

*Кафедра Стандартизация, сертификация и  
управление качеством производства  
нефтегазового оборудования*

*Управление качеством подготовки персонала в  
рамках разработки методики компетентностного  
развития кадров ОАО "НК Роснефть»*

Выполнила:

студентка группы МТМ-15-03

Шишкина Арина

Научный руководитель:

ст. преп. Ващенко Н.В.

Проверил:

профессор, д.т.н. Ивановский В.Н.

# Анализ существующего положения дел

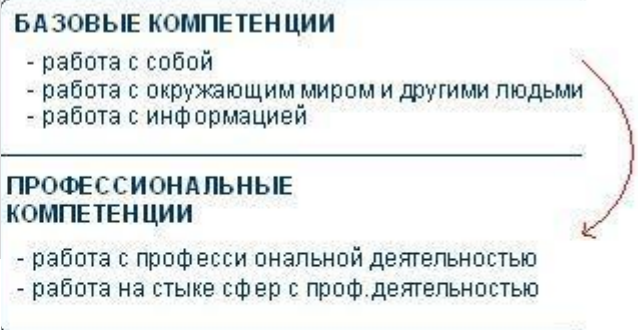
- В последнее время возросла роль рынка нефтегазопромыслового сервиса как одного из важнейших секторов экономики. Динамичные инновационные процессы в нефтегазовой отрасли России предполагают развитие прежде всего малых и средних предприятий, оказывающих нефтегазопромысловые услуги.
- При этом отечественные компании конкурируют с иностранными, имеющими богатый опыт работы в условиях рынка. В связи с этим актуальной задачей становится поиск путей достижения эффективности и конкурентоспособности предприятий



- Конкурентоспособность как сложная экономическая категория отражает состояние, характеризующее реальную или потенциальную возможность компании выполнять свои функциональные обязанности в условиях возможного противодействия соперников.
- Одним из основных направлений повышения уровня конкурентоспособности является обеспечение оптимального сочетания цены и качества продукции (работ, услуг). Достижение этой целевой функции развития нефтегазового бизнеса возможно только при ведении его на основе методологии управления проектами, одним из элементов которой является *управление человеческими ресурсами*.

# Анализ существующего положения дел (продолжение)

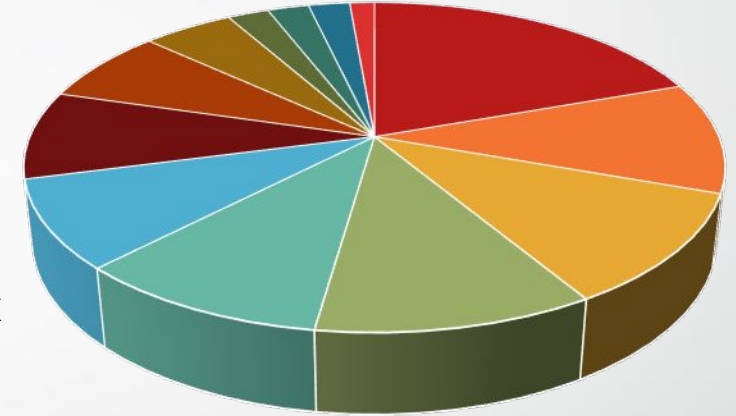
- Согласно ГОСТ Р ИСО 9001-2011 «Системы менеджмента качества. Требования», организация должна определять и обеспечивать ресурсы, требуемые для успешного функционирования и повышения результативности действующей СМК, а так же повышения удовлетворенности потребителей путем выполнения их требований.



- Таким образом, для обеспечения качества продукции или работ / услуг в рамках СМК Компания должна создать основу из человеческих ресурсов – компетентного, подготовленного и осведомленного в определенной сфере персонала.
- Человеческий ресурс является ведущим, ключевым ресурсом успеха корпорации, потому что именно персонал использует и запускает другие ресурсы. От них зависит эффективность применения других ресурсов, качество товаров или услуг, а следовательно, и прибыль корпорации.

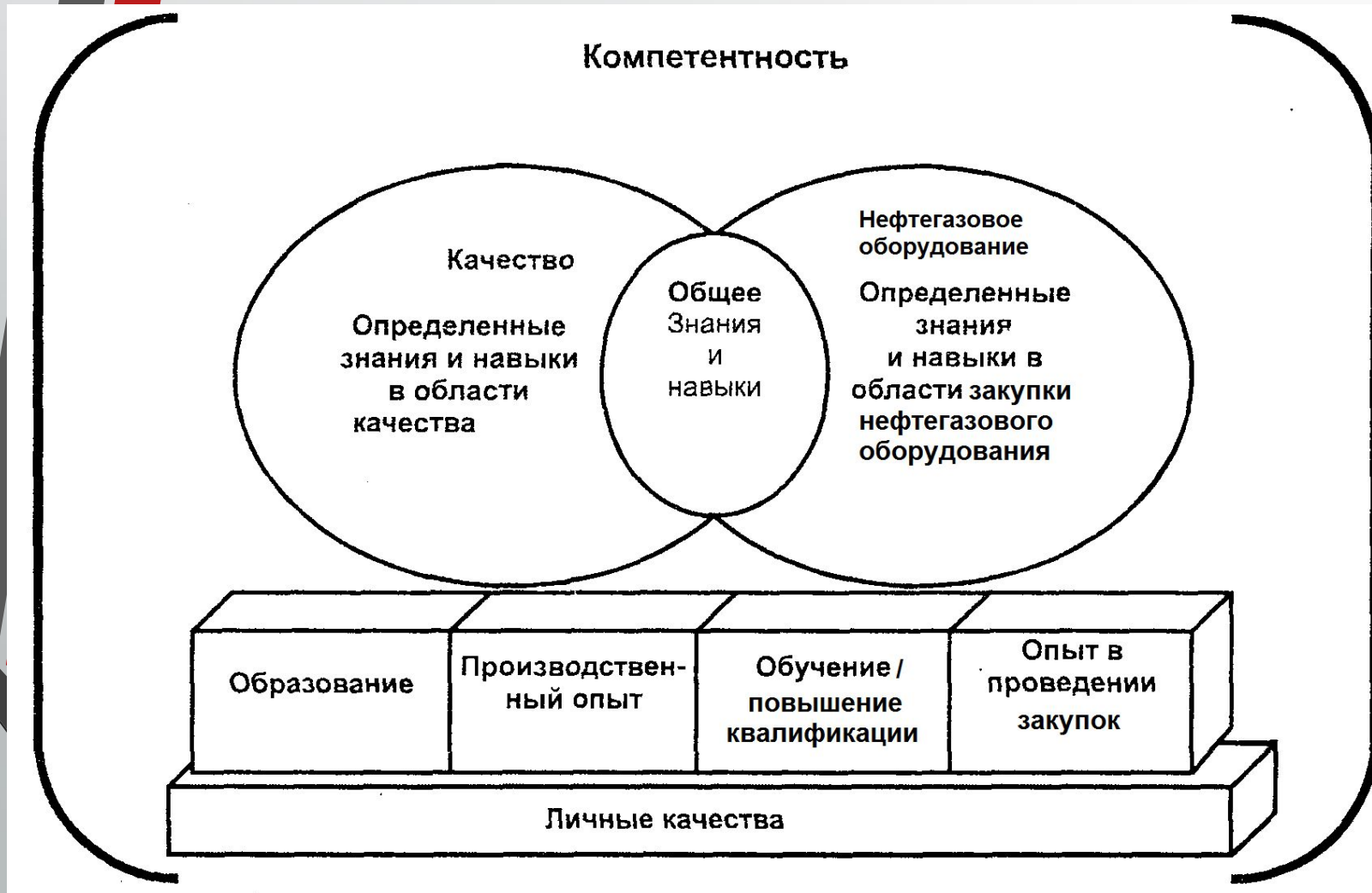
# Анализ существующего положения дел (продолжение)

- социологический опрос, проведенный в 2012 г. среди представителей компаний нефтегазового и энергетического секторов на тему «Кадровый потенциал в сфере нефтегаза и энергетики», выявил профильные дефицитные позиции в отрасли.
- Таким образом, дефицит кадров, например, в бурении, если не принимать во внимание рабочие специальности, составляет 24%. Претенденты на вакантные места, и не только выпускники образовательных учреждений, есть, но их квалификация не соответствует требованиям компаний и потребностям современного производства. Поэтому проблемы современного нефтегазового образования сосредоточены не в области наращивания количества выпускников, а в обеспечении их надлежащего качества, соответствующего потребностям инновационного развития экономики.
- Содержание профессиональной деятельности, а также требования к квалификации работников с позиций работодателей и профессиональных сообществ раскрываются в профессиональных стандартах.



- Управление проектами
- Рабочие специальности
- Проектирование и строительство
- Бурение
- Геология, геофизика и разработка
- Охрана труда и ТБ
- Нефтепереработка и нефтехимия
- КИП, АСУ и автоматика
- Добыча сырья и производство
- Экология и ООС
- Научная деятельность, исследования и разработки
- Трубопроводный транспорт
- Производство оборудования

# Концепция компетентности персонала на примере Службы закупок нефтегазового оборудования (далее Службы снабжения)



- Профессиональные стандарты в сфере закупок содержат перечень компетенций, который состоит из **ключевых компетенции**, формирующих набор базовых инструментов и способов самостоятельной работы, а также **профессиональных компетенции**, включающих набор специализированных способов и инструментов профессиональной сферы. Значимость той или иной компетенции усиливается в зависимости от профессиональной специализации.

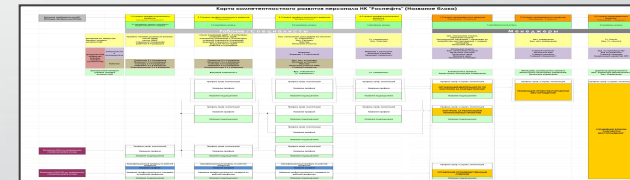
# Задачи исследования

- Исследовать деятельность управлений Службы снабжения НК «Роснефть» в бизнес-процессах.
- На основе структурированных интервью с представителями управлений разработать матрицу компетенций, включающую исчерпывающий набор и описание компетенций для всех процессов снабжения (5 уровней описания в зависимости от глубины владения: 1. Базовый, 2. Знание, 3. Опыт, 4. Углубленный, 5. Эксперт).
- Разработать профили компетенций, которые определяют перечень и целевые уровни компетенций для определенной позиции (должности).
- Разработать карту компетентностного развития по совокупности профилей профессиональных компетенций, последовательно сгруппированных по бизнес-процессам, в соответствии с оптимальными траекториями карьерного роста в пределах орг. структуры
- Подготовить вопросы по источникам для каждой компетенции

ТАБЛИЦА 1. ФОРМАТ ЭЛЕМЕНТА МАТРИЦЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Наименование компетенции Описание компетенции				
1 - Базовый	2 - Знание	3 - Опыт	4 - Углубленный	5 - Эксперт
• Описание знаний и навыков, требуемых на 1-м уровне компетенции	• Описание знаний и навыков, требуемых на 2-м уровне компетенции	• Описание знаний и навыков, требуемых на 3-м уровне компетенции	• Описание знаний и навыков, требуемых на 4-м уровне компетенции	• Описание знаний и навыков, требуемых на 5-м уровне компетенции

The image shows four overlapping tables, each representing a 'ПРОФИЛЬ ТЕХНИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ' (Profile of Technical Competencies) for a specific level. Each table has columns for 'Наименование компетенции' (Competency Name), 'Уровень владения' (Level of Mastery), and 'Требования к уровню' (Requirements for Level). The tables are arranged in a descending staircase pattern, showing the progression from a basic level to an expert level.



# Результаты исследования

- Разработать Методику компетентностного развития персонала Службы Снабжения НК Роснефть.
- Разработать компетентностный подход к обеспечению необходимой подготовки специалистов.
- Разработать инструменты оценки компетентности кадров (банк тестовых вопросов).
- Разработать методологию использования инструментов оценки.
- Разработать методы подготовки персонала .
- Разработать оценочные средства и материалы на примере Службы закупок нефтегазового оборудования НК «Роснефть».

# Список литературы

1. ГОСТ Р ИСО 9001-2011 «Системы менеджмента качества. Требования».
2. ГОСТ Р ИСО 19011-2003 «Руководящие указания по аудиту систем менеджмента качества и/или систем экологического менеджмента». (утратил силу, используется в качестве справочного материала).
3. Балаба, В.И. Кадровое обеспечение нефтегазового дела/ В.И. Балаба / Бурение и нефть.- 2013. - №01. – с.12-15.
4. Балаба, В.И. Оценка профессиональных квалификаций в нефтегазовом комплексе / В.И. Балаба/ Управление качеством и конкурентоспособность.- 2011. - №03. – с.27-28.
5. Ефимов, В.В. Средства и методы управления качеством: учебное пособие / В.В. Ефимов. — М. : КНОРУС, 2007. — 232 с.