

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ НГК

Рассматривается влияние социальной стратегии развития на экономическую эффективность предприятия нефтегазового комплекса. Описываются основные причины, воздействующие на профессиональный уровень кадров. Приводится пример системы оценки профессиональных качеств руководителей и специалистов.

Ключевые слова: социальная стратегия, кадры профессиональных специалистов и руководителей, развитие предприятия НГК, комплексная система оценки специалистов.

Стратегией принято считать интегрированный алгоритм мероприятий, который предназначен для того чтобы достигнуть цели конкретной компании. Содержание стратегии – это перечень правил принятия решений, который используется в целях определения главных областей деятельности. Главным условием повышения экономической эффективности производства и организационного эволюционирования компании, а, еще, и предпосылкой решения вопросов подъема конкурентоспособности и инновационного развития считается создание и осуществление научно-аргументированных и результативных стратегий.

Как правило, стратегия компании содержит в себе совокупность социально-экономических установок и программ действий, с помощью которых в перспективе будут достигнуты много экономических, социальных, организационно-управленческих и других целей, таким образом, стратегия предприятия НГК представляет собой сложную конструкцию.

Стратегия должна содержать в себе ответы на вопросы в области структуры и объемов производства, поведения предприятия на рынках товаров и факторов, стратегические аспекты внутрифирменного управления и т.д. Верхнюю ступень комплексной стратегии предприятия составляют восемь следующих, относительно независимых типов стратегии.

1. Товарно-рыночная стратегия (представляет собой совокупность стратегических решений, которые характеризуют номенклатуру, объем и качество издаваемой продукции, и способы поведения предприятия на товарном рынке).

2. Ресурсно-рыночная стратегия (включает в себя совокупность стратегических решений, характеризующих действия компании на рынке производственно-финансовых и других факторов и ресурсов производства).

3. Технологическая стратегия (с ее помощью можно определить динамику технологии компании и воздействие на нее рыночных обстоятельств).

^{*} Попова Ольга Олеговна – магистрант, кафедра экономики и управления бизнесом, Байкальский государственный университет, г. Иркутск.

4. Интеграционная стратегия (исходя из названия – решения, которые характеризуют интеграционные и функционально-управленческие взаимодействия одной компании с другими).

5. Финансово-инвестиционная стратегия (совокупность решений, характеризующих способы привлечения, сбережения и расходования денежных ресурсов).

6. Социальная стратегия (ориентирована на определение типа и структуры коллектива работников предприятия, а также характера взаимодействия с его акционерами).

7. Стратегия управления (комплекс заключений, которые выявляют характер управления предприятием при реализации выбранной стратегии).

Исходя из того, что в настоящее время почти все предприятия НГК перестраивают собственную внутреннюю производственно-технологическую и организационно-управленческую структуру, а, также, осуществляют перераспределение прав и обязанностей разнообразных подразделений и подсистем, на данном этапе становления экономики выделяется дополнительный раздел стратегии.

8. Стратегия реструктуризации (содействует изменению производственно-технологической и организационно-управленческой структуры в соотношении с новыми критериями и стратегией функционирования предприятия).

Социальная стратегия считается одним из наиболее важных течений на сегодняшнем этапе развития экономики, т.к. все вышеперечисленные стратегии находятся в прямой зависимости и реализуются за счет профессионального уровня работников. С помощью социальной стратегии компании НГК обосновывается и разрабатывается план мероприятий с целью обеспечения нормального хода процесса воспроизводства рабочей силы на предприятии, сохранения благоприятного микроклимата в коллективе. Осуществление таковых программ мероприятий предоставляет возможность умножить производительность труда сотрудников компании и, как следствие, непосредственно воздействовать на экономическую эффективность данного предприятия.

Ядро проблем, имеющих в настоящее время в области управления предприятием, обусловлено, в первую очередь, недооценкой значимости человеческого фактора и социальной политики в данном процессе. Исследование социальной политики на уровне фирмы приобретает особую актуальность, так как на сегодняшний день экспериментально подтверждена значимость и потребность использования именно социальных резервов для роста эффективности производства.

Социальной стратегией компании именуют формирование ее социальной среды, в составе которой лежат социальная инфраструктура, кадры, а также системы, воздействующие на качество трудовой жизни сотрудника (такие как степень удовлетворения их потребностей с помощью труда на данном предприятии).

На сегодняшнем этапе развития рыночных отношений стремительно растет цена управленческих ошибок, и эффективность реализации всех стратегий находится в прямой зависимости от уровня квалификации и компетентности, профессиональных и деловых качеств руководителей и специалистов управления.

Основным элементом социальной стратегии считается создание профессиональных управленческих кадров. Кадрами на предприятии общепринято называть штатный состав квалифицированных сотрудников организации, государственных органов, профессиональных, общественных и других систем. В характеристику сотрудников включаются численность, состав и профессиональная, квалификационная, должностная и половозрастная структура.

Опираясь на обстоятельства развития рыночных отношений можно заметить: чем квалифицированнее персонал руководителей и специалистов, принимающих решения на различных уровнях, тем лучше функционирует предприятие, организация, учреждение, стабильнее развивается экономика страны, тем сильнее государство и спокойнее общество. В настоящее время существует много учреждений, специализирующихся на обучении специалистов и руководителей. Однако, к сожалению, не существует единой концепции, которая имела бы возможность объединить усилия всех этих учреждений, вносить поправки и направлять их действия. Все это вызывает необходимость в будущем исследовать проблемы формирования кадров профессиональных руководителей и специалистов и их эффективного использования.

Процесс формирования кадров руководителей и специалистов дело непростое, а как явление довольно многогранное и разноаспектное. В настоящее время, знания, необходимые руководителю, обуславливают простым соотношением исполняемых им функций с необходимыми знаниями и на этой простой основе переходят к формированию учебных планов. Основанием для создания содержания обучения и формирования модели обучения управленческих работников должны стать составляющие знаний, умений и навыков, обусловленные содержанием труда руководителя и упорядоченные по его качествам.

Результаты различных исследований говорят о непростой ситуации, что сложилась в организации профессиональной подготовки руководителей и специалистов. Она, в свою очередь, нашла отражение в недостаточно высокой степени соотношения профессионально-квалификационного компонента управленческого потенциала управляющих с требованиями организации и невысоком рейтинге имеющихся конфигураций профессионального преподавания.

Если формирование профессиональных управленческих кадров – процесс целенаправленный, то для его усовершенствования нужна объективизация цели и критериев оценки уровня ее достижения.

Лишь четко поставленная задача дает пункт отсчета с целью реального, а не мнимого продвижения в формировании процесса создания кадров управления. Задача данного процесса, отвечающая запросам объективных законов и закономерностей, обуславливающих его развитие, складывается в создании высококвалифицированных специалистов, удовлетворяющих потребностям всегда развивающейся организации и готовых к постановке и исполнению задач согласно эффективной реализации финансовых и социальных течений формирования нашего сообщества. Подобная миссия создает нужные условия с целью увеличения эффективности экономики в интересах повышения благосостояния общества. Главной задачей процесса является формирование кадров профессиональных управленцев и увеличение эффективности их работы.

Следовательно, формирование кадров профессиональных специалистов и руководителей предполагает собой процедуру создания высококлассных управляющих после того, как они пройдут соответствующую управленческую подготовку, оценку и практику управления с целью усвоения знаний, умений и навыков, которые и формируют их главные профессиональные свойства. Эти свойства необходимы для эффективного выполнения возлагаемых на них обязанностей, которые определяются требованиями социально-экономической системы всякий раз на новой, наиболее высокой ступени, обусловленной развитием рыночных отношений.

Для подготовки современных руководителей и специалистов, соответствующих требованиям предприятия НГК необходим новый, интерактивный взгляд на организацию учебного процесса, который заключается в использовании не только обычных, традиционных, но и практико-теоретических форм изучения. В случае если теоретические формы служат с целью усвоения слушателями общих и профессиональных познаний, а практические представлены средством изучения и закрепления профессиональных умений и навыков, в таком случае, новая форма обучения должна осуществлять комплексную функцию качественного приобретения знаний, умений и навыков.

Принципиальной управленческой технологией, направленной на достижение целей предприятия НГК и на реализацию стратегии усовершенствование профессионального уровня персонала, а также на поднятие эффективности работы организации по главным функциям управления, считается оценка сотрудников и, в частности, аттестация управленческих кадров. При организации аттестации управленческих кадров предприятию можно применять базовый пакет прикладных программ «КОМПОС» (комплексная оценка специалистов).

Система «КОМПОС» дает возможность выявить в соответствии с уровнем интегрального коэффициента не только качественную характеристику деловых и индивидуальных качеств специалистов (руководителей), а также и их количественную оценку, а еще количественную оценку управленческого потенциала руководителей и специалистов, получить внутренние резервы сотрудников и советы в области их эффективного применения.

Таким образом, комплексная система оценки специалистов имеет следующие преимущества:

- 1) увеличивается степень объективизма при оценке работы;
- 2) значительное педагогическое воздействие на аттестуемых;
- 3) повышение взаимных требований работников к деловым качествам друг друга;
- 4) возможность получить объективную информацию о специалисте в отличие от традиционных методов составления характеристик;
- 5) возможность определить интегральный коэффициент общей оценки количественных оценок специалистов;
- 6) периодический контроль за работой специалиста через систему характеристики (отзыва) о его работе;
- 7) универсальный характер использования;

8) система одинаково сбалансирована поточности, объективности, простоте и понятности.

Следовательно, система «КОМПОС» позволяет выявить проблемы кадровых перестановок, значительно улучшить деятельность по подбору и расстановке кадров, формированию резерва руководящих кадров, так как оценка дает возможность определить степень плодотворности деятельности, наличие и степень развития необходимых качеств специалистов. С ее помощью можно упорядочить планирование подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров, поскольку руководство получает в свое распоряжение более точные данные о качественном составе кадров; на этой основе появляется возможность определить пути дальнейшего совершенствования системы формирования управленческих кадров. Данная система позволяет осуществлять контроль качества подготовки управленческих кадров на основе количественной оценки знаний, умений и навыков специалистов и их личностных и деловых качеств.

Исходя из теории измерения, комплексная система оценки управленческих кадров «КОМПОС» дает возможность реализации всех этапов уточнения представлений о качественных характеристиках явлений и получении количественных характеристик качества формирования профессиональных специалистов и руководителей. Данная теория включает в себя четыре последовательных этапа:

- 1) классификация: наблюдаемое множество явлений разделяется на группы;
- 2) упорядочение: объекты сравниваются между собой по признакам;
- 3) введение приоритетов: упорядочивание дополняется относительным соизмерителем;
- 4) шкалирование: установление приоритетов дополняется заключением исходной точки отсчета этих приоритетов, что позволяет перейти от относительного измерения к абсолютному.

Данная система может быть использована для решения проблем эффективности и качества формирования профессиональных кадров управления, отвечающих требованиям социально-экономических систем предприятия НГК.

Таким образом, видно, что социальные аспекты играют важную роль в стратегии развития предприятия НГК. Они включают в себя ключевое звено, влияющее на экономическую эффективность всего предприятия, а именно формирование профессиональных кадров руководителей и специалистов управления, которые соответствуют требованиям предприятия данной направленности по своему профессиональному уровню и деловому потенциалу.

Список использованной литературы

1. Академик. Энциклопедии и словари [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru>.
2. Центр управления финансами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/Kadry-predpriyatiya.php>.
3. Болошин Г.А. Сравнительный менеджмент: метод. материалы к курсу / Г.А. Болошин. Ростов-на-Дону : Изд-во РГУ, 2001.

4. Научная библиотека диссертаций и авторефератов [Электронный ресурс] <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-kadrov-rukovoditelei-i-spetsialistov-upravleniya#ixzz401ZN4mDa>.

5. Реймаров Г.А. Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда. – 2010. – 424 с.

6. Стратегическое планирование и стратегическое управление [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.strategplann.ru/funktsionalnye-strategii/sotsialnaja-strategija.html>.

7. Туренко Б.Г. Управление формированием и использованием кадров руководителей и специалистов / Б. Г. Туренко. Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2005. – 397 с.