

В настоящее время существует нехватка специалистов широкого профиля, непосредственно для разработки качественной технологии ведения рекультивации для каждого отдельного предприятия в зависимости от почвенно-климатических условий и других сопутствующих факторов, требуются не только инженеры и специалисты по рекультивации, но и специалисты с экономическим и юридическим образованием для получения комплексного метода.

Литература

1. ГОСТ 17.4.3.02-85. Требования к охране плодородного слоя почвы при производстве земляных работ.
2. ГОСТ 17.5.1.03-86. Охрана природы. Земли. Классификация вскрышных и вмещающих пород для биологической рекультивации земель
3. ГОСТ 17.5.3.04-83. Охрана природы. Земли. Общие требования к рекультивации земель.
4. Основные положения о рекультивации земель, снятии, сохранении и рациональном использовании плодородного слоя почвы, утвержденные Приказом Минприроды России и Госкомзема России от 22.12.1995 №525/67.
5. Постановление Правительства РФ от 23.02.1994 №140 «О рекультивации земель, снятии, сохранении и рациональном использовании плодородного слоя почвы».
6. Закон Российской Федерации «О землеустройстве» Принят Государственной Думой 24 мая 2001 года, №83-ФЗ (с изменениями на 23.07.2008г).
7. Шигаева М. Х., Мукашева Т. Д., Сыдыкбекова Р. К., Бержанова Р. Ж. Изучение естественного комплекса нефтеокисляющих микроорганизмов для биоремедиации почвогрунтов и утилизации отходов // Материалы VII Международной конференции «Сотрудничество для решения проблемы отходов» - г. Харьков. Украина, 2010

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА (НА ПРИМЕРЕ АО «ТРАНСНЕФТЬ – ЦЕНТРАЛЬНАЯ СИБИРЬ», Г. ТОМСК)

А.О. Наумкина, Т.С. Глызина

Научный руководитель старший преподаватель Т.С. Глызина
Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Введение. Нефтегазовая промышленность сегодня – одна из наиболее развитых и прибыльных отраслей отечественной экономики. На данный момент с учетом финансового кризиса, в который сегодня попали все мировые экономики, что в значительной мере влияет на состояние нефтегазовой отрасли на внутреннем рынке России происходят процессы реструктуризации, имеющие целью повышение конкурентоспособности предприятий за счет оптимизации использования ресурсного потенциала, в частности кадрового. Анализ особенностей формирования механизма управления кадрами, определение структуры его составляющих элементов и характеристика их взаимосвязи позволяет создать надлежащие условия для повышения эффективности реализации мероприятий кадровой политики в социально-хозяйственных условиях деятельности предприятия.

Цель исследования – изучение особенностей и пути совершенствования кадровой политики на предприятии нефтегазового комплекса (на примере АО «Транснефть – Центральная Сибирь», г. Томск).

Методы исследования. Кроме общенаучных анализа и синтеза, в работе были использованы структурный анализ предприятия, анализ документов, анализ работы отдела кадров, наблюдение, экономический анализ.

Результаты исследования и их обсуждение

Кадровая политика АО «Транснефть – Центральная Сибирь» делится на следующие составляющие ее элементы:

1. Политика занятости – это обеспечение высококвалифицированным персоналом и создание привлекательных условий труда и обеспечения безопасности, а также возможностей для продвижения работников с целью повышения степени их удовлетворенности работой

2. Политика обучения – это формирование соответствующей базы обучения, чтобы работники имели возможность повысить квалификационный уровень и тем самым получить возможность своего профессионального продвижения

3. Политика оплаты труда – предоставление более высокой заработной платы, чем на других предприятиях, в соответствии со способностями, опытом, ответственностью работника

4. Политика благосостояния – это обеспечение более широкого набора льгот и услуг, чем у других нанимателей; социальные условия должны быть привлекательны для работников и взаимовыгодны для них и предприятия

5. Политика трудовых отношений - это установление определенных процедур для решения трудовых конфликтов.

Каждый из перечисленных составляющих элементов требует эффективного механизма выполнения:

1) в сфере занятости – анализ рабочих мест, методов найма, способов отбора, продвижения по службе, отпуска, увольнение и т.д.;

2) в сфере обучения – проверка новых работников, практическое обучение, развитие;

3) в сфере оплаты труда – оценка работ, льготные схемы, переменные ставки, учет различий в жизненном уровне и т.д.;

4) в сфере благосостояния – пенсии, страхование от болезни и нетрудоспособности, медицинские, транспортные услуги, жилье, питание, спорт, общественная деятельность, помощь в личных проблемах;

5) в сфере трудовых отношений – мероприятия по установлению лучшего стиля руководства, отношения с профсоюзами и т.д.

Для введения эффективной кадровой политики на АО «Транснефть – Центральная Сибирь» очень важно еще на стадии формирования предусмотреть основные критерии оценки ее эффективности. Это очень сложно, поскольку в России опыта оценивания эффективности кадровой политики вообще, а не только отдельных ее составляющих.

Кадровая политика должна акцентировать внимание на интеллектуальной, социальной, организационной и других составляющих.

В процессах социального управления центральным является человеческий фактор.

Профессионализм, активность, инициативность и работоспособность – вот далеко не полный перечень параметров и проявлений этого фактора [1, с. 30].

Создание работоспособной, эффективной команды профессионалов – вызов для любого руководителя, и одновременно, – это вершина управленческого мастерства.

Однако, усилия, потраченные на создание команды, окупаются в любом случае: команда легче и скорее достигает успеха. Роль лидера очень важна: он формирует основные принципы взаимодействия, задает вектор развития, принципиально влияет на микроклимат в коллективе [2, с.15].

Наиболее острые проблемы кадровой политики, согласно проведенному опросу сотрудников АО «Транснефть – Центральная Сибирь», приведены в таблице 1.

Таблица 1

Наиболее острые проблемы кадровой политики АО «Транснефть – Центральная Сибирь»

Перечень острых проблем кадровой политики	Количество ответов, %
Несовершенство системы развития персонала (недостаточность квалификации кадров, обучения, субъективный карьерный рост)	25
Несовершенство системы морального и материального стимулирования труда	15
Отсутствие кадрового резерва	14
Несовершенство системы отбора и найма персонала, отсутствие определенных критериев при отборе	11
Дефицит квалифицированных кадров	8
Неосведомленность кадров по поводу кадровой политики предприятия	8
Отсутствие определенных требований к руководителям, кандидатам на руководящие должности, неопределенность перечня компетенций	7
Неудовлетворительные взаимоотношения между руководителями и сотрудниками	7
Несовершенство системы аттестации (отсутствие объективных критериев оценивания, субъективная аттестация)	5

Одной из причин недостаточного уделения внимания развитию персонала является то, что подготовка кадров в рамках предприятия требует собственных средств, которых компания не хочет / не может выводить из работы. Еще одной причиной недостаточного развития подготовки кадров на предприятии является нежелание управленцев тратить средства на обучение персонала, из-за возможной смене работы последними, собственно опасение потерять потраченные средства.

Модель обеспечения взаимосвязи конкурентной стратегии АО «Транснефть – Центральная Сибирь» со стратегией кадровой политики достигается путем согласования взаимосвязанных и взаимоподдерживающих направлений разработки стратегии персонала.

Поскольку компетентность персонала является стратегическим ресурсом предприятия, то кадровый менеджмент должен обеспечить необходимые условия для ее формирования и развития. Следовательно, необходимым условием взаимодействия АО «Транснефть – Центральная Сибирь» и работников является стабилизация состава наемных работников предприятия. При этом, учитывая, что непрерывный научно-технический прогресс приводит к потере актуальности знаний наемных работников, управленцы имеют два пути для решения данной проблемы, а именно:

- освобождение существующего персонала, который уже не соответствует критериям конкурентоспособности современного рынка, и подбор нового, отвечающего профессионально-квалификационным требованиям рынка;

- непрерывное повышение квалификации и обучение наемных работников.

Для качественного формирования содержания стратегии развития персонала АО «Транснефть – Центральная Сибирь» предлагаем комплекс рекомендаций по:

- целям и задачам стратегии развития персонала, которая заключается в формировании и поддержке количественного и качественного состава персонала предприятия, что в наибольшей степени соответствует

требованиям производства, способствует решению проблем и обеспечивает реализацию конкурентной стратегии предприятия;

- стратегическим подходам к кадровому составу, отбору и привлечению кадров, заключающихся в переходе к формированию двухъярусной структуры персонала, которая состоит из «кадрового ядра» (наиболее квалифицированных и ценных работников) и «периферийных» работников, функции которых на предприятии есть менее значимыми и ответственными;

- организации труда и обеспечении эффективного использования персонала, что предусматривает создание современных рабочих мест, повышение качества жизни, оценки соответствия персонала должностям, которые они занимают, и внедрение эффективных моделей организации работ;

- развитию систем стимулирования персонала предприятия, включающих материальные и нематериальные стимулы к труду и важнейшие стратегические направления работы по мотивации персонала;

- развитию человеческого капитала предприятия, который обеспечивает повышение конкурентоспособности предприятия, его способности к инновациям;

- стратегическим подходам к организации движения кадров на предприятии как условию эффективного размещения, использования и содержания работников, обеспечение их профессионального роста, что возможно лишь при условии объединения оперативного и стратегического управления;

- развитию социально-трудовых отношений между наемными рабочими и работодателями относительно условий найма, функционирования и развития трудового потенциала предприятия;

- социальному развитию и социальной защите, которые охватывают такие сферы, как жилье, медицинское обслуживание, пенсионное страхование, социально-бытовые услуги, профессиональную подготовку, и способствуют обеспечению необходимых условий для повышения качества жизни и усиливают мотивацию работников.

Указанные рекомендации касаются основных направлений по разработке эффективной стратегии формирования кадровой политики АО «Гранснефть – Центральная Сибирь в современных условиях.

Кадровая политика должна увеличивать возможности предприятия АО «Гранснефть – Центральная Сибирь, реагировать на требования технологии и рынка, изменяющиеся в ближайшем будущем.

Выводы

По результатам исследования оценки персонала организации и методов ее осуществления можно сделать вывод, что сама оценка является важной в деятельности предприятия, управления им и управления персоналом. Спектр методов оценки персонала достаточно широкий и разнообразный. Выбор правильного метода оценки персонала достаточно сложный и требует учета ряда факторов, в частности соблюдение признаков оценки и требований к ней. Поскольку использование этих различных видов, приемов и методов оценки дает определенный результат оценки, а от этого зависит эффективность от оценки. Оценка дает два аспекта эффективности – экономическую и социальную.

Сочетание экономического и социального аспектов проведения оценки персонала организации позволяет обоснованно включить в систему оценки эффективности деятельности предприятия экономические показатели оценки персонала предприятия, которые выражаются соотношением полученного эффекта с затратами на достижение этого эффекта, и с учетом действующей социальной составляющей предприятия – показателей, которые отражают социально обоснованные стандарты уровня жизни работников предприятия и обеспечение потребностей и возможностей улучшения жизни.

Литература

1. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология: Практикум / В.В. Авдеев. – М.: ФиС, 2008. – 256 с.
2. Бачило И.Л. Электронное правительство и инновации в области государственных функций и государственных услуг // Информационные ресурсы России, 2010. —№ 1. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.aselibrary.ru/digital_resources/journal/irr/2010/number_1/number_1_3/4/ (дата обращения 04.12.2013).

АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОГРАММЫ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЯ ОАО «ВОСТОКГАЗПРОМ»

С.В. Надымов

Научный руководитель доцент М.Р. Цибульникова

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

В процессе деятельности предприятия ресурсы занимают одно из главенствующих мест, следствием этого является актуальным вопрос ресурсосбережения, создания ресурсосберегающей политики, неотъемлемо связанной со спецификой предприятия и определения оптимального соотношения ресурсов на предприятии. В настоящее время природные ресурсы занимают ведущее место в экономическом развитии России. К сведению, их добыча составляет более 50% валового внутреннего продукта России. Около 70% валютных поступлений федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации прямо или косвенно связаны с эксплуатацией природно-ресурсного потенциала страны. В связи приведенными фактами вопрос оптимального ресурсопотребления и ресурсосбережения занимает центральное место на предприятиях нефтегазовой промышленности. Это и обусловлено экономической значимостью выпускаемой продукции. [1]