

Таблица 2.

Потенциал снижения энергоёмкости в разрезе отраслей российской экономики

Отрасль	Единицы	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Использование автотранспорта	кг.у.т./ед	1 986,3	1 948,2	1 893,8	1 849,7	1 811,0	1 771,7
Производство удобрений	кг.у.т./тонну	457,9	441,7	427,1	408,1	393,5	381,0
Целлюлозно-бумажная промышленность	кг.у.т./тонну	998,6	957,5	946,8	924,5	901,9	875,6
Черная металлургия	кг.у.т./тонну	650,2	640,2	624,9	601,0	579,5	558,1
Нефтегазохимия	кг.у.т./тонну	953,9	951,8	948,1	898,7	873,9	857,6

Меры, связанные с декарбонизацией экономики могут быть разбиты на следующие группы:

1. собственно хозяйственные, затрагивающие трансформационные процессы в экономике, и распадающиеся, на следующие под процессы[4]:

- трансформация существующих производств и разработка новых технологий;
- развитие альтернативной энергетики, доля которой в производстве первичной энергии в России составляет 0,1%;

• поддержка лесного хозяйства с целью увеличения углерод-депонирующей функции лесов;

2. институциональные, связанные с разработкой принципиально новой и коррекцией существующей нормативно-законодательных баз – в частности, разработка стратегии низкоуглеродного развития страны, изменение Энергетической стратегии с четом задач низкоуглеродного развития. Необходимо также внедрение стандартов по углеродоёмкости продукции и технологий для российских предприятий;

3. организационные, предполагающие структурные преобразования экономики, связанные с созданием новых производств, построение системы хозяйственных взаимодействий, обучение персонала предприятия и формирование кадрового резерва.

Литература

1. Тарлавский В. Декарбонизация экономики <http://www.eg-online.ru/article/287725/>
2. Государственный доклад о состоянии энергосбережения и повышении энергетической эффективности Российской Федерации в 2014 г. // Министерство энергетики России. – М., 2015. - С. 24
4. WB & IFC (2008) World Bank & International Finance Corporation, Energy efficiency in Russia: Untapped Reserves, [http://www.ifc.org/ifcext/rsefp.nsf/AttachmentsByTitle/FINAL_EE_report_Engl.pdf/](http://www.ifc.org/ifcext/rsefp.nsf/AttachmentsByTitle/FINAL_EE_report_Engl.pdf/$FILE/Final_EE_report_engl.pdf) \$FILE/Final_EE_report_engl.pdf
5. Сафонов Г.В. Низкоуглеродное развитие: глобальные вызовы и возможности для России// Материалы международной конференции «Переход к зеленой экономике и устойчивому развитию в Алтайском крае: перспективы, механизмы, ключевые направления. – Барнаул: изд-во Алт ТГУ, 2015. - С.34-44.

**ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА
ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА**

А. С. Сенчилов

Научный руководитель, доцент О. В. Пожарницкая

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

В настоящее время повсеместно на предприятиях нефтегазового комплекса разрабатываются и внедряются различные программы по мотивации – материальной и нематериальной, проводятся мотивационные тренинги, составляются положения по стимулированию сотрудников, вводится социальный пакет, и т.д. Однако, во многих случаях данные действия скорее отвечают веяниям времени, нежели вызваны внутренним осознанием важности применения тех или иных мер, и не приносят ожидаемых результатов. Зачастую фирмы попросту упускают из вида тот факт, что слепое копирование мер по мотивации персонала, характерных для предприятий других стран, может не только не иметь мотивирующего воздействия, но, наоборот, вызвать демотивацию персонала и снижение его лояльности к компании. Одной из причин такого результата несомненно является пренебрежение российским менталитетом. Согласно теории мотивации Л.С. Выгодского, нельзя при принятии тех или иных мер по мотивации персонала не учитывать важных российских особенностей в данной сфере. Таких, как:[1]

-На предприятиях России долгое время широко использовалась в основном единственная мотивационная модель "кнути и пряника", которая по сей день имеет широкое применение.

-Вторая заключается в том, что трудовой вклад работника, оценивался, формально, что неумолимо приводило к равнодушию и незаинтересованности, как в коллективных, так и индивидуальных результатах труда, снижало социальную и творческую активность [2].

-Третья негативная особенность систем мотивации состоит в том, что модели мотивации нашей страны были и являются на сегодняшний день стандартизированными, любое отклонение от этих стандартов считается нарушением законодательных актов и локальных нормативных документов.

-Четвертая отличительная особенность мотивационных систем России состоит в том, что социальное мотивирование трудовой деятельности работников часто осуществляется без учета результатов труда каждого рабочего, так как социальными благами коллективного труда пользуются и работники, достигшие хороших показателей в работе, и работники, не проявляющие должного интереса к работе. Даже если работник трудился неэффективно, пренебрегал правилами внутреннего распорядка предприятия, но имел проблемы со здоровьем, ему так или иначе в первую очередь предоставлялись социальные блага.[3]

Неэффективность существования принятых систем можно подтвердить результатами ранее проведенного опроса рабочих российских нефтегазовых предприятий. Всего чуть больше половины опрошенных ответили, что их работодатель в какой-то степени интересуется вопросам мотивации сотрудников: 25% согласны с тем, что в их компаниях выстроена эффективная и прозрачная система мотивации, 29% отметили, что иногда участвуют в программах мотивации. Однако, 31% респондентов уверены, что в их компаниях внимание к этому вопросу существует только формально, а 17% ответили, что их работодатель в вообще не уделяет должного внимания данному вопросу.

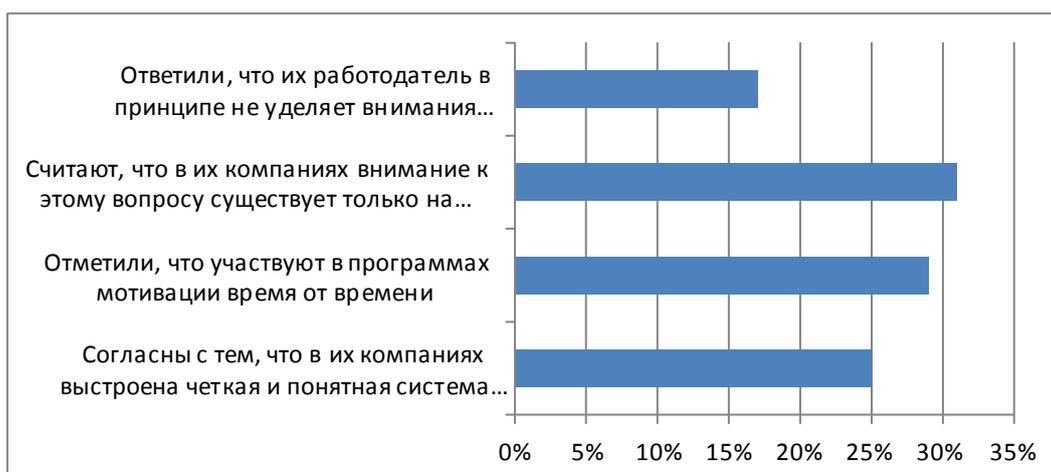


Рис. 1 Результаты опроса о прозрачности и эффективности применяемой на предприятиях системы мотивации

В 2014 году эксперты международного рекрутингового агентства “Kelly Services” провели исследование «Мотивация персонала на российском рынке труда». [4]

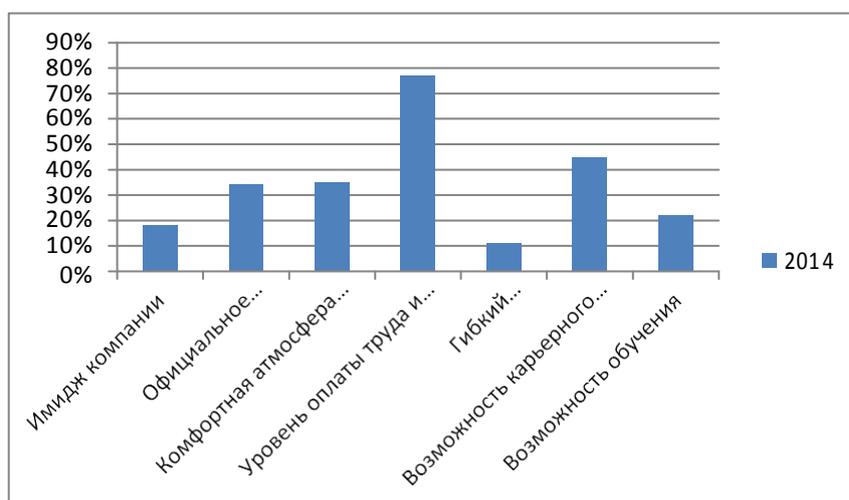


Рис. 2 Факторы мотивирующие сотрудников в России

В соответствии с полученными данными, можно сделать несколько выводов:

-Уровень заработной платы, по-прежнему, остаются самым сильным стимулом для российских работников, и существенно повлиять на это не смог даже кризис.

-Полученные результаты в значительной степени отличаются от результатов аналогичных исследований в других странах. Это является одной из проблем при процессе адаптации на российских предприятиях современных систем мотивации, разработанных в западных странах.

В российских организациях, безусловно, возможно успешное применение опыта зарубежных коллег, в области мотивации персонала. Однако стоит учитывать не только, общераспространённые во всем мире

материальные и не материальные факторы стимулирования, но и важные особенности российского рабочего менталитета. Тогда у персонала будет преобладать чувство удовлетворенности своей работой, которая соответствует их установкам и ожиданиям.

Литература

1. Труды XIX Международного симпозиума имени академика М.А. Усова студентов и молодых ученых. – М., 2015. – 627 с.
2. Пожарницкая О. В. , Цибульникова М. Р. Кадровая стратегия как фактор устойчивого развития нефтегазового сектора. Современные проблемы науки и образования. - 2014 - №. 2. - С. 1-7. - Режим доступа: <http://www.science-education.ru/116-12267>
3. Теория мотивации Выгодского. – URL: <http://www.studfiles.ru/preview/3192795/> (дата обращения: 1.02.2016).
4. Проблемы и пути совершенствования системы мотивации персонала в современных условиях. – URL: <http://nauchforum.ru/node/7822> (дата обращения 31.01.16)

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СУПЕРВАЙЗИНГА КАК ИНСТРУМЕНТА ВХОДНОГО КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА РАБОТ

А. В. Сизов

Научный руководитель, профессор Г. Ю. Боярко

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Супервайзинг доказал свою эффективность в нефтегазовой отрасли, положительный эффект от деятельности сервисных организаций в области входного контроля качества исполнения строительства и ремонта нефтегазовых скважин очевиден. Поэтому одной из основных тенденций его развития является переложение опыта и внедрение как основного инструмента входного контроля качества подрядных работ в иные сферы деятельности, и отрасли промышленности, представленные на рисунке 1.

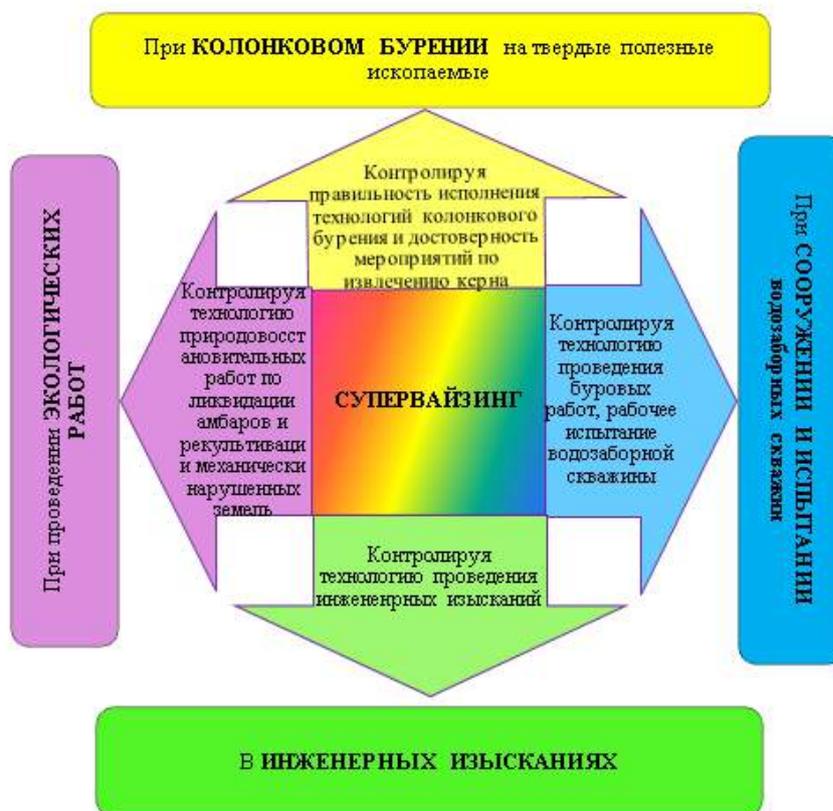


Рисунок 14. Внедрение супервайзинга строительства и ремонта нефтегазовых скважин в иные сферы деятельности

Автором предлагается перенести успешный опыт супервайзинга в следующие сферы деятельности: колонковое бурение в составе геологоразведочных работ на твердые полезные ископаемые, строительство и