

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАУЧНО-ПРОЕКТНОГО КОМПЛЕКСА ОАО «ЛУКОЙЛ»

Успешное развитие вертикально интегрированных нефтяных компаний как основы топливно-энергетического комплекса России сегодня не представляется возможным без создания эффективных конкурентных преимуществ, укрепляющих положение компании на внутреннем и внешнем рынках.

В качестве важнейшего актива компании, обеспечивающего повышение конкурентоспособности, следует рассматривать сферу научно-исследовательских работ и разработок.

Ведущие мировые нефтяные компании достигли существенных успехов за счет лидерства в технологиях, что позволяет им эффективно функционировать и в условиях низких цен на нефть и нефтепродукты. Имея в своем активе мощный кадровый, технический и научный потенциал, патенты, ноу-хау и технологии, дающие конкурентные преимущества, они определяют стандарт работы нефтяной бизнес-среды и, проводя соответствующую лицензионную политику, фактически контролируют технологическое развитие отрасли.

Ориентация на уровень развития ведущих мировых нефтегазовых корпораций требует от компании соответствующего развития собственного научно-технического потенциала, который включает, в первую очередь, кадровый потенциал.

Рассмотрена проблема кадрового обеспечения научно-проектного комплекса ОАО «ЛУКОЙЛ». Представлены результаты анализа кадрового состава научных организаций компании, подчеркнута значимость усиления мотивации работников научно-проектного комплекса к повышению квалификации.

Successful development vertically integrated oil companies as bases is fuel-energy complex of Russia today does not introduce to be possible without making the efficient competitive advantages, consolidating position of company on internal and foreign market.

As most important asset of company, providing increasing of competitiveness, follows to consider the sphere of research work and developments.

Leading world oil companies reach the essential successes to account of leadership in technologies that allows it effectively to function and in conditions of low prices on oil. They, having in its asset powerful trained, technical and scientific potential, patents, know-how and technologies, giving competitive advantages, define the standard of work oil business-ambiences. Conductive corresponding to license politician, they practically check the technological development of branch.

Orientation on level of development leading world corporations requires from company corresponding to developments of own research potential, which includes, in the first place, trained potential.

LUKOIL company scientific-project complex personnel demands problem is discussed in report. Scientific organization's personnel structure analysis is presented. Improvement qualification problem of research workers is put on.

Успешное развитие вертикально интегрированных нефтяных компаний как основы топливно-энергетического комплекса России не представляется возможным без создания эффективных конкурентных преимуществ, укрепляющих положение компании на внутреннем и внешнем рынках. В качест-

ве важнейшего актива компании, обеспечивающего повышение ее конкурентоспособности, следует рассматривать сферу научно-исследовательских работ и разработок.

Ведущие мировые нефтяные компании достигли существенных успехов за счет лидерства в технологиях, что позволяет им

эффективно функционировать и в условиях низких цен на нефть и нефтепродукты. Имея в своем активе мощный кадровый, технический и научный потенциал, патенты, ноу-хау и технологии, дающие конкурентные преимущества, они определяют стандарт работы нефтяной бизнес-среды и фактически контролируют технологическое развитие отрасли, проводя соответствующую лицензионную политику.

Ориентация на уровень развития ведущих мировых нефтегазовых корпораций требует от нефтяных компаний России развития собственного научно-технического потенциала, в первую очередь кадрового.

Для объективной оценки кадрового потенциала научно-технической сферы компании «ЛУКОЙЛ» необходимо проанализировать состояние всего научно-технического комплекса (НТК) отрасли, на которое влияли и продолжают влиять следующие факторы:

- Эволюция организационной структуры НТК. В результате акционирования и приватизации научных организаций нефтяного комплекса изменилась не только структурная принадлежность, но и характер выполняемых НИОКР.

- Преобразования в системе финансирования НТК. Основным источником финансирования НТК в дореформенный период были средства государственного бюджета и внебюджетных фондов НИОКР. В ходе реформ доля этих источников значительно сократилась, что при практически полном отсутствии платежеспособного внутреннего спроса на научно-техническую продукцию явилось одним из основных обстоятельств, препятствующих развитию НТК.

- Изменения кадрового состава НТК. В первые годы реформ резко сократилась численность занятых в науке и научном обслуживании: с 1943 тыс. человек в 1990 г. до 946 тыс. человек в 1997 г. Значительно снизились заработная плата и соответственно уровень жизни научных работников. Отсутствие финансирования конкретных научных проектов привело к «невостребованности» труда ученых, т.е. скрытой безработице.

В ОАО «ЛУКОЙЛ» понимают эту опасность и принимают соответствующие меры для исправления ситуации.

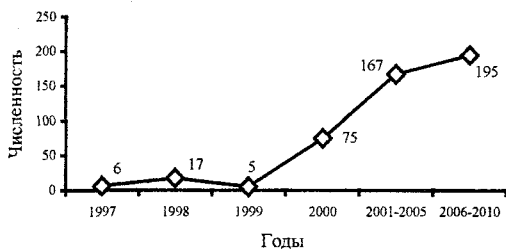
Анализ кадров специалистов высшей квалификации в научно-исследовательских и проектных организациях ОАО «ЛУКОЙЛ» указывает на существенное сокращение притока молодых специалистов в научные и научно-производственные подразделения и, как следствие, значительное увеличение возраста научных работников основных направлений, а также на снижение заинтересованности специалистов в обучении в аспирантуре и докторантуре с последующей защитой диссертаций.

Ученые в возрасте, превышающем 50 лет, составляют 28 % от общей численности сотрудников, самая «продуктивная» возрастная группа научных работников (от 30 до 49 лет) – 56 %, сотрудники в возрасте до 30 лет – 16 %. Если не произойдет кардинальных изменений в мотивации труда ученых, численность молодых ученых с каждым годом будет сокращаться, что приведет к увеличению среднего возраста научных работников отрасли.

Не может не вызывать беспокойства и тот факт, что самая многочисленная группа ученых, находящихся на пике творческой активности (56 %), имеет в своем составе лишь 0,44 % докторов и 5 % кандидатов наук. При нынешнем уровне заинтересованности ученых в повышении научной квалификации эта тенденция будет усиливаться. Невостребованная талантливая молодежь будет вынуждена ориентироваться на другие секторы рынка труда, что приведет к потенциальным потерям от отсутствия свежих, оригинальных, новаторских решений, которые приходят в науку с новой волной специалистов.

Стратегия научно-технического развития ОАО «ЛУКОЙЛ» ставит перед научно-проектным комплексом (НПК) компании широкие и сложные задачи, определяющие уровень потребности в научных кадрах высшей квалификации.

В связи с этим, автором было проведено исследование, целью которого являлось определение потребности подразделений НПК компании в специалистах, имеющих ученую степень. В частности, проанализиро-



Динамика потребности НПК компании в кадрах высшей научной квалификации

вана ситуация развития кадрового потенциала высшей квалификации ОАО «ПермНИПИнефть», ООО «КогалымНИПИнефть», ОАО «Гипрокаучук», ОАО «ВолгоградНИПИморнефть», ОАО «ПечорНИПИнефть», ОАО «Ростовнефтехимпроект», входящих в состав НПК компании. Результаты исследования наглядно иллюстрируют все возрастающую потребность компании в высококвалифицированных кадрах (см. рисунок).

Однако очевидно, что планируемая в научно-исследовательских институтах потребность в кадрах высшей квалификации не может в полной мере обеспечить компанию интеллектуальными ресурсами, необходимыми для решения ее стратегических задач. Эта ситуация во многом объясняется тем, что мотивация сотрудников подразделений НПК компании к повышению научной квалификации в сейчас недостаточна.

В настоящее время в ОАО «ЛУКОЙЛ» реализуется система мероприятий, направленных на стимулирование повышения квалификации научных сотрудников собственного НПК:

1. Ежегодно компания определяет «Перечень основных направлений исследований, рекомендуемых для выполнения соискателями, поступающими в аспирантуру и докторантуру», который направляется во все предприятия и организации компании с целью ориентации поступающих в аспирантуру и докторантуру на проведение исследований, актуальных для ОАО «ЛУКОЙЛ».

2. В компании разработано и введено в действие «Положение о социальной поддержке аспирантов и докторантов, работающих в системе ОАО «ЛУКОЙЛ» и обучающихся по направлению компании (до-

черных обществ)». Социальные льготы и выплаты аспирантам и докторантам, предусмотренные настоящим положением дополняют льготы и выплаты, установленные законодательством РФ.

3. Ежегодно проводится конкурс молодых ученых и специалистов на лучшую научно-техническую разработку. Цель конкурса – развитие творческой инициативы и поощрение молодых ученых и специалистов, работающих на предприятиях ОАО «ЛУКОЙЛ», за лучшие научно-исследовательские, проектные и конструкторские работы, способствующие развитию научно-технического потенциала компании и обеспечивающие рост эффективности производства, улучшение качества продукции и работ, повышение надежности и безопасности производства, экономию трудовых и материальных ресурсов, механизацию и автоматизацию производства, создание гибких технологических процессов, активизацию трудового потенциала, решение комплексных экологических проблем.

Однако эти мероприятия не повышают в должной мере заинтересованность научных сотрудников в росте собственной квалификации. Воздействовать на повышение мотивации научных сотрудников можно на двух уровнях управления: на уровне управления компанией определяются основные направления социальной поддержки работников компании, а также объемы ее финансирования; на уровне управления непосредственно научной организацией помимо материальной поддержки возможно создание и проведение мероприятий, направленных на усиление нематериальной мотивации научных сотрудников.

Этот вопрос требует специального системного исследования проблем мотивации научных работников к повышению квалификации, анализа конкретных условий работы институтов компании и разработки рекомендаций для каждого из них.

Эффективное управление собственными научными ресурсами, а также умелое использование конъюнктуры мирового и внутреннего рынков позволят ОАО «ЛУКОЙЛ» повысить свою конкурентоспособность за счет инновационного фактора.