

- 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
<b>Работа с людьми</b>	
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
<b>Трудовая дисциплина</b>	
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. Мартыанов, 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