

Зубаирова Э.А.,

магистр

1 курс, факультет «Институт нефтегазового бизнеса»

Уфимский государственный нефтяной технический университет

Россия, г. Уфа

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

Аннотация: статья посвящена теоретическому осмыслению вопросам управления организационным поведением персонала в нефтегазовой отрасли в Российской Федерации. Проблемы управления организационным поведением персонала в указанной сфере проявляются в наиболее общем виде. Материалы научных трудов, подходы к изучению исследуемой проблематики позволили выявить методологические основы для проведения исследования.

Ключевые слова: организационное поведение, управление персоналом, эффективность управления организационным поведением, кадровая работа, нефтегазовая отрасль.

PROBLEMS IN THE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION, THE STAFF BEHAVIOR OF THE OIL AND GAS INDUSTRY

Abstract: the article is devoted to the theoretical understanding of the management of organizational behavior of personnel in the oil and gas industry in the Russian Federation. Problems of management of organizational behavior of personnel in this area are manifested in the most General form. Materials of scientific works, approaches to the study of the studied problems allowed to identify the methodological basis for the study.

***Keywords:** organizational behavior, personnel management, organizational behavior management efficiency, personnel work, oil and gas industry.*

Эффективность деятельности российских нефтяных предприятий - важнейшее условие экономического развития страны, от которого зависят темпы роста российской экономики.

На современном этапе стремительно усложняющиеся техника и технологии по поиску, добыче, транспортировке и переработке углеводородного сырья обуславливают необходимость развития системы управления кадрами, которым необходимо владеть как современными, применяемыми технологиями. Предпосылкой для разработки технологий управления человеческими ресурсами является кадровая работа [2].

Несоответствие кадрового обеспечения отрасли научно-техническому прогрессу вполне может привести к возникновению негативных последствий, в результате которых могут снизиться темпы экономического роста нефтегазовых компаний.

Следует подчеркнуть, что решение ряда задач по управлению персоналом в нефтегазовой отрасли основано на знании актуальных регуляторов поведения персонала. Регулирование организационного поведения персонала в нефтегазовых компаниях включает анализ его фактического состояния, формирования путей и методов его модификации с целью повышения эффективности и внедрения соответствующих нововведений в нефтегазовой отрасли.

В настоящее время во многих нефтегазовых компаниях реализуются различные программы развития системы управления организационным поведением персонала, проекты модернизации отдельных сфер управления персоналом, рассчитанные на достижение положительного экономического эффекта. Но ни одна из программ и ни один проект не станут работать

в отсутствии проработки системы управления организационным поведением персонала.

Организационное поведение - это комплекс определенных последовательных действий и поступков работника. Не смотря на то, что организационное поведение это сознательно регулируемый комплекс, он также включает в себя разнообразные поведенческие реакции работников на организационные воздействия (стимулы, требования, поощрения и санкции) [1].

Рассмотрим более подробно основные процедуры управления организационным поведением в нефтегазовой отрасли.

1. Процесс идентификации поведения персонала можно охарактеризовать как ключевую форму профессионального поведения сотрудников (поведенческих событий), определяющую в большей степени результаты их трудовой деятельности. Здесь могут быть использованы такие методы как наблюдение, анкетирование, самофотография рабочего дня, построение схемы логической деятельности персонала, оргограммы выполнения работы, технологические карты и т.д.

2. Процесс идентификации основных регуляторов (норм, правил и т.д.) организационного поведения персонала представляет собой выявление, классификацию и анализ всей документации (в том числе неформальных правил), которые регулируют трудовые действия сотрудников нефтегазовой компании.

Таким образом, организационное поведение в нефтегазовой отрасли целесообразно трактовать как поведение персонала, вовлеченного во внутренние бизнес-процессы, предусматривающее направленность на достижение целей нефтегазовой компании и собственных целей, лояльность по отношению к организации, и базирующееся на согласованности: ценностей и целей работников и нефтегазового предприятия, потребностей персонала и

системы мотивации нефтегазового предприятия, личного потенциала работников и потенциала предприятия.

Следует подчеркнуть, что нефтегазовые компании в настоящее время являются сложнопостроенными и часто трудно управляемыми из-за высокой степени разветвленности и наличия большого количества уровней в управленческой иерархии.

Среди серьезных проблем управления организационным поведением персонала в компаниях, оперирующих в нефтегазовой отрасли можно выделить также:

- несбалансированность линейных полномочий и завышенного уровня делегирования прав сотрудникам в нефтегазовых компаниях, не подготовленным к несению ответственности;
- работников с необходимой квалификацией приходится временно «импортировать» из других регионов и осуществлять обширные программы подготовки местных кадров;
- дискретная адаптивность людей к изменениям в нефтегазовых компаниях;
- необходимость развития у персонала совершенно новых групп способностей;
- применение манипулирования и других жестких психологических методов в качестве основных методов влияния на сотрудников.

Система управления организационным поведением персонала в компаниях, оперирующих в нефтегазовой отрасли, должна носить научный характер и иметь методологическую основу, а не опираться только на интуицию и опыт руководящего состава компании. Разработку стратегии управления организационным поведением в нефтегазовой отрасли необходимо производить на основе глубокого систематического анализа трудового поведения персонала, динамики внешних и внутрипроизводственных факторов, результатом чего должна быть

представлена целостная концепция управления организационным поведением персонала и нефтегазовой компании согласно долгосрочной стратегии развития.

Будущее при решении данных вопросов принадлежит расчетным методам. В современных нефтегазовых компаниях сотрудникам службы управления персоналом необходимо:

- владеть знаниями в области трудового законодательства, методических, нормативных и других материалов, касающихся работы с персоналом, учета личного состава;

- владеть знаниями в области социологии и психологии труда;

- иметь значительный опыт в области управления персоналом;

- знать современные методы оценки персонала, профориентационную работу, долгосрочное и оперативное планирование работы с персоналом, регламентацию функций структурных подразделений и сотрудников; социальные технологии управления;

- иметь четкое представление о дальнейших перспективах развития нефтегазовой компании, рынка, конъюнктуры;

- владеть знаниями в области научной организации труда, производства и управления.

Резюмируя вышесказанное, на современном этапе крайне необходима система подготовки и переподготовки сотрудников кадровых служб в нефтегазовых компаниях, поскольку в нашей стране практически каждый второй сотрудник кадровой службы не имеет профильной специальности. Процесс обучения кадровиков и освоения ими новых методов управления должен стать осознанным и непрерывным.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Басенко В.П. Организационное поведение: Учебное пособие / В. П. Басенко. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 384 с.
2. Сирченко А.Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Молодой ученый. — 2015. №12. С. 496-499.
3. Герасимова М.В., Гафарова З.Р., Соловьева И.А. - Основные направления оценки эффективности деятельности службы управления персоналом нефтегазовой компании / Евразийский юридический журнал № 5(96), 2016 (издательство рек. ВАК).