

Д.Д. Синютина
магистрантка

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

В.Д. Попова
магистрантка

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

Аннотация: Стратегия управления персоналом является ключевым фактором при работе отдела кадров и общего функционирования компании, поэтому она должна быть четко сформирована. Без нее невозможно эффективно и целенаправленно действовать. При ее разработке важную роль играют факторы, выделенные авторами, на которые она опирается. Каждая сфера деятельности обладает собственной спецификой и вопрос разработки стратегии управления персоналом не является исключением, поэтому в данной статье мы раскрыли особенности разработки стратегии управления персоналом предприятий в нефтегазовой отрасли.

Ключевые слова: стратегия управления персоналом, стратегическое управление, факторы формирования стратегии управления кадрами.

D.D. Sinyutina, V.D. Popova

St. Petersburg State University of Economics

DEVELOPMENT OF A STRATEGY FOR PERSONNEL MANAGEMENT IN THE OIL AND GAS INDUSTRY

Abstract: The HR strategy is a key factor in the work of the HR department and the overall functioning of the company, so it must be clearly formed. Without it, it is impossible to act effectively and purposefully. When developing it, an important role is played by the factors identified by the authors on which it relies. Each field of activity has its own specifics and the issue of developing a personnel management strategy is no exception, so in this article we have revealed the features of developing a personnel management strategy for enterprises in the oil and gas industry.

Key words: personnel management strategy, strategic management, factors in the formation of personnel management strategy.

Введение

Персонал каждого предприятия является одним из основных его ресурсов, а управление этим персоналом – одной из важнейших функций менеджмента организации. Уровень квалификации кадров, его знания и мотивация — все это отличает степень развития предприятия. Человеческие ресурсы формируют высокую производительность, что в дальнейшем отражается на результативности труда и успешном развитии компании на рынке, поэтому важным её элементом является грамотно разработанная стратегия управления персоналом, которой занимается кадровая служба.

Кадровая служба формирует ту часть корпоративного управления, которая фокусируется на управлении человеческими ресурсами, а именно:

- определяет место человека в трудовом процессе и его значение в качестве рабочей силы для предприятия;
- принятии решений о его приобретении, формировании, функционировании, использовании, организации и взаимосвязи его деятельности;
- об оценке результатов труда сотрудника, его трудовых способностей и трудового поведения, отношении к выполняемой работе, предприятию и коллегам;
- о степени удовлетворенности сотрудника проделанной работой и социальным развитием.

Главными задачами по стратегическому управлению кадрами, являются, прежде всего, обеспечение связей стратегии управления персоналом со стратегией развития организации, разработкой и реализацией функциональных стратегий, а также кадровой политикой и предприятием. Современные методы управления человеческими ресурсами влекут за собой полное признание растущей значимости личности сотрудников – одним из ключевых факторов успеха компании, её экономически полезным и социально ценным элементом. Апон М. Е. предлагает в монографии следующую классификацию методов управления человеческими ресурсами рис. 1, в зависимости от типа предприятия и выбранной кадровой стратегии, выделяя три основные группы методов.

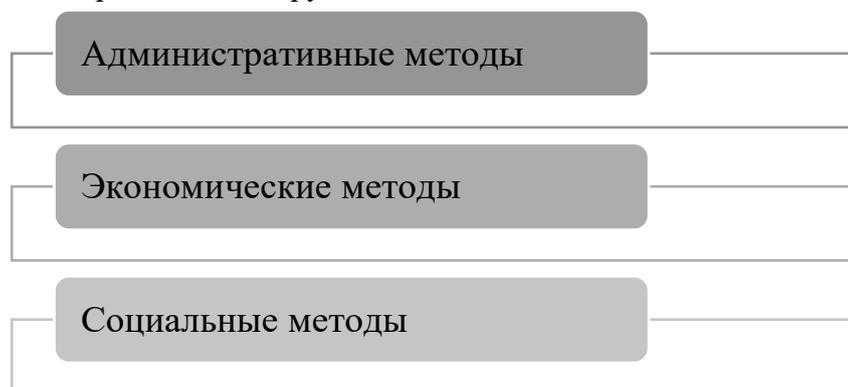


Рисунок 1 – Методы управления человеческими ресурсами [1]

Рассмотрим более детально каждый из них. При помощи административных методов, можно оказывать воздействие на сотрудников. Данные методы основаны на властных отношениях, дисциплине и системе административно–правовых взысканий. В их базе заложены основные функции менеджмента, такие как: контроль, мотивация, планирование.

Экономические методы строятся на материальной мотивации, а именно:

- заработной плате;
- поощрительных выплатах;
- дополнительных льготах и привилегиях (например, оплате общественного транспорта);
- материальной помощи, выплачиваемой с целью поддержки в отдельно обозначенных ситуациях;
- оплате лечения и др.

Социально–психологические методы оказывают психологическое воздействие на сотрудников с целью создания комфортного рабочего климата. Используя данные методы, работодатель проводит мотивирующие собрания, выстраивая грамотную систему внутренних коммуникаций [1].

Гипотеза

Стратегия управления кадрами является чётко сформированным взаимосвязанным сводом правил (документом, планом действий), целью которых служит создание высокопрофессионального и эффективно работающего штата. Разработкой стратегии управления персоналом занимается кадровая служба, задача которой — подобрать оптимальную стратегию, учитывая корпоративную культуру, вид деятельности, доходность предприятия и другие внутренние факторы, а также оценить политическую обстановку, уровень конкуренции на рынке труда и другие внешние факторы. При условии, что персонал является главным движущим фактором развития компании.

Методы

Авторы исследования проанализировали российскую и зарубежную практику выбора стратегии управления персоналом на основе внутренних и внешних факторов. При написании работы использовался общенаучный метод. В ходе данного метода был сформулирован вопрос: влияют ли внутренние и внешние факторы на выбор стратегии? Был проведен обзор литературы, посвященной управлению персоналом, обработана теоретическая информация основ устройства предприятий. Обобщив опыт нефтегазовых компаний, была выявлена взаимосвязь между внутренними факторами, внешними факторами и выбором стратегии управления персоналом. На основе данной взаимосвязи авторами была сформулирована вышеуказанная гипотеза, которая подтвердилась в ходе исследования.

Результаты и обсуждение

В результате изучения человеческого капитала и изменений, повлиявших на экономическую и социальную среду компаний, Т. Шульцем и Г. Беккером, получившими Нобелевскую премию за их теорию человеческого капитала, было доказано, что качество человеческих ресурсов и умение эффективно их использовать становится решающим фактором успеха для предприятий в осуществлении их деятельности [3]. Согласно современному подходу к оценке человеческого капитала, люди являются одним из шести факторов производства, определяющих экономическое развитие (остальные – труд, земля, капитал, предпринимательские способности, информация и инновации). Поэтому, при анализе успешности функционирования каждой компании необходимо рассматривать управление персоналом как один из основных факторов успеха, поскольку именно умение формировать и использовать человеческие ресурсы оптимальным образом, обеспечивает им (предприятиям) наилучшее достижение целей [11].

Управление человеческими ресурсами в самых общих чертах следует понимать, как подготовку к успешному управлению изменениями, подготовку работников к ожидаемым и будущим требованиям, вытекающим из занимаемой ими должности. Следовательно, для того чтобы работники могли гибко реагировать на быстроизменяющиеся требования рынка, им необходимо непрерывное обучение, повышение квалификации или своевременная переподготовка в соответствии с текущими потребностями работодателя или потенциального работодателя. Стоит отметить, что готовность адекватно реагировать на динамичные изменения и быть готовыми к смене работодателя и профессии также необходимы в современном мире, поскольку потребности общества меняются, в связи с чем появляются новые сферы деятельности, порождающие организации, которые, в свою очередь, дают новые рабочие места. Вместе с этим процессом происходит и утрата существовавших ранее отраслей, постепенно теряющих свою актуальность на фоне возникновения новых. В этих условиях, благодаря своим способностям люди считаются активным, динамичным фактором организации, способным мобилизовать другие ресурсы, необходимые для достижения успеха. Именно они в организации принимают решения об использовании ресурсов, способны к обучению, являются носителями перемен, инноваций, творчества и имеют неповторимый склад ума и подход к решению нестандартных ситуаций. Однако человеческие ресурсы также могут быть фактором, снижающим успех в бизнесе или угрожающим ему. В теоретической области изменения в терминологии выражают степень качественного сдвига в восприятии роли человеческих ресурсов для развития организации. Термин «кадровая работа» используется как наиболее общее выражение для конкретно ориентированной части управления организацией. Часто в практической деятельности встречаются такие определения как: «человеческие ресурсы», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», которые считаются синонимами вышеуказанному, хотя значение термина кадровая работа четко не определено и может быть сформулировано как, подход руководства организации к управлению и руководящей роли людей. Тогда как управление персоналом в организации также

определяется по-разному и может выражать в самом широком смысле все, что относится к людям, которые работают на предприятии [14].

Грамотно налаженная система управления персоналом является важнейшим методом достижения конкретных поставленных целей перед сотрудниками компании. Система управления кадрами нацелена на увеличение конкурентоспособности предприятия, производительности труда и качества результатов производства. Объединяя все это, несомненно следствием будет увеличение прибыли [2].

Далее обратимся к факторам, которые в целом характеризуют результаты стратегии в отношении персонала и предполагают комплексный подход к управлению человеческими ресурсами.

Первый фактор – технология, которая используется для обработки продукции и информации.

Вторым фактором является настоящее положение на рынке труда, благодаря которому есть возможность выбора путей приспособления к той или иной ситуации.

Третий фактор – сами по себе трудовые отношения, которые представляют собой совокупность и взаимодействие между действующими лицами по общим вопросам.

Четвертый фактор – установленные ценности в обществе, влияющие на систему и уровень мотивации кадров предприятия [4].

Вышеперечисленные факторы дают возможность оценить кадровой службе организации в любой сфере деятельности результаты подобранной стратегии управления персоналом или выявить слабые места в ней, чтобы в последствии скорректировать её при наличии неудовлетворительных показателей.

Стратегия управления кадрами охватывает различные аспекты управления персоналом предприятия. При ее разработке следует учитывать анализ внешней и внутренней среды организации и факторов, влияющих на их изменение, а также стратегию организации в целом. Должен быть определен тот уровень, достижение которого позволит реализовать выбранную стратегию развития [5].

Рассмотрим факторы, которые оказывают наиболее сильное влияние на формирование стратегии управления персоналом на предприятии не зависимо от сферы его деятельности (рис. 2).

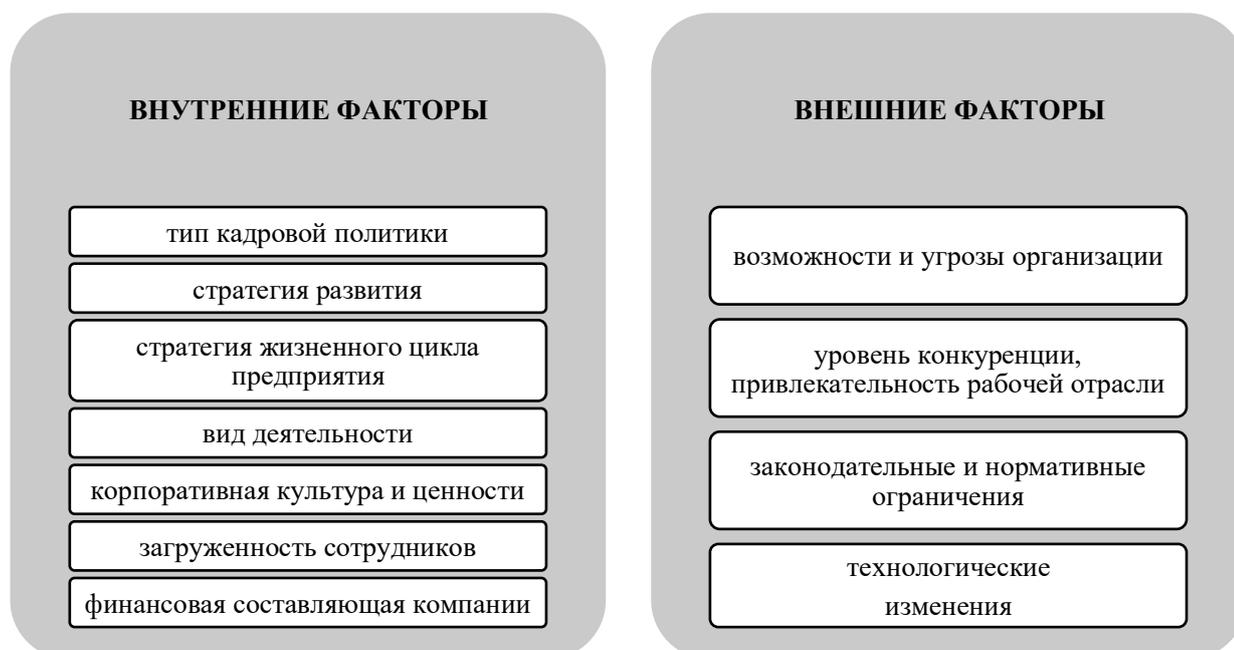


Рисунок 2 – Факторы, важные при разработке стратегии управления персоналом [7]

Комарова Е.А. [7] относит к важным внешним и внутренним причинам влияния на выбор стратегии управления персоналом факторы, отраженные на рис.2. Данная классификация приведена ей обобщено для всех компаний вне зависимости принадлежности к той или иной отрасли. Однако, по нашему мнению, необходимо подбирать стратегию управления персоналом учитывая специфику деятельности предприятия. Например, в инновационной технологической компании может быть необходимо акцентировать внимание на развитии навыков и творческом подходе сотрудников к решению профессиональных задач. В то время как в производственной сфере важна оптимизация процессов и обеспечение высокой производительности труда. Следовательно, подбор соответствующей стратегии управления персоналом позволит организациям лучше адаптироваться к особенностям своей деятельности и повышать конкурентоспособность на рынке. Поэтому, в качестве примера, наглядно демонстрирующего данный вывод, мы предлагаем обратить внимание на стратегии управления персоналом на предприятиях нефтегазовой отрасли. Актуальность данной темы обусловлена тем, что нефтегазовый сектор играет ключевую роль в экономике России, предоставляя значительную часть доходов от экспорта. Экспорт энергоносителей, таких как нефть и газ, способствует укреплению финансовой стабильности страны. Так, наблюдался рост экспорта в 2022 году на 19,8% по сравнению с прошлым годом (2021). Положительное сальдо счета текущих операций платежного баланса РФ в 2022 году составило 237,9 млрд. долл., что на 95% больше 2021 года [6]. Кроме того, нефтегазовый сектор является источником множества рабочих мест и создает возможности для развития смежных отраслей. В данном секторе задействовано 229 тыс. чел., или 0,5 % всех работающих в стране. Одновременно с этим, Россия, обладая обширными запасами энергоресурсов, выступает важным игроком на мировом энергетическом рынке, что способствует укреплению ее положения в мировой экономике. Тогда, как анализируя антироссийские санкции, мы можем заметить, что сильного влияния на Россию они не оказали. Это связано прежде всего с тем, что РФ является крупным поставщиком природных ресурсов на мировом рынке. Отказ от экспорта влечет за собой поднятие цен, за счет которого происходит компенсация части прибыли от стран, отказавшихся от закупок. Хотя конечно, негативное влияние от санкций присутствует и его также необходимо учитывать, чтобы привести показатели к балансу. По итогам января-сентября 2023 г. экспорт России достиг 316,3 млрд. долл., что на 29,5% меньше, чем в 2022 году. Следовательно, мы считаем, что можно ожидать того, что страна вернется к начальным показателям 2021 года уже в ближайшей перспективе.

Необходимость развития данной отрасли подтверждается ещё и тем, что сегодня происходят кардинальные процессы изменения в ней. Одним из таких является процесс переориентации с европейских, на азиатские рынки. То есть, в дальнейшем Россия сможет преодолеть возникшие трудности и восстановить экономические показатели экспорта, поскольку у страны есть четкая стратегия по достижению поставленных задач и многолетний опыт крупного поставщика нефти и газа на мировой рынок. Российская Федерация обладает около 6% мировых запасов нефти и входит в топ-3 мировых лидеров по её добыче, а доля добычи российской нефти в мире составляет около 12%. На рис. 3, видно, что базовые нефтегазовые доходы в 2023 году вновь выросли и составили 8 трлн руб. (рост на 22,9% по сравнению с 2022 годом). То есть можно сделать вывод, что данная отрасль продолжает оставаться одной из ключевых отраслей экономики Российской Федерации несмотря на санкции, так как ее функционирование по-прежнему напрямую связано с решением государственных, экономических, политических и социальных задач и проблем [12].

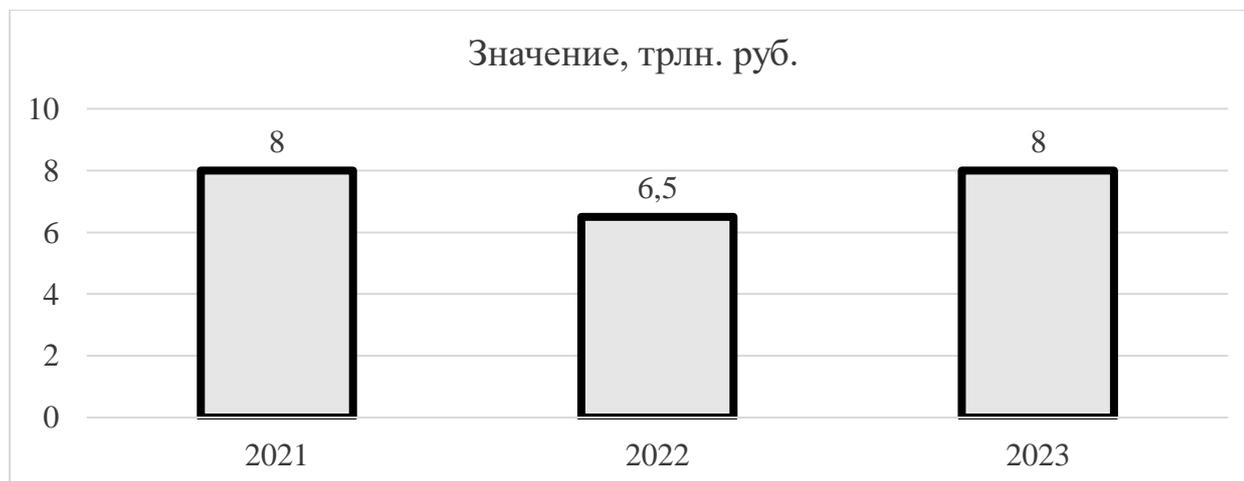


Рисунок 3 – Базовые нефтегазовые доходы за период 2021-2023 гг. [13]

Управление персоналом в нефтегазовых компаниях представляет собой сложный и стратегически важный процесс. От уровня теоретических и практических знаний специалистов, стратегий добывающих компаний, внутренней политики государства, зависит успешное развитие добывающей отрасли, имеющей большой вес для развития российской экономики. Следует отметить, что управление персоналом в нефтегазовой компании направлено не только на достижение операционной эффективности, но и на обеспечение стабильности и безопасности в условиях специфических вызовов данной отрасли [9], ключевые особенности управления персоналом в которой представлены на рис.4.

Безопасность и обучение - ключевая особенность, исходя из специфики отрасли. В ней внимание должно фокусироваться на качественном и грамотном обучении с целью предотвращения аварийных ситуаций в рабочем процессе.

Техническая компетенция. Высококвалифицированные кадры являются важным двигателем процесса. Специалисты должны обладать технической экспертизой, которая необходима для проведения операций в области нефти и газа.

Гибкость и адаптация. Процесс управления кадрами нефтегазовой сферы должен быть особенно гибким и способным быстро адаптироваться к изменениям в социальной и экономической среде. Должно быть активное реагирование на изменения, включающее в себя переподготовку персонала и оптимизацию бизнес-процессов.

Открытая коммуникация и эффективное руководство. Грамотно выстроенная коммуникация между руководством и сотрудниками является основополагающим принципом успешного управления сотрудниками предприятия нефтегазовой сферы

Соблюдение законодательства. Нефтегазовая сфера строго регулируется, поэтому необходимо своевременно реагировать на изменения в документах и требованиях по охране труда и экологической безопасности.

Рисунок 4 – Особенности управления персоналом нефтегазовой сферы [8]

При выборе стратегии управления персоналом на предприятиях нефтегазовой сферы безусловно стоит учитывать внутренние и внешние факторы. Основным ключевым показателем эффективности в области управления кадрами здесь является производительность труда и отталкиваясь от этого мы считаем целесообразным отнести к внутренним следующие факторы:

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

- доля сотрудников с высокой квалификацией;
- безопасность рабочих мест на объектах строительства,
- уровень корпоративной культуры,
- средний возраст сотрудников;
- уровень научно-технического прогресса;
- качество используемого оборудования;
- наличие или отсутствие на объектах строительства результатов научно-технического прогресса и технологий «ноу-хау» и т.д.

К внешним факторам в нефтегазовой сфере, которые непосредственно влияют на разработку стратегии управления персоналом, мы считаем целесообразным отнести:

- динамику цен на нефть, нефтепродукты и газ,
- оценку текущих тенденций на мировом рынке;
- поведение конкурентов;
- уровень развития образования;
- степень государственного регулирования сферы и прочие [5].

Разрабатывая стратегию управления персоналом организации, следует обратиться к общей стратегии развития компании, в которой содержится вся необходимая информация о внутренних факторах. В быстроизменяющихся условиях затруднительно осуществить верный выбор эффективной стратегии управления персоналом. Связано это с тем, что вокруг лица, принимающего решение (ЛПР) много разнородной и неупорядоченной информации, и его невыверенный выбор может привести к отрицательным результатам. Поэтому, стоит отметить, что чем стабильнее экономическая ситуация в стране, а государственное регулирование нефтегазовой отрасли больше, тем легче ЛПР определиться со стратегией управления персоналом. Хотя перед тем, как её выбрать важно четко понимать в чем отличие основных типов стратегий управления персоналом. Среди них, принято выделять следующие стратегии: прибыльности, динамического роста, предпринимательскую, ликвидационную и циклическую. Данная классификация является результатом разработки и практического опыта множества ученых и практиков в области управления персоналом. Эти типы стратегий развиваются на протяжении десятилетий в соответствии с изменяющимся бизнес-окружением, тенденциями и потребностями организаций. Однако, важно отметить, что одним из первых стратегию прибыльности предложил Дэвид Обальдини, основываясь на анализе эффективности и производительности персонала для достижения финансовых целей организации. Её суть нацелена на повышение прибыли и минимизации рисков. В свою очередь, Эдгар Шейн в своих исследованиях и трудах подчеркивал важность развития и обучения персонала для достижения роста производительности, инноваций и конкурентоспособности организации, поэтому стратегию динамического роста можно связать с трудами данного автора. Эта стратегия предполагает контроль и постоянный анализ происходящих в компании процессов. Предпринимательская стратегия управления персоналом в значительной степени связана с исследованиями и вкладом Джона Дэвида Хантера, который подчеркивал важность поддержки и развития предпринимательских навыков сотрудников для создания и осуществления новых свершений и идей в организации. Именно она позволяет считать допустимыми высокие финансовые риски ради максимально быстрой реализации планов компании. Ликвидационная стратегия предполагает уменьшение негативного эффекта путем снижения эффективности бизнеса. Основная задача — это удовлетворение текущих потребностей и сохранение бизнеса, тогда как циклическая стратегия принимается для решения проблем организации и подготовки условий для будущего роста. Затраты при её реализации сокращают, как и сотрудников, оставляя в штате только самых ценных, как и при ликвидационной стратегии [8].

На основе вышеизложенного, можно заключить, что наиболее оптимальной для предприятия в нефтегазовой сфере будет стратегия прибыльности, которая нацелена на повышение прибыли и снижение рисков. При её реализации выбор новых работников

ведётся на основании жёстких критериев таких как: технические компетенции, желание и возможность развиваться, умение адаптироваться и коммуницировать с коллегами и руководством. Для принятия их на работу также особое значение имеет добросовестность потенциального кандидата. Соответствовать всем этим критериям необходимо, чтобы конкурировать в нефтегазовой сфере, поскольку на место в таких организациях высокий спрос, который обусловлен тем, что нефтегазовые компании предоставляют хороший социальный пакет и отличаются стабильностью. Деятельность уже имеющихся сотрудников в таких компаниях подчинена строгим правилам иерархии взаимодействия и находится под постоянным контролем как у руководства управлений, так и у кадровой службы. Для нефтегазовой сферы, где безопасность и эффективность являются приоритетами, подчиненность строгим правилам и постоянный контроль остаются целесообразными, поскольку данная отрасль связана с высоким риском и избежать аварийные ситуации возможно только строго следуя стандартам безопасности. Безукоризненное следование правилам и контроль помогают гарантировать, что каждый сотрудник соблюдает необходимые меры предосторожности и выполняет свои обязанности в соответствии с установленными нормами. Хотя нельзя не отметить и стремление современных компаний к гибкости и формированию горизонтальных связей в управлении в некоторых областях, где это возможно, благодаря внедрению современных технологий и подходов, которые могут быть использованы для оптимизации процессов и повышения эффективности работы, при условии соблюдения основных принципов и требований отрасли. Руководство организаций ценит чёткое выполнение условий и достижение конкретных результатов, вознаграждая работников в зависимости от их заслуг материальными и нематериальными наградами. Подобный тип стратегии подходит компаниям, в которых хорошо развита административная структура, есть чёткий свод правил и база нормативной документации [6], как в компаниях нефтегазовой сферы, что говорит о том, что стратегия прибыльности управления персоналом является подходящей для них.

Проанализировав факторы, способствующие реализации стратегии можно выделить наиболее ключевые: эффективное представление стратегических целей внутри организации, т.е. видение и стратегические цели должны быть знакомы всем сотрудникам организации; высокая квалификация сотрудников на всех уровнях позволяет качественно выполнять серьезные стратегические операции и способность организации справляться с социальными проблемами. Чем больше изменений требует стратегия в подходе, тем сложнее ее внедрить. Цель стратегии заключается в том, чтобы добиваться перемен и развиваться, не ухудшая текущее состояние компании. Мы считаем грамотно налаженную стратегию управления персоналом в сфере нефтегазовых комплексов, и всех предприятий различных отраслей, одним из важнейших первоначальных действий, которые необходимо выполнить для успеха и достижения поставленных целей и задач компании, а факторы, которые необходимо учитывать при ее разработке - гарантом её эффективности и результативности. Также мы считаем важным, чтобы у организации было видение, ведь основываясь на нем, компания может выводить собственную стратегию развития, которая впоследствии послужит эффективной основой для разработки стратегии управления человеческими ресурсами в ней.

Подводя итоги, подчеркнем: человеческий ресурс является одним из важнейших факторов для развития и процветания деятельности компании. Реализация стратегии управления персоналом должна осуществляться в форме стратегического управления с уделением особого внимания человеческим ресурсам, которые являются решающим фактором успешной реализации стратегии.

Список литературы

1. Апон М. Е. Методы управления персоналом: анализ отечественного и зарубежного опыта / М. Е. Апон // Развитие экономических систем: теория, методология, практика: Монография. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2023. – С. 228-242)
2. Балко С. В. Разработка эффективной стратегии управления персоналом в организации / С. В. Балко, В. Ю. Острик // Инновационное развитие экономики. — 2020. — №4–5 (58–59). — С. 87–98.
3. Батракова Людмила Георгиевна Эволюция научных взглядов на понятие «Человеческие ресурсы» и его современная специфика // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2020. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-nauchnyh-vzglyadov-na-ponyatie-chelovecheskie-resursy-i-ego-sovremennaya-spetsifika> (дата обращения: 30.06.2023).
4. Белоусова М. Е. Стратегии управления персоналом организации: особенности и проблемы разработки / М. Е. Белоусова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 4-1(74). – С. 60-62.
5. Гайфуллина М. М. Оценка факторов, влияющих на формирование стратегии управления персоналом на предприятиях трубопроводного транспорта нефти / М. М. Гайфуллина, А. Г. Ильясова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2020. – № 8. – С. 129-131.
6. Горбенко, Л. И. Особенности управления персоналом в нефтегазовой отрасли / Л. И. Горбенко, К. А. Борисова // Научные исследования 2022: сборник статей IV Международной научно-практической конференции, Пенза, 23 декабря 2022 года. Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. – С. 182-183.
7. Комарова Е.А. Систематизация внешних и внутренних факторов, влияющих на управление персоналом // Экономика и социум. 2019. №2 (57) (дата обращения: 30.06.2023).
8. Павлов В. А. Стратегия управления персоналом как элемент эффективного управления организацией / В. А. Павлов, А. В. Милая // Актуальные вопросы права, экономики и управления: Сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Ульяновск, 30 апреля 2021 года. – Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Среда», 2021. – С. 35-39.
9. Панова, Н. И. Особенности инвестиций в человеческий капитал и его роль в развитии нефтегазовой отрасли / Н. И. Панова // Вестник науки и образования. – 2023. – № 4(135). – С. 56-61.
10. Пурьскина В. А. Роль гуманизации условий труда при формировании кадровой стратегии организации / В. А. Пурьскина // Стратегические вызовы и тенденции социально-экономического развития регионов: Сборник научных трудов по итогам проведения круглого стола, Москва, 26 сентября 2019 года / Под редакцией Радько С.Г. – Москва: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)", 2019. – С. 120-124.
11. Разнодежина Эльвира Николаевна Человеческие ресурсы: их роль и значение // УЭКС. 2021. №25. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskie-resursy-ih-rol-i-znachenie>
12. Шматок, В. В. Роль нефтегазовой отрасли в экономике и развитии страны / В. В. Шматок // Технологии, модели и алгоритмы модернизации науки в современных геополитических условиях: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Волгоград., 13 мая 2023 года. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью "Аэтерна", 2023. – С. 94-96.
13. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики <https://rosstat.gov.ru/>.
14. Kabakova, G. E. Improving the system of personnel incentives in the oil and gas industry / G. E. Kabakova, L. A. Kazbekova, M. B. Nakipova // Bulletin of Karaganda University. Economy Series. – 2022. – Vol. 108, No. 4. – P. 34-43.