

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/nauchnaya-statya/299792>

**Тип работы:** Научная статья

**Предмет:** Производственный менеджмент

-

Особенности управления персоналом в топливно-энергетическом комплексе

Аннотация. Сегодня решающим фактором научно-технической и макроэкономической конкурентоспособности России на мировом рынке является ускоренная модернизация экономической сферы производства. Поэтому без квалифицированных кадров невозможно повысить конкурентоспособность крупных российских компаний. В нынешних условиях различных геополитических изменений и феномена мультикультурализма, вызванного цифровизацией и глобализацией, риски и угрозы безопасности персонала возрастают. Устойчивое функционирование предприятия ТЭК является необходимым условием энергетической безопасности, его экономического и промышленного процветания и потенциала. Внедрение технологий и обеспечение кадров необходимыми знаниями является одним из актуальных вопросов для компаний топливно-энергетического комплекса.

Следует отметить, что проблема обеспечения персоналом в топливно-энергетическом комплексе обусловлена не только количественной, но и качественной составляющей. Следствием дефицита квалифицированных кадров в топливно-энергетическом комплексе является изменение возрастного состава: если раньше работодатели искали специалистов до 40 лет, то в настоящее время специалист считается кандидатом до 50 лет включительно.

В настоящее время необходимо учитывать то обстоятельство, что кадровое обеспечение нефтегазодобывающих и электроэнергетических предприятий является важным фактором в обеспечении энергетической безопасности страны. Формирование кадрового обеспечения, предполагает не только развитие, но и наличие определенного потенциала, являющегося гарантией стабильности и устойчивости темпов развития предприятий топливно-энергетического комплекса с каждым изменением поколения менеджеров. Это позволяет формировать кадровое обеспечение организаций ТЭК в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Ключевые слова : Топливно- энергетический комплекс ( ТЭК ), персонал , человеческие ресурсы

Введение

Актуальность темы. В настоящее время среди факторов роста производительности труда и конкурентоспособности организаций ТЭК на первое место выходят человеческие ресурсы, представляющие собой основную ценность. В этой связи эффективное управление персоналом является ключевой задачей в системе стратегического развития организации и приобретает особую актуальность.

Обоснованность этого исследования объясняется важностью человеческих ресурсов как важного ресурса современных предприятий для обеспечения конкурентоспособности. В настоящее время ситуация внешней и внутренней среды мира стремительно меняется, что способствует значительному ухудшению конкуренции. Поэтому организация должна постоянно совершенствовать систему управления персоналом. В условиях развития рыночной экономики нашей страны особое место занимает вопрос практического применения передовых методов управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность.

Цель исследования состоит в выявлении методических подходов в исследовании и раскрытии особенностей управления систему управления персоналом топливно- энергетического комплекса.

Объект исследования – система управления персоналом ТЭК.

Предмет исследования – методологические аспекты улучшения системы управления персоналом ТЭК.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили труды известных российских ученых Артамоновой О.С., Белолипецкой А. Е.,Позолотиной Е.И., Романова М. С.,Хоровинниковой Е.Г., Шалаевой К.К.. Вопросы управления персоналом были исследованы в трудах Jelena Teravčević<sup>1</sup>, Tomalya T.S. , Glushchenko V. Malaksiano M , Yegor D. Burda. .

Методология и методы исследования. Методической базой исследования стали труды отечественных и зарубежных специалистов в области компетентностного подхода и управления персоналом в условиях цифровой трансформации. В процессе исследования автором использовались методы статистического,

графического, системного анализа, экономических исследований и др. Для раскрытия содержания понятий «компетенции» и «модель компетенций» использовались методы терминологического анализа, сравнительного анализа, обобщения, классификации

## 1. Состояние проблемы

Российская экономика характеризуется тем, что наблюдается постепенный рост той части экономики, которая характеризуется разнообразием производственных процессов, высоким уровнем квалификации ее работников, имеет более низкие (в стоимостном выражении) показатели производительности и высокие темпы роста занятости .

В топливно-энергетическом комплексе работает более 40 тысяч предприятий, доля топлива и энергии в общем объеме производства составляет почти 20%, а в промышленном производстве - около 45%.

Топливо-энергетический сектор обеспечивает не менее 43% всех доходов бюджета и около 70% всех валютных поступлений от внешней торговли. Топливо-энергетический комплекс является важной отраслью экономики страны. Значительное влияние оказывает обеспечение топливно-энергетического комплекса высококвалифицированными кадрами. Таким образом, по данным Института демографии, численность трудоспособного населения России будет сокращаться до 2035 года .

## Рисунок 1-Численность работников

Взято с

На региональном уровне проблема кадрового дефицита проявляется по-разному. Наиболее ёмкие рынки труда для отраслей ТЭК представлены десятью регионами, в которых доля работников ТЭК в общей численности работников составляет от 10 до 35 % (рис. 2).

## Список литературы

1. Артамонова, О. С. Экономика знаний для развития СМК организации / О. С. Артамонова, Н. В. Злобина // Стандарты и качество. – 2019. – № 8(986). – С. 90 – 94. (0,42 / 0,37 печ. л.)
2. Бондаренко А. Проблемы кадрового обеспечения ТЭК. <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-kadrovogo-obespecheniya-otrasley-tek> ( дата обращения 01.12.2022 г)
3. Валькович О.Н. Кадровая политика как стратегия управления персоналом / О.Н. Валькович, К.А. Лагерева // Символ науки. 2016. № 12-1 (21). С. 55–57.
4. Васильева В.Д. ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ. <https://s.science-pedagogy.ru/pdf/2019/2-2/1855.pdf>
5. Вукович Г. Г. Управление персоналом: теория и методика / Г. Г. Вукович // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 24
6. Герасимов, Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.
7. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 249 с.
8. Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 363 с.
9. Фролова А. С. УПРАВЛЕНИЕ РАСХОДАМИ НА ПЕРСОНАЛ НА ОСНОВЕ ПРОЦЕССНОГО БЮДЖЕТИРОВАНИЯ
10. Шалаева Кристина Константиновна СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ// Human Progress, 2017, Том 3, № 12. URL: [http://progress-human.com/images/2017/tom3\\_12/Shalaeva.pdf](http://progress-human.com/images/2017/tom3_12/Shalaeva.pdf), свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.
11. Barabási A.-L. (2018) Formula: The Universal Laws of Success, New York: Little, Brown and Company
12. Glushchenko V CONCEPTS OF MODERNIZATION OF THE TECHNICAL INFRASTRUCTURE OF THE FUEL AND

13. Helena Knyazeva. System Theory Approach as a Basis of Strategic Management. FORESIGHT AND STI GOVERNANCE Vol. 14 No 4 2020

14. Horváthová Z. et al. / Journal of Institutional Studies, 12(2), 149-160. <https://cyberleninka.ru/article/n/the-influence-of-geopolitical-factors-and-multiculturalism-on-the-personnel-security-of-russian-federation>

15. Jelena Tepavčević<sup>1</sup>, Svetlana Vukosav<sup>1</sup>, Milan Bradić<sup>1</sup> The impact of demographic factors on work-family conflict and turnover intentions in the hotel industry Tepavčević, J. et al. – The impact of demographic factors on work-family conflict and turnover intentions in the hotel industry – Hotel and Tourism Management, 2021, Vol. 9, No. 2: 25-36.

16. Malaksiano M, ON OPTIMIZATION OF THE MANAGEMENT SYSTEM OF AN INNOVATION-ORIENTED ORGANIZATION. The scientific heritage No 52 (2020) c47-52

17. O. MUKHORYANOVA, K. HERZIGOVA, S. KALUGINA, O. TRETYAKOV SOCIO-ECONOMIC LABOR RELATIONS AND PERSONNEL SECURITY IN MULTICULTURAL ENVIRONMENT ERRA ECONOMICUS □ 2018 Том 16 № 4

18. Tomalya T.S. Osoblivosti` upravlenie` na personal na pi`dpriyemstvakh gotel`no-restorannogo bi`biznesu. [Features of personnel management at the enterprises of the hotel and restaurant business]. Vi`snik Khmel`nik`logo naci`onal`nogo uni`versity, no. 2, vol. 2, pp. 271-274

19. Yegor D. Burda Digitalization and Ways for the Development of the Electric Energy Industry with the Participation of Consumers: New Challenges for Shaping the Investment Climate Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences 4 (2019 12) 545-564

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/nauchnaya-statya/299792>