

ОСОБЕННОСТИ ГРЕЙДИНГОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОАО «ТОМСКНЕФТЬ» ВНК

К.С.Шевяков

Научный руководитель доцент И.В.Шарф

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

В настоящее время для многих Российских компаний, в частности нефтяных, сохраняется актуальной проблема высокой текучести кадров (рис. 1). Как видно из диаграммы, среднесписочная численность на предприятиях нефтегазового сектора не имеет требуемой общей тенденции к росту и изменяется как в большую, так и в меньшую сторону. Для решения проблемы высокой текучести кадров нефтегазовые предприятия внедряют множество программ, нацеленных на мотивацию персонала и сохранение штата сотрудников.

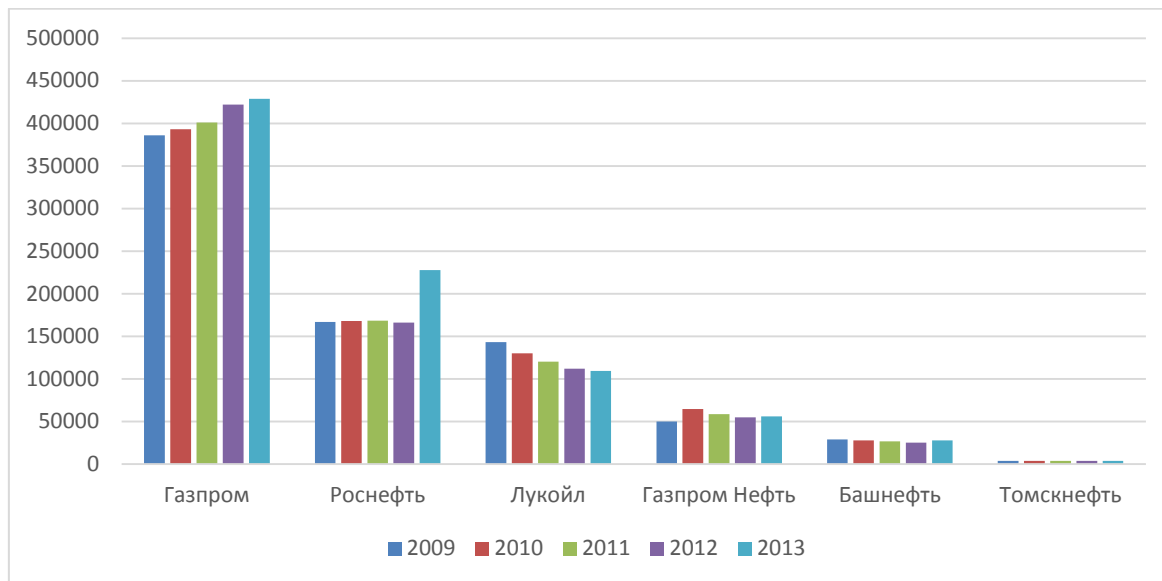


Рисунок 1 – Среднесписочная численность работников по компаниям [2-6]

Так в нефтегазодобывающей компании ОАО «Томскнефть» ВНК с 1 мая 2014 года была введена грейдинговая система оплаты труда сотрудников.

Система грейдов - это система начисления должностных окладов на основе балльно-факторного метода и матрично-математических моделей.[1] Данная система подходит только для крупных предприятий, с разветвленной иерархической структурой должностей и ее внедрение в небольшой фирме может привести к негативным последствиям, таким как потеря ценных кадров, времени и больших финансовых вложений.

Оценка должностей в компании Томскнефть производится на основании единых критериев с применением методологии компании Pricewaterhouse Coopers, комиссией, с участием руководителя подразделения. Каждая должность принадлежит к определенному грейду. Каждому грейду должности соответствует установленный диапазон базового вознаграждения. Оклад работника устанавливается внутри диапазона оплаты труда по грейду, к которому относится должность (рис. 2).

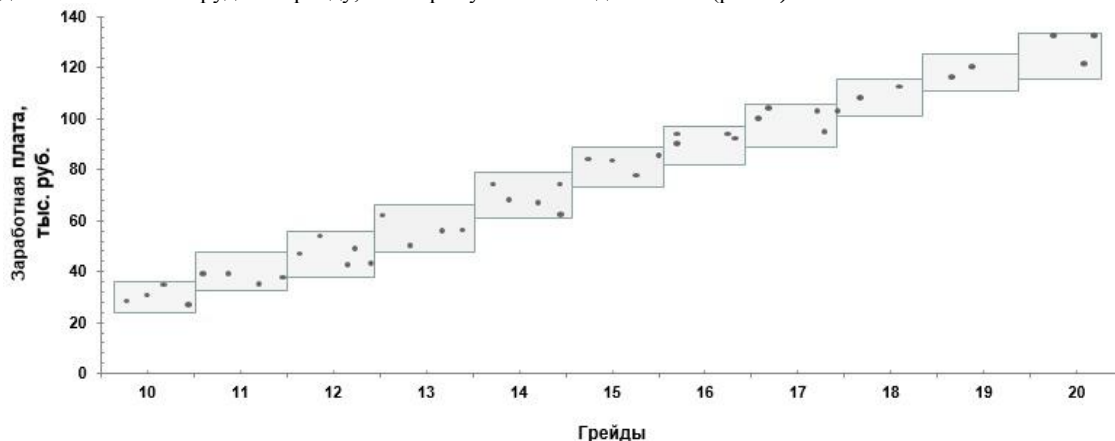


Рисунок 2 – Шкала базового вознаграждения (условный пример)

При данной системе изменение уровня базового вознаграждения работника происходит либо при пересмотре зарплаты в рамках грейда (в одной должности), либо при повышении зарплаты при переходе на новый грейд (повышение в должности).

В отличие от классической, применяемой ОАО «Томскнефть» до 1 мая 2014 года, единой 17-ти разрядной тарифной сетки, имеющей 4 уровня (в зависимости от специфики производства) в соответствии с присвоенными тарифными разрядами грейдовая система отличается тем, что каждый разряд включает в себя категорию, в соответствии с которой работнику начисляется надбавка к заработной плате, а главным условием для перехода на следующий разряд является получение высшей категории по предыдущему разряду (рис. 3).

Разряд	Категория				
	Базовый уровень	Развитие	Стандарт	Опыт	Эксперт
3	+	+	+	–	–
4	+	+	+	–	–
5	+	+	+	+	–
6	+	+	+	+	+

Рисунок 3 – Присвоение категории и разряда (на примере оператора ДНГ)

Так же можно привести следующие ключевые моменты, отличающие грейдовую систему от тарифной.

1. Предусматривает широкий спектр критериев, который включает такие показатели оценки должности, как управление, коммуникации, ответственность, сложность работы, самостоятельность, цена ошибки и другие.
2. Допускает пересечение частей двух близлежащих грейдов. В результате этого рабочий или мастер низшего грейда благодаря своему профессионализму может иметь более высокий должностной оклад, чем, например, специалист по охране труда, находящийся в грейде рядом стоящего высшего порядка.
3. Строится система только на весе должности, которая просчитывается в баллах в отличие от иерархической структуры тарифной сетки, основанной на минимальной зарплате и коэффициентах.
4. Расположение должностей производится по принципу важности для компании.

Анализ применения грейдинговой системы в ОАО «Томскнефть» ВНК помог выделить следующие моменты.

1. Увеличение числа работников, имеющих доплату за профессионализм по подсчетам компании в среднем до 1020 человек (против ~150 человек в год при классической разрядной системе);
2. Рост средней заработной платы руководителей, специалистов, служащих составит в среднем на 2% в год;
3. Рост средней заработной платы у рабочих профессий в среднем составит 5% в год;
4. Снижение премиальной части заработной платы (фонд начальника цеха, фонд начальника) у рабочего и инженерно-технического персонала с 52% до 40% и одновременный рост тарифной части заработной платы (рис. 4).

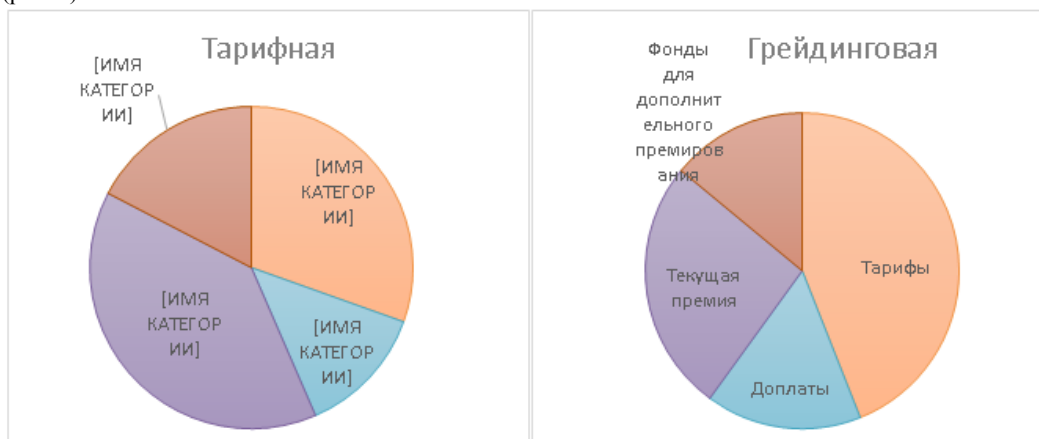


Рисунок 4 – Структура средней заработной платы

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что грейдинговая система оплаты труда в настоящее время несомненно является более прогрессивной системой. Грейдинг обеспечивает более высокий уровень мотивации персонала, стимулирует каждого сотрудника к профессиональному и личностному росту, а как следствие и достижению новых высот для всей компании в целом.

Литература

1. Положение ОАО «Томскнефть» ВНК об оплате труда работников общества. Приложение 1 к коллективному договору – ОАО «Томскнефть» ВНК, 2014. – 31 с.
2. Годовой отчет ОАО АНК «Башнефть» - ОАО АНК «Башнефть», 2010 – 2013 гг
3. Годовой отчет ОАО «Томскнефть» ВНК - ОАО «Томскнефть» ВНК, 2010 – 2013 гг
4. Годовой отчет ОАО «НК «Роснефть» - ОАО «НК «Роснефть», 2010 – 2013 гг
5. Годовой отчет ОАО «Лукойл» - ОАО «Лукойл», 2010 – 2013 гг
6. Годовой отчет ОАО «Газпром нефть» - ОАО «Газпром нефть», 2010 – 2013 гг

ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ, РЕСУРСОЭФФЕКТИВНОСТЬ И РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕ ИГОЛЬСКО-ТАЛОВОГО МЕСТОРОЖДЕНИЯ

А.О. Шестопалов

Научный руководитель доцент А.А. Вазим

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Обоснование экономической эффективности по проведению ГТМ

Основная цель расчетов – экономическая оценка предлагаемого проекта по ГРП на Игольско-Таловом месторождении, отвечающая критерию достижения максимального экономического эффекта от возможно более полного извлечения нефти и получения прибыли за счет дополнительной добычи при соблюдении требований экологии и охраны окружающей среды.

Таким образом, целью данного раздела является экономическое обоснование предлагаемых мероприятий, так как, только на основании экономических показателей, таких как показатель экономического эффекта, дисконтированный поток денежной наличности, прибыль от реализации продукции можно судить об экономической эффективности предлагаемых мероприятий.

Расчёт экономической эффективности проведения ГТМ

Произведём расчёт эффективности выбранных геолого-технических мероприятий (ГТМ) на Игольско-Таловом месторождении за отчётный период. В 2011 году на данном месторождении ГРП выполнено на девяти скважинах, в том числе на шести новых.

В ходе расчета экономической эффективности рассчитывается так называемая условно-переменная часть эксплуатационных затрат на 1 тонну дополнительно добытой нефти после ГТМ. Эта часть затрат включает в себя затраты на энергию по извлечению, подготовку, сбор и транспорт нефти, затраты на поддержание пластового давления путём нагнетания воды и геологоразведочные работы.

Таблица 1

Стоимость услуг и материалов

Наименование	Количество	Стоимость, руб.
Услуги инженерного сопровождения		
Стоимость инженерного сопровождения	150 час.	105000
Оборудование		
Флот ГРП	9	950000
Пакер Seit 15000 PSI	1	70000
Колонная головка Cameron 15000 PSI	1	250000
Трубы НКТ NEW – VAM L –80	до 1500 м	320 000
Скрепер	1	50000
Материалы		
Жидкость разрыва на нефтяной основе	руб./ м³	5500
Проппант ULTRA PROP 20/40	руб./ т.	54545
Проппант Боровичи 20/40	руб./ т.	22600
Мобилизация и демобилизация		
Мобилизация и демобилизация		527000

Затем определяются затраты на проведение ГТМ, включающие стоимость подготовительно-заключительных работ и стоимость работ связанных с непосредственным закачиванием жидкости под давлением в скважину (стоимость работы спецтехники и другого вспомогательного оборудования, химреагентов, проппанта и т. д.). Разность между экономией по добыче нефти и затратами на проведение ГТМ – экономическая эффективность ГТМ.