

ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ НЕФТЕГАЗОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

EFFECTIVE ORGANIZATION OF PAYMENT
OF LABOR IN MANAGING HUMAN CAPITAL
OF OIL AND GAS ENTERPRISES

*E. Shirinkina
O. Mylarschikova*

Annotation

The article defines the role of an effective organization of labor remuneration in managing the human capital of oil and gas enterprises. The formation and improvement of human capital at enterprises is directly related to the employer's investment in human capital. A feature of this process at oil and gas enterprises is their effective organization of labor remuneration.

Keywords: labor payment, human capital, oil and gas enterprises, system, efficiency.

Ширинкина Елена Викторовна

К.э.н., доцент,

Сургутский государственный

университет, г. Сургут

Мыларщикова Ольга Николаевна

Сургутский государственный

университет, г.Сургут

Аннотация

В статье определена роль эффективной организации оплаты труда в управлении человеческим капиталом нефтегазовых предприятий. Формирование и совершенствование человеческого капитала на предприятиях непосредственно связано с инвестициями работодателя в человеческий капитал. Особенностью данного процесса на нефтегазовых предприятиях является их эффективная организация оплаты труда.

Ключевые слова:

Оплата труда, человеческий капитал, нефтегазовые предприятия, система, эффективность.

Актуальность исследования обусловлена тем, что повышение конкурентоспособности нефтегазовых предприятий ставит перед ними существенно новые задачи в области разработки новой модели, усовершенствования и управления человеческим капиталом. Зарубежный опыт показывает, что в рыночных условиях совершенствования экономики, человеческий капитал является определяющим в достижении поставленных целей фирм. Сотрудники компаний превращаются в конкурентное богатство, капитал компании, который необходимо размещать, развивать и разумно управлять им. Результативное их использование, регулирование системы быстрой адаптации людей к конъюнктуре рынка, создание социально-комфортных условий для самореализации личности становятся первостепенными задачами в деятельности любой организации нефтегазовой отрасли [2,9]. Одним из инструментов управления человеческим капиталом является эффективная организация оплаты труда [10, 13].

Предлагается рассмотрение сущности и понятия "организация оплаты труда" предполагающее, прежде всего, определение его понятия. Существует достаточно много определений этого понятия. Стоит обозначить наиболее распространенные определения, сформулированные учеными в области управления персоналом (табл.1).

Так, например, толкование понятия "организация оплаты труда" в работах французского экономиста Анри Файоль трактуется, как "процесс вознаграждения персонала за исполненную работу" [6, с.352]. Кроме этого, процесс и результат управления оплатой труда, по его мнению, должен удовлетворять, и работника, и работодателя. В то время отечественные ученые считают, что организация оплаты труда должна быть построена таким образом, чтобы оплата отражала состояние предприятия и, тем самым, стимулировала работников на более высокие показатели деятельности [11, с. 326]. Контент – анализ представленных понятий позволил сделать вывод, что все они наиболее полно отражают всю суть данных понятий, различаются в формулировке, но смысл толкования единый.

Наибольшее распространение в организации оплаты труда нефтегазовой отрасли является система грейдов. Грейдинг (от англ. grading) – классификация, сортировка, упорядочивание. Систему грейдов определяют, как группировку должностей по определенным основаниям с целью стандартизации оплаты труда в компании [12, с.52]. Хотя определения сформулированы по-разному, суть грейдирования они не меняют. Мы думаем, что грейдирование – это иерархия должностей, с учетом ценности позиции для организации. Спрэд применим в

Таблица 1.

Подходы к определению понятия "организация оплаты труда".

№ п/п	Автор определения	Наименование определения
1	2	3
1.	Басовский Л.Е.	Деятельность, которая охватывает организационный процесс осуществления деятельности предприятия: структуру и рабочих, основанное на последовательном трудовом вознаграждаемом процессе в целях реализации наилучшего эффекта [1, с.214].
2.	Шаш Н.Н.	Комплекс мероприятий, обеспечивающих вознаграждение за исполнение трудовых обязанностей [8, с.67]
3.	Непомнящий Е.Г.	Элемент экономики труда, призванный создать нормальное функционирование персонала в рамках производственной деятельности [5, с.29]
4.	Кибанов А.Я.	Система научно обоснованных мероприятий, которая направлена обеспечивать оптимальное развитие рабочей силы в производственном процессе [3, с.439]
5.	Мордовин С.К.	Создание более лучших условий, необходимых для оптимального и стабильного функционирования рабочей силы для решения стратегически важных задач [4, с.29]
6.	Филин А.А.	Разработанная предприятием функциональная система, являющаяся совокупностью организационных взаимоотношений среди работников и средств производства, ориентированная на обеспечение устойчивого порядка трудового процесса в целях достижения высоких социально-экономических результатов предприятия [7, с.98]

нефтегазовой сфере из-за того, что в данной отрасли при расчете заработной платы важен стаж, разряд и опыт работы.

Оценочными показателями для рабочих в системе диапазонных тарифных ставок в нефтегазовой отрасли, следующие:

- ◆ коэффициент рабочего – индивидуальный (max = 18)
- ◆ коэффициент стажа (max=10).
- ◆ коэффициент смежной профессии max =2 балла
- ◆ коэффициент ответственности (max=6 баллов), формируется из: 3 балла – качественно и в срок выполняется работа, 2 балла – за отсутствие нарушений, 1 балл – выполнение более сложной работы.

Оценочные показатели для специалиста:

- ◆ коэффициент образования – от 1 до 7.
- ◆ коэффициент личностных качеств от 0 до 8, 6 уровней.

Самый наивысший спред имеют руководящие должности, а самый маленький соответственно младший персонал. Самый сложный этап в грейдировании – оценка должностей, поэтому факторы подразделяют на части – "подфакторы". Это углубляет анализ должности, далее каждый фактор оценивается по бальной системе в зави-

симости от степени сложности и проявления уровня. По результатам подсчетов все должности выстраиваются в иерархическую пирамиду, после чего группируются в грейды. Количество грейдов может быть разное у каждого предприятия, наконец, после этого для каждого грейда устанавливается диапазон окладов, так называемые вилки.

Грейдирование или по другому Хэй-метод, на наш взгляд, не дает возможность работнику проявить все свои профессиональные навыки, ограничивает свободу действий, не учитывает потребности сотрудника и держит в страхе увольнения. Этот метод чем-то схож с тарифной сеткой, однако система разрабатывается самим предприятием с учетом конкретных условий и ее можно оперативно изменять и дополнять. Поэтому с точки зрения работодателя, система грейдов хороша, поскольку она позволяет минимизировать количество специалистов по компенсациям, упростить процедуру назначения окладов, минимизировать затраты на заработную плату, снизить влияние субъективных подходов при установлении пенсий и льгот. В виду того, что факторы могут быть различными, то можно ввести оценку за уровень инициативы сотрудника и тем самым дать возможность карьерному росту.

Эффективная организация платы труда, перспективы карьерного роста, осознание прямого участия в разви-

тии организации все это является сильной мотивацией для совершенствования работника не только как личности, но и как профессионала своего дела, нацеленный на современные тенденции отрасли и способного увеличить прибыль предприятия.

Таким образом, развивая человеческий капитал посредством эффективной организации оплаты труда своих работников, работодатель улучшает перспективы на будущее предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абакумова И.В., Антонова Е.К., Байгулов Р.М., Беляева С.В. и др. Научные исследования в сфере социально-экономических и гуманитарных наук: междисциплинарный подход и конвергенция знаний. Самара: ООО "Офорт", 2016. – 324 с.
2. Байгулов Р.М., Беляева С.В., Голубева Г.Ф. и др. Результаты социально-экономических и междисциплинарных научных исследований XXI века. Самара: ООО "Офорт", 2016. – 569 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. – М.: Изд-во: ИНФРА – М, 2014. – 695 с.
4. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. – СПб.: Питер, 2014. – 288 с.
5. Непомнящий Е.Г. Экономика и управление предприятием: конспект лекций // Е.Г. Непомнящий. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2014. – 176 с.
6. Файоль А. Управление – это наука и искусство: учебник, пер. с англ. – М.: Республика, 2014. – 352 с.
7. Филин А.А. Управление персоналом организации. – М.: Логос, 2014. – 602 с.
8. Шаш Н.Н. Управление персоналом: учебное пособие / Н. Н. Шаш. – М.: Юрайт, 2014. – 167 с.
9. Ширинкина Е.В. Повышение производительности труда на предприятиях нефтяной и газовой отрасли // Труды международного симпозиума Надежность и качество. – 2012. – Т. 2. – С. 330–331.
10. Ширинкина Е.В. Формирование человеческого капитала в постиндустриальной экономике: монография. – Барнаул, 2017.
11. Ширинкина Е.В., Гантимуров А.В. Совершенствование планирования затрат на предприятиях нефтегазовой отрасли // Труды международного симпозиума Надежность и качество. 2014. Т. 2. С. 325–330.
12. Ширинкина Е.В. Индикаторы эффективности управления человеческим капиталом // Экономика и менеджмент систем управления. – 2017. – Т. 24. № 2. – С. 51–56.
13. Ширинкина Е.В. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал // Актуальные проблемы экономики и управления. – 2016. – № 4 (12). – С. 102–104.

© Е.В. Ширинкина, О.Н. Мыларщикова, (shirinkina86@yandex.ru), Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»,

