

*Рахматулина Зинаида Фаритовна,
студентка магистратуры,
Сургутский государственный университет
Россия, г. Сургут
e-mail: s24111978@yandex.ru*

*Авальбаева Линия Тагировна
студентка магистратуры,
Сургутский государственный университет
Россия, г. Сургут*

*Научный руководитель: Кауфман Наталья Юрьевна,
кандидат экономических наук, доцент
Сургутский государственный университет
Россия, г. Сургут*

**ПОРЯДОК РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ
СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ НЕФТЕГАЗОВОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ: ОТБОР, АДАПТАЦИЯ, ИНДИВИДУАЛЬНОЕ
ОБУЧЕНИЕ**

***Аннотация:** В современных динамичных компаниях в настоящее время актуальным становится то, что процесс управления персоналом подвергается различным изменениям, связанным как с изменениями во внутренней среде, так и внешней. Особенно это отражается в процессе работы с молодыми специалистами.*

В статье повествуется о порядке работы с молодыми специалистами структурного подразделения нефтегазового предприятия с момента отбора сотрудника, его адаптации и индивидуального обучения.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, отбор персонала, адаптация персонала, индивидуальное обучение, нефтегазовое предприятие, результативность.

***Rakhmatulina Zinaida Faritovna,
master student
Surgut State University
Russia, Surgut***

***Avalbaeva Liniya Tagirovna,
master student
Surgut State University
Russia, Surgut***

*Scientific adviser: Kaufman Natalya Yurievna,
candidate of economic sciences, associate professor
Surgut State University
Russia, Surgut*

ORDER OF WORK WITH YOUNG SPECIALISTS OF THE STRUCTURAL DEPARTMENT OF THE OIL AND GAS ENTERPRISE: SELECTION, ADAPTATION, INDIVIDUAL TRAINING

Abstract: *In modern dynamic companies, it is now becoming relevant that the personnel management process undergoes various changes associated with both changes in the internal and external environment. This is especially reflected in the process of working with young specialists.*

The article describes the procedure for working with young specialists of a structural unit of an oil and gas enterprise from the moment of employee selection, adaptation and individual training.

Key words: personnel, personnel management, personnel selection, personnel adaptation, individual training, oil and gas company, performance.

Правильный отбор сотрудников, адаптация и закрепление на предприятии новых работников, партнерские отношения в коллективе приводят к экономической стабильности и конкурентоспособности предприятия. От того, насколько грамотно будет разработан порядок работы с молодыми специалистами, зависят результаты трудовой деятельности работника нефтегазовой сферы, производственные показатели предприятия, развитие крупнейшей отрасли, благополучие и стабильность региона и всего государства.

Эффективное управление персоналом все чаще встречается там, где повышается ценность каждого сотрудника. Уходят в прошлое технологии снижения издержек в управлении персоналом, потому что изменившаяся экономическая среда и повышенная социализация общества определили новые приоритеты [1, с. 302].

Политика структурного подразделения нефтегазового предприятия в области управления персоналом является социально – ориентированной и направлена на повышение результативности работы и личной заинтересованности персонала в достижении стоящих перед Обществом

стратегических целей.

Отбор кандидатов из числа молодых специалистов осуществляется в несколько этапов отделом кадров предприятия (таблица 1).

Таблица 1

**Этапы отбора молодых сотрудников в структурное подразделение
нефтегазового предприятия**

Этапы отбора	Сущность этапа
1	2
Анализ резюме	Проводится только на основе рассмотрения опыта кандидата, который должен составлять три года. Кандидаты без опыта работы отклоняются.
Предварительное собеседование	Задаются вопросы уточняющие, что он хотел получить от будущей работы, уточняется подробно его опыт работы именно в должности. Уточняется желаемый оклад кандидата, наличие или отсутствие вредных привычек и мотивацию и интерес к данной деятельности
Испытательный срок	Проходит две недели.
Прием на работу	Отбор происходит по опыту работы, внешнему виду, о показателях работы во время испытательного срока.

При отборе кандидатов в структурное подразделение нефтегазового предприятия предъявляются базовые требования:

- опрятный внешний вид;
- наличие высшего образования (для некоторых категорий работников);
- опыт работы на аналогичной должности не менее 5 лет;
- ответственность, исполнительность, коммуникабельность.

Безусловно, к разным категориям персонала, помимо базовых, предъявляются и другие требования, характерные для конкретной должности на основании профессионального стандарта.

Основной задачей по комплектованию подразделений является оценка правильности состава подобранных специалистов, соответствие установленным нормам соотношения разных категорий работников. Она позволяет правильно организовать их труд, полностью использовать квалификацию работника, что создает хороший психологический климат и обеспечивает экономичность

системы управления.

Реализация процесса адаптации персонала НГДУ «Сургутнефть» осуществляется по следующей схеме (рисунок 1):



Рисунок 1. Реализация процесса адаптации персонала структурного подразделения нефтегазового предприятия [2]

К стратегической цели предприятия относится профессиональная подготовка и обучение молодых работников предприятия, которая станет мощным инструментом реализации стратегических целей подразделения в долгосрочном периоде.

В рамках Системы непрерывного фирменного профессионального образования проводится целевое обучение.

Преимущественно, в структурном подразделении созданы все условия для внутреннего обучения на базе:

- корпоративные учебные центры;
- внутренние преподаватели и тренеры;
- система дистанционного обучения.

Виды обучения, применяемые в структурном подразделении, представлены на рисунке 2.

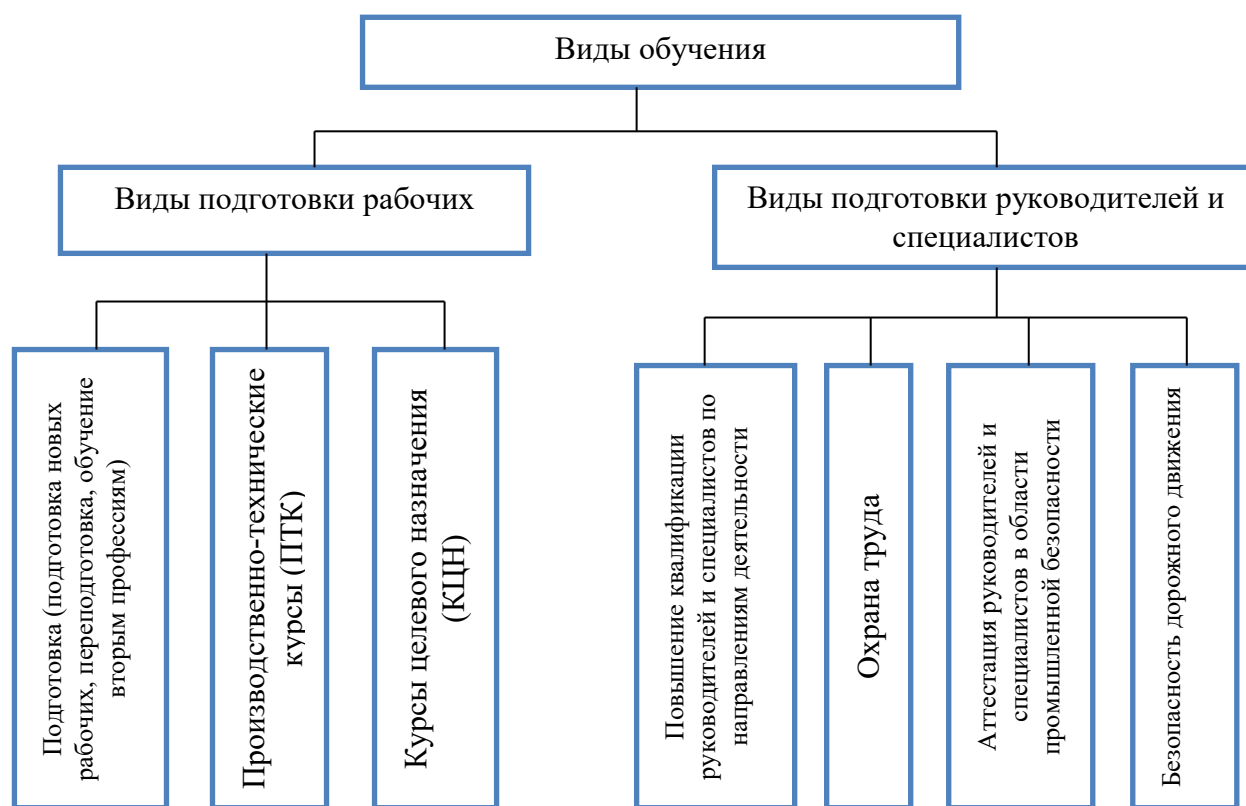


Рисунок 2. Виды обучения, применяемые в структурном подразделении нефтегазового предприятия

Непрерывность обучения сотрудников обеспечивается при индивидуальном планировании, рациональном сочетании периодичности, видов и методов подготовки, учетом потребностей предприятий.

В соответствии с Положением об организации производственного обучения в структурных подразделениях предприятий нефтегазовой отрасли [3], ответственность за проведение непрерывного фирменного профессионального образования возлагается на заместителя генерального директора по кадрам и заместителя председателя профсоюзного комитета объединенной профсоюзной организации предприятия.

Непосредственное исполнение процесса организации непрерывного фирменного профессионального образования персонала возлагается на отдел

кадров, руководителей кадровых служб, главных инженеров, директора учебно-производственного полигона (рисунок 3).



Рисунок 3. Этапы подготовки и организации индивидуального обучения сотрудников структурного подразделения нефтегазового предприятия

Отдел кадров организуют процесс обучения в соответствии с утвержденным графиком и планом проведения по направлению на обучение и вносят в систему SAP R-3, формируют заявки на индивидуальное обучение [4].

Индивидуальное обучение сотрудников организуется в целях повышения уровня квалификации кадров, введения в должность, приведение в соответствие разряда сотрудников разряду работ, повышения качества бездефектности труда, расширения области овладения профессиональными навыками и компетенциями, передовыми приемами и методами труда на рабочем месте.

Преподаватели-консультанты в процессе проведения индивидуальной консультации с вновь принятым сотрудником применяют все имеющиеся

знания и навыки по направлению подготовки.

Учебный занимается профессиональной подготовкой сотрудников в сфере геологоразведки, бурения, добычи нефти и газа, переработки газа. Для повышения эффективности подготовки специалистов в корпоративные образовательные центры приглашаются сторонние преподаватели и специалисты заводов-изготовителей техники и оборудования.

Продолжительность обучения по индивидуальной форме зависит от программы подготовки. В большей степени новый сотрудник проделывает огромную самостоятельную работу по ознакомлению с наглядным материалом, которую предоставляет ему преподаватель и изучает основную и дополнительную информацию по направлению развития. После того как он изучил всю необходимую литературу, инженеры и мастера производственных участков проводят инструктаж о порядке прохождения индивидуального обучения и о технике безопасности. По окончании каждого занятия ему выставляется оценка в карточке учета теоретического обучения для индивидуальных консультаций. По окончании производственного обучения перед сдачей экзамена он сдает квалификационную (пробную) работу. После того как все знания закреплены, по истечении десяти дней с момента обучения, сотрудник структурного подразделения сдает экзамен, который осуществляется квалификационной комиссией. Решение в присвоении или отказе квалификации (разряда) оформляется протоколом квалификационной комиссии нефтегазового предприятия. В свою очередь, учебный центр на основании протокола квалификационной комиссии структурного подразделения оформляет удостоверения (свидетельства) о достигнутом уровне квалификации.

Процедура управления процессом работы с молодыми специалистами в структурном подразделении нефтегазового предприятия позволяет сформировать эффективную систему управления персоналом.

Тем самым, на предприятии повышаются многие показатели, преимущественно, производительность труда, а это значит, что процедура работы с молодыми специалистами при этих условиях предполагает

увеличение эффективности труда. Из этого следует, что индивидуальные цели сотрудников становятся ближе к тем задачам, которые требуют решения на предприятии.

Список литературы:

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М. 2015. 447 с.
2. Положение об адаптации персонала Утв. приказом генерального директора от 06.02.2018 г. № 96 // Текущий архив структурного подразделения нефтегазового предприятия.
3. Положение об организации производственного обучения в структурных подразделениях Утв. приказом генерального директора от 11.09.2015 г. № 486 // Текущий архив структурного подразделения нефтегазового предприятия.
4. Положение об отделе кадров Утв. приказом генерального директора от 11.03.2005 г. № 13 // Текущий архив структурного подразделения нефтегазового предприятия.