



Рис. Стадии геолого-экономической оценки месторождения

Литература

1. Тищенко В.Е. Организация и планирование геологоразведочных работ на нефть и газ. – М.: Недра, 1983, – 382 с.

СТРАТЕГИЯ ОСВОЕНИЯ НЕФТЕГАЗОВЫХ РЕСУРСОВ В РОССИЙСКОЙ АРКТИКЕ

Ц.С-Б. Нимаев, А.Х. Вадилов, М.А. Четина, А.В. Мельников

Научный руководитель – доцент А.А. Вазим

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Согласно экспертным оценкам, Арктика является наиболее перспективным регионом РФ и может располагать более 40% современных мировых запасов нефти и газа, значительными запасами угля, цинка и серебра. Причина растущего интереса имеет заключается в том, что многие страны выражают желание осваивать богатые природные ресурсы данного региона. Арктика является одним из немногих мест на планете, ресурсы которого изначально не были поделены между странами; теперь на эти ресурсы претендуют, прежде всего, страны, имеющие выход к побережью Северного Ледовитого океана, а именно: Россия, Норвегия, Дания, Канада и Соединенные Штаты. На долю России приходится около 50% территории арктического побережья, Канады – 25%, США –15%, и только 10% – Норвегии, Дании и Исландии.

В Арктике содержится колоссальное количество неразработанных энергоресурсов нефти и газа. По оценке Геологической службы США, запасы нефти в Арктике (как на шельфе, так и на суше) составляют 90 млрд баррелей. Природного газа в Арктике, по данным ученых, около 1550 трлн кубометров. При этом большая часть неразведанных запасов нефти залегает вблизи берегов Аляски, а почти все арктические запасы – у берегов России. Для России, арктический шельф – одно из наиболее перспективных направлений для восполнения запасов углеводородного сырья.

«Арктический шельф – крупнейший и до настоящего времени практически не использованный резерв нефтегазовой промышленности России. Среди крупнейших газовых российских месторождений – Штокмановское, Русановское Ленинградское, с запасами нефти и газа около 10 млрд. т нефтяного эквивалента (н.э.) расположенные в западной Арктике

Согласно «Энергетической стратегии России до 2020 года», Арктический шельф – одно из наиболее перспективных направлений для восполнения запасов углеводородного сырья. Первой на шельфе Арктики начала добычу «Газпром нефть»: нефть была получена в декабре 2013 года на Приразломном месторождении в Печорском море. Добыча ведётся с платформы «Приразломная» – она специально спроектирована для работы в Арктике. Платформа оснащена системой «нулевого сброса» – все отходы, в том числе буровые, вывозятся на берег или закачиваются в специальную поглощающую скважину. Платформа стоит на дне моря (глубина в районе месторождения – всего 20 метров), скважины находятся внутри основания платформы и надёжно изолированы от отгружающей среды 3-метровыми бетонными стенами, которые покрыты сверхпрочной плакированной сталью. ПАО «Газпром» занимает, по данным рейтингового агентства «Эксперт», первое место в рейтинге крупнейших

компаний России по объему реализации продукции. Это крупнейшая газовая компания мира, которая владеет самой протяженной газотранспортной системой (более 160 000 км) и является важным поставщиком газа в Европу, монополистом по экспорту газа из России. Таким образом, согласно «Энергетической стратегии России до 2020 года» РФ будет проводить освоение Крайнего Севера.

Литература

1. <http://www.interfax.ru/business/3846>
2. <http://www.gazprom.ru/about>
3. <http://government.ru/info/18359/>

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОВОКУПНОГО ДОХОДА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ А.В. Мельников, Т.С. Глызина, М.П. Иванова Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Стимулирование труда подразумевает формирование условий, при которых трудовая активность, которая дает определенные результаты (установленные заранее), становится достаточным и необходимым условием удовлетворения значимых потребностей сотрудника, формирования у него трудовой мотивации. В это время закладываются основы отношения к труду как ценности и формируется система ценностей собственно труда, развиваются такие качества личности, как дисциплинированность, трудолюбие, инициативность, ответственности, а также приобретаются начальные трудовые навыки [1].

Цель данного исследования заключалась в комплексном изучении формирования дохода сотрудников нефтегазовой отрасли. Согласно литературным источникам существует множество понятий и терминов по данной тематике, авторам наиболее близка интерпретация, использованная в работах Е.Ветлужских [2], где наиболее соотнесены российская и западная терминология.

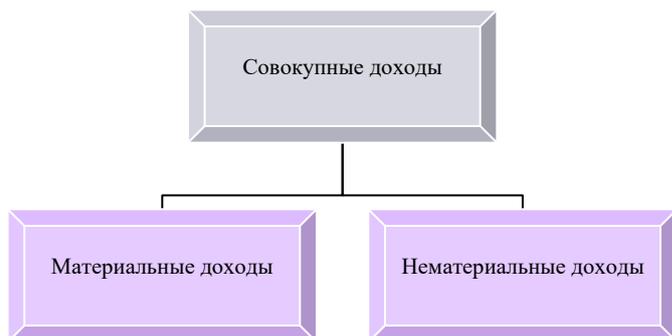


Рис. Структура совокупного дохода работников

Компенсационные выплаты – в данном случае рассматривается как вид заработной платы, характеризующаяся формой оплаты в денежной форме. Данный вид оплаты называется *Монетарной компенсационной выплатой*, структура которой состоит из *Постоянной* и *Переменной* заработной платы.

Постоянная заработная плата, т.е. оклад или ставка, которая выплачивается сотруднику за выполнение определенных работ и должностных обязанностей. Этот вид оплаты, осуществляется согласно трудовому договору и не подлежит регулярному изменению и пересмотру, а также не зависит от качества выполняемых работ на предприятии. В данном случае возможны варианты оплаты по определенной квалификации и тарифной ставке в зависимости от трудовых требований работодателя и установленных норм труда.

Переменная часть заработной платы, т.е. разовые премии, поощрения и т.д. за определенные заслуги перед работодателем. Этот вид оплаты в отличие от базовой фиксированной ставки напрямую зависит от результатов трудовой деятельности. Однако и этот вид выплат имеет временные строгие ограничения. Так, например, выплаты производятся раз в квартал, по итогам контракта или проекта и т.д. определяется не произвольно, а из определенных финансовых резервов работодателя.

Необходимо отметить, что Компенсационные выплаты характеризуются как долгосрочные и краткосрочные. Краткосрочные компенсационные выплаты обусловлены периодом не более года. Долгосрочные компенсационные выплаты связаны с выплатами более одного года. В данном случае это распространяется на долгосрочные премиальные выплаты: акции, опционы, владение долями и т.д.

Согласно структуре, совокупные доходы выполняют различные **задачи**:

- 1) Постоянная часть заработной платы (оплата в результате должностных обязанностей).
- 2) Премияльная часть заработной платы (повышение эффективности сотрудников).
- 3) Акции (направление на стратегические цели компании).
- 4) Льготы (поддержка сотрудников).
- 5) Нематериальная мотивация (самореализация).

В результате исследования были рассмотрены основные критерии и характеристики совокупных доходов сотрудников. Поскольку система выплат является важнейшим управленческим инструментом, то синергетический