

УДК 332.1:334.7
DOI 10.17513/fr.43819

СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

Воронцова Н.А.

*ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», Иркутск,
e-mail: 9i8n7a4@mail.ru*

Цель исследования – совершенствование подходов к реализации социального партнерства в условиях кадрового дефицита, направленных на повышение эффективности взаимодействия между работодателями и профсоюзными организациями в нефтегазовой отрасли. Особое внимание уделяется региональному аспекту: экономическим особенностям региона и рынка труда Иркутской области, где наблюдаются значительный отток кадров и нехватка квалифицированных специалистов. В работе рассматриваются социально-трудовые отношения в контексте деятельности ООО «Газпром добыча Иркутск», исследованы проблемы кадрового дефицита и его влияние на результаты деятельности указанного общества. Проведен анализ экономических показателей компании, динамики кадровых процессов. Выявлены ключевые факторы, влияющие на эффективность взаимодействия профсоюзов и работодателей, в том числе уровень информированности работников, степень вовлеченности в профсоюзную деятельность и доверие к социальным инициативам компании. Предложена методика использования пирамиды удовлетворенности работников для оценки и повышения эффективности социального партнерства. Определены ключевые направления совершенствования системы социального диалога: повышение осведомленности сотрудников о социальных гарантиях, упрощение бюрократических процедур, развитие программ адаптации и удержания персонала. Результаты исследования могут быть использованы предприятиями различных отраслей для разработки эффективных стратегий управления трудовыми ресурсами и укрепления социального партнерства в условиях кадрового дефицита.

Ключевые слова: социальное партнерство, профсоюзы, кадровый дефицит, нефтегазовая отрасль, управление персоналом, удовлетворенность работников

MODERN MECHANISMS FOR ENHANCING THE EFFICIENCY OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE OIL AND GAS INDUSTRY

Vorontsova N.A.

Baikal State University, Irkutsk, e-mail: n9i8n7a4@mail.ru

Objective of the Study: The purpose of this research is to enhance approaches to the implementation of social partnership in the context of labor shortages, aimed at improving the effectiveness of interaction between employers and trade union organizations in the oil and gas industry. Special attention is given to the regional aspect: the economic characteristics of the region and the labor market in the Irkutsk region, where there is a significant turnover of personnel and a shortage of qualified specialists. This paper examines social labor relations in the context of the activities of Gazprom Dobycha Irkutsk LLC, analyzing the problems of labor shortages and their impact on the company's performance. An analysis of the company's economic indicators and the dynamics of personnel processes has been conducted. Key factors affecting the effectiveness of interaction between trade unions and employers have been identified, including the level of employee awareness, the degree of involvement in trade union activities, and trust in the company's social initiatives. A methodology for using the «Pyramid of Employee Satisfaction» has been proposed to evaluate and enhance the effectiveness of social partnership. Key directions for improving the system of social dialogue have been defined: increasing employee awareness of social guarantees, simplifying bureaucratic procedures, and developing adaptation and personnel retention programs. The results of this study can be used by enterprises in various sectors to develop effective strategies for managing labor resources and strengthening social partnerships in the context of labor shortages.

Keywords: social partnership, trade unions, labor shortage, oil and gas industry, personnel management, employee satisfaction

Введение

Социально-трудовые отношения играют важную роль в развитии предприятий и организаций. Они не только являются неотъемлемой частью экономической системы, но и определяют конкурентоспособность компании на рынке. Это подчеркивает важность развития социального партнерства и совершенствования механизмов регулирования трудовых отношений для достижения

успеха в бизнесе и обеспечения стабильности в обществе. В социально-трудовых отношениях наиболее предпочтительными и массовыми представителями работников являются профсоюзы, которые защищают их права и интересы. Интересы же работодателей представляют руководители предприятий и объединения работодателей, обеспечивая эффективное управление и развитие бизнеса.

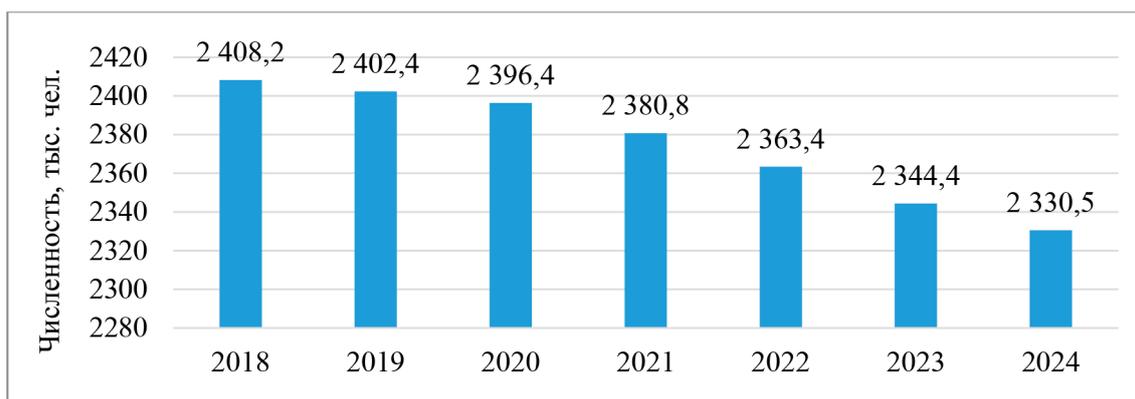


Рис. 1. Динамика численности населения Иркутской области, тыс. человек
 Источник: составлено автором по данным Иркутскстата

Одной из ключевых проблем, сложившихся в Иркутской области, является кадровый дефицит. По мнению экспертов [1, 2], недостаток человеческих ресурсов сохранит свою актуальность в ближайшие годы, и, к сожалению, данное обстоятельство становится «новой нормальностью». Причинами этого стали следующие обстоятельства:

- демографический кризис (рис. 1) и отток специалистов из-за частичной мобилизации и миграции;

- реализация в регионе на протяжении нескольких лет ряд крупных инвестиционных проектов в сфере обрабатывающих производств, добывающего сектора, в том числе нефтегазодобычи, а также развития малого и среднего бизнеса;

- высокий уровень оттока молодежи в другие регионы страны: более 30 000 человек в год.

Дочерняя компания ПАО «Газпром» – «Газпром добыча Иркутск», ставшая объектом исследования, является оператором по разработке Ковыктинского газоконденсатного месторождения – ресурсной базы для реализации проекта «Сила Сибири» [3, 4]. Она сталкивается с острой конкуренцией в борьбе за квалифицированных работников со стороны других крупных предприятий региона. В условиях ограниченных финансовых ресурсов компания не всегда может предложить конкурентный уровень оплаты труда. В связи с этим профсоюз берет на себя задачу содействия руководству компании в решении данной проблемы через модернизацию подходов к реализации социального партнерства.

Цель исследования – совершенствование подходов к реализации социального партнерства в условиях кадрового дефицита, направленных на повышение эффективности взаимодействия между работодателя

ми и профсоюзными организациями, с акцентом на улучшение социальных условий труда и удовлетворенности работников.

Материалы и методы исследования

Исследование включало анализ отчетных и статистических данных, а также анкетирование сотрудников ООО «Газпром добыча Иркутск».

Первый этап – анализ экономических показателей, основанный на финансовой отчетности предприятия.

Второй этап – анализ кадрового потенциала, проведенный на основе отчетных документов компании. Изучались структура персонала, возрастной и квалификационный состав, динамика текучести кадров

На заключительном этапе в ООО «Газпром добыча Иркутск» в августе 2024 г. было проведено анкетирование работников [5]. В нем приняли участие 240 сотрудников компании, что составляет 11,7% от общей численности персонала. Использовался метод анкетного опроса, направленный на выявление уровня осведомленности работников о социальном партнерстве, их удовлетворенности условиями труда, а также на оценку эффективности взаимодействия между профсоюзом и работодателем.

Для обработки данных были применены методы статистического анализа [6], обеспечивающие объективность результатов.

Результаты исследования и их обсуждение

Социальное партнерство в группе компаний ПАО «Газпром» решает разнообразные задачи, такие как разграничение групп интересов и согласование вопросов оплаты и условий труда, гарантий занятости, социальных гарантий, профессиональной подготовки и переподготовки кадров [7].

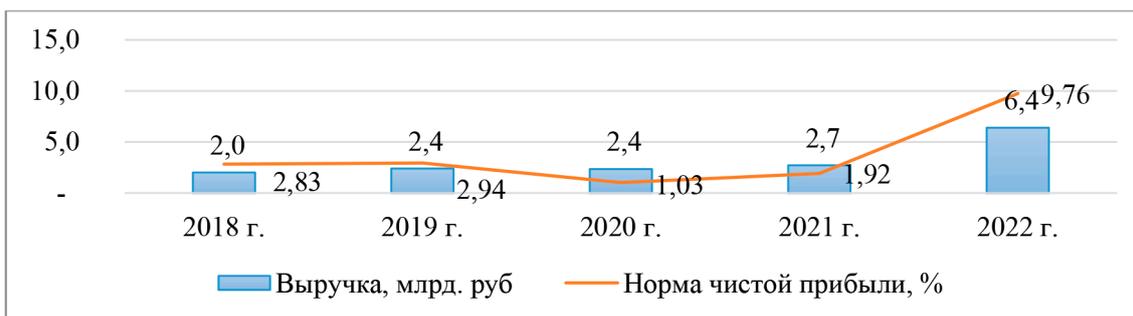


Рис. 2. Динамика экономических показателей
Источник: составлено автором по данным
финансовых отчетов ООО «Газпром добыча Иркутск»

Анализ основных экономических показателей продемонстрировал устойчивое положение компании «Газпром добыча Иркутск» (рис. 2). В 2022 г. наблюдалось резкое увеличение чистой прибыли и выручки, что было связано с повышением цен на производимые организацией продукты и с открытием новых дочерних точек на Ковыктинском месторождении [8, 9]. Благодаря стабильно высокому уровню выручки и надежной позиции на региональном и отраслевом уровнях компания имеет возможность активно финансировать программы социального партнерства и профсоюзные инициативы. Это способствует укреплению социального климата на предприятии и в регионе, улучшению условий труда и жизни работников, а также поддержке локальных сообществ и инфраструктуры.

Анализ структуры и динамики трудового потенциала ООО «Газпром добыча Иркутск» был проведен на основе статистических отчетов организации.

За исследуемый период списочная численность персонала компании значительно увеличилась (рис. 3). Данную тенденцию можно объяснить тем, что ООО «Газпром добыча Иркутск» расширяет масштабы сво-

ей деятельности, что приводит к появлению новых подразделений и расширению штата.

Однако анализ показателей движения кадров (табл. 1) показал нестабильность кадрового состава.

Текущее состояние кадров соответствует плановым показателям только среди руководителей (табл. 2), в то время как среди специалистов и служащих, рабочих этот показатель превышает плановые значения, что требует принятия дополнительных мер по стабилизации кадров.

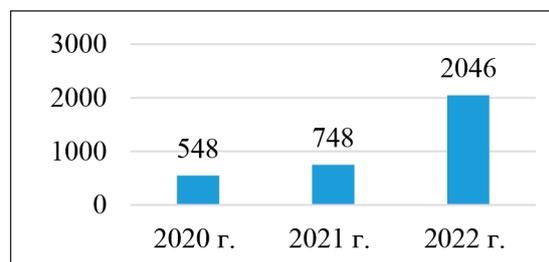


Рис. 3. Динамика списочной численности персонала ООО «Газпром добыча Иркутск», человек. Составлено автором по данным статистических отчетов ООО «Газпром добыча Иркутск»

Таблица 1

Показатели движения кадров в ООО «Газпром добыча Иркутск»

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Среднесписочная численность, человек	557	759	2049
Принято, человек	116	189	571
Уволено, человек	61	101	305
Коэффициент общего оборота кадров	0,32	0,38	0,43
Коэффициент оборота по приему	0,21	0,25	0,28
Коэффициент оборота по выбытию	0,11	0,13	0,15

Примечание: составлено автором на основе отчетных документов ООО «Газпром добыча Иркутск».

Таблица 2

Показатели текучести кадров в ООО «Газпром добыча Иркутск», %

Текучесть кадров	Категории персонала	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Плановая	Руководители	3	3	4	3
	Специалисты и служащие	5	5	7	5
	Рабочие	15	15	20	15
Фактическая	Руководители	3	4	4	4
	Специалисты и служащие	9	12	15	17
	Рабочие	18	21	26	29

Примечание: составлено автором на основе отчетных документов ООО «Газпром добыча Иркутск».

В данных обстоятельствах трансформация подходов к реализации социального партнерства становится критически важной задачей. Необходимость изменений обусловлена стремлением создать конкурентное преимущество путем улучшения социального климата в организации, повышения лояльности работников и обеспечения их всесторонней поддержки. Данная стратегия позволит компании успешно конкурировать за кадровые ресурсы с другими предприятиями региона и сохранять ведущие позиции на длительную перспективу [10].

По итогам обработки анкет было установлено, что среди опрошенных преобладают мужчины в возрасте от 36 до 50 лет, что типично для производственной компании. Молодежь до 25 лет составляет минимальную долю, что может указывать на потребность в более активном привлечении молодых специалистов.

Большая часть респондентов (65,1%) имеют стаж до 5 лет, что свидетельствует о высокой текучести кадров или росте организации за последние несколько лет. Это подчеркивает необходимость сильных программ адаптации и удержания персонала.

Преобладающее число респондентов работают вахтовым методом (72,5%), что может объяснять некоторые специфические проблемы, такие как доступ к социальным льготам и условиям труда.

Итак, было выявлено, что 67,9% респондентов знают о материальной помощи, предоставляемой компанией, но почти половина (46,7%) не пользуются социальными льготами. Основными причинами являются недостаток информации, сложные процедуры и бюрократические препятствия.

Примерно 43,3% респондентов считают, что их личным проблемам уделяется недостаточно внимания, что также требует внимательного рассмотрения и улучшения коммуникации между руководством и сотрудниками.

Большой интерес к производственной деятельности компании проявляют 82,1% респондентов. Это говорит о высоком уровне вовлеченности работников в дела компании.

26,4% опрошенных работников считают, что коллективный договор необходим для регулирования отношений с руководством, отмечают положительное влияние договора на трудовую жизнь, но значительная часть респондентов не полностью ознакомлена с его положениями.

36,3% респондентов отметили улучшения в социальной политике за последний год. Однако 35,8% затруднились с ответом, что указывает на неоднозначное восприятие изменений.

Профсоюзная организация пользуется полным доверием у 33% респондентов. 15% работников не доверяют профсоюзной организации. Доверяют, но в недостаточной мере, 37,5% опрошенных. Это может означать, что есть положительные аспекты в работе профсоюза, которые ценятся работниками, но также существуют недостатки или неоправданные ожидания, которые нужно устранить для полного доверия.

Таким образом, несмотря на наличие профсоюза и усилия администрации, большинство сотрудников оценивают их деятельность как недостаточно эффективную. Низкая информированность о доступных льготах и мерах поддержки приводит к тому, что многие сотрудники не пользуются предоставляемыми возможностями. Кроме того, сложные и бюрократизированные процедуры получения льгот вызывают дополнительное недовольство.

Недостаток взаимодействия и доверия между сотрудниками и профсоюзной организацией негативно сказывается на моральном и психологическом состоянии коллектива. Многие работники не вовлечены в профсоюзную деятельность и не чувствуют, что их интересы должным образом защищаются.

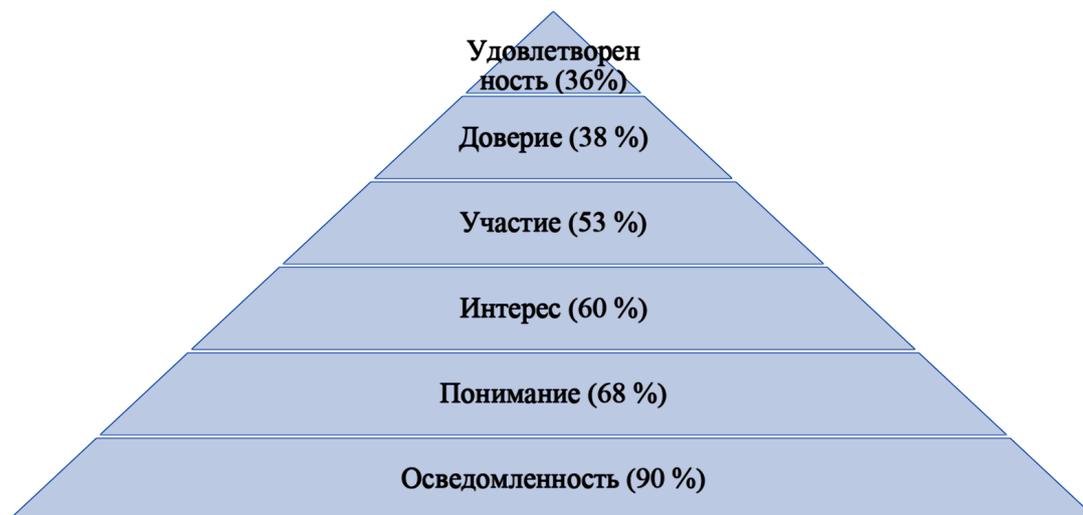


Рис. 4. Пирамида удовлетворенности работников деятельностью профсоюзной организации
Источник: составлено автором

Эта ситуация требует принятия срочных мер по совершенствованию механизмов социального партнерства. Повышение уровня информированности сотрудников через доступные и понятные каналы коммуникации, упрощение процедур подачи заявок на льготы и повышение прозрачности в деятельности профсоюза помогут укрепить доверие и повысить удовлетворенность работников [11].

Было решено предложить к использованию в Обществе такой инструмент, как пирамида удовлетворенности работников. Составление пирамиды осведомленности/удовлетворенности по аналогии с воронкой продаж [12, 13] может помочь визуализировать, как осведомленность и удовлетворенность сотрудников распределяются по разным уровням взаимодействия с профсоюзной организацией. Такая пирамида может включать несколько уровней – от общего осознания до полной удовлетворенности, что поможет выявить ключевые области для улучшения.

Автором предложены следующие уровни пирамиды осведомленности/удовлетворенности.

1. Осведомленность – сколько сотрудников знают о существовании и деятельности профсоюза? Это будет нулевым уровнем.

2. Понимание – сколько сотрудников понимают цели и задачи профсоюза, а также услуги, которые он предоставляет?

3. Интерес – сколько сотрудников проявляют активный интерес к деятельности профсоюза и хотят узнать больше?

4. Участие – сколько сотрудников непосредственно участвуют в мероприятиях, встречах или программах профсоюза?

5. Доверие – сколько сотрудников доверяют профсоюзу [14] и верят в его способность защищать их интересы?

6. Удовлетворенность – сколько сотрудников удовлетворены работой профсоюза и чувствуют, что он действительно помогает им?

Визуализация пирамиды осведомленности и удовлетворенности представлена на рисунке 4.

Сегодняшние значения каждого из уровней пирамиды выявлены на основе анкетирования персонала. Это будет исходной точкой. Дальнейшие мероприятия будут направлены на повышение показателей осведомленности – до 100% и т.п.

Использование пирамиды будет возможно для анализа слабых звеньев, чтобы определить, на каких уровнях пирамиды наиболее значительны «утечки». Например, если значительное количество сотрудников осведомлены о профсоюзе, но мало кто участвует в его мероприятиях, следует сосредоточить внимание на повышении интереса и вовлеченности.

Полезна пирамида будет и при разработке стратегий. Для повышения осведомленности и понимания требуется организация информационных кампаний, презентаций, рассылок с целью информирования сотрудников; в целях увеличения интереса и участия – внедрение новых программ и мероприятий, которые будут интересны сотрудникам. Проведение опросов необходимо, чтобы выяснить, какие активности интересуют сотрудников; для повышения уровня доверия нужны прозрачное освещение деятельности профсоюза, демонстрация

успешных решений проблем сотрудников; в целях повышения удовлетворенности – получение обратной связи от сотрудников, анализ проблем и поиск решений для их устранения и т.п. Такая система поможет наглядно представить текущий уровень осведомленности и удовлетворенности сотрудников [15], а также определить стратегические меры для улучшения этих показателей.

Предложенная методика не ограничивается применением только в профсоюзной организации. Ее можно адаптировать и использовать в других структурных подразделениях Общества, стремящегося повысить уровень информированности, вовлеченности и удовлетворенности своих сотрудников, для изучения отношения к социальной политике компании в целом. Этот подход способствует созданию более продуктивной и гармоничной рабочей среды и в итоге положительно влияет на общие результаты деятельности и производительность труда.

Заключение

Проведенное исследование показало, что в условиях кадрового дефицита социальное партнерство играет ключевую роль в обеспечении стабильности трудовых отношений и повышении удовлетворенности работников. На примере ООО «Газпром добыча Иркутск» были выявлены основные проблемы во взаимодействии профсоюзов и работодателей, включая низкую осведомленность сотрудников о доступных социальных гарантиях, недостаточный уровень вовлеченности в профсоюзную деятельность и бюрократические барьеры при получении льгот.

Для повышения эффективности социального партнерства предложена методика «пирамиды удовлетворенности работников», позволяющая оценивать уровень вовлеченности персонала и выявлять слабые звенья в системе взаимодействия. Реализация данной методики в сочетании с комплексными мерами по повышению информированности, развитию программ адаптации и удержания персонала, а также совершенствованию механизмов социального диалога позволит не только укрепить доверие работников к профсоюзной организации, но и повысить конкурентоспособность компании в борьбе за квалифицированные кадры.

Результаты исследования могут быть использованы предприятиями для разработки стратегий социального партнерства, направленных на создание комфортных условий труда, снижение текучести кадров и повышение эффективности управления человеческими ресурсами.

Список литературы

1. Носырева И.Г. Трудовой потенциал Иркутской области и тенденции его развития для обеспечения кадрами предприятий региона // *Кадровик*. 2023. № 10. С. 74-86. URL: <https://panor.ru/articles/trudovoy-potentsial-irkutskoy-oblasti-itendentsii-ego-razvitiya-dlya-obespecheniya-kadrami-predpriyatiy-regiona/98345.html#> (дата обращения: 12.02.2025).
2. Суходолов А.П., Озерникова Т.Г., Кузнецова Н.В. Международная миграция в Иркутской области: направленность, причины и тенденции // *Известия Байкальского государственного университета*. 2019. Т. 29, № 1. С. 48-63. DOI: 10.17150/2500-2759.2019.29(1).48-63.
3. Самаруха А.В., Савченко Е.Е. Перспективные аспекты экономического развития промышленности в сибирских регионах // *Baikal Research Journal*. 2021. Т. 12, № 4. DOI: 10.17150/2411-6262.2021.12(4).3.
4. Козырская И.Е., Шавкунова И.С., Ларина А.А. Российско-китайские торгово-экономические отношения в условиях международного санкционного давления // *Baikal Research Journal*. 2023. Т. 14, № 4. С. 1542-1552. DOI: 10.17150/2411-6262.2023.14(4).1542-1552.
5. Мельников В.И., Вдовина Я.О. Анкетирование в изучении условий достойного труда работников организации // *Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения: Гуманитарные исследования*. 2023. № 4 (19). С. 96-102. DOI: 10.52170/2618-7949_2023_19_96.
6. Ломовской Р.А. Статистический анализ данных: методы и приложения в научных исследованиях // *Актуальные исследования*. 2023. № 15-1 (145). С. 29-34. DOI: 10.51635/27131513_2023_15_1_29.
7. Абазиева К.Г., Белокопытов И.А. Социальное партнерство как элемент государственно-общественного управления // *Современные тенденции социального, экономического и правового развития стран Евразии: сборник научных трудов / Московский университет им. С.Ю. Витте*. 2016. С. 496-505. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=vxrwt6> (дата обращения: 16.02.2025).
8. Чистякова О.В., Залуцкая Н.С. Развитие кластеров в Иркутской области в условиях импортозамещения // *Baikal Research Journal*. 2023. Т. 14, № 2. С. 607-618. DOI: 10.17150/2411-6262.2023.14(2).607-618.
9. Кузнецова Н.В., Косимов А.А. О значении инвестиций для компании нефтегазового комплекса // *Global and Regional Research*. 2024. Т. 6, № 1. С. 10-15. URL: <https://gr-bgu.ru/reader/article.aspx?id=26364> (дата обращения: 10.02.2025).
10. Куршнев Е.Л. Система социального партнерства как фактор повышения эффективности человеческого капитала // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 2019. № 5. С. 42-44. URL: <https://rucont.ru/efd/642535> (дата обращения: 16.03.2025).
11. Кондрашов К.Н. Удовлетворенность трудом как условие развитие человеческого капитала // *Экономика и социум*. 2017. № 1-1 (32). С. 931-934. URL: <https://sciup.org/140121780> (дата обращения: 10.03.2025).
12. Шеркунов В.Е. Воронка продаж как отражение бизнес-процессов в отделе продаж // *Менеджмент сегодня*. 2021. № 3. С. 192-198. DOI: 10.36627/2304-6473-2021-3-3-192-198.
13. Гринева М.Д. Эффективное построение воронок продаж на основе современных потребительских трендов // *Практический маркетинг*. 2023. № 10 (316). С. 3-8. DOI: 10.24412/2071-3762-2023-10316-3-8.
14. Осокин А.В. Роль профсоюзов в урегулировании трудовых споров с участием работников и работодателей // *Экономика труда*. 2024. Т. 11, № 4. С. 549-562. DOI: 10.18334/et.11.4.120884.
15. Глушкова А.И. Оценка уровня удовлетворенности персонала промышленного предприятия // *Гуманитарный научный журнал*. 2023. № 1-1. С. 21-29. URL: <https://hsjournal.ru/wp-content/uploads/2023/05/21-29.pdf> (дата обращения: 15.02.2025).