

СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ

Сутулова Юлия Олеговна

студент гуманитарного факультета, Нижневартковский государственный университет, РФ, г. Нижневартовск

Патрахина Татьяна Николаевна

научный руководитель, канд. филос. наук, доц. кафедры коммерции и менеджмента, Нижневартковский государственный университет, РФ, г. Нижневартовск

На сегодняшний день становятся все более важным стратегическим ресурсом: знания, навыки, опыт и инициатива персонала организации. Продукция нефтегазодобывающего и перерабатывающего комплекса пользуется спросом на мировом рынке, происходит рост конкуренции среди компаний данной отрасли, отсюда наблюдается повышение роли человека в организации, превратив его в решающий фактор конкурентоспособности и развития. Поэтому сегодня выдвигается требование непрерывного развития персонала, что позволит достичь не только экономического результата, но и создает благоприятный климат в коллективе, повышается производительность труда в целом.

Кадровая стратегия и политика развития персонала предприятий отрасли, находятся в прямой зависимости от избранных ими стратегий развития и направлены, прежде всего, на развитие персонала предприятий до уровня, обеспечивающего скорейшее овладение новейшим оборудованием и методами разведки, разработки и освоения новых нефтяных и газовых месторождений в сложнейших природно-климатических условиях.

Для того, чтобы осуществлялся процесс развития сотрудников, то есть их обучение, переподготовка и повышение квалификации, а также подготовка кадрового резерва на замещение высвобождающихся должностей требуется внедрение инновационных технологий управления персоналом компаний. Построение эффективной системы подготовки резерва кадров позволяет выявить работников с высоким потенциалом, планомерно готовить их к замещению вакантных должностей, целеустремленно повышая их компетентность. При этом обеспечивается плановое замещение должностей, безболезненная смена поколений, преемственность управления. Однако, как показывает практика, в данный момент не все компании знакомы с новыми технологиями, многие пользуются традиционными методами, что в современных условиях становится недостаточно эффективным в подготовке резерва и требует разрешения. Рассмотрим опыт передовых предприятий нефтяной отрасли по формированию кадрового резерва.

Кадровый резерв – это специально сформированная на основе управленческих критериев группа перспективных сотрудников, обладающих необходимыми для выдвижения качествами [1].

Крупные нефтяные предприятия проводят открытую политику в отношении своих работников, действующую на всех этапах работы с персоналом: при подборе и продвижении, мотивации и обучении работников, также в случае прекращения трудового договора.

Компании постоянно совершенствуют организационную структуру, ведут работу по формированию корпоративной культуры. Уделяют большое внимание сохранению квалифицированного и профессионального кадрового состава, занимаются привлечением молодых специалистов, предоставляют возможность для каждого работника реализовать свои профессиональные знания, индивидуальные способности и навыки. Служба управления

персоналом формирует систему обучения и развития персонала не только в соответствии с потребностями организаций, но и с учетом личных пожеланий работников.

Проведя анализ корпоративных сайтов крупных нефтяных компаний таких как ОАО «НК «Роснефть», ОАО «Лукойл», ОАО «Газпром», можно констатировать, что основными принципами работы с персоналом являются:

- привлечение квалифицированных и опытных специалистов для работы на предприятии;
- обеспечение комфортных и безопасных условий труда работников;
- гибкая система мотивации, обеспечивающая достойное вознаграждение за труд;
- социальная поддержка работников;
- предоставление возможностей для карьерного роста перспективным молодым специалистам;
- обучение и развитие персонала;
- забота о пенсионерах и ветеранах.

Сотрудники проходят как обязательное обучение, предусмотренное законодательством Российской Федерации для допуска к работе на производственных объектах, так и повышение квалификации, направленное на расширение профессионального кругозора, приобретение дополнительных знаний и навыков. Во многих компаниях (к примеру, ОАО «Газпром») работают собственные учебные центры, имеющие лицензии на образовательную деятельность и подготовку персонала по различным рабочим специальностям. Также, такие компании активно сотрудничают с профильными учебными заведениями в регионах деятельности предприятия, участвуют в ярмарках вакансий, принимают на производственную практику студентов.

Предприятия предоставляют широкие возможности для продвижения и профессионального развития молодых специалистов. На сегодняшний день стали популярны конференции молодых специалистов, призеры которых включаются в кадровый резерв для выдвижения на вышестоящие должности. В формировании молодежной политики компаний активное участие принимает Совет молодых специалистов. Ведущими вакансиями для резервистов являются управленческие должности (руководители подразделений, заместители директоров, мастера бригад), а также ведущие инженера.

В настоящее время традиционно на предприятиях создаются две категории резерва – оперативный и стратегический. Оперативный формируется из числа руководителей и специалистов, имеющих необходимый опыт, прошедших целевое обучение и практическую подготовку. Люди, входящие в эту категорию, готовы к назначению на руководящие должности в любой момент. Стратегический кадровый резерв формируется из числа руководителей и специалистов, которым требуется целевое обучение и практическая подготовка. Это перспективный кадровый резерв, только после прохождения необходимых этапов развития резервисты будут готовы к успешному выполнению нужных управленческих функций.

Работа с резервом – одна из приоритетных задач нефтяных компаний, поэтому в них внедрена система, при которой сотрудники могут систематически развивать свой потенциал. Система развития включает в себя комплекс технологий и мероприятий, позволяющих обеспечить достижение требуемых профессиональных навыков и компетенций персонала для эффективного выполнения производственных и управленческих задач. Задачей развития персонала является повышение показателей труда сотрудников в части тех должностных обязанностей, которые они исполняют в настоящее время и подготовка к более ответственной работе в будущем.

Многие нефтяные предприятия (ОАО «Газпром», ОАО «НК «Роснефть») активно применяются

две основных формы развития: практические и обучающие. Практические включают в себя: получение опыта, который персонал получает в ходе своей повседневной работы; повышение квалификации на рабочем месте – ведется на постоянной основе и включает: коучинг (тренирование); консультации различных работников, разрешение реальных проблем в работе; наставничество; тренинги на рабочем месте (овладение практическими навыками работы); передача опыта сотрудниками, в том числе руководителями [2; 4].

Повышение квалификации посредством приобретения нового опыта работы, используя следующие формы: стажировки; расширение или изменение сферы ответственности; ротация; работа над групповыми и индивидуальными проектами; участие в работе временных рабочих групп; местные командировки в структурные подразделения; рационализаторство и изобретательство; участие в семинарах, выставках, конференциях; обмен опытом работы.

Список резерва оформляется работниками управленческой службы персоналом по согласованию с руководителями структурных подразделений, с учетом результатов оценки.

Решение о включении в состав резерва, выражается в форме утвержденного списка резерва и закрепляется приказом по организации, принимается первым лицом организации. Исключение из списка также, осуществляет он с учетом возраста, состояния здоровья, неудовлетворительных результатов, показанных в период пребывания в резерве.

Приемлемый срок, на который оформляется список резерва предприятия – два года. Учитывается периодическое уточнение через каждые шесть месяцев, что обязано соответствовать принятой программе подготовки резерва кадров.

По пришествию двухгодичного срока, список резерва кадров подвергается абсолютному пересмотру. Так состав резерва регулярно пересматривается и обновляется.

Таким образом, можно отметить, что крупные нефтяные предприятия, такие как ОАО «Газпром», ОАО «НК «Роснефть», ОАО «Лукойл», осознают важность и значимость процесса формирования кадрового резерва и используют передовые технологии в работе с персоналом. В частности, сегодня такие компании формируют свой кадровый резерв с помощью ежегодных собеседований и оценки производительности и личной эффективности каждого работника. Также с помощью своих учебных центров создают программы для отдельных вакантных должностей, к примеру, для замещения инженерно-технических должностей или повышение разряда, где желающие сотрудники подходящие по требованиям проходят отбор конкурсным методом.

Кроме того, резерв – это реальная забота о карьерном росте и профессиональном развитии персонала, мотивирующая их на эффективную работу и способствующая росту их лояльности.

Список литературы:

1. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2015. – 147 с.
2. Открытое акционерное общество «Нефтяная компания «Роснефть» / Официальный сайт компании. [М], 2009 – 2016. URL: <https://www.rosneft.ru>. (Дата обращения: 20.06.2016).
3. Публичное акционерное общество «Лукойл» / Официальный сайт компании. [М], 2011 – 2016. URL: <https://club-lukoil.ru>. (Дата обращения: 20.06.2016).
4. Публичное акционерное общество «Газпром» / официальный сайт компании. [М], 2003 – 2016. URL: <http://www.gazprom.ru>. (Дата обращения: 20.06.2016).