

## **Исследование возникновения и минимизации кадровых рисков на предприятиях нефтегазового сектора региона**

*Каренда Оксана Владимировна  
Сибирский федеральный университет  
студент*

*Кузора Юлия Валерьевна  
Сибирский федеральный университет  
Студент*

### **Аннотация**

Данная статья посвящена исследованию вопросов возникновения и ликвидации кадровых рисков нефтяных компаний (понятие кадрового риска, виды, последствия, минимизация). Кадровые риски исследуются с позиции вероятности нанесения предприятию материального или морального ущерба в процессе принятия и реализации управленческих решений по обеспечению нефтегазового бизнеса необходимыми кадровыми ресурсами в условиях сложившегося дисбаланса на рынке труда и поэтому мероприятиям, связанным с кадрами, стоит уделять более точное и непрерывное внимание

**Ключевые слова:** экономический рост, инновационное развитие, инновации, кадровые риски, минимизация кадровых рисков, нефтегазовый сектор экономики, государственная поддержка

## **Investigation of the emergence and minimization of personnel risks in the oil and gas sector in the region**

*Karenda Oksana Vladimirovna  
Siberian Federal University  
student*

*Kuzora Yuliya Valeryevna  
Siberian Federal University  
student*

### **Abstract**

This article is devoted to the study of the problems of the emergence and liquidation of personnel risks of oil companies (the concept of personnel risk, types, consequences, minimization). Personnel risks are investigated from the perspective of the likelihood of material or moral damage to the enterprise in the process of making and implementing managerial decisions to ensure the oil and gas business with the necessary human resources in the conditions of the existing

imbalance in the labor market, and therefore, personnel-related activities should be given more precise and continuous attention

**Keywords:** economic growth, innovation development, innovation, personnel risks, personnel risks minimization, oil and gas sector of the economy, state support

Актуальность исследования кадровых рисков для предприятий нефтегазовой отрасли обусловлена тем, что развитие нефтегазовой корпорации напрямую зависит от возможности компании создать условия для роста и развития своего интеллектуального капитала, носителями которого являются сотрудники.

Нефтяная отрасль представляет собой идеальный пример высокорискованного бизнеса. К основным кадровым рискам исследуемой отрасли можно отнести: возникновение аварий и ЧС на месторождениях; информационная безопасность и защита коммерческой тайны; текучесть кадров и нехватка квалифицированных ресурсов; снижение мотивации сотрудников. Исследуя рынок труда в нефтегазовом секторе России, стоит обратить внимание на то, что спецификой нефтегазовой отрасли является наличие достаточно большого количества моногородов, которые построены вокруг гигантских месторождений нефти и газа, в первую очередь в Западной Сибири. В связи с этим при привлечении молодых работников возникает ряд дополнительных проблем в части мобильности кадров, карьерных и финансовых ожиданий, психологического фактора.

Развитие нефтегазовой корпорации напрямую зависит от возможности компании формирования необходимых условий для роста и развития своего интеллектуального капитала, носителями которого являются сотрудники [2].

Для многих предприятий нефтегазового сектора характерны определенные виды кадровых рисков, ключевым из которых является риск дефицита кадров, а именно:

- нехватка квалифицированных ресурсов;
- риск перехода квалифицированных работников в другие компании или сектора (в частности, в сферу производства возобновляемых источников энергии);
- риск незаменимости более зрелого персонала (достижение пенсионного возраста ведущими инженерами, старшими менеджерами и прочими специалистами; отсутствие достаточного количества молодых специалистов, способных заменить и занять места зрелого персонала; возникновение при привлечении молодых специалистов дополнительных проблем: мобильность кадров, карьерные и финансовые ожидания, временные потери);
- риск некорректной оценки личностных и профессиональных качеств кандидата;
- квалификационно-образовательный риск, связанный с вероятностью возникновения временных и финансовых потерь;

- риск снижения мотивации сотрудника (падение производительности; снижение результатов выполнения функциональных обязанностей);
- риск информационной безопасности и защиты коммерческой тайны;
- риск адаптации работника к сложным условиям трудовой деятельности.

Ликвидация или минимизация вышеуказанных кадровых рисков занимает ключевое место в системе управления персоналом на предприятиях нефтегазовой отрасли. Рассмотрим наиболее подробно методы минимизации данных рисков. Так, основными методами минимизации риска нехватки квалифицированных ресурсов являются:

- регулярное проведение мероприятий, направленных на популяризацию профессий и специальностей нефтегазового комплекса;
- целевая подготовка кадровых ресурсов;
- формирование кадрового резерва;
- профессиональная переподготовка и обучение кадров.

Следующим рассмотренным кадровым риском является риск перехода квалифицированных работников в другие компании, основными методами минимизации которого являются:

- совершенствование корпоративной культуры;
- постановка и донесение до сотрудников четких стратегических целей;
- систематическое проведение исследований, основная цель которых заключается в выявлении уровня удовлетворенности работников условиями профессиональной деятельности;
- совершенствование системы отбора и адаптации персонала.

Следующим рассмотренным риском является риск незаменимости более зрелого персонала, основным методом минимизации которого является организация конференций с молодыми учеными и выпускниками специализированных учебных заведений.

Для минимизации риска снижения мотивации сотрудников необходимо совершенствовать систему оплаты труда и систему мотивации персонала[3;4;5;6].

Основными методами минимизации риска адаптации работников к сложным условиям трудовой деятельности являются:

- совершенствование организационной инфраструктуры (доставка персонала в базовые города автомобильным, железнодорожным и авиационным транспортом);
- совершенствование специальной подготовки линейных руководителей коллективов, осуществляющих профессиональную деятельность вахтовым методом;
- совершенствование системы социальных гарантий для персонала, осуществляющего профессиональную деятельность вахтовым методом.

– Последним рассмотренным кадровым риском является риск информационной безопасности и защиты коммерческой тайны, основными методами минимизации которого являются:

– совершенствование системы контроля за предоставлением информации работникам;

– применение дисциплинарных, административных, материальных и гражданско-правовых методов.

Мы выяснили, что в науке наблюдается закономерность, которая выражается в том, что увеличение качественных характеристик человеческого капитала способствует повышению уровня инновационной активности хозяйствующих субъектов и национальной экономики в целом. Речь идет о характеристиках человеческого капитала, которые, так или иначе, влияют на уровень инновационной активности организаций [7;8;9].

На основании вышеизложенной информации можно сделать вывод о том, что кадровые риски являются одним из ключевых факторов, оказывающих влияние на эффективность деятельности предприятий нефтегазового сектора. Таким образом, для минимизации кадровых рисков необходимы глобальные изменения в кадровой политике, предполагающие переход на иной принцип обучения и подбора кадров. При этом, основными условиями, оказывающими влияние на эффективность данных изменений, являются: модернизация системы образования и кадровое оздоровление, которое позволит не только поддержать отечественных производителей, но и создать рабочие места, способствующие совершенствованию отечественного инженерного образования.

### **Библиографический список**

1. Головачева М. А. Кадровые риски на предприятиях нефтегазового комплекса // Вестник БГЭУ. 2017. № 3. С. 70-73.
2. Ефимова О. В. Интеграция образования, науки и производства. М.: ИНФРА-М, 2016. 376 с.
3. Казаков А.В. Региональный опыт подготовки кадров для нефтедобывающей отрасли // Образование и наука. 2017. №1. С. 62-65.
4. Китаева Т. А. Инновационные направления в системе подготовки кадров предприятий нефтегазовой отрасли // Национальная экономическая газета. 2017. № 5. С. 20.
5. Ковалев В. В., Ковалев Вит. В. Инновации в нефтегазовой отрасли: учебник. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект. 2015. 352 с.
6. Коваленко П. Проблемы и особенности мотивации работников предприятий нефтегазового сектора // Налоговый вестник. 2017. № 6. С. 49-53.
7. Anopchenko T., Lazareva E., Bagdasaryan I.S., Vasileva Z.A., Almabekova O.A. Human resource innovative management using the tools of econometrics // 2nd International multidisciplinary scientific conference on social sciences &

- 
- ARTS (SGEM 2015) 2015. C. 393-399.
8. Bagdasaryan I.S., Safonova O.N., Vasileva Z.A., Almabekova O.A., Popova I. Factors of innovative development of socio-economic system of the region // 2nd International multidisciplinary scientific conference on social sciences & ARTS (SGEM 2015) 2015. C. 275-282.
9. Belyakova G.Ya., Vcherashny P., Vasileva Z.A., Bagdasaryan I.S., Almabekova O.A. Infrastructure provision for innovative development of territories // 2nd International multidisciplinary scientific conference on social sciences & ARTS (SGEM 2015) & ARTS (SGEM 2015) 2015. C. 445-452.