

Совершенствование организационной культуры предприятий в нефтегазовой отрасли (на примере ПАО «Транснефть»)

Научный руководитель – Котов Дмитрий Валерьевич

Ибрагимова Эльвира Ильдусовна

Выпускник (бакалавр)

Уфимский государственный нефтяной технический университет, Уфа, Россия

E-mail: ielechka@inbox.ru

Управление организационной культурой предприятия является одной из частей, направленных на достижения целей организации. При этом необходимо создать экономически оправданные алгоритмы управления, позволяющие повышать эффективность труда за счёт введения определенных мероприятий и их реализации.

В работе рассмотрены понятие организационной культуры, ее виды, а также ее влияние на межличностные отношения на предприятии. Они играют огромную роль в работе коллектива, что, в свою очередь, воздействует на процесс выполнения работы сотрудниками. Для анализа вопроса была выбрана организация ПАО «Транснефть» - российская транспортная монополия, оператор магистральных нефтепроводов России.

С целью оценки организационной культуры предприятия ПАО «Транснефть», нами было проведено 2 анкетирования, в котором приняли участие 100 человек, средний возраст которых составил 46 (27;65) лет. Респондентам предлагалось ответить на вопросы, представленные в таблице 1 и 2. Первое анкетирование посвящено пониманию и представлению каждым сотрудником организационной культуры ПАО «Транснефть». Второе анкетирование посвящено анализу взаимоотношений «работник-руководитель», а также уровню организации вне рабочего досуга для сотрудников.

По проведенному анализу можно заметить, что в целом каждый работник ПАО «Транснефть» старается максимально выполнять приписанные ему должностные обязанности и проявляет инициативу, держит слово. Однако, по мнению сотрудников, организация придерживается консервативных взглядов в управлении, в связи с чем редко выслушивает предложения сотрудников, касаемые изменений в работе подразделений. Также многие отмечают отсутствие специальных адаптирующих мероприятий для новых сотрудников, что может сказаться на их производительности в первые месяцы работы на новом месте.

Сотрудников устраивает климат в их коллективах и у них редко возникают конфликты с коллегами и начальством. Несмотря на это, сотрудники редко собираются вместе вне рабочего времени. Наблюдается отсутствие желания участвовать в праздниках и спартакиадах Компании, так как сотрудники не видят взаимосвязи между повышением производительности труда, взаимоотношениями в коллективе и предлагаемыми мероприятиями. Наблюдается также слабая информированность сотрудников о предстоящих мероприятиях, их целях и задачах. Для решения данных проблем предлагается введение мотивации сотрудников ПАО «Транснефть» для участия в мероприятиях. Помимо поощрительных призов и славы, работники получают новые знакомства и впечатления.

Во многих мировых компаниях проводятся мероприятия по сплочению коллектива. Этим могут заниматься либо специально обученные люди, либо возможно посещение корпоративных квестов, энкаунтеров, мозговых штурмов и т.д.

Предлагается также создание корпоративного приложения ПАО «Транснефть». В него будут входить описание структуры организации, ее новости, справочник и форум с тематическими разделами для общения. Для проведения и быстрого анализа опросов был

придуман раздел «Анкетирование». Каждый месяц сотруднику будет приходить оповещение о обязательном анкетировании на уровень его удовлетворенности работы в компании. Также приложение будет привязано к популярным социальным сетям.

В некоторых подразделениях ПАО «Транснефть» практически отсутствуют мероприятия по адаптации новых сотрудников. В коллективах существуют негласные правила принятия работников, но этому не уделяется особого внимания в официальных положениях. По опросам, новые сотрудники в целом тратят от 2 до 4 минут на возникающие вопросы, отвлекая своих коллег. Вопросы могут быть даже не производственного характера, а о тех вещах, ответы на которые работник мог получить еще при устройстве на работу. Необходимо принятие специальных мероприятий для адаптации сотрудников. Предлагается создание эффективной системы адаптации, включающую в себя различные направления адаптации для молодых сотрудников, новых сотрудников, уже имеющих опыт работы, а также для сотрудников при организационных нововведениях на предприятии. Требуется разработка мероприятий, а также подготовка перечня и содержания документов, выдаваемых работникам на период адаптации, а также программы деловой оценки сотрудников. Кроме того, необходимо непосредственно контролировать процесс адаптации, получая обратную связь как от самого сотрудника, так и от его линейного руководителя в течение испытательного срока.

В него будут входить описание структуры организации, ее новости, справочник и форум с тематическими разделами для общения. Для проведения и быстрого анализа опросов был придуман раздел «Анкетирование». Каждый месяц сотруднику будет приходить оповещение о обязательном анкетировании на уровень его удовлетворенности работы в компании. Также приложение будет привязано к популярным социальным сетям.

После проведенного исследования организационной культуры ПАО «Транснефть» было выявлено, что организационная культура, и, главное, ее осознанное восприятие среди сотрудников играет немаловажную роль в организации рабочего процесса. Благодаря грамотному управлению организационной культурой на выходе получается сплоченный коллектив, который способен к взаимовыручке и взаимоподдержке, что делает коллектив единой командой. Организационная культура ПАО «Транснефть» в целом может быть оценена как эффективная, так как Компанией уделяется особое внимание на организацию отдыха, лечения, развлекательно-спортивных мероприятий для сотрудников.

В работе авторы рассмотрели теоретические аспекты организационной культуры, ее влияние на профессиональную адаптацию. Были выявлены проблемные вопросы организационной культуры в ПАО «Транснефть» и предложены мероприятия по улучшению организационной культуры промышленного предприятия.