

УДК 338.27

Ю. В. Федоров, кандидат технических наук, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ НЕФТЕГАЗОВЫХ КОМПАНИЙ РОССИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Рассмотрены вопросы необходимости формирования комплексной корпоративной стратегии отечественных нефтегазовых компаний с учетом стратегии развития нефтегазового сектора, его вклада в инновационное развитие российской экономики, а также принципов социальной ответственности компании.

Ключевые слова: стратегия, нефтегазовые компании, нефтегазовый комплекс, инновационное развитие, устойчивый рост, социальная ответственность.

Современная практика ведущих мировых компаний показывает, что корпоративная стратегия выступает не только инструментом стратегического планирования, но играет все большую роль в координации деятельности функциональных подразделений и уровней корпоративного управления. Стратегические задачи развития компании конкретизируются и развертываются в функциональных стратегиях бизнес-подразделений, благодаря чему долгосрочные цели организационного развития более успешно реализуются в повседневной деятельности. Важнейшим элементом корпоративной стратегии в настоящее время является стратегия развития человеческого потенциала, включая стратегию вознаграждения персонала компании. Правильно выстроенная стратегия вознаграждения обеспечивает основу для формирования и развития кадрового потенциала организации, привлечения и удержания в компании талантливых и эффективных руководителей, способст-

вует профессиональному и карьерному росту сотрудников, повышению их лояльности и вовлеченности, укрепляет мотивационные основания результативной деятельности всего коллектива по реализации стратегии организационного развития.

Особое значение это имеет для компаний отечественного нефтегазового сектора, играющего важную роль в социально-экономическом развитии страны. На его долю приходится основная часть доходов от внешнеэкономической деятельности, предприятия НГК обеспечивают около 40 % совокупных поступлений налогов, сборов и платежей в бюджетную систему Российской Федерации.

Стабильный внутренний и внешний спрос на первичные энергоресурсы определяют динамику производства нефти и газа в России. По итогам 2012 года производство нефти в России составило 518 млн тонн, что сопоставимо с общим объемом добычи нефти во всем СССР в 1990 г. (рис. 1).

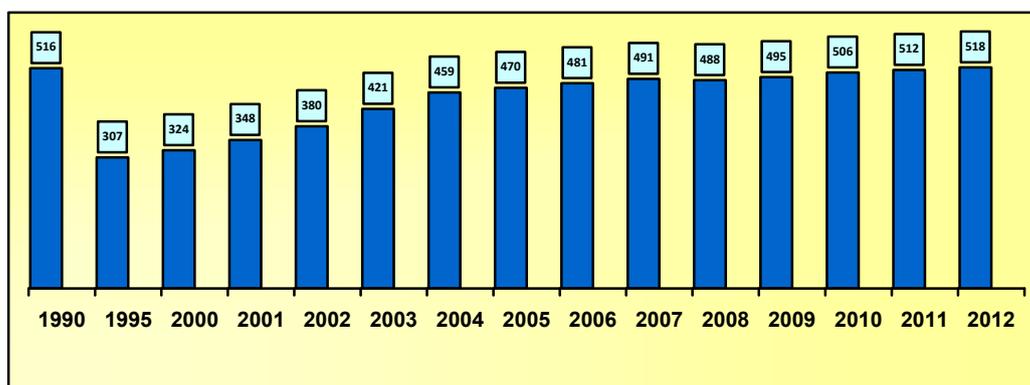


Рис. 1. Производство нефти в РФ, млн тонн [1, 2, 3]

Также динамично в последние годы растет производство российского газа за исключением некоторого падения объемов добычи в 2009 г., что было обусловлено последствиями глобального финансово-экономического кризиса. С 2010 г. объемы производства газа в Российской Федерации не только достигли, но и превысили докризисные показатели (рис. 2).

Согласно прогнозу развития мировой энергетики до 2030 года, подготовленному группой компаний

BP (Лондон, Великобритания), спрос на энергоносители будет расти в среднем на 1,6 % в год, или в целом за период на 36 %; в 2030 году почти 80 % мирового потребления первичной энергии будет приходиться на ископаемые виды топлива, а доля возобновляемых видов энергии в общей структуре энергопотребления не превысит 6 % [4].

Таким образом, по меньшей мере в течение ближайших двадцати лет сохранится глобальный спрос

на углеводородное сырье, как со стороны электроэнергетики, так и со стороны других отраслей промышленности. В целом на промышленный сектор (за исключением электроэнергетики) приходится почти 30 % мирового спроса на основные энергоносители, который формируют многочисленные сегменты, в том числе металлургия, химическая и нефтехимическая

промышленность, нефтепереработка, транспорт, строительство и т. д. По оценкам специалистов, потребление природного газа, одного из основных энергоносителей, в обозримом будущем будет возрастать наиболее быстрыми темпами [4], что отражает его преимущества как эффективного и экологически чистого ресурса для производства электроэнергии.

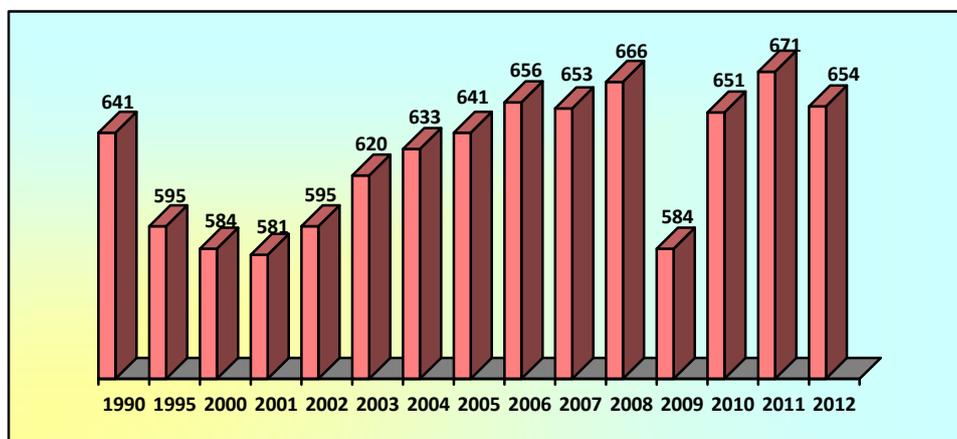


Рис. 2. Производство газа в РФ, млрд м³ [1, 2, 3]

Согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации в ближайшее время необходимо осуществить переход от экспортно-сырьевого к инновационному социально ориентированному типу развития. Инновационный высокотехнологичный сектор должен к 2020 году стать сопоставимым по своему вкладу в ВВП страны с нефтегазовым и сырьевым секторами [5].

В условиях реализации инновационных программ нефтяными компаниями с государственным участием планируется повысить коэффициент извлечения нефти. Так, на предприятиях ОАО «НК «Роснефть» предусматривается повышение коэффициента с 38 % в 2010 году до 42 % к 2020 году, что повысит эффективность использования уже разведанных запасов и позволит замедлить снижение добычи на старых месторождениях [5].

Что касается добычи газа, то в связи с отсутствием ресурсных ограничений динамика добычи будет определяться тенденциями экспорта и внутреннего спроса на газ. Инвестирование в инновационные технологии добычи газа позволят активизировать реализацию сложных и капиталоемких проектов, в том числе проектов по производству и транспортировке сжиженного природного газа. Для удовлетворения растущего совокупного спроса на газ прогнозируется привлечение ресурсов ОАО «Газпром» и его дочерних обществ, независимых производителей газа, нефтяных компаний, а также частично импорта из среднеазиатских государств (в перспективе доля импорта в ресурсах газа оценивается на уровне не более 1 %) [5].

Таким образом, при определении стратегических задач развития нефтегазовые компании должны уделять первостепенное внимание задачам инновационного развития, поскольку использование новой тех-

ники, современных технологий, инноваций во всех направлениях деятельности компании составляют основу стабильного роста в современных условиях.

Вместе с тем стратегия инновационного развития компании предполагает соответствующую стратегию развития человеческого потенциала организации, поскольку в условиях распространения инноваций, применения современных инновационных технологий, нового оборудования происходит принципиальное изменение требований к качеству кадрового потенциала организации. Наряду с высокой квалификацией необходимыми качествами современных работников являются: инновационная восприимчивость; готовность к непрерывному обучению и развитию профессиональных знаний, навыков и умений; способность к быстрой адаптации в динамично меняющихся условиях; творческое отношение к выполняемым обязанностям; инициативность; способность работать в команде; нацеленность на результат и т.д.

В настоящее время крупные компании все чаще рассматриваются как основное структурное звено социального института предпринимательства, а предпринимательство – как стратегический ресурс развития российской экономики, что позволяет говорить о необходимости социальной стратегии компании. Однако зачастую социальная стратегия отдельного предприятия трактуется как система принципов, определяющих направленность стратегических решений, принимаемых руководством предприятия и затрагивающих интересы, содержание и условия работы сотрудников данного предприятия [6]. Очевидно, что в нынешних условиях компании принимают на себя ответственность не только за собственных сотрудников, их социальная роль распространяется, например, на жителей региона, где осуществляется основная

производственная деятельность компании; в сферу их социальной ответственности входит общее социально-этичное ведение бизнеса, что затрагивает интересы всего общества, и т. д. Данная тема составляет предмет специальных исследований, выходящих за рамки настоящей работы, поэтому отметим, что корпоративная стратегия современных организаций должна содержать и такой важный элемент, как социальная стратегия.

Каждый из указанных выше элементов – инновационная стратегия, стратегия развития человеческого потенциала, включая стратегию вознаграждения персонала и руководителей компании, социальная стратегия – обеспечивает поддержку и дополнение друг друга, а в комплексе они формируют корпоративную стратегию современной социально-ответственной организации, ориентированной на долгосрочный устойчивый рост.

Анализ стратегий развития ряда российских нефтегазовых компаний показывает, что в большинстве случаев при их разработке внимание акцентируется на отдельных составляющих. Так, например, стратегия ОАО «Газпром нефть» может быть охарактеризована как операционная стратегия, формулирующая целевые ориентиры производственной деятельности в сегментах добычи, переработки и сбыта продукции.

Инновационной направленностью отличается стратегия ОАО «Газпром». Компания рассматривает развитие инновационной активности и повышение технологического уровня в качестве приоритетных направлений своей деятельности в ближайшем и перспективном периодах (<http://www.gazprom.ru/about/strategy/innovation/>). На научные исследования и разработки по развитию сырьевой базы и созданию новых технологий для эффективной добычи природного сырья компания расходует в последние годы от 7 до 7,9 млрд руб. ежегодно, занимая по данному показателю лидирующую позицию среди российских энергетических компаний (<http://www.gazprom.ru/about/strategy/innovation/>).

Комплексный характер носит стратегия ОАО «НК «Роснефть», которая видит свои стратегические цели в том, чтобы укрепить свое положение среди ведущих мировых энергетических корпораций, сохранить лидерские позиции по операционным показателям и войти в группу лидеров по финансовым показателям и акционерной стоимости (<http://www.rosneft.ru/about/strategy/>). Главными условиями достижения этих целей являются: непрерывное повышение эффективности по всем направлениям деятельности; устойчивый рост бизнеса; повышение информационной прозрачности и открытости; высокая социальная ответственность; развитие и использование новых технологий. Ключевыми составляющими потенциала компании, обеспечившего устойчивый рост и реализацию стратегических задач, выступают: уникальная по своим масштабам и качеству ресурсная база, высококвалифицированные кадры и эффективная система инновационного развития (там же).

В области управления персоналом ОАО «НК «Роснефть» приоритетными задачами являются (там же): обеспечить наличие высококвалифицированного персонала, способного поддерживать устойчивое развитие компании с использованием передовых подходов в области технологий и управления; обеспечить высокую мотивацию сотрудников на повышение персональной эффективности и достижение командного результата; обеспечить привлечение молодых талантливых специалистов; обеспечить сохранение и использование в рамках компании лучшего опыта и обмена знаниями; создать корпоративную культуру, обеспечивающую долгосрочную лояльность сотрудников к компании и ее привлекательность для лучших менеджеров и специалистов на рынке труда; обеспечить социальную защищенность сотрудников компании и членов их семей.

Компания «Роснефть» придерживается политики высокой социальной ответственности перед своими сотрудниками, членами их семей, населением регионов, в которых ведет деятельность, и перед обществом в целом (<http://www.rosneft.ru/Development/social/>).

В числе других российских нефтегазовых компаний, стратегия развития которых также носит комплексный социально ориентированный характер, можно выделить ОАО «Белкамнефть». Группа компаний «Белкамнефть» является одним из крупнейших нефтедобывающих предприятий в Удмуртской Республике. По итогам 2013 г. объем добычи нефти составил 4,3 млн тонн; общая численность сотрудников предприятия составляет более 4,2 тыс. чел.; в разработке в настоящее время находятся 53 месторождения нефти, за год в эксплуатацию введены 22 новые нефтяные скважины; на экологические программы в 2013 году направлено 628,3 млн руб. (<http://www.belkamneft.ru/>). ОАО «Белкамнефть» входит в число крупнейших налогоплательщиков в Удмуртской Республике. Правительство Удмуртской Республики признало ОАО «Белкамнефть» лучшим предприятием региона по инвестициям в человеческий капитал, компания стала призером регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (<http://www.belkamneft.ru/social/>). Это является результатом многолетней активной работы компании по формированию и реализации социальной политики, которая охватывает все сферы взаимодействия компании и общества.

В настоящее время уровень социальной защиты, гарантированный коллективным договором ОАО «Белкамнефть», является одним из самых высоких в регионе. Кроме оговоренного вознаграждения за труд, коллективный договор предусматривает для всех работников компании право на получение полиса добровольного медицинского страхования, право на получение различных видов материальной помощи, право на участие в корпоративных программах оздоровления сотрудников и членов их семей, программах обучения, материальных поощрений и т. п. Компания уделяет особое внимание подготовке собственного кадрового резерва, повышению квалифи-

кации и профессионального мастерства; ежегодно обучение и повышение квалификации проходят более тысячи сотрудников компании (там же).

Таким образом, формирование корпоративной стратегии российских нефтегазовых компаний не может не учитывать основные технологические, социальные и макроэкономические тренды, определяющие отраслевые тенденции на ближайшие десятилетия, ожидаемые изменения на глобальных рынках энергоносителей, конкурентные позиции российского нефтегазового комплекса и его роль в социально-экономическом развитии страны и отдельных регионов. Стратегические задачи нефтегазовых компаний должны отражать стратегию инновационного развития, как основу устойчивого и долгосрочного организационного роста и развития. Необходимыми элементами корпоративной стратегии нефтегазовых компаний должна стать стратегия развития человеческого потенциала, как основа реализации стратегии долгосрочного и стабильного организационного развития, включающая стратегию вознаграждения персонала и руководителей компании, а также социальная стратегия, отражающая социальную ответственность компании по отношению к своим сотрудникам, партнерам, местному сообществу и обществу в целом.

Библиографические ссылки

1. Российский статистический ежегодник. – М. : Росстат, 2010. – С. 404–405.
2. Россия в цифрах. 2013 : Крат. стат. сборник. – М. : Росстат, 2013. – С. 573.
3. Официальные материалы Минэнерго РФ. – URL: <http://minenergo.gov.ru/activity/>
4. Рюль К. ВР: Прогноз развития мировой энергетики до 2030 года // Вопросы экономики. – 2012. – № 5. – С. 109–128.
5. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. – Утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 года № 1662-р в редакции распоряжения Правительства РФ от 08.08.2009 г. № 1121-р. – URL: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/fcp/rasp_2008_N1662_red_08.08.2009
6. Клейнер Г. Б., Тамбовцев В. Л., Качалов Р. М. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность / под общ. ред. В. А. Панова, Г. Б. Клейнера. – М. : Экономика, 1997. – 288 с.
7. Послание Президента РФ Владимира Путина Федеральному Собранию Российской Федерации 2013 года // Российская газета. – 2013, 12 декабря.
8. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года. Март, 2013 г. / Минэкономразвития РФ. – М., 2013. – 354 с.

Yu. V. Fedorov, PhD in Engineering, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

Actual Strategic Problems of Russia's Oil Companies Development

The paper deals with the formation of an integrated corporate strategy of domestic oil and gas companies based on the development strategy of the oil and gas sector, its contribution to the innovative development of the Russian economy, as well as the principles of corporate social responsibility.

Keywords: strategy, oil companies, oil and gas complex, innovative development, sustainable growth, social responsibility.

Получено 03.06.2014

УДК 334.025

В. А. Апульцин, кандидат физико-математических наук, Академия управления МВД России, Москва
И. В. Горошко, доктор технических наук, профессор, Академия управления МВД России, Москва
В. В. Новиков, ГУ МВД России по Пермскому краю, Пермь
О. Ю. Новикова, ГУ МВД России по Пермскому краю, Пермь

О СОСТОЯНИИ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ

Представлены результаты анкетирования сотрудников органов внутренних дел по проблемам информационного обеспечения их деятельности и в первую очередь по вопросам, связанным с обеспечением информационно-аналитической работы. На основе обработанных материалов сформулированы некоторые выводы о состоянии и путях совершенствования информационно-аналитической работы в органах внутренних дел.

Ключевые слова: информационно-аналитический поиск (криминальный анализ информации), информационное обеспечение деятельности сотрудников органов внутренних дел, анкетирование, информационные технологии.

Преступность как сложное социальное явление постоянно совершенствуется, приспосабливаясь к изменениям социально-поли-

тической и экономической ситуации, как на региональном, так и на общегосударственном и мировом уровне. Несмотря на то, что с 2005 года количество