

SOCIOLOGY

Orlova V.V.

POTENTIAL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF JSC «TRANSNEFT- CENTRAL SIBERIA»

**Orlova Vera Veniaminovna - Doctor of sociological science,
Professor of philosophy and sociology of the Tomsk State University of
control systems and Radioelectronics, Tomsk, Russia.**

Abstract

In the article an attempt is made to consider the peculiarities of the personnel potential of the organization. The key element in any organization is personnel, development of personnel potential. The purpose is to consider the organizational and economic characteristics of the enterprise of JSC Transneft-Central Siberia; To analyze the state of the personnel policy and working methods with the personnel of JSC "Transneft - Central Siberia".

Keywords: sustainable development, corporate elevator, youth, human resources.

На современном этапе развития общества особое значение приобретает теория организации, т.к. рыночные отношения и переход к цифровой экономике предъявляют новые требования к построению и поведению организаций: для них становится характерным предпринимательская активность, переход к различным формам собственности, изменяющиеся функции и методы государственного регулирования и управления.

Следует отметить, что работы, посвященные этим проблемам, характеризуются разнообразием исследований и различных подходов к проблеме. Начало серии фундаментальных работ в области теории организации было заложено в Принципах научного управления Ф. Тейлора. В результате исследований и экспериментов Ф. Тейлор получил

8th International Conference «Recent trend in Science and Technology management» 2017

ряд общих принципов, которые легли в основу классической теории организации. «Принципы научного управления» Ф. Тейлора [1]. Учение Тейлора дополнено идеями и опытом создания конвейерного производства под руководством Генри Форда (1863-1947). Методологическим основанием изучения кадрового потенциала как условия устойчивого развития предприятия в данной работе выступили концепция Яруллиной Г.Р. [2], которая представляет управление устойчивым развитием организации как процесс целесообразных непрерывных и необратимых направленных закономерных изменений во времени, характеризующихся переходом в качественно новое, более совершенное состояние. Кроме того, важна концепция Вихонского О.С. о кадровом потенциале как сочетании способностей и возможностей персонала для обеспечения эффективного функционирования организации [3].

У истоков создания теории гибкой организацией наряду с западными учеными были ленинградские профессора С. П. Митрофанов и В. А. Петров. Московская школа в лице профессора И. М. Разумова и другие развили теорию организации многопредметных поточных линий. В Японии, в условиях адаптации деятельности к условиям сверхдорогой стоимости земли, производства и складов, достигнуты самые высокие результаты организации процессов во времени. Например, система «Канбан», впервые появились в фирме «Тойота» - это перечень стандартных операций (мастера участков перечисляли работы на бумаге и размещали их в заметном месте рядом с такими же списками мастеров других участков). Теория организации также оказала поддержку в создании и развитии транснациональных систем по всему миру.

Последний настоящий этап развития теории организации как науки характеризуется попытками обобщить ранее накопленные знания, сформулировав на их основе наиболее общие законы, принципы, методы и формы организации деятельности, способствующие эффективному функционированию хозяйствующих субъектов. [4, 256] Создание единой современной теории организации невозможно по причине, лежащей в самой сути организационного метода, который не способен обеспечить жесткое, как технический механизм, взаимодействие элементов системы, а осуществляется через человека, связей, документов, и это определяет расхождение результатов с целями. Но, как видно из анализа различных теорий, любая из них связана с кадрами, эффективной организацией их работы. Таким образом, развитие кадровых ресурсов важно для процветания организации, для ее устойчивого развития.

8th International Conference «Recent trend in Science and Technology management» 2017

Устойчивое развитие - это процесс экономических и социальных изменений, при котором эксплуатация природных ресурсов, направление инвестиций, ориентация научно-технического развития, личное развитие и институциональные изменения координируются друг с другом и укрепляют нынешний и будущий потенциал для удовлетворения человеческих потребностей и стремлений. [5] Устойчивое развитие понятие разностороннее и первоначально употреблялось при определении развития городов.

Для устойчивого развития любой организации необходимо развивать кадровый потенциал. Кадровый потенциал организации является не только движущей силой, но и стратегическим ресурсом, который позволяет компании выйти на новый уровень. Он помогает обеспечить устойчивое развитие в условиях высокой конкуренции. В течение длительного времени большинство организаций уделяли особое внимание эффективному использованию материальных и финансовых ресурсов. Сегодня основная роль отводится персоналу. При подборе новых кадров высокие требования предъявляются к образованию, знаниям, квалификации. Сегодня важнейшей задачей является работа по развитию кадрового потенциала на многих предприятиях в различных сферах деятельности.

Кадровый потенциал предполагает сочетание способностей и возможностей персонала для обеспечения эффективного функционирования организации. К способностям и возможностям необходимо отнести:

- профессиональные возможности сотрудников и менеджеров;
- организационная культура;
- создание в организации межличностных отношений (социально-психологический климат коллектива организации), стиль руководства. [5, 452]

Кадровый потенциал - это возможное количество и качество труда, которое организация имеет на достигнутом ею уровне развития науки и техники. Кадровый потенциал является неотъемлемой частью производственного потенциала и измеряется количественно и качественно.

Количественные показатели кадровых ресурсов определяются организационной структурой управления организацией, численностью сотрудников организации, ее динамикой, объемом рабочего времени, выработанного сотрудниками предприятия за определенный период, и уровнем интенсивности труда работников. [3, 96]

8th International Conference «Recent trend in Science and Technology management» 2017

Качественные показатели кадровых ресурсов определяются стилем и методами управления, состоянием здоровья, уровнем развития и физической работоспособности работников, уровнем их образовательной и профессиональной квалификации.

В кадровом потенциале выделяются следующие компоненты:

- функциональный (определяет разделение управленческих функций между руководством и отдельными единицами);
- организационные (состав и подчинение взаимосвязанных звеньев в управлении, которые включают в себя аппарат управления и производственные единицы, их количественный и профессиональный состав и структуру, перечень позиций);
- социально-экономические (набор групп работников по полу, возрасту, социальному статусу, уровню образования, семейному положению, уровню оплаты труда);
- неформальный (набор социально-психологических небольших групп работников в организации, которые спонтанно формируются под влиянием психологических факторов для удовлетворения индивидуальных потребностей работников, которые по разным причинам не удовлетворяются в рамках организационных (формальных) составов;
- ролевой (степень участия в творческом процессе в производстве, в общении и поведенческих ролях). [3, 129]

В настоящее время многие программы и стратегии для развития кадрового потенциала предприятий формируются с упором на человека-работника, без учета его личной составляющей. Практическая деятельность многих предприятий свидетельствует о жесткой зависимости между управленческими решениями и стратегической деятельностью организации и процессами развития кадровых ресурсов, которые при сохранении известных классических задач управления персоналом как части целого должны вносить вклад в достижение основных целей предприятия.

АО «Транснефть-Центральная Сибирь» - дочернее общество АК «Транснефть», которое было создано в 1972 году в целях обеспечения строительства нефтепровода Александровское – Анжеро-Судженск и подготовки квалифицированных кадров для его эксплуатации. Сегодня АО «Транснефть-Центральная Сибирь» обслуживает три нефтетранспортные магистрали Западной Сибири: Александровское – Анжеро-Судженск (818 км), Игольско-Таловое – Парабель (397 км),

8th International Conference «Recent trend in Science and Technology management» 2017

Самотлор – Александровское (участок длиной 23 км). Общая протяженность эксплуатируемых нефтепроводов в трассовом исполнении – 1239 км, из них по территории Тюменской области проложено 20 км, Томской области – 1344 км, Кемеровской области – 30 км. Предприятие осуществляет перекачку нефти, поступающей с Нижневартовского, Самотлорского, Стрежевского месторождений, а также Васюганской группы месторождений.

Структуру акционерного общества наряду с аппаратом управления составляют три районных нефтепроводных управления: «Стрежевой» (создано в апреле 1971 года), «Парабель» (создано в мае 1972 года), Томское нефтепроводное управление (создано в апреле 2001 года), в составе которых 5 нефтеперегонных станций – «Александровская», «Раскино», «Парабель», «Молчаново», «Орловка». Акционерное общество имеет дочернее предприятие ЗАО «ТОМЗЭЛ», выпускающее электроприводы и другие высокоточные электронно-механические изделия для нужд ОАО «АК «Транснефть». [37]

Основные виды деятельности АО «Транснефть - Центральная Сибирь», согласно уставу, связаны с эксплуатацией трубопроводов и транспортировкой нефти, а также работы, связанные с промышленно-гражданским строительством. Также АО «Транснефть–Центральная Сибирь» в рамках законодательства Российской Федерации может осуществлять иные виды деятельности. Таким образом, деятельность организации АО «Транснефть–Центральная Сибирь» достаточно широка и требует наличия высокопрофессионального кадрового потенциала.

Деятельность компании связана с транспортировкой нефти и решением комплекса задач, сопутствующих этому процессу: проведение профилактических работ, координация деятельности по развитию сети магистральных нефтепроводов, внедрению новых технологий и материалов, привлечение инвестиций, организация работы по обеспечению охраны окружающей среды в районах объектов нефтепроводного транспорта.

Помимо уставных целей, одним из приоритетных направлений «Транснефть-Центральная Сибирь» является охрана окружающей среды и экологическая безопасность производственных объектов. В процессе своей деятельности АО «Транснефть-Центральная Сибирь» стремится постоянно улучшать природоохранную деятельность и систему экологического менеджмента, снижать негативное воздействие на окружающую среду за счет внедрения инновационных технологий, сокращения вредных выбросов и отходов производства.

8th International Conference «Recent trend in Science and Technology management» 2017

Таким образом, сфера деятельности компании широка и требует постоянного развития кадрового потенциала для устойчивого развития. Стоит отметить, что проводимая на предприятии политика по устойчивому развитию приносит свои положительные плоды. АО «Транснефть–Центральная Сибирь», созданное в 1972 году, - современное, динамично развивающееся предприятие. Протяженность находящихся в ведении АО «Транснефть–Центральная Сибирь» нефтяных магистралей составляет 1395 км. Магистральные нефтепроводы предприятия - важное звено в единой системе движения российской нефти на Восток. Перспективы развития АО «Транснефть–Центральная Сибирь» связаны с грандиозным проектом магистрали Восточная Сибирь - Тихий океан.

В соответствии с Программой стратегического развития АО «Транснефть–Центральная Сибирь» на период до 2020 года, основной целью компании является развитие системы магистрального трубопроводного транспорта на основе применения современных передовых технологий, обеспечивающих высокий уровень надежности, промышленной и экологической безопасности. К числу основных путей достижения поставленной цели относятся:

- увеличение мощности системы магистральных нефтепроводов для обеспечения транспортировки нефти на эксплуатируемых и новых месторождениях;
- реализация мероприятий по экономии энергетических ресурсов;
- повышение производительности труда;
- инновации в развитии производственной деятельности;
- обеспечение надежности эксплуатируемой системы магистральных нефтепроводов и нефтепродуктов на основе результатов диагностики, реконструкции и модернизации основных фондов;
- повышение экологической и промышленной безопасности производственных объектов компании;
- развитие социальных гарантий работников.

Гармоничное сочетание эффективной деятельности «Транснефть» на данных направлениях лежит в основе устойчивого развития компании. Таким образом, в политику устойчивого развития организации АО «Транснефть–Центральная Сибирь» входит: политика в области качества строительства, политика в области качества оказания услуг по транспортировке нефти и нефтепродуктов, промышленная безопасность, охрана труда, инновации и энергоэффективность, экология, социальная ответственность, политика по развитию кадрового потенциала.

8th International Conference «Recent trend in Science and Technology management» 2017

В результате изучения нормативных документов компании, было выявлено, что социальная ответственность направлена на развитие кадрового потенциала организации. Основной целью развития кадрового потенциала является укомплектование нефтепроводов кадрами необходимого количества и качества, ориентированных на длительные трудовые отношения. В связи с чем развитие кадрового потенциала компании направлено на решение следующих задач:

- укомплектованность АО «Транснефть–Центральная Сибирь» высококвалифицированными кадрами и поддержание уровня их стабильности;

- повышение качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с направлениями развития компании;

- учет региональных факторов и профессионально-квалификационных групп в системе материального и нематериального стимулирования, обеспечение конкурентной системы оплаты труда;

- совершенствование системы управления производительностью труда.

В результате анализа нормативных документов АО «Транснефть–Центральная Сибирь», были определены направления по устойчивому развитию кадрового потенциала. В компании утверждено Положение о молодых специалистах с высшим и средним профессиональным образованием. Статус молодого специалиста вводится с целью выделения персонала, имеющего этот статус, в отдельную категорию, для которых предусматриваются мероприятия по их адаптации к условиям работы, созданию условий профессионального роста и максимальной реализации творческого потенциала. Молодые специалисты имеют дополнительные права:

- право на приоритетное дополнительное профессиональное образование;

- право на участие в научно-технических конференциях молодых специалистов;

- право на участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых для молодых специалистов и их семей;

- право на наставника.

В рамках работы с молодыми специалистами, с каждым из них составляется индивидуальный план адаптации и профессионального роста

8th International Conference «Recent trend in Science and Technology management» 2017

Данная система работы с молодыми специалистами позволяет выявить наиболее перспективных специалистов, закрепить их на предприятии.

В АО «Транснефть–Центральная Сибирь» на постоянной основе функционирует Совет молодых специалистов. Основной задачей Совета является создание для молодых специалистов условий для адаптации, раскрытия и реализации их трудового и творческого потенциала, профессионального роста, снижения текучести кадров среди молодых специалистов. Основными функциями Совета являются:

- анализ состояния работы с молодежью в возрасте до 30 лет на предприятии и выработка предложений по ее совершенствованию;
- организационная работа по проведению научно-практических конференций молодежи;
- подготовка предложений для кадровых служб предприятия по развитию корпоративных программ обучения молодых специалистов, планированию их карьеры;
- представление интересов молодых специалистов и творческой молодежи в научно-технических советах, аттестационных комиссиях;
- контроль своевременного предоставления молодым специалистам льгот.

Также ежегодно проходит Технический семинар молодых специалистов АО «Транснефть–Центральная Сибирь», собирающий наиболее инициативных и молодых сотрудников от Урала до Дальнего Востока. Семинар проходит в Томске не случайно: ведь именно в томских высших учебных заведениях ведется подготовка многих специалистов для компании. Основная цель семинара - наилучшая адаптация молодежи в компании, улучшение коммуникации между молодыми специалистами, а также рост творческой инициативы и профессионального мастерства [7]. Мероприятие содержит в себе практическую направленность и одновременно неформальные акции.

В 2016 году молодые специалисты могли ознакомиться с производственными объектами АО «Транснефть–Центральная Сибирь» и посетить промышленно-гуманитарный колледж. Была проведена командная игра по строительству макеты резервуаров. Командная игра - часть мероприятия для более тесного сотрудничества специалистов из разных областей производства. Благодаря этому молодежь узнает друг друга, проверяет свои деловые качества и умение работать согласованно. Также семинары дают им возможность готовить доклады на темы рационализаторства, внедрения новых инновационных процессов.

8th International Conference «Recent trend in Science and Technology management» 2017

Хорошей мотивацией для участия молодых специалистов «Транснефти» в технических семинарах служит не только успешное продвижение по карьерной лестнице, но и возможность победителям посетить зарубежные компании, занимающиеся транспортировкой нефти.

В АО «Транснефть–Центральная Сибирь» ежегодно проводится конкурс профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии». Основные задачи конкурса: определение профессионального уровня рабочих основных профессий, развитие творческого отношения к труду, воспитание и развитие чувства гордости за свою профессию, повышение профессионализма работников организации. Немаловажным стимулом для участия в конкурсе является материальный: за победу в каждом этапе конкурса устанавливаются денежные призы и надбавка к тарифной ставке на 1 год.

В АО «Транснефть–Центральная Сибирь» существует Положение о кадровом резерве. Целями формирования кадрового резерва являются проведение единой кадровой политики, повышение эффективности управленческой деятельности, развитие кадрового потенциала, своевременное и стабильное обеспечение квалифицированными руководящими работниками за счет собственных ресурсов. В зависимости от степени готовности кандидатов к замещению резервируемых должностей кадровый резерв подразделяется на два вида: оперативный кадровый резерв - группа работников, которые соответствуют квалификационным требованиям для резервируемой должности; перспективный кадровый резерв - группа работников, которые обладают потенциалом к достижению уровня квалификационных требований для резервируемой должности.

В апреле 2017 г. проведено интервью сотрудников АО «Транснефть-Центральная Сибирь» (качественная стратегия) по изучению устойчивого развития организации. В исследовании приняли участие 27 сотрудников кадрового отдела в возрасте от 23 до 40 лет.

В компании «Транснефть - Центральная Сибирь» в направлении устойчивого развития организации выделяются мероприятия как по адаптации молодых специалистов, так и по их закреплению на предприятии: высокий уровень заработной платы, социальные гарантии, стажировки, как в России, так и за рубежом, обучение.

Представления сотрудников о мероприятиях по работе с молодыми специалистами составили следующую структуру: стажировка, обучение, социальные гарантии, возможность участия в научной, спортивной, творческой сферах деятельности организации, наставничество. Данные мероприятия определены нами как ключевые по

8th International Conference «Recent trend in Science and Technology management» 2017

адаптации молодых специалистов в компании «Транснефть-Центральная Сибирь», где выстроено взаимодействие с учебными заведениями для поиска молодых специалистов, а также внедрения инновационных исследований и разработок. Из вопросов о программах переподготовки кадров было выявлено, что повышение квалификации проходит регулярно в зависимости от специальностей. Среди производственных факторов, которыми удовлетворены сотрудники, особенно актуальны заработная плата и наличие социальных гарантий, далее следуют бытовые условия труда, возможность повышения квалификации, режим работы и корпоративная культура.

Блок вопросов о роли политики устойчивого развития в организации определил, что сотрудники имеют ясное представление о мероприятиях, направленных на устойчивое развитие компании, таких, как наличие кадрового резерва, мероприятия в области охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности, в области повышения энергоэффективности, социальные программы для сотрудников. Сотрудники осведомлены о практике оценки эффективности программ в области устойчивого развития, получают информацию о перспективах развития, положительно оценивают кадровую политику АО «Транснефть-Центральная Сибирь». Среди производственных факторов, наиболее значимых для персонала, 89% респондентов выбрали заработную плату и социальные гарантии, 85% - условия работы

АО «Транснефть-Центральная Сибирь» среди приоритетных направлений устойчивого развития особое внимание уделяет социальной ответственности, кадровой политике, политике в области качества и инноваций, которые, в свою очередь, связаны с кадровым потенциалом.

Одним из основных направлений деятельности в области управления персоналом является подготовка персонала и управленческого персонала. В г. Томске существуют необходимые условия: достаточное количество технических средних и высших учебных заведений. Подготовка осуществляется в соответствии с индивидуальными планами обучения.

Одной из наиболее важных форм взаимодействия компании с учебными заведениями является осуществление исследований, разработок и прикладных исследований для компании и, при необходимости, внедрение и внедрение инновационных исследований и разработок. Компания осуществляет взаимовыгодное сотрудничество с учебными заведениями (с учетом проблем и текущих проблем компании) в части: совместно определять темы и последующее совместное использование дипломных и исследовательских работ; проведение конкурсов научных

8th International Conference «Recent trend in Science and Technology management» 2017

исследований студентов; привлечение студентов в коллективы образовательного учреждения, выполняющие научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы по заказу компании; создание и поддержание деятельности профильных подразделений, филиалов, имеющих возможность организовать большое количество учебных мероприятий непосредственно на площадках и с участием ведущих специалистов компании; предоставление грантов на проведение преподавателями и аспирантами вуза прикладных и фундаментальных исследований; проведение производственной (профессиональной) практики студентов в подразделениях компании, написание дипломных проектов.

Для совершенствования кадровой политики является обеспечение условий для своевременного удовлетворения потребностей компании в качественно подготовленных специалистах, заинтересованных в результатах своего труда. Механизмом такого подхода выступает непрерывное образование от школы до рабочего места:

«Корпоративный лифт - школа» является создание условий для развития способностей профессий для нефтедобывающей и перерабатывающей отрасли, подготовки базовых и дополнительных образовательных программах с погружением в деятельность и особенности компании.

«Корпоративный лифт - Высшее учебное заведение» - в процессе реализации осуществляется взаимовыгодное сотрудничество со средними и высшими учебными заведениями города Томска, направленное на создание эффективных механизмов отбора и оценки участников в соответствии с целевым заказом компании.

«Корпоративный лифт – компания» подразумевает адаптацию и развитие молодых специалистов, работающих в АО «Транснефть-Центральная Сибирь». Таким образом, своевременное удовлетворение потребностей компании возможно путем создания механизмов в сфере взаимоотношений с учебными заведениями в части развития практической направленности образовательных программ, формирования корпоративной системы непрерывного образования от младшей школы к рабочему месту.

Компания «Транснефть-Центральная Сибирь» является динамично развивающейся, которая заботится о своем непрерывном развитии. Систематическое и своевременное управление процессами, связанными с изменениями в структуре персонала, может быть обеспечено посредством осуществления кадрового планирования на основе создания кадрового резерва, в том числе молодых специалистов.

**8th International Conference «Recent trend in
Science and Technology management» 2017**

Наличие в компании резерва потенциально востребованного персонала позволяет своевременно решать проблемы кадрового планирования и кадрового обеспечения.

References:

- [1] Tejlor F. Principy nauchnogo menedzhmenta, M, 1991 – 322 s.
- [2] Jarullina G.R. Teoreticheskie osnovy obespechenija ustojchivogo razvitija v processe upravlenija promyshlennym predprijatiem // Audit i finansovyj analiz. – 2010. – № 6. – s.377-380.
- [3] Vihanskij O.S., Naumov A.I. Menedzhment./O.S.Vihanskij, A.I.Naumov. - M.: Jekonomist#, 2006. — 670 s.
- [4] Upravlenie personalom. / Pod red. Kibanova A.Ja. M.: INFRA-M, 2010. – 695s.
- [5] Gosudarstvennoe upravlenie Rossijskoj Federacii: vyzovy i perspektivy // Materialy 14-Mezhdunarodnoj konferencii Gosudarstvennoe upravlenie v XXI veke: [Sbornik] / Kollektiv avtorov. – M.: «KDU», «Universitetskaja kniga», 2017. – 932 s.
- [6] Zharikov E.S. Psihologija upravlenija./E.S.Zharikov – M.: Prospekt, 1998.– 360 s.
- [7] Orlova V. V. VALUES PRIORITIES OF YOUTH IN SIBERIAN REGION // SOCIOLOGICAL RESEARCH 2009. № 6. P. 95-99. <http://orcid.org/0000-0001-6617-5346>