

ТРАНСФОРМАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПРОФИЛЯ РАБОТНИКА НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

ПАТРАХИНА Татьяна Николаевна

кандидат философских наук, доцент

ДОЛГИН Владимир Станиславович

студент

ФГБОУ ВО «Нижевартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, Россия

В статье представлены результаты анализа подходов отечественных исследователей к определению перечня требования, которые предъявляют современные работодатели нефтяных компаний в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, нефтяная отрасль, компетентностный профиль работника.

Интеллектуальная составляющая человеческого капитала в последнее время приобретает особую роль в связи с активной цифровизацией отраслей отечественной экономики. Технологическая модернизация производства требует наличия у сотрудников новых профессиональных компетенций, позволяющих эффективно взаимодействовать с современными информационными системами. Цифровые компетенции приобретают статус «критически важных», с точки зрения современных работодателей. Требования к специалистам меняются в связи с тем, что многие бизнес-процессы, которые не были затронуты предыдущими этапами внедрения цифровых технологий, в ближайшем будущем будут автоматизированы.

Как отмечают российские эксперты: «в нефтегазовой отрасли, играющей ключевую роль в экономике страны и обладающей колоссальными, но не реализованными пока возможностями, объединение традиционного

багажа опыта, навыков и знаний с новыми инновационными решениями на базе современных информационных технологий способно обеспечить колоссальный синергетический эффект» [3, с. 3].

Путь активной цифровизации предрешен и неизбежен. Передовые зарубежные энергетические компании, активно модернизирующие бизнес-процессы с помощью цифровых технологий, уже получили значительные конкурентные преимущества на нефтяном рынке. Отечественные компании стоят на пути, который предполагает освоение цифровых технологий ускоренными темпами в кратчайшие сроки. В противном случае утрата конкурентных позиций неизбежна. Сегодня цифровизация дает возможность нефтяным компаниям достигать целей, снижая экономические издержки, при минимальных временных затратах. Основные цифровые технологии представлены на рисунке 1.

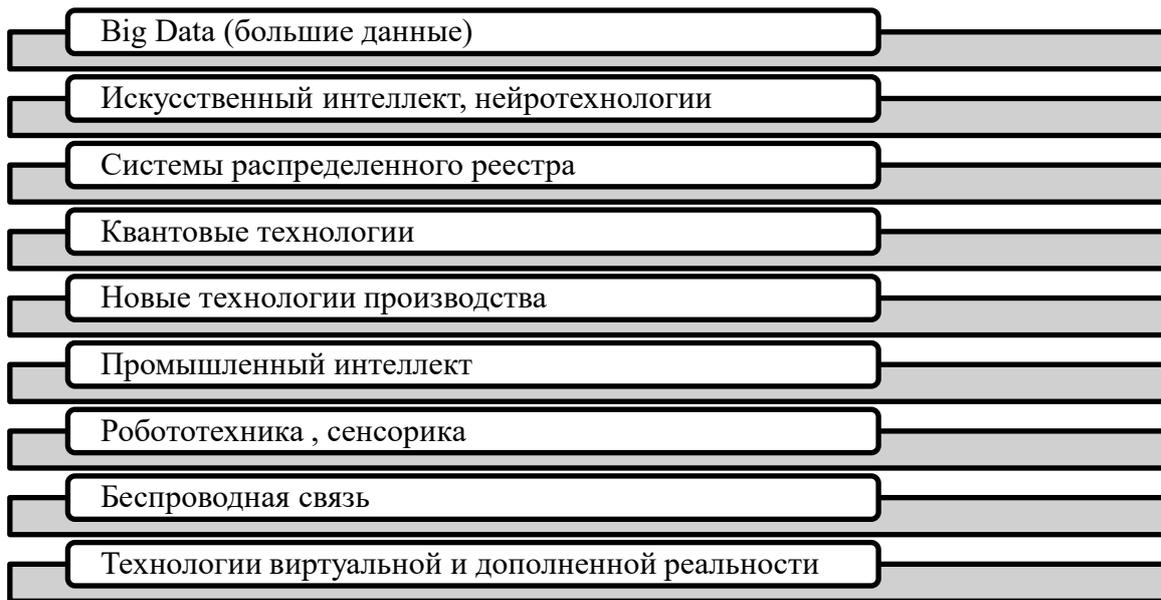


Рисунок 1. Цифровые технологии

Безусловно, использование информационных технологий требует решения целого комплекса задач: сбор – передачу – хранение, обеспечение доступа, обработку и интерпретацию, защиту данных, принятие на их основе управленческих решений, а также контроль за их исполнением – все эти процессы не представляются возможным без соответствующей подготовки работников.

Внедрение цифровых технологий влечет значительные изменения в качестве и количестве специалистов. По мнению российского исследователя Н.И. Пашинцевой, сегодня на рынке труда сложилась следующая ситуация:

- спрос снижен на профессии, которые предполагают выполнение повторяющихся формализованных операций;
- жизненный цикл профессий значительно сокращен, так как мобильность техноло-

гий значительно возросла;

- компетентностные профили ряда специалистов претерпевают изменения за счет внедрения нового функционала, появляются новые профессии;
- гибкость и адаптивность персонала становятся ведущими навыками;
- soft skills являются обязательными, наличие социального и эмоционального интеллекта;
- digital dexterity «цифровая ловкость» – ведущий навык – желание и способность к саморазвитию, использованию новых технологий, помогающих усовершенствовать путь достижения целей компании [2, с. 45].

В свою очередь российские ученые М.В. Абубакарова и А.А. Зармаева, отмечают, что у работодателя уже сформировался перечень требований к персоналу [1, с. 9]. Перечень требований представлен на рисунке 2.

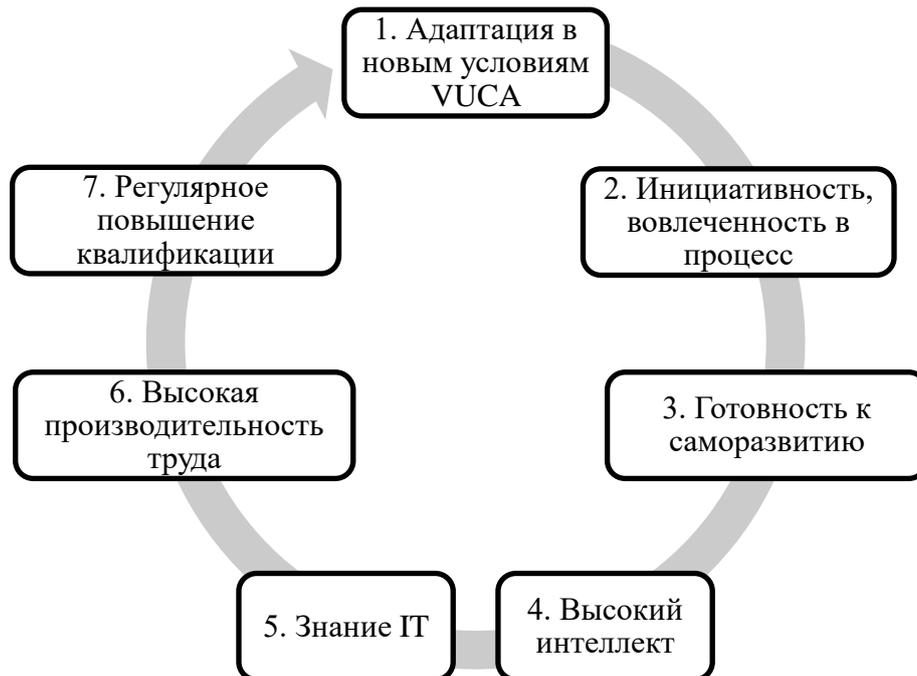


Рисунок 2. Перечень требований к персоналу с позиции работодателей

Среди обозначенных требований, предъявляемых к работникам нефтяной отрасли, наиболее важными в условиях оцифровки процессов разведки, добычи и переработки нефти являются непрерывность образования и знание информационных технологий.

Подводя итоги, следует отметить, что трансформация профессиональных компетенций работников нефтяной отрасли – это закономерный процесс, вызванный объективными изменениями внутренней среды компаний и обусловленный внешними вызовами глобаль-

ных изменений мирового уровня. Цифровизация создает благоприятные условия для активизации освоения трудноизвлекаемых запасов и нетрадиционных ресурсов нефти и газа, создания новых центров нефтегазодобычи. Так в России сегодня функционирует 27 умных месторождений [3, с. 7]. Они разрабатывают собственные технологические стартапы, создают инжиниринговые центры и за всем этим стоит персонал, который должен соответствовать требованиям бизнес-процессов и ожиданиям работодателей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абубакаров М.В. Трансформация системы управления персоналом предприятия в условиях цифровизации российской экономики / М.В. Абубакаров, А.А. Зармаев // Роль цифровой экономики в укреплении экономической безопасности страны: материалы Международной научно-практической конференции (Махачкала, 23 октября 2019 г.). – Махачкала: АЛЕФ, 2019. – С. 7-14.
2. Пашинцева Н.И. Национальный проект «Цифровая экономика Российской Федерации»: стратегия, показатели, кадровый потенциал: монография. – М.: ИПРАН РАН, 2021. – 216 с.
3. Цифровая трансформация нефтегазовой отрасли // Нефтегаз [Электронный ресурс]. Ежемесячное информационно-аналитическое издание. – 19 с. – URL:<http://oilandgasforum.ru/data/files/Digest%20site/DAIDJEST%20WEB2.pdf> (дата обращения: 12.07.2023).