

Современные подходы к найму персонала в нефтегазовой компании

Соловьёва Анастасия Евгеньевна

Студент (бакалавр)

Нижевартовский государственный университет, Факультет экономики и управления,
Кафедра коммерции и менеджмента, Нижневартовск, Россия

E-mail: nastya2001soloveva@bk.ru

Современное управление человеческими ресурсами включает в себя различные аспекты, которые специалисты должны регулировать и совершенствовать. Каждой организации для осуществления своей деятельности необходим персонал. Поэтому все компании сталкиваются с наймом кадров. Обеспечение качественного проведения процесса подбора и отбора сотрудников влияет на уровень работы персонала, достижение целей организации и поддержание конкурентоспособности. Данные обстоятельства способствуют использованию актуальных и эффективных инструментов найма персонала, которые позволяют улучшить процесс поиска и отбора кандидатов.

Актуальность данной темы подтверждают различные статистические материалы. Данные компании Digixе за 2022 год показывают, что 76% работодателей испытывают сложности в поиске квалифицированных сотрудников. Также данное исследование отмечает, что трудности в найме персонала приводят к уменьшению производительности организации на 36% [3].

Найм персонала - это процесс, включающий в себя функции подбора и отбора персонала с последующим приемом на работу [2, с. 138]. Данное определение позволяет представить структуру найма персонала как два основных этапа:

1. Подбор персонала - процесс поиска кандидатов на свободные рабочие места, который включает в себя приём и анализ документов с учетом квалификационных требований к должности [2, с. 140].
2. Отбор персонала - ряд мер, которые позволяют наилучшим образом выявить самого подходящего работника [1, с. 166].

Найм персонала имеет определенные особенности с учётом отрасли организации. Нефтегазовая промышленность является одной из основных отраслей в России, что вызывает потребность в большом количестве компетентных сотрудников. Данные за 2022 год сервиса hh.ru показывают, что 62% нефтегазовых компаний испытывают сложности в найме сотрудников [4].

АО «Самотлорнефтегаз» - одно из ключевых нефтегазодобывающих предприятий НК «Роснефть» в Западной Сибири. В данной компании используются различные методы подбора и отбора кандидатов. Проведя аналитику, было выявлено, что среднегодовое количество нанятых сотрудников в компанию составляет 600 человек. В среднем за год специалисты по найму персонала обрабатывают более 3000 кандидатов. На данный момент в АО «Самотлорнефтегаз» процесс найма может быть усовершенствован путем автоматизации.

В современных условиях можно ускорить и усовершенствовать процесс найма персонала с помощью различных инструментов. Одним из таких является сайт вакансий. Сайт вакансий позволяет автоматизировать прием анкет и отбор резюме, систематизировать базу данных кандидатов и увеличить число обращений от соискателей. Перечисленные преимущества позволяют сократить время найма персонала, что влияет на сокращение затрат организации. Эффективность использования сайта вакансий доказывает статистика компании Mirapolis, которая отмечает, что подобные инструменты повышают скорость подбора персонала минимум на 20% [5].

При существующем объёме работ в АО «Самотлорнефтегаз» создание и использование сайта вакансий будет способствовать совершенствованию процесса найма. В связи с этим был разработан проект по разработке сайта вакансий для АО «Самотлорнефтегаз». Разработка сайта предполагает наличие команды: менеджер проекта, IT-специалист, веб-дизайнер, тестировщик, SEO-специалист.

При календарном планировании проекта было определено, что разработка сайта вакансий займёт четыре месяца. Задачи начальной фазы реализуются первые четыре недели. Подготовительные мероприятия по формированию команды и планированию проекта проводятся в течение месяца. Основную работу по разработке сайта вакансий предполагается осуществить в течение шести недель, а завершение проекта - в течение двух недель. Сумма затрат для разработки сайта составит 567 тыс. руб.

Финансовая ценность проекта находится на 2 уровне. Это связано с тем, что проект по разработке сайта вакансий не имеет прямой финансовой стоимости, так как направлен на повышение эффективности и автоматизации процесса найма. Данные преимущества потенциально могут снизить расходы на процесс найма персонала.

Стратегическая ценность проекта заключается в том, что использование сайта вакансий позволит АО «Самотлорнефтегаз» привлечь большее количество соискателей и приобрести конкурентные преимущества, но временного характера.

Таким образом, видно, что использование такого современного инструмента найма персонала, как сайта вакансий, в АО «Самотлорнефтегаз» будет эффективным. Данный проект обладает не прямой финансовой ценностью, но несёт в себе практическую значимость в совершенствовании процесса найма персонала.

Применение современных инструментов найма персонала в нефтегазовой отрасли позволит привлекать в эту сферу человеческий капитал и развивать предприятия, что в конечном итоге позволит усилить экономическую эффективность.

Источники и литература

- 1) Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – Москва: Дашков и К, 2021. – 392 с.
- 2) Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В.М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 431 с.
- 3) Энди Т. Главные статистические данные о найме. URL: <https://www.bloggersideas.com/ru/recruitment-statistics>
- 4) HR-вызовы в нефтегазовой отрасли. URL: <https://nizhnevartovsk.hh.ru/article/30889>
- 5) Mirapolis. URL: <https://www.mirapolis.ru/recruit/>