

УДК 331.55

**ПРИОРИТЕТЫ И ТЕНДЕНЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ****Г.Н. Волянский**

Славнефть-Мегионнефтегаз

E-mail: VolianskiiGN@mng.slavneft.ru

Месторождения, разрабатываемые предприятиями нефтегазового комплекса Западной Сибири, вводились в промышленную эксплуатацию несколько десятилетий назад. Трудовые коллективы формировались по советскому принципу, путем выдачи комсомольских путевок. Современные условия хозяйствования диктуют необходимость ускоренного перехода нефтегазодобывающего производства на инновационный путь развития. В связи с этим изменяются характер и содержание труда в отрасли, повышаются требования к качеству человеческих ресурсов. Это выдвигает на передний план важнейшую экономическую проблему воспроизводства работников нового поколения. Значительное сокращение трудовых ресурсов нефтегазодобывающих регионов обостряют проблемы обновления кадров, повышения их профессионального уровня и совершенствования всей системы воспроизводства.

Ключевые слова: рынок труда нефтяной отрасли, человеческие ресурсы, трудовой потенциал, тенденции обновления человеческих ресурсов, образовательная структура персонала, занятость молодых кадров.

**PRIORITIES AND TRENDS OF FORMING
OF LABOR POTENTIAL IN OIL FIELD****G.N. Volyanskiy**

Slavneft-Megionneftegaz Open Joint-Stock Company

E-mail: VolianskiiGN@mng.slavneft.ru

The fields developed by the enterprises of an oil and gas complex of Western Siberia were put into commercial operation several decades ago. Labor collectives were formed by the Soviet principle, by issue of Komsomol permits. The modern terms of managing are dictated need of the accelerated transition of oil and gas extraction production to an innovative way of development. In this regard character and the content of work in branch change, requirements to quality of human resources raise. It puts in the forefront the most important economic problem of reproduction of workers of new generation. Considerable reduction of a manpower of oil and gas extraction regions is aggravated by problems of updating of shots, increases of their professional level and improvement of all system of reproduction.

Key words: labor market of oil branch, human resources, labor potential, tendencies of updating of human resources, educational structure of the personnel, employment of young shots.

Нефтяная отрасль получила в последние годы новые импульсы своего развития, существенно расширив сферу и методы деятельности. В условиях стремительного развития нефтегазодобывающих предприятий Западной Сибири на первый план выходит проблема физического воспроизводства кадрового потенциала нефтегазового комплекса (рис. 1). Так, в 2011 г. потребность в работниках на месторождениях нефти и газа Западной Сибири увеличилась на 20,9 %.

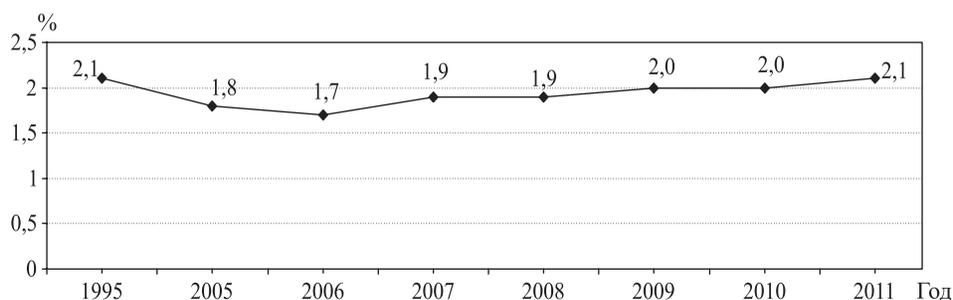


Рис. 1. Динамика среднегодовой численности занятых в нефтяной отрасли ХМАО–Югры за 1995–2011 гг. в РФ, % [1]

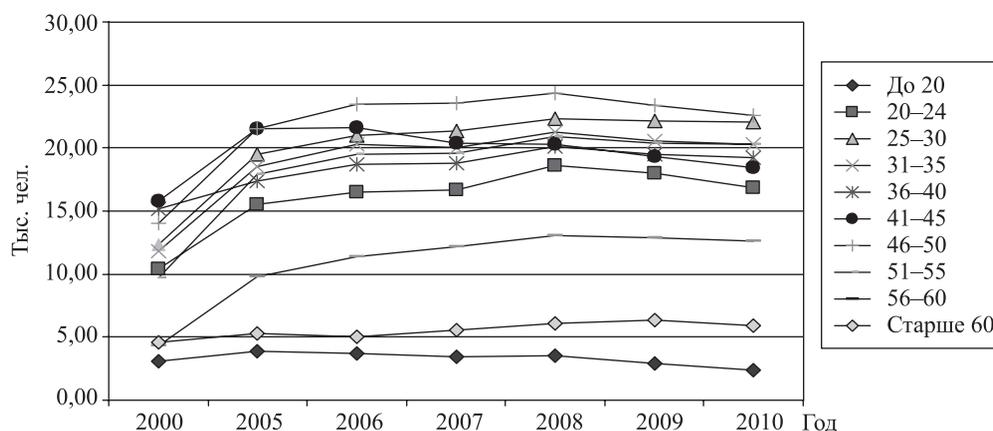


Рис. 2. Динамика возрастной структуры занятых в нефтяной отрасли ХМАО–Югры за 2000–2010 гг., тыс. чел. [8]

Увеличение спроса на труд происходит в условиях постепенного сокращения свободной рабочей силы, связанной с нарастающей убылью трудоспособного населения нефтегазодобывающих регионов (рис. 2). В ближайшие 4–5 лет на высвобождение по возрасту может претендовать от 25 до 40 % геологов, инженеров-разработчиков, технологов по добыче нефти и газа и др. В трудоспособный возраст вступает малочисленная молодежь. Сегодня молодежь до 30 лет составляет на нефтегазодобывающих предприятиях Западной Сибири не более 25 % занятых.

В целях диагностики тенденций формирования трудового потенциала нефтяной отрасли было проведено исследование в крупной нефтяной компании – открытом акционерном обществе «Славнефть-Мегионнефтегаз» (далее – ОАО «СН-МНГ»).

Производственная деятельность ОАО «СН-МНГ» начата 1 августа 1964 г. в лице нефтепромышленного управления «Мегионнефть», в дальнейшем нефтегазодобывающего управления (НГДУ) «Мегионнефть». В 1969 г. началась откачка нефти потребителям по магистральному нефтепроводу. В 1990 г. на базе НГДУ «Мегионнефть» создано производственное объединение «Мегионнефтегаз», включившее в свой состав 16 разнопрофильных предприятий.

В 1993 г. произведено акционирование предприятия: производственное объединение «Мегионнефтегаз» преобразовано в акционерное общество открытого типа. В связи с созданием в 1994 г. акционерного общества открытого типа «Нефтегазовая компания «Славнефть» контрольный пакет акций АООТ «Мегионнефтегаз», находившийся в управлении Госкомимущества РФ, был передан в уставный капитал НГК «Славнефть». С этого момента АООТ «Мегионнефтегаз» стало дочерним акционерным обществом холдинга «Славнефть», а в 1996 г. решением собрания акционеров было переименовано в открытое акционерное общество «Славнефть-Мегионнефтегаз».

ОАО «СН-МНГ» – основное добывающее предприятие холдинга «Славнефть» и одно из ведущих нефтедобывающих предприятий ТЭК России. Территория производственной деятельности – Нижневартовский, Сургутский, Нефтеюганский районы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Как видно из рис. 3, объем производства до 2007 г. неуклонно снижался. Снижение объемов производства было связано со старением объектов нефтедобычи и длительностью процедуры ввода в промышленную эксплуатацию новых производственных объектов. В 2008 г. начинают вводиться в промышленную эксплуатацию новые объекты (Ачимовское, Чистинное, Тайлаковское месторождения), одновременно происходит процесс оптимизации численности, а несвойственные основной производственной деятельности виды работ передаются на аутсорсинг. Управление сосредоточено на поиске резервов роста производительности труда. Результатом является активизация интенсивных методов развития производства: наблюдается рост производительности труда при снижении среднесписочной численности.

Численность персонала в ОАО «СН-МНГ» в анализируемом периоде имела тенденцию к сокращению. Максимальный показатель численности был зафиксирован в 2006 г. и составил 5383 человека, а это на 9,5 % больше,

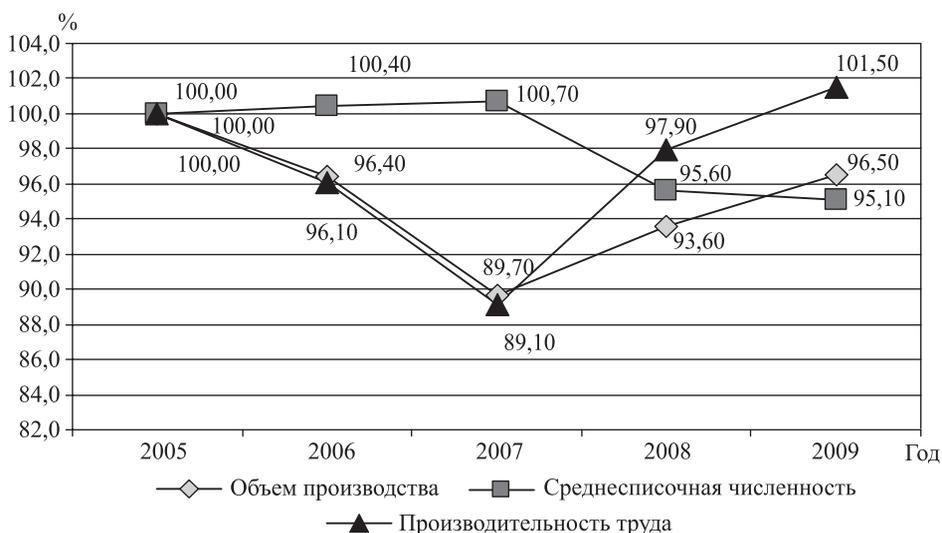


Рис. 3. Динамика основных экономических показателей ОАО «СН-МНГ» за 2005–2009 гг., %

Таблица 1

**Динамика численности персонала по категориям в ОАО «СН-МНГ»
за 2005–2009 гг., %**

Категория персонала	Численность работников по годам				
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Руководители	11,5	11,6	12,5	13,2	13,3
Специалисты	24,5	25,0	26,5	28,2	27,9
Прочие служащие	0,7	0,9	0,9	0,9	1,0
Рабочие	63,3	62,5	60,0	57,7	57,7
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

чем в 2009 г. в котором численность персонала достигла минимума за исследуемый период и составила 4871 человек (табл. 1).

За исследуемый период категория РСС увеличивалась, хотя и более медленным темпом, чем снижалась численность рабочих.

Несмотря на сокращение численности в организации структура персонала по категориям изменилась незначительно (рис. 4). В большей степени изменилась доля рабочих – сократилась на 5,6 %. Численность специалистов снизилась в большей мере по причине передачи отдельных видов работ в сторонние организации. Вместе с этим доля руководителей за исследуемый период увеличилась до 13,3 % и к концу 2009 г. составила 650 человек.

Персонал ОАО «СН-МНГ» становится более качественным, с каждым годом растут требования к используемым технологиям, направленным на добычу трудноизвлекаемых запасов углеводородного сырья, соответственно ужесточаются требования к персоналу (табл. 2). Наличие профильного высшего образования является одним из важнейших требований при подборе специалистов и руководителей [3].

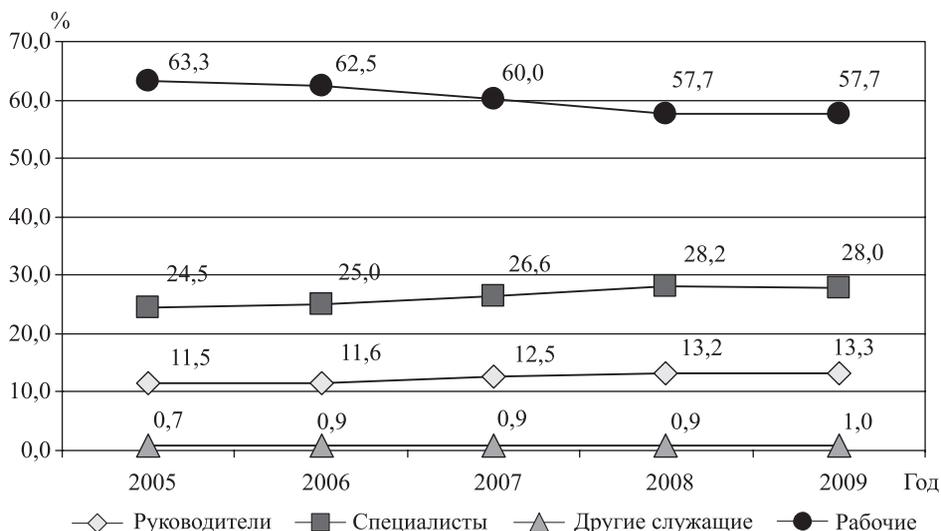


Рис. 4. Динамика структуры персонала по категориям в ОАО «СН-МНГ» за 2005–2009 гг., %

Таблица 2

Динамика персонала ОАО «СН-МНГ» по образованию за 2005–2009 гг.

Уровень образования	Динамика по годам, чел.				
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Высшее профессиональное	1723	1747	1794	1823	1869
Цепной индекс ВПО, %	100,0	101,4	102,7	101,6	102,5
Незаконченное высшее	187	219	247	213	171
Цепной индекс НВПО, %	100,0	117,1	112,8	86,2	80,3
Среднее профессиональное	1445	1361	1298	1264	1197
Цепной индекс СПО, %	100,0	94,2	95,4	97,4	94,7
Начальное профессиональное	653	628	569	360	281
Цепной индекс НПО, %	100,0	96,2	90,6	63,3	78,1
Среднее (общее)	1342	1428	1330	1348	1353
Цепной индекс СО, %	100,0	106,4	93,1	101,4	100,4
Итого	5350	5383	5238	5008	4871

Анализируя табл. 2, можно сделать вывод о том, что с 2005 г. в связи с применением новых технологий в добыче нефти и газа кадровая политика Общества направлена на привлечение специалистов, имеющих профильное высшее образование [2]. Уровень образования сотрудников ОАО «СН-МНГ» можно оценить довольно высоко – большая часть персонала имеет высшее образование (далее – ВПО). Темп роста численности персонала с высшим образованием за исследуемый период составил 103,0 %. Так, если в 2007 г. в штате персонала было 1834 человека с высшим профессиональным образованием, то в 2009 г. – 1889 человек. Высшее образование (законченное и незаконченное) имеют 42 % работников предприятия и среднее профессиональное образование (далее – СПО) – 24,6 %. Иначе говоря, предъявляются высокие требования к профессиональной подготовке работников, замещающих как должности руководителей и служащих, так и рабочие места по ряду профессий [1].

Образовательная структура персонала тесно коррелирует с возрастной (табл. 3).

Таблица 3

Образовательная структура с учетом возраста работников за 2007–2009 гг.

Возраст персонала	Численность персонала в зависимости от уровня образования														
	Высшее			Незаконченное высшее			Среднее профессиональное			Начальное профессиональное			Общее среднее		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Моложе 20 лет	0	0	0	0	0	0	16	19	7	4	2	5	12	8	4
От 20 до 30 лет	679	672	697	0	2	2	374	425	434	29	36	47	388	371	354
От 31 до 40 лет	530	543	563	0	0	0	291	283	244	39	29	26	459	413	390
От 41 до 50 лет	426	408	404	0	0	0	406	332	303	75	58	50	691	588	534
Старше 50 лет	199	212	225	1	1	1	228	226	224	18	25	27	373	355	330
Итого	1834	1835	1889	1	3	3	1315	1285	1212	165	150	155	1923	1735	1612

Среди работников, имеющих высшее профессиональное образование в исследуемом периоде, наибольший удельный вес принадлежит молодежи в возрасте до 30 лет и составляет 37,0 % в 2007 г., 36,6 % в 2008 г. и 36,9% в 2009 г. Сотрудники с общим средним образованием составляют 27,8 % в общей численности персонала. В возрастной структуре лиц, имеющих среднее общее образование, молодежь находится на третьем месте, удельный вес составил в 2007 г. – 20,8%, в 2008 г. – 21,8 %, в 2009 г. – 22,2 %.

Доля молодых работников со средним профессиональным образованием в исследуемом периоде незначительно изменилась, так в 2007 г. этот показатель составил 29,7 %, а в 2009 г. уже 36,4 %. Такой высокий уровень сотрудников с СПО объясняется наличием в городе двух среднепрофессиональных учебных заведений, направленных на подготовку специалистов для нефтегазодобывающего комплекса. Наименьшие доли занимают работники, имеющие начальное профессиональное и незаконченное высшее образование, – 5,8 и 3,5 % соответственно. Снижение количества работников, имеющих начальное профессиональное образование, связано с присвоением Мегионскому профессиональному лицее в 2008 г. статуса колледжа, и в связи с этим произошло сокращение количества учебных программ начального профессионального образования. В связи с закрытием на территории г. Мегиона представительств некоторых вузов соответственно снизилась доля работников, получающих высшее профессиональное образование.

В этих условиях именно молодежь составляет самый крупный сегмент регионального рынка труда [1, 3], который становится главным объектом конкуренции за квалифицированные кадры (рис. 5).

Из рис. 5 видно, что наибольшее количество работников находится в возрастной группе от 20 до 30 лет (31,5 %), на втором месте по численности группа от 41 до 50 лет (26,5 %), третья по численности группа сотрудников

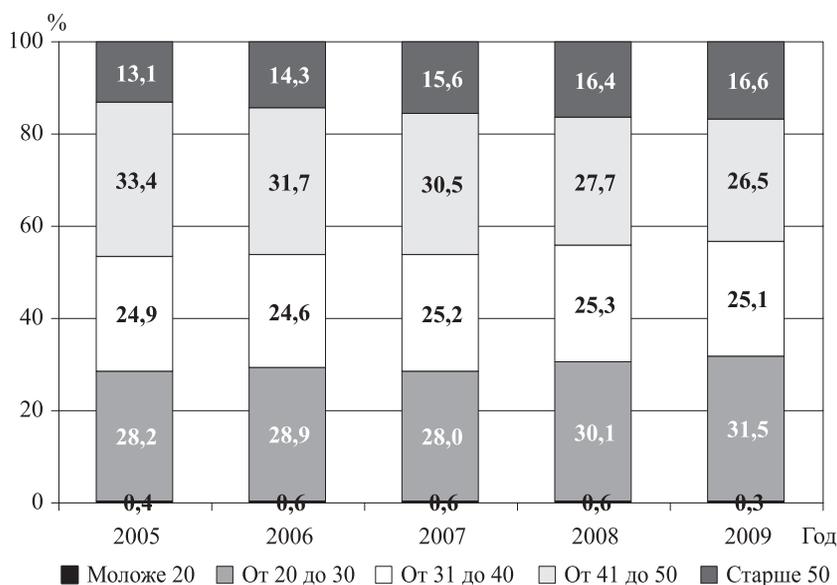


Рис. 5. Возрастная структура персонала ОАО «СН-МНГ» за 2005–2009 гг.

в возрасте от 31 до 40 лет (25,1 %), в четвертую группу вошли лица старше 50 лет (16,6 %) и группа с наименьшей численностью работников моложе 20 лет (0,3 %), это говорит о том, что на предприятии преобладают две возрастные группы, 20–30 лет – это молодые специалисты, а 41–50 лет – это работники, достигшие профессионализма, которые в ближайшее время будут готовиться к уходу на пенсию. Такая диспозиция позволяет предприятию сохранять возрастной баланс, а более зрелым работникам передавать свой опыт и умение молодежи.

В целом по организации средний возраст работников в 2009 г. – 38 лет, это говорит о том, что костяк компании состоит из достаточно опытных профессионалов, знающих свою работу, основной целью которых является социальное признание, независимость и профессиональное развитие. Такие люди готовы развиваться сами и продвигать в компании новые перспективные идеи [3, 5]. Но в то же время молодые специалисты имеют большие возможности для дальнейшего развития и использования человеческого капитала [4, 6, 7]. Работники предпенсионного, а зачастую и среднего возраста менее динамичны, предпочитают осесть на одном месте и приспособиться к тем условиям работы, которые имеются в организации.

Возрастной состав внутри категорий неоднороден. В исследуемом периоде наибольший удельный вес по категории прочих служащих пришелся на работников в возрасте до 30 лет: 46,8 % в 2009 г., 47,7 % в 2008 г., 37,0 % в 2007 г. По категории специалистов также наибольший удельный вес пришелся на работников в возрасте до 30 лет и составил: 39,4 % в 2009 г., 39,6 % в 2008 г., 38,8 % в 2007 г. Среди рабочих, занятых в основном производстве, как и в предыдущих случаях, наибольший удельный вес принадлежит работникам не старше 30 лет. Так, в 2009 г. этот показатель составил 36,2 %, в 2008 г. – 33,9 %, в 2007 г. – 30,2 %. Среди руководителей доля работников в возрасте до 30 лет составила 20,3 % в 2009 г., 19,5 % в 2008 г., 19,8 % в 2007 г. Это третий по величине уровень численности. Среди рабочих вспомогательного производства доля молодежи до 30 лет только в 2007 г. была на втором месте по величине, а в 2008 и 2009 гг. является самой низкой – 20,2 и 20,0 % соответственно.

Таблица 4

Динамика численности персонала ОАО «СН-МНГ» по категориям в зависимости от возраста работников за 2007–2009 гг. (чел.)

Возрастная группа персонала	Численность персонала по категориям														
	руководители			специалисты			прочие служащие			рабочие					
										основное			вспомогательное		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Моложе 20 лет	0	0	0	4	4	2	0	0	0	24	22	8	4	3	6
От 20 до 30 лет	130	129	132	536	555	535	17	21	22	534	579	656	253	222	189
От 31 до 40 лет	196	218	200	356	365	369	19	12	14	458	413	405	290	260	235
От 41 до 50 лет	219	199	196	335	308	276	7	9	8	551	491	488	486	379	323
Старше 50 лет	112	115	122	159	180	180	3	2	3	280	270	279	265	252	223
Итого	657	661	650	1390	1412	1362	46	44	47	1847	1775	1836	1298	1116	976

Из представленных в табл. 4 сведений видно, что в целом по Обществу доля работников до 30 лет увеличивается. Так, удельный вес работников до 30 лет составил в 2007 г. 28,7 % от общей численности работающих, в 2008 г. этот показатель – 30,7 %, а в 2009 г. – 31,8 %.

Тенденции в распределении молодых работников по видам деятельности неоднозначны (табл. 5).

Таблица 5

Динамика численности персонала ОАО «СН-МНГ» по видам деятельности за 2005–2009 гг.

Вид деятельности	Численность персонала по годам									
	2005 г.		2006 г.		2007 г.		2008 г.		2009 г.	
	Всего	В том числе до 30 лет	Всего	В том числе до 30 лет	Всего	В том числе до 30 лет	Всего	В том числе до 30 лет	Всего	В том числе до 30 лет
Административное руководство, чел.	248	36	266	35	282	38	288	40	185	25
Цепной темп роста, %	100	100	107,3	97,2	106	108,6	102,1	105,3	64,2	62,5
Добыча нефти и газа, чел.	2 995	998	3 100	1064	3 104	1101	3 049	1157	3 163	1208
Цепной темп роста, %	100	100	103,5	106,6	100,1	103,5	98,2	105,1	103,7	104,4
Сервисные услуги, чел.	2 107	497	2 017	486	1 852	363	1 671	338	1 523	317
Цепной темп роста, %	100	100	95,7	97,8	91,8	74,7	90,2	93,1	91,1	93,8
Итого	5 350	1531	5 383	1585	5 238	1502	5 008	1535	4 871	1550

Из представленных в табл. 5 данных видно, что в исследуемом периоде снижается не только доля занятых в административном руководстве в общей численности, но и лиц в возрасте до 30 лет, занятых административным руководством. Это связано с высокими требованиями, предъявляемыми к данной категории сотрудников, наличие определенных знаний, умений, навыков и развитые управленческие компетенции. Доля занятых в добыче нефти и газа молодых работников в исследуемом периоде имеет положительную динамику, что характеризуется нацеленностью кадровой политики предприятия на омоложение коллектива, а также высокую привлекательность данного вида деятельности в молодежной среде.

Численность работников, занятых оказанием сервисных услуг в исследуемом периоде, снижается за счет передачи в сторонние организации выполнения некоторых видов работ, соответственно, происходит снижение численности занятых в данном направлении молодых работников.

Конечно, организация, приглашая на работу и обучая одаренных молодых специалистов, закладывает основу для будущего успеха [6]. Но для превращения молодых специалистов в лояльных, мотивированных профессионалов, готовых стать долгосрочными партнерами организации, не-

обходимо содействовать закреплению молодежи в организации, предлагая молодым специалистам должностные позиции, где они могут развиваться и приносить наибольшую пользу. В качестве показателя закрепляемости в организации следует рассматривать стажевую структуру (табл. 6).

Таблица 6

Динамика стажевой структуры персонала ОАО «СН-МНГ» за 2005–2009 гг.

Стаж	Динамика по годам									
	2005 г.		2006 г.		2007 г.		2008 г.		2009 г.	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Менее 1 года	422	7,9	445	8,3	447	8,5	465	9,3	407	8,4
От 1 до 5	1569	29,3	1476	27,4	1351	25,8	1268	25,3	1267	26,0
От 5 до 10	1273	23,8	1330	24,7	1279	24,4	1291	25,8	1208	24,8
От 10 до 20	1498	28,0	1533	28,5	1561	29,8	1364	27,2	1390	28,5
Свыше 20	588	11,0	599	11,1	600	11,5	620	12,4	599	12,3
Итого	5350	100,0	5383	100,0	5238	100,0	5008	100,0	4871	100,0

Как видно из данных табл. 6, доля отдельных стажевых групп в течение исследуемого периода изменяется незначительно. Это говорит о сбалансированности трудового коллектива, хорошей закрепляемости персонала, наличии опытных наставников, готовых передать опыт молодым специалистам и сотрудникам. В табл. 7 представлены сведения о динамике стажа работы молодых сотрудников в зависимости от категории.

Таблица 7

Динамика работников ОАО «СН-МНГ» в возрасте до 30 лет по стажу работы в Обществе за 2007–2009 гг.

Стаж работы в организации, лет	Численность молодых работников по категориям														
	руководители			специалисты			прочие служащие			рабочие (производство)					
										основное			вспомогательное		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Менее 1	6	6	10	95	101	72	7	9	5	141	165	173	60	47	41
От 1 до 5	90	88	76	340	356	367	8	10	16	303	326	379	123	123	114
От 5 до 10	32	34	45	89	91	90	2	2	1	103	99	104	67	48	36
От 10 до 20	2	1	1	16	12	8	0	0	0	11	11	8	7	7	4
Итого	130	129	132	540	560	537	17	21	22	558	601	664	257	225	195

Самый большой удельный вес по всем категориям занятых принадлежит лицам, отработавшим в Обществе от одного года до пяти лет. Среди молодых руководителей этот показатель составил в 2007 г. 69,2 %, в 2008 г. – 68,2 % и в 2009 г. – 57,6 %. Удельный вес руководящих работников в возрасте до 30 лет, имеющих стаж от 5 лет до 10 лет, составил в 2007 г. 24,6 %, в 2008 г. – 26,4 %, а в 2009 г. – 34,1 %. Среди молодых руководителей доли проработавших до одного года и от 10 до 20 лет незначительны. Это объясняется рядом требований, предъявляемых к категории руководителей,

таких как наличие высшего профессионального образования и стажа работы. Таким образом, лица, проработавшие недостаточное количество лет, не могут претендовать на замещение должностей, относящихся к категории руководителей. С другой стороны, выпускники высших учебных заведений трудоустраиваются, как правило, в 22 года и к 30 годам не могут иметь стаж свыше 10 лет.

Структура лиц в возрасте до 30 лет, замещающих должности специалистов, выглядит несколько иным образом. Лица, проработавшие менее одного года, в 2007 г. составили 17,6 %, в 2008 г. – 18,0 %, в 2009 г. – 13,4 %. Отработавшие от одного года до пяти лет составили 63, 63,6, 68,3 % соответственно. Удельный вес молодых специалистов, отработавших от 5 до 10 лет, составил в 2007 г. – 16,5 %, в 2008 г. – 16,3 %, в 2009 г. – 16,8 %. Это говорит о направленности кадровой политики на привлечение и закрепление молодежи и введение в Коллективный договор раздела о работе с молодежью, который устанавливает дополнительные компенсации лицам, не имеющим полной северной надбавки.

Среди прочих служащих в возрасте до 30 лет стажевая структура выглядит следующим образом. Отработавшие менее одного года в 2007 г. составили 41,2 %, в 2008 г. – 42,9 %, в 2009 г. – 22,7 %. Доля проработавших от одного года до пяти лет в 2007 г. составила 47,1 %, в 2008 г. – 47,6 %, в 2009 г. – 72,7 %. В исследуемом периоде служащие со стажем от 5 до 10 лет в 2007 г. составили 11,8 %, в 2008 г. – 9,5 %, в 2009 г. – 4,5 %. Среди прочих служащих в возрасте до 30 лет, проработавших свыше 10 лет, нет. Увеличение в 2009 г. удельного веса прочих служащих со стажем работы от одного года до пяти лет обусловлено тем, что многие молодые работники используют должности служащих в качестве стартовой позиции в организации после получения высшего профессионального образования по заочной форме [1].

Структуры по стажу молодых работников, занятых на рабочих профессиях как в основном, так и во вспомогательном производствах, между собой отличаются незначительно. Свыше 20 % в данной категории составляют лица, проработавшие на предприятии до одного года. Ежегодно выпускники средних и начальных профессиональных учебных заведений пополняют ряды рабочих Общества взамен выбывающих по причинам естественной текучести работников. Более 50 % составили рабочие, проработавшие на предприятии от одного года до пяти лет. Менее 20 % составили рабочие, проработавшие от 5 до 10 лет.

Итак, необходимо смотреть в лицо реальности, которая заключается в том, что организации необходимо приспосабливаться к изменяющимся условиям с тем, чтобы иметь возможность привлекать молодых работников. И если организация не готова заложить основу для будущего успеха, приглашая на работу и обучая одаренных молодых сотрудников, превращая их в лояльных и мотивированных, готовых стать долгосрочными партнерами бизнеса, то она останется без специалистов и тех уникальных знаний, которыми они обладают.

В условиях необходимости постоянно внедрять новые бизнес-инициативы конкурентоспособность современного нефтяного бизнеса более чем когда бы то ни было зависит от привлечения, удержания и эффективности использования все более дефицитного ресурса – молодых образованных

кадров. Конкурентные преимущества молодых работников предприятий нефтегазового комплекса становятся одним из главных социально-экономических факторов, активизирующих инновационные процессы освоения месторождений Западной Сибири.

Молодежь становится главным объектом конкуренции за квалифицированные кадры нового поколения. Здесь необходимо отметить, что в мире бизнеса, где изменения происходят все быстрее, скорее всего, будут лидировать те предприятия, которые не только привлекают образованную молодежь, но и полностью задействуют ее потенциал. Это предполагает, во-первых, поиск наиболее ценных для бизнеса молодых специалистов, задача от которых в управленческой или профессиональной деятельности значительно больше, чем от других; во-вторых, содействие кадровым перестановкам и карьерному росту сотрудников, позволяющим организации получить весомое конкурентное преимущество на рынке; в-третьих, вытеснение неконкурентных работников (лиц с пониженной производительностью труда и работоспособностью, низким или морально устаревшим профессионально-квалификационным уровнем, слабо сформированными мотивационными установками и т.д.). Итак, только оценивая имеющиеся в распоряжении человеческие ресурсы и регулируя движение молодых специалистов, позволяющее им развиваться и приносить наибольшую пользу, предприятие сможет выжить и процветать на современных рынках. Работодатель сможет обладать конкурентным персоналом, только развивая и совершенствуя сильные стороны своих молодых специалистов.

Поэтому на настоящий момент основным направлением развития внутриорганизационного рынка труда нефтяной компании должны стать активные организационные инвестиции в 18–30-летних, которых необходимо привлекать, закреплять и содействовать росту их трудовой эффективности всеми известными управленческими способами. Организация должна уже сейчас приготовиться к решению предстоящих проблем, которые несет поколение молодых работников, профессиональные притязания которых во многом коренным образом отличаются от предыдущего.

Литература

1. *Волянский Г.Н.* Логистика профессионально-квалификационного продвижения молодых специалистов нефтяной компании: достоинства и недостатки // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2012. № 6 (86). С. 136–139.
2. *Сотникова С.И.* Бенчмаркинг персонала: опыт, проблемы, перспективы // Кадровик. 2009. № 3. С. 4–11.
3. *Сотникова С.И.* Индивидуальность не помешает конкурентоспособности // Кадровик: Кадровый менеджмент. 2006. № 11. С. 8–14.
4. *Сотникова С.И.* Карьерная систематика: от личной конкурентоспособности к конкурентоспособности бизнеса // Кадровик: Кадровый менеджмент. № 9. 2010. С. 10–17.
5. *Сотникова С.И.* Приоритеты и тенденции карьерного роста наемного персонала в организации // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2007. № 2. С. 11–14.
6. *Сотникова С.И., Волянский Г.Н.* Приоритеты и тенденции движения молодых кадров нефтяной компании // Кадровик. 2012. № 11. С. 79–86.

7. *Сотникова С.И., Козлова О.П.* Стратегический подход к управлению конкурентоспособностью преподавателей вуза в инновационной экономике // Известия Иркутской государственной экономической академии. № 2. 2010. С. 90–93.
8. www.gks.ru

Bibliography

1. *Voljanskij G.N.* Logistika professional'no-kvalifikacionnogo prodvizhenija molodyh specialistov neftjanoy kompanii: dostoinstva i nedostatki // Izvestija Irkutskoj gosudarstvennoj jekonomicheskoy akademii. 2012. № 6 (86). P. 136–139.
2. *Sotnikova S.I.* Benchmarking personala: opyt, problemy, perspektivy // Kadrovik. 2009. № 3. P. 4–11.
3. *Sotnikova S.I.* Individual'nost' ne pomeshaet konkurentosposobnosti // Kadrovik: Kadrovij menedzhment. 2006. № 11. P. 8–14.
4. *Sotnikova S.I.* Kar'ernaja sistematika: ot lichnoj konkurentosposobnosti k konkurentosposobnosti biznesa // Kadrovik: Kadrovij menedzhment. № 9. 2010. P. 10–17.
5. *Sotnikova S.I.* Priority i tendencii kar'ernogo rosta naemnogo personala v organizacii // Vestnik Omskogo universiteta. Serija: Jekonomika. 2007. № 2. P. 11–14.
6. *Sotnikova S.I., Voljanskij G.N.* Priority i tendencii dvizhenija molodyh kadrov neftjanoy kompanii // Kadrovik. 2012. № 11. P. 79–86.
7. *Sotnikova S.I., Kozlova O.P.* Strategicheskij podhod k upravleniju konkurentosposobnost'ju prepodavatelej vuza v innovacionnoj jekonomike // Izvestija Irkutskoj gosudarstvennoj jekonomicheskoy akademii. № 2. 2010. P. 90–93.
8. www.gks.ru