

УДК 338.45

БАРЫШНИКОВА А.Р., студентка гр. ИИЭиГО-105 ФГБОУ ВО «СамГТУ»
Научный руководитель **ГРАНКИНА С.В.**, к.э.н., доцент (ФГБОУ ВО
«СамГТУ»)
г. Самара

АНАЛИЗ КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ АО «САМАРАНЕФТЕГАЗ»

В настоящее время производство сталкивается с рядом вызовов: рост показателей прибыли и в то же время необходимость снижения нагрузки на окружающую среду, а также обеспечение устойчивого развития предприятия. Однако ключевую роль играет кадровая составляющая предприятия, являясь системообразующим элементом всей структуры экономической безопасности предприятия и его устойчивого развития [1]. Именно человеческий капитал определяет способность компании к инновациям, сохранению коммерческой тайны, поддержанию технологической и производственной дисциплины, эффективному противодействию внутренним и внешним угрозам. Особенно это актуально для компаний топливно-энергетического комплекса, которые являются основой экономического суверенитета и безопасности государства [2, 3].

АО «Самаранефтегаз» — это нефтедобывающее предприятие ПАО «НК «Роснефть» на территории Самарской области. Предприятие ведёт свою деятельность с 1936 года и является важным элементом нефтегазового комплекса России, внося значительный вклад в экономику страны [4]. За это время предприятием добыто свыше 1,3 млрд. тонн нефти и около 86 млрд м³ газа. На территории Самарской области находится около 12 тысяч нефтяных установок, 3 НПЗ и 2 ГПЗ. На сегодняшний день «Самаранефтегаз» осуществляет производственную деятельность на 132 лицензионных участках в Самарской и Оренбургской областях. На балансе предприятия - 134 месторождения, из них в разработке – 129, в разведке – 5. Особое внимание уделяется поисково-разведочному бурению, которое максимально расширяет потенциальные возможности предприятия, постоянно и планомерно обеспечивая ему прирост запасов.

Рассмотрим подробнее структуру кадровой составляющей АО «Самаранефтегаз» (рис. 1).

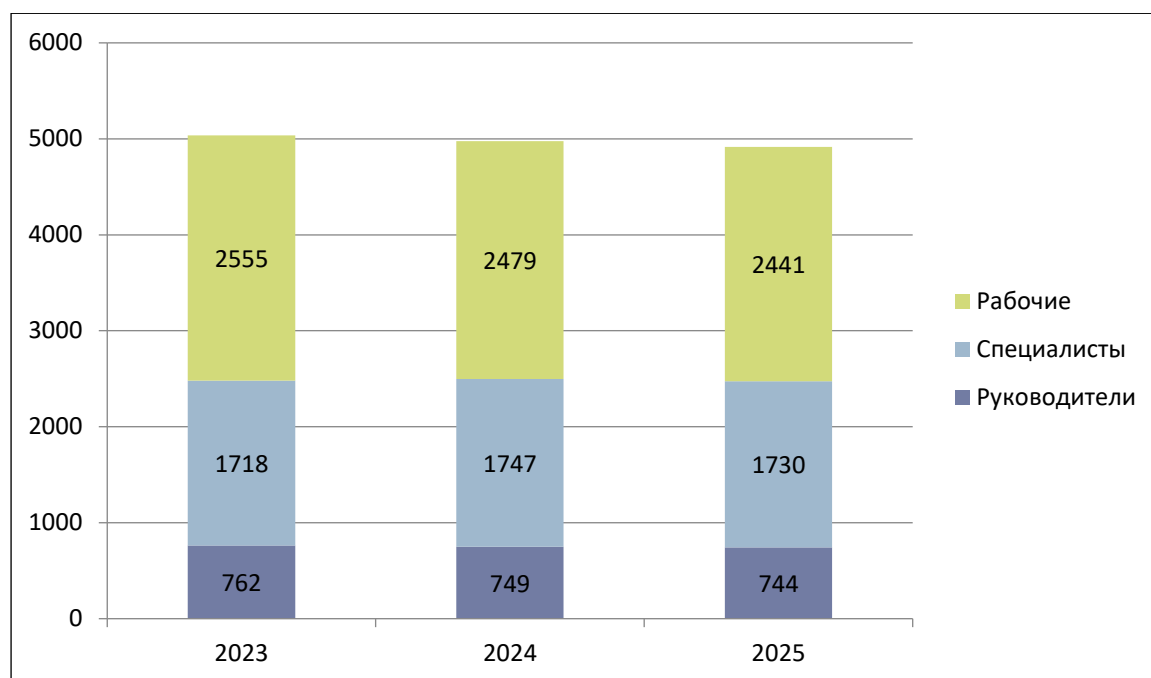


Рисунок 1. Среднесписочная численность кадрового состава АО «Самаранефтегаз» в период 2023-2025 гг. [5]

Исходя из данных о среднесписочной численности АО «Самаранефтегаз», можно отметить незначительные изменения в структуре кадров. За три года произошло снижение количества рабочих, что может быть обусловлено автоматизацией некоторых процессов на предприятии. Также стоит отметить, что на предприятии относительно стабильным остаётся количество специалистов. Это отражает важность квалифицированных кадров и их значимость в данной сфере деятельности. Что касается руководителей, то их число постепенно уменьшается, чему мог поспособствовать ряд причин. Одна из них – реорганизация, поскольку происходит присоединение ООО «Нефть-Актив». В связи с этим одной из мер для создания единой управленческой структуры является сокращение дублирующих должностей. Другой же причиной может послужить смена стратегии на повышение операционной эффективности за счёт сокращения управленческого аппарата, снижения административных расходов и оптимизации производственных процессов. Таким образом, небольшие колебания в структуре персонала АО «Самаранефтегаз» являются одним из этапов реорганизации.

Рассмотрим подробнее текучесть руководительского состава АО «Самаранефтегаз» (рис. 2).

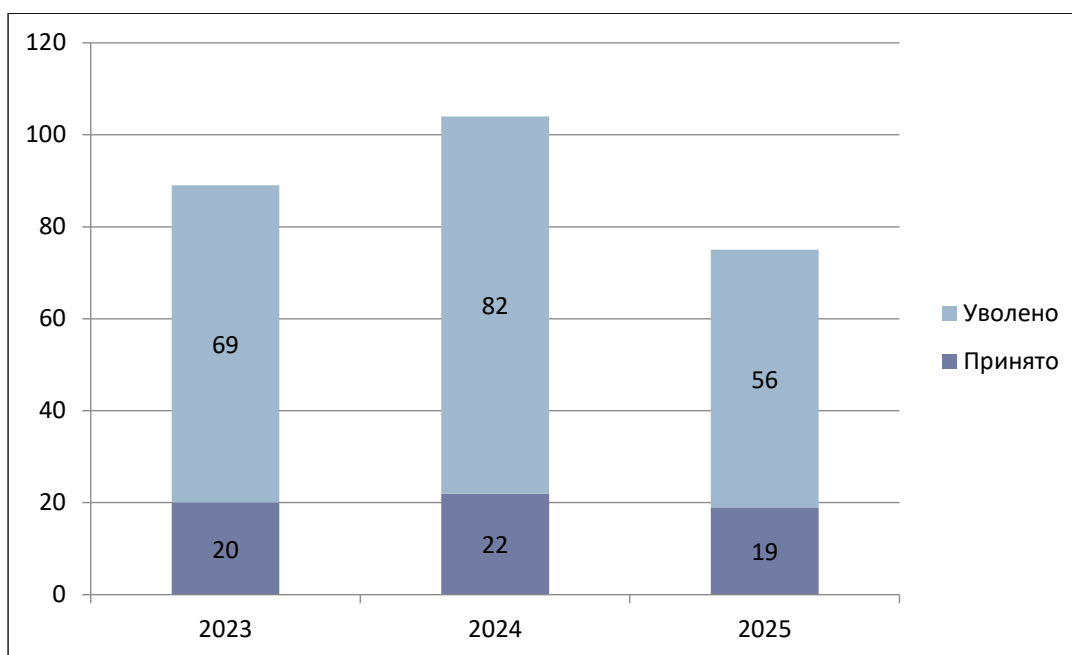


Рисунок 2. Текучесть руководителей АО «Самаранефтегаз»

Исходя из данных на графике, среди руководителей можно отметить явное преобладание увольнений над принятием. Это подтверждает изменение стратегии в сторону реорганизации персонала. Кроме того, в 2024 году сменился генеральный директор АО «Самаранефтегаз», пришедший из АО «Оренбургнефть». Это могло положить начало аудитам уже существующих кадров, что в будущем привело к увольнению начальников отделов. Ещё одним из вариантов является замена команды на перешедшую вместе с новым генеральным директором.

Рассмотрим уровень образования руководителей АО «Самаранефтегаз» (рис. 3).

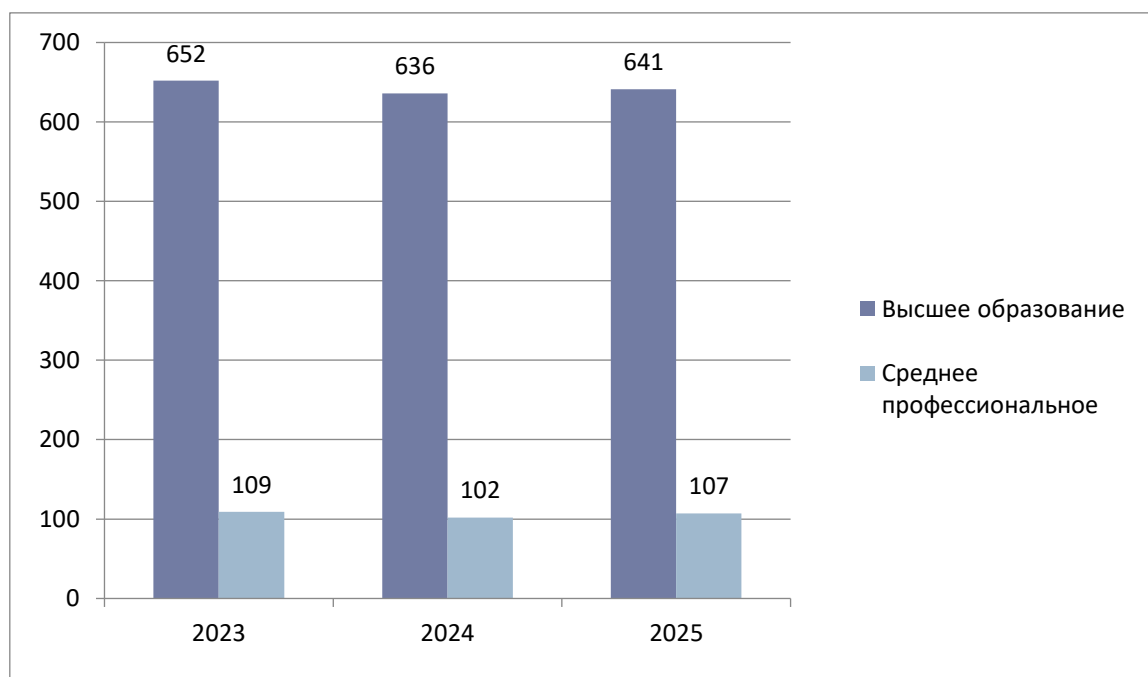


Рисунок 3. Уровень образования руководителей АО «Самаранефтегаз»

Как видно из графика, руководители предприятия отличаются большой долей высшего образования, что соответствует современным стандартам квалифицированных специалистов для стабильной работы предприятия и его дальнейшего развития в отрасли.

Рассмотрим подробнее динамику численности персонала АО «Самаранефтегаз» (таблица 1).

Таблица 1. Анализ численности и удельного веса персонала предприятия

Показатели	Значение		
	2023	2024	2025
Индекс среднесписочной численности, всего	0,99	0,98	0,99
Руководители	0,99	0,97	1,01
Специалисты	0,99	1,02	1,01
Рабочие	0,98	0,96	1,01
Индекс численности рабочей силы	0,99	0,98	0,99

Индекс среднесписочной численности всего персонала на протяжении анализируемого периода остаётся практически неизменным, что говорит о его стабильности. Одно из самых ярких изменений произошло в составе руководителей, поскольку было достигнуто минимальное значение за три года, однако затем произошёл резкий рост, что обуславливается реорганизацией и сменой руководства в лице генерального директора. Индекс специалистов постепенно растёт, что говорит о сосредоточении сил на повышении числа более квалифицированных кадров. Индекс численности рабочей силы остаётся практически неизменным (за исключением небольшого изменения в 2024 году), что говорит о грамотном и последовательном управлении, ведь компания не просто сокращала штат, а проводила последовательную реструктуризацию.

Проведём анализ движения кадров в АО «Самаранефтегаз» (таблица 2).

Таблица 2. Показатели движения кадров

Показатели	Значение		
	2023 г.	2024 г.	2025 г.
Коэффициент выбытия кадров, %	17,04	18,45	15,28
Коэффициент приема кадров, %	16,69	16,42	15,12
Коэффициент текучести кадров, %	13,23	14,43	11,41

Из полученных значений в таблице можно увидеть, что за анализируемый период АО «Самаранефтегаз» переходит от активных изменений к стабилизации, что можно заметить по снижению показателей. Как и отмечалось ранее, 2024 год был одним из переломных для компании, из-за чего коэффициенты выбытия и текучести показали свои пиковые значения за анализируемые три года. Однако стоит отметить, что за весь данный период компания теряет персонал быстрее, чем набирает. Но, несмотря на это, в 2025 году баланс практически восстановлен, так как значения коэффициентов выбытия и приёма отличаются всего на 0,16. Таким образом, предприятие успешно прошло фазу кадровых преобразований и продолжает работу в рамках реорганизации по присоединению ООО «Нефть-Актив».

На основе проведённого анализа можно предложить следующие рекомендации.

1. Создать кадровый резерв с определением должности и сотрудников, на которых будет сделан наибольший акцент после завершения присоединения ООО «Нефть-Актив», тем самым будет повышена лояльность предприятия.
2. Провести «удерживающие интервью» (stay-интервью), которое в современных практиках помогает выявить не только причины ухода, но и факторы, способные предотвратить увольнение.
3. Предоставить больше мест молодым специалистам, поскольку в основном должности занимает более старшее поколение.
4. Чаше проводить аудиты руководителей, обеспечив качественное управление предприятием и в будущих периодах.
5. Разработать программу культурной интеграции для сотрудников присоединяемой компании, снизив риск увольнения ценных кадров.
6. Провести сравнение между подразделениями и выявить наиболее успешные подходы в работе и управлении.
7. Проводить постоянный мониторинг текучести персонала.

Реализация предложенных рекомендаций позволит добиться не только стабильности в кадровой и управленческой среде предприятия, но и эффективного развития в новых условиях в будущих периодах.

Таким образом, кадровая составляющая АО «Самаранефтегаз» является важной и неотъемлемой частью успешного функционирования предприятия. От расстановки сил и грамотного управления предприятием зависит функционирование последнего и готовность к преодолению как внешних, так и внутренних угроз. На сегодняшний день АО «Самаранефтегаз» показывает довольно неплохие результаты в области кадров и нацелена выйти на стабильный уровень; хоть её показатели иногда превышают допустимые диапазоны значений, всё это обусловлено внешними или внутренними факторами, такими как смена стратегии и реорганизация.

Список литературы:

1. Кривова, С. П. Мотивированный персонал как залог успеха предприятия / С. П. Кривова, С. В. Гранкина // Тезисы докладов XL Самарской областной студенческой научной конференции : Посвящается 80-летию первого космонавта Земли Юрия Алексеевича Гагарина, Самара, 15–25 апреля 2014 года / Самарский областной совет по научной работе студентов. Том Часть I. – Самара: "ИПК "Право", 2014.
2. Гранкина, С. В. Конкурентоспособность экономики страны как фактор ее экономической безопасности / С. В. Гранкина // Российская наука: актуальные исследования и разработки : Сборник научных статей XVIII Всероссийской научно-практической конференции, Самара, 24 октября 2024 года. – Самара: Самарский государственный экономический университет, 2024.
3. Гранкина, С. В. Динамика производительности труда в России / С. В. Гранкина // Наука XXI века: актуальные направления развития. – 2024. – № 1-1.
4. Берсенева, В. Р. Организационно-экономические основы управления нефтегазовым комплексом России в условиях внешних ограничений / В. Р. Берсенева, Е. Д. Шпак, С. В. Гранкина // Столыпинский вестник. – 2023. – Т. 5, № 10.
5. Официальный сайт АО «Самаранефтегаз» – URL <https://samneftegaz.ru/>