

РЕЗЮМЕ

Тема выпускной квалификационной работы: Разработка стратегии управления персоналом компании (на примере ООО «РН-Ставропольнефтегаз»).

ФИО автора: Покрепин Б.В.

ФИО научного руководителя: Шевченко И.В.

Сведения об организации-заказчике: г. Нефтекумск, ул. ул. 50 лет Пионерии, 5, ООО «РН-Ставропольнефтегаз».

Актуальность темы исследования. Современные экономические отношения характеризуются признанием персонала как главного ресурса компании. Это объясняется тем, что именно персонал во многом, если не полностью, определяет внедрение инноваций, создание новых товаров и способов их продвижения на рынке. От персонала во многом зависит конкурентная позиция компании, а также реализация общей стратегии ее развития. Разработка стратегии управления персоналом и последующая систематическая ее реализация позволят современной компании повысить эффективность использования своего трудового потенциала, соответственно, более полно реализовать конкурентные преимущества, а в долгосрочной перспективе станут фактором ускорения экономического развития.

Цель выпускной квалификационной работы обоснование теоретического подхода к разработке стратегии управления персоналом в компании нефтегазодобывающей отрасли, ориентированной на обеспечение инновационных преобразований в долгосрочном периоде, а также разработка практических рекомендаций по ее внедрению.

Задачи исследования:

– систематизировать существующие теоретические и методические подходы к разработке стратегии управления персоналом в системе стратегий компании;

- рассмотреть основные этапы и методы разработки стратегии управления персоналом компании;
- исследовать практику реализации стратегического управления персоналом в ООО «РН–Ставропольнефтегаз»;
- провести анализ содержания и мероприятий стратегического управления персоналом в ООО «РН – Ставропольнефтегаз»;
- обосновать приоритетные направления стратегии управления персоналом ООО «РН–Ставропольнефтегаз»;
- разработать алгоритм формирования и реализации стратегии управления персоналом ООО «РН–Ставропольнефтегаз».

Теоретическая и практическая значимость: положения, изложенные в выпускной квалификационной работе, могут быть использованы в процессе разработки приоритетных направлений стратегии управления персоналом ООО «РН–Ставропольнефтегаз» и других компаний нефтегазодобывающего комплекса. Внедрение разработанных предложений улучшит эффективность деятельности всех сотрудников, создаст более благоприятную рабочую обстановку на предприятии и гармонизирует весь трудовой процесс.

Результаты исследования: предложен алгоритм формирования стратегии управления персоналом компании, предусматривающий последовательно-параллельное выполнение этапов: формирование кадровой концепции; постановка целей работы с персоналом; сбор внешней и внутренней информации; ее анализ и систематизация; разработка альтернативных вариантов кадровой стратегии; выбор наилучшего. Его отличительной особенностью является системное использование элементов основных способов разработки кадровой стратегии («сверху-вниз» и «снизу-вверх»).

Рекомендации: универсальность предложенного алгоритма разработки стратегии управления персоналом компании и соответствующего организационного механизма позволяет широко использовать их в организациях нефтегазового комплекса различных российских регионов.