

*Цяо Айлин*

*студентка*

*2 курс магистратуры, Институт социально-гуманитарного*

*образования*

*Московский педагогический государственный университет*

*Россия, г. Москва*

## **АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КИТАЙСКИХ НЕФТЯНЫХ КОМПАНИЙ**

*Аннотация:*

*Стремительное развитие эры экономики знаний привело к конкуренции за таланты между предприятиями. Человеческий капитал стал основным стратегическим ресурсом предприятия и даже страны. Овладение передовыми идеями и технологиями даст вам преимущество в конкурентной борьбе. После вступления нефтяных предприятий нашей страны в ВТО рыночная конкуренция на рынке становится все более ожесточенной, что также выявило недостатки нефтяных предприятий нашей страны в развитии управления человеческими ресурсами. В этой статье анализируются проблемы с человеческими ресурсами китайских нефтяных предприятий и полностью доказывається важность эффективного управления человеческими ресурсами. управление ресурсами для развития предприятия.*

*Ключевые слова: Нефтяные компании; управление человеческими ресурсами*

*Qiaoailing*

*student*

*2 courses of a magistrac, Institute of social arts education*

*Moscow pedagogical state university*

*Russia, Moscow*

## **ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF CHINESE OIL COMPANIES**

*Summary:*

*The rapid development of the era of the knowledge economy has led to competition for talent between enterprises. Human capital has become the main strategic resource of the enterprise and even the country. Mastering advanced ideas and technologies will give you an advantage in the competition. After the entry of our country's oil companies into the WTO, market competition in the market is becoming increasingly fierce, which also revealed the shortcomings of our country's oil companies in the development of human resource management. This article analyzes the human resource problems of Chinese oil companies and fully proves the importance of effective human resource management. resource management for enterprise development.*

*Keywords: Oil companies; human resource management*

Глобализация мировой экономики и политическая глобализация ускоряются день ото дня, наука и техника также быстро развиваются. Человеческий капитал стал фундаментальным ресурсом для долгосрочного развития предприятий. Рациональное использование высококвалифицированных специалистов и эффективное управление человеческими ресурсами стали предпосылками непрерывного прогресса и развития крупных международных предприятий. Только уделяя внимание развитию талантов, мы можем быть непобедимыми в условиях жесткой конкуренции<sup>1</sup>.

PetroChina входит в число 500 крупнейших компаний мира и является одним из нескольких важных государственных предприятий Китая. Ее статус впечатляет. Однако в последние годы возникло много проблем в управлении человеческими ресурсами в нефтяных компаниях. Это, должно быть, не позволяет нам проводить углубленные исследования и проводить исследования, а также рассматривать проблему талантов как важнейшую

<sup>1</sup> Ма Цзяньхуа. Проблемы и контрмеры в управлении человеческими ресурсами нефтяных предприятий [J]. Управление и технологии малого и среднего бизнеса, 2017 (4): 19-20.

проблему, которую необходимо срочно решить, чтобы обеспечить стабильное развитие нефтяных компаний.

1. Анализ текущей ситуации с управлением человеческими ресурсами на нефтяных предприятиях

① Несовершенный механизм стимулирования и система распределения в нефтяных компаниях привели к серьезной утечке мозгов. Механизм стимулирования талантов нефтяных компаний нашей страны слишком упрощен, далек от такового в других международных компаниях, а система оплаты труда компании не может достичь уровня интернационализации, что делает некоторых сотрудников психологически неуравновешенными, особенно высококлассных и способных сотрудников. Существующая в нашей стране система распределения затрудняет нефтяным компаниям реформирование своей заработной платы, что создает серьезную конкуренцию со многими высокооплачиваемыми иностранными компаниями.

② Несовершенная техническая подготовка и качественное образование сотрудников нефтяных компаний привели к нехватке высококвалифицированных специалистов внутри компании. Внутренняя форма обучения в нефтяных компаниях слишком однообразна. Она преподается только в традиционных аудиториях, или сотрудники собираются вместе для дискуссий. Такая модель обучения не принесла хорошего эффекта. Напротив, сотрудники потеряли интерес к обучению и не использовали эксперименты или упражнения для улучшения содержательного эффекта обучения. Многие сотрудники нефтяных компаний находятся на переднем крае строительства. Плохая экология, плохой климат и другие причины вызвали психологические изменения у сотрудников, но компания не помогла сотрудникам хорошо адаптироваться, и в то же время она не уделяет внимания обучению на курсах психологии, игнорируя таким образом повышение общего качества работы сотрудников.

③ Общий технический уровень сотрудников нефтяных компаний невысок, а система оценки не является надежной. Общий анализ и соответствующие данные показывают, что большинство сотрудников

нефтяных компаний окончили внутренние технические колледжи нефтяных компаний, поэтому им не хватает систематических теоретических знаний, но некоторые все еще занимают важные должности. Низкий уровень образования сотрудников действительно не очень хорошо адаптируется к высокотехнологичной нефтяной отрасли, что является препятствием для развития предприятий. При таких обстоятельствах также возникают большие проблемы с оценкой сотрудников предприятиями. Предприятия действительно проводят регулярные оценки сотрудников, но процесс оценки не имеет хорошего механизма надзора, и результаты оценки не разглашаются. Это приведет к тому, что сотрудники предприятия не будут обращать внимания на повышение их собственных качеств и навыков, а также сформирует беспорядочное состояние работы и учебы<sup>2</sup>.

2. Анализ контрмер для управления человеческими ресурсами нефтяной компании

1) Усовершенствовать механизм стимулирования предприятий и реформировать систему распределения заработной платы. Создание механизмов стимулирования для крупных государственных нефтяных компаний должно привести к созданию новых концепций и активному изучению разнообразных механизмов стимулирования с учетом отличительных особенностей времени и богатого культурного наследия. Прежде всего, необходимо провести разумные реформы в системе распределения заработной платы, чтобы улучшить систему надбавок для руководящих должностей и обеспечить материальное поощрение сотрудников. Вознаграждение должно отражать большой объем работы и большую прибыль, напрямую связанную с вкладом сотрудников в развитие предприятия, и обеспечивать соответствие вознаграждения международным стандартам, чтобы сотрудники могли получать вознаграждение, которого они

<sup>2</sup> Ма Цзяньхуа. Проблемы и контрмеры в управлении человеческими ресурсами нефтяных предприятий [J]. Управление и технологии малого и среднего бизнеса, 2017 (4): 19-20.

заслуживают, и полностью мобилизовывать энтузиазм и креативность сотрудников.

2) Оптимизируйте структуру команды талантливых специалистов и создайте научную систему отбора. Внедрение методов с несколькими должностями или ротации может позволить внутренним сотрудникам предприятия во многих отношениях понять работу всего предприятия, а знакомство с различными подразделениями также способствует развитию и совершенствованию их собственных профессиональных навыков. В то же время они также могут увидеть, есть ли у них потенциал в других областях, чтобы они могли рационально использовать таланты, что не приведет к ненужной растрате талантов, а также способствует развитию сложных талантов.

3) Уделяйте внимание отбору и обучению талантов. Что касается новых сотрудников, нефтяные компании должны повторно использовать таланты в области высоких технологий. Те, кто получил высшее образование, должны быть более зрелыми от психологии до практических технологий, и у них должно быть больше возможностей для развития, чтобы они могли лучше реализовать свой потенциал в будущей работе. Отбор должен быть открытым, справедливым и прозрачным, а механизм конкуренции должен быть внедрен беспристрастно, что также сделает сотрудников более мотивированными и инициативными в своей работе. Предприятия должны рационально распределять труд талантов на всех уровнях, чтобы таланты не растрачивались впустую и могли гармонично развиваться. Технические таланты распределяются на технические должности в максимально возможной степени, чтобы в полной мере использовать их собственные преимущества и стимулировать технологическое развитие предприятий. Первокласным сотрудникам в определенной области предприятия должны предоставлять больше возможностей для развития, чтобы они могли вносить больший вклад в работу предприятия.

4) Улучшите подготовку талантов. Обучение является важным средством для развития талантов на предприятиях. Разумное обучение может

позволить сотрудникам предприятий более четко осознавать свои недостатки, и с помощью практики они могут обучать себя устранять свои недостатки, чтобы иметь возможность вносить больший вклад в развитие предприятия. Нефтяные компании должны постепенно создавать совершенные учебные заведения и регулярно проводить практические занятия и технические операции со своими сотрудниками, чтобы сотрудники могли лучше понимать ситуацию, связанную с работой на передовой. Обучение может использовать комбинацию внешнего и внутреннего сопровождения, чтобы повысить интерес сотрудников к обучению.

Человеческие ресурсы - это экономическая стратегия, которая фокусируется на подготовке рабочей силы для будущей деятельности организации и своевременном предоставлении различных талантов для развития предприятия посредством запланированного привлечения, найма, отбора или методов обучения и развития в соответствии с потребностями развития бизнеса предприятия. В условиях сегодняшнего стремительного экономического развития крупные государственные нефтяные компании нашей страны должны уделять больше внимания использованию и обучению талантов. Только тогда мы сможем гарантировать, что мы непобедимы с точки зрения технологической стратегии, экономической стратегии и политической стратегии.

### **Литература:**

1. Сун Сяю. Стратегия оптимизации управления человеческими ресурсами государственных предприятий [J]. Экономический менеджмент, 2016 (4).
2. У Гэньхуа. Стратегии оптимизации управления человеческими ресурсами традиционных государственных предприятий [J]. Реформа предприятия и управление им, 2017 (5)
3. Ма Цзяньхуа. Проблемы и контрмеры в управлении человеческими ресурсами нефтяных предприятий [J]. Управление и технологии малого и среднего бизнеса, 2017 (4): 19-20.