

В ОАО «ТомскНИПИнефть» используется принцип конкурентного отбора поставщиков услуг в сфере проектно-изыскательских и научно-технических работ, а также поставщиков материально-технических ресурсов[3].

Институт принадлежит ОАО «Томскнефть» ВНК, которой находится во владении ОАО «НК Роснефть», осуществляя закупочную деятельность в соответствии с положениями о закупке материнского общества.

В период с января 2015 по февраль 2016 количество закупок, проводимых Институтом, составило 500 единиц. В наибольшей степени предприятие проводит закупки по способу запроса предложений – 425 закупок за период, в меньшей степени «запрос цен» - всего 75 из общего объема.

Для оценки поставщика и выбора победителя по способу запроса предложений ОАО «ТомскНИПИнефть» применяет выбор по минимальной приведенной цене.

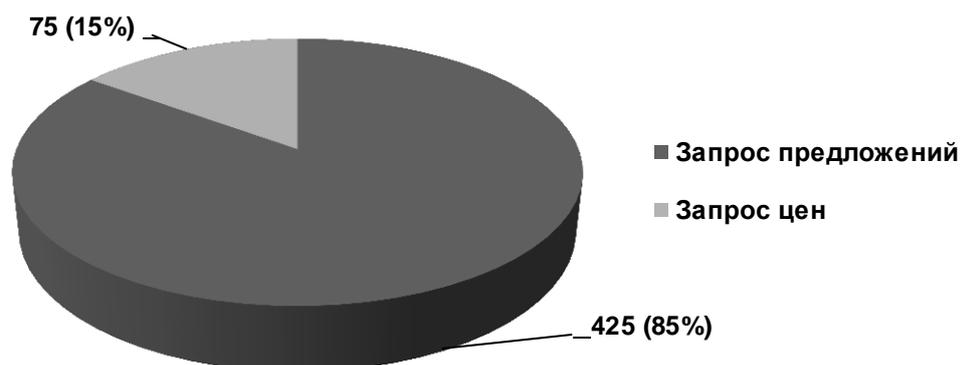


Рис. 1- Доля каждого способа закупки, используемого в ОАО «ТомскНИПИнефть» за период

Для сравнения предложений участников закупки с различными сроками оплаты применяется методика расчета приведенной стоимости денежных потоков. При этом полученные стоимостные предложения участников приводятся к стоимости денег с учетом стандартных сроков оплаты путем дисконтирования по ставке 15% по следующей формуле:

$$\Sigma \frac{FV_k}{(1+i)^t}$$

PV – приведенная стоимость коммерческого предложения; FV_k – величина k -того платежа в соответствии с коммерческим предложением; n – общее количество платежей, предусмотренных рассматриваемым коммерческим предложением; i – ставка дисконтирования; t – количество дней с момента предоставления «Акта приемки-сдачи оказанных услуг» до даты k-того платежа.

Данная система приносит существенный экономический эффект, снижает коррупционные риски, обеспечивает большую прозрачность при отборе поставщиков. Для этого в ОАО «ТомскНИПИнефть» специально разработаны условия проведения и соответствующая документация по закупкам.

Литература

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/70a75f3cb545b88_c0908f930d7a9e4fd60086add/
2. Кузнецов, Кирилл. Конкурентные закупки: торги, тендеры, конкурсы / К. Кузнецов. — СПб.: Питер, 2005. — 368 с.: ил. — Продажи на 100%. — Библиогр.: с. 285-288. — ISBN5-469-00343-4.
3. Официальный сайт ОАО «ТомскНИПИнефть» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.tomsknipeft.ru/tenders/>

АЛГОРИТМ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ НЕФТЕГАЗОВЫХ КОМПАНИЙ

М. П. Иванова, Е. М. Вершкова, В. Б. Романюк

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Большинство нефтегазовых компаний не обладают достаточно точной информацией об уровне профессиональных знаний и навыков своих сотрудников. В связи с этим остро нуждаются в комплексной оценке, однако отраслевые методики нередко являются устаревшими и имеют явные недостатки. Возникающую

потребность в такой услуге каждая компания вынуждена решать в индивидуальном порядке. Так, для одной из ведущих нефтегазовых компаний на базе кафедры ЭПР НИ ТПУ нами была проведена работа по разработке системы оценки профессиональных знаний и навыков персонала в области бухгалтерского учета и экономики. [2]

Работы, по реализации исследования, проводились согласно принятой последовательности оценки профессиональных компетенций специалистов нефтегазовой компании. Она была представлена в следующем виде: анализ объекта, разработка тестовых заданий, апробация, тестирование персонала, разработка программы повышения квалификации. Данную последовательность можно представить в виде следующей схемы (рисунок 1):



Рисунок 1 – Алгоритм комплексной оценки профессиональных компетенций сотрудников нефтегазовой компании

На вступительном этапе проводился *анализ объекта*, который включал в себя изучение организационной структуры компании, на основании которого были составлены профили и модель профессиональных компетенций. Полученные исследования позволили сформировать общий профиль компетенций каждой должности по различным уровням требований к знаниям и навыкам каждого специалиста занимающего определенную должность в компании (рисунок 2). [5]

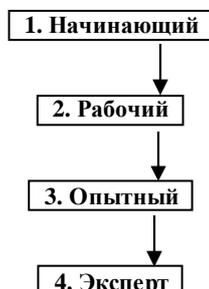


Рисунок 2 – Четырехуровневая система компетентности

После представления общего профиля компетенций, для всех модулей компетенций, были составлены:

- кодификаторы (раскрывают предмет компетенции, список проверяемых элементов, потребность использования конкретного тестового задания в общий блок вопросов).
- спецификации показывают нужный уровень компетенций, количество вопросов, баллы и время.

Общий профиль компетенций, кодификаторы и спецификации позволили *разработать* тестовые задания. Всего было составлено 960 вопросов, из которых один специалист компании должен был ответить на 32 вопроса (задания закрытой формы с 4-мя пронумерованными вариантами ответа) за 120 минут (для начальников) и за 80 минут (для всех других специалистов). [4]

Тестовые задания составлялись, в том числе и для системы, разработанной крупнейшим немецким производителем в сфере межкорпоративного программного обеспечения SAP AG. [1]

На следующем этапе работ было проведено пробное тестирование специалистов. *Апробация* результатов показала, потребность в повышении количества вопросов по выборке до 8 [2].

Далее была проведена доработка системы оценки, которая позволила провести, непосредственное *тестирование персонала*, на основании разработанных нами тестов, силами компании. Полученные результаты послужили исходным материалом для *разработки программы повышения квалификации*. [3]

Таким образом, по итогам проведения таких работ, конкретная нефтегазовая компания приобретает не только алгоритм действий оценки профессиональных компетенций сотрудников (с составлением тестовых

заданий, на основе профилей компетенций, кодификаторов, спецификаций и т.д.), но и разработку программы повышения квалификации специалистов, которая позволяет смотивировать их в профессиональном и личностном развитии, что в свою очередь, может способствовать продвижению специалистов по карьерной лестнице.

Литература

1. Baumeister, A., Floren, C. Do extracurricular certificates boost university graduates' job entry? Evaluating the impact of SAP TERP10courses (2014) 35th International Conference on Information Systems "Building a Better World Through Information Systems", ICIS 2014, . Document Type: Conference Paper Source: Scopus
2. Гермаханов Ш.А., Вершкова Е.М. Экспертиза системы оценки компетентности персонала общего центра обслуживания нефтегазовой компании //Экономические науки. - 2012. - № 87. - С. 254-260.
3. Джиоева Ф.А. Формирование механизма наставничества для молодых специалистов в нефтегазовых компаниях. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Москва, 2014 г. – 201 с.
4. Дмитриев А.Ю., Воробьева Л.В., Малышев В.В. Формирование программ повышения квалификации специалистов нефтегазодобывающих компаний на основе компетентного подхода // Вестник РАЕН - Вып. 12, 2010. - с. 105-115.
5. Михайлова Н.С. Разработка тестовых материалов. Учебно-методический комплекс Михайлова Н.С., Минин М.Г., Муратов Е.А., Б.В. Илюхин. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2008. – 282 с.
6. Петров Ю.А., Петрова Г.И. Уровни компетентности: модель, классификация, иерархия // Образовательные технологии. 2014. № 4. С. 65–70.

МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

О. К. Иванова

Томский экономико-юридический институт, г. Томск, Россия

Применяемые в существующих странах модели социального партнёрства уже неоднократно становились предметом изучения. С этой точки зрения рассматривались как отдельные моменты трудового права того или иного государства, так и формировались общие черты, приемлемые для трудового права разных государств. Более широкая и развернутая классификация моделей социального партнёрства, в настоящее время взятая за основу, определена Михеевым В.А. (1)

По мнению В.А. Михеева, модели социального партнёрства классифицируются по уровню ведения коллективных переговоров; роли и месту властных структур, органов государственного управления в системе социального партнёрства; степени участия работников в управлении организацией; по характеру взаимодействия профсоюзов с институтами государственной власти, местного самоуправления; по специфике взаимоотношений профсоюзов и объединений работодателей, предпринимателей; по политической ориентации системы социального партнёрства.

В данной статье будут рассмотрены модели социального партнёрства с точки зрения уровня ведения коллективных переговоров. В широком смысле переговоры представляют собой достаточно сложный процесс, в котором выявляется и баланс сил, и характер отношений сторон (сотрудничество или противостояние). Все это находит отражение в содержании заключенного ими трудового соглашения.

Существуют страны, где государство активно вмешивается в регулирование трудовых отношений, в том числе и на уровне ведения коллективных переговоров.

Например, в Бельгии на общенациональном уровне создается Национальный Совет по труду из равного числа представителей трех сторон. Он является консультативным органом правительства, имеет право вести переговоры на общенациональном уровне. На уровне отраслей существуют совместные (паритетные) комиссии, учреждаемые под контролем правительства. Государство берет на себя еще и законодательную функцию, а на уровне же предприятия вопросы решаются на двусторонней основе: предприниматели — профсоюзы. Здесь считается важным трехуровневость партнёрства: уровень общенациональный, затем отраслевой и, наконец, уровень предприятия. (2)

Подобная система сложилась и в других странах: в Швеции, Финляндии, Норвегии, а точнее на севере Европы. Ее стали называть *первой моделью социального партнёрства*.

В то же время, в Швеции имеется сильная база для защиты прав работников по средствам свободы объединений. Конституция гарантирует свободу объединений и право на забастовку, в то время как Закон о совместном принятии решений 1976 года расширяет эти права. Профсоюзы обладают значительными правами ведения коллективных переговоров, и, в случае возникновения конфликта, могут обратиться в суд либо применить коллективные действия. (3)

В Финляндии право на свободу объединений осуществляется путем повсеместного присутствия сильных профсоюзов на рабочих местах, возможностью вести коллективные переговоры и обращаться в суд. Конституция Финляндии защищает право на свободу объединений для профсоюзов, и, как следствие, право на забастовку. Закон о трудовых договорах и Закон о коллективных договорах, гарантируют права профсоюзов на ведение коллективных переговоров и запрещают дискриминацию, основанную на статусе профсоюза. (3)

Вторая модель социального партнёрства отличается одноуровневостью. Она ограничивается заключением коллективных договоров в основном на уровне предприятий. Эта модель характерна для Канады и США, Японии, в большинстве развивающихся стран Азии, Латинской Америки и англоговорящих стран