

УПРАВЛІННЯ В НАФТОГАЗОВОМУ КОМПЛЕКСІ

УДК: 005.370

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТІЙКОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ НАФТОГАЗОВОГО КОМПЛЕКСУ

*Г. О. Зелінська**ІФНТУНГ, 76019, м. Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15,
e-mail: zelinska_haluna@i.ua*

Анотація. В статті обґрунтовуються напрями підвищення соціальної стійкості персоналу на вітчизняних нафтогазових підприємствах. Розкриваються складові, що визначають її суть. З'ясовано, що ефективна господарська діяльність підприємства у ринкових умовах потребує організації управління на концептуально новій основі.

Ключові слова: підприємство, стійкість, нафтогазовий комплекс, менеджмент, кадрова служба.

Аннотация. В статье обосновываются направления повышения социальной устойчивости персонала на отечественных нефтегазовых предприятиях. Раскрываются составляющие, определяющие ее сущности. Установлено, что эффективная хозяйственная деятельность предприятия в рыночных условиях требует организации управления на концептуально новой основе.

Ключевые слова: предприятие, устойчивость, нефтегазовый комплекс, менеджмент, кадровая служба.

Summary. The article substantiates the directions of increase of social stability of personnel at the domestic oil and gas enterprises. The components that determine its essence are revealed. It is found that effective economic activity of the enterprise in market conditions requires organization of management on a conceptually new basis.

Keywords: enterprise, stability, oil and gas complex, management, personnel service.

Постановка задачі. В умовах господарювання у конкурентному середовищі, яким є сучасний ринок, перед підприємствами НГК постає ряд проблем, пов'язаних з наявністю конкурентів. Великого значення набуває питання визначення основних компонентів, що утворюють конкурентоздатність підприємства. Одним з таких формуючих компонентів є персонал підприємства. Науковий пошук шляхів стійкості персоналу на підприємствах нафтогазового комплексу (НГК), забезпечення ефективності його функціонування полягає у поглибленому вивченні індивідуальних якостей особистості, типу трудової поведінки персоналу, розвитку його інтелектуального потенціалу та самоменеджменту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню різних аспектів людського чинника підприємства присвячені праці провідних вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема проблеми теорії, практики і методології управління персоналом на різному рівні досліджувалися О.І. Амошею, Дж. Блеком, С.Г. Дзюбою, П.В. Журавльовим, Дж.М. Іванцевичем, А.А. Лобановим, В.І. Куценко, У.Я. Садовою, Л.К. Семів, Ф.Ю. Поклонським, А.А. Томпсоном та ін. Однак внаслідок складності й багатоаспектності людського фактора в сучасних умовах існують питання, які є мало досліджені, особливо на макрорівні.

У наукових дослідженнях замало уваги приділяється проблемам формування ефективної системи управління персоналом вітчизняних підприємств і збереженню його кадрового потенціалу, концепції, практиці та перспективам його розвитку, створення власної ефективної системи навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, системі пошуку і відбору керівних кадрів, однак ці питання ще не знайшли належного вивчення на підприємствах нафтогазового комплексу. Зокрема це стосується низки питань готовності персоналу до організаційних змін в самій структурі управління, а звідси вивчення проблеми стресостійкості до таких змін.

Постановка завдання. Мета статті полягає у визначенні основних напрямів підвищення стійкості персоналу зокрема соціальної на підприємствах нафтогазового комплексу.

Виклад основного матеріалу. В умовах соціально орієнтованої економіки критеріями ефективності діяльності підприємства стають не тільки економічні, але й соціальні показники. Особливого значення набувають соціально-психологічні аспекти взаємодії членів колективу. Тому значну увагу кадровий менеджмент повинен приділяти соціально-психологічному чиннику, який прямо впливає на якісний склад людських ресурсів підприємства.

Персонал підприємств НГК, як і будь-яких інших, є видом виробничих ресурсів, що має особливе значення в системі ресурсного забезпечення їх господарської діяльності. Особливості, притаманні йому в системі формування, функціонування та розвитку підприємств НГК зумовлено сукупною дією таких чинників як:

- характером участі персоналу у виробничій діяльності, враховуючи особливості виробничого процесу;

- вирішальним впливом ефективності використання трудових ресурсів на всі інші ресурси;
- соціальною відповідальністю за результати фінансово-господарської діяльності.

Наявність цих особливостей вимагає послідовного вирішення комплексу виробничих, організаційних, економічних, та соціальних завдань. Сьогодні все більшої актуальності на підприємстві набувають такі якості особистості як моральність, манери поведінки, що вимагає особливого аналізу поведінкових характеристик робочої сили, включаючи соціально-трудова відносини по вертикалі та горизонталі. Тому якісний рівень управління людськими ресурсами загалом й напями досягнення ефективності їх використання вимагають від менеджменту кадрових служб, найперше, проведення регулярного моніторингу за психологічним кліматом в колективах, вивчення потреб людини та адаптації її до стресових ситуацій.

Питання управління психоемоційним станом персоналу ще не знайшли свого належного місця в системі управління підприємствами НГК. Дотепер уся система обліку і звітності спирається на найсуворіший контроль за використанням тільки фінансових та матеріальних ресурсів, а не праці персоналу, хоча зміна професійно-кваліфікаційного складу працюючих в умовах розвитку НТП відбувається під впливом багатьох чинників, серед яких психоемоційний стан людини займає не останнє місце. Істотний вплив на це має зміна технічної бази підприємства, а тому за головний показник приймають саме зміну технічної бази. Такий підхід залишає поза увагою розвиток основної рушійної сили – людських ресурсів, нівелюються професійні навички та компетенції працівників, не приділяється увага психологічним аспектам, що в сукупності веде до послаблення мотиваційних стимулів до праці.

Негативним є й те, що управлінський персонал нафтогазових підприємств не отримує необхідної консультативної та методичної допомоги вище стоячої організації і часто виконує функції, до яких професійно не готовий. Останнє приводить до превалювання авторитарних підходів під час формування стилю і методів управління (особливо керівного складу). Неготовність людських ресурсів до змін породжує, насамперед, інертність у прийнятті управлінського рішення. Тому, ефективна діяльність підприємства у зовнішньому середовищі залежатиме не стільки від розвитку його матеріально-технічної бази, скільки від розвитку людських ресурсів, від вкладених інвестицій у навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу. Методи спонукання та переконання в управлінні, засновані на дослідженні психологічного портрета особистості, мотивації її потреб, в тому числі фізіологічних та соціальних, мають стати вирішальними у роботі кадрових менеджерів. Структура та обсяг потреб визначаються характером, освітою, соціальним становищем і цінностями особистості. Щоб успішно керувати людьми, необхідно добре їх знати, а, щоб вміло переконувати працівника в необхідності якісно, в строк і з найменшими витратами виконати поставлені завдання, керівник має бути не тільки креативним, але й володіти знаннями з психології. В ринковому середовищі дослідження питання стійкості персоналу набуває нового змісту. Для ефективного управління підприємством кадровий менеджмент потребує нових підходів, інноваційних прийомів, методів, процедур та інструментів. Серед арсеналу інноваційних прийомів пропонується:

- проводити періодичні ревізії існуючих систем управління персоналом на відповідність цілям підприємств НГК (забезпечення необхідної організації виробничої поведінки);

- забезпечити постійну участь вищого керівництва у розробці й перегляді систем управління персоналом;

- оцінювати роботу персоналу за ступенем досягнення цілей підприємства, впроваджуючи нові ефективні форми і системи оплати праці. Вони повинні не тільки мотивувати персонал повніше використовувати свій творчий і людський потенціал, а й узгоджувати інтереси праці і капіталу, найманих працівників і власників, роботодавців та менеджерів.

Не менш важливим з точки зору формування соціальної стійкості персоналу є моніторинг показників ефективності його використання. Пропонується здійснювати таке дослідження за окремими блоками: моніторинг нормування праці, моніторинг інтенсивності руху кадрів, моніторинг підвищення кваліфікаційного рівня персоналу, моніторинг удосконалення мотивації персоналу, моніторинг чисельності персоналу.

Окремі науковці [1, с.35] на основі узагальнення існуючих підходів до виділення показників оцінювання, наприклад, конкурентоспроможності персоналу, пропонують здійснювати оцінку результативності роботи персоналу на основі:

- кількісних показників, що визначають результати праці: продуктивність праці, обсяг виробництва у вартісних і натуральних вимірниках, прибуток, рентабельність персоналу, фондоозброєність праці, коефіцієнт якості праці, рівень конкурентоспроможності персоналу;

- якісних показників, що характеризують відповідність кваліфікаційного рівня працівників, інтегральний показник якості персоналу, коефіцієнт освіченості, коефіцієнт досвіду; – показники використання робочого часу: корисний фонд робочого часу, середня тривалість робочого дня, втрати робочого часу, коефіцієнт використання номінального чи ефективного робочого часу.

Однак, наведений перелік показників має доповнюватися з урахуванням специфіки діяльності нафтогазових підприємств, наявних категорій працівників та їх посадових обов'язків. Тобто, при впровадженні моніторингу персоналу в механізмі підвищення його стійкості, питання вибору показників оцінки набудатимуть особливої ваги. Таке дослідження персоналу дозволить отримати оперативну інформацію про стан і якість не тільки трудових процесів, на підставі якої з'явиться можливість ефективно провадити зміни у організаційно-технологічному процесі, але й дасть можливість корегувати напрями та цілі нарощування конкурентних переваг персоналу.

Отже, моніторинг показників ефективності використання персоналу на НПГ має стати одним із основних складових елементів механізму підвищення його конкурентоспроможності оскільки він дозволить здійснювати безперервне спостереження за затратами і результативністю діяльності працівників усіх категорій, отримувати вчасно інформацію про її зміни та приймати управлінські рішення в системі формування та реалізації належного рівня використання трудового потенціалу підприємства.

Формування стійкості персоналу, зокрема соціальної до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі потребує вивчення міжособистісних стосунків у колективах. З цією метою пропонується використовувати методи соціометрії для моделювання оптимальної поведінки персоналу. Вони застосовуються, насамперед, для діагностування міжособистісних та міжгрупових відносин з метою їх зміни, поліпшення та вдосконалення. За допомогою інструментів соціометричного аналізу можна досліджувати соціальні мережі організації, визначати соціально-психологічну спільність членів конкретних соціальних мереж організації, наявність у них неформальних лідерів тощо [2, с. 108]. За допомогою інструментарію соціометрії вивчається пласт міжособистісних відносин, який визначається емоційно-суб'єктивними вподобаннями, тобто симпатіями і антипатіями, в основі яких (часто на підсвідомому рівні) лежить сумісність людей, змушених взаємодіяти в силу обставин [3, с. 98]. У цьому контексті соціометрія визначає так званий соціометричний статус особистості в конкретній групі, яка вивчається. За допомогою соціометричного дослідження можна виміряти ступінь згуртованості і роз'єднаності колективу, з'ясувати, чи потрібні додаткові заходи з формування команд всередині колективу підприємства, а також він дає змогу моніторити зміни стосунків у групі.

Інтелектуалізація суспільства посилює увагу до управління поведінкою людини, яка є одночасно і носієм знань, і власником інтелектуального капіталу, і реалізатором ідей. З огляду на це, вивчення поведінкових характеристик персоналу, формування його конкурентоздатності, потребують підвищеної уваги зі сторони кадрового менеджменту, бо тільки гармонізовані відносини у колективі є запорукою ефективної діяльності підприємства.

Індикаторами попередження поведінкових ризиків як складової ефективності та цільової результативності управління персоналом на нафтогазових підприємствах слугують такі показники як: плинність персоналу за окремими категоріями, сума штрафних санкцій внаслідок неправильних дій персоналу, кількість витрачених годин та інвестованих фінансових ресурсів у розвиток персоналу, динаміка продуктивності праці тощо. По суті дієвість процесів попередження соціально-поведінкових ризиків персоналу досягається формуванням корпоративних стандартів інформаційної безпеки, політикою внутрішніх та зовнішніх комунікацій та ін.[4].

Висновки. Отже, можна стверджувати, що для кількісної оцінки стійкості нафтогазових підприємств необхідна, перш за все, така система показників стійкості, що характеризує різні аспекти діяльності підприємства окремо за різними складовими. Але, оскільки стійкість визначається, як здатність системи зберігати своє існування, підтримуючи основні параметри на заданому рівні, ці показники повинні бути включені в комплексний (синтетичний) показник, який був би інструментом аналізу, планування і управління економічною діяльністю підприємства.

Перспективи подальших розробок. У зв'язку з виявленими проблемами щодо стану стійкості персоналу до нових умов господарювання, вважаємо за потрібне подальше дослідження поведінкових характеристик та особистісних якостей персоналу. Реальний ефект від управління ним на підприємствах НГК може бути досягнутий лише тоді, коли всі його складові будуть об'єктивно обґрунтовані та відповідатимуть потребам виробничої системи. Це потребує чіткості теоретичних і практичних підходів у роботі кадрових служб та високопрофесійного і самодостатнього кадрового менеджменту.

Література

1. Білуха М.Т. Методологія наукових досліджень: підручник / М.Т. Білуха. – К. : АБУ, 2002. – 480 с.
2. Вітлінський В.В. Моделювання економіки : навч. посіб. / В.В. Вітлінський. – К. : КНЕУ, 2003. – 408 с.
3. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах : уч.-метод. материалы / Т.О. Соломанидина. – М. : ИНФРА, 2007. – 395 с.
4. Ардалянова Е. Опасные кадры [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zrpress.ru/2004/006/b018.htm>
5. Клебанова Т. С. Моделі оцінки ефективності санації підприємств на основі нечітких множин / Т.С. Клебанова, О. В. Панасенко // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №7. – С.158–165.

Стаття надійшла до редакції 23.09.17р.

Рекомендовано до друку д.е.н., проф. Петренко В. П.