

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

УДК: 332.012.2:622.276

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКИМИ АСПЕКТАМИ  
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ  
НЕФТЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Гагаринская Галина Павловна, д.э.н., профессор, зав. каф. «Экономика и управление организацией» Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования «Самарский государственный технический университет», г. Самара, Россия, [eyo080505@mail.ru](mailto:eyo080505@mail.ru)*

*Гагаринский Александр Владимирович, к.э.н., доцент, каф. «Экономика и управление организацией» Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования «Самарский государственный технический университет», г. Самара, Россия, [cantstoped@gmail.com](mailto:cantstoped@gmail.com)*

*Кузнецова Ирина Гарриевна, к.э.н., доцент, каф. «Экономика и управление организацией» Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования «Самарский государственный технический университет», г. Самара, Россия, [irenekuz@yandex.ru](mailto:irenekuz@yandex.ru)*

*Шмидт Арина Владимировна, аспирант, каф. «Экономика и управление организацией» Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования «Самарский государственный технический университет», г. Самара, Россия, [arinashmidt95@mail.ru](mailto:arinashmidt95@mail.ru)*

**Аннотация:** Качество роста становится определяющим для прогресса страны. Без новейших технологий в производстве, увеличения выпуска продукции Россия не сможет обеспечить конкурентоспособность собственной экономики относительно развитых стран. В экономике России происходит процесс технического перевооружения. Несмотря на это, износ оборудования по промышленности составляет 58,6%, а удельный вес нового оборудования составляет лишь 12%. Модернизация основных производственных фондов является одним из наиболее важных направлений развития. В статье авторы дают социально-экономические аспекты вахтового метода, анализируют социальные условия труда работников нефтедобывающего предприятия. Рассматриваются социально-экономические показатели нефтедобывающего предприятия Российской Федерации. Приводятся социально-экономические показатели и анализируют факторы, влияющие на количество аварий и браков. Проводится мониторинг количества операций вводом, новые скважины, зарезки и углубления, гидроразрыв пласта, анализируется дебит добычи нефти и накопленная добыча нефти. Проводится экономико-технологический анализ удельной стоимости операций нефтедобычи: новые скважины, зарезки и углублений, с учетом затрат на подготовительные работы, удельная стоимость бурения. Анализируются конкурирующие буровые компании, находящиеся в регионе «переманивают» квалифицированных руководителей, специалистов и рабочих бригад бурения, на более благоприятные трудовые отношения и условия работы. Научная новизна статьи заключается в предложении социально – экономических механизмы повышения эффективности нефтедобычи.

**Ключевые слова:** основное производство, бригада бурения, вахтовый метод, нефтедобывающее предприятие, социально-экономические аспекты, мониторинг количества операций, эффективность, человеческие ресурсы.

---

**MANAGEMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC ASPECTS OF INCREASING THE EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCES OF OIL PRODUCING ENTERPRISES**

*Galina P. Gagarinskaia, Dr. of Economic Sciences, Professor, Head of the Department "Economics and Management of the Organisation" Federal State Budget Institution of Higher Education "Samara State Technical University", Samara city, Russia [eyo080505@mail.ru](mailto:eyo080505@mail.ru)*

*Aleksandr V. Gagarinskii, Associate Professor, Department "Economics and Management of the Organisation" Federal State Budget Institution of Higher Education "Samara State Technical University", Samara city, Russia [Russiacantstoped@gmail.com](mailto:Russiacantstoped@gmail.com)*

*Irina G. Kuznetcova, Associate Professor, Department "Economics and Management of the Organisation" Federal State Budget Institution of Higher Education "Samara State Technical University", Samara city, Russia [irenekuz@yandex.ru](mailto:irenekuz@yandex.ru)*

*Arina V. Smidt, PhD student, Department "Economics and Management of the Organisation" Federal State Budget Institution of Higher Education "Samara State Technical University", Samara city, Russia, [arinashmidt95@mail.ru](mailto:arinashmidt95@mail.ru)*

**Abstract** The quality of growth becomes decisive for the progress of the country. Without the newest technologies in production, increasing output, Russia will not be able to ensure the competitiveness of its own economy relative to developed countries. In the Russian economy there is a process of technical re-equipment. Despite this, equipment wear in the industry is 58.6%, and the proportion of new equipment is only 12%. Modernization of fixed assets is one of the most important areas of development. In the article the authors give socio-economic aspects of the shift method, analyze the social working conditions of workers of the oil-producing enterprise. The socio-economic indicators of the oil-producing enterprise of the Russian Federation are considered. Socio-economic indicators are presented and factors that affect the number of accidents and defects are analyzed. The socio-economic indicators of the oil-producing enterprise of the Russian Federation are considered. Socio-economic indicators are presented and factors that affect the number of accidents and defects are analyzed. The number of operations is being monitored by commissioning, new wells, cuttings and depressions, hydraulic fracturing of the reservoir, the oil production rate and accumulated oil production are analyzed. There are analyzed competing drilling companies located in the region "entice" qualified managers, specialists and drilling crews, for more favorable labor relations and working conditions. The scientific novelty of the article is to propose socioeconomic mechanisms for increasing the efficiency of oil production.

**Key words:** main production, drilling team, shift method, oil production enterprise, socio-economic aspects, monitoring of the number of operations, efficiency, human resources

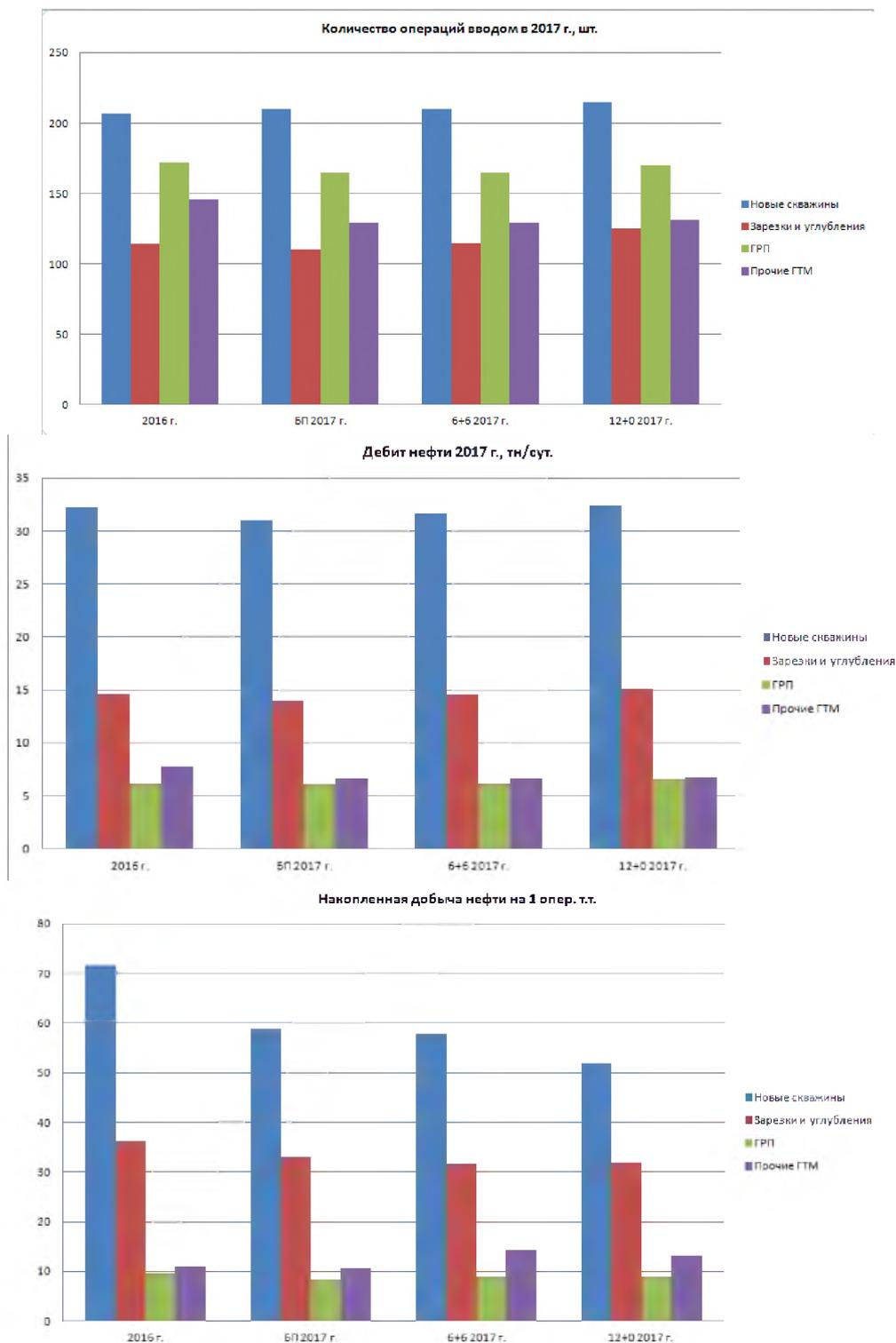
В экономике России происходит процесс технического перевооружения. Несмотря на это, износ оборудования по промышленности составляет 58,6%, а удельный вес нового оборудования составляет лишь 12%. Модернизация основных производственных фондов является одним из наиболее важных направлений развития. Однако развитие рассматривается ныне с более широких позиций. Дополнительно к традиционным производственным характеристикам добавляются и показатели развития социальной сферы, самого человека, природной среды, качества жизни.

Таким образом, рабочая сила в ближайшие десятилетия становится решающим фактором конкурентоспособности российской экономики и общественного благополучия. Высокое качество рабочей силы является условием успешного развития экономики и обеспечения экономического роста.

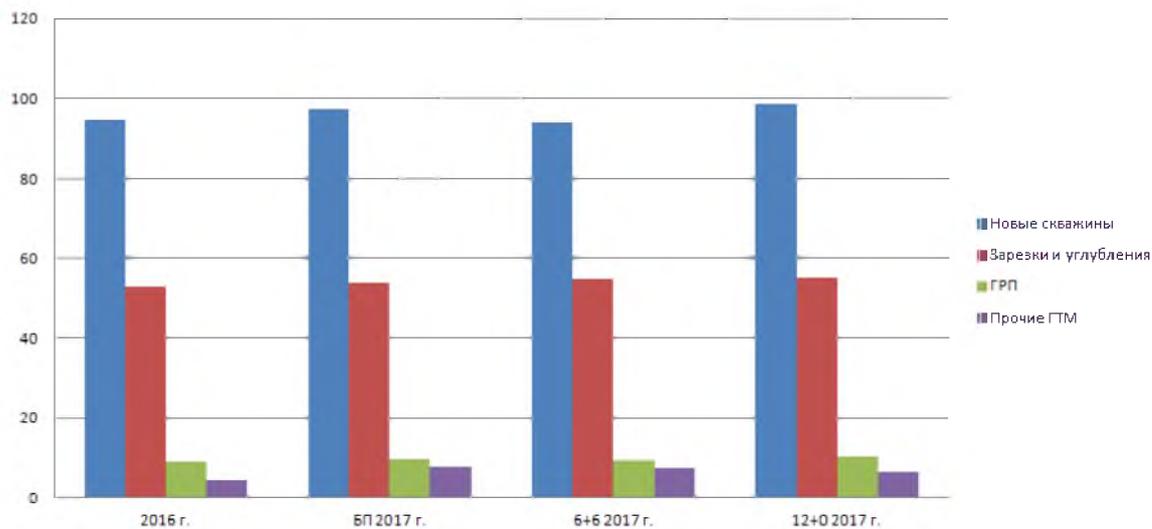
Население в трудоспособном возрасте по мере своего взросления начинает задумываться о трудоустройстве, рассматривает разные направления и отрасли, далее выбирает подходящую для себя деятельность исходя из своих способностей и т.д.

В нашей стране, да и наверно во всем мире, существует понятие «работа по вахте». Работа по вахте означает, что определенное время человек выполняет какие-то обязанности (работает) на удаленном от основного места проживания и определенное время отдыхает. В статье рассмотрим влияние продолжительности рабочей и выходной вахты на доход нефтедобывающего предприятия.

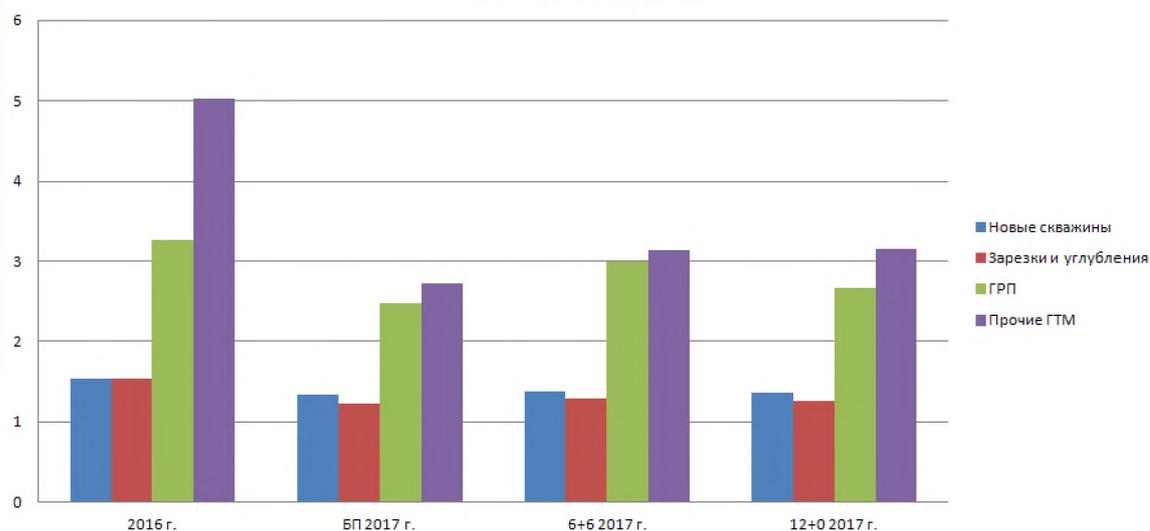
Рассмотрим социально-экономические показатели нефтедобывающего предприятия Российской Федерации.



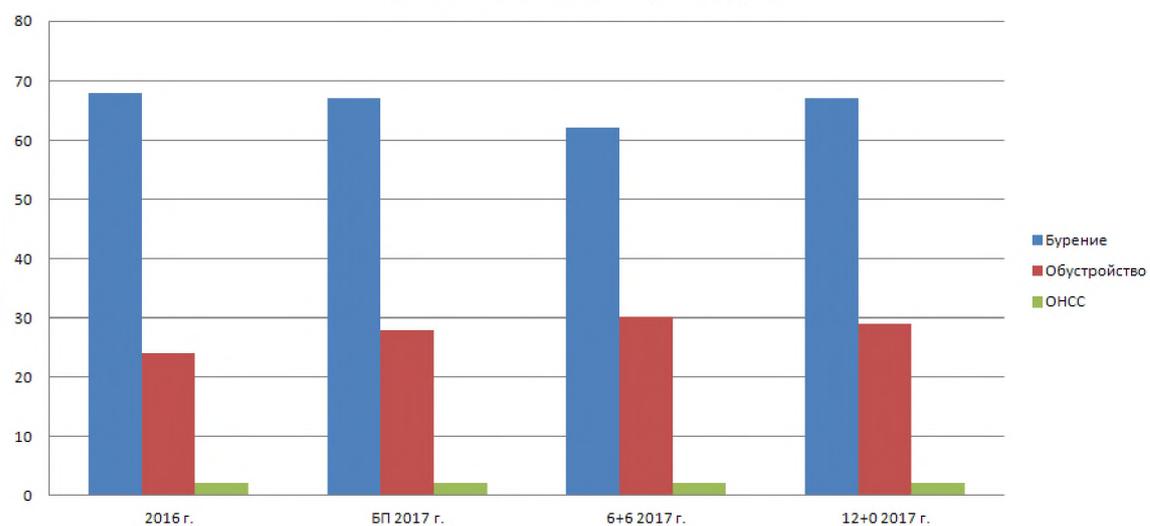
Удельная стоимость операций, млн. руб./скв.



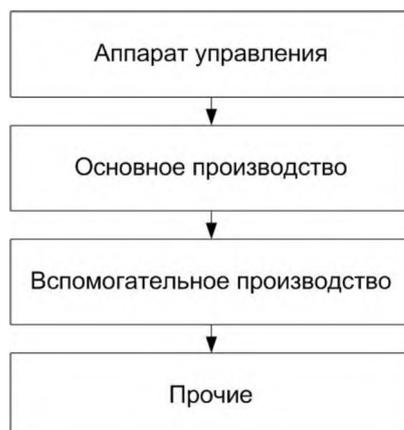
Эффективность (PI), д./ед.



Удельная стоимость бурения, млн. руб./скв.



На нефтедобывающем предприятии согласно структуры есть аппарат управления, основное производство, вспомогательное производство и прочие.

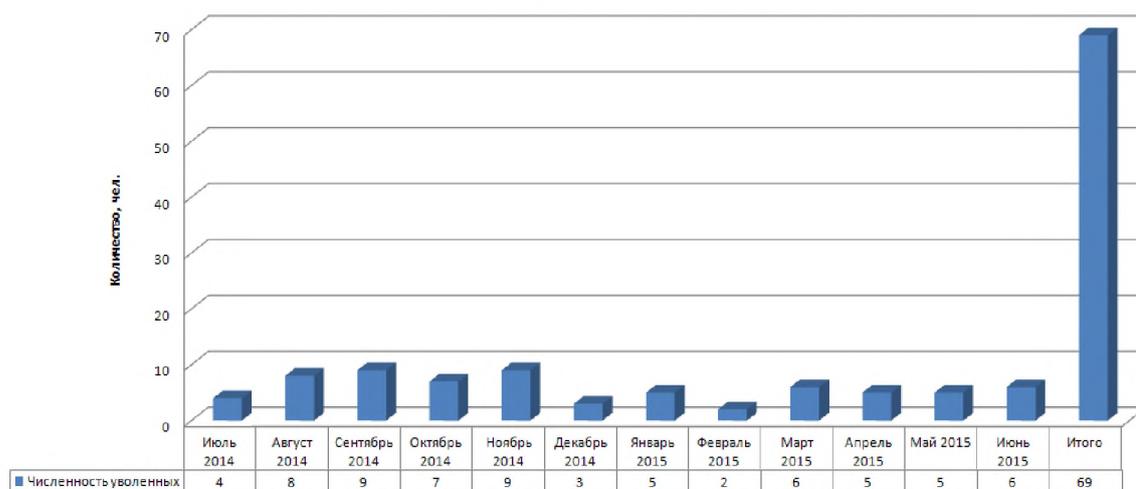


**Рис.2 Структура нефтедобывающего предприятия**

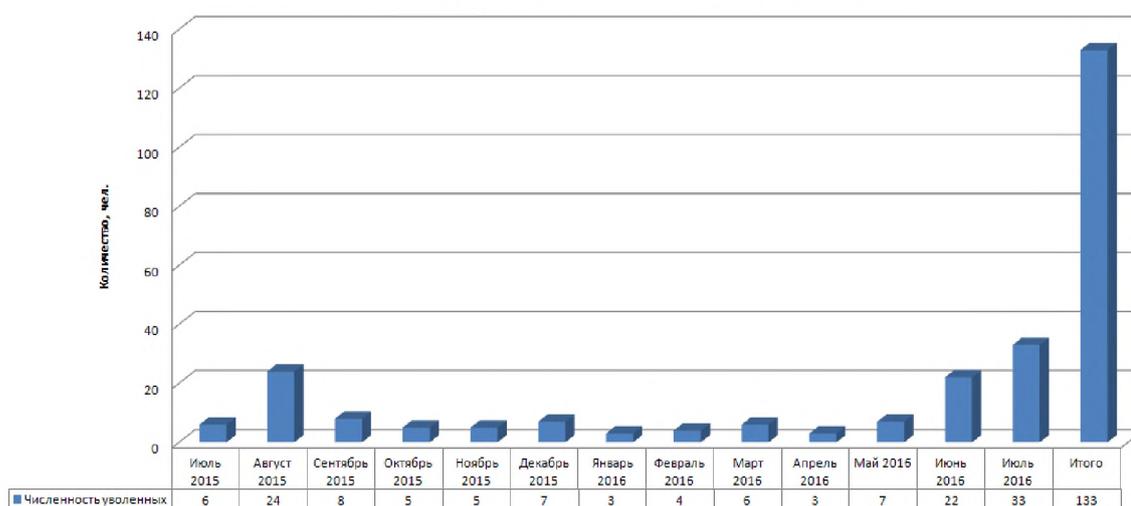
К аппарату управления относятся отделы, службы, отвечающие за ведение и соблюдение всех локально правовых актов и работающих по 40 часовой рабочей неделе. Основное производство включает в себя центральную инженерно-диспетчерскую службу, центральную технологическую службу, экспедиции глубокого эксплуатационного бурения, районные инженерно-технологические службы, бригады бурения. Вспомогательное производство как и прочие занимаются обслуживанием аппарата управления и основным производством, это доставка сотрудников, доставка оборудования, ремонт оборудования, комплектация оборудования и т.д. Бригады бурения в виду технологических процессов работают непрерывно (непрерывное производство) им установлен двенадцати часовой рабочий день с суммированным учетом рабочего времени, учетный период один год, работа по вахте с установлением продолжительности рабочей и выходной вахты 30 через 30 дней. До 30.06.2015 года продолжительности рабочей и выходной вахты была 21 через 21 день, но с целью экономии на авиаперевозках, высшим руководством было принято решение об увеличении времени пребывания на вахте с 21 дня до 30. Была подсчитана экономия сокращения затрат на авиаперевозки которая составила 65 259 тыс. рублей на 39 бригад бурения за год. После анализа в конце 2016 года пришли к следующему, что за период с 01.07.2015г по 31.07.2016г. увеличилось количество уволившихся работников бригад бурения по сравнению с предыдущим периодом.

Основной причиной увольнения является 30-ти дневная рабочая вахта. С 01.07.2014 по 30.06.2015 при 21 дневной рабочей вахте уволилось 69 работников бригад бурения, а с 01.07.2015 года по 31.07.2016 при 30 дневной рабочей вахте уволилось 133 работника бригад бурения. Увеличение уволившихся составило 64 работника буровых бригад (рост почти в 2 раза).

Режим (дн.): 21 рабочих дней через 20 выходных дней



Режим (дн.): 30 рабочих дней через 30 выходных дней

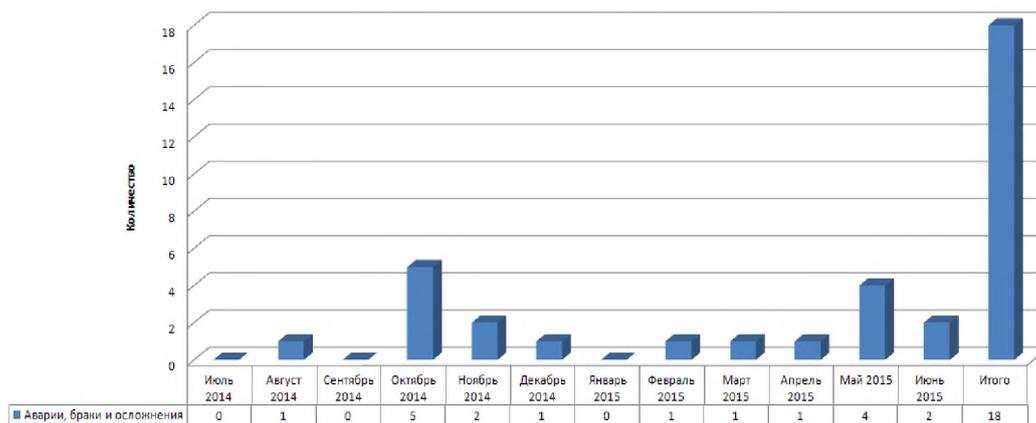


Конкурирующие буровые компании, находящиеся в регионе «переманивают» квалифицированных руководителей, специалистов и рабочих бригад бурения, на более благоприятные трудовые отношения и условия работы, в том числе:

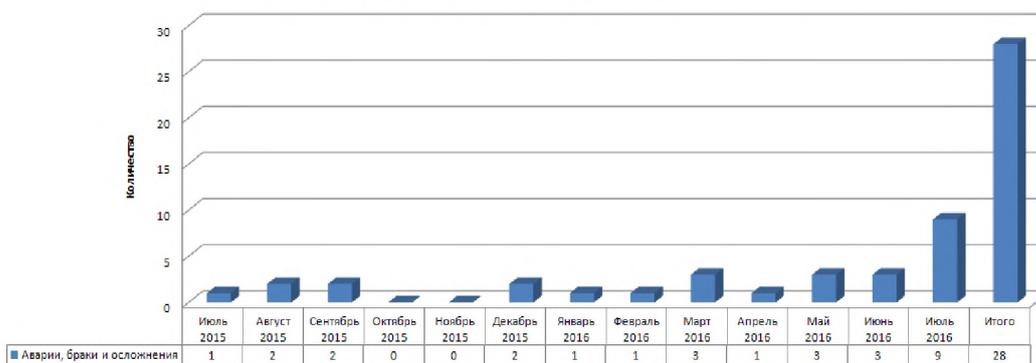
- более высокая заработная плата (в среднем на 20-25% больше);
- социальные условия (современный жилфонд, стирка спецодежды);
- доставка вахт (аэропорт-база-аэропорт) на комфортабельных автобусах;
- своевременное обеспечение ЗИПом;
- при стаже работы 5 лет начисления корпоративной пенсии
- и т.д.

Ранее одним из сдерживающих факторов являлась 21 дневная рабочая вахта. 30-ти дневное пребывание на рабочей вахте, по причине физической и моральной усталости, снижает производительность труда работников, что в свою очередь приводит к увеличению количества аварий, браков и осложнений по собственной вине. За период с 01.07.2014 по 30.06.2015 при 21 дневной рабочей вахте количество аварий, браков и осложнений по собственной вине составило 18, за аналогичный период с 01.07.2015 по 31.07.2016 при 30 дневной рабочей вахте 28. Увеличение составило 10 аварий, браков и осложнений по собственной вине (рост в 1,5 раза).

Режим (дн.): 20 рабочих дней через 21 выходных дней

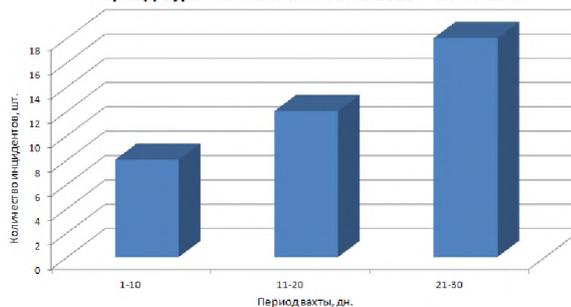


Режим (дн.): 30 рабочих дней через 30 выходных дней

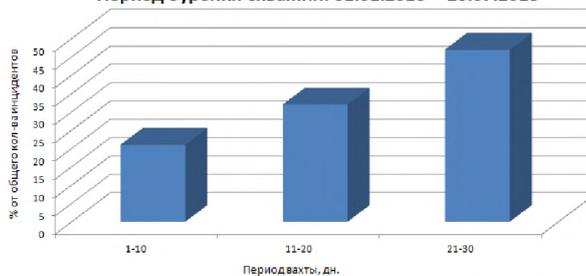


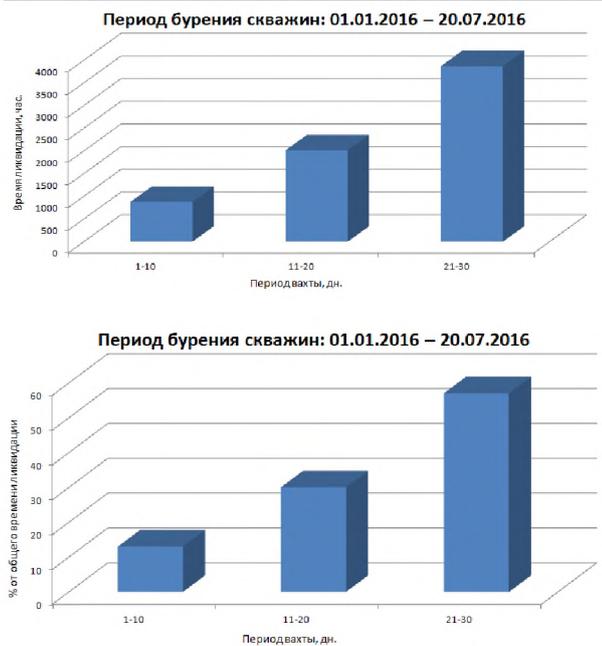
Основная доля инцидентов (18 из 28) или 47% от общего количества с 01.01.2016 по 20.07.2016 приходится на время пребывания работников на вахте после 21 дней.

Период бурения скважин: 01.01.2016 – 20.07.2016



Период бурения скважин: 01.01.2016 – 20.07.2016





По предварительному графику бурения на 2017 год среднее количество бригад планируется на уровне 39 бригад бурения, в отдельные периоды 2017 года количество бригад бурения будет доходить до 41 – 42, что указывает на необходимость сохранения численности работников бригад бурения. Зачастую в связи с неравномерностью объемов работ, требуется краткосрочное увеличение численности работников бригад бурения, с целью исключения роста численности практикуется одновременное ведение работ по бурению скважин одной бригадой на двух объектах бурения, с привлечением работников сверх рабочей вахты на 5 – 10 дней. При этом привлечение работников сверх рабочего времени при 30 дневной рабочей вахте максимально затруднено – по причине большего межполетного интервала доставки вахт.

Совершенствование деятельности нефтедобывающих предприятий с целью повышения их эффективности осуществляется с использованием организационных и экономических методов регулирования, которые реализуются посредством управленческих механизмов, представляющие собой методические, организационные, технологические, экономические, правовые методы, а также участие государства в развитии и продвижении научных разработок. На микроуровне необходим переход на двухуровневую систему управления.

В условиях рынка задача повышения эффективности работы нефтедобывающих предприятий становится все более актуальной. Экономические составляющие процесса подвергаются переоценке, в том числе и механизмы повышения эффективности системы управления добычей нефти.

Авторы предлагают социально – экономические механизмы для повышения эффективности нефтедобычи



Для повышения эффективности нефтедобычи в методической области необходимо разработать с учетом достигнутого научного опыта и изменившихся экономических условий предлагаются следующие механизмы : правовой, методический, организационный, экономико-технологический, механизм государственного участия, мотивационный, и социально-экономический механизм.

#### Список литературы

1. Энергетическая стратегия России на период до 2030 года /утв. расп. Правительства РФ 13 ноября 2009 г. № 1715-р.
2. *Яртимев А.Ф.* Экономическая оценка проектных решений инновационно-инвестиционных вложений для нефтяной промышленности. – М.: ВНИИОЭНГ, 2011. – 232 с
3. Социально-экономические аспекты вахтового метода работы нефтедобывающих предприятий/ Журнал Экономика и предпринимательство. Выпуск №1.2018г
4. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом: учеб.пособ. М.: ИНФРА-М,2017.240 с
5. <http://samarastat.gks.ru>
6. Shaffer B., Hillman Amy J. The development of business - government strategies by diversified firms // Strategic Management Journal. - 2000. – N 21. - Issue 2. P . 175-191.
7. Jameson J. K ., Toward A. Comprehensive Model for the Assessment and Management of Intraorganizational Conflict: Developing the Framework // International Journal of Conflict Management. - 1999. - V. 10, - N 3. - P. 268-285.
8. Майкл Армстронг. *Управление результативностью: система оценки результатов в действии* [Электронный ресурс] / Майкл Армстронг, Анжела Бэрон. – М.: Альпина Паблицер, 2014. – 248 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22842>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю
9. Инновационный подход к труду индивидов третьего возраста: образование, трудовой потенциал, предпринимательство. Монография/Под общей ред. PhD Дианы Спұлбер. – Самара: Самарский государственный технический университет, 2016. – 328 с.