

*Макова Анастасия Николаевна*

магистрант

*Разнова Наталья Васильевна*

канд. экон. наук, доцент

Институт управления бизнес-процессами и экономики

ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет»

г. Красноярск, Красноярский край

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ  
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НЕФТЕГАЗОВОЙ  
ОТРАСЛИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

*Аннотация: в данной статье рассмотрена проблема обеспечения кадровыми ресурсами в нефтегазовой промышленности. Выявлены причины недостатка специалистов в регионе. Исследованы перспективы развития кадрового потенциала региона.*

*Ключевые слова: нефтегазовая отрасль, кадровый потенциал, стратегическое управление, человеческие ресурсы.*

Нефтегазовый комплекс (НГК) Российской Федерации является одним из ключевых в топливно-энергетическом комплексе (ТЭК) страны. Россия является одним из основных экспортёров углеводородов на мировом рынке. Самым крупным регионом по разведанным запасам месторождений нефти в нашей стране является Западная Сибирь – 74,1% (5772,6 млн тон), на Красноярский край приходится 50,9% запасов Западной Сибири (2935,5 млн тон). В регионе имеются значительные запасы нефти и газа, которые создают основу для формирования нефтегазового комплекса и решения задачи диверсификации российского экспорта энергоресурсов в Китай и в другие страны Азиатско-Тихоокеанского региона. Одним из самых крупных месторождений нефти на территории края является Ванкорское месторождение нефти.

Одной из немаловажных проблем нефтегазовой отрасли, и в регионе, и в стране в целом – обеспечение человеческими ресурсами. Эта отрасль нашей

страны довольно молодая, поэтому по кадровым ресурсам, в особенности узко-профильных специалистов с «высокими» «инновационными» компетенциями практически нет, в основном таких специалистов приглашают из зарубежья (США, Швеции, Финляндии и других стран). По результатам анализа, инженеры нефтегазовой отрасли вошли в пятёрку самых востребованных профессий – это и инженеры по бурению, инженеры-технологи по добыче и переработке нефти, инженеры по вопросам экологии и окружающей среды и др.

Сегодня, в России, готовят кадры для нефтегазовой отрасли 36 Университетов и 73 вуза смежной направленности либо имеющих нефтяные факультеты. По проведенным исследованиям специалистами, второе место в мире по подготовке специалистов для данной отрасли, занимает институт им. И.М. Губкина после Пекинского Университета. Результаты проведенного анализа по количеству обучаемым специальностям в Сибирском Федеральном Университете (СФУ) и РГУ им. И.М. Губкина, показали, что в СФУ их практически в 2 раза меньше (13 к 30). Исходя из этого были исследованы, какие специалисты отсутствуют или имеются в недостаточном количестве в Красноярском крае: инженеры по освоению морских нефтегазовых месторождений, нефтегазовой и подземной гидромеханики, по проектированию объектов нефтегазовой промышленности, специалисты по стандартизации и сертификации в нефтегазовой отрасли, менеджеры по управлению рисками в нефтегазовой отрасли. При этом хочется отметить, что особо востребованы сегодня почти все категории нефтяников с опытом участия в международных проектах и хорошо владеющих английским языком: инженера с опытом в оффшорном бурении и эксплуатации, мастера по добыче нефти, газа и конденсата, по опробованию и бурению скважин и др. В настоящее время, региональные предприятия отрасли испытывают насущную потребность в выше перечисленных специалистах.

Таким образом, складывается следующая ситуация, что доля жителей Красноярского края в численности занятых в нефтегазовой промышленности региона составляет около 50%, остальная часть – специалисты, привлеченные из других нефтегазовых регионов страны и даже из зарубежья. Объяснение этому факту

очевидное: структура и объем подготовки специалистов образовательными учреждениями края не соответствовал реальной потребности предприятий нефтяной и газовой отрасли, и не в традициях системы профессионального образования региона была ориентация на решение данной задачи. В настоящее время ситуация несколько изменилась – создан Института нефти и газа в структуре Сибирского федерального университета (НИИГ СФУ), реализуется программа «Роснефть-классы» в школах и пр. Вместе с тем, положительные результаты, от данных мер, в части улучшения кадровой ситуации на предприятиях отрасли, можно будет увидеть только по прошествии определенного времени.

Кроме развития кадрового потенциала отрасли, также не следует забывать о развитии человеческих ресурсов в смежных областях, которые обеспечивают нефтегазовую отрасль оборудованием, материалами и др. Ведь от вовлечения местной промышленности в реализацию нефтегазовых проектов можно ожидать значимые мультиплекативные эффекты на территории Красноярского края.

Мы должны понимать, что нехватка собственных специалистов снижает конкурентное преимущество данной отрасли, как на российском уровне, так и на зарубежном. Кроме того, специалисты, приглашённые, в особенности из других стран, несут большие финансовые затраты для компаний, нежели, если бы это были «свои» человеческие ресурсы.

Процесс модернизации российского нефтегазового комплекса требует пересмотра подходов к подготовке профессиональных кадров и важная роль, в современности, должна принадлежать стратегическому управлению человеческими ресурсами.

На наш взгляд, стратегическое видение управления человеческими ресурсами в нефтегазовой отрасли должно заключаться в развитие ресурсных способностей, необходимых компетенций, где человек рассматривается как – основной источник конкурентного преимущества. Это не просто подготовка специалистов со специальными знаниями и навыками, необходимыми компетенциями, а еще

развитие их потенциала, скрытых возможностей, превращения его в человеческий капитал, который будет создавать ценности, инновации, новые эффективные решения.

Для реализации этого стратегического направления необходимо реализовать целый комплекс мер и, прежде всего, в полной мере оценить, – каких отраслевых специалистов не хватает непосредственно в Красноярском крае и, как следствие, рассмотреть вопрос о расширении числа направлений и профилей подготовки необходимых специалистов в системе профессиональной подготовке, как в нефтегазовой отрасли, так и в смежных с ней отраслях (машиностроении, роботостроении, химии и др.), что даст возможность получить мультиплексивный эффект. Важно развивать научные центры развития человеческого потенциала, организовывать и проводить мероприятия по профориентации и формированию заинтересованности у школьников получать отраслевые профессии. Интересно и заимствование зарубежного опыта через партнерские отношения или франшизу в инновациях и пр.

Представляется, что сегодня главным стратегическим направлением в области управления человеческими ресурсами, в котором должна двигаться нефтегазовая отрасль Красноярского края, должна быть ориентация на развитие ресурсных способностей, необходимых компетенций, с учетом фактора времени («взгляд в будущее»), управление знаниями, управление талантами, их поиск и выявление.

### ***Список литературы***

1. Макова А.Н. Ванкорнефть. Проблемы интеграции в экономику края / А.Н. Макова // Восточный вектор: социально-экономическое развитие Красноярского края: сб. статей (Красноярск, СФУ). – Красноярск, 2015.
2. Ванкор: эффект бабочки // Эксперт Сибирь. – №45 (353) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sibcity.ru>