

Трудовая карьера вахтового персонала: проблема текучести кадров*

Labor Career of Shift Personnel: the Problem of Staff Turnover

Е. ТЕРЕЛЕЦКОВА, В. ЯКШТАЙТЕ

Терелецкова Елена Валентиновна, доцент, канд. соц. наук, доцент кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования Института экономики, финансов и бизнеса Уфимского университета науки и технологий (ИНЭФБ УУНиТ). E-mail: tereletskova@mail.ru

Якштайте Виктория Линовна, магистрант кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования ИНЭФБ УУНиТ. E-mail: _yakshtaite_@mail.ru

В статье рассмотрены особенности вахтового метода работы. Проанализирована текучесть кадров среди вахтового персонала. В текущее сложное время, всё чаще можно услышать вопросы, которые касаются вахтового метода работы. Такого рода занятость предусматривает, что работник будет вести трудовую деятельность далеко от дома, в производственных, промышленных, экспедиционных направлениях. Авторы статьи исследуют положительные и отрицательные стороны вахтового метода работы, а также особенности данного вида занятости. Выявленные проблемные места говорят о необходимости совершенствования работы в области управления персоналом, направленной на повышение уровня удовлетворенности сотрудников трудом, что в свою очередь будет способствовать эффективности деятельности организации.

Ключевые слова: текучесть кадров, работа, вахтовый метод, кадры, персонал.

The article discusses the features of the shift method of work. The turnover of personnel among shift personnel is analyzed. In an effort to find a decent level of earnings, in the current difficult time, it is increasingly possible to hear questions that relate to the shift method of work. This kind of employment provides that the employee will work far from home, in production, industrial, forwarding directions. The authors of the article explore the positive and negative aspects of the shift method of work, as well as the features of this employment. The identified problem areas indicate the need to improve work in the field of personnel management, aimed at increasing the level of satisfaction with the work of employees, which in turn will contribute to the effectiveness of the organization.

Key words: staff turnover, work, shift method, personnel, personnel.

Основные положения

1. Вахтовый метод представляет собой особенную форму ведения трудовой деятельности, основанную на том, что у работников отсутствует возможность каждодневного возвращения в место постоянного проживания (ч. 1 ст. 297 ТК РФ) [7]. Предполагается, что организация, нанимающая такого работника, гарантирует, что он будет обеспечен всем необходимым для проживания, жизнедеятельности, а также она обязуется организовать перевозку его от пункта сбора до места ведения трудовой деятельности.
2. В целом, вахтовый метод обладает высоким уровнем рентабельности с точки зрения экономики, особенно в ситуациях, когда место ведения трудовой деятельности расположено в существенно отдаленных районах с особенными природными и климатическими условиями.
3. Применение вахтового метода в рамках организации трудовой деятельности дает возможность значительно сократить расходы на доставку работников к месту работы, а также уменьшить сроки выполнения различного вида работ.
4. Регулирование организации трудовой деятельности с использованием вахтового метода осуществляется в рамках трудового законодательства. Так, в ст. 47 ТК РФ приводятся специальные формулировки, относящиеся к вахтовому методу работы [7].

Введение

В соответствии с ТК РФ вахтовая работа представляет собой форму взаимоотношений в сфере трудовой деятельности, в рамках которой работники осуществляют выполнение своих должностных обязанностей вдали от места, где проживают на постоянной основе.

Другими словами, вахтовый метод – это особенный вид трудовой деятельности, условием ведения которой является несовпадение места работы с местом проживания работника, из-за чего он не может каждый день возвращаться домой.

В соответствии с ТК РФ такой метод работы используется предприятиями для того, чтобы оптимизировать сроки выполнения определенных видов работ, в частности, строительных, реконструкционных, ремонтных, в местах, которые характеризуются специфическими природными условиями.

В среднем продолжительность работы вахтовым методом не превышает 1 месяца. Однако на законодательном уровне предусматривается также и увеличенный период работы вахтой, который может составлять до 3 месяцев. Такой период устанавливается в том случае, если есть необходимые обстоятельства для ведения производственных работ.

Следует отметить, что данное обстоятельство следует в обязательном порядке согласовать с выбранным органом профсоюза (в соответствии с ст. 372 ТК РФ) в отдельном нормативном акте предприятия, в котором регулируются вопросы организации вахтовой работы.

Поскольку метод работы вахтой имеет существенные различия со стандартными формами трудовых правоотношений, в частности 40-часовой рабочей неделей, наниматель в соответствии с законодательными нормами должен представить своим работникам определенные гарантии и компенсационные выплаты.

Таким образом, вахтовым работникам предоставляются специальные надбавки за ведение трудовой деятельности по вахтовому методу.

Кроме того, работники имеют право на получение районного коэффициента и определенные надбавки, если их направляют на осуществление трудовой деятельности в районах Крайнего Севера, либо территории, которые приравнены к нему. Следует отметить, что эти выплаты не начисляются на надбавку, которая выплачивается за работу вахтой, так как она является не основной частью заработной платы, к которой применяются надбавки и коэффициенты, а отдельной компенсацией.

Работники, ведущие трудовую деятельность вахтой, имеют право как на стандартный отпуск в 28 дней, так и на дополнительный, которые оплачивает работодатель.

Продолжительность дополнительного отпуска определяется в размере:

24 календарных дня при условии работы в районах Крайнего Севера;

16 календарных дней при условии работы в районах, приравненным к районам Крайнего Севера.

Методы

Ученые справедливо говорят о том, что на сегодняшний день важной проблемой в рамках управления персоналом в организациях нефтегазовой промышленности служит растущая кадровая текучесть. В этой связи процессам, в рамках которых оценивается, организуется и регулируется адаптация работников по вахтовому методу, следует уделять пристальное внимание, чтобы реализовать стратегические целевые ориентиры предприятия в рамках управления кадрами.

Кроме того, традиционные инструменты оценки кадровой текучести абсолютно не применимы для организаций, в которых трудовая деятельность ведется вахтой. Следует использовать другие инструменты, которые позволят оценить этот показатель, объективно определить адаптационные стадии и процессы, которые оказывают влияние на повышение кадровой текучести.

В соответствии с информацией о движении кадров в нефтегазовой промышленности РФ, ежегодно на предприятия трудоустраиваются выпускники вузов.

Чтобы определить причину, по которой на предприятиях нефтегазовой промышленности ежегодно повышается кадровая текучесть, необходимо выделить отличия данной формы работы от остальных форм.

Следует отметить, что на сегодняшний день исследованию проблем работы вахтой и работников, которые ведут свою трудовую деятельность таким образом, уделяется мало внимания. Наряду с этим, следует помнить о специфике работы данным методом, которая заключается в невозможности работником ежедневно видеть свою семью. В этой связи создание условий для адаптации в плане физиологии, психологии и социума – это необходимость для профессионального выполнения своих обязанностей специалистами, работающими вахтой.

На сегодняшний день социальное и экономическое развитие РФ обуславливается тем, как развивается нефтегазовая промышленность. Вызвано это существенной долей доходных поступлений в государственный бюджет, получаемых за счет экспортных операций, осуществляемых с нефтью и газом.

Нефтегазовая промышленность в РФ – это основа ее социального и экономического развития, связывающая и остальные экономические сегменты. Доход, поступивший в государственный бюджет РФ от операций, связанных с экспортом нефти и газа, в 2021 году составил 4,9 % от ВВП, что в сумме составило 5235,2 миллиардов рублей. При этом на 2021 год план бюджетных поступлений по данному направлению составлял 6,6 %, что в сумме составляло 7525,8 миллиардов рублей. Следует отметить, что в общем объеме доходных поступлений в государственный бюджет за 2021 год доля данных поступлений составила 27,96 % [3]. Надо сказать, что данные поступления имеют отрицательную динамику. Максимум поступлений пришелся на 2018 год, когда доходы от операций, связанных с экспортом нефти и газа, составили 18,7 % от ВВП, что в сумме составляло 19454,4 миллиарда рублей [2].

Исследуя особенности мест, где работа осуществляется вахтовым методом, необходимо учитывать, что обычно они представляют собой территории, на которых разрабатываются месторождения нефти и газа, а также осуществляется их добыча. Территории эти являются удаленными, с непростыми климатическими условиями. Во многом удаленность таких территорий и определяет необходимость применения вахтового метода работы. Ежегодно удаленность увеличивается, а условия для работы становятся все тяжелее, поскольку осуществляется разработка месторождений и их исследования в арктическом шельфе, а также в океанах на большой глубине. В частности, исследование деятельности АО «Самотлорнефтегаз» дает возможность говорить о достижении высоких положительных показателей работы вахтовыми бригадами, которые вели свою трудовую деятельность в Нижневартовском районе ХМАО-Югры Тюменской области [4].

Независимо от того, что перспективные месторождения из года в год смещаются все глубже в районы Крайнего Севера, ключевой проблемой продолжает оставаться кадровый дефицит, поскольку малое число работников соглашается работать в подобных условиях.

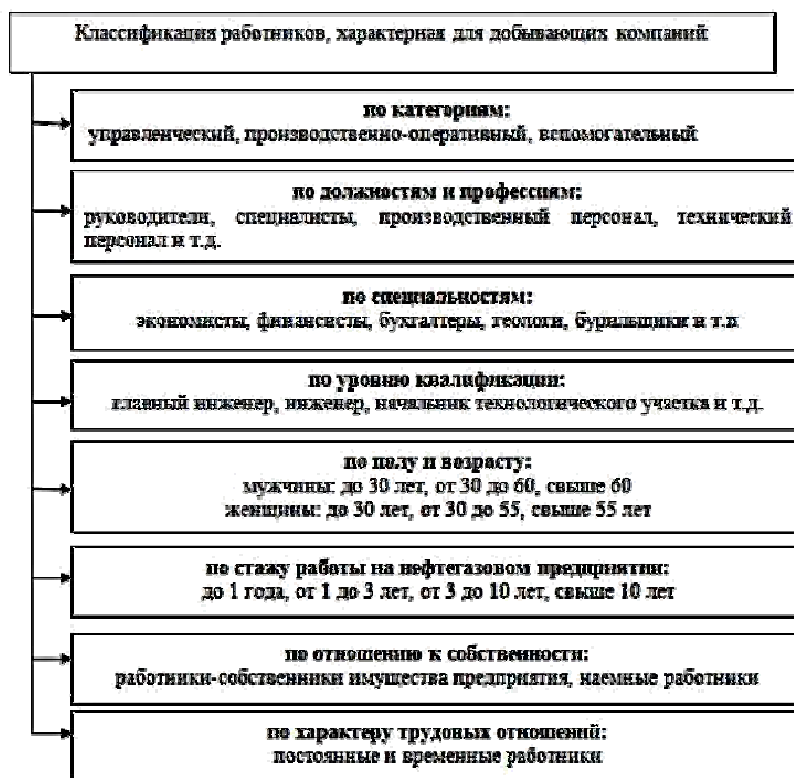
На рисунке представлена классификация работников, ведущих свою трудовую деятельность на предприятиях нефтегазовой промышленности [5].

Результаты

Система управления кадрами на предприятиях нефтегазовой промышленности имеет огромную важность. Благодаря использованию кадрового потенциала, предприятие способно достичь своих целевых ориентиров на текущую и среднесрочную перспективу, а также достичь своих стратегических целей.

Необходимо обратиться к опыту иностранных государств в сфере кадрового менеджмента при осуществлении трудовой деятельности вахтовым методом. В основу используемого метода положена способность сотрудников участвовать в процессе управления организацией за счет создания корпоративной культуры, в условиях которой у каждого сотрудника есть своя определенная роль. «В современных организациях ключевое место занимает определение методов повышения производительности, путей роста творческой инициативы и мотивация работников.

Ведь ни одна система управления не станет эффективно функционировать, если не будет разработана модель мотивации, так как она в свою очередь побуждает конкретного индивида и коллектив в целом к достижению личных и коллективных целей» [1, 92].



Классификация персонала предприятий нефтегазовой отрасли РФ

Следует отметить, что внешние акционеры не принимают участия в организационном управлении. На законодательной основе непосредственно предприятием управляют избранные для этого директора и управляющие. Также следует отметить, что имеется отдельный механизм, с помощью которого взаимодействуют предприятие и акционеры.

Существует и другой способ, который основывается на стратегическом управлении. В его основу положены подходы, основанные на системе и процессе. С данной позиции, предприятие представляет собой открытую систему. При этом анализ сред, которые находятся внутри предприятия и за его пределами, дает возможность определить текущую ситуацию, которая сложилась на предприятии. Распределение зон ответственности дает возможность осуществлять принятие грамотных решений в области персонала, подбирать наиболее квалифицированных специалистов.

В качестве еще одного направления работы с кадрами в западных странах можно выделить партисипативный управленческий процесс, в основу которого положена вовлеченность сотрудников в управленческий процесс.

Обсуждение

Надо отметить, что работа вахтой довольно популярна, поскольку многих привлекает высокая заработная плата, а также большая важность сотрудников в работе предприятий нефтегазовой промышленности РФ. Благодаря данному факту повышается актуальность улучшения системы управления кадрами, ведущими свою трудовую деятельность вахтой. В качестве изменений разумно применение отдельных HR-технологий, в частности:

- разработка и согласование графика работы с учетом специфики кадров организации при осуществлении командной работы вахтой;

– проведение профилактики и устранение стрессовых факторов в работе вахтой за счет внедрения системы стресс-менеджмента. В качестве стрессовых факторов могут служить: конфликты в коллективе, удаленность от места постоянного проживания, длительность рабочего периода, повышенные требования к квалификационным характеристикам, требовательность к качественному выполнению должностных обязанностей, ведение трудовой деятельности в опасных условиях;

– проведение командообразующих мероприятий, позволяющих сформировать благоприятный социальный и психологический климат;

– оценка труда и мотивация с учетом особенностей трудовых функций и их организационных методов, работа с мотивационным кадровым потенциалом;

– диагностика трудового коллектива с учетом адаптационных программ кадров, чтобы определить квалификационный уровень и необходимость его повышения.

Заключение

Следовательно, по итогам проведенного исследования можно сделать вывод, что вахтовый метод работы – это особенность предприятий нефтегазовой промышленности. Он, в свою очередь, предполагает определенные ограничения, определяет особенности кадрового менеджмента в рамках работы вахтой. Чтобы своевременно решать проблемы, которые появляются в рамках кадрового менеджмента при работе вахтовым методом, необходимо уделять внимание стресс-менеджменту, мотивации, командной работе. Снижение текучести персонала приведет к уменьшению «количества сотрудников-стажеров, что позволит больше внимания уделять вопросу адаптации нового работника, разработке мер по управлению деловой карьерой сотрудников и профессиональному развитию» [6, 191].

Литература

1. Загирова М. А., Терелецкова Е.В. Мотивация персонала в современной организации // Материалы IV Всеросс. науч.-практич. конф. «People-management в условиях цифровой трансформации экономики». Уфа, 9 июня 2020 г. Уфа: РИЦ БашГУ, 2020. С. 88–93.

2. Исполнение федерального бюджета и бюджетов бюджетной системы Российской Федерации за 2018 год (предварительные итоги) [Электронный ресурс]. URL: https://www.minfin.ru/common/upload/library/2019/04/main/02_Ispolnenie_federalnogo_budzheta_za_2018_god.pdf

3. Исполнение федерального бюджета и бюджетов бюджетной системы Российской Федерации за 2020 год (предварительные итоги) [Электронный ресурс]. URL: https://minfin.gov.ru/common/upload/library/2021/03/main/Ispolnenie_2020_god.pdf

4. История АО «Самотлорнефтегаз» [Электронный ресурс]. URL: https://samotlor.rosneft.ru/about/Glance/OperationalStructure/Dobicha_i_razrabotka/Zapadnaja_Sibir/samotlor/

5. Савчук И.И. Особенности управления персоналом нефтегазового предприятия в условиях вахтового метода работы // Международный научно-исследовательский журнал. 2021. № 5-3. С. 50–54.

6. Терелецкова Е.В., Бакиева А.В. Текучесть кадров на предприятии и пути ее снижения // Сб. трудов Междунар. науч.-практич. конф. «Новые стратегии управления экономическими, политическими и социокультурными процессами в современном мире». Уфа, апрель 2018 г. Уфа: АЭТЕРНА, 2018. С. 189–192.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/

8. Head Hunter: Рынок труда в нефтегазовой отрасли выходит на докризисный уровень [Электронный ресурс]. URL: <https://www.angi.ru/news/2885238-HeadHunter>