



Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України  
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і  
газу

# ДИПЛОМНА РОБОТА

Студента групи МО<sub>по</sub>-09, Микули І.В.

на тему:

**Удосконалення системи управління  
персоналом на прикладі ВАТ  
"СТРОЙТРАНСГАЗ"**



## СТРУКТУРА ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

1. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ВАТ "СТРОЙТРАНСГАЗ" ТА ЙОГО МІЖНАРОДНИХ ПРОЕКТІВ НАФТОГАЗОВОГО БУДІВНИЦТВА
2. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ
3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ВАТ "СТРОЙТРАНСГАЗ"

# Організаційна Структура Товариства:

## ВАТ "СТРОЙТРАНСГАЗ"



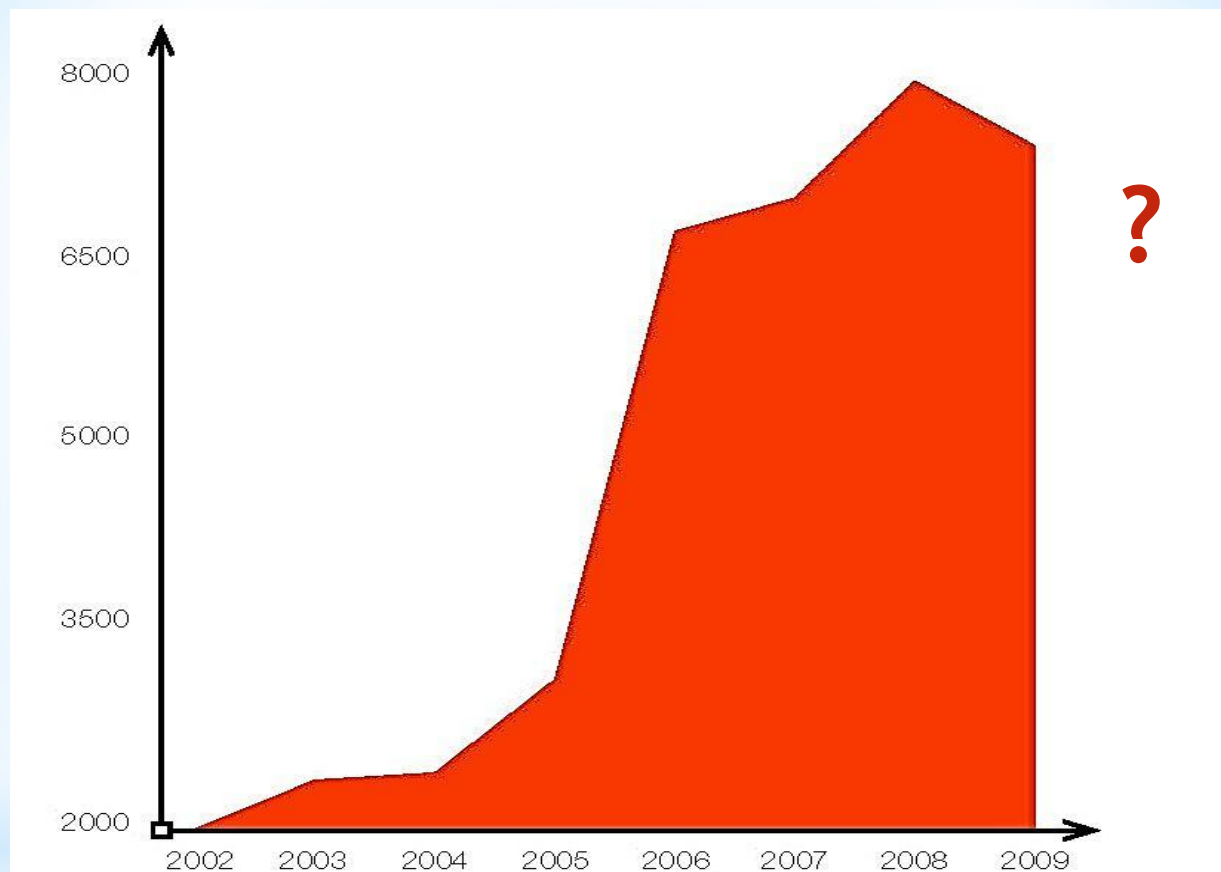
## Діяльність ВАТ «Стройтрансгаз»

ВАТ "Стройтрансгаз" - одна з провідних інжинірингових будівельних компаній у Росії, що надає всі види послуг з реалізації масштабних проектів: від розробки концепції до експлуатації. Компанія спеціалізується на створенні й реконструкції промислових і інфраструктурних об'єктів, насамперед у нафтогазовій галузі.

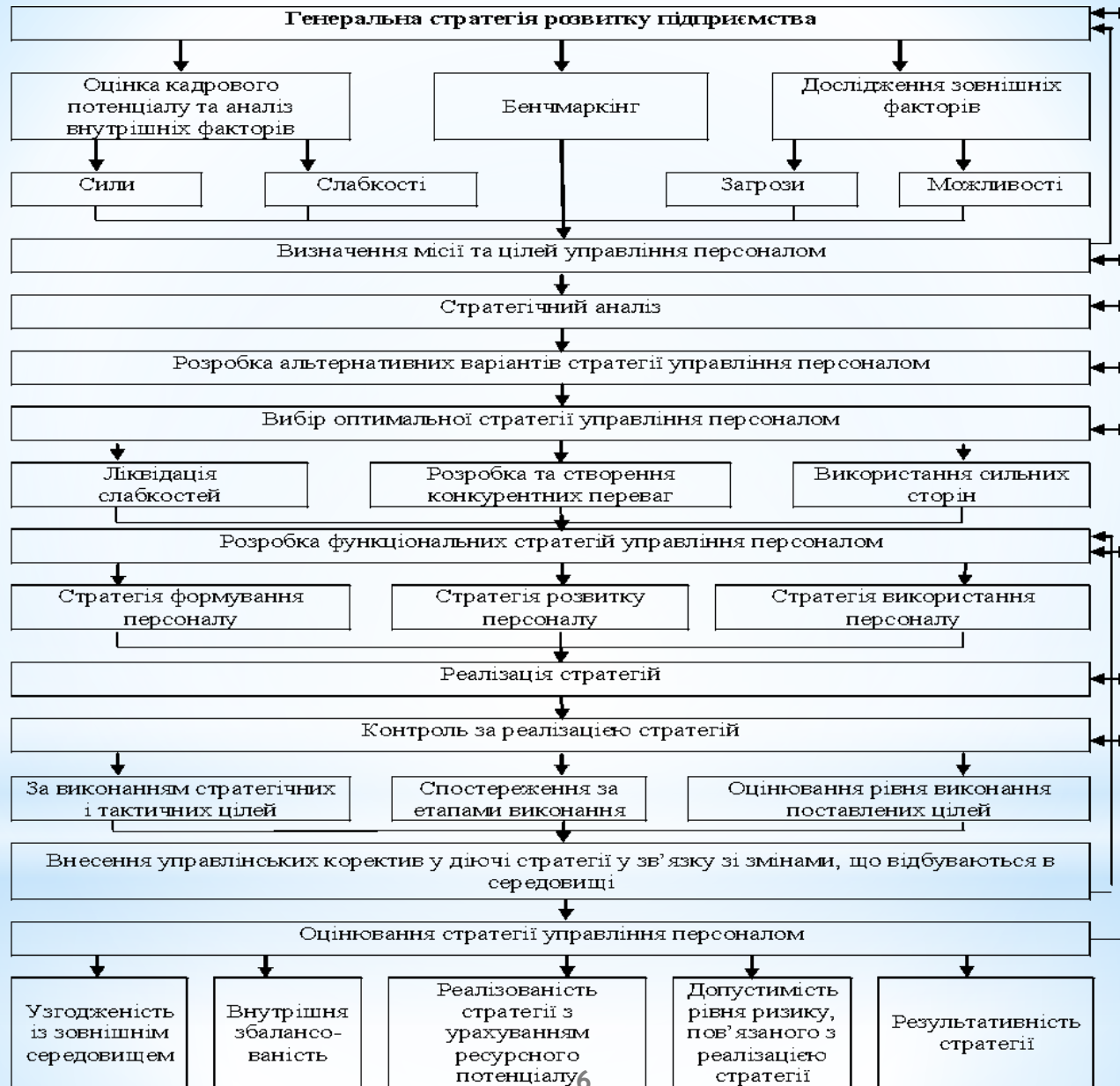


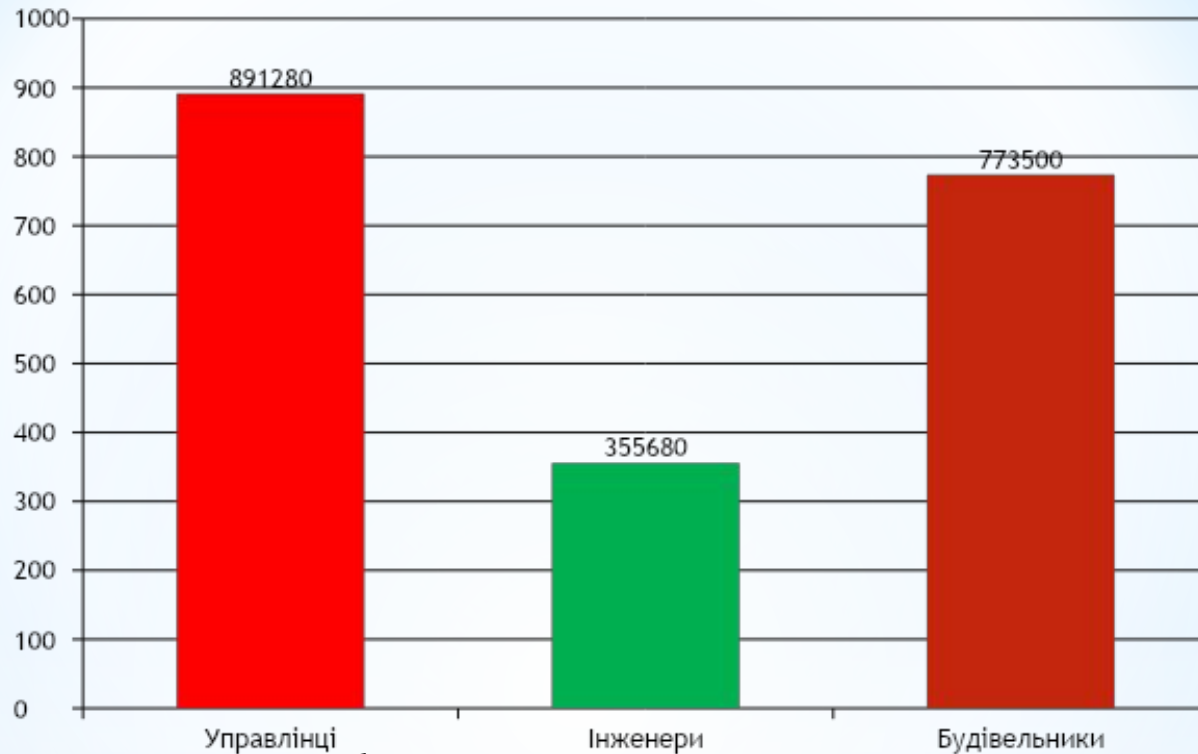
Газопровід Тавіла-Фуджейра - проект стратегічного значення національного масштабу, для прийому та подальшого транспортування 45 млн. м<sup>3</sup>/добу природного газу від станції прийому в Тавілі до опріснювального заводу і теплоелектростанції у еміраті Фуджейра

# ЧИСЕЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЗА РОКАМИ



# Схема стратегічного управління персоналом підприємства





**Діаграма розподілу збитків проекту за категоріями працівників**

## Розподіл витрат проекту на дотримання термінів будівництва





# Основні першопричини затримки мобілізації персоналу

- \* Нестача кадрового резерву,
- \* Невідповідність кандидатів вимогам Замовника
- \* Особливості місцевого законодавства країн перебування, щодо міграції та мобілізації персоналу;
- \* Мовний бар'єр.

# Сіткові графіки переміщення персоналу

Проект	ГРАФІК ПЕРЕМІЩЕННЯ КЛЮЧОВОГО ПЕРСОНАЛУ НА ПРОЕКТАХ ВАТ "СТРОЙТРАСНГАЗ"																								
	Посада	2006				2007				2008				2009				2010				2011			
		Iкв.	IIкв.	IIIкв.	IVкв.	Iкв.	IIкв.	IIIкв.	IVкв.	Iкв.	IIкв.	IIIкв.	IVкв.	Iкв.	IIкв.	IIIкв.	IVкв.	Iкв.	IIкв.	IIIкв.	IVкв.	Iкв.	IIкв.	IIIкв.	IVкв.
1	Менеджер проекту																								
	Технічний директор																								
	Менеджер з інжинірингу																								
2	Менеджер проекту																								
	Технічний директор																								
	Менеджер з інжинірингу																								
3	Менеджер проекту																								
	Технічний директор																								
	Менеджер з інжинірингу																								
Легенда:																									
Найменування проектів,	1	- Арабський газопровід, Фаза 1, Сирія: 36дюймів, 324км																							
	2	- Газопровід Тавіла-Фуджейра, ОАЕ, 48дюймів, 243км																							
	3	- Газопровід ГАЗЕЛЬ, Чехія, 56дюймів, 158км																							
Значення кольорів на графіку		- Заплановане перебування фахівця на проекті																							
		- Відсутність фахівця в зв'язку з затримкою попереднього проекту (збитки)																							
		- перевищення запланованого перебування фахівця на проекті																							
		- незадіяність фахівця в період між закінченням попереднього проекту і наст.																							

# Координація роботи кадрової служби

Завдання координації полягає у:

- \* Плануванні та створенні кадрових резервів на основі даних про виконання проектів
- \* Створенні єдиних баз даних, доступних для всіх підрозділів Товариства
- \* Застосуванні автоматизованих засобів управління персоналом, таких як «Інтернет Оракл».
- \* Підключення зацікавлених представників Замовника до єдиної інформаційної системи.

## Візова підтримка проектів

Організація візової підтримки:

- \* Найм окремого фахівця із знанням міжнародного права та з досвідом роботи в сфері візової підтримки повинен усунути потенційні затримки з мобілізацією персоналу. Цей фахівець повинен входити до складу кадрової служби і також працювати з єдиними базами.

## Програми адаптації

Програми адаптації націлені на:

- \* Проведення психологічних бізнес-тренінгів для підвищення стійкості персоналу до стресів та згуртування команди проекту;
- \* Запровадження мовних програм для подолання мовного бар'єру

# Оцінка ризику діяльності або втрати лінійного менеджера



Загроза	Наслідки
1. Недостатня кваліфікація менеджера з інжинірингу для здійснення управління ввіреним йому підрозділом	1. Некоректність проектно-кошторисної документації
	2. Помилки у будівельно-монтажних роботах
	3. Несприйняття підлеглими менеджера як свого лідера
	4. Незадовільні стосунки із Замовником
	5. Неадекватні партнерські відносини із субпідрядними організаціями
2. Недисциплінованість аналізованого менеджера	1. Нехтування правилами внутрішнього розпорядку
	2. Унаслідкування авантюристичної поведінки керівника підлеглими
3. Звільнення менеджера з інжинірингу за власним бажанням	1. Неконтрольована робота служби інжинірингу
4. Травми менеджера з інжинірингу на виробництві	1. Тимчасова непрацездатність, втрати продуктивності служби інжинірингу
	2. Загибель менеджера

# Матриця ризиків

## Наслідки

		<u>Наслідки</u>				
		Незначні	Середні	Значні	Критичні	Катастрофічні
<u>Імовірність</u>	Незначний	A (0.5)	A (4)	B (8)	B (25)	C (50)
	Віддалений	A (1)	B (8)	B (16)	C (50)	D (100)
	Нечастий	A (2)	B (16)	C (32)	D (100)	D (200)
	Випадковий	A (5)	C (40)	C (80)	D (250)	E (500)
	Частий	B (10)	C (80)	D (160)	E (500)	E (1000)

## Рекомендації щодо зниження ризику

- \* Проведення співбесід перед вступом кандидатів на посаду
- \* Запрошення кандидата з попередніх проектів (використання внутрішніх кадрових резервів);
- \* Впровадити підвищення кваліфікації і не тільки для виробничого персоналу, що виконує специфічні завдання;
- \* Перевірка відповідності освіти менеджерів при вступі на роботу;
- \* Проведення бізнес тренінгів для фахівців служб з метою формування команди та зменшення участі менеджерів в адміністративних процесах проекту
- \* Проведення психологічного тестування менеджерів з метою виявлення лідерських якостей
- \* Співпраця служби роботи з персоналом із Замовником для виявлення очікувань та співставлення фактичної інформації з сподіваннями Замовника
- \* Встановлення корпоративного кодексу ділової етики та поведінки та його пропагування;
- \* Розробляти досконалі внутрішні документи, щодо регулювання правил внутрішнього розпорядку та впроваджувати резонну систему адміністративних стягнень.
- \* Інформативна робота служби роботи з персоналом по відношенню до усіх працівників, проведення загальних зборів, з метою вияснення психологічного клімату у команді проекту
- \* Визначати кар'єрні перспективи для працівників та ознайомлювати їх з ними (вимагає наявності чітких стратегічних планів розвитку в регіоні)
- \* Створювати сприятливі побутові умови для працівників і не допускати, щоб побут ставав причиною звільнень і скарг.
- \* Виявляти ситуації, в яких необхідне втручання керівника проекту або директора проекту для утримання цінних кадрів;
- \* Застосувати інструменти мотивації та психологічного впливу;

A person in silhouette is working on a large, curved structure, possibly a sail or a large piece of fabric, against a bright, hazy background. The person is bent over, and the structure is draped over a frame. The background is a mix of light blue and white, suggesting a bright sky or a large indoor space. The overall mood is one of focused activity.

**ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!**