

УДК 331.1

**МЕТОДЫ РАБОТЫ И ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ****Малышева О.С., Хафизов А.М., Гилязетдинов И.Д., Гайсаров А.Р.,  
Жильников Д.В., Кульчубаев Н.Б.***Филиал, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет»,  
Салават, e-mail: alik\_hafizov@mail.ru*

В данной статье рассматриваются методы и подходы формирования кадрового резерва на предприятиях нефтехимической отрасли. Авторы статьи исследуют пути совершенствования системы управления кадровым резервом. Проводится анализ *мероприятий*, направленных на повышение эффективности сотрудников отделов по работе с персоналом: реорганизация системы управления кадровым резервом, автоматизация работ по формированию кадрового резерва. На основании проведенного анализа создается система по формированию кадрового резерва для инновационных организаций. Разработанная система позволяет автоматизировать формирование базы данных справочников, автоматизировать формирование отчетных документов, автоматизировать прогнозирование потребности в персонале. Также система способствует своевременному выявлению проблемных или неуспешных целей. Работа с кадровым резервом осуществляется для создания необходимого банка данных сведений о людях, для учета статистики по трудоустройству сотрудников по профильному образованию.

**Ключевые слова:** кадровый резерв, концептуальная модель, резюме кандидатов, анкетирование, трудоустройство

**WORKING METHODS AND APPROACHES TO FORMATION OF PERSONNEL RESERVE FOR THE PETROCHEMICAL INDUSTRY****Malysheva O.S., Khafizov A.M., Gilyazetdinov I.D., Gaysarov A.R.,  
Zhilnikov D.V., Kulchubaev N.B.***Branch of SEI HE «Ufa State Petroleum Technological University»,  
Salavat, e-mail: alik\_hafizov@mail.ru*

This article discusses the methods and approaches of formation the personnel reserve in the petrochemical industry. The authors explore ways of improving the system of talent management. The measures is analyzed and aimed at improving the efficiency of the staff departments: reorganization of the system of talent management, automation of works on formation of a personnel reserve. On the basis of the analysis, a system for the formation of personnel reserve for innovative organizations is developed. The developed system allows to automate the generation of database directories to automate the creation of accounting documents, to automate forecasting of personnel needs. The system also facilitates timely identification of problem or failure of goals. There should be an analysis of supply and demand and on the basis of these data to predict staffing requirements. Work with personnel reserve to create the necessary database of information about the people, for the statistics on employment of employees for professional education.

**Keywords:** the personnel reserve, the conceptual model, a summary of candidates, interviewing, employment

Процесс управления кадровым резервом является неотъемлемой частью работы службы персонала в нефтехимической компании. Применение современных методов управления кадровым резервом позволяет увеличить производительность и прибыль предприятия. Неправильное управление сказывается на большой текучести персонала или недостаточной компетенции сотрудников.

Для современного менеджмента характерны большой интерес и внимание к роли человеческих ресурсов и возможности полной реализации профессионального потенциала персонала. Большое значение, которое придается управлению персоналом в общей системе руководства персоналом организации, определяется, прежде всего, растущей стоимостью рабочей силы и не-

обходимостью значительного повышения профессиональных и личностных требований к работнику [1]. В связи с этим задача разработки современных технологий и качественного инструментария для обеспечения оперативного и эффективного управления персоналом становится одной из наиболее значимых, ключевых в работе служб по работе с кадровым резервом. Правильно построенный процесс управления персоналом представляет собой одно из самых действенных средств повышения производительности труда, улучшения использования, трудовых, финансовых и временных ресурсов организации [5].

В практической деятельности любой организации рано или поздно возникает ситуация, связанная с проблемами формирования

кадрового резерва. В первую очередь необходимо найти и принять на работу новых сотрудников. Причины, побуждающие предприятие заняться подбором специалистов, могут быть разными – расширение предпринимательской деятельности, увольнение прежнего работника и т.п. Различными могут быть и способы комплектации штата. Осуществлять подбор кадров организация может либо собственными силами, либо с помощью специализированных компаний. В любом случае у фирмы возникнут расходы [4].

Путей совершенствования системы управления кадровым резервом не так много, как это может показаться.

Для устранения существующих проблем и совершенствования системы управления кадровым резервом нефтехимического предприятия можно рекомендовать проведение следующих мероприятий:

– реорганизация системы управления кадровым резервом. Необходимо выявить шаги процесса, не приносящие потребительской ценности. Провести реорганизацию, тем самым уменьшив количество шагов и время выполнения работ по формированию кадрового резерва, что позволит повысить эффективность и результативность системы;

– провести автоматизацию работ по формированию кадрового резерва. Спе-

циалисты по подбору и оценке персонала в процессе работы, как правило, взаимодействуют с большим объемом информации, который необходимо хранить, систематизировать и обрабатывать. К задачам специалиста по работе с персоналом относятся:

- а) создание отчетности;
- б) отбор кандидатов по резюме;
- в) хранение резюме кандидатов;
- г) изменение данных в резюме и др.

Реализация данных задач при использовании бумажных носителей информации трудоемка и требует существенных временных затрат. Для сокращения времени выполнения описанных задач, повышения качества работы по формированию кадрового резерва ведутся с помощью приложения для автоматизированного отбора кадров и обработки резюме [3].

Существует множество методов автоматизированного выполнения работ по формированию кадрового резерва. Это может быть Microsoft Excel для хранения базы данных, Outlook и его аналоги для планирования и коммуникации с коллегами и кандидатами, программа, разработанная самим предприятием или корпоративная информационная система. За разработку собственных систем берутся редко и в основном в IT-компаниях, либо в крупных компаниях с масштабными IT-службами [6].



Рис. 1. Пути совершенствования системы управления кадровым резервом

Кроме того, на разных предприятиях ход работ по формированию кадрового резерва различен, что не позволяет работать с одной определенной автоматизированной системой (АС) или же подстраивать процесс работ по формированию кадрового резерва под АС. Отсюда следует вывод, что наиболее оптимальным вариантом является создание собственного автоматизированного приложения [5].

Разработка баз данных – основа производственной автоматизации для достижения большей эффективности. Базы данных представляют собой надёжный и простой способ хранения номенклатурных данных, сведений о клиентской базе и прочей информации, чьи объёмы превышают возможности учёта при помощи обычных таблиц [2]. Разработка базы данных решает вопросы поиска, классификации и учёта нужной информации, автоматизируя рутинную работу, чреватую большим количеством ошибок при обработке вручную [1].

**Цель работы** заключается в том, чтобы создать систему по формированию кадрового резерва для инновационных организаций.

Основными задачами автоматизации системы по формированию кадрового резерва являются:

– автоматизация формирования базы данных справочников. Для того чтобы могла осуществляться дальнейшая обработка информации, необходимо правильно структурировать информацию, поступающую в систему. Для обеспечения данной структуры вводятся следующие справочники: соискатели, анкеты соискателей, организации, анкеты вакансий;

– автоматизация формирования отчетных документов. Необходимо проводить автоматическую обработку информации от каждого кандидата и предприятия. Основными отчетами системы являются: статистика по трудоустройству, отчет по поступлениям заявок за период, отчет по количеству поступающих заявок от конкретных лиц (соискателей и организаций);

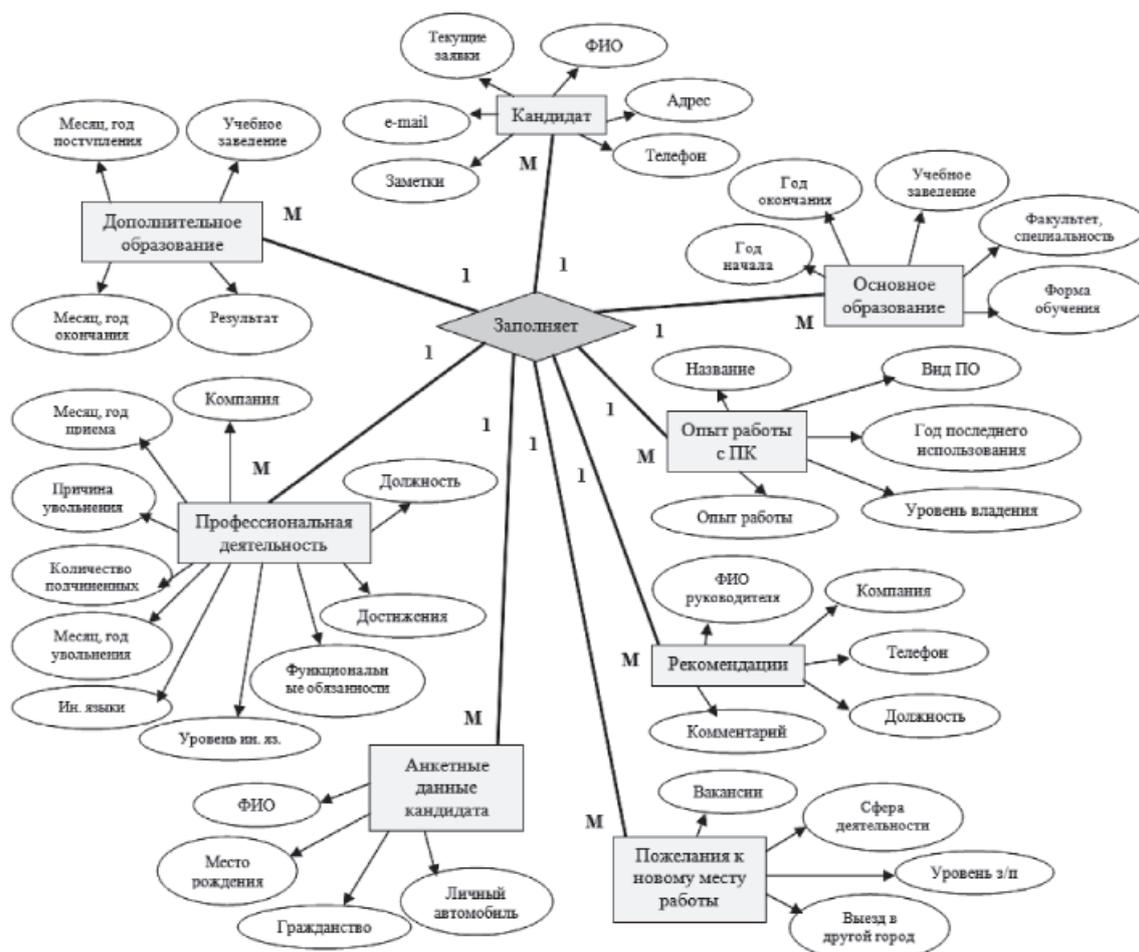


Рис. 2. Пример реализации концептуальной модели в усеченной форме

– автоматизация прогнозирования потребности в персонале. Необходимо проводить анализ спроса и предложения и на основе этих данных прогнозировать потребность в персонале на некоторое время вперед.

Разрабатываемая система должна:

- содержать полный список соискателей и их анкет;
- содержать полный список организаций и их вакансий;
- позволять пройти подробное анкетирование кандидатам на вакансию;
- позволять выполнить отбор соискателей на определенные вакансии;
- позволять составить анкеты к вакансиям;
- отбирать кандидатов к собеседованию на основе проведенного анкетирования;
- сортировать кандидатов по критерию наибольшей пригодности;
- рассылать e-mail уведомления;
- разграничивать доступ к базе данных;
- вести учет статистики по трудоустройству, учет по сравнению поступающих заявок от организаций и соискателей, учет поступающих заявок от конкретных предприятий и соискателей;
- прогнозировать потребность в персонале на основе спроса и предложения.

Концептуальная модель базы данных представлена на рис. 2. Полная концептуальная модель содержит сильные

сущности: «Организации», «Вакансии», «Кандидат», «Кандидатура для анкетирования», «Кандидатура на должность»; слабые сущности: «Рекомендации к вакансии», «Анкетные данные кандидата», «Анкетирование».

На рис. 3 представлены физическая модель, связи между сущностями и их атрибутами.

Произведем примерный технико-экономический расчет с учетом того, что предприятие обладает всеми необходимыми инструментальными средствами для разработки приложения.

В результате оптимизации системы работ по формированию кадрового резерва по времени получили экономический эффект в 4 рабочих дня. До оптимизации на эти работы требовалось 36 дней в году.

В отделе по формированию кадрового резерва работают 5 специалистов.

Зарботная плата специалиста составляет 30408 руб./мес.

Далее представлены расчеты часовой тарифной ставки специалиста.

$$S_{\text{чтр}} = \frac{30408}{22 \cdot 8} = 172,677 \text{ руб./ч.}$$

Зарботная плата специалиста в день составляет

$$ЗП_{\text{д}} = 172,677 \cdot 8 = 1381,416 \text{ руб./день.}$$

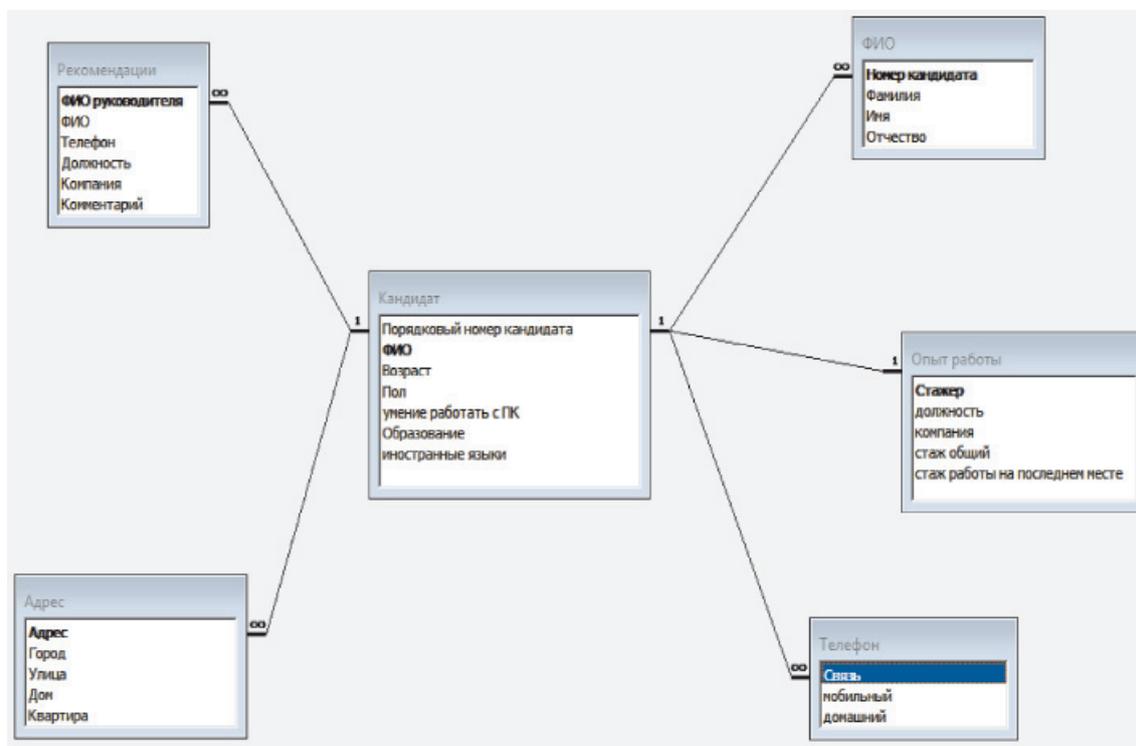


Рис. 3. Пример физической модели в базе данных в Microsoft Access

До применения совершенствований системы на заработную плату специалистов затрачивалось

$$ЗП_{до} = 1381,416 \cdot 5 \cdot 36 = 248655,88 \text{ руб.}$$

После применения совершенствований системы на заработную плату специалистов затрачивается

$$ЗП_{после} = 1381,416 \cdot 5 \cdot 32 = 221026,56 \text{ руб.}$$

Отсюда следует, что экономический эффект составляет

$$\mathcal{E}_{эф} = 248655,88 - 227933,64 = 20722,24 \text{ руб.}$$

Основным эффектообразующим фактором является сокращение ресурсов времени выполнения работы, происходит оптимизация по времени. Следовательно, время специалистов, которое освобождается в результате оптимизации, можно выделить на решение других задач.

#### Список литературы

1. Бикметов А.Г., Малышева О.С., Хафизов А.М., Капустин Г.В. О методах управления персоналом на примере ОАО «Газпром Нефтехим Салават» // *Фундаментальные исследования*. – 2015. – № 12–5. – С. 992–995.
2. Кузнецов Д.Л. Экономическое обоснование разработки программы диагностирования змеевиков трубчатых печей / Д.Л. Кузнецов, О.С. Малышева, А.М. Хафизов // *Интеграция науки и образования в вузах нефтегазового профиля – 2016: материалы Международной научно-методической конференции / редкол.: Н.Г. Евдокимова и др.* – Уфа: Изд-во УГНТУ, 2016. – С. 342–344.
3. Малышева О.С. Управление проектами: учебное пособие / авт.-сост. О.С. Малышева, Т.М. Левина. – Уфа: РИЦ УГНТУ, 2014. – 67 с.

4. Малышева О.С. Экономика: учебное пособие для бакалавров технических вузов / авт.-сост. О.С. Малышева, Н.Н. Лунева. – Уфа: РИО РУНМЦ МО РБ, 2013. – 308 с.

5. Хафизов А.М. Проблемы корпоративной социальной ответственности в области экологии на примере ПАО «Газпром» / А.М. Хафизов, О.С. Малышева, А.И. Самошкин, Я.Ф. Хабирова // *Фундаментальные исследования*. – 2016. – № 6–2. – С. 480–484.

6. Юхин Е.Г. Разработка виртуального тренажера-имитатора работы трубчатой печи для повышения профессиональных навыков сотрудников предприятий нефтегазовой отрасли / Е.Г. Юхин, Н.А. Кошелев, А.М. Хафизов, О.С. Малышева // *Фундаментальные исследования*. – 2015. – № 12–5. – С. 970–974.

#### References

1. Bikmetov A.G., Malysheva O.S., Hafizov A.M., Kapustin G.V. O metodah upravleniya personalom na primere OAO «Gazprom Neftekhim Salavat» // *Fundamentalnye issledovaniya*. 2015. no. 12–5. pp. 992–995.
2. Kuznetsov D.L. Ekonomicheskoe obosnovanie razrabotki programmy diagnostirovaniya zmeevikov trubchatyh pechej / D.L. Kuznetsov, O.S. Malysheva, A.M. Khafizov // *Integraciya nauki i obrazovaniya v vuzah neftegazovogo profilya 2016: materialy Mezhdunarodnoj nauchno-metodicheskoy konferencii / redkol.: N.G. Evdokimova i dr.* Ufa: Izd-vo UGNTU, 2016. pp. 342–344.
3. Malysheva, O.S. Upravlenie proektami: uchebnoe posobie / Avt.-sost. O.S. Malysheva, T.M. Levina. Ufa: RIC UGNTU, 2014. 67 p.
4. Malysheva, O.S. Ekonomika: uchebno posobie dlya bakalavrov tekhnicheskikh vuzov / Avt.-sost. O.S. Malysheva, N.N. Luneva. Ufa: RIO RUNMC MO RB, 2013. 308 p.
5. Khafizov A.M. Problemy korporativnoj socialnoj otvetstvennosti v oblasti ehkologii na primere PAO «Gazprom» / A.M. Khafizov, O.S. Malysheva, A.I. Samoshkin, Ya.F. Habirova // *Fundamentalnye issledovaniya*. 2016. no. 6–2. pp. 480–484.
6. Yuhin E.G. Razrabotka virtualnogo trenazhera-imitatora raboty trubchatoy pechi dlya povysheniya professionalnykh navykov sotrudnikov predpriyatij neftegazovoj otrasli / E.G. Yuhin, N.A. Koshelev, A.M. Khafizov, O.S. Malysheva // *Fundamentalnye issledovaniya*. 2015. no. 12–5. pp. 970–974.