

www.diplomstudent.net



**Дипломные
работы
на заказ**

**от автора
без предоплаты**

ДОКЛАД

Уважаемые члены комиссии!

Вашему вниманию предлагается диссертационное исследование на тему:
«Управление человеческими ресурсами в нефтегазовой отрасли»

Актуальность темы исследования. Сотрудники организации – это самый важный ресурс любой компании, на их деятельности базируется общий успех предприятия, именно результаты работы персонала являются ключевыми. Управление людьми имеет важное значение для предприятий всех форм собственности, не исключением являются коммерческие организации. От того, насколько эффективно построена система управления человеческими ресурсами, особенно система мотивации персонала, подбора кадров, зависит высокая эффективность трудовой деятельности, а это напрямую влияет на показатели прибыльности, доходности и рентабельности компании. Большинство отечественных и зарубежных специалистов выделяют человеческие ресурсы как фактор, определяющий эффективность и конкурентоспособность современной организации, но на сегодняшний день, наблюдается запаздывание в теоретическом осмыслении специфики менеджмента в сфере управления человеческими ресурсами. Отсутствует четкое определение термина «управление человеческими ресурсами», а также нет и продуманной модели деятельности менеджеров в данной сфере. Таким

образом, актуальность темы исследования обусловлена необходимостью разработки новой модели и соответствующим изменением реальной практики управления человеческими ресурсами с учетом длительной перспективы.

Следует отметить, что ежегодно в России банкротятся около 30% предприятий, причины могут быть самыми разными, в любом случае, слабая система управления человеческими ресурсами предприятия, являются одной из причин снижения финансовых показателей компании. В связи с этим, эффективная система управления человеческими ресурсами с учетом длительной перспективы, является залогом успеха любой организации, не исключением является и нефтегазовая отрасль. Актуальность темы исследования объясняется тем, что достаточно сложно руководителям предприятий и кадровым службам, определить, чем можно заинтересовать сотрудников, какие цели они перед собой ставят, какие способы мотивации наиболее эффективны и позволят повысить морально-психологический климат в коллективе. Отделу персонала необходимо постоянно заниматься изучением особенности потребностей работающих для того, чтобы создавать для них мотивационное поле, позволяющее им активизировать свою работу.

Целью работы является разработка мероприятий по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами в организации.

Задачи работы: рассмотреть теоретические аспекты управления человеческими ресурсами в нефтегазовой отрасли; дать оценку управления человеческими ресурсами в анализируемой организации; разработать практические рекомендации по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами и оценить эффективность проекта.

Объектом исследования является компания ООО «Газпром Трансгаз Томск». Предмет исследования- система управления человеческими ресурсами ООО «Газпром Трансгаз Томск».

Система управления человеческими ресурсами представляет собой вид практической деятельности по руководству сотрудниками. В данную систему входят такие функции, как контроль над кадрами, мотивация сотрудников, достижение благоприятной среды для плодотворного сотрудничества. Система управления человеческими ресурсами включает в себя: инновационную роль; акцент на разработке стратегии; деятельность всего персонала по менеджменту; наличие определенных требований к персоналу, которые должны помочь достичь намеченных компанией целей; конфликты решают лидеры рабочих групп; на уровне руководства происходит планирование человеческих ресурсов, а также условий занятости; конкурентная оплата труда, которая является основной мотивацией сотрудников, влекущей улучшение всей деятельности компании; вклад в добавочную стоимость бизнеса;

стимулирование перемен; полная приверженность компании и целям, которые ее руководители перед собой ставят; гибкий подход к развитию персонала.

Так как компания ООО «Газпром Трансгаз Томск» работает в нефтегазовой отрасли, в работе были представлены перспективы развития нефтегазовой отрасли.

Нефтегазовая отрасль имеет потенциал развития, в 2018г. российская нефтедобыча после спада, вызванного соглашением ОПЕК+ (-0,3% г/г), вернулась к росту, достигнув 555,7 млн. т (+1,7% г/г). В 2018г. экспорт нефти из России достиг 260,2 млн. т (+2,9% г/г). Экспорт нефти из России к 2024г. вырастет на 14%, до 296 млн.т, основным экспортным рынком по-прежнему останутся страны Европы (168 млн. т), однако роль поставок в АТР заметно вырастет (100 млн. т). В ближайшие годы ожидается сохранение позитивного тренда на рост добычи и капиталовложений: добыча нефти и газового конденсата к 2024 г. может вырасти на 21 млн. т, до 577 млн. т, капиталовложения вырастут на 19% (в постоянных ценах). Современная действительность ставит абсолютно все нефтегазовые компании в такую ситуацию, которая требует рискованных стратегических решений для развития и поддержки бизнеса в условиях нестабильности. И многое зависит от скорости и правильности выбора оптимальной тактики, нацеленной на стратегическое развитие. Прежде всего каждая компания нефтегазовой отрасли должна определить свою роль: диверсифицировать портфель либо сосредоточиться на добыче ископаемых видов топлива или возобновляемых источниках энергии. Главнейшим аспектом остается дальновидность компаний. При грамотном управлении нефтегазовая отрасль может быть катализатором развития не только смежных областей, но и всей экономики в целом. Средства, полученные с продажи ресурсов, рационально вкладывать в строительство инновационных проектов, направленных на создание новых технологий, а так же обеспечить высокий уровень благосостояния населения страны. Отметим, что без эффективного управления человеческими ресурсами предприятий нефтегазовой промышленности, добиться высоких результатов производительности труда невозможно.

В связи с этим, был проведен анализ деятельности предприятия ООО «Газпром трансгаз Томск» и системы управления человеческими ресурсами. Компания организована в форме общества с ограниченной ответственностью и осуществляет свою деятельность на основании Конституции РФ, ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», ТК РФ, НК РФ и иных нормативно-правовых актов. Предприятие является дочерним обществом ПАО «Газпром». ООО «Газпром трансгаз Томск» обеспечивает эксплуатацию и строительство газотранспортных систем в 14 регионах Сибири и Дальнего Востока. В сферу деятельности ООО «Газпром трансгаз Томск» входит эксплуатация более 9500 км магистральных

газопроводов (МГ), 9 компрессорных (КС) и одной насосно-компрессорной станции (НКС), 128 газораспределительных станций (ГРС).

Анализ финансовых показателей компании ООО «Газпром трансгаз Томск» с 2016-2018гг. показал, что на протяжении анализируемого периода наблюдается снижение общей суммы капитала, при этом, наибольший удельный вес приходится на заемные источники финансирования, доля заемных средств составляет менее 20%. Несмотря на рост выручки предприятия, наблюдается существенный прирост по коммерческим и управленческим расходам компании, в связи с этим произошло снижение показателей прибыли от продаж и чистой прибыли предприятия. При этом, замечено существенное снижение прибыльности, практически в два раза к уровню 2016г. Результатом этого, являются и показатели рентабельности, по всем показателям произошло снижение, в три раза снизился показатель рентабельности собственного капитала, рентабельности активов и рентабельности продаж. Динамика численности предприятия показывает снижение.

В целом система управления человеческими ресурсами на предприятии построена должным образом, осуществляется набор и подбор кадров с помощью интернет-ресурса компании ООО «Газпром трансгаз Томск», различных интернет источников по подбору кадров, также осуществляется взаимодействие с ведущими Вузами России. На предприятии предусмотрена работа с молодыми специалистами, существует система обучения и повышения квалификации, развита материальная и нематериальная мотивация, разрабатываются программы для карьерного роста молодых специалистов. При работе с кадровым резервом применяются первичные документы.

Несмотря на то, что в компании делается все необходимое для повышения эффективности управления человеческими ресурсами, все же имеются недовольства персонала в удовлетворенности данной системой. Для оценки удовлетворенности, был проведен опрос работников предприятия, который показал, что большинство сотрудников их опрошенных не удовлетворены системой оплаты труда, мало довольных сотрудников в обучении и карьере. В целом по другим показателям: корпоративная культура, коллектив, график работы, стабильность- все это более менее устраивает работников компании ООО «Газпром трансгаз Томск».

В связи с выявленными слабыми местами в системе управления человеческими ресурсами анализируемой организации, были определены основные направления совершенствования: 1) Повышение подготовки кадров внутри предприятия, с учетом потребностей инновационного развития отрасли; 2) Развитие взаимоотношений на основе кадрового лизинга, с целью привлечения специалистов высокого уровня; 3) Применение современных механизмов и инструментов управления кадровым обеспечением в

организации, за счет автоматизации системы управления человеческими ресурсами с помощью программного продукта «ERP Монолит. 7.0».

Проблему отсутствия системы повышения квалификации кадров с учетом потребностей инновационного развития отрасли целесообразно решать следующими путями: 1) построение своей системы внутрикорпоративного обучения, отвечающей следующим требованиям: использование новых знаний, ориентирование на лучшие практики; 2) сотрудничество однопрофильных предприятий, т.е. организация конференций, выставок в РФ, посещение руководителями подобных мероприятий за рубежом; 3) организация наиболее перспективных краткосрочных семинаров и тренингов, 4) развитие системы обучения на рабочих местах, т.е. использование дистанционных образовательных технологий, современной инфраструктуры для обучения.

Программный продукт «ERP Монолит»- представляет собой комплексное, интегрированное масштабируемое решение для управления ресурсами крупных и средних предприятий, позволяющее моделировать реальные бизнес-процессы практически любой сложности. Функциональными возможностями системы КИС «ERP Монолит 7.0» являются: управление финансами и контроллинг, управление цепочкой поставок, планирование и диспетчеризация, управление продажами, управление персоналом, управление взаимоотношениями с клиентами.

Основными модулями программы «Монолит: Персонал» являются: управление кадрами; учет рабочего времени; расчет заработной платы; управление мотивацией; управление обучением; оценка деятельности, развитие; бюджетирование затрат на персонал. Конкурентные преимущества системы «Монолит: Персонал»: полнота функциональности в области организационного и кадрового менеджмента и мощные вычислительные возможности системы «Монолит: Персонал» (расчет заработной платы в холдингах, где работают тысячи сотрудников); поддержка технологий корпоративного управления персоналом; поддержка единых классификаторов; поддержка аттестации персонала, программы развития персонала и работы с кадровым резервом, мер по мотивации труда сотрудников; соответствие данных подготавливаемых выходных документов и отчетов требованиям действующего национального законодательства; единое информационное пространство, которое предотвращает дублирование данных и исключает возникновение ошибок; легкость настройки и адаптации системы в соответствии с отраслевыми, организационными и производственными особенностями предприятия; разделение доступа и защита данных: от несанкционированного доступа на уровне приложений и серверной защиты; на уровне настраиваемых ролей пользователей и организации доступа в точном соответствии с их должностными полномочиями; авторизация действий пользователей; открытость системы для развития и модификации; промышленный сервер баз данных, открытая структура данных, стандартизованный доступ; наличие инструментальных средств разработки приложений, позволяющих оперативно и эффективно развивать функциональные возможности системы; успешный опыт интеграции с различными финансовыми системами.

Расчет экономических показателей показал, что за счет проведения мероприятий, направленных на совершенствование системы управления человеческими ресурсами, произойдет увеличение объемов продаж, прибыли и рентабельности, снизятся управленческие расходы, появится возможность лучше мотивировать сотрудников предприятия за счет роста оплаты труда и различных премиальных надбавок; снизятся показатели выбытия, произойдет рост прибытия и стабильности кадров. В связи с этим, реализация данных мероприятий на анализируемом предприятии является целесообразной и требует незамедлительной реализации, так как это позволит повысить не только показатели системы управления человеческими ресурсами, но и позволит обеспечить компании финансовую стабильность и конкурентоспособность на занимаемой нише.

Спасибо за внимание!