

	исполнителя ответственного за контроль реализации стратегии
Определение объектов исследования	выбор критериев оценки (объёмы бурения, добычи, количество новых введенных объектов); составление и утверждение перечня предприятий, которые будут иллюстрировать развитие сырьевой отрасли в области
Составляющая процесса контроля	Деятельность по контролю индикатора
Сбор информации	запрос статистической информации у предприятий-недропользователей
Обработка информации	сбор всей информации от недропользователей в единый реестр, сравнение с ожидаемыми результатами стратегии и результатами прошлых лет
Подготовка и утверждение отчета	составление сводного отчета о показателе (объёмы бурения, добычи, количество новых введенных объектов)

Администрация Кемеровской области будет организовывать экспертные проверки хода реализации программ и отдельных мероприятий Стратегии. При этом основное внимание уделяется достижению конечных результатов, выполнению сроков реализации мероприятий, целевому и эффективному использованию выделенных средств. По результатам проверок подготавливаются предложения о целесообразности продолжения работ и финансирования программ или их прекращения, применения санкций к участникам реализации программ. [4]

ЛИТЕРАТУРА

- 1.Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области. [электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kemerovostat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/kemerovostat/ru/ , свободный – Загл. с экрана.
- 2.Официальный сайт Всероссийского научно-исследовательского геологического института. [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vsegei.ru/ru/> , свободный – Загл. с экрана.
- 3.Официальный сайт Библиотеки законов и нормативных актов Российской федерации. [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bazazakonov.ru/>, свободный – Загл. с экрана.
- 4.Официальный сайт администрации Кемеровской области. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ako.ru/>, свободный – Загл. с экрана.

СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА НЕФТЕГАЗОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

*А.Д. Белозеров, Е.М. Вершкова
(г. Томск Томский политехнический университет)*

SYSTEMS TRAINING AND DEVELOPMENT OF PERSONNEL AT THE OIL AND GAS COMPANIES

*A.D. Belozеров, E.M. Vershkova
(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

Training is a process of development of specific skills through special training methods. Staff training ensures professional knowledge and skills of modern production requirements. Modern business is growing, the competition grows, and as a result, organizations need to make more efforts to develop rapidly and be successful. This fact began to realize by progressive Russian oil and gas companies, which are increasingly focused on the creation of professional personnel management system. Training systems currently used by most major oil and gas companies. This allows enterprises to successfully exist in a competitive environment. The article describes the system of training and staff development. Obtained system of training in the workplace and outside it. Presents the advantages and disadvantages of systems.

Keywords: oil and gas company, personnel, system of training, system of development, accomplishments

Введение. Современный бизнес развивается, конкуренция вырастает, и, как следствие, организациям нужно прилагать все больше усилий, чтобы интенсивно развиваться и быть успешными.

Вместе с мастерски организованными действиями подбора и найма персонала, его стимулирования, и оценки, одним из методов, помогающим генерировать новые идеи для бизнеса, проектировать и внедрять современные технологии и системы, а также готовить высоко профессиональных, нацеленных на успех персонал, является создание системы профессионального обучения и подготовки персонала.

Анализ. Важным условием эффективного применения новейших достижений науки в деятельности предприятия является развитие собственной научной базы. Для того чтобы новые организационные механизмы работали, причем не только сейчас, но и в перспективе, необходимо обеспечение инновационных процессов кадрами соответствующей квалификации. При этом специалисты должны быть изначально «включены» в проблемы компании и отрасли. В этой связи, одним из приоритетных направлений развития инноваций в нефтегазовой сфере должно стать развитие профильного образования в тесном сотрудничестве с представителями нефтегазодобывающего сектора. Поэтому негосударственные механизмы управления инновационной деятельностью предприятий также играют немаловажное значение [1].

В настоящее время крупные нефтегазовые компании уже сформировали и активно реализуют программы обучения по развитию лидерского потенциала и управленческих навыков в профильных вузах и учебных центрах. Используется весь спектр современных средств обучения: бизнес-практикумы, выездные семинары, специальные программы обучения, зарубежные стажировки, тренинги, курсы повышения квалификации, дни профессиональной подготовки, дистанционное обучение. Однако администрации необходимо создать климат, благоприятствующий обучению и выработать подходящую мотивацию к обучению своих работников [2].

Важным этапом в профессиональной жизни молодого специалиста – вчерашнего студента – является период адаптации, который подразумевает широкий спектр мероприятий. Одной из центральных составляющих системы работы с молодыми специалистами является развитие института наставничества, которое и является гарантом обеспечения преемственности профессионального опыта.

В системах обучения нефтегазовых предприятий большое внимание уделяется ключевым направлениям профессионально-технического обучения. В области разработки и добычи: геология и разработка месторождений, бурение скважин, освоение ресурсов нефти и газа континентального шельфа, разработка трудноизвлекаемых запасов, перспективные технологии интенсификации добычи нефти и повышения нефтеотдачи пластов, шельфовые системы добычи. В области переработки, коммерции и логистики: совершенствование процессов нефтегазопереработки, повышение эффективности первичной и вторичной переработки нефти, передовые технологии на объектах розничной сети, развитие сопутствующего бизнеса, транспортная логистика, международный трейдинг нефти и нефтепродуктов [3].

Хотя при всем этом нужно признать тот факт, что профессиональное обучение, подготовка и повышение квалификации персонала на текущий момент времени должны носить непрерывный характер и проводиться на протяжении всего рабочего времени. Существует ряд систем обучения на рабочем месте. Их характеристика представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Системы обучения на рабочем месте

СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ	ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ
1. Направленное приобретение опыта	Систематическое планирование обучения на рабочем месте, основу планирования составляет индивидуальный план профессионального обучения, в котором изложены цели обучения
2. Производственный инструктаж	Общая информация, введение в специальность, адаптация, ознакомление обучающегося с новой рабочей обстановкой
3. Смена рабочего места (ротация)	Получение знаний и приобретение опыта в результате систематической смены рабочего места. В результате этого за определенный промежуток времени создается представление о многогранности деятельности и производственных задач (специальные программы молодого поколения специалистов)
4. Использование работников в качестве ассистентов, стажеров	Обучение и ознакомление работника с проблемами высшего и качественно иного порядка задач при одновременном принятии на себя некоторой доли ответственности
5. Наставничество	Сотрудничество наставника и обучающегося, когда наставник обеспечивает непрерывную, беспристрастную обратную связь и периодически проверяет уровень исполнения работы наставляемых. Применение метода эффективно в тех случаях, когда что-то идет не так или кто-то не- правильно что-то делает и возникает

	необходимость в исправлении такого положения вещей. Метод может практиковаться как систематический
6. Подготовка в проектных группах	Сотрудничество, осуществляемое в учебных целях в проектных группах, создаваемых на предприятии для разработки крупных, ограниченных сроком задач

Однако, для эффективности непрерывного обучения необходимо, чтобы персонал был в нем заинтересован, и на рабочем месте, и вне рабочего места. Действующие системы дистанционного обучения содержат большое количество корпоративных курсов и мультимедийных пособий, обеспечивающих быстрый и удобный доступ сотрудников к знаниям (табл. 2) [4].

Таблица 2 – Системы обучения персонала вне рабочего места

СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ	ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ
1. Чтение лекций	Пассивный метод обучения, используется для изложения теоретических и методических знаний, практического опыта
2. Программированные курсы обучения	Более активный метод обучения, эффективен для получения теоретических знаний
3. Конференции, семинары, беседы «за круглым столом», экскурсии, дискуссии, встречи с руководством	Активный метод обучения, участие в дискуссиях развивает логическое мышление и вырабатывает способы поведения в различных ситуациях
4. Метод обучения руководящих кадров, основанный на самостоятельном решении конкретных задач из производственной практики	Моделирование организационной проблемы, которую должны решить участники (слушатели) группы. Позволяет соединить теоретические знания и практические навыки, предусматривает обработку информации, конструктивно-критическое мышление, развитие творчества в процессах принятия решений
5. Деловые игры	Обучение манере вести себя в различных производственных ситуациях, при ведении переговоров, причем обладатели ролей должны вырабатывать альтернативные точки зрения
6. Тренинг	Ежедневное обучение, в ходе которого один инструктирует или тренирует другого относительно основ его деятельности путем интенсивного обучения, демонстрации и практической работы в целях повышения эффективности деятельности
7. Самостоятельное обучение	Наиболее простой вид обучения, для которого не требуется ни инструктор, ни

	специальное помещение, ни определенное время: обучающийся учится там, тогда и так, как ему удобно, но для этого нужна сознательность и желание самого обучающегося усваивать новые знания
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Заключение. Персонал – ценный ресурс компании. Обучение персонала для основной массы отечественных предприятий на текущий момент времени приобретает особое значение. Поскольку работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню подготовки персонала, их знаниям и навыкам, тогда как они имеют свойство терять свою действенность в условиях современной меняющейся экономики. Компании понимают, что обучение и развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации, любого бизнеса. Поэтому грамотно выстроенная система обучения персонала является основой успешности предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Развитие персонала в компании / Корнюшин В.Ю.; М.: МИЭМП, 2012. – 120с.
2. Обучение персонала / Вязигин А.В.; . – М.: Вершина, 2013. – 256с.
3. Инновации в управлении персоналом [Электронный ресурс] [Офиц. сайт] URL: <http://hr-news.info/innovacii-v-upravlenii-personalom/> (дата обращения: 12.05.15).
4. Основы управления персоналом / Егоршин А. П.; - М.: Инфра-М, 2013. -352 с.

НЕФТЕГАЗОВЫЕ МОНОПРОФИЛЬНЫЕ ТЕРРИТОРИИ РФ

*Д.С. Белозерова, О.В. Пожарницкая
(г. Томск Томский политехнический университет)*

OIL AND GAS SINGLE-INDUSTRY ZONES RUSSIA

*D.S. Belozerova, O.V. Pogharnitskaya
(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

The article deals with oil and gas company towns in Russia. The analysis of the main indicators. A review of the social activities of oil companies. Special attention is paid to the standard of living in these cities.

Ключевые слова: gas, company, petroleum, industry town

Введение. Самым значительным компонентом территориальной организации российского общества выступают города. Город – основная социально-экономическая и административная единица, характеризующаяся высокой интенсивностью экономической жизни, различными формами социального общения, специфической демографической, профессиональной и организационной структурой. Наивысшая степень концентрации людей, жилья, мест приложения труда и капитала в городах способствует наиболее выраженному проявлению социально-экономических проблем. Особенно это касается такого уникального типа городских поселений, как моногорода. [1] По данным Экспертного института (Научно-просветительский фонд «Экспертный институт», г. Москва), к данной категории относится более 40% городов России, из них примерно 10% - это моногорода нефтегазовой промышленности. [2]

Состояние нефтегазовых моногородов России. Говоря о жизни нефтегазовых моногородов, сразу представляется огромный завод, в его классическом понимании,