

Система обеспечения персоналом в инжиниринговой компании (на примере ООО «РусНефтеГазСтрой+»)*

Personnel Provision System in an Engineering Company (A Case Study of RusNefteGazStroy+ LLC)

Л. СПИРИНА, М. МУРАТОВА

Спирина Лиана Иршатовна, канд. экон. наук, доцент кафедры стратегического управления Института экономики, управления и бизнеса Уфимского университета науки и технологий.

E-mail: liana_spirina@mail.ru

Муратова Милена Ильшатовна, магистрант кафедры стратегического управления Института экономики, управления и бизнеса Уфимского университета науки и технологий.

E-mail: muratova5milena5@gmail.com

Аннотация. Статья рассматривает особенности развития системы обеспечения персоналом в инжиниринговой компании. Актуальность обусловлена ростом требований к инженерному персоналу и усложнением проектной деятельности. Цель исследования – оценить систему рекрутинга в ООО «РусНефтеГазСтрой+» и предложить направления его совершенствования. Представлены результаты диагностики кадровой системы, выявлены ключевые проблемы подбора сотрудников и предложены мероприятия по повышению результативности кадрового обеспечения.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, рекрутинг, подбор персонала, HR-анализ, инженерный персонал, кадровая политика.

Abstract. This article examines the development of a personnel management system in an engineering company. Its relevance stems from the growing demands on engineering personnel and the increasing complexity of project work. The purpose of the study is to evaluate the recruitment system at RusNefteGazStroy+ LLC and propose areas for its improvement. The results of the personnel system diagnostics are presented, key problems in employee selection are identified, and measures to improve the effectiveness of personnel provision are proposed.

Key words: personnel provision, recruitment, staff selection, HR analytics, engineering personnel, HR policy.

Основные положения

1. Определены особенности системы обеспечения персоналом в инжиниринговых компаниях.
2. Проведён анализ системы управления персоналом ООО «РусНефтеГазСтрой+».
3. Выявлены ключевые проблемы обеспечения организации инженерными кадрами.
4. Разработан комплекс мероприятий по развитию системы обеспечения персоналом в инжиниринговой компании.

Введение

В современных условиях для успешной деятельности инжинирингово-строительных организаций система кадрового обеспечения приобретает ключевое значение. Поскольку наличие квалифицированных инженерно-технических специалистов напрямую определяет своевременную и качественную реализацию проектов. Проектный характер работ, территориальная распродоточенность объектов и использование вахтовых форм занятости усложняют процессы формирования кадрового потенциала и усиливают зависимость организаций от состояния рынка труда и эффективности рекрутинга.

* Ссылка на статью: Спирина Л.И., Муратова М.И. Система обеспечения персоналом в инжиниринговой компании (на примере ООО «РусНефтеГазСтрой+») // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2026. № 2. С. 120–124. DOI: 10.34773/EU.2026.2.21.

Для инжинирингово-строительных компаний кадровое обеспечение тесно связано с соблюдением сроков выполнения контрактов и качеством оказываемых услуг, включая функции производственно-технического отдела (ПТО), строительного контроля и оформления исполнительной документации. Недостаток инженерных кадров или несоответствие их квалификации требованиям конкретных объектов приводит к росту производственных рисков и снижению результативности деятельности.

Особая значимость данной проблемы проявляется в деятельности ООО «РусНефтеГазСтрой+», кадровая структура которого характеризуется преобладанием инженерно-технического персонала, задействованного в проектном и вахтовом формате.

Методы

Использованы методы анализа документации, сравнительного анализа и HR-аналитики.

Результаты и обсуждение

В современных условиях развития инжинирингово-строительных организаций система кадрового обеспечения приобретает стратегическое значение, поскольку именно наличие квалифицированных инженерно-технических специалистов определяет возможность своевременной и качественной реализации проектных работ. Проектный характер деятельности, территориальная рассредоточенность объектов и широкое использование вахтовых форм занятости существенно усложняют процессы формирования и воспроизводства кадрового потенциала, повышая зависимость организаций от состояния рынка труда и эффективности рекрутинга [2].

Для инжинирингово-строительных компаний кадровое обеспечение напрямую связано с соблюдением сроков выполнения контрактных обязательств и качеством оказываемых услуг, включая функции ПТО, строительного контроля и оформления исполнительной документации [6]. Недостаточная укомплектованность инженерными кадрами либо несоответствие уровня их квалификации требованиям конкретных объектов приводит к росту производственных рисков, увеличению сроков выполнения работ и снижению доверия со стороны заказчиков [5].

Актуальность совершенствования системы кадрового обеспечения особенно наглядно проявляется на примере деятельности ООО «РусНефтеГазСтрой+», кадровая структура которого характеризуется преобладанием инженерно-технического персонала, работающего в проектном и вахтовом формате.

Таким образом, в условиях проектной деятельности и высокой зависимости от квалифицированных инженерных кадров формирование эффективной системы обеспечения персоналом является важным условием устойчивости и результативности инжинирингово-строительной компании и требует анализа кадровой ситуации и выявления проблемных зон.

Концепция проекта совершенствования системы обеспечения персоналом

Кадровая ситуация в ООО «РусНефтеГазСтрой+» определяется проектным характером инжиниринговой деятельности и широким применением вахтовой формы занятости, что усиливает зависимость компании от внешнего рынка труда и эффективности рекрутинга [3]. Неравномерная загрузка специалистов и высокая мобильность персонала обуславливают потребность в оперативном закрытии вакансий и гибком управлении кадровыми ресурсами.

Анализ показал, что действующая система обеспечения персоналом носит преимущественно реактивный характер и ориентирована на внешний рынок труда, что приводит к росту затрат на подбор, увеличению сроков укомплектования объектов и накоплению кадровых рисков [7]. В этой связи предлагается проект совершенствования системы обеспечения персоналом, направленный на переход к более устойчивой и управляемой модели.

Концепция проекта основана на снижении зависимости от внешнего рынка труда за счёт развития внутренних и институциональных источников привлечения персонала, а также на повышении уровня системности и цифровизации кадровых процессов. Реализация проекта предусматривает интеграцию программы рекомендательного найма, партнёрства с профильными образовательными учреждениями и цифровой базы потенциальных кандидатов.

Основные мероприятия проекта

Ключевым мероприятием проекта является внедрение программы рекомендательного найма персонала, направленной на активизацию внутренних источников подбора и повышение качества найма инженерно-технических специалистов. Сотрудники компании получают возможность рекомендовать кандидатов на открытые позиции с последующим материальным стимулированием при успешном прохождении испытательного срока.

Использование рекомендательного найма позволяет сократить сроки закрытия вакансий, снизить затраты на рекрутинг и повысить устойчивость проектных команд за счёт привлечения специалистов, частично интегрированных в профессиональную среду компании (рис. 1).

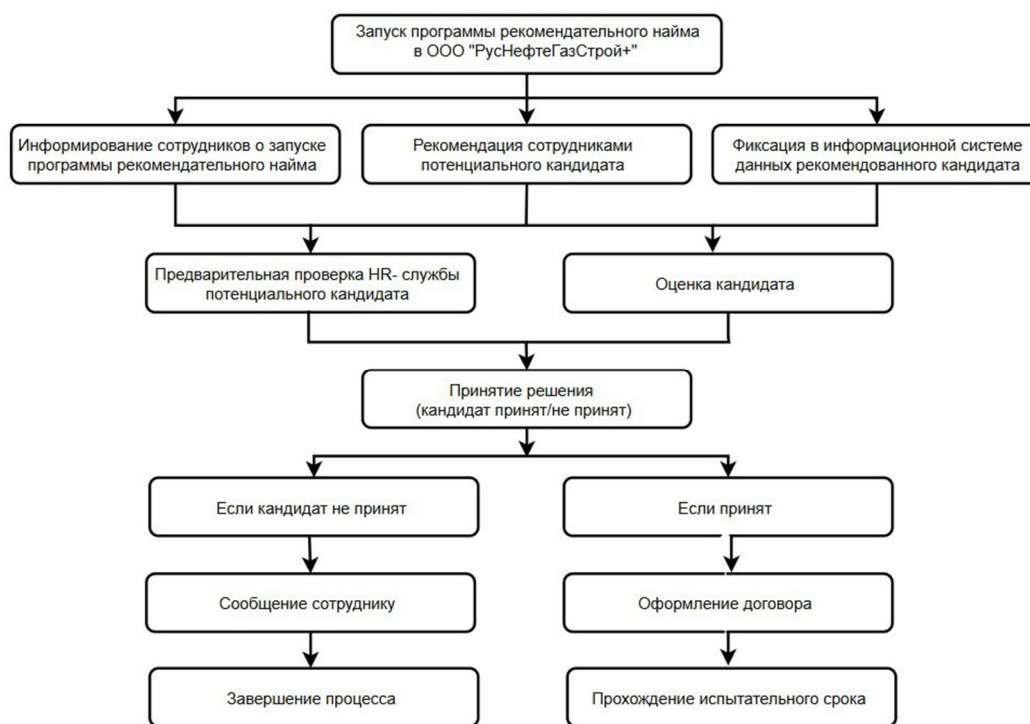


Рис. 1. Алгоритм рекомендательного найма персонала в ООО «РусНефтеГазСтрой+»

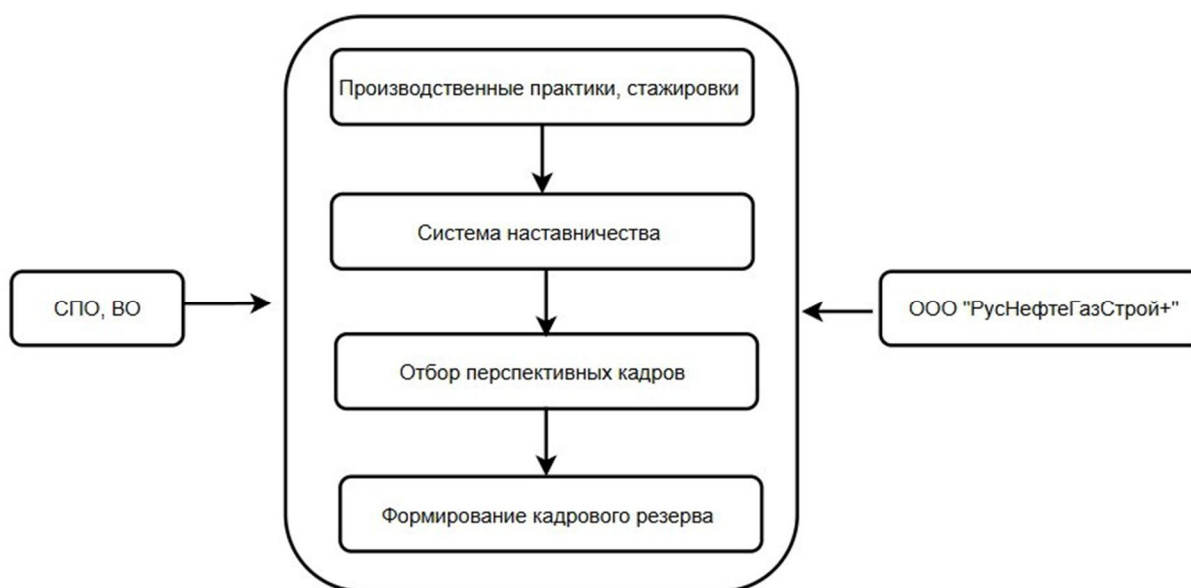


Рис. 2. Алгоритм партнёрства ООО «РусНефтеГазСтрой+» с профильными образовательными учреждениями

Вторым направлением проекта является развитие партнёрских отношений с профильными образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку специалистов строительного и инженерно-технического профиля. Данное мероприятие направлено на снижение дефицита кадров в средне- и долгосрочной перспективе и уменьшение зависимости компании от внешнего рынка труда [1].

В рамках проекта предусматривается формирование системного взаимодействия с профильными кафедрами, включающего организацию практик и стажировок, участие специалистов компании в образовательных мероприятиях и предварительный отбор студентов для последующего трудоустройства. Такой подход позволяет выстраивать устойчивый канал привлечения молодых специалистов и формировать кадровый резерв.

Партнёрство с образовательными учреждениями способствует более точному профессиональному ориентированию выпускников, снижению рисков несоответствия их ожиданий условиям проектной и вахтовой работы, а также укреплению имиджа компании как работодателя [4]. Реализация данного мероприятия обеспечивает постепенное обновление кадрового состава и снижение текучести персонала в первые годы работы. Алгоритм взаимодействия ООО «Рус-НефтеГазСтрой+» с профильными образовательными учреждениями представлен на рис. 2.

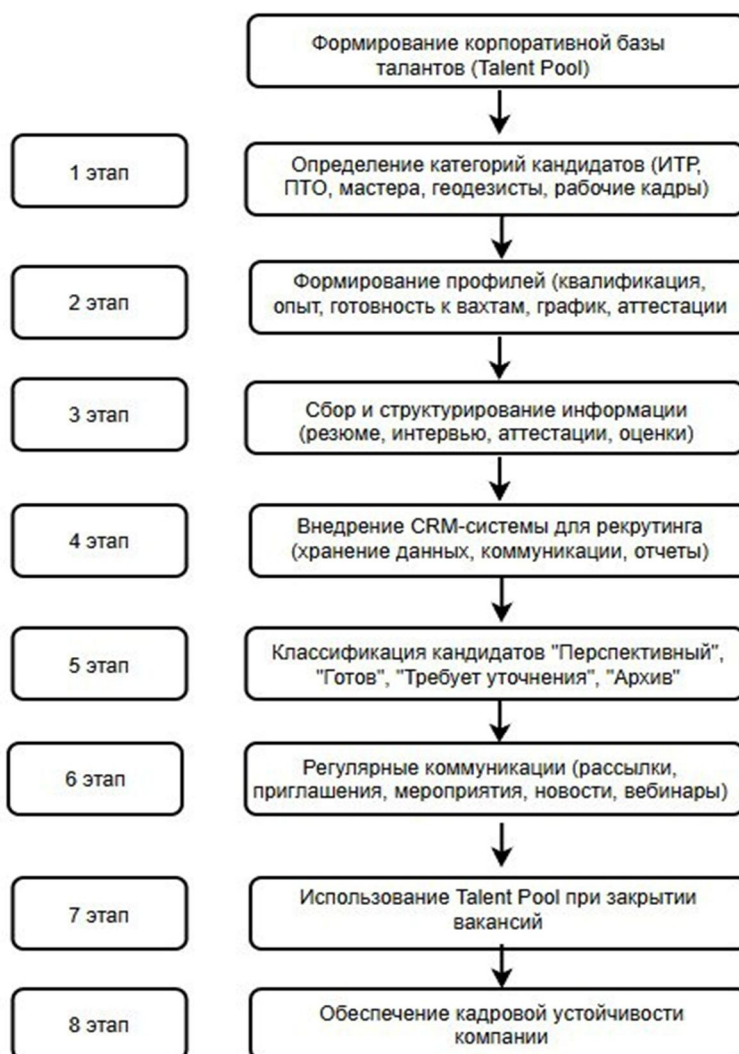


Рис. 3. Алгоритм ведения и использования цифровой «базы талантов» в ООО «РусНефтеГазСтрой+»

Третьим ключевым мероприятием проекта является внедрение цифровой системы («базы талантов»), предназначенной для централизованного накопления и использования информации

о потенциальных кандидатах. Необходимость данного инструмента обусловлена отсутствием в компании единой базы кандидатов, что приводит к повторению рекрутинговых процедур и увеличению временных и финансовых затрат при каждом новом подборе персонала.

Цифровая база талантов предполагает формирование структурированного массива данных о кандидатах, прошедших собеседования, ранее работавших в компании либо рекомендованных сотрудниками, но не привлечённых к работе в текущий момент. Кандидаты сегментируются по профессиональному профилю, опыту работы, готовности к вахтовой занятости и географической мобильности.

Использование базы талантов позволяет существенно сократить средний срок закрытия вакансий за счёт оперативного доступа к проверенным кандидатам и снизить потери, связанные с простоем рабочих мест. Кроме того, цифровизация данного процесса создаёт предпосылки для внедрения элементов HR-аналитики и более точного прогнозирования кадровых потребностей.

Алгоритм функционирования базы талантов и её использования в процессе подбора персонала в ООО «РусНефтеГазСтрой+» представлен на рис. 3.

Выводы

1. В ходе исследования установлено, что для инжинирингово-строительных организаций, функционирующих в условиях проектной деятельности и вахтовой формы занятости, система обеспечения персоналом является одним из ключевых факторов устойчивости и результативности работы. Качество кадрового обеспечения напрямую влияет на соблюдение сроков реализации проектов и уровень оказываемых инжиниринговых услуг.

2. Анализ кадровой ситуации в ООО «РусНефтеГазСтрой+» показал, что действующая система обеспечения персоналом характеризуется высокой зависимостью от внешнего рынка труда, ростом затрат на рекрутинг и недостаточным использованием внутренних и долгосрочных источников привлечения кадров. Выявленные проблемы обосновывают необходимость перехода к более системной модели кадрового обеспечения.

3. В статье предложен проект совершенствования системы обеспечения персоналом, основанный на внедрении программы рекомендательного найма, развитии партнёрских отношений с профильными образовательными учреждениями и создании цифровой базы потенциальных кандидатов. Реализация данных мероприятий позволяет сократить сроки закрытия вакансий, снизить затраты на подбор и повысить устойчивость кадровой системы.

4. Полученные результаты подтверждают практическую значимость предложенных решений и возможность их применения в деятельности ООО «РусНефтеГазСтрой+», а также в аналогичных инжинирингово-строительных организациях.

Литература

1. Анисимов А.Ю. Управление персоналом организации: учебник для вузов / А.Ю. Анисимов, О.А. Пятаева, Е.П. Грабская. Москва: Издательство Юрайт, 2026. 278 с. ISBN 978-5-534-14305-8.
2. Нургалеев А.А., Биглова А.А. Перспектива внедрения проекта «HR-робот» // Менеджмент в условиях цифровизации: теория и практика: Материалы XXIII Междунар. научно-практич. конф., Орёл, 28–29 ноября 2024 г. Орёл: Орловский ГУ им. И.С. Тургенева, 2025. С. 1105–1110.
3. ООО «РусНефтеГазСтрой+» / официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://rngsplus.ru/>
4. Спирина Л.И., Валиева Д.Р. Внедрение чат-бота в процесс подбора и адаптации персонала компании АО «Уфанет» // Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России: Материалы XVI Междунар. научно-практич. конференции, Уфа, 23–24 мая 2024 г. Уфа: УФИЦ РАН, 2024. С. 170–175.
5. Спирина Л.И., Степанов И.К. Построение системного подхода к обучению персонала АО «Транснефть-Урал» в условиях импортозамещения производственного оборудования // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. № 5(68). С. 80–84.
6. Тренды и вызовы в сфере управления персоналом – 2024 / ДРТ [Электронный ресурс]. URL: <https://storage.delret.ru/research/hr-trends-2024.pdf>
7. HR-тренды 2025. Результаты экспресс-исследования Kept [Электронный ресурс]. URL: <https://kept.ru/news/hr-trendy-2025>