

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НЕФТЕГАЗОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Галимова Карина Маратовна

магистрант, Тюменский индустриальный университет, РФ, г. Тюмень

INCREASING THE EFFICIENCY OF USE OF LABOR RESOURCES OF OIL AND GAS ENTERPRISES

Karina Galimova

Master student, Tyumen Industrial University, Russia, Tyumen

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов нефтегазовых предприятий. В статье обозначены вопросы, касающиеся рассмотрения особенностей управления трудовыми ресурсами нефтегазовых предприятий и путей повышения эффективности их использования.

Abstract. The article is devoted to the consideration of the directions of increasing the efficiency of the use of labor resources of oil and gas enterprises. The article identifies issues related to the consideration of the features of labor resources management of oil and gas enterprises and ways to improve the efficiency of their use.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, эффективность использования трудовых ресурсов, нефтегазовые предприятия, анализ использования трудовых ресурсов.

Keywords: labor resources, efficiency of labor resources use, oil and gas enterprises, analysis of labor resources use.

Практически любая деятельность нефтегазового предприятия всегда связана с людьми, которые работают на этом предприятии. Затраты на оплату труда составляют значительную часть производственных затрат компании. Поэтому повышение их эффективности является одним из важнейших направлений стратегического развития нефтегазовых предприятий. Эффективное использование трудовых ресурсов на нефтегазовом предприятии в целом определяет эффективность производственного процесса и качество его продукции. Существующие трудовые ресурсы, эффективное использование и уровни производительности оказывают существенное влияние на рост производства нефтегазовых предприятий, а также на повышение эффективности всего процесса производства. Первоочередным вопросом в деятельности нефтегазовых предприятий является вопрос о том, как сделать управление трудовыми ресурсами эффективным и действенным, его конкретные показатели могут быть проверены на опыте. Поэтому можно выделить пять наборов таких показателей, из которых первые три группы представляют экономическую эффективность, а четвертая и пятая группы - социальные:

- эффективность результатов операционной деятельности (общая экономическая эффективность, показателями которой являются прибыль, рентабельность, производительность, рост оборота и качество для удовлетворения спроса);
- материальная эффективность производственного процесса (показатели: отклонение от плана, отклонение, рекламация, своевременная доставка, качество продукции);
- нематериальная эффективность производства (показатели: точность и время для решения проблем, готовность к инновациям, преодолению, устранению неопределенности, определенности цели, точности и своевременности информации и так далее);
- отношение к работе (удовлетворенность работой, энтузиазм, доля потерянного рабочего времени, жалобы, способность брать на себя ответственность и так далее);
- отношение к отношениям с другими людьми (восприятие влияния, готовность к сотрудничеству, дружба, согласие, уважение, доверие, групповая сплоченность и так далее). Важнейшим показателем эффективности использования трудовых ресурсов нефтегазовых предприятий является производительность труда. Для роста производительности труда наиболее важными инвестициями являются образование, повышение квалификации и переподготовка кадров, что заключается в улучшении использования трудовых ресурсов. Нельзя добиться положительного изменения динамики производительности труда, только улучшить производственную базу экономики. Использование современного технологического оборудования требует высококвалифицированной рабочей силы. По оценкам специалистов в стране и за рубежом, качество рабочей силы определяет 10-15 процентов уровня производительности труда. Важность человеческого фактора в первую очередь отражается на индивидуальном уровне повышения производительности труда работников на нефтегазовых предприятиях. Это зависит не только от внешних факторов работника, но и от его личностных качеств, включая как цель: формирование опыта работы, так и субъективную: качество работы и отношение к работе.

Список литературы:

1. Беляцкий Н.П. Управление персоналом [Текст] / Учебное пособие / Н.П. Беляцкий // ИП «Экоперспектива». - 2017. - 320 с.
2. Блинов А.О. Искусство управления персоналом [Текст] / Учебное пособие / А.О. Блинов // М.: ГЕЛАН. - 2016. - 411 с.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала [Текст] / Учебное пособие / В.Р. Веснин // Пособие по кадровой работе. М. : Юристъ. - 2016. - 496 с.
4. Егошин А.П. Мотивация трудовой деятельности [Текст] / Учебное пособие / А.П. Егошин / Н.Новгород: НИМБ. - 2017. - 320 с.
5. Жуков А.Л. Методы стимулирования с учетом результатов деятельности организации [Текст] / А.Л. Жуков // Справочник кадровика. - 2017. - № 5. - с. 79-84.
6. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом [Текст] / Учебное пособие / А.Я. Кибанов / М. ИНФРА-М. - 2016. - 304 с.
7. Наполов Р. Демотивация персонала: путь решения проблемы [Текст] / Р. Наполов // Служба кадров и персонал. - 2017. - № 4. - с. 64-68.