

Поярков А. В. (МЭК101з-23)

Уфимский государственный нефтяной технический университет,

г. Уфа, Российская Федерация

СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА

Аннотация: Данная статья посвящена вопросам развития человеческого капитала на нефтегазовых предприятиях, являющегося важным условием сохранения конкурентоспособности и успешной реализации стратегических целей организаций. Рассматривается концепция человеческого капитала как совокупности знаний, навыков, профессионализма и опыта сотрудников, играющих ключевую роль в повышении производительности и качестве работы компании. Приводятся практические рекомендации по внедрению данных стратегий, подчёркиваются преимущества инвестирования в человеческий капитал и делается вывод о необходимости комплексного подхода к управлению персоналом в условиях изменений и растущих требований индустрии.

Ключевые слова: человеческий капитал, нефтегазовый комплекс, развитие кадров, эффективность предприятия, кадровый потенциал

Развитие человеческого капитала на нефтегазовых предприятиях является важным направлением, имеющим целью повысить производительность труда, качество работы и конкурентоспособности предприятий. Инвестиции в человеческий капитал включают вложения в развитие персонала, обучение, поддержание здоровья и другие аспекты.

Говоря о капитале в широком смысле слова, то его можно определить как любой ресурс, который создается в целях производства большего количества экономических благ. Что касается человеческого капитала, то он является совокупностью физических, умственных, предпринимательских способностей человека, его знания, умения, навыки, профессионализм, опыт, используемые в производстве товаров и услуг и обеспечивающие получение дохода в будущем.

Цель человеческого капитала заключается в обеспечении предприятия профессиональными кадрами, чтобы уровень знаний и компетенций работников соответствовал изменениям в технологиях производства, для поддержания конкурентоспособности в отрасли [2].

Развитие человеческого капитала играет важнейшую роль в обеспечении стабильности функционирования и успешной реализации стратегических целей нефтегазовых предприятий.

Стратегии развития человеческого капитала на нефтегазовых предприятиях включают инвестиции в образование и повышение квалификации, создание системы мотивации и карьерного роста, улучшение условий труда и охраны здоровья, а также развитие корпоративной культуры и привлечение молодых специалистов. Ключевыми направлениями являются формирование компетенций, соответствующих отраслевым вызовам, и обеспечение долгосрочной лояльности сотрудников. В нефтегазовом секторе целесообразно внедрение следующих стратегий развития человеческого капитала (см. Рис. 1):

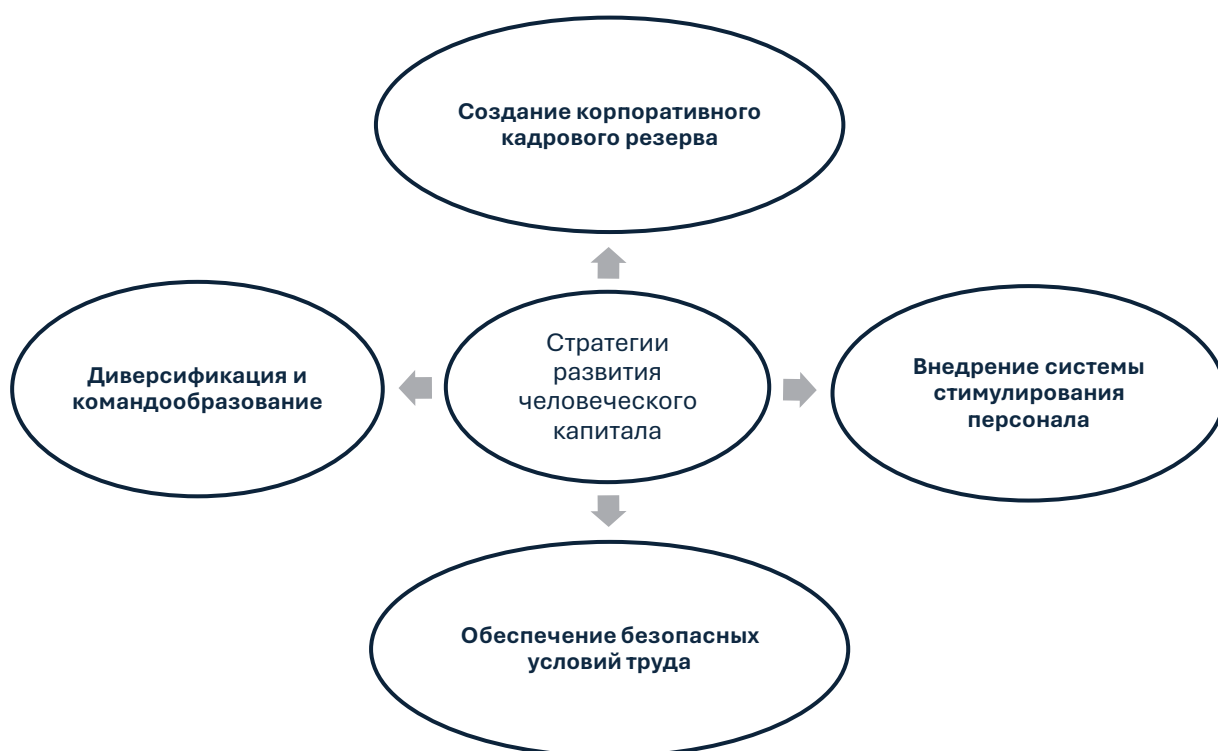


Рисунок 1 – Стратегии развития человеческого капитала на нефтегазовых предприятиях

** составлено автором*

Ниже рассмотрим подробно каждую из предложенных стратегий, раскрывая их сущность и механизмы реализации.

1. Создание корпоративного кадрового резерва. Нефтегазовые предприятия устанавливают высокие требования к квалификационным навыкам и умениям сотрудников и постоянным развитием своей деятельности. Одним из важнейших направлений является формирование корпоративного кадрового резерва. Данная стратегия включает следующие направления для реализации:

- выявление талантливых сотрудников, обладающих высоким потенциалом профессионального и карьерного роста;

- постоянное обучение и развитие специалистов с целью формирования квалифицированного кадрового ядра, готового занять ведущие должности на предприятии;

- определение потребности в персонале на ближайшие десятилетия и целенаправленное развитие молодых специалистов, которые смогут заменить руководящий состав предприятия [3].

Основным шагом в данной стратегии являются мероприятия по профессиональному росту сотрудников, проводимые совместно с ведущими высшими учебными заведениями и организациями дополнительного профессионального образования, что позволяет компаниям готовить кадры, соответствующие специфическим требованиям нефтегазовой отрасли.

2. Внедрение системы стимулирования персонала. Важнейшей составляющей мотивации сотрудников являются механизмы материального и нематериального стимулирования. Предприятия разрабатывают вознаграждения с учетом экономических показателей предприятия и индивидуальные достижения сотрудников.

Целью системы является повышение лояльности сотрудников, способствование формированию позитивной рабочей атмосферы и увеличение производительности труда.

Важно учитывать, что кроме материального стимулирование, особое внимание следует уделять моральному удовлетворению сотрудников, ощущению собственной важности и нужности для предприятия. Именно данный аспект оказывает значительное влияние на общую производительность труда.

3. Обеспечение безопасных условий труда. Особенность нефтегазовой отрасли заключается в повышенной опасности производственной деятельности, которая связана с тяжелыми природными условиями и технологически сложной эксплуатацией объектов. Обеспечение безопасности сотрудников является ключевой целью всех крупных предприятий.

К мерам, направленным на минимизацию возможных угроз здоровью и жизни работников на нефтегазовых предприятиях следует отнести:

- активное внедрение автоматизированных систем мониторинга окружающей среды и производственного процесса;
- обучение сотрудников безопасным методам работы и действиям в чрезвычайных ситуациях;
- периодическое медицинское обследование и профилактику профессиональных заболеваний;
- применение инновационных материалов и технологий, обеспечивающих безопасность сотрудников.

Кроме профилактики несчастных случаев, предприятиям необходимо создавать комфортные условия проживания и отдыха для сотрудников, работающих вахтовым методом, т. к. от физического и психологического благополучия работников напрямую зависит и качество выполняемых им обязанностей.

4. Диверсификация и командообразование. Нефтегазовая промышленность вынуждена постоянно сталкиваться с новыми вызовами и изменениями рынка. Для эффективного решения этих проблем и предотвращения их в будущем, необходим высокий уровень интеграции усилий сотрудников, способность к быстрой реакции на изменения и умение действовать сообща.

На современном этапе многие нефтегазовые предприятия осознают, что традиционная вертикальная структура управления недостаточно эффективна в условиях неопределенности. Им требуются сотрудники, способные оперативно реагировать на возникающие ситуации, взаимодействовать друг с другом вне рамок привычных должностных границ.

Сотрудники нефтегазовых предприятий должны обладать широким спектром знаний и умений, способностями к решению нестандартных задач и применением возможностей междисциплинарного подхода. Особенно важна способность взаимодействовать в командах, состоящих из представителей различных подразделений и специализаций [1].

Таким образом, нефтегазовые предприятия должны стремиться создавать команду профессионалов, объединенную общей миссией и ценностями, готовых поддержать коллег и совместными усилиями достигать поставленных целей.

Реализация указанных стратегий позволит нефтегазовым предприятиям сформировать сильный человеческий капитал, соответствующий требованиям современного рынка, обеспечивая тем самым конкурентоспособность и устойчивость компании в долгосрочной перспективе.

Таким образом, развитие человеческого капитала на нефтегазовых предприятиях является необходимым условием для обеспечения их конкурентоспособности и успешной реализации стратегических целей. Современные условия требуют постоянных инвестиций в человеческий капитал, что выражается в формировании корпоративного кадрового резерва, создании стимулов для мотивации сотрудников, улучшении условий труда и развитии корпоративной культуры.

Рассмотренные стратегии позволят решить проблемы дефицита квалифицированных кадров, обеспечат наличие необходимых компетенций для преодоления отраслевых вызовов и создадут атмосферу взаимовыручки и ответственности среди сотрудников. Данные меры направлены на увеличение производительности труда, сохранение высоких стандартов профессиональной

компетенции и укрепление морального духа сотрудников нефтегазовых предприятий.

Главным результатом внедрения рассмотренных стратегий станет формирование сильной команды профессионалов, готовой своевременно отвечать на вызовы нефтегазовой отрасли и успешно поддерживать предприятие на пути к достижению стратегических целей.

Список использованных источников

1. Валиахметов А. А., Кулаков Е. С., Митрошин А. С., Шакиров Э. К., Шаяхметов А. А. Возможности направленного развития управленческой структуры нефтегазового предприятия // Управление образованием: теория и практика. 2023. № 1 (59). С. 241–249.

2. Кельчевская, Н. Р. Формирование и развитие человеческого капитала на нефтегазовых предприятия: монография / Н. Р. Кельчевская, И. С. Пельмская, А. Ю. Тян. - Москва: Первое экономическое издательство, 2022. - 210 с. - ISBN 978-5-91292-437-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1974296> (дата обращения: 06.11.2025). – Режим доступа: по подписке.

3. Мичурина О. Ю., Дубинина Н. А., Карлина Е. П. Адаптация методики оценки человеческого капитала для предприятий нефтегазовой отрасли // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2023. № 4. С. 44–57.