

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**МУЛЬТИДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПОДХОД
В ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ**

Сборник материалов
Международной научной
конференции молодых ученых
Томск, 24 октября 2014 г.

*Под редакцией
профессора Д.М. Хлопцова*

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2015

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОАО «ГАЗПРОМ»

А.А. Майдурова

Научный руководитель: Н.А. Скрыльникова,

д-р экон. наук, профессор

Национальный исследовательский

Томский государственный университет

E-mail: anastasiyamaidurova1994@mail.ru

«Интересы общества требуют сильных мер поддержки одаренных молодых людей повсюду, где бы они не обнаруживались».

Н. Карлов

Под кадровым обеспечением инноваций подразумевается механизм эффективного обеспечения и управления персоналом и побуждения его к результативной деятельности посредством обучения, мотивации, предоставления возможностей карьерного роста в связи с разработкой и внедрением инноваций на предприятиях. Основная задача кадровой политики – обеспечение предприятия высококвалифицированным персоналом для повышения эффективности деятельности. Высокий образовательный уровень руководителей, специалистов и служащих позволяет своевременно и грамотно решать поставленные перед предприятием задачи.

Одной из основных проблем инновационной деятельности производственных предприятий является дефицит высококвалифицированных кадров. Для выхода из этой ситуации большинство предприятий проводят собственную кадровую политику. Главным требованием к управленцам, имеющим огромное значение в инновационной деятельности предприятия, является обладание одновременно трудно совмещаемыми качествами: креативностью мышления и высоким уровнем организационно-административных способностей. В личности должно совмещаться то, что очень

сложно совместить, и поэтому для повышения результативности инновационной деятельности необходима целевая подготовка, в которой главную роль играет система образования.

Рассмотрим, каким образом производится обеспечение кадрами для реализации Программы инновационного развития до 2020 г., утвержденной в июне 2011 г., одной из глобальных энергетических компаний ОАО «Газпром», основу нефтедобычи в которой составляет ОАО «Газпром нефть». Цель разработки данной Программы – определение и систематизация основных направлений и задач деятельности Общества в области инноваций, охватывающих все стадии инновационного цикла, оптимизация имеющихся ресурсов и установление показателей инновационного развития на планируемый период. В соответствии с «Методическими материалами по разработке программ инновационного развития акционерных обществ с государственным участием, государственных корпораций и федеральных государственных унитарных предприятий», основными ориентирами являются: снижение себестоимости продукции, экономия энергетических ресурсов, улучшение потребительских качеств производимой продукции, повышение производительности труда и экологичности производства. Остановимся на повышении производительности труда, которое может быть достигнуто многими путями.

Одним из способов является сотрудничество с государственными учреждениями высшего профессионального образования, которое направлено на совершенствование условий для обеспечения высокого качества подготовки специалистов по основным направлениям деятельности Компании. Дочерние общества ОАО «Газпром» осуществляют активное взаимодействие с вузами, включая целевую подготовку и привлечение кадров, а также переподготовку и повышение квалификации сотрудников. Подготовка и привлечение кадров проводятся по трем основным направлениям: финансирование подготовки кадров и развития образовательных программ, мероприятия по привлечению на работу молодых

специалистов и организация базовых кафедр. Между дочерними обществами ОАО «Газпром» и вузами заключено 64 соглашения (договора) о сотрудничестве. В 2013–2020 гг. на спонсорскую поддержку вузов планируется суммарно направить 554 млн руб.

Ежегодно дочерние общества ОАО «Газпром» проводят научно-практические конференции, победители которых принимают участие в проводимой один раз в два года Всероссийской конференции молодых ученых, специалистов и студентов «Новые технологии в газовой промышленности».

Большое значение имеет довузовская подготовка старшеклассников. Совместно с высшими учебными заведениями проводятся профориентационные мероприятия, олимпиады для отбора наиболее перспективных выпускников школ для организации их дальнейшей целевой подготовки по программам высшего профессионального образования.

Что касается целевой подготовки студентов, то в 2010 г. по договорам с ОАО «Газпром» и дочерними обществами по программам высшего профессионального образования обучались 1337 человек, в том числе 895 по целевым договорам.

Для оказания социальной поддержки и поощрения наиболее способных и перспективных по итогам проведения конкурса, в соответствии с Положением об именных стипендиях ОАО «Газпром», студентам очной формы обучения российских образовательных учреждений высшего профессионального образования ежегодно предоставляется 25 именных стипендии.

Немаловажным является то, что в ОАО «Газпром» разработано и действует Положение о производственной практике студентов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром» (утверждено приказом ОАО «Газпром» от 31.12.2003 г. № 143). Более 5 тыс. студентов высших учебных заведений ежегодно проходят практику в Компании. Лучшие студенты после прохождения практики принимаются на работу в головную компанию, дочерние

и зависимые общества (ДЗО) ОАО «Газпром нефть». Количество студентов, приглашенных на практику, а также количество студентов, принятых на работу после прохождения практики, определяется в соответствии с перспективными планами приема молодых специалистов, разрабатываемыми ДЗО с горизонтом планирования от одного до трех лет. Компания и ДЗО проводят дополнительные мероприятия, направленные на поддержку студентов, информирование их о карьерных возможностях и привлечение студентов на работу в ОАО «Газпром нефть».

В соответствии с действующим в Обществе Положением о Системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ОАО «Газпром», обучение руководителей и специалистов ОАО «Газпром» по программам дополнительного профессионального образования осуществляется по утвержденным ежегодным централизованным графикам. Более 3 тыс. работников компании ежегодно проходят обучение на базе ведущих вузов Российской Федерации. Система подготовки и переподготовки кадров обеспечивает эффективное управление знаниями персонала и формирование кадрового потенциала, способного обеспечить достижение целей инновационного развития компании. При этом основной акцент при планировании, реализации и анализе результатов обучения делается на практическую направленность и эффективность образовательных программ, на конкретные знания и навыки, которые участники программ смогут применить в своей профессиональной деятельности. В целях оказания поддержки работникам, получающим образование в аспирантуре и докторантуре, Компания ежегодно предоставляет на конкурсной основе грант Председателя Правления ОАО «Газпром» для обучения в докторантуре, три гранта им. С.А. Оруджева и один грант им. А.К. Кортунова для обучения в аспирантуре.

С целью более тесной интеграции образования, науки и производства как важнейшего условия повышения качества подготовки специалистов с высшим образованием под перспективные проекты

Компании созданы базовые кафедры: ОАО «Газпром промгаз» – базовая кафедра в РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, ООО «Газпром ВНИИГАЗ» – базовая кафедра в РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина и др. Для передачи студентам практического опыта специалисты Компании привлекаются в качестве преподавателей профильных дисциплин в вузах. В 2010 г. в 14 российских вузах, включая РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, МГУ им. М.В. Ломоносова, МГТУ им. Н.Э. Баумана, РХТУ им. Д.И. Менделеева, МИФИ, МЭИ и др., преподавали 63 ученых из дочерних научных организаций ОАО «Газпром». Также 57 сотрудников ОАО «Газпром промгаз», ООО «Газпром ВНИИГАЗ» и ООО «НИИгазэкономика» являются преподавателями базовых кафедр.

Кроме того, Компания предпринимает комплексные меры по привлечению, адаптации, поддержке и развитию молодых специалистов внутри ОАО «Газпром нефть». Корпоративная программа направлена на поддержку их вхождения в профессиональную среду Компании и формирование приоритетных профессионально-технических навыков и знаний, личностных и деловых качеств. Также программа направлена на формирование высокой степени приверженности корпоративным ценностям, культуре и долгосрочной лояльности Компании и на создание условий для поступления новых предложений со стороны молодых специалистов по оптимизации деятельности Компании с использованием новых технологий и методов работы. В дальнейшем проводится оценка потенциала молодого специалиста – итоговая оценка участника по завершению программы. Для выполнения указанных задач ОАО «Газпром нефть» организует широкий перечень мероприятий, включая проведение вводных курсов, организацию работы молодого специалиста с наставником, проведение тренингов, направленных на развитие компетенций, участие в развивающих проектах, организацию конференций молодых специалистов. Данная программа помогает молодым специалистам начать успешную

карьеру в ОАО «Газпром нефть» за счет построения внутрикорпоративных профессиональных связей и развития базовых навыков управления в бизнес-среде.

Выбор опорных вузов и направлений взаимодействия в области развития науки, техники и технологий выполняется на основе экспертной оценки потенциального эффекта от сотрудничества. При этом учитывается соответствие направлений их исследований технологическим приоритетам ОАО «Газпром», результативности научно-инновационной деятельности, конкурентных преимуществ в образовательной сфере, уровня международного признания, эффективности деятельности и финансовой устойчивости. В результате из 33 рассмотренных российских вузов в качестве опорных выбраны девять: Российский государственный университет нефти и газа им. И.М. Губкина; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов; Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана; Санкт-Петербургский государственный горный институт им. Г.В. Плеханова; Ухтинский государственный технический университет; Томский политехнический университет; Казанский государственный технологический университет; Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова.

Не стоит забывать и про сотрудничество ОАО «Газпром нефть» с вузами для выполнения совместных НИОКР. Вузы направляют предложения, которые рассматриваются специалистами Блока разведки и добычи или Блока логистики, переработки и сбыта, а также соответствующих дочерних и зависимых обществ. В случае принятия решения о выполнении НИОКР предложенный проект вносится в план НИОКР. Выбор исполнителя осуществляется по результатам тендера, инициированного подразделением или ДЗО ОАО «Газпром нефть». Сотрудничество Компании с научными организациями продолжает расширяться. Привлечение научных организаций к работе над новыми проектами осуществляется ре-

гулярно в рамках процесса поиска и утверждения подрядчиков по запланированным проектам НИОКР. Проводимые Компанией тендеры открыты для участия всех научных организаций и инновационных предприятий.

Таким образом, ОАО «Газпром» предоставляет собственные производственные мощности для подготовки кадров на базовых кафедрах, оказывает содействие учреждениям высшего профессионального образования в подготовке и согласовании учебных программ, формировании лабораторной и тренажерной базы, организации практик студентов и привлечении руководителей и ведущих специалистов для преподавательской деятельности. Вышеизложенные методы позволяют повысить эффективность системы управления кадровым обеспечением инновационной деятельности предприятия, что отразится с положительным эффектом на производительной деятельности Компании.

Литература

1. *Акинин П.В., Бондаренко К.С.* Инновационные пути развития нефтяного кластера // Мир науки, культуры, образования, 2014. № 2. С. 435–436.

2. *Андреев А.Ф., Синельников А.А.* Инновационный менеджмент на предприятиях нефтяной и газовой промышленности. М. : МАКС Пресс, 2008. 304 с.

3. *Инновационная деятельность* [Электронный ресурс] // Газпром : официальный сайт. Электрон. дан. М., 2014. URL: <http://www.gazprom.ru/about/strategy/innovation> (дата обращения: 05.10.2014).

4. *Марюхина С.В.* Перспективные направления совершенствования управления инновационной деятельностью предприятий нефтегазовой сферы в России // Управление экономическими системами. 2014. № 4. С. 11.