

УДК 331.2

DOI: 10.26140/anie-2020-0902-0017

СТРУКТУРНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ НЕФТЕТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

© 2020

SPIN-код: 5609-2425

AuthorID: 387294

ORCID: 0000-0001-5425-9331

Богомолова Евгения Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры инженерно-экономической подготовки

Байкальский государственный университет

(664003, Россия, Иркутск, Ленина, 11, e-mail: bogomolova-e-u@mail.ru)

ORCID: 0000-0003-1004-1407

Плескач Клавдия Александровна, магистрант направления подготовки
«Экономика нефтегазового комплекса» Байкальского государственного
университета, экономист по труду отдела организации труда
и заработной платы

ООО «Транснефть-Восток»

(665734, Россия, Братск, Энергетический район, ул. Олимпийская, 14, e-mail: klavys2@inbox.ru)

Аннотация. Эксплуатация магистральных нефтепроводов достаточно сложный технологический процесс, требующий привлечения к работе персонала с соответствующим уровнем образования и квалификации, предполагающий достойный уровень оплаты труда с хорошим социальным обеспечением и гарантиями. Материальное стимулирование играет огромную роль в управлении трудовыми ресурсами любого предприятия. В исследовании рассмотрены структурные изменения, как в составе кадров, так и в фонде оплаты труда ООО «Транснефть-Восток» в соответствии с этапами развития компании. В основном штат компании укомплектован из числа жителей тех регионов, где проходит трасса трубопровода. В компании стараются сохранять высокий уровень заработной платы в регионах своего присутствия. Не всегда наблюдается необходимое соотношение между темпами роста производительности труда и заработной платы. Зачастую после повышения средней заработной платы наблюдается снижение производительности труда. Премии перестают стимулировать работников и становятся механической прибавкой к должностным окладам. В связи с чем, необходим пересмотр подходов к оплате труда. Работодателю необходимо непрерывно проверять поведенческие результаты сотрудников, порождаемые программой стимулирования и избегать необоснованного поощрения некоторых категорий сотрудников.

Ключевые слова: управление материальным стимулированием, средняя заработная плата, производительность труда, структура кадров, трудовые ресурсы, структура фонда оплаты труда, эксплуатация магистральных трубопроводов.

STRUCTURAL CHANGES IN FINANCIAL INCENTIVES FOR EMPLOYEES OF THE OIL TRANSPORT COMPANY

© 2020

Bogomolova Evgenia Yuryevna, PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor
of the Department of engineering and economic training

Baikal State University

(664003, Russia, Irkutsk, Lenin st, 11, e-mail: bogomolova-e-u@mail.ru)

Pleskach Claudia Alexandrovna, Master's degree student, major in Economics of oil and gas complex
Baikal State University, Labor economist Department of labor and salary organization

Transneft-Vostok LLC

(665734, Russia, Bratsk, Energy district, Olimpiyskaya str., 14, Russia, e-mail: klavys2@inbox.ru)

Abstract. The operation of oil trunk pipelines is a rather complex technological process that requires the involvement of personnel with the appropriate level of education and qualification, assuming a decent level of remuneration with good social security and guarantees. Material incentives play a huge role in managing the workforce of any enterprise. The study considers structural changes both in the personnel structure and in the remuneration Fund of Transneft East LLC in accordance with the company's development stages. Most of the company's staff consists of residents of the regions where the pipeline runs. The company tries to maintain a high level of wages in the regions where it operates. The necessary correlation between the growth rate of labor productivity and wages is not always observed. Often, after increasing the average wage, there is a decrease in productivity. Bonuses stop stimulating employees and become a mechanical addition to official salaries. In this regard, it is necessary to review approaches to remuneration. The employer must continuously check the behavioral results of employees generated by the incentive program and avoid unjustified incentives for certain categories of employees.

Keywords: management of material incentives, average wages, labor productivity, personnel structure, labor resources, structure of the wage Fund, operation of main pipelines.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. В нефтегазовом секторе экономики чрезвычайно высока роль трубопроводного транспорта. Транспортировка углеводородного топлива рассматривается как единая целостная система, в которой все элементы согласованы и имеют связь друг с другом. Эксплуатация магистральных нефтепроводов — это сложный технологический процесс, требующий привлечения к работе персонала с соответствующим уровнем образования и квалификации. Такой персонал требует достойной оплаты труда с хорошим социальным обеспечением и гарантиями [1].

Материальное стимулирование играет огромную роль в управлении трудовыми ресурсами любого пред-

приятия. Проблема управления материальным стимулированием персонала организаций, очень актуальна в последнее время в виду нестабильности на внешних рынках и действующих санкций против России.

По оценке ресурсного потенциала Восточная Сибирь обладает значительными запасами углеводородных ресурсов. «Запасы природного газа в Иркутской области составляют более 2 трлн м³, извлекаемые запасы нефти — более 200 млн т.» [2, С. 62]. Освоение этих ресурсов только начинается. И от того, каким будет материальное стимулирование работников отрасли, зависят результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятий НГК.

Объектом исследования является материальное сти-

мулирование работников предприятия, занимающегося транспортировкой нефти — ООО «Транснефть-Восток».

Формирование целей статьи (постановка задания).

Цель данного исследования — выявить структурные изменения в штате компании в зависимости от этапа ее развития и проанализировать структуру материального стимулирования работников организации, обеспечивающей транспортировку нефти по системе магистральных нефтепроводов.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы.

Общетеоретические аспекты по организации материального стимулирования сотрудников рассматриваются в работах многих исследователей. Часто материальное стимулирование рассматривают в качестве синонима понятием «зарплатная плата», «вознаграждение» или «компенсации».

В качестве примера можно рассмотреть классификацию компенсаций, представленную Р.И. Хендерсоном — это плата за работу и производительность; за нерабочее время; выплаты при нетрудоспособности; выплаты при утрате работы; отсроченный доход; выплаты на супруга (семью); охрана здоровья от несчастного случая и оплата, эквивалентная доходу [3].

В работе Озерниковой Т.Г. говорится о том, что «материальное стимулирование — комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный либо групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения. В состав материального стимулирования включаются все виды денежных выплат и все формы материального неденежного вознаграждения. Материальное стимулирование труда — один из наиболее сильных стимулов, оказывающих значимое влияние на трудовую мотивацию персонала» [4, С.34].

Некоторые ученые рассматривают сложившуюся организацию и управление трудом как «узкое место» в развитии российских предприятий: «оплата труда — наиболее проблемная зона взаимодействия собственников и наемного персонала. В период, когда возрастают требования к результативности, а условия работы становятся более жесткими, работодателю необходимы polyvalentные работники: много знающие, много умеющие, способные совмещать несколько видов деятельности, проявляющие разумную гибкость» [5].

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.

ООО «Транснефть-Восток» входит в группу компаний системы ПАО «Транснефть», обеспечивающую транспортировку нефти по территории России. Головной офис ООО «Транснефть-Восток» расположен в г. Братск Иркутской области. Организационная структура компании состоит из филиалов, расположенных на территории Иркутской области, республики Саха (Якутия), Красноярского края, Амурской области [6].

Трубопроводная система Восточная Сибирь – Тихий океан (далее ВСТО) построена для транспортировки нефти на российский Дальний Восток и на рынки Азиатско-Тихоокеанского региона. К трубопроводной системе предприятия подключены такие крупные месторождения, как Талаканское, Верхнечонское, Таас-Юряхское, Дулисьминское, Ярактинское, Юрубчено-Тохомское. Протяженность трассы свыше четырех тысяч километров, пропускная способность — 80 млн. тонн нефти в год.

Трубопровод построен с учетом передовых технологий, как при проектировании, так и при строительстве и эксплуатации. Нефтепровод обладает высоким уровнем надежности и минимальным воздействием на окружающую среду. Кроме того, идет постоянное усовершен-

ствование организационных форм управления системой магистральных нефтепроводов путем повышения уровня автоматизации, телемеханизации и внедрения автоматизированных систем управления при выполнении основного технологического процесса. Автоматизированная многоуровневая защита нефтепровода и автоматическое управление всеми режимами его работы требуют привлечение к работам на объектах ООО «Транснефть-Восток» высококвалифицированного инженерно-технического и руководящего персонала.

В 2009 году, после четырех лет со дня образования ООО «Транснефть-Восток», практически все основные подразделения были укомплектованы на 75%. Доля инженерно-технического персонала (далее ИТР) составляла 25% численности Общества и рабочие специальности — 75%. В основном штат был укомплектован из числа жителей тех регионов, где прошла трасса.

Дальнейшее строительство трубопровода потребовало дополнительного набора персонала. Рост численности в 2010-2011 гг. объясняется набором персонала на строительство участка Сковородино до границы КНР. Более того, в 2011 году предприятие начало транспортировку нефти в Китай. Так, по сравнению с 2009 годом общая численность сотрудников ООО «Транснефть-Восток» выросла на 1794 чел. (в 1,5 раза).

По мере окончания строительства магистрального нефтепровода ВСТО-2, МН «Куомба – Тайшет» меняется доля инженерно-технического персонала и рабочего в структуре предприятия. К 2015 году растет доля управленческого персонала, сокращается доля производственного персонала. В среднем за 10 лет численность инженерно-технического персонала ООО «Транснефть-Восток» увеличилась в 2,41 раза или на 1269 чел., по рабочему персоналу — в 1,46 раза или на 1241 чел. Увеличение численности по ИТР и рабочим в абсолютном выражении составило практически одну и ту же величину.

Как уже говорилось выше, эксплуатация магистральных нефтепроводов достаточно сложный технологический процесс, требующий привлечения к работе персонала с соответствующим уровнем образования и квалификации. Так, в ООО «Транснефть-Восток» доля работников с высшим образованием на протяжении всего анализируемого периода составляет 46–47%.

Ниже графически представлено изменение среднесписочной численности по категориям за период с 2009 по 2018 год (рис. 1).

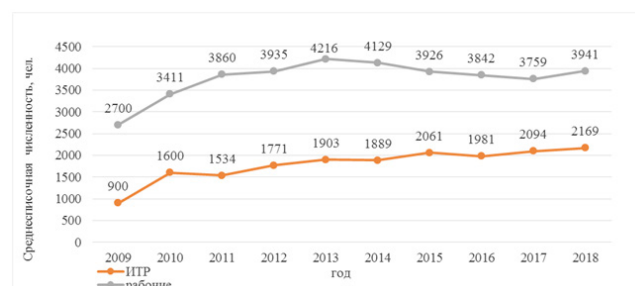


Рисунок 1 — Динамика среднесписочной численности ООО «Транснефть-Восток» за 2009-2018 гг.

Источник: составлено авторами по данным внутренней отчетности

Таким образом, можно проследить динамику изменения среднесписочной численности в разрезе категорий персонала и видов деятельности по ООО «Транснефть-Восток» за десятилетний период. С 2016 года началась нормальная обычная эксплуатация магистрального трубопровода, период интенсивной стройки подошел к концу, и структура численности предприятия сформировалась окончательно и стала более стабильной.

Согласно исследованию средней заработной платы по Иркутской области, «одним из значимых факторов,

влияющих на дифференциацию заработной платы, является вид экономической деятельности. В регионе наблюдается преимущественно сырьевая ориентация экономики, область специализируется в большей степени на торгово-посреднических функциях» [7, с. 417].

Организация ООО «Транснефть-Восток» является субъектом естественной монополии на российском рынке транспортировки нефти и нефтепродуктов. Основной вид экономической деятельности Общества — 49.50.11. «Транспортирование по трубопроводам нефти». В виду отсутствия конкурентов на российском рынке среднюю заработную плату по данному виду деятельности можно сравнить в целом с данными по видам деятельности ОКВЭД 06.10.1, 06.10.2, 06.10.3 «добыча сырой нефти и природного газа».

Ниже графически представлена динамика среднемесячной заработной платы по ООО «Транснефть-Восток» за период с 2009 по 2018 год (рис. 2).

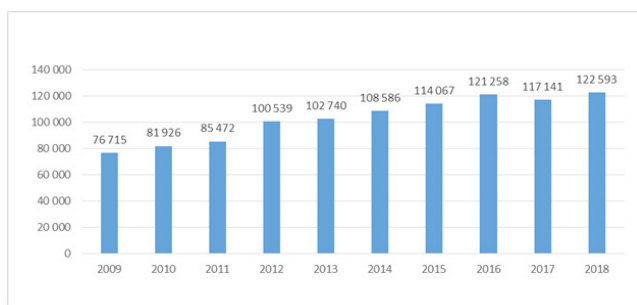


Рисунок 2 — Динамика среднемесячной заработной платы по ООО «Транснефть-Восток» за 2009-2018 гг., р.

Источник: рассчитано авторами по отчетным данным [6]

По данным Росстата размер средней заработной платы по обобщенному виду деятельности «добыча сырой нефти и природного газа» в среднем по России в 2010 году составляла 60 691 р.; в 2015 году — 93 929 р.; а в 2017 году уже 104 078 р. [8, с.147].

Проведенный сравнительный анализ показал, что размер средней заработной платы по ООО «Транснефть-Восток» выше не только средней российской величины по виду деятельности «добыча сырой нефти и природного газа», но и почти в три раза выше средней заработной платы, как в регионе, так и в городе Братск [9, С. 611-612].

Таким образом, можно констатировать тот факт, что в целом, в ООО «Транснефть-Восток» стараются сохранять высокий уровень заработной платы в регионах своего присутствия.

По мнению некоторых ученых, в нефтегазовом секторе экономики существует проблема неадекватного поощрения некоторых категорий работников. «В России сложилась неоправданная по всем меркам дифференциация заработной платы, которая сопровождается недопустимым с точки зрения сохранения социальной стабильности уровнем расслоения населения. Так, лидерами по уровню заработной платы остаются такие виды экономической деятельности, как транспортирование по трубопроводам, финансовая деятельность и добыча топливно-энергетических полезных ископаемых (превышение общероссийского уровня заработной платы в 2,2 раза), производство кокса и нефтепродуктов (в 2 раза)» [10].

Несмотря на это, порядка 20% респондентов, участвующих в социологическом опросе среди работников нефтегазовой отрасли высказали неудовлетворенность оплатой труда [11, с.88].

На современном этапе эксплуатации трубопровода ООО «Транснефть-Восток» необходимо обеспечивать высокую техническую оснащенность трубопровода, обеспечивающую экологическую безопасность и экономическую эффективность, что требует, в первую оче-

редь, высококвалифицированных специалистов как рабочих профессий, так инженерно-технических работников. Их привлечение на предприятие осуществляется в основном через установление высокой разрядной сетки, выплаты годового вознаграждения по итогам работы за предыдущий год, повышенной оплаты труда и хорошего социального пакета.

Проведя анализ структуры фонда заработной платы ООО «Транснефть-Восток» за период с 2009 по 2018 год можно утверждать, что данная структура за анализируемый период значительных изменений не претерпела. Так, величина заработной платы по должностным окладам, тарифным ставкам в период с 2009 по 2018 год колеблется в диапазоне от 14% до 18% от общей величины ФЗП. Причем, минимальное значение 14% зафиксировано в 2009 году по окладам рабочих. Но ниже данного значения за 10 лет не опускалось. Среднее значение заработной платы по должностным окладам, тарифным ставкам по рабочим за 10 лет составило 16,16%, по инженерно-техническому персоналу — 17,09%. Разница в разрезе категорий объясняется тем, что по инженерно-техническому персоналу установлены оклады выше, чем по рабочим.

Доплаты и надбавки в структуре фонда оплаты труда ООО «Транснефть-Восток» составляют всего лишь от 1% до 2,31% в среднем. Размер выплат доплат и надбавок установлен в процентном отношении от окладной/тарифной ставки и ее размер редко превышает значения в 30%.

Ежемесячной премии за основные результаты хозяйственной деятельности принадлежит 12–13% от общей структуры ФЗП. Сравнивая выплаты 2018 года с 2009 годом, необходимо отметить общее снижение на 5,5% по данному элементу ФЗП. В разрезе категорий снижение составляет по рабочим 5,1%, по инженерно-техническому персоналу — 5,9%.

Анализируя данные с 2010 по 2018 год, можно отметить отсутствие резких колебаний по данному элементу ФЗП. Данное снижение в выплатах ежемесячной премии объясняется тем, что до 2009 года включительно, был установлен размер ежемесячной премии в размере 100% от окладной части. По мере постепенной сдачи объектов строительства (после 2009 г.) процент премии пересматривался в меньшую сторону.

В структуре фонда заработной платы ООО «Транснефть-Восток» от 13% до 21% в разные периоды принадлежит такому элементу ФЗП, как вознаграждение по итогам работы за год. Причем максимальные значения по данной выплате наблюдались в 2009 году, потом значения колеблются, но в целом по мере завершения строительства основного магистрального трубопровода к 2018 году снизились на 4%. В разрезе категорий снижение оставило 4,8% по рабочим, 2,9% по ИТР.

Единовременные поощрительные выплаты в общей структуре ФЗП составляют от 2% до 4%. Максимальное значение в 4% зафиксировано в 2009 году, что связано с поощрительными выплатами за стройку объектов магистрального нефтепровода. Но затем происходит постепенное снижение по данному элементу ФЗП до 2%. Наибольшее снижение к 2018 году произошло по категории рабочие (на 4,1%).

Связано это с тем, что за стройку в первую очередь премировали рабочий персонал.

Проведя анализ структуры фонда заработной платы ООО «Транснефть-Восток» за период с 2009 по 2018 год можно утверждать, что по всем составным элементам заработной платы сложился устойчивый диапазон изменения значений.

В таблице 1 представлен сравнительный анализ соотношений выручки к себестоимости работ, динамика доли фонда оплаты труда в себестоимости и в выручке предприятия, а также сопоставление темпов роста средней заработной платы и темпов роста производительности труда в стоимостном выражении.

Таблица 1 — Сравнительный анализ соотношений фонда оплаты труда с себестоимостью и выручкой ООО «Транснефть-Восток» за 2009-2018 гг.

Год	Соотношение вы- ручки к себестои- мости, раз	Доля фонда оплаты труда, проц.		Цепной темп роста, проц.	
		в себестоимости	в выручке	средней заробот- ной платы	производительности труда
2009	7,24	28,8	3,98	-	-
2010	2,52	13,9	5,52	104,41	75,23
2011	1,45	13,6	9,40	104,18	61,18
2012	1,46	12,3	8,41	119,09	133,10
2013	1,27	14,8	11,67	100,25	72,23
2014	2,52	15,0	5,95	105,31	206,74
2015	1,32	12,7	9,64	95,37	58,82
2016	1,17	13,2	11,25	111,07	95,16
2017	1,45	12,7	8,75	100,82	129,59
2018	1,44	12,0	8,37	103,86	108,66

Источник: рассчитано авторами по данным внутренией отчетности

На этапе становления предприятия доля фонда оплаты труда в полной себестоимости составляла почти треть, выручка превышала ФОТ в 7,24 раза. Предприятие вполне могло позволить высокий уровень заработной платы, при этом доля фонда оплаты труда в выручке была всего около 4%. С дальнейшим функционированием предприятия и связанным с этим изменением структуры кадров, доля ФОТ в полной себестоимости стала варьировать в пределах 12–15%. Рост численности персонала (см. рис.1) и рост средней заработной платы (см. рис.2) привели к снижению соотношения выручки к себестоимости. Так в последние годы выручка превышает себестоимость лишь в 1,44 раза, разрыв между уровнем средней заработной платы на предприятии и средним уровнем по данному виду деятельности сократился за семь лет с 35% до 12%.

Сопоставляя цепные темпы роста производительности труда и темпы роста средней заработной платы на предприятии, приходим к выводу, что теоретически обоснованное правило превышения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы соблюдается лишь в 2012, 2014, 2017 и 2018 гг. В эти годы доля фонда оплаты труда в выручке составляла 8–9%. Это можно принять во внимание при изменении подходов к оплате труда — оплачивать результаты труда — признание продукта труда в качестве товара. Поиск современных методических подходов к организации заработной платы на нефтегазотранспортных предприятиях становится актуальным, особенно в условиях роста объемов добычи углеводородного сырья на территории Иркутской области, а, следовательно, и объемов транспортировки [12].

Стоит обратить внимание и на тот факт, что в следующий год после существенного повышения заработной платы производительность труда резко снижается, примером тому служат показатели за 2013 и 2015 гг. Зачастую премии, доплаты и надбавки перестают стимулировать работников и становятся механической прибавкой к тарифным ставкам и должностным окладам. Более того, «они настолько усложняют организацию заработной платы, что она становится недоступной для понимания сотрудников» [13].

Выводы исследования и перспективы дальнейших изысканий данного направления. Таким образом, в результате исследования выяснилось, что структура кадров зависит от этапа деятельности компании. Это отражается на уровне средней заработной платы и на премиальных выплатах по категориям работающих. Не всегда наблюдается необходимое соотношение между темпами роста производительности труда и заработной платы. Целесообразно пересмотреть и изменить подходы к оплате труда, а именно оплачивать результаты труда. Работодателю необходимо непрерывно проверять поведенческие результаты сотрудников, порождаемые программой стимулирования и избегать необоснованного поощрения некоторых категорий сотрудников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Трубопроводный транспорт нефти / Г.Г. Васильев, Г.Е. Коробков, А.А. Коршак и др., Под ред. С.М. Вайнштока: Учеб. Для вузов: В 2 т. — 2-е стер. Изд. — М.: ООО «Недра-Бизнесцентр», 2006.

— Т. 1. — 407 с.

2. Актуальные вопросы экономического развития: промышленность, строительный комплекс, жилищно-коммунальное хозяйство. — Иркутск : Изд-во Байкал. госуниверситета, 2019. — 290 с.

3. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент. — 8-е изд. [Текст]: [пер. с англ.] / Р. Хендерсон / под ред. Н. А. Горелова. — СПб.: Питер, 2004. — 880 с.

4. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. Г. Озерникова. — Иркутск : Изд-во БГУ, 2016. — 183 с. — URL : <http://lib-catalog.isea.ru>.

5. Долженко Р.А. Вовлеченность персонала: индикаторы и способы оценки // Мотивация оплаты труда. — 2014. — № 4. — С. 258–267.

6. Годовая отчетность ООО «Транснефть-Восток» за период 2006–2018 гг. URL : <https://vostok.transneft.ru/info/reporting/>

7. Балдынова Е. В. Сравнительный анализ среднемесячной реальной заработной платы работников организаций в разрезе видов экономической деятельности по Иркутской области / Е. В. Балдынова, С. А. Малютина // Известия Байкальского государственного университета. — 2018. — Т. 28, № 3. — С. 409–418. — DOI: 10.17150/2500-2759.2018.28(3).409-418.

8. Российский статистический ежегодник. 2018: Стат.сб./ Росстат. — Москва, 2018 — 694 с.

9. Балдынова Е. В. Сравнительный анализ среднемесячной реальной заработной платы работников организаций в разрезе городов Иркутской области / Е. В. Балдынова, С. А. Малютина // Известия Байкальского государственного университета. — 2017. — Т. 27, № 4. — С. 607–617. — DOI: 10.17150/2500-2759.2017.27(4).607-617.

10. Модорский А.В. Обеспечение взаимосвязи заработной платы и результативности производства в вертикально интегрированных нефтегазодобывающих компаниях: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / А. В. Модорский — Пермь, 2014. — 210 с.

11. Петрова Е.А., Кузнецова Н.В., Якушева А.И. Анализ влияния социальной политики предприятия на лояльность и мотивацию персонала нефтеперерабатывающего предприятия // Вестн. Забайкал. гос. ун-та. 2018. Т. 24. № 1. С. 84–95. DOI: 10.21209/2227-9245-2018-24-1-84-95.

12. Богомолова Е.Ю., Новиков А.В. Прогноз и реальность: нефтегазовый комплекс Иркутской области // Российское предпринимательство. — 2018. — Том 19. — № 10. — doi: 10.18334/rp.19.10.39475

13. Зубкова А.Ф., Сушкина А.А. Производительность, организация и нормирование труда: проблемы и пути их решения // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2012. № 21. С. 128–132.

Статья поступила в редакцию 01.04.2020
Статья принята к публикации 27.05.2020