

Шевцов Владимир Викторович

д-р экон. наук, профессор

Берлимова Диана Григорьевна

студентка

ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный

аграрный университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ПАО «УРАЛКАЛИЙ»

***Аннотация:** на примере организации управления человеческими ресурсами в ПАО «Уралкалий» обосновывается необходимость функционирования в организациях, особенно претендующих на конкурентоспособность в глобальном масштабе, системного подхода к такой деятельности.*

***Ключевые слова:** ПАО «Уралкалий», конкурентоспособность, человеческие ресурсы, управление, менеджмент, обучение, профессиональное развитие.*

ПАО «Уралкалий» – основной международный производитель калия, одного из самых важных элементов почвенного плодородия. На долю Компании приходится около 20% мирового выпуска калийных удобрений. Продукция ПАО «Уралкалий» поставлялась на рынок более 70 странам мира. Основными странами-потребителями традиционно, кроме России, были Бразилия, Индия, Китай (страны БРИКС). С 30 июля 2013 года ПАО «Уралкалий» осуществляет поставки на внешний рынок через единственный канал сбыта – трейдинговую компанию «Уралкалий Трейдинг С.А.» (Швейцария).

Для транспортировки своей продукции Компания использует морской и железнодорожный транспорт. Более половины поставок хлористого калия (62% от общего объема экспорта) осуществляется направлением Санкт-Петербург через специализированный терминал ОАО «Балтийский Балкерный Терминал». Поставки через ОАО «ББТ» представляют собой кратчайшее транспортное плечо от шахт Компании до морского порта.

На внутреннем рынке Компания отгружает свою продукцию в большинство традиционных сельскохозяйственных регионов страны: Краснодарский край, Курская, Липецкую, Белгородскую, Орловскую, Воронежскую области.

Компания старается не только производить достаточный для удовлетворения потребностей сельхозпроизводителей объем калийных удобрений, но и увеличивать эффективность их применения, сотрудничая с международными организациями и исследовательскими институтами. Как одно из самых крупных предприятий Пермского края, оно придает очень большое значение повышению уровня жизни местного населения. ПАО «Уралкалий» не ограничивает свой вклад налоговыми выплатами и активно реализует социальные, экологические и инфраструктурные проекты. На предприятии считают, что инвестиции в Пермский регион – это инвестиции и в сотрудников компании и в будущее компании. В основном производственном подразделении Компании работают около 11 000 сотрудников.

В период с 2013–2015гг. среднегодовая численность работников увеличилась на 0,3% или на 35 чел. Фондовооруженность труда выросла на 27,6%, среднегодовая стоимость оборотных средств на 43,9%, среднегодовая стоимость основных – на 28,1%, что является положительными моментами в деятельности предприятия. Фондорентабельность увеличилась в 2015 г. на 19,6%. Стоимость основных средств в 2013 г. составляла 92143796 тыс. руб., а в 2015 г. Увеличилась и стала составлять 117984005 тыс. руб. В 2013г. оборотные средства составляли 88232830 тыс.руб., а в 2015г. увеличились до 127010500 тыс.руб. Это означает, что предприятие имеет возможность своевременно расплачиваться по своим обязательствам.

На предприятии существует понимание того, что в повышении производительности труда очень важную роль играет мотивация персонала, а фактором увеличения мотивации является предоставление творческой свободы сотрудникам и возможность понимания сотрудниками того, что в рамках компании каждый из них может реализовать любые свои планы, найти единомышленников, выполнить оригинальный проект, получить признанный в обществе успех. Для

этого на предприятии предоставляется возможность работникам перемещаться не только по карьерной лестнице вверх, но и по горизонтали, в соседние подразделения, пробуя свои силы в новых делах.

На предприятии также много внимания уделяют вопросам формирования команды, потому что нигде так хорошо не работает человек, как в компании сплоченно настроенных единомышленников. Для этого на предприятии проводятся психологические тренинги. Пройдя такие тренинги, сотрудники начинают лучше понимать друг друга, своих руководителей и их потребности и, в конечном счете, обеспечивать рост производительности труда.

Психологические тренинги для сотрудников руководящего звена решают несколько иные задачи. В частности, такие тренинги помогают выработать нужную модель поведения руководителям, которая помогает им:

- сохранять психологическое равновесие в нестандартных стрессовых ситуациях и принимать адекватные решения;
- анализировать причины конфликтных ситуаций и не допускать их снова;
- формировать организаторские навыки, способствующие выработке у подчиненных желания к профессиональному и личностному росту.

Особенность повышения квалификации на предприятии состоит в том, что слушатели, уже обладая определенными знаниями и практическими навыками выполнения работ, могут, в силу этого, критически относиться к учебному материалу, стремясь получить именно то, что им прежде всего нужно для производственной деятельности. Система повышения квалификации, сложившаяся на производстве, включает производственно-технические курсы, курсы обучения вторым и совмещаемым профессиям, курсы целевого назначения по изучению новых изделий, оборудования, технологии, передовых методов труда [1, с. 180]. Обучение руководителей является одним из важных факторов повышения эффективности работы организации. Наибольшими шансами добиться успеха обладают руководители, быстро овладевающие новыми идеями и методами работы, способные перестраиваться в новых условиях [3, с. 298].

Обучение руководителей – это также различные программы профессиональной переподготовки, повышения квалификации, второго высшего профессионального образования.

Обучение руководителей организации позволяет:

- дать руководителям знания, необходимые для успешного решения стоящих перед ними задач;
- приобрести необходимые навыки и умения;
- обеспечивать организации возможность успешно достигать корпоративные цели;
- творчески переосмыслить повседневную работу и стимулировать потребность в ее улучшении.

Для любой организации, которая занимается какой-либо деятельностью, повышение квалификации персонала – это очень важный вопрос. Чтобы удержаться на рынке товаров или услуг фирме нужны квалифицированные работники. При повышении квалификации к работе привлекаются хорошие специалисты. Текучесть кадров снижается, а подготовленные работники получают от работы намного больше удовольствия, их усилия получают признание. Обученный персонал работает намного эффективнее.

Профессиональное развитие сотрудников в интересах компании оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Сотрудники, в большинстве своем, становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Профессиональное обучение способствует общему интеллектуальному развитию сотрудников, укрепляет их уверенность в себе. Поэтому возможность получения профессионального обучения в собственной компании высоко ценится работниками и оказывает большое влияние на эффективность их работы в данной организации.

Таким образом, внимание к персоналу, позволяет предприятию обеспечивать высокий уровень конкурентоспособности на глобальном уровне, что отвечает интересам государства, компании и сотрудников организации.

Список литературы

1. Береславская В.Л. Эффективность использования трудовых ресурсов и оптимизации оплаты труда / В.Л. Береславская, Э.М. Гамова, А.А. Жубрин // Экономический анализ. Теория и практика. – 2012. – №14. – 380 с.
2. Беа Ф.К. Экономика предприятия / Ф.К. Беа, Э. Дихтл, М. Швайтцер. – М.: Инфра-М, 2015. – 928 с.
3. Гинзбург А.И. Экономический анализ: Учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2012. – 528 с.
4. Складенко В.К. Экономика предприятия / В.К. Складенко, В.М. Прудников. – М.: Инфра-М, 2016, 522 с.
5. ПАО «Уралкалий» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.uralkali.com> (дата обращения: 15.05.2016).