

## СОЦИОЛОГИЯ

**Бурцева Марина Дмитриевна**

студентка 5 курса группы УП–10

**Борисова Ульяна Семеновна**

д–р социол. наук, профессор кафедры

«Социологии и управления персоналом»

Северо–Восточный Федеральный Университет им.М.К. Аммосова –  
Финансово–Экономический Институт  
г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

### **АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПОДБОРА, ОТБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ ЛПУМГ ОАО «САХАТРАНСНЕФТЕГАЗ»)**

*Аннотация: в статье приводятся результаты анализа процесса подбора и отбора персонала в ЛПУМГ ОАО «Сахатранснефтегаз», разработаны рекомендации по совершенствованию системы найма персонала.*

**Ключевые слова:** подбор, отбор, найм, персонал, Сахатранснефтегаз.

Производственная практика была пройдена мною в ОАО «Сахатранснефтегаз» Линейно–производственное управление магистральных газопроводов, в отделе группы кадрового обеспечения. ОАО «Сахатранснефтегаз» – самая молодая и мощная компания в системе газового комплекса Якутии. Создано 17 декабря 2003 г. На основании Указа Президента Республики Саха (Якутия). С самого первого дня основания компания служит одной большой цели – обеспечение бесперебойной и устойчивой поставки природного газа потребителя Республики Саха (Якутия).

Основным видом деятельности компании является транспортировка газа по магистральным газопроводам и газопроводам–отводам – общей протяженностью 2333 км, эксплуатация газораспределительных сетей в городах и населенных пунктах – протяженностью 2900 км.

Основными целями практики являются:

- в предоставлении возможности будущему специалисту получить навыки в области избранной профессиональной деятельности.
- исследовать систему подбора, отбора и найма персонала;
- проанализировать текучесть кадров в организации;
- сделать выводы и дать рекомендации по совершенствованию системы подбора, отбора и найма персонала.

В ходе практики мною были закреплены теоретические знания, которые мы проходили в первом, втором, третьем и четвертом курсах, освоены практические навыки ведения кадрового документооборота, основы поиска и отбора персонала, изучены особенности управления персоналом на предприятии.

В ходе своей работы я провела анализ системы подбора, отбора и найма персонала в организации.

В ЛПУМГ ОАО «Сахатранснефтегаз» подбором, отбором и наймом персонала занимается группа кадрового обеспечения, существует регламент по подбору и отбору персонала.

В ЛПУМГ используют два источника привлечения персонала: внутренние и внешние. Достоинствами внутреннего привлечения персонала являются: низкие затраты на привлечение кадров; претендентов на должность хорошо знают в организации; быстрое заполнение освободившейся штатной должности без длительной адаптации; появление шансов для служебного роста. Недостатки: ограниченные возможности выбора кадров; возможно появление напряженности или соперничества в коллективе в случае появления нескольких претендентов на должность руководителя.

Как и любая организация, ЛПУМГ сталкивается время от времени с такой проблемой как потребность в кадрах. При наборе кадров учитывается положительный и отрицательный опыт, который организация приобрела при решении такой задачи, как создание слаженного хорошего коллектива.

Ответственность за отбор сотрудников и итоговое решение о приеме того или иного кандидата целиком ложится на плечи руководителя. Самим же процессом подбора и отбора занимается специалист группы кадрового обеспечения. Именно он и ответил на вопросы нашего интервью, на основании ответов, на которые и был проведен анализ подбора, отбора и найма персонала на ЛПУМГ ОАО «Сахатранснефтегаз». В ходе интервью были заданы следующие вопросы:

1. Каким образом вы составляете объявление о приеме на работу, из каких блоков оно состоит, какую информацию содержит?
2. Каковы этапы и процедуры подбора персонала при приеме на работу?
3. Каковы принципы подбора кадров?
4. Как проводится собеседование, каковы его функции, кто проводит собеседование, какие цели ставятся перед теми, что выявляется в ходе собеседования, каковы причины отказа при приеме на работу, кто принимает решение о приеме кандидата на работу?

Проанализировав процесс подбора и отбора в ЛПУМГ ОАО «Сахатранснефтегаз», можно сказать, что в целом организация правильно осуществляет отбор персонала при устройстве на работу. Но, как и в любой другой организации, есть и свои минусы или недочеты.

Всем процессом подбора и отбора персонала занимается только специалист группы кадрового обеспечения, что может привлечь к невыполнению других обязанностей. Можно принять на работу специалиста, который будет работать именно по подбору и отбору персонала.

Выявлены следующие преимущества: существует четкая система подбора и отбора персонала из внешних источников, но почти не используется подбор персонала из внутренних источников.

Были разработаны следующие рекомендации по совершенствованию системы подбора, отбора и найма персонала в ОАО «Сахатранснефтегаз» ЛПУМГ:

1. В процессе анализа было выявлено, что подбором и отбором персонала на предприятии занимаются все уровни управления: генеральный директор, заместитель директора, группа кадрового обеспечения. Для оптимизации процесса

отбора и набора персонала предлагается ввести должность, ответственную именно за подбор, отбор и найм персонала, который должен будет сотрудничать с различными учебными заведениями, устраивать со студентами, будущими специалистами, семинары, презентации, приглашать на производственную, преддипломную практику, стажировку выпускников учебных заведений, и уже присматриваться к ним, как к потенциальным работникам.

Специалист по подбору, отбору и найму персонала должен будет сотрудничать с различными учебными заведениями, устраивать со студентами, будущими специалистами, семинары, презентации, приглашать на производственную, преддипломную практику, стажировку выпускников учебных заведений, и уже присматриваться к ним, как к потенциальным работникам.

Внедрение новой должности в ЛПУМГ ОАО «Сахатранснефтегаз» будет включать следующие мероприятия:

- организация и проведение собрания о введении новой должности с персоналом организации;
- рассчитать примерные затраты на введение новой должности;
- издание приказа о новой должности;
- подписание приказа о новой должности;
- внести изменения в штатное расписание;
- утвердить изменения в штатном расписании;
- изменение организационной структуры ЛПУМГ с целью добавления новой должности;
- разработка новой концепции по подбору, отбору и найму персонала;
- разработка должностной инструкции для нового сотрудника;
- обеспечение контроля за исполнением вышеуказанных мероприятий.

2. Необходимо разработать подробные должностные инструкции и критерии, предъявляемые к работе.

3. Знакомить претендентов с должностными инструкциями и с критериями, предъявляемыми к конкретной работе, в самом начале процесса отбора кандидатов. Предлагаемый подход основан на том, что работник, который хочет занять

рабочее место, не совсем четко представляет характер будущей работы и свои должностные обязанности, и необходимо подробно ознакомить его с условиями его будущей работы. Это позволит претенденту заранее сделать для себя выводы относительно того хочет ли он работать в этой организации.

4. Использование PR–методов для привлечения персонала. Такие как: тематические конференции, дни открытых дверей, ярмарки вакансий и дни карьеры.

Специалист по подбору, отбору и найму персонала должен будет сотрудничать с различными учебными заведениями, устраивать со студентами, будущими специалистами, семинары, презентации, приглашать на производственную, преддипломную практику, стажировку выпускников учебных заведений, и уже присматриваться к ним, как к потенциальным работникам.

Вышеназванные проектные предложения по совершенствованию на данный момент имеют приоритетное значение для организации, так как они оказывают непосредственное влияние на процесс производства организации в целом.

### ***Список литературы***

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник.–2–е изд., перераб. и доп.–М.:ИНФРА–М, 2011.–447с.
2. Устав Открытого Акционерного Общества «Сахатранснефтегаз»;
3. Коллективный договор ОАО «Сахатранснефтегаз»;
4. Регламент подбора, отбора и найма персонала;
5. Годовой отчет ОАО «Сахатранснефтегаз»;
6. Положение об обучении персонала;
7. [www.sakhatransneftegas.ru](http://www.sakhatransneftegas.ru).