Сергеев Юрий Викторович. Система продвижения персонала предприятий ОАО "ГАЗПРОМ" как элемент корпоративной молодежной политики : Дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 Москва, 2006 142 с. РГБ ОД, 61:06-8/4052

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НЕФТИ И ГАЗА им. И.М. ГУБКИНА



На правах рукописи

Сергеев Юрий Викторович

Система продвижения персонала предприятий ОАО «Газпром» как элемент корпоративной молодежной политики

Специальность 08.00.05. - Экономика и управление народным хозяйством

(экономика труда)

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Научный руководитель - доктор экономических наук, профессор

Симонова И.Ф.

Москва - 2006

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ:

1. Основные принципы и методы работы со студентами и молодыми специалистами на отечественных и иностранных предприятиях нефтегазового комплекса 12
2. Основные направления формирования и реализации корпоративной молодежной политики на предприятиях нефтегазового комплекса 24
3. Характеристика молодежных организаций на предприятиях нефтегазового комплекса 37

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ОАО «ГАЗПРОМ»

1. Роль, значение и основные направления деятельности молодежных организаций в ОАО «Газпром» 50
2. Состояние, особенности работы и перспективы развития

молодежных организаций в ОАО «Газпром» 64

1. Специфика молодежных организаций в ОАО «Газпром» 74

ГЛАВА 3. АКТИВИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОАО «ГАЗПРОМ»:

* 1. Обоснование проведения открытого кадрового конкурса среди молодых работников 87
  2. Разработка положения о проведении открытого кадрового конкурса и определение критериев оценки кандидатов на замещение вакантных должностей 96
  3. Экспериментальная проверка методических положений проведения открытого кадрового конкурса на предприятиях ОАО «Газпром» 112

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 127

БИБЛИОГРАФИЯ 132

ВВЕДЕНИЕ

Одной из основных составляющих эффективного управления любой организации является кадровый менеджмент. В современных условиях глобальной конкуренции и стремительного появления новых технологий персонал организации является основным фактором, определяющим ее успех в долгосрочной перспективе.

В качестве объекта исследования выбрано Открытое Акционерное Общество «Газпром» - являющееся крупнейшей отечественной компанией, осуществляющее свою деятельность практически во всех регионах Российской Федерации, а также во многих странах за рубежом.

Наметившийся в последние годы переход к росту добычи газа и стабилизации экономической ситуации в ОАО «Газпром» выдвигает ряд важных проблем, от решения которых зависят перспективы экономического развития компании, ее конкурентоспособность на мировом рынке. Одним из важнейших является вопрос эффективного формирования и использования кадрового потенциала, в особенности самой продуктивной части компании - молодых работников в возрасте до 35 лет.

Формирование необходимого кадрового потенциала и рационального использования человеческих ресурсов в условиях функционирования рынка требуют научно-обоснованного подхода к разработке долгосрочной кадровой политики и к подготовке кадров руководящих работников, специалистов и рабочих нового типа, применения более совершенных форм и методов работы с ними, основанных не на административных методах, а в основном на экономических стимулах и социальных гарантиях. Именно кадровый потенциал отрасли обеспечивает, будучи в постоянном динамичном развитии и совершенствовании, по нашему мнению, решение основных задач, стоящих перед ОАО «Газпром» в среднесрочных и долгосрочных перспективах.

Молодежь представляет собой важную часть трудовых ресурсов, что позволяет в отношении молодых работников использовать понятие молодежный капитал как совокупность качеств, которые определяют потенциальную эффективность труда молодежи и выступают в виде количественных и качественных характеристик вступивших в трудовую жизнь и представляющих новое поколение компании.

Корпоративная молодежная политика на предприятиях Газпрома должна формироваться и реализовываться для решения проблем отдельно взятого молодого работника и раскрытия потенциала всей молодежи компании в целом. Необходимо расставить приоритеты в организации деятельности с молодежью с учетом существующих проблем и направить все возможные ресурсы для их разрешения. Особое внимание следует уделить координации деятельности всех заинтересованных структур в решении молодежных вопросов - кадровых служб и профсоюзных организаций на предприятиях газовой отрасли.

Реализация потенциала молодежи в значительной степени зависит от внутрикорпоративных и общественных отношений, целей политики компании и средств их достижения. В этой связи основным инструментом в реализации потенциала молодежи может стать функционирование молодежных организаций, которые являются наиболее последовательными выразителями интересов молодых работников в осуществлении научно-технических проектов и других социально значимых задач, в наибольшей степени приближенных к повседневным проблемам предприятий.

Проведенный анализ научной и периодической литературы по проблеме молодежной политики выявил, что предмет нашего исследования - корпоративная молодежная политика, проводимая в крупных компаниях, - остается непроработанным. Это определило тематику исследования молодежной политики посредством разработки и внедрения механизмов активизации деятельности молодежных организаций и реализации потенциала молодежи на предприятиях ОАО «Газпром».

Осуществление корпоративной молодежной политики как составной части кадровой и социальной работы предприятий ОАО «Газпром» затруднительно без содействия молодежных организаций. Молодежные организации объединяют молодых работников в жизнедеятельные коллективы и являются связующим звеном между ними и предприятием. В этой связи становится очевидным, что для реализации кадровой и социальной политики предприятий по отношению к молодежи необходимо в первую очередь активизировать деятельность молодежных организаций в дочерних обществах ОАО «Газпром».

Общие вопросы и проблемы молодых работников исследовались в работах Н.Н. Гриценко, И.Ф. Симоновой, Б.И. Кузьмина, А.И. Беляева, J1.A. Костина, А.И. Рофе, В.А. Дятлова, И.Ю. Ереминой и многих других ученых.

Углублением понимания сущности и структуры молодежных организаций в современной действительности и анализом их деятельности занимались зарубежные и отечественные ученые Ульрих фон Альман, А.И. Пригожин, Э. Гидденс, В.А. Смирнов, М. Дюверже, проведенные исследования позволяют сделать вывод о том, что в современной науке существует несколько подходов к классификации молодежных объединений.

Часто молодые работники оказываются одной из самых слабо защищенных в социальном отношении категорий персонала. Поэтому сегодня весьма актуально решение проблем, связанных с синтезом двух составляющих корпоративной молодежной политики Газпрома - наиболее эффективное использование потенциала молодежи и активизации молодежных организаций ОАО «Газпром», которые по своему предназначению должны стать выразителем интересов молодежи.

Новые подходы к проблеме формирования потенциала и системы продвижения персонала требуют и новых организационных форм, создания системы профессионального становления молодежи и системы продвижения персонала. Существующая на предприятиях ОАО «Газпром» система формирования кадрового резерва, как правило, не затрагивает специалистов в возрасте до 30-35 лет и до сих пор не существует реально действующей отлаженной системы продвижения молодых работников. В «Положении о Совете молодых ученых и специалистов ОАО «Газпром»» среди прав закреплено, что они имеют право выдвигать из собственных рядов своих членов на руководящую работу. Предложенные методические положения определяют пути взаимодействия кадровых служб и молодежных организаций в совместном проведении кадровых конкурсов среди молодых работников на выдвижение на руководящие должности низшего и среднего звена.

Актуальность проблемы заключается в формировании основных принципов реализации корпоративной молодежной политики компании и долгосрочной программы работы с молодежью через молодежные организации на предприятиях ОАО «Газпром».

Проблема исследования включает формирование и реализацию корпоративной молодежной политики через активизацию деятельности молодежных организаций на предприятиях ОАО «Газпром».

Объектом исследования являются молодежные организации, действующие на предприятиях ОАО «Газпром» с учетом всего разнообразия и специфики их деятельности.

Предметом исследования является активизация деятельности молодежных организаций через создание системы продвижения молодых специалистов ОАО «Газпром».

Целью диссертационной работы является разработка теоретических и методических основ и путей формирования и реализации корпоративной молодежной политики через деятельность молодежных организаций на предприятиях ОАО «Газпром».

В соответствии с проблемой, объектом, предметом и целью исследования были выдвинуты следующие задачи:

* определить основные направления реализации корпоративной молодежной политики на отечественных и иностранных предприятиях нефтегазового комплекса;
* представить характеристику молодежных организаций на предприятиях нефтегазового комплекса и специфику их деятельности на предприятиях ОАО «Г азпром»;
* провести анализ роли, значения и основных направлений деятельности молодежных организаций в ОАО «Газпром», определить их особенности и перспективы развития;
* обосновать необходимость создания системы продвижения молодых специалистов через открытый кадровый конкурс;
* разработать методические положения проведения открытого кадрового конкурса и критерии оценки участников;
* провести экспериментальную проверку методических положений отбора персонала на предприятиях ОАО «Газпром».

Гипотеза исследования. Необходимым условием формирования корпоративной молодежной политики является создание механизмов морального и материального стимулирования путем создания системы продвижения молодых работников через открытый кадровый конкурс.

Теоретическая и методологическая основа диссертационного исследования. Теоретической основой послужили правительственные документы, законы и постановления, работы российских и зарубежных ученых по исследуемой проблеме, публикации периодической печати, материалы конференций и научных совещаний, справочная и специальная литература, практический опыт формирования и реализации корпоративной молодежной политики на предприятиях нефтегазового комплекса России, ключевые положения трудов отечественных ученых, посвященные проблемам развития и профессионального роста молодых специалистов.

В работе нашли применение методы теоретического, системного, структурного, сравнительного, статистического анализа подходов к реализации корпоративной молодежной политики и практического опыта деятельности молодежных организаций: наблюдение, беседа, анкетирование, тестирование, метод экспертных оценок, анализа учебно-методической документации.

Информационная основа исследования. Аналитическая и практическая части работы выполнены на основе привлечения официальных данных ОАО «Газпром» о деятельности молодежных организаций и информации, полученной в результате проведения специальных социологических исследований.

Опытно-экспериментальной базой служил Учебно-курсовой комбинат ООО «Уренгойгазпром», на основе которого проводилась апробация методических положений проведения открытого кадрового конкурса среди молодых работников.

Положения, выносимые на защиту.

1. Формирование и реализация корпоративной молодежной политики на предприятиях нефтегазового комплекса происходит, исходя из специфических особенностей кадровой и социальной политики предприятий и политики по отношению к молодым работникам. Эти факторы стали катализатором формирования и развития молодежных организаций, призванных стать официальными выразителями интересов молодежи.
2. Проведенный анализ деятельности молодежных организаций на предприятиях ОАО «Газпром» позволяет сделать вывод о многообразии применяемых форм и методов работы с молодежью и направлений их деятельности. Основным фактором, побуждающим молодых работников участвовать в деятельности молодежных организаций, должна стать личная заинтересованность, которая может реализовываться через создание системы продвижения молодых специалистов на предприятиях ОАО «Газпром».
3. Открытый кадровый конкурс на замещение вакантных должностей низшего и среднего звена предоставит равные возможности профессионального и личностного роста для всех молодых специалистов предприятия. А также позволит широкому кругу руководителей и специалистов участвовать в оценке кандидатов с учетом мнения психологов, наиболее объективно отбирать кандидатов на замещение вакантных должностей из максимального числа возможных.

Предложенные методические положения определяют пути взаимодействия кадровых служб и молодежных организаций в совместном проведении кадрового конкурса среди молодых работников на выдвижение на руководящие должности низшего и среднего звена.

Создание собственной отрегулированной системы продвижения по служебной лестнице молодых работников позволит выдвигать кадры из собственного резерва, а не приглашать со стороны, что экономически более выгодно и целесообразно. Использование собственных резервов при одновременной более высокой степени успеха, нежели это смогли бы обеспечить поиски новых кадров. Также это даст отдельным молодым работникам оптимальный шанс для самореализации мотивации и мобильности.

Научная новизна исследования:

1. Сформулирована авторская версия корпоративной молодежной политики и определены направления ее реализации на основе обобщения опыта кадровой и социальной работы по отношению к молодежи, проводимой на предприятиях нефтегазового комплекса: развитие и реализация инновационного потенциала; создание условий для карьерного роста и продвижения; система непрерывного внутрифирменного обучения; социальная поддержка и развитие молодежи; организация деятельности молодежных организаций.
2. Представлена специфика молодежных организаций, действующих на предприятиях ОАО «Газпром», на основе проведенного анализа их деятельности и определены особенности их работы и перспективы развития.
3. Предложено новое направление активизации деятельности молодежных организаций на предприятиях газовой отрасли через открытый кадровый конкурс среди молодых работников, раскрыта необходимость его проведения с позиций наиболее эффективного использования потенциала.
4. Определены критерии оценки участников открытого кадрового конкурса с обоснованием необходимости применения профессионально-важных качеств с использованием диагностических методик для их определения.
5. Предложены автором методические положения проведения открытого кадрового конкурса, заключающиеся в разработке целого ряда методических и организационных вопросов с применением сочетания различных современных форм и методов оценки персонала.

Теоретическая и практическая значимость работы. Разработанные в диссертационном исследовании методические положения по созданию системы продвижения молодых работников на предприятиях ОАО «Газпром», методика проведения открытого кадрового конкурса, практические рекомендации в определении критериев оценки на замещение вакантных должностей представляют практический интерес для производственных предприятий всех форм собственности, а также научных организаций, специализирующихся на вопросах управления и развития персонала. Это связано с тем, что предложенные методические положения и рекомендации могут рассматриваться не только как инструмент реализации кадровых технологий, но и как основа для корпоративной молодежной политики и активизации деятельности молодежных организаций на промышленных предприятиях.

Апробация и реализация работы. Основные результаты исследования, их выводы и положения докладывались и получили одобрение на 6-ой научно­технической конференции, посвященной 75-летию Российского государственного университета нефти и газа им. И.М. Губкина «Актуальные проблемы состояния и развития нефтегазового комплекса России» в Российском государственном университете нефти и газа им. И.М. Губкина (января 2005 г); на международном научном форуме «Региональное развитие в России: перспективы, конкурентоспособность, политика» в Самарской

государственной экономической академии (май 2005 г.); на 6-ой

Всероссийской конференции молодых ученых, специалистов и студентов по проблемам газовой промышленности России «Новые технологии в газовой промышленности» в Российском государственном университете нефти и газа им. И.М. Губкина (сентябрь 2005 г.).

За доклад «Система продвижения персонала через открытый кадровый конкурс среди молодых специалистов ОАО «Газпром»» на 6-ой Всероссийской конференции молодых ученых, специалистов и студентов по проблемам газовой промышленности России автору присудили диплом имени Динкова В.А. за лучший доклад по секции «Развитие человеческих ресурсов в газовой отрасли».

Публикации. По результатам выполненных исследований опубликовано 21 печатных работ, в том числе 15 статей в отраслевых журналах и 5 докладов на международных и отраслевых конференциях, общим объемом 4,1 печатных листа.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографии из 118 наименований. Общий объем диссертации составляет 142 страницы машинописного текста, 8 таблиц, 5 рисунка, 14 формул.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотренные основные методы работы со студентами и молодыми специалистами на предприятиях нефтегазового комплекса позволяют сделать вывод о том, что они ориентированы на привлечение на работу молодых специалистов, выпускников вузов и создание при этом всех необходимых условий и предпосылок для раскрытия профессионального потенциала каждого молодого работника и максимально эффективного его использования.

Реализация потенциала молодежи в очень большой мере зависит от общественных отношений, целей политики предприятия и средств их достижения. При этом на каждом предприятии сложилась своя, уникальная политика по отношению к молодежи и формы работы с перспективными молодыми сотрудниками, одни предприятия ставят акцент на проведении конкурсов молодежных разработок, другие - большее внимание уделяют карьерному росту молодых специалистов, третьи представляют свою работу по организации внутрифирменного обучения молодых работников. Приоритеты в корпоративной молодежной политике должны формироваться, исходя из реальных насущных потребностей молодежи, работающей на предприятии, на разработке специализированных социальных программ, действие которых должно быть направлено на совершенствование профессиональной подготовки и роста молодых специалистов и создание приемлемых социально-бытовых условий труда.

1. В результате изучения кадровой и социальной политики по отношению к молодежи на предприятиях нефтегазового комплекса стало возможным сформулировать авторскую интерпретацию понятия корпоративная молодежная политика как комплекса специальных мероприятий, направленных на создание благоприятных условий развития молодых работников предприятия. Они могут быть реализованы путем раскрытия инновационного потенциала, профессионального роста и обучения, социальной защиты молодых работников, а также возможности их участия в деятельности молодежных организаций.

Формирование новых установок в корпоративной молодежной политике, отражающих новые социальные и экономические реалии, без поддержки всех заинтересованных структур в полной мере не разрешит проблемы, с которыми сталкивается молодежь. Поэтому разработка механизмов, ориентированных на поддержку активности молодежи, способствует эффективной реализации потенциала молодежи. Это предполагает осуществление нового подхода к социальной и кадровой работе с молодежью, при котором молодежные организации становятся основным объектом молодежной политики.

1. На основе анализа молодежных организаций на предприятиях нефтегазового комплекса выявлены пять основных характерных признаков рассматриваемого нами института, они были выстроены по иерархическому принципу и имеют определенную внутреннюю структуру.

Проведенный анализ деятельности молодежных организаций на предприятиях нефтегазового комплекса свидетельствует о целесообразности существования и деятельности молодежных организаций. Свидетельство этому является прямая заинтересованность предприятия и других структур в наличии и активной деятельности молодежных объединений с целью реализации корпоративной молодежной политики и активизации участия молодежи в повышении эффективности деятельности предприятий.

Проведя анализ состояния, особенностей работы и перспектив развития молодежных организаций в ОАО «Газпром», удалось сделать вывод о том, что руководство ОАО «Газпром» в полной мере заинтересовано в формировании политики предприятия, ориентированной на молодежь и на решение ее насущных проблем, а также скорейшую адаптацию молодых специалистов, приходящих на предприятия отрасли из высших и средне-специальных учебных заведений, на их продвижение в плане карьерного роста и создание, приемлемых социально-бытовых условий.

1. В ходе исследования роли, значения и основных направлений деятельности молодежных организаций на предприятиях ОАО «Газпром», выявлены и ранжированы по степени значимости направления деятельности молодежных организаций, всесторонне охватывающие жизнь молодежи на предприятии. Это позволило сделать вывод, что на сегодняшний день деятельность многих молодежных организаций имеет разноплановый характер, который определяется, исходя из требований времени и задач, стоящих перед молодежью предприятия.

Для определения перспектив развития молодежных организаций, действующих на предприятиях ОАО «Газпром», мы проанализировали факторы, препятствующие полноценной работе молодежных организаций, и определили их влияние на деятельность организации. Они, в первую очередь, определяются позицией руководства предприятия по отношению к деятельности молодежных организаций, а также активностью самих молодых специалистов в лице молодежных лидеров, способных привлечь большую часть молодых работников в деятельность молодежной организации.

Это позволило сделать вывод о том, что молодежные организации, деятельность которых регламентирована положением и уставом, должны стать официальными выразителями интересов молодых специалистов перед руководством предприятия, так как, обладая широкими полномочиями, они могут влиять на деятельность самих молодых специалистов и их взаимодействие с руководством предприятия.

1. С позиций более полного использования потенциала молодежи и стимулирования участия молодежи во всех аспектах деятельности предприятия представлено обоснование необходимости создания на предприятиях ОАО «Газпром» системы продвижения молодых специалистов через открытый кадровый конкурс.

Создание условий, способствующих профессиональному росту специалистов путем проведения открытых кадровых конкурсов, должно стать одним из ключевых звеньев реализации корпоративной молодежной политики с непосредственным участием молодежных организаций, действующих на предприятиях газовой отрасли.

1. Разработаны методические положения, обуславливающие выбор форм и методов оценки и продвижения персонала.

На основе обобщения отечественного и зарубежного опыта разработана система методологических рекомендаций по продвижению молодых специалистов на предприятиях ОАО «Газпром». Методические рекомендации включают процедуру формирования конкурсной комиссии, разработку требования к вакантным должностям, открытого кадрового конкурса, подсчет результатов и подведение итогов кадрового конкурса.

1. Апробирована и внедрена модель системы продвижения молодых специалистов на одном из предприятий ОАО «Газпром». Разработанные на основе исследования методические положения и практические рекомендации использованы на практике при проведении открытого кадрового конкурса в ООО «Уренгойгазпром».

В диссертации, являющейся законченным научно-квалификационным исследованием, дано новое решение актуальной научной задачи разработки методических рекомендаций по активизации деятельности молодежных организаций на предприятиях ОАО «Газпром», которое имеет важное социально-экономическое значение в плане более полного использования потенциала молодых ученых и специалистов.

В результате исследований изучены основные принципы и методы работы со студентами и молодыми специалистами и основные направления формирования и реализации корпоративной молодежной политики на примере отечественных и иностранных предприятий нефтегазового комплекса России, приведена характеристика молодежных организаций, определены роль и значение молодежных организаций на предприятиях ОАО «Газпром»; освещены состояние и перспективы развития молодежных организаций на предприятиях ОАО «Газпром»; разработана специфика молодежных организаций; были рассмотрены особенности и специфика работы молодежных организаций; разработаны методические положения проведения открытого кадрового конкурса; определены критерии оценки на замещение вакантных должностей и проведена экспериментальная проверка методических положений и методов отбора персонала на предприятиях ОАО «Газпром».