

7. Пожарницкая О.В. Конкурентоспособность компаний как основа экономического роста в сфере нефтегазодобычи. *Проблемы геологии и освоения недр* Труды XVI Международного симпозиума имени академика М.А. Усова студентов и молодых ученых, посвященного 110-летию со дня основания горно-геологического образования в Сибири. Томск, 2012. С. 731-733.

ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИИ НА ПРИМЕРЕ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «ИНТЕГРА».

Т. А. Худаяров

Научный руководитель, доцент М. Р. Цибульникова

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Основанная, в марте 2004 г. с целью формирования высокотехнологичной нефтесервисной группы, «Интегра» в настоящее время, занимает одну из ведущих позиций в России в сфере услуг нефтесервиса. Группа компаний «Интегра» предоставляет комплекс продуктов, услуг и решений для всех этапов жизненного цикла месторождения - от подготовки и утверждения проекта разработки месторождения до проектирования, строительства и заканчивания скважин, повышения нефтеотдачи пласта (ПНП) и ликвидации скважин [1].

Одним из основных принципов деятельности Группы компаний «Интегра» является устойчивое развитие, предусматривающее рациональное использование и сохранение природных ресурсов. В связи с этим руководство компании произвело предварительную экологическую оценку для внедрения экологического менеджмента, в результате чего производственные процессы в компании были организованы с учётом международных требований к системе управления воздействием на окружающую среду [1].

С этой целью в компании разработана и утверждена «Экологическая политика», которая определяет обязательства в области экологической безопасности, а именно:

- планирование деятельности Обществ ГК «Интегра» с учётом действующего природоохранного законодательства, а так же минимизации негативных воздействий на окружающую среду;
- внедрение производственных процессов и оборудования с использованием передовых экологически безопасных наилучших доступных технологий;
- снижение рисков возникновения аварийных ситуаций с экологическими последствиями на основе своевременного обследования и полномасштабной диагностики объектов и оборудования, а так же эффективного управления Обществами ГК «Интегра»;
- совершенствование природоохранной деятельности ГК «Интегра»;
- совершенствование системы подготовки кадров, образовательного и профессионального уровня персонала Обществ ГК «Интегра», предусматривающей обеспечение экологической безопасности, рационального использования природных ресурсов и охраны окружающей среды;
- формирование экологической культуры в области охраны окружающей среды и рационального природопользования каждого работника ГК «Интегра»;
- систематического осуществления внутренних экологических аудитов;
- учёта отдаленных экологических последствий при осуществлении деятельности Обществ ГК «Интегра»;
- реализации природоохранных мероприятий позволяющих минимизировать негативное воздействие на окружающую среду;
- открытости экологически значимой информации о деятельности Обществ ГК «Интегра» для Заказчиков, граждан и общественных организаций.

Экологическая политика, выражающая позицию всех Обществ ГК «Интегра» по отношению к окружающей природной среде и реализации принципов устойчивого развития в современных условиях, является основой для определения экологической стратегии ГК «Интегра», целевого планирования её деятельности в сфере экологии на краткосрочный и среднесрочный период [1].

В ГК «Интегра» действует непрерывное повышение качества услуг и процессов. **повышение качества оказываемых услуг** осуществляется через инвестиции в модернизацию парка оборудования, развитие и мотивацию персонала, эффективное планирование и управление производственными процессами.

ГК «Интегра» считает качество работ, охрану труда сотрудников, соблюдение требований промышленной безопасности и охрану окружающей среды (К, ОТ, ПБ и ООС) основными ценностями в своей деятельности и выявляет следующие обязательства в области обеспечения безопасности:

- устанавливать цели, планировать работу и интегрировать вопросы Безопасности в систему принятия управленческих решений на всех уровнях управления;
- создавать благоприятные условия для целенаправленного выявления и снижения рисков для жизни, здоровья и окружающей среды;
- устанавливать, измерять и оценивать показатели по Безопасности, а также проводить самооценку соответствия установленным внешним и внутренним требованиям.

Принимая данную Политику, компания ставит задачу постоянно развивать и совершенствовать систему менеджмента Безопасности как инструмент реализации Принципов и Обязательств настоящей Политики, а также содействовать созданию такой атмосферы, в которой все сотрудники Группы компаний «Интегра» будут разделять приверженность по обеспечению Безопасности на рабочих местах [1].

Система менеджмента качества ГК «Интегра» соответствует требованиям стандартов ISO 9001:2008, ГОСТ ISO 9001–2011. Компанией внедрены и сертифицированы система экологического менеджмента (ISO 14001:2004) и система менеджмента охраны труда и промышленной безопасности (OHSAS 18001:2007).

Литература

1. Официальный сайт ГК «Интегра» <http://integra.ru/>

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ НЕФТЕГАЗОВОЙ КОМПАНИИ

Д. В. Худяков

Научный руководитель, профессор Е. В. Нехода

Национальный исследовательский Томский государственный университет, г. Томск, Россия

Научные исследования в области системного подхода проводятся в России не первое десятилетие. Систематическое изложение и анализ теоретических основ наиболее значимых научных школ менеджмента: «классической» теории управления, школы «человеческих отношений», современных организационных теорий, «индустриальной социологии» представлено в трудах Д. М. Гвишиани, Ю. С. Попкова, В. Н. Садовского, А. А [1].

Системный подход предлагает процедуру планирования, проектирования, оценки и др. Рассматривая систему управления организацией, в которую входит и оценка профессиональных компетенций специалиста, мы рассматриваем и саму оценку во-первых, как самостоятельный элемент системы и, во – вторых собственно подсистему со своими взаимосвязями, элементами, принципами.

Ведущий ученый в области оценки как философской категории, Дамадаран А.А в своих исследования выделяет три правила, которые важны для любой оценки[2].

Так как систему оценки разрабатывают специалисты, имеющие определенный уровень подготовки и опыта, при современном уровне доступа к огромному массиву разного рода информации, едва ли удастся избежать определенной степени предвзятости в полученных оценках. Уменьшить влияние предубеждений при проведении оценки можно двумя способами:

- до совершения оценки не следует прислушиваться к радикальному общественному мнению по поводу ценности объекта исследования, что приводит к его недооценке или переоценке;
- прежде чем приступить к оценке, следует свести к минимуму влияние своих собственных убеждений по поводу того, насколько переоценён или недооценён объект.

Реализовать на практике принципы оценки и уменьшить влияние предубеждений при её проведении возможно при системном подходе к оценке.

Системный подход, характеризует способ организации действий, которые могут включать любой род деятельности, выявляя закономерности и взаимосвязи с целью их более эффективного использования. Во-первых системный подход является методом решения задач, во-вторых - методом постановки задач. Это качественно более высокий, нежели просто предметный, способ познания.

Сегодня системный подход применяется довольно широко в экономических исследованиях. Например, школой академика К.А. Багриновского разработана методология использования системного подхода в стратегическом планировании развития предприятия [3]. Системными являются совершенно специфические исследования, которые выполняются там, где применение общей теории систем связано с целями работы и характером изучаемого объекта.

Для оптимизации системы оценки, количество тестовых заданий по каждой компетенции было увязано с матрицей компетенции, а именно зависело:

- количества вопросов i -го уровня сложности вопросов по j -ой компетенции.
- доля j -ой компетенции по i -ым уровням сложности.

Максимальное число тестовых заданий в системе оценки отводилось тем компетенциям, которые занимали наибольший удельный вес при тестировании специалистов. Например, по таким компетенциям: «бурение скважин», «технология бурения нефтяных и газовых скважин», «монтаж и эксплуатация нефтяных и газовых скважин», тестировались практически все специалисты подразделений и служб организации. Следовательно, количество тестовых заданий по данным компетенциям было наибольшим в системе оценки. Другими словами система оценки оптимизирована по принципу значимости компетенции в ходе тестирования специалистов.

Удельный вес компетенций зависел от количество j -х компетенций i -го уровня сложности, согласно спецификаций и кодификаторов разработанных в системе оценки и общего количества тестовых заданий, которые составили систему оценки.

Количество вопросов по каждой компетенции определялось по следующей формуле:

$$m_{ij} = \left(d_{ij} \cdot \sum_{i=1}^n m_{ij} \right) / 100, \quad (1)$$

где m_{ij} – количество вопросов i -го уровня сложности по j -й компетенции;