

УДК 331.108.2

АНАЛИЗ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПАО «ЛУКОЙЛ»

Сергеев А.С.

Магистрант,

Уральский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы

Екатеринбург, Россия

Кабачкова О.С.

Специалист,

Уральский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы

Екатеринбург, Россия

Аннотация:

В статье рассматривается кадровая безопасность организации: понятие, основные риски и угрозы кадровой безопасности. Рассмотрена структура управления организацией ПАО «Лукойл», проведен анализ кадрового ресурса ПАО «Лукойл» с точки зрения гендерных и возрастных характеристик, а также категорий должностей. Авторами рассмотрена реализация кадровой политики организации в области построения системы материальной и нематериальной мотивации, обеспечения безопасности труда и привлечения молодых специалистов и студентов с дальнейшим трудоустройством в организацию. На основе анализа кадрового ресурса и кадровой политики ПАО «Лукойл» выделены угрозы, которые могут оказать негативное воздействие на кадровую безопасность и на экономическую безопасность в целом.

Ключевые слова: кадровая безопасность, кадровая безопасность организации, структура персонала, производительность труда, текучесть
Дневник науки | www.dnevnika.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

кадров, оценка кадровой безопасности, риски кадровой безопасности, угрозы кадровой безопасности, экономическая безопасность.

ANALYSIS OF PERSONNEL SECURITY OF PJSC "LUKOIL"

Sergeev A.S.

Undergraduate,

Ural Institute of Management - branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration

Yekaterinburg, Russia

Kabakova O.S.

Specialist,

Ural Institute of Management - branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration

Yekaterinburg, Russia

Abstract:

The article discusses the personnel security of the organization: the concept, the main risks and threats to personnel security. The management structure of the organization of PJSC "Lukoil" is considered, the analysis of the personnel resource of PJSC "Lukoil" is carried out in terms of gender and age characteristics, as well as categories of positions. The authors considered the implementation of the personnel policy of the organization in the field of building a system of material and non-material motivation, ensuring labor safety and attracting young professionals and students with further employment in the organization. Based on the analysis of the personnel resource and personnel policy of PJSC Lukoil, threats are identified that may have a negative impact on personnel security and economic security in general.

Keywords: personnel security, personnel security of the organization, personnel structure, labor productivity, staff turnover, assessment of personnel security, personnel security risks, threats to personnel security, economic security.

Одним из основных ресурсов в организации является персонал. Система по управлению персоналом в организации обеспечивает кадровую безопасность организации.

Сергеев А.С. и Кабакова О.С. рассматривают кадровую безопасность в контексте экономической безопасности и дают следующие определение: «Кадровая безопасность - элемент экономической безопасности организации, сущность которого заключается в деятельности по снижению и ликвидации рисков и угроз, связанных с функционированием системы управления персоналом» [7]. Кадровый потенциал организации обеспечивает ее конкурентоспособность, позитивный имидж и доходность. В рамках выстраивания системы управления персоналом формируется кадровая политика, под которой следует понимать набор основополагающих принципов по работе с персоналом, выработанных на основе общей политики и стратегии развития компании [1].

Основные риски и угрозы, которые должны быть проработаны в системе управления персоналом для обеспечения кадровой безопасности:

- Высокий уровень текучести профессиональных кадров;
- Недостаточный уровень кадровых ресурсов;
- Наличие в системе организации деструктивных руководителей на различных уровнях принятия управленческих решений;
- Эмоциональное выгорание сотрудников организации;
- Снижение производительности труда;
- Отсутствие взаимосвязи системы мотивации и вклада сотрудников в развитие организации.

В рамках обеспечения кадровой безопасности организации создаются условия для комфортного климата в организации, формируется система по отбору кандидатов с высоким уровнем профессионализма, а также выстраивается системы мотивации и организационной культуры, и организуется ее насаждение, что обеспечивает лояльность сотрудников в контексте соотношения собственных целей и целей организации.

Рассмотрим кадровый ресурс и реализацию кадровой политики в ПАО «Лукойл». Публичное акционерное общество «Лукойл» - одна из крупнейших публичных вертикально интегрированных нефтегазовых компаний в мире, на долю которой приходится около 2% мировой добычи нефти и около 1% доказанных запасов углеводородов [3]. Основными направления деятельности организации являются разведка и добыча газа и нефти, производство нефтепродуктов и нефтехимии, продажа производственной продукции и сфера энергетики, выручка ПАО «Лукойл» за 2020 год составила 5639 млрд. рублей.

Структуру организации составляют следующие элементы: совет директоров, правление и собрание акционеров, также в структуру организации входят комитеты, отвечающие за отдельные направления: комитет по стратегии, инвестициям, устойчивому развитию и климатической адаптации; комитет по аудиту; комитет по кадрам и вознаграждениям.

Анализируя динамику численности персонала в организации ПАО «Лукойл» следует отметить, что наблюдается тенденция к сокращению, с 2018 по 2020 год численность персонала сократилась на 1727 человек (1,62 %) (рис. 1).

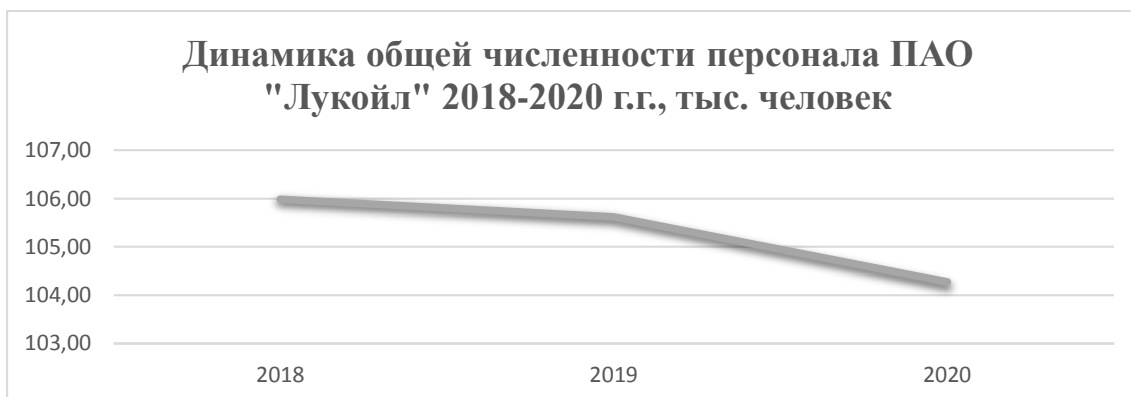


Рис.1 - Динамика общей численности персонала ПАО «Лукойл» 2018-2020 г.г., тыс. человек

Авторская разработка

Данная ситуация обусловлена тем, что организация привлекает меньшее количество человек, чем увольняется. Количество уволившихся сотрудников в рассматриваемом периоде составило: в 2018 - 7,99 тысяч человек, 2019 - 7,60 тысяч человек, 2020 - 6,75 тысяч человек.

Рассмотрим кадровый ресурс, которым располагает организация ПАО «Лукойл». Несмотря на изменения в численности сотрудников соотношения мужчин и женщин в организации за 2018-2020 гг. остается неизменным и составляет 59% мужчин и 41% женщин. В таблице 1 представлена характеристика возрастной структуры ПАО «Лукойл» за 2018-2020 гг.

Таблица 1 - Характеристика возрастной структуры ПАО «Лукойл» за 2018-2020 г.г., %

Наименование показателя	2018	2019	2020
До 35 лет	38,85	37,09	35,44
36–40 лет	16,37	16,73	17,23
41–50 лет	27,43	28,21	29,03
51 год и старше	17,36	17,97	18,30

Исходя из данных представленных в таблице 1, можно сделать вывод, что основной кадровый ресурс организации составляют специалисты до 35 лет, их доля составляет 35,44%, однако наблюдается тенденция к сокращению численности данной возрастной категории и увеличение более старших

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

возрастных групп, необходимо сокращать численность представителей четвертой возрастной группы, акцентируя внимание на первой и третьей возрастными группами, с целью увеличения производительности труда. Согласно результатам социологического исследования, проведенного с 1 марта по 1 апреля 2021 года среди 2000 компаний сервисом «Зарплата.ру» наиболее эффективными являются женщины старше 40 лет, они эффективнее на 14% других возрастных групп [8]. Также была выявлена нацеленность работодателей на увеличение численности сотрудников в возрасте от 25 лет.

Таким образом, для обеспечения кадровой безопасности организации необходимо установить целевой показатель 36 % специалистов, относящихся к возрастной категории от 25 до 35 лет, с превалированием в возрастной структуре организации численности специалистов от 25 до 35 лет, обладающих высоким уровнем работоспособности и обучаемости. В свою очередь, для того чтобы обеспечить высокий уровень профессионализма и стабильность организации, долю специалистов в возрасте от 41-50 лет увеличить до 30%. Специалисты в возрасте от 25 до 35 лет обеспечивают мобильность организации за счет генерации идей по трансформации процессов внутри организации в связи с вызовами внешней среды, данная категория специалистов умеет быстро искать необходимую информацию для решения поставленных задач и использовать преимущество синергетического эффекта образуя команду для решения определенных задач/

Изменение численности персонала ПАО «Лукойл» по категориям должностей в период 2018-2020 г.г. представлено на рисунке 2. Исходя из представленных данных, основой кадрового состава организации составляет категория «рабочие и другие служащие» удельный вес данной категории в 2020 г. составлял 60,67%, ее численность в период 2018-2020г.г. сократилась на 1,8 тыс. человек, в связи с сокращением численности персонала в организации. Второй категории должностей в организации являются специалисты, их удельный вес в 2020 г. в организации составлял 27,16%.
Дневник науки | www.dnevnika.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

Удельный вес категории руководителей ежегодно увеличивался и в 2020 г. составлял 12,17%.

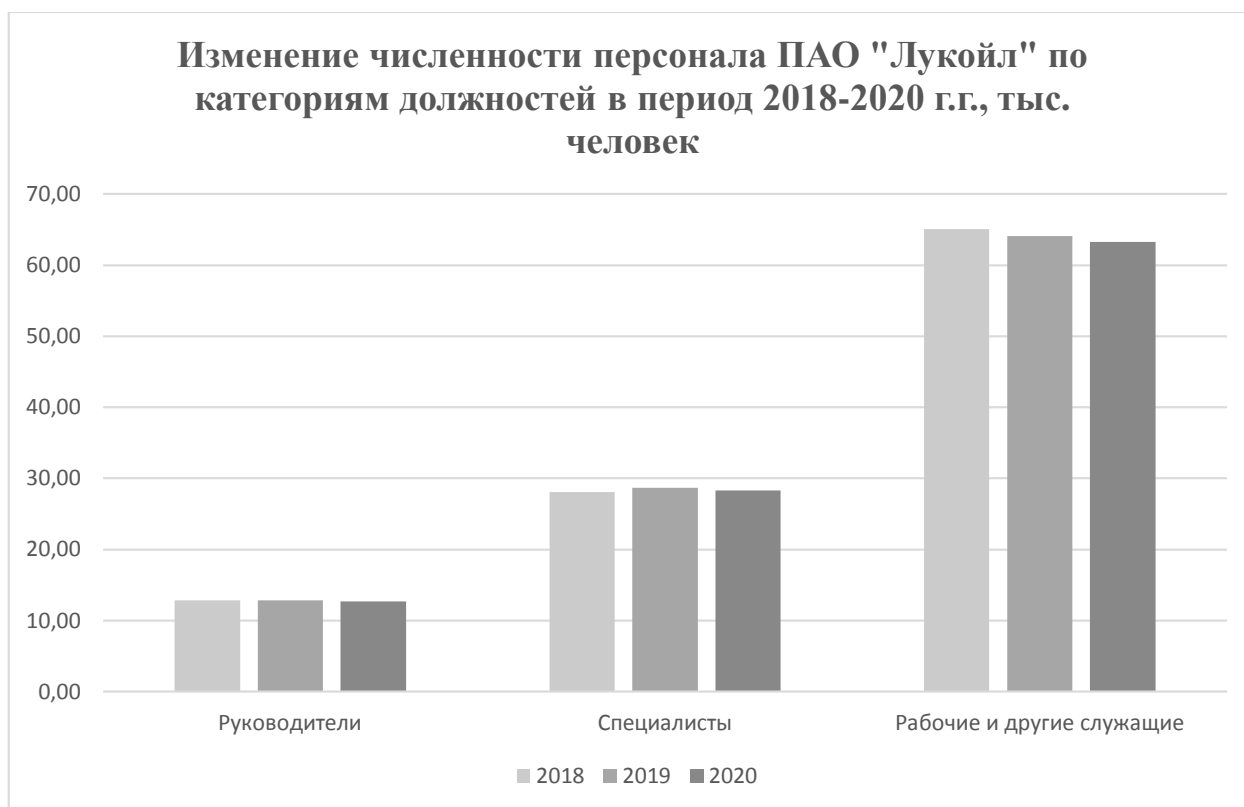


Рис.2 - Изменение численности персонала ПАО «Лукойл» по категориям должностей в период 2018-2020 г.г., тыс. человек

Авторская разработка

Рассмотрим реализацию кадровой политики в ПАО «Лукойл» за 2018-2020 г.г. представленной в таблице 2.

Таблица 2 - Реализация кадровой политики ПАО «Лукойл» за 2018-2020 г.г.[5]

Наименование показателя	2018	2019	2020
Среднесписочная численность, тыс. человек	102,51	101,37	100,76
Текучесть кадров, %	7,8	7,5	6,7
Общее количество несчастных случаев, в том числе	21	19	28
-со смертельным исходом	1	2	2
-случаев тяжелого травматизма	5	8	7
- количество легких травм	15	9	19
-количество микротравм	3	7	4

Численность молодых работников , тыс. человек	41,17	39,18	36,95
Численность молодых специалистов , тыс. человек	1,64	1,42	1,31
Принято на работу молодых работников , тыс. человек	14,62	9,43	7,60
В том числе молодых специалистов , тыс. человек	0,59	0,63	0,52
Количество студентов, обучающихся по договорам от организаций Группы «Лукойл» , тыс. человек	0,17	0,28	0,32
Оплата труда млрд. рублей	136,47	138,18	142,81
Затраты на обучение, млрд. рублей	0,828	0,979	0,742

Исходя из представленных данных, можно сделать вывод, что количество сотрудников имеет тенденцию к сокращению и в 2020 году сократилось на 1,29% по сравнению с 2019 годом. Позитивным моментом является то, что текучесть кадров находится на умеренном уровне в пределах от 2% до 10% и ежегодно сокращается, высокая средняя заработная плата сотрудников организации по сравнению средней заработной платой субъекта Российской Федерации, развитая система нематериальной мотивации: наличие системы добровольного медицинского страхования, страхование от несчастных случаев, система пенсионного негосударственного обеспечения, программа обеспечения сотрудников жильем включает в себя компенсацию стоимости найма жилья, аренды жилья за счет организации, обеспечение персонального взноса по ипотечному кредиту, покупку жилья на льготных условиях.

Негативной тенденцией в организации является увеличение численности несчастных случаев в 2020 году по сравнению с 2018 годом данный показатель увеличился на 33,33% для сокращения количества несчастных случаев, с одной стороны необходимо увеличить количество обучающих мероприятий по технике безопасности, а с другой стороны усилить контроль за соблюдением техники безопасности сотрудниками организации, особенно в период адаптации новых сотрудников в организации.

Также в рамках структуры кадрового ресурса наблюдается отток молодых работников и специалистов по сравнению с 2018 годом в 2020 году численность молодых работников сократилась на 20,12%, а молодых специалистов на 10,25%, следовательно наблюдается потребность организации в молодых кадрах, поэтому ПАО «Лукойл» необходимо увеличить количество мест для студентов, которые могут обучаться за счет организации, увеличить объём средств направленных на обучение сотрудников, разработать специальную программу по внедрению проектов разработанных студентами в систему организации, которая с одной стороны повысит степень мобильности организации, а с другой стороны повысит материальную мотивацию молодых сотрудников и студентов, за счет экономического эффекта от внедренного проекта.

Для оценки кадровой безопасности организации ПАО «Лукойл» были использованы показатели, описанные в учебнике по экономической безопасности предприятия Сергеева А.А. [6], а также показатели, которые использовала в своей статье Пыхтеева И.В. [4], оценка кадровой безопасности представлена в таблице 3.

Таблица 3 - Анализ кадровой безопасности организации ПАО «Лукойл»

Наименование показателя	2018	2020	Изменение		Направление оптимизации
			Абсолютное	Относительное%	
Производительность Труда млрд руб/ тыс. чел/год	78,4	55,9	-22,5	-28,70	Максимизация
Средняя заработная плата	1,33	1,42	0,09	6,77	Максимизация
Соотношение темпов роста производительности труда и средней зарплат %	96,36	69,58	-26,78	-27,79	Максимизация
Текучесть кадров %	7,8	6,7	-1,1	-14,10	Минимизация
Зарплатоёмкость	0,017	0,025	0,008	47,06	Минимизация
Зарплатоотдача	58,88	39,48	-19,4	-32,95	Максимизация

Доля издержек на обучение в выручке организации %	0,01	0,013	30	0,003	Максимизация
---	------	-------	----	-------	--------------

Исходя из данных приведенных в таблице 3, можно отметить снижение производительности труда в организации почти на 29% ПАО «Лукойл», однако за счет сокращения численности сотрудников организации и перераспределения материальных ресурсов удалось повысить уровень средней заработной платы на 6,77%. Показатель «Зарплатоотдача» показывает снижение эффективности системы мотивации на 32,95% из-за снижения рентабельность продукции.

Таким образом, основными угрозами кадровой безопасности ПАО «Лукойл» является сокращение численности персонала организации, а также сокращение доли молодых специалистов и работников организации и увеличение численности возрастных групп сотрудников; нехватка квалифицированных кадров по проблемам управления. Это касается как исполнительного менеджмента, так и внешних, неисполнительных членов советов директоров» - отмечает С.А. Михайлов – член совета директоров ПАО «Лукойл» [2]; снижение рентабельности продукции, которая в свою очередь негативно отражается на системе материальной мотивации.

Библиографический список

1. Духновский С. В. Кадровая безопасность организации: учебник и практикум для вузов. – М.: Издательство Юрайт, 2020. 245 с.
2. Одна из серьезных проблем бизнеса в России - нехватка квалифицированных кадров по проблемам управления Интервью с С.А. Михайловым [Электронный ресурс] URL: <https://www.iprnou.ru/print/000779/> (дата обращения: 01.04.2022).
3. Официальный сайт Публичного акционерного общества «Лукойл» [Электронный ресурс] URL: <https://lukoil.ru/Company/CorporateProfile> (дата обращения: 01.04.2022).

4. Пыхтеева И. В. Методики модельной оценки состояния кадровой безопасности предприятия. // Новые научные исследования : сборник статей Международной научно-практической конференции : в 2 ч., Пенза, 23 января 2021 года. Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2021. С. 59-65. [Электронный ресурс] URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44578236> (дата обращения: 01.04.2022).
5. Свод основных ESG-показателей [Электронный ресурс] URL: <https://csr2020.lukoil.ru/pdf/csr/ru/appendices/appendices-7.pdf> (дата обращения: 01.04.2022).
6. Сергеев А. А. Экономическая безопасность предприятия: учебник и практикум для вузов. – М.: Издательство Юрайт, 2020. 273 с
7. Сергеев А.С., Кабакова О.С. Анализ теоретических подходов к определению понятия экономическая безопасность организации // Дневник науки. 2022. №1 [Электронный ресурс]. URL: http://www.dnevnikaui.ru/images/publications/2022/1/economy/Sergeev_Kabakova.pdf (Дата обращения 01.04.2022).
8. Социологический опрос «Зарплата.ру» [Электронный ресурс] URL: https://nsk.tsargrad.tv/news/naibolee-jeffektivnymi-sotrudnikami-v-novosibirsk-okazalis-zhenshiny-starshe-40-let_344915 (дата обращения: 01.04.2022).

Оригинальность 77%