

	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,

однако речь идет о расположенном неподалеку месторождении, а так же инфраструктуре, участках по освоению этих месторождений и прокладке инфраструктуры транспортировки углеводородов. Следовательно, это моногород с большой промышленной территорией. Деятельность нефтегазовых предприятий значимо влияет на жизнь местного населения. Это становится особенно заметно на примере различных показателей.

Основное сосредоточение нефтегазовых моногородов находится в Ханты-Мансийском автономном округе.

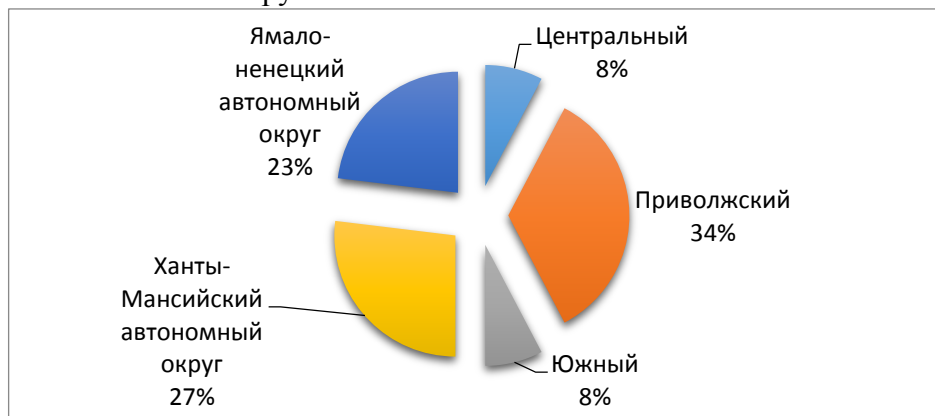


Рисунок 1 – Доля монопрофильных муниципальных образований нефтегазовой промышленности по Федеральным округам РФ.

Известно, что моногород экономически привязан к градообразующему предприятию. Отличие нефтегазовых моногородов, от моногородов других видов промышленности в том, что уровень жизни там намного выше. Высокий уровень жизни в нефтегазовых регионах — плата за риск и все неудобства, связанные с тяжелым и технологически сложным трудом бурильщиков, геодезистов, других специалистов нефтегазовой отрасли в условиях вечной мерзлоты, тайги, тундры и арктического шельфа, где находятся самые перспективные месторождения углеводородов.

Многие нефтегазовые компании ведут свою деятельность именно на территориях монопрофильных образований. Следовательно, их дочерние компании и являются теми самыми градообразующими предприятиями. Следует выделить наиболее крупные из них.

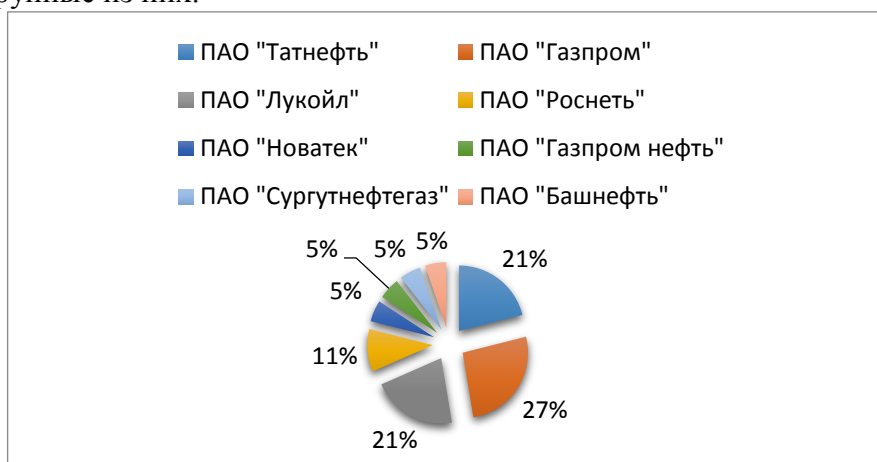


Рисунок 2 – Крупнейшие нефтегазовые компании, ведущие свою деятельность в монопрофильных образованиях РФ

Монопрофильные территории нефтегазовой отрасли ведут различную промышленную деятельность. Более 65% составляет добыча, на втором месте нефтепереработка, а так же присутствует производство нефтегазового оборудования, его ремонт, обслуживание, хранение нефтепродуктов и их транспортировка.

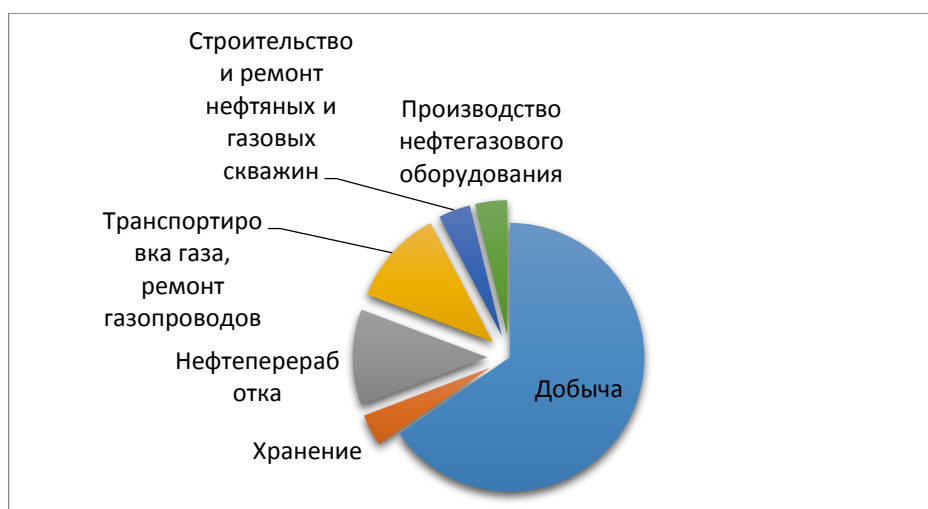


Рисунок 3 – Вид нефтегазовой деятельности, согласно ОКВЭД, в монопрофильных образованиях РФ

Социальная поддержка моногородов. Нефтегазовые компании, осуществляющие свою деятельность в моногородах, ведут активную социальную деятельность. Люди, работающие на этих предприятиях имеют ряд привилегий таких как: индексация зарплат, корпоративные путевки, а так же учувствуют в программах строительства льготного жилья. В таких компаниях как ПАО «Газпром», ПАО «Лукойл», ПАО «Сургутнефтегаз», ПАО «Роснефть», регулярно выделяются средства на поддержание и развитие инфраструктуры моногородов. Компании выступают спонсорами различных культурных и спортивных мероприятий. В Когалыме на средства ООО "ЛУКОЙЛ — Западная Сибирь" построены ледовый дворец и молодежный центр, в Ханты-Мансийске ПАО "Газпром" спонсировал открытие шахматной академии, и таких примеров очень много. Часто детские дома и школы-интернаты в районах деятельности нефтяников и газовиков находятся под их покровительством. В городе Муравленко в 2015 году началось строительство спортивно-оздоровительного комплекса "Зенит", который станет самым крупным спортивным сооружением города. Так же здесь начато возведение многофункционального ледового дворца.

Заключение. Как говорилось ранее, моногорода, в которых основным видом деятельности является нефтегазовая промышленность, имеют высокий уровень жизни и низкий уровень безработицы. Немаловажным показателем является и численность населения. Динамика численности населения во всех моногородах с нефтегазовой промышленностью возросла в период с 2006 по 2015 года. Самый большой рост наблюдается в Нижневартовске и Нефтеюганске (более 20 000 человек).

Рабочая сила приводит в города основные материальные ресурсы. Вместе с прямыми инвестициями нефтегазовых компаний в социальную сферу они приносят достаток. Крупные проекты в нефтегазовой сфере влекут за собой создание новых рабочих мест и увеличение поступлений в местные бюджеты.

ЛИТЕРАТУРА

1. Моногород: управление развитием / Т.В. Ускова, Л.Г. Иогман, С.Н. Ткачук, А.Н. Нестеров, Н.Ю. Литвинова; под ред. д.э.н. Т.В. Усковой. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2013. – 220 с.
2. «Роль монопрофильных образований в РФ» [Электронный ресурс] //Научно просветительский фонд «Экспертный институт» [Офиц. сайт] URL: <http://www.exin.ru/> (дата обращения: 1.10.15).
3. Распоряжением Правительства РФ от 16 апреля 2015 года №668-р « О внесении изменений в перечень монопрофильных муниципальных образований

Российской Федерации (моногородов), утв. распоряжением Правительства РФ от 29.07.2014 N 1398-р» [Электронный ресурс]// Правительство Российской Федерации [Офиц. сайт] URL: <http://government.ru/> (дата обращения: 1.10.15)

4. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2014: стат. сб. / Росстат. М., 2014. – 52 с.

ИНФОРМАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ВЫБОРА ПАРАМЕТРОВ ОТБОРА И ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ АК «ТРАНСНЕФТЬ»

*В.Е. Бухарина, В.Б. Романюк, Д.В. Худяков, Е.М. Вершкова
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

INFORMATION MODELING OF SELECTION AND EVALUATION PARAMETERS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS CANDIDATES IN THE JOINT-STOCK COMPANY TRANSNEFT

*V.E. Bukharina, V.B. Romanyuk, D.V. Khudyakov, E.M. Vershkova
(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

The aim of this study is to analyze and evaluate the requirements for candidates for the vacant positions specialists. Corporate staff differently fulfill their professional responsibilities: it is possible to distinguish the leaders, outsiders and mediators. To carry out this differentiation, it is necessary to have a unified system for assessing the effectiveness of the fulfillment by each employee of his or her official functions. The main goals of an effective assessment system are the following: the impact on staff motivation through the feedback system of supervisor - subordinate; planning professional training by identifying deficiencies in the skill level of employees and the development of corrective measures; planning professional development and employee career by drawing up individual development plans and career; well-informed decision-making on remuneration, promotion or dismissal.

Keywords – personnel, competence, assessment, method, indicators

Отбор и оценка будущих сотрудников являются одними из основных процессов в системе управления всей организацией, поскольку в результате правильного выбора формируется коллектив - важнейший фактор достижения предприятием успехов в ее деятельности. Существует много эффективных методов подбора персонала, такие как рекрутинг, временный персонал, прелиминаринг⁵ и другие [1]. «АК Транснефть» в качестве метода отбора персонала использует сотрудничество с профессиональными училищами разных регионов. Данный метод заключается в том, что организация производит поэтапный отбор кандидатов, после обеспечивает им место прохождения практики и гарантирует трудоустройство. Таким образом «АК Транснефть» набирает сотрудников среднего и низшего звена.

В научных трудах в области управления персоналом процедуры отбора и оценки сотрудников описываются вербально или с помощью произвольно выполненных рисунков. В то же время, использование стандартных методологий графического моделирования в работах по менеджменту, встречается достаточно редко. Для создания модели будет использоваться нотация IDEF0, принятая в

⁵ Preliminary (preliminary) - привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов).