

MANAGEMENT OF LABOR PRODUCTIVITY AND EFFICIENCY OF PERSONNEL  
AT THE ENTERPRISES OF OIL AND GAS COMPLEX

*Gagarinskaia G.P., Head of the Department "Economics and organization management", Doctor of Economics, Samara State Technical University, Russia, Samara, 443100, Molodogvardeyskaya street, 244. e-mail: [evo080505@mail.ru](mailto:evo080505@mail.ru)*

*Gagarinskii A.V., Associate Professor of the Department "Economics and organization management" of Samara State Technical University, Russia, Samara, 443100, Molodogvardeyskaya street, 244. e-mail: [evo080505@mail.ru](mailto:evo080505@mail.ru)*

*Kuznetcova I.G., Associate Professor of the Department "Economics and organization management" of Samara State Technical University, Russia, Samara, 443100, Molodogvardeyskaya street, 244. e-mail: [irenekuz@yandex.ru](mailto:irenekuz@yandex.ru)*

*Vasil'chikov A.V., Associate Professor of the Department "Economics and organization management" of Samara State Technical University, Russia, Samara, 443100, Molodogvardeyskaya street, 244. e-mail: [vasilchikov.av@samgtu.ru](mailto:vasilchikov.av@samgtu.ru)*

*Schmidt A.V., PhD student of the Department "Economics and organization management" of Samara State Technical University, Russia, Samara, 443100, Molodogvardeyskaya street, 244. e-mail: [arinashmidt95@mail.ru](mailto:arinashmidt95@mail.ru)*

**Abstract.** International cooperation of Russia in the field of fuel and energy complex (FEC) is developing, despite significant difficulties of several types. Political obstacles are the most visible. But at the same time there are problems associated with objective changes in the TEB under the influence of technological progress and climate policy. There are distributive conflicts in inter-fuel competition, energy transit, in which commercial interests are disguised as political, and Vice versa. The analysis of labor productivity and efficiency of personnel at foreign and Russian enterprises of oil and gas complex, analyzed the factors of improving the management of productivity and efficiency of personnel in the oil and gas complex, as well as the state of the oil and gas complex of foreign enterprises, namely canadian enterprises. According to Statistics Canada, oil and gas companies have the highest productivity in the country. Based on the analysis of productivity in the three provinces of Canada, recommendations have been made to move from the existing pay to a target pay model based on the grading system, which is based on the base pay and variable pay (performance evaluation) systems. The target model takes into account the key performance indicators and the introduction of the grading system (the salary depends on the assessment of the employee); the introduction of restrictions (moratorium on revision, the maximum increase in the base remuneration for the admission/transfer of employees).

**Keywords:** job satisfaction, motivation, remuneration, oil and gas, human capital management, labor productivity, production, material and technical, organizational, economic, social and psychological factors, labor cost.

### **Введение**

Производительность труда является одним из важных факторов, определяющих повышение благосостояния жителей России. Рост производительности труда облегчит решение некоторых будущих проблем, обусловленных повышением возраста работников и уменьшением количества трудоспособного населения, а также повысит международную конкурентоспособность России и тем самым обеспечит долгосрочный экономический рост. Ключевые факторы производительности труда включают квалификацию и человеческий капитал, капиталовложения и инновации. Рассмотрим проблему производительности труда на предприятиях нефтегазового комплекса.

Оценка эффективности нефтяных компаний – нетривиальная задача, особенно при проведении сравнений между предприятиями разных стран. В странах с развитой рыночной

экономикой нефтяные компании получают прибыли, из которых выплачиваются налоги государству и дивиденды акционерам. Часть прибыли инвестируется в производство. Улучшение технических показателей является средством снижения издержек и повышения доходности, которая меняется у добывающих компаний вместе с колебаниями цен и относительно стабильна у перерабатывающих предприятий. Недооценка акций российских компаний связана с рядом факторов, но и без давления акционеров можно улучшать технические показатели и повышать эффективность производства, для чего требуется жесткий корпоративный контроль [4].

**Материалы и методы.** В исследованиях, учитывались материалы правительственных сайтов и сайтов научно-исследовательских институтов и центров; мониторинги ВЦИОМ и RLMS; статистические материалы, опубликованные в периодической печати и представленные в сети Интернет, а также опрос по теме «Эффективность менеджмента компании» работников различных уровней развития.

Россия развивает сотрудничество с другими странами в сфере топливно-энергетического комплекса (ТЭК), несмотря на значительные трудности, которые можно подразделить на несколько видов. Наиболее заметны из них политические препятствия. Но одновременно действуют проблемы, связанные с объективными сдвигами в топливно-энергетических балансах под влиянием технического прогресса и климатической политики. Существуют распределительные конфликты в межтопливной конкуренции, транзите энергоносителей, в которых коммерческие интересы маскируются под политические, и наоборот [3].

Анализ состояния энергетического комплекса показан на рис. 1, 2, 3.

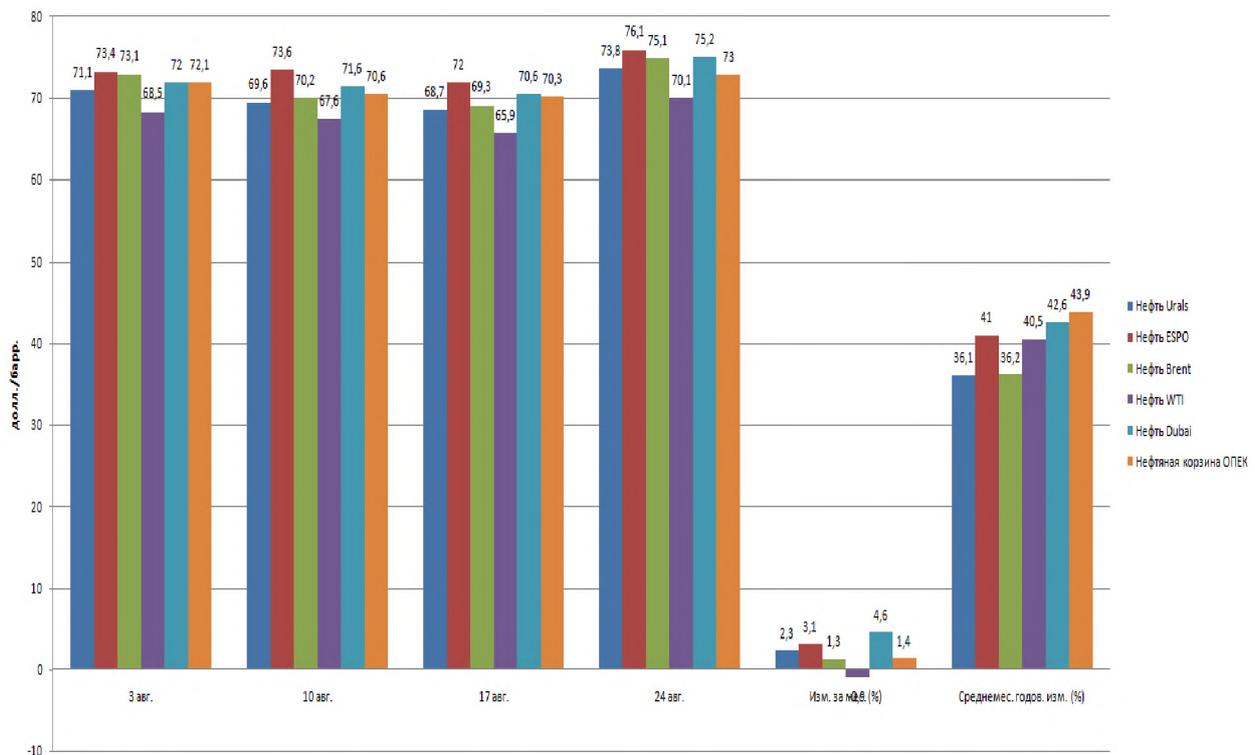


Рис. 1. Мониторинг мировых цен на нефть, 2018 г.

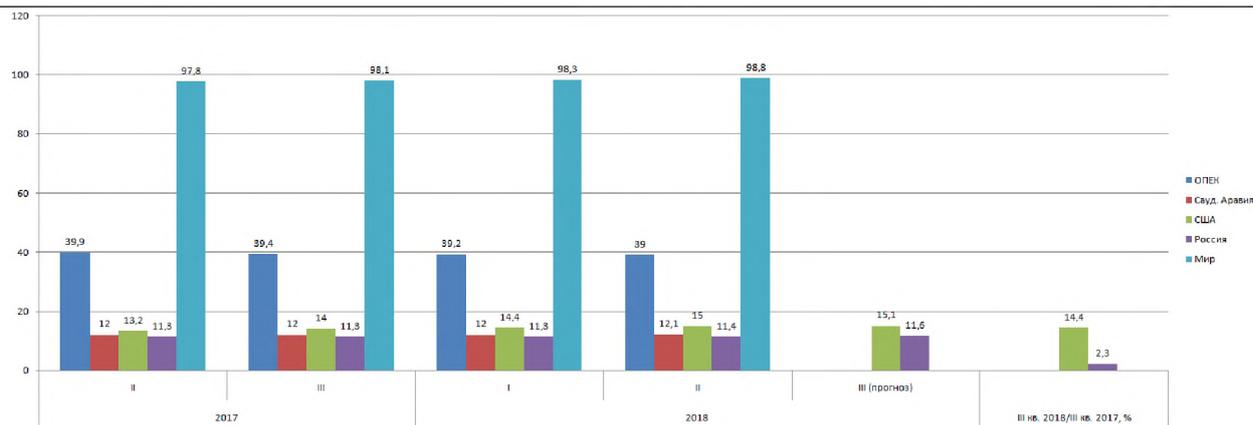


Рис. 2. Производство и потребление нефти в мире (млн барр./день), 2017–2018 гг.

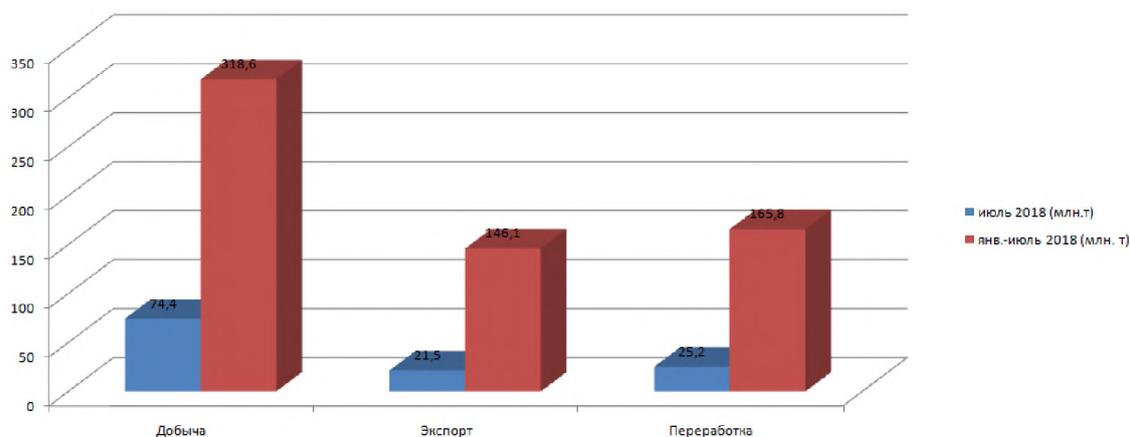


Рис. 3. Добыча, экспорт и переработка нефти в России (млн т), 2018 г.

Авторы провели анализ состояния нефтегазового комплекса зарубежных предприятий, а именно предприятий Канады.

Согласно данным Статистического управления Канады, нефтегазовые предприятия имеют самую высокую производительность труда в стране. В 2015 году производительность труда в деловом секторе провинции Канады – Альберты составляла \$69.30 в час, что на 39 % выше, чем в среднем по Канаде – \$49.90 в час [5]. Ньюфаундленд и Лабрадор имели второй уровень производительности – \$64.30 в час, затем по этому показателю шел Саскачеван – \$56.50. Высокий уровень производительности в этих трех провинциях достигнут главным образом за счет добычи нефти и газа. В 2015 году уровень производительности труда в горнодобывающем и нефтегазовом секторах составил \$269 в час из-за очень высоких показателей в нефтегазодобыче (\$447 в час). В этой капиталоемкой отрасли уровень производства на одного рабочего очень высок, поскольку в производственных процессах используется относительно больше капитала, чем труда [7].

При исключении горнодобывающего и нефтегазового сектора уровень производительности в деловом секторе Альберты падает до \$50.60 в час, что на 11 % выше, чем в среднем по Канаде (\$45.40). Показатель в \$50.60 для бизнес-сектора без учета энергетики намного ниже, чем общий уровень производительности бизнес-сектора в Альберте (\$69.30), который, в свою очередь, был на 39 % выше, чем в среднем по Канаде. Другими словами, более двух третей разницы в 39 % между уровнями производительности в деловом секторе Альберты и в целом Канады является результатом высокопродуктивного нефтегазового сектора Альберты [6].

## Производительность труда в предпринимательском секторе

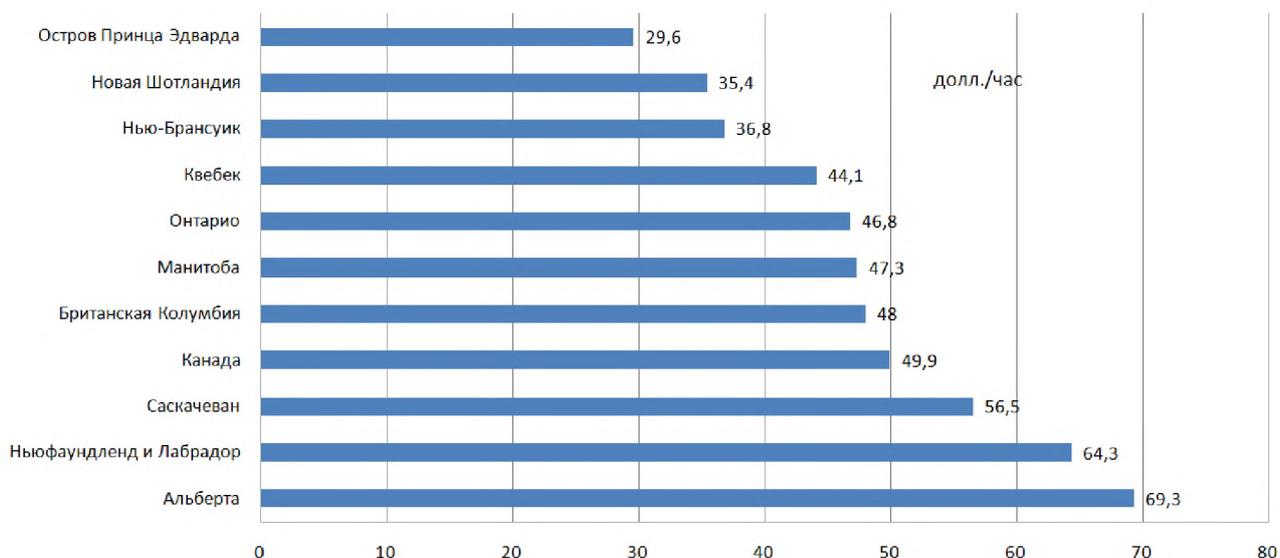


Рис. 4. Производительность труда в предпринимательском секторе

Высокий уровень производительности труда в Альберте во многом обусловлен ее крупным и капиталоемким сектором добычи нефти и газа. Если исключить энергетический сектор, производительность Альберты намного ниже (\$50.60), что всего на 11 % опережает канадский средний показатель по неэнергетическому бизнес-сектору. Альберта также возглавляет страну в ряде секторов, не связанных с нефтью и газом, а именно в строительстве и производстве, (рис.4)

Рост производительности в деловом секторе Альберты исторически был незначительным главным образом из-за резкого снижения производительности в секторе добычи нефти и газа в период 1999–2013 гг. Однако рост производительности в нефтегазовом секторе в последние годы восстановился, когда появились новые проекты по добыче нефтеносных песков и возобновился рост традиционной добычи нефти. Хотя производительность в этом секторе в настоящее время снова растет, общая производительность бизнеса в 2015 г. снизилась на 3,6 %, поскольку рецессия повлияла на ряд секторов. В результате в период 2005–2015 гг. темпы роста производительности труда в Альберте составляли всего 0,2 % в год по сравнению с 0,8 % за 10-летний период, закончившийся в 2014 г.

Рассмотрим теоретические аспекты существующей проблемы (рис. 5).

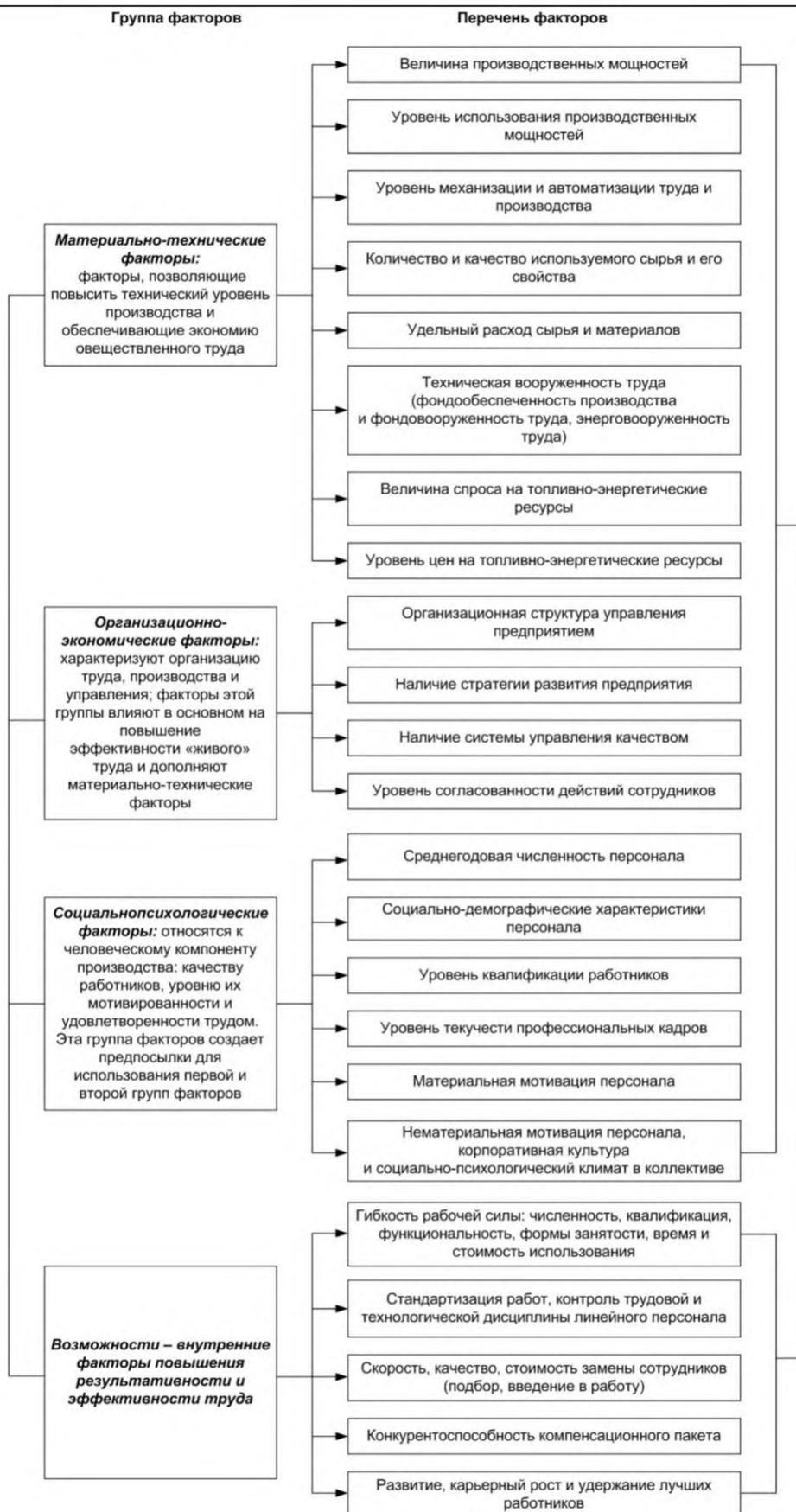
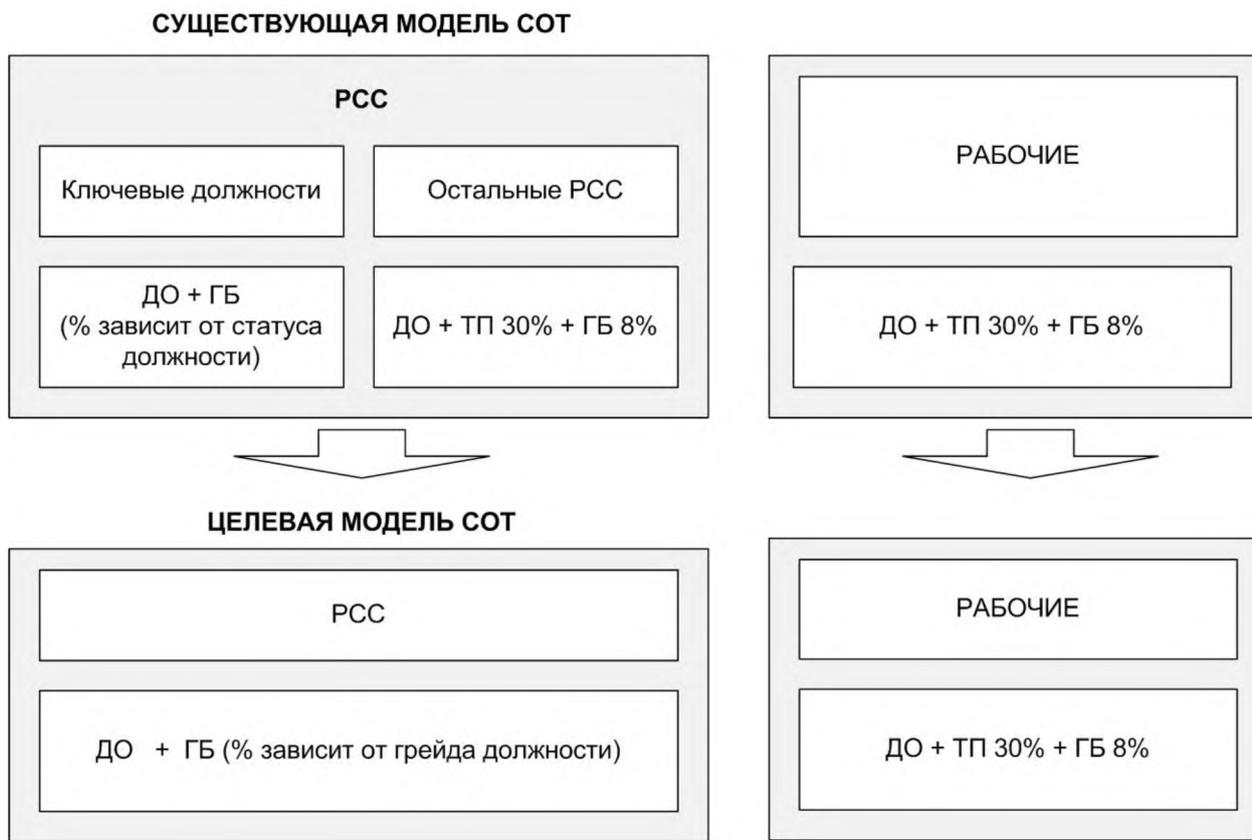


Рис. 6. Факторы, влияющие на управление производительностью и эффективностью труда персонала на предприятиях нефтегазового комплекса

В исследовании в основном уделяется внимание социально-психологическим факторам, а в их структуре выделена материальная мотивация персонала.



ДО – должностной оклад  
 ТП – текущее премирование (30%)  
 ГБ – годовой бонус

Рис. 7. Концепция сравнения существующей и целевой моделей труда

Вознаграждение работников является одним из наиболее важных сегментов человеческого капитала. (рис.7) В то время как соискатели рассчитывают на достойный заработок и возможность самосовершенствования, компании нанимают работников для поддержания и расширения своего бизнеса, что создает беспроигрышную ситуацию для обеих сторон, которые нуждаются друг в друге для удовлетворения своих потребностей [1]. Это означает, что компенсация трудозатрат может повлиять на отношение к своей работе. Таким образом, исследователь стремится проанализировать взаимосвязь между зарплатой и удовлетворенностью работой сотрудника, мотивацией и лояльностью по отношению к компании, особенно в зарубежной нефтегазовой отрасли.

**Результаты и обсуждения**

График, отражающий точку зрения менеджмента нефтегазового комплекса, демонстрирует положительную оценку уровня заработной платы и условий труда (рис. 8,9).

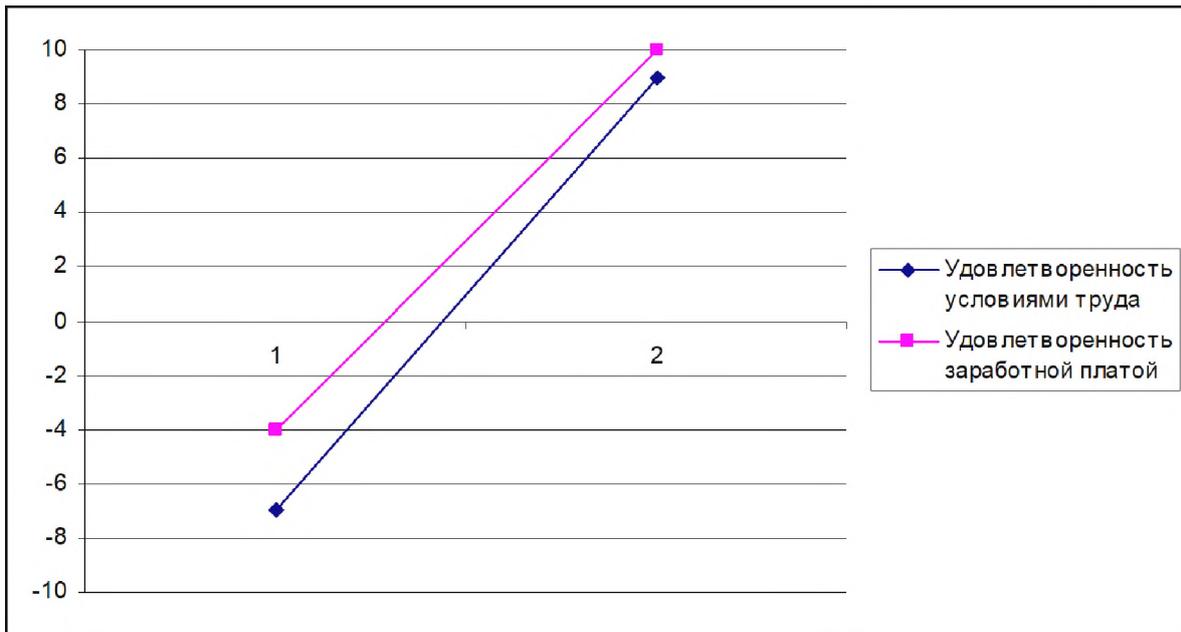


Рис. 8. Соотношение удовлетворенности условиями труда и заработной платой на предприятиях нефтегазового комплекса

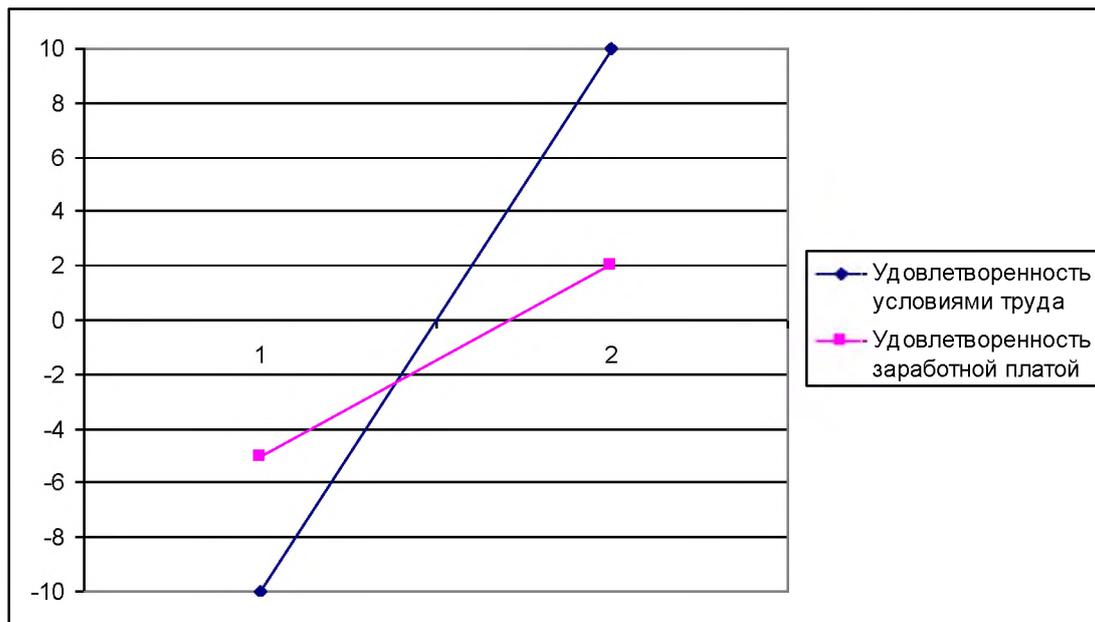


Рис. 9. Соотношение удовлетворенности условиями труда и заработной платой на предприятиях нефтегазового комплекса

Оценка сотрудниками предприятия условий труда на производстве – важный критерий трудовой деятельности, а также показатель настроений коллектива и его лояльности к руководству

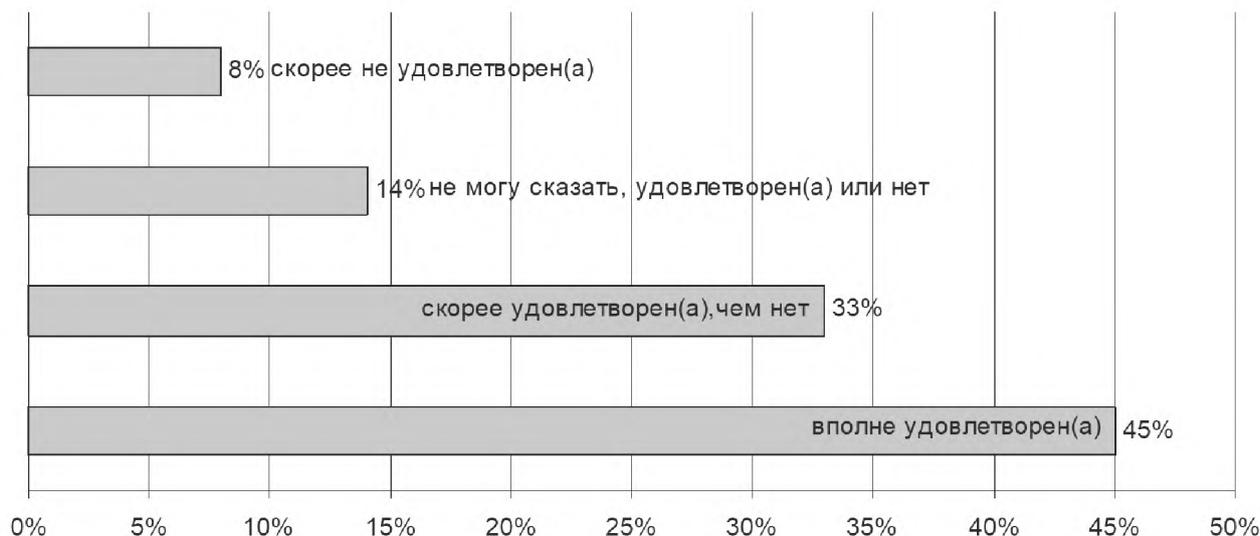


Рис. 10. Оценка удовлетворенности научной организацией труда предприятия нефтегазового комплекса

Анализ показал, что на предприятиях нефтегазового комплекса, как Российской Федерации, так и зарубежья, выявлена недостаточная взаимосвязь между зарплатой и удовлетворенностью работой сотрудника, мотивацией и лояльностью по отношению к компании. (рис. 10)

Для эффективности мотивации и удовлетворенности трудом персонала планируется переход к целевой модели оплаты труда (рис. 11).

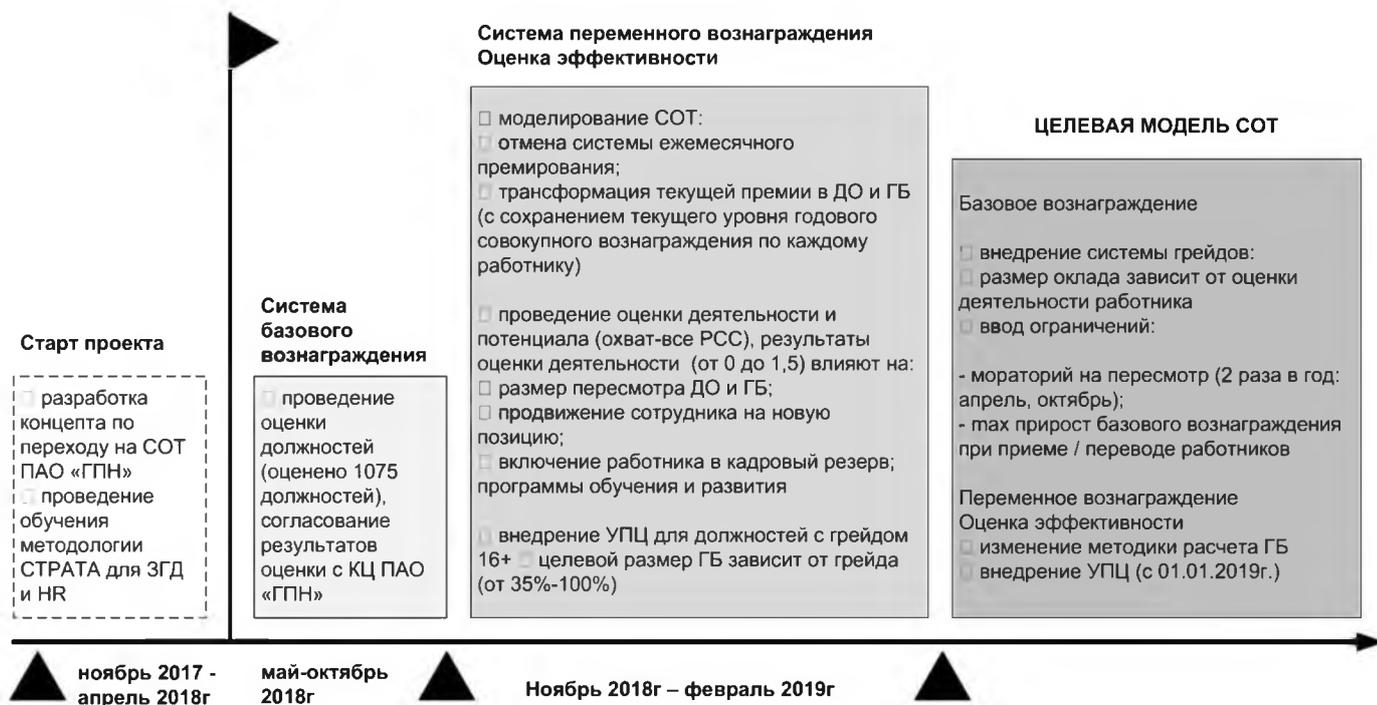


Рис. 11. Переход к целевой модели системы оплаты труда

Переход к целевой модели системы оплаты труда основывается на системе грейдов, в основе которой лежат системы базового вознаграждения и переменного вознаграждения

(оценка эффективности), учитывающие ключевые показатели эффективности и внедрения системы грейдов (размер оклада зависит от оценки деятельности работника), а также ввод ограничений (мораторий на пересмотр, максимальный прирост базового вознаграждения при приеме/переводе работников) [2].

### Выводы

Проанализировав состояние производительности труда на предприятиях нефтегазового комплекса России и Канады, выявили факторы, влияющие на производительность и результативность труда персонала организации. На основании анализа авторы исследования рекомендуют переход от существующей оплаты труда к целевой модели системы оплаты труда, для того чтобы повысить производительность труда и улучшить эффективность труда персонала организации.

### Список литературы

1. Васильчиков А.В., Гагаринский А.В., Шмидт А.В. Социально-экономический анализ ситуации в организации нефтегазового комплекса // Финансовая экономика. – Вып. 6. – 2018. – С. 418–421.
2. Гагаринская Г.П., Симонов С.В., Шмидт А.В. Повышение результативности труда работников нефтегазовой промышленности на основе целевой модели системы оплаты труда // Финансовая экономика. – № 2. – Ч. 2. – 2019. – 154–159 с.
3. Гагаринский А.В., Гагаринская Г.П., Симонов С.В., Шмидт А.В. Управление рабочим временем при работе вахтовым методом на нефтедобывающем предприятии // Экономика и предпринимательство. – Вып. 1. – 2018. – С. 611–616.
4. Оценка факторов, влияющих на динамику производительности труда в отраслях топливно-энергетического комплекса / Т. Лейберт, М. Гайфуллина, Э. Халикова, В. Земцова. Режим доступа: <http://economicdashboard.albertacanada.com>
5. Nawab, S., Bhatti, K.K. (2011). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. International Journal of Business and Social Science. 2(8):25–32.
6. NurulFazlinBt Abdul Rahman and Elsadig Musa Ahmed / Malaysian Oil and Gas Industry Human Capital Management Determinants / Advance Research Journal of Multidisciplinary Discoveries ISSN NO: 2456–1045.
7. [www.albertacanada.com](http://www.albertacanada.com)