

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Управление персоналом

(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Определение путей развития трудового потенциала персонала организации

Обучающийся

С.Н. Лупаненко

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

док. экон. наук, профессор Д.Л. Савенков

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2025

Аннотация

Тема бакалаврской работы: «Определение путей развития трудового потенциала персонала организации».

Актуальность темы бакалаврской работы состоит в том, что трудовой потенциал представляет собой важнейшую основу для обеспечения стабильности функционирования предприятия на рынке, при этом, организация комплексной работы по его развитию фактически является ключевым инструментом, который способствует укреплению конкурентных позиций компании и достижению им поставленных стратегических задач.

Целью бакалаврской работы выступает комплексный анализ, направленный на оценку деятельности предприятия в области развития трудового потенциала, а также определению путей его укрепления в соответствии с принятой и реализуемой стратегией (на примере НГДУ «Лянторнефть»).

Средствами, обеспечивающими достижение поставленной цели, являются задачи бакалаврской работы, в состав которых относятся:

- оценка теоретических основ комплексного развития трудового потенциала современной организации;
- реализация функций, связанных с анализом эффективности деятельности НГДУ «Лянторнефть» в области обеспечения работы, связанной с обеспечением развития трудового потенциала предприятия;
- разработка, а также обоснование совокупности рекомендаций, которые способствуют оптимизации процесса развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть».

Данная бакалаврская работа имеет традиционную структуру, включающую в себя следующие элементы: введение; 3 главы, разделенные на несколько параграфов; заключение; список используемой литературы и используемых источников

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы развития трудового потенциала современной организации	7
1.1 Понятие, сущность и особенности трудового потенциала, а также факторы, определяющие его развитие.....	7
1.2 Современные подходы к управлению трудовым потенциалом организации	14
2 Анализ деятельности организации по вопросам развития трудового потенциала (на примере НГДУ «Лянторнефть»).....	22
2.1 Общая характеристика деятельности НГДУ «Лянторнефть».....	22
2.2 Оценка текущего состояния развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть»	29
3 Направления совершенствования деятельности по развитию трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть».....	40
3.1 Рекомендации по оптимизации процесса развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть»	40
3.2 Оценка социально-экономической эффективности предлагаемых рекомендаций	40
Заключение	56
Список используемой литературы и используемых источников.....	60
Приложение А Анкета для оценки эффективности развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть».....	65

Введение

Актуальность темы бакалаврской работы заключается в том, что в настоящее время, эффективность деятельности любой современной организации зависит от качества, а также уровня развития ее трудового потенциала. Фактически, можно отметить то, что комплексное развитие трудового потенциала – это стратегическое направление деятельности предприятия, успешное управление которым позволяет ей адаптироваться к изменяющимся условиям рыночной экономики, а также научно-техническому прогрессу [11, с. 50]. Персонал – это ключевой ресурс предприятия, при этом, его трудовой потенциал является основой для обеспечения практической реализации стратегических планов, что обуславливает значимость выбранной темы [42, с. 220]. На сегодняшний день, перед коммерческими организациями стоят следующие вызовы:

- активное ускорение научно-технического прогресса требует организация повышения уровня профессиональной квалификации сотрудников предприятия, а также активного внедрения инновационных методов работы с персоналом;
- высокий уровень конкуренции за профессиональные кадры вынуждает руководство предприятий «бороться» за талантливых сотрудников, предлагая им не только материальную выгоду в форме заработной платы, но и возможность профессионального либо карьерного роста;
- глобализация и цифровизация бизнеса значительно повышает требования к гибкости, а также адаптации сотрудников в рамках компании [24, с. 10].

Фактически, все вышеуказанные факторы делают комплексное развитие трудового потенциала в качестве одного из ключевых элементов конкурентоспособности предприятия, так как именно он определяет

возможность его устойчивого развития и адаптации к изменяющимся условиям экономики.

Многие вопросы, связанные с управлением и развитием трудового потенциала современного предприятия широко освещаются в управленческой и экономической науках. Так, в настоящее время, существуют научные работы, посвященные развитию человеческих ресурсов в рамках организации, которые были проведены следующими исследователями: Т.М. Алиевой, Н.А. Жуковым, В.А. Антамоновой, М.С. Тороховой, У.С. Бахтиной, П.С. Бурланковым, Н.А. Беляковой, К.С. Бухтяковым и иными. Однако, следует отметить то, что рассматриваемые исследования носят преимущественно теоретико-методологический характер, при этом, вопросы, связанные с применением прикладных подходов к управлению трудовым потенциалом, остаются менее разработанными и изученными.

Объем исследования в рамках бакалаврской работы является Нефтегазодобывающее управление «Лянторнефть».

Предмет исследования – организационно-управленческие отношения, которые возникают в процессе управления комплексным развитием трудового потенциала современного предприятия.

Цель бакалаврского исследования заключается в выполнении анализа деятельности предприятия по вопросам развития трудового потенциала с выявлением проблемных недостатков, а также разработкой рекомендаций, способствующих их успешному разрешению (на примере НГДУ «Лянторнефть»).

Для достижения цели бакалаврской работы, был определен ряд задач, в состав которых вошли следующие аспекты:

- проведение комплексного анализа, направленного на определение понятия, сущности, особенностей, а также факторов, определяющих комплексное развитие трудового потенциала предприятия;
- рассмотрение современных подходов к организации управления трудовым потенциалом компании;

- представление общей организационно-правовой и финансово-управленческой характеристик НГДУ «Лянторнефть»;
- выполнение комплексной оценки эффективности деятельности НГДУ «Лянторнефть» в области развития трудового потенциала рассматриваемой организации;
- разработка и описание содержания рекомендаций, которые способствуют оптимизации деятельности в области развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть»;
- обоснование предлагаемых направлений совершенствования на основе проведения комплексной оценки их социально-экономической эффективности.

Ключевыми методами, обеспечивающими достижение поставленной цели и задач бакалаврской работы, являются общенаучные и специальные методы исследования, которые позволили провести комплексную оценку содержания источников периодической литературы, а также данных о деятельности НГДУ «Лянторнефть» в области развития трудового потенциала предприятия.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что все ключевые выводы, полученные по итогам выполненной работы, могут быть использованы руководством НГДУ «Лянторнефть», а также иными производственными предприятиями при организации работы, связанной с укреплением трудового потенциала предприятия. Фактически, практическая реализация рекомендаций выступает в качестве ключевого средства, позволяющего обеспечить укрепление конкурентных позиций предприятия в условиях цифровизации рыночной экономики.

Данная бакалаврская работа состоит из введения, трёх глав, заключения, а также списка используемой литературы и источников.

1 Теоретические основы развития трудового потенциала современной организации

1.1 Понятие, сущность и особенности трудового потенциала, а также факторы, определяющие его развитие

В условиях современной общественной системы, одним из важнейших факторов, определяющих стабильность развития предприятия на рынке, является трудовой потенциал. Так, проведенный анализ информационных источников позволяет отметить то, что под категорией «трудовой потенциал» понимается совокупная или комплексная способность сотрудников компании осуществлять трудовую деятельность для обеспечения успешного достижения поставленных целей. Фактически, трудовой потенциал является интегральной характеристикой, отражающую общую трудовую мощь коллектива предприятия по производству продукции и, как следствие, достижению стратегических целей и задач организации [26, с. 25]. На рисунке 1 схематично представлены ключевые аспекты, которые следует учитывать при определении сущности трудового потенциала организации.

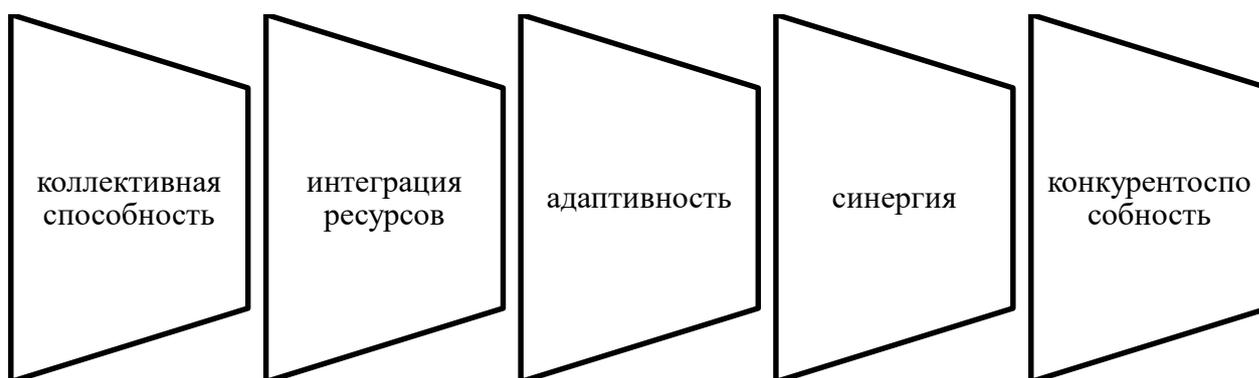


Рисунок 1 – Ключевые аспекты, определяющие сущность трудового потенциала современной организации

Данные рисунка 1, позволяют сделать вывод о том, что сущность трудового потенциала современной организации определяется рядом значимых критериев или аспектов, в частности:

- коллективная способность представляет собой аспект, определяющий сущность трудового потенциала, согласно которому, рассматриваемый показатель – это не просто сумма индивидуальных способностей отдельных работников, а именно системная характеристика, отражающая способность к рациональному и достаточно эффективному выполнению общей основной работы, в условиях ограниченных ресурсов;
- интеграция ресурсов – это критерий, определяющий сущность трудового потенциала, в соответствии с которым он отражает способность современного предприятия эффективно интегрировать индивидуальные трудовые потенциалы в общий или единый потенциал и, как следствие, обеспечивать достижение целей всей организации на рынке;
- адаптивность представляет собой аспект, согласно которому трудовой потенциал современной компании характеризует ее способность к успешной гибкости в условиях нестабильной внешней среды, а также определяет возможность внедрения инноваций либо новых технологических решений;
- синергия представляет собой критерий, согласно которому эффективное управление трудовым потенциалом предприятия позволяет компании успешно достичь синергетического эффекта, то есть показателя, согласно которому, результаты совместной работы значительно лучше, чем суммарное значение индивидуальных показателей сотрудников;
- конкурентоспособность – это достаточно важный критерий, определяющий сущность трудового потенциала организации, согласно которому рассматриваемый показатель является одним из

важнейших аспектов, определяющих способность и возможность организации производить качественные продукты либо рационально оказывать разнообразные услуги [17, с. 23].

В целом, все представленные критерии, определяющие трудовой потенциал организации позволяют сделать вывод о том, что рассматриваемый показатель является одним из важнейших, при этом, организация эффективного управления им способствует укреплению общей стабильности предприятия в условиях нестабильной общественной системы. При этом, необходимо отметить то, что непосредственную связь с трудовым потенциалом имеет человеческий капитал, включающий в себя такие характеристики, как трудоспособность, образование состояние здоровья и иные значимые критерии [40, с. 31].

Далее, в рамках исследования, на рисунке 2 представим важнейшие особенности трудового потенциала современной организации.

системность
иерархичность
зависимость от организационной структуры
зависимость от организационной культуры
зависимость от управления персоналом
взаимосвязь с внешней средой
измеримость

Рисунок 2 – Важнейшие особенности трудового потенциала современной организации

Информационные данные рисунка 2 говорят о том, что трудовой потенциал современной организации, функционирующей под влиянием факторов внешней среды, обладает рядом значимых особенностей, в частности:

- системность – это особенность, согласно которой трудовой потенциал современной организации представляет собой сложную и комплексную систему, которая включает в себя несколько

взаимосвязанных элементов (например, корпоративная культура или используемые технологические решения);

- иерархичность представляет собой особенность трудового потенциала предприятия, исходя из которой, он может успешно рассматриваться и анализироваться на разнообразных уровнях организационной иерархии предприятия (к примеру, отдельный отдел либо цех);
- зависимость от организационной структуры – особенность трудового потенциала организации, в соответствии с которой эффективность его развития определяется применяемой технологией распределения ответственности и полномочий;
- зависимость от организационной культуры – это одна из ключевых особенностей трудового потенциала современного предприятия, исходя из содержания которой оптимальный психологический климат, формируемый корпоративной культурой, фактически оказывает положительное воздействие, как на мотивацию персонала, так его вовлеченность в решение вопросов, связанных с рациональным выполнением возложенных должностных обязанностей;
- зависимость от системы управления персоналом представляет собой важную особенность, в соответствии с которой трудовой потенциал организации непосредственно связан с системой управления человеческими ресурсами, способствующей его комплексному развитию и укреплению;
- взаимосвязь с внешней средой – это особенность трудового потенциала предприятия, в соответствии с которой он подвержен серьезному воздействию факторов внешней среды (например, действующее законодательство Российской Федерации в области трудовых отношений);

– измеримость представляет собой особенность, согласно содержанию которой, трудовой потенциал современной организации может быть оценен на основе применения, как качественных, так и количественных показателей [25, с. 149].

Обеспечение учета всех представленных особенностей трудового потенциала предприятия позволяет улучшить качество планирования в компании и, как следствие, повысить результативность ее развития в соответствии с принятыми стратегическими планами [10, с. 90].

Трудовой потенциал организации является аспектом, на комплексное развитие которого оказывают влияние разнообразные факторы, схематично представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Факторы, оказывающие влияние на развитие трудового потенциала современной организации

Анализ и оценка данных рисунка 3, позволяют сделать вывод о том, что все ключевые факторы, оказывающие непосредственное влияние на комплексное развитие трудового потенциала современной организации подразделяются на два основных вида. Для обеспечения стабильного стратегического развития предприятия обеспечить управление всеми представленными факторами на основе успешного применения системного подхода [20, с. 110].

Далее, в рамках исследования, рассмотрим содержание каждой из представленных групп факторов, которые оказывают непосредственное воздействие на формирование, а также развитие трудового потенциала предприятия.

Одно из важнейших мест среди факторов, оказывающих влияние на комплексное развитие трудового потенциала предприятия, занимают

внутренние факторы. Так, проведенный анализ информационных источников позволяет сделать вывод о том, что под внутренними факторами понимаются факторы, которые непосредственно связаны с деятельностью предприятия и выполнением им поставленной совокупности стратегических задач [31, с. 210]. В состав внутренних факторов, непосредственно влияющих на развитие трудового потенциала предприятия можно отнести:

- система управления персоналом как ключевым ресурсом современной организации;
- организационная структура;
- организационная или корпоративная культура, принятая и реализуемая в рамках компании;
- уровень технологического оснащения предприятия различными инновациями;
- финансовое состояние или стабильность современного коммерческого предприятия [14, с. 68].

Проведение учета и оценки внутренних факторов, непосредственно влияющих на развитие трудового потенциала современной организации должно осуществляться руководством предприятия на регулярной основе, что, в свою очередь, позволит оперативно выявить проблемные недостатки в рассматриваемом направлении деятельности и обеспечить их решение на основе реализации сбалансированной политики [3, с. 85].

Внешние факторы представляют собой группу факторов, оказывающих непосредственное воздействие на рациональность развития трудового потенциала предприятия, при этом, руководство компании не может оказывать на них серьезного воздействия [9, с. 50]. Так, к рассматриваемым факторам относятся:

- рынок труда представляет собой фактор внешней среды, который отражает наличие квалифицированных кадров, а также уровень конкуренции за них;

- законодательство – это фактор внешней среды, характеризующийся положениями трудового законодательства Российской Федерации, а также нормативными документами в области образования либо здравоохранения;
- экономическая ситуация представляет собой один из важнейших факторов внешней среды, оказывающих воздействие на трудовой потенциал предприятия, который характеризуется такими значимыми критериями, как темы экономического роста, а также уровень инфляции в стране [1, с. 105].

В целом, представленные внешние факторы, возникающие на трудовой потенциал современного предприятия, требуют проведения комплексной оценки с целью определения, как позитивных, так и негативных сторон их воздействия на общий уровень стабильности предприятия [7, с. 55]. Фактически, можно отметить то, что успешная работа по организации учета внешних факторов позволяет оптимизировать общую стратегию развития предприятия на рынке и, как следствие, укрепить его конкурентные позиции и доверие со стороны клиентов [15, с. 40].

Таким образом, выполненное исследование позволяет отметить то, что трудовой потенциал представляет собой важнейшую характеристику, которую должны учитывать менеджеры предприятия при определении стратегического плана его развития. Для укрепления конкурентных позиций компании, следует обеспечивать развитие трудового потенциала, при этом, данный процесс требует постоянного внимания со стороны руководства, так как от его результативности зависит общий уровень стабильности и конкурентоспособности компании.

1.2 Современные подходы к управлению трудовым потенциалом организации

В настоящее время, подходы к организации управления трудовым потенциалом современного предприятия серьезно отличаются от традиционных представлений в области управления персоналом, поскольку они преимущественно ориентированы на признание человеческого капитала в качестве ключевого ресурса, способствующего обеспечить высокий уровень конкурентоспособности компании [23, с. 30]. При этом, следует сказать о том, что цифровая экономическая система предъявляет новые требования к качеству рабочей силы и, как следствие, трудовому потенциалу организации [39, с. 83]. На рисунке 4 схематично представлены современные подходы к управлению трудовым потенциалом организации.



Рисунок 4 – Ключевые подходы к управлению трудовым потенциалом современной организации

Информационные данные рисунка 4 позволяют сделать вывод о том, что существует большое количество разнообразных подходов к организации управления трудовым потенциалом предприятия, при этом, все они уделяют максимальное внимание вопросам создания оптимальных условий для успешной реализации потенциала каждого сотрудника и формирования у него приверженности к компании [35, с. 260].

Далее, в рамках исследования, рассмотрим содержание и особенности каждого из вышеуказанных подходов к организации управления трудовым потенциалом современной организации.

Стратегическое управление человеческими ресурсами представляет собой современный подход к управлению трудовым потенциалом организации, согласно которому все ключевые цели в области управления персоналом должны соответствовать стратегическим задачам организации, при этом, HR-функция – это основная функция предприятия, которая принимает непосредственное участие в разработке и последующей реализации бизнес-стратегии [29, с. 192]. Можно выделить ряд особенностей, которыми обладает рассматриваемый подход к управлению трудовым потенциалом предприятия:

- комплексная интеграция стратегии в области управления персоналом с общей стратегией развития современного предприятия в условиях рынка;
- проведение регулярной оценки деятельности в сфере управления трудовым потенциалом на ключевые результаты компании;
- постоянная разработка, а также использование различных HR-показателей, которые позволяют оценить вклад сотрудников, представляющих основу трудового потенциала компании в достижение стратегических целей;
- максимальная ориентация на долгосрочную или стратегическую перспективу, а также создание устойчивого конкурентного преимущества предприятия за счет рационального применения трудового потенциала или человеческого капитала [37, с. 50].

Следует сказать о том, что при обеспечении стратегического управления трудовыми ресурсами и, как следствие, трудовым потенциалом, руководителям предприятий необходимо учитывать зарубежный опыт, что позволит сформировать обоснованные рекомендации по развитию рассматриваемого направления деятельности и, как следствие, повысить

общий уровень конкурентоспособности предприятий в условиях нестабильной экономики [41, с. 460].

Управление талантами представляет собой важный подход к управлению трудовым потенциалом современного предприятия, который заключается в обеспечении выявления, привлечения, удержания, а также продвижения сотрудников, которые обладают важными талантами и могут внести серьезный вклад в обеспечение общей стабильности компании в условиях рынка [27, с. 71]. Исследуемый подход к управлению трудовым потенциалом предприятия обладает рядом особенностей, в частности:

- предполагает организацию системной работы к управлению кадровым резервом и, одновременно, индивидуализацию программ развития для сотрудников, которые обладают значимыми для компании знаниями либо талантами;
- обеспечивает создание возможностей для комплексного профессионального роста, а следовательно, формирует привлекательный бренд компании в качестве работодателя, что, в свою очередь, способствует привлечению лучших специалистов в штат предприятия;
- формирует конкурентоспособную систему вознаграждения, а также признания по отношению к деятельности компании [13, с. 690].

Иным достаточно важным подходом к организации управления трудовым потенциалом предприятия является управление по компетенциям, которое заключается в проведении комплексного анализа, направленного на определение основных компетенций, требуемых для успешного выполнения должностных обязанностей, а также их использования при выполнении разнообразных функций в области управления персоналом [5, с. 15]. В состав ключевых особенностей рассматриваемого подхода к управлению трудовым потенциалом предприятия входят следующие аспекты:

- разработка, утверждение и практическое применение моделей компетенций, которые отражают требования к знаниям и навыкам

сотрудников, а также программ обучения, способствующих улучшению или развитию необходимой профессиональной квалификации;

- комплексное использование оценки на основе компетенций с целью выявления, как слабых, так и сильных сторон у сотрудников, составляющих основу трудового потенциала современного предприятия;
- проведение регулярной оценки эффективности деятельности на основе применения технологии компетенций [12, с. 130].

Гибкий отдел кадров представляет собой важный современный подход к управлению трудовым потенциалом предприятия, который предполагает активное использование разнообразных Agile-методологий в области управления персоналом с целью адаптации рассматриваемого направления деятельности к потребностям компании, а также рынка труда [22, с. 280]. Рассматриваемый подход обладает рядом значимых особенностей, в частности:

- формирование и обеспечение эффективной работы самоорганизующихся команд;
- обеспечение постоянной обратной связи, а также полной адаптации принятых планов;
- разделение проектов в области управления персоналом, на которые итерации, а также формирование основного фокуса на ценностях, которые имеются у сотрудников [33, с. 202].

Благополучие сотрудников представляет собой подход к управлению трудовым потенциалом предприятия, который предполагает организацию комплексной работы, направленной на создание оптимальных условий для физического, социального и финансового благополучия сотрудников [18, с. 140]. Можно выделить ряд важнейших особенностей, которые характеризуют рассматриваемый подход:

- создание и рациональное использования программ здорового образа жизни, а также управления стрессами, которые возникают в процессе профессиональной деятельности в области;
- активное применение финансового планирования и консультирования для сотрудников предприятия;
- внедрение и использование инструмента гибкого графика работы, который, в свою очередь, обеспечивает оптимальный баланс между работой и личной жизнью у сотрудников предприятия [30, с. 130].

Диверсификация и инклюзивность – это подход к управлению трудовым потенциалом предприятия, согласно содержанию которого, предполагается создание оптимальной рабочей среды, в рамках которой ценятся и уважаются все основные различия между сотрудниками предприятия, при этом, каждый из них имеет равные возможности для профессионального либо личностного роста [4, с. 22]. Рассматриваемый современный подход к управлению трудовым потенциалом предприятия обладает рядом особенностей, в частности:

- разработка и активное использование программ, которые позволяют обеспечить поддержку разнообразия и инклюзивности;
- организация, а также постоянное проведение тренингов, способствующих развитию межкультурной коммуникации и успешному разрешению конфликтных ситуаций;
- создание и комплексное развитие оптимальных условий, применение которых позволит улучшить процесс адаптации новых сотрудников из различных культур, при этом, фактически способствует укреплению трудового потенциала коммерческой организации;
- обеспечение полного искоренения дискриминации, как фактора, который оказывает отрицательное влияние на общий уровень мотивационной заинтересованности сотрудников [2, с. 55].

Вовлечение персонала представляет собой современный подход к управлению трудовым потенциалом предприятия, который предполагает

создание оптимальных условий, позволяющих сотрудникам чувствовать себя ценными и мотивированными, что, в свою очередь, приводит к повышению их производительности работы и приверженности к компании [16, с. 190]. В состав ключевых особенностей рассматриваемого подхода можно отнести следующие аспекты:

- создание и развитие доверительной атмосферы внутри коллектива;
- обеспечение признания и вознаграждения достижений сотрудников предприятия;
- поддержание баланса между работой и личной жизнью сотрудников организации, а также предоставление им возможности оказывать непосредственное влияние на процесс разработки и принятия управленческих решений [28, с. 160].

Обучающая организация – это важный подход к управлению трудовым потенциалом предприятия, который предусматривает создание в рамках компании культуры постоянного профессионального развития, исходя из которой, сотрудники стремятся приобретать новые навыки и знания, при этом, в компании активно внедряются инновационные технологические решения [36, с. 103]. В состав основных особенностей подхода «обучающая организация» можно отнести:

- поддержка оптимальной системы непрерывного обучения, а также профессионального развития сотрудников предприятия;
- поощрение самообразования и процесса самостоятельного профессионального развития персонала, а также организация стимулирования инноваций либо экспериментов;
- активное внедрение и использование современных технологий организации обучения в рамках коммерческой организации (например, тренинги либо электронное обучение) [32, с. 141].

На основе проведенной оценки содержания ключевых современных подходов в области управления трудовым потенциалом современной организации, можно выделить ряд общих особенностей, которыми они

обладают [8, с. 7]. Так, все ключевые особенности современных подходов к управлению трудовым потенциалом отражены на рисунке 5.



Рисунок 5 – Универсальные особенности современных подходов к управлению трудовым потенциалом

Информационные данные рисунка 5, позволяют сделать вывод о том, что современные подходы в области управления трудовым потенциалом предприятия обладают следующими особенностями:

- максимальная ориентация на человека, в частности, его интересы и потребности, которые фактически обеспечивают комплексное профессиональное развитие;
- системность – это особенность, согласно которой подходы к управлению трудовым потенциалом построены на основе комплексной методики, которая охватывает практически все основные этапы жизненного цикла сотрудника в рамках компании;
- гибкость представляет собой особенность, которая отражает способность адаптировать подход, используемый в компании для формирования трудового потенциала к изменяющимся условиям внешней и внутренней сред;
- инновационность – это критерий, согласно которому подходы к управлению трудовым потенциалом должны постоянно обновляться с целью внедрения новых особенностей и формирования эффективной системы управления человеческими ресурсами компании;

– измеримость представляет собой достаточно важную особенность, исходя из содержания которой оценка уровня эффективности деятельности в области управления трудовым потенциалом предприятия, должна осуществляться на основе комплексного применения, как качественных, так и количественных показателей.

В целом, все представленные особенности подходов к управлению трудовым потенциалом организации позволяют сделать вывод о том, что они являются важнейшей методологией, рациональное использование которой позволяет обеспечить комплексное развитие предприятия и выполнение им поставленной совокупности целей и задач [19, с. 55].

Таким образом, проведенный анализ позволил установить то, что в настоящее время, существует большое количество разнообразных современных подходов к организации управления трудовым потенциалом предприятия. При этом, следует помнить, что рассматриваемые подходы требуют от сотрудников компании не только традиционных знаний в сфере управления человеческими ресурсами, но и полного понимания бизнес-процессов с целью максимальной ориентации деятельности на них.

2 Анализ деятельности организации по вопросам развития трудового потенциала (на примере НГДУ «Лянторнефть»)

2.1 Общая характеристика деятельности НГДУ «Лянторнефть»

Нефтегазодобывающее управление «Лянторнефть» (далее – НГДУ «Лянторнефть») представляет собой организацию, которая осуществляет основную деятельность на рынке с 2002 года, при этом, ее ключевым и единственным учредителем является ПАО «Сургутнефтегаз». Согласно учредительным документом, основным видом деятельности рассматриваемого предприятия является организация добычи сырой нефти (код ОКВЭД – 11.10.11). В процессе реализации основного вида деятельности, НГДУ «Лянторнефть» руководствуется рядом значимых принципов, которые схематично представлены на рисунке 6.



Рисунок 6 – Принципы, учитываемые при выполнении НГДУ «Лянторнефть» основного направления деятельности

Исследование данных рисунка 6 позволяет сделать вывод о том, что в состав принципов, которые учитываются НГДУ «Лянторнефть» при выполнении основного направления деятельности входят:

- эффективность представляет собой принцип, используемый в основной деятельности рассматриваемого предприятия, который предполагает внедрение инновационных технологических решений,

- позволяющих повысить производительность труда, а также оптимизировать производственные процессы;
- безопасность – это принцип, согласно которому в НГДУ «Лянторнефть» обеспечивается строгое соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, при этом, проводится регулярная модернизация устаревшего либо неисправного технологического оборудования;
 - экологичность представляет собой принцип, согласно содержанию которого, ключевой целью рассматриваемого предприятия является минимизация отрицательного воздействия на окружающую среду, а также обеспечение рационального использования имеющихся природных ресурсов;
 - инновационность – принцип, исходя из содержания которого НГДУ «Лянторнефть» обеспечивает вложение денежных средств в исследования и разработки, при этом, активно внедряет передовые технологии;
 - социальная ответственность представляет собой важнейший принцип деятельности НГДУ «Лянторнефть» в условиях современной общественной системы, исходя из содержания которого рассматриваемое предприятие «вносит» свой вклад в обеспечение устойчивого развития, как субъекта Российской Федерации, так и муниципального образования (к примеру, участвует в строительстве образовательных учреждений).

Фактически, практическое применение рассматриваемых принципов позволяет обеспечивать комплексное и достаточно стабильное развитие НГДУ «Лянторнефть» и, как следствие, выполнение рассматриваемым предприятием всей совокупности поставленных задач в соответствии с утвержденной и реализуемой стратегией.

Далее, в рамках исследования, на рисунке 7 представим динамику объема добытой НГДУ «Лянторнефть» нефти за 2022-2024 годы.

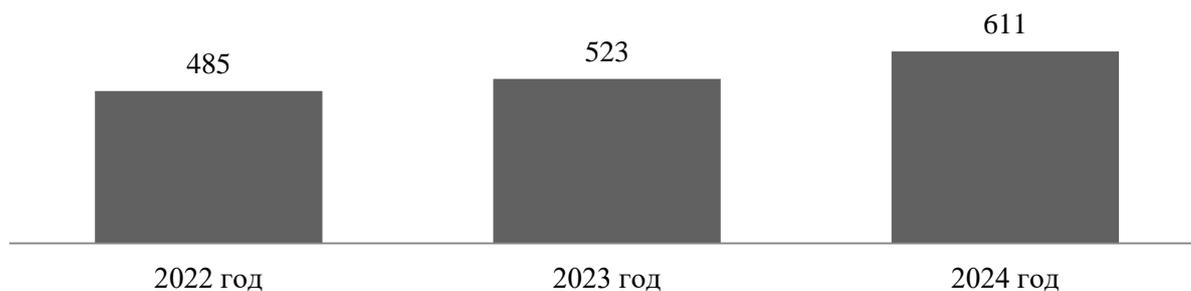


Рисунок 7 – Изменение объема добытой нефти за 2022-2024 годы, млн. тонн

Аналитические данные рисунка 7 позволяют сделать вывод о том, что в период с 2022 по 2024 годы у НГДУ «Лянторнефть» наблюдалась тенденция, которая была связана с увеличением общего объема добытой нефти. Так, ключевыми факторами, которые обусловили возникновение представленной динамики, являются:

- активная деятельность, связанная с разработкой новых участков, а также месторождений, используемых для организации добычи рассматриваемого полезного ископаемого;
- внедрение и рациональное применение инновационных технологий, которые соответствуют действующим стандартам, используемым в нефтегазовой сфере экономики.

Фактически, можно сделать вывод о том, что прирост общего объема добытой НГДУ «Лянторнефть» нефти представляет собой результат комплексной работы сотрудников рассматриваемого предприятия, которое стремится к максимизации общего объема дохода и, как следствие, укреплению имеющихся конкурентных позиций.

Важным элементом в системе управления деятельностью НГДУ «Лянторнефть» является организационная структура рассматриваемого производственного предприятия, которая схематично представлена на рисунке 8.

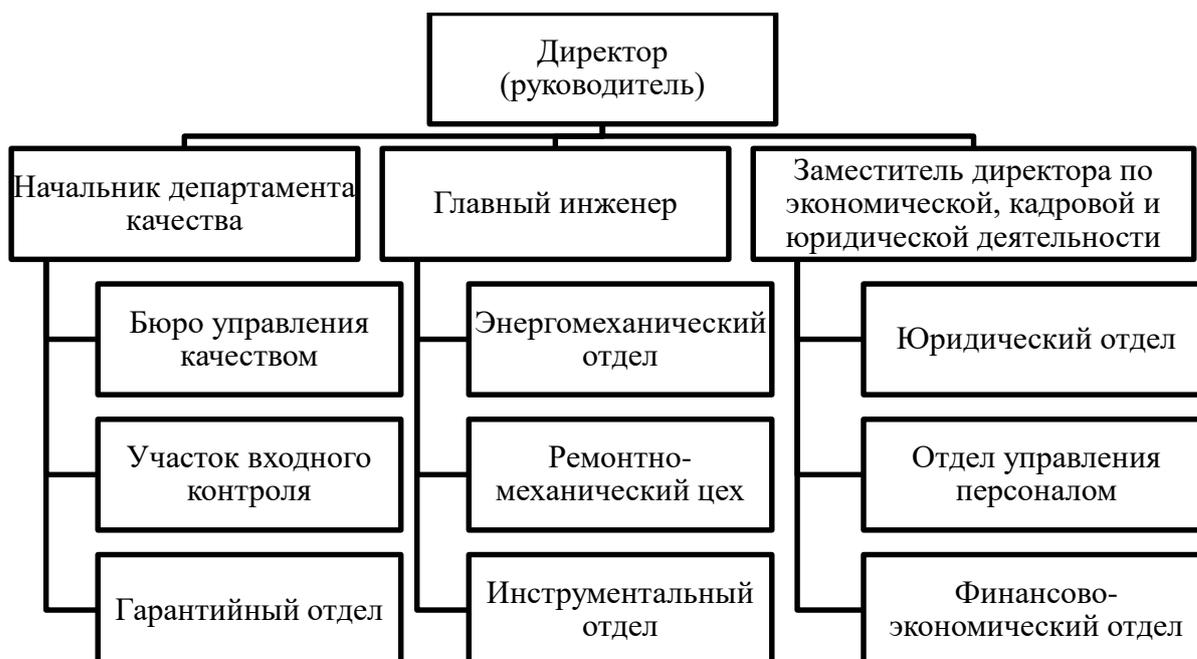


Рисунок 8 – Организационно-управленческая структура НГДУ «Лянторнефть»

Данные рисунка 8 позволяют сделать вывод о том, что в настоящее время, в НГДУ «Лянторнефть» применяется линейно-функциональная структура, которая характеризуется следующими особенностями:

- линейное управление построено на основе принципов единоначалия, в частности, директор НГДУ «Лянторнефть» осуществляет функции, связанные с управлением деятельностью руководителя департамента качества, главного инженера, а также заместителя директора, то есть тех сотрудников, которые несут персональную ответственность за общее управление развитием предприятия;
- функциональное управление представлено в виде разнообразных функциональных подразделений НГДУ «Лянторнефть» (например, гарантийный или инструментальный отделы), при этом, они выполняют разнообразные функции, направленные на обеспечение стабильного функционирования рассматриваемого предприятия.

Как и любая организационная структура, применяется в деятельности НГДУ «Лянторнефть» структура имеет ряд значимых преимуществ и недостатков. Так, основными «плюсами» организационно-управленческой

структуры НГДУ «Лянторнефть» как важнейшего производственного предприятия в сфере нефтегазовой отрасли, являются:

- оптимальная стандартизация основных процессов, в результате которых происходит улучшение координации, а также управляемости за счёт унификации операций, а также процедур;
- масштабируемость представляет собой преимущество используемой в основной деятельности НГДУ «Лянторнефть» организационной структуры, исходя из содержания которой она, достаточно легко масштабируется в случае увеличения рассматриваемого предприятия;
- четкая иерархия и ответственность, которая фактически облегчает выполнение функциональных задач, связанных с осуществлением контроля и обеспечивает персональную ответственность за качество и результативность решения поставленных задач.

Минусами или недостатками линейно-функциональной структуры НГДУ «Лянторнефть» являются следующие значимые аспекты:

- высокий уровень бюрократизации, поскольку важные управленческие решения, принимаемые в компании, требуют прохождения большого количества «ступеней» согласования, что, в свою очередь, приводит к снижению общей гибкости рассматриваемого производственного предприятия;
- ограниченная инициатива, обусловленная тем, что наличие жесткой системы контроля и четко выстроенной иерархии приводит к практически полному подавлению инициативы со стороны персонала;
- перегрузка высшего руководства НГДУ «Лянторнефть», поскольку именно оно обеспечивает согласование практически всех управленческих решений.

Фактически, можно отметить то, что линейно-функциональная структура является оптимальным решением для НГДУ «Лянторнефть», поскольку сочетание ее ключевых преимуществ и недостатков способствует повышению общей стабильности развития рассматриваемого

производственного предприятия под влиянием совокупности разнообразных факторов внешней среды.

Далее, в рамках исследования, в таблице 1 представим SWOT-анализ деятельности НГДУ «Лянторнефть» в условиях современной рыночной экономической системы.

Таблица 1 - SWOT-анализ деятельности НГДУ «Лянторнефть»

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> - наличие достаточно больших запасов нефти; - активное использование современных технологических решений; - большой опыт работы многих сотрудников в сложных климатических условиях 	<ul style="list-style-type: none"> - удаленность от крупных населенных пунктов, а также развитой инфраструктуры; - достаточно сложная логистика доставки оборудования, а также необходимых материалов; - практически полное отсутствие диверсификации бизнеса
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> - развитие новых технологических решений для организации эффективной добычи нефти; - открытие новых рынков сбыта для продукта предприятия; - улучшение государственной поддержки нефтегазовой отрасли экономики 	<ul style="list-style-type: none"> - падение уровня цен на нефть и нефтепродукты; - санкции и ограничения доступа к новым или инновационным технологиям; - дефицит квалифицированных кадров, готовых работать в сложных климатических условиях

Данные таблицы 1 позволяют сделать вывод о том, что НГДУ «Лянторнефть» как одно из важнейших производственных предприятий сталкивается с влиянием факторов внешней среды, которые определяют его сильные и слабые стороны. Так, для укрепления общей стабильности развития, руководству рассматриваемой организации следует обеспечить реализацию следующих стратегий развития:

- обеспечивать постепенное увеличение объема добываемой нефти на основе внедрения инновационных технологических решений, способствующих повышению эффективности рассматриваемого процесса;

- оптимизировать логистику, а также активно развивать собственную производственную инфраструктуру (например, строить дороги для собственных нужд);
- вкладывать финансовые ресурсы в исследования и разнообразные разработки в сфере энергетических технологий, что, в свою очередь, позволит обеспечить дифференциацию бизнеса в долгосрочной перспективе;
- активно внедрять разнообразные инструменты, которые позволят оптимизировать общий объем затрат на добычу и транспортировку нефти и, как следствие, повысить эффективность развития предприятия;
- увеличение объема инвестиций в экологически чистые технологии, а также мероприятия, что, в свою очередь, будет способствовать максимальному снижению общего объема негативного воздействия на окружающую среду.

В целом, проведенный SWOT-анализ деятельности НГДУ «Лянторнефть» позволяет установить то, что рассматриваемое предприятие находится под влиянием совокупности разнообразных факторов внешней среды, при этом, обеспечение эффективного управления ими будет способствовать укреплению его конкурентных позиций.

Таким образом, проведенное в рамках данного параграфа выпускной квалификационной работы исследование позволило установить то, что НГДУ «Лянторнефть» представляет собой организацию, которая осуществляет основную деятельность в нефтегазовом секторе экономики. Так, рассматриваемое предприятие обеспечило увеличение объемов добычи нефти, при этом, для комплексного управления используется линейно-функциональная структура, позволяющая принимать важнейшие управленческие решения в минимальные сроки и с учетом всех факторов внешней среды.

2.2 Оценка текущего состояния развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть»

В настоящее время, одним из важнейших ресурсов НГДУ «Лянторнефть», который определяет трудовой потенциал рассматриваемой организации является персонал, изменение среднегодовой численности которого схематично представим на рисунке 9.

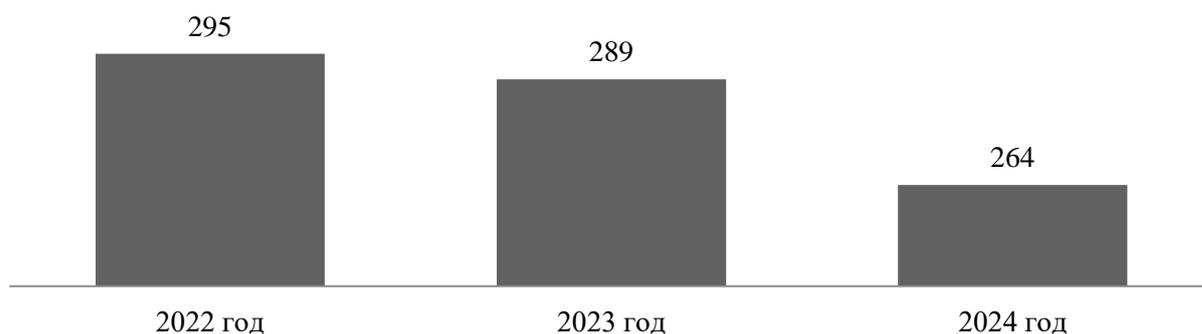


Рисунок 9 – Изменение среднегодовой численности сотрудников как важнейшего показателя, определяющего трудовой потенциал НГДУ «Лянторнефть», человек

Информационно-аналитические данные рисунка 9 позволяют сделать вывод о том, что в период с 2022 по 2024 годы у НГДУ «Лянторнефть» наблюдалось уменьшение среднегодовой численности сотрудников, что является отрицательной динамикой, поскольку персонал – это один из ключевых и наиболее важных ресурсов организации. В состав ключевых факторов, которые обусловили возникновение представленной динамики, можно отнести:

- наличие достаточно сложных условий для осуществления трудовой деятельности и, как следствие, многие сотрудники «не выдерживают» нагрузку;
- практически полное отсутствие возможностей для профессионального развития и укрепления имеющихся знаний и навыков.

Фактически, все вышеуказанные факторы являются негативными аспектами, которые оказывают отрицательное воздействие на общий уровень стабильности функционирования НГДУ «Лянторнефть», поскольку персонал фактически составляет кадровый и трудовой потенциал исследуемого предприятия.

Для выполнения комплексной оценки качества развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» в рамках исследования был проведен опрос 100 сотрудников рассматриваемого предприятия на основе анкеты, представленной в приложении А. Следует отметить то, что анкета включала в себя девять основных вопросов, которые были разделены на четыре ключевые группы, в частности:

- качество организации процесса «новых» сотрудников в НГДУ «Лянторнефть»;
- эффективность организации профессионального обучения для сотрудников НГДУ «Лянторнефть»;
- уровень удовлетворенности выполняемой в НГДУ «Лянторнефть» работой, а также мотивации в рассматриваемой организации;
- наличие возможностей для комплексного карьерного развития в рамках НГДУ «Лянторнефть».

Фактически, все вышеуказанные разделы являются определяющими в вопросе развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть», поскольку именно от рассматриваемых направлений деятельности зависит эффективность и рациональность работы в области управления человеческими ресурсами.

Далее, в рамках исследования, проведем оценку результатов опроса сотрудников НГДУ «Лянторнефть» по вопросу обеспечения развития трудового потенциала в рассматриваемой организации. Так, на рисунке 10 представим распределение ответов респондентов на первый вопрос использованной анкеты.



Рисунок 10 – Распределение ответов сотрудников НГДУ «Лянторнефть» на первый вопрос выбранной анкеты, процентов

Аналитические данные рисунка 10, позволяют сформулировать следующие выводы:

- согласно мнению 85 процентов сотрудников НГДУ «Лянторнефть», которые приняли участие в анкетировании по вопросу оценки качества развития трудового потенциала, в рассматриваемой организации не проводится работа, направленная на адаптации персонала и его «ввод» в должность;
- около 15 процентов респондентов, выступающих в качестве сотрудников НГДУ «Лянторнефть» указали, что они принимали участие в адаптационных или вводных мероприятиях в момент приема их на работу в рассматриваемую организацию.

Из представленных данных следует то, что в целом, в НГДУ «Лянторнефть» отсутствует комплексно организованная работа по «вводу» новых сотрудников в деятельность компании, что, в свою очередь, является фактором, оказывающим отрицательное воздействие на качество и эффективность развития трудового потенциала рассматриваемого предприятия.

На рисунке 11 представлено распределение ответов на вопрос, связанный с определением проблемных зон, которые возникли у сотрудников НГДУ «Лянторнефть» на первых этапах деятельности в рамках рассматриваемого предприятия.

- Освоение и понимание корпоративных стандартов, имеющихся в компании
- Взаимодействие с коллегами на новом месте работы
- Понимание специфики работы структурного подразделения

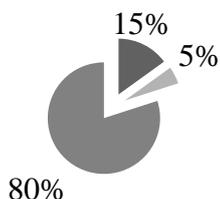


Рисунок 11 – Распределение ответов респондентов, принявших участие в исследовании на второй вопрос выбранной анкеты, процентов

Информационно-аналитические данные рисунка 11 позволяют сделать ряд значимых выводов, в частности:

- многие сотрудники НГДУ «Лянторнефть», которые принимали участие в исследовании, указали на то, что наибольшей проблемой на начальном этапе работы в компании являлось понимание специфических особенности функционирования структурного подразделения;
- минимальную проблему при организации адаптации в рамках НГДУ «Лянторнефть» сотрудники рассматриваемого предприятия испытывали при построении взаимоотношений с коллегами.

На основе вышеуказанных данных можно отметить то, что в НГДУ «Лянторнефть» организована оптимальная система взаимодействия между сотрудниками, однако, отсутствует универсальная технология ознакомления «новых» сотрудников с принципами и особенностями деятельности предприятия в целом, а также структурного подразделения, в частности. Фактически, вышеуказанная особенность является достаточно важной проблемой для развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» под влиянием совокупности факторов внешней среды.

Далее, в рамках выпускного квалификационного исследования, на рисунке 12 представим структуру ответов сотрудников НГДУ «Лянторнефть» на вопрос, который позволяет определить то, что, по мнению персонала,

следует сделать руководству предприятия для улучшения адаптации и, как следствие, укрепления трудового потенциала.

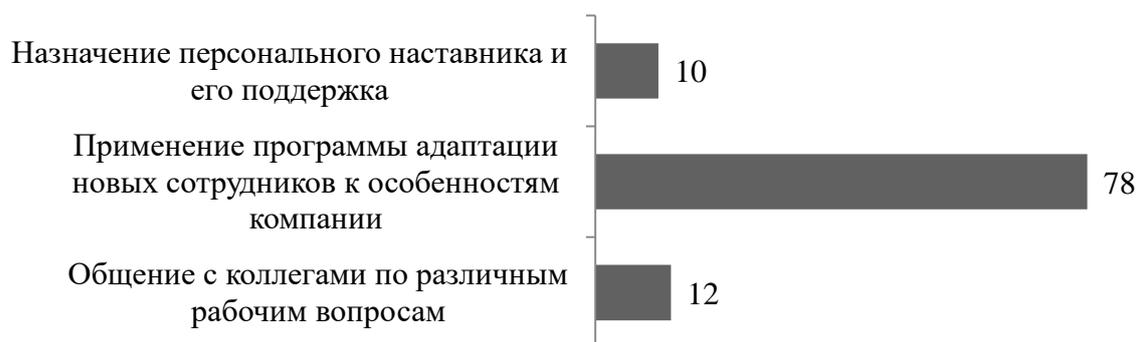


Рисунок 12 – Структура ответов сотрудников НГДУ «Лянторнефть» на третий вопрос выбранной анкеты, процентов

Анализ данных рисунка 12 позволяет сделать вывод о том, что ключевой потребностью сотрудников НГДУ «Лянторнефть» в области оптимизации системы адаптации сотрудников и, как следствие, улучшения деятельности по развитию трудового потенциала является программа адаптации как важнейший инструмент, позволяющий ознакомить «новых» сотрудников со следующими значимыми аспектами:

- особенностями деятельности всего предприятия в целом;
- специфическими характеристиками структурного подразделения НГДУ «Лянторнефть», в штате которого осуществляет основную деятельность тот или иной сотрудник.

Достаточно важным аспектом в вопросе обеспечения комплексного развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» занимает направление, связанное с организацией профессионального обучения на предприятии. Так, на рисунке 13 представим распределение ответов респондентов на вопрос, позволяющий оценить частоту проведения тренингов по профессиональному развитию сотрудников в рамках НГДУ «Лянторнефть».

■ 1 раз в месяц ■ 1 раз в квартал ■ 1 раз в год ■ Никогда не организовались

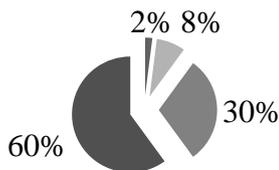


Рисунок 13 – Распределение ответов респондентов на вопрос, позволяющий оценить частоту проведения тренингов по профессиональному развитию в НГДУ «Лянторнефть», процентов

Как видно из аналитических данных рисунка 13, многие респонденты, которые являются сотрудниками НГДУ «Лянторнефть» отметили, что руководством рассматриваемого предприятия либо никогда не организуются тренинги по обеспечению профессионального развития, либо организуются с периодичностью не чаще одного раз в год. Представленные данные демонстрируют наличие крайне негативного сценария по развитию трудового потенциала, поскольку именно от качества деятельности, связанной с укреплением профессиональных знаний зависит общий уровень стабильности развития предприятия под влиянием совокупности факторов внешней среды.

Далее, в рамках исследования, на рисунке 14 представим результаты ответов респондентов из числа сотрудников НГДУ «Лянторнефть» на пятый анкетный вопрос.

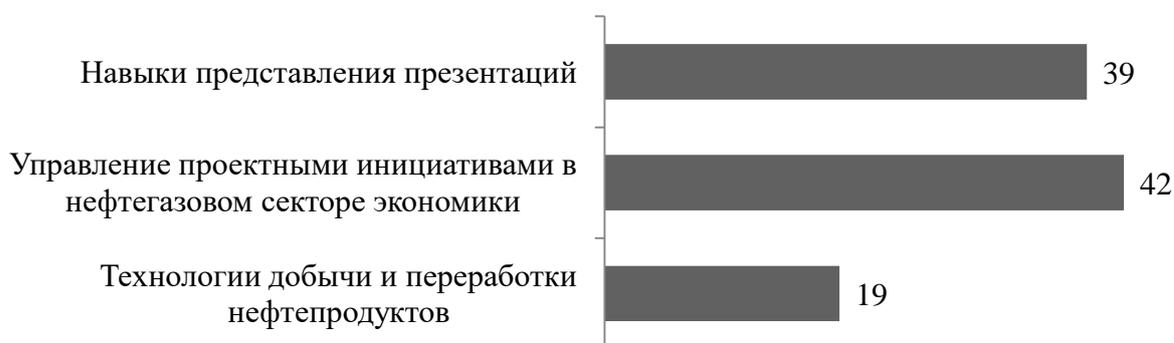


Рисунок 14 – Структура ответов сотрудников НГДУ «Лянторнефть» на пятый вопрос выбранной анкеты, процентов

Аналитические данные рисунка 14 позволяют определить ряд потребностей, которые испытывают сотрудники НГДУ «Лянторнефть». Так, согласно мнению участников исследования, для обеспечения комплексного развития трудового потенциала предприятия, руководству компании следует обеспечить реализацию тренингов, которые позволят сформировать навыки управления проектами либо представления презентаций. Фактически, вышеуказанные данные говорят о том, что менеджерам НГДУ «Лянторнефть» необходимо серьезно отнестись к пожеланиям персонала, что, в свою очередь, будет способствовать повышению стабильности и результативности их деятельности в рамках предприятия.

Следующим разделом анкеты являлся раздел, который был направлен на оценку уровня удовлетворенности сотрудников НГДУ «Лянторнефть» выполняемыми должностными обязанностями, а также их мотивацией. Так, на рисунке 15 отражено распределение ответов на вопрос, позволяющий оценить уровень удовлетворенности обязанностями, которые выполняются в соответствии с должностной инструкцией.



Рисунок 15 – Распределение ответов респондентов на следующий вопрос анкеты: «Уточните, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены текущей должностью в компании, а также выполняемыми обязанностями?», процентов

Исходя из представленных информационно-аналитических данных, можно отметить то, что 95 процентов опрошенных сотрудников НГДУ «Лянторнефть» полностью либо частично удовлетворены выполняемой деятельностью в рамках предприятия. Представленный показатель является

достаточно оптимальным, при этом, фактически говорит о наличии хорошо организованной работы по удовлетворению основных потребностей, имеющихся у сотрудников.

Далее, в рамках бакалаврского исследования, на рисунке 16 представим распределение ответов респондентов на вопрос, позволяющий определить основной источник их мотивации на работе в штате НГДУ «Лянторнефть».

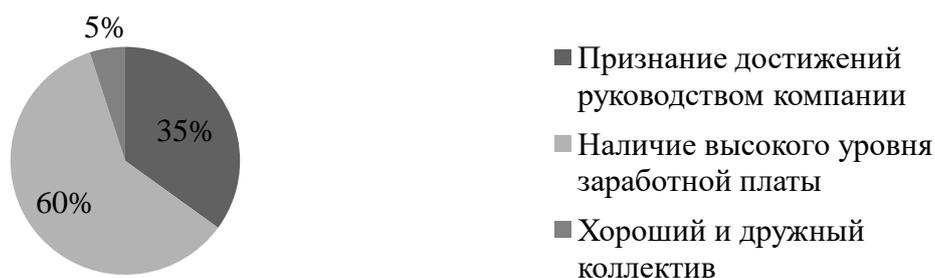


Рисунок 16 – Распределение ответов респондентов на вопрос, обеспечивающий определение источника мотивации в процессе деятельности в НГДУ «Лянторнефть», процентов

В соответствии с данными рисунка 16, можно сделать вывод о том, что согласно мнению большинства сотрудников НГДУ «Лянторнефть» их ключевым источником для формирования мотивации к деятельности в рамках рассматриваемого предприятия являются:

- высокий уровень оплаты труда, соответствующий условиям трудовой деятельности;
- полное либо частичное признание основных достижений сотрудников НГДУ «Лянторнефть» со стороны руководства рассматриваемого предприятия.

Исходя из имеющихся данных, можно отметить то, что сотрудникам НГДУ «Лянторнефть» важен, как материальный, так и нематериальный аспект мотивации к основной деятельности в условиях рассматриваемой компании. Данная особенность является положительным аспектом, поскольку персонал заинтересован не только в «деньгах», но и обеспечении оптимального корпоративного климата и доверия в коллективе.

Заключительным разделом анкеты являлся раздел, в рамках которого были представлены вопросы, позволяющий оценить возможность развития для сотрудников, которые осуществляют деятельность в штате НГДУ «Лянторнефть». На рисунке 17 представлено распределение ответов респондентов на вопрос, направленный на определение направлений улучшения работы руководства НГДУ «Лянторнефть» по обеспечению профессионального развития персонала.



Рисунок 17 – Распределение ответов респондентов, которые являются сотрудниками НГДУ «Лянторнефть» на восьмой вопрос анкеты, процентов

Информационно-аналитические данные, представленные на рисунке 17, позволяют сказать о том, что согласно мнению сотрудников НГДУ «Лянторнефть» для обеспечения комплексного профессионального развития руководству предприятия необходимо преимущественно организовать программы обучения в виде тренингов, направленных на укрепление профессиональных навыков, а также проводить регулярные встречи с целью обсуждения индивидуальных планов профессионального развития. Представленные результаты подтверждают тот факт, что руководству исследуемой организации нефтегазового сектора экономики следует улучшить систему обучения, что, в свою очередь, приведет к развитию трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть».

Далее, в рамках исследования, на рисунке 18 представим структуру ответов респондентов на вопрос, который связан с оценкой возможности

карьерного роста или продвижения сотрудников в рамках НГДУ «Лянторнефть».

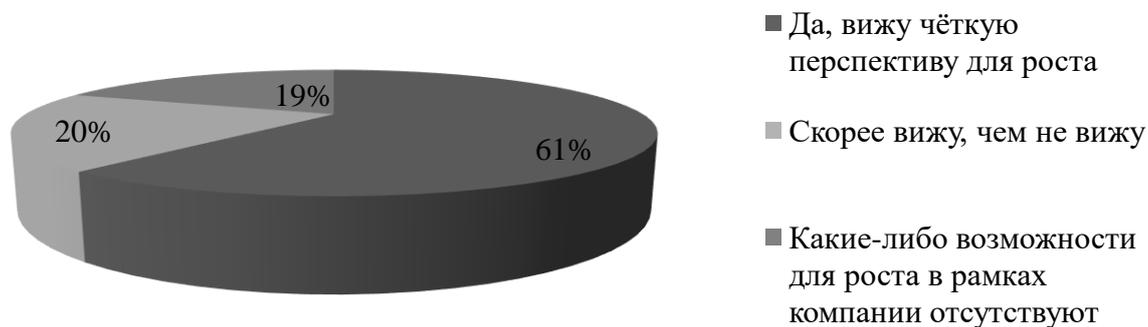


Рисунок 18 – Структура ответов на вопрос, используемый для оценки возможности дальнейшего роста в рамках НГДУ «Лянторнефть», процентов

Данные рисунка 18 позволяют отметить то, что более 80 процентов участников исследования указало, что они точно либо вероятно видят возможность продвижения по карьерной лестнице в рамках НГДУ «Лянторнефть». В целом, подобные результаты говорят о том, что руководство рассматриваемого производственного предприятия заинтересовано в продвижении сотрудников, как важнейшего средства для укрепления позиций предприятия, развивающегося под влиянием совокупности факторов внешней среды.

Выполненная исследовательская работа эффективности деятельности НГДУ «Лянторнефть» по обеспечению комплексного развития трудового потенциала позволила установить ряд проблемных недостатков, которые наблюдаются в рассматриваемой работе, в частности:

- практически полное отсутствие рационально организованной работы по вводу «новых» сотрудников в штат рассматриваемого предприятия и, как следствие, невозможность ознакомления их с особенностями НГДУ «Лянторнефть» в целом либо отдельных подразделений организации;
- низкое качество организации деятельности по обеспечению профессионального развития как средства, которое выступает в

качестве важнейшего инструмента по обеспечению комплексного развития трудового потенциала и, как следствие, повышения стабильности функционирования НГДУ «Лянторнефть» под влиянием совокупности различных факторов внешней среды.

В целом, рассматриваемые проблемные недостатки фактически являются крайне негативными факторами, которые приводят к снижению рациональности комплексного развития НГДУ «Лянторнефть» и, как следствие, оказывают отрицательное воздействие на общие конкурентные позиции рассматриваемой организации.

Таким образом, выполненная исследовательская работа позволила установить то, что на сегодняшний день, развитие трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» представляет собой важнейшее направление деятельности рассматриваемого организации, от практической реализации которого зависит общий уровень результативности предприятия, а также возможность выполнения им поставленных стратегических задач. По итогам оценки рассматриваемого направления деятельности был выявлен ряд проблемных недостатков, успешное решение которых следует осуществлять на основе внедрения сбалансированной политики в сфере управления человеческими ресурсами.

3 Направления совершенствования деятельности по развитию трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть»

3.1 Рекомендации по оптимизации процесса развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть»

Выполненная исследовательская работа в области организации управления трудовым потенциалом НГДУ «Лянторнефть» позволила определить, что в рассматриваемом направлении деятельности компании имеется ряд проблемных недостатков, успешное решение которых будет способствовать, как улучшению работы в области управления персоналом, так и повышению стабильности функционирования всего предприятия в целом.

Одно из важнейших мест среди мер, способствующих улучшению трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» занимает организация реализации программы адаптации сотрудников, которая будет выполняться в течение 3 месяцев 2025 года. Ответственными сотрудниками за выполнение рассматриваемой программы будут являться:

- специалистом в области организации комплексного процесса ввода новых сотрудников в штат предприятия, который будет назначен из числа сотрудников отдела управления персоналом;
- иными сотрудниками отдела управления персоналом НГДУ «Лянторнефть»;
- руководителями и сотрудниками различных структурных подразделений, в штат которых осуществляется «ввод» нового сотрудника предприятия.

Процесс реализации программы адаптации персонала как средства развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» предполагает выполнение трех этапов, которые отражены на рисунке 19.



Рисунок 19 – Основные этапы предлагаемой программы «ввода» или адаптации новых сотрудников как оптимального средства развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть»

Анализ данных, которые отражены на рисунке 19, позволяет сделать вывод о том, что программа адаптации сотрудников как средство развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» должна включать в себя ряд основных этапов, успешная реализация которых позволит улучшить рассматриваемое направление деятельности в коммерческой организации и, как следствие, обеспечить прирост ее уровня конкурентоспособности.

Далее, в рамках выпускного квалификационного исследования рассмотрим содержание основных этапов в рамках предлагаемой программы «ввода» или адаптации новых сотрудников как средства развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть».

Одно из важнейших мест среди этапов предлагаемой программы занимает подготовительный этап, реализация которого осуществляется до начала первого рабочего дня нового сотрудника. Так, в рамках выполнения данного этапа, в НГДУ «Лянторнефть» должны быть решены следующие задачи:

- отправка специалистом по адаптации персонала на электронную почту нового сотрудника письма, в рамках которого будет содержаться следующая информация о первом рабочем дне в компании: время начала работы, место встречи с новым сотрудником, а также контакты ответственного лица;

- организация руководителем структурного подразделения, в которое принят новый сотрудник подготовки для него рабочего месяца, в частности: настройка оборудования, создание учетных записей и т.п.;
- назначение руководителем отдела управления персоналом по представлению специалиста по адаптации наставка либо куратора для нового сотрудника.

Основной этап предлагаемой программы «ввода» или адаптации новых сотрудников как оптимального средства развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» включает в себя несколько основных стадий, в частности:

- первый день работы нового сотрудника в компании;
- первая неделя деятельности нового сотрудника в организации;
- первые два месяца осуществления новым сотрудником деятельности в компании.

Далее, рассмотрим содержание стадий, реализуемых в рамках основного этапа предлагаемой программы «ввода» или адаптации новых сотрудников как важнейшего средства развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть».

Первый день работы нового сотрудника НГДУ «Лянторнефть» представляет собой одну из важнейших стадий основного этапа программы «ввода» или адаптации, в рамках которого должны быть решены следующие задачи:

- организация встречи и знакомства нового сотрудника с куратором (ответственное лицо – специалист по адаптации новых сотрудников);
- знакомство с коллективом структурного подразделения и компании в целом (ответственное лицо – наставник);
- комплексное изучение содержания правил внутреннего трудового распорядка, а также проведение инструктажа по технике безопасности и охране труда (ответственное лицо – специалист по адаптации новых сотрудников компании);

- обсуждение плана на первую рабочую неделю, а также ответы на возникшие у нового сотрудника компании вопросы (ответственное лицо – наставник, действующий на основе поручений руководителя подразделения НГДУ «Лянторнефть»).

В рамках первой недели деятельности нового сотрудника на основе программы «ввода» или адаптации сотрудников НГДУ «Лянторнефть» должны быть решены следующие задачи:

- организация ежедневного сопровождения нового сотрудника наставником (ответственное лицо – специалист по адаптации персонала);
- участие нового сотрудника в процессе обучения основным рабочим процессам (ответственное лицо – наставник);
- рациональная организация выполнения новым сотрудником профессиональных задач под контролем со стороны назначенного наставника (ответственное лицо – наставник);
- введение нового сотрудника в корпоративную культуру компании через проведение неформальных мероприятий в частности, совместных кофе-брейков (ответственное лицо – наставник).

После завершения первой недели работы нового сотрудника, в рамках основного этапа программы «ввода» или адаптации новых сотрудников НГДУ «Лянторнефть» предполагается организация реализации стадии «первые два месяца». Так, в рамках рассматриваемой стадии, должны быть реализованы следующие виды мероприятий:

- регулярные мероприятия;
- мероприятия, непосредственно связанные с проведением промежуточной оценки качества работы сотрудников НГДУ «Лянторнефть».

В состав регулярных мероприятий, практическое выполнение которых должна осуществляться после завершения первой недели работы нового

сотрудника, в рамках основного этапа программы «ввода» или адаптации новых сотрудников НГДУ «Лянторнефть» входят следующие аспекты:

- проведение еженедельных встреч нового сотрудника и назначенного наставника с целью обсуждения имеющегося прогресса, а также решения возникших проблем (ответственное лицо – специалист по адаптации персонала);
- реализация плановых проверок качества выполнения поставленных задач (ответственное лицо – наставник);
- организация и проведение тренингов, а также семинаров по развитию профессиональных навыков новых сотрудников (ответственное лицо – специалист по адаптации персонала);

Предполагается, что мероприятия, связанные с реализацией промежуточной оценки предполагают решение следующих ключевых задач в рамках НГДУ «Лянторнефть»:

- анализ успехов нового сотрудника (ответственное лицо – специалист по адаптации персонала);
- обсуждение возможных направлений для профессионального развития (ответственное лицо – наставник).

В целом, по итогам реализации основного этапа в рамках программы «ввода» или адаптации новых сотрудников как важнейшего средства развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» предполагается, что новый сотрудник исследуемой компании изучил все основные особенности ее функционирования, при этом, успешно усвоил ключевые навыки, связанные с выполнением поставленных функциональных задач.

Завершающий этап программы «ввода» или адаптации новых сотрудников как оптимального средства развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» представляет собой этап, в рамках которого должны быть решены следующие задачи:

- проведена финальная оценка успешности прохождения новым сотрудником программы адаптации (ответственное лицо – специалист

- по адаптации персонала по согласованию с наставником и руководителем структурного подразделения, в рамках которого новый сотрудник выполняет поставленные задачи);
- заключительная встреча с наставником для обсуждения итоговых результатов и планов на будущее (ответственное лицо – наставник);
- получение от нового сотрудника обратной связи относительно пройденного процесса адаптации (ответственное лицо – специалист по адаптации персонала).

В целом, успешная реализация ключевых этапов предлагаемой программы «ввода» или адаптации в НГДУ «Лянторнефть» позволит сотруднику успешно «влиться» в коллектив компании и, как следствие, выполнять поставленные задачи в соответствии с возложенными должностными обязанностями. Все вышеуказанные особенности говорят о том, что «приобщение» нового сотрудника к особенностям компании приведет к укреплению трудового потенциала предприятия и, как следствие, повышению стабильности его развития под влиянием совокупности факторов внешней среды.

Иным мероприятием, реализация которого будет способствовать улучшению трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» является организация тренинга для сотрудников отделов, который позволит повысить эффективность деятельности сотрудников в области реализации проектов в нефтегазовом секторе экономики. Так, предполагается, что тренинг будет реализовываться в течение 2 рабочих дней (по 4 часа в день), при этом, в качестве тренера выступит опытный специалист одного из учебных заведений Ханты-Мансийского Автономного округа - Югры, который имеет практические знания, связанные с организацией управления проектами. Так, на рисунке 20 представлены основные модули тренинга.

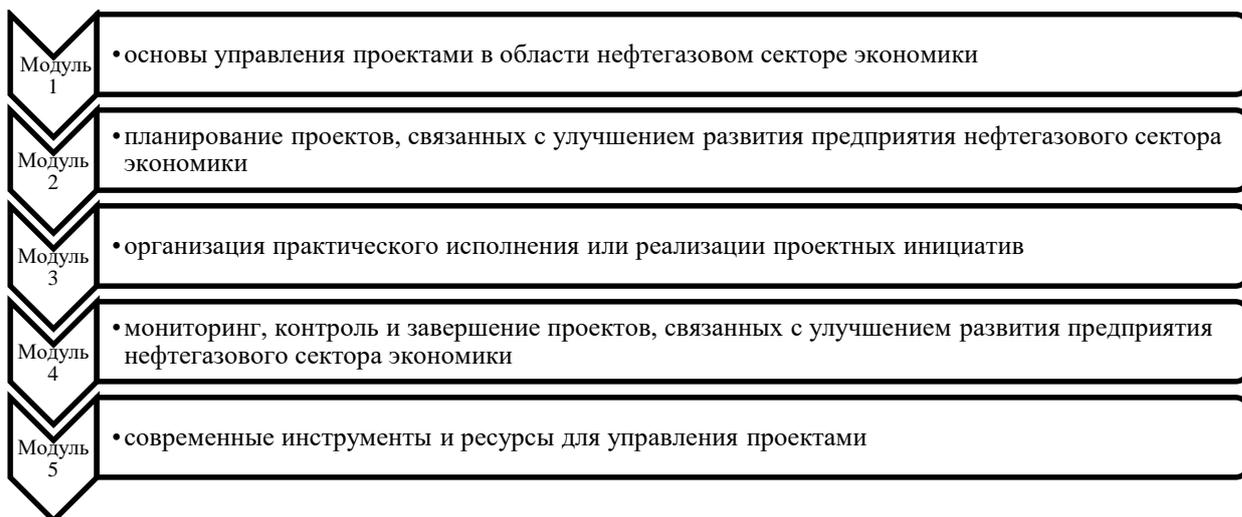


Рисунок 20 – Ключевые модули тренинга как оптимального средства развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть»

Информационные данные рисунка 20 позволяют отметить то, что рассматриваемый тренинг будет включать в себя пять основных модулей, практическая реализация которых будет способствовать формированию у сотрудников НГДУ «Лянторнефть» знаний и навыков в области управления проектными инициативами и, как следствию, повышению трудового потенциала рассматриваемого предприятия.

Далее, в рамках бакалаврского исследования, рассмотрим содержание каждого из рассматриваемых модулей в рамках тренинга для сотрудников НГДУ «Лянторнефть»

Модуль 1 – основы управления проектами представляет собой один из важнейших модулей, в рамках реализации которого будут решены следующие задачи:

- выполненное приветствие всех участников тренинга, а также осуществлено знакомство с тренером;
- изучена сущность, цели, задачи и ограничения проектов, а также рассмотрен жизненный цикл проектов, связанных с улучшением развития предприятия нефтегазового сектора экономики;
- представлен обзор особенностей разнообразных методологий управления проектами, которые могут быть использованы в

практической деятельности в НГДУ «Лянторнефть» (например, водопадной модели либо методологии Agile);

Модуль 2 тренинга как оптимального средства развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» представляет собой достаточно важный модуль, предполагающей рассмотрение следующих вопросов:

- рассмотрение специфики определения объема работ по проекту на основе создания иерархической структуры работ, а также организация решения практического задания, связанного с разделением проектной инициативы на задачи и подзадачи;
- формирование знаний в области проведения оценки трудозатрат на реализацию проекта, связанного с развитием предприятия нефтегазового сектора экономики с последующим выполнением участниками тренинга практического задания, предполагающего проведение оценки трудовых затрат для задач, которые были определены в рамках построенной иерархической структуры работ;
- исследование особенностей планирования сроков реализации проекта, связанного с развитием предприятия нефтегазового сектора экономики, на основе использования применения диаграммы Ганта, а также метода критического пути с последующим решением практического задания, связанного с созданием диаграммы Ганта для небольшого проекта, связанного с укреплением позиций предприятия на одном из рынков сбыта продукции (региональном);
- оценка особенностей управления рисками путем формирования знаний, связанных с проведением их идентификации, а также анализа влияния на общую результативность проекта и последующим решением практического упражнения, которое будет включать в себя задачу, связанную с определением потенциальных рисков для проекта, связанного с развитием предприятия, а также плана реагирования на них;

Модуль 3 – это один из важнейших модулей предлагаемого тренинга, как оптимального средства развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть», предполагающий решение ряда значимых задач, в частности:

- изучение особенностей организации коммуникаций в команде проекта, связанного с развитием предприятия нефтегазового сектора экономики, а также определением факторов мотивации;
- рассмотрение особенностей управления изменениями проекта с оценкой значимости реализации этапа, связанного с их согласованием с заинтересованными сторонами;
- формирования у участников тренинга знаний в области управления конфликтами, которые возникают в процессе реализации проекта с последующим разбором кейса согласно содержанию которого, при реализации проекта, связанного с развитием предприятия нефтегазового сектора экономики, возник конфликт в команде из-за различных подходов к решению поставленной задачи;

В рамках 4-ого модуля предлагаемого тренинга должны быть рассмотрены следующие вопросы:

- рассмотрены вопросы, связанные с проведением мониторинга прогресса проекта, а также организацией управления отклонениями и общим качеством проекта, который связан с обеспечением комплексного развития предприятия нефтегазового сектора экономики на рынке;
- специфические особенности завершения проекта, в частности, подготовка отчетности с ее передачей заказчику, а также последующим закрытием проекта (при выполнении данной задачи, должно быть решено следующее практическое задание: «Осуществлена разработка чек-листа, который следует использовать сотрудникам, для завершения проекта, связанного с разработкой программного обеспечения»);

Модуль 5 представляет собой заключительный модуль предлагаемого тренинга для сотрудников НГДУ «Лянторнефть», в рамках реализации которого должны быть выполнены следующие функциональные задачи:

- проведен обзор разнообразных инструментов для управления проектами с определением их преимуществ и недостатков, а также возможности выбора для конкретных проектных инициатив (например, Jira, Trello, Asana);
- подведены итоги прохождения тренинга, а также получена обратная связь со стороны участников с предоставлением им со стороны тренера списка полезных ресурсов, изучение которых будет способствовать укреплению знаний и навыков в области управления проектными инициативами.

В целом, практическая реализация рассматриваемого мероприятия будет способствовать укреплению у сотрудников НГДУ «Лянторнефть» знаний в области управления проектами и, как следствие, позволит им эффективно планировать, контролировать и завершать проекты в соответствии с ключевыми потребностями предприятия.

Таким образом, проведенная работа позволила определить совокупность рекомендаций по улучшению деятельности НГДУ «Лянторнефть», успешная реализация которых будет оказывать положительное влияние на укрепление трудового потенциала рассматриваемого предприятия нефтегазового сектора экономики и, как следствие, улучшению его конкурентных позиций в условиях нестабильной экономической системы.

3.2 Оценка социально-экономической эффективности предлагаемых рекомендаций

На сегодняшний день, одним из важнейших показателей, позволяющих провести комплексную оценку эффективности рекомендаций, по улучшению трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» является критерий «социальной

эффективности». Так, на рисунке 21 схематично представим основные социальные эффекты, которые будут получены рассматриваемой организацией нефтегазового сектора экономики.

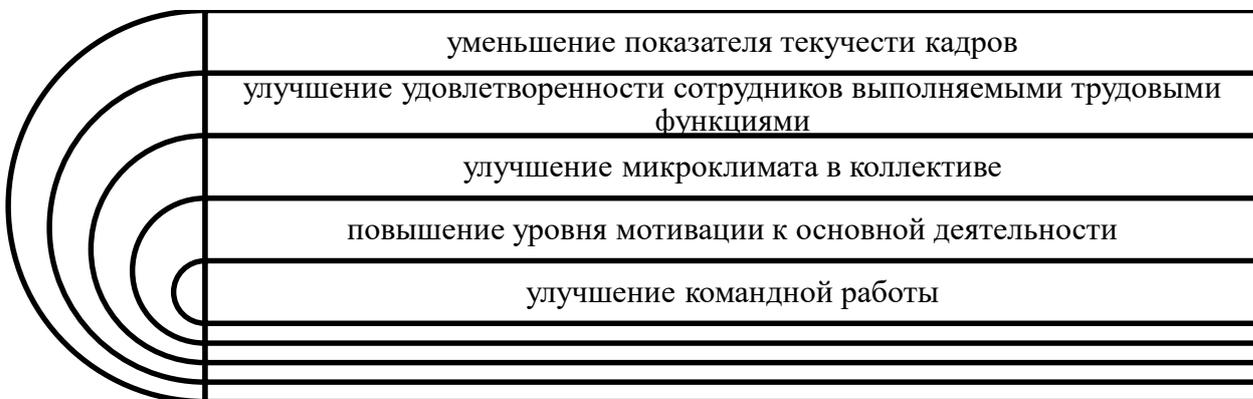


Рисунок 21 – Основные социальные эффекты от реализации рекомендаций по улучшению трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть»

Исходя из данных рисунка 21, можно отметить то, что практическая реализация совокупности рекомендаций по улучшению трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» окажет положительное влияние на социальную эффективность, что фактически будет выражено в следующих критериях:

- уменьшение показателя текучести кадров, поскольку «новые» сотрудники НГДУ «Лянторнефть» будут оперативно адаптироваться к условиям компании, что, в свою очередь, снизит вероятность увольнения в первые месяцы работы;
- улучшение удовлетворенности сотрудников выполняемыми трудовыми функциями в рамках НГДУ «Лянторнефть», поскольку многие сотрудники будут чувствовать себя комфортно и уверенно в рамках компании;
- улучшение микроклимата в коллективе НГДУ «Лянторнефть» представляет собой критерий социальной эффективности, исходя из содержания которого «новые» сотрудники будут оперативно и достаточно быстро «вливаться» в коллектив, что, в свою очередь,

- приведет к снижению общего разнообразных конфликтных ситуаций, которые возникали из-за недопонимания должностных обязанностей;
- повышение уровня мотивации к основной деятельности, поскольку сотрудники будут чувствовать, что НГДУ «Лянторнефть» заинтересовано в них, а также их профессиональном развитии, что, в свою очередь, приводит к повышению заинтересованности к должностным обязанностям;
 - улучшение командной работы представляет собой один из ключевых критериев социальной эффективности, который будет сформирован в результате реализации совокупности рекомендаций по развитию трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть», который заключается в том, что успешная деятельность позволит сформировать навыки командной работы, а также взаимодействия между различными сотрудниками.

В целом, имеющиеся информационные данные позволяют прийти к выводу о том, что совокупность рекомендаций по укреплению трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» будет способствовать формированию важных социальных эффектов, которые, в свою очередь, окажут положительное воздействие на общий уровень стабильности развития предприятия под влиянием совокупности разнообразных факторов внешней среды.

Следующим этапом на пути проведения оценки эффективности рекомендаций по обеспечению комплексного развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» является оценка экономической эффективности. Так, в таблице 2 представим совокупность основных затрат или материальных издержек НГДУ «Лянторнефть» на выполнение предлагаемой совокупности рекомендаций.

Таблица 2 – Состав основных затрат НГДУ «Лянторнефть» на реализацию рекомендаций по улучшению трудового потенциала предприятия, тысяч рублей

Наименование показателя (вида затрат)	Сумма (тысяч рублей)
1 Разработка программы адаптации или ввода «новых» сотрудников в штат НГДУ «Лянторнефть», в том числе:	500
а) разработка программы и приведение в соответствие локальных правовых актов	220
б) организация оплаты труда наставников как важнейшего элемента программы адаптации	250
в) периодическая и итоговая оценка эффективности реализации программы «ввода» новых сотрудников	30
2 Организация и проведение тренинга для сотрудников по укреплению профессиональных знаний и навыков, в том числе:	450
а) оплата услуг тренера, который будет оказывать соответствующие услуги	250
б) организация компенсации временных затрат сотрудников предприятия на участие в тренинге	150
в) проведение предварительной, периодической и итоговой оценки эффективности использования тренинга как инструмента по укреплению трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть»	50
Итого	950

Оценка данных таблицы 2, позволяет сказать о том, что для финансирования рекомендаций, обеспечивающих укрепление трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» потребуется общая сумма вложений в объеме 950 тысяч рублей, при этом, ключевым источником финансирования будет выступать чистый финансовый доход предприятия, направляемый на улучшение человеческого капитала, как важнейшего элемента компании, обеспечивающего повышение ее конкурентных позиций с учетом требований выбранного стратегического плана. Так, на рисунке 22 представим структуру затрат НГДУ «Лянторнефть» на практическое выполнение предлагаемой совокупности рекомендаций по укреплению трудового потенциала организации.

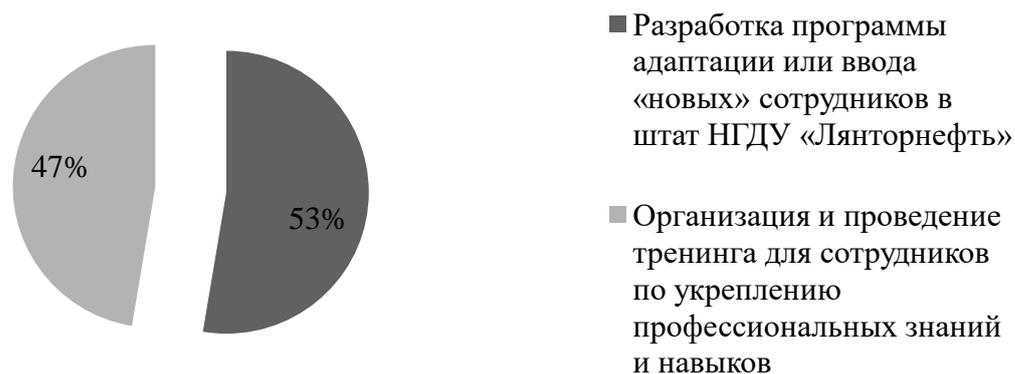


Рисунок 22 – Структура ключевых групп затрат НГДУ «Лянторнефть» на реализацию мероприятий по развитию трудового потенциала, процентов

Исследование аналитических данных, отраженных на рисунке 22, позволяет прийти к следующим выводам:

- наибольший удельный вес в общей сумме издержек НГДУ «Лянторнефть», необходимых для улучшения трудового потенциала исследуемого предприятия нефтегазового сектора экономики приходится на мероприятие, связанное с разработкой и реализацией программы «ввода» или адаптации сотрудников, что обусловлено, как необходимостью формирования самой программы, так и введением поощрений для наставников;
- проведение тренинга как средства укрепления профессиональных знаний и навыков занимает второе и заключительное место, при этом, ключевые издержки связаны с приглашением соответствующего тренера, который имеет навыки работы на предприятии нефтегазового сектора экономики.

Фактически, на основе имеющихся данных, можно прийти к выводу, что представленная структура издержек на финансирование рекомендаций по улучшению трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» является оптимальной, поскольку обеспечивает полный учет специфики предприятия, а также его финансовых возможностей.

Анализ особенностей развития НГДУ «Лянторнефть», а также иных аналогичных предприятий, преимущественно нефтегазового сектора экономики, позволяет сделать прогноз доходности для исследуемой компании на 3-летний временной интервал, который отразим на рисунке 23.

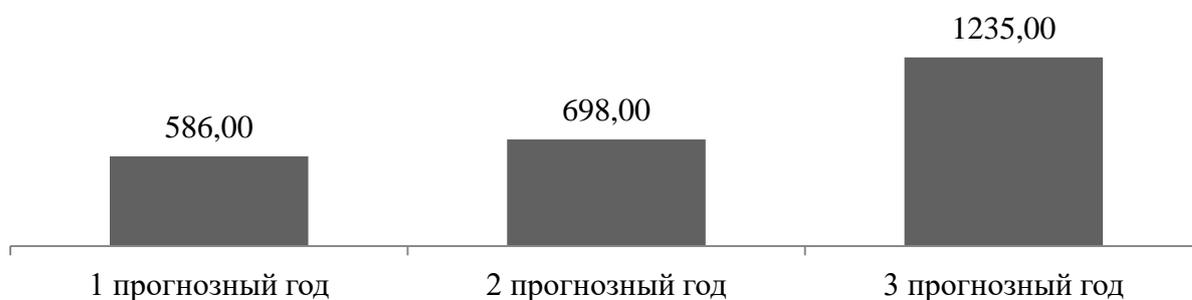


Рисунок 23 – Прогноз доходности НГДУ «Лянторнефть» от реализации мероприятий, связанных с укреплением трудового потенциала, тысяч рублей

Как следует из аналитических данных рисунка 23, практическая реализация рекомендаций, направленных на укрепление трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» позволит рассматриваемой организации успешно получать чистый доход, что, в свою очередь, окажет положительное воздействие на значение общего уровня конкурентоспособности.

В завершение исследования, осуществим расчет экономической эффективности НГДУ «Лянторнефть», которые были вложены в развитие трудового потенциала предприятия. Так, для расчета экономической эффективности используем формулу (1):

$$\text{Эф} = \frac{Д}{3} * 100\%, \quad (1)$$

где Эф – показатель, отражающий уровень экономической эффективности проекта;

Д – прогнозный объем доходов, которые получит НГДУ «Лянторнефть» в результате реализации рекомендаций по улучшению трудового потенциала;

З – общий объем затрат или инвестиций в практическую реализацию мероприятий.

Произведем расчет значения экономической эффективности для НГДУ «Лянторнефть»:

$$\text{Эф} = \frac{586 + 698 + 1235}{950} * 100\% = \frac{2519}{950} * 100\% = 265,16\%$$

Исходя из выполненных расчетов экономической эффективности, можно прийти к выводу о том, что в течение прогнозного 3-летнего временного интервала, НГДУ «Лянторнефть» сможет успешно окупить вложенные финансовые ресурсы, при этом, компания дополнительно получит доход в размере 165,16 процентов от общей суммы вложений. Имеющиеся данные говорят о достаточно высокой рациональности вложения средств в рассматриваемое направление деятельности, что позволит укрепить стабильность всей компании в целом.

Таким образом, проведенная оценка социально-экономической эффективности рекомендаций по развитию трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» позволяет сказать о том, что данные мероприятия окажут положительное воздействие на стабильность рассматриваемого нефтегазового предприятия. При проведении оценки был использован комплексный подход, который позволил определить целесообразность вложений ресурсов в рассматриваемую деятельность, и, как следствие, подтвердить высокий уровень значимости управленческого решения для предприятия.

Заключение

Проведенное в рамках первой главы выпускной квалификационной работы исследование позволило установить то, что под категорией «трудовой потенциал предприятия» понимается совокупная способность сотрудников предприятия осуществления профессиональной деятельности для достижения основных целей и задач компании на рынке [21, с. 1201]. Трудовой потенциал организации обладает рядом значимых особенностей, в частности:

- системность;
- иерархичность;
- зависимость от организационной структуры, корпоративной культуры, а также всей системы управления человеческими ресурсами;
- высокий уровень взаимосвязи с внешней средой;
- измеримость на основе количественных, а также качественных показателей [34, с. 432].

Следует сказать о том, что обеспечение рационального использования трудового потенциала предприятия требует применения комплексного подхода, включающего в себя работу, направленную на повышение уровня квалификации персонала, улучшение условий труда, а также оптимизацию системы мотивации [43, с. 35].

Многие исследователи отмечают то, что на качество трудового потенциала предприятия оказывают влияние разнообразные факторы, которые условно можно разделить на две группы:

- внутренние факторы;
- внешние факторы [6, с. 40].

Обеспечение учета и оценки факторов, непосредственно влияющих на уровень развития трудового потенциала предприятия, позволяет руководству предприятия определить ключевые направления его развития, при этом,

обеспечить соответствие данного развития основным требованиям экономической системы.

На сегодняшний день, для управления трудовым потенциалом предприятия используются разнообразные современные подходы, при этом, они требуют от сотрудников компаний, как традиционных знаний в области управления персоналом, так и обеспечения полного понимания основных бизнес-процессов, что, в свою очередь, позволит улучшить, будет обеспечивать положительное влияние на общее количество управления трудовым потенциалом компании.

Прикладной анализ выбранной темы бакалаврской работы осуществлялся на основе данных НГДУ «Лянторнефть». Так, проведенная оценка позволила выявить ряд специфических особенностей рассматриваемого предприятия:

- организация функционирует на рынке добычи и производства разнообразных нефтепродуктов более 10 лет;
- для обеспечения эффективной системы управления в НГДУ «Лянторнефть» используется организационная структура, которая построена на основе применения линейно-функциональной модели;
- на общую деятельность рассматриваемого предприятия оказывают влияние разнообразные факторы внешней среды, которые определяют возникновение у НГДУ «Лянторнефть» определенных сильных либо слабых сторон;
- у НГДУ «Лянторнефть» в период с 2022 по 2024 годы наблюдалась тенденция к уменьшению среднегодовой численности сотрудников, что является негативным аспектом, поскольку именно персонал составляет важнейшую основу для развития трудового потенциала рассматриваемого предприятия.

В результате проведенной исследовательской работы, связанной с проведением оценки эффективности развития трудового потенциала НГДУ

«Лянторнефть» были определены определенные проблемы, которые существуют в рассматриваемом направлении деятельности, в частности:

- отсутствие программы либо иных инструментов, которые позволяют обеспечить эффективный «ввод» или адаптацию новых сотрудников путем обеспечения их ознакомления со спецификой компании и ее корпоративно-организационными особенностями;
- достаточно низкое качество работы, связанной с обеспечением комплексного профессионального развития на основе организации обучения сотрудников (например, с применением разнообразных тренингов профессионального роста).

На основе выполненной оценки можно сделать вывод о том, что все представленные проблемные недостатки, существующие в области управления развитием трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» выступают в качестве факторов, которые приводят к снижению качества основной деятельности предприятия на рынке.

Для обеспечения успешного решения выявленных проблемных недостатков и, как следствие, повышения эффективности деятельности НГДУ «Лянторнефть» в заключительной главе выпускной квалификационной работы были предложены следующие рекомендации:

- внедрение в рассматриваемую организацию нефтегазового сектора экономики «универсальной» программы адаптации новых сотрудников к особенностям компании, которая позволит оперативно «ввести» сотрудника в должность и, как следствие, повысить качество трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть»;
- организация тренингов по формированию у сотрудников НГДУ «Лянторнефть» навыков и знаний в области управления проектными инициативами, являющихся важнейшей основой для укрепления общей стабильности деятельности предприятия, нефтегазового сектора экономики.

С целью определения значимости предлагаемой совокупности рекомендаций, обеспечивающих развитие трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» была проведена оценка их эффективности, которая позволила сформировать следующие выводы:

- социальная эффективность мероприятий, которые связаны с развитием трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» связана с улучшением корпоративного климата в коллективе, что, в свою очередь, укрепить общую стабильность предприятия в условиях современной общественной системы;
- экономическая эффективность рекомендаций непосредственно связана с приростом доходности НГДУ «Лянторнефть», общий объем которой будет существенно выше вложенных затрат, а следовательно, предприятие сможет успешно укрепиться с позиции экономической рентабельности.

Фактически, можно прийти к выводу о том, что практическое выполнение предлагаемой совокупности рекомендаций по оптимизации основной деятельности НГДУ «Лянторнефть» позволит улучшить развитие предприятия, как с позиции социальной, так и экономической эффективностей. Имеющиеся данные говорят о высокой степени значимости мероприятий, при этом, они будут оказывать положительное воздействие на укрепление конкурентных позиций НГДУ «Лянторнефть».

Таким образом, выполненная бакалаврская работа была основана на применении системного подхода, который позволил рассмотреть вопросы, связанные с комплексным развитием трудового потенциала, как с позиции теории, так и прикладного аспекта, в рамках которого были выявлены проблемные недостатки в области развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть» и определены рекомендации по их успешному устранению. В целом, на основе вышесказанного, проведенное исследование можно считать завершённым.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Алиева Т. М. Особенности трансформации кадровых процессов в условиях различных стратегий управления персоналом // Экономика образования. 2025. № 1 (146). С. 94-107.
2. Антамонова В. А., Жуков Н. А., Торохова М. С. Система мотивации и её роль в повышении эффективности управления персоналом организации // Вестник экономики и права. 2025. № 99. С. 49-57.
3. Бахтина У. С., Бурланков П. С. Влияние онлайн-рекрутинга на качество подбора персонала // Академическая публицистика. 2025. № 2-1. С. 84-89.
4. Белякова Н. А. Концепция управления человеческими ресурсами в организации // Студенческий вестник. 2025. № 4-5 (337). С. 21-24.
5. Биктяков К. С. Эффективное руководство // Вопросы гуманитарных наук. 2025. № 1 (136). С. 14-17.
6. Браткин А. И. Новые технологии найма и удержания сотрудников // Управление качеством. 2025. № 3 (253). С. 40-43.
7. Буковский Г. Р., Буюклян А. А., Сычанина С. Н. Современные методы управления персоналом в условиях цифровизации // Прикладные экономические исследования. 2025. № 1. С. 49-56.
8. Бурмистрова Е. В., Такишина Е. А. Формирование системы показателей трудового потенциала организации // Гуманитарный научный журнал. 2024. № 4-1. С. 3-7.
9. Быкова М. В., Савина И. В., Шишкин А. Н. Особенности формирования структуры системы управления персоналом // Научные исследования и разработки. Экономика. 2024. Т. 12. № 1. С. 45-51.
10. Гасанова Д. М., Ибрагимова К. С. Инструменты и методы аттестации персонала организации // Журнал монетарной экономики и менеджмента. 2024. № 8. С. 87-92.

11. Герасимов Б. Н. Реформирование применения менеджмента в деятельности организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2025. № 1-2 (119). С. 45-51.
12. Гогитидзе М. В. Теоретико-методологические основы ценностных ориентаций работников организаций // Вестник Академии знаний. 2024. № 3 (62). С. 126-132.
13. Доркаев К. С., Самогуга В. Н. Организационная структура управления международной компанией // Экономика и управление. 2024. Т. 30. № 6. С. 686-692.
14. Дюмина, А. Ю. Оценка персонала как составляющая системы управления персоналом в современной спортивной организации // Студенческий. 2025. № 5-2 (301). С. 67-68.
15. Ермакова Ю. С., Черноусова С. А. Стратегия управления трудовым потенциалом организации // Студенческий форум. 2024. № 38-2 (305). С. 38-41.
16. Задоенко В. И., Саенко И. И., Шильд А. В. Стратегические HR-метрики для повышения эффективности организации // Прикладные экономические исследования. 2025. № 1. С. 189-197.
17. Зарубин Р. А. Повышение эффективности использования труда персонала на основе управления вовлеченностью // Актуальные исследования. 2025. № 4-2 (239). С. 22-24.
18. Калаков А. Р., Чебенева О. Е. Цифровизация и автоматизация бизнес-процессов в проектной деятельности // Экономика и бизнес: теория и практика. 2025. № 1-1 (119). С. 138-142.
19. Калачихин А. М. Система кадровой политики предприятия в системе социально-трудовых отношений // Финансовые рынки и банки. 2024. № 10. С. 50-56.
20. Киракосян А. М. Совершенствование адаптации персонала в организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2025. № 1-2 (119). С. 109-113.

21. Коновалов Д. А. Искусственный интеллект в hr-менеджменте: возможности и риски // Экономика и предпринимательство. 2025. № 2 (175). С. 1200-1204.
22. Коригова М. М. Формирование и управление культурой вовлеченности сотрудников в компаниях // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 7. № 5 (146). С. 274-282.
23. Кривошлыков В. С. Мотивация исполнительской деятельности в структуре менеджмента организации // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 10. № 10 (151). С. 27-36.
24. Кязимов К. Г., Сопов В. А. Управление развитием персонала организации // Труд и социальные отношения. 2024. Т. 35. № 1. С. 5-15.
25. Лымарева О. А., Руднева В. А. Управление кадровой безопасностью как часть стратегического менеджмента персонала // Экономика и бизнес: теория и практика. 2025. № 1-1 (119). С. 147-149.
26. Малкова, В. Л. Формирование и использование трудового потенциала // Студенческий вестник. 2024. № 13-4 (299). С. 25-26.
27. Миндзаев А. С. Инновационная модель управления трудовыми ресурсами организации // Научноград наука производство общество. 2024. № 4-1. С. 71-73.
28. Нечепуренко Е. Ю. Способы управления текучестью персонала (мировые практики) // Вестник науки. 2025. Т. 4. № 1 (82). С. 153-160.
29. Нургалиев А. А. Роль HR-менеджмента в системе обеспечения менеджмента качества на предприятии // Экономика и бизнес: теория и практика. 2025. № 1-1 (119). С. 194-199.
30. Петров С. В. Особенности управления трудовым потенциалом предприятия // Наука Красноярья. 2024. Т. 13. № 1-3. С. 128-131.
31. Пискунов А. В. Применение облачных технологий для повышения эффективности управления трудовыми ресурсами // Вестник Академии права и управления. 2024. № 4 (79). С. 204-211.

32. Савелькаева С. Н. Составляющие стратегического управления персоналом // Академическая публицистика. 2025. № 1-2. С. 137-142.
33. Тураева Е. К. Эффективные практики управления благополучием персонала // Научный Лидер. 2025. № 5 (206). С. 201-203.
34. Чарыева А. Принцип управления трудовым потенциалом работников предприятия // Матрица научного познания. 2024. № 4-1. С. 431-433.
35. Шак М. П. Особенности регулирования работников с дистанционной формой работы // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2024. № 11-4 (98). С. 259-261.
36. Юдина А. М. Нарративный подход в управлении конфликтами в организациях // Наука и бизнес: пути развития. 2024. № 7 (157). С. 102-104.
37. Якушина Т. В. Современные аспекты мотивации трудовой деятельности персонала // Экономические системы. 2024. Т. 17. № 3. С. 42-50.
38. Нефтегазодобывающее управление «Лянторнефть» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.list-org.com/company/908652> (дата обращения: 14.04.2025).
39. Britvina I. Labor potential of migrant women in the transition to Industry 4.0 // Vplyv Industry 4.0 na tvorbu pracovných miest 2020: Zborník vedeckých príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Trenčín, 2021. Pp. 83-88.
40. Kobulova M. Ya. The role of human capital in the development of labor potential // Actual Science. 2021. No. 1 (42). Pp. 31-33.
41. Mavludaxon T. Foreign experience in utilizing labor potential for the development of small business and entrepreneurship // International Journal of Artificial Intelligence. 2023. No. 3 (2025). Pp. 457-466.
42. Posvalyuk O. Labor and personnel potential of the enterprise: interconnection of categories // Herald of Khmelnytskyi National University. Economical Sciences. 2023. Vol. 316. No. 2. Pp. 220-225.

43. Turginova M. M. Theoretical aspects of utilizing labor potential in small businesses // Journal of multidisciplinary innovation in science and education. 2025. Vol. 1. No. 1 (2025). Pp. 31-35.

Приложение А

Анкета для оценки эффективности развития трудового потенциала НГДУ «Лянторнефть»

Уважаемый участник исследования! Просим Вас дать ответы на представленные вопросы! Ваши ответы помогут нам обеспечить оптимизацию системы развития трудового потенциала в НГДУ «Лянторнефть» и, как следствие, улучшить условия Вашей трудовой деятельности в организации!

РАЗДЕЛ I. КАЧЕСТВО АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ В НГДУ «ЛЯНТОРНЕФТЬ»

1. Уточните, пожалуйста, принимали ли Вы участие в адаптационных мероприятиях при приеме на работу в компанию?

- а) Да, проходил специальный курс
- б) Да, форме беседы
- в) Нет

2. Какие ключевые аспекты адаптации в компании для Вас были наиболее сложными и проблемными?

- а) Освоение и понимание корпоративных стандартов, имеющих в компании
- б) Взаимодействие с коллегами на новом месте работы
- в) Понимание специфики работы структурного подразделения

3. Что, по Вашему мнению, помогло бы Вам в процессе адаптации в компании?

- а) Общение с коллегами по различным рабочим вопросам
- б) Применение программы адаптации новых сотрудников к особенностям компании
- в) Назначение персонального наставника и его поддержка

РАЗДЕЛ II. КАЧЕСТВО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В НГДУ «ЛЯНТОРНЕФТЬ»

4. Уточните, пожалуйста, насколько часто в компании организуются тренинги по профессиональному развитию?

- а) 1 раз в месяц
- б) 1 раз в квартал
- в) 1 раз в год
- г) Никогда не организовались

Продолжение приложения А

5. Как Вы считаете, какие направления по профессиональному развитию были бы наиболее полезны?

- а) Технологии добычи и переработки нефтепродуктов
- б) Управление проектными инициативами в нефтегазовом секторе экономики
- в) Навыки представления презентаций

РАЗДЕЛ III. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ И МОТИВАЦИЯ В НГДУ «ЛЯНТОРНЕФТЬ»

6. Уточните, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены текущей должностью в компании, а также выполняемыми обязанностями?

- а) Полностью удовлетворен
- б) Удовлетворен частично
- в) Абсолютно не удовлетворен

7. Что выступает в качестве основного источника Вашей мотивации на работе?

- а) Признание достижений руководством компании
- б) Наличие высокого уровня заработной платы
- в) Хороший и дружный коллектив

РАЗДЕЛ IV. ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ В НГДУ «ЛЯНТОРНЕФТЬ»

8. Как Вы считаете, что следует сделать руководству компании для поддержания Вашего профессионального развития?

- а) Организовать тренинги по укреплению профессиональных навыков
- б) Проводить регулярные встречи с сотрудниками для обсуждения планов развития
- в) Организовывать стажировки в иных компаниях-партнерах

9. Видите ли Вы возможность для дальнейшего роста в рамках компании?

- а) Да, вижу чёткую перспективу для роста
- б) Скорее вижу, чем не вижу
- в) Какие-либо возможности для роста в рамках компании отсутствуют

Благодарим Вас за участие в анкетировании!