

производство более 90% всей сырой нефти в ОАЭ, добыча на данном месторождении официально началась 6 ноября 2013г., ее первоначальный уровень составил 30 кб/д, и этот показатель должен увеличиться до 60 кб/д к 2017 году.[2,5]

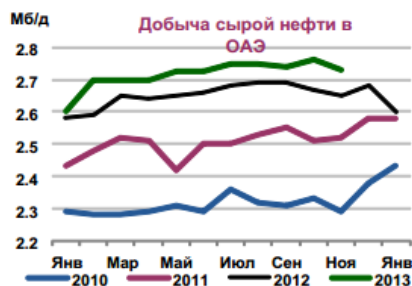


Рис. 1. Добыча сырой нефти в ОАЭ

Основными компаниями, осуществляющими добычу нефти в Абу-Даби, являются национальная "Abu Dhabi National Oil Co." ("ADNOC") и две компании с участием иностранного капитала, находящиеся под её контролем, — "Abu Dhabi Co. for Onshore Oil Operations" ("ADCO") и "Abu Dhabi Marine Operating Co." ("ADMA-OPCO"). Сбытом нефти в Абу-Даби занимается филиал "ADNOC" — "ADNOC for Distribution". В остальных шести эмиратах эти функции выполняет "Emirates General Petroleum Corp.". В Абу-Даби также действует ряд других филиалов "ADNOC", специализирующихся на бурении, строительстве нефтепроводов, развитии портового хозяйства, морских перевозках.

В Дубае, несмотря на то, что с 1974 правительство установило контроль над нефтяной промышленностью, разведкой, добычей и сбытом нефти фактически занимается консорциум иностранных компаний "DUPETCO", основными из которых являются "Dubai Petroleum Co." и "Dubai Marine Areas". В Шардже разработку месторождений на море ведёт акционерная компания "Crescent Petroleum Co.", а на суше — "АМОСО". [2]

Основным направлением экспорта нефти и нефтепродуктов из ОАЭ является Азиатско-Тихоокеанский регион (в 2009 году туда было поставлено более 80% произведенных в ОАЭ нефти и нефтепродуктов, ещё более 10% направлено в соседние страны Ближнего Востока). В Японию экспортируются около 40% нефти ОАЭ, также крупными потребителями являются Южная Корея и Таиланд и др. [3]

Таким образом, на столь высокие темпы экономического роста Объединенных Арабских Эмиратов, они остаются сильно зависимыми от нефтяного сектора. Даже несмотря на сокращение добычи сырой нефти цена за баррель нефти добываемой в ОАЭ увеличивается на мировом рынке нефтепродуктов. В связи с этим наблюдается высокий прирост ВВП в стране. Этот прирост благотворно влияет на снижение уровня инфляции. За счет этого осуществляется развитие экономики и рыночных отношений между странами, а также развитие инфраструктуры, обеспечивающее высокий уровень благосостояния населения.

#### Литература

1. United Arab Emirates: Balances for 2011 [Электронный ресурс] режим доступа <http://www.iea.org/statistics/statisticssearch/report/?country=UAE&product=balances&year=2011>
2. Abu Dhabi Vision 2030 [Электронный ресурс] режим доступа <http://gsec.abudhabi.ae/Sites/GSEC/Content/EN/PDF/Publications/economic-vision-2030-executive-summary-mandate2.property=pdf.pdf>
3. Топливо-энергетический комплекс ОАЭ: состояние и перспективы развития сотрудничество с РФ [Электронный ресурс] режим доступа <http://rosenergo.gov.ru/upload/00030.pdf>
4. Журнал «Деловые Эмираты» Выпуск 1/44 2013 [Электронный ресурс] режим доступа <http://www.dxb.ru/project/pr/detail.php?ID=55599>
5. Oil Market Report Template [Электронный ресурс] режим доступа <http://omrpublic.iea.org/currentissues/Russ.pdf>

### ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИЙ НЕФТЯНОЙ И ГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ РОССИИ

Л.А. Камынина

Научный руководитель доцент И.В. Шарф

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, Россия, г. Томск

Нефтегазовая отрасль является наиболее развитой и конкурентоспособной отраслью экономики России. Газ и нефть вместе с нефтепродуктами занимает 74,7% экспорта страны [1]. Сложные условия добычи нефти, и разветвленная сеть нефтепроводов требуют привлечения квалифицированных кадров, как следствие стоит задача мотивации привлеченного персонала.

Несмотря на привлекательность работы в нефтегазовой отрасли для молодого специалиста, обусловленную главным образом высоким (в среднем 2,2 раза выше, чем в среднем по России [2]) уровнем зарплаты, текучесть кадров в компаниях отрасли так же остается высокой. В таблице 1 приведены усредненные показатели движения персонала по предприятиям нефтяной и газовой промышленности.

**Таблица 1.**  
**Показали движения персонала в нефтегазовой отрасли РФ за период с 2007 по 2012 гг. [3]**

Наименование показателя	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Среднесписочная численность работников (тыс. чел.)	516,4	500,7	508,2	484,9	477,7	456,6
Принято на работу (тыс. чел.)	246,3	207,8	204,3	128,5	160,5	177,4
Выбыло работников (тыс. чел.)	261,7	205,9	232,8	193,5	171,4	171,4
Коэффициент полного оборота (%)	98,4	82,6	86,0	66,4	69,5	74,9
Коэффициент оборота по приёму (%)	47,7	41,5	40,2	26,5	33,6	38,1
Коэффициент оборота по выбытию (%)	50,7	41,1	45,8	39,9	35,9	36,8

Из таблицы видно, что текучесть кадров в нефтегазовой отрасли остается значительной, несмотря на наметившуюся в 2010-2012 годах тенденцию к снижению.

В [3] приводятся данные, что наиболее частыми причинами увольнения работников отрасли являются 12-ти часовой рабочий день, работа вахтовым методом непосредственно на добыче полезных ископаемых и корпоративная культура, которая требует от сотрудника жесткой дисциплины при выполнении своих должностных обязанностей, что, часто, мешает самовыражению сотрудников.

Система мотивации работников нефтегазовых компаний, например ОАО «Газпром», сочетают в себе материальное и нематериальное стимулирование, направленное на привлечение и удержание квалифицированного персонала, повышение заинтересованности работников в результатах труда. В неё входит система оплаты труда, которая предусматривает установление должностных окладов и тарифных ставок с учетом квалификации и деловых качеств, текущее премирование за результаты производственной деятельности работников, доплаты и надбавки в зависимости от условий труда и объема выполняемых работ, единовременное премирование (в том числе за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства, внедрение новой техники, экономию энергоресурсов, открытие новых залежей углеводородов), а также выплату вознаграждения по итогам работы. Единые корпоративные нормы по оплате труда, закреплены в типовом положении об оплате труда работников организаций, которые индивидуальны для каждой нефтегазовой компании. Например, в ОАО «Газпром» применяются такие методы стимулирования и мотивации сотрудников, как:

система годового бонуса, учитывающая выполнение общекорпоративных и индивидуальных ключевых показателей деятельности компании в отчетном году;

программа участия руководящих работников в уставном капитале ОАО «Газпром».

Кроме того, в целях стимулирования персонала, реализована система поощрения их государственными наградами Российской Федерации, наградами Минэнерго России и ОАО «Газпром» [4].

Однако на нефтегазовых компаниях наблюдается высокая текучесть кадров. Данное явление, несмотря на высокий уровень зарплаты, может говорить о некомфортном положении сотрудников на предприятиях отрасли. Это означает, что для закрепления сотрудников на рабочих местах в нефтяной и газовой промышленности необходимо развитие программ материального и нематериального стимулирования.

Стимулирование сотрудников – это внешние рычаги активизации персонала, то есть побуждение с помощью материальной и нематериальной заинтересованности. Для того чтобы повысить эффективность работы сотрудников нефтегазовых компаний и уменьшить текучесть кадров, можно перенять опыт, применяемый компаниями сферы ИТ. Основными нематериальными потребностями, влияющими на деятельность персонала практически любой области являются: потребность в творчестве, признание, обучение, профессиональный рост, высокотехнологичный инструментарий для работы. Стимулирование и мотивация сотрудников должна полагаться на следующие моменты:

руководитель должен знать ценностные ориентиры своих подчинённых, их потребности, увеличение стимулов вознаграждения и уменьшение стимулов принуждения к труду;

подчинённый должен ощущать прямую зависимость между своими действиями и успехом организации в целом;

каждый сотрудник должен обучаться и развиваться;

методы стимулирования и мотивации должны модернизироваться, так как со временем изменяются потребности людей;

сотрудники должны быть максимально информированы о настоящем положении компании и деятельности их коллег.

Особое внимание необходимо обратить на те методы стимулирования и мотивации, которые повлияют на душевное равновесие сотрудников, ведь когда сотрудник не отвлекается на бытовые проблемы – он

сосредоточен, а значит, может максимально активизировать свой интеллектуальный потенциал. К данным методам относятся:

- помощь в улучшении здоровья сотрудников;
- надёжность рабочего места;
- безопасность осуществляемого труда;
- организация социальной поддержки.

Особое внимание следует уделить тому, каким образом осуществляется стимулирование и мотивирование в лучших ИТ-компаниях мира, так как они не раз признавались компаниями с лучшей репутацией. Например, корпорация, которая является одним из самых узнаваемых брендов мира – Google. Управление серверами в центрах обработки данных, расположенных по всему миру приносит компании серьёзную прибыль, часть которой владельцы вкладывают в создание благоприятных условий труда, о которых мечтают многие специалисты. Штаб-квартиры Google оснащены «игровыми комнатами», где сотрудники могут отдохнуть занимаясь на тренажерах, играя в пинг-понг или с конструктором «Лего», ведь лучший отдых – это смена деятельности. Кроме того, во многих офисах, например в Нью-Йоркском, разрешается ездить по коридорам на самокате, или находиться в кабинете со своим четвероногим другом. Также, штаб-квартиры оснащены специальными «капсулами», в которых блокируются свет и звук, где сотрудник может дремать. Корпорация следит и за здоровьем своего штата, имея в наличии спортивные залы и плавательные бассейны, с помощью которых сотрудники могут держать свою физическую форму в тонусе [5]. Данный опыт уже перенимают многие нефтегазовые компании России, например ОАО «Газпром». Стремясь дать работникам чувства некоторой «общности», в компании Google практикуется оказание бытовых услуг в стенах компании, например парикмахерские услуги фирмы «Onsite Haircuts». Наверняка в России многие загруженные работой сотрудники были бы рады такой возможности. Рабочая среда, созданная в Google, способствует повышению производительности. Неофициальная атмосфера способствует и быстрому обмену идеями, что является ключевым моментом для работы в сфере ИТ. Для нефтегазовых компаний России неофициальная атмосфера так же была бы полезна.

Знакомясь с примерами стимулирования персонала в различных сферах, можно сделать вывод о том, что люди, занятые деятельностью различных областей имеют аналогичные потребности. В связи с этим, компании могут и должны перенимать опыт более опытных «коллег» не смотря на функционирование в иных сегментах рынка. Стимулирование и мотивация необходимы для того, чтобы помочь людям поддерживать здоровый баланс между личной жизнью и карьерой, необходимый для успешной работы.

Благодаря высокому уровню заработной платы российские нефтегазовые компании являются достаточно привлекательными работодателями. Однако высокая текучесть кадров может говорить о некомфортном положении работников во многих из них. Это заставляет задуматься о необходимости дополнительного материального и нематериального стимулирования работников, которое позволит закрепить сотрудников на своих местах. Во многих компаниях уже начали применять программы стимулирования. Например, в компании «Газпром нефть» разработана концепция нематериальной мотивации, ставшая основой для систематической работы в этом направлении. Сложившаяся в «Газпром нефти» система мероприятий позволяет сотрудникам почувствовать свою ценность для компании, важность своего вклада в общий успех. Она включает конкурсы профессионального мастерства, спортивные соревнования и оздоровительные мероприятия, корпоративные коммуникационные сессии. В «Газпром нефти» ежегодно присуждаются два вида почетных званий, являющихся корпоративными знаками отличия в труде: «Почетный работник «Газпром нефти» и «Ветеран «Газпром нефти». В нижеследующей таблице 2 представлены данные о методах стимулирования, которые особо эффективны с точки зрения стимулирования и могут быть применены или уже используются в различных нефтегазовых компаниях России.

Таблица 2

*Методы стимулирования.*

Инструмент	Описание
Свободный график работы	Сотрудник должен отработать 40 часов в неделю, но может выбрать количество отработываемых часов в день.
Помощь детям сотрудников	Когда рождается ребёнок, сотруднику предлагается финансовая помощь или подарок, к Новому году ребёнку до 14 лет дарят сладкий подарок.
Корпоративные новости, рассылки	Письма, в которых помимо стандартных новостей о нововведениях могут быть статьи об успехах коллег.
Организация отдыха на работе	Настольный теннис. Минимальные затраты на обслуживание.
Мероприятия	В начале года каждому отделу предоставляется на выбор список мероприятий, которые бы они хотели посетить трудовым коллективом. Оплачивается предприятием.
Подарки	Кружки, футболки и т.п. с девизом или символикой компании к празднику.

Вышеописанные мероприятия, проводимые в нефтегазовых компаниях, привели к сокращению среднего коэффициента оборота по выбытию до 36,8 % в 2012 году по отрасли.

Однако, дальнейшее улучшение ситуации возможно, на наш взгляд, только при внедрении дополнительных программ повышения мотивации, например таких, которые уже используются в сфере ИТ.

Данные действия будут способствовать повышению эффективности деятельности организации, предотвратят «утечку мозгов» и привлекут в компанию новые таланты.

Литература

1. Экспорт России важнейших товаров в январе-декабре 2013 года // ФТС России [Электронный ресурс] URL: <http://www.customs.ru/attachments/article/18884/%D0%AD%D0%9A%D0%A1%D0%9F%D0%9E%D0%A0%D0%A2.xls> (дата обращения: 06.04.2014)
2. Струкова Е. Рай не для всех: сколько получают нефтяники и газовики // РосБизнесКонсалтинг [Электронный ресурс] URL: <http://top.rbc.ru/economics/02/08/2011/608388.shtml> (дата обращения: 06.04.2014)
3. Меньшикова Е.В., Криницына З.В. Совершенствование системы мотивации персонала на примере нефтегазовой отрасли // Вестник науки Сибири. – 2014. – № 1.
4. Характеристики персонала ОАО «Газпром нефть»// Корпоративный портал ОАО «Газпром нефть» [Электронный ресурс] URL: <http://ar2012.gazprom-neft.ru/sustainability/employee-development/staff-appraisal/> (дата обращения: 06.04.2014)
5. Как Google стала лучшим местом для работы // HR-portal [Электронный ресурс] <http://www.hr-portal.ru/article/kak-google-stala-luchshim-mestom-dlya-raboty> (дата обращения: 06.04.2014)

**ЭТАПЫ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ПРОГРАММНЫХ ПРОДУКТОВ В РАБОТЕ  
ЭКОНОМИЧЕСКИХ СЛУЖБ ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»**

**М. Л. Ким**

Научный руководитель доцент В.Б. Романюк

*Национальный исследовательский Томский политехнический университет, Россия, г. Томск*

В нашей стране первые попытки автоматизации задач бухгалтерского учета на основе использования ЭВМ были предприняты примерно в середине 60-х гг. Используемые тогда в СССР ЭВМ второго поколения (типа «Минск-32») и в 70-х гг. ЭВМ третьего поколения (типа ЕС ЭВМ), были не эффективными и обладали очень малым объемом памяти. Для того чтобы реализовать комплексный подход к решению задач бухгалтерского учета, разработчиками программного обеспечения были предложены различные модификации так называемой унифицированной модели бухгалтерской информации. Встал вопрос о комплексной автоматизации системы управления предприятиями. В результате система обработки учетных данных стала набором специализированных программных средств, оперирующих с информационными массивами, имеющими различную структуру, но в совокупности образующими единую базу данных

В начале 90-х гг, многие крупные предприятия были поставлены на грань выживания и при отсутствии средств практически не могли серьезно развивать свои информационные системы. Кроме того, ломка системы планового хозяйства и переход к рыночным отношениям закономерно требовали существенного пересмотра принципов управления предприятиями, а соответственно и построения обслуживающих систему управления информационных систем. Переход на персональные компьютеры потребовал создания для них программного обеспечения, соответствующего реалиям рыночной экономики. Эти программы ориентировались практически только на решение задач бухгалтерского учета.

**Таблица 1**

**Классификация программ для автоматизации бухгалтерского учета и финансово – хозяйственной деятельности предприятия**

1 Универсальные бухгалтерские программы	2 Универсальные программы и модули	3 Программы для отраслевого учета	4 Корпоративные	5 Системы, ориентированные на западный учет	6 Финансово – аналитические программы	7 Системы для бизнеса, управления и планирования
	Учет основных средств	торговля				Маркетинг
	Торговля, склад	строительство				Системы для организации и проведения конкурсов и торгов
		Бюджет				
		Транспорт				
	Учет труда и з/п	Общепит				Управление персоналом
		Производство				
		Гостиницы и туристические				
	Кадры	Фармацевтика				Управление снабжением
		Издательская деятельность				
Первичные документы	Жилищно-коммунальное хозяйство	Комплексные системы управления предприятием				
Сводный учет	Некоммерческие организации		Управление проектами			
Учет реализации						

К середине 90-х гг. масштабы деятельности коммерческих предприятий существенно выросли, а рентабельность их работы резко упала по различным причинам, в том числе из-за роста числа конкурентов. Это потребовало пристального внимания к эффективности использования ресурсов. Отсюда возникла потребность в налаживании управленческого и оперативного учета.