

УДК 331.103.3

DOI: 10.22213/2618-9763-2021-2-31-36

М. Н. Тарасов, магистрант

Р. А. Галиахметов, доктор экономических наук, профессор

Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова, Ижевск, Россия

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ, РАБОТАЮЩИМИ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ (на примере компании ООО «Weatherford»)*

Рынок труда в Российской Федерации показывает всплеск вакансий в нефтегазовой отрасли, среди претендентов на работу отмечается большая конкуренция. Выявляются особенности работы на нефтегазовых предприятиях, данная специфика работы заключается в том, что разработка месторождений находится в отдаленных районах страны, где населения почти нет, поэтому предприятия вынуждены отправлять сотрудников на свои рабочие места, используя вахтовый метод работы. Вахтовый метод работы несет в себе некоторые особенности, которые работодатель должен решать. К вахтовому персоналу должны применяться особые требования, помимо их квалификации и опыта работы, нужно учитывать их психологические особенности, потому что вахта предполагает длительную работу в суровых природных условиях, ограниченный круг общения. Работа вахтовым методом требует от работников особой точности в работе и чрезвычайно опасна. Руководителям предприятия важно принимать все возможные меры для создания комфортной среды для работников и предотвращения любых сбоев и гармонизации психологического состояния работников. Нефтегазовая отрасль нуждается в высококвалифицированных кадрах и с большим опытом работы. Но анализ рынка труда говорит о том, что есть проблемы с трудовыми ресурсами, отмечаются проблемы кадров в нефтегазовой отрасли. Рассмотрим, с какими проблемами сталкиваются предприятия, работающие в сырьевой отрасли на примере международной компании «Weatherford International Ltd».

Ключевые слова: трудовые коллективы; управление персоналом; анализ трудовых ресурсов; сырьевая отрасль; вахтовый метод работы.

Введение

Принимая во внимание экономические условия, в которых находится наша страна, предприятиям для эффективного функционирования важно сохранить стабильность трудовых коллективов. От того, как слаженно работает компания, зависит ее благополучие, и, в первую очередь, необходим стабильно работающий кадровый состав. Кадровое ядро должны составлять высококвалифицированные, обладающие профессиональными компетенциями, психологически устойчивые к работе в отдаленных районах работники.

Цель исследования: поиск методов совершенствования работы по управлению трудовыми коллективами, работающими вахтовым методом на примере предприятия отраслевой направленности *Weatherford International Ltd*.

В работе используются такие методы исследования, как обзор литературы, посвященной экономике труда, анализ статистических данных, анализ логический, анкетирование и опросы.

Анализ проблем трудовых коллективов, работающих вахтовым методом на предприятиях сырьевой отрасли

На сегодняшний день, по данным, опубликованным сервисом по поиску работы *HeadHunter*, 48 % трудоспособного населения России старше 18 лет из предложенного списка потенциальных работодателей из числа российских компаний предпочли бы работать в компаниях, занимающихся нефтегазовым производством [1].

По сравнению с 2019 г. в 2020 г. на одну вакансию претендовало 7 человек, в 2019 г. это было 5 человек на место. Отмечается, что самый большой уровень конкуренции в Приволжском федеральном округе: претендуют 16 человек на 1 место.

В 2020 г. в сфере добычи сырья компании нанимали в основном людей, работающих с нефтью – 61,3 %. Вакансии, связанные с газом – 48,1 %. Самые востребованные специалисты в области бурения – 27,5 %, инженеры – 15,9 %. Высокий спрос на рабочий персонал: слесари (20 %), разнорабочие (16,5 %), монтажники (11,2 %). Преимущественно кандидаты

были с высшим техническим образованием и опытом работы более 6 лет [2].

В связи с переходом работы на высокий технологический уровень нефтегазовая отрасль сопровождается нехваткой квалифицированных кадров, разбирающихся в сложных технологических процессах. Нефтегазовые компании нуждаются в работниках, которые имеют опыт работы в специализированных центрах по работе с большим объемом данных, с помощью вычислительных станций по моделированию, с точным прогнозом и оценкой по производительности месторождений [3].

Проблемы кадров в нефтегазовой отрасли [4]:

- платное образование отсекает большое количество талантливых и способных потенциальных работников;
- неординарные требования к компетенции работников, мотивация строгого выполнения им профессиональных обязанностей, умение работать в единой команде – это определяется спецификой работы в отдаленных нефтегазовых компаниях (техногенная опасность, тяжелые природно-климатические условия и др.);
- слабый опыт формирования трудовых коллективов, работающих вахтовым методом;
- проблема обеспеченности кадрами среднего руководящего звена;
- снижение престижа инженерно-технических специальностей;
- отсутствие системы непрерывной подготовки кадров, стажировки и программ повышения квалификации;
- неактуальные знания молодых специалистов, идет сильный отрыв теории от практики.

Из таких требований возникает противоречие: молодой специалист, пришедший в компанию, еще не владеет знаниями о тонкостях и особенностях работы, а работники с опытом не владеют в должной мере современными высокими технологиями. Как следствие возникает вопрос: где брать такие высококвалифицированные кадры? Это при том, что значительную долю по количеству рабочих мест в компаниях по сырьевой отрасли занимают именно молодые специалисты [5].

Стоит отметить, что молодые специалисты часто не до конца осознают специфику работы вахтовым методом, данный метод работы предъявляет повышенные требования физиологической, психологической и социально-психологической сторонам личности [6].

Рассмотрим, как происходит управление трудовыми ресурсами на примере персонала международной компании, занимающейся до-

бычей и переработкой сырья, на примере *Weatherford International Ltd.*

Weatherford International Ltd – это нефтегазовая компания с офисами и представительствами во всех крупных нефтегазовых регионах мира, занимается нефтесервисными услугами, производством нефтегазового оборудования, геофизическими исследованиями, бурением скважин на воду.

В России действуют более 20 представительств, производственных и сервисных баз компании *Weatherford*. Головной офис в Москве – штаб-квартира всех российских локаций, представленных в Бугульме, Бузулуке, Иркутске, Ижевске, Когалыме, Красноярске, Нефтеюганске, Нижневартовске, Ноябрьске, Оренбурге, Самаре, Астрахани, Санкт-Петербурге, Усинске и Южно-Сахалинске. В компании *Weatherford* в России трудится около 2500 сотрудников, 35 подразделений, работают сервисные предприятия и базы, предприятия машиностроения и НИОКР, функционирует учебный центр. Компания *Weatherford* предлагает заказчикам более 23 различных направлений нефтесервисных услуг. На территории России основными заказчиками услуг компании являются крупнейшие российские и международные нефтегазодобывающие компании. Компания *Weatherford* объединяет непревзойденную команду геофизиков, инженеров, техников и исследователей высочайшей квалификации по всему миру.

Для подготовки квалифицированных сотрудников для реализации своей деятельности компания запустила сеть учебных центров по всей стране. Основная цель создания центров – повышение качества образования и уровня подготовки студентов нефтегазовых факультетов, обучение рабочим специальностям, повышение квалификации специалистов нефтегазовой отрасли в условиях эффективного использования интеллектуального потенциала сотрудников и мощной, современной учебно-технической базы.

Открытие таких учебных центров помогает в расширении и улучшении материально-технической базы нефтегазовых факультетов и помогает в решении важнейшей задачи по подготовке квалифицированного специалиста нефтяника, а именно: соединить академические знания профессорско-преподавательского состава с непосредственным опытом на производстве, накопленным компанией *Weatherford* за годы предоставления услуг на мировом рынке нефтесервиса. Центры оснащаются современными тренажерными классами, лекционные классы оборудованы проекторами. В центрах создаются современные лаборатории: химико-аналитическая,

промывочных растворов, тампонажных растворов и др.

Weatherford International Ltd в своей работе опирается на ключевые ценности и черпает вдохновение в девизе: «Каждый из нас важен. Вместе мы непобедимы. Мы единая команда *Weatherford*. Каждый сотрудник компании независимо от должности очень важен для будущего компании. *Weatherford International Ltd* за 20 лет работы на рынке сырья входит в мировые лидеры по инновационным решениям и услугам в сфере буровых работ, разработке скважин и добычи нефти. За все время своей работы компания разработала и сформировала устойчивую корпоративную культуру, кодекс поведения, где отражена философия и особый дух компании.

Анализ трудовых ресурсов компании *Weatherford International Ltd* Иркутского филиала показал следующие результаты в отчете компании за 2020 г. Так, 57 % работников компании – это люди в возрасте от 31 до 40 лет, а 9 % – работники моложе 30 лет, и только 5 % работников старше 50 лет. В компании *Weatherford* самое минимальное количество работников с большим опытом работы и стажем работы. Подавляющее число работников (92 человека) компании имеют стаж 3–5 лет, и только 2 человека имеют опыт работы более 5 лет. Нужно отметить, что главный ресурс любой компании – это ее работники, и чем более опытный персонал, тем больше стабильность и выше перспективы развития в отрасли. В компании сократился профессиональный уровень работников на 20 % по сравнению с прошлым годом. Компания испытывает нехватку квалифицированных кадров, особенно ощущается это в отсутствии толковых «полевых» сотрудников: инженеры, инженеры-технологи, инженер промысловой геофизики [7].

Списочная численность работников находится в постоянном изменении. На начало 2018 г. в компании числилось 124 чел., в 2019 г. из компании ушли 4 чел., а в 2020 г. уволились уже 15 чел. При увольнении работники указывали следующие причины:

- семейные обстоятельства – 4 чел.;
 - неудовлетворительные условия труда и быта – 12 чел.;
 - низкая заработная плата – 2 чел.;
 - нарушения трудовой дисциплины – 1 чел.
- Фонд оплаты труда снизился на 25 %.

Проведенный опрос сотрудников по субъективной оценке опасности профессиональных ситуаций, которые могут возникнуть во время вахты, показал, что работники из категории «операторы по добыче нефти и газа»,

ИТР на вахте больше всего переживают за ситуации, связанные со здоровьем, когда требуется консультация врача. Работники из категории «водители», «обслуживание» оценили самые опасные для них ситуации, связанные с отключением ресурсов: изменение погоды, из-за чего нет выезда; лишение средств связи и невозможность выехать, если у близких дома проблемы. Ситуации, связанные с нарушением техники безопасности (неисправное оборудование; нарушение техники безопасности), больше всех волнуют такую категорию работников, как «операторы», и работников, обслуживающих станцию.

Нестабильная обстановка в компании: снижение списочного состава, снижение оплаты труда, некомпетентность работников плохо отражаются на производительности труда, негативно сказываются на производительности труда и эффективности компании в целом.

Такие данные свидетельствуют о том, что компании нужно разработать систему по улучшению качества работы компании, стимулированию работников к повышению своей квалификации и эффективности труда [8].

Проанализируем, как же ведется кадровая работа в компании? В своей работе специалист по кадрам должен использовать систему оценки персонала для получения актуальной информации о состоянии кадров и принятии качественных управленческих решений, а также разработанные фонды оценочных средств, где прописаны методы и инструменты оценки трудовых ресурсов. Объектом системы анализа по оценке персонала являются кандидаты на трудоустройство и специалисты компании. Оценке подвергается квалификация и соответствие занимаемой должности, психофизиологическое состояние и личностные характеристики, мотивационная составляющая [9].

В своей работе, как правило, сотрудники отдела кадров при оценке потенциального кандидата применяют методы собеседования и анкетирования.

Для поиска сотрудников менеджер прибегает к внешним и внутренним источникам найма. При внешнем найме поиск идет через образовательные учреждения (вузы, колледжи, техникумы); кадровые агентства, сайты по поиску сотрудников. Кадровый менеджер компании использует следующие формы поиска персонала:

- размещение объявлений через средства массовой информации (газеты, журналы);
- размещение вакансий на сайтах по поиску сотрудников.

Поиск идет и среди штатных сотрудников, бывших сотрудников, знакомых и родственников работников.

Часто кадровые работники уделяют мало внимания на определение мотиваторов работников. Ведь любым работником всегда движут определенные мотивы его деятельности (высокая оплата, возможность реализоваться, социальный пакет, удобный график и т. д.). Неточная или ошибочная диагностика мотиваторов конкретного человека приводит к неудовлетворенности его работы и как следствие – его уходу из компании, либо недобросовестному исполнению своих обязанностей.

Сотрудник кадрового отдела должен иметь в виду: хороший работник – это мотивированный работник, чем выше уровень мотивации, тем скорее он приобретает навыки, необходимые на рабочем месте.

Руководителям организации необходимо создавать такие условия, чтобы у людей была внутренняя мотивация к выполнению своих трудовых обязанностей. Недостаточная проработанность мотивационных пакетов в компании приводит к тому, что люди начинают работать недобросовестно, либо уходят из компании.

Можно предположить, что неразработанная система мотивации персонала связана с тем, что кадровые работники большее свое время уделяют поиску и подбору персонала, а времени на разработку мотивационных пакетов у них просто не остается.

Обратим внимание на то, какие дополнительные социальные гарантии предоставляет компания для своих сотрудников. До 2018 г. компания проявляла заботу о своих сотрудниках: оплачивала корпоративный спорт – зал, бассейн, предоставляла отдых в специализированных санаториях, оформляла медицинскую страховку, компенсацию за питание, проезд, оплату связи. В настоящее время все мотивационные пакеты сошли на нет в связи с экономическими трудностями и сокращением количества заказов, и как следствие – количество работников стало резко сокращаться.

Случившаяся пандемия новой коронавирусной инфекции внесла свои корректировки в кадровые проблемы в компании [10]. У компании сократились доходы из-за падения цен на экспортируемые углеводороды, падение уровня потребления нефтепродуктов на внутреннем рынке РФ, сокращение квалифицированных кадров у подрядчиков. Как следствие: приходится нанимать максимально дешевую рабочую силу для разработки проектов по добыче,

транспортировке сырья и оборудования, постройке промышленных конструкций.

Выводы

Проведенный анализ помог увидеть общую картину того, как осуществляется управление трудовыми ресурсами компании *Weatherford*:

- компания является стабильно развивающейся и конкурентоспособной, но за последние годы результаты падают, в том числе по причине снижения списочного состава;

- система управления трудовыми ресурсами, действующая на сегодняшний день в *Weatherford*, требует более глубокого анализа и мониторинга со стороны руководителей, инженеров, курирующих деятельность по оценке персонала.

Анализ управления трудовыми ресурсами выявил проблемы, существующие в компании, которые могут привести к различным потерям (финансовым, производственным), поэтому важно совершенствовать имеющуюся систему оценки персонала.

Библиографические ссылки

1. HeadHunter назвал самые престижные сферы занятости по мнению россиян // TASS : сайт рос. информ. агентства. – URL: <https://tass.ru/ekonomika/10072645> (дата обращения: 08.04.2021).
2. HeadHunter: Рынок труда в нефтегазовой отрасли выходит на докризисный уровень // Агентство нефтегазовой информации. – URL: <https://www.angi.ru/news/2885238> (дата обращения: 08.04.2021).
3. Цифровая трансформация системы управления персоналом конкурентоустойчивых предприятий / О. Б. Главатских, Н. Н. Пушина, А. И. Троянская, Н. Н. Харитонова // Наука и бизнес: пути развития. 2020. № 6 (108). С. 135–137.
4. Балашова Н. В. Вахтовый метод организации работ: особенности применения // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 4. С. 459–474. – Doi: 10.18334/et.8.4.112007.
5. Соломеин А. А., Серюгин А. В. Влияние социальной логистики нефтегазового предприятия на трудовое поведение вахтовых работников // Социодинамика. 2019. № 1. С. 81–90. – Doi: 10.25136/2409-7144.2019.1.28861.
6. Войниченко И. А., Пушина Н. Н. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2020. № 1 (40). С. 17–19.
7. Официальный сайт компании Weatherford – URL: <https://www.weatherford.com/ru/> (дата обращения: 09.04.2021).
8. Воробьев С. Ю. Проблемы подготовки кадров для нефтегазовой отрасли // Институт развития технологий. – URL: <https://irttek.ru/research/problems-podgotovki-kadrov-dlya-neftegazovoy-otrasli.html> (дата обращения: 09.04.2021).

9. Соколова Н. Г., Титова О. В. Цифровой маркетинг как тип: концепция, инструменты и эффекты // Достижения в области экономики, бизнеса и управленческих исследований : Междунар. науч. конф. «Современные тенденции управления и цифровая экономика: от регионального развития к глобальному экономическому росту» (MTDE 2019). Т. 81. Сер. «Достижения в области экономики, бизнеса и управленческих исследований». Екатеринбург, 2019. С. 509–511.

10. Как пандемия повлияла на российский рынок труда // Ведомости. – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/04/01/826854> (дата обращения: 08.04.2021).

References

1. HeadHunter назвал самые престижные сферы занятости по мнению россиян. [HeadHunter named the most prestigious areas of employment in the opinion of Russians. TASS: site of the Russian information agency]. (in Russ.). Available at: <https://tass.ru/ekonomika/10072645> (accessed 08.04.2021).

2. HeadHunter: Рынок труда в нефтегазовой отрасли выводит на докризисный уровень/34. [HeadHunter: The labor market in the oil and gas industry is reaching pre-crisis levels. Oil and Gas Information Agency]. (in Russ.). Available at: <https://www.angi.ru/news/2885238> (accessed 08.04.2021).

3. Glavatskih O. B., Pushina N. N., Trojanskaja A. I., Haritonova N. N. [Digital transformation of the personnel management system of competitive enterprises]. *Nauka i biznes: puti razvitiya*, 2020, no 6 (108), pp. 135-137. (in Russ.).

4. Balashova N. V. [Rotational work organization method: application features] *Jekonomika truda*, 2021, Vol. 8, no 4, pp. 459-474. (in Russ.). doi: 10.18334/et.8.4.112007.

5. Solomein A. A., Serjugin A. V. [Influence of social logistics of an oil and gas company on the labor be-

havior of shift workers] *Sociodinamika*. 2019, no 1, pp 81-90. (in Russ.). doi: 10.25136/2409-7144.2019.1.28861.

6. Vojnichenko I. A., Pushina N. N. [Personnel assessment as an element of the personnel management system] *Social'no-jekonomicheskoe upravlenie: teorija i praktika*, 2020, no 1 (40), pp. 17–19.

7. *Oficial'nyj sajt kompanii Weatherford*. (in Russ.). Available at: <https://www.weatherford.com/ru/> (accessed 08.04.2021).

8. Vorob'ev S. Ju. [Problems of training personnel for the oil and gas industry] *Problemy podgotovki kadrov dlya neftegazovoj otrasli. Institut razvitiya tehnologij*. (in Russ.). Available at: <https://irttek.ru/research/problemy-podgotovki-kadrov-dlya-neftegazovoy-otrasli.html> (accessed 08.04.2021).

9. Sokolova N. G., Titova O. V. *Cifrovoy marketing kak tip: koncepcija, instrumenty i jeffekty // Dostizhenija v oblasti jekonomiki, biznesa i upravlencheskih issledovanij : Mezhdunarodnaja nauchnaja konferencija «Sovremennye tendencii upravlenija i cifrovaja jekonomika: ot regional'nogo razvitiya k global'nomu jekonomicheskomu rostu» (MTDE 2019). T. 81. Ser. “Dostizhenija v oblasti jekonomiki, biznesa i upravlencheskih issledovanij” [Digital Marketing as a Type: Concept, Tools and Effects. Advances in economics, business and management research. International Scientific Conference “Modern Trends in Management and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth” (MTDE 2019). T. 81.Ser. “Advances in Economics, Business and Management Studies”]. Yekaterinburg, 2019, pp. 509-511. (in Russ.).*

10. *Kak pandemija povlijala na rossijskij rynek truda. Vedomosti* [How the pandemic affected the Russian labor market. Vedomosti]. (in Russ.). Available at: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/04/01/826854-kak-pandemiya-rinok-truda> (accessed 08.04.2021).

M. N. Tarasov, Master's Degree Student

R. A. Galiakhmetov, Doctor of Economics, Professor

Kalashnikov Izhevsk State Technical University, Izhevsk, Russia

MANAGEMENT OF LABOR COLLECTIVES, WORKING CREW METHOD (on the example of the company “Weatherford”)

The labor market in the Russian Federation shows a surge of vacancies in the oil and gas industry; there is a lot of competition among job applicants. The peculiarities of work at oil and gas enterprises are revealed, this specificity of the work lies in the fact that the development of fields is located in remote regions of the country, where there is almost no population, therefore, enterprises are forced to send employees to their workplaces using a rotational work method. The rotational work method carries some of the features that the employer must decide. Special requirements must be applied to shift personnel, in addition to their qualifications and work experience, their psychological characteristics must be taken into account, because a shift involves long-term work in harsh natural conditions, a limited circle of friends. Working on a rotational basis requires workers to be particularly precise in their work and is extremely dangerous. It is important for enterprise managers to take all possible measures to create a comfortable environment for employees and to prevent any failures and harmonize the psychological state of employees. The oil and gas industry needs highly qualified personnel and extensive experience. But the analysis of the labor market suggests that there are problems with labor resources, there are problems with personnel in the

oil and gas industry. Let us consider the problems faced by enterprises operating in the raw materials industry on the example of the international company “Weatherford International Ltd”.

Keywords: labor collectives; personnel Management; analysis of labor resources; raw materials industry; shift method of work

Получено: 12.05.2021

Образец цитирования

Тарасов М. Н., Галиахметов Р. А. Управление трудовыми коллективами, работающими вахтовым методом (на примере компании ООО «Weatherford») // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2021. № 2 (45). С. 31–36. DOI: 10.22213/2618-9763-2021-2-31-36

For Citation

Tarasov M. N., Galiakhmetov R. A. [Management of Labor Collectives, Working Crew Method (on the Example of the Company “Weatherford”)]. *Social'no-jekonomicheskoe upravlenie: teorija i praktika*, 2021, no. 2 (45), pp. 31-36 (in Russ.). DOI: 10.22213/2618-9763-2021-2-31-36