

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕФТЕГАЗОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ С ПОМОЩЬЮ КРІ

***Аннотация:** ИТ-инфраструктура нефтегазового сектора – инструментарий эволюции предприятий, формирующая качество, место предприятия, стимулирование персонала. Без поддержки интеллектуальными системами, аналитическими, прогнозными, невозможно эффективно достичь стратегических целей, мотивировать персонал.*

***Ключевые слова:** нефтегазовая отрасль, ИТ-инфраструктура, КРІ, показатель привлекательности.*

***Annotation:** The IT infrastructure of the oil and gas sector is a toolbox for the evolution of enterprises, shaping the quality, place of the enterprise, and staff stimulation. Without the support of intelligent systems, analytical, predictive, it is impossible to effectively achieve strategic goals, motivate staff.*

***Keywords:** oil and gas industry, IT infrastructure, KPI, indicator of attractiveness.*

Мотивация – формирование среды с обратными связями, воздействующей на окружение, с процедурами стимулирования персонала. Оценивать вклад в последнее время принято ключевыми индикаторами, показателями деятельности (Key Performance Indicator) КРІ с ориентацией на конечный результат.

КРІ отражают эффективность деятельности [1]. Бывают качественного, количественного, смешанного типа:

- 1) индикатор «Время реализации проекта» - количественный;
- 2) индикатор «психологическая совместимость» - качественный;
- 3) индикатор «Квалифицированность» - смешанного типа.

Большинство компаний сталкивается с рядом проблем: организационных, экономических, финансовых, приводящих к неэффективности производства, управления, убыткам, неконкурентоспособности. Здесь помогает перечень КРІ каждого бизнес-процесса – минимально достаточный, позволяющий управлять достижением целей вместе с другими инструментами (маркетинговыми, рекламными, инфологическими и др.).

Какой комплекс КРІ будет эффективен для роста качества работы предприятия нефтегазового сектора? Укажем базовые (естественно, данный список неполный, в скобках единица измерения, мера оценки):

- 1) участие в развитии предприятия (баллы, например, согласованные с процентами прибыли, в простом случае - бинарные);
- 2) отношение к работе (весовые коэффициенты, получаемые шкалированием баллов по опросам);
- 3) аттестация (баллы компетенции, отсутствия жалоб);
- 4) бонус (произведение оклада и аттестации);
- 5) премия (произведение бонуса и участия в развитии предприятия);
- 6) отношение к работе (весовой коэффициент по опросам, анализу);
- 7) зарплатный фонд (после уплаты платежей, налогов);
- 8) степень лояльности потребителей (удовлетворенность сервисом, компетентностью);
- 9) привлечение инвестиций (цена единицы инвестиций);
- 10) качество поддержки (опрос клиентов, баллы, шкалирование);
- 11) темп интеллектуализации (автоматизации) труда (доля расходов на соответствующий инструментарий);

- 12) текучесть кадров (доля покинувших компании за прогнозный промежуток);
- 13) валовая выручка (доход общий на сотрудника);
- 14) повышение квалификации (вложения на переподготовку, самообразование, тренинг);
- 15) нагрузка (мера, темп эмоционально-физических нагрузок по работе) и др.

При разработке, анализе комплекса КРІ следует учитывать типовые бизнес-процессы, ключевые-вспомогательные, реакцию сотрудников.

Комплекс КРІ – релевантный инструментарий, разрабатываемый менеджментом, экспертами, персоналом на принципах объективности, релевантности, информативности, оперативности, справедливости, мотивации, планируемости, ответственности, результативности и отслеживаемости результатов.

Это не комплекс BSC (Balanced Score Card, Сбалансированная Система Показателей) – комплекс стратегического управления оптимально подобранными показателями бизнес-процессов предприятия [2].

Идентифицировать КРІ можно, если применить, например, формулу $K = VF/P$, К – индекс КРІ, V – вес, F – фактическое значение, P – целевое значение.

Комплекс КРІ – помощник менеджмента, помогающий отслеживать работу персонала, управлять ею, например, определять вклад в развитие предприятия.

Важно выстроить систему релевантных целей. Например, релевантны цели:

- 1) увеличить заказы на 15% за счет рекламы;
- 2) обеспечение безопасности передать на аутсорсинг за 100 тыс. руб.

Нерелевантны цели:

- 1) произвести редизайн сайта компании для увеличения конверсии;
- 2) улучшить обслуживание клиентов.

Комплекс КРІ формируется из классов индикаторов результативности, затрат, функционирования, производительности, эффективности, обучения и контроля работы персонала. Этим вы сэкономите свои временные, организационные и финансовые ресурсы, поможете маркетингу, аудиту, например, с помощью:

- 1) выявления реальной финансово-хозяйственной ситуации на предприятии;
- 2) оценки (работы над снижением) финансовых рисков предприятия;
- 3) выявления нарушений, минимизация рисков нарушений;
- 4) предупреждения, анализа ошибок, их диагностики;
- 5) формирования рекомендаций устранения выявленных негативов;
- 6) оценки эффективности формирования и распределения доходов предприятия;
- 7) отсутствия претензий налоговых органов.

У каждого показателя (каждой группы показателей) – свое эмерджентное свойство [3].

Комплекс КРІ используем в адаптивном управлении предприятием нефтегазовой отрасли, если разработаны функционалы успешности, целедостижения [4], например, КРІ успешности командной работы.

Особенно актуальны ИТ-КРІ, позволяющие оценить инновационную работу персонала, менеджмента. Продвигать новшество предприятию помогает часто инновационная компания. Ее цель – повысить репутацию, получить прибыль. Развитие отечественной экономики подобно паровозу, а инновации – топливу для него, помогающему двигаться вперед, не останавливаясь, не снижая скорости. Катализатором развития человечества были всегда инновации, нововведения.

Инновационная компания производит продукт, основной ценностью которого являются новые потребительские качества. Инновационная компания запускает процесс преобразований, который находит собственное выражение в человеческой жизнедеятельности. Подобные структуры на шаг (хотя бы)

впереди остальных конкурентов, легко адаптируясь к изменениям среды. Для подобных организаций идеальный вариант - быть инициатором изменений. Сотрудники инновационной компании, предприятия - амбициозные люди, которые обладают высокой профессиональной квалификацией, высокими значениями индикаторов КРІ. Компании, которые объединяют подобных людей, обладают высоким интеллектуальным потенциалом. Интеллектуальная компания - организация, использующая квалификацию собственных сотрудников.

Показатель привлекательности, успешности, КРІ – относительные величины, преобразуемы из шкалы в другую. Параметры КРІ масштабируются, шкалируются. Внедрение КРІ – от стратегических целей, к целям «на местах», конкретных сотрудников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Панов М.М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ. -М.: ИНФРА-М, 2014. -255 с.
2. Лоцилина И. BSC и Business Studio. URL: http://www.businessstudio.ru/articles/article/bsc_sbalansirovannaya_sistema_pokazateley_i_busine/ (доступ 28.07.2018).
3. Казиев В.М. Введение в анализ, синтез и моделирование систем.-М.: Бинوم. Лаборатория знаний. НОУ ИНТУИТ. – 2007. –288 с.
4. Тюнишева О.Ю. Применение системы ключевых показателей эффективности для предприятий нефтегазовой отрасли // Энергосбережение. Энергетика. Энергоаудит, 2010, №10(80), с.9-16.