РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ

Списочный состав работающих в управлении на 1 января 2001 года составляет:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Всего | - | 1183 чел. |
| из них: | - |  |
| рабочих | - | 863 чел. |
| руководителей | - | 113 чел. |
| специалистов | - | 202 чел. |
| служащих | - | 5 чел. |

За 2000 год было принято 362 человека, уволено – 298 человек.

Производственные вопросы, проблемы неплатежей и налогов не отодвинули работу с людьми, с коллективами на задний план.

В условиях рынка выросли требования. В деятельности управления возникла новая информационная технология, появилась необходимость создания системы управления персоналий с более широкими функциями.

Прирост численности работников обусловлен вводом новых мощностей, внедрением новых телекоммуникационных технологий. С учетом изменения характера и условий труда сохранилась тенденция к увеличению работников с высшим образованием и средним специальным.

Поэтому списочный состав работающих по сравнению с тем же периодом прошлого года увеличился на 64 человека.

Произошли количественные изменения по категориям персонала. Количество руководителей увеличилось на 7 человек, специалистов – на 22 человека, а количество рабочих – на 34 человека.

Качественный состав по образованию таков: высшее образование имеют 144 человека, среднее специальное – 314 человек, общее среднее – 600 человек и незаконченное среднее – 125 человек.

Происходит постоянное движение кадров. Оно вызвано естественными причинами: люди стареют, уходят на пенсию, вынуждены менять работу по состоянию здоровья, другие хотят сменить специальность, место работы. Сменяемость кадров в управлении составляет 26,4 %, что на 6,6 % больше прошлого года.

Уровень текучести кадров по сравнению с тем же периодом прошлого года увеличился на 1 % и составляет в целом по управлению 8,8 %.

Одной из главных задач кадровой политики является стабильность трудового коллектива. Из года в год коллектив нашего управления становится более стабильным. Так со стажем работы в управлении свыше 5 лет работающих 76 %.

Особое значение в работе с персоналом отводится созданию действенного и надежного резерва. Резерв составляется независимо от наличия и количества вакантных должностей. При формировании резерва используются итоги аттестации, которая ставит своей целью объективно определить деловые качества специалистов, сделать выводы об их соответствии занимаемым должностям и выявить тех, кто по своей квалификации и деловым качествам заслуживает зачисления в резерв для выдвижения.

Исходя из имеющегося резерва кадров в управлении были отобраны и выдвинуты на вакантные места на вышестоящие должности 14 человек.

При замещении вакантного рабочего места учитывались профессиональные знания и умения работника, его производственный опыт, деловые и нравственные качества, здоровье и работоспособность, уровень общей культуры.

Также приглашены на работу после окончания ВУЗов 7 человек молодых специалистов по профессиональной пригодности в процессе отбора подходящих кандидатур.

Первоочередной задачей в 2000 году было не только стабилизировать рабочую силу, но и подбирать и готовить кадры, чтобы сохранить качественный состав и потенциал коллектива, потому что наша отрасль технико- и наукоемкая. Ни за год, ни за два специалисты со стороны нам не подготовить. Телекоммуникационная система развивается очень интенсивно. И люди должны быстро адаптироваться и перестраиваться в техническом плане. Поэтому направлением нашей работы является организация непрерывного процесса обучения.

У нас нет собственного учебного центра, мы вынуждены пользоваться учебными заведениями в городах: Самара, Москва, Санкт-Петербург, Сочи, Казань, Лениногорск и Альметьевск.

Так, например, в Самарском региональном тренинг центре обучались специалисты по следующей тематике: "Технология эксплуатации волоконно-оптических линий связи", "Транкинговые системы подвижной радиосвязи", "Принципы построения и технической эксплуатации цифровых и волоконно-оптических систем передачи", "Менеджмент и маркетинг в телекоммуникациях" и др. В том же центре были обучены рабочие по современным методам монтажа электрических кабелей связи, по монтажу муфт оптических кабелей связи.

Всего за год в г. Самаре повысили квалификацию 52 человека. В Москве повышали квалификацию в учебном центре "Алкатель" по вопросам эксплуатации и техническому обслуживанию телефонной станции С-12 – 36 специалистов; в Академии народного хозяйства при правительстве РФ – 5 человек; в других учебных заведениях и организациях г. Москвы по различной тематике обучены 14 человек.

В г. Альметьевске обучение проводилось в ЦПК "НГДУ "ЕН" по вопросам охраны труда и ответственных лиц за безопасное производство работ грузоподъемными кранами. Всего обучено 98 руководителей и 10 специалистов. В Альметьевском политехническом техникуме обучались 24 работника Автотранспортного цеха по аттестации безопасности дорожного движения; в управлении "ТатАСУнефть" обучили 34 человека работе на персональном компьютере, пользованию операционной системой Windows-98 и ее приложениям.

В г. Лениногорске обучение проводилось в учебном центре МАО "Нефтеавтоматика" по рабочим специальностям – это кабельщики-спайщики, столяры, антенщики-мачтовики, электромонтеры. Всего было обучено 32 человека.

В управлении обучаются без отрыва от производства в высших учебных заведениях и техникумах 24 человека.

Исходя из вышеизложенного, управление в 2000 году повысило квалификацию 356 работникам, из них: руководителей – 143 человека, специалистов – 120 чел., рабочих – 67 чел. Обучено впервые, вторым профессиям и переподготовлено 26 человек. Повысили квалификационный разряд, а следовательно улучшили профессиональное мастерство – 71 человек.

Сумма средств, затраченных на подготовку, переподготовку и повышение квалификации, а также затраты по прямым договорам управления в 2000 году составила 2 454 тыс. рублей.

В управлении широко используется практика заключения контрактов как с руководителями и высококвалифицированными специалистами, так рабочими и служащими.

Принципиальным образом расширяется диапазон и содержание требований к профессиональным качествам работника. К общепринятым в настоящее время требованиям: четкой дисциплине, высоким исполнительским качествам, ответственности, инициативе и творческой заинтересованности в самом труде добавляются также как самомотивация, гибкость, организаторские способности, готовность и способность к профессиональному развитию, умение ставить и решать проблемы, распределять время, соизмерять темп работ, готовность действовать в экстремальных ситуациях, здравый смысл, бережливость, доброжелательность, неприятие коррупции и др.

Укрепление трудовой дисциплины всегда было основным показателем кадровой работы.

Сегодня воздействие на нарушителя становится все более дифференцированным. Для одних это убеждение – что является акционером, собственником. Добросовестность , ответственность за выполняемое дело, готовность работать так, как требует того время – вот условия нашего труда. Все нарушители трудовой дисциплины обсуждены на собраниях трудовых коллективов цехов, приняты меры морального и материального характера.

В управление большое значение придают работе с ветеранами. Это люди, которые практически создали предприятие. Они рассматривают управление не только как место своей производственной деятельности, но и считают чем-то вроде второй семьи, которая в случае невзгод защитит и выручит в трудную минуту.

Сколько сил и здоровья отдано нашими ветеранами, работавшими со дня преобразования конторы связи в управление "ТатАИСнефть".

Управление, помня об этом, не забывает своих ветеранов пенсионеров. Ведь недаром говорят: "не знающий и не уважающий прошлого не может иметь будущего".

Всего в управлении 390 пенсионеров, из них 23 человека – ветераны войны. Ежегодно в мае проводится чествование ветеранов войны с организацией концерта и праздничного стола, с воспоминаниями: о былых военных и трудовых подвигах, о тех, кто еще год назад сидел рядом за праздничным столом, но не смог прийти по причине болезни или скончался. По заявлению ветеранов войны и труда выделяется материальная помощь из средств предприятия на лечение и на погребение из средств профсоюзного бюджета. В течении года выделяются путевки для лечения пенсионеров в санаториях, и в санаториях профилакториях. Всего за отчетный период было выделено 12 путевок. Весной всем желающим были выделены земельные участки под посадку картофеля. А осенью всем желающим пенсионерам, имеющим сады-огороды, была организована доставка удобрений (навоза).

Осенью прошла конференция пенсионеров, на которой присутствовало и отвечало на наболевшие вопросы пенсионеров руководство управления. Был выбран новый председатель Совета ветеранов – Векентьева А.Д., бывшая работница Альметьевского цеха.

Администрация и профсоюзный комитет управления постоянно заботятся о своих пенсионерах, чтобы они не чувствовали себя забытыми.

Возрождается работа с молодежью. Создан комитет молодежи. Ведущим инженером по работе с молодежью назначен Закиров И. А.

Молодежная политика, проводимая в управлении, является составной частью планов развития ОАО "Татнефть" и представляет собой совместную деятельность администрации и руководства подразделений, направленную на создание условий для социально-экономического, политического, культурного и духовного развития молодежи управления "ТатАИСнефть". В соответствии с этим, отдел кадров планирует и проводит необходимую работу, связанную с определением развития и совершенствованием основных направлений, форм и методов работы с молодежью, работающей в подразделениях управления. Вся эта работа сориентирована на решение текущих и перспективных задач, стоящих перед управлением.

Главными целями данной работы является привлечение молодежи на работу в подразделения управления и закрепления ее на своих рабочих местах, эффективное использование творческого потенциала молодых работников, активное привлечение их к решению задач, стоящих перед управлением в настоящее время и в будущем, нравственное и эстетическое воспитание.

В управлении работают 295 человек до 30 лет. Из них с высшим образованием 30 человек. Со средним специальным образованием – 98 человек. В 2000 году на летний период было трудоустроено 64 подростка. На конец текущего года работают 8 человек в возрасте до 18 лет. Уволено 2 подростка, все они были уволены с согласия комиссии по делам несовершеннолетних при администрации города в соответствии со статьей 183 КЗоТ РФ. Причиной увольнения было поступление на учебу.

Ежегодно управление пополняется молодыми людьми, не имеющими жизненного опыта. Каждому из них предстоит много поработать, прежде чем в совершенстве овладеть своей профессией. Непростой процесс адаптации молодого человека в коллективе облегчает наставник, их в управлении 57 человек. За всеми вновь пришедшими молодыми людьми в возрасте до 18 лет распоряжением по подразделению закрепляются наставники. Прием молодежи в управлении организуется так, чтобы с первых трудовых шагов воспитать у них чувство гордости за дела коллектива и ответственность перед ним. Между молодым работником и наставником заключается договор, в котором отражены взаимные обязательства на весь период шефства. По окончании наставничества молодой работник сдает экзамены по теоретической части и делает пробную работу на учебно-тренировочном рабочем месте, перед квалификационной комиссией своего подразделения. По результатам сдачи молодыми работниками пробных работ в конце года определяется лучший наставник управления (конкурс наставников). В 2000 году это почетное звание носит телефонистка МТС Прикамского цеха Козырева В.И.

В подразделениях управления проводились молодежные собрания, на которых были избраны ответственные по работе с молодежью. Ответственные по работе с молодежью из Азнакаевского, Прикамского цехов и Службы промышленной эстетики приняли участие в первой молодежной конференции ОАО "Татнефть".

Молодые работники не только не остаются в стороне от общественной жизни коллектива, они принимают самое активное участие в зимних и летних спартакиадах. Удачным оказался дебют коллектива Лениногорского цеха, занявшего первое место в конкурсе художественной самодеятельности, возрожденным комитетом молодежи управления. Вся культурно-воспитательная работа среди молодежи управления направлена на выявление наиболее талантливых и одаренных молодых людей, формирование и сплочение молодежных творческих коллективов, воспитание чувства гордости за причастность к коллективу управления.

С целью повышения правовых знаний подростков и предотвращения совершения ими правонарушений в управлении проводится работа по их правовому воспитанию. Одной из форм этой работы является лекционно-просветительская. За летний период проводился цикл тематических лекций. На лекциях выступали представители: органов правопорядка, инспекции по делам несовершеннолетних, психоневрологического диспансера и СПИД-центра.

Для активизации технической деятельности молодежи, работающей в управлении "ТатАИСнефть" с января по декабрь 2000 года организован постоянно действующий конкурс "Лучшее рационализаторское предложение среди молодых работников управления". За время действия конкурса в нем приняло участие 24 молодых работника. Итоги конкурса молодых рационализаторов подводятся к концу года специально созданной комиссией. По итогам заседания комиссии издается приказ.

Поощрительными премиями награждены: самый молодой участник конкурса (Зарипов Р.К. – подсобный рабочий Альметьевского цеха) и подавшие наибольшее количество рационализаторских предложений на конкурсе: это Иванов Д.В. – инженер МНЦ, Сахапов М.Н. – начальник участка МНЦ, Лотфуллин И.И. – инженер МНЦ, Баяндин Л.П. – инженер Азнакаевского цеха, Абзалов Р.Р. – электромонтер Азнакаевского цеха, Насыбуллин И.А. – инженер РСЦ.

Молодые работники привлекаются к участию в общегородских мероприятиях: "Сабантуй", "День нефтяников". Наиболее активные молодые работники посетили "Грушинский фестиваль". Также молодые работники приняли активное участие в республиканском открытом первенстве по информации и вычислительной технике, конкурсе программистов. Наше управление представляли: Мустаев В.А. – техник цеха ЭМИС, Юдинцев Д.В. – инженер цеха ЭМИС, Абдуллин М.М. – инженер цеха АСУП.

Для привлечения в управлении молодых работников проводился "День открытых дверей" для:

* учащихся – выпускников школы № 20;
* учащихся по специальности электромонтер учебно-производственного комплекса;
* учащихся технического лицея по специальности радиотехника.

Были проведены ознакомительные экскурсии по цеху эксплуатации магистральных информационных сетей и по телефонной станции Альметьевского цеха управления. Экскурсанты были ознакомлены со спецификой нашего управления и о перспективе его развития.

В течение 2000 года 23 молодых работника получили ссуду на приобретение мебели (товаров первой необходимости).

Полная занятость трудоспособного населения – одна из основных задач кадровой службы нашего управления. Проводится политика "омоложения" трудового коллектива. Это значит, что работники управления, достигшие пенсионного возраста и получающие пенсию по возрасту (социально защищенные слои населения), уступают свои рабочие места выпускникам школ и других учебных заведений.

В 2000 году ушли на пенсию 31 человек. В то же время принято 7 выпускников проф. училищ, 11 человек выпускников вузов и техникумов.

Работа с кадрами, несмотря на стоящие перед ней общие цели, всегда конкретна и не терпит шаблона.