

УДК 2964

***ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В НЕФТЕГАЗОВЫХ
КОМПАНИЯХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ***

Тихомиров Н.Д.

магистрант,

Тюменский индустриальный университет;

Тюмень, Россия

Аннотация. Статья рассматривает теоретический вопрос совершенствования использования человеческого капитала в рамках устойчивого развития нефтегазовой отрасли в современных условиях. Определено основное содержание понятия человеческий капитал, выделены особенности инвестирования данной категории в условиях цифровизации нефтегазовых корпораций. Выявлено, что основная задача механизма инвестирования кроется в улучшении работы данных организаций, приток рабочей силы укрепляет их репутационное значение в регионе и мотивирует на рост всех подсистем.

Ключевые слова: нефтегазовые предприятия, устойчивое развитие, инвестиции, человеческий капитал, эффективность

***INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL IN OIL AND GAS COMPANIES IN
THE CONTEXT OF DIGITALIZATION***

Tikhomirov N.D

graduate student

Tyumen Industrial University

Tyumen, Russia

Abstract. The article considers the theoretical issue of improving the use of human capital within the framework of sustainable development of the oil and gas industry in modern conditions. The main content of the concept of human capital is defined,

the features of investing in this category in the conditions of digitalization of oil and gas corporations are highlighted. It is revealed that the main task of the investment mechanism lies in improving the work of these organizations, the influx of labor strengthens their reputational value in the region and motivates the growth of all subsystems.

Keywords: oil and gas enterprises, sustainable development, investments, human capital, efficiency.

Введение. Предприятие, как система, взаимосвязанная с внешней средой, имеет внутренние и внешние факторы развития. Внешние по отношению к нему условия неподвластны воле деятельности, а внутренние напрямую зависят от особенностей работы организации. Разделение условий связано с моделированием производственной и экономической деятельности, попытками управления устойчивым функционированием и поиском резервов повышения эффективности деятельности промышленного завода [4].

Современный экономический комплекс, как в промышленной сфере, так и в других отраслях строится на определённых правилах и концепциях, которые систематизируются при помощи устойчивой модели. Большинство ученых определяют данный термин как «фундаментальное переосмысление ценностного предложения предприятия в контексте новых возможностей» [1].

Актуальность. Человеческий капитал представляет собой основу ресурсной базы любого современного предприятия. Он, в первую очередь, определяет его конкурентоспособность на рынке. Стремительное развитие новых технологий и экономических условий диктует необходимость привлечения инвестиций в человеческие ресурсы компаний, в том числе нефтегазового сектора.

Результаты исследования. Человеческий капитал – это набор физических, интеллектуальных компетенций, которые влияют на общую производительность труда и получение дохода. Его развитие предполагает

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

приток инвестиций, что связано с необходимостью получения большей отдачи. Любая компания вкладывает средства в развитие человеческого потенциала, что улучшает производительность, качество продукции, прибыль и уровень всей системы [12].

Роль человеческого фактора в производственном процессе нефтегазовых предприятий в условиях цифровизационной трансформации представляет собой процесс затратного характера, стоимость которого предполагает формирование творческих сил личности. Уровень дохода исполнителей трудовой активности предполагает прямую линейную зависимость от производственной способности, выраженной в количестве труда и его стоимостной оценки. Причем способность в данном случае проявляется с точки зрения процесса потребления товаров и средств жизни [10].

Элементы человеческого капитала возможно дифференцировать по следующим существенным факторам: источник происхождения и качество вложений в развитие. Хотя существует много различий в подходах, используемых при формировании дефиниции данного понятия и определении составляющих его элементов, все подходы учитывают элементы здоровья, образования и профессиональной мобильности в процессе определения этого понятия [2].

Несмотря на большую долю, представленную человеческим капиталом в общем богатстве, он часто не инвестируется эффективно. Снижение эффективности его инвестиций связано со многими причинами, такими как наем людей, специализирующихся в областях, не подходящих для места работы, или наем людей с меньшей компетенцией, чем требуется. Исходя из этого, можно сказать, что максимальное использование потенциала человеческого капитала требует создания условий, позволяющих каждому индивиду в нем проявить себя с лучшей стороны в рамках своей области специализации, а это, в свою очередь, положительно отражается на процессе экономического развития, как в частных, так и в государственных организациях

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

и компаниях [11].

Выделим существенные характеристики человеческого капитала:

1. человеческий капитал - показатель жизнеспособности общества (уровень жизни и благосостояния всего народонаселения), характеризующий перспективу его развития;

2. человеческий капитал - характеристика человеческих возможностей, от которых зависят социальные резервы настоящего и будущего страны (региона);

3. человеческий капитал - наиболее инерционная составляющая, для развития которой требуются значительные усилия и время;

4. человеческий капитал – это скрытые резервы человеческих возможностей, которые могут быть задействованы для обеспечения функционирования социально-экономической системы государства (региона);

5. человеческий капитал обогащается и развивается, предполагая решение не только существующих общественных задач, но и рост возможностей решения перспективных задач;

6. человеческий капитал формируется и реализуется под влиянием различных внешних факторов социально-экономической среды - экзогенных и эндогенных. К экзогенным факторам, в частности, относятся территориальные, природно-географические, генетические и другие факторы, к эндогенным экологические, общественно-политические, экономические и социальные факторы [9].

Каждый из вышеперечисленных факторов, влияющих на элементы человеческого капитала, может работать на повышение его эффективности в случае улучшения, а также может вызывать снижение эффективности капитала в случае его ухудшения.

Структура человеческого капитала является объектом управления социально-экономической политики на разных уровнях власти.

Из вышеизложенного ясно, что понятие человеческого капитала носит сложный, многогранный характер. В состав человеческого капитала входят различные стороны жизни человека, относящиеся к экономической сфере.

Эффективность инвестиций в человеческий капитал очевидна для любого предприятия, тем более в условиях современного перехода к цифровизации всех секторов экономики. Грамотное управление может вывести его на новый уровень и позволить ему стать более конкурентоспособным на рынке.

Инвестициями в человеческий капитал называют любую меру, предпринятую для повышения производительности труда. К инвестициям в человеческий капитал относят, прежде всего, расходы на поддержание здоровья, на получение общего и специального образования; затраты, связанные с поиском работы, профессиональной подготовкой на производстве, миграцией, рождением и воспитанием детей, поиском экономически значимой информации о ценах и заработках [3].

Современный курс экономической теории выделяет три вида инвестиций в человеческий капитал. А именно:

- расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы;
- расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;
- расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью. Вместе с этим, человеческий капитал может быть как общим, так и специфическим. Общие навыки и знания представляют собой ценность независимо от того, где они были получены, так как они могут использоваться в различных местах. Специфические навыки и знания могут применяться только там, где они были получены, поэтому при смене места работы они теряют свою ценность [5].

Основной целью работы нефтегазовых предприятий является
Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

производство в виде добычи и переработки нефти, газа и нефтепродуктов [6].

Сравнение российских и международных компаний показало, что отечественный производитель имеет сильное отставание по объему продаж и показывает крайне низкую конкурентоспособность на международном рынке, при этом численность персонала в каждой крупной компании имеет разный характер (рис. 1).

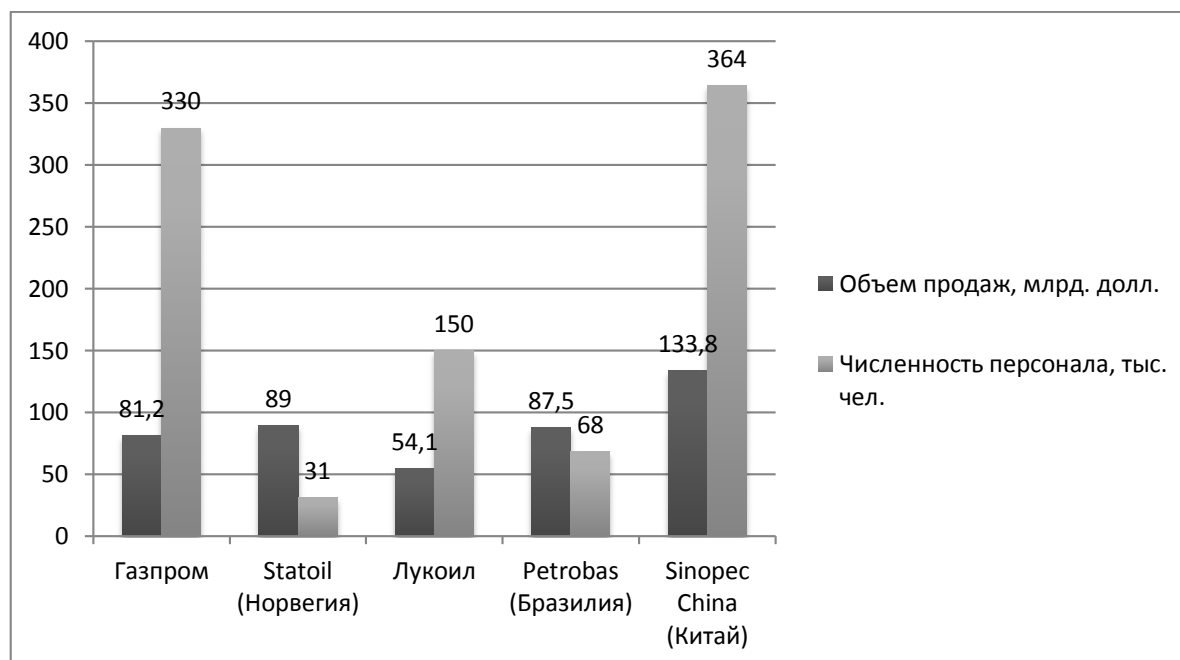


Рис. 1 – Эффективность деятельности нефтегазовых предприятий различных стран (составлено автором на основе Росстат)

Развитие человеческого капитала нефтегазовых корпораций относится к процессу совершенствования знаний, навыков и способностей отдельных лиц внутри организации. Во всех секторах экономики развитие человеческого капитала имеет решающее значение для того, чтобы нефтегазовые компании оставались конкурентоспособными и устойчивыми в быстро меняющейся отрасли. К числу наиболее важных причин, придающих важность развитию человеческого капитала в нефтегазовом секторе, относятся:

- Повышение эффективности и продуктивности при помощи цифровизационных технологий: Развитие навыков и знаний сотрудников может привести к повышению эффективности и продуктивности в нефтегазовом

секторе. Компании, которые инвестируют в своих сотрудников, могут улучшить свои возможности по производству продуктов нефтепереработки и другой продукции, помогая удовлетворить этот растущий спрос [13].

- Рост инноваций: Развитие человеческого капитала может привести к росту инноваций в нефтегазовом секторе. Компании, которые инвестируют в навыки и знания своих сотрудников, с большей вероятностью будут разрабатывать новые продукты, процессы и технологии, которые могут повысить устойчивость и прибыльность сектора [14].

- Повышение устойчивости: Развитие человеческого капитала также может помочь нефтегазовым компаниям стать более устойчивыми. Например, обучая сотрудников методам ведения устойчивой промышленности, компании могут снизить свое воздействие на окружающую среду и улучшить качество своей продукции. Это может привести к повышению удовлетворенности клиентов и повышению конкурентоспособности на рынке. Наконец, инвестиции в человеческий капитал могут помочь данным компаниям стать более устойчивыми перед лицом таких проблем, как изменение климата, экономическая нестабильность и пандемии. Развивая навыки и знания своих сотрудников, компании могут адаптироваться к меняющимся условиям и оставаться конкурентоспособными в долгосрочной перспективе [15].

Вложения в человеческий капитал являются инвестициями, ведущими к росту профессионализма, способностей, компетенций, здоровья человека, что впоследствии повышает производительность труда и доходность. Отдача от данного инвестирования содержит эффект потребления. Например, траты на образование, здравоохранение, движение по стране. Любая нефтегазовая компания в основном создает вахтовый рабочий график, который подразумевает ежемесячный приезд и уезд специалистов, расходы на это корпорация берет на свой счет [8].

В условиях стремительного развития искусственного интеллекта, автоматизации и человеко-машинного взаимодействия человеческие ресурсы Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

становятся центром нефтегазовых предприятий, стратегическое значение инвестиций в человеческий капитал возрастает.

Очевидно, если технологии производства быстро меняются, то уровень знаний и компетенций работников должен соответствовать этим изменениям, чтобы компания оставалась конкурентоспособной. Однако, инвестиции в человеческий капитал – это не только прямые инвестиции в работников. Они направляются также на поддержание комфортного рабочего места, на нивелирование вредных условий, что поможет сотрудникам быть более производительными на своей работе.

Глобальное исследование тенденций развития человеческого капитала показывает, что происходит смещение акцентов в сторону превращения компаний из коммерческих предприятий в социальные предприятия, их оценки не столько по показателям финансово-хозяйственной деятельности, а по отношениям компаний с работниками, клиентами и сообществами, а также по их влиянию на общество в целом. Во многих отношениях человеческий и социальный капитал приобретает новую ценность наряду с финансовым и физическим капиталом. Чтобы добиться успеха, современные предприятия должны выявлять и учитывать тенденции, а также строить и поддерживать позитивные отношения с различными заинтересованными сторонами. Налаживание этих отношений требует, чтобы руководители бизнеса внимательно прислушивались к работникам, контрагентам, укрепляли сотрудничество и доверие [2].

Данные аспекты играют решающее значение для поддержания репутации предприятий, привлечения и удержания работников, а также для повышения их лояльности. В последние десятилетия ведущие предприятия России стремятся быть социально ответственными, поэтому инвестируют значительные средства в развитие человеческого капитала, программы здравоохранения, культуры, науки и спорта. Лидерами среди нефтегазовых компаний по уровню социальной ответственности являются ПАО «Газпром», НК «Роснефть», ПАО Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

«ЛУКОЙЛ, НОВАТЭК, группу компаний «Гатнефть». Основными инструментами в области развития человеческого капитала являются расходы на образование, социальные выплаты, улучшение условий труда, снижение риска аварий на производстве [7].

Заключение. Для улучшения способностей функционирования нефтегазового сектора экономики необходимо обеспечить конкурентоспособность, гибкость производства, что требует значительного притока инвестиций. На сегодняшний день одной из важных задач каждой промышленной сферы является развитие личностного потенциала работников. Он основан на уровне доступности образования, здравоохранения, информационных технологий и коммуникаций. Поэтому инвестирование в полноценное использование данных возможностей предполагает преследование выгод для каждой отрасли. При инвестировании в человеческий капитал нефтегазовые компании не только повышают производительность, эффективность производства, но и сокращают потери рабочего времени, улучшают качество работы и удовлетворенность сотрудников. В настоящее время человеческий капитал становится важным фактором развития любой организации, участвует в формировании основ перехода к постиндустриальной и инновационной экономике знаний. Поэтому инвестиции в него являются выгодными и окупаемыми, что объясняет стремление компаний к вложениям.

Библиографический список:

1. Атурин, В.В. Управление цифровой трансформацией: научные подходы и экономическая политика / В.В. Атурин, И.С. Мога, С.М. Смагулова //Управленец. – 2020. – №2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-tsifrovoy-transformatsiey-nauchnye-podhody-i-ekonomicheskaya-politika> (дата обращения: 17.11.2023).
2. Дубровина Н. А. Стратегический менеджмент: учебное пособие / Н.А. Дубровина, Ю.И. Ряжева. – Самара: Издательство Самарского университета, 2022. – 80 с.

3. Гунина, И. А. Повышение эффективности использования человеческого капитала в условиях цифровой трансформации / И. А. Гунина, И. В. Логунова, В. Ю. Пестов // Регион: системы, экономика, управление. – 2019. – № 1(44). – С. 18-25. – EDN DYJXPA.
4. Исаева, Н. «Обеспечение устойчивого экономического развития промышленных предприятий в условиях мировой пандемии». Экономика и инновационные технологии, вып. 3, июнь 2021 г., сс. 161-70, https://inlibrary.uz/index.php/economics_and_innovative/article/view/11878.
5. Красова, Е. В.. Роль человека в общественном производстве: взгляды на человеческий капитал до Беккера и Шульца. Азимут научных исследований: экономика и управление, 2020, 9(4 (33)).
6. Корчагина, С. А. Проблемы устойчивого развития в нефтегазовой отрасли: актуальность, перспективы / С. А. Корчагина // Вестник евразийской науки. – 2022. – Т. 14, № 3. – EDN RDEBVV.
7. Книппель А.С., Чеховская И.А. Роль инвестиций для развития человеческого капитала в нефтегазовой отрасли России // Вестник научной мысли. №3. 2020. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_44156565_12343881.pdf
8. Ларина, С. Е., Новикова, В. Ф. Финансовое обеспечение образования. М.: РАГС, 2020.
9. Митягина, Е.В. Система человеческого потенциала: концептуализация понятия / Е.В. Митягина, Э.В. Бушкова - Шиклина // Вестник ВятГГУ, 2020. - № 3. - С. 17.
10. Поздняков, В.А. Сущность и содержание категории «Человеческий капитал»./В.А. Поздняков.//Фундаментальные исследования.- 2012. - №11.-с.128.
11. Шарифуллин А.А., Мифтахов М.З. Специфика инвестиций в человеческий капитал в нефтегазовом бизнесе //Скиф. Вопросы студенческой науки. Выпуск №11 (51), ноябрь 2020.

12. Яхварова, Е. В. Инвестиции в человеческий капитал в нефтегазовых компаниях в условиях цифровизации / Е. В. Яхварова, Д. В. Чумаков, В. Д. Исакова // Приоритеты развития экономики в условиях цифровизации : Материалы Международной научно-практической конференции, Саратов, 30 ноября 2021 года. – Саратов: Общество с ограниченной ответственностью Издательство «КУБиК», 2021. – С. 468-472. – EDN PVNHYS.

13. Gruère, G.P., Sengupta, D. Agricultural biotechnology and poverty reduction in developing countries // World Development. – 2011. – Vol. 39, - № 9. – pp. 1620-1632.

14. Frost & Sullivan. The future of agriculture: Smart farming, precision agriculture, and the rise of agribots. <https://ww2.frost.com/frost-perspectives/future-agriculture-smart-farming-precision-agriculture-and-rise-agribots/> 184 10. Prusty, S., Mishra, S.K., and Behera, B. Agricultural biotechnology: A tool for sustainable agriculture // Current Plant Biology. – 2018. –Vol. 16. – pp. 64-75.

15. Tian, L., Li, Z., Li, X., Li, Y., Li, C. and Wang, Q. Utilizing big data to improve sustainable agricultural development: A review // Science of The Total Environment. – 2019. – Vol. 649. – pp. 1541-1549

Оригинальность 93%