

*Ганьжин Сергей Александрович*

студент

Гуманитарный институт

ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный

нефтегазовый университет»

г. Тюмень, Тюменская область

## **ОБОСНОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*Аннотация:* в данной статье автор рассматривает проблемы нахождения оптимальных путей повышения результативности управления персоналом. В работе отмечаются факторы, связанные с реализацией повышения эффективности управления персоналом нефтегазодобывающего предприятия, выделяются основные пути решения проблемы.

*Ключевые слова:* управление персоналом, эффективность управления персоналом, повышение эффективности.

Повышение эффективности управления персоналом нефтегазодобывающего предприятия будет связан в ближайшее время с реализацией следующих факторов:

1. Компании нефтегазовой отрасли России в ближайшие несколько лет будут сталкиваться с проблемой обеспечения производства и управления высококвалифицированными кадрами. Следовательно, повышение эффективности и конкурентоспособности компаний будет зависеть, в том числе, и от эффективности системы кадрового обеспечения.

2. Дефицит кадров для нефтегазовой отрасли представляет собой скорее проблему качества, нежели количества. Поэтому основные усилия государства и нефтегазовых компаний должны быть сосредоточены на повышении качества подготовки и развитии новых направлений обучения, связанных с решением новых технологических и управленческих задач.

3. Для построения современных эффективных систем обеспечения кадрами компании должны использовать всевозможные источники: набор выпускников, внутренняя ротация и обучение, поиск сотрудников на рынке труда. Баланс между этими источниками должен определяться исходя из каждой группы специальностей и корпоративных целей компаний.

4. Вне зависимости от выбора источника покрытия потребности в кадрах любая нефтегазовая компания должна построить свою систему внутрикорпоративного обучения. Эта система должна отвечать следующим требованиям: использование новых знаний, ориентирование на лучшие практики, минимизация затрат на построение системы, использование современной инфраструктуры для обучения, минимизация затрат времени на обучение, непрерывность обучения.

Найти оптимальные пути повышения результативности управления персоналом нефтегазодобывающего предприятия – это одна из наиболее актуальных и сложных задач на сегодняшний день.

Системе управления персоналом нефтегазодобывающего предприятия предстоит модернизация от процессов производства и внедрения эффективных программ управления до изменения менталитета самих работников. Пути повышения результативности управления персоналом нефтегазодобывающего предприятия условно делят на:

- управленческие пути повышения результативности управления персоналом нефтегазодобывающего предприятия;

- экономические пути повышения результативности управления персоналом нефтегазодобывающего предприятия.

Управленческий путь повышения результативности управления персоналом нефтегазодобывающего предприятия базируются на привлечение и ориентацию персонала нефтегазодобывающего предприятия на продуктивную и эффективную работу. Экономический путь повышения результативности управления персоналом нефтегазодобывающего предприятия направлен на модерниза-

цию и оптимизацию производства и производственных процессов с целью снижения затрат рабочего времени и труда на выработку одной единицы продукции и выпуска дополнительного количества продукции за единицу времени.

Основным фактором, влияющим на повышение уровня результативности управления персоналом нефтегазодобывающего предприятия, является эффективно функционирующая система вознаграждений работников.

Когда возникает вопрос об инвестировании для усовершенствования нефтегазодобывающего предприятия, то большинство руководителей делают закупки новой техники или приобретают дополнительные помещения. Но это неверное решение, так как главной инвестицией должно быть стремление повышения работоспособности подчиненного персонала. Именно пути повышения результативности управления персоналом нефтегазодобывающего предприятия и стимулирование сотрудников поможет достичь поставленных целей, развить личные навыки и повысить опыт работы.

А производительные работники будут преданы выполнению дел, которые направлены на достижение общих целей и интересов нефтегазодобывающего предприятия. В результате они будут вновь стремиться к развитию, что значительно уменьшит текучесть кадров.

В качестве основных путей повышения результативности управления персоналом нефтегазодобывающего предприятия можно выделить следующие:

1. Развитие интернального маркетинга персонала нефтегазодобывающего предприятия. Необходимо, чтобы персонал всегда видел и разделял основные цели нефтегазодобывающего предприятия. Руководители нефтегазодобывающего предприятия должны быть уверены в том, что работники знают о том, что является их первостепенной задачей. Систематические мероприятия внутреннего маркетинга персонала о достигнутом прогрессе, периодическое премирование и проведение различных совместных праздничных мероприятий поможет поддерживать их уровень мотивации и положительно воздействовать на эффективность трудовой деятельности.

2. Расширение ассортимента методик формирования высокомотивированной среды трудовой деятельности для персонала нефтегазодобывающего предприятия. Сотрудники имеют разные должностные и рабочие обязанности, при этом у всех разное чувство мотивации к работе. Уровень работоспособности дает возможность каждому из них получить поощрение определенного вида. Основами, составляющими процесса формирования высокомотивирующей организационной среды, являются:

- совершенствование и пропаганда корпоративной культуры, формирование корпоративного климата;

- создание атмосферы причастности;

- формирование и оптимизация системы материальных и нематериальных поощрений, выбор оптимальной системы оценки эффективности работы сотрудников, выявление мотивов и индивидуальных мотивационных механизмов сотрудников;

- создание возможностей развития сотрудников (в том числе – развития карьеры);

- оптимизация процесса подбора новых сотрудников, создание системы их адаптации и удержания;

- мотивирующая организация труда;

- доминирующие интересы сотрудников.

Теоретическими основами комплексного подхода к формированию высокомотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации признаны положения:

- о двойственном характере удовлетворения потребностей одновременно через творческую деятельность и материальное стимулирование;

- о необходимости понимания уровней ожидания сотрудников;

- о четкой связи между вознаграждением и достигнутыми результатами;

- о необходимости обозначения высокого, но реалистичного уровня ожидаемых от сотрудника результатов и убеждения сотрудника в их реальности;

– об обязательности участия сотрудников в постановке конкретных, высоких, но достижимых целей;

– об обязательной обратной связи по результатам работы;

– о справедливости внешних вознаграждений.

В качестве мероприятий по повышению уровня результативности управления персоналом нефтегазодобывающего предприятия прилагаются следующие:

Мероприятие 1: планировать разработку по разным типам кадрового резерва фирмы.

Мероприятие 2: внедрить разработку индивидуальных планов развития кадрового резерва фирмы.

Мероприятие 3: активизацию внутренних форм развития кадрового резерва фирмы.

Мероприятие 4: внедрить метод ранжирования стратегических задач стабильного развития фирмы.

Мероприятие 5: внедрить метод профилей компетенций должностей фирмы.

Мероприятие 6: внедрить метод оценки эффективности обучения персонала.