

Этническая культура в системе управления персоналом компании Schlumberger

Решетарь Яна Владимировна

Российский государственный гуманитарный университет

Студент

Аннотация

В исследуемой статье рассматриваются особенности управления персоналом в компании Schlumberger. Цели: Анализ системы управления персоналом в компании Schlumberger, включая особенности руководящих принципов, этнического и культурного разнообразия. Методология: В процессе исследования системы управления персоналом в компании Schlumberger были использованы теоретические и эмпирические методы анализа.

Ключевые слова: управление персоналом, энергетическая компания Schlumberger, этническая культура, деловая этика, кадровое многообразие.

Ethnic culture in the Schlumberger HR system

Reshetar Yana Vladimirovna

Russian State University for the Humanities

Student

Abstract

This article discusses the features of personnel management at Schlumberger.

Goals: Analysis of Schlumberger's HR system, including guidelines, ethnicity, and cultural diversity. Methodology: In the process of researching the personnel management system at Schlumberger, theoretical and empirical methods of analysis were used.

Keywords: personnel management, energy company Schlumberger, ethnic culture, business ethics, workforce diversity.

На сегодняшний день система управления персоналом в развитии функционирования той или иной компании играет основополагающую роль, особенно это касается крупных компаний и предприятий, где есть смешение национальных культур, которые могут вызвать конфликты и недопонимания. От того насколько грамотно будет реализована внутрикорпоративная культура компании, зависит ее дальнейшее развитие на рынке.

Одной из ведущих технологических компаний, основной деятельностью которой является доступ к энергетическим ресурсам, является компания Schlumberger.

Компания Schlumberger работает во всех нефтедобывающих регионах России и стран Центральной Азии, включая Азербайджан, Казахстан, Узбекистан и Туркменистан [2].

Для того чтобы оценить масштабы компании, представим финансово-экономические показатели. Динамика выручки и чистой прибыли компании с 2018 по 2021 гг., представлены на рисунке 1-2 [4].

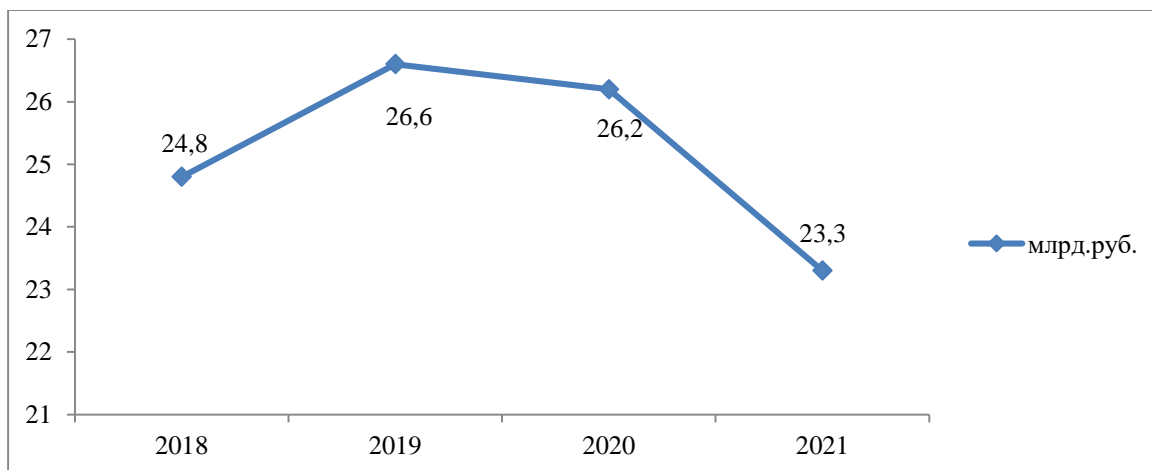


Рисунок 1 – Динамика выручки компании Schlumberger (2018-2021 гг.)

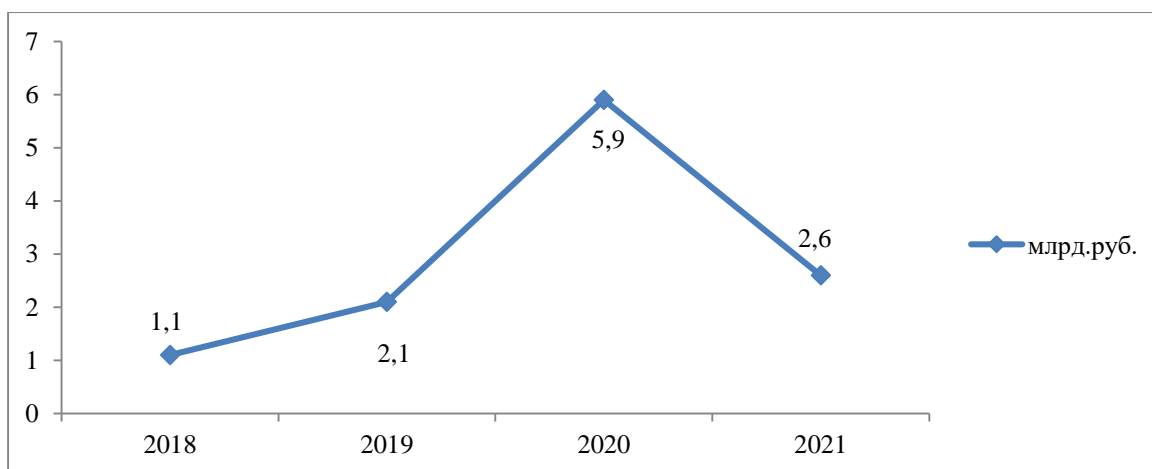


Рисунок 2 – Динамика чистой выручки компании Schlumberger (2018-2021 гг.)

Исходя из рисунка 1 видно, что оборот выручки компании превышает показатели в 20 млрд. рублей. Несмотря на снижение в 2021 году на 11% объема выручки, компания продолжает благоприятно функционировать на рынке и развивать кадровую систему, в которой по России работают 11 500 высококвалифицированных сотрудников.

Об интеграции компании в экономику России говорят следующие цифры, которые представлены на рис. 3.

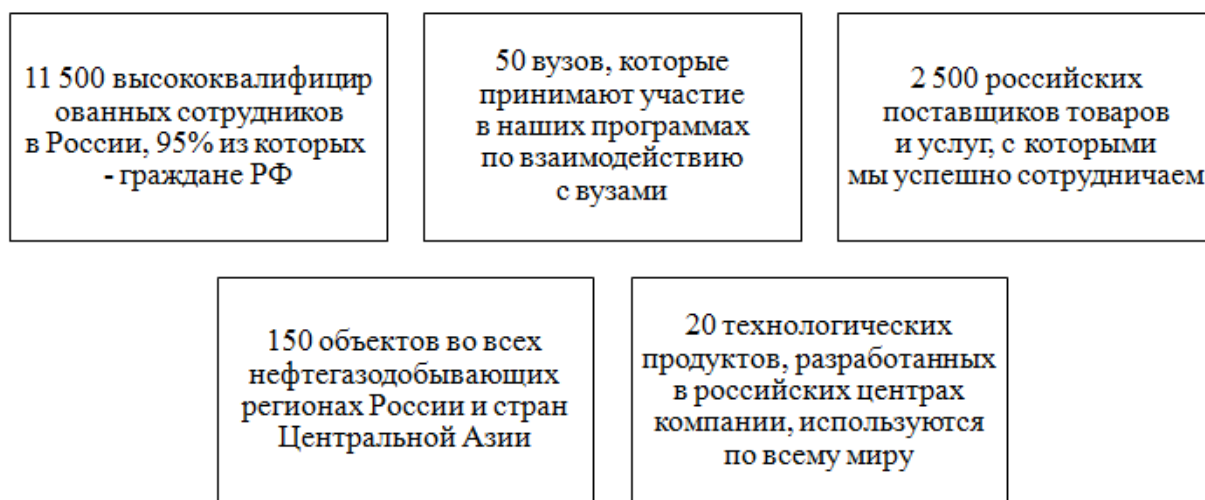


Рисунок 3 – Интеграция компании Schlumberger в экономику России

Компания активно работает и развивается в более чем 85 странах мира с кадровым составом более 140 национальностей. Поскольку компания работает с различной национальной массой, главным направлением в системе управления персоналом является этническая культура [2].

Для того чтобы развивать этническую культуру и соблюдать принципы равенства с 2013 года компания активно разрабатывает программы корпоративной культуры.

Так, с апреля 2013 года в компанию были внедрены два совершенно новых документа, которые обновляют и дополняют принципы этического поведения, изложенные в «Этическом кодексе» 2008 года. Первым документом является «Программа – наша корпоративная культура».

Документ направлен на общее понимание структуры и направления деятельности компании, определяет главную цель развития и стремлений, и самое главное, определяет ценности и принципы внутрикорпоративной культуры.

Стоит отметить, что персонал на сегодня является главным стимулом развития компании, каждый из которых имеет как свои индивидуально заложенные качества и потенциалы, так и национальную принадлежность [3].

Конституция Российской Федерации закладывает принципы, в силу которых государство должно гарантировать равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, религии, а также других обстоятельств [1]. Соответственно, документ был разработан с целью поддержания этнической принадлежности, равенства и уважения в совместной работе.

Следующим немаловажным документом, который был разработан компанией с целью развития правил внутреннего поведения персонала, является «Программа компании в действии – наш кодекс поведения», наглядно который представлен на рисунке 4.



Рисунок 4 – Кодекс поведения компании Schlumberger

Кодекс поведения является обязательным документом к соблюдению сотрудниками компании Schlumberger, включая низшие и руководящие звенья. Корпоративный документ предназначен для помощи сотрудникам в исполнении своих должностных обязанностей на профессиональном и честном уровне.

В кодексе подробно отражаются направления деятельности компании, и как, в свою очередь, деятельность компании складывается из действий каждого из сотрудников.

Таким образом, оба документа созданы с целью развития грамотной системы управления персоналом для того, чтобы помочь сотрудникам компании Schlumberger действовать согласно принципам, благодаря которым компания стала мировым лидером в области нефтепромысловых услуг.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 года) (в ред. закона о поправке к Конституции РФ от 14 мар. 2020) // Российская газета. – 1993. – № 237; Российская газета. 2020. № 144 (8198).
2. Компания «Шлюмберже» (Schlumberger). Оборудование, сервис, НИОКР и др.: официальный сайт. URL: <https://www.slb.ru/> (дата обращения: 10.06.2022).
3. Макарова Т.П. Культура управления персоналом предприятия // Вестник Брянского государственного университета. 2011. №. 3. С. 100-104.
4. Чекко. Проверка контрагентов: официальный сайт. URL: <https://checko.ru/> (дата обращения: 10.06.2022).