

Социально-демографический портрет персонала российских нефтегазовых компаний*

Socio-Demographic Portrait of the Personnel of Russian Oil and Gas Companies

М. ГАЙФУЛЛИНА, Г. НИЗАМОВА

Гайфуллина Марина Михайловна, канд. экон. наук, доцент Уфимской высшей школы экономики и управления Уфимского государственного нефтяного технического университета (УГНТУ). E-mail: marina_makova@list.ru

Низамова Гульнара Закиевна, канд. экон. наук, доцент Уфимской высшей школы экономики и управления УГНТУ. E-mail: Gulya182004@list.ru

Исследование направлено на анализ социально-демографических характеристик персонала российских нефтегазовых компаний. Цель исследования заключается в выявлении особенностей социально-демографического состава персонала российских нефтегазовых компаний с последующим улучшением управления персоналом на основе полученных данных. По результатам исследования сформирован социально-демографический портрет среднестатистического работника нефтегазовой компании России.

Ключевые слова: персонал, численность, структура персонала, социально-демографический портрет, нефтегазовая компания.

The research is aimed at analyzing the socio-demographic characteristics of the personnel of Russian oil and gas companies. The purpose of the study is to identify the features of the socio-demographic composition of the personnel of Russian oil and gas companies with subsequent improvement of personnel management based on the data obtained. Based on the results of the study, a socio-demographic portrait of the average employee of an oil and gas company in Russia was formed.

Key words: personnel, number, staff structure, socio-demographic profile, oil and gas company.

Введение

Нефтегазовые компании России играют ключевую роль в развитии экономики и обеспечивают стабильность национальной экономики, способствуя повышению экономической устойчивости и социальной защищенности регионов, где они присутствуют. Нефтегазовые компании являются крупнейшими работодателями в Российской Федерации. Управление человеческим капиталом становится особо важным процессом в деятельности компаний в настоящий момент времени [1].

Высококвалифицированные и мотивированные сотрудники – это ключевой ресурс для большинства нефтегазовых компаний. Кадровые стратегии нефтегазовых компаний России направлены на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание возможностей для профессионального и личностного роста своих сотрудников [3].

Цель статьи – провести анализ социально-демографических характеристик и сформировать социально-демографический портрет среднестатистического работника российской нефтегазовой компании.

Данный анализ позволит выявить динамику и тенденции в показателях структуры персонала нефтегазового сектора, а также выявить потенциальные проблемы или вызовы, с которыми сталкиваются предприятия отрасли с точки зрения обеспечения персоналом.

Вопросами формирования социально-демографического портрета персонала в различных отраслях занимались такие отечественные ученые, как Тихонова Е.Ю. [15], Ермакова М.Л. [6],

* Ссылка на статью: Гайфуллина М.М., Низамова Г.З. Социально-демографический портрет персонала российских нефтегазовых компаний // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2024. № 3. С. 61–67. DOI: 10.34773/EU.2024.3.10.

Дудуева Ф.А, Липатов А.Е., Пашко А.И., Семихова М.А., Третьяков Я.А. [5], Осипова Н.Г. [11], Куртышева О.В. [10], Злотникова А.Г. [7].

Тихонова Е.Ю. [15] в своих работах рассматривает региональные аспекты социально-экономической политики в области трудовых ресурсов, подчеркивая, что ее основой должно быть повышение качества жизни населения как результат деятельности органов государственного управления (доступность образования, развитие интеллектуального потенциала и т.д.). В работах Ермаковой М.Л. [6] выявлены следующие тенденции, влияющие на формирование социально-демографического портрета персонала в различных отраслях: увеличение доли работников в сфере услуг; рост различных форм нестандартного трудоустройства; увеличение неформальной занятости и т.д.

Дудуева Ф. А., Липатова А.Е., Пашко А.И., Семихова М.А., Третьяков Я.А. [5] исследуют особенности развития профессиональных навыков сотрудников в современной России, необходимость использования управления знаниями как основы для профессионального роста личности, а также основные факторы мотивации различных групп работников и современные подходы к стимулированию персонала как материальными, так и нематериальными методами. Куртышева О.В. исследует социально-психологический портрет молодежи как отдельной возрастной группы трудовых ресурсов, включая историко-социальный контекст формирования её ключевых характеристик [10]. Злотников А.Г. анализирует демографические идеи и концепции в рамках демографических теорий, что включает в себя изучение факторов, воздействующих на рождаемость, смертность и миграцию, а также демографические последствия различных социально-экономических и политических изменений [7].

После анализа имеющихся исследований, к социально-демографическим характеристикам персонала в целях данного исследования, исходя из доступных в отчетах компании данных, нами отнесены и рассмотрены характеристики персонала по полу, возрасту, образованию, категориям работников.

Актуальность данной статьи вызвана тем обстоятельством, что в современных условиях анализ и выявление прогнозируемых изменений в социально-демографических характеристиках персонала позволяют своевременно диагностировать риски в области управления персоналом в компаниях нефтегазового комплекса, и в дальнейшем минимизировать их.

Материалы и методы

Методология исследования основана на использовании сравнительных и аналитических подходов. В качестве данных для анализа используются годовые отчеты и отчеты в области устойчивого развития нефтегазовых компаний.

Сравнительный анализ проводится в динамике за 2020–2022 гг. В статье исследуются и анализируются такие российские нефтегазовые компании, как ПАО «НК «Роснефть» [12], ПАО «Газпром» [13], ПАО «Лукойл» [4], ПАО «Сургутнефтегаз» [9], ПАО «Татнефть» [8], ПАО «НОВАТЭК» [14].

Результаты и их обсуждение

Как показали результаты анализа, основная возрастная группа персонала в нефтегазовых компаниях – это работники в возрасте от 30 до 50 лет. Одной из основных проблем для нефтегазовых компаний является уменьшение численности молодых специалистов в возрасте до 30 и 35 (табл. 1).

Состав персонала нефтегазовых компаний по половому признаку (табл. 2) определяется двумя основными факторами: во-первых, особенности производственного процесса в тяжелых климатических условиях Крайнего Севера обуславливают преобладание мужчин в коллективе; во-вторых, ограничения трудового законодательства Российской Федерации на применение женского труда в этих условиях.

С учетом данных обстоятельств компании, чья территория деятельности в большей степени связана с данными регионами (ПАО «Газпром», ПАО «НОВАТЭК», ПАО «Сургутнефтегаз»), имеют в своей структуре персонала по гендерному признаку существенное преобладание

мужчин. В остальных компаниях, которые территориально представлены в разных регионах России, мужчины также преобладают, но их доля не так существенно превышает долю женщин.

Таблица 1

Структура персонала нефтегазовых компаний России по возрасту, %

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.
ПАО «НК «Роснефть»			
до 30 лет	16,1	Нет данных	14,7
от 30 до 50 лет	61,4	Нет данных	62,0
от 50 лет	22,5	Нет данных	23,3
Средний возраст работников, год	40,6	40,8	41,0
ПАО «Газпром»			
до 30 лет	12,6	11,7	11,7
от 30 до 50 лет	62,6	62,6	62,2
от 50 лет	24,8	25,6	26,1
ПАО «Лукойл»			
до 35 лет	36,0	34,0	33,0
от 36 до 40 лет	17,0	18,0	18,0
от 41 до 50 лет	29,0	29,0	30,0
от 50 года	18,0	19,0	19,0
ПАО «Татнефть»			
до 30 лет	14,2	13,4	14,2
от 30 до 50 лет	62,6	62,9	61,7
от 50 лет	23,2	23,7	24,1
ПАО «НОВАТЭК»			
до 30 лет	10,8	9,7	9,0
от 30 до 50 лет	74,5	75,2	75,1
от 50 лет	14,7	15,1	15,9

Таблица 2

Структура персонала нефтегазовых компаний России по гендерному признаку, %

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.
ПАО «НК «Роснефть»			
Мужчины	67,6	67,2	67,0
Женщины	32,4	32,8	33,0
Доля женщин среди руководителей	23,6	24,2	23,9
Доля женщин среди топ-менеджеров и руководителей верхнего звена Обществ Группы	15	16,0	18,0
ПАО «Газпром»			
Мужчины	71,7	71,4	71,4
Женщины	28,3	28,6	28,6
ПАО «Лукойл»			
Мужчины	59,0	59,0	59,0
Женщины	41,0	41,0	41,0
ПАО «Сургутнефтегаз»			
Мужчины	81,7	80,6	78,0
Женщины	18,3	19,4	22,0
ПАО «Татнефть»			
Мужчины	54,3	55,5	59,5
Женщины	45,7	44,5	40,5
ПАО «НОВАТЭК»			
Мужчины	76,8	77,8	78,2
Женщины	23,2	22,2	21,8
Доля женщин среди руководителей	18,0	18,0	20,0

Данные о структуре персонала российских нефтегазовых компаний по категориям (табл. 3) отражают следующее: более 50 % от общего числа сотрудников нефтегазовых компаний составляют рабочие, что характеризует высокую роль человеческого фактора в производственном процессе.

Таблица 3

Структура персонала нефтегазовых компаний России по категориям работников, %

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.
ПАО «НК «Роснефть»			
Рабочие	52,5	51,3	50,4
Специалисты и служащие	35,2	36,4	37,3
Руководители	12,3	12,3	12,3
ПАО «Газпром»			
Рабочие	52,4	51,5	51,1
Специалисты и служащие	33,4	34,2	34,4
Руководители	14,2	14,3	14,5
ПАО «Лукойл»			
Рабочие и другие служащие	61,0	61,0	61,0
Специалисты	27,0	27,0	27,0
Руководители	12,0	12,0	12,0
ПАО «Сургутнефтегаз»			
Рабочие	73,1	73,0	69,8
Специалисты	19,9	19,9	22,9
Служащие	1,6	1,5	1,4
Руководители	5,4	5,6	5,9
ПАО «Татнефть»			
Рабочие	60,8	62,1	61,5
Специалисты и служащие	29,0	27,9	27,7
Руководители	10,2	10,0	10,9

Значительная доля рабочих в структуре персонала нефтегазовых компаний свидетельствует о важности человеческого капитала в их деятельности. При этом самый высокий удельный вес рабочих составлял в ПАО «Татнефть» 61,5% в 2022 г. Доля специалистов, служащих и руководителей в нефтегазовых компаниях увеличивается, что связано с получением образования и повышением компетенций. Кроме того, в условиях конкуренции на рынке труда компании могут стремиться привлечь и удержать высококвалифицированных специалистов, предлагая возможности для профессионального роста и карьерного развития [2].

Показатели структуры персонала по уровню образованию работников представлены в открытых данных (отчетах) только двух компаний – ПАО «Газпром» и ПАО «Лукойл» (табл. 4).

Таблица 4

Структура персонала нефтегазовых компаний России по образованию, %

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.
ПАО «Газпром»			
Высшее	48,4	48,7	49,4
Среднее специальное	41,2	42,5	43,1
Среднее	10,4	8,8	7,5
ПАО «Лукойл»			
Высшее	54,0	53,0	54,0
Среднее профессиональное	23,0	24,0	24,0
Начальное профессиональное, среднее общее и ниже среднего общего	23,0	23,0	22,0

Таким образом, преобладает персонал с высшим образованием. Тенденция к росту доли такого персонала подтверждает нацеленность нефтегазовых компаний на повышение квалификации и образовательного уровня своих сотрудников.

Структура персонала нефтегазовых компаний по сегментам различается в зависимости от специфики деятельности компании и ее вертикальной интеграции. Однако обычно в нефтегазовых компаниях России доля персонала, занятого в нефтегазодобыче, выше, чем в других сегментах (табл. 5).

Таблица 5

Структура персонала нефтегазовых компаний России по сегментам деятельности, %

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.
ПАО «НК «Роснефть»			
Разведка и добыча, включая газ	25,0	25,3	24,7
Коммерция и логистика	18,0	17,5	17,9
Внутренний сервис (нефтесервис)	16,0	16,3	16,2
Нефтепереработка и нефтехимия	16,0	16,0	16,0
Корпоративные сервисы	16,0	15,6	15,7
Прочие	4,0	4,1	4,1
Наука	4,0	3,9	4,1
Аппарат управления Компании	1,0	1,3	1,2
ПАО «Газпром»			
Дочерние общества по добыче, транспортировке, переработке и подземному хранению газа	52,0	51,8	51,1
Прочие организации	17,9	17,3	17,7
Группа «Газпром нефть»	17,2	17,6	18,4
Группа «Газпром энергохолдинг»	9,8	10,1	9,8
«Газпром нефтехим Салават»	3,1	3,1	3,0
ПАО «Лукойл»			
Разведка и добыча	36,0	38,0	38,0
Переработка, торговля и сбыт	59,0	57,0	56,0
Прочие виды деятельности	3,0	3,0	4,0
Корпоративный центр	2,0	2,0	2,0
ПАО «НОВАТЭК»			
Разведка и добыча (в т.ч. СПГ)	59	58	58
Реализация и транспортировка	17	18	17
Переработка	8	8	8
Административный персонал	6	6	6
Энергообеспечение	7	7	8
Вспомогательное производство	3	3	3

Это связано с тем, что в России имеется обширный сектор нефтедобычи, включая добычу на суше и на шельфе. Кроме того, Россия является крупным производителем природного газа. В связи с этим компании часто имеют большое количество специалистов, занятых непосредственно в процессах разработки и добычи месторождений нефти и газа, включая инженеров, геологов, геофизиков, техников и рабочих.

Многие крупные нефтегазовые компании имеют филиалы и проекты за рубежом, поэтому в их персонале часто встречаются иностранные специалисты. В таблице 6 представлена структура персонала нефтегазовых компаний России по географии деятельности.

Структура персонала нефтегазовых компаний России по географии деятельности свидетельствует, что доля персонала, работающего на российском рынке, в 2020–2022 гг. постепенно увеличилась. Это обусловлено следующими причинами:

1) рост внутреннего рынка: инвестиции и развитие нефтегазовых компаний сосредотачиваются на внутреннем рынке России, который становится более привлекательным;

2) изменение стратегии компаний: нефтегазовые компании пересматривают свои стратегии развития в свете экономических рисков и неопределенности на мировых рынках;

3) экономические факторы: изменения в мировой экономике (колебания цен на нефть, изменения валютных курсов, финансовые кризисы) во многом повлияли на решения компаний о присутствии на зарубежных рынках.

Таблица 6

Структура персонала нефтегазовых компаний России по географии деятельности, %

Показатель	2020	2021	2022
ПАО «Газпром»			
Российские организации	93,5	93,7	94,0
Зарубежные страны	8,9	8,8	8,7
ПАО «Лукойл»			
Российские организации	84,0	85,0	86,0
Зарубежные организации	16,0	15,0	14,0
ПАО «НОВАТЭК», %			
Российские организации	98,6	98,6	99,4
Зарубежные организации	1,4	1,4	0,6

Заключение

Социально-демографический портрет персонала нефтегазовых компаний может варьироваться в зависимости от конкретной компании, её стратегии развития, месторасположения, специализации и других факторов. Однако можно выделить несколько общих черт, которые часто характеризуют персонал нефтегазовых компаний:

1. Преобладание мужчин: исторически нефтегазовая отрасль была ориентирована на мужчин, в результате мужчины составляют большинство работников в этой сфере. Однако в последние годы наблюдается увеличение числа женщин, особенно на руководящих должностях.

2. Широкий возрастной диапазон: от молодых специалистов, устроившихся на работу и делающих карьеру до опытных кадров, имеющих стаж работы более 10 лет.

3. Широкий перечень профессиональных навыков: в нефтегазовых компаниях работают специалисты с различными образовательными компетенциями, включая геологов, инженеров, экономистов, специалистов по экологии и безопасности, а также IT-специалистов и менеджеров по управлению проектами.

4. Региональные особенности: персонал нефтегазовых компаний может иметь различное региональное происхождение, что может влиять на культурные и социальные аспекты трудовых отношений.

5. Высокие требования к квалификации и безопасности: работа в нефтегазовой отрасли требует высокой квалификации и строгого соблюдения правил безопасности, поэтому персонал компаний часто проходит специализированное обучение и аттестацию.

По результатам анализа социально-демографических характеристик персонала, социально-демографический портрет среднестатистического работника нефтегазовой компании России выглядит следующим образом: это мужчина в возрасте от 30 до 50 лет, работающий на должности рабочего, при этом каждый второй работник в нефтегазовых компаниях имеет высшее образование.

В ходе исследования также были отмечены определенные изменения в социально-демографических характеристиках персонала нефтегазовых компаний, включая следующие:

1) уменьшение доли молодых работников в возрасте до 30 (или 35) лет и увеличение доли работников старше 50 лет обусловлено естественным процессом старения персонала, а также проводимой в России пенсионной реформой в период 2019–2028 гг.;

2) рост доли сотрудников на руководящих позициях в возрасте старше 50 лет обусловлен естественным старением персонала и требует дополнительного внимания со стороны руководства компаний;

3) несмотря на то, что в этой отрасли преобладают мужчины, наблюдается тенденция к увеличению доли женщин, особенно на административных и менеджерских должностях, а также в категории «руководители».

Выделенные прогнозируемые изменения в социально-демографических характеристиках персонала позволяют своевременно диагностировать и в дальнейшем минимизировать риски в области управления персоналом в нефтегазовом комплексе.

Полученные результаты исследования могут быть использованы при разработке стратегий управления персоналом нефтегазовых компаний с учетом социально-демографических характеристик сотрудников в целях повышения эффективности управления персоналом.

Литература

1. Гайфуллина М.М., Низамова Г.З. Повышение эффективности системы премирования персонала нефтегазовой компании // Вестник УГНТУ. Наука, Образование, экономика. Серия: Экономика. 2023. № 3. С. 107–118.
2. Гайфуллина М.М., Низамова Г.З., Мусина Д. Р. Управление обучением и развитием персонала в нефтегазовой компании // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2022. № 6(168). С. 123–127.
3. Гайфуллина М.М., Низамова Г.З. Формирование ключевых показателей эффективности управления персоналом нефтегазовой компании // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2022. № 4(166). С. 85–90.
4. Годовой отчет ПАО «Лукойл» за 2022 год [Электронный ресурс]. URL: <https://e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=17&type=2>
5. Дудуева Ф. А., Липатова А.Е., Пашко А.И., Семихова М.А., Третьяков Я.А. Современные исследования персонала. Социологический анализ управления персоналом и занятостью в диссертационных исследованиях // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. Т. 22. № 4. С. 194–216.
6. Ермакова М.Л. Современные тенденции развития трудовых отношений в России // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2021. Т. 19. № 2. С. 38–47.
7. Злотников А.Г. Демографические идеи и концепции. Минск: Право и экономика, 2014. 388 с.
8. Интегрированный годовой отчет ПАО «Татнефть» за 2022 год [Электронный ресурс]. URL: <https://www.tatneft.ru/uploads/publications/649ee308eeb73614377074.pdf>
9. Кадровая политика ПАО «Сургутнефтегаз» [Электронный ресурс]. URL: https://www.surgutneftegas.ru/responsibility/personnel_policy
10. Куртышева О.В. Психологическая характеристика молодежи как возрастной группы // Вестник Волгоградского ГУ. Серия 7. Философия. 2014. № 1(21). С. 67–75.
11. Осипова Н.Г., Елишев С.О. Молодёжь в системе социально-гуманитарных наук. Монография. М.: Перспектива, 2022. 246 с.
12. Отчет в области устойчивого развития ПАО «НК «Роснефть» за 2022 год [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rosneft.ru/Development/reports/>
13. Отчёт о социальной деятельности Группы Газпром за 2022 год [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gazprom.ru/f/posts/56/691615/gazprom-sustainability-report-ru-2022.pdf>
14. Отчет об устойчивом развитии ПАО «НОВАТЭК» за 2022 год [Электронный ресурс]. URL: https://www.novatek.ru/common/upload/doc/2023/NOVATEK_SR_2022_RUS.pdf
15. Тихонова Е.Ю. Формирование региональной социально-экономической политики на основе управления трудовым потенциалом // Социально-экономические явления и процессы. 2011. № 1-2. С. 218–221.