

ОЦЕНКА ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТРУБОПРОВОДНОГО ТРАНСПОРТА НЕФТИ

М.М. Гайфуллина, канд. экон. наук, доцент

А.Г. Ильясова, магистрант

**Уфимский государственный нефтяной технический университет
(Россия, г. Уфа)**

***Аннотация.** В статье рассматриваются факторы, влияющие на формирование стратегии управления персоналом на предприятиях трубопроводного транспорта нефти. Приводится группировка факторов на внешние и внутренние факторы. Приводятся основные факторы в каждой группе. Показывается важность учета отраслевых факторов при разработке стратегии управления персоналом на предприятиях трубопроводного транспорта нефти, в том числе важность учета экологических факторов.*

***Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, стратегия управления, предприятие трубопроводного транспорта нефти, внутренние факторы, внешние факторы.*

Стратегия управления персоналом играет важную роль в эффективности деятельности организации, стабильности и устойчивости ее развития [1]. Стратегия управления персоналом должна быть сбалансирована, персонал должен быть заинтересован в качестве своей работы, в своей высокой квалификации, в выполнении всех требований законодательства [2]. Если есть возможность провести работы более экологично, то персонал должен стремиться выполнять это, а руководитель должен вырабатывать мотивацию у персонала к этому [3].

Эффективность реализуемой на предприятии стратегии управления персоналом зависит от полноты учета различных факторов [4]. При этом в научной литературе не выработано однозначного мнения, какие именно факторы оказывают положительное влияние, а какие отрицательное [5].

В выборе стратегии управления персоналом на предприятии трубопроводного транспорта нефти следует выделить внутренние и внешние факторы. Комплексный анализ факторов позволяет выбирать оптимальную стратегию [6].

К внешним факторам, которые можно отнести к тем, которые влияют на выбор стратегии управления персоналом предприятия трубопроводного транспорта нефти, следует отнести тенденции развития мировой экономики, динамику цен на

нефть и нефтепродукты, цены на электроэнергию, спрос на российскую нефть и нефтепродукты [7], поведение конкурентов, степень государственного регулирования рынка нефтепродуктов в России [8], развитие российского законодательства, уровень социального благополучия населения, уровень развития системы образования [9] и некоторые другие.

К внутренним факторам, влияющим на выбор стратегии управления персоналом трубопроводного транспорта нефти следует отнести долю сотрудников высокой квалификации, профессионализм сотрудников, средний возраст персонала, уровень корпоративной культуры, текучесть кадрового состава, количество свободных вакансий, безопасность рабочих мест, уровень здоровья работников, наличие случаев мошенничества на производстве и некоторые другие факторы [10; 11].

При этом для предприятий трубопроводного транспорта нефти и нефтепродуктов немаловажное значение имеет также учет отраслевых факторов. В первую очередь, следует выделить, что предприятия трубопроводного транспорта нефти связаны с работой с невозобновляемыми природными ресурсами. Поэтому при выборе стратегии управления персоналом такого предприятия, фактор невозобновляемости нефтяных ресурсов должен учитываться в первую очередь.

На формирование стратегии управления

персоналом на предприятиях трубопроводного транспорта нефти оказывают влияние также такие внутренние факторы как уровень научно-технического прогресса, степень рациональности производства, степень износа основных фондов, качество используемого оборудования, уровень загрузки производственных мощностей [12], использование или отсутствие использования результатов научно-технического прогресса и технологий «ноу-хау», степень безопасности и экологичности производства [13].

В современных условиях стратегия управления персоналом предприятия должна быть сбалансированной для того, чтобы не ущемлять возможности будущих поколений. Поэтому, на сегодняшний день экологический фактор весьма важен. Развитие должно быть устойчивым и отвечать потребностям общества, оставляя возможности реализации своих целей в будущем

другим людям [14]. В условиях быстроизменяющихся факторов выбрать эффективную стратегию управления персоналом становится сложно, иногда выбор приходится делать стремительно, что может привести к отрицательным результатам. Следует заметить, что чем стабильнее будет экономическая ситуация в стране, а государственное регулирование нефтяной отрасли будет не просто формальным, а последовательным и соответствующим, тем легче будет выбирать стратегию управления персоналом на предприятиях нефтепроводного транспорта нефти. Следует рассматривать не каждый фактор в отдельности, а взаимосвязь нескольких факторов в совокупности, которая способна оказать наиболее сильное влияние на деятельность предприятия. Только так можно выбрать эффективную стратегию управления персоналом в предприятии трубопроводного транспорта нефти.

Библиографический список

1. *Гайфуллина М.М., Низамова Г.З., Маков В.М.* Формирование стратегии эффективного управления человеческими ресурсами нефтяной компании // Нефтяное хозяйство. 2018. № 4. С. 8-11.
2. *Martynova S.E., Dmitriev Y.G., Gajfullina M.M., Totskaya Y.A.* «Service» municipal administration as part of the development of youth entrepreneurship in Russia // Social Indicators Research. 2017. Т. 133. № 3. С. 1151-1164.
3. *Гайфуллина М.М., Ибрагимова Н.В.* Управление персоналом и интеллектуальной собственностью в инновационном малом и среднем бизнесе: учеб.- метод. комплекс. Уфа: Изд-во УГНТУ, 2010. 385 с.
4. *Хамитова Э.Ф., Гайфуллина М.М.* Оценка конкурентоспособности молодых специалистов нефтяных компаний // Нефтегазовое дело. 2014. Т. 12. № 1. С. 190-195.
5. *Burenina I., Evtushenko E., Kotov D., Battalova A., Gaifullina M., Gamilova D.* Integral Assessment of the Development of Russia's Chemical Industry // Journal of Environmental Management and Tourism. 2017. V. 8, n. 5. p. 1075-1085.
6. *Gajfullina M.M., Nizamova G.Z., Musina D.R., Alexandrova O.A.* Formation of strategy of effective management of fixed production assets of oil company // Advances in Economics, Business and Management Research, 2017, volume 38, p. 185-190.
7. *Гайфуллина М.М., Маков В.М.* Оценка развития нефтеперерабатывающего сектора Российской Федерации // Нефтегазовое дело. 2016. Т. 14. № 4. С. 208-214.
8. *Маков В.М.* Анализ состояния нефтеперерабатывающей промышленности Российской Федерации // Вестник экономики и менеджмента. 2017. № 2 (8). С. 58-67.
9. *Гайфуллин А.Ю.* Интеллектуально-профессиональный потенциал современной молодежи / Инновационные технологии в формировании молодежного потенциала современного общества: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2010. С. 43-46.
10. *Гайфуллина М.М., Маков В.М.* Оценка рисков при найме персонала (на примере предприятий нефтегазового профиля) // Экономика и менеджмент систем управления. 2017. Т. 24. № 2.1. С. 121-127.
11. *Маков В.М.* Оценка рисков при найме персонала нефтегазового предприятия //

Вестник экономики и менеджмента. 2016. № 4 (5). С. 24-30.

12. *Маков В.М.* Риск-менеджмент на нефтеперерабатывающем предприятии / Нефтегазопереработка-2016: Международная научно-практическая конференция (Уфа, 24 мая 2016 г.): материалы конференции. - Уфа: Изд-во ГУП ИНХП РБ, 2016. С. 14-15.

13. *Макова М.М.* Энергоэффективное развитие предприятия // Вестник торгово-технологического института. 2011. № 1 (4). С. 104-111.

14. *Сафина А.А., Гайфуллина М.М.* Оценка устойчивого развития малых нефтяных компаний // Электронный научный журнал Нефтегазовое дело. 2015. № 1. С. 364-381.

ASSESSMENT OF FACTORS INFLUENCING THE FORMATION OF THE STRATEGY OF PERSONNEL MANAGEMENT AT THE ENTERPRISES OF PIPELINE TRANSPORT OF OIL

M.M. Gaifullina, *candidate of economic sciences, associate professor*

A.G. Piyasova, *graduate student*

Ufa state oil technical university

(Russia, Ufa)

Abstract. *In article factors, influencing formation of strategy of human resource management at the enterprises of pipeline transport of oil are considered. The group of factors on external and internal factors is given. It is given major factors in each group. Importance of accounting of branch factors when developing strategy of human resource management at the enterprises of pipeline transport of oil is shown, including importance of accounting of ecological factors.*

Keywords: *human resources, human resource management, strategy of management, enterprise of pipeline transport of oil, internal factors, external factors.*