

Методы управления ОАО «ЛУКОЙЛ»

Организационные методы управления

- В компании хорошо поставлена практика делегирования полномочий, входящих в непосредственную компетенцию определённого подразделения. Генеральный директор компании сосредоточил всю основную власть в своих руках, при этом он не старается выполнить все поставленные задачи в одиночку, а делегирует часть своих полномочий прямым заместителям. Таким образом, директор управляет своими прямыми заместителями, имея при этом представления о действиях подчиненных.
- Как и любая, организационно - управленческая структура, ОАО «ЛУКОЙЛ» имеет три уровня управления: высший, средний и оперативный. На высшем уровне управления принимаются наиболее общие решения по управлению предприятием и осуществляются функции стратегического планирования, общего контроля и связи с внешними структурами. На среднем уровне решения высшего уровня детализируются, преобразуются в конкретные планы, осуществляется выполнение функций текущего планирования, связи между высшим и низшим уровнями управления, контроля, управления производством и потоками ресурсов. Результатом деятельности работников оперативного уровня является выполнение производственной программы, происходит реализация функций управления основным и вспомогательным производством, оперативного управления и местного контроля.

Экономические методы управления

- Помимо материального поощрения, в работе с персоналом Компания использует моральные стимулы. Так, в 2012 году за высокое профессиональное мастерство, добросовестный и плодотворный труд 25 работников были награждены государственными наградами, 673 человека - ведомственными знаками отличия в труде, 779 работников и 39 трудовых коллективов - наградами Компании. Стало доброй традицией ежегодно проводить конкурс на звание «Лучшие работники и организации Группы «ЛУКОЙЛ». Победители конкурса награждаются памятными призами, денежными премиями
- . Компания реализует широкий комплекс программ и мероприятий, составляющий социальный пакет:
- охрана здоровья и медицинское обслуживание работников Компании, включая добровольное медицинское страхование;
- - создание условий для отдыха и оздоровления работников и членов их семей, организация спортивно-оздоровительных мероприятий;
- - оказание помощи работникам в приобретении собственного жилья;
- - социальная поддержка женщин и семей с детьми;
- - социальная поддержка молодых специалистов;

Социально-психологические методы управления

- Одним из основных направлений деятельности в области управления персоналом в Компании является подготовка и профессиональное обучение ее работников, прежде всего руководящего состава и резерва кадров. С этой целью сформированы и активно реализуются программы по развитию лидерского потенциала, профессиональных и управленческих навыков в профильных вузах и в других российских и зарубежных учебных заведениях. Компания использует весь спектр современных средств обучения - бизнес-практикумы, выездные семинары, специальные программы обучения, зарубежные стажировки, тренинги, курсы повышения квалификации, дни профессиональной подготовки, дистанционное обучение, обучение по программам MBA и др.
- Развивается сотрудничество с ведущими высшими учебными заведениями - РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, Финансовой академией при Правительстве РФ, НОУ «Институт нефтегазового бизнеса», с Высшей школой экономики. Из года в год на основе соглашений о сотрудничестве между вузами и Компанией растет количество студентов, которые проходят практику в производственных подразделениях организаций Группы.
- На сегодняшний день доля работников до 30 лет в общей численности персонала Компании составляет около 25%. Особое внимание службы управления персоналом ОАО «ЛУКОЙЛ» и организаций Группы «ЛУКОЙЛ» уделяют работе с молодыми специалистами.