

5. Alaytseva T. About the effectiveness of management and managerial error // St. Louis: Publishing House Science and Innovation Center, Ltd., 2016. P. 58-66.

6. Алайцева Т.В. Развитие образования и формирование структурной политики в современной России // Стратегические ориентиры развития экономических систем в современных условиях: сб. статей. 2016. Вып. 4. С. 5-12.

*Аничкин И.А., Аничкина В.Р.**

КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассматривается изучение кадровых стратегий (управления персоналом), что фактически влияет на эффективную деятельность предприятия. Применение данного направления в исследовании стратегического управления организации является важным фактором для своевременного анализа работы компании и достижения поставленных целей.

Ключевые слова: стратегия управления персоналом, кадры, менеджмент, стратегическое управление.

Изучение и разработка стратегии управления персоналом на предприятии является одним из ключевых моментов эффективной работы организации. Данный вид стратегии необходим в условиях нехватки квалифицированных кадров, снижения трудоспособного населения, а также высокой конкуренции предприятий за ценные кадры [1].

* © Аничкин И.А., Аничкина В.Р. 2017.

Аничкин Илья Алексеевич (Ilya.anichkin.94@mail.ru), магистрант Самарского университета.

Аничкина Валерия Равилевна (lera_bukharova84@mail.ru), магистрант Самарского университета.

Стратегия управления персоналом, другими словами кадровая политика предприятия, основана на определенной последовательности действий, которая приводит к реализации организационных целей по развитию компании [4].

В настоящее время в различных коммуникационных сферах деятельности, которые связаны с управленческими функциями, применяют такие понятия, как «стратегическое управление» и «стратегическая область деятельности», но многие не знают, как использовать данные понятия в реальных управленческих механизмах на предприятии и то, как это влияет на повышение эффективной работы организации.

Анри Файоль в 20-30-х годах XX века одним из первых стал разрабатывать теоретические основы «стратегии управления персоналом» и ее роль в управлении предприятием, которое приводит к повышению эффективности функционирования организации в целом.

Стратегия – это определение перспективных целей развития организации, методов и времени их достижения, а также системы оценки степени реализации этих целей. Г.Р. Райтер определял стратегию как логически последовательную интегрирующую схему принятия решений на предприятии, которые определяют цели организации, план действий и распределение ресурсов. К данным решениям можно отнести реализацию методик по управлению персоналом, а также построение необходимой кадровой политики с учетом специфики организации [2].

В эффективно управляемых предприятиях стратегии разрабатываются во всех сферах и по всем направлениям деятельности, они ориентированы на решение таких задач, как:

- адаптация системы к изменяющимся экзо- и эндогенным факторам;
- проведение необходимых изменений в структуре и функциях системы и ее основных звеньях;

- создание организационной структуры, соответствующей данным изменениям;

- подбор, обучение и удержание управленческих кадров, способных реализовать данные стратегические изменения на практическом уровне управления деятельностью всех структурных компонентов системы [5].

Для того чтобы сформировать грамотную стратегию по управлению персоналом, необходимо учесть ряд факторов:

- существующий на данный момент этап жизненного цикла на предприятии;

- тип руководства на предприятии;

- наличие современных кадровых технологий на предприятии [2].

При развитии стратегии управления персоналом на предприятии, в первую очередь, руководство уделяет внимание оптимизации деятельности сотрудников каждого отдела, внедрению и реализации различных методов стимулирования и мотивирования деятельности персонала, а также предоставлению сотрудникам различных видов льгот [3].

«Татнефть» – одна из крупнейших отечественных нефтяных компаний, осуществляющая свою деятельность в статусе вертикально интегрированной Группы.

На долю Компании приходится около 8% всей добываемой нефти в РФ и свыше 80% нефти, добываемой на территории Татарстана. Акции ПАО «Татнефть» представлены на авторитетных международных биржевых площадках и входят в группу наиболее востребованных на фондовом рынке.

К приоритетным задачам компании, наряду с укреплением ресурсной базы и стабилизацией уровня добычи, относятся:

- развитие нефтегазоперерабатывающих и нефтехимических мощностей;

- расширение рынков сбыта нефти, газа, нефтехимической продукции;

- анализ и улучшение имеющегося кадровой политики предприятия.

В ООО «Татнефть – АЗС Центр» кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики предприятия. Поэтому, основной задачей стратегии управления персоналом является обеспечение в повседневной работе интересов всех категорий работников трудового коллектива.

В течение 2015 года сотрудники были обучены в Самарском учебно-методическом центре автомобильного транспорта по программе: «20 часовая подготовка водителей с обучением оказания первой медицинской помощи» – 5 водителей, в НОУ "Промышленная безопасность" по программе «Пожарно-технического минимума ответственного за пожарную безопасность» – 10 сотрудников, а также 9 человек прошли повышение квалификации.

В филиале внедрены, а также практически используются инструменты «Бережливого производства» на АЗС. Технологии «Бережливого производства» предполагают вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и максимальную ориентацию на рынок. Инструменты «Бережливого производства» позволяют при незначительных вложениях добиться существенного снижения себестоимости, повышения производительности труда, конкурентоспособности.

Также неиспользованный или нереализованный человеческий потенциал – это исключение личных качеств, знаний, умений и навыков сотрудника из выполняемой им работы. Оставить идеи сотрудников без внимания или не дать им возможности высказать свои предложения означает потерять самое ценное – потенциал сотрудника. Такие потери чаще всего возникают, когда от высококвалифицированного специалиста ждут исключительно выполнения рутинных операций, когда отсутствует внутреннее обучение и система развития сотрудников, когда за инициативу наказывают, а сотрудники загружены неравномерно.

После определения потерь следующим важным фактором является осознание персоналом всей важности анализа собственной деятельности с точки зрения поиска и устранения данного вида потерь. Это является сложной задачей, как для персонала, так и для его начальства, именно поэтому для минимизации возникновения потерь в курсе «Бережливого производства» существует множество разработанных методик правильной организации производственной деятельности предприятия и работы персонала в данных условиях.

В ООО «Татнефть – АЗС Центр» систематически проводят курсы обучения персонала по данной программе. Цель курса – получение базовых навыков бережливого производства, для затрат на оборудование, времени выполнения работ и производственных площадей. По итогам прохождения курса проводится специальное тестирование для анализа усвоения материала и его эффективности для предприятия в целом.

Ключевыми моментами в разработке эффективной стратегии управления персоналом в ООО «Татнефть – АЗС Центр» является следующее:

- обучение персонала;
- внедрение инструментов бережливого производства;
- уровень заработной платы и самосовершенствование;
- повышение квалификации сотрудников по различным программам;
- проведение конкурса профессионального мастерства в филиале, а также участие в ежегодном конкурсе профессионального мастерства, которое проводит ОАО «Татнефть».

Таким образом, при грамотном и активном использовании стратегии управления персоналом на предприятии появляется возможность повысить конкурентоспособность организации, рост прибыльности и закрепление лидирующих позиций на рынке.

Библиографический список

1. Ансофф И. Стратегическое управление. М.: Экономика, 1989. 358 с.
2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. 3-е изд. М.: ООО "И.Д. Вильямс", 2012. 672 с.
3. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. 537 с.
4. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001. 257 с.
5. Шарапов В.М., Шарапова Е.В. Универсальные технологии управления. М.: Техносфера, 2006. С. 152-163.

*Аничкина В.Р.**

ДИАГНОСТИКА ВНЕШНЕЙ И ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ АО «ТРАНСНЕФТЬ – ПРИВОЛГА»

В статье рассматривается изучение внешней и внутренней среды предприятия. Это способствует решению существующих проблем в организации и позволяет пересмотреть план работы на ближайший период с учетом полученных в ходе выполнения SWOT-анализа результатов.

Ключевые слова: внешняя и внутренняя среда предприятия, стратегия, стратегическое управление, SWOT-анализ.

Грамотное и продуманное стратегическое управление в условиях экономического кризиса является актуальным и основополагающим условием для успешной работы предприятия различного масштаба.

* © Аничкина В.Р. 2017.

Аничкина Валерия Равиловна (lera_bukharova84@mail.ru), магистрант Самарского университета.