

Современное состояние и управление человеческими ресурсами предприятия (на примере: Филиала ТОО «Научно-исследовательский институт технологий добычи и бурения «КазМунайГаз»)

Укас Нурлан, 1 курс гр МНЭК-23, магистрант Каспийского университета Технологий и Инжиниринга, Казахстан г. Актау
Научный руководитель: Бекбергенова Ж.Т., ассистент профессора Каспийского университета Технологий и Инжиниринга, Казахстан г. Актау

Актуальность исследования: обуславливается тем, что несмотря на беспрецедентные достижения в области развития человеческого ресурса сохраняются серьезные проблемы, в области управления и мотивации человеческих ресурсов для повышения эффективности и результативности исследований и разработок для научно-исследовательских и проектных институтов.

Задачи проекта:

- а) анализировать человеческих ресурсов предприятия и определить факторы формирования эффективного человеческого потенциала;
- б) изучить обеспеченности предприятия человеческими ресурсами и определение ее структурно-функциональных особенностей, которые занимают ключевое место в дальнейшем укреплении интеллектуального капитала;
- в) предложить пути совершенствования управления человеческими ресурсами на филиале ТОО «Научно-исследовательский институт технологий добычи и бурения «КазМунайГаз».

Предметом исследования является проблема неэффективного управления человеческими ресурсами на предприятие и меняющийся требования к специалистам.

Методы исследования: Настоящее исследование базируется на общепринятом диалектическом методе познания и системном подходе к анализу экономических и социальных процессов предприятия. В его рамках широкое применение получили графические и табличные подходы визуальной подачи рассматриваемого материала и статистических данных; традиционные приемы анализа и синтеза; методы эмпирического и аксиологического обобщения, количественной и качественной оценки, экономико-статистические анализы.



Рисунок 2. Прибыль и производительность труда.

Таблица 4- Показатели численности и фонд заработной платы филиала ТОО «Научно-исследовательский институт технологий добычи и бурения «КазМунайГаз» за 2022г.

Показатели	Ед. изм	Факт 2021 год	План 2022 год	Факт 2022 год	Откл. % к факту 2021 г.	Откл. % к плану 2022 г.	План 2023 год
реднесписочная численность всего:	Чел.	335	369	342	102%	93%	365
АУП	Чел.	296	327	302	102%	92%	325
ПП	Чел.	39	42	40	103%	95%	40
Фонд оплаты труда всего в т.д.:	тыс. тг.	2 805 711	3 189 883	2 677 353	95%	84%	3 010 067
АУП	тыс. тг.	2 439 278	2 815 447	2 360 440	97%	84%	2 671 760
ПП	тыс. тг.	366 433	374 436	316 912	86%	85%	338 307
Среднемесячная заработная плата	тг.	697 938	960 519	869 835	125%	91%	687 230
АУП	тг.	686 734	717 494	868 448	126%	121%	685 067
ПП	тг.	782 977	742 929	880 312	112%	118%	704 806

Объект исследования: является деятельность Филиала ТОО «Научно-исследовательский институт технологий добычи и бурения «КазМунайГаз» в сфере управления человеческими ресурсами.



Рисунок 1. Основные достижения по трансформации филиала ТОО "Научно-исследовательский институт технологий добычи и бурения "КазМунайГаз".

Таблица 2- Комплексная система инструментов по управлению персоналом для внедрения ТОО «Научно-исследовательский институт технологий добычи и бурения «КазМунайГаз»

Управленческие инструменты	Результат
1. Построение эффективных бизнес-процессов	Описание, регламентация, внедрение, автоматизация и контроль бизнес-процессов по управлению персоналом на базе программы 1-С «Предприятие».
2. Оптимизация организационной структуры	Утвердить новую организационную структуру, создание мультидисциплинарные команды, разработать компетенций под должности
3. Эффективная система мотивации персонала	Внедрить систему мотивации, ориентированной на результат и соответствие компетенциям. Утвердить новую схему должностных окладов.
4. Эффективные системы подбора, адаптации персонала	Использование программы INDIGO для проф-психометрического тестирования, применение 4 этапа найма персонала, разработка видеокурса «Вводный курс для новичка», назначение наставников.
5. Формирование эффективных обучающих программ	Сформировать систему обучения. Заложены основы самообучающейся организации (внутренние тренеры, e-learning). Компания инвестировала в обучение 2,9% от совокупного ФОТ персонала (benchmarking - 0,5%). На регулярной основе отслеживается эффективность обучающих программ.
6. Формирование кадрового резерва как потенциала компании	Создать эффективный кадровый резерв, позволяющий своевременно и качественно закрывать вакансии компании
7. Построение сильной корпоративной культуры	Произойдет повышение уровня управленческой культуры в компании (посредством анкеты, ежемесячные совещания с активом компании и оценка управленческих навыков руководителей)