

Секция «Социология»

Анализ конкурентоспособности нефтепродуктосбытовых предприятий (на примере ОАО «Саханефтегазсбыт»)

Гаврилова Юлия Владимировна

Студент

Северо-Восточный федеральный университет, Финансово-экономический, Якутск, Россия

E-mail: 333g@rambler.ru

Изучение конкурентов на сегодняшний день весьма интересный вопрос для всех предприятий, требующий особого внимания. Организации просто необходимо знать тех, с кем приходится бороться за ресурсы, которые она стремится получить из внешней среды, чтобы обеспечить свое существование.

Конкурентная борьба нефтепродуктосбытовых предприятий характеризуется высокой степенью динамики и быстро реагирует на изменение конъюнктуры. Конкурирующие предприятия стали уделять большое внимание качеству продукции и сервису, а также информационно-рекламной составляющей продвижения товара.

В ОАО «Саханефтегазсбыт» сегодня 25 нефтебаз, 53 автозаправочные станции, 39 контейнерных АЗС. Объем резервуарной емкости – около 2 млн. кубическим метров. В районах Республики Саха (Якутии) ОАО «Саханефтегазсбыт» считается монополистом и сильно не задумывается о своих конкурентах, но в городе Якутск предприятию приходится столкнуться с таким понятием как конкуренция.

Основными конкурентами можно назвать: ОАО «Нефтяная компания «Туймаада-нефть» и компания «Сибойл». Все компании являются стабильно, динамично развивающимися, работающими в сфере обслуживания предприятий и организаций нефтепродуктами. Динамику развития осуществляет команда профессиональных менеджеров и опытных технических специалистов. Благодаря заслугам коллектива компании, за время работы все 3 организации заслужили доверие постоянных клиентов и репутацию надежного партнера, всегда выполняющего свои обязательства[п3].

Конкурентоспособность предприятия на рынке труда можно оценить по следующим показателям:

1. Уровень удовлетворенности работников предприятия, количественно оцениваемый коэффициентом К, при расчете которого положительный результат оказался у всех трех предприятий.

2. Уровень укомплектованности кадров (эффективность процедур набора персонала) можно определить с помощью расчета двух показателей: Кс - коэффициент сбалансированности и Кор - коэффициент охвата работников аттестацией (соответствие качества рабочей силы требованиям рабочих мест): в итоге выявились несоответствия некоторых работников занимаемым рабочим местам, к которым приняты необходимые меры, а также в ОАО «Саханефтегазсбыт» и в ОАО «Нефтяная компания «Туймаада-нефть» наблюдается нехватка рабочих кадров с техническим образованием.

3. По сравнению величины средней заработной платы на предприятии не замечается особых различий, но на третьем месте оказывается ОАО «Нефтяная компания «Туймаада-нефть». В целом всех работников устраивает их заработная плата, но от ее повышения никто бы не отказался.

4. По наличию льгот на первое место попадает ОАО «Саханефтегазсбыт» реализующий систему мер оказания содействия и поддержки работников Общества в улучшении жилищных условий, что является весьма актуальным вопросом для работников.

5. Место расположение АЗС весьма выгодно у ОАО «Саханефтегазсбыт» и компании «Сибойл» с большим потоком автомобилей[n1,n2].

Стратегия повышения конкурентоспособности персонала должна быть одной из главных компонент стратегии управления человеческими ресурсами предприятия. Здесь лидирующее место занимает ОАО «Саханефтегазсбыт», так как сотрудники компании являются важнейшим ресурсом. Компания стремится предоставить им все возможности как для профессионального и личностного роста, так и для духовного и физического развития.

В ОАО «Нефтяная компания «Туймаада-нефть» тоже уделяется внимание трудовым ресурсам, но основной целью является извлечение прибыли и содействие удовлетворению потребностей российских и иностранных организаций и граждан в качественных продукциях, работах и услугах.

Компания «Сибойл» прилагает все усилия к тому, чтобы исключить влияние «человеческого фактора» на качество продаваемого топлива. Для этого введена в строй электронная система «Струна» позволяющая контролировать передвижение топливных ёмкостей от танкера до бака потребителя. Кроме этого в компании создана и действует собственная служба безопасности, главной целью которой является спокойствие в вопросе качества заливаемого топлива.

Как дополнение в ОАО «Саханефтегазсбыт» было проведено разработанное тестирование о конкурентоспособности предприятия, состоящее из 16 параметров оцениваемых по 7-бальной шкале двадцатью респондентами, которое показало, что оцениваемая компания относится к разряду конкурентоспособной.

В качестве рекомендаций для удержания своего статуса ОАО «Саханефтегазсбыт» можно предложить:

- Уделять больше внимания своим работникам, например повышение мотивации работников к более качественному и эффективному труду, так как именно трудовые ресурсы предприятия являются визитной карточкой организации;

- Увеличить количество автозаправочных станций за счет строительства новых АЗС, а также продолжить реконструкцию АЗС и модернизацию АЗС в многотопливные, что в свою очередь повлечет за собой необходимость по приведению объектов к единому корпоративному стилю и потребует соответствующих денежных средств;

- Внедрение карточной системы основанной на начислении бонусов клиентам в зависимости от объема и частоты покупок нефтепродуктов и сопутствующих товаров;

- Провести ряд рекламных акций для автобензинов, которые находятся в стадии спада (например, скидки, розыгрыши и т.д.).

Литература

1. Журавлев П.В., Карташов С.А. и др. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. М.: «Экзамен», 2009.
2. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учеб. Пособие для Вузов / под ред. проф. Н.П. Любушина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. - 471 С.

Конференция «Ломоносов 2012»

3. 3. Материалы официальных сайтов предприятий ОАО «Саханефтегазбыт», ОАО «Нефтяная компания «Туймаада-нефть» и компании «Сибойл».

Слова благодарности

Спасибо!