

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2020, №2, Том 12 / 2020, No 2, Vol 12 <https://esj.today/issue-2-2020.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/87ECVN220.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Борисенко Н.С., Чуланова О.Л. Исследование деловой оценки персонала в современных организациях нефтегазовой отрасли // Вестник Евразийской науки, 2020 №2, <https://esj.today/PDF/87ECVN220.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**For citation:**

Borisenko N.S., Chulanova O.L. (2020). A study of the business valuation of personnel in modern organizations in the oil and gas industry. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 2(12). Available at: <https://esj.today/PDF/87ECVN220.pdf> (in Russian)

УДК 331.103.15

**Борисенко Наталья Сергеевна**

ООО «Газпром переработка», Сургут, Россия

Ведущий специалист по кадрам отдела подбора, адаптации и развития персонала управления по работе с персоналом  
БУ ВО ХМАО – Югры «Сургутский государственный университет», Сургут, Россия

E-mail: [borisenkonatasha1993@rambler.ru](mailto:borisenkonatasha1993@rambler.ru)

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=813563](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=813563)

**Чуланова Оксана Леонидовна**

БУ ВО ХМАО – Югры «Сургутский государственный университет», Сургут, Россия

Профессор кафедры «Государственного и муниципального управления и управления персоналом»

Доктор экономических наук, доцент

E-mail: [chol9207@mail.ru](mailto:chol9207@mail.ru)

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=535996](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=535996)

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57200229000>

## Исследование деловой оценки персонала в современных организациях нефтегазовой отрасли

**Аннотация.** Авторами статьи отмечается факт, что российские предприниматели внедряют эффективные инструменты системы оценки персонала – ежегодные собеседования с работниками, которые призваны способствовать росту результативности деятельности. Однако научно-методическое обеспечение разработки и внедрения ежегодного собеседования как инструмента деловой оценки персонала пока еще недостаточно. В связи с этим появились новые вопросы, касающиеся оценки компетентности, результативности и эффективности труда персонала нефтегазовых организаций, требующие научного осмысления и экономически обоснованного решения. Для повышения результативности деятельности системы управления персоналом нефтегазового предприятия необходимо переосмысление и совершенствование подходов к деловой оценке компетентности его сотрудников, обеспечивающих производственный процесс. В статье представлены результаты авторского исследования о деловой оценке персонала в современных организациях нефтегазовой отрасли. В опросе приняли участие более 130 респондентов из организаций РФ. Опрос проводился онлайн, с помощью Google Формы. Проведенное авторами статьи исследование позволяет сделать вывод, что большинство крупных организаций нефтегазовой отрасли не имеют определенной методики проведения деловой оценки персонала, имея для развития этого процесса все необходимые ресурсы. Грамотно выстроенная методика позволит управлять деловой оценкой персонала в полном объеме, способствуя росту результативности деятельности организации, исключая возникновение возможных рисков.

**Ключевые слова:** оценка персонала; компетенции; компетентность; аттестация; кадровые риски

В условиях перехода к постиндустриальному обществу темпы общественного прогресса во многом определяются эффективностью организации и согласования различных сфер человеческой деятельности, в том числе повышением вклада в экономический рост науки, научного знания, информационных процессов, инноваций. В сложившихся в России социально-экономических условиях значительным научно-инновационным потенциалом располагает нефтегазовый сектор, который не только сам обладает заметным научным потенциалом, но и во многом формирует научный потенциал территорий, отраслей экономики и страны в целом.

Использование деловой оценки персонала в практике российских нефтегазовых предприятий является одним из важнейших элементов бизнес-процессов системы управления персоналом, так как оценка оказывает значительное влияние на результаты деятельности организации. Следует отметить, что именно процессы оценки персонала внутри предприятия обеспечивают формирование и поддержание кадрового потенциала компании на необходимом уровне, соответствующем вызовам времени, определяют ее конкурентоспособность на рынке [1].

Нарастающий интерес среди работодателей в реализации современных инструментов оценки профессиональных компетенций персонала, а, значит, реализация стратегических целей нефтегазовой отрасли, наиболее актуальны и интересны как для работодателя, так и для работника [2; 3].

Наиболее перспективными, в данной ситуации, видятся подходы, ориентированные на повышение инновационной активности за счет реализации современных технологий, внедряемых на предприятиях нефтегазового сектора, так как известно, что данная отрасль больше других сопряжена с огромной долей рисков и опасностей, которые могут нанести непоправимый вред не только здоровью персонала, но и окружающей среде и репутации предприятия. В целях реализации масштабных государственных проектов с участием нефтегазовых холдингов даже при активном участии фундаментальной и прикладной наук, государственной власти и бизнеса, отрасль сталкивается с немаловажной проблемой – нехваткой высококомпетентного персонала [4].

Для повышения результативности деятельности системы управления персоналом нефтегазового предприятия необходимо переосмысление и совершенствование подходов к деловой оценке компетентности его сотрудников, обеспечивающих производственный процесс [5].

Деловая оценка компетентности персонала предприятия нефтегазовой отрасли в современных условиях становится механизмом, интегрирующим экономические, управленческие, социально-трудовые и психологические процессы, позволяющие существенно повысить результативность кадрового менеджмента и оказывать влияние на выработку и реализацию кадровой политики.

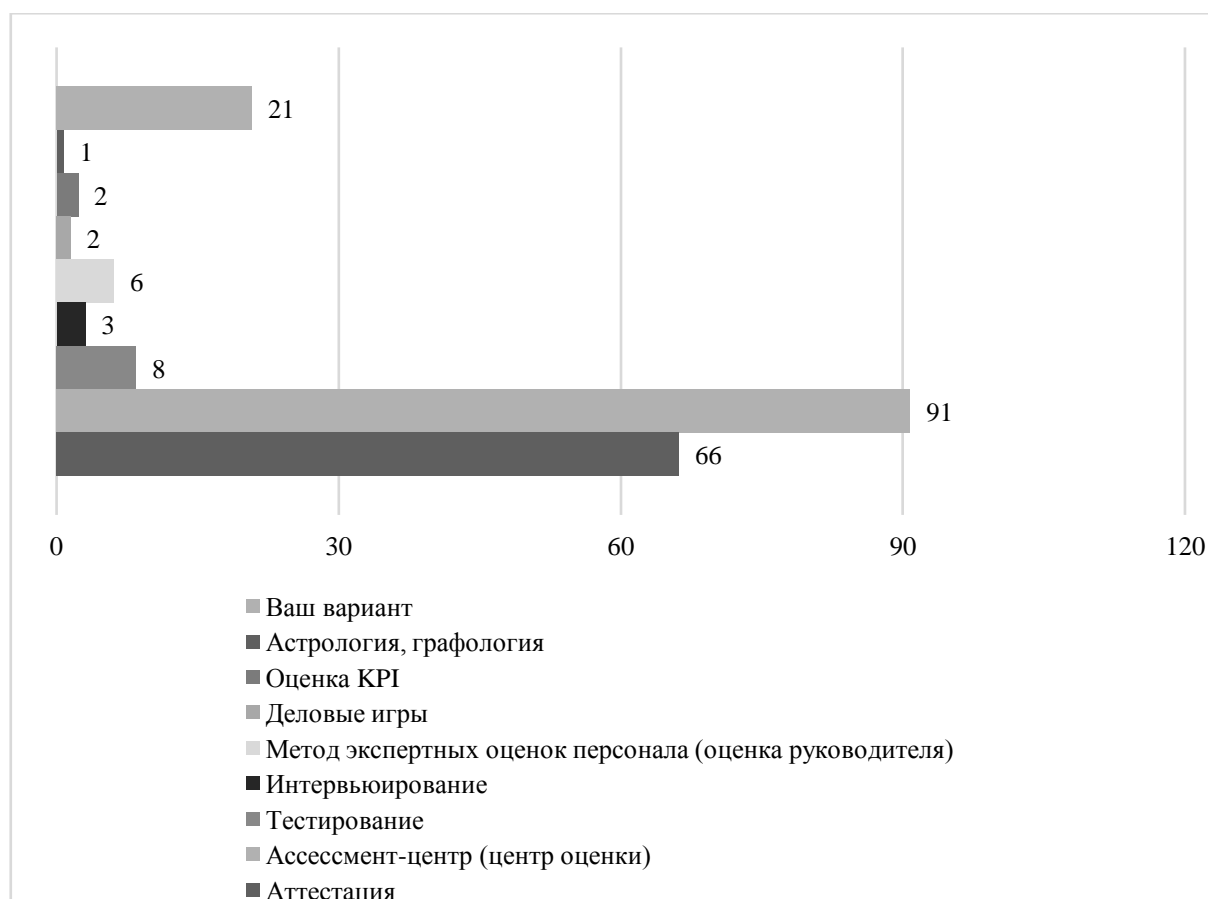
Совершенствование деловой оценки эффективности труда персонала нефтегазового предприятия является сложной и актуальной задачей. Актуальность усиливается тем обстоятельством, что российские предприниматели внедряют эффективные инструменты системы оценки персонала – ежегодные собеседования с работниками, которые призваны способствовать росту результативности деятельности. Однако научно-методическое обеспечение разработки и внедрения ежегодного собеседования как инструмента деловой оценки персонала пока еще недостаточно. В связи с этим появились новые вопросы,

касающиеся оценки компетентности, результативности и эффективности труда персонала нефтегазовых организаций, требующие научного осмысления и экономически обоснованного решения.

Учитывая то, что многие российские и зарубежные авторы накопили достаточный опыт в описании вопросов, касающихся оценки персонала, до сих пор существует немало проблем, возникающих в процессе организации и проведения оценки персонала. Актуальными вопросами, как и прежде, считаются те, которые препятствуют переходу на новый инновационный уровень развития посредством внедрения эффективных инструментов управления оценкой персонала.

Авторами было проведено исследование существующих методик деловой оценки персонала в компаниях нефтегазовой отрасли. В опросе приняли участие кадровые работники (130 чел.) 10-ти организаций нефтегазовой отрасли.

На вопрос «Какие методы деловой оценки персонала применяются в Вашей организации?» Были получены следующие результаты:



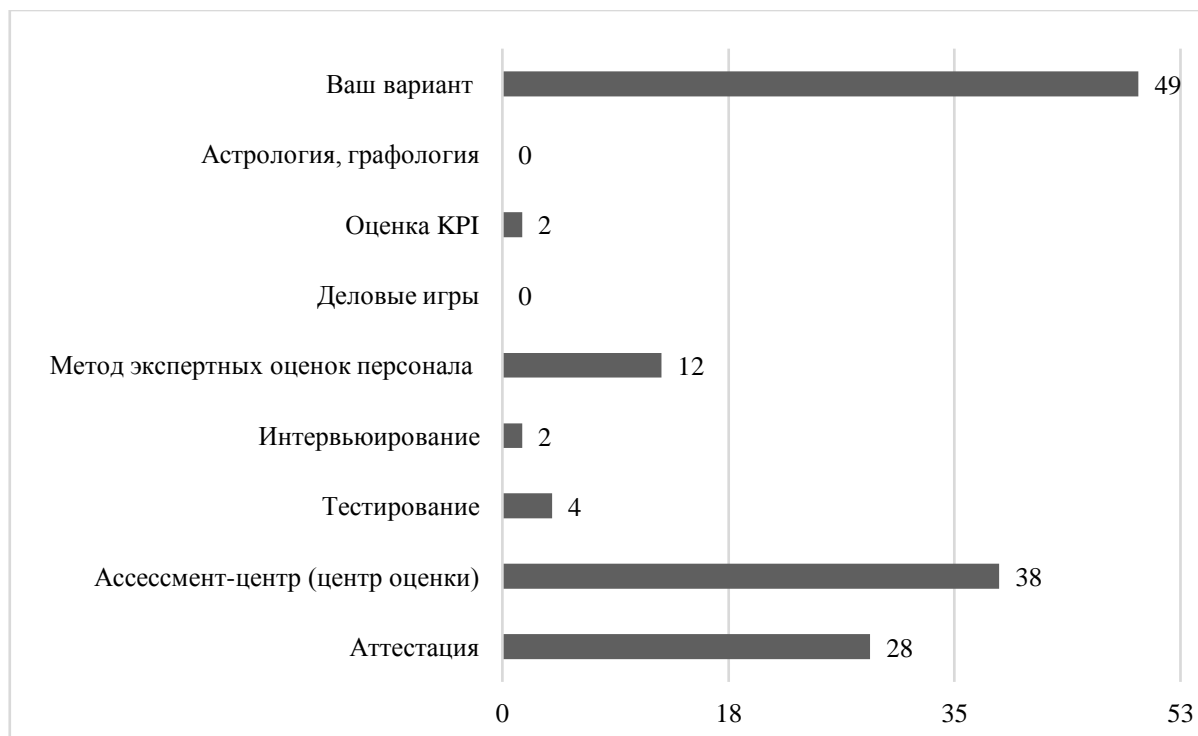
**Рисунок 1.** Методы деловой оценки персонала в организации (%) (составлено авторами)

Несмотря на то, что большинство организаций применяют метод оценки персонала «Ассесмент-центр» данная методика является одной из самых затратных. Также недостатками данного метода являются исключительно offline работа, субъективность экспертов, ограниченное число участников, краткосрочность актуальности результатов [6–14].

Аттестация также не является универсальным и идеальным методом оценки. При неправильном проведении аттестации чаще всего возникают конфликтные ситуации в коллективах, оценка персонала субъективна.

Проблема, от которой страдают все методы оценки, заключается в том, что в больших компаниях чаще всего результаты оценки не используются по назначению для развития персонала. Специалисты либо остаются на прежнем уровне развития, либо увольняются.

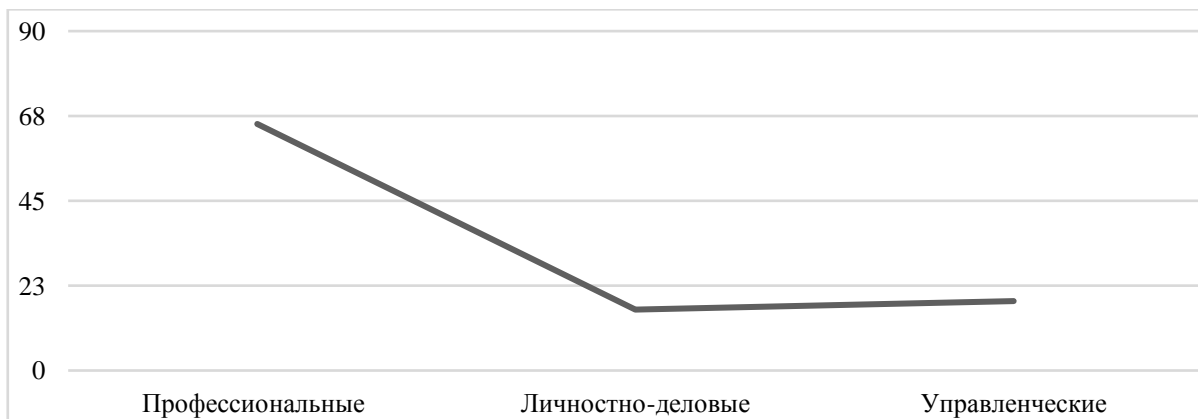
Далее респонденты отвечали на вопрос «Какой метод деловой оценки персонала Вы считаете наиболее эффективным?» (рисунок 2).



**Рисунок 2.** Наиболее эффективный метод деловой оценки персонала (%) (составлено авторами)

Наиболее эффективным методом деловой оценки персонала респонденты предложили «Собеседование». Так как собеседование проходит в формате тет-а-тет, возможно использование виртуальных технологий online. На собеседовании оцениваемый получает сразу обратную связь. Собеседование можно выстроить по конкретным задачам оцениваемого. Но результаты в крупных компаниях также не всегда применяются в работе.

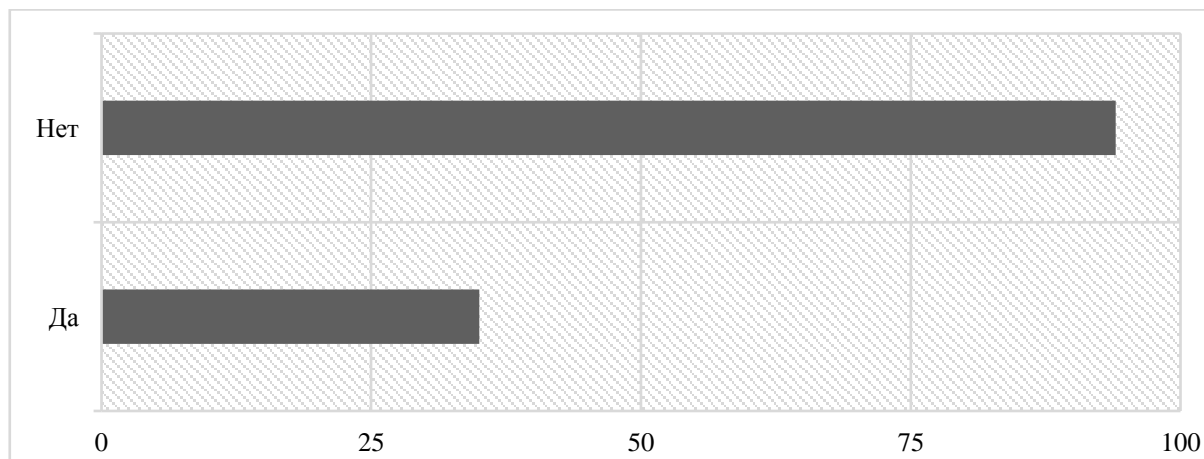
На вопрос «Каким компетенциям отдали приоритет при проведении деловой оценки персонала?» респонденты ответили следующим образом:



**Рисунок 3.** Приоритет оценки компетенций в деловой оценке персонала (%) (составлено авторами)

В крупных компаниях нефтегазовой отрасли наиболее важными компетенциями при проведении деловой оценки персонала считают профессиональные. Так как при оценке персонала необходимо уделить не малую роль личностно-деловым. Профессиональные компетенции не могут отразить полной картины развития сотрудника, что снова свидетельствует о субъективности оценки персонала.

Как ранее уже было отмечено эффективность деловой оценки персонала в крупных организациях нефтегазового комплекса очень низкая, о чем свидетельствует результат исследования (рисунок 4).



**Рисунок 4.** Эффективность деловой оценки персонала (%) (составлено авторами)

Причиной этому могут служить низкий уровень профессионального развития оцениваемых кандидатов (отсутствует карьерный рост, не применяется ротация персонала для развития уровня компетенций).

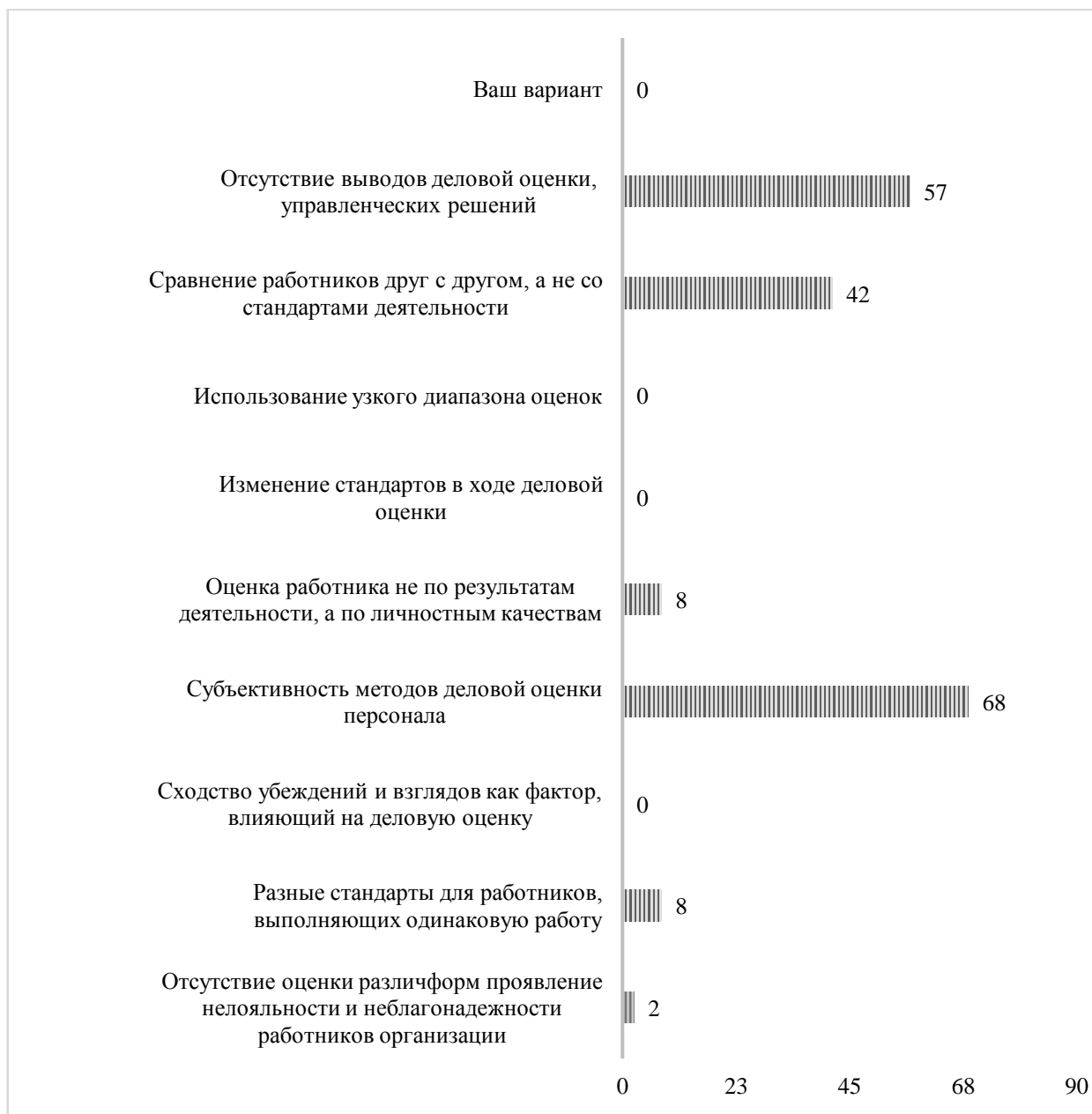
На рисунке 5 представлены результаты вопроса о форме предоставления обратной связи оцениваемому.



**Рисунок 5.** Форма предоставления обратной связи оцениваемому кандидату по итогам деловой оценки (%) (составлено авторами)

Несмотря на порядок проведения деловой оценки исследование показало, что большинство организаций не предоставляют обратной связи по результатам оценки кандидатам. Либо предоставляют в устной форме, что несет формальный признак. При необходимости обоснования управленческого решения оцениваемый не может предоставить документов, дающих основание на проведение каких-либо манипуляций, направленных на развитие его компетенций.

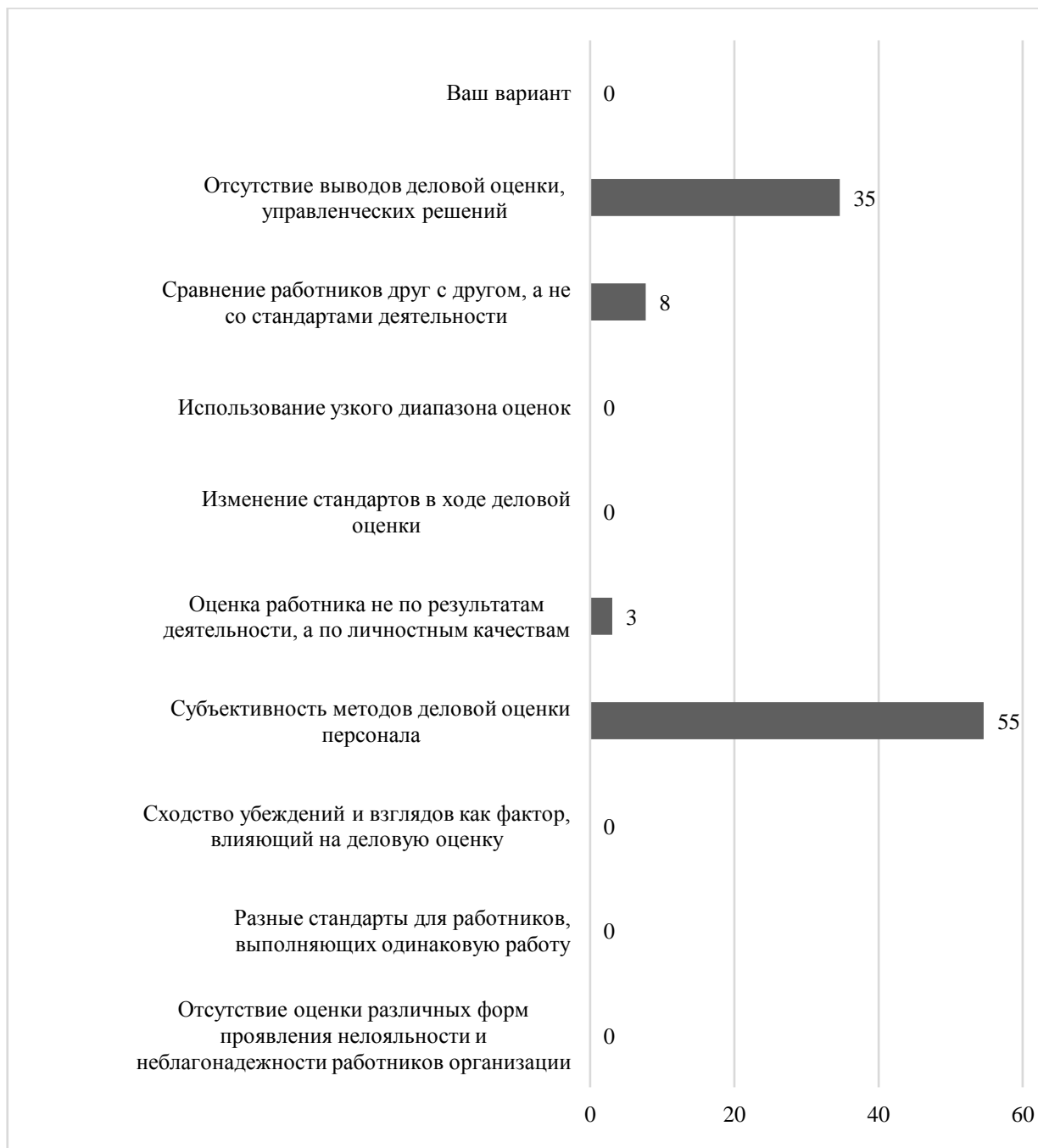
Результаты вопроса о рисках деловой оценки персонала представлены на рисунке 6.



**Рисунок 6.** Риски деловой оценки персонала в компании (%) (составлено авторами)

Субъективность методов деловой оценки присутствует в большинстве опрошенных компаний, производными которого являются сравнение работников друг с другом, отсутствие выводов. Все это говорит о формальности проведения деловой оценки, недооценивании рисков и возможностей, влекущих за собой при грамотном выстраивании методики оценки.

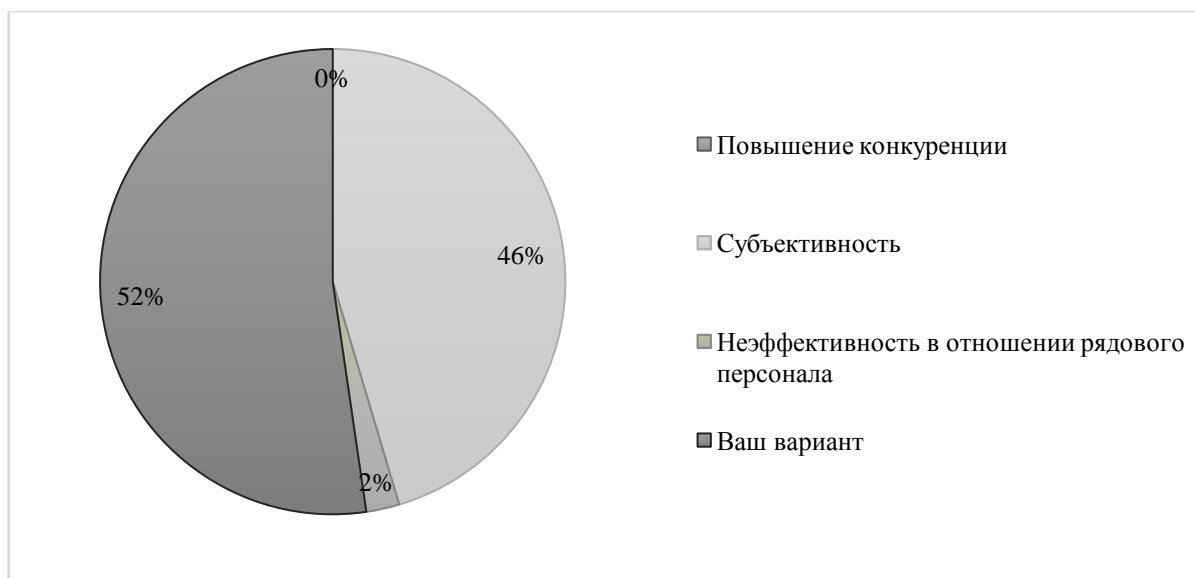
Самым сильными рисками респонденты также отмечают субъективность методов деловой оценки персонала и отсутствие управленческих решений. Решениями руководства могли бы быть карьерный рост, обучение, ротация персонала.



**Рисунок 7.** Основные риски деловой оценки персонала (%) (составлено авторами)

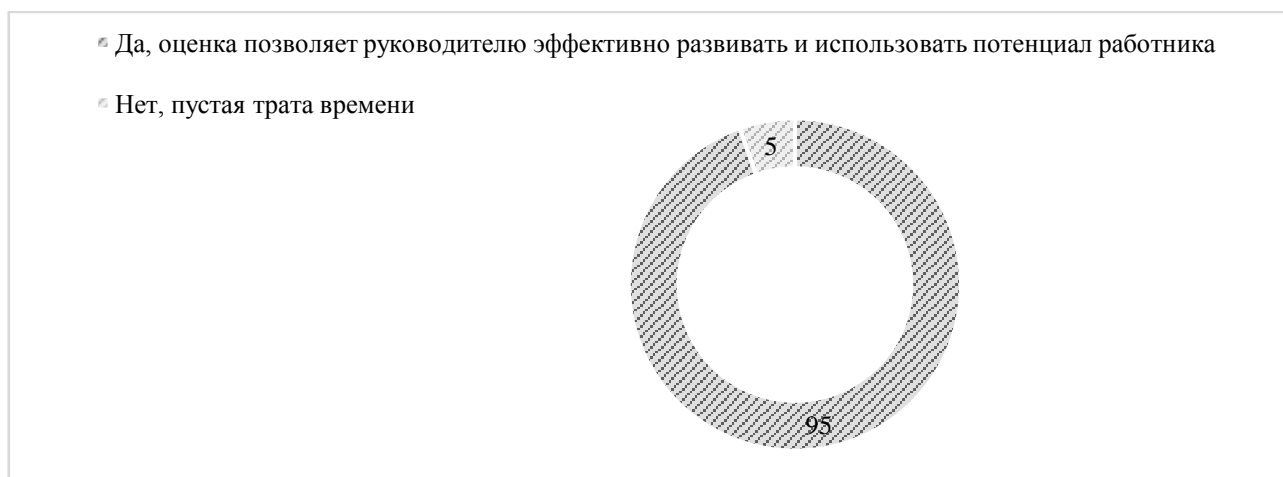
Результаты вопроса о недостатках деловой оценки представлены на рисунке 8.

Более половины компании отметили свой вариант. Респонденты прокомментировали свой ответ как отсутствие реализации рекомендации по итогам оценки, нет обратной связи по результатам деятельности. Данная информация свидетельствует о том, что руководители, выступающие чаще всего в роли экспертов в деловой оценке, формально относятся к данному процессу.



**Рисунок 8.** Недостатки деловой оценки персонала (%) (составлено авторами)

С точки зрения необходимости проведения деловой оценки исследование показало, что респонденты понимают возможности данного процесса и считают, что оценка позволяет руководителю развивать и использовать потенциал работника. Но как предыдущие ответы на вопросы показали, что используют деловую оценку персонала по назначению не всегда (рисунок 9).

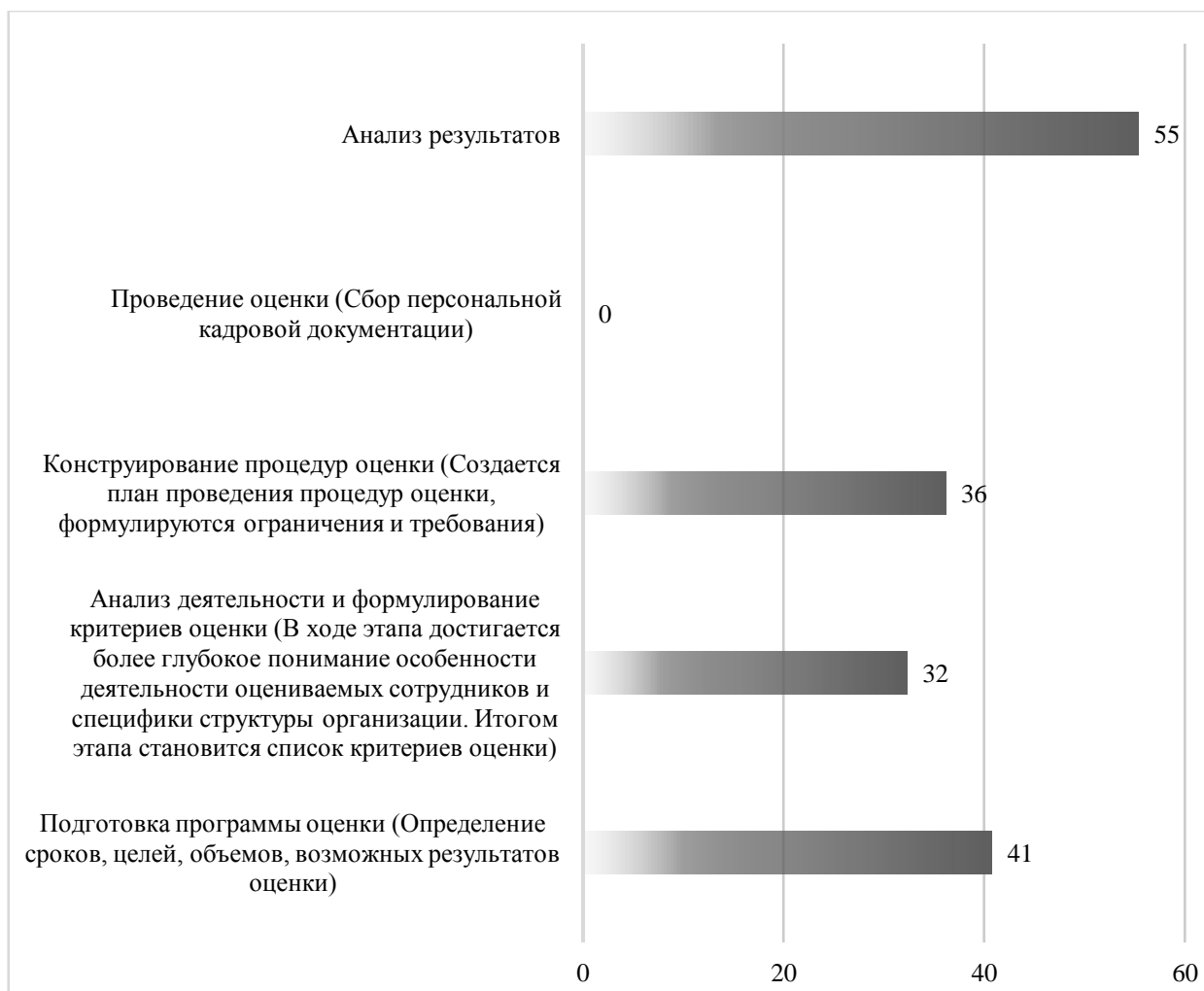


**Рисунок 9.** Необходимость проведения деловой оценки персонала (%) (составлено авторами)

Большинство организаций считают, что в процессе деловой оценки персонала можно пренебречь этапом анализа результатов оценки и подготовкой программы оценки. Это логично обосновано, учитывая, что в основном используется метод «Центр оценки» где чаще всего заказчиком приобретаются готовые программы и не требуется дополнительное вмешательство. По мнению респондентов анализ результатов можно провести при необходимости и по запросу руководителей.

Результаты деловой оценки персонала могут быть представлены в различном формате. Исследование показало, что в организациях нефтегазовой отрасли не используют какой-либо определенный формат. Это связано все также с формальностью проведения процесса.





**Рисунок 10.** Не обязательные этапы деловой оценки персонала (%) (составлено авторами)



**Рисунок 11.** Формат предоставления результатов проведения деловой оценки персонала (%) (составлено авторами)

Респонденты отмечают, что результаты деловой оценки персонала предоставляются не систематично, не всегда в открытом формате, допускается не этичное предоставление обратной связи.

Сложившаяся картина о деловой оценке персонала в организациях нефтегазовой отрасли говорит нам о формальности проведения данного процесса. Крупные компании не используют в полной мере результаты оценки персонала, обесценивая денежные вложения в довольно крупный процесс.

По данным исследования можно сделать вывод, что большинство крупных организаций нефтегазовой отрасли не имеют определенной методики проведения деловой оценки персонала, имея для развития этого процесса все необходимые ресурсы. Грамотно выстроенная методика позволит управлять деловой оценкой персонала в полном объеме, способствуя росту результативности деятельности организации, исключая возникновение возможных рисков.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Чуланова, О.Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски: монография / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 364 с.
2. Mikhail V. Vinichenko, Oxana L. Chulanova, Dmitry S. Klementyev, Marina V. Rybakova, Maksim A. Malyshev, Valentina Ju. Shalashnikova, Daria A. Korosteleva (2019). Improvement of the Development System of The Personnel of Organizations of the Oil and Gas Sector of the Economy. *International Journal of Applied Exercise Physiology (IJAEP)*, Vol.8 No.2.1.: 424–432.
3. Vinichenko, M.V., Chulanova, O.L., Kirillov, A.V., Korosteleva D.A., Melnichuk Y.A. (2018). Application of talent management technology in work with personnel reserve of oil-and-gas company. *Revista Espacios. Especial.* 39(48): 33. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n48/18394833.html>.
4. Chulanova, O.L., Vinichenko, M.V., Borisenko, N.S., Kaurova, O.V., Ryngach, O.L. Lobacheva, A.S., Demchenko, M.V. (2018). Perfection Of Personnel Estimation In The Course Of Selection To Improve The Loyalty Of New Employees In The Organizations Of The Oil And Gas Complex And The Chemical Industry Of The KhantyMansiysk Autonomous District-Ugra. *Modern Journal of Language Teaching Methods*, 8(10): 519–530. <https://mjltm.org/article-1-271-en.pdf>.

5. Makhmudova, I.N.; Chulanova, O.L.; Korosteleva, D.A. Western siberia petroleum company succession management development utilizing innovative – based technology // The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS / GCPMED 2018. International Scientific Conference "Global Challenges and Prospects of the Modern Economic Development" (GCPMED) No:18 Pages: 1749–1758 DOI: 10.15405/EP SBS.2019.03.177.
6. Вудраф, Ч. Центры развития и оценки / Чарльз Вудраф. Пер. с англ. – М.: НИРО, 2005. – 384 с.
7. Кляйнманн, М. Ассесмент-Центр / Мартин Кляйнманн. Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004. – 128 с.
8. Рыжова Н.Е., Михеев Ю.А. Центр оценки шаг за шагом. Навигатор по разработке и проведению / Н.Е. Рыжова, Ю.А. Михеев, под ред. Н.Е. Рыжовой – ГК «Институт Тренинга – АРБ Про» – 1-е изд. – СПб., 2015. – 218 с.
9. Базаров, Т.Ю. Технология Assessment Centre / Т.Ю. Базаров // Менеджер по персоналу. 2006. № 8. С. 4–13.
10. Иванова, Е.И. Ассесмент как современная технология оценки персонала // Проблемы Науки. 2016. №40 (82). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/assessment-kak-sovremennaya-tehnologiya-otsenki-personala> (дата обращения: 01.05.2020).
11. Самоукина Н.В. Технология «ассесмент-центр». Виды, этапы и инструменты ассесментов (часть 1) // Управление развитием персонала. – 2017. – №3. – С. 178–182.
12. Чуланова О.Л., Мунтян К.А. Комплексная оценка персонала организации с применением технологии Ассесмент-центр в концепции бережливого производства // Журнал экономических исследований. Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М». 2018. Т. 4. №. 4. С. 67–74.
13. Чуланова О.Л., Мунтян К.И. Деловая оценка персонала организации: интеграционные и организационные риски // Материалы Ивановских чтений. 2018. № 2 (20). С. 208–215.
14. Чуланова О.Л., Мунтян К.И. Основные проблемы деловой оценки персонала организации // Материалы Ивановских чтений. 2018. № 2 (20). С. 216–222.

**Borisenko Natalia Sergeevna**

Gazprom Pererabotka LLC, Surgut, Russia  
Surgut state university, Surgut, Russia  
E-mail: borisenkonatasha1993@rambler.ru

**Chulanova Oksana Leonidovna**

Surgut state university, Surgut, Russia  
E-mail: chol9207@mail.ru

## **A study of the business valuation of personnel in modern organizations in the oil and gas industry**

**Abstract.** The authors of the article note the fact that Russian entrepreneurs are introducing effective tools for the personnel assessment system – annual interviews with employees, which are designed to contribute to the growth of performance. However, scientific and methodological support for the development and implementation of annual interviews as a tool for business personnel assessment is still not enough. In this regard, new questions have arisen regarding the assessment of competence, productivity and labor efficiency of personnel of oil and gas organizations, requiring scientific understanding and an economically sound solution. To increase the effectiveness of the personnel management system of an oil and gas company, it is necessary to rethink and improve approaches to the business assessment of the competence of its employees, ensuring the production process. The article presents the results of the author's study on the business valuation of personnel in modern organizations in the oil and gas industry. The survey was attended by more than 130 respondents from organizations of the Russian Federation. The survey was conducted online using Google Forms. The study conducted by the authors of the article allows us to conclude that most large organizations in the oil and gas industry do not have a specific methodology for conducting a business assessment of personnel, having all the necessary resources to develop this process. A well-built technique will allow you to manage the business assessment of staff in full, contributing to the growth of the effectiveness of the organization, eliminating the possible risks.

**Keywords:** personnel assessment; competencies; certification; personnel risks