

СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

Ю.М. Айсина

Научный руководитель О.В. Новоселова

На сегодняшний день работа с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности направлена, в основном, на развитие кадрового потенциала, подготовку руководителей, способных эффективно работать в современных условиях, гибко реагировать на изменения во всех сферах деятельности нефтегазовой промышленности. Работа с резервом кадров является одной из приоритетных задач по обеспечению успешного функционирования всех уровней управления предприятием. Добыча нефти и газа, переработка сложных продуктов востребованы на мировом рынке. Конкуренция между компаниями в этой сфере усиливается, что повышает роль человека в организации, делает его решающим фактором конкурентоспособности и развития.

В качестве предмета данной работы рассматривается кадровый резерв предприятия. Целью исследования является определение специфики формирования кадрового резерва и выявление ее необходимости на предприятиях нефтегазовой отрасли. Чтобы достичь поставленной цели были рассмотрены сущность, методы подбора, принципы формирования, основные цели работы с резервом кадров.

В современных исследованиях вопросов кадрового резерва существуют различные интерпретации сущности этого процесса управления.

А.Я. Кибанов определяет цель резерва, как «подготовку кандидатов на плановой, научно обоснованной программе к замещению вакантных должностей, рациональное использование резервистов на различных направлениях и уровнях в системе управления» [1].

В работе В.В. Травина и В.А. Дятлова отмечено, что «резерв создается для осуществления целенаправленной и непрерывной подготовки

руководителей, составляющих ядро организации», «резерв предусматривает обеспечение надежной преемственности при замещении руководящих должностей структурных подразделения предприятия, сведению минимуму риска назначения на должность работника, не соответствующего предъявляемым к нему требованиям должности» [2].

Наряду с этим, зарубежные авторы, рассматривают процесс организации кадрового резерва через управление карьерой. Так, М.Армстронг определяет, что преемственность руководства осуществляется для того, чтобы «гарантировать, что у организации есть менеджеры, которые ей необходимы для удовлетворения ее будущих потребностей [3].

Резерв кадров является основным источником для назначения руководящих должностей. Крупные предприятия имеют опыт создания кадрового резерва. Но не всегда он успешен. Если предприятие не может заинтересовать резервиста выгодными предложениями, то может случиться так, что он покинет его.

Основными целями работы с резервом кадров являются:

- обеспечение непрерывности и преемственности процесса управления и корпоративной культуры;
- подготовка руководителей, владеющих современными технологиями управления;
- минимизация риска, связанного с назначением работников на руководящие должности;
- обеспечение планомерного замещения вакантных управленческих должностей кандидатами, обладающими высоким уровнем развития профессиональных, управленческих и личностно-деловых компетенций;
- сокращение периода адаптации вновь назначаемых руководителей;

- повышение мотивации работников на профессиональное и личностное развитие благодаря созданию перспектив карьерного роста.

Выделяют внешний и внутренний кадровый резерв. Внешний резерв может быть сформирован на основе базы резюме специалистов, которые отвечают предъявленным требованиям и могут быть приглашены на освободившуюся вакансию. Важной частью системы формирования кадрового резерва являются программы профориентации и подготовки будущих специалистов на ранних этапах их обучения. Для решения этой задачи организации развивают сотрудничество с передовыми отраслевыми вузами в регионах своего присутствия. Совместная работа направлена на целевую подготовку перспективных студентов. К внутреннему резерву кадров относится специально сформированная и подготовленная группа работников, сочетающая в себе высокий уровень развития управленческих компетенций и профессиональных навыков, соответствующих требованиям организации и предназначенная для продвижения на руководящие должности более высокого уровня.

В качестве методов подбора используются: анализ документов, собеседование, экспертная оценка деловых и личностных качеств, центр оценки персонала, оценка профессиональных знаний, структурированное интервью, деловые игры, тренинги, психологическое тестирование, квалификационная проверка, независимая оценка квалификации и др.

Функции кадров службы, связанные с резервом кадров, не исчерпываются написанием и утверждением Положения. Предстоит организовать подготовку работников, состоящих в резерве кадров, включающее теоретическое и практическое обучение, в результате которых совершенствуется их профессиональный уровень, развивается управленческие и личностно-деловые компетенции, способствующие успешному выполнению управленческой деятельности.

Благодаря кадровому резерву на предприятии происходит естественное обновление кадров, когда на смену уволившемуся сотруднику в должность вступают хорошо подготовленные сотрудники. Что является хорошей мотивацией, как для карьерного роста, так и для развития предприятия. Так как сотрудник является необходимым ресурсом для развития конкурентоспособности на рынке.

Конечной целью работы с резервом кадров являются стабильная работа трудового коллектива, что приводит к улучшению технико-экономических показателей и социально – психологического климата при кадровых перестановках в руководстве.

Кадровый резерв эффективно работает только в том случае, если он включен в единую кадровую политику. Поэтому современные предприятия рассматривают подготовку и резерв кадров, как стратегически важную задачу.

Список использованных источников:

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник М.,2002 С.220
2. Кадровый резерв и оценка результативности труда управленческих кадров /сост В.В. Травин , В.А. Дятлов , М.1995.С12
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : пер.санг. 8-е издание/под ред. С.К. Мордовина.СПб,2004, С.518
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации — М.: Инфра-М, 2009.
5. Абчук В. А., Борисов А. Ф., Воронцов А. А. Система управления организацией. — СПб.: Перспектива, 2010. С. 18.
6. Карпунина Е.К. , Картушина Е.Н.. Из опыта применения инновационных методов в обучении студентов//Социально-экономические явления и процессы. Тамбов.2012.№12.
7. Положение « О работе с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности ООО «Газпром трансгаз Самара» 2018

8. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник/ О. К. Минева, И. Н. Ахунжанова, Т. А. Мордасова [и др.]; под ред. О. К. Миневой. М.: ИНФРА-М, 2016. 160с.

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ В КОНЦЕПЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ю.А. Балясова

Научный руководитель О.В. Новоселова

Каждый человек хочет сделать свою карьеру, отвечающую его стремлениям и интересам. Кто-то еще только стоит в начале большого пути, являясь студентом университета, или недавно начал работать и, столкнувшись с жизненными реалиями, размышляет по какому пути ему следует двинуться. Некоторые, еще только учась в школе, и, глядя на жизнь окружающих людей, пытаются представить себя на их месте, а потому стараются выбрать, часто меняя свое мнение, тот вид деятельности, который кажется наиболее ценным для них, так как способствует достижению успеха, славы, богатства, или решения каких-либо важных проблем, от которых зависит жизнь окружающих людей.

Взрослея, мы начинаем более реально смотреть на вещи, и выбирать ту стезю, которая наиболее подходит нам в силу наших способностей, характера, а также значимости, престижности данной профессии в обществе.

Но выбор профессии — это только часть плана жизненного самоутверждения. Практически каждый человек хочет в этой профессии преуспеть. Успех каждый понимает по-своему, в зависимости от того, какие ценности для него являются главными. Кто-то хочет стать начальником высокого ранга, другой мечтает о своем деле, хочет стать предпринимателем, третий хочет продвинуться не в должности, а в профессии и удовлетворить