

## ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА НЕФТЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РФ

<sup>1</sup>Г.П.Гагаринская, <sup>1</sup>А.В. Шмидт, <sup>2</sup>Г.И. Маргаров, <sup>1</sup>И.Г.Кузнецова

<sup>1</sup>СамГТУ, Самара, Россия

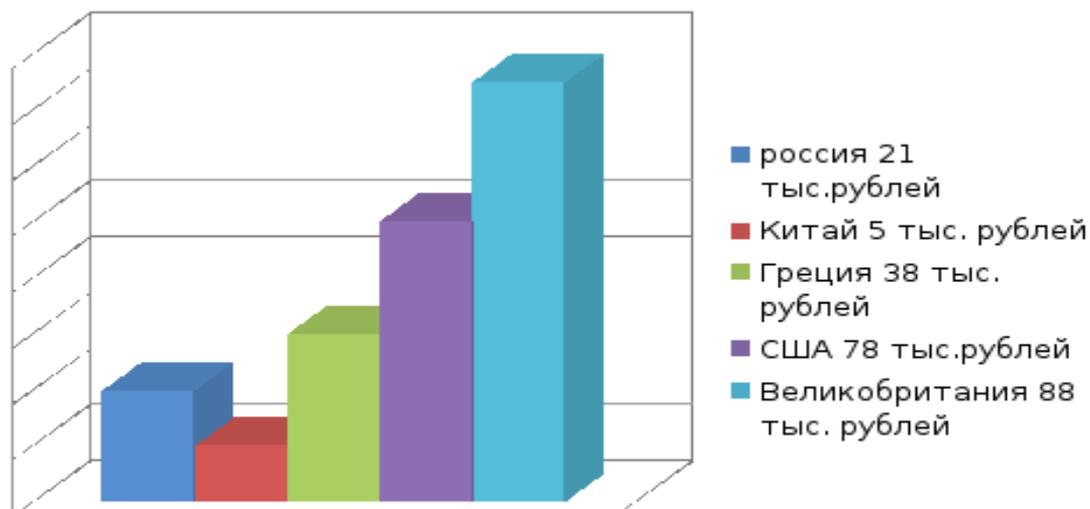
<sup>2</sup>Национальный политехнический университет Армении,  
Ереван, Армения

Необходимость становления экономики на стратегический путь влечет за собой необходимость освоения методов и хозяйствования, направленных на выявление и использование потенциала каждого предприятия специфики его деятельности. Перед предприятием промышленности встает сложная проблема, связанная с управлением его деятельностью.

Нефтяные компании России входят в топ-10 нефтегазовых компаний мира по рейтингу Forbes Global 2000

№ в Error!	Название	Местоположение	Error!	Прибыль	Активы	стоимость	Число
1	<a href="#">Sinopec</a>	 <a href="#">КНР, Пекин</a>	427,6	7,7	233,9	121,0	358,6
2	<a href="#">Royal Dutch Shell</a>	 <a href="#">Нидерланды, Гаага</a>	420,4	14,9	353,1	195,4	94,0
3	<a href="#">ExxonMobil</a>	 <a href="#">США, Ирвинг</a>	376,2	32,5	349,5	357,1	83,7
4	<a href="#">BP</a>	 <a href="#">Великобритания, Лондон</a>	352,8	3,5	284,3	120,8	84,5
5	<a href="#">PetroChina</a>	 <a href="#">КНР, Пекин</a>	333,4	17,4	387,7	334,6	534,6
6	<a href="#">Chevron</a>	 <a href="#">США, Сан-Рамон</a>	191,8	19,2	266,0	201,0	64,7
7	<a href="#">Газпром</a>	 <a href="#">Россия, Москва</a>	158,0	24,1	356,0	62,5	422,8
8	<a href="#">Valero Energy</a>	 <a href="#">США, Сан-Антонио</a>	130,8	3,6	45,6	30,6	10,1
9	<a href="#">Роснефть</a>	 <a href="#">Россия, Москва</a>	129,0	9,0	150,0	51,1	48,3
10	<a href="#">Лукойл</a>	 <a href="#">Россия, Москва</a>	121,4	4,7	111,8	43,5	—
11	<a href="#">JX Holdings</a>	 <a href="#">Япония, Токио</a>	111,0	-1,5	65,6	9,7	26,6
12	<a href="#">Statoil</a>	 <a href="#">Норвегия, Ставангер</a>	95,1	3,5	131,6	58,0	22,5

Рис.1. -Топ-10 нефтегазовых компаний мира по рейтингу Forbes Global 2000



4.32

*Рис.2.- Средние зарплаты в странах Мира*

В теоретическом плане представления общих методологических схем систем управления добывающим предприятием в системе управления труда персонала.

Проблема дальнейшего развития нефтедобывающей промышленности связана с решением сложной задачи - оценки результатов трудовой деятельности персонала предприятия. В настоящее время руководители крупных предприятий нефтедобывающей промышленности недооценивают значения методов управления персоналом и стимулирования трудовой деятельности работников, активно использующихся за рубежом и повышения производительности труда, и на практике сводится к аттестации. С учетом сложившейся экономической ситуации и высокой конкуренции на рынке топливно-энергетических ресурсов, первоочередной задачей для предприятия данной отрасли становится не только постоянная эффективность деятельности, роста производства, повышения добычи и качества продукции, улучшения качества трудовой жизни работников, но и непрерывное решение инновационных задач в управлении предприятия. На современном этапе развития теории и практики управления стимулирования трудовой деятельности. Повышенное внимание, которое играет ключевую роль в повышении эффективности труда на предприятии.

Совершенствование трудовой деятельности особенно значимо и специфично в силу ряда особенностей нефтедобывающей промышленности, трудовой деятельности персонала их профессиональных и мотивационных особенностей.

Не эффективная трудовая деятельности может быть связана с недостаточным уровнем квалификации, неудовлетворительный морально-психологический климат, отсутствие у персонала информации о факторах стимулирования, нехватка молодых специалистов

Для выхода из ситуации представлена схема ФСА.

Таблица 3. –  
Общая методологическая схема управления персонала

Измерение и оценка	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Измерение и оценка существующих показателей финансово - экономической деятельности предприятия.</li> <li>• Планирование желаемых результирующих показателей деятельности предприятия</li> <li>• Определение и расчет ограниченных материальных и финансовых ресурсов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ежемесячные отчет по прошлому месяцу и план работ на будущий месяц</li> <li>• Ежеквартальные технико-экономические показатели</li> </ul>
Планирование	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка сбалансированной системы показателей</li> <li>• Планирование роста производительности труда</li> <li>• Планирование мероприятий по достижению заданного уровня производительности труда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Планирования карьеры и развития молодых инженерных кадров</li> <li>• Отработка практических навыков эксплуатационного персонала опасных производственных объектов, проведение утвержденной руководством Компании Программы оснащения учебно-тренинговой базы Обществ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Реализация запланированных мероприятий</li> <li>• Ознакомление персонала со стратегий роста производительности труда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• реализации плана по работе с кадровым резервом</li> <li>• Проведение реорганизации</li> <li>• Разработка проекта типовой структуры</li> <li>• Изменение штатного расписания</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Совершенствование алгоритма оплаты труда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• На регулярной основе проводятся встречи</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Совершенствование нормирования труда</li> <li>• Разработка системы доплат за достижение планового уровня производительности труда</li> </ul>	<p>руководства кадрово-социального блока Компании</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• социальная поддержка многодетных и малообеспеченных семей работников</li> <li>• Проведение конференций для молодых специалистов</li> <li>• Проведение конкурса «Лучший по профессии»</li> <li>• Проведение фестиваля « Роснефть зажигает звезды »</li> <li>• Спартакиада « Роснефть»</li> </ul>
Контроль	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оценка, анализ полученных результатов по повышению производительности труда</li> <li>• Премирование за достижение результата повышению производительности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В рамках выполнения утвержденного в Компании «Плана усиления контроля и автоматизации в области управления персоналом, расчета заработной платы и социального развития внедрено ЕКШ,SAP.</li> <li>• Проведение различных этапов производственного контроля</li> </ul>

Особое значение приобретают вопросы управления ресурсом, решение которых позволяют наиболее полно использовать имеющийся трудовой потенциал, таким образом, создает социально-экономическую эффективность любого производства.

### Библиографический список:

1. [www.economy.gov.ru/wps/portal](http://www.economy.gov.ru/wps/portal) – сайт Министерства экономики по Самарской области.
2. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) – сайт Росстата РФ.

## ВЛИЯНИЕ ОТРАСЛЕВЫХ ФАКТОРОВ НЕФТЕДОБЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

<sup>1</sup>А.В.Гагаринский, <sup>2</sup>М Гецович, <sup>1</sup>Е.А.Камаева, <sup>1</sup>С.Д.Котмышев

<sup>1</sup>СамГТУ,  
Самара, Россия  
<sup>2</sup>Технический университет в Зволене  
г.Зволен, Словакия

В ходе исследования разработана модель системы стимулирования результатов трудовой деятельности менеджеров на нефтедобывающих предприятиях, основанная на применении взаимосвязанных по уровням управления показателей системы КРІ, и обеспечивающая объективную оценку результатов труда (рис.1.)

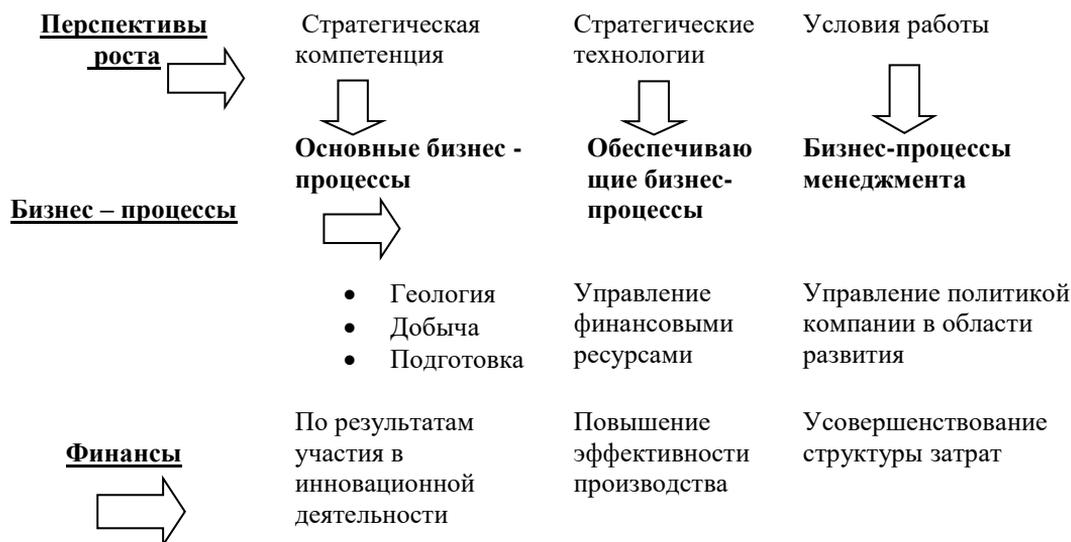


Рис. 1. Модель системы стимулирования результатов трудовой деятельности

В предложенной модели системы стимулирования основано на применении разработанных показателей КРІ, которые в свою очередь учитывают результаты трудовой деятельности на трех уровнях менеджмента - корпоративном, оперативном, линейном.

О – отвечает за выполнение данной функции, организует ее использование, подготавливает и оформляет необходимую документацию; П – представляет исходные данные, информацию, необходимые для выполнения данной функции; У – участвует в выполнении данной функции, визирует подготовленный документ; С – согласовывает

подготовленный документ по функции; Р – принимает решение, утверждает, подписывает документ.

Таблица 1.-

Схема функциональных взаимосвязей специалиста кадровой дирекции с другими функциональными подразделениями предприятия

№ п /п	Наименование функций ОУП	Наименования функциональных подразделений				
		Инженер по охране труда	Специалист кадровой дирекции	Специалист Документационного обеспечения	Начальник УП	Ген. директор
1.	Оформление приказов	П	П	О	С	Р
2.	Осуществление работы по приему заявлений	-	О	О	Р	Р
3.	Ведение табеля учета рабочего времени	П	О	П	Р,С	Р
4.	Ведение журнала	-	-	О	-	Р
5.	Составление графика отпусков	-	У	О	С,Р	Р
6.	Организация обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала	У	-	-	С	Р
7.	Ознакомление работников под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и изменениями к ним	П	П	П	С,Р	Р
8.	Учет, заполнение листов нетрудоспособности	-	О	О	С	Р
9..	Контроль выполнения графика отпусков	-	О	У	Р	Р
10	Соблюдение графика документооборота в установленные сроки	-	-	О	О	Р
11.	Контроль возврат документов	-	-	О	Р	-

Для определения степени значимости функций кадровой дирекции создана экспертная группа. В ее состав входят начальник ОУП, руководители и специалисты отдела. Каждый из членов экспертной группы заполнил по две матрицы попарных сравнений функций, отдельно проанализировав основные, отдельно – вспомогательные функции.

В таблицах (1-3) приведена матрица попарных сравнений для основных функций, заполненная начальником ОУП. Такие же матрицы созданы и для вспомогательных функций.

Таблица 2 –  
матрица попарных сравнений основных функций кадровой дирекции предприятия (эксперт 1)

№ п/п	Наименование функции	Номер функции							Сумма в баллах
		1	2	3	4	5	6	7	
1.	Оформление приказов	-	1	2	0	1	1	2	6
2.	Осуществление работы по приему заявлений	2	-	1	0	1	1	2	7
3.	Ведение табеля учета рабочего времени	2	2	-	1	1	0	1	7
4.	Ведение журнала	2	1	1	-	1	1	2	7
5.	Составление графика отпусков	2	2	1	0	-	1	1	5
6.	Организация обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала	2	1	2	0	1	-	1	7
7.	Ознакомление работников под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и изменениями к ним	2	1	1	1	2	2	-	9
8.	Учет, заполнение листов нетрудоспособности	1	2	2	1	1	0	1	8
9.	Контроль выполнения графика отпусков	2	2	1	1	1	1	1	9
10.	Соблюдение графика документооборота в установленные сроки	1	2	1	0	1	1	1	7
11.	Контроль возврат документов	2	2	1	2	1	1	1	10

Таблица 3 –  
матрица попарных сравнений основных функций кадровой дирекции предприятия (эксперт 2)

№ п /п	Наименование функции	Номер функции							Сумма в баллах
		1	2	3	4	5	6	7	
1.	Оформление приказов	-	1	0	2	1	1	1	6
2.	Осуществление работы по приему заявлений	1	-	0	1	1	0	0	3
3.	Ведение табеля учета рабочего времени	2	2	-	2	0	1	1	8
4.	Ведение журнала	0	1	0	-	2	1	0	4
5.	Составление графика отпусков	1	1	2	0	-	1	0	5

6.	Организация обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала	1	2	1	1	1	-	1	7
7.	Ознакомление работников под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и изменениями к ним	1	2	1	1	2	1	-	8
8.	Учет, заполнение листов нетрудоспособности	1	2	1	1	1	2	1	9

Продолжение таблицы 6.

9.	Контроль выполнения графика отпусков	2	2	2	0	1	1	1	7
10.	Соблюдение графика документооборота в установленные сроки	2	0	1	1	1	2	0	7
11.	Контроль возврат документов	0	1	1	2	1	1	2	8

Таблица 4. –  
матрица попарных сравнений основных функций кадровой  
дирекции предприятия (эксперт 3)

№ п/п	Наименование функции	Номер функции							Сумма в баллах
		1	2	3	4	5	6	7	
1.	Оформление приказов	-	1	1	2	2	2	1	9
2.	Осуществление работы по приему заявлений	1	-	0	0	1	1	2	5
3.	Ведение табеля учета рабочего времени	1	2	-	1	2	2	1	9
4.	Ведение журнала	0	2	1	-	1	2	1	7
5.	Составление графика отпусков	0	1	0	1	-	1	2	5
6.	Организация обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала	0	1	0	0	1	-	2	4
7.	Ознакомление работников под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и изменениями к ним	2	2	1	0	1	2	-	8
8.	Учет, заполнение листов нетрудоспособности	1	2	1	0	1	1	1	7
9.	Контроль выполнения графика отпусков	0	1	1	2	1	0	1	6
10.	Соблюдение графика документооборота в установленные сроки	2	1	1	2	2	1	2	11
11.	Контроль возврат документов	1	1	0	2	1	1	0	6

Таблица 5 –  
Сводная матрица попарных сравнений основных функций кадровой  
дирекции

№ функции	Наименование функции	Номер эксперта			Среднеарифметическое значение в баллах	Ранг функции
		1	2	3		
1.	Оформление приказов	6	6	9	7	4
2.	Осуществление работы по приему заявлений	3	3	5	3,6	
3.	Ведение табеля учета рабочего времени	8	8	9	8,3	2

Продолжение таблицы 8.

4.	Ведение журнала	4	4	7	5	6
5.	Составление графика отпусков	5	5	5	8,3	2
6.	Организация обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала	7	7	4	6	
7.	Ознакомление работников под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и изменениями к ним	8	8	8	8	3
8.	Учет, заполнение листов нетрудоспособности	9	9	7	8,3	2
9.	Контроль выполнения графика отпусков	7	7	6	6,6	5
10.	Соблюдение графика документооборота в установленные сроки	7	7	Er	8,3	2
11.	Контроль возврат документов	8	8	6	18	1

Анализ деятельности кадровой дирекции позволил выявить, что имеющиеся излишние функции, на которые тратится 4 годового рабочего времени, можно сократить, уменьшая при этом капитальные затраты на выполнение этих функций, а также их время выполнения.

Таблица 6 – рекомендации для оптимизации рабочего процесса

№ п/п	Наименование функции	Затраты на осуществление функции	Комментарии	Рекомендации
1.	Оформление приказов	10200	Статья затрат, которую можно снизить	Необходимо снизить уровень затрат, при этом сохранив качество выполняемых работ на высоком уровне
2.	Ведение табеля учета рабочего времени	3562	Статья затрат, которую можно снизить	Необходимо снизить уровень затрат, при этом сохранив качество выполняемых работ на высоком уровне

3.	Осуществление работы по приему заявлений (перевод, исполнение обязанностей, работы в выходные дни)	1246	Статья затрат, которую можно снизить	Необходимо снизить уровень затрат, при этом сохранив качество выполняемых работ на высоком уровне
----	--	------	--------------------------------------	---

Продолжение таблицы 9.

4.	Контроль выполнения графика отпусков	5283	Статья затрат, которую можно снизить	Необходимо снизить уровень затрат, при этом сохранив качество выполняемых работ на высоком уровне
5.	Подготовка уведомлений на работников о начале отпуска	4250	Статья затрат, которую можно снизить	Необходимо снизить уровень затрат, при этом сохранив качество выполняемых работ на высоком уровне

Данная модель базируется на определении ключевых бизнес-процессах на каждом уровне управления (менеджмента) с учетом тех стратегических целей по развитию, которые промышленные предприятия ставят перед собой. В зависимости от бизнес – процессов для менеджеров каждого из уровней управления и уровней иерархии можно выделить те результаты трудовой деятельности, которые должны быть достигнуты и которые, в свою очередь, позволят промышленным предприятиям достичь намеченных целей развития. Достижение желаемых экономических, технологических и организационных состояний предприятий будет служить мотивом к повышению стимулирования менеджеров путем выплаты надбавки, размер которой определяется по системе показателей КРІ на каждом уровне управления.

Например, конечной целью деятельности добывающего предприятия, является увеличение добычи нефти и газа и стоимости добываемого сырья.

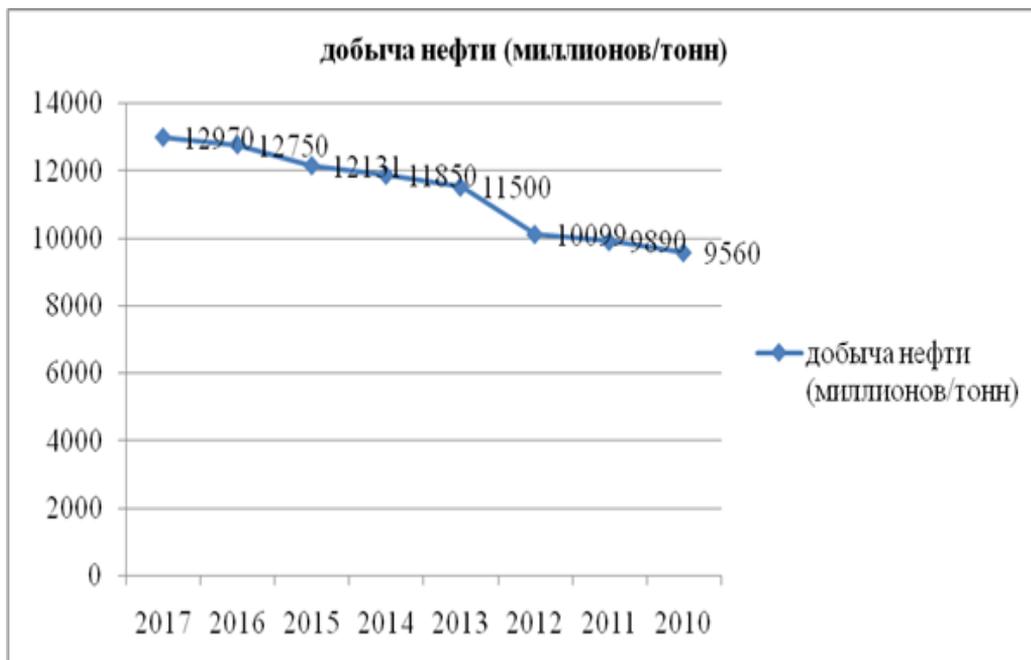


Диаграмма 1. - показатели добычи нефти за 7 лет

Менеджеры корпоративного и оперативного уровней выбирают стратегию роста доходов, реализация которой основана на внедрении инноваций и повышении ценности продукта. Из диаграммы 1. видно, что с каждым годом добыча нефти увеличивается, кроме того на нефтедобывающем предприятии открывают новые месторождения. Данный факт указывает на то, что для дальнейшего развития предприятия требуются рабочая сила, обучение, развитие, новых работников. Кроме того, увеличение стоимости сырья предполагает совершенствование технологий производства, которое подразумевает привлечение ресурсов менеджеров корпоративного, оперативного и линейного уровней. Указанная деятельность предполагает совершенствование структуры затрат и более полное использование активов. Объектами управления выступают себестоимость единицы продукции и эффективное использование активов предприятия. Основными бизнес-процессами являются увеличение добычи, открытие новых месторождений, сокращение затрат и увеличение прибыли.

По показателям результативности указанной трудовой деятельности менеджеры различных уровней управления могут получить стимулирующую надбавку в соответствующем размере.

Усложняющийся, вероятностный характер современных экономических условий требует рассмотрения социально-трудовых проблем в динамике, изучения механизмов нововведений в управлении

трудовыми ресурсами. Кризисная ситуация в отечественной экономике усугубляется значительным сокращением прироста населения за предшествующие два десятилетия, что привело к старению трудовых ресурсов (на 3% за последние 10 лет, притом, что малочисленные поколения только вступают в трудоспособный возраст).

Старение населения сочетается с невысокой продолжительностью жизни и объективно сложившимися недостатками системы образования и здравоохранения, исчерпанием миграционного потенциала стран ближнего зарубежья, ограничивающими возможности привлечения трудовых ресурсов в российскую экономику. Растянувшаяся на десятилетия пенсионная реформа со всеми её противоречиями и регулярным пересмотром ранее принятых норм порождает постоянные изменения на рынке труда, лишь усложняя регулирование и усиливая специфику положения работников старших возрастов. Особую значимость приобретают механизмы, создающие предпосылки занятости лиц данной возрастной категории, обеспечивающие их участие в расширенном воспроизводстве.

Возникает необходимость совершенствования методов и инструментов управления трудовыми ресурсами с учётом возрастной специфики данной категории работников, включая понятийный аппарат экономики труда в приложении к поиску новых механизмов решения социально-трудовых проблем и оценке результатов инноваций в социально-трудовой сфере.

Данные обстоятельства актуализируют проблему формирования и совершенствования механизмов управления трудовыми ресурсами посредством инноваций в социально-трудовой сфере, избранную автором для исследования.

### Библиографический список:

1. Управление персоналом: Учеб. пособие / Г.П. Гагаринская, И.Г.Кузнецова, А.В. Гагаринский, Ю.Н. Горбунова, Е.А. Беляев. – Самара: ООО «Развитие», 2017 – 119 с.
2. Методика оценки трудового потенциала вуза в условиях реализации международной проектной деятельности / Г.П. Гагаринская, И.Г. Кузнецова, Е.В. Мюллер // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. – 2014. – № 2 (34). – С. 34-39.
3. *Гагаринский А.В., Горбунова Ю.Н.* Система показателей оценки человеческого капитала организации // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. – 2012. – № 24. – С. 67-71.

УДК 371.14-048.35

**ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ДПО) В САМАРСКОМ  
ГОСУДАРСТВЕННОМ ТЕХНИЧЕСКОМ  
УНИВЕРСИТЕТЕ(САМГТУ)**

*В. В. Живаева, С.Н. Парфенова, Е. П. Тупоносова*

*СамГТУ,  
Самара, Россия,  
fpkp@samgtu.ru*

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) принимает все более возрастающую роль в деятельности технического университета. В СамГТУ повышение квалификации и переподготовка специалистов реализуется на факультете повышения квалификации (ФПК).

Факультет повышения квалификации – подразделение Самарского государственного технического университета (СамГТУ), обеспечивающее повышение квалификации в области научно-профессиональных знаний на основе современных технологий обучения и развивающих методов в образовательных процессах.

ФПК работает по следующим направлениям:

Повышение квалификации научно-педагогических работников СамГТУ и обучение молодых преподавателей и аспирантов в объеме 1080 часов по дополнительной программе «Преподаватель высшей школы».

Повышение квалификации педагогических работников НПО и СПО, находящихся в ведении Министерства образования и науки Самарской области. Повышение квалификации учителей средних образовательных школ, гимназий и лицеев, находящихся в ведении Министерства образования и науки Самарской области по 36 часовым программам.

Проведение переподготовки специалистов со средним и высшим специальным образованием по 72, 212 и 500 часовым программам (очно-заочная форма обучения с дистанционными методиками обучения).

Обучение слушателей по рабочим специальностям по всем аккредитованным специальностям вуза. Организация повышения квалификации инженерного состава 24, 40, 72 часовым программам.

Обучение пожилых людей и людей с ограниченными возможностями по программам информационно-коммуникационным технологиям.

Вся указанная деятельность осуществляется на ряде принципов:

Основополагающим принципом является разработка программ обучения на основе требований и пожеланий слушателей и заинтересованных сторон (промышленные предприятия, организации и др.). Принцип анализа потребности слушателей в связи с их профессиональной деятельностью. Программа формируется с учетом заявок и требований слушателей. Для решения вопроса планирования и организации образовательного процесса, проводятся широкое привлечение слушателей и научно-педагогического персонала ФПК для решения вопросов организации образовательного процесса по тому или иному вопросу.

Вся деятельность по ДПО рассматривается как совокупность взаимосвязанных процессов по формированию у слушателей теоретических знаний, умений и практических навыков в соответствии с направлением подготовки. Образовательные процессы выполняются в измеримых условиях и подвергаются постоянному мониторингу. Технология оценивания результатов образовательного процесса носит доброжелательный характер, а не назидательный.

Решения о состоянии и улучшении образовательного процесса принимаются на основании фактов научно-методическим советом ФПК с приглашением слушателей.

Формирование взаимовыгодных отношений между ФПК и промышленными предприятиями проводится в форме выездных заседаний на предприятиях.

В результате реализации принципов, получены следующие результаты.

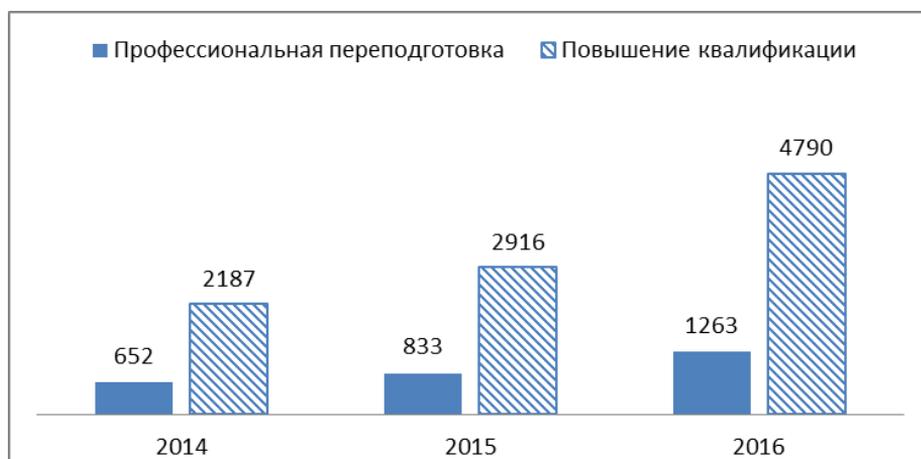


Рис.1. Результаты деятельности ФПК СамГТУ (2014 - 2016 год)

Для обеспечения максимальной эффективности обучение проводится в виде тренингов, лекций, дискуссий, круглых столов, деловых игр, проведения лабораторных практикумов и практических занятий в тренажерных классах. Программы обучения формируют профессиональные компетенции по блокам: высокие технологии в отраслях; компьютерные технологии; энергосбережение; гибкие производственные системы; искусственный интеллект; ресурсосберегающие технологии; робототехника и другие.

По окончании обучения слушатели получают удостоверения установленного образца о повышении квалификации. При прохождении курсов повышения квалификации продолжительностью обучения более 250 часов выдается диплом о профессиональной переподготовке, дающий право на новый вид профессиональной деятельности. Свидетельства и удостоверения учитываются при аттестации и лицензировании предприятий в органах Госнадзора.

Нашими заказчиками и партнерами являются ведущие организации Самары и области: ООО «Реформинг-центр» (АВТОВАЗ), ОАО «Промсинтез», ФКП Чапаевский механический завод, ТЯЖМАШ г. Сызрань, ОАО «Интергаз Центральная Азия», ООО «Лукойл-Нижевожскнефть», ООО «Газпром трансгаз Самара», ООО «Тольятти Энергоремонт», ОАО «Юго-Запад Транснефтепродукт», ООО «Балтнефтепровод» ВРНУ, Министерство образования Самарской области.

На ФПК успешно функционируют учебные центры: учебный центр «СамГТУ - Делкам», учебно-методический и аттестационный центр «Нефтегазбезопасность», Авторизованный учебный центр АСКОН, Учебный центр «СамГТУ-Газпром трансгаз Самара», Учебный центр «Современные технологии нефтепереработки» СамГТУ – АКСЕНС, Учебный центр «СамГТУ-Электрощит», Учебный центр «СамГТУ–Шнейдер-Электрик», Центр третьего возраста, Учебный центр «Иностранный язык для специальных целей», Центр образовательных проектов и другие.

Научные и методические разработки научно-педагогических работников, работающих на ФПК[1,2,3], обеспечивают не только эффективное обучение слушателей, но и их использование в дальнейшей учебно-педагогической деятельности. В настоящее время разрабатываются новые программы, которые позволяют значительно расширить возможности применения в дополнительном образовании дистанционных технологий обучения.

**Библиографический список:**

1. *Живаева В.В., Парфенова С.Н., Рюмина Н.В., Тупоносова Е.П.* Система дополнительного профессионального образования в Самарском государственном техническом университете. Труды XII Международной научно - практической конференции «Пастуховские чтения» , 14-16 мая 2014 г., г. Ярославль. С. 212-217.
2. *Живаева В.В., Николаев В.А. Парфёнова С.Н., Тупоносова Е.П.* Процессный подход к управлению качеством дополнительного профессионального образования.//Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. Выпуск 27. –М.: Издательский центр РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина. 2015.-186 с.
3. *Живаева В.В., Николаев В.А. Парфёнова С.Н., Тупоносова Е.П.* Анализ и предупреждение несоответствий в освоении образовательной программы в системе образования (процедура FMEA)// Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. Выпуск 29.- М.: Издательский центр РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, 2016.-252 с. С. 43-60.

УДК 37.014.542

**ОРГАНИЗАЦИЯ НЕПРЕРЫВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ В  
САМГТУ**

*Н.В. Охтя, Я.Г. Стельмах, Е. П. Тупоносова*

*СамГТУ  
Самара, Россия  
alenushka1982@inbox.ru*

Самарская область является развитым промышленным регионом, в экономике которого базовыми выступают нефтедобывающая (63 предприятия) и нефтеперерабатывающая (11 предприятий) отрасли, а также магистральный нефте- и нефтепродуктопроводный транспорт (5 предприятий). Современная модернизация промышленности и развитие наукоемких технологий требуют непрерывного повышения профессионализма и квалификации персонала. Самарский государственный технический университет (СамГТУ) имеет тесные

научно-образовательные и производственные связи и постоянно разрабатывает новые формы взаимовыгодного сотрудничества с предприятиями нефтяной отрасли для реализации системы непрерывной профессиональной подготовки специалистов.

В целях повышения уровня подготовки школьников и отбора абитуриентов, заинтересованных в получении высшего образования соответствующего профиля, первой ступенью, реализуемой в системе непрерывной профессиональной подготовки специалистов нефтяной отрасли в СамГТУ, является допрофессиональная подготовка. Во-первых, она реализуется совместно с предприятиями. СамГТУ организует и проводит занятия по профильным дисциплинам и осуществляет планомерную профориентационную работу в «Роснефтькласссах» (технических классах) в школах городов Самары, Отрадного, Новокуйбышевска, Похвистнево, Бузулука и Бугуруслана. Учебно-методические комплексы по реализации многоуровневого обучения слушателей технических классов (многоуровневые программы профессионально значимых дисциплин, входные тесты идентификации информационной структуры и уровней остаточных знаний, тесты текущего предметного контроля и др.) формируют готовность к обучению на необходимом уровне. Наряду с решением интеллектуальных проблем, решаются задачи социализации за счет создания благоприятных условий для профессионального самоопределения молодежи и углубления профессиональной ориентации через длительные коммуникации с вузовскими специалистами разных профилей и специальностей [5]. Учащиеся перечисленных учебных заведений становятся лучшими студентами, как с точки зрения образовательного уровня, так и приобретения профессиональных навыков, поскольку проходят производственную практику на данных предприятиях и целенаправленно становятся их сотрудниками.

Во-вторых, в связи с высоким за последние годы конкурсом при приеме на первый курс в СамГТУ, возрастает роль довузовского дополнительного образования. Для учащихся школ и лицеев, которые имеют достаточно высокий базовый уровень обученности и нуждаются в дополнительных знаниях на продвинутом уровне в университете, работают две школы: Математическая школа «Талант» и Самарская Менделеевская школа. Преподаватели вуза занимаются со слушателями по интенсивным технологиям обучения, где сегодняшние школьники – будущие абитуриенты и студенты, разбирают сложные и интересные задачи по математике, углубленно изучают химию, учатся химическому эксперименту и имеют возможность подготовиться к решению олимпиадных задач и успешной сдаче ЕГЭ по этим двум предметам,

которые необходимы им в будущей профессиональной деятельности, так как знакомят со многими теоретическими методами исследований в технике и экономике, вооружают средствами научного предвидения, показывают приемы практических приложений [2].

В-третьих, СамГТУ для учащихся школ организует и проводит экскурсии в геологический музей вуза, в лабораторию с оборудованием, применяемым на буровых станциях и в лабораторию с действующим тренажером магистрального нефте- и газопровода.

Допрофессиональная подготовка позволяет абитуриентам пройти углубленную профориентацию и психологическую адаптацию к последующему обучению в вузе и занимает особое место в системе непрерывного образования, являясь звеном, расположенным между средними образовательными учреждениями (школа, лицей, техникум, колледж) и вузом.

Второй ступенью реализации системы непрерывной профессиональной подготовки специалистов является профессиональная подготовка специалистов для нефтяной отрасли. При разработке и реализации программ бакалавриата, специалитета и магистратуры вуз ориентируется на конкретные виды профессиональной деятельности, к которым готовится выпускник, исходя из потребностей рынка труда [3]. В настоящий момент в Самарском государственном техническом университете при поступлении на нефтетехнологический факультет абитуриент может выбирать по какой системе он предпочтет получать высшее образование. Если планировать поступать в аспирантуру и заниматься научной деятельностью, то логично выбрать специалитет, который реализуется в СамГТУ по программам: 21.05.02 «Прикладная геология»; 21.05.05 «Физические процессы горного или нефтегазового производства». Можно также выбрать первую ступень двухуровневой ступени образования – бакалавриат, для нефтяной отрасли он реализуется по программам бакалавриата: 15.03.02 «Технологические машины и оборудование», 18.03.02 «Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии», 21.03.01 «Нефтегазовое дело». Второй и необязательный уровень, подготовку по которому проводят в вузе – магистратура по программам: 18.04.02 «Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии» и 21.04.01 «Нефтегазовое дело».

В СамГТУ одними из самых высоких приемных баллов по ЕГЭ являются баллы поступающих на нефтетехнологический факультет, что является показателем качества вуза и обучения, объективно высокие цифры говорят о том, что абитуриенты с таким уровнем образования выбирают именно эти специальности, хотя, конечно сказывается и авторитет

профессии [4]. Качество обучения подтверждается также стабильным приемом выпускников на работу.

Третьей ступенью реализации системы непрерывной профессиональной подготовки для обеспечения роста конкурентоспособности специалистов на рынке труда является дополнительная профессиональная подготовка специалистов для нефтяной отрасли. В СамГТУ на Факультете повышения квалификации (ФПК) ведется переподготовка слушателей с высшим образованием по программам от 72 до 500 часов. Для инженерного состава - организовано повышение квалификации по программам от 24 до 72 часов. Аналогично, проводятся занятия для рабочего персонала по всем аккредитованным специальностям вуза.

Слушатели по окончании курсов ФПК получают удостоверения установленного образца. При прохождении обучения более 250 часов – диплом о профессиональной переподготовке, дающий права ведения нового вида профессиональной деятельности. Свидетельства и удостоверения учитываются при аттестации и лицензировании предприятий в органах Госнаadzора.

Переподготовка кадров высшего профессионального образования и подготовка по рабочим специальностям производятся по следующим отраслям: нефтегазовая отрасль, энергетика, химическая отрасль, военно-промышленный комплекс, машиностроение и автомобильный транспорт, экологическая безопасность, информационные технологии, пищевое производство, экономика производств, педагогика и психология [1].

Развитие производства и структурные изменения в сфере занятости требуют постоянного обучения во всех секторах экономики. Нефтяная отрасль наиболее подвергнута изменениям. Переподготовка и повышения квалификации по нефтяным специальностям, является наиболее востребованными на рынке труда. Именно они призваны создавать максимально эффективные формы интеграции промышленных и учебных структур для решения задачи развития человеческих ресурсов. Большинство практических занятий проходит на базе учебных центров, входящих в структуру ФПК.

В таблице 1 и на рисунке 1 приведено количество обученных по профессиональной переподготовке и повышению квалификации с 2014 по 2016 год специалистов нефтяной отрасли на ФПК СамГТУ.

Таблица 1.

	2014	2015	2016
<b>Профессиональная переподготовка</b>			
Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия	63	96	86
<b>Повышение квалификации</b>			
Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия	514	464	542



*Рис. 1. Количество прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку с 2014 по 2016 год на ФПК по нефтяным направлениям*

Заказчиками программ повышения квалификации и переподготовки являются ведущие организации Самары и области: АК «Транснефть», ОАО «МН «Дружба», ОАО «Самаранефтехимавтоматика», ООО «Лукойл», ОАО «Юго-Запад Транснефтепродукт», ООО «Балтнефтепровод» и другие, а также физические лица, работающие в нефтяной отрасли, оплачивающие курсы из собственных средств. В среднем 82 и 507 специалиста в год выпускает факультет по переподготовке и повышению квалификации соответственно. Максимальное количество обученных специалистов наблюдалось в 2016 году, а по переподготовке - в 2015 году.

Непрерывное обучение – требование нашего времени, поэтому программы повышения квалификации и профессиональная переподготовка весьма востребованы, за ними, безусловно, будущее.

### Библиографический список:

1. Живаева В.В., Парфенова С.Н., Рюмина Н.В., Тупоносова Е.П. Система дополнительного профессионального образования в Самарском государственном техническом университете. Труды XII Международной научно - практической конференции «Пастуховские чтения», 14-16 мая 2014 г., г. Ярославль. С. 212-217.

2. *Стельмах Я.Г.* Особенности математической подготовки студентов академического бакалавриата. // Самарский научный вестник. 2016. №2 (15). С.185-189.

3. *Стельмах Я.Г.* Активизация исследовательской деятельности студентов при изучении математики – Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. 2014. №1 (21) С.166-173.

4. *Голованов П. А., Тупоносова Е. П.* Анализ российского рейтинга вуза по среднему баллу ЕГЭ. Вестник СамГТУ, серия Экономические науки, СамГТУ, Самара, № 2(12), 2014. С.80-86.

5. *Охтя Н.В.* Организационно-методические основы дифференцированного обучения слушателей подготовительных курсов технического университета // Автореферат канд.пед.наук – Самара, 1999. С. 12-14.

УДК 331.538

## **АНАЛИЗ ПРИЕМА, ОБУЧЕНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ НЕФТЯНОГО ПРОФИЛЯ, ВЫПУСКАЕМЫХ САМГТУ**

*П. А. Голованов, Е. П. Тупоносова*

*СамГТУ*

*Самара, Россия*

[alenushka1982@inbox.ru](mailto:alenushka1982@inbox.ru)

В Самарском государственном техническом университете (СамГТУ) в 1947 году (тогда в политехническом институте) создан нефтетехнологический факультет (НТФ). Подготовка специалистов нефтяного профиля ведется по следующим основным специальностям: технологические машины и оборудование(15.03.02); энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии(18.03.02); нефтегазовое дело(21.03.01), прикладная геология (21.05.02) и физические процессы горного или нефтяного производства(21.05.05)[1].

В таблице 1 представлены контрольные цифры приема на 1 курс по нефтяным специальностям за 2015-2017 год.

Таблица 1

Название специальности	Контрольные цифры приема			Количество зачисленных студентов		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
15.03.02	32	32	32	36	38	37
18.03.02	40	40	40	42	44	42
21.03.01	70	59	70	174	141	169
21.05.02	20	17	-	33	26	-
21.05.05	18	15	-	22	21	-

Количество зачисленных абитуриентов складывается из бюджетных и коммерческих студентов. Больше всего коммерческих студентов поступают на специальность 21.03.01 - нефтегазовое дело, это говорит о востребованности на это направление. В 2015 и 2017 годах при контрольных цифрах приема 142 человека на 3 специальности зачислено ещё 110 коммерческих студентов, а в 2017 году – 106. В 2017 году на направления 21.05.02 и 21.05.5 набор не производился.

В России, в настоящее время, для помощи абитуриентам при выборе университета широко используется ранжирование высших учебных заведений с помощью различных рейтингов. Воспользуемся рейтингом, разработанным Высшей школой экономики, который основывается на результатах среднего балла ЕГЭ[2].

Проходной балл (ЕГЭ) при поступлении на НТФ СамГТУ по годам[3] достаточно высок (таблица 2).

Таблица 2

Год	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
балл	192	194	202	156	187	194	205	195

Из рисунка 1 видно, что с 2009 по 2016 год он достаточно стабилен.



Рис.1. Проходной балл приема на НТФ

Поступление на НТФ проходит на основе сдачи ЕГЭ по 3 основным экзаменам: математика, физика и русский язык. Средний балл с 2009 до 2016 года составляет 190.

Значение балла по направлениям несколько отличается, что видно из таблицы 3, в которой приведены данные за 2012 и 2013 годы по минимальному проходному баллу (он существенно ниже среднего)

Таблица 3

		2012	2013
		Проходной балл	Проходной балл
15.03.02	Технологические машины и оборудование	147	185
18.03.02	Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии	134	166
21.03.01	Нефтегазовое дело	190	203
21.05.02	Прикладная геология	156	196
21.05.05	Физические процессы горного или нефтяного производства	154	184
	ИТОГО	156	186

Проходной балл в 2013 году увеличился на 20 % по сравнению с 2012 годом.

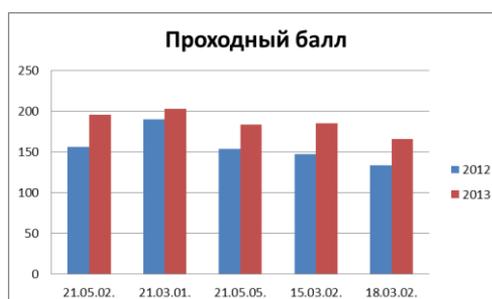


Рис.2. Проходной балл в 2012 и 2013 году

Видно, что проходной балл за 2012 и 2013 год по специальности «Прикладная геология» и «Технологические машины и оборудование» стабильно растет.

При приеме на НПФ наблюдается очень высокий конкурс, например, в 2015 году на направление 21.03.01 было выделено 70 бюджетных мест, а заявлений подано 637, т.е. 9,5 человек на место, а минимальный проходной балл 224. В 2016 году количество бюджетных мест уменьшилось до 59, заявлений было подано 557. Конкурс остался таким же, а минимальный проходной балл увеличился до 226, что существенно выше среднего балла по университету.

В 2013 и 2014 годах согласно мониторингу трудоустройства, почти 93% выпускников нефтяного факультета смогли найти себе работу по специальности со средней зарплатой 57000 рублей[4]. Это определяется высоким уровнем подготовки в СамГТУ, престижностью специальности и надежностью трудоустройства. Высокие контрольные цифры приема и хорошие показатели приема на работу, говорят о том, что и абитуриенты высоко оценивают нефтяной факультет.

#### Библиографический список:

1. <http://abiturient.samgtu.ru> Информация для абитуриентов СамГТУ.
2. Голованов П. А., Тупоносова Е. П. Анализ российского рейтинга вуза по среднему баллу ЕГЭ. Вестник СамГТУ, серия Экономические науки, СамГТУ, Самара, № 2(12), 2014. С.80-86.
3. <http://abiturient.samgtu.ru/prohodnoy-ball> Проходной балл СамГТУ.
4. Голованов П. А., Тупоносова Е.П. Востребованность специалистов нефтяного профиля, выпускаемых СамГТУ. Нефтегазовый комплекс: проблемы и инновации: тезисы научно-практической конференции с международным участием. – Самара, 2016. С.26-27.