

- экономических процессов, в области, в том числе в значительной степени развивая ряд производств региона. Поскольку автодороги играют ключевую, интегрирующую роль в успешном функционировании Новосибирского транспортного комплекса, то уровень развития сети автомобильных дорог, а течение ближайших лет будет одним из важнейших факторов, определяющих развитие экономики Новосибирской области и всей Западной Сибири.

Литература.

1. Matveev D. M. Current state of production and finance development of scientific and technological progress in agriculture / European Researcher. — 2014. — Vol.(81), № 8–2. — P.1532–1545.
2. Колбина Е. С. Роль логистики распределения в успешном продвижении продукции на рынке круп / Д. М. Матвеев, Е. С. Колбина // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2015. — № 1 — С. 46–54.
3. Матвеев Д. М. Эволюция научно-технического прогресса в сельском хозяйстве / Экономика и бизнес: теория и практика. — 2015. — № 2 — С. 33–38.
4. Овсиенко Д. В. Современное состояние и перспективы развития транспортно-логистической инфраструктуры Новосибирской области [Текст] / Д. В. Овсиенко // Молодой ученый. — 2015. — №13. — С. 438–442.
6. Пожарницкая О.В., Демьяненко Ю.В. Развитие ключевых компетенций на основе автоматизации SAPHR . Вестник Томского государственного педагогического университета. 2012. № 12 (127). С. 113-115.
7. Рисунок №1 Основные транспортные коридоры, проходящие через Новосибирскую область <http://www.mintrans.nso.ru/page/613>
9. Рисунок №2 Направления груза - транспортных потоков Новосибирской области <http://www.mintrans.nso.ru/page/613>

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ ОАО «СУРГУТНЕФТЕГАЗ»

А. О. Шестопалов

Научный руководитель, доцент М. Р. Цибулькинова

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

От того насколько эффективно будет сформирована кадровая политика зависит производительность труда работников, что является наиболее важным фактором успешности функционирования любого предприятия, а нефтегазового в большей степени.

Основными задачами кадровой политики предприятий являются (рисунок 1).



Рисунок 1 – Задачи формирования кадровой политики

Коханов Е. Ф. определяет кадровую политику, как корпоративное направление, позволяющее получить ответы на вопросы, связанные с отношением руководства к персоналу компании и возможности работников развития карьерного роста [3, с. 96].

Разработка кадровой политики представляет собой очень сложный процесс, который требует от управляющих максимального использования не только профессиональных знаний, но и консультационных навыков [4, с. 99].

Система подготовки и повышения квалификации персонала включает в себя специализированную подготовку работников в соответствии с требованиями действующих нормативно-технических документов, обучение вторым и смежным профессиям, предэкзаменационную подготовку руководителей и специалистов для проведения проверки знаний нормативных документов по технической эксплуатации, охране труда, промышленной и пожарной безопасности, прохождение работниками целевых курсов повышения квалификации. В результате реализации данных программ обучения работники достигают такого уровня квалификации, который необходим для обеспечения эффективного функционирования Общества. Следующим элементом кадровой политики является проведение оценки и аттестации персонала.

Рассмотрим, оценку персонала на примере должности менеджера по продажам:

1) Ответственен по отношению к работе. 2) понимает нужды предприятия; 3) знает особенности услуг; 4) имеет высокую квалификацию; 5) коммуникабелен с заказчиками; 6) не прогуливает и не опаздывает.

Таблица 3

Набор деловых качеств администратора

Деловые качества	Варианты рабочего поведения
Ответственен по отношению к работе	4,6
Работа с оборудованием	1,2; 3,5
Трудовая дисциплина	7

Таблица 4

Образцы рабочего поведения по деловым качествам

Образец поведения	Оценка уровня эффективности
1	2
Работа с людьми	
проявляет интерес к работе. Подробно отвечает на все его вопросы. Всегда выясняет трудности, возникающие при работе с оборудованием.	6 — очень хорошо
пытается проявлять интерес к новым клиентам. Отвечает на все их вопросы руководства	5 — хорошо
Относится к новым клиентам нейтрально. С трудом и нежеланием вникает в нужды руководство .	3 - ниже среднего
Знает все особенности процесса оформления документов	7 — отлично
Разбирается в нефтегазовой отрасли посредственно	5 — хорошо
Частично разбирается в продукции предприятия	4 — средне
Плохо разбирается в нефтегазовой отрасли. Практически ничего не знает о конкурентах.	3 - ниже среднего
Трудовая дисциплина	
Не отсутствует на работе без уважительных причин. Никогда не опаздывает. Добровольно остается на работе в сверхурочное время по мере необходимости	7 — отлично
Всегда приходит на работу, за исключением редких случаев (объясняемых вескими уважительными причинами). Никогда не опаздывает. Добровольно остается на работе в сверхурочное время по мере необходимости	6 - очень хорошо
В основном никогда не опаздывает. Всегда приходит на работу, за исключением редких случаев	5 - хорошо
Всегда приходит на работу, за исключением редких случаев. Иногда опаздывает, но не более чем на 5 минут	4 - средне
Иногда опаздывает на работу на 5 - 10 минут, отсутствует на рабочем месте без уважительных причин	3 — ниже среднего
Часто отсутствует на рабочем месте. Постоянно опаздывает и нередко уходит с работы раньше времени	2 — очень плохо
Периодически не выходит на работу и не может объяснить причины прогула. Постоянно опаздывает	1 — неприемлемо

Весовые коэффициенты могут быть определены следующим образом:

Для показателя «Компетентность в услугах» - 5. Максимальная оценка будет равна 35 (5 x 7).

Для показателя «Трудовая дисциплина» — 2. Максимальная оценка будет равна 14 (2 x 7).

Для показателя «Знание особенностей работы» — 3. Максимальная оценка будет равна 21 (3 x 7).

Интегральная максимальная оценка будет равна 70 (35 + 14 + 21).

Последняя аттестация работников проводилась в декабре 2014 года, работало 2 аттестационных комиссии, согласно утвержденным графикам.

Общие результаты аттестации согласно критериям оценки представлены в таблице 5.

Таблица 5

Результаты аттестации по критериям

	150 баллов и выше	100-149 баллов	75-99 баллов	Ниже 75 баллов
Менеджеры по продажам	1	5	2	-
Системный администратор	2	2	2	-
Инженер-программист	1	3	1	-

По результатам критериальной оценки работников, представленной в таблице 20 можно сделать вывод о том, что 35 % сотрудников соответствуют занимаемой должности и аттестационная комиссия может рекомендовать в отношении этих работников зачислить их в кадровый резерв (резерв на выдвижение), перевести на другую, более ответственную должность с соответствующим повышением ранга, поручить такому работнику наставничество молодежи, обучение вновь принятого персонала, увеличить размер оплаты труда.

Исследование показало, что в настоящее время на предприятии ОАО «Сургутнефтегаз» разработана сильная кадровая политика, имеющая социальную направленность, которая в целом удовлетворяет персонал и управление компании. Однако имеются недостатки, выраженные в следующих аспектах:

Недостаточное внимание к личностным характеристикам сотрудников на улучшение условий труда, низкая степень удовлетворения потребностей физического и духовного развития членов коллектива.

- отсутствие психологических методов направленных на регулирование межличностных отношений для создания в коллективе оптимального психологического климата. Неэффективность деятельности по созданию внешнего резерва, так как с момента включения соискателя в резерв и приемом его на работу проходит достаточно длительный период времени и нужный соискатель уже трудоустроен в другую организацию.

- Не используется возможность качественного (личностного) роста работников, который предполагает создание возможностей для проявления инициативы и развития способностей каждого отдельного сотрудника, зачисленного во внутренний резерв. Т.е., отсутствуют разработки программ карьерного роста сотрудников

Исследование кадровой политики ОАО «Сургутнефтегаз» позволило выделить следующие приоритеты ее развития:

- провести оценку условий труда, и выявить подразделения, требующие потребности в их улучшении;

- провести ряд психологических наблюдений за поведением работников и определить направления регулирования межличностных отношений для создания в коллективе оптимального психологического климата.

- внедрить методику ключевых факторов оценки новых сотрудников и формировать кадровый резерв учетом их показателей.

- пересмотреть параметры оценки качественного (личностного) вклада работников в деятельность компании, на предмет наличия возможностей поощрения инициативы каждого из сотрудников, зачисленного во внутренний резерв.

- разработать программы карьерного роста персонала, стимулирующие их развитие в плане образования получения практических навыков.

Литература

1. Беркутова, Т.А. Оценка персонала как управленческая задача: эффективность, компетенции, деловые коммуникации / Т.А. Беркутова, Н.В. Крониковская, И.А. Мартыянов, А.М. Пономарев. – Екатеринбург-Ижевск: Издво института экономики УРАО РАН, 2013. – 370с.
2. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие /А.П. Егоршин. - М.: НИМБ, 2013. - 447 с.
3. Коханов, Е.Ф. Набор персонала / Е.Ф. Коханов. – М.: Инфра-М, 2011 г. – 184с.
4. Шапиро, С.А. Основы управления персоналом в современных организациях / С.А. Шапиро. - М., 2011. – 256

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СТРАТЕГИИ В ЧАСТИ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

С. Е. Шороховецкий

Научный руководитель, доцент И. В. Шарф

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

В настоящее время Энергетическая стратегия России провозглашает главным приоритетом коренное повышение энергетической эффективности экономики, исходя из того факта, что от нее зависит не только развитие как таковое, а выживание страны.

Дело в том, что по состоянию на 2010 год Россия находится в последней десятке стран мира по энергоёмкости ВВП: ее величина почти в 2 раза выше среднемировой и в 2,6 раза больше, чем в Европейском