DOI: 10.22394/2070-8378-2019-21-4-58-65

Анализ корпоративного образования нефтяных компаний (на примере компаний «Роснефть» и «Газпром нефть»)

АЛЕКСАНДР НИКОЛАЕВИЧ ПРУЖИНИН, магистрант Института социальных наук
Иркутский государственный университет (664013, Российская Федерация, Иркутск, ул. Розы Люксембург, 9). E-mail: alex.pruzhin@gmail.com

Аннотация: В статье рассматривается вопрос о способности современных корпоративных университетов ПАО «НК «Роснефть» и ПАО «Газпром нефть» воспроизводить для своих компаний необходимые знания и технологии. Корпоративное образование становится важной составляющей компании, которая позволяет заблаговременно реагировать на условия рынка, модернизировать оборудование и повышать эффективность управленческих процессов, что в итоге приводит к увеличению прибыли и реализации программы устойчивого развития, а также другим конкурентным преимуществам. Основным источником для исследования являются годовые отчеты компаний. Дополнительными источниками выступают пресс-релизы, брошюры, корпоративные сайты. В работе раскрываются современные теоретические представления о развитии корпоративного образования. В свою очередь, корпоративные университеты выступают как единство структурного, интеллектуального, организационного капиталов. Автор анализирует повышение результативности в деятельности корпоративного образования и экономический эффект от нее за период с 2010 по 2017 год. Интерес увеличения экономического эффекта от образовательного процесса заставляет компании основательно подходить к организации последнего. Здесь осуществляются четыре базовые функции: первая – обучение сотрудников всех уровней; вторая – управление знаниями, объединение опыта работников и его распространение; третья – распространение и внедрение корпоративной культуры, сохранение ценностей компании; четвертая – создание и реализация инноваций. Внимание также акцентируется на роли образовательных курсов университета компании и взаимодействии с внешними образовательными ресурсами, уровне инвестиций в научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы. Дополнительно производится расчет коэффициента эффективности инвестиций в человеческий капитал. Автор выделяет недостатки современной практики корпоративного образования, выдвигает предположения о ее дальнейшем развитии.
Ключевые слова: корпоративное образование, образовательные ресурсы, человеческий капитал, корпоративный университет, персонал, инвестиции, научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы

Статья поступила в редакцию 5 марта 2019 года.

Пружинин А.Н. Анализ корпоративного образования нефтяных компаний (на примере компаний «Роснефть» и «Газпром нефть»). *Государственная служба.* 2019. № 4. С. 58–65.

ANALYSIS OF THE CORPORATE EDUCATION IN OIL COMPANIES (ON THE EXAMPLE OF 'ROSNEFT' AND 'GAZPROM NEFT')

ALEXANDER N. PRUZHININ, Master student of Institute of Social Sciences
Irkutsk State University (9, ul. Rosy Luksemburg, Irkutsk, Russian Federation, 664013). E-mail: alex.pruzhin@gmail.com

Abstract: The article discusses the ability of modern corporate universities of 'Rosneft' and 'Gazprom Neft' to reproduce the necessary knowledge and technology for their companies. Corporate education becomes an important component of the company, which allows to react to market conditions in advance, upgrade equipment and improve the efficiency of management processes, which ultimately leads to an increase in profits and the implementation of the sustainable development program, as well as other competitive advantages. The main source of research data are annual company reports. Additional sources are press releases, brochures, corporate sites. The article presents modern theoretical ideas about the development of corporate education. In turn, corporate universities act as a unity of structural, intellectual, organizational capital. The author analyzes the increase in the effectiveness of corporate education and the economic effect of it for the period from 2010 to 2017. The interest in increasing the economic effect of the educational process makes companies thoroughly approach the organization of the latter. There are four basic functions: the first – training of employees at all levels; the second – knowledge management, combining the experience of employees and its dissemination; the third – the dissemination and implementation of corporate culture, the preservation of company values; the fourth – the creation and implementation of innovations. Attention is also focused on the role of educational courses of the university of the company and interaction with external educational resources, the level of investment in research and development work. Additionally, the coefficient of efficiency of investments in human capital is calculated. The author highlights the shortcomings of modern practice of corporate education, suggests its further development.
Keywords: corporate education, educational resources, human capital, corporate university, personnel, investments, research and development engineering works

The article was received on March 5, 2019.

Pruzhinin A.N. Analysis of the corporate education in oil companies (on the example of 'Rosneft' and 'Gazprom Neft'). *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2019. No 4. P. 58–65. In Russian

Введение

С точки зрения современной теории человеческого капитала, основная цель корпораций – иметь закрытый производственный цикл, включающий в себя самостоятельное воспроизводство знаний. Компания самостоятельно обеспечивает себя необходимыми специалистами (обучение, переподготовка и т.п.), внедряет технологические инновации на основании собственных исследований. Иными словами, организация полностью обеспечивает себя необходимым инновационным капиталом [Грузков, 2008. С. 126–129]. Его сущность заключается в возможности интеллектуальных (рациональных и интуитивных) способностей личности ориентироваться в условиях неопределенности [Грузков, 2013. С. 75–280]. Поэтому компаниям необходимо иметь структурное подразделение, отвечающее за обеспечение инновационным капиталом. Эти функции берет на себя корпоративное образование; его наличие говорит о понимании компанией выгод от инвестирования в свои человеческие ресурсы и стремлении использовать передовые управленческие практики в производстве, что позволяет увеличивать доходы, обеспечивать себя конкурентными преимуществами и реализовывать политику устойчивого развития.

На наш взгляд, прежде всего необходимо ответить на вопрос: опираются ли в полной мере отечественные нефтегазовые компании на свое корпоративное образование или же еще вынуждены привлекать внешние ресурсы?

Основой для нашего исследования служат теоретические представления о корпоративном образовании Г. Беккера, Дж. Коулмана, И.В. Грузкова, О.А. Плюшкевич, П. Сенжи и др. Главные источники эмпирических данных – отчеты о деятельности компаний (29 годовых, 5 финансовых, 12 устойчивого развития), а также информация, представленная на официальных сайтах, различные пресс-релизы, брошюры. В сфере нашего внимания оказываются такие компании, как ПАО «НК «Роснефть» и ПАО «Газпром нефть», поскольку они обладают наиболее успешной практикой корпоративного образования [Пожарницкая, 2014. С. 547–550]. Дополнительной задачей становится прогноз развития корпоративного образования в данных компаниях.

Образовательные и инновационные ресурсы компаний

Корпоративное образование – относительно новое явление, в особенности для российских нефтегазовых компаний. Такое образование в нашей работе рассматривается как деятельность компании по самообеспечению необходимым человеческим капиталом за счет внешних (вузы, образовательные центры и т.п.) и внутренних (корпоративный университет) ресурсов. При этом корпоративный университет предстает в качестве индивидуального образовательного и инновационного ресурса компании. Основное преимущество корпоративного образования – максимальное соответствие интеллектуальным потребностям организации. Главная проблема состоит в отсутствии методологической базы для развития такого образования, из-за чего может значительно снижаться его результативность.

Бизнес достаточно долго игнорировал идею корпоративного образования, аргументируя это тем, что главная его цель – зарабатывать деньги. П. Сенжи обосновал выгоду такого образования: он одним из первых в своих исследованиях стал указывать на его необходимость. Отсутствие способности к обучению имеет трагические последствия для развития ребенка – оно может негативно сказаться и на деятельности организации. Поэтому многие компании не существуют более сорока лет [Бекарев, Радаев, 2007. С. 13].

Своим появлением корпоративные университеты обязаны в том числе Г. Беккеру, Д. Беллу, Дж. Коулману [Беккер, 2003. С. 120–335; Белл, 2004. С. 250–787; Коулман, 2001. С. 50–54]. Эти ученые доказали два основных тезиса: инвестиции в человеческий капитал приносят прибыль (Г. Беккер); чем выше доверие сотрудников к компании – тем устойчивее ее развитие (Дж. Коулман). Несколько иначе эту мысль сформулировал Ф. Фукуяма: уважение к сотрудникам и нематериальные методы мотивации могут быть эффективнее материальных стимулов [Фукуяма, 2004. С. 320–729].

Вместе с этим появились исследования, показывающие, что инвестиции в развитие человеческого капитала дают больший экономический эффект (в 5–6 раз), по сравнению с доходами от вложений в традиционные факторы производства [Грузков, 2013. С. 280–383]. Эти исследования способствовали увеличению за прошлое десятилетие числа корпоративных университетов в США с 400 до 1 600. Они стали полномасштабными структурными подразделениями, финансирование которых составляет в среднем 17 млн долл. в год [Бекарев, Радаев, 2007. С. 14].

Корпоративные университеты: этапы развития, стратегии и цели

Практика развития корпоративных университетов проходит три основных этапа. На первом этапе они функционируют как классические учебные центры, цель которых – проводить обучение сотрудников. Как правило, это курсы адаптации новых работников, проведение занятий по технике безопасности. Они служат также распространению корпоративных ценностей.

Второй этап характеризуется ориентацией на стратегию организации. Здесь персонал обучают необходимым функциональным навыкам, проводятся специализированные тренинги (например, для топ-менеджеров или узких специалистов). Корпоративные ценности передаются каждому сотруднику. К обучению привлекаются сторонние специалисты. Появляется необходимость взаимодействия с образовательными организациями в целях получения необходимых знаний для будущих спикеров.

На третьем этапе целью корпоративных университетов является создание инноваций. Для этого оснащается материально-техническая база, создаются экспериментальные площадки, исследовательские лаборатории, разрабатываются циклы курсов по применению новых методов управления и т.п. Формируется команда своих спикеров, а корпоративный университет становится основной опорой в получении необходимых инноваций. Ощутимую экономическую выгоду компания получает именно на данном этапе развития корпоративного университета за счет создания узкоспециализированного знания, которое открывает новые технологические возможности и повышает эффективность управления [Леонтьева, 2012. С. 145–147].

Одним из первых примеров обобщения международной практики работы корпоративного университета стало исследование Э. Луи Абель и Дж. Ли (2012 год). В нем было выделено четыре «профиля» – вида деятельности: организационный, образовательный, операционный и партнерский. Авторы описали весь процесс функционирования такого университета. Исходя из цели нашего исследования, подробно рассмотрим образовательный профиль (**таблица 1**).

Интерес увеличения экономического эффекта от образовательного процесса заставляет компании основательно подходить к организации последнего. Здесь осуществляются четыре базовые функции: первая – обучение сотрудников всех уровней; вторая – управление знаниями, объединение опыта работников и его распространение; третья – распространение и внедрение корпоративной культуры, сохранение ценностей компании; четвертая – создание и реализация инноваций [Денисов, 2009. С. 87–89; Tuodolo, 2009. P. 531–540].

Согласно точке зрения Л. Льюис, самые частые образовательные практики, используемые корпоративными университетами, делятся на стратегические, инструментальные, управленческие, профессиональные, отраслевые, корпоративные, организационные и личностные. Стратегические образовательные программы, как правило, предназначены для генеральных директоров компаний (топ-менеджеров) и их заместителей, поскольку именно эти кадры отвечают за разработку и реализацию выгодной для организации стратегии. Для такого обучения часто привлекаются внешние консультанты, и, поскольку большинство компаний планирует выйти или уже вышли на международный рынок, нередко обучение проводится по международным стандартам MBA («Master of Business Administration»).

Одними из самых распространенных являются программы развития инструментальных управленческих компетенций. В основном это объясняется направленностью на подготовку менеджеров среднего звена, которые зачастую являются техническими специалистами и нуждаются в дополнительном обучении стратегическому планированию, командному взаимодействию и др. В развитии управленческих навыков применяется прикладной стиль преподавания, который разрабатывается чаще всего постоянными тренерами компании, реже – привлеченными. Эти курсы полностью соответствуют специфике деятельности организации, что позволяет практически сразу применить знания на практике.

Программы по развитию отраслевых компетенций предназначены для специалистов, которые стоят не на ключевых позициях в управлении компанией (например, сотрудники, связанные с технологиями в сфере бурения, IT и другими техническими областями, которые устаревают и нуждаются в обновлении). Поскольку уровень развития технологий и потребности в них индивидуальны, эти курсы разрабатываются внутренними специалистами, и, что немаловажно, продукты этих курсов становятся интеллектуальной собственностью компании (патенты, технологические ноу-хау).

Таблица 1. Основные составляющие жизнедеятельности корпоративного университета[1]

Data chart 1. The main components of the life of the corporate university

Организационный профиль	Стратегическая роль и фокус деятельности Контроль за деятельностью Структура Стадия развития
Образовательный профиль	Портфель программ обучения и развития Целевая аудитория Оценка эффективности обучения
Операционный профиль	Способ финансирования Используемые технологии
Партнерский профиль	Внутренние партнерства Внешние партнерства

1 [Чанько, Баснер, 2015. С. 86]

Развитие лидерского потенциала и внедрение инноваций

Зарубежные программы по развитию лидерского потенциала ориентированы на кадровых резервистов и проходят в форме тренингов. Дополнительной целью таких курсов является поддержание корпоративной культуры и формата непрерывного образования, основная часть курсов может ориентироваться на пожелания работников. Добавим, что относительно отечественных нефтяных компаний эта практика, скорее, выглядит как взаимодействие со школами и вузами с целью выявления и поддержки лучших выпускников и их последующего трудоустройства. Курсы по развитию орга-

низационных и корпоративных компетенций полностью отражают специфику компании. В них входят занятия по адаптации нового персонала, а также подготовка персонала к предстоящим изменениям в квалификационных требованиях [Чанько, Баснер, 2015. С. 95–106].

Корпоративное образование становится для компании новым органом, осуществляющим рефлексию деятельности и внедрение инноваций. В сущности, корпоративный университет объединяет интеллектуальный, структурный и организационный капиталы, на что обращают внимание И.В. Грузков, Т.В. Сорокина-Исполатова, О.А. Полюшкевич [Грузков, Давыдянц, 2003. С. 325–340; Сорокина-Исполатова, 2007. С. 150–420; Полюшкевич, 2016. С. 69–71]. Интеллектуальный капитал в данной работе мы рассматриваем как совокупность четырех активов: рыночных, человеческих, инфраструктурных и интеллектуальной собственности. Рыночные активы – это потенциал, который обеспечивается нематериальными ресурсами, связанными с рыночными акциями. Человеческие активы – это совокупность коллективных знаний сотрудников предприятия, лидерские качества, творческие способности, латеральные навыки решения проблем. Интеллектуальная собственность является узаконенным инструментом защиты корпоративных активов. Наконец, инфраструктурные активы – это технологии, патенты, методы и процессы, обновляющие и делающие возможной работу предприятия [Брукинг, 2001. С. 45–287].

Основное предназначение структурного капитала – управление потоком знаний во времени, сокращение информационно-обменных процессов, снижение издержек в управлении и асимметричности передаваемой информации, а также объединение знаний и опыта. Организационный капитал воплощается в эффективности и качестве управления организацией [Стюарт, 2007. С. 230–365]. Сочетание этих капиталов позволяет получить максимальную пользу от корпоративного университета. Выпадение любого вида капитала может сделать реализацию двух оставшихся минимальной или невозможной. Например, если у сотрудников нет площадки для разработки и представления своих разработок; даже при наличии идей и готовых проектов – они не будут внедрены. Это пример того, как без структурного капитала не может в полной мере быть реализован интеллектуальный [Пружинин, 2018. С. 152–154].

Изучив годовые отчеты компаний «Роснефть» и «Газпром нефть», мы выделили показатели, максимально соответствующие обозначенным видам капитала: взаимодействие с образовательными учреждениями – организационный капитал; разработки патентов на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы – интеллектуальный капитал. Определить аналог структурного капитала с учетом представленной компаниями информации не представляется возможным и требует дополнительного инструментария.

Согласно отчетам компании «Роснефть», видно, что корпоративный университет появился в 2012 году и включал в себя 59 учебных центров, различные курсы подготовки специалистов, исследования по улучшению производственного оборудования компании, развитию управленческих практик и т.д. Однако уже в 2007 году действовало управление научно-техническим развитием, которое занималось только исследованиями нефтехимических процессов. Во многом теория трех этапов Е.Г. Леонтьева подтверждается: сначала функционируют курсы адаптации кадров, в рамках которых происходит знакомство с особенностями предприятия. На втором этапе корпоративного образования идет поиск новых знаний; затем происходит обучение самостоятельному воспроизведению необходимых знаний.

В 2016 году «Роснефть» обеспечивала себя на 60% всеми необходимыми курсами подготовки, переподготовки, обучения персонала. Подход «Газпром нефти» несколько отличается: в его структуре существуют 10 кафедр и 5 факультетов, направления обучения более общие (например, менеджмент организации, бухгалтерский и налоговый учет, проектирование строительных скважин). Корпоративный

Таблица 2. Статистика обучения персонала компании «Газпром нефть» (2013–2017 годы)[1]

Data chart 2. Statistics of personnel training of the 'Gazprom Neft' PJSC (2013-2017)

Показатели	2013	2014	2015	2016	2017
Всего прошло обучение	**42 094**	**50 939**	**50 395**	**52 582**	**55 891**
В том числе:					
Руководители и специалисты:	25 177	27 381	32 904	33 491	33 840
Рабочие	16 917	23 558	17 491	19 091	22 051
По видам обучения:					
Повышение квалификации	11 035	16 940	20 861	22 269	23 639
Обучение в соответствии с требованиями охраны труда, промышленной безопасности	31 059	33 999	29 534	30 313	32 252
Общая продолжительность обучения (часов)	**1 651 514**	**2 054 092**	**1 927 478**	**2 289 437**	**2 930 760**
Руководители и специалисты	805 664	876 192	1 052 928	1 145 836	1 404 960
Рабочие	845 850	1 177 900	874 550	1 143 601	1 525 800

1 Годовые отчеты ПАО «Газпром-нефть». Сайт компании Газпром-нефть: https://cuu.su/kBh/ (Таблица составлена по результатам нашего исследования).

университет этой компании был создан в 2016 году, но практика обучения отражена в отчетах с 2013 года (**таблица 2**). К 2017 году курсы данного университета прошли 80% сотрудников. Иными словами, еще до создания корпоративного университета компания проводила полноценное обучение сотрудников. Согласно статистическим сведениям, существует графа «Повышение квалификации», деление направлений подготовки для рабочих и менеджеров, рост общей продолжительности обучения (соответственно, можно предполагать и появление новых направлений подготовки).

Взаимодействие компаний с образовательными учреждениями преследует две цели: формирование кадрового резерва и разработка новых технологий. Программы «Роснефти» и «Газпром нефти» «Школа – Вуз – Предприятие» позволяют лучшим выпускникам вузов устроиться на работу уже с актуальными для компании компетенциями. В 2017 году 6 тысяч студентов прошли практику в «Роснефти» и 1 437 устроились на работу. Вместе с тем количество Роснефть-классов в школах постоянно увеличивается (**рисунки 1 и 2**), соответственно увеличивается и выборка будущих специалистов. В 2010 году «Роснефть» сотрудничала с 10 российскими вузами, в 2017 году это число возросло до 27. Заметен интерес компании к инновационным разработкам, видна ее потребность в новых областях исследований. Например, если раньше акцент делался в основном на технологиях разведки и добычи углеводородов, то теперь в область интересов организации входят исследования арктического шельфа, промышленной безопасности, окружающей среды, обновляются многие управленческие практики.

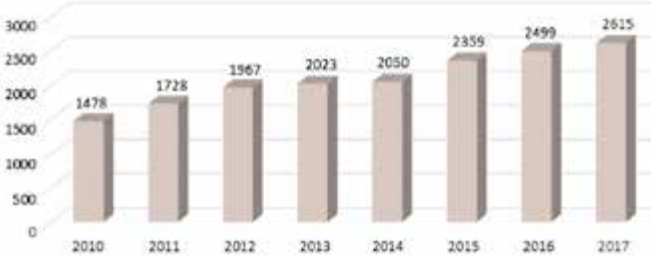
Практика взаимодействия «Роснефти» и «Газпром нефти» с образовательными учреждениями схожа. В отчетах обеих компаний содержится ее описание (но у «Газпром нефти», к сожалению, нет подобной статистики). Подготовка специалистов в сдвоенных магистратурах – приоритетный путь получения сотрудников с актуальными компетенциями, и, скорее всего, он рентабелен в экономическом плане. Вопрос о том, будут ли компании в дальнейшем дополнять собственными магистратурами свои корпоративные университеты, открыт, поскольку необходимо узнать, будут ли окупаться такие вложения.

Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы компании как результат корпоративного образования

Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы компании – это прямое выражение результатов корпоративного образования. Чем выше скорость обновления технологических процессов и рационализации управленческих практик, тем больше доходов компании и меньше издержек. Напомним, что главная цель воспроизводства знаний

Рисунок 1. Динамика численности выпускников Роснефть-классов (тыс. человек)[1]

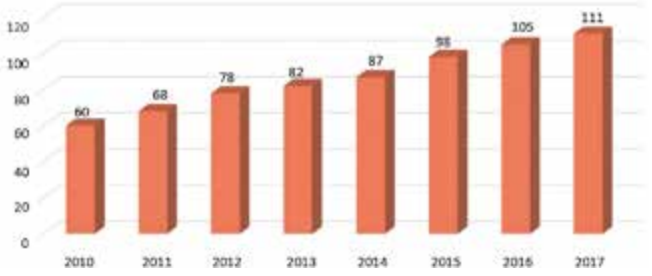
Figure 1. Dynamics of the number of graduates of 'Rosneft' classes (thousands of people)



1 Годовые отчеты ПАО «НК «Роснефть». Сайт компании «Роснефть»: https://cuu.su/kA8/ (Рисунок составлен по результатам нашего исследования).

Рисунок 2. Количество Роснефть-классов в школах[1]

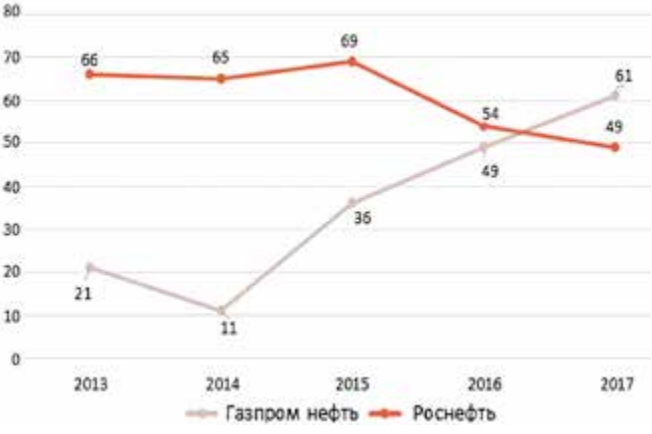
Figure 2. Number of 'Rosneft' classes in schools



1 Годовые отчеты ПАО «НК «Роснефть». Сайт компании «Роснефть»: https://cuu.su/kA8/ (Рисунок составлен по результатам нашего исследования).

Рисунок 3. Динамика количества объектов интеллектуальной собственности компаний «Газпром нефть» и «Роснефть»[1]

Figure 3. Dynamics of the number of intellectual property objects of 'Gazprom Neft' and 'Rosneft'



1 Годовые отчеты ПАО «НК «Роснефть» Сайт компании Роснефть: https://cuu.su/kA8 (Рисунок составлен по результатам нашего исследования).

(организации корпоративного университета) – экономический эффект. За период 2013–2017 годов совокупное количество заявок на патенты у «Роснефти» – 303, у «Газпрома» – 178. (**рисунок 3**). За несколько больший период 2010–2017 годов «Роснефть» выделила на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы 163,8 млрд руб., «Газпром нефть» – 95,8 млрд руб. (**таблицу 3**)[1]. Исходя из наших данных, можно утверждать, что доля расходов на такие работы будет увеличиваться.

Экономический эффект от научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ представлен только за несколько последних лет, иными словами, компании совсем недавно освоили методики оценки эффективности от своих вложений. Реальную выгоду от инвестирования в такие работы можно увидеть только в долгосрочной перспективе. Еще не прошел достаточный период, для того чтобы утвердительно что-либо сказать на основании данных отчетов. Любая внедренная инновация имеет определенную цену, но вместе с тем сокращает расходы и, повышая эффективность, увеличивает доходы. В краткосрочном периоде она может не удивить своим результатом, но в рамках долгосрочного – ее добавочный экономический эффект может существенно превзойти затраты. Дополнительно можно отметить, что в целом доля инвестиций в научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы редко поднимается выше 1% от всего дохода компаний «Роснефть» и «Газпром нефть» (**таблица 4**), когда у их иностранных конкурентов эта планка не опускается ниже 5% [Сергеева, Качалкина, 2015. С. 56–58].

Наши промежуточные выводы говорят о том, что практику корпоративного образования компаний нельзя назвать самостоятельной. В первую очередь, из-за самообеспечения знаниями примерно только наполовину. Возможно, это соответствует нынешним потребностям компании, но, на наш взгляд, чтобы признать состоятельность корпоративного университета, он должен обеспечивать компанию на 85–90% от всех требуемых знаний, 10–15% остаются на так называемые «hi-tech технологии», которые разрабатываются преимущественно научными организациями. Обслуживание оборудования для реализации таких технологий, скорее всего, было бы нецелесообразно для компаний. По причине отсутствия данных об экономическом эффекте от научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, сейчас мы не можем однозначно говорить о положительном либо отрицательном эффекте.

Таблица 3. Финансовые инвестиции в научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы компаний (2010–2017 годы)[1]

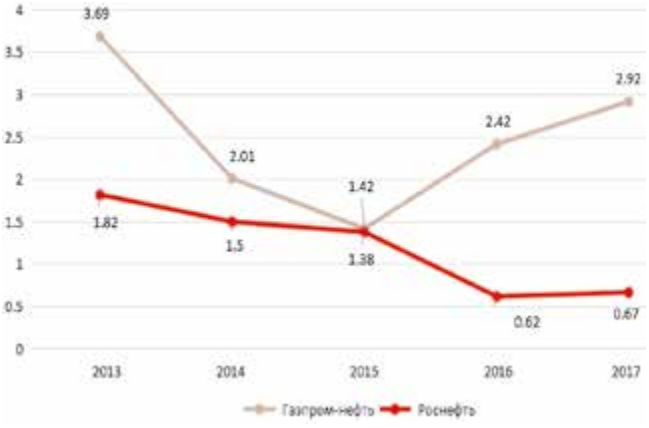
Data chart 3. Financial investments in research and development of companies (2010-2017)

2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Инвестиции в НИОКР Роснефть (млрд. руб)							
29,9	20	36	33,2	23,2	9,9	8,6	3,0
Экономический эффект (млрд. руб):							
16,7	4,7	2,5	1,8	4	2,2	1,8	2,2
Инвестиции в НИОКР Газпром-нефть (млрд. руб)							
16,2	29	9,9	10,8	6,8	7,7	8,3	7,1
Экономический эффект (млрд. руб):							
29	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д

1 Годовые отчеты ПАО «НК «Роснефть» Сайт компании «Роснефть»: https://cuu.su/kA8; Годовые отчеты ПАО «Газпром нефть». Сайт компании «Газпром нефть»: https://cuu.su/kBh/ (Таблица составлена по результатам нашего исследования).

Рисунок 4. Коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал компаний «Роснефть» и «Газпром нефть»[1]

Figure 4. Payback ratio of investment in human capital of companies 'Rosneft' and 'Gazprom Neft'



1 Расчеты произведены на основании данных годовых отчетов ПАО «НК «Роснефть». Сайт компании Роснефть: https://cuu.su/kA8; годовых отчетов ПАО «Газпром нефть». Сайт компании «Газпром нефть»: https://cuu.su/kBh

1 Годовые отчеты ПАО «НК «Роснефть» Сайт компании Роснефть: https://cuu.su/kA8; Годовые отчеты ПАО «Газпром-нефть» Сайт компании Газпром-нефть: https://cuu.su/kBh/ (Таблица составлена по результатам нашего исследования).

Дополнительным методом оценки станет экономическая метрика Я. Фитц-енца, а именно коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал [Фитц-енц, 2006. С. 110–319]. Расчет проводится по следующей формуле: Коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал = (Прибыль – (Расходы – (Зарплаты + Льготы)) / Зарплаты + Льготы).

Таблица 4. Расходы на инвестиции, в % от выручки компаний[1]

Data chart 4. Investment costs, % of companies revenue

2017	2016	2015	2014	2013
Роснефть				
0,90	1,71	0,59	0,63	0,45
Газпром-нефть				
0,49	0,40	0,69	0,60	0,49

1 Годовые отчеты ПАО «НК «Роснефть». Сайт компании «Роснефть»: https://cuu.su/kA8 (Таблица составлена по результатам нашего исследования).

Исходя из данных, представленных в финансовых отчетах компаний «Роснефть» и «Газпром нефть» за 2013–2017 годы, можно сделать следующие выводы: коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал обеих компаний за указанный период заметно упал: у «Роснефти» – на 1,15, у «Газпром нефти» – на 0,77, но коэффициент «Газпром Нефти» возвращает потерянные позиции, что нельзя сказать про «Роснефть» (**рисунок 4**).

На основании этого расчета можно предполагать наличие недостатков инвестирования в человеческий капитал либо недостатков в оценке эффективности научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, которые, безусловно, влияют на прибыль компании и расходы. Расчет, проведенный по нашей метрике, не учитывает внешнеэкономической ситуации, в которой оказалась компания, что также может влиять на прибыль. Однако даже если погрешность в наших расчетах составляют внешние обстоятельства, которые компания не в силах преодолеть, то в определенной мере это означает, что подобные обстоятельства не преодолели человеческий капитал компании. В любом случае, для уточнения наших результатов в дальнейших работах будут применяться метрики О.Г. Ваганяна и Дж. Филлипса.

Заключение

Корпоративные университеты компаний «Роснефть» и «Газпром нефть» нельзя назвать полноценной опорой, еще нет однозначных показателей результатов деятельности. С одной стороны, заметна недостаточность систем подсчета экономической отдачи от интеллектуальных продуктов корпоративного университета, с другой – прошло недостаточно времени для полномасштабной оценки эффективности инвестиций в корпоративное образование. Соответственно, наша гипотеза частично подтверждается. Приоритетной оперативной задачей становится создание и/или внедрение систем оценок эффективности инвестиций в корпоративное образование. Наше предположение о развитии корпоративного университета состоит в том, что выбранные нами компании в полной мере смогут опираться на свои образовательные ресурсы через 7–9, в оптимальном прогнозе – через 10–15 лет. Актуальным для дальнейшего исследования становится применение дополнительных экономических метрик оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал и уточнение соответствующих погрешностей.

Литература

Бекарев А.М., Радаев Т.В. Корпоративный университет в объективе социологии. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского.* 2007. № 1(6). С. 13–14.

Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Пер. с англ. яз., под науч. ред. Р.И. Капелюшникова. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 336 с.

Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Пер. с англ. яз. Изд. 2-е, испр. и доп. М.: Academia, 2004. 788 с.

Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: Ключ к успеху в новом тысячелетии / Пер. с англ. яз. Н. Мишакова. СПб.: Питер, 2001. 288 с.

Грузков И.В. Воспроизводство человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики России: теория, методология, управление / Науч. ред. В.И. Бережной. М.: Экономика, 2013. 384 с.

Грузков И.В. От индустриальной экономики к экономике знаний: теоретические аспекты, условия и возможности перехода. *Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета*. 2008. № 3. С. 125–130.

Грузков И.В., Давыдянц Д.Е. Теоретические аспекты оценки социально-экономической эффективности образования. Проблемы модернизации образования: региональный контекст: монография. Ставрополь: Сервисшкола, 2003. С. 324–347.

Денисов Д.С. Использование образовательной технологии «Корпоративный университет». *Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета*. 2009. № 3. С. 86–89.

Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий. *Общественные науки и современность.* 2001. № 3. С. 49–55.

Леонтьева Е.Г. Корпоративный университет как модель инновационного корпоративного учебного заведения. *Вестник Томского государственного университета.* 2012. № 361. С. 144–147.

Пожарницкая О.В. Опыт российских нефтяных компаний в реа-

лизации корпоративной социальной ответственности. *Экономика и предпринимательство.* 2014. № 11-2(52). С. 546–551.

Покровский Н.Е. Корпоративный университет: утопия, антиутопия или реальность? *Экономика образования.* 2014. № 3. С. 10–15.

Полюшкевич О.А. Корпоративная солидарность университета. *Alma mater.* 2016. № 12. С. 68–72.

Пружинин А.Н. Инструменты нефтяных компаний в развитии своего человеческого капитала. *Высшее образование, социальные науки и национальная безопасность.* Материалы всерос. конф. Иркутск: Изд-во ИГУ, 2017. С. 216–223.

Пружинин А.Н. Человеческий капитал нефтяных компаний. *Социология. Журнал российской социологической ассоциации.* 2018. № 4. С. 151–154.

Сергеева О.Ю., Качалкина К.Г. Анализ инвестиций НИОКР в нефтегазовом секторе ТЭК России. *Экономика, управление, финансы*: Материалы IV междунар. науч. конф. (апрель 2015 г.). Пермь: Меркурий, 2015. С. 55–58.

Сорокина-Исполатова Т.В. Непрерывная подготовка педагога профессионального обучения в корпоративном университете: Дисс. … д-ра пед. наук. М., 2007. 443 с.

Стюарт Т.А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / Пер. с англ. яз. В.А. Ноздриной. М.: Поколение, 2007. 366 с.

Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала / Пер. с англ. яз. М.: Вершина, 2006. 320 с.

Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию / Пер. с англ. яз. М.: Издательство «АСТ»; Ермак, 2004. 730 с.

Чанько А.Д., Баснер А.А. Корпоративные университеты: анализ деятельности в международных исследованиях. *Российский журнал менеджмента.* 2015. Т. 13. № 3. С. 79–110.

Tuodolo F. Corporate social responsibility: between civil society and the oil industry in the developing world. *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies*. 2009. Vol. 8(3). P. 530–541. In English

References

Becker G. Human behavior: an economic approach. Selected works on economic theory / Transl. from English. Ed. by R. I. Kapelyushnikov. M.: HSE, 2003. 336 p. In Russian

Bekarev A. M., Radaev T. V. Corporate university in the focus of sociology. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo*. 2007. № 1(6). P. 13–14. In Russian

Bell D. The coming post-industrial society. Social prediction experience / Transl. from English. 2nd Ed. M.: Academia, 2004. 788 p. In Russian

Brooking A. Intellectual capital: The key to success in the new millennium / Transl. from English by N. Mishakov. St. Petersburg: Piter, 2001. 288 p. In Russian

Chanko A. D., Basner A. A. Corporate universities: analysis of activities in international studies. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta.* 2015. Vol. 13. № 3. P. 79–110. In Russian

Coleman J. Social and human capital. *Obshchestvennye nauki i sovremennost*. 2001. № 3. P. 49–55. In Russian

Denisov D. S. Use of educational technology 'Corporate university'. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsialno-ekonomicheskogo universiteta*. 2009. № 3. P. 86–89. In Russian

Fitz-enz J. Profitability of investments in staff. Measuring the economic value of staff. M.: Vershina, 2006. 320 p. In Russian

Fukuyama F. Trust: social virtues and the path to prosperity / Transl. from English. M.: Publishing house 'AST'; Ermak, 2004. 730 p. In Russian

Gruzkov I. V. From industrial economy to knowledge economy: theoretical aspects, conditions and opportunities for transition. *Vestnik Severo-Kavkazskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta.* 2008. № 3. P. 125–130. In Russian

Gruzkov I. V. Reproduction of human capital in the conditions of the formation of an innovative Russian economy: theory, methodology, management / Ed. by V. I. Berezhnaya. M.: Ekonomika, 2013. 384 p. In Russian

Gruzkov I. V., Davydyants D. E. Theoretical aspects of the assessment of socio-economic efficiency of education. Problems of modernization of education: regional context: monograph. Stavropol: Servisshkola, 2003. P. 324–347. In Russian

Leonteva E. G. Corporate university as a model of innovative corporate educational institution. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2012. № 361. P. 144–147. In Russian

Pokrovsky N. E. Corporate university: utopia, dystopia, or reality? *Ekonomika obrazovaniya.* 2014. № 3. P. 10–15. In Russian

Polyushkevich O. A. Corporate solidarity of university. *Alma mater.* 2016. № 12. P. 68–72. In Russian

Pozharnitskaya O. V. Experience of Russian oil companies in the implementation of corporate social responsibility. *Ekonomika i predprinimatelstvo.* 2014. № 11-2(52). P. 546–551. In Russian

Pruzhinin A. N. Human capital of the oil companies. *Sotsiologiya. Zhurnal rossiiskoi sotsiologicheskoi assotsiatsii*. 2018. № 4. P. 151–154. In Russian

Pruzhinin A. N. Tools of oil companies in the development of their human capital. Higher education, social sciences and national security: Materials of the All-Russian Conference. Irkutsk: Irkutsk State University Publishing house, 2017. P. 216–223. In Russian

Sergeeva O. Y., Kachalkina K. G. Analysis of R & D investments in the oil and gas sector of the fuel and energy complex of Russia. Economics, management, finance: Materials of the IV Intern. scientific conf. (April 2015). Perm: Merkurii. P. 55–58. In Russian

Sorokina-Ispolatova T. V. Continuous training of a vocational education teacher at a corporate university: Dr. Sci. Diss. (Pedagogics). M., 2007. 443 p. In Russian

Stewart T. A. Intellectual capital. New source of organization wealth / Transl. from English by V. A. Nozdrina. M.: Pokolenie, 2007. 366 p. In Russian

Tuodolo F. Corporate social responsibility: between civil society and the oil industry in the developing world. *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies.* 2009. Vol. 8(3). P. 530–541. In English