

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

В.В. Стоцкий, О.П. Кочеткова

Научный руководитель старший преподаватель О.П. Кочеткова

Национальный исследовательский Томский политехнический университет г. Томск, Россия

Молодой специалист — это сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее или высшее профессиональное образование, независимо от формы обучения, работающий сравнительно недолгий срок и имеющий небольшой практический опыт работы. Современный российский работодатель при приеме на работу отдает предпочтение имеющим опыт работы и нужные связи. Встает вопрос: откуда у молодых специалистов очной формы обучения, возьмется опыт работы и где взять те самые связи, особенно, если речь идет об иногородних студентах? Отсюда следует, что взаимные ожидания выпускников и работодателей не совпадают.

В настоящее время одной из главных задач по управлению персоналом является подбор и расстановка кадров, а именно, увеличение их успешности. Требования к кандидатам какой-либо конкретной крупной организации можно найти в документе, определяющем корпоративные ценности этого предприятия. Обычно этот документ является кодексом корпоративной этики. Корпоративная этика закрепляет корпоративные ценности организации, а также определяет наиболее важные правила делового поведения внутри нее.

Основы корпоративной этики включают в себя следующие атрибуты:

1. Общие ценности, которые сотрудники ценят в своей жизни, работе — свои должности, возможности продвижения в карьере, саму работу.
2. Вера в руководство, успех, свои силы, взаимопомощь и справедливость.
3. Коммуникационная система в коллективе, язык общения, использование устной, письменной, невербальной коммуникации, жестикологии и прочее.
4. Осознание времени, отношение к нему, его правильное использование, соблюдение распорядка рабочего дня, графика работы.
5. Взаимоотношения между людьми, которые различаются в зависимости от возраста, статуса, должности, уровня знаний.
6. Процесс развития работников, проведение обучающих процедур, тренингов, обучение новых сотрудников, процесс передачи опыта, навыков и знаний.
7. Трудовая этика, методы стимулирования к достижениям. Распределение обязанностей, оценка работы, вознаграждение, пути продвижения по служебной лестнице.
8. Внешний вид сотрудников, деловой стиль одежды, поведения.

Все эти характеристики, в совокупности — это формирование корпоративной этики. Процесс этот — взаимный — люди, работающие в организации, формируют корпоративную этику организации, и одновременно культура влияет на их поведение.

На примере Кодекса корпоративной этики ОАО «Газпром» оговаривается [1], что при разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших российских и зарубежных практик корпоративного управления.

Корпоративными ценностями, согласно Кодексу являются:

- **профессионализм** — глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;
- **инициативность** — активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного процесса;
- **бережливость** — ответственный и бережный подход к использованию активов организации, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;
- **взаимное уважение** — командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество;
- **открытость к диалогу** — открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;
- **преемственность** — уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, наставничество;
- **имидж** — использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения об организации.

Также, организация ценит в своих работниках:

- **компетентность, то есть:**
 - глубокие и всесторонние знания по специальности;
 - высокий профессионализм;
 - умение строить отношения с партнерами и коллегами;
 - наличие знаний в смежных областях;
- **инициативность, то есть:**
 - способность предлагать новые подходы и идеи;
 - стремление к самосовершенствованию;
 - творческий подход к работе;
 - активность и самостоятельность мышления;
 - готовность и способность брать на себя ответственность;
- **личностные качества, то есть:**

- честность, порядочность, искренность;
- доброжелательность в отношениях с коллегами;
- высокая внутренняя культура и самодисциплина;
- умение сохранять конфиденциальность информации;
- **корпоративное поведение, то есть:**
 - преданность и лояльность организации;
 - содействие формированию духа сплоченной команды;
 - готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

Но как же выявить эти качества в кандидатах на трудоустройство? Конечно же, универсального ответа нет, но снизить процент «промахов» по подбору и расстановке кадров можно на этапе собеседования и трудоустройства. К примеру, в компании «Шлюмберже» на собеседовании кандидатам предлагают несложные логические и вычислительные задачи, устное собеседование на иностранном языке, в основном – английском, а также ряд более сложных задач по прикладным дисциплинам.

Можно для собеседования предложить и психологические тесты, определяющие тип личности кандидата, по результатам которых принимать решение о предоставлении соискателю позиции в организации.

Одним из таких тестов является тест Дж. Холланда [2]. Согласно типологии личности американского психолога Дж. Холланда, различают шесть психологических типов людей. Каждый тип характеризуется определенными особенностями темперамента, характера и т. д. В связи с этим определенному психологическому типу личности соответствуют профессии, в которых человек может достичь наибольших успехов.

Испытуемому дается следующая инструкция: «Предположим, что после соответствующего обучения вы сможете работать по любой специальности. Однако если бы вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы вы предпочли? Обведите кружком выбранный вами ответ в регистрационном бланке».

Сам бланк выглядит следующим образом:

Таблица 1.

Опросник Дж. Холланда

1а Инженер-технолог	1б Конструктор
2а Завуч по внеклассной работе	2б Председатель профсоюзного комитета
3а Дизайнер	3б Чертежник
4а Ученый-химик	4б Бухгалтер
5а Политический деятель	5б Писатель
6а Повар	6б Наборщик
7а Адвокат	7б Редактор научного журнала
8а Воспитатель	8б Художник по керамике
9а Вязальщик	9б Санитарный врач
10а Нотариус	10б Снабженец
11а Переводчик художественной литературы	11б Лингвист
12а Педиатр	12б Статистик
13а Заведующий магазином	13б Фотограф
14а Философ	14б Психиатр
15а Оператор ЭВМ	15б Карикатурист
16а Садовник	16б Метеоролог
17а Учитель	17б Командир отряда
18а Художник по металлу	18б Маляр
19а Гидролог	19б Ревизор
20а Заведующий хозяйством	20б Дирижер
21а Инженер-электронщик	21б Секретарь-машинистка
22а Главный зоотехник	22б Зоолог
23а Спортивный врач	23б Фельетонист
24а Водитель троллейбуса	24б Медсестра
25а Копировщик	25б Директор
26а Архитектор	26б Математик
27а Работник детской комнаты милиции	27б Счетовод
28а Председатель колхоза	28б Агроном-семеновод
29а Биолог	29б Офтальмолог
30а Архивариус	30б Скульптор
31а Стенографист	31б Логопед
32а Экономист	32б Заведующий магазином
33а Научный работник музея	33б Консультант
34а Корректор	34б Критик
35а Радиооператор	35б Специалист по ядерной физике
36а Врач	36б Дипломат
37а Актер	37б Телеоператор
38а Археолог	38б Эксперт

39а Закройщик-модельер	39б Декоратор
40а Часовой мастер	40б Монтажник
41а Режиссер	41б Ученый
42а Психолог	42б Поэт

Обработка результатов производится следующим образом: В регистрационном бланке подсчитывается количество отмеченных ответов по каждому столбцу в отдельности. Полученные числовые значения характеризуют выраженность определенного типа личности по классификации Дж. Холланда.

Таблица 2.

Лист ответов

1 столбец	2 столбец	3 столбец	4 столбец	5 столбец	6 столбец
1а	1б	2а		2б	3а
3б	4а		4б	5а	5б
6а			6б	7а	
	7б	8а			8б
9а		9б	10а	10б	11а
	11б	12а	12б	13а	
13б	14а	14б	15а		15б
16а	16б	17а		17б	18а
18б	19а		19б	20а	20б
21а			21б	22а	
	22б	23а			23б
24а		24б	25а	25б	26а
	26б	27а	27б	28а	
28б	29а	29б	30а		30б
31а		31б	32а	32б	
	33а	33б	34а		34б
35а	35б	36а		36б	37а
37б	38а		38б	39а	39б
40а			40б	41а	
	41б	42а			42б

- 1-й столбец - реалистичный тип,
 2-й столбец - интеллектуальный тип,
 3-й столбец - социальный тип,
 4-й столбец - конвенционный тип,
 5-й столбец - предприимчивый тип,
 6-й столбец - артистический тип.

Анализ полученных данных производится путем выделения столбца, содержащего наибольшее количество отмеченных ответов, соответствующего определенному типу личности, по Дж. Холланду.

- Реалистичный отражает инициативность, самостоятельность, склонность манипулировать инструментами и механизмами, решать практические задачи с конкретными результатами.
- Исследовательский. Его обладатель предпочитает анализировать и решать творческие задачи абстрактного характера, формулировать идеи; он критичен, независим, открыт новому.
- Артистический, присущий лицам эмоциональным, оригиналам, любителям выразить себя художественными средствами.
- Социальный, свойственный демократичным, стремящимся к совместной работе, широким контактам субъектам, оказывающим помощь, обучающим, воспитывающим окружающих, налаживающим межличностные отношения, любителям философствовать и выступать.
- Предпринимательский характеризует энергичных, стремящихся к успеху и материальной выгоде людей, умеющих влиять на других и добиваться своего, в том числе путем компромиссов, неспособных к кропотливой рутинной работе.
- Конвенционный - это тип бухгалтера, исполнителя, предпочитающего подчиняться установленному порядку и руководителям; он уравновешен, педантичен, осторожен, ответствен, любит стабильность и материальное благополучие.

Литература

1. Кодекс корпоративной этики ОАО «Газпром», 2010
2. Воробьев А.Н., Сенин И.Г., Чирков В.И. Опросник профессиональных предпочтений: Адаптация теста Дж. Холланда «Самонаправленный поиск» - Ярославль, 1993.

**РОЛЬ НЕЗАВИСИМЫХ НЕФТЯНЫХ КОМПАНИЙ В ЭКОНОМИКЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**
К.Ю. Учкина

Научный руководитель доцент И.В. Шарф

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

На сегодняшний день Российская Федерация является одним из крупнейших участников мирового энергетического рынка. Так, в течение 2000-2012 г.г. доля России в мировой добыче нефти возросла с 8,9% до 12,8%. В 2013 г. доля сохранилась, практически, в неизменном состоянии составив 12,3%. [1]

Добычу нефти, по состоянию на 01.01.2014 г., на территории Российской Федерации осуществляют 294 организации, имеющие лицензии на право пользования недрами. Рассматриваемые в данной статье независимые нефтяные компании составляют более половины от общего числа организаций.

Структура добываемой нефти по группам компаний представлена на рис.1. [2]

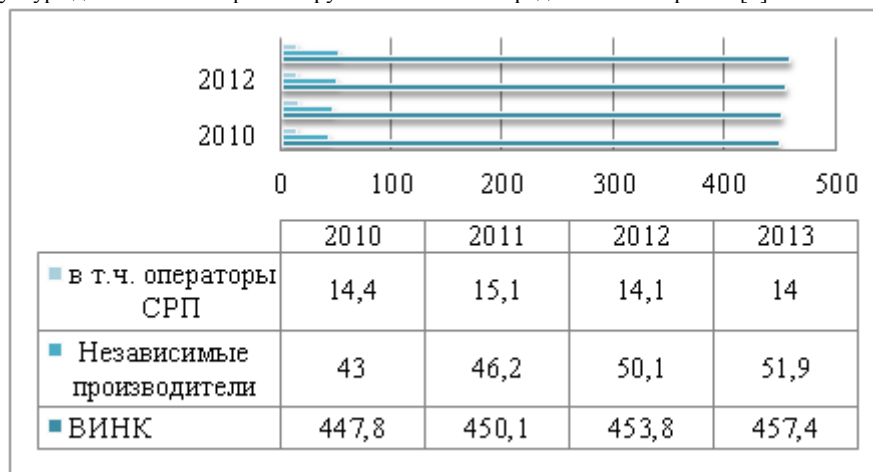


Рисунок 11 - Структура добычи нефти по группам компаний в 2013 г.

В число организаций, добывающих нефть на территории России, входят:

- 111 организаций, содержащихся в структуре 10 вертикально интегрированных компаний, включая Газпром (ВИНК), на долю которых по итогам года приходится суммарно 87,4% всей национальной нефтедобычи. [2]

- Три компании, работающие на условиях соглашений о разделе продукции (СРП). Данный вид соглашения регулируется федеральным законом № 225-ФЗ от 30 декабря 1995 «О соглашениях о разделе продукции». По данным Министерства энергетики Российской Федерации, на сегодняшний день СРП применяется по проектам: «Сахалин-1», «Сахалин-2», «Харьяга».

- 180 независимых добывающих компаний, не входящих в структуру ВИНК. Под независимыми производителями (по-другому, независимые нефтяные компании (ННК)) понимаются независимые от государства компании, добывающие нефть с объемом переработки жидких углеводородов менее 1 млн. т независимо от объемов нефтедобычи. [2]

Главной задачей независимых производителей является рациональное недропользование, т.е. ведение своей деятельности на небольших малопривлекательных для ВИНК и операторов СРП месторождениях.

На данный момент государство Российской Федерации не уделяет должного внимания этому сектору. Независимые производители не пользуются практически никакими преимуществами. Специфические для нефтяного сектора налоговые льготы (по НДС и экспортной пошлине) обычно носят адресный характер и принимаются в адрес ННК только в случае совпадения их интересов с интересами ВИНК. [3]

В 1994 г., для защиты интересов ННК была создана «АссоНефть», как некоммерческое объединение независимых нефтедобывающих компаний с участием иностранного капитала. В последствие, в связи с активным вовлечением отечественного капитала в добывающие отрасли, членами Ассоциации стали малые нефте- и газодобывающие, а также некоторые перерабатывающие предприятия со 100% российским капиталом, не входящие в состав ВИНК.

На сегодняшний день, задачей ассоциации независимых нефтегазодобывающих организаций «АссоНефть» является активизация работы по развитию сектора ННК России. На компании, входящие в