

УДК 681.5.622.32

DOI: 10.31660/1993-1824-2022-2-67-76

Мотивационный механизм у разных групп вахтового персонала в Арктике

Алексей Михайлович Переладов¹, Анатолий Николаевич Силин²

¹Отдел кадров, ООО «Газпром добыча Надым», Надым, Россия

²Кафедра маркетинга и муниципального управления, Тюменский индустриальный университет, Тюмень, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены концептуальные и практические вопросы использования вахтового труда при освоении Арктических широт России, проявившиеся и латентные проблемы, характерные тенденции и возможности их решения при реализации крупномасштабных проектов освоения месторождений газа. В исследовании представлены результаты анализа социальной ситуации в трудовых коллективах газовых промыслов крупного газодобывающего предприятия, изучены основные потребности вахтового персонала, выделены ключевые мотивационные детерминанты работников газовых промыслов в зависимости от их возраста, дана оценка их мотивационной среды. Изучены социально-психологические условия, стимулирующие персонал на эффективный труд в разрезе поколенческих различий на основе теории X, Y, Z (теория Н. Хоу, В. Штрауса). На основе сравнительного анализа мотивационных предпочтений сотрудников различных поколений предложены меры по повышению мотивационного потенциала и совершенствованию социально-психологических аспектов управления вахтовым персоналом.

Ключевые слова: мотивация труда, вахтовый персонал, удовлетворенность условиями труда, мотивационные детерминанты, газодобывающее предприятие

Для цитирования: Переладов, А. М. Мотивационный механизм у разных групп вахтового персонала в Арктике / А. М. Переладов, А. Н. Силин. – DOI 10.31660/1993-1824-2022-2-67-76 // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2022. – № 2. – С. 67–76.

Motivational mechanism in different groups of shift worker personnel in the Arctic

Alexey M. Pereladov¹, Anatoly N. Silin²

¹Human Resources Department, Gazprom dobycha Nadym LLC, Nadym, Russia

²Department of Marketing and Government Administration, Industrial University of Tyumen, Tyumen, Russia

Abstract. The article discusses the conceptual and practical issues of the use of shift work in the development of the Arctic, the latent problems that have emerged, characteristic trends and the possibility of their solution in the implementation of large-scale projects for the gas field development. The study presents the results of the analysis of the main socio-psychological characteristics of the labor collectives of the gas fields of a large gas producing enterprise; the basic needs of shift personnel are studied; the key motivational determinants of gas field workers are identified depending on their age, and an assessment of their motivational environment is given. The socio-psychological conditions stimulating personnel for effective work in the context of generational differences were studied on the basis of the X, Y, Z theory (theory of N. Howe, W. Strauss). Based on a comparative analysis of the motivational preferences of employees of different generations, measures are proposed to increase the motivational potential and improve the socio-psychological aspects of shift personnel management.

Keywords: labor motivation, shift worker personnel, satisfaction with working conditions, motivational determinants, gas production enterprise

For citation: Pereladov, A. M. & Silin, A. N. (2022). Motivational mechanism in different groups of shift worker personnel in the Arctic. *Proceedings from Higher Educational Institutions. Sociology. Economics. Politics*, (2), pp. 67-76. (In Russian). DOI: 10.31660/1993-1824-2022-2-67-76

Введение

Обеспечение стратегических отраслей экономики Российской Федерации квалифицированным кадровым составом традиционно является приоритетной задачей для государства и компаний. Человеческий капитал приобретает все большее значение и оказывает существенное влияние на повышение эффективности деятельности многих отраслей. Нефтегазовая отрасль не является исключением. Территориальная удаленность месторождений, вахтовый метод работы, высокая напряженность труда, оторванность от привычных условий цивилизации, неблагоприятные климатические условия северного региона диктуют необходимость разработки новых подходов к кадровой политике предприятия, основная часть работников которого является вахтовым персоналом и задействована на удаленных месторождениях Крайнего Севера [1; 2]. Проблемы управления вахтовым персоналом, повышение эффективности его труда связаны в основном с недостаточной изученностью социальных аспектов, в том числе в разрезе возрастных и поколенческих групп.

Активное освоение Крайнего Севера пришлось на 70–80-е годы прошлого столетия, когда было начата крупномасштабная реализация сырьевых и инфраструктурных проектов регионов Крайнего Севера. Со всей страны в Арктические широты по комсомольским путевкам ехали люди, увлеченные идеей строительства светлого будущего, открывали месторождения нефти и газа, строили города и поселки в крайне сложных климатических условиях. На этапе освоения месторождений практически отсутствовали какие-либо бытовые и социальные условия: работники проживали в вагончиках и больших железных бочках, которые удобно было перемещать с места на место. Продуктами и необходимыми предметами быта люди были достаточно обеспечены только в периоды навигации, в остальное время доставка осуществлялась по «зимникам» (временным зимним дорогам). Такой мобильный мультилокальный образ жизни не пугал персонал, молодые люди продолжали ехать на Север, привозили свои семьи, обустроивали быт, воспитывали детей. Впоследствии, когда среди тундры вблизи каждого крупного месторождения был основан город или поселок, многие продолжали жить во «временках» еще долгие годы. Основными мотивационными факторами того поколения людей были идеи строительства коммунизма, романтика Севера, хороший заработок.

Поколение первопроходцев Севера, согласно теории Н. Хоува, В. Штрауса, авторы назвали бэби-бумеры [3]. Люди, рожденные в послевоенные годы (1944–1963 гг.) готовы были работать «без продыху», во благо государства. Это поколение достаточно рациональных и экономных людей, огромное внимание уделяющих духовным и моральным ценностям. У них был и есть до сих пор собственный моральный кодекс, своя

система взглядов, которой они руководствуются всю жизнь. Пионерия, комсомол, коммунистическая партия, рабочие бригады — все эти общественные «ячейки» развивали у представителей этого поколения склонность к коллективизму, при этом не отрицая наличия лидера и индивидуальности [4].

После снятия пиков активного освоения Арктической зоны встала проблема высвобождения работников с месторождений, прежде всего, строителей, а затем и газовиков из-за постепенной выработки месторождений. На смену традиционной системе организации труда пришел вахтовый метод работ, который практикуется и в настоящее время почти всеми крупными газодобывающими предприятиями региона. Под вахтовым методом принято считать такой метод, в котором выполнение работ осуществляется силами мобильных подразделений с регулярным выездом работников на объекты (газовые промыслы), удаленные от места постоянного жительства работников. При этом ежедневные трудовые поездки нецелесообразны. Во время трудовой деятельности вахтовые работники проживают в специально построенных временных вахтовых жилых поселках (ВЖК), функции которых ограничены удовлетворением базовых потребностей вахтовиков, проживающих в них без своих семей, а в период межвахтового отдыха возвращающихся на место постоянного проживания [5].

Крупные газодобывающие предприятия с каждым годом стремятся улучшать условия труда и социально-бытового окружения работающих, не ограничиваясь удовлетворением только первичных потребностей вахтовых работников. На ВЖК возводятся и активно эксплуатируются спортивные, социально-культурные объекты (спортзалы, бассейны, медицинские комплексы, концертные залы и т. д.). Руководство газодобывающих предприятий стало уделять внимание и социально-психологическим аспектам развития коллективов, на протяжении двух десятилетий систематически проводится мониторинг социально-психологического климата в коллективах, отслеживаются явные и скрытые проблемные зоны, уровень удовлетворенности работой.

За последние 15–20 лет в современном обществе у работников, в том числе и вахтового труда, изменились интересы и потребности в сфере труда: повысились требования к условиям труда, стремление к комфортному окружению на рабочем месте. На смену поколению беби-бумеров пришло поколение X (1964–1982 гг.), которое отличалось от своих родителей самостоятельностью, у них наиболее выражена основа на жизненный опыт, готовность к переменам, расчет на собственные силы. При выборе работы люди этого поколения руководствуются возможностью проявить свои умственные и творческие способности. Такие работники также отличаются высокой работоспособностью. Однако посвятить себя полностью работе они уже не готовы. Поколение X достаточно прагматично, выполняет трудовые обязанности ради своего благополучия и благополучия семьи, уходит на второй план работа на благо Родины.

Новое поколение молодых людей (согласно поколенческой теории Н. Хоува, В. Штрауса — миллениумы или Y) — отличительно новое общественное явление, родившиеся в период с 1983 по 2000 годы, сейчас вступают в фазу активной деятельности. Для миллениумов характерно почти полное отсутствие каких-либо идеалов, авторитетов, административное давление предпочитают сотрудничеству, для общения и поиска необходимой информации используют Интернет и социальные сети. Это поко-

ление технически подкованных людей, которые с ранних лет пользуются мобильными телефонами и другими девайсами. Миллениумов отличает склонность принимать решения очень быстро, так как они считают, что другой возможности может и не быть. «Y» гибки и устойчивы к происходящим изменениям, эгоцентричны и часто упоминаются как эгоистическое поколение «Я». Стоит отметить, что миллениумов отличает склонность к быстрому потреблению и желанию быстро достигать высоких результатов. Для них не характерен длительный процесс труда в работе. Они ценят опыт и с удовольствием тратят деньги на развлечения, идеалом является «американская мечта» — возможность быстро и без усилий достичь успеха и материального благополучия.

Материалы и методы

Исследование проводилось на материалах опросов вахтового персонала ООО «Газпром добыча Надым». Это дочернее предприятие ПАО «Газпром», занятое добычей и подготовкой газа и газового конденсата на территории Арктики. На предприятии занято более 10 тыс. человек, половина которых работает вахтовым методом. В сферу их деятельности входят следующие месторождения: Медвежье, Юбилейное и Ямсовейское в Надым-Пур-Тазовском регионе Ямало-Ненецкого автономного округа, Бованенковское и Харасавэйское на полуострове Ямал и в перспективе Крузенштернское и шельф Карского моря.

Социологическое исследование проводилось по оригинальной авторской методике, опираясь на методологию, изложенную в работах [6; 7].

Опросы вахтового персонала, проведенные по репрезентативной выборке под руководством и при участии авторов, начиная с 2010 года, осуществлялись на рабочих местах и в пунктах ожидания транспорта. Ежегодно опрашивалось около 1 тыс. человек, с использованием инструментария, приведенного в работе [5].

Результаты исследования

Важным условием формирования мотивационного механизма работников является определение факторов мотивации труда на конкретном предприятии. Своевременное определение в ходе опросов и последующий анализ факторов внешней и внутренней среды, преобладающие мотивационные детерминанты возрастных поколений позволяют прогнозировать возможные последствия, формировать мероприятия по устранению возможных негативных последствий, продумывать стратегию управления на ближайшую и долгосрочную перспективу [8].

Данные социологических исследований трудовых коллективов газовых промыслов крупного газодобывающего предприятия, проведенных в период с 2005 по 2020 годы, свидетельствуют о наличии существенных отличий в удовлетворенности своим трудом, преобладающих ценностных ориентаций работников разных поколений. На рисунке 1 представлены данные удовлетворенности трудом вахтового персонала.

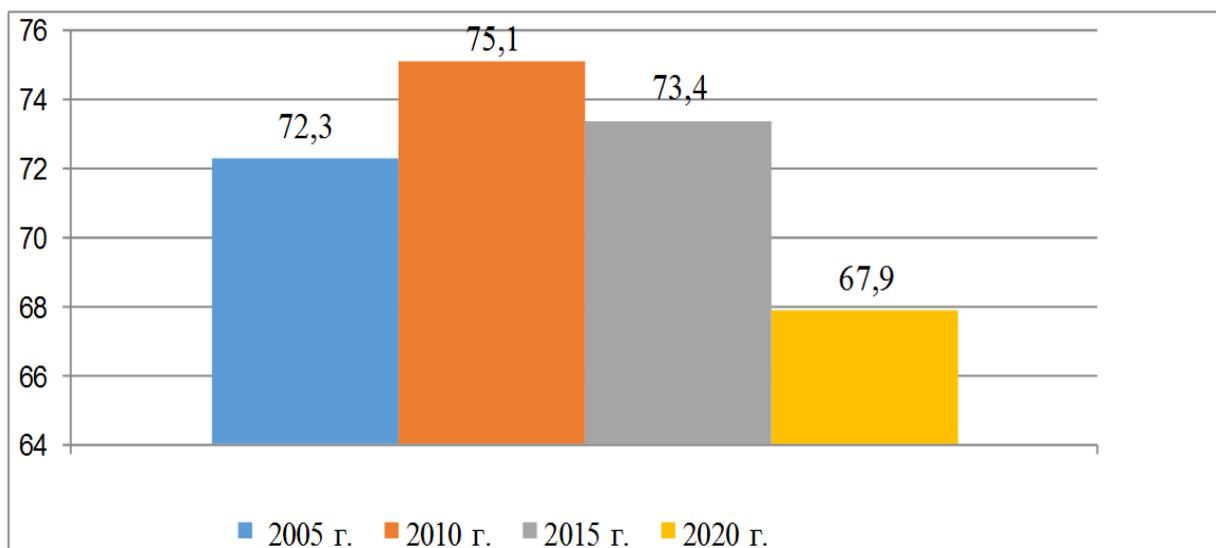


Рис. 1. Удовлетворенность трудом вахтовых работников 2005–2020 гг., %

Анализируя представленные данные удовлетворенности трудом, мы видим, что несмотря на усилия работодателей в улучшении социальных условий, совершенствовании кадровой политики удовлетворенность работников падает, тренд ее снижения очевиден. Проведенный анализ возрастных поколений работников в эти годы констатирует наличие тенденции смены поколений: к 2020 году беби-бумеры заканчивают свою трудовую деятельность, поколение миллениумов активно вступает в фазу расцвета (таблица).

Возрастное соотношение поколений на газодобывающем предприятии, %

Год / Поколение	Беби-бумеры	Поколение X	Поколение Y
2010	24,5	59,7	15,8
2015	12,3	61,2	26,5
2020	2,1	53,7	44,2

В результате социально-психологических исследований удовлетворенности трудом, проведенных на газодобывающем предприятии в 2020 году, констатируем выраженные отличительные особенности поколенческих предпочтений и ценностей вахтовых работников (рис. 2).

Так, работникам поколения X, прежде всего, необходима стабильность работы на предприятии, возможность денежных накоплений, получение социальных льгот и гарантий, доброжелательная атмосфера в коллективе, удобный режим работы. В ходе проведенных опросов работников газодобывающего предприятия поколения Y выявлено, что наиболее значимыми из них стали перспективы карьерного роста, справедливая заработная плата, профессиональное развитие как основа благосостояния.

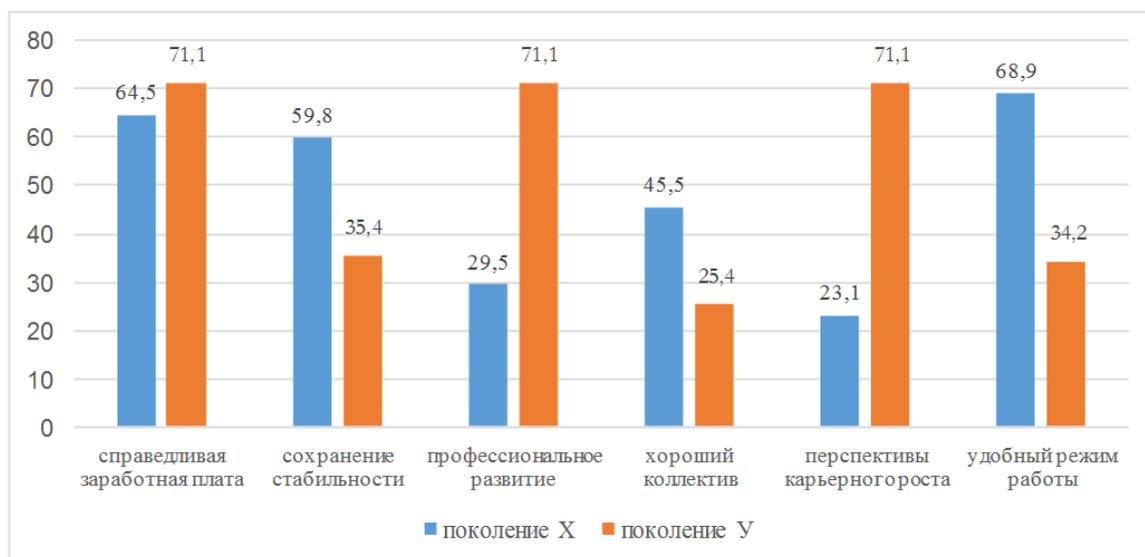


Рис. 2. Предпочтения вахтовых работников в разрезе поколений, %

В результате более детального анализа анкетных данных молодых работников отмечаем следующие тенденции:

- 93,3 % молодых сотрудников довольны тем, что работают на газодобывающем предприятии;
- важными факторами качества труда молодые сотрудники считают: работу в коллективе, не подводя своих коллег (71 %); качественный труд в целях получения категории и разряда (62,2 %); качественный труд в целях получения заработной платы (51,1 %); информированность о проблемах и готовность содействовать их решению (40 %);
- условия, которые привлекают в большей степени: возможность профессионального роста (71,1 %); достойная оплата труда (71,1 %); возможность проявить свои способности и реализовать их (44,1 %); социальные гарантии (36,7 %); хорошая организация труда, удобный режим работы (34,2 %); возможность проявить инициативу (33,3 %);
- в ближайшей перспективе молодые сотрудники хотят: перейти на более высокую должность (66,7 %); продолжить работать на прежней должности (29,2 %); повысить квалификацию, разряд (35,6 %).

Таким образом, для работников, относящихся к поколению Y, наиболее значимы такие факторы удовлетворенности своей работой, как высокая заработная плата, перспективы карьерного роста, профессиональное развитие. Молодые работники в отличие от работников поколения X в наименьшей степени ориентированы на сохранение стабильности, хорошую организацию труда. Также стоит отметить, что в современном мире большое количество возможностей для самовыражения молодых людей привело к тому, что большое количество миллениумов чувствуют себя неповторимой и уникальной личностью. По этой причине они тяжело идут на компромиссы, в том числе и с ра-

ботодателями, не желают довольствоваться малым: низкооплачиваемой работой, отсутствием перспектив продвижения.

Подводя итог по характеристике миллениумов, следует констатировать, что это совершенно новое поколение, которое требует нетривиального подхода в управлении и особой системы мотивации, особенно в условиях работы на Крайнем Севере вахтовым методом. Работодателям необходимо учитывать особенности этого поколения, применять к нему инновационные разработки: гибкий график, возможность карьерного роста, постоянный контроль и выдача точных указаний, интересные нестандартные проекты и задания, возможность проявления инициативы и творчества [9; 10]. Учитывая то обстоятельство, что наиболее важным мотивационным фактором молодых сотрудников крупного газодобывающего предприятия по результатам социально-психологического исследования, задействованных на удаленных месторождениях, является возможность профессионального роста, проявления своих способностей и их реализации, а также определенность профессиональных и карьерных перспектив, основные усилия необходимо направить на положительное воздействие на мотивацию через расширение перспектив профессионального развития и карьерного роста. Кроме того, принимая во внимание индивидуально-личностные особенности современной молодежи (поколения Y), проявляющиеся в высокой готовности к мобильности, мы видим целесообразным внедрение в практику деятельности для данной категории работников инновационных технологий, основанных на практико-ориентированной и интерактивной мобильной деятельности. Предложенные технологии и мероприятия должны удовлетворять потребности молодых вахтовых работников, расширять для них горизонты, развивать личностные и профессиональные компетенции [11; 12].

В качестве одной из таких технологий можно рассматривать программу «Будущее Газпрома», которая ориентирована на перспективную молодежь базовых дочерних газодобывающих обществ ПАО «Газпром» (далее базовые дочерние общества) в возрасте от 22–40 лет и предполагает ротацию перспективных работников между несколькими базовыми газодобывающими дочерними обществами ПАО «Газпром», базирующимися в районах Крайнего Севера. Основные цели реализации программы «Будущее Газпрома» — это привлечение и удержание молодых перспективных работников базовых дочерних обществ и их взаимовыгодное развитие на основе планирования и развития служебно-профессионального продвижения по карьерной лестнице, удовлетворение мотивационных детерминант молодых работников, повышение уровня удовлетворенности трудом вахтовых работников. Основная деятельность по реализации программы предполагает поэтапно разработанное вертикальное перемещение работника между базовыми дочерними обществами и осуществляется в несколько этапов.

Выводы

Эффективность внедрения инновационных кадровых технологий, основанных на дифференцированном подходе в управлении персоналом на газодобывающих предприятиях, мы видим, прежде всего, в повышении мотивации молодых сотрудников-миллениумов посредством создания условий для их профессионального роста

и карьерного продвижения. Для работников поколения X целесообразно обеспечение и поддержание профессионального и личностного развития за счет сохранения социально-психологической и экономической стабильности условий труда, признания значимости их профессионального опыта, привлечения к обучающей и наставнической работе. Такой подход, реализованный с учетом особенностей разных поколений, на наш взгляд, позволит обеспечить бесперебойную работу вахтового персонала газодобывающих предприятий в Арктике [13].

Благодарности

Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ (проект 19-29-07355 «Человеческий капитал арктического региона в концепции пространственного развития России»).

Список источников

- [1] Силин, А. Н. Управление персоналом в нефтегазовой компании : учебное пособие / А. Н. Силин, Н. Г. Хайруллина. – Москва : Центрлитнефтегаз, 2008. – 305 с. – Текст : непосредственный.
- [2] Инновационные технологии менеджмента вахтового метода работы предприятия / О. П. Андреев, А. К. Арабский, В. С. Крамар, А. Н. Силин. – Текст : непосредственный // Газовая промышленность. – 2008. – № 9 (622). – С. 25–28.
- [3] Исаева М. А. Поколения кризиса и подъема в теории В. Штрауса и Н. Хоува / М. А. Исаева. – Текст : непосредственный // Знание. Понимание. Умение. – 2011. – № 3. – С. 290–295.
- [4] Российская Арктика : современная парадигма развития : монография / А. И. Татаркин, Н. Я. Петраков, В. А. Цветков [и др.]. – Санкт-Петербург : ООО «Нестор-История», 2014. – 844 с. – Текст : непосредственный.
- [5] Силин, А. Н. Вахтовый труд в Арктике : социально-пространственный дискурс : монография / А. Н. Силин. – Тамбов : ООО «Консалтинговая компания Юком», 2021. – 88 с. – Текст : непосредственный.
- [6] Ядов, В. А. Стратегия социологического исследования : описание, объяснение, понимание социальной реальности / В. А. Ядов. – Москва : Академкнига : Добросовет, 2003. – 596 с. – Текст : непосредственный.
- [7] Горшков, М. К. Прикладная социология : методология и методы : учебное пособие / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги ; Центр социологических исследований, Институт социологии РАН. – Москва : Центр социологических исследований, 2012. – 402 с. – Текст : непосредственный.
- [8] Елгин, В. В. Повышение мотивационного потенциала у вахтового персонала газодобывающих предприятий / В. В. Елгин, А. М. Переладов. – Текст : непосредственный // Менеджмент в России и за рубежом. – 2020. – № 6. – С. 77–84.

- [9] Шапиро, С. А. Основы трудовой мотивации : учебное пособие / С. А. Шапиро. – Москва : КНОРУС, 2016. – 268 с. – Текст : непосредственный.
- [10] Ожиганова, Е. М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения / Е. М. Ожиганова. – Текст : непосредственный // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2015. – № 1 (1) – С. 94–97.
- [11] Управление вахтовым персоналом нефтегазовых компаний в условиях Арктики / В. В. Елгин, И. В. Мельников, А. М. Переладов, С. В. Шляхтин. – DOI 10.33285/1999-6942-2021-1(193)-32-36. – Текст : непосредственный // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. – 2021. – № 1 (193). – С. 32–36.
- [12] Buscher, M. Mobile methods and the empirical / M. Buscher, J. Urry. – DOI 10.1177/1368431008099642. – Direct text // European journal of Social Theory. – 2009. – № 12 (1). – P. 96–106.
- [13] Silin, A. N. Long Distance Communiting in Oil and Gas Production Industry in the Northwestern Siberia : sociological analysis of change / A. N. Silin. – DOI 10.5901/mjss.2015.v6n3s5p199. – Direct text // Mediterranean Journal of Social Sciences. – 2015. – Vol. 6, Issue 3 (Special Issue). – P. 199–206.

References

- [1] Silin, A. N., & Khairullina, N. G. (2008). Upravlenie personalom v neftegazovoy kompani. Moscow, Tsentr litneftegaz Publ., 305 p. (In Russian).
- [2] Andreev, O. P., Arabsky, A. K., Kramar, V. S., & Silin, A. N. (2008). Innovatsionnye tekhnologii menedzhmenta vakhtovogo metoda raboty predpriyatiya. Gazovaya promyshlennost', (9(622)), pp. 25-28. (In Russian).
- [3] Isaeva, M. A. (2011). Crisis and rise generations in W. Strauss and N. Howe's Theory. Knowledge. Understanding. Skill, (3), pp. 290-295. (In Russian).
- [4] Tatarkin, A. I., Petrakov, N. Ya., Tsvetkov, V. A., Eliseev, D. O., Naumova, Yu. V., Kuleshov, V. V., ... Zhuk, N. P. (2014). Rossiyskaya Arktika: sovremennaya paradigma razvitiya. St. Petersburg LLC Publ., 844 p. (In Russian).
- [5] Silin, A. N. (2021). Vakhtovyy trud v Arktike: sotsial'no-prostranstvennyy diskurs. Tambov, Konsaltingovaya kompaniya Yukom LLC Publ., 88 p. (In Russian).
- [6] Yadov, V. A. (2003). Strategiya sotsiologicheskogo issledovaniya: opisanie, ob'yasnenie, ponimanie sotsial'noy real'nosti. Moscow, Akademkniga, Dobrosoviet Publ., 596 p. (In Russian).
- [7] Gorshkov, M. K., & Sheregi, F. E. (2012). Prikladnaya sotsiologiya: metodologiya i metody. Moscow, Tsentr sociologicheskikh issledovaniy Publ., 402 p. (In Russian).
- [8] Yelgin, V. V., & Pereladov, A. M. (2020). Improvement of motivational potential at ship staff of gas-producing enterprises. Management in Russia and abroad, (6), pp. 77-85. (In Russian).
- [9] Shapiro, S. A. (2016). Osnovy trudovoy motivatsii. Moscow, KNORUS Publ., 268 p. (In Russian).

- [10] Ozhiganova, E. M. (2015). Straus Howe generational theory. Opportunities of practical application. *Business education in the knowledge economy*, (1(1)), pp. 94-97. (In Russian).
- [11] Yelgin, V. V., Melnikov, I. V., Pereladov, A. M., & Shlyakhtin, S. V. (2021). Shift personnel management by oil and gas companies in the Arctic conditions. *Problems of economics and management of oil and gas complex*, (1(193)), pp. 32-36. (In Russian). DOI: 10.33285/1999-6942-2021-1(193)-32-36
- [12] Buscher, M., & Urry, J. (2009). Mobile methods and the empirical. *European journal of Social Theory*, (12(1)), pp. 96-106(In English).
- [13] Silin, A. N. (2015). Long Distance Communiting in Oil and Gas Production Industry in the Northwestern Siberia: sociological analysis of change. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3) (Special Issue), pp. 199-206. (In English). DOI: 10.5901/mjss.2015.v6n3s5p199

Статья поступила в редакцию 12.05.2022; одобрена после рецензирования 24.05.2022; принята к публикации 30.05.2022.

The article was submitted 12.05.2022; approved after reviewing 24.05.2022; accepted for publication 30.05.2022.