

УДК 658.5.011

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/63/25>

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

©*Хаирова Д. Р.*, канд. экон. наук, Филиал Российского государственного университета нефти и газа им. И.М. Губкина в г. Ташкент, г. Ташкент, Узбекистан, dhairova@mail.ru

IMPROVING THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM IN THE CONTEXT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE OIL AND GAS INDUSTRY OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

©*Khairova D.*, Ph.D., The Branch of the RSU of Oil and Gas Named After I.M. Gubkin in Tashkent, Tashkent, Uzbekistan, dhairova@mail.ru

Аннотация. В настоящее время в условиях инновационного развития нефтегазовой отрасли республики и необходимости постоянного совершенствования внедряемых технологий, важную роль начинают играть квалифицированные кадры, которые отвечают современным и перспективным требованиям экономического производства. Эффективность функционирования нефтегазовой отрасли требует от специалистов соответствующих знаний и квалификации. Именно поэтому, высококвалифицированные специалисты в нефтегазовом комплексе — это производственная потребность сегодняшнего дня.

Abstract. Currently, in the context of the innovative development of the oil and gas industry of the republic and the need for continuous improvement of the technologies being introduced, an important role is played by qualified personnel who meet modern and promising requirements of economic production. The efficiency of the oil and gas industry requires appropriate knowledge and qualifications from specialists. That is why highly qualified specialists in the oil and gas complex are the production need of today.

Ключевые слова: кадровый потенциал, высококвалифицированные специалисты, система управления, инновационное развитие, нефтегазовая отрасль.

Keywords: human resources, highly qualified specialists, management system, innovative development, oil and gas industry.

На современном этапе либерализации национальной экономики инновационное развитие становится одним из узловых направлений роста конкурентоспособности отраслей экономики. В Послании Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису отмечено: «Сегодня Узбекистан переходит на путь инновационного развития, направленного на коренное улучшение всех сфер жизни государства и общества» (<https://president.uz/ru/lists/view/4057>).

Текущие инновационные процессы, происходящие в республике и в мире в целом, в том числе и нефтегазовой отрасли, требуют критического переосмысления современного состояния качества нефтегазового образования и перехода к подготовке кадров нового типа (<https://lex.uz/docs/4188806>). Очевидно, что повышение эффективности отрасли в условиях

его инновационного развития требует использования достойной системы управления кадрами на предприятиях нефтегазового комплекса.

Следует отметить, что существующая система управления кадрами на предприятиях нефтегазовой отрасли традиционна: проводится тщательный отбор кадров, специалисты периодически проходят повышение квалификации, аттестацию и т.д. Вместе с тем, с полным основанием можно утверждать, что в условиях инновационного развития (а оно не является временной кампанией и носит постоянный и непрерывный характер) она не в состоянии обеспечить адекватность структуры персонала во всех разрезах и раскрытие его потенциала [1–2].

Кадровая политика предприятия, должна в своем развитии опережать инновационное развитие, т. е. к моменту появления нового поколения инноваций кадровый потенциал предприятия должен обеспечить адекватное соответствие. Инновационная активность предприятия имеет несколько уровней и здесь можно выделить три типа предприятий по степени их участия в инновациях:

первый тип — пассивный, когда предприятие использует готовые технико-экономические разработки;

второй тип — активный, когда предприятие участвует в научно-исследовательских или опытно-конструкторских разработках в основном путем финансирования их или предоставления собственной базы для исследований или опытно-конструкторских работ;

третий тип — интерактивный, который состоит в том, что предприятие самостоятельно или в кооперации осуществляет научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы.

Качественное отличие одного вида от другого состоит в том, что при пассивном участии в инновационном процессе предприятие является потребителем инновации; при активном и интерактивном участии предприятие может являться собственником инновации и может получить прибыль не только за счет использования инновации в рамках своего предприятия, но и за счет реализации лицензий и патентов другим предприятиям. Соответствие кадрового потенциала инновационному развитию может быть рассмотрено по стадиям инновационного процесса.

Таблица.

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
 НА ЗАВЕРШАЮЩИХ ЭТАПАХ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА [1]

Название этапа	Описание этапа	Роль человеческого капитала	% чел-кого капитала
Внедрение инновационных технологий	Новые технологии внедряются в производственный процесс	Человеческий капитал адаптирует новую технологию к возможностям предприятия и применяет ее	60%
Производство инновационной продукции	С помощью новых технологий и оборудования производится инновационная продукция	Человеческий капитал с использованием материалов и оборудования производит инновационную продукцию, налаживает оборудование и руководит процессом производства	30–40%
Распространение инновационной продукции	Готовая инновационная продукция выпускается на рынок и сбывается потребителям	Человеческий капитал позволяет наладить контакт с потребителями и привлекательно предложить им инновационную продукцию	50%

Следуя данным Таблицы можно отметить, что роль кадрового потенциала меняется от 30–40% до 60%, что также следует учитывать в производственной практике.

Вышеизложенное показывает, что система управления кадрами зависит от множества факторов и в результате ее совершенствования предприятие в состоянии решать множество экономических, социальных и экологических проблем.

В современном мире, высокий профессионализм персонала, знания и навыки, которыми обладают люди, их желание достичь намеченных целей, составляют важнейшую основу для развития необходимых конкурентных преимуществ любой современной организации. Эффективное использование персонала организации, является основной задачей управления организацией, при этом, сами по себе сотрудники не создадут систему управления, которая будет отличаться единением действий и целей, а также совокупностью корпоративных интересов и ценностей. Стоит заметить, что для организации, рассматриваемой в качестве единой системы взаимодействующих работников, каждый из которых отличается при этом своими интересами, необходимо построить результативную систему управления их деятельностью.

Лидирующая роль инноваций в процессе формирования системы производства и воспроизводства отличается определенными социальными взаимосвязями, которые выявляют явную зависимость инновационного управления с повышением роли человеческого потенциала в развитии организации.

Именно поэтому, учитывая современные инновационные условия развития, сама система управления персоналом нуждается в глубоком исследовании и проработке. При этом, действующие сегодня теоретические базисы требуют внимательного анализа и реализации в увязке с отличительными условиями рыночных отношений в Узбекистане, с тенденциями общемирового характера, которые сегодня происходят в сфере развития системы управления персоналом организации.

К сожалению, в наше время идея количественного роста все еще остается целью развития, на фоне принципа «расти или потеряешь», инновационная деятельность управленцев организаций являются в большинстве случаев вынужденной, без подкрепления ресурсами и внутренними способностями. Для того чтобы отказаться от такого исхода событий, руководству предприятий необходимо перейти от экстенсивного развития к интенсивному, направленному на наращивание качественных показателей организационного развития.

Кроме этого, исследования деятельности отделов по работе с персоналом на предприятиях нефтегазовой отрасли, позволяют сделать вывод о том, что их роль совсем невелика. Зачастую, в них не работают целенаправленно подготовленные специалисты да, и, кадровые решения принимаются не в этих отделах, а за пределами этих структур. Для того, чтобы обеспечить отрасль высококвалифицированными специалистами, которые станут опорой динамичного развития нефтегазового сектора, руководителям отечественных предприятий и кадровых служб, необходимо совершенствовать систему управления кадровым потенциалом. С точки зрения формирования и использования понятие кадрового потенциала можно рассматривать с двух сторон: с одной стороны — это уже имеющийся кадровый резерв, осуществляющий текущий процесс производства, с другой — прирост нового потенциала, состоящего из молодых специалистов и представляющий собой наиболее перспективную часть общего потенциала.

Сложные современные технологии, применяемые в нефтегазовых компаниях требуют высокого уровня подготовки молодых специалистов. Поэтому на сегодняшний день задачи по

обеспечению качества подготовки высококвалифицированных специалистов, а следовательно и формированию кадрового потенциала нефтегазовой отрасли республики стоят прежде всего перед отечественными профильными вузами, и в первую очередь перед Филиалом РГУ нефти и газа (НИУ) им. И. М. Губкина в городе Ташкенте. Филиал является ведущим образовательным и научно-исследовательским университетом нефтегазового профиля и остается основным поставщиком национальных кадров для нефтегазовых компаний. В 2019 г была разработана и принята Стратегия филиала на 2019–2025 годы, предусматривающая развитие Филиала по ряду ключевых направлений, отраженных в таких приоритетных направлениях, как инновационное образование и современная система управления. Реализация Стратегии внесет ощутимый вклад в развитие нефтегазовой отрасли республики (<https://clck.ru/TAmnG>).

Высокое качество образования позволит поднять на современный уровень кадровый потенциал отрасли, что несомненно повлияет на повышение роста производительности труда и обеспечит результативную деятельность топливно-энергетического комплекса республики. Все вышеизложенное, позволяет констатировать, что вопросы, связанные с совершенствованием системы управления кадрами актуальны, поскольку инновационное развитие предприятий нефтегазовой отрасли требует максимальной отдачи от персонала, полного использования творческих и интеллектуальных способностей кадрового потенциала.

Список литературы:

1. Чечина О. С. Методологические положения по управлению человеческим капиталом в рамках концепции инновационного развития отраслевой экономической системы // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2015. №1 (211). С. 126-134.
2. Шевцов П. А. Человеческий потенциал как основной фактор инновационного развития экономики. М.: Изд-во РГТЭУ, 2011. 195 с.

References:

1. Chechina, O. S. (2015). Metodologicheskie polozheniya po upravleniyu chelovecheskim kapitalom v ramkakh kontseptsii innovatsionnogo razvitiya otraslevoi ekonomicheskoi sistemy. Nauchno-tekhnicheskie vedomosti Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo politekhnicheskogo universiteta. *Ekonomicheskie nauki*, (1), 126-134.
2. Shevtsov, P. A. (2011). Chelovecheskii potentsial kak osnovnoi faktor innovatsionnogo razvitiya ekonomiki. Moscow.

*Работа поступила
в редакцию 07.01.2021 г.*

*Принята к публикации
12.01.2021 г.*

Ссылка для цитирования:

Хаирова Д. Р. Совершенствование системы управления кадровым потенциалом в условиях инновационного развития нефтегазовой отрасли Республики Узбекистан // Бюллетень науки и практики. 2021. Т. 7. №2. С. 254-257. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/63/25>

Cite as (APA):

Khairova, D. (2021). Improving the Human Resources Management System in the Context of Innovative Development of the Oil and Gas Industry of the Republic of Uzbekistan. *Bulletin of Science and Practice*, 7(2), 254-257. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/63/25>

