

## **ИНСТРУМЕНТЫ НЕФТЯНЫХ КОМПАНИЙ В РАЗВИТИИ СВОЕГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Рассматриваются методы формирования и развития человеческого капитала нефтяными компаниями в условиях инновационной экономики. Рассматривается методика подготовки и адаптации молодого сотрудника к работе в компании. Рассматривается эффект реализации внутренних социальных программ на развитие человеческого капитала компании.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, внутренняя социальная ответственность, инновационная экономика.

**Pruzhinin A. N.**  
Irkutsk State University, Irkutsk

### **INSTRUMENTS OF OIL COMPANIES IN THE DEVELOPMENT OF THEIR HUMAN CAPITAL**

In the article, methods of formation and development of human capital by oil companies are considered in the conditions of innovative economy. The technique of preparation and adaptation of the young employee to work in the company is considered. The effect of implementing internal social programs on the development of the company's human capital is considered.

**Keywords:** Human capital, internal social responsibility, innovative economy.

Вся эволюция категории человеческого капитала протекала с двух противоположных позиций: оценки человеческого капитала относительно внешних социальных и экономических отношений, и внутренней причины и смыслы человека трудится, его истинные мотиваций, дающие ключ к его максимальной работоспособности. Неизменным тезисом с начала XVIII в, доказанным и принятом только в начале XX в. был и остается: население есть богатство, иными словами комплекс инвестиций в развитие человеческого капитала, дает прирост ВВП в 5–6 раз, по статистике всемирного банка. Последние три столетия два вышеперечисленных подхода пытаются найти комплекс мер, методики, по наиболее эффективному развитию человеческого капитала: все начиналось с «длинного доллара» и «наказания» во второй половине XVIII в. [5]. Затем революционным открытием стали эксперименты Элтона Мейо показавшие, что моральные принципы лучше мотивируют человека, чем материальные. Само понятие человеческий капитал, от первобытного определения: образование, здоровье, опыт, обросло максимально возможными вариативными определениями, которые включают в себя приобретенные и врожденные способности, среду развития личности, как возможность развиваться и открывать для себя новые пространства для развития, человеческое время, как самый главный человеческий ресурс и т.д. принципиальное отличие современных подходов к понятию человеческий капитал в том, что вчера оно основывалось на опыте и здоровье человека, его уровне образования, т.е. на качествах позволяющих выполнять заранее определённые функции, быть к ним готовым, сегодня общая формулировка человеческого капитала сводится к тому, что это возможность рациональных и интуитивных способностей человека ориентироваться в условиях неопределенности, т.е. появляется некая самостоятельность личности в рамках своей профессии, от личности теперь требу-

ется инициатива, новаторство, когда в прошлых веках лишь выносливость и желание заниматься тяжелым физическим трудом [1]. Поощрение новаторства связано с переходом в инновационный вид экономики, где интеллект становится основным критерием человеческого капитала, от человека «экономического» мы сегодня переходим к человеку «когнитивному», для которого важно качество его образования, возможность повышения своей квалификации, как гарантии быть востребованным специалистом и иметь успех в своей сфере [4].

Особенно сильно обращает внимание на качество подготовки своих сотрудников бизнес с высокой социально-экономической значимостью, для России таким бизнесом является нефтяная отрасль. Сегодня нефтяные компании РФ ощущают сильную нехватку квалифицированных специалистов, к тому же сформированный кадровый резерв относится к пунктам устойчивого развития нефтяных компаний. Эти два условия ещё больше заставляют компании нефтяной отрасли самостоятельно формировать свой человеческий капитал. Один из способов формирования максимально выгодного штата сотрудников – это подготовка своих специалистов со школьной статьи. Такие компании, как ПАО «НК «РОСНЕФТЬ», ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «ГАЗПРОМ» традиционно проводят профориентационную работу среди школьников, организуют научно-практические конференции, победители которых получают возможность пройти целевое обучения в вузах, осуществляющих подготовку по нефтегазовому делу. В течение всего обучения лучшие студенты поддерживаются грантами, отправляются на стажировки в компанию с последующим трудоустройством. И здесь начинается новый этап адаптационный этап молодого сотрудника. После прохождения профориентационных тестов, каждому сотруднику составляется индивидуальный адаптационный план, закрепляется наставник на 6 месяцев для обеспечения ускоренного обучения молодого специалиста его трудовым функциям. С 2008 по 2011 г. в компании ОАО «СН-МНГ» прошло обучение подобным образом в общей численности 792 сотрудника на их подготовку было потрачено свыше 1,7 млн руб. Впоследствии практика показала, что подготовка сотрудников со школьной скамьи ориентирует их на длительную занятость в одной компании, процент увольнения среди них значительно ниже, чем среди сотрудников пришедших на работу по стандартной системе трудоустройства, что безусловно выгодно для компании. Однако подобная подготовка предполагает узкую направленность и как следствие невозможность перехода из одного подразделения в другое. Помимо воспитания своих кадров крупные нефтяные компании организуют научно-технические конференции, цель которых получить новаторские разработки от молодых специалистов в сфере управления персоналом, автоматизации производства, охраны окружающей среды и безопасности производства, финансов и экономики. Количество участников подобных конференций постоянно растет, победили, чьи проекты действительно повысили качество производственного процесса компании, попадают в резерв молодых сотрудников с лидерским потенциалом «хай-по».

Данный резерв составляет примерно 15 % специалистов от общего числа сотрудников. Специалисты этого резерва в первую очередь вовлекаются в работу по улучшению производственно-коммерческой деятельности предприятия, в том числе по вопросам ротации кадров, направление в родственные организации для изучения передового опыта, временное исполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре, участия в деловых играх и решения кейс-стади. Специалисты данного резерва, которые наиболее успешно справились с заданиями, что напрямую влияют на развитие компании, встают в резерв руководителей и получают возможность стажироваться непосредственно с топ-менеджерами компании, а также поощряются денежными выплатами [2]. Также нефтяные компании формируют и поддерживают свой человеческий капитал не только через образовательную и финансовую сферу, но и с помощью социальной поддержки, например, во многих нефтяных компаниях, как социально ответственных, сохранен полный комплекс льгот, например, это касается права на северную надбавку к заработной плате. Если сотрудник не имеет северную надбавку в полном размере, то выплачивается ежемесячная компенсация. Также реализуется программа по предоставлению молодым специалистам жилья. Система корпоративной пенсии сегодня в России развита только у нескольких крупных нефтяных компаний таких как «Татнефть» и «Роснефть» [3].

Для современного крупного бизнеса сегодня уже усвоенное правило, что развитие своего человеческого капитала позволяет приумножать свою прибыль, повышать свой инвестиционный капитал, тем самым выбираясь в лидеры своей отрасли. Даже несмотря на то, что сегодня ещё не сложилась общепринятая концепция человеческого капитала, методология развития человека, как полноценной личности, успешно ориентирующейся в условиях неопределенности, крупные компании, следуя более корыстным целям, создают свои методы. Внутренняя социальная ответственность компаний в развитии человеческого капитала обусловлена двумя основными причинами: уход менеджера среднего звена из компании сильно тормозит производственные и управленческие процессы, следовательно, компания терпит убытки, вторая причина это есть прибыль от новаторских идей сотрудников, которых необходимо обучить под особенности своего производства. Подготовка сотрудников ещё на периодах обучения в школе или ВУЗе заранее встраивает будущего специалиста в среду компании, заранее заточивает его способности к нуждам предприятия, и хоть эта практика по мнению исследователей имеет минус: она узконаправленна и не дает возможности сотрудникам участвовать в деятельности других подразделений, для компании это может обернуться плюсом: сотруднику сложнее уйти с предприятия. Он умеет то, что нужно компании, и не факт, что его набранный круг компетенций будет актуален в других подобных компаниях. Поэтому у сотрудника остается наиболее перспективный выход из сложившейся ситуации – разработка новаторского проекта, который при своем успехе, позволит своему создателю войти в рейтинг лидеров компании и

иметь возможность стажироваться у топ-менеджеров компании, получать дополнительные денежные выплаты, перенимать передовой опыт компании, а также руководить временными и (или) «пробными» подразделениями. Вдобавок ко всему прочему сотрудники обеспечиваются дополнительными социальными льготами, начиная от оплаты отпусков и больничных, заканчивая корпоративной пенсией и оплатой жилья. В целом, социальная ответственность нефтяных компаний обеспечивает сотрудника стабильной заработной платой и дополнительными выплатами, тем самым её сотруднику уже не нужно беспокоиться о своих биологических потребностях и потребности безопасности, поскольку любое пространство, в которое отправляется сотрудник заранее для него подготовлено. Образовательные программы также удовлетворяют потребности в познании, а реализация их и в признании, таким образом часть социальных потребностей «закрывается» тоже, без внимания остаются только духовные потребности (за что я работаю, что я оставлю после себя). Таким образом получается, что большая часть потребностей у сотрудника удовлетворены, что безусловно создает благоприятный имидж для этих компаний и желания в них работать. Сильная программа преемственности обеспечивает компании на долгое время веред. Важно отметить и ещё один факт, чем выше ресурс компании, тем разнообразнее их меры повышения человеческого капитала, который сегодня в условиях инновационной экономики становится основным источником развития.

#### Литература

1. Беленкова О. А. Роль антропологического фактора управления в формировании человеческого капитала общественного производства // Вестник Башкирского университета 2014. № 4 (19).
2. Волянский Г. Н. Тенденции и приоритеты регулирования движения молодых специалистов в нефтяной компании // Управление. 2013. № 1 (1). С. 22–27.
3. Долгов В. А. Схема формирования кадрового резерва вертикально интегрированных нефтяных компаний // Вестник международного института экономики и права. 2016. № 7 (9). С. 90–93.
4. Ярушкин Н. Н. Проблема регионального развития человеческого капитала // Вестник Самарской гуманитарной академии. 2013. № 2 (14). С. 69–77.
5. Нуреев Р. М. Человеческий капитал и проблемы его развития в современной России [Электронный ресурс]. URL: <https://goo.gl/xAmbbR> (дата обращения: 10.01.2018).

УДК 316.74

Саватди А. Т., Качан М. К.

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

### СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ: К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ

Статья посвящена постановке проблемы информационной безопасности детей и молодёжи. Подчеркивается актуальность данного вопроса и необходимость его решения. Приведены примеры негативного воздействия СМИ на детей и молодёжь. Статья призвана обратить особое внимание на безопасность детей и молодёжи в информационной среде.