

казатель должен присутствовать и премирование по данному основанию может составлять до 50%.

В качестве приоритетных направлений изменения в мотивации труда можно выбрать:

- увеличение постоянной части (окладов),
- установление более достижимых планов,
- устранение субъективизма в оценке трудового вклада работников.

Для разработки стратегии в области социально-психологического стимулирования можно выделить следующие блоки:

- социальные льготы и компенсации;
- психологическая адаптация и социализация сотрудников, оптимизация социально-психологического климата;
- обеспечение индивидуального развития работника и планирование карьерного роста, формирование адекватных целям предприятия трудовых ценностей.

Таким образом, развитие системы нематериального стимулирования имеет стратегический характер и направлено на повышение заинтересованности работников в общих результатах хозяйственной деятельности предприятия, снижение напряженности в трудовых коллективах, создание сплоченного, эффективно работающего коллектива, повышение престижа предприятия.

#### **ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ МЕЖДУНАРОДНОГО СТАНДАРТА ИСО 9001:2000 В ВОЛГОГРАДСКОМ КОЛЛЕДЖЕ ГАЗА И НЕФТИ ОАО «ГАЗПРОМ»**

Лапынин Ю.Г., Зайцева Н.Н., Семикина Е.С.  
*Волгоградский колледж газа и нефти ОАО «Газпром»,  
Волгоград*

В сентябре 2003 года в Волгоградском колледже газа и нефти (ВКГН) ОАО «Газпром» разработана и утверждена Программа разработки и внедрения системы менеджмента качества в соответствии с требованиями международного стандарта ИСО 9001:2000, которая действовала до момента получения сертификата соответствия СМК ВКГН требованиям ИСО серии 9000 (Январь 2004 г.). В рамках данной Программы качества было организовано и проведено обучение персонала по программе менеджмента качества, а также разработаны, утверждены и документально оформлены директором ВКГН Политика в области качества и цели ВКГН. На основании целей в области качества ВКГН руководителями структурных подразделений разработаны цели подразделений.

С 24 по 26 декабря 2003 г. Ассоциация по сертификации «Русский регистр» провела сертификационный аудит СМК ВКГН. 14 января 2004 г. ВКГН был выдан сертификат соответствия системы менеджмента качества ВКГН требованиям МС ИСО 9001:2000 (№ 04.009.026).

Ориентируясь на требования, предъявляемые заказчиком, администрация колледжа разработала долгосрочную Концепцию развития образовательных

услуг Волгоградского колледжа газа и нефти с учетом перспектив развития ОАО «Газпром», новых технологий и перспективной техники.

#### **ПРОГРАММЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И УЛУЧШЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В ВОЛГОГРАДСКОМ КОЛЛЕДЖЕ ГАЗА И НЕФТИ**

Лапынин Ю.Г., Зайцева Н.Н., Семикина Е.С.  
*Волгоградский колледж газа и нефти ОАО «Газпром»,  
Волгоград*

14 января 2004 г. колледжу был выдан сертификат соответствия системы менеджмента качества (СМК) требованиям МС ИСО 9001:2000 (№ 04.009.026) и с этого момента в ВКГН начала действовать Программа функционирования и улучшения деятельности СМК.

Основными целями Программы функционирования и улучшения деятельности системы менеджмента качества, соответствующей нормам МС ИСО 9001:2000 в ВКГН являются: выполнение обязательного требования ОАО «Газпром»; получение преимуществ на региональном, отраслевом и рынках образовательных услуг стран ближнего зарубежья путем создания необходимых условий, соответствующих ожиданиям и требованиям потребителей - абитуриентов, студентов, слушателей курсов повышения квалификации; подтверждение сертификата соответствия СМК ВКГН требованиям МС ИСО 9001:2000.

В рамках данной программы за отчетный период был выполнен ряд мероприятий по улучшению качества оказания образовательных услуг.

В соответствии с требованиями, выдвинутыми Департаментом по управлению персоналом ОАО «Газпром» к специалистам отрасли, коллектив колледжа направил свои усилия на совершенствование содержания и качества образования. Сегодня выпускник колледжа должен обладать не только знаниями о современных технологиях и инженерными умениями и навыками, но и быть способным руководить процессом производства, принимать управленческие решения, уметь работать с персоналом, анализировать профессиональную деятельность.

#### **РЫНОЧНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ РЕГИОНА**

Назмеев Ю.Г., Колин С.А., Лопухов В.В.  
*Исследовательский центр  
проблем энергетики КазНЦ РАН,  
Казань*

Для региона со сформировавшимися рыночными отношениями в электроэнергетике характерно создание монопольного и конкурентного секторов рынка. При этом блоки генерации и сбыта аккумулируются в конкурентный сектор т.к. именно здесь наиболее экономически эффективными являются инструменты рыночного регулирования. Сохранение диспетчериза-