

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2020, №1, Том 12 / 2020, No 1, Vol 12 <https://esj.today/issue-1-2020.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/81ECVN120.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Шмидт А.В., Гагаринский А.В., Гагаринская Г.П., Емельянов О.А. Управление инновационными процессами трудовой деятельности персонала нефтяной отрасли // Вестник Евразийской науки, 2020 №1, <https://esj.today/PDF/81ECVN120.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**For citation:**

Shmidt A.V., Gagarinskiy A.V., Gagarinskaya G.P., Emelyanov O.A. (2020). Innovations in the organization of labor activities of personnel in the oil and gas industry. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 1(12). Available at: <https://esj.today/PDF/81ECVN120.pdf> (in Russian)

УДК 33

**Шмидт Арина Владимировна**

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», Самара, Россия  
Преподаватель кафедры «Экономика и управление организацией»  
E-mail: Arinashmidt95@mail.ru

**Гагаринский Александр Владимирович**

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», Самара, Россия  
Доцент кафедры «Экономика и управление организацией»  
Кандидат экономических наук, доцент  
E-mail: Eyo080505@mail.ru

**Гагаринская Галина Павловна**

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», Самара, Россия  
Заведующая кафедрой «Экономика и управление организацией»  
Доктор экономических наук, профессор  
E-mail: eyo080505@mail.ru

**Емельянов Олег Анатольевич**

ООО «Октан-сервис», Самара, Россия  
Директор  
E-mail: Baik56@yandex.ru

## Управление инновационными процессами трудовой деятельности персонала нефтяной отрасли

**Аннотация.** С развитием рыночных отношений главной ценностью для предприятия становятся трудовые ресурсы. Они во многом определяют производственные результаты, дальнейший вектор развития и конкурентоспособность организации, что ведет за собой необходимость постоянного мониторинга за трудовыми ресурсами, изучение основных методов и форм воздействия на их интересы, подбор правильного метода управления, а также выявление факторов, влияющих на производительность труда работников с целью их предотвращения и создания благоприятных социально-психологических условий для развития трудового потенциала работника. Перед нефтяной отраслью данный вопрос встает очень остро. Так как нефтяная промышленность является одним из основных источников федерального бюджета страны, то неэффективность использования трудовых ресурсов приведет к снижению качества и объема выпускаемой продукции, что, соответственно, повлияет на отчисления в бюджет, на благосостояние самих работников. В статье авторы анализируют технико-экономические показатели предприятия нефтегазовой отрасли, проводят динамику

среднесписочной численности персонала, изменения рентабельности от реализации продукции и рентабельности производственных фондов. Предлагают пути повышения человеческих ресурсов.

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы; нефтегазовая отрасль; технико-экономические показатели; мотивация

### Введение

Становится актуальным изучение способов повышения эффективности использования человеческих ресурсов и внедрение новых практик и методов их профессионального развития.

Актуальные вопросы, раскрывающие теоретические и практические аспекты эффективного использования трудовых ресурсов отражаются в трудах многих отечественных и зарубежных ученых и специалистов. Среди них Береславская В.Л., Гамова Э.М., Жубрин А.А., Гнеденко Н.П., Журкина Т.А., Краснопевцева И.В., Кузнецова М.Н., Ларькова А.С., Бесчастнова Н.В., Морозова С.Н., Кращенко С.А., Нефедов М.А., Пономарева Е.А., Мкртчян Н.А., Пынтиков А.С., Рачек С.В., Мирошник А.В., Синк Д.С., Шевченко О.П. и др.

Существенный вклад в разработку проблемы измерения и оценки производительности труда внесли известные зарубежные авторы: Дж. Грейсон, П. Друкер, Г. Дэвис, Д.У. Кендрик, К. Куросава, Д.С. Синк, У.Т. Стюарт, Дж. Феликс и другие.

Цель исследования: управление инновационными процессами трудовой деятельности персонала основанное на эффективности использования ресурсов.

### 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, за два года работы. В качестве базовых выступали методы Нортон Д.П. и SHRM (the Society for Human Resource Management, USA) – крупнейшая в мире организация по управлению персоналом и лидер в области профессионального развития персонала. На базе, которых был разработан методика ключевых показателей эффективности для эффективного управления промышленного сектора и ликвидации ситуации несогласованности интересов при горизонтальном и вертикальном управлении [1].

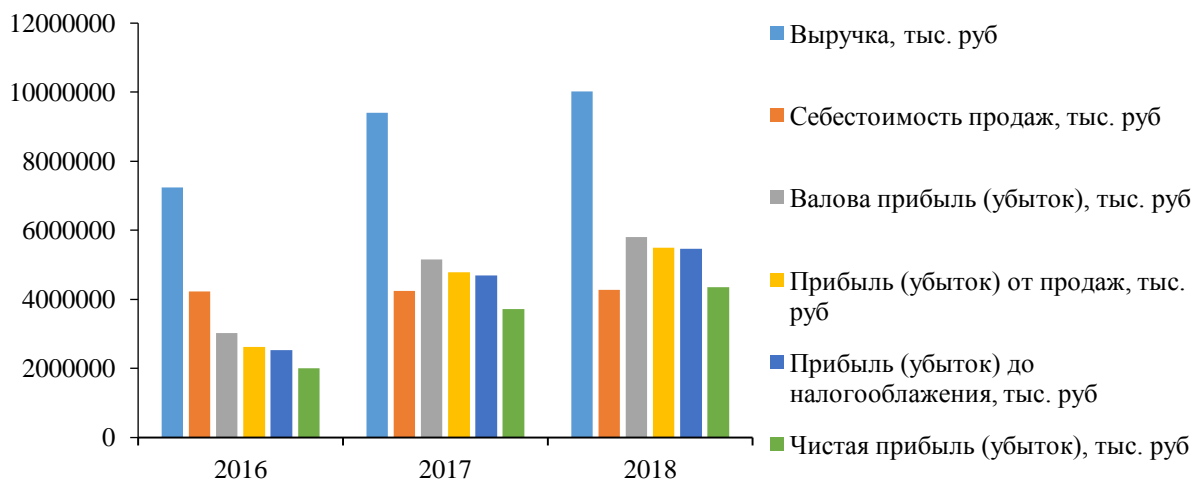
### Результаты и обсуждение

Рассмотрим проблемы инновации трудовой деятельности персонала в нефтегазовой отрасли на примере терминала по перевалке нефтепродуктов.

Терминал по перевалке нефтепродуктов образован в 1928 году и является ключевым обществом компании ПАО «НК Роснефть», представляет собой комплекс зданий, сооружений и коммуникаций, предназначенных для организации приёма, хранения, отпуска и учёта нефтепродуктов, относящиеся к I-й категории по общей вместимости резервуарных парков и к I-й группе по годовому грузообороту. Мощность терминала, расположенного в непосредственной близости от Туапсинского НПЗ, составляет 17 млн тонн в год. Терминал используется в основном для экспорта нефтепродуктов, производимых на Туапсинском,

Саратовском, Рязанском, Ачинском и Самарских НПЗ НК «Роснефть», а также для перевалки нефтепродуктов других поставщиков так внутри страны, так и за ее пределами [2]. Основной целью данного предприятия является максимизация эффективности реализации нефти и нефтепродуктов, оптимизация затрат на логистику и обеспечение стабильности поставок.

Наглядность изменений технико-экономических показателей терминала по перевалке нефтепродуктов за 2016–2018 гг.



**Рисунок 1.** Изменение основных технико-экономических показателей терминала по перевалке нефтепродуктов за 2016–2018 гг. (составлено автором по данным [5])

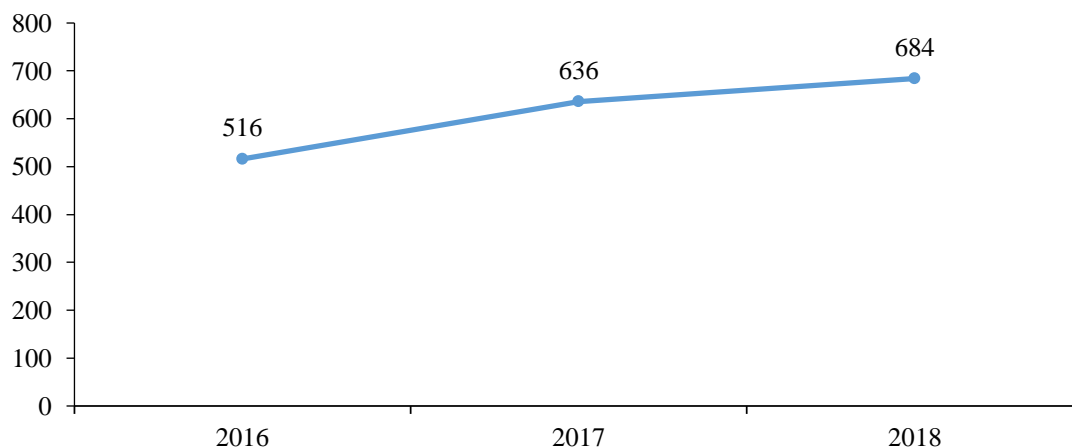
Так, из рисунка 1 видно, что в течение всего анализируемого периода выручка растет, при чем значительное повышение наблюдается в 2017 году, оно составила 30 % по отношению к предыдущему году. Такой скачек произошел в следствие того, что предприятие ввело в эксплуатацию глубоководный причал, вследствие чего, обслуживание судов осуществлялось своими силами. В 2018 году, выручка продолжает расти, но уже не так значительно. Ее прирост составляет 6 %. Вследствие роста выручки возрастает и себестоимость продаж. Так рост себестоимости в 2017 году составил 0,7 %, а в 2018 году – 0,4 %.

Среднесписочная численность персонала за 3 года имеет тенденцию снижения. Основная причина сокращения среднесписочной численности персонала компании – вывод непрофильных функций персонала в связи, с чем произошел вывод персонала из терминала по перевалке нефтепродуктов и передача определенного количества работников другим предприятиям общества групп. Также сокращению послужил передача непрофильных производственных активов (рис. 2).



**Рисунок 2.** Динамика среднесписочной численности персонала терминала по перевалке нефтепродуктов за 2016–2018 гг. (составлено автором)

ПАО «НК «Роснефть» имеет статус одного из крупнейших работодателей России, а терминал по перевалке нефтепродуктов – в регионе. Среднемесячная заработная плата уже традиционно превышает среднюю заработную плату по региону. Ежегодно для повышения уровня реального содержания заработной платы и компенсации инфляции компанией проводится индексация заработных плат не менее от 4 до 7 % (рисунок 3).



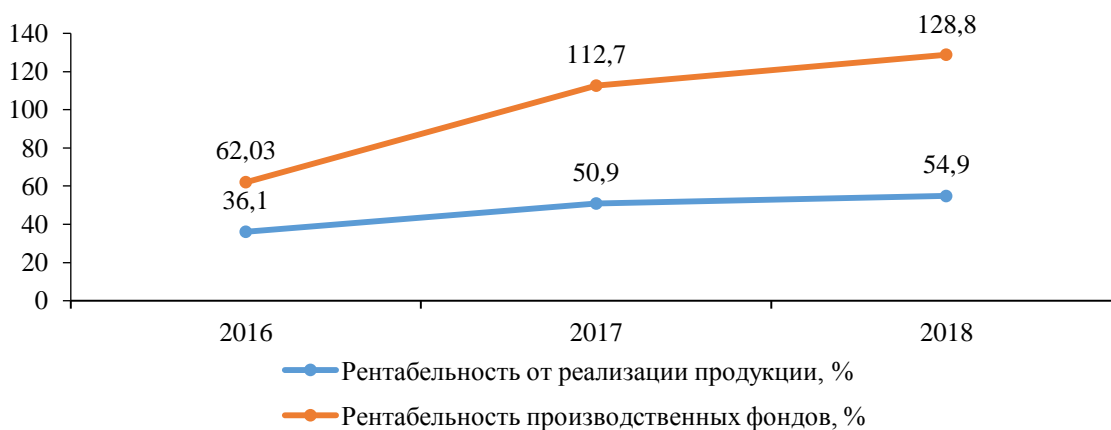
**Рисунок 3.** Динамика среднегодовой заработной платы терминала по перевалке нефтепродуктов за 2016–2018 гг. (составлено автором)

Выработка на одного человека в течение анализируемого периода имеет тенденцию роста. Так, в 2017 году выработка на одного рабочего возросла на 40 %, вследствие резкого увеличения выручки. В 2018 году рост данного показателя составил 7 %. По приведенным данным, можно говорить о высокой производительности труда на предприятии терминала по перевалке нефтепродуктов (рис. 4).



**Рисунок 4.** Динамика выработки на одного работника, тыс. руб./чел. терминала по перевалке нефтепродуктов за 2016–2018 гг. (составлено автором)

Рентабельность от реализации продукции в 2017 году резко увеличивается по отношению к предыдущему году на 14,8 %. Это можно объяснить тем, что в данном году произошел значительный рост выручки. В 2018 году рентабельность от реализации продукции продолжает расти, но уже не так быстро, как в предыдущем периоде, ее рост составил 4 %. Рентабельность производственных фондов также как и рентабельность от реализации продукции с каждым годом увеличивается, что связано с увеличением прибыли от продаж при одновременном увеличении величины основных и оборотных средств (рис. 5).



**Рисунок 5.** Динамика изменения рентабельности от реализации продукции и рентабельности производственных фондов терминала по перевалке нефтепродуктов за 2016–2018 гг. (составлено автором)

Фондоотдача предприятия терминала по перевалке нефтепродуктов с каждым годом незначительно возрастает (0,2–0,5 %) в виду увеличения выручки при использовании уже имеющегося оборудования и постепенной модернизации производственного процесса.

Одним из важных направлений деятельности терминала по перевалке нефтепродуктов развитие кадрового потенциала, повышение квалификации работников и обеспечение предприятия достаточным количеством трудовых ресурсов. Для выполнения этих задач терминала по перевалке нефтепродуктов использует систему профессионального обучения, социальные программы, льготы, гарантии и компенсации, направленные на материальную поддержку работника, а также на него здоровье, сотрудничает с ведущими вузами Краснодара и Краснодарской области для привлечения молодых специалистов [3].

Кадровая политика предприятия терминала по перевалке нефтепродуктов функционирует на основе повременно-премиальной системы оплаты труда, основанной на системе дифференциации заработной платы работников различных категорий с учетом производственной направленности предприятия в целом и характера выполняемых работ в конкретных структурных подразделениях.

В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и качества труда предприятием терминала по перевалке нефтепродуктов осуществляется премирование работников [7].

Существующей системой премирования предусмотрена возможность выплаты следующих видов премий:

**Текущая (ежемесячная) премия.** – премия по итогам производственно-хозяйственной деятельности предприятия за отчетный месяц (текущее премирование);

**Премия из фонда руководителя** – выплачивается за высокую эффективность работы, за особый вклад в решение производственных задач в отчетном месяце, за выдающиеся трудовые достижения работникам дополнительно может быть выплачена премия за выдающиеся трудовые (особые) достижения;

**Годовая премия,** – премия по фактическим результатам производственно-хозяйственной деятельности предприятия за отчетный период (год).

Базовый размер текущей (ежемесячной) премии для всех должностей/профессий и подразделений компании терминала по перевалке нефтепродуктов составляет 30 % от базовой заработной платы работника за отчетный месяц. В базовую заработную плату для расчета

текущей (ежемесячной) премии включаются выплаты за фактически отработанное время в отчетном месяце [4].

Итоговый размер текущей (ежемесячной) премии по структурному подразделению зависит от выполнения подразделением в отчетном месяце следующих показателей премирования (табл. 1).

Таблица 1

Показатели премирования

Наименование показателя	Вес показателя	Влияние на премию	Шкала оценки
1	2	3	4
Производственный показатель: Выполнение текущего (оперативного) плана товарооборота (нарастающим итогом с начала года)	20 %	Все подразделения	<b>1</b> – выполнение показателя на 100 %; <b>0,9</b> – выполнение показателя на 98–99,99 %; <b>0,8</b> – выполнение показателя на 96–97,99 %; <b>0,7</b> – выполнение показателя на 94–95,99 %; <b>0,6</b> – выполнение показателя на 92–93,99 %; <b>0,5</b> – выполнение показателя на 90–91,99 %; <b>0</b> – выполнение показателя менее чем на 90 %.
Показатель охраны труда, промышленной и пожарной безопасности	20 %	Конкретное подразделение	<b>1</b> – Устранение в установленные сроки замечаний, выявленных при производственном контроле (находящихся в области ответственности структурного подразделения), либо их отсутствие. Отсутствие аварий, пожаров, смертельных, групповых, тяжёлых несчастных случаев в подразделении за отчетный месяц; <b>0,5</b> – Не устранение в установленные сроки замечаний, выявленных.
Производственный показатель: производственного контроля			При производственном контроле (находящихся в области ответственности структурного подразделения). Отсутствие аварий, пожаров, смертельных, групповых, тяжёлых несчастных случаев в подразделении за отчетный месяц; <b>0</b> – Наличие за отчетный месяц аварий и/или пожаров и/или несчастных случаев на производстве по вине работников подразделения, которая установлена по результатам расследования конкретного происшествия. Применяется в отношении работников конкретного подразделения (самостоятельного структурного подразделения или несамостоятельного структурного подразделения) в том месяце, в котором было завершено расследование происшествия.
Индивидуальные показатели подразделений (не более трех)	Суммарно 60 %	Конкретное подразделение	По каждому показателю: <b>1</b> – если показатель выполнен; <b>0</b> – если показатель не выполнен.

Рассмотрев систему премирования на предприятии терминала по перевалке нефтепродуктов и особенности кадровой политики компании, проведем анализ численности персонала данного предприятия в динамики (табл. 2).

Таблица 2

**Анализ динамики и структуры численности работников терминала по перевалке нефтепродуктов за 2016–2018 гг.**

Численность персонала по категориям	Значение показателей по годам			Отклонение, чел.		Темп роста, %	
	2016	2017	2018	2017/2016	2018/2017	2017/2016	2018/2017
Руководители	86	87	88	1	1	101,2	101,1
Топ-менеджеры	6	5	5	1	-	83,3	100
Специалисты и другие служащие	196	209	210	13	1	106,6	100,5
Рабочие	750	706	700	-44	-6	94,1	99,1
<b>Всего</b>	<b>1038</b>	<b>1007</b>	<b>1003</b>	<b>-31</b>	<b>-4</b>	<b>97,01</b>	<b>99,6</b>
Принято работников	71	102	73	31	-29	143,7	71,6
Уволено работников	108	102	73	-6	-29	94,4	71,6

Согласно проведенному анализу динамики и структуры численности предприятия можно сделать следующие выводы: динамика среднесписочной численности на протяжении трех анализируемых лет уменьшается. Это обусловлено тем, что данное предприятие в 2017 году произвело реструктуризацию кадрового резерва, а именно были выведены непрофильные функции персонала. Также следует отметить, что численность такой категории персонала как рабочие в течение 3-х лет имеет динамику снижения. Так, в 2017 году отклонение численности рабочих от 2016 года составило 4 человек, а в 2018 году она снизилась на 4 человека [6].

Число принятых и выбывших сотрудников в 2017 года составляет равное количество, при чем число принятых резко возросло по сравнению с 2016 годом на 31 человек и связано это было с тем, что у персонала организации терминала по перевалке нефтепродуктов существовали функции не связанные с основным видом деятельности. В связи с чем, в 2017 году руководством компании совместно с головной компанией ПАО «НК Роснефть» было принято решение о выводе таких функций с данного предприятия. В связи с этим, произошел спад числа принятых сотрудников в 2018 году [10].

Обеспеченность компании трудовыми ресурсами и эффективное их использование играет важную роль в результативности производственной деятельности компании и показателей рентабельности ее продукции [8].

Рассмотрим динамику обеспеченности терминала по перевалке нефтепродуктов трудовыми ресурсами за 2016–2018 гг. (табл. 3) и выявим насколько эффективно компания использует имеющиеся в ее распоряжении кадровые резервы.

Таблица 3

**Обеспеченность терминала по перевалке нефтепродуктов трудовыми ресурсами за 2016–2018 гг.**

Категория работников	2016		% обеспеченности	2017		% обеспеченности	2018		% обеспеченности
	план	факт		план	факт		план	факт	
Руководители	82	86	104,9	82	87	106,1	87	88	101,1
Топ-менеджеры	6	6	100	4	5	125	5	5	100
Специалисты и другие служащие	194	196	101	205	209	101,9	209	210	100,5
Рабочие	754	750	99,5	714	706	98,9	702	700	99,7
<b>Всего</b>	<b>1036</b>	<b>1038</b>	<b>100</b>	<b>1005</b>	<b>1007</b>	<b>100,2</b>	<b>1003</b>	<b>1003</b>	<b>100</b>

*Составлено автором по данным компании терминала по перевалке нефтепродуктов*

По данным таблицы можно сделать следующие выводы:

1. Фактические показатели обеспеченности предприятия терминала по перевалке нефтепродуктов персоналом за три анализируемых периода превышают показатели плановой укомплектованности штата. Единственным исключением

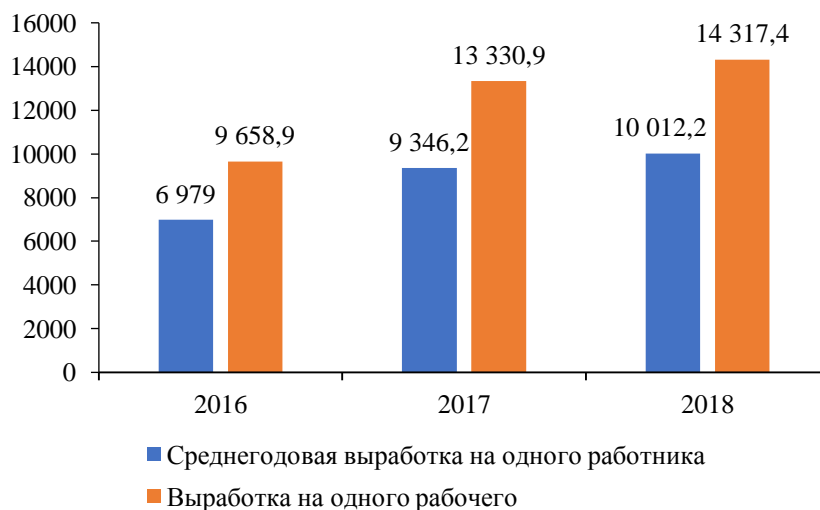
является такая категория работников как рабочие. Их фактические показатели немного ниже плановых на 0,3–1,1 %.

2. Доля административно-управленческого персонала по факту в течение анализируемого периода увеличивается. Так, в 2016 г она составила – 8,3 %, в 2017 году – 8,6 %, в 2018 году – 8,7 % от общего числа работников, что говорит о правильно выбранной политике управления персоналом и удовлетворенности среднего и низшего звена персонала своим руководством.
3. Наиболее низкая укомплектованность по рабочим проявляется в 2017 году и составляет 98,9 %. Устойчивая тенденция неуккомплектованности рабочими говорит о существующих проблемах с набором этой категории персонала.

Показатель среднегодовой заработной платы с каждым годом увеличивается, при этом темп его роста равный в 2018 году 107,5 % соотносится в раной степени с темпом роста среднегодовой выработки на одного рабочего, который составляет 107,1 %. Соответственно, можно сказать, что труд, вложенный сотрудниками в производство продукции, товаров и/или услуг, т. е. их производительность труда, оплачивается соизмеримо с их отработанными днями и количеством затраченного времени на производство того или иного товара. Из чего также следует, система оплаты труда сотрудников является эффективной и у работников предприятия присутствует мотивация для повышения эффективности и качества работы [9].

Выработка на одного работника, то есть производительность труда в 2018 году увеличилась на 666 тыс. руб. относительно 2017 года и на 3033,2 тыс. руб. – 2016 года.

Рассмотрим динамику среднегодовой выработки за три года (рис. 6).



**Рисунок 6.** Динамика производительности труда на одного работника, тыс. (составлено автором)

Из рисунка 6 можно заметить, что наибольший рост данного показателя достигает при выработке одним рабочим, даже при неуккомплектованности штата данной трудовой единицей. Такая тенденция обуславливается стабильным ростом выручки от продажи реализуемой продукции, а также внедрением новой техники и применением новых технологий в процессе реализации продукции.

На основании выявленных проблем управления трудовыми ресурсами на предприятии терминала по перевалке нефтепродуктов предлагаются следующие пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов:



1. Усовершенствование методов мотивации рабочих.
2. Разработка и предоставление сотрудникам карт карьерного роста.
3. Обеспечение притока в терминале по перевалке нефтепродуктов лучших выпускников вузов, обладающих необходимыми для успешного развития в компании профессионально-техническими компетенциями.
4. Совершенствование системы наставничества по адаптации молодых специалистов.

Повышение эффективности использования трудовыми ресурсами предприятия – одно из важнейших направлений социально-экономической политики организации, от которой зависят конечные результаты производственной деятельности, а также обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами.

Эффективность использования трудовыми ресурсами достигается не только от правильно выстроенной производственной деятельности персонала, но и от его уровня квалификации, опыта и знаний в области профессиональной деятельности, от удовлетворения условиями оплаты труда и эффективной работы управленческого звена.

## ЛИТЕРАТУРА

1. The evolution of corporate culture in the social and economic transformation. Opción, Año 35, Especial No.21 (2019) / Lyudmila Viktorovna Orlova, Galina Pavlovna Gagarinskaya, Elena Vladimirovna Muller, Natalia Nikolaevna Pronina, Ekaterina Olegovna Nozdrina / 547–563 ISSN: 1012-1587 / ISSNе: 2477-9385.
2. 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.
3. Гагаринская Г.П., Симонов С.В., Шмидт А.В. Повышение результативности труда работников нефтегазовой промышленности на основе целевой модели системы оплаты труда // Финансовая экономика. – Вып. 1. – 2019. – 154–159 с.
4. 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.
5. Единый федеральный реестр юридически значимых сведений о фактах деятельности юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и иных субъектов экономической деятельности [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://fedresurs.ru/>.
6. Use of performance indicators in HR management (HRM) for the companies of industrial sector // Irina Kuznetcova, Aleksandr Gagarinskii / International Journal of Business Excellence / International Journal of Business Excellence, 2019 Vol.18 No. 3, pp. DOI: 10.1504/IJBEX.2019.100748.
7. Cathy L.Z. Dubois and David A. Dubois, «Strategic HRM as social design for environmental sustainability in organization» // Human Resource Management, Human Resource Management, November–December 2012, Vol. 51, No. 6. Pp. 799–826.
8. Гагаринская Г.П., Гагаринский А.В., Кузнецова И.Г., Васильчиков А.В., Шмидт А.В. Управление производительностью и эффективностью труда персонала на основе мотивации труда на предприятиях нефтегазового комплекса / Известия Киргизского государственного технического университета им. И. Раззакова. 2019. № 1(49). с. 63–74.
9. Управление рабочим временем персонала на предприятии в организации (научная статья на английском языке) // Г.П. Гагаринская, А.В. Гагаринский, Кузнецова И.Г. The University Without Borders Journal of Economics and Business, Volume 1, 2018. – № 1. – P. 17–26. ISSN: 2585-2825.
10. Управление предпринимательской активностью работников организаций // Гагаринская Г.П., Гагаринский А.В., Кузнецова И.Г., Шмидт А.В. / Журнал «Экономика и предпринимательство» №1 2018 г. С. 567–570.

**Shmidt Arina Vladimirovna**

Samara state technical university, Samara, Russia  
E-mail: Arinashmidt95@mail.ru

**Gagarinskiy Aleksandr Vladimirovich**

Samara state technical university, Samara, Russia  
E-mail: Eyo080505@mail.ru

**Gagarinskaya Galina Pavlovna**

Samara state technical university, Samara, Russia  
E-mail: eyo080505@mail.ru

**Emelyanov Oleg Anatol'evich**

Oktan-service, Samara, Russia  
E-mail: Baik56@yandex.ru

## **Innovations in the organization of labor activities of personnel in the oil and gas industry**

**Abstract.** With the development of market relations, labor resources become the main value for the enterprise. They largely determine production results, the further vector of development and the competitiveness of the organization, which leads to the need for constant monitoring of labor resources, the study of the main methods and forms of influence on their interests, the selection of the right management method, as well as the identification of factors affecting labor productivity with the aim of preventing them and creating favorable socio-psychological conditions for the development of the labor potential of the employee. This issue is very acute for the oil industry. Since the oil industry is one of the main sources of the federal budget of the country, the inefficient use of labor resources will lead to a decrease in the quality and volume of output, which, accordingly, will affect deductions to the budget and the welfare of the workers themselves. In the article, the authors analyze the technical and economic indicators of the oil and gas industry, conduct the dynamics of the average headcount, change the profitability of product sales and the profitability of production assets. Suggest ways to increase human resources.

**Keywords:** human resources; oil and gas industry; technical and economic indicators; motivation