

**БУ ВО
«СУРГУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Институт экономики и управления
Кафедра государственного, муниципального управления и
управления персоналом**

**Отчет
о прохождении производственной практики,
преддипломной**

Студента: _____

4 курса группы _____

Место прохождения практики:

ООО «Газпром трансгаз Сургут» _____

Руководитель практики от университета Плесовских Ирина Николаевна,
преподаватель кафедры ГМУ и УП

Руководитель практики от
организации: _____

(ф.и.о., должность)

МП (организации, где проходите практику)

Сроки практики:

с «25» апреля 2023 г.

по «29» мая 2023 г.

Оценка за практику:

« ____ » _____ 2023г.

_____/_____/_____

(Подпись)

(ФИО)

М.П.

Сургут, 2023 г.

Содержание

Оглавление

Введение.....	3
1. Краткая характеристика деятельности организации.....	4
2. Анализ организационной структуры.....	6
3. Анализ удержания персонала.....	14
Заключение.....	16
Список используемой литературы.....	17

Введение

В российской практике кадрового менеджмента нефтегазовых предприятий отсутствует ориентация на контроль, учет и повышение удовлетворенности работников условиями труда, определяющей потенциал удержания персонала, что подчеркивает актуальность научно-теоретического осмысления и практического совершенствования подходов к удержанию персонала современных компаний.

Объект исследования: система управления персоналом ООО «Газпром трансгаз Сургут».

Предмет исследования: процессы удержания персонала в ООО «Газпром трансгаз Сургут».

1. Краткая характеристика деятельности организации

Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Сургут» — 100 % дочернее предприятие публичного акционерного общества «Газпром», одно из крупных газотранспортных предприятий Западной Сибири. Производственные объекты Общества расположены в разных климатических поясах — и в районах Крайнего Севера, и на территориях, к нему приравненных, а также на юге Тюменской области и в Краснодарском крае.

В составе ООО «Газпром трансгаз Сургут» 26 филиалов. Основное производство представляют 14 линейных производственных управлений магистральных газопроводов, 38 компрессорных цехов, в которых установлено 273 газоперекачивающих агрегата. В эксплуатации 52 газораспределительных станций. Ежегодный объем транспортируемого предприятием газа — более 200 млрд куб. м.

ООО «Газпром трансгаз Сургут» — социально ответственная компания.

На протяжении ряда лет Обществом реализуются мероприятия, закрепленные Соглашениями о сотрудничестве между Правительствами Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, Ямало-Ненецкого автономного округа и ПАО «Газпром». Расширяется взаимовыгодное сотрудничество, направленное на дальнейшее стабильное развитие экономики, улучшение инвестиционного климата, укрепление промышленного и научного потенциала, создание условий для решения основных социальных проблем территорий.

В компании сформирован благоприятный организационный микроклимат, корпоративная культура открытая, демократичная, основана на взаимоподдержке и активном развитии персонала.

2. Анализ организационной структуры

Управление в ООО «Газпром трансгаз Сургут» осуществляется в соответствии с Уставом, в котором определена организационная структура управления (рис.1):

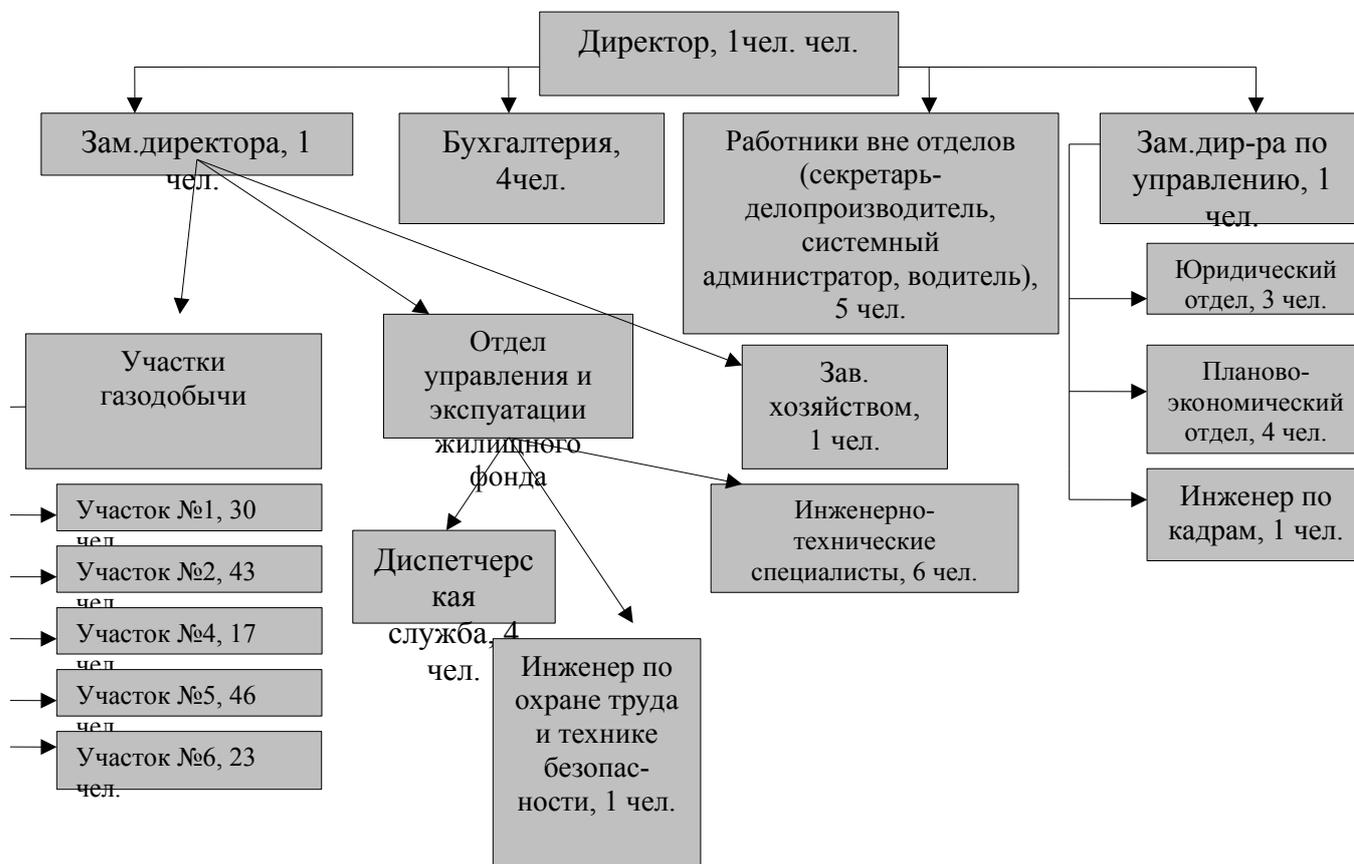


Рисунок 1 – Организационная структуры управления ООО «Газпром трансгаз Сургут»

Организационная структура предприятия линейно-функциональная, в которой контроль и управление осуществляется сверху вниз.

Организационная функция:

- оперативность принятия и реализации управленческих решений;
- относительная простота реализации функций управления;
- четко выраженная ответственность.

Полномочия генерального директора состоят из огромного числа задач. Например, принятие ориентированных на выбранный сегмент рынка решений, направленных на удовлетворение потребностей клиентов, определение общих направлений политики фирмы в рамках поставленных целей и задач.

Бухгалтерия осуществляет экономический анализ и контроль финансовой деятельности компании, отвечает за ведение бухгалтерского учёта деятельности компании, руководство кассовым хозяйством, инкассацию. В бухгалтерии ведут денежный учет, осуществляются денежно-кассовые расчеты, ведется бухгалтерская и финансовая отчетность и документация.

Главным бухгалтером осуществляется деятельность по ведению налогового учета, он проводит страховые отчисления, контролирует затраты на нужды хозяйства, в его ведении находится все информационные сведения о денежных средствах.

Отделом кадрового обеспечения осуществляется весь комплекс мероприятий по кадровому обеспечению функционирования компании. Обеспечивает компанию квалифицированными кадрами, оформляет трудовые отношения с работниками, осуществляет комплекс мероприятий по управлению трудовыми отношениями.

Работа планово-экономического отдела необходима для того, чтобы поддерживать на предприятии достаточный запас ресурсов. Участие в планировании оказываемых услуг предприятием.

Оформление договоров на сбыт готовой продукции. Разработка

планов реализации готовой продукции, графиков ее поставок ресурсов в соответствии с заключенными договорами. Организация приема, хранения, комплектации, оборудования.

Главная цель планово-экономического отдела – создание определённой системы мероприятий, направленной на регулирование процессов купли-продажи, удовлетворение спроса и получения прибыли. Все процессы, регулируемые коммерческим отделом предприятия, подразделяются на два вида: технологические и коммерческие. Технологические процессы связаны с логистикой. Под этим понятием имеют ввиду все операции, выполняемые при перевозке груза (транспортировка, разгрузка, хранение, фасовка, упаковка). Эти операции – продолжение производственного процесса, и непосредственное движение транспорта.

Все вышеперечисленные отделы подчиняются непосредственно Генеральному директору.

Планирование численности персонала осуществляется исходя из действующего штатного расписания, которое изменяется по приказу директора после обоснования перед учредителями организации и защиты бюджета на год.

Таблица* 1 - Численность персонала компании ООО «Газпром трансгаз Сургут» за 2020-2022 годы

Наименование показателя	Годы		
	2020	2021	2022
Численность сотрудников, чел	125	134	147
Число уволенных сотрудников, чел	17	15	12
Число принятых сотрудников	26	28	32

Анализируя динамику численности сотрудников компании ООО «Газпром трансгаз Сургут», можно сделать вывод, что за анализируемый период численность сотрудников выросла на 22 человека.

Положительной динамикой является сокращение числа уволенных сотрудников в 2022 году по сравнению с 2020 годом.

Рассмотрим распределение персонала организации » по уровню образования. Для анализа персонала компании брались анкетные данные сотрудников ООО «Газпром трансгаз Сургут». После их анализа и подсчетов результатов можно подвести следующие итоги.

Возрастная структура персонала представлена в диаграмме на рис. 2.

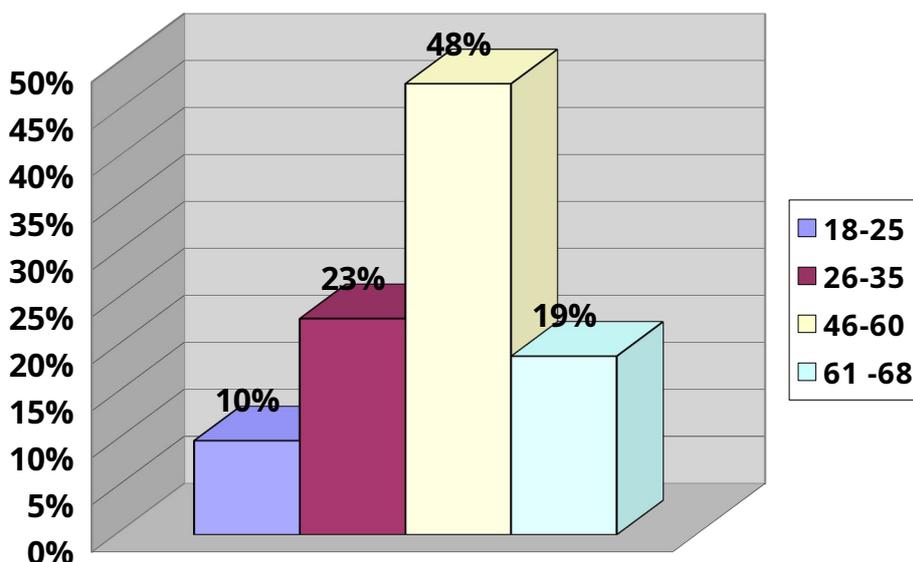


Рисунок 2 – Возрастная структура персонала

Согласно данной диаграмме на рис. 3 практически половина сотрудников - люди в возрасте от 46 до 60 лет, что свидетельствует не совсем приемлемо в такой организации, где необходима мобильность, высокий уровень обучаемости.

Структура персонала по должностям представлена на рис.3.

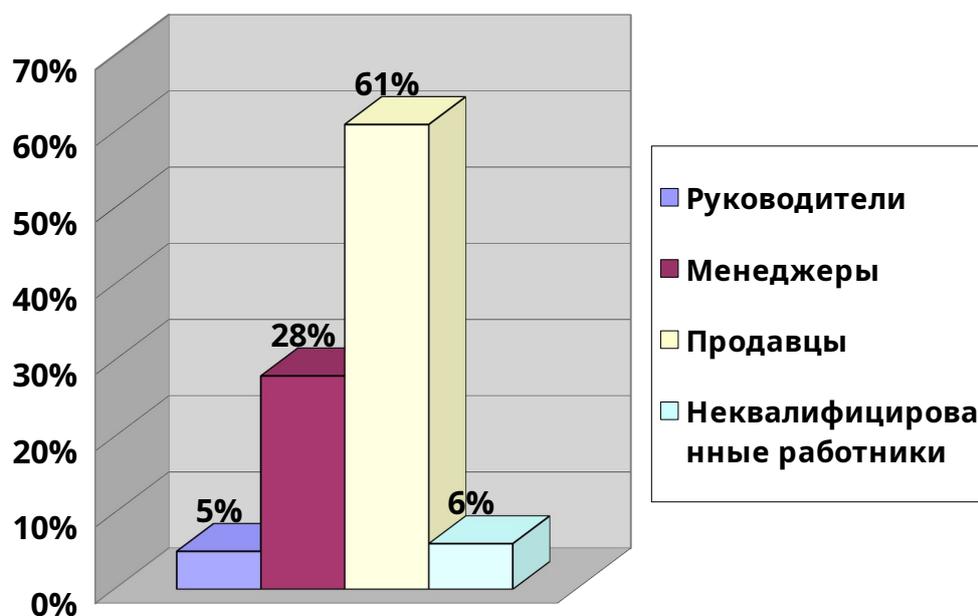


Рисунок 3 – Структура персонала по должностям

Большую долю персонала составляют продавцы-консультанты.

По данным рис.6 видно преимущество персонала женского пола, так как это напрямую связано со спецификой данной организации.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников с плановой потребностью. В процессе анализа используется прием группировок и сравнения. Из данных видно, что фактическая численность работников меньше, чем плановая потребность.

Распределение персонала компании ООО «Газпром трансгаз Сургут» по уровню образования представлено на рисунке 4:

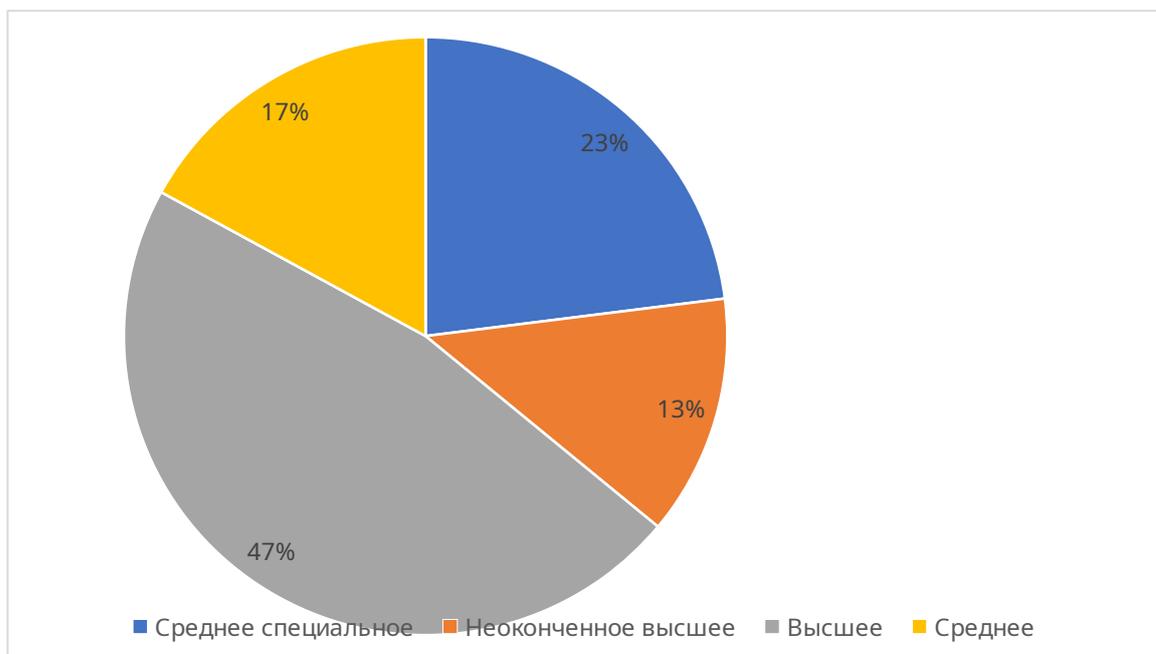


Рисунок 4 - Распределение персонала в ООО «Газпром трансгаз Сургут» по уровню образования, %

Анализируя данные распределения компании по уровню образования, можно сделать следующие выводы:

- основную часть персонала составляют сотрудники, имеющие среднее специальное образование, их численность составляет 47 %;
- значительная часть персонала имеет высшее образование – 23 %.

Стоит отметить, что специалисты, имеющие неоконченное высшее образование выделены в отдельную группу, их доля составляет 17 %.

Можно сделать вывод, что необходимо повышать квалификацию персонала.

Система управления персоналом находится в непосредственном подчинении заместителя директора по административно-правовой работе, создается и ликвидируется приказом генерального директора общества.

Возглавляет данное подразделение начальник, который принимается на работу и освобождается приказом заместителя генерального директора по административно-правовой работе и согласованию с директором по административно-правовой работе.

В своей деятельности система управления персоналом руководствуется следующими основными нормативными документами:

- Воздушным кодексом Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральными авиационными правилами (ФАП);
- Федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулируемыми трудовые правоотношения, деятельность гражданской авиации, вопросы охраны труда, сертификации и лицензирования;
- Иными законодательными и нормативными актами, регламентирующими сферу делопроизводства и архивного дела;
- Уставом общества
- Организационной структурой общества
- Штатным расписанием общества, утвержденным генеральным директором;
- Приказами генерального директора о распределении полномочий между должностными лицами;
- Положениями об обособленных структурных подразделениях (филиалах);
- Инструкцией по делопроизводству общества;
- Коллективным договором общества;
- Правилами внутреннего трудового распорядка общества;
- Настоящим Положением;
- Иными локальными нормативными актами общества.

Деятельность СУП и её работников регламентируется настоящим Положением и должностными инструкциями работников СУП

Организация рабочих мест и условия труда регламентируются нормативными и локальными правовыми актами по охране труда.

СУП для осуществления своей деятельности имеет печати и штампы с обозначением своего названия.

3. Анализ удержания персонала

В данном учреждении отсутствует стратегия привлечения и удержания персонала. Поиск персонала осуществляется путем применения следующих методов:

- через личное знакомство сотрудников,
- через ресурсы местной Службы занятости населения,
- через объявления на электронном портале avito.ru.

В 2021 году эффективность адаптации новых сотрудников существенно снизилась, о чем свидетельствует повышение текучести персонала в данном сегменте на 18%. После проведения анализа данного процесса выявлено, что к наставничеству стали привлекать сотрудников, стаж работы которых в организации не превышает пяти лет, также они не проходят процедуры обучения адаптации новых специалистов. Это обусловило необходимость проведения обучающих тренингов именно для данной категории работников.

Сотрудников компании по стажу работы можно разделить на две категории:

– сотрудники, которые не задерживались на одном рабочем месте более 2-3 лет, особое влияние оказывает на увеличение текучести персонала.

В данную категорию входят не только молодое поколение, но и работники, которых в организациях называют «летуны» (категория людей, легко и часто, меняющая место работы);

– постоянные сотрудники, среди них также не прослеживается абсолютная устойчивость, несмотря на то, что вероятность текучести сотрудников существенно меньше.

При минимальном стаже работы в компании текучесть персонала среди мужчин существенно больше, чем среди женщин, но при стаже работы в 2-3 года показатель текучести среди женщин существенно увеличивается по сравнению с мужчинами. Данное объясняется тем, что женщины менее уверенны, менее убеждены в собственных возможностях и способностях, нежели мужчины, по этой причине дольше принимают решение покинуть компанию. Мужчины проявляют неудовлетворение производственной ситуацией стремительнее. Равенство мужчин и женщин не означает отсутствия квалификации их работы. В частности, женщины в основном предпочитают ту работу, которая соответствует их психофизиологическим чертам, далеко не всегда данные условия удовлетворяются, что оказывает влияние на повышение текучести по соответствующим факторам. При этом с ростом образования и критерии женщин к условиям работы увеличиваются.

Закрепляемость молодых специалистов на современном этапе является одной из основных задач организации. Таким образом, работа с молодыми специалистами в учреждении должна быть одним из приоритетных направлений, так как это позволит привить корпоративные ценности, воспитать лояльного сотрудника и, как следствие, удержать персонал в организации.

Заключение

В данном исследовании определено, что особую значимость в привлечении и удержании молодых специалистов играет стратегия организации, ориентированная на создание определенных условий для максимально эффективной мотивации специалистов, особенно молодых и достижения высокого уровня их закрепляемости, что однозначно проявляется в экономических результатах деятельности предприятия.

Обучение сотрудников, особенно новичков, занимает важное место в системе работы с персоналом каждой компании. Ведь именно от того насколько качественно будет информирован новый сотрудник о правилах работы, обязанностях, особенностях, организационной культуре, зависит скорость его адаптации и интеграции в трудовые процессы и качество их выполнения.

Именно поэтому, проведению адаптационных мероприятий и вводному обучению важно и нужно уделять как можно больше внимания.

Процесс обучения работников является первостепенным шагом начала деятельности предприятия, его успешное решение неразрывно связано с комплексным подходом к формированию конкурентоспособности.

Особое внимание в современных организациях необходимо уделять обучению, которое представляет собой процедуры и мероприятия по предоставлению необходимой информации о деятельности, структурных подразделений, профессиональных и должностных обязанностей, правилам и стандартам работы, коммуникациям, организационной культуре, межличностному взаимодействию работников для новых специалистов.

Список используемой литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ) // Российская газета. 1993. № 237.
2. Аборнева, О.И. Современные тенденции в управлении персоналом / О.И. Аборнева // Сибирский торгово-экономический журнал. – № 1 (22) / 2016. – С. 150 -152.
3. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2016. – 224 с.
4. Виды и причины текучести кадров // портал «Профессионалы.ru» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://professional.ru/Soobschestva/tsentr-razvitiya-karjery/vidy-i-prichiny-tekuchesti-kadrov/>
5. Всяких, Ю.В., Товстошкур А.Ю. Проблема текучести кадров и ее профилактика / Ю.В. Всяких // Символ науки. – № 12–1/2016. – С. 64 – 65
6. Гусева, А. В. Изучение основных причин текучести кадров в коммерческих организациях и методы предотвращения текучести кадров / А.В. Гусева // Молодой учёный. – 2017. – № 15. – С. 360–366.
7. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2015. – 288 с.
8. Жангалиева, Е.С. Мероприятия по снижению текучести кадров на промышленных предприятиях / Е.С. Жангалиева // Экономинфо. – № 25/2016. – С. 29 – 32.
9. Кауфман, Н.Ю. Применение метода управления по целям в системе мотивации персонала / Н.Ю. Кауфман // Проблемы экономики и менеджмента. 2017. № 3. С. 19-22.

10. Ключникова, А.А. Феномен понятия «руководитель» в организации, социальный анализ ролей и функций: сб. статей / А.А. Ключникова // Актуальные проблемы социологии. СПб.: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2017. С. 36-39.
11. Кони́на, И. А. Мотивация персонала: Привлечение, закрепляемость и эффективный труд» / И.А. Кони́на// Мотивация и оплата труда. №2 (10) 2017. – С. 140-144.
12. Корнилова, Т.В. Мотивационная регуляция принятия решений / Т.В. Корнилова, И.И. Колеснев // Управление персоналом. – 2016. – № 9. – С. 24-27.
13. Концепция эффективного управления Г. Питерса и Р. Уотермена [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://infomanagement.ru/referat/151/21>.
14. Кусокин, В. Многоуровневая система мотивации персонала [Текст] // Управление персоналом. – 2017. – № 11. – С. 26-28.
15. Кирьянов, А.В. Концепция управления человеческими ресурсами в организации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn08/09.shtml>, свободный.
16. Лазутина, А.Л. Функциональная роль авторитета руководителя в менеджменте организации / А.Л. Лазутина, С.Н. Казначеева, Э.Ю. Люшина // Экономика и предпринимательство. 2018. № 5. С. 1094-1096.
17. Лукьянова, Т.В. Управление персоналом. Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе / Т.В. Лукьянова и др. – М.: Проспект, 2015. – 72 с.
18. Мамонов, Е. А. (специалист по управлению персоналом). Подбор, адаптация, обучение и мотивация торгового персонала: распространенные ошибки и решения / Е. А. Мамонов // Кадры предприятия. - 2016. - № 3. - С. 54-63

19. Методы закрепляемости сотрудников [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <https://freelancehack.ru/articles/services/metody-uderzhaniya-sotrudnikov>
20. Основные методы текущего планирования. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.su/1_42479_osnovnie-metodi-tekushchego-planirovaniya.html
21. Официальный сайт «In sales» [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://www.insales.com.ua>
22. Папонова, Н. Е. (консультант по управлению человеческими ресурсами; менеджер по персоналу). Нематериальные способы предотвращения текучести кадров / Н. Е. Папонова // Кадры предприятия. - 2016. - № 12. - С. 57-73.
23. Пиленцо, Л.Р. Управление человеческими ресурсами и эффективность компании / Л.Р. Пиленцо// Человек и труд. – 2017. – № 2. – С. 8-9.
24. Регулирование текучести персонала в условиях инновационной экономики // научно-практические конференции ученых и студентов «СибАК» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sibac.info/studconf/science/ii/27398>
25. Самоукина, Н. В. Настольная книга менеджера по персоналу: полное практическое руководство / Наталья Самоукина. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. - 331 с.
26. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник и практикум / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – Москва : Юрайт, 2016. – 324 с.
27. Субботина, Т.Н. Основные аспекты формирования имиджа руководителя / Т.Н. Субботина, Д.А. Чубаров // Вектор экономики. 2018. № 4. С. 89.

28. Считаем текучесть персонала // HR-Portal: сообщество и публикации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/schitaem-tekuchest-personala>

29. Шакурова, А.М. Роль руководителей в системе управления организацией / А.М. Шакурова // Экономика и предпринимательство. 2017. № 2. – С. 407-415.

30. Ширяева, Д.К., Чиркунова Е.К. Выбор наиболее эффективного стиля руководства при управлении на предприятиях / Д.К. Ширяева, Е.К. Чиркунова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 1. – С. 187-191.