

УДК 331.108

DOI: 10.34670/AR.2023.10.74.089

Разработка стратегии по планированию потребности в персонале на предприятиях ТЭК

Безгласная Анна Дмитриевна

Студент,

Кубанский государственный технологический университет,
350072, Российская Федерация, Краснодар, ул. Московская, 2;
e-mail: anna2002748@mail.ru

Даценко Елена Николаевна

Кандидат технических наук,

доцент кафедры нефтегазового дела,

Кубанский государственный технологический университет,
350072, Российская Федерация, Краснодар, ул. Московская, 2;
e-mail: aldac@mail.ru

Орлова Инна Олеговна

Кандидат технических наук,

доцент кафедры нефтегазового дела,

Кубанский государственный технологический университет,
350072, Российская Федерация, Краснодар, ул. Московская, 2;
e-mail: assoletta77@mail.ru

Потицкая Кристина Михайловна

Студент,

Кубанский государственный технологический университет,
350072, Российская Федерация, Краснодар, ул. Московская, 2;
e-mail: kristinapotitskaya@yandex.ru

Аннотация

Сегодня большинство руководителей убедились в важности вопросов кадровой политики, поскольку какой бы хорошей ни была идея, воплощают ее в жизнь сотрудники организации. В современных условиях развития экономики наиболее значимыми характеристиками работника выступают не только уровень образования и опыт, но и, что немаловажно, его отношение к труду и мотивация трудового поведения. В статье рассмотрены теоретические основы планирования потребности в персонале. Представлен проведенный анализ потребности в персонале предприятия на примере ООО «Газпром добыча Краснодар». Предложены практические рекомендации планирования персонала на предприятии. Выполнение намеченных в ходе данного исследования мероприятий, подробно описанных в статье, позволит более эффективно решать задачи ООО «Газпром

добыча Краснодар» в рамках реализации концепции развития человеческих ресурсов по направлениям роста перспективных работников и развитию их карьеры, а также обеспечение привлекательности фирмы для специалистов, совершенствование системы мотивации труда, повышение качества кадрового состава и следовательно повышение имиджа системы подготовки кадров.

Для цитирования в научных исследованиях

Безгласная А.Д., Даценко Е.Н., Орлова И.О., Потницкая К.М. Разработка стратегии по планированию потребности в персонале на предприятиях ТЭК // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 4А. С. 743-752. DOI: 10.34670/AR.2023.10.74.089

Ключевые слова

Персонал, управление персоналом, планирование, кадровое планирование, планирование потребности в персонале, численность персонала, стратегия развития, текучесть кадров, информационно-аналитическая система.

Введение

Проблема кадрового обеспечения является сегодня одной из наиболее значимых во всех сферах деятельности предприятий. Появляется необходимая потребность в организованности и планирования процессов улучшения и развития кадрового потенциала. Именно качество кадрового обеспечения органов власти определяет эффективность социально-экономического развития территории [Лашина, 2019]. Под процессом планирования и повышения эффективности персонала, занимающего руководящие должности, понимают действия, направленные на то, чтобы организация могла при необходимости набрать к себе, в штат, необходимое количество квалифицированных работников, потенциал которых находился бы на уровне с современными требованиями и условиями управления процессами, свойственными для данной организации.

Целями планирования потребностей в персонале организации являются:

- привлечение в компанию сотрудников нужного качества и в нужном количестве;
- эффективное использование персонала организации;
- предупреждение или минимизация последствий проблем, вызванных избытком или нехваткой требуемого персонала [Чудакова, 2017].

Расчет качественной потребности по профессиям, специальностям и т.п. сопровождается одновременным расчетом количества персонала по каждому критерию качественной потребности. Общая потребность в персонале находится суммированием количественной потребности по отдельным качественным критериям.

Основная часть

Рассмотрим методы расчета потребности в персонале, применяемые на предприятиях.

1. Метод трудоемкости (фотография рабочего места). Менеджер по персоналу составляет список задачи действий работника, а потом регистрирует время их выполнения [Газпром добыча Краснодар, www].

2. Метод расчета по нормам обслуживания. Данный метод частично похож на метод трудоемкости. Нормы обслуживания закреплены в различных ГОСТах, СНИПах и СанПиНах

(соответствующих для каждой отрасли) [Варнавская, 2018].

Оба вышеописанных метода эффективны при расчете потребности в производственном и обслуживающем персонале.

3. Метод экспертных оценок. Источником данных о трудозатратах на выполнение определенных профессиональных задач является мнение экспертов, как правило, руководителей.

4. Скорректированная экстраполяция. Метод используется, когда во внимание принимаются все внешние факторы, определяющие потребность в персонале и пр.

5. Метод групповых оценок. В этом случае образуются группы, которые совместно определяют проблемы или задачи, которые следует решить, и совместными усилиями предлагают способы решения [Лашина, 2019].

6. Компьютерная модель планирования персонала. Создание математической модели движения персонала в организации и с учетом ключевых факторов (переменных) и др.

Процесс планирования персонала подчинен задаче реализации предприятием общей стратегии.

Условно можно выделить следующие этапы планирования:

1. Определение стратегических целей.
2. Постановка кадровой проблемы [Шапиро, 2020].
3. Оценка кадровых ресурсов организации.
4. Разработка планов действия для достижения желаемых результатов.

Основные факторы, влияющие на потребность в персонале организации [Чудакова, 2017] представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Основные факторы, влияющие на потребность в персонале

Внутриорганизационные факторы	Внешние факторы
1. Цели (стратегические задачи, бизнес-планы): выпуск новой продукции; освоение новых рынков; ликвидация отдельных сегментов рынка. 2. Движение персонала: увольнения по собственному желанию; выходы на пенсию; декретные отпуска; временная нетрудоспособность; смерть. 3. Финансовое состояние, традиции.	1. Состояние экономики в целом: темпы экономического роста; уровень инфляции; уровень безработицы; ситуация на рынке труда. налоговый режим; система социального страхования. 2. Развитие техники и технологии. 3. Конкуренция и рыночная динамика

Далее проведем рассмотрим кадровый потенциал предприятия – ООО «Газпром добыча Краснодар». Головной офис компании находится по адресу Российская Федерация, г. Краснодар, ул. Кубанская Набережная, 62.

Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Краснодар» является дочерним предприятием ПАО «Газпром». ООО «Газпром добыча Краснодар» – это коммерческая организация, главной задачей которой является надежное эффективное обеспечение региональных потребителей природным газом [Газпром добыча Краснодар, www].

Основное направление деятельности ООО «Газпром добыча Краснодар» – добыча газа, газового конденсата и нефти. Кроме того, предприятие занимается транспортом газа, проведением геологоразведочных и буровых работ, обустройством газовых, газоконденсатных,

нефтяных месторождений и капитальным строительством объектов газовой промышленности.

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Штат сотрудников Общества в 2021 году составляет 3 737 человек, которые осуществляют свою трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором и подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка.

Для того чтобы, провести анализ и оценить основные характеристики состава кадров, необходимо проанализировать данные списочного состава персонала, представленные в таблицах 2, 3, 4, 5, 6.

Таблица 2 - Списочная численность работников по гендерному признаку

Показатели	2019 г.	2020 г.	Абсолют. откл. 2020 к 2019	Темп роста 2020 к 2019, %	2021 г.	Абсолют. откл. 2021 к 2020	Темп роста 2021 к 2020, %
Мужчины	2902	2895	-7	99,76	2 856	-39	98,63
Женщины	953	937	-16	98,32	917	-20	97,87

Из данных таблицы 2 можно сказать, что среди работников численный перевес имеют мужчины почти на 2000 человек это связано с тяжелыми условиями труда и спецификой отрасли. Темпы снижения в 2020 году по сравнению с 2019 у мужчин составил 1,3% и в 2021 году продолжил снижаться еще на 2,4%. Количество женщин в 2019 году по соотношению с 2020 уменьшилось на 16 человек или 2,7%, а в 2021 еще на 20 человек, что в процентном соотношении составило 3,2%. Таким образом из приведенного анализа следует, что среди обоих полов наблюдается текучесть кадров на протяжении 3 последних лет на 1-2% в среднем.

Таблица 3 дает понять, что молодежь до 30 лет составляет наименьший процент среди всех сотрудников компании, а также с каждым годом их число уменьшается. В 2020 по сравнению с 2019 годом количество работников до 30 лет снизилось на 9% или 39 человек, а в 2021 году еще на 6% или на 24 человека.

Количество человек в возрасте от 30 до 40 лет также в течение анализируемого периода снижается в 2020 году по отношению к 2019 на 5% или на 51 человека, а в 2021 году по отношению к 2020 году на 5, 7% или на 51 человека соответственно. Однако количество работников от 50 лет и старше стабильно увеличивается с 2019 года по 2021 год на 4%. Данная тенденция свидетельствует об устаревании кадрового состава и текучести кадров среди молодежи.

Таблица 3 - Списочная численность работников по возрасту

Показатели	2019 г.	2020 г.	Абсол. откл. 2020 к 2019	Темп роста 2020 к 2019, %	2021 г.	Абсол. откл. 2021 к 2020	Темп роста 2021 к 2020 г., %
До 30 лет	452	413	-39	91,37	389	-24	94,19
От 30 до 40 лет	1140	1089	-51	95,52	1 038	-51	95,31
От 40 до 50 лет	1323	1344	21	101,59	1 318	-26	98,07
50 лет и старше	940	986	41	104,89	1 028	42	104,26

На основе представленных данных в таблице 4, можно сказать, что произошел спад темпов роста на 42% среди работников со стажем до 1 года в 2020 году по сравнению с 2019, однако в

2021 году количество этих работников увеличилось на 64 человека или на 47%.

Таблица 4 - Списочная численность работников по стажу работы

Показатель	2019 г.	2020 г.	Абсол. откл. 2020 к 2019	Темп роста 2020 к 2019, %	2021 г.	Абсол. откл. 2021 к 2020	Темп роста 2021 к 2020, %
До 1 года	229	134	-95	58,52	198	64	147,76
От 1 года до 10 лет	2377	2425	48	102,02	2 299	-126	94,81
От 10 до 20 лет	763	769	6	100,79	764	-5	99,35
20 лет и свыше	486	504	18	103,7	512	8	101,59

Из таблицы 4 также видно, что работников со стажем более 1 года в 2020 году по сравнению с 2019 увеличилось на 2%, а в 2021 в сравнении с 2020 годом уменьшилось на 126 человек или 6%.

В течение 3 анализируемых лет количество работников со стажем от 10 до 20 лет колебалось в пределах 1%. Количество работников со стажем свыше 20 лет стабильно в период с 2019 по 2021 года увеличивалось 2%. Такая тенденция говорит о том, что максимальная текучесть кадров приходится на работников со стажем работы в компании – до 1 года, а минимальная на работников со стажем свыше 20 лет.

Из таблицы 5 видно, что наибольший удельный вес в структуре персонала имеют работники с высшим образованием. Количество работников со средним и основным общим образованием в 2020 году по сравнению с 2019 годом уменьшилось на 4% и в 2021 году еще уменьшилось на 7%. Количество работников, имеющих среднее профессиональное образование в 2020 году, не изменилось по сравнению с 2019, а в 2021 их количество увеличилось на 49 человек или 4%.

Таблица 5 - Списочная численность работников по образованию

Показатели	2019 г.	2020 г.	Абсол. отклон. 2020 к 2019	Темп роста 2020 к 2019, %	2021 г.	Абсол. отклон. 2021 к 2020	Темп роста 2021 к 2020, %
Среднее и основное общее образование	932	903	-29	96,88	844	-59	93,47
Среднее профессиональное	1190	1190	0	100	1 239	49	104,12
Высшее	1773	1739	-34	98,08	1 690	-49	97,18

Из таблицы 5 видно, что количество работников, у которых есть высшее образование, в 2020 году по сравнению с 2019 годом снизилось на 2% или 34 человека, а в 2021 году по сравнению с 2020 снизилось еще на 49 человек или 3%. Резюмируя вышесказанное, наибольшую текучесть кадров работники с высшим образованием.

Из таблицы 6 можно сказать, что наибольшую численность работников по категориям составляет категория «Рабочие» с удельным весом более 60%.

Таблица 6 - Списочная численность работников по категориям

Показатели	2019 г.	2020 г.	Абсол. откл. 2020 к 2019	Темп роста 2020 к 2019, %	2021 г.	Абсол. откл. 2021 к 2020	Темп роста 2021 к 2020, %
Руководители	482	475	-7	98,55	483	8	101,68
Специалисты и служащие	999	989	-10	98,99	963	-26	97,37

Показатели	2019 г.	2020 г.	Абсол. откл. 2020 к 2019	Темп роста 2020 к 2019, %	2021 г.	Абсол. откл. 2021 к 2020	Темп роста 2021 к 2020, %
Рабочие	2 374	2 368	-6	99,75	2 327	-41	98,26

Также таблица 6 говорит о том, что в 2020 году по сравнению с 2019 годом количество работников категории «Руководитель» уменьшилось на 7 человек или 2,5%, но в 2021 году по сравнению с 2020 увеличилось на 8 человек или 1,6%. Численность специалистов и служащих на протяжении 3 анализируемых лет снижается в 2020 году на 2% по сравнению с 2019 годом и в 2021 году на 2,8% по сравнению с 2020 годом. Количество человек категории «Рабочий» снижается также в период с 2019 по 2021 года, в 2020 на 1,3%, а в 2021 на 2,8%. Представленный анализ показал наибольшую текучесть кадров среди работников категории «Специалисты и служащие» и «Рабочие».

Таким образом, на основании анализа таблиц 2, 3, 4, 5, 6 можно сделать объективный вывод, что среди всего кадрового состава «Газпром добыча Краснодар» наблюдается текучесть кадров в среднем на 5% в период с 2019 года по 2021. Наиболее сильно данному явлению подвержены женщины и мужчины до 40 лет, работающие в Обществе менее одного года и имеющие среднее и / или основное общее образование, относящиеся к категории «Рабочий» и «Специалист и служащий». Все эти данные информируют нас о существовании проблемы в кадровом составе и движении персонала, поэтому растет число уволившихся рабочих по собственному желанию и текучесть кадров. Такая ситуация сложилась из-за невозможности должностного продвижения работников, не получивших высшее образование на более высокие должности специалистов и служащих, фактически это говорит о неэффективной работе системы планирования потребности в персонале

В связи с выявленными проблемами по планированию потребности в персонале необходимо усовершенствовать систему планирования потребности в персонале и провести мероприятия по управлению текучестью кадров в ООО «Газпром добыча Краснодар» путем внедрения более совершенной цифровой системы планирования, чем сейчас есть на предприятии.

БОСС-Кадровик – информационно-аналитическая система, предназначенная для автоматизации бизнес-задач, связанных с управлением персоналом, расчетом заработной платы, HR-аналитикой. Программа используется крупными и средними российскими предприятиями, холдингами уже более 25 лет. За это время разработчиком накоплены экспертные знания в области автоматизации кадровых процессов [БОСС-Кадровик..., www].

Система сочетает в себе как традиционный кадровый учет, так и новейшие методологии в области Human Resource Management (HRM):

- трудоустройство: прием на работу, перемещение по службе (переводы, выдвижение и т.п.), увольнение;
- управление организационно-штатной структурой;
- ведение профилей сотрудников и кадровое администрирование;
- управление оплатой труда, расчёты с персоналом и неспичным составом;
- учет рабочего времени и анализ его эффективного использования;
- составление гибких рабочих графиков;
- формирование статистики, форм и разнообразных отчетов для внешних и внутренних нужд.
- управление командировками;

- обучение, адаптация, аттестация и оценка сотрудников;
- управление затратами на персонал;
- управление кадровым резервом;
- ведение профилей должностей и профстандартов;
- управление мотивацией персонала;
- исчерпывающий анализ трудовых ресурсов;
- система самообслуживания для руководителей и работников;
- управление внутренними коммуникациями и взаимодействием работников;
- управление эффективностью (КПЭ), по целям, по компетенциям и др [там же].

БОСС-Кадровик обеспечивает эффективное решение всех основных процессов, связанных с управлением кадрами, и помогает максимально полезно использовать потенциал сотрудников компании.

Этапы ввода системы БОСС-Кадровик в эксплуатацию представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 - Этапы ввода системы БОСС-Кадровик

В результате руководство компании получает единый надежный инструмент для рациональной расстановки персонала и его эффективного использования, проведения оценки трудовой мотивации сотрудников и разработки программы их стимулирования. Закономерным итогом применения системы управления персоналом БОСС-Кадровик становится повышение производительности труда, повышение скорости принятия решений и другие преимущества.

Рассмотрим подробнее следующую проблему, выявленную в процессе анализа структуры персонала ООО «Газпром добыча Краснодар», – невозможность должностного продвижения работников, не получивших высшее образование на более высокие должности специалистов и служащих, другими словами, проблема в кадровом составе и движении персонала.

В соответствии с действующей Системой непрерывного фирменного профессионального образования персонала ежегодно по итогам конкурентного отбора утверждается централизованный График повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций, но существуют ограничения, не позволяющие рабочим двигаться вперед по карьерной лестнице.

В связи с этим предлагается для снижения текучести кадров среди рабочих до 30 лет, не имеющих высшего образования, провести анкетирование для выявления работников, желающих получить высшее или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки, требующимся ООО «Газпром добыча Краснодар». Целесообразность обучения заключается в следующем:

- повышение качества человеческих ресурсов,
- повышение качества продукции, производимых организацией,
- проведение организационных изменений,
- развитие персонала,
- улучшение системы коммуникации в организации.

Таким образом, на основе анкетирования формируем фокус-группу из рабочих, составляем договор о целевом обучении между рабочим и Обществом. Далее работник проходит обучение в университете на очной или заочной форме, и затем по окончании ВУЗа возвращается в компанию с новым набором профессиональных навыков и личностных компетенций, что позволит ему в дальнейшем быстрее и выше продвигаться по карьерной лестнице.

Заключение

Выполнение намеченных мероприятий позволит более эффективно решать задачи ООО «Газпром добыча Краснодар» в рамках реализации концепции развития человеческих ресурсов по направлениям роста перспективных работников и развитию их карьеры, а также обеспечение привлекательности фирмы для специалистов, совершенствование системы мотивации труда, повышение качества кадрового состава и, следовательно, повышение имиджа системы подготовки кадров.

Библиография

1. БОСС-Кадровик: Основные преимущества HRM-системы. URL: <https://bsc-consulting.ru/advantages/boss-kadrovik>
2. Варнавская Д.С. Анализ процесса планирования человеческих ресурсов предприятия // Молодежь и наука XXI века. Ульяновск, 2018. С. 255-257.
3. Газпром добыча Краснодар. URL: <https://kрасnodar-dobycha.gazprom.ru/>
4. Годовой отчет ПАО «Газпром» за 2021 год. 160 с.
5. Лашина А.С. Понятие, сущность и принципы внутрифирменного планирования на предприятии // Экономика и социум. 2019. № 10 (65). С. 251-253.
6. Отчет о реализации ООО «Газпром добыча Краснодар» в 2020 году мероприятий Комплексной программы повышения эффективности управления человеческими ресурсами ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций на период 2016 – 2020 годов. 28 с.
7. Положение о работе с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности ООО «Газпром добыча Краснодар».
8. Положение о работе со студентами и молодыми специалистами в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром».
9. Статистика «Газпром добыча Краснодар» 2018-2021 гг.
10. Устав Общества с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Краснодар» в новой редакции от 24 января 2019 г. № 7. 26 с.

11. Чудакова К.А. Этапы планирования потребности в персонале организации // Современные технологии управления персоналом. Симферополь: Аэтерна, 2017. С. 302-305.
12. Шапиро С.А. Практика работы с персоналом. М.-Берлин: Директ-Медиа, 2020. 191 с.

Development of a strategy for planning the need for personnel at fuel and energy companies

Anna D. Bezglasnaya

Graduate Student,
Kuban State Technological University,
350072, 2, Moskovskaya str., Krasnodar, Russian Federation;
e-mail: anna2002748@mail.ru

Elena N. Datsenko

PhD in Technical Science,
Associate Professor of the Department of Oil and Gas,
Kuban State Technological University,
350072, 2, Moskovskaya str., Krasnodar, Russian Federation;
e-mail: aldac@mail.ru

Inna O. Orlova

PhD in Technical Science,
Associate Professor of the Department of Oil and Gas,
Kuban State Technological University,
350072, 2, Moskovskaya str., Krasnodar, Russian Federation;
e-mail: assoletta77@mail.ru

Kristina M. Potitskaya

Graduate Student,
Kuban State Technological University,
350072, 2, Moskovskaya str., Krasnodar, Russian Federation;
e-mail: kristinapotitskaya@yandex.ru

Abstract

Today, most managers are convinced of the importance of personnel policy issues, because no matter how good the idea is, the employees of the organization bring it to life. In modern conditions of economic development, the most significant characteristics of an employee are not only the level of education and experience, but also, importantly, his attitude to work and the motivation of labor behavior. The article deals with the theoretical foundations of planning the need for personnel. The conducted analysis of the need for the personnel of the enterprise is presented on the example of “Gazprom Oil Production Krasnodar” LLC. Practical recommendations for personnel planning at the enterprise are proposed. The implementation of the activities outlined in the course of this study,

which are described in detail in the article, will make it possible to more effectively solve the tasks of “Gazprom Oil Production Krasnodar” LLC as part of the implementation of the concept of human resource development in the areas of growth of promising employees and the development of their careers, as well as ensuring the attractiveness of the company for specialists, improving systems of labor motivation, improving the quality of personnel and, consequently, improving the image of the training system.

For citation

Bezglasnaya A.D., Datsenko E.N., Orlova I.O., Potitskaya K.M. (2023) Razrabotka strategii po planirovaniyu potrebnosti v personale na predpriyatiyakh TEK [Development of a strategy for planning the need for personnel at fuel and energy companies]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (4A), pp. 743-752. DOI: 10.34670/AR.2023.10.74.089

Keywords

Personnel, personnel management, planning, personnel planning, planning of personnel needs, number of personnel, development strategy, staff turnover, information and analytical system.

References

1. *BOSS-Kadrovik: Osnovnye preimushchestva HRM-sistemy* [BOSS-Kadrovik: The main advantages of the HRM system]. Available at: <https://bsc-consulting.ru/advantages/boss-kadrovik> [Accessed 04/04/2023]
2. Chudakova K.A. (2017) Etapy planirovaniya potrebnosti v personale organizatsii [Stages of planning the need for the organization's personnel]. In: *Sovremennye tekhnologii upravleniya personalom* [Modern technologies of personnel management]. Simferopol: Aeterna Publ.
3. *Gazprom dobycha Krasnodar* [Gazprom Oil Production Krasnodar]. Available at: <https://krasnodar-dobycha.gazprom.ru/> [Accessed 04/04/2023]
4. *Godovoi otchet PAO «Gazprom» za 2021 god* [PJSC Gazprom Annual Report for 2021].
5. Lashina A.S. (2019) Ponyatie, sushchnost' i printsipy vnutfirmennogo planirovaniya na predpriyatii [The concept, essence and principles of intra-firm planning at the enterprise]. *Ekonomika i sotsium* [Economics and society], 10 (65), pp. 251-253.
6. *Otchet o realizatsii OOO «Gazprom dobycha Krasnodar» v 2020 godu meropriyatii Kompleksnoi programmy povysheniya effektivnosti upravleniya chelovecheskimi resursami PAO «Gazprom», ego dochernikh obshchestv i organizatsii na period 2016 – 2020 godov* [Report on the implementation by OOO Gazprom dobycha Krasnodar in 2020 of the activities of the Comprehensive Program for Improving the Efficiency of Human Resource Management of PJSC Gazprom, its subsidiaries and organizations for the period 2016–2020].
7. *Polozhenie o rabote s rezervom kadrov dlya vydvizheniya na rukovodyashchie dolzhnosti OOO «Gazprom dobycha Krasnodar»* [Regulations on work with the reserve of personnel for promotion to senior positions of LLC Gazprom Oil Production Krasnodar].
8. *Polozhenie o rabote so studentami i molodymi spetsialistami v dochernikh obshchestvakh i organizatsiyakh OAO «Gazprom»* [Regulations on work with the reserve of personnel for promotion to senior positions of LLC Gazprom Oil Production Krasnodar].
9. Shapiro S.A. (2020) *Praktika raboty s personalom* [The practice of working with personnel]. Moscow-Berlin: Direkt-Media Publ.
10. *Statistika «Gazprom dobycha Krasnodar» 2018-2021 gg.* [Gazprom Oil Production Krasnodar statistics 2018-2021].
11. *Ustav Obshchestva s ogranichennoi otvetstvennost'yu «Gazprom dobycha Krasnodar» v novoi redaktsii ot 24 yanvarya 2019 g. № 7* [Charter of the Limited Liability Company Gazprom Oil Production Krasnodar, as amended on January 24, 2019, No. 7].
12. Varnavskaya D.S. (2018) Analiz protsessa planirovaniya chelovecheskikh resursov predpriyatiya [Analysis of the process of planning the human resources of an enterprise]. In: *Molodezh' i nauka XXI veka* [Youth and science of the XXI century]. Ulyanovsk.