

## Исследование процесса управления персоналом в ООО «Катобнефть»

Научный руководитель – Петрова Вера Станиславовна

*Дуленко Валерия Алексеевна*

*Студент (бакалавр)*

Нижевартовский государственный университет, Факультет экономики и управления,  
Кафедра коммерции и менеджмента, Нижневартовск, Россия

*E-mail: valeriadulenko@gmail.com*

Управление человеческими ресурсами становится все более важным в условиях быстро меняющегося рынка труда и усиливающейся конкуренции. Современные подходы к управлению фокусируются на привлечении, развитии и удержании талантливых сотрудников, развитии лидерства, гибких графиках работы и возможностях удаленной работы, а также на обучении персонала [1].

ООО «Катобнефть» является нефтедобывающей организацией, которая выполняет работы по бурению всех типов боковых стволов, в том числе наклонно-направленных, горизонтальных и горизонтальных скважин с многозабойным окончанием. На начало года пробурено 2321 скважина. Компания входит в ТОП-5 крупнейших компаний России по предоставлению услуг ЗБС и занимает лидирующие третье место с долей рынка 8%.

В 2022 году среднесписочная численность работников ООО "КАТОБНЕФТЬ" составила 1027 человек. Это на 230 человек больше, чем в 2021 году [2].

Автором в ноябре 2023 г. было проведено исследование «Использование персонального менеджмента в работе сотрудников ООО «Катобнефть». В качестве исходного материала для анализа была использована анкета, размещенная в google-форме и содержащая в себе вопросы, относящиеся к организации менеджмента на предприятии.

В качестве выборочной совокупности были представлены: 20 мужчин (50%), 20 женщин (50 %), которые занимают как руководящие, так и должности специалистов. В ответах на вопрос «Как часто вы опаздываете на работу?» обнаружено, что 20% респондентов ответили, что опаздывают очень редко, а остальные 80% не опаздывают вовсе, что свидетельствует о том, что работники ООО «Катобнефть» развивают в себе пунктуальность и ответственный подход к работе.

В ответе на вопрос «Часто ли вы откладываете рабочие задания?» получен результат в следующем процентном соотношении: 40% респондентов выполняют задания по мере поступления, а 60% откладывают или не выполняют, что говорит о безответственном отношении сотрудников к рабочим делам.

На вопрос «Насколько вы открыты для обратной связи?» были даны такие ответы: 60% сотрудников написали, что не готовы давать обратную связь, остальные 40% открыты для ответов.

Обобщив ответы на эти 3 вопроса, приходим к выводу, что большая часть персонала ООО «Катобнефть» не дает обратную связь и не выполняет поручения руководства. Также большинство респондентов предпочитает вовремя приходить на работу. Рассмотрим проблемы в организации на примере отдела по работе с персоналом в компании Катобнефть. Проведя исследование на предприятии, мы выявили такую проблему, как невыполнение рабочих заданий от руководства. До работников не доходит много информации, и из-за этого они не могут выполнить поручение вовремя. С чем же это связано? Проведя анкетирование среди рабочих, мы выяснили несколько причин.

Для решения выявленной проблемы, были использованы методы бизнес-анализа.

1 Методика 5 «Почему?».

В качестве экспертов, отвечающих на вопросы методики выступили специалисты предприятия.

Представим их с помощью метода «5 почему». Пять почему это техника, используемая для изучения причинно-следственных связей, лежащих в основе той или иной проблемы. Основной задачей техники является поиск первопричины возникновения дефекта или проблемы с помощью повторения одного вопроса «почему?». Каждый последующий вопрос задаётся к ответам на предыдущий вопрос. Число «5» подобрано эмпирическим путём и считается достаточным для нахождения решения типичных проблем.

Проблема: невыполнение рабочих поручений от руководства.

Почему сотрудники не выполняют рабочие поручения от руководства? Сотрудники не видят письма на электронной почте.

Почему сотрудники не видят письма на электронной почте? Письма не доходят до адресата.

Почему письма не доходят до адресата? В базе предприятия указаны не верные либо устаревшие данные о сотрудниках.

Почему в базе предприятия указаны неверные либо устаревшие данные о сотрудниках? Сотрудники не уведомили компанию либо некорректно записали почту.

Почему сотрудники не уведомили компанию либо некорректно записали почту? В местах, где ведутся работы по бурению, неустойчивая связь.

Таким образом, мы выявили коренную причину невыполнения рабочих поручений от руководства.

Решение этой проблемы может быть следующим. На кустах можно установить небольшие спутники, чтобы там ловил интернет. Также стоит создать корпоративную почту именно для сотрудников, которые работают в таких условиях. Использование современных технологий значительно упростит передачу информации, повысит эффективность труда.

Проблему с дачей обратной связи проанализируем с помощью техники бизнес-анализа «MoSCoW». Метод MoSCoW помогает управлять изменениями в проекте, чтобы ограничить его «разрастание». Это особенно полезно при работе с несколькими заинтересованными сторонами, поскольку помогает расставить приоритеты. Четыре четко определенные категории позволяют быстро определить приоритет задачи, исключая недопонимание, конфликты и разочарования.

## 2. Методика «MoSCoW»

Проблема- несвоевременная обратная связь персонала.

- Must - решение приоритетных вопросов обратной связи для руководства;
- should - решение приоритетных вопросов на месторождении;
- could - решение менее приоритетных вопросов на месторождении;
- wont - решение личных вопросов в рабочее время.

Проведя анализ данной проблемы с помощью методики «MoSCoW», были расставлены приоритеты по решению вопросов с руководством.

Подводя вывод, можно сказать, что управление человеческими ресурсами является важной функцией в организации, которая направлена на эффективное использование и развитие персонала. В современном мире существуют различные подходы и методы управления персоналом, такие как аутсорсинг, гибкий график работы, развитие и обучение персонала, использование технологий и управление разнообразием. Все эти аспекты помогают организации создать благоприятную рабочую среду, повысить производительность и достичь успеха на рынке.

## Источники и литература

- 1) 1. Cyberleninka.ru: <https://cyberleninka.ru/article/n/menedzhment-chelovecheskih-resursov-problemy-i-factory-effektivnosti>
- 2) 2. Официальный сайт ООО «Катобнефть»: <https://pbp.pw/katobneft>