

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ HR-МЕНЕДЖМЕНТА НЕФТЕГАЗОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Соколова Кристина Алексеевна

студент, Уфимский государственный нефтяной технический университет, РФ, г. Уфа

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF THE HR MANAGEMENT SYSTEM OF AN OIL AND GAS ENTERPRISE

Kristina Sokolova

Student, Ufa State Petroleum Technological University, Russia, Ufa

Аннотация. Представлены проблемы оценки эффективности системы HR-менеджмента в нефтегазодобывающей отрасли. Предложен алгоритм системы HR-менеджмента ООО «Газпром добыча Уренгой».

Abstract. The problems of assessing the effectiveness of the HR management system in the oil and gas industry are presented. An algorithm for the HR management system of Gazprom Dobycha Urengoy is proposed.

Ключевые слова: персонал, HR-менеджмент, эффективность системы HR-менеджмента.

Keywords: personnel, HR management, efficiency of the HR management system.

Нефтегазодобывающая отрасль требует высококвалифицированных специалистов, обладающих уникальными знаниями и навыками. Оценка эффективности таких специалистов требует специализированных методов и метрик, которые отличаются от стандартных HR-инструментов.

В настоящее время существуют следующие проблемы оценки эффективности системы HR-менеджмента в нефтегазодобывающей отрасли:

- отсутствие единых алгоритмов оценки эффективности системы HR-менеджмента в нефтегазодобывающей отрасли;
- отсутствие единой системы критериальных значений ключевых показателей эффективности системы HR-менеджмента нефтегазодобывающих предприятий;
- быстрое развитие технологий и изменения в инфраструктуре нефтегазодобывающей отрасли требуют постоянных адаптаций HR-стратегий, что приводит к необходимости регулярного обновления методов оценки и создания гибких алгоритмов [1, с. 28].

Отсутствие единых алгоритмов оценки эффективности системы HR-менеджмента в нефтегазодобывающей отрасли обусловлено многообразием факторов и условий, которые необходимо учитывать при разработке и внедрении таких алгоритмов. Решение этой проблемы требует комплексного и гибкого подхода, адаптируемого к специфическим условиям и задачам каждой компании и её подразделений.

В большинстве случаев отсутствует единая система критериев и ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки HR-менеджмента в нефтегазодобывающих предприятиях, что связано с рядом причин:

- сложность и разнообразие деятельности;
- различие в условиях труда;
- высокие требования к квалификации и безопасности;
- динамичность отрасли.

Оценка эффективности HR-менеджмента должна учитывать уровень профессиональной подготовки, наличие необходимых сертификаций и постоянное повышение квалификации сотрудников [2, с. 151].

ООО «Газпром добыча Уренгой» разрабатывает крупнейшее в России Уренгойское нефтегазоконденсатное месторождение (Большой Уренгой), открытое в 1966 году. По запасам углеводородов Уренгойское месторождение отнесено к разряду супергигантских. Здесь есть все виды углеводородного сырья: газ, нефть, газовый конденсат, которые залегают на глубинах от тысячи до четырех тысяч метров.

Эффективность использования персонала представлена в таблице 1.

Таблица 1.

Показатели эффективности использования персонала ООО «Газпром добыча Уренгой» в 2021-2023 гг.

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Т
Выручка от реализации, тыс. руб.	270016044	407428388	600337391	
Среднесписочная численность, чел.	12126	12139	12143	
Производительность труда, тыс. руб./чел.	22267,53	33563,59	49438,97	
Среднегодовая заработная плата одного работающего, тыс. руб.	783,78	820,02	909,78	

Положительным фактором для сотрудников, которые работают в данном предприятия, является рост среднегодовой заработной платы. Кроме того, темп роста производительности труда выше темпа роста среднегодовой заработной платы одного работающего.

Оценим систему HR-менеджмента ООО «Газпром добыча Уренгой» по качественным и количественным характеристикам в целом по предприятию (таблица 2).

Таблица 2.

Оценка системы HR-менеджмента ООО «Газпром добыча Уренгой» по качественным характеристикам

Показатель	Вес показателя	Балльная оценка показателя						
		0	1	2	3	4		
Наличие образования	0,197							

Опыт работы	0,154				3			
Опыт работы на предприятии нефтегазовой отрасли	0,154				3			
Профессиональные знания и навыки	0,101							
Наличие квалификационного разряда/категории	0,036							
Возраст	0,032				3			
Знание иностранных языков	0,078				3			
Творческий потенциал	0,059					4		
Организаторские способности	0,081					4		
Коммуникабельность	0,031							
Аналитические способности	0,031					4		
Состояние здоровья	0,045					4		
Итого	1							

Объединим полученные результаты оценки в таблице 3.

Таблица 3.

Результаты оценки системы HR-менеджмента ООО «Газпром добыча Уренгой» по качественным характеристикам

Показатель	Значение КП _{кач}
КП _{кач} по предприятию ООО «Газпром добыча Уренгой»	3,943

Далее проведем оценку количественных характеристик системы HR-менеджмента ООО «Газпром добыча Уренгой» и найдем интегральный показатель (таблица 4).

Таблица 4.

Оценка количественных показателей системы HR-менеджмента ООО «Газпром добыча Уренгой»

Показатель	Вес показателя	Результат расчета показателя
Коэффициент изменения текучести кадров	0,24	0,974
Коэффициент стабильности кадров	0,19	0,999
Коэффициент изменения производительности	0,26	1,102
Коэффициент изменения прошедших обучение	0,08	1,880
Темп изменения среднего возраста	0,15	0,902
Коэффициент изменения рентабельности кадров	0,07	4,189
Коэффициент изменения отношения числа молодых специалистов (стаж менее года) к общей численности	0,02	1,160
Итого	1	

Найдем комплексный показатель оценки системы HR-менеджмента ООО «Газпром добыча Уренгой»

как простую среднеарифметическую.

На основании проведенных расчетов оценим интегральный показатель:

$$\text{Кпч} = 3,943 \times 1,3122 = 5,174.$$

Таким образом, эффективность системы HR-менеджмента ООО «Газпром добыча Уренгой», так как получило максимальную оценку, то есть необходимо поддерживать на текущем уровне.

Исходя из полученной комплексной оценки, необходимо выбрать необходимые направления развития и совершенствования системы HR-менеджмента. Для этого разработаем шкалу оценки:

- максимальное значение интегральной оценки по качественным показателям равно 5, так как мы взяли в основу 5-ти бальную систему оценки с учетом весов показателей;
- максимальное значение интегральной оценки по количественным показателям равно 1, так как все отобранные коэффициенты будут меньше/или равны 1 и с учетом весов показателей, интегральная оценка максимум будет равна 1.

Следовательно, при расчете комплексной оценки по простой среднеарифметической, максимально возможное значение будет равно 5. Исходя из этого, определим интервалы и направления развития (таблица 5).

Таблица 5.

Шкала оценки эффективности системы HR-менеджмента

Интервал	Уровень оценки	Рекомендации/направления
4,75 – 5	Очень высокий	Поддерживать систему HR-менеджмента на текущем уровне
4,5 – 4,74	Высокий	Необходимы небольшие корректировки в системе
4,00 – 4,49	Выше среднего	Проведение мероприятий по мотивации сотрудников
3,0 – 3,99	Средний	Проведение мероприятия по мотивации, обучению, переподготовке сотрудников
1,5 – 3,00	Ниже среднего	Необходимо провести анализ сотрудников, откорректировать социальные и обучающие программы
1 – 1,49	Низкий	Необходимо предпринять меры по повышению показателей, откорректировать систему стимулирования сотрудников к труду
< 1	Очень низкий	Необходимо принять кардинальные меры по повышению показателей (проведение мероприятий по улучшению удовлетворенности сотрудников своей работой, снижение текучести кадров, повышение производительности труда и т.д.), возможно проведение реструктуризации

Результаты проведения оценки системы HR-менеджмента служат основанием для руководителей предприятия либо о поддержании устойчивого развития политики.

Таким образом, по результатам оценки эффективности системы HR-менеджмента ООО «Газпром добыча Уренгой» данная система является эффективной, так как большинство рассчитанных показателей имеют положительную тенденцию развития.

Совершенствование системы HR-менеджмента ООО «Газпром добыча Уренгой» рекомендуется в следующих направлениях:

1) улучшения условий труда как административно-управленческого персонала, специалистов и служащих, так и производственного и вспомогательного персонала;

2) совершенствование нематериальной мотивации персонала – расширение дополнительного социального пакета, совершенствование корпоративной социальной ответственности

Предложенные направления будут способствовать повышению удовлетворенности персонала результатами своего труда и увеличению результативности системы HR-менеджмента ООО «Газпром добыча Уренгой».

Список литературы:

1. Галенко, В.П. Управление персоналом и эффективность предприятий / В.П. Галенко, О.А. Страхова, С.И. Файбушевич // Вестник университета. – 2023. № 7. С. 28–30.

2. Управление персоналом организации: учебник // Под ред. А.Я. Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2022. 358 с.