

УДК 336.331:657.9

Т.А. Азатбек, Б.К. Исаева*

Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, Казахстан, г. Астана

*E-mail: b.isayeva_78@mail.ru

Роль кадрового потенциала в инновационном развитии нефтяных компаний

Динамичное развитие любого предприятия требует соответствующего кадрового обеспечения. В настоящее время одной из требующих первоочередного решения стратегических задач государственной политики для построения инновационной модели национальной экономики является развитие кадрового потенциала страны путем создания эффективной системы формирования профессиональных компетенций сотрудников предприятий, необходимых для осуществления инновационной деятельности. Формирование и широкое применение профессиональных компетенций данного типа будет способствовать осуществлению ускоренной модернизации отечественной промышленности на основе создания наукоемких производств, осуществляющих выпуск конкурентоспособной продукции. Нефтяные компании разрабатывают и начинают реализовывать программы инновационного развития, достижение целей которых невозможно без формирования профессиональных компетенций персонала по управлению инновационной деятельностью как важнейшей составляющей интеллектуального капитала современного предприятия. При этом процессы формирования данных компетенций должны охватывать все профессиональные группы сотрудников на различных уровнях организации функционирования компаний.

Ключевые слова: кадровый потенциал, инновационное развитие, нефтяные компании, инновационно-технологическая политика.

Т.А. Azatbek, B.K. Issayeva

The role of human resources in the innovative development of oil companies

Dynamic development of any enterprise demands the corresponding staffing. Now a day the strategic problems of a state policy demanding the prime solution for creation innovative model of national economy is personnel capacity development of the country by a creation of effective system professional competences formation of enterprise staff necessary for implementation of innovative activity. Formation and broad use of professional competences of this type will promote implementation of the accelerated modernization of the domestic industry on the basis of the knowledge-intensive productions creation which are carrying out release of competitive production. The oil companies develop and start realizing programs of the innovative development which achievement of the objectives is impossible without formation of professional competences of the personnel on management of innovative activity as the most important component of the intellectual capital of the modern enterprise. Thus processes of formation of these competences have to cover all professional groups of employees at various levels functioning of the companies.

Key words: Personnel potential, innovative development, oil companies, innovative and technological policy.

Т.А. Азатбек, Б.К. Исаева

Мұнай компанияларының инновациялық дамуында кадрлық әлеуметтің рөлі

Кәсіпорындардың тиімді дамуы оның кадрлармен қамтамасыз етілуі анықталады. Қазіргі таңда ұлттық экономиканың инновациялық моделін құрастыру үшін мемлекеттік саясаттың стратегиялық міндеттерінің басты шешіміне талап ететіндерінің бірі инновациялық қызметті жүзеге асыруына қажетті кәсіпорынның қызметкерлерінің кәсіби құзыретін қалыптастырудың тиімді жүйесін құру арқылы елдің кадрлық потенциалын дамыту болып табылады. Осындай кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру және оны қолдану бәсекеге қабілетті өнімді шығаратын ғылыми сыйымды өндірісті құру арқылы отандық өнеркәсіпті жедел модернизациялауды жүзеге асыруына әсерін тигізеді. Мұнай компаниялары инновациялық даму жоспарларын дайындап, оны жүзеге асыруда. Мұндай жоспарлардың міндеттерін жүзеге асыру үшін заман талабына сай жұмыс атқаратын

кәсіпорындардың интеллектуалды капиталының маңызын құрайтын инновациялық қызметті басқару персоналының кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру қажет. Сонымен қатар осы құзыреттілікті қалыптастыру процесінде компанияның барлық деңгейдегі жұмыс атқаратын кәсіби топ қызметкерлері мен жұмыскерлері қамтамасыз етілуі қажет.

Түйін сөздер: кадрлық потенциал, инновациялық даму, мұнай компаниялары, инновациялық технологиялық саясат.

В условиях современной рыночной экономики, предприятие может успешно существовать только в том случае, если она не прекращает процесс создания инноваций.

Под инновацией понимается результат чьей-либо творческой деятельности, который может иметь следующий вид: новый продукт, новая услуга, новая технология, новый метод или способ, новый рынок, новое экономическое, социальное, организационно-управленческое решение [1].

Инновационная деятельность традиционно рассматривается как вид деятельности, связанный с научными исследованиями и разработками, и трансформацией полученных на указанных стадиях результатов в новый или усовершенствованный продукт, технологический процесс, подход (метод) организации и управления [2].

Инновационная деятельность предприятия складывается из инновационной деятельности различных элементов и уровней и включает инновационную деятельность группы и инновационную деятельность каждого работника. Под термином «работник» в современных условиях хозяйствования понимается инновационная личность, которая, реализуя свой инновационный потенциал, осуществляет инновационную деятельность. Инновационная деятельность зависит не только от инновационного потенциала личности, но и от ее инновационной восприимчивости и активности. Чем больше инновационных личностей работает в компании, тем будет

выше ее инновационный потенциал. Об инновационной активности можно судить по таким параметрам, как: активность сотрудников на совещаниях, собраниях, тренингах, в процессе работы; количество рационализаторских предложений; инновационных идей; творческая инициатива и др. (рисунок 1).

Как показывают маркетинговые исследования отечественного рынка труда, сегодня отмечается острый дефицит высококвалифицированных специалистов в области нефтяного дела. Данный факт подтверждает необходимость формирования системы внутрикорпоративной подготовки и переподготовки персонала, которая должна осуществляться в соответствии с ключевыми компетенциями деятельности вертикально интегрированной нефтяной компании. В управлении человеческими ресурсами главной целью является максимальное использование потенциала людей, созидательных возможностей. Управление человеческими ресурсами в нефтегазовых промышленных отраслях охватывает следующие комплексные задачи: определение требований к рабочему составу, соответствующему конкретной стратегии нефтегазовых промышленных отраслей, оценка трудового рынка и анализ факторов занятости, планирование карьеры сотрудников, их развитие, управление трудовой продуктивностью, урегулирование трудовых доходов, стимулирование творческой работы, повышение профессионально-технической подготовки состава, создание социально-психологической среды.

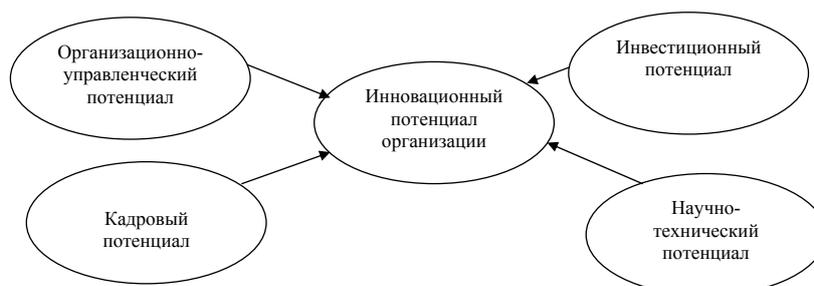


Рисунок 1 – Элементы инновационного потенциала компании

Так, инновационное развитие организации на современном этапе невозможно представить без наличия развитого кадрового потенциала. Здесь прослеживается необходимость своевременного формирования человеческих ресурсов, адекватных требованиям инновационного характера развития современной организации. «Персонал – единственный из всех факторов производства, несущий в себе творческую составляющую. Более того, процесс конкуренции на рынке можно представить как конкуренцию идей или конкуренцию генераторов идей. Таким образом, можно сказать, что конкуренция в современных экономических условиях, проявляясь в соперничестве товаров, услуг и фирменных технологий, является отражением состязательности персонала предприятий» [1].

Особенно следует отметить, что формирование инновационного кадрового потенциала основывается не только на высоком уровне профессиональной подготовки сотрудников, уровне их знаний, но и на особых «инновационных способностях». К ним можно отнести, прежде всего, умение самостоятельно вырабатывать инновации в процессе трудовой деятельности, а так же быть открытыми ко всему новому, оценивать и воздействовать на внешнюю среду, перенимать опыт других компаний, и на основе всего этого уметь выстраивать перспективы развития предприятия.

В общем виде под кадровым обеспечением инновационного развития предприятия можно понимать весь процесс управления персоналом, начиная с его найма, поддержания его постоянного развития, основывающиеся на потребностях инновационных процессов, происходящих внутри организации. В данном случае непрерывное развитие персонала обусловлено постоянным внедрением новаций на предприятиях.

Отдельное внимание при рассмотрении данного вопроса следует уделить самому понятию инновационного развития предприятия. Как уже было отмечено ранее, инновация – это внедрение чего-то нового. Однако это не означает только лишь введение нового продукта на рынок или включение новой технологии. Для инновационного развития организации существенную роль может так же играть и использование новых технологий продвижения своих продуктов или услуг, организационные и управленческие решения в сфере управленческой деятельности

внутри компании, которые появляются в результате взаимодействия сотрудников между собой и творческого решения возникающих проблем. Непрерывный процесс творческой деятельности должен быть направлен на создание новой продукции и услуг, технологии и материалов, новых организационных форм, обладающих научно-технической новизной и позволяющих удовлетворить новые общественные или индивидуальные потребности.

По мнению Ю.К. Шафраника, в современных условиях нефтегазовый сектор экономики перестал быть простым и дешевым в технологическом отношении, добыча сырьевых ресурсов ведется с использованием постоянно усложняющихся технологий, в создание которых вкладываются многие миллиарды долларов и над которыми работают интеллектуальные силы многих стран мира [3]. Поэтому предприятия и государство должны понимать, для того чтобы оставаться конкурентоспособными на этом рынке, необходимо вкладывать деньги в технологии, так как с каждым годом нефть, газ и другие сырьевые продукты становятся во все большей степени продуктами наукоемкими [4].

Инновационная деятельность нефтегазодобывающей отрасли имеет свою специфическую характеристику: невозможно создавать научную продукцию для этой отрасли, абстрагируясь от нефтегазодобывающих и буровых предприятий. Совместный труд ученых и производственников, специальный подход к решению научных и технолого-производственных проблем в рамках инвестиционно-инновационных проектов может дать ожидаемый результат. Одной из основных причин современного низкого уровня инновационного развития нефтегазодобывающей промышленности республики является финансирование инновационной деятельности за счет собственных средств нефтегазодобывающего управления. Дело в том, что по существующим положениям внутри этой отрасли пока нет возможностей вкладывать свои средства в инновации. Учитывая, что инновационный процесс требует значительных финансовых ресурсов, инвестирование инновационных процессов и их дальнейшее развитие становятся невозможными. В этом смысле, как указывал Й. Шумпетер [5], одним из эффективных способов финансовой поддержки становится кредитование.

Нужно отметить, Национальная компания

«КазМунайГаз» уделяет большое внимание внедрению новых технологий, обмену опытом в этой области с иностранными партнерами.

АО «НК «КазМунайГаз» приступили к созданию инновационного кластера – группы инновационных организаций, целью которого является усиление научных и прикладных исследований, разработки и внедрения новых технологий для решения актуальных производственных задач.

Планом развития КМГ до 2015 года предусмотрены расходы на разработку инновационных проектов на общую сумму в 45 миллиардов тенге. При этом предполагается использование низкорентабельных месторождений в качестве полигонов для проведения испытаний новых технологий.

Во-первых, это позволит обучать студентов и повышать квалификацию наших работников по применению новых технологий.

Во-вторых, это возможность проведения промышленных испытаний новых технологий, проведения собственных научно-технических и опытно-конструкторских работ (НИОКР).

В-третьих, широкое внедрение положительных результатов НИОКР в производство, то есть их коммерциализация.

В рамках принятой компанией инновационно-технологической политики планируется кардинальное повышение расходов на НИОКР до 8,9 миллиарда тенге в 2015 году и 11,5 миллиарда тенге – в 2020-м (рисунок 2).

К 2015 году ожидается получить дополнительный доход за счет инноваций в размере более 2 миллиардов долларов, а в 2020 году – почти 2,9 миллиарда долларов (рисунок 3). Рост производительности труда за счет инноваций составит 521 тысячу долларов на человека, то есть даст прирост более чем в 2 раза к 2010 году (рисунок 3).

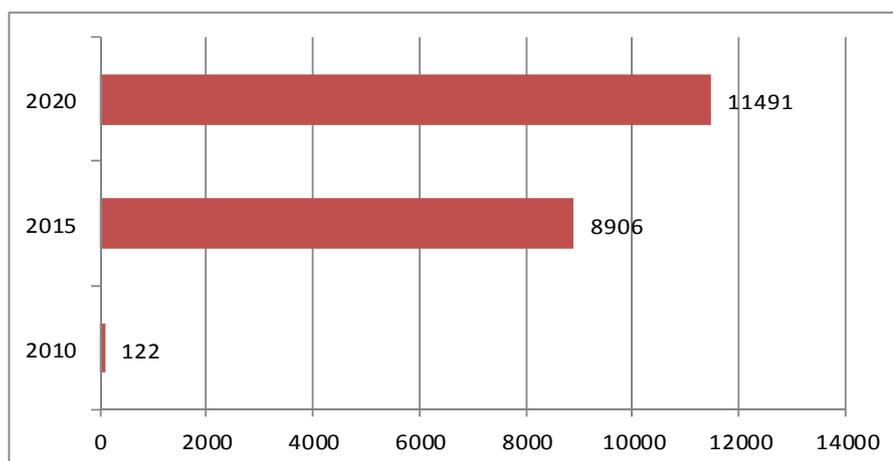


Рисунок 2 – Расходы КМГ на НИОКР, млн.тенге

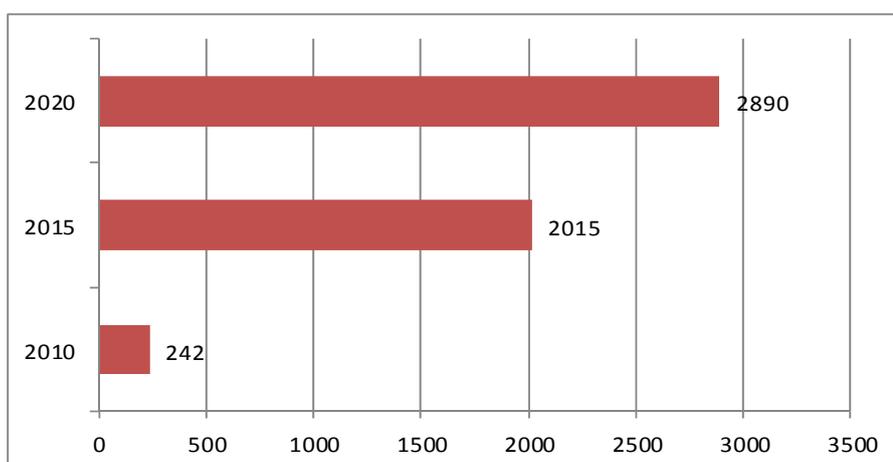


Рисунок 3 – Дополнительный доход КМГ за счет инноваций, млн. долларов

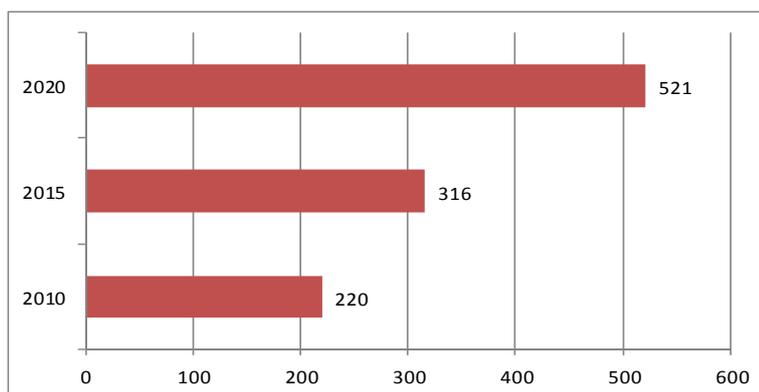


Рисунок 4 – Прирост производительности труда КМГ за счет инноваций консолидировано, тыс. долларов/чел.

Для достижения этих целей также планируется создание на территории Специальной экономической зоны «Парк информационных технологий» Института нефтегазовой инженерии и Института информационных технологий, а также научно-исследовательского центра при Казахском институте нефти и газа. Институты рассчитаны на одновременное обучение 2 000 студентов, магистрантов и докторантов и работу 250 исследователей.

Основные задачи данных проектов – создание специального комплекса с применением самых передовых мировых достижений в области инновационных технологий, развитие отечественных научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок в нефтегазовой отрасли, автоматизации производственных процессов, приложений IT-технологий для нефтегазовой и других отраслей [6].

Применение на практике результатов научных исследований, в конечном счете, отразится и на повышении производительности труда. Конкретно, в нефтегазовом секторе – это облегчение труда нефтяников, повышение объема добычи и улучшение качества добываемой продукции.

Таким образом, в основе инновационного развития современной организации лежит творческий потенциал ее сотрудников. От того, насколько он развит и применим в данной среде, зависит и дальнейший успех компании. При этом важны все категории сотрудников: руководители, специалисты, рабочие, так как каждый из них может принести нечто новое, неординарное, способное сократить путь организации к намеченной цели. Зачастую многие решения,

пусть даже и высокоинновационные, остаются только на бумаге, потому что их реализация целиком лежит на рядовых сотрудниках фирмы. Следовательно, «инновационные способности» персонала должны рассматриваться не индивидуализировано, а в совокупности со всеми участниками творческого процесса. В связи с этим важная роль отводится не только обеспечению необходимых условий для реализации творческого потенциала сотрудников, но и созданию сплоченного коллектива, усилия которого направлены на достижение поставленной цели.

Фундамент всего процесса инновационного развития организации составляет творческое отношение персонала к выполнению своих должностных обязанностей. Для достижения этого руководству компании не следует создавать жестких рамок внутри рабочего процесса.

Рассматривая инновационное развитие предприятия в ее тесной взаимосвязи с кадровым обеспечением, нередко встает вопрос о том, как можно оценить инновационную активность персонала. Для этого можно выделить ряд критериев, например, количество инновационных изобретений, рационализаторских предложений, новых идей и многое другое. Поэтому менеджер по персоналу должен вести непрерывный учет данных показателей с целью выделения наиболее активных сотрудников, а так же создание методик для развития всего персонала компании. Наибольшая трудность в этом процессе возникает с практической оценкой и выявлением критериев инновационной активности сотрудников, так как чаще всего она проявляется в общем инновационном потенциале персонала. Поэтому

менеджеру по персоналу необходимо отнестись с особым вниманием к выбору подходящей методики. На наш взгляд, наиболее подходящим методом оценки для данной сферы является метод экспертных оценок. Однако и здесь следует остерегаться субъективности оценочных суждений. Многие организации считают измерение инноваций очень непростым делом и разрабатывают собственную сложную систему инновационных метрик. Однако если чрезмерно увлечься этим процессом, показатели могут приобрести абстрактные черты и потерять связь с жизнью компании. «И все же любая, самая совершенная система показателей – это всего лишь инструмент, с помощью которого в компании поддерживается система управления идеями, но именно восприимчивость управленческой команды к инновациям является тем необходимым условием, без которого инновационный процесс в компании начать невозможно» [7].

Кадровое обеспечение в инновационном развитии компании неразрывно связано с кадровым планированием. Это особенно важно в связи с высокой стоимостью инноваций и высоким риском, с повышенными требованиями к качеству специалистов. Особенностью кадрового планирования в этом случае является то, что на первых фазах инновационного процесса отсутствует достаточно полная информация, позво-

ляющая определить все должности. В этом случае определяется профессиональный профиль нужных специалистов с описанием требуемого образования и опыта, на основании такого описания составляются должностные инструкции в первом приближении [8].

Обобщая все вышесказанное, можно сказать, что предприятия нефтегазовой отрасли для обеспечения конкурентных преимуществ и постоянной максимизации прибыли должны использовать, прежде всего, стратегию инновационного развития. Данная стратегия способна обеспечить устойчивость организации во внешней среде и сохранение ее потенциала в случае каких-либо изменений. В основе реализации данной стратегии лежит кадровый потенциал организации. Его обеспечение является неотъемлемой частью эффективного функционирования любой организации. Именно поэтому руководство компании должно уделять особое внимание развитию творческого потенциала, наличие которого свидетельствует о высокой инновационной активности всего персонала. А как уже было отмечено, именно персонал способен привести в действие стратегию инновационного развития, принятую руководством организации и привести ее к поставленной цели наиболее быстрым путем, сокращая возможные риски и угрозы со стороны внешней среды.

Литература

1. Прихач А. Активная инновационная деятельность персонала как конкурентное преимущество // Управление персоналом. – 2005. – № 1-2.
2. Инновационный менеджмент: учебно-методические материалы / автор-сост. А.Н. Алексеев. – 2-е издание, переработанное и дополненное – М.: МИЭМП, 2008.
3. Шафраник Ю.К. Статья «Нефтегазовый сектор - необходимость смены парадигмы» от 10.10.2011 г.
4. Ляшенко Д.А., Баяндурян Г.Л. Тенденции мирового экономического развития. Том 10 №2, часть 2, 2012 г.
5. Медынский, В. Г. Инновационный менеджмент. – М., 1997.
6. Романов И. «КазМунайГаз» делает ставку на развитие инновационных технологий в нефтегазовой сфере. 01.09.2011 // «Казахстанская правда». – № 278.
7. Хомутский Д. Как измерить инновации? // Управление компанией. – 2006. – № 2.
8. Гольдштейн Г.Я. Стратегический инновационный менеджмент: Учебное пособие. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004.

References

1. Prikhach A. Aktivnaya innovatsionnaya deyatel'nost' personala kak konkurentnoe preimushchestvo // Upravleniye personalom. – 2005. – № 1-2
2. Innovatsionnyi menedzhment: Uchebno-metodicheskie materialy / Avtor-sost. A.N.Alekseev. – 2-e izdanie, pererebottannoe I dopolnennoe – M.:MIEMP, 2008
3. Shafranik U.K. Statiya 'Neftegazovyi sektor – neobhodimost' smeny paradigmy' ot 10.10.2011
4. Lyashenko D.A., Bayanduryan G.L. Tendentsii mirovogo ekonomicheskogo razvitiya. Tom 10. №2, chast 2, 2012 g.
5. Medynskii V.G. Innovatsionnyi menedzhment. – M., 1997
6. Romanov I. «Kazmunaigaz» delaet stavku na razvitie innovatsionnyh tehnologii v neftegazovoi sfere. 01.09.2011 // «Kazakhstanskaya pravda». – № 278
7. Homutskii D. Kak izmerit innovatsii? // Upravlenie kompaniei. – 2006. – №2.
8. Goldshtein G.Ya. Strategicheskii innovatsionnyi menedzhment: Uchebnoe posobie. Taganrog: Izd-vo TRTU, 2004.