**Введение**

В период с 8 июня 2009 г. по 21 июня 2009 г. я проходила ознакомительную практику в отделе профилактической работы Управления ПБ и АСР на объектах ОАО «Куйбышевский НПЗ» ООО «РН-Пожарная безопасность». Руководителем практики являлся начальник отдела профилактической работы Петров Е. И.

Основными задачами ознакомительной практики являются:

* общее знакомство с предприятием и деятельностью отдела профилактической работы;
* изучение нормативно-технической и организационно-распорядительной документации;
* изучение системы стимулирования персонала;
* получение практических навыков в качестве менеджера по персоналу.

**Раздел 1. Основная часть**

ООО «РН-Пожарная безопасность» является 100% дочерним предприятием ОАО «НК Роснефть» с 1 апреля 2008г. ООО «РН-Пожарная безопасность» оказывает такие услуги в области пожарной безопасности, как:

- разработка пожарной безопасности объектов с расчетом пожарных рисков;

- испытание наружных пожарных лестниц и ограждений на крышах зданий и сооружений;

- разработка планов эвакуации людей из зданий и сооружений;

- испытание пенных станций, противопожарного водопровода, лафетных стволов, колец орошения, систем пенного тушения резервуаров;

- определение категорий взрывопожарной и пожарной опасности для зданий и сооружений;

- определение необходимого количества первичных средств пожаротушения на объектах;

- перезарядка огнетушителей;

- испытание качества пенообразователя в лаборатории;

- проведение огнезащитной обработки материалов, изделий и конструкций;

- заполнение проемов в противопожарных преградах (установка противопожарных дверей, клапанов и т. д.)

- разработка инструкций о мерах пожарной безопасности, разделов пожарная безопасность в ЛНД, разработка проектов ЛНД Общества по пожарной безопасности;

- проектирование и монтаж систем оповещения и управления эвакуацией;

- организация практических тренировок по эвакуации людей;

- проведение занятий с добровольными пожарными дружинами (ДПД), организация соревнований ДПД;

- испытание и ремонт пожарных рукавов, ремонт пожарного инвентаря;

- приобретение и размещение знаков пожарной безопасности, аншлагов, плакатов с наглядной агитацией и пропагандой противопожарных знаний.

В состав общества входят четыре Управления ПБ и АСР на объектах: ОАО «Самаранефтегаз»; ОАО «Сызранский НПЗ»; ОАО «Новокуйбышевский НПЗ»; ОАО «Куйбышевский НПЗ».

Основным направлением деятельности Управлений ПБ и АСР является организация работы по обеспечению пожарной безопасности вышеуказанных объектов.

Управление ПБ и АСР на объектах ОАО «Куйбышевский НПЗ» ООО «РН-Пожарная безопасность», где я проходила практику, осуществляет свою деятельность с 1 августа 2008 г. на основании Положения «Об Управлении ПБ и АСР на объектах ОАО «Куйбышевский НПЗ», устанавливающий единые правила организации ведомственного пожарного надзора ООО «РН-Пожарная безопасность» на охраняемых объектах ОАО «НК Роснефть».

В состав Управления ПБ и АСР на объектах ОАО «Куйбышевский НПЗ» входят два отдела: отдел оперативного реагирования и отдел профилактической работы, созданные для организации предупреждения и тушения пожаров.

Деятельность отдела профилактической работы осуществляется в соответствии с договором между ООО «РН-Пожарная безопасность» и ОАО «Куйбышевский НПЗ» и Положением ООО «РН-Пожарная безопасность» № П3-05 Р-0027 ЮЛ-176 «О ведомственном пожарном надзоре, осуществляемом ООО «РН-Пожарная безопасность» на охраняемых объектах ОАО «НК Роснефть».

Ответственными за данное направление деятельности назначены заместитель начальника УПБ и АСР Иванов С. Н. и начальник отдела профилактической работы Петров Е. И.

Указанием УПБ и АСР объекты ОАО «Куйбышевский НПЗ» закреплены за инженерно-инспекторским составом для осуществления ведомственного пожарного надзора.

Отдел профилактической работы Управления ПБ и АСР имеет в своем составе начальника отдела, ведущего специалиста и инспекторский состав в количестве 7 человек.

Начальник отдела: контролирует деятельность сотрудников отдела; информирует руководство охраняемых объектов о противопожарном состоянии предприятия; вносит руководству охраняемых объектов предложения по усилению противопожарной защиты предприятий; участвует в расследовании причин возникновения пожаров и разработке мероприятий по их предупреждению и т. п.

Ведущий специалист: организует контроль за работоспособностью систем противопожарной защиты; анализирует противопожарное состояние охраняемых объектов и установленные показатели деятельности; принимает участие в обучении персонала охраняемых объектов мерам пожарной безопасности по программам пожарно-техническогго минимума и проведении вводного противопожарного инструктажа с вновь принятыми работниками; консультирует персонал охраняемых объектов по вопросам пожарной безопасности и т. п.

Инспекторский состав: осуществляет надзорно - профилактическую деятельность по обеспечению пожарной безопасности обслуживаемых объектов; участвует в обследованиях и целевых проверках противопожарного состояния объектов; обеспечивает постоянный контроль за своевременным выполнением предложенных руководителям цехов, установок, участков мероприятий по устранению выявленных нарушений по пожарной безопасности; анализирует противопожарное состояние закрепленного объекта; обеспечивает подготовку установленных отчетных документов по результатам своей деятельности и т. п.

Стоит отметить, что уровень образования работников отдела достаточно высокий – практически все сотрудники имеют высшее профессиональное или незаконченное высшее профессиональное образование.

***Организационная структура организации.***

Организационная структура является ключевым параметром внутренней среды организации. Организационная структура в Управлении ПБ и АСР ООО «РН-Пожарная безопасность» является линейно-функциональной.

Оформленные по линейно - функциональному принципу организации, сохранив жесткость и простоту линейных структур, приобрели высокопроизводительный, специализированный управленческий потенциал. Освобождение линейных подразделений от решения общеорганизационных управленческих задач позволило резко увеличить масштабы их деятельности и реализовать тем самым полученный от этого положительный эффект. Выполнение управленческих функций на базе их разграничения и специализации менеджмента обеспечило рост качества управления всей организацией, повышение эффективности контроля за линейными подразделениями и достижение общеорганизационных ориентиров.

Передача текущего управления руководителям линейных подразделений и функциональное разделение управленческой деятельности организации в целом позволяют высшему руководству сосредоточиться на решении стратегических проблем развития предприятия, обеспечить его наиболее рациональное взаимодействие с внешней средой. Впервые организационная структура приобретает некоторый стратегический потенциал, а менеджмент - условия его реализации.

Безусловным достоинством рассматриваемых организационных структур является их гибкость. Линейно-функциональная организация обеспечивает достаточные возможности реструктуризации линейных подразделений по мере роста организации, изменения технологии, отделения родственных производств. С развитием предприятия изменяется и “набор” функциональных отделов, а также содержание выполняемых ими задач. Так, в недавнем прошлом отделы кадров сравнительно слабо взаимодействовали с отделами организации труда и заработной платы, в настоящее время эти отделы все чаще объединяют в рамках единой службы управления персоналом фирмы. Заметим здесь же, что само выделение функциональных подразделений придает особую значимость выполняемым ими операциям и ведет к повышению роли и значения управленцев в организации.

Подтверждением действенности линейно-функциональной архитектуры организации служит ее широкое распространение - она применяется практически во всех отраслях экономики, на предприятиях всех форм собственности и организационно-правового статуса, используются принципы ее построения и в органах государственной власти.

Однако было бы неверным не замечать очевидных организационных недостатков линейно-функциональных структур, а именно:

- проблемы межфункциональной координации. Это порождает определенную конфликтность между службами, стремление возвыситься в ряду равных;

- узкая специализация работников, которая сужает горизонт их профессионального видения, принижает общеорганизационные цели и задачи до функциональных;

- ограничение возможности профессионального развития функциональных и особенно линейных руководителей (последние освобождаются от специализированных управленческих функций, сосредотачивая свое внимание на проблемах собственно производства);

- как правило, недостаточность полномочий у функциональных и линейных руководителей, которые “выталкивают” принятие решения на уровень вышестоящего руководителя, тем самым перегружая его текущими проблемами.

Историческое и логическое значение линейно-функциональных структур трудно переоценить. Развитие организации в таких формах считается обязательным и объективно необходимым.

**Раздел 2. Анализ практической работы**

В процессе прохождения ознакомительной практики в отделе профилактической работы Управления ПБ и АСР на объектах ОАО «Куйбышевский НПЗ» я активно участвовала в деятельности отдела, изучила нормативно-техническую документацию, локальные нормативные документы Общества в области пожарной безопасности и пожарную опасность технологических процессов производства, а так же управленческую деятельность Управления.

При прохождении практики мне пригодились знания полученные в институте, а так же знание и навыки работы на ПК в офисном пакете программ.

В процессе изучения документации и организации работы выявились серьезные недостатки, требующие немедленного решения для эффективного управления персоналом и работой. К таким недостаткам следует отнести:

-в должностной инструкции заместителя начальника УПБ и АСР Счетова С. Н., назначенный ответственным за профилактическое направление деятельности УПБ и АСР отсутствует упоминание об организации и ведении профилактической работы на охраняемом объекте. Это свидетельствует об отсутствии контроля со стороны руководства УПБ и АСР за ведением пожарно-профилактической работы на данном объекте;

- ни в одних должностных инструкциях лиц, которые должны отвечать, за ведение делопроизводства отдела и нормативное обеспечение эти функции не прописаны. Это приводит к тому, что работа по организации делопроизводства и нормативного обеспечения осуществляется с нарушениями и не в полном объеме.

- в отделе в наличии имеются электронные базы нормативных документов «Консультант» и «НСИС МЧС РФ», но в этих базах сотрудники отдела не имеют возможности работать из-за морально устаревшей и физически изношенной компьютерной техники, требующей замены, что отражается на эффективности выполнения своих обязанностей инженерно-инспекторским составом и на работе Управления в целом.

- при изучении Положения «Порядок организации профессиональной подготовки работников» состоялась беседа с инспекторским составом отдела, в ходе которой выяснилось, что занятия проводятся формально, с отметками в журнале учета занятий. А такой важной форме обучения, как самоподготовка не уделяется должное внимание. Отсутствие плана самоподготовки с указанием тем говорит о том, что начальником отдела процесс самоподготовки не контролируется и т. п.

- отсутствует ежедневное планирование сотрудников отдела и т. п.

Атмосфера в коллективе так же оставляет желать лучшего. Коллектив «расколот» на две части, обе из которых очень негативно относятся к вышестоящему руководству из-за не согласованности указаний. В результате чего ни одно из указаний не выполняется, выполняется с нарушением сроков выполнения или «спустя рукава». Это в свою очередь ведет к не выполнению договорных обязательств перед ОАО «КНПЗ» и как следствие Общество несет убытки.

Эффективность управления в очень большой степени зависит от того, насколько успешно осуществляет­ся процесс мотивирования и стимулирования. В практике управления одной из самых распространенных форм стимулирования (процесс использования различных стимулов для мотивирования людей**)** является материальное стимулирова­ние.

В организационно-распорядительной документации Общества имеется раздел о поощрении сотрудников из фонда генерального директора в виде премии за определенные достижения, но при изучении приказов выясняется, что из месяца в месяц в приказах фигурируют одни и те же фамилии и об этом знают очень многие сотрудники, что так же влияет на отношения в коллективе.

Изучив, документацию и управленческую деятельность Управления можно сделать вывод о том, что организация управления персоналом и работой отсутствует. Руководители пытаются заменить отсутствие организации энтузиазмом, что до некоторой степени решает проблему отсутствия организации, но не может полностью заменить её на длительной дистанции. Важно понимать, из каких промежуточных результатов складывается конечный результат. Какие действия нужно произвести, чтобы их получить, и какие ресурсы необходимы для этого.

В течении практики я сформировала различные рекомендации по улучшению организации управления персоналом и работы:

- в настоящее время назрела необходимость корректировки отдельных пунктов должностных инструкций как руководящего, так и инспекторского состав УПБ и АСР с целью конкретизации и исключения дублирования обязанностей. Для этого необходимо провести их анализ и принять управленческое решение с конкретными предложениями.

- следует учесть тот факт, что сотрудников необходимо обучать необходимым знаниям и навыкам, с помощью которых они смогут выполнять свою работу и взаимодействовать друг с другом. Одним из способов совершенствовать профессиональные знания и навыки сотрудников является самостоятельная подготовка.

- возложить на одного или нескольких сотрудников ответственность за ведение делопроизводства и осуществление Нормативного обеспечения отдела, с прописанием этих функций в должностных инструкциях.

- для качественной и эффективной работы персонала необходимо обеспечить рабочие места современной компьютерной техникой и оргтехникой.

- руководству УПБ и АСР следует пересмотреть систему мотивирования и стимулирования сотрудников. При мотивации руководитель должен учитывать интересы организации (миссия, видение, рабочие принципы, цели, задачи) и интересы сотрудников (индивидуальные цели, потребности, способности, интересы, ценности).

- следует создать благоприятный психологический климат в коллективе, путем разграничения ролей и функций; улучшением координации задач; система оплаты должна поощрять вклад каждого; информирования о вкладе каждого отдела и сотрудника; провидения обучения и тренингов; установлением открытой коммуникации между всеми; четко определить задачи и распределить полномочия; замены личной власти обезличенной через введение организационного порядка и т. п.

Я считаю, что выполняя данные рекомендации, деятельность персонала станет более качественной и эффективной. Компания, чьи сотрудники понимают свою работу и могут выполнять её в согласии с остальными сотрудниками, становится сильной и динамичной.

**Заключение**

Ознакомительная практика проходила в Управлении ПБ и АСР на объектах ОАО «Куйбышевский НПЗ» ООО «РН-Пожарная безопасность», деятельностью которого является организация работы по обеспечению пожарной безопасности объектов ОАО «Куйбышевский НПЗ».

За время прохождения практики были выполнены основные задачи ознакомительной практики:

* общее знакомство с предприятием и деятельностью отдела профилактической работы;
* изучение нормативно-технической и организационно-распорядительной документации;
* изучение системы стимулирования персонала;
* получение практических навыков в качестве менеджера по персоналу.

Рассмотрены такие вопросы, как:

- персонал организации;

- организационная структура организации, а так же

- проведен анализ практической работы и сформированы различные рекомендации по улучшению организации управления персоналом и работы.

Разумная организация работы и правильно выстроенные бизнес-процессы — это не набор документации, успешно похороненной в больших папках на полках сотрудников. Это оптимальное взаимодействие между различными подразделениями и порядок в работе подразделений. Руководитель способный правильно разработать бизнес-процессы в своей компании и сформировать на её основе структуру, получит не просто ещё одну красивую схему,— у него появится очень эффективный инструмент командообразования и разрешения множества внутренних конфликтов, неизбежных при развитии любой компании.

Работу нужно выполнить, а ресурсом, с помощью которого ее можно выполнить, являются работники — начиная с самых малоквалифицированных до настоящих мастеров своего дела, от тех, кто умеет выполнять лишь простейшие операции, до вице-президентов компании. Это означает, что работу необходимо организовать так, чтобы она подходила каждому отдельному человеку, а людей нужно организовать так, чтобы каждый человек достигал на своем рабочем месте максимальной эффективности и производительности.

Именно организация эффективной деятельности персонала и является основной заботой управления персоналом организации и соответственно менеджера по персоналу.

**Библиографический список**

1. организационно-распорядительные документы предприятия;
2. локальные
3. договор
4. лекции по менеджменту.
5. материалы с сайта