

НЕОБХОДИМОСТЬ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В НЕФТЕГАЗОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ РФ

Степаненко К.А., Безверхая О.Н.

Оренбургский государственный аграрный университет, г. Оренбург

В Российской Федерации основополагающей базой развития экономики является промышленность. Основным источником доходов государства является нефтегазодобывающая отрасль. Доходы от добычи, переработки и, в дальнейшем, от реализации углеводородов составляют более 65% доходной части государственного бюджета России [1].

Нефтегазовое предприятие имеет несколько принципиальных различий по сравнению с другими производственными компаниями, это связано с особенностями технологических процессов, а также процессом организации производства [2]. Такой тип предприятий относят к многоуровневым или вертикально-интегрированным компаниям.

Известно, что формирование таких вертикально-интегрированных систем, в российском нефтегазовом секторе, было вызвано необходимостью контроля над возможностью результативного развития наиболее прибыльных организаций, а также обеспечения в рамках одного производственного комплекса всего технологического процесса, что позволяет организовать эффективное снабжение сырьем и реализацией конечной продукции.

Современные российские многоуровневые нефтяные компании имеют достаточно непростую хозяйственную структуру. Основным естественным элементом этой структуры являются природные ресурсы. Производственно-хозяйственная часть нефтегазового предприятия состоит из шести секторов, определяющих конечный производственный цикл: запасы, добыча, переработка, нефтехимия, транспортировка и сбыт.

Долговременная экономическая стратегия России опирается, главным образом, на диверсификацию отечественной экономики, развитие нанотехнологии, строительство, машиностроение, нефтехимия. Замечено, что даже в сложных экономических условиях нефтяная и газовая отрасль не утратила для экономики своей значимости. Структурная перестройка экономики финансируются за счет государственного бюджета, большую долю доходов которого, как раз и составляют доходы от реализации нефтепродуктов.

Актуальным остается вопрос обеспечения нормального и бесперебойного функционирования нефтедобывающих предприятий. Технологии в области добычи, геолого-промысловой подготовки нефти, разработки не стоят на месте, но при этом, все вспомогательное оборудование: насосы, буровые станки, установки подготовки нефти и газа, не сможет заменить работающий персонал. Поэтому таким важным аспектом обеспечения нормальной работы предприятий нефтегазового профиля, их рентабельности в условиях рынка, являются грамотная организация, нормирование и оплата труда их работников.

Большой интерес ученых сконцентрирован к проблемам построения системы оплаты, стимулирования труда и мотивации персонала [3]. Основные

причины заключаются в недостаточной проработке ряда методологических вопросов: формирования постоянной части оплаты труда на основе принципа «за содержание труда» в рамках тарифной системы оплаты труда, формирования переменной части оплаты труда на основе показателей эффективности трудовой деятельности, а также методики внедрения системы оплаты и стимулирования труда персонала промышленных предприятий. В настоящее время, на всех предприятиях составной частью организации производства является организация труда. Грамотная и рациональная организация производственных систем может быть достигнута только на основе совершенных подсистем организации трудовых процессов, потребляющих наименьшее количество экономических ресурсов при известных рыночных объемах спроса и предложения на продукцию, работы, услуги. Как правило, высокоэффективным трудом является рационально организованный труд, результаты которого, определяют не только трудовую отдачу рабочего персонала и уровень жизни людей, но и эффективность развития организационной или экономической системы в целом.

Конституция Российской Федерации имеет в своем составе статьи, посвященные труду в стране. Совершенствование порядка и условий образования фонда заработной платы является центральным вопросом перестройки управления экономикой. Основным его направлением является обеспечение прямой зависимости оплаты труда от конечных результатов работы. Грамотно проведенные меры по организации труда, его нормированию и оплате позволят правильно распределить рабочий персонал, обеспечить и скомпоновать рабочие места и, в конечном итоге, организовать трудовой процесс так, чтобы трудозатраты физической и умственной силы работников были минимальными.

Список литературы

1. Краснова Л.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности : учебное пособие / Л.Н. Краснова, М.Ю. Гинзбург. – М. : КНОРУС, 2016. 5-6 с.
2. Дунаев В.Ф. Экономика нефтяной и газовой промышленности, -М.: Пресс, 2004.– 326 с.
3. Гулиева М.А. Стратегия формирования общего вознаграждения // Сборник докладов научно-практической конференции преподавателей, студентов и аспирантов «Экономика и социальная сфера: человек, город, Россия» / Отв. ред. С.Н.Мищенко. – М.: МГИДА, - 2005. С. 160-164.

