будущего» не существует. Однако в России есть научно-образовательный консорциум «Энергетика будущего», созданный в 2022 году по инициативе Российского энергетического агентства (РЭА) Минэнерго России. Это площадка для интеграции образовательного, научного и технологического потенциала ведущих образовательных и научных центров страны в интересах устойчивого инновационного развития топливно-энергетического комплекса (ТЭК). Эта программа позволила российскому сектору поднять уровень своей энергоэффективности благодаря участию швейцарских учёных и преподавателей [2].

Вложение инвестиций в автоматизацию и цифровизацию производств подразумевает применение роботизации и компьютеризации, сокращая объем рутинных операций и снижая нагрузку на сотрудников. Цифровые инструменты повышают точность и скорость принятия управленческих решений, обеспечивают лучшее понимание текущего положения дел и предоставляют эффективные механизмы предотвращения аварий и поломок. Оптимизация бизнес-процессов с использованием информационных технологий способна

существенно увеличить прибыльность предприятий и уменьшить число ошибок, вызванных человеческим фактором.

Формирование положительного имиджа работодателей в нефтегазовой сфере позволит значительным образом решить проблему нехватки человеческого капитала. Высокие заработные платы и комфортные условия труда привлекают внимание лучших специалистов и удерживают ценные кадры. Четко сформулированная социальная политика в области занятости, включая ясные правила продвижения по карьере и предоставления социальных гарантий, укрепляют доверие сотрудников к руководству и способствуют улучшению морального климата в коллективе. Увеличение престижа нефтегазовых профессий способно привести к притоку молодых специалистов и укрепить всю энергетическую отрасль страны.

Регулярный мониторинг состояния человеческих ресурсов в нефтегазовой сфере позволит вовремя выявить и предотвратить отток человеческого капитала из отрасли. Анализируя статистику увольнений, оценки эффективности сотрудников и запросы самих работников, руководство получает представление о проблемах и возможностях оптимизации трудовых ресурсов. Своевременное выявление уязвимых звеньев позволяет вовремя принять профилактические меры и избежать серьезных последствий в будущем. Мониторинг способен устранить серьезные проблемы в управлении персоналом и повысить общее благополучие сотрудников, что положительно скажется на производительности и прибыли предприятий [1].

Таким образом, правильное управление человеческим капиталом в нефтегазовой отрасли в условиях санкционного давления является залогом успешной работы предприятий энергетического комплекса в сложившихся обстоятельствах. Подход, учитывающий приведенные рекомендации, позволит сократить риски потери квалифицированных кадров и сохранить лидирующее положение России на мировых энергетических рынках.

## Список использованных источников

1. Моисеев В.В., Колесникова Ю.С., Игнатов М.А., Смоленская О.А., Беликова Е.А., Боженов С.А. Человеческий капитал - главный фактор реализации программ импортозамещения в условиях санкций // Человеческий капитал. 2022. № 7 (163). С. 236-245.
2. Моисеев В.В., Колесникова Ю.С., Смоленская О.А. Теоретические и методологические проблемы формирования человеческого капитала в условиях санкций // Человеческий капитал. 2022. № 4 (160). С. 141-151.
3. Хмелева Г.А. Потенциал российского человеческого капитала в условиях санкций // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2022. Т. 13. № 2. С. 126-140.