

При условиях реализации механизмов государственной поддержки и стимулирования, добыча ННК может утроиться к 2030 г.

Развитие сектора ННК будет в полной мере способствовать созданию конкуренции, повышению активности экономики и обеспечению прозрачности бизнеса и инновационного развития нефтедобывающей отрасли Российской Федерации.

Литература

1. Всё о нефти [Электронный ресурс] / Добыча нефти. Режим доступа: <http://vseonefti.ru/upstream/> - свободный. Дата обращения (22.12.2014)
2. Министерство энергетики Российской Федерации [Электронный ресурс] / Статистика нефтяного комплекса России. Режим доступа: <http://minenergo.gov.ru/activity/oil/> - свободный. Дата обращения (14.12.2014)
3. Исследовательский центр «Сколково» [Электронный ресурс] / Есть ли будущее у сектора независимых нефтяных компаний? Режим доступа: <http://energy.skolkovo.ru/products/386/> - свободный. Дата обращения (10.12.2014)
4. Министерство энергетики Российской Федерации [Электронный ресурс] / Итоги реализации действующих проектов СРП. Режим доступа: http://minenergo.gov.ru/press/min_news/10423.html - свободный. Дата обращения (12.12.2014)

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НЕФТЕГАЗОВОЙ КОРПОРАЦИИ «ПЕТРОВЬЕТНАМ»

Фам Ву Ань

Научный руководитель доцент М.Р. Цибульникова

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

«Петровьетнам» (PVN, Vietnam Oil and Gas Group) - Вьетнамская государственная нефтегазовая корпорация. Штаб-квартира группы расположена в Ханое (Вьетнам).

Корпорация видит свою миссию в обеспечении национальной энергетической безопасности и является экономическим двигателем в строительстве и развитии страны «Вьетнам».

Основные направления деятельности — геологоразведка, добыча, транспортировка, распределение, хранение, переработка и реализация газа, газового конденсата и нефти, а также производство и сбыт нефтехимических продуктов.

Корпорация ведет работы по разведке и добыче кроме территории Вьетнама, ещё в 16 странах: Россия, Монголия, Иран, Мьянма, Малайзия, Лаос, Камбоджа, Индонезия, Тунис, Конго, Камерун, Алжир, Мадагаскар, Перу, Куба и Венесуэла.

Сегодня, персонал становится центральным вопросом для любой организации. Это прописная истина потому что, самым ценным имуществом для большинства организаций является "человек". Управление персоналом становится все более и более стратегической. Области управления персоналом расширяется как: управление изменениями, создание команды наследия; планирование поддержания; обучение и развитие; планирование маршрута профессии и т.д.

Политика управление персоналом Корпорации «Петровьетнам» основана на своей миссии. Политика управления персоналом исходит из положений бизнес-стратегии, которая определяет долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные цели Корпорации.

По добыче показывает стабильные показатели. Несколько отмечается колебание но тем не менее добыча держится на стабильном уровне. К концу 2013 года объем добычи нефти достиг 351 тыс. барр./сутки, по сравнению с предыдущим годом не много снизился. Но в целом отмечается положительная динамика. Всего за год добыто 16,71 млн. тонн.

При постоянном уровне добычи отмечался рост прибыли. В 2013 году, выручка корпорации «Петровьетнам» увеличилась на около 17% по сравнению с 2012 г. и достигла около 37 млрд. долл., что составило более 20% от ВВП Вьетнама.

Высокие экономические показатели компании во многом зависит от организации работы с персоналом. Компанией разработана стратегии обучения развития персонала. Одним из базовых стратегии заключается в создании обучающейся организации, что включает в себя: Базовая подготовка в системе высшего образования, Профессиональная переподготовка, Обучение на рабочем месте и Постоянное повышение квалификации персонала

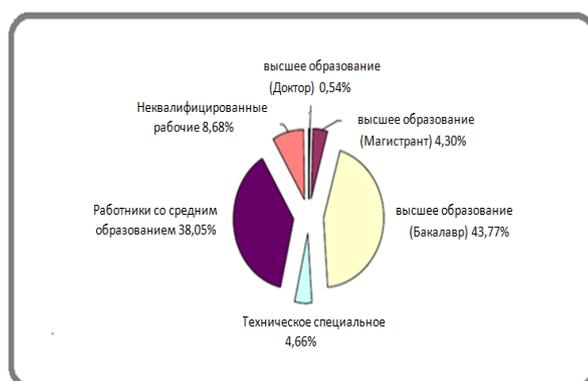


Рис. 1. Структура образования персонала

Политика работать с персоналом укрепляется системы премирования, системы вознаграждения наиболее перспективных работников, которые стремятся кто постоянно повышать квалификацию. Премирование осуществляется по результатам конкурсов соревнования между работниками, где учитывает их повышение квалификацию.

Осуществляется социальная поддержка молодых перспективных сотрудников: Более двух сот тысячи долларов выделена компания ежегодно. И дополнительной мотивацией персонала являются оплачиваемый отпуск, субсидирование в случае болезни. Надо отметить что, во Вьетнаме данное положение законодательно не закреплено. Поэтому компания такая как Петровьетнам – одна из немногих, корорых применяет эту систему поддержки.

Также политика безопасности окружающей среды и здоровья способствует улучшение качества персонала, где уделяет большое внимание в безопасности окружающей среды и соответствует с здоровьем персонала и населения.

Постоянное внимание персоналу к улучшению качества персонала создаёт возможность для компании сокращать некавалифицированные рабочие, в целом оптимизировать структуру количества персонала. Поэтому с одиннадцатой по двенадцатый год сокращено общий количество персонала без ухудшения качества, позволила сэкономить затратах, оптимизировать затраты и способствует увеличение прибыли.

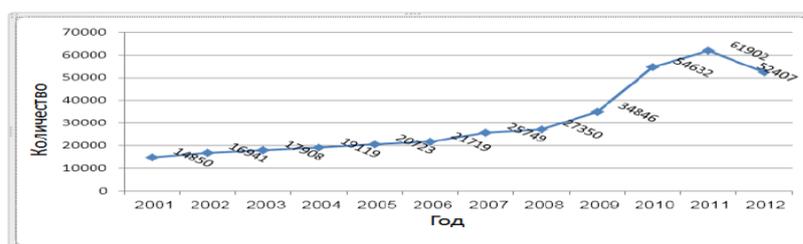


Рис. 2. Динамика численности персонала «Петровьетнам»

Тем не менее существуют некоторые проблемы. Когда в компании работают очень квалифицированные персоналы, которые обучены за счет компании, ему предлагают работать в других странах, других компаниях – Проблема «Утечки мозгов».

Чтобы остановить этот процесс, корпорации «Петровьетнам» осуществляет некоторые меры принять внутри корпорации:

- Формирование корпоративной культуры и развитие корпоративного духа
- Создание системы договорных отношений сотрудниками компании обязывающей их отработать определенный срок на всех уровнях.

Таким образом, на протяжении многих лет корпорация «Петровьетнам» внесла значительный вклад в развитие Вьетнама. Развитие НГК напрямую зависит от количества и качества персонала, поэтому для повышения конкурентоспособности нефтегазовой отрасли Вьетнама требуется повышение уровня качества персонала до среднемирового уровня на первом этапе.

Литература

1. Вьетнам. Электронный ресурс: http://pvn.vn/?portal=news&page=detail&category_id=134&id=4919
2. Развитие квалификации персонала. Электронный ресурс: <http://www.petechim.com.vn/vi/tin-tuc/tin-trong-nuoc/88-tap-doan-dau-khi-quoc-gia-viet-nam-thuc-hien-chien-luoc-dao-tao-va-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao>