

Система независимой оценки квалификации по диагностике и планированию развития персонала в нефтегазовых компаниях*

The System of Independent Assessment of Qualifications for the Diagnosis and Planning of Personnel Development in Oil and Gas Companies

И. ЕРЕМИНА, К. КОЛМАГОРОВ

Еремина Ирина Юрьевна, д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории ФГАОУ ВО «Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина» (РГУ нефти и газа (НИУ) им. И.И. Губкина). ORCID: 0000-0003-1444-2259. E-mail: irinargung@mail.ru

Колмагоров Константин Николаевич, канд. ист. наук, докторант кафедры экономической теории РГУ нефти и газа (НИУ) им. И.И. Губкина. ORCID: 0009-0001-9878-7715. E-mail: kolmagor@mail.ru

В статье рассматриваются вопросы формирования системы независимой оценки квалификации персонала предприятий нефтегазового комплекса, в основу которой заложены требования профессиональных стандартов. Особенности функционирования системы в отношении персонала нефтегазовых компаний отрасли обусловлены целым рядом как внутренних факторов – структура персонала, наличие образовательной среды, кадрового и материально-технического обеспечения, так и внешних – изменения на рынке труда, стратегия развития топливно-энергетического сектора, изменения экономической ситуации и политической конъюнктуры. Их учет позволяет создать оптимальную модель системы независимой оценки квалификации персонала предприятий нефтегазовой отрасли, позволяющую не только определять соответствие уровня квалификации работника квалификационным требованиям, но и планировать его дальнейшее развитие и формировать стратегию администрирования персонала компании.

Ключевые слова: национальная система квалификаций, независимая оценка квалификации, профессиональный стандарт, совет по профессиональным квалификациям, профессиональный экзамен.

The article examines the issues of forming systems of independent assessment of personnel qualifications of oil and gas enterprises, which are based on the requirements of professional standards. The peculiarities of the functioning of the system in relation to the personnel of oil and gas companies in the industry are determined by a number of internal (the structure of personnel, the availability of an educational environment, personnel and material and technical support, changes in the economic situation and political situation) and external factors (changes in the labor market, strategy for the development of the fuel and energy sector, changes in the economic situation and political environment). Taking them into account allows to create an optimal model of an independent assessment system for the qualifications of personnel in the industry, which allows not only to determine whether the employee's qualification level meets the qualification requirements, but also to plan further development and formulate a strategy for administering the company's personnel.

Key words: national qualifications system, independent assessment of qualifications, professional standard, professional qualifications council, professional examination.

Введение

История оценки персонала имеет довольно много примеров разработки систем определения квалификационного уровня работника и его адаптации к требованиям производства.

В Советском Союзе эта система функционировала на основе общих программ подготовки, применяемых во всех союзных республиках и отраслях экономики. Отход от единых принципов

* Ссылка на статью: Еремина И.Ю., Колмагоров К.Н. Система независимой оценки классификации по диагностике и планированию развития персонала в нефтегазовых компаниях // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2025. № 5. С. 48–52. DOI: 10.34773/EU.2025.5.8.

начался в конце 1980-х – начале 1990-х, когда вместе с разрушением экономических связей изменяется и подход к обучению, а задачи республиканских систем подготовки кадров локализуются за счет отхода от практики подготовки работника, одинаково востребованного на любом предприятии СССР и ее замены формированием «национального» облика выпускника образовательного учреждения, зачастую за счет снижения его профильной профессиональной составляющей.

Параллельно в это же время в Евросоюзе активно шел процесс формирования общеевропейской системы профессиональных квалификаций, окончательно оформившейся в 2004–2005 гг. с последним крупным расширением ЕС и утверждением внутрисоюзного механизма признания профквалификаций [1].

В России понимание необходимости формирования национальной системы квалификаций (НСК) приходит в конце 1990-х – начале 2000-х гг. вместе с осознанием несоответствия текущей политики в сфере подготовки персонала стратегии экономических преобразований и насущным требованиям производственной среды, что становится краеугольной причиной появления НСК. Дополнительным стимулом к ее созданию стал рост численности трудовых мигрантов, интеграция которых в экономику РФ также требует инструментария определения соответствия уровня квалификации работника требованиям профессионального стандарта (ПС) [2].

Кроме того, проблема распределения трудовых ресурсов связана сегодня с проведением СВО и необходимостью восстановления и форсированной интеграции новых территорий РФ, что также обостряет вопрос обеспечения экономики квалифицированным персоналом.

В нефтегазовом комплексе ситуация дополнительно осложняется процессом форсированного включения в экономическую деятельность новых ресурсодобывающих и перерабатывающих мощностей на востоке РФ, что, кроме необходимости подбора работников на новых промышленных локациях, стимулирует перемещения персонала внутри самих нефтегазовых компаний и поиск адекватной замены уехавшим работникам в традиционных регионах деятельности.

С учетом сложившихся условий независимая оценка квалификации (НОК) может выступать не только в качестве инструмента определения соответствия работника требованиям ПС, но и планирования его дальнейшего развития с учетом текущего уровня тех или иных трудовых функций (ТФ), а также потребности производства в их совершенствовании.

Методы

В основе методологии исследования лежат анализ рынка и конкурентов, а также методы аналогий, сравнительного, системного и функционального анализа; методы классификации и группировки; статистический и диалектический метод познания.

Методологической и теоретической базой исследования стали работы отечественных и зарубежных исследователей в области управления, развития и оценки квалификации персонала. На их основе с привлечением материалов основных участников НОК (НСПК, НАРК, СПК НГК, нефтегазовых компаний), а также статистических данных была разработана организационная модель НОК, учитывающая особенности классификации работников компаний отрасли.

Также в рамках разработки проблематики было осуществлено эмпирическое исследование – НОК работников нефтегазовых компаний, по результатам которой были отработаны схемы взаимодействия участников с учетом различных моделей организации профессионального экзамена (ПЭ) и сформирована методика определения его стоимости. По итогам данного проекта были подготовлены предложения и рекомендации по дальнейшему совершенствованию НОК персонала предприятий отрасли.

Результаты

Проведенный анализ указывает на то, что НОК является ответом на оторванность отечественной системы образования от производственной среды. В свою очередь организация НОК на базе центров оценки квалификации (ЦОК) обусловлена отсутствием у образовательных

учреждений ресурсов и инструментов для организации и проведения оценки и планирования развития квалификации выпускников с учетом потребностей рынка труда.

Рассматривая развитие НОК с конца XX в., можно выделить ряд этапов:

– определение целей изменений в сфере подготовки и оценки квалификации персонала (до 2006 г.);

– создание законодательной и методической базы (2007–2014 гг.);

– завершение формирования структуры НСК (2014–2016 гг.);

– интеграция НОК в сферу управления персоналом и систему образования (2017–2024 гг.).

В свою очередь процесс внедрение НОК в нефтегазовом комплексе осуществляется с 2015 г. под руководством отраслевого Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе (СПК НГК) и сопровождается формированием материально-технической базы и инфраструктуры НОК, кадрового обеспечения проведения ПЭ, создания и экспертизы оценочных средств (ОС), профессионально-общественной аккредитации образовательных программ (ПОА). Данные по основным направлениям деятельности СПК НГК отражены в таблице 1 [3].

Таблица 1

Деятельность СПК НГК (2015 – 2025 гг.)

№ п/п	Направление деятельности	Результат (ед.)
1	Разработка ПС (нарастающим итогом)	94
2	Разработка профессиональных квалификаций (нарастающим итогом)	282
3	Разработка ОС (нарастающим итогом)	96
4	Наделение ЦОК полномочиями по проведению НОК	4
5	Создание ЭП в структуре ЦОК	36
6	Создание инфраструктуры НОК в регионах РФ (кол-во регионов)	18
7	Проведение НОК (кол-во соискателей, прошедших НОК)	> 17500
8	Экспертиза ФГОС и ПООП организаций ВПО и СПО	86
9	ПОА образовательных программ на соответствие ПС	198

Особой чертой компаний нефтегазового комплекса является многопрофильность деятельности, что отражается на структуре персонала. Представленная схема классификаций персонала отражает структуру персонала предприятий нефтегазовой отрасли.

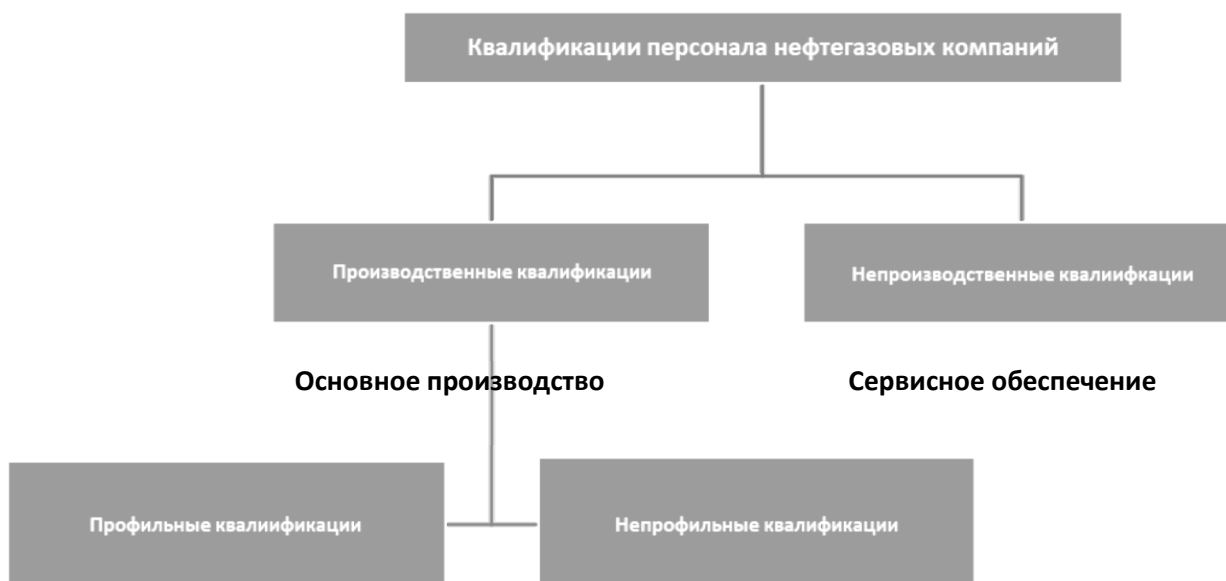


Рис. 1. Распределение квалификаций работников компаний нефтегазового комплекса с учетом производственных процессов

При этом количество квалификаций СПК НГК постоянно увеличивается и к 2025 г. достигло 182 [3]. НОК осуществляется на базе ЦОК, обладающих сетью экзаменационных площадок (ЭП) в регионах РФ. Особенность ЦОК заключается в их интеграции в состав нефтегазовых компаний.

Данный подход к организации НОК позволяет снизить расходы на инфраструктуру проведения ПЭ, а также учесть интересы работодателя при обучении персонала, подготовка которого осуществляется по разработанным на основе ПС программам.

При этом сама система НОК персонала нефтегазовых компаний может быть представлена как совокупность взаимосвязанных подсистем (рис. 2), конечной целью которой является независимая оценка персонала отрасли, осуществляемая посредством взаимодействия структурных элементов со своими свойствами и функциями.



Рис. 2. Система НОК как совокупность элементов

Сценарий деятельности ЦОК в отношении НОК квалификаций персонала нефтегазовых компаний определяется посредством алгоритма отбора квалификаций, учитывающим имеющееся у центра оценки кадровое и материально-техническое обеспечение, а также профильность квалификации и потребность предприятия в НОК персонала. По результатам данного анализа возможны 8 сценариев организации НОК персонала нефтегазовых предприятий, учитывающих как отнесение квалификаций к профильным и прочим СПК, а также возможность проведения НОК на базе корпоративного ЦОК и его ЭП или привлечения для организации ПЭ сторонних площадок, в роли которых могут выступать как сами центры оценки, так и обладающие соответствующим обеспечением образовательные организации.

Заключение

На сегодняшний день можно констатировать завершение формирования отраслевой системы диагностики и планирования развития персонала в нефтегазовых компаниях, в основе

которой заложен механизм НОК. Активное внедрение данной системы в деятельность такой компании как ПАО «ЛУКОЙЛ» указывает на начало этапа ее тиражирования в отрасли. Постепенно НОК персонала начинает осуществляться в таких крупных отечественных компаниях топливно-энергетического комплекса, как ПАО «РусГидро», ПАО «Россети», ГК «Росатом», ПАО «Транснефть», ПАО «Газпром», ПАО «Газпром нефть». Учитывая позицию федерального центра касательно расширения перечня квалификаций, в отношении которых определена обязательность прохождения НОК, а также отнесение предприятий нефтегазовой отрасли к опасным производственным объектам, можно с уверенностью утверждать, что независимая оценка квалификации становится неотъемлемым элементом системы администрирования персонала, а саму систему НОК после внедрения в отраслевую среду ждет дальнейшее развитие и совершенствование.

Литература

1. Директива Европейского парламента и Совета Европейского Союза № 2005/36/ЕС от 7 сентября 2005 г. о признании профессиональных квалификаций [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/2569472>
2. Дьяченко Л. Национальная система квалификаций: достижения, задачи и перспективы // Геоинфо. 2023. Т. 5, № 9/10. С. 62–65.
3. Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе / Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://www.spkngk.ru>