

Отраден общий факт увеличения ассигнований в планах остальных недропользователей на 2012 г. в десятки раз. Однако учитывая сложившуюся макроэкономическую ситуацию и денежно-кредитную политику в целом по России, вызывают некоторое сомнение инвестиционные возможности большинства недропользователей.

Таким образом, можно сделать выводы:

1. Нефтегазовая отрасль Томской области остается инвестиционно привлекательной, что обусловлено востребованностью как в мировом, так и в национальном масштабе мелких и средних месторождений и появлением новых недропользователей с зарубежным капиталом.

2. Нефтегазовая отрасль Томской области, как и в целом по России, олигополистична, что наглядно демонстрируется наличием нескольких результативных и эффективных недропользователей, обеспечивающих Томской области 3 место в Западной Сибири после Ханты-Мансийского автономного округа и Тюменской области по добыче углеводородного сырья и выполняющих условия лицензионных соглашений.

3. Большинство нефтедобывающих компаний находятся на ранней стадии своего жизненного цикла, поэтому не вышли на регулярный уровень добычи нефти, поэтому значительного прироста объемов добычи нефти в Томской области следует ожидать через 7–10 лет.

4. Неоптимистичность прогнозов реализации принятых планов как по добыче нефти, так и по приросту запасов углеводородного сырья на долгосрочную перспективу большей частью недропользователей в связи с отсутствием у них достаточного количества инвестиционных ресурсов. Как следствие ожидаемы в будущем процессы слияния и поглощения компаний.

5. Существующая диспропорция налоговых и неналоговых поступлений в бюджетную систему ограничивает финансовые возможности Томской области в ускорении реализации программ по освоению Правобережья и поэтому мало ожидаемо в среднесрочной перспективе открытие месторождений.

#### Литература

1. Стратегия развития Томской области на период до 2020 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://tomsk.gov.ru/export/sites/ru.gov.tomsk/ru/economy\\_finances/strategy/region/before2020/strategy\\_TO\\_before2020.pdf](http://tomsk.gov.ru/export/sites/ru.gov.tomsk/ru/economy_finances/strategy/region/before2020/strategy_TO_before2020.pdf)
2. Стратегия социально-экономического развития Сибири до 2020 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.sibfo.ru/strategia/strdoc.php#strategia>
3. Постановление Государственной Думы Томской области от 28.02.2008 N 1008 «Об энергетической стратегии Томской области на период до 2020 года» [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://strategia.tomsk.ru/otraslevye\\_strategii.html](http://strategia.tomsk.ru/otraslevye_strategii.html).

### КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОЦЕНКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ НЕФТЕГАЗОВЫХ КОМПАНИЙ

Е.М. Вершкова

Научный руководитель профессор Г.Ю. Боярко

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

В настоящее время компетентностный подход для оценки персонала находит все большее и большее применение. Анализ литературных источников по этому вопросу показал, что большинство разработанных моделей компетенций относятся к управленческому персоналу. На наш взгляд, данному факту есть два объяснения. Во-первых, управленческая деятельность является совокупностью знаний и опыта, что согласуется с определением компетенций. И, во-вторых, успех любого предприятия зависит в первую очередь от грамотного управления, поэтому необходимость оценить качества людей, стоящих у руля, является чрезвычайно актуальной задачей для любой компании. Особенность управления нефтегазовой компанией заключается в том, что большинство нефтегазовых компаний являются вертикально-интегрированными, что обуславливает необходимость наличия у руководителя знаний и умений в различных областях – от финансовой и управленческой до технологической и технической. В связи с этим оценка управленческих кадров нефтегазовых компаний с применением моделей компетенций, разработанных для обычных управленцев, не представляется возможной. Встает необходимость разработки компетентностной модели оценки непосредственно для руководителей всех уровней нефтегазовых компаний.

В рамках данной работы мы принимаем понятие «компетенции» как совокупность знаний, навыков, опыта и психологических особенностей человека, позволяющих качественно выполнять определенный вид работ, в нашем случае – осуществлять управленческую деятельность. Под управленческой деятельностью мы понимаем воздействие руководителем на подчиненных для организации и контроля деятельности по достижению определенной цели.

Как было отмечено выше, руководитель должен обладать рядом компетенций, которые в литературе условно разделяются на следующие [4]:

- специальные профессиональные компетенции – компетенции, необходимые руководителю для решения вопросов, составляющих содержание процессов и функций, за которые он ответственен. Специальные компетенции отражают уровень владения вопросами, связанными с техникой и технологией нефтегазового дела. Другими словами, это знания и навыки, относящиеся к определенной предметной области, например, к бурению, добыче, транспорту нефти.

- Бизнес-компетенции – это компетенции общего характера, они необходимы руководителям в любой сфере деятельности. Эти компетенции включают в себя системный анализ ситуации, принятие стратегических решений, привлечение внешних и внутренних ресурсов компании для решения бизнес-задач, бюджетирование, прогноз доходов и расходов, снижение издержек предприятия, ведение отчетности и т.д.

- Компетенции управления знаниями отражают способность работать с информацией, управлять информационными потоками, процессами обучения и развития в организации. Компетенции управления знаниями включают в себя такие навыки, как поиск информации, концептуальное, аналитическое мышление, решение проблем, понимание сущности процессов организационного развития, обеспечение процесса приобретения сотрудниками новых знаний и навыков.

- Лидерские компетенции относятся к сфере руководства и управления людьми. Они отражают способность менеджера распоряжаться собственной властью, направлять деятельность подчиненных в определенное русло, оказывать подчиненным поддержку, проявлять к ним участие и наделять их полномочиями. Кроме этого, лидерские компетенции предполагают наличие у руководителя способности создавать у подчиненных состояние нацеленности на общую задачу, умений работать с разнородным коллективом, поддерживать творческую активность подчиненных и формировать в организации чувство общности.

- Социальные, или межличностные компетенции относятся к способности менеджера строить и поддерживать оптимальные отношения с людьми (общественностью, акционерами и другими заинтересованными сторонами). Наличие указанной способности требует развития определенных социальных навыков, таких, как понимание других людей и их поведения, навыков коммуникации и взаимодействия с окружающими, создания у людей должной мотивации, а также умения предотвращать и разрешать конфликты. В идеале, социально компетентный менеджер способен поставить себя на место другого человека, правильно оценить его ожидания и выстроить свое поведение с учетом этих ожиданий. Это способность вести себя социально адекватно.

- Внутриличностные компетенции. В их основе лежат уверенность в себе, склонность влиять на среду своего обитания, стремление к улучшению и кардинальному изменению существующей ситуации, нацеленность на результат и саморазвитие, способность действовать в условиях неопределенности, развитое самосознание и навыки самоконтроля.

На наш взгляд, приведенная выше система компетенций руководителя является наиболее полной и отражает весь набор управленческих компетенций. Среди открытых вопросов остаются такие как непосредственно сами компетенции, модель компетенций, способы и методы оценивания, стимулирование демонстрации менеджерами своих компетенций. Данные вопросы являются актуальными для дальнейшего исследования.

#### Литература

1. Полунин В.Ю. Формирование и развитие компетенций кадрового резерва нефтегазового комплекса России на основе инновационных обучающих технологий // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - №18 (159). – 2012г. – С.23.
2. Полунин В.Ю. Вчера студенты – сегодня нефтяники // Транспортное дело России. – №12. – 2010г. – С.90.
3. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. Спб.: Речь, 2007. – 208 с.
4. Субботин В.Е. Компетенции руководителя. Словарь – справочник. Антропос-консалтинг, 2007 – 66 с.
5. Уидет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. Пер. с англ. М.: НИРО, 2003. – 224 с.
6. Фарнэм А. Некомпетентный менеджер. Некомпетентность как массовое безумие. Пер. с англ. М.: ГИППО, 2008. – 352 с.

#### УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В СИСТЕМЕ SAP HR

**К.А. Гадзиковская, Л. А. Гаман**

Научный руководитель доцент О.В. Пожарницкая

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

Эффективность деятельности HR-подразделений, стратегическими направлениями которых сегодня становятся подбор высококвалифицированного персонала, удержание и мотивация профессиональных, увлеченных работой сотрудников, формирование и развитие кадрового потенциала, решающим образом влияет на эффективность бизнеса компании в целом.

Среда бизнеса стремительно меняется. Вместе с ней меняются и представления о целях и задачах кадровых служб, их роли в системе управления бизнесом компании. Безвозвратно ушли в прошлое те времена, когда основу деятельности отдела кадров составляли функции учета, администрирования и делопроизводства. Сегодня отделы кадров преобразуются в современные службы управления персоналом с широким спектром задач привлечения, развития и мотивации кадрового потенциала компании.

Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Впервые термин использовал Теодор Шульц, а его последователь – Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению.