Научная статья
Original article
УДК 331.1

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. СТРАТЕГИЯ РОСТА КОМПАНИИ «ТАТНЕФТЬ»

EFFECTIVE PERSONNEL MANAGEMENT. TATNEFT'S GROWTH STRATEGY

Бикбулатов Радмир Ильдарович, студент 2 курс, факультет «Автоматизация технологических процессов и производств», Институт теплоэнергетики, Россия, г. Казань
Шакирова Динара Марселевна, Кандидат социологических наук, Казанский Государственный Энергетический Университет, Россия, г. Казань

Bikbulatov Radmir Ildarovich, 2nd year student, Faculty of Automation of Technological Processes and Productions, Institute of Thermal Power Engineering, Russia, Kazan
Shakirova Dinara Marselevna, Candidate of Sociological Sciences, Kazan State Energy University, Russia, Kazan

Аннотация: В статье определяется актуальность изучения эффективности управления персоналом предприятия, рассматриваются различные подходы к определению данной эффективности, которые включают в себя как количественные, так и качественные характеристики. Также рассматривается понятие человеческого и кадрового потенциала. Рассмотрена оценка эффективности кадрового потенциала, которая состоит из

двух частей: экономической и социальной эффективности. Показана взаимосвязью между эффективным использованием трудовых ресурсов предприятия и стабильностью предприятия. Кроме того, рассмотрены методы поощрения трудового коллектива, для поднятия мотивации и производительности труда. Данный вопрос рассмотрен на примере системы поощрения компании ОАО «Татнефть».

Annotation: The article defines the relevance of studying the effectiveness of personnel management of an enterprise, discusses various approaches to determining this effectiveness, which include both quantitative and qualitative characteristics. The concept of human and personnel potential is also considered. The evaluation of the effectiveness of human resources, which consists of two parts, is considered: economic and social efficiency. The relationship between the effective use of labor resources of the enterprise and the stability of the enterprise is shown. In addition, methods of encouraging the labor collective to raise motivation and labor productivity are considered. This issue is considered on the example of the incentive system of JSC Tatneft.

Ключевые слова: человеческий потенциал, трудовой ресурс, конкурентоспособность.

Keywords: human potential, labor resource, competitiveness.

В современном мире коллектив является крупной, сложной, многоступенчатой системой. Он состоит из отдельных личностей, групп, которые строят свои взаимоотношения и работу на определенных принципах. Именно работники, которые имеют высокую квалификацию в сфере эффективного использования технологий, капитала и материалов, позволяют тем или иным предприятиям успешно и динамично развиваться.

Человеческий капитал представляет собой одно из самых важных условий, которое позволяет предприятию конкурировать на рынке, экономически развиваться и постоянно расти. В ходе экономического анализа

любого предприятия, всегда проводится изучение кадрового потенциала предприятия.

Кадровый потенциал формируется благодаря работникам. Чем успешнее их работа и выполнение функций, которые они выполняют на предприятии, тем успешнее функционирует предприятие. Для этого руководителю необходимо не только использовать трудовые ресурсы, но рационально распределять функции и повышать производительность труда. Задачи, которые стоят в основе анализа трудовых ресурсов, это изучение уровня обеспечения организации, оценка структурных подразделений, достаточность трудовых ресурсов согласно профессиям.

Кадровый потенциал определяется как совокупность способностей и возможностей всех сотрудников, которые работают на данном предприятии и решают определенные задачи. Трудовой потенциал иногда рассматривается как источник качественных сдвигов экономического развития. Это говорит о том, что эволюция трудового потенциала непосредственно отражает изменения содержания системы экономических понятий, в центре которой расположен работник как главная производительная сила.[3]

Кадры — это квалифицированные, специально подготовленные и обученные работники, которые выполняют ту или иную деятельность. Чем выше целесообразность их использования, тем больше отдача. Все это зависит от того насколько специалист разбирается в своем вопросе, его личные качества, а также насколько высок его опыт работы. Кадровый потенциал содержится в функциях, которые работник выполняет как профессионал, используя свои способности, знания и опыт, все это может обеспечить эффективное функционирование производства.

Надо сказать, что трудовой потенциал работника не является постоянной величиной, он постоянно изменяется, то увеличивается, то уменьшается. Это может зависеть от работника, который в ходе работы может повышать свои знания и навыки, а также от условий труда. Все это подтверждает, что организация является системой, в которой все тесно

взаимосвязано, любое ужесточение со стороны руководства может привести к уменьшению трудового потенциала, наоборот система поощрений или же улучшение условий, может увеличить этот показатель. [2] Так же не надо забывать, что на работодателе лежит ответственность за повышение уровня квалификации своего персонала. Взаимоотношения работника и работодателя должны строиться на единстве, обе стороны должны понимать, что достижения совместных целей приводит к улучшению положения обоих.

Руководство в ходе работы определяет и ставит новые цели. В основном объёме цели организации направлены на успешное функционирование, получение прибыли, уменьшение рисков и т.д. Кроме того, любое руководство выстраивает стратегию достижения целей, в которой непосредственное участие принимают все сотрудники организации. Непонимание внутри коллектива ведет к отсутствию положительных результатов. И работники, и руководители представляют собой две социальные группы. У каждой группы есть своя социальная роль и назначение. Иногда проблема заключается в том, что та группа, которая не выполняет свою функцию, может недобросовестно использовать вторую группу. Руководство может использовать методы управления, основывающиеся не на мотивации сотрудников, а скорее на страхе, давлении и понуждении. Так же существует проблема в отсутствии должного внимания со стороны руководства. Каждый поступок сотрудников, отклоняющийся от нормы, должен быть рассмотрен и проанализирован. Это необходимо для того, чтобы стабилизировать внутреннюю рабочую обстановку и не допускать в дальнейшем повторения таких ситуаций. Для того чтобы эффективно управлять персоналом, необходимо выяснять потребности и проблемы коллектива. Отсутствие должной социальной работы внутри организации может приводить к обману и неудовлетворённости ожиданий персонала.

Кроме того, необходимо опасаться патерналистского сознание. Данное понятие означает что сотрудники привыкают получать все от организации, но мотивация зарабатывать отсутствует полностью. Работник становится не

поддающимся управлению. Все это свидетельствует о том, что предметом кадрового менеджмента выступает эффективность деятельности персонала. Хороший руководитель постарается выявить проблемы управления персоналом. .[1]

Немаловажным являются методы оценки управленческого труда. Эти методы можно разделить на три условные группы: количественные, качественные, комбинированные.

К количественным методам оценки можно отнести балльный, коэффициентный, метод рангового порядка, метод парных сравнений, система графического профиля, метод эксперимента. Качественные методы включают в себя: систему устных и письменных характеристик, метод эталона, матричный и биографический методы, метод групповой дискуссии. Что касается комбинированных методов, то к ним относятся стимулирующие оценки.

Наибольшей популярностью пользуются количественные методы оценки. Например балльный, коэффициентный и балльно-коэффициентный. Данный метод является наиболее эффективным, так как он исключает любое личное отношение, является независимым и объективным.[5] Эти методы используют математический подсчет результатов, Эффективность кадрового потенциала определяется исходя из объема, полноты, качества и своевременности выполнения закрепленных за ним функций. Для определения степени эффективности кадрового потенциала необходимы соответствующие критерии и показатели.

Что касается критериев оценки, то тут есть несколько необходимых условий. Первое для того, чтобы решить любые задачи необходимо использовать результаты оценки. Второе важно четко определить для какой именно категории работников устанавливаются критерии. Все должности, которые есть на предприятии оцениваются исходя из сложности, ответственности и характера функций, выполняемых работником. Чаще всего критерием в оценке кадрового потенциала выступает нормы выработки, а

также качество исполнения, возможность снижения издержек, отсутствие простоев и текучки кадров.

Оценка эффективности кадрового потенциала состоит из двух частей: экономическая эффективность, и социальная эффективность. Второе обозначает степень ожидания потребностей и интересов наемных работников.

Рассмотрим подробнее на примере компании ОАО «Татнефть». Это крупнейший в Татарстане нефтеперерабатывающий завод. Является одной из крупнейших компаний региона по обеспечению ресурсами нефтехимических производств.

Поскольку предприятие является развивающимся, то коллектив ОАО «Татнефть», так же эволюционирует и улучшается. На 2019 год число сотрудников составило 3 090 человека. 400 человек - руководители, специалисты - 540 человек. Остальные служащие составили 86 человек.

ОАО «Татнефть» в своей работе использует систему мотивации и стимулирования эффективности труда персонала.

Организация использует материальное и моральное стимулирование труда работников. Первое включает в себя расстановку кадров исходя из интеллектуальных и психологических способностей, кроме того, оплата труда производится в соответствии с нагрузкой при выполнении рабочих обязанностей. Так же организацией предусмотрены дополнительные выплаты и социальные льготы. Все выплаты делятся на постоянные, которые включают себя отработанное время, сама заработная плата, которая выплачивается согласно тарифным ставкам либо окладу и на непостоянные: зарплата по сдельным расценкам, различные компенсации, доплаты за работу в выходные, сверхурочные, оплата отпусков, больничных, оплата материальной помощи, учебные отпуска, декретные, оплата работникам-донорам за дни обследования, оплата простоев, премии и вознаграждения, доплаты за совмещение профессий, должностей, за расширение зоны обслуживания и т.д.

Моральное стимулирование в компании ОАО «Татнефть» состоит из признания успеха и высоких результатов работы. Признание может

происходить на уровне подразделения, на уровне организации, на уровне города или всеобщее признание. Так же признание может классифицироваться по времени. Так оно делится на ежедневное, еженедельное, ежемесячное, ежегодное.

Признание может быть выражено в форме диплома, почётной грамоты, положительной оценки на совещании или собрании, в средствах массовой информации, благодарности с занесением в трудовую книжку.

Не исключено признание на уровне субъекта, то есть на уровне района или города. Может присвоение звания «Заслуженный работник».

Таким образом, механизм стимулирования выстраивается каждой компанией индивидуально. Очень важно изначально продумать систему мотиваций, которая будет ориентирована на стимулирование сотрудников к достижению высоких бизнес-результатов. Кроме того, руководство должно само стремиться к повышению уровня вовлеченности персонала.

Литература

1. Бардин Т. Н. Основы менеджмента: Учебник. - Москва: ГС, 2020. - 200 с.
2. Вебер Л.М. Основы менеджмента. - Москва, 2019. -100 с.
3. Вихрев С.С., Наумова Ш.С. Менеджмент для бакалавриата - М., 2021. - 528 с.
4. Герасимович К.К., Менеджмент персонала в современном мире - Ростов н/Д.: "Орион", 2021. - 500 с.
5. Глуховоская Л.К. Менеджмент для начинающих: Учебник. -М.: Изд-во "Норт", 2019 - 169с.
6. Гордеев В.М., Управление персоналом: теория и практика. Казань: Феникс, 2019.- 450 с.
7. Князев Е.В. Искусство управления - М.: РЕС, 2020. -100 с.

Literature

1. Bardin T. N. Fundamentals of management: Textbook. - - Moscow: GSP, 2020.- 200 p.
2. Weber L.M. Fundamentals of management. - Moscow, 2019. -100 p.

3. Vikhrev S.S., Naumova S.S. Management for bachelor's degree - M., 2021. - 528 p.
4. Gerasimovich K.K., Personnel management in the modern world - Rostov n/A: "Orion", 2021. - 500 p.
5. Glukhovskaya L.K. Management for beginners: Textbook. --M.: Publishing house "Nord", 2019 - 169s.
6. Gordeev V.M., Personnel management: theory and practice. Kazan: Phoenix, 2019.- 450 p.
7. Knyazev E.V. The art of management - M.: RES, 2020. -100 p.

© Бикбулатов Р.И., Шакирова Д.М. 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №5/2022.

Для цитирования: Бикбулатов Р.И., Шакирова Д.М. ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. СТРАТЕГИЯ РОСТА КОМПАНИИ «ТАТНЕФТЬ»// Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №5/2022.