

КАРТА РЫНКА ТРУДА НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ



ИССЛЕДОВАНИЕ «КАРТА РЫНКА ТРУДА НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ»

До настоящего момента на рынке не было комплексного исследования рынка труда нефтегазовой отрасли, с оценкой взаимовлияния смежных отраслей на обеспеченность предприятий трудовыми ресурсами. Инициатива форума TNF в формировании таких данных, позволила получить всесторонний взгляд на обеспеченность отрасли кадрами в масштабах страны и стоимость владения профильным трудовым ресурсом в зависимости от региона.

В настоящий момент большинство предприятий отрасли решает тактические вопросы анализа рынка труда самостоятельно. В ходе исследования был консолидирован массив неструктурированных данных о состоянии рынка труда с использованием всех самых современных методов обработки больших данных, чтобы предоставить участникам форума общую картину отраслевой обеспеченности кадрами, оценить возможности и риски межотраслевых кадровых перетоков, заложить информационную основу для выработки решений по молодежной политике и переподготовке имеющихся кадров.

Руководитель аналитического направления консалтинговой компании «Апрайт»
Екатерина Сподина

СОДЕРЖАНИЕ

01 →	Российский рынок труда 2025	10 →	Карьерный трек молодого специалиста
02 →	Отраслевые лидеры по привлекательности труда для молодежи	11 →	Факторы привлекательности работы в нефтегазовой и смежных отраслях
03 →	Карта рынка труда нефтегазовой отрасли одним взглядом	12 →	Уровень оплаты труда и дефицит кадров на ключевых профессиях нефтегазовой отрасли по РФ
04 →	Показатели текучести кадров в отрасли	13 →	Уровень оплаты труда в разрезе регионов и отдельных профессий
05 →	Вахтовый персонал в нефтегазовой отрасли	14 →	Мнение эксперта: Юлия Репрынцева, группа компаний «ТОФС»
06 →	Возрастная структура отраслевой занятости	15 →	Будущее отрасли
07 →	Мнение эксперта: Данил Рассказов, СИБУР	16 →	Рынок труда нефтегазовой отрасли 2030
08 →	Нефтегаз — отрасль для образованных!	17 →	Приложения
09 →	Мнение эксперта: Альберт Мальшаков, ТИУ	18 →	Источники информации



РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА 2025

73,8

млн чел.
трудоспособного населения

33,13

млн чел.
занято в реальном секторе экономики
(крупный и средний бизнес, без учета
субъектов малого предпринимательства)

7%

объем ежемесячной ротации
трудоустройства в РФ
(по состоянию на июнь 2025 г.)

1,98

млн чел.
текущий объем незакрываемой потребности
(объем вакансий по всем отраслям
экономики, которые не могут быть закрыты
при общей текущей занятости)

1,0

млн чел.
прогнозный объем незакрываемой
потребности к концу 2025 года

25,1%

доля вахтового персонала в целом
по РФ по нефтегазовой отрасли

84

тыс руб.
средняя заработная плата рабочего
(на основании общероссийского анализа
фактических заработных плат рабочих
по профессиям: слесарь, электромонтер,
оператор производственной линии —
по состоянию на июнь 2025 г.)

60

тыс руб.
средняя заработная плата в торговле
(на основании общероссийского анализа
фактических заработных плат работников
по профессиям: продавец, курьер,
кладовщик, комплектовщик —
по состоянию на июнь 2025 г.)

4%

доля вахтового персонала в целом по РФ
по обрабатывающей промышленности
(металлургия, металлообработка,
машиностроение, производство станков
и оборудования)

ОТРАСЛЕВЫЕ ЛИДЕРЫ ПО ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ДЛЯ МОЛОДЕЖИ (ДО 35 ЛЕТ)

66%

доля молодежи
в торговле

57%

доля молодежи в сфере
производства компьютеров,
электронных и опти-
ческих изделий

44%

доля молодежи
в сфере добычи
нефти и газа

КАРТА РЫНКА ТРУДА НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ ОДНИМ ВЗГЛЯДОМ



Показатели/регион	ЦФО	СЗФО	ЮФО	СКФО	ПФО	УрФО	СибФО	ДВФО
Всего по нефтегазовой отрасли занятых (чел.)	181 335	89 831	42 935	5 535	236 749	123 114	86 923	16 022
Средняя зарплата инженера (руб., net*)	178 000	162 000	138 000	164 000	141 000	138 000	151 000	н/д
Средняя зарплата рабочего (руб., net*)	117 000	114 000	115 000	120 000	111 000	113 000	112 000	н/д
Доля вахтового персонала (в процентах от общего количества занятых в отрасли по региону)	9,9 %	13,6 %	31,9 %	35,2 %	35,0 %	28,0 %	32,5 %	31,1 %
Ежегодная подготовка вузами профильных специалистов (чел.)	2 000	1 975	1 150	0	4 400	2 750	2 400	0
Доля спроса на рабочий персонал в нефте-сервисных компаниях в общем объеме спроса	77 %	66 %	80 %	87 %	77 %	84 %	78 %	62 %

* Средний уровень заработных плат инженерных и рабочих кадров рассчитан на основе данных по 12-ти типовым профессиям в отрасли (детальные данные — в ПРИЛОЖЕНИИ 4).

ПОКАЗАТЕЛИ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ОТРАСЛИ

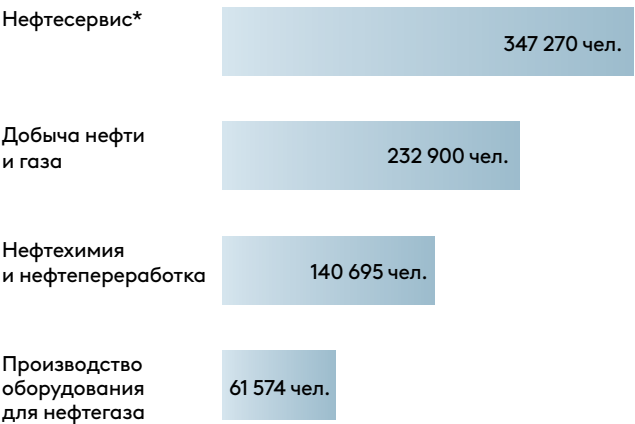
Самые крупные региональные центры нефтегазовой отрасли: Центральный, Приволжский и Уральский федеральные округа. Благодаря тесной связке вузов и бизнеса, в этих же регионах ведется основная подготовка профильных специалистов.

782+

тыс. чел.
занято в нефтегазовой отрасли

21

тыс. чел.
текущий объем незакрываемой кадровой потребности в нефтегазовой отрасли



* сейсморазведка, геофизическое исследование и работа в скважинах, эксплуатационное и разведочное бурение, телеметрия, горизонтально направленное бурение, зарезка боковых стволов, долотный сервис, текущий и капитальный ремонт скважин, подземный ремонт скважин, сопровождение буровых растворов, цементирование скважин, колтюбинг, ГРП, обслуживание установки электроприводного центробежного насоса, супервайзинг, сервис геолого-технологических исследований, услуги по заканчиванию скважин, экологические решения.

23 %

уровень текучести персонала в нефтесервисе (28,4 % в 2019 году)

16 %

уровень текучести персонала в сфере добычи нефти и газа (11,6 % в 2019 году)

21 %

уровень текучести персонала в сфере производства оборудования для нефтегаза (17,2 % в 2019 году)

13 %

уровень текучести персонала в нефтехимии и нефтепереработке (10,9 % в 2019 году)

ПО ДРУГИМ ОТРАСЛЯМ:

22 %

уровень текучести персонала в обрабатывающей промышленности

39 %

уровень текучести персонала в торговле

Самые низкие показатели текучести персонала в подотраслях добычи нефти и газа (16 %) и в сфере нефтехимии и нефтепереработки (13 %). Для сравнения: в 2019 году уровень текучести по этим подотраслям был на 20 % ниже.

Текучесть в нефтесервисе, производстве оборудования для нефтегаза сопоставима с показателями в обрабатывающей промышленности — 22 %. В 2019 году показатели текучести в нефтесервисном направлении были на 23 % выше.

В торговле при большем количестве занятых текучесть персонала — 39 %. Нефтегазовая отрасль конкурирует за персонал с другими отраслями экономики. Обрабатывающая промышленность и торговля в равной степени участвуют в конкурентной борьбе за персонал на рынке труда. Обрабатывающая промышленность создает конкуренцию за рабочий персонал, а торговля конкурирует с нефтегазовой отраслью в основном по привлекательности работы для молодежи и близости работы к дому.

ВАХТОВЫЙ ПЕРСОНАЛ В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

25,1%

доля вахты в целом по РФ
в % от общей численности занятых



Нефтегазовая отрасль в силу специфики технологических процессов и особенностей территориального размещения производств традиционно является лидером по использованию вахтового метода работы персонала. Согласно актуальным статистическим данным, наибольший удельный вес «мобильных» сотрудников наблюдается в сегменте добычи углеводородов, составляя порядка 40 %, и в секторах нефтехимии и нефтепереработки — порядка 25 %.

ВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА ОТРАСЛЕВОЙ ЗАНЯТОСТИ

43%

доля молодежи в возрасте до 28 лет
в торговле

23%

доля молодежи в возрасте до 28 лет
в обрабатывающей промышленности

20%

доля молодежи в возрасте до 28 лет
в нефтегазовой отрасли

Современный сотрудник нефтегазовой отрасли — преимущественно опытный профессионал среднего и старшего возраста, возраст которого превышает отметку в 35 лет.

Наиболее ярко эта тенденция проявляется в нефтесервисном секторе, где подавляющее большинство занятых составляют специалисты именно зрелого возраста — почти две трети работников находятся в возрастной категории свыше 35 лет.

Что касается молодежи и студентов, чья активность приходится на диапазон от 18 до 28 лет, то картина существенно меняется. Здесь нефтегазовая отрасль оказывается далеко позади сферы торговли, которая традиционно воспринимается молодыми людьми как оптимальное пространство для начала трудовой жизни. Причина кроется в различиях между двумя отраслями: для торговли характерны меньшие требования к стартовому опыту и квалификации, тогда как нефтегазовая индустрия предъявляет куда более высокие профессиональные стандарты, делая вход в нее менее доступным для начинающих специалистов.

Современные экономические реалии, развитие технологий и специфика демографических тенденций диктуют необходимость преобразования кадрового состава нефтегазового комплекса таким образом, чтобы уже к рубежу 2030-го года структура трудовых ресурсов стала менее зависимой от старших поколений и ориентированной на активное вовлечение молодежи.

Уже сегодня стоит обратить особое внимание на сегмент сотрудников в возрасте от 18 до 23 лет, поскольку именно эта группа определяет будущее поколение специалистов отрасли на ближайшие пять лет. Сегодняшняя ситуация вызывает тревогу: в нефтегазовой сфере лишь 6 % работников представлены специалистами указанного возраста, тогда как в торговой сфере аналогичный показатель равен внушительным 23 %.

Одним из приоритетов нефтегазовой отрасли становится расширение масштабов информационной кампании, раскрывающей реальные перспективы личностного и профессионального роста молодых специалистов в высокотехнологичной отрасли, играющей ключевую роль в экономике страны.

Отрасль / Возрастной диапазон (%)	18-20	21-23	24-28	29-35	36-45	46-55	56+
Нефтегаз	0,95	5,21	13,81	23,51	35,56	17,16	3,8
Нефтесервис	0,75	4,94	13,5	21,26	35,77	19,09	4,69
Добыча нефти и газа	0,88	4,74	13,23	25,48	36,93	15,9	2,84
Производство оборудования для нефтегаза	1,58	6,61	14,94	22,69	32,94	16,89	4,78
Нефтехим и нефтепереработка	1,31	6,04	15,06	26,19	33,96	14,65	2,79
Обрабатывающая промышленность	1,57	6,6	14,98	22,76	32,79	16,92	4,37
Розничная и оптова торговля	9,7	14,27	19,02	21,13	23,07	10,64	2,18
Все занятые в реальном секторе экономики	10,97	12,47	15,28	17,54	24,15	14,4	5,18

МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА



Данил Рассказов
Управляющий директор
по организационному развитию
компании СИБУР

Привлекательность нефтегазовой отрасли для молодых специалистов в первую очередь состоит в том, что концепция СИБУРа и практически всех производственных предприятий — растить экспертизу внутри. Мы берем людей без опыта, обучаем их, и они растут. Так, каждый второй генеральный директор наших предприятий начинал с рабочих позиций — оператора или машиниста.

Путь молодого специалиста в СИБУРе выглядит примерно так: стажировка под руководством наставника, освоение профессии, затем допуск к самостоятельной работе и получение первого разряда. Далее сотрудник, в зависимости от компетенций и пожеланий, выстраивает свой карьерный трек — управленческий, экспертный или проектный. Отмечу, что уже в первые два года 75 % молодых сотрудников получают продвижение.

Мы активно развиваем внутреннюю мобильность: прежде чем занять управленческую позицию, сотрудник пробует себя в разных ролях и локациях. Это формирует системное понимание бизнеса. Подчеркну, что в СИБУРе 90 % руководящих позиций закрываются внутренним резервом.

В СИБУРе есть широчайшие возможности для карьерного развития выпускников вузов и ссузов: ежегодно мы привлекаем на работу около 1 300 молодых специалистов химического, инженерного, физико-математического и ИТ-профиля на начальные производственные позиции. В настоящее время в СИБУРе работает более 4 300 молодых специалистов в возрасте до 27 лет — это порядка 10-15 % от общей численности сотрудников предприятий. Планируем довести этот показатель до 20 %. Самые частые должности, которые занимают начинающие специалисты, — это операторы, инженеры, слесари, химики, аппаратчики.

Во-вторых, современное производство — это уже не про монотонный ручной труд, а про управление сложными автоматизированными системами. Например, в СИБУРе средний уровень автоматизации процессов составляет 94 %. Кроме того, сегодня молодые специалисты даже на стажерских позициях не готовы заниматься рутинной неинтересной работой. И мы слышим этот запрос: ежегодно компания проводит Форум молодых специалистов, на котором молодые сотрудники СИБУРа и выпускники профильных вузов лично презентуют свои проекты по решению бизнес-задач перед генеральным директором и экспертами индустрии, чтобы затем реализовать их на практике. Таким образом, компания дает возможность молодым сотрудникам увидеть измеримый результат и экономический эффект от своих действий с самого начала своего карьерного пути в компании.

В-третьих, мы прекрасно понимаем, что для молодых специалистов важна не только интересная работа, но и стабильность. Поэтому предлагаем понятную систему роста доходов: уже через полтора года оклад сотрудника, пришедшего на позицию стажера, в среднем увеличивается в два раза, и это без учета дополнительных выплат.

НЕФТЕГАЗ — ОТРАСЛЬ ДЛЯ ОБРАЗОВАННЫХ!

Российская нефтегазовая отрасль заслуженно занимает одну из ведущих позиций по степени технологического прогресса среди отечественных секторов экономики. Характерно, что практически три четверти работников обладают дипломами высшего образования, причем даже среди представителей рабочих профессий высшее образование у каждого третьего работника. Этот факт подчеркивает высокий интеллектуальный потенциал отрасли для успешной реализации сложных промышленных проектов в условиях стремительно развивающихся инновационных технологий.

Ежегодно российские специализированные вузы выпускают около 15 тысяч высококвалифицированных специалистов, подготовленных по направлениям, соответствующим потребностям нефтегазовой отрасли. Выбирая обучение в таком вузе, молодые люди получают гарантированную возможность последующего трудоустройства в компании по профилю своей подготовки. Подтверждением высокого качества подготовки служит статистика: более 94 % выпускников профильных вузов успешно находят работу по своей специализации сразу после завершения учебного процесса.

01

Доля работников
с высшим образова-
нием в целом по отрасли

	В % от общей численности	Всего среднее образование, доля в %
Вся отрасль	76,7	23,2
Нефтесервис	79,3	20,5
Добыча нефти и газа	79,2	20,7
Производство оборудования для нефтегаза	74,0	26,0
Нефтехимия и нефтепереработка	75,4	24,5

02

Доля работников
с высшим образова-
нием среди рабочего
персонала отрасли

	В % от общей численности
Вся отрасль	39,0
Нефтесервис	26,8
Добыча нефти и газа	41,1
Производство оборудования для нефтегаза	27,8
Нефтехимия и нефтепереработка	41,0

03

Направления
трудоустройства
выпускников отрасле-
вых вузов профильных
специальностей

	В % от общей численности
Всего	100
Нефтегазовая отрасль	93,8
Ритейл	2,9
Обрабатывающая отрасль	2,9
Химическая отрасль	0,4

МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА



Альберт Мальшаков
Проректор по внешним связям ТИУ,
к.т.н., доцент — «Информационная
справка распределения карьеры
студентов ТИУ»

Анализ рынка труда в ключевых отраслях — нефтегазовой, строительной, энергетической, машиностроительной, ИТ и сервисной — показывает устойчивый спрос на квалифицированных специалистов, которых готовит Тюменский индустриальный университет (ТИУ).

Высокую востребованность выпускников подтверждает стабильно высокий процент трудоустройства, рост количества индустриальных партнеров, достойный уровень заработной платы.

Так, в 2024 году по официальным данным Минтруда РФ, опубликованным на портале «Работа в России», доля трудоустроенных выпускников (базовый вуз и филиалы) составляет: с высшим образованием — 87 % (по РФ — 73 %); со средним профессиональным образованием — 64 % (по РФ — 58 %).

Рост количества индустриальных партнеров университета за последние 3 года составил 27 %. В настоящее время идет активное сотрудничество с более чем 850 компаниями. Отраслевая специализация университета определила пул корпораций, с которыми у вуза сложились долгосрочные надежные партнерские отношения: ПАО «Газпром», ПАО «НК «ЛУКОЙЛ», ПАО «НОВАТЭК», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «СИБУР Холдинг», ПАО «Сургутнефтегаз», ПАО «Транснефть», ПАО «Россети», ПАО «Ростелеком», АО «Мостострой-11», др.

Уровень заработной платы служит объективным индикатором востребованности специалистов на рынке труда — средняя заработная плата выпускников ТИУ по программам высшего образования в 2024 году составила 110 792 руб. (выше среднего по региону на 22 %); выпускников по программам среднего профессионального образования — 63 916 руб. (выше среднего на 15 %).

Популярно мнение, что интерес к нефтегазовому образованию в последние 3–5 лет снижается из-за экологических трендов и цифровизации, но ТИУ находится в стабильном регионе с традиционной добычей, где отрасль обеспечивает высокие зарплаты и социальные гарантии.

Доля трудоустроенных выпускников по программам высшего образования по профильным для Тюменского индустриального университета направлениям подготовки составляет: нефтегазовое дело — 91 %, химическая технология — 99 %, строительство — 90 %, электроэнергетика и электротехника — 91 %, автоматизация технологических процессов и производств — 93 %, машиностроение — 84 %, прикладная геология — 91 %.

Если заглянуть в недалекое будущее, то можно спрогнозировать модель выпускника-2030 нефтегазовой отрасли. Это гибридный специалист с hard skills: глубокие отраслевые знания (геология, бурение, переработка) + цифровые компетенции (цифровые двойники, AI, IoT); понимание low-carbon технологий (CCUS, водород, энергопереход); soft skills: гибкость и адаптивность (готовность к смене специализации); управление проектами и кросс-культурная коммуникация (работа в международных командах); карьерный трек: инженер в цифровых или экологических проектах (старт), далее переход в R&D или управление с фокусом на устойчивое развитие. Если одним предложением: специалист, который совмещает традиционные компетенции с навыками будущего, остается востребованным даже в условиях энергоперехода.

КАРЬЕРНЫЙ ТРЕК МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

10%

молодых сотрудников нефтегазовой отрасли, начавших свою карьеру на рабочих позициях, достигают статуса инженера или управленца спустя три года после начала трудового пути

5%

аналогичный показатель в металлургическом комплексе

Наше исследование охватило динамику карьерного пути молодых специалистов, работающих в нефтегазовой отрасли и смежных областях за последние три года. Изучались карьерные траектории как тех, кто начинал трудовую деятельность с простых рабочих должностей, так и инженеров с первых шагов своего профессионального становления.

Полученные результаты свидетельствуют о значительном преимуществе нефтегазовой отрасли перед сферой металлургии и металлообработки. Вероятность достижения руководящих или инженерных позиций в нефтегазе в течение трех лет после старта карьеры вдвое выше, чем в металлургической отрасли. Аналогичная закономерность наблюдается и при сравнении шансов быстрого восхождения по карьерной лестнице от рабочего места до инженерной роли.

СТАРТ С РАБОЧЕЙ ПОЗИЦИИ

Отрасль	% выросших до руководителя через 3 года	% выросших до инженера через 3 года
Нефтесервис	1,36	9,18
Добыча нефти и газа	1,01	7,97
Производство оборудования для нефтегаза	1,35	8,34
Нефтехимия и нефтепереработка	1,14	5,67
Металлургия и металлообработка	0,67	4,72

70 000 руб. — средний стартовый уровень зарплаты на рабочей позиции в нефтегазовой отрасли.

+ 47 % — рост фактического уровня дохода молодого специалиста с учетом инфляции (по всему массиву данных среди ИТР и рабочих) в первые три года работы в сфере добычи нефти и газа (с 70 до 103,5 тыс. руб. после уплаты налогов).

+ 35 % — рост уровня фактического дохода молодого специалиста с учетом инфляции в первые три года работы в сфере металлургии и металлообработки (с 67 до 90,5 тыс. руб. после уплаты налогов).

СТАРТ С ИНЖЕНЕРНОЙ ПОЗИЦИИ

Отрасль	% выросших до руководителя через 3 года после окончания вуза	% выросших до ведущего инженера, эксперта, инженера 1 категории через 3 года после окончания вуза
Нефтесервис	2,63	9,82
Добыча нефти и газа	1,15	14,73
Производство оборудования для нефтегаза	1,13	8,49
Нефтехимия и нефтепереработка	0,91	15,23
Металлургия и металлообработка	1,33	9,42

~14 % — выпускников вузов в нефтегазовой отрасли значительно продвигаются по карьерной лестнице уже в первые годы после трудоустройства.

~11 % — выпускников вузов в отрасли металлургии и металлообработки получают продвижение по карьерной лестнице уже в первые три года после трудоустройства.

78 000 руб. — средний стартовый уровень зарплаты инженера.

+ 70 % — рост фактического уровня дохода молодого специалиста на инженерной должности с учетом инфляции (в пиковых значениях) в первые три года работы в сфере добычи нефти и газа (с 115 до 195 тыс. руб. после уплаты налогов).

ФАКТОРЫ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ В НЕФТЕГАЗОВОЙ И СМЕЖНЫХ ОТРАСЛЯХ

В рамках проведенного исследования осуществлен комплексный анализ широкого спектра показателей, определяющих привлекательность нефтегазовой индустрии по двенадцати ключевым параметрам. Оценивались факторы привлекательности отрасли для различных категорий специалистов, действующих на всей территории Российской Федерации вне зависимости от возраста рабочей силы. Анализ базировался как на внутренней статистике компаний относительно уровня удовлетворенности сотрудников, так и на независимых отзывах и мнениях, полученных посредством изучения специализированных платформ трудоустройства, профессиональной коммуникации в тематических сообществах и форумах, посвященных данной сфере деятельности.

ВЗВЕШЕННАЯ ОЦЕНКА *

4,2

Нефтегазовая отрасль

3,5

Обрабатывающая отрасль

3,3

Торговля

* Оценка привлекательности по пятибальной шкале с учетом значимости критериев для российского рынка труда по состоянию на июль 2025 года

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ В РАЗРЕЗЕ ОТДЕЛЬНЫХ КРИТЕРИЕВ

Критерий	Нефтегаз	Обрабатывающая	Торговля
Удобное расположение (удобно добираться)	2	3	5
Гибкий график	1	2	4
Бесплатное обучение	5	5	3
Организованное питание	5	4	2
Дополнительные дни отпуска	5	3	2
Достойный уровень зарплаты	5	4	3
Стабильная зарплата (регулярные выплаты)	5	5	4
Возможность карьерного роста	4	3	3
Атмосфера внутри компании	4	4	3
Система ценностей компании	4	4	3
Положительные отзывы	4	3	2
Негативные отзывы (чем выше оценка, тем меньше отрицательных отзывов, нормировано)	4	3	2

Анализ предпочтений сотрудников показал, что работники нефтегазовой сферы высоко оценивают такие преимущества, как бесплатное обучение, организация питания, продолжительный оплачиваемый отпуск, регулярность выплаты зарплаты и карьерный рост. Вместе с тем основной критике подвергаются напряженный график работы и географическая удаленность рабочих мест.

В обрабатывающей отрасли работников также привлекает возможность бесплатного обучения и стабильность выплат заработной платы. В дополнение к негативным моментам работы в нефтегазовой отрасли, также отмечаются низкие возможности для карьерного роста и в целом негативные отзывы работников.

Сфера торговли, являясь абсолютным лидером по занятости молодежи, максимально привлекательна по единственному признаку — удобству расположения. Как и в промышленности,

в торговле сегодня стабильно выплачивается заработная плата, плюс графики работы гораздо привлекательнее, чем на производственных предприятиях.

Таким образом, компаниям нефтегазовой отрасли важно активизировать коммуникационные усилия на кадровом рынке, акцентируя внимание как молодого поколения, так и опытных профессионалов на реальных возможностях карьерного роста, высоком уровне дохода и общем престиже работы в отрасли.

УРОВЕНЬ
ОПЛАТЫ ТРУДА
И ДЕФИЦИТ
КАДРОВ
НА КЛЮЧЕВЫХ
ПРОФЕССИЯХ
НЕФТЕГАЗОВОЙ
ОТРАСЛИ ПО РФ

В ходе исследования был проанализирован фактический текущий уровень дохода (по состоянию на июнь 2025 года) по 12 типовым профессиям инженерных и рабочих кадров. Диапазон зарплат третьего квартиля у производственного персонала в среднем по отрасли составляет 120–150 тысяч рублей.

Специальность	Зарботная плата, тыс. руб.
Инженер по буровым растворам	160–195
Инженер по бурению	150–200
Инженер по ремонту скважин	145–180
Инженер-технолог добычи нефти и газа	110–145
Бурильщик ЭРБС (добыча нефти и газа)	110–150
Слесарь-ремонтник	90–110
Электромонтер РиОЭ	105–130
Машинист спецтехники	110–145
Водитель	100–125
Оператор по гидравлическому разрыву пластов	140–150
Бурильщик капитального ремонта скважин	130–155
Моторист цементировочного агрегата	115–150

120–150K

Диапазон зарплат третьего квартиля у производственного персонала в среднем по отрасли

В условиях сложившейся структуры занятости в отрасли, уровня взаимодействия бизнеса и учебных заведений, рынок труда по инженерным специальностям находится в балансном состоянии. Из проанализированного пула профессий высокий спрос и нарастание дефицита в ближайшие год-три будет наблюдаться по инженерам по ремонту скважин. Учитывая минимальные значения межотраслевых перетоков ИТР, обеспеченность инженерными кадрами потенциально может закрываться профильными вузами. Конкуренция идет в основном внутри отрасли.

Сложнее ситуация с рабочим персоналом. Здесь нефтегазовая отрасль вступает в активную конкуренцию с другими отраслями промышленности. Ближайшие годы сохранится и будет нарастать дефицит слесарей, электромонтеров, машинистов спецтехники и водителей. Ситуация с рабочими профессиями, специфичными для отрасли, выглядит на этом фоне более стабильно и сбалансированно: получая, к примеру, рабочую профессию моториста цементирования скважин или оператора по гидравлическому разрыву пластов, работники остаются работать в нефтегазовой отрасли на долгие годы.

Показатели дефицитарности профессий в разрезе отдельных округов приведены в таблицах с уровнем заработных плат.

УРОВЕНЬ ОПЛАТЫ ТРУДА В РАЗРЕЗЕ РЕГИОНОВ И ОТДЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ



Уровень оплаты труда приведен к среднемесячным нормативам производственного календаря и указан в рублях после уплаты налогов

ИНЖЕНЕР ПО БУРОВЫМ РАСТВОРАМ

	ЦФО	СЗФО	ПФО	СибФО	УрФО	ЮФО	СКФО	ДВФО	РФ
мин	101 100	87 100	66 200	72 600	70 800	73 300	83 600	142 700	66 300
P10	112 200	104 500	95 500	100 100	95 600	94 600	111 400	146 300	97 000
P25	139 200	131 200	108 100	127 200	111 300	118 700	158 100	151 700	112 700
медиана	180 600	166 700	156 000	161 100	146 800	152 300	192 500	199 200	158 500
P75	203 000	207 100	189 900	202 100	176 000	196 900	228 600	247 900	195 800
P90	210 200	228 300	234 100	212 100	204 200	202 300	251 300	255 500	219 100
макси	226 700	241 000	273 400	248 500	243 400	243 900	257 500	260 500	273 400
RPI	0,8	0,9	0,7	0,9	1,0	0,8	0,7		

ИНЖЕНЕР ПО БУРЕНИЮ

	ЦФО	СЗФО	ПФО	СибФО	УрФО	ЮФО	СКФО	ДВФО	РФ
мин	103 100	80 600	70 100	79 700	73 600	73 900	101 200	80 200	70 100
P10	109 600	106 600	97 300	100 100	99 700	101 300	107 600	95 100	99 700
P25	140 400	130 400	129 000	130 700	126 800	119 000	127 800	115 200	127 600
медиана	182 700	149 500	150 900	159 200	150 800	154 300	153 100	171 600	149 500
P75	197 200	197 000	204 800	198 000	201 500	203 500	190 600	255 900	201 300
P90	230 700	207 700	248 800	241 400	214 900	217 600	217 200	258 800	239 400
макси	258 000	266 300	285 000	261 700	246 400	253 300	252 400	261 400	285 000
RPI	1,0	0,9	0,9	1,0	1,2	1,0	0,7		

ИНЖЕНЕР ПО РЕМОНТУ СКВАЖИН

	ЦФО	СЗФО	ПФО	СибФО	УрФО	ЮФО	СКФО	ДВФО	РФ
мин	110 200	146 800	95 100	90 600	83 000	97 200	143 900	166 000	83 000
P10	112 600	152 800	104 400	99 900	92 200	99 100	145 400	166 000	100 600
P25	149 000	157 500	118 900	109 100	103 000	100 500	149 200	166 000	117 300
медиана	195 000	191 100	146 000	136 800	125 700	121 200	164 800	166 000	146 800
P75	207 800	196 000	184 000	171 300	153 100	148 600	189 200	166 000	180 800
P90	230 900	205 100	197 000	201 200	178 600	173 900	224 500	166 000	198 200
макси	236 000	211 600	237 600	205 700	198 700	198 000	237 300	166 000	237 900
RPI	1,2	1,5	1,4	1,6	1,4	1,9	1,0		

ИНЖЕНЕР-ТЕХНОЛОГ ДОБЫЧИ НЕФТИ И ГАЗА									
	ЦФО	СЗФО	ПФО	СибФО	УрФО	ЮФО	СКФО	ДВФО	РФ
мин	84 200	97 500	73 600	77 500	81 000	78 500	92 800	72 300	72 300
P10	92 000	105 900	80 000	85 500	91 800	79 600	101 100	86 100	83 000
P25	144 500	134 100	93 100	98 400	104 900	97 300	104 600	99 900	96 400
медиана	154 400	141 600	109 500	145 900	128 700	124 300	147 200	128 100	111 300
P75	201 500	154 500	142 500	198 800	148 400	145 000	149 000	163 500	143 600
P90	242 800	174 000	189 700	202 100	172 200	153 800	151 100	213 200	155 900
макси	250 800	209 600	234 100	204 800	198 800	191 000	152 500	260 400	190 300
RPI	0,9	1,1	1,0	1,3	0,8	0,8	0,7		

БУРИЛЬЩИК ЭРБС									
	ЦФО	СЗФО	ПФО	СибФО	УрФО	ЮФО	СКФО	ДВФО	РФ
мин	99 600	87 400	65 500	72 600	93 800	91 900	92 300	102 700	67 500
P10	99 700	96 200	79 600	80 400	94 800	98 600	97 300	103 100	82 700
P25	99 900	102 700	92 400	88 000	98 700	108 700	117 100	104 800	96 000
медиана	143 700	134 300	104 500	105 700	122 500	141 200	128 100	151 000	109 300
P75	176 200	154 200	148 100	141 200	145 400	183 000	144 800	193 200	148 400
P90	188 000	193 100	159 600	148 200	157 000	189 800	156 400	195 300	164 500
макси	207 700	204 700	181 500	178 400	178 000	190 200	162 500	196 200	207 700
RPI	1,0	1,7	0,7	0,9	1,0	1,2	0,8		

СЛЕСАРЬ-РЕМОНТНИК (В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ)									
	ЦФО	СЗФО	ПФО	СибФО	УрФО	ЮФО	СКФО	ДВФО	РФ
мин	44 000	56 400	39 200	42 600	43 200	49 400	55 400	78 100	40 600
P10	54 800	64 300	59 100	54 500	60 200	57 100	68 900	92 600	58 900
P25	71 700	84 800	67 300	71 100	71 800	76 300	79 400	95 900	70 700
медиана	84 600	102 800	87 400	94 800	88 600	95 400	105 000	100 400	89 100
P75	98 000	111 600	110 100	106 700	101 800	107 900	132 600	113 200	108 100
P90	122 100	143 400	147 300	128 400	129 100	135 900	156 900	151 600	133 700
макси	148 900	156 500	150 100	146 400	150 100	150 200	157 500	153 700	157 500
RPI	1,6	2,0	1,5	1,6	1,6	1,7	0,8		

ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ (В НЕФТЕГАЗЕ)									
	ЦФО	СЗФО	ПФО	СибФО	УрФО	ЮФО	СКФО	ДВФО	РФ
мин	61 700	68 000	49 800	46 400	51 700	50 300	75 900	67 300	49 600
P10	71 500	72 800	79 100	61 800	66 200	57 700	80 500	87 900	69 600
P25	82 800	81 200	84 100	80 600	86 500	70 100	87 500	96 200	83 800
медиана	104 300	96 500	106 000	103 800	104 400	95 800	99 100	108 900	107 300
P75	137 200	120 800	131 000	121 700	123 100	115 100	127 900	136 600	127 300
P90	153 000	143 600	153 400	136 400	150 700	148 400	145 100	148 500	149 300
макси	154 400	153 500	179 700	162 800	172 800	155 500	156 600	154 200	178 100
RPI	1,3	1,4	2,0	1,4	1,2	1,9	0,8		

МАШИНИСТ СПЕЦТЕХНИКИ (В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ)									
	ЦФО	СЗФО	ПФО	СибФО	УрФО	ЮФО	СКФО	ДВФО	РФ
мин	59 600	92 000	75 400	61 300	68 200	68 300	94 300	н/д	59 600
P10	67 700	97 500	97 700	80 000	92 400	88 800	102 200	н/д	80 700
P25	91 900	99 300	101 900	82 000	99 900	98 000	114 100	н/д	96 000
медиана	115 400	103 400	130 700	99 400	103 900	99 600	130 200	н/д	109 100
P75	134 700	138 100	147 200	136 800	147 900	123 900	134 500	н/д	145 400
P90	148 100	155 600	156 600	151 900	152 700	153 300	146 900	н/д	153 400
макси	154 900	156 500	179 900	161 900	155 000	156 200	155 200	н/д	177 700
RPI	1,9	1,8	1,9	1,4	1,5	1,5	1,5		

ВОДИТЕЛЬ (В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ)									
	ЦФО	СЗФО	ПФО	СибФО	УрФО	ЮФО	СКФО	ДВФО	РФ
мин	51 200	71 900	48 900	49 900	50 900	49 300	н/д	65 100	46 500
P10	61 200	81 500	77 700	54 700	72 800	70 700	н/д	76 000	69 100
P25	74 800	96 500	91 700	78 700	85 800	79 200	н/д	92 500	84 800
медиана	96 800	108 000	101 000	98 800	98 800	96 500	н/д	102 800	99 300
P75	125 200	141 000	116 900	117 700	113 200	111 300	н/д	117 400	124 000
P90	140 900	146 500	143 100	128 600	142 900	132 700	н/д	141 400	144 800
макси	152 500	151 000	157 800	147 000	155 900	147 800	н/д	157 400	157 800
RPI	1,4	2,7	1,6	1,7	1,2	1,8	1,4		

ОПЕРАТОР ПО ГИДРАВЛИЧЕСКОМУ РАЗРЫВУ ПЛАСТОВ									
	ЦФО	СЗФО	ПФО	СибФО	УрФО	ЮФО	СКФО	ДВФО	РФ
мин	96 300	н/д	84 100	70 000	78 400	91 300	98 400	н/д	70 000
P10	103 500	н/д	93 100	84 600	96 200	97 800	102 600	н/д	95 900
P25	146 300	н/д	101 500	103 200	101 900	101 300	105 200	н/д	100 100
медиана	149 500	н/д	140 000	147 800	136 100	144 400	111 400	н/д	139 700
P75	152 100	н/д	165 800	195 400	144 600	149 800	139 700	н/д	150 100
P90	155 900	н/д	188 400	199 400	155 700	153 400	149 600	н/д	175 900
макси	157 400	н/д	192 000	209 200	182 000	178 100	186 100	н/д	209 200
RPI	1,0		1,6	1,0	1,0	0,8	1,0		

БУРИЛЬЩИК КАПИТАЛЬНОГО РЕМОНТА СКВАЖИН									
	ЦФО	СЗФО	ПФО	СибФО	УрФО	ЮФО	СКФО	ДВФО	РФ
мин	95 800	95 100	71 300	84 900	70 400	97 100	76 600	93 900	72 800
P10	99 300	101 400	80 400	88 900	84 600	102 400	93 000	96 100	86 700
P25	106 700	104 200	94 500	102 200	94 000	126 200	106 700	99 100	96 700
медиана	153 300	135 300	103 700	130 800	129 700	146 900	145 800	108 600	127 800
P75	191 300	176 100	140 100	152 700	157 800	174 000	186 100	128 100	155 200
P90	207 900	196 800	160 200	163 600	186 500	192 400	186 600	161 800	183 200
макси	211 600	205 300	204 800	170 700	198 100	201 900	187 400	177 500	211 600
RPI	0,9	1,4	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8		

МОТОРИСТ ЦЕМЕНТИРОВОЧНОГО АГРЕГАТА									
	ЦФО	СЗФО	ПФО	СибФО	УрФО	ЮФО	СКФО	ДВФО	РФ
мин	95 400	96 600	68 200	65 200	66 100	66 600	89 600	н/д	66 600
P10	97 900	98 200	87 500	85 800	87 000	79 400	91 900	н/д	87 100
P25	102 600	104 600	96 800	96 100	100 400	95 400	97 100	н/д	96 300
медиана	113 400	137 500	112 100	110 800	120 000	103 200	124 200	н/д	113 400
P75	148 400	148 100	149 300	140 100	152 700	144 900	148 000	н/д	150 100
P90	153 700	150 500	153 900	154 500	164 400	151 900	158 400	н/д	161 200
макси	158 300	153 400	200 900	170 400	183 800	155 300	171 600	н/д	200 700
RPI	1,0	0,8	0,8	1,3	1,7	1,1	1,0		

КАК РАБОТАТЬ С ДАННЫМИ?

Для позиционирования компании на рынке труда целесообразно делить представленный статистический ряд на три условных сегмента:

Статистические показатели	руб.	Низкооплачиваемый персонал
Минимум	101 100	
P10	112 200	
P25	139 200	
P50 (медиана)	180 600	Персонал со средней оплатой труда
P75	203 000	
P90	210 200	Высокооплачиваемый персонал
Максимум	226 700	

01

Низкооплачиваемый персонал
Находится между минимальным размером оплаты труда и медианой P50. Предприятия, как правило, имеют высокую текучесть по категориям персонала, попадающего в этот сегмент. Такая ситуация может быть как частью кадровой политики, так и просто сложившейся практикой.

02

Персонал со среднерыночной оплатой труда
Находится между медианой (P50) и третьим квартилем (P75). Значения этого диапазона рекомендуется использовать при формировании фонда оплаты труда для целей привлечения и удержания персонала, а также развития новых направлений бизнеса.

03

Высокооплачиваемый персонал
Находится между значениями третьего квартиля (P75) и максимальным размером оплаты труда. В большинстве случаев практика выплаты заработных плат «выше рынка» является осознанной стратегией компании, направленной на привлечение и удержание наиболее ценных специалистов, а также может быть компенсацией тяжелых или специфических условий труда.

RPI (Recruitment Probability Index)

Композиционный индекс, включающий в себя потребность работодателей в рабочей силе и предложения на рынке труда со стороны носителей компетенций. Расчет RPI происходит с помощью функционала ISA Апрайт.

Величина индекса может варьироваться от 0 до 3 единиц.

- 0 < RPI < 1 — балансный рынок труда
- 1 < RPI < 2 — дефицитный рынок труда
- 2 < RPI < 3 — остродефицитный рынок труда

RPI учитывает фактическую потребность всех работодателей в привлечении специалистов с заданным набором компетенций, а также количество работников (W), которые обладают необходимыми компетенциями и потенциально могут закрыть данную потребность.

- При расчете RPI учитываются следующие параметры:
- количество рабочей силы в регионе;
 - фактическая потребность работодателей в рабочей силе с заданным набором компетенций;
 - количество работников, которые обладают необходимыми компетенциями и потенциально могут закрыть потребность в рабочей силе;
 - процент перетока;
 - количество рабочей силы, готовой к потенциальной смене работодателя;
 - соотношение уровня заработных плат в исследуемом регионе и регионах с приемлемой для работников транспортной доступностью;
 - экономические показатели региона;
 - уровень фактической текучести кадров у основных работодателей;
 - активность работников в размещении резюме;
 - статистика подвижности рабочей силы (частота смены работы в ретроспективе последних пяти лет);
 - направления перетока и другие значимые для исследуемой категории персонала параметры.

МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА



Юлия Репрынцева
Директор по управлению
персоналом группы компаний
«ТОФС»

Ощущаете ли вы конкуренцию за персонал с компаниями из других отраслей? В чем это проявляется?

В 2025 году рынок труда начал посылать первые сигналы к охлаждению ситуации. Однако, несмотря на эти осторожные надежды, конкуренция между различными отраслями за рабочих и инженерно-технических специалистов остается ощутимой. В современных реалиях нефтесервисные компании вынуждены конкурировать за персонал с большинством других индустрий — от ИТ и финтеха до курьерских служб, маркетплейсов и ритейлеров. Молодые специалисты часто выбирают работу в технологических компаниях, считая её перспективнее и современнее традиционной энергетики. Все более частой причиной ухода из отрасли специалистов с опытом становится выбор в пользу работы у дома из-за усталости от вахт.

У каждой компании свой набор инструментов, позволяющих справляться с ситуацией. Однако качественные изменения произойдут только при условии создания стабильного притока специалистов в отрасль — за счет развития комплексной системы подготовки, от профнаavigации школьников и целевой работы со студентами до совершенствования программ обучения. Именно поэтому в стратегию нашей компании включена концепция «Школа ТОФС», реализация которой позволит повысить качество подготовки, экспертизы и количество специалистов по компетенциям, необходимым в нефтегазовой отрасли РФ.

Могут ли быть полезны для бизнеса кросс-индустриальные переходы инженерных кадров?

Кросс-индустриальные переходы инженерно-технических специалистов несут бизнесу целый ряд преимуществ. Профессионалы с опытом и высокой квалификации из смежных областей могут привнести новые подходы и решения, способствовать обмену знаниями и развитию инноваций. Например, инженеры из металлургии и машиностроения способны успешно адаптироваться к требованиям нефтегазового сектора благодаря определенной общности технических дисциплин и схожести технологических решений. Международные исследования показывают, что компании, интегрирующие кросс-индустриальный опыт, демонстрируют до 30 % более высокую адаптивность к рыночным изменениям.

Возможность переобучения специалистов с базовой технической подготовкой на профессии, необходимые в нефтегазовой отрасли, — еще одно преимущество, позволяющее восполнить нехватку персонала в индустрии. Это особенно актуально в текущей ситуации структурного дефицита — когда при росте среднего количества соискателей на одну

вакансию, конкуренция за персонал определенных специальностей и квалификаций остается высокой.

В чем вы видите привлекательность нефтегазовой отрасли для молодых специалистов? Для рабочего персонала?

Несмотря на особенности работы в нефтегазовой отрасли (труд высокой интенсивности, удаленность объектов, непростые климатические условия), специалисты ценят свою профессию за сочетание стабильности и уникальных возможностей профессионального роста.

Для сотрудников рабочих профессий, отрасль интересна, прежде всего, стабильной занятостью, достойным уровнем социальных гарантий, а также возможностью регулярного повышения квалификации и, как следствие, роста дохода.

Молодые специалисты, на примере нашей компании, имеют возможность приобрести уникальный опыт участия в крупных проектах мирового уровня, освоить самые современные технологии, развиваться профессионально и строить карьеру быстро и гибко, выбирая из широкого спектра лидерских, экспертных и кросс-функциональных карьерных треков.

Ну и, конечно, стоит отметить, что нефтегазовый сектор — один из ключевых драйверов российской экономики. С долей в ВВП более 16 %, он активно инвестирует в развитие, стремясь обеспечить технологический суверенитет.

КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
БУДУЩЕГО

- 01Знание Python и Petrel
(для геологов)
- 02Управление беспилотниками
для мониторинга трубопроводов
- 03Понимание международных
стандартов (ISO 50001, API RP 75)
- 04Знание иностранных языков
(преимущественно английского
и китайского)

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ
ПРОФЕССИИ
НА ГОРИЗОНТЕ
2030 ГОДА

Часть этих профессий,
по данным Минэнерго,
также входит в топ-5
самых востребованных
профессий до 2030 года:

- Инженер по цифровым двойникам.
- Специалист CCUS.
- Геолог-моделлер с AI.
- Технолог СПГ.
- Инженер по роторным управляемым системам (РУС).

01

Цифровизация и автоматизация (Digital Oilfield):

- Инженер по цифровым двойникам месторождений (создание виртуальных моделей для оптимизации добычи).
- Специалист по промышленному интернету вещей (IIoT) (мониторинг оборудования на промыслах в реальном времени).
- Data Scientist для ГРП (гидроразрыва пласта) (анализ больших данных для повышения эффективности).
- Инженер-кибернетик АСУ ТП (в рамках реализации программ импортозамещения).

03

Технологии добычи и переработки:

- Инженер по малоинвазивному бурению (разработка технологий для труднодоступных месторождений (Арктика, шельф).
- Специалист по повышению нефтеотдачи пластов (ПНП) (внедрение химических, газовых и термальных методов).
- Технолог замкнутого цикла НПЗ (переход на «зеленые» технологии переработки (снижение выбросов)).
- Инженер по водородным установкам (производство «голубого» водорода из природного газа).

Реалии уже сегодняшнего дня таковы, что для более чем 70 % профессий в отрасли требуется гибридная квалификация (техническая база + IT-навыки).

Образовательные программы РГУ нефти и газа (НИУ) им. Губкина и Тюменского индустриального университета уже адаптированы под эти запросы.

70%

профессий в отрасли требуется
гибридная квалификация
(техническая база + IT-навыки)

03

Геологоразведка и инновации:

- Геолог-моделлер с AI-компетенциями (прогнозирование запасов с помощью нейросетей).
- Специалист по сейсморазведке 4D/5D (анализ динамики месторождений во времени).
- Биотехнолог для микробиологической добычи (использование бактерий для увеличения нефтеотдачи).

04

Импортозамещение и инжиниринг:

- Конструктор бурового оборудования.
- Специалист по катализаторам (создание отечественных катализаторов крекинга).
- Инженер по роторным управляемым системам (РУС).

05

Энергопереход:

- Менеджер проектов СПГ (сжиженный природный газ) (развитие проектов «Арктик СПГ-2», «Балтика СПГ»).
- Инженер по гибридным энергоустановкам (внедрение ВИЭ на промыслах (солнечные станции в Якутии)).
- Специалист по GTL-технологиям (перевод газа в жидкое топливо).

РЫНОК ТРУДА НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ 2030

В ближайшие годы перед нефтегазовой отраслью стоят значительные вызовы, связанные с необходимостью укрепления своего имиджа как привлекательной высокотехнологичной сферы для молодого поколения и дальнейшего совершенствования взаимодействия с образовательными учреждениями для подготовки специализированных кадров. Несмотря на существующие положительные тенденции, которые свидетельствуют о высоком профессиональном уровне работников отрасли и значительных возможностях карьерного роста, предстоит решить целый ряд стратегических вопросов.

01

Концентрация внимания на развитии HR-бренда и усилении восприятия отрасли как привлекательной для молодежи. Необходимы дополнительные усилия по продвижению ценностей и преимуществ работы в нефтегазовой сфере, подчеркивающих уникальность и сложность задач, предоставляемых сотрудникам.

02

Дальнейшее укрепление сотрудничества с ведущими отраслевыми вузами. Современные учебные программы требуют обновления, интеграции дисциплин, связанных с цифровыми технологиями, искусственным интеллектом, big data-аналитикой и биоинженерией. Совместная разработка специальных курсов и модулей позволит удовлетворить растущие запросы индустрии на узкопрофильных специалистов.

03

Увеличение доли востребованных инженерных специальностей, таких как инженеры по моделированию месторождений, аналитики данных, геологи, обладающие компетенциями машинного обучения, и эксперты по промышленной экологии и биоразведке.

04

Устранение недостатка межотраслевых специалистов. Компании вынуждены конкурировать за ценные кадры с другими секторами экономики, предлагающими иногда более комфортные условия труда. Особенно остро это ощущается в нехватке специалистов по ремонтам и рабочим профессиям.

05

Управление конкурентоспособностью на рынке труда. Хотя заработная плата остается важным инструментом привлечения сотрудников, на стадии удержания всё большее значение приобретают факторы социальной защищенности, комфортных условий труда и долгосрочных мотивационных программ.

06

Специфичность организационной модели отрасли. Большая доля вахтовой формы занятости накладывает повышенные обязательства по созданию инфраструктуры и обеспечению социальных гарантий работникам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Решение указанных проблем требует интегрированного подхода и активных усилий со стороны государственных органов, руководителей компаний и образовательных учреждений. Развитие комплексной корпоративной среды, построенной на принципах открытости, доверия и профессионального роста, станет ключевым условием поддержания конкурентоспособности отечественной нефтегазовой отрасли в среднесрочной перспективе.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
ПЕРЕЧЕНЬ ВУЗОВ СТРАНЫ,
ВЕДУЩИХ ПОДГОТОВКУ
ПРОФИЛЬНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
ДЛЯ ОТРАСЛИ:

- Астраханский государственный технический университет (АГТУ)
Нефтегазовое дело, геология, экология.
- Иркутский национальный исследовательский технический университет (ИРНИТУ)
Нефтегазовое дело, геология, энергетика.
- Казанский (Приволжский) федеральный университет (КФУ)
Геология, разработка месторождений, экология.
- Пермский национальный исследовательский политехнический университет (ПНИПУ)
Нефтегазовое дело, геология, химическая технология.
- Российский государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина (РГУ нефти и газа)
Геология, разработка месторождений, бурение, нефтегазовое машиностроение, экономика и управление в нефтегазовой отрасли.
- Самарский государственный технический университет (СамГТУ)
Нефтегазовое дело, химическая технология, машиностроение.
- Санкт-Петербургский горный университет
Геология, нефтегазовое дело, горное дело.
- Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого
Нефтегазовое дело.
- Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова (САФУ)
Нефтегазовое дело, геология, экология.
- Сибирский федеральный университет (СФУ)
Нефтегазовое дело, геология, экология.
- Томский политехнический университет (ТПУ)
Нефтегазовое дело, геология, энергетика.
- Тюменский индустриальный университет (ТИУ)
Нефтегазовое дело, геология, энергетика, экология.
- Тюменский государственный университет (ТюмГУ)
Геология, нефтегазовое дело, экология
- Уфимский государственный нефтяной технический университет (УГНТУ)
Нефтегазовое дело, химическая технология, машиностроение.
- Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова
Нефтегазовое дело, энергетика, машиностроение.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
ЗАНЯТЫЕ В НЕФТЕГАЗОВОЙ
ОТРАСЛИ В РАЗРЕЗЕ ПОДОТРАСЛЕЙ
И ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОКРУГОВ

Отрасль/регион, в чел.	ЦФО	СЗФО	ЮФО	СКФО	ПФО	УрФО	СФО	ДВФО	ВСЕГО
Всего по нефтегазовой отрасли	181 335	89 831	42 935	5 535	236 749	123 114	86 923	16 022	782 441
Нефтесервис	105 601	51 380	14 889	1 377	95 044	45 528	26 737	6 713	347 270
Добыча нефти и газа	29 492	13 020	14 654	2 339	83 544	51 034	32 211	6 610	232 902
Производство оборудования для нефтегаза	18 978	11 429	2 528	280	14 667	9 862	3 386	445	61 574
Нефтехим и нефтепереработка	27 264	14 002	10 864	1 539	43 494	16 690	24 589	2 254	140 695

ЧИСЛЕННОСТЬ ЗАНЯТЫХ
В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ
В СРАВНЕНИИ С ДРУГИМИ ОТРАСЛЯМИ

Отрасль/регион, в чел.	ЦФО	СЗФО	ЮФО	СКФО	ПФО	УрФО	СФО	ДВФО	ВСЕГО
Нефтегазовая отрасль	181 335	89 831	42 935	5 535	236 749	123 114	86 923	16 022	782 441
Обрабатывающая промышленность (металлургия, металлообработка, машиностроение, производство станков и оборудования)	832 193	344 691	148 469	12 889	394 384	268 639	192 682	31 951	
Розничная и оптовая торговля	1 287 550	417 763	313 167	50 722	478 493	256 128	290 588	48 615	

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

СТРУКТУРА СПРОСА В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ
НА ПЕРСОНАЛ В РАЗРЕЗЕ ПОДОТРАСЛЕЙ, КАТЕГОРИЙ
ПЕРСОНАЛА И РЕГИОНОВ» (В % ОТ ОБЩЕГО СПРОСА)

	ЦФО	СЗФО	ЮФО	СКФО	ПФО	УрФО	СибФО	ДВФО
Нефтесервис								
Руководители	8,0	7,2	4,9	0,6	6,0	4,3	8,5	15,8
Специалисты/ИТР	14,8	26,9	15,1	12,5	17,2	12,0	13,7	21,8
Рабочие/линейный персонал	77,2	66,0	79,9	86,9	76,9	83,7	77,9	62,4
Добыча нефти и газа								
Руководители	7,8	6,7	5,5	0,2	5,9	5,5	5,5	11,1
Специалисты/ИТР	6,9	7,6	19,9	12,2	10,8	10,5	9,2	11,9
Рабочие/линейный персонал	85,3	85,7	74,6	87,6	83,3	84,0	85,3	77,1
Производство оборудования								
Руководители	6,7	6,3	4,7	0,5	6,9	6,8	8,1	7,8
Специалисты/ИТР	17,9	22,6	17,3	5,0	16,9	16,5	15,7	23,3
Рабочие/линейный персонал	75,4	71,2	78,0	94,5	76,2	76,7	76,2	68,9
Нефтехимия и нефтепереработка								
Руководители	4,8	12,3	4,0	4,7	8,2	11,1	7,3	12,7
Специалисты/ИТР	12,4	8,6	19,8	16,3	13,9	14,7	17,2	8,6
Рабочие/линейный персонал	82,9	79,1	76,2	79,1	77,9	74,1	75,5	78,7
Обрабатывающая промышленность								
Руководители	11,6	5,0	5,7	4,8	5,5	5,5	4,7	7,0
Специалисты/ИТР	15,3	16,6	11,5	5,7	12,8	12,3	9,1	10,2
Рабочие/линейный персонал	73,2	78,4	82,9	89,5	81,7	82,2	86,2	82,7
Розничная и оптовая торговля								
Руководители	7,4	7,9	6,1	7,1	6,2	7,5	8,0	8,0
Специалисты/ИТР	14,2	10,5	12,0	15,8	10,7	8,3	8,8	13,1
Рабочие/линейный персонал	78,4	81,6	81,9	77,1	83,1	84,2	83,2	78,8

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ
В РАЗРЕЗЕ ПРОФЕССИЙ И РЕГИОНОВ

ИНЖЕНЕР ПО БУРОВЫМ РАСТВОРАМ							
	мин	P10	P25	медиана	P75	P90	макси
ЦФО	101 100	112 200	139 200	180 600	203 000	210 200	226 700
СЗФО	87 100	104 500	131 200	166 700	207 100	228 300	241 000
ПФО	66 200	95 500	108 100	156 000	189 900	234 100	273 400
СибФО	72 600	100 100	127 200	161 100	202 100	212 100	248 500
УрФО	70 800	95 600	111 300	146 800	176 000	204 200	243 400
ЮФО	73 300	94 600	118 700	152 300	196 900	202 300	243 900
СКФО	83 600	111 400	158 100	192 500	228 600	251 300	257 500
ДВФО	142 700	146 300	151 700	199 200	247 900	255 500	260 500
РФ	66 300	97 000	112 700	158 500	195 800	219 100	273 400
ИНЖЕНЕР ПО БУРЕНИЮ							
	мин	P10	P25	медиана	P75	P90	макси
ЦФО	103 100	109 600	140 400	182 700	197 200	230 700	258 000
СЗФО	80 600	106 600	130 400	149 500	197 000	207 700	266 300
ПФО	70 100	97 300	129 000	150 900	204 800	248 800	285 000
СибФО	79 700	100 100	130 700	159 200	198 000	241 400	261 700
УрФО	73 600	99 700	126 800	150 800	201 500	214 900	246 400
ЮФО	73 900	101 300	119 000	154 300	203 500	217 600	253 300
СКФО	101 200	107 600	127 800	153 100	190 600	217 200	252 400
ДВФО	80 200	95 100	115 200	171 600	255 900	258 800	261 400
РФ	70 100	99 700	127 600	149 500	201 300	239 400	285 000

ИНЖЕНЕР ПО РЕМОНТУ СКВАЖИН							
	мин	P10	P25	медиана	P75	P90	макси
ЦФО	110 200	112 600	149 000	195 000	207 800	230 900	236 000
СЗФО	146 800	152 800	157 500	191 100	196 000	205 100	211 600
ПФО	95 100	104 400	118 900	146 000	184 000	197 000	237 600
СиБФО	90 600	99 900	109 100	136 800	171 300	201 200	205 700
УрФО	83 000	92 200	103 000	125 700	153 100	178 600	198 700
ЮФО	97 200	99 100	100 500	121 200	148 600	173 900	198 000
СКФО	143 900	145 400	149 200	164 800	189 200	224 500	237 300
ДВФО	166 000	166 000	166 000	166 000	166 000	166 000	166 000
РФ	83 000	100 600	117 300	146 800	180 800	198 200	237 900
ИНЖЕНЕР-ТЕХНОЛОГ ДОБЫЧИ НЕФТИ И ГАЗА							
	мин	P10	P25	медиана	P75	P90	макси
ЦФО	84 200	92 000	144 500	154 400	201 500	242 800	250 800
СЗФО	97 500	105 900	134 100	141 600	154 500	174 000	209 600
ПФО	73 600	80 000	93 100	109 500	142 500	189 700	234 100
СиБФО	77 500	85 500	98 400	145 900	198 800	202 100	204 800
УрФО	81 000	91 800	104 900	128 700	148 400	172 200	198 800
ЮФО	78 500	79 600	97 300	124 300	145 000	153 800	191 000
СКФО	92 800	101 100	104 600	147 200	149 000	151 100	152 500
ДВФО	72 300	86 100	99 900	128 100	163 500	213 200	260 400
РФ	72 300	83 000	96 400	111 300	143 600	155 900	190 300
БУРИЛЬЩИК ЭРБС							
	мин	P10	P25	медиана	P75	P90	макси
ЦФО	99 600	99 700	99 900	143 700	176 200	188 000	207 700
СЗФО	87 400	96 200	102 700	134 300	154 200	193 100	204 700
ПФО	65 500	79 600	92 400	104 500	148 100	159 600	181 500
СиБФО	72 600	80 400	88 000	105 700	141 200	148 200	178 400
УрФО	93 800	94 800	98 700	122 500	145 400	157 000	178 000
ЮФО	91 900	98 600	108 700	141 200	183 000	189 800	190 200
СКФО	92 300	97 300	117 100	128 100	144 800	156 400	162 500
ДВФО	102 700	103 100	104 800	151 000	193 200	195 300	196 200
РФ	67 500	82 700	96 000	109 300	148 400	164 500	207 700

СЛЕСАРЬ-РЕМОНТНИК							
	мин	P10	P25	медиана	P75	P90	макси
ЦФО	44 000	54 800	71 700	84 600	98 000	122 100	148 900
СЗФО	56 400	64 300	84 800	102 800	111 600	143 400	156 500
ПФО	39 200	59 100	67 300	87 400	110 100	147 300	150 100
СиБФО	42 600	54 500	71 100	94 800	106 700	128 400	146 400
УрФО	43 200	60 200	71 800	88 600	101 800	129 100	150 100
ЮФО	49 400	57 100	76 300	95 400	107 900	135 900	150 200
СКФО	55 400	68 900	79 400	105 000	132 600	156 900	157 500
ДВФО	78 100	92 600	95 900	100 400	113 200	151 600	153 700
РФ	40 600	58 900	70 700	89 100	108 100	133 700	157 500
ЭЛЕКТРОМОНТЕР РИОЭ							
	мин	P10	P25	медиана	P75	P90	макси
ЦФО	61 700	71 500	82 800	104 300	137 200	153 000	154 400
СЗФО	68 000	72 800	81 200	96 500	120 800	143 600	153 500
ПФО	49 800	79 100	84 100	106 000	131 000	153 400	179 700
СиБФО	46 400	61 800	80 600	103 800	121 700	136 400	162 800
УрФО	51 700	66 200	86 500	104 400	123 100	150 700	172 800
ЮФО	50 300	57 700	70 100	95 800	115 100	148 400	155 500
СКФО	75 900	80 500	87 500	99 100	127 900	145 100	156 600
ДВФО	67 300	87 900	96 200	108 900	136 600	148 500	154 200
РФ	49 600	69 600	83 800	107 300	127 300	149 300	178 100
МАШИНИСТ СПЕЦТЕХНИКИ							
	мин	P10	P25	медиана	P75	P90	макси
ЦФО	59 600	67 700	91 900	115 400	134 700	148 100	154 900
СЗФО	92 000	97 500	99 300	103 400	138 100	155 600	156 500
ПФО	75 400	97 700	101 900	130 700	147 200	156 600	179 900
СиБФО	61 300	80 000	82 000	99 400	136 800	151 900	161 900
УрФО	68 200	92 400	99 900	103 900	147 900	152 700	155 000
ЮФО	68 300	88 800	98 000	99 600	123 900	153 300	156 200
СКФО	94 300	102 200	114 100	130 200	134 500	146 900	155 200
ДВФО	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д
РФ	59 600	80 700	96 000	109 100	145 400	153 400	177 700

ВОДИТЕЛЬ							
	мин	P10	P25	медиана	P75	P90	макси
ЦФО	51 200	61 200	74 800	96 800	125 200	140 900	152 500
СЗФО	71 900	81 500	96 500	108 000	141 000	146 500	151 000
ПФО	48 900	77 700	91 700	101 000	116 900	143 100	157 800
СиБФО	49 900	54 700	78 700	98 800	117 700	128 600	147 000
УрФО	50 900	72 800	85 800	98 800	113 200	142 900	155 900
ЮФО	49 300	70 700	79 200	96 500	111 300	132 700	147 800
СКФО	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д
ДВФО	65 100	76 000	92 500	102 800	117 400	141 400	157 400
РФ	46 500	69 100	84 800	99 300	124 000	144 800	157 800
ОПЕРАТОР ПО ГИДРАВЛИЧЕСКОМУ РАЗРЫВУ ПЛАСТОВ							
	мин	P10	P25	медиана	P75	P90	макси
ЦФО	96 300	103 500	146 300	149 500	152 100	155 900	157 400
СЗФО	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д
ПФО	84 100	93 100	101 500	140 000	165 800	188 400	192 000
СиБФО	70 000	84 600	103 200	147 800	195 400	199 400	209 200
УрФО	78 400	96 200	101 900	136 100	144 600	155 700	182 000
ЮФО	91 300	97 800	101 300	144 400	149 800	153 400	178 100
СКФО	98 400	102 600	105 200	111 400	139 700	149 600	186 100
ДВФО	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д
РФ	70 000	95 900	100 100	139 700	150 100	175 900	209 200

БУРИЛЬЩИК КАПИТАЛЬНОГО РЕМОНТА СКВАЖИН							
	мин	P10	P25	медиана	P75	P90	макси
ЦФО	95 800	99 300	106 700	153 300	191 300	207 900	211 600
СЗФО	95 100	101 400	104 200	135 300	176 100	196 800	205 300
ПФО	71 300	80 400	94 500	103 700	140 100	160 200	204 800
СиБФО	84 900	88 900	102 200	130 800	152 700	163 600	170 700
УрФО	70 400	84 600	94 000	129 700	157 800	186 500	198 100
ЮФО	97 100	102 400	126 200	146 900	174 000	192 400	201 900
СКФО	76 600	93 000	106 700	145 800	186 100	186 600	187 400
ДВФО	93 900	96 100	99 100	108 600	128 100	161 800	177 500
РФ	72 800	86 700	96 700	127 800	155 200	183 200	211 600
МОТОРИСТ ЦЕМЕНТИРОВОЧНОГО АГРЕГАТА							
	мин	P10	P25	медиана	P75	P90	макси
ЦФО	95 400	97 900	102 600	113 400	148 400	153 700	158 300
СЗФО	96 600	98 200	104 600	137 500	148 100	150 500	153 400
ПФО	68 200	87 500	96 800	112 100	149 300	153 900	200 900
СиБФО	65 200	85 800	96 100	110 800	140 100	154 500	170 400
УрФО	66 100	87 000	100 400	120 000	152 700	164 400	183 800
ЮФО	66 600	79 400	95 400	103 200	144 900	151 900	155 300
СКФО	89 600	91 900	97 100	124 200	148 000	158 400	171 600
ДВФО	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д
РФ	66 600	87 100	96 300	113 400	150 100	161 200	200 700

ИСТОЧНИКИ ДАННЫХ

- Академические и отраслевые исследования
- Анализ альтернативных данных (профильные форумы, соцсети и т.п.)
- Внутрикorporативные источники (обезличенные данные по направлению C&B и пр., опросы сотрудников и др.)
- Глубинные интервью с отраслевыми экспертами
- Данные рекрутингового рынка (агрегаторы вакансий и др.)
- Комитет по энергетической политике РСПП
rspp.ru/committee/komitet-po-energeticheskoy-politike-i-energoeffektivnosti/
- Корпоративные отчеты ведущих игроков нефтегазовой отрасли
- Министерство энергетики РФ
minenergo.gov.ru
- Минтруд России
mintrud.gov.ru
- Научные публикации в отраслевых изданиях, доклады на профильных конференциях
- Пенсионный фонд РФ
pfrf.ru
- Союз нефтегазопромышленников России
sngpr.ru.com
- Федеральная служба госстатистики
rosstat.gov.ru
- Центробанк РФ
cbr.ru

В исследовании использованы изображения из фотобанков Промышленно-энергетического форума, компаний ПАО «Газпром нефть», ООО «СИБУР», ПАО НК «Роснефть».