

2. Савицкая Г. В. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности: краткий курс лекций – М.: ИНФРА-М, 2011. – 320 с.
3. Гиляровская, Л.Т. Анализ и оценка финансовой устойчивости коммерческого предприятия [Текст] / Л.Т. Гиляровская, А.А. Вехорева. – СПб.: Питер, 2010. – 256 с
4. Пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах
ОАО «АК «Транснефть»
http://www.transneft.ru/u/section_file/12762/poyasneniya_ak_tn_2014.pdf
5. Пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах
ОАО «АК «Транснефть»
http://www.transneft.ru/u/section_file/22222/poyasneniya_2015.pdf

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

А. В. Сергеев, М. Р. Цибульников
(г. Томск, Томский Политехнический Университет)

STAFF DEVELOPMENT AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS INCREASE OIL AND GAS INDUSTRY

A.V. Sergeev, M.R. Tsibulnikova
(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

Currently, personnel policy in the Russian Federation oil and gas sector needs to be modernized. Previous management systems outdated in most cases. The necessity of raising funds in such areas as human resources management: training, motivation and retraining, as well as interaction with schools and universities. The proposed rationalization measures should serve as a stimulus for the development of staff, as well as lead to significant changes in the formation of the branch system, improving performance and growth of highly qualified personnel in the oil and gas industry. After completing these steps, Russian oil companies can increase their competitive advantage in the global market and increase the attractiveness of the oil and gas industry.

Keywords: personnel management policies, staffing, staff development, staff training

В условиях развития экономики Российской Федерации большинство успешных компаний все больше внимания уделяют развитию персонала. Данная закономерность касается и нефтегазовой отрасли. Именно подходы к управлению персоналом, как важнейшего из звеньев в структуре управления организации, нуждались в преобразовании.

Сотрудникам нефтегазодобывающих предприятий приходится работать в экстремальных климатических условиях, вахтовым методом. Эти факторы оказывают существенное влияние на движение персонала и его качество [1]. Одной из таких компаний, которой с успехом удалось адаптироваться к новой модели управления персоналом, является нефтяная компания Лукойл.

Уже в 2003-м году, в гонке за лидерство среди крупнейших энергетических компаний мира, ОАО «Лукойл» принимает абсолютно новую политику управления персоналом. Основой этой политики является: повышение результативности работы на всех уровнях; привлечение на работу в компанию лучших из лучших, обеспечение эффективного использования их возможности и потенциалов; обучение, развитие и планирование кадрового потенциала, мотивация каждого сотрудника для достижения целей, поставленных компанией; вознаграждение и поощрения сотрудников [2].

В конце 2004 года ОАО «Лукойл» была принята программа по работе с молодёжью и молодыми специалистами, которая включала в себя такие мероприятия, как довузовская работа, в том числе с учениками общеобразовательных школ; работа с высшими и средними профессиональными учебными заведениями; а также работа по адаптации, подготовке, управлению карьерой молодёжи и молодых специалистов. В результате в настоящее время 208 студентов получают стипендию от ОАО «Лукойл», более 300 человек обучаются на целевой основе, а доля работников, которые не достигли тридцатилетнего возраста составляет около 25 %. При этом ежегодно более 1000 человек становится работниками компании[3].

Особое внимание в работе с персоналом уделяется обучению. В ОАО «Лукойл» используют только лучшие программы обучения, признанные во всём мире. MBA (Master of Business Administration - Мастер делового администрирования) и DBA (Doctor of Business Administration), специальные программы для получения навыков работы в корпоративных информационных системах SAP R/3 и другие. Обучение персонала проходит в 13 учебных центрах, а также в 7 учебных классах, которые находятся как в России, так и за рубежом.

Опрос руководителей нефтегазового сектора, проводимых одной из самых известных международных компаний Deloitte (Делойт) в 2007 г., показал, что все ещё существует нехватка высококвалифицированных и опытных специалистов. На вопрос "Обладает ли нефтегазовый сектор России достаточным количеством квалифицированного персонала", "нет" ответило 60% опрошенных. Однако, по нашему мнению, с каждым годом ситуация с персоналом в НГО улучшается. Это подтверждается данными исследований компании Deloitte, за 2014 год (рис.1).

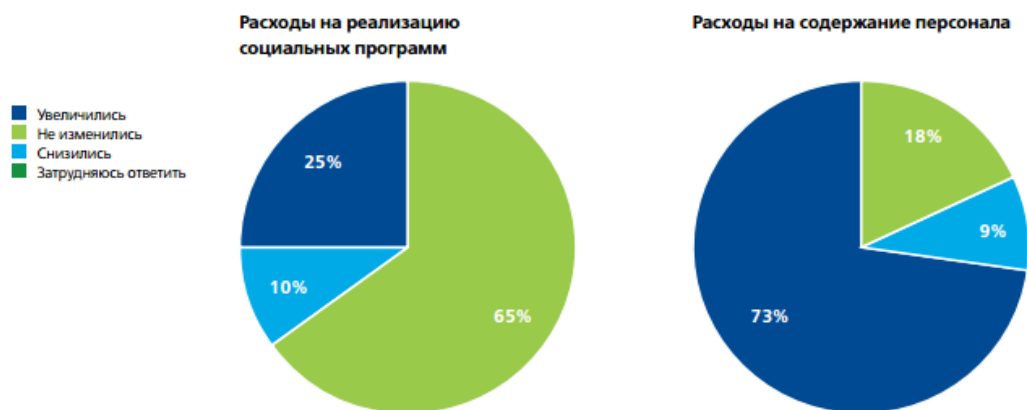


Рисунок 1. Опрос руководителей нефтегазового сектора– 2014 г.

По данным опросов в 2014 г. произошёл значительный рост расходов на содержание, в том числе обучение персонала – эту тенденцию отметили 73 % участника опроса (годом ранее 36 %). Этот факт обусловлен, ростом доли компаний, внедряющих новые технологии в области управления персоналом и осуществляющих модернизацию производства.

Таким образом, среди нефтегазовых компаний наиболее конкурентоспособными являются те, которые применяют индивидуальный подход в управление кадрами, а также имеют хорошую базу по «выращиванию», обучению, мотивации и своевременной переквалификации персонала, это такие компании как «Лукойл», «Газпром», «Роснефть» и др. Но в небольших компаниях, которые работают на Российском рынке и только планируют выходить на международный уровень кадровой политике уделяется не достаточное внимание, что снижает их конкурентоспособность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Пожарницкая О.В., Цибульников М.Р. Кадровая стратегия как фактор устойчивого развития нефтегазового сектора // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2.; Электронный ресурс: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=12267> (дата обращения: 28.03.2016).
2. Сайт ОАО «Лукойл», Политика управления персоналом [Электронный ресурс].-Режим доступа: http://www.lukoil.ru/materials/doc/LUKOIL-HR_Policy.pdf
3. Сайт ОАО «Лукойл», Политика управления персоналом [Электронный ресурс].-Режим доступа: http://www.lukoil.ru/static_6_5id_261_.html

ВЛИЯНИЕ РЕЖИМА ЭКСПЛУАТАЦИИ МАЛОДЕБИТНОГО ФОНДА СКВАЖИН НА ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ НА ПРИМЕРЕ ШИНГИНСКОГО МЕСТОРОЖДЕНИЯ

М.Е. Сундетов

(г. Томск, Томский политехнический университет)

INFLUENCE OF THE MODE OF OPERATION OF THE MARGINAL WELL STOCK ON ENERGY CONSUMPTION ON THE EXAMPLE OF THE SHINGINSKY FIELD

M.E. Sundetov

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

The analysis of efficiency of application of short-term operation of wells in oil production is submitted. Are listed economic and technical advantages of this way of operation, and his shortcomings and problems arising at the same time.

Keywords: oil, efficiency, energy efficiency, economic efficiency, electrocentrifugal pump.

Себестоимость добычи нефти является одним из важнейших параметров, определяющих порог финансовой прочности нефтедобывающих компаний. Данный вопрос приобрел еще большую остроту в условиях падения мировых цен на энергоресурсы на мировом рынке. Отметим, что в России себестоимость имеет повышательную тенденцию, что обусловлено, в частности инфляционными процессами (таблица 1).

Таблица 1 - Себестоимость добычи нефти в России, руб./т [1]

	2012	2013	2014	2015
I квартал	7476,9	7420,5	8655,5	9812,2
II квартал	7194,9	7312,5	8666,4	10123,8
III квартал	7600,7	7853,4	8845,2	9665,1
IVквартал	7695,1	8307,9	8246,3	

В немалой степени эта проблема дает знать о себе применительно к малодебитным скважинам, которые эксплуатируются на непрерывном режиме. Оптимизировать затраты на механизированную добычу нефти позволяет режим кратковременной эксплуатации установки центробежного насоса, получивший массовое внедрение на Шингинском месторождении «Газпромнефть-Восток».

Периодическая эксплуатация скважин (ПЭС) — способ эксплуатации скважин малодебитного фонда, основанный на чередовании периодов извлечения и накопления