

компаний России по объему реализации продукции. Это крупнейшая газовая компания мира, которая владеет самой протяженной газотранспортной системой (более 160 000 км) и является важным поставщиком газа в Европу, монополистом по экспорту газа из России. Таким образом, согласно «Энергетической стратегии России до 2020 года» РФ будет проводить освоение Крайнего Севера.

Литература

1. <http://www.interfax.ru/business/3846>
2. <http://www.gazprom.ru/about>
3. <http://government.ru/info/18359/>

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОВОКУПНОГО ДОХОДА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

А.В. Мельников, Т.С. Глызина, М.П. Иванова

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Стимулирование труда подразумевает формирование условий, при которых трудовая активность, которая дает определенные результаты (установленные заранее), становится достаточным и необходимым условием удовлетворения значимых потребностей сотрудника, формирования у него трудовой мотивации. В это время закладываются основы отношения к труду как ценности и формируется система ценностей собственно труда, развиваются такие качества личности, как дисциплинированность, трудолюбие, инициативность, ответственности, а также приобретаются начальные трудовые навыки [1].

Цель данного исследования заключалась в комплексном изучении формирования дохода сотрудников нефтегазовой отрасли. Согласно литературным источникам существует множество понятий и терминов по данной тематике, авторам наиболее близка интерпретация, использованная в работах Е.Ветлужских [2], где наиболее соотнесены российская и западная терминология.

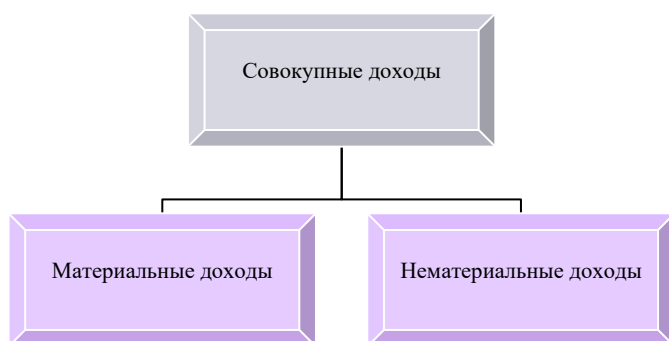


Рис. Структура совокупного дохода работников

Совокупные доходы работников – включает все доходы сотрудников на предприятии результате трудовых отношений. Эти доходы суммарно складываются из материальных (Remuneration reward) и нематериальных доходов. Где нематериальные доходы подразумевают полномочия, карьерный рост, психологическая удовлетворенность работой, повышение квалификации и.д.(см.рис).

Материальные доходы, наиболее сложна система, включающая в себе три основных блока материальных выплат. Эти доходы состоят из Компенсационных выплат, Государственных доплат и льгот.

Компенсационные выплаты – в данном случае рассматривается как вид заработной платы, характеризующаяся формой оплаты в денежной форме. Данный вид оплаты называется *Монетарной компенсационной выплатой*, структура которой состоит из *Постоянной* и *Переменной* заработной платы.

Постоянная заработная плата, т.е. оклад или ставка, которая выплачивается сотруднику за выполнение определенных работ и должностных обязанностей. Этот вид оплаты, осуществляется согласно трудовому договору и не подлежит регулярному изменению и пересмотру, а также не зависит от качества выполняемых работ на предприятии. В данном случае возможны варианты оплаты по определенной квалификации и тарифной ставке в зависимости от трудовых требований работодателя и установленных норм труда.

Переменная часть заработной платы, т.е. разовые премии, поощрения и т.д. за определенные заслуги перед работодателем. Этот вид оплаты в отличие от базовой фиксированной ставки напрямую зависит от результатов трудовой деятельности. Однако и этот вид выплат имеет временные строгие ограничения. Так, например, выплаты производятся раз в квартал, по итогам контракта или проекта и т.д.и определяется не произвольно, а из определённых финансовых резервов работодателя.

Необходимо отметить, что Компенсационные выплаты характеризуются как долгосрочные и краткосрочные. Краткосрочные компенсационные выплаты обусловлены периодом не более года. Долгосрочные компенсационные выплаты связаны с выплатами более одного года. В данном случае это распространяется на долгосрочные премиальные выплаты: акции, опционы, владение долями и т.д.

Согласно структуре, совокупные доходы выполняют различные задачи:

- 1) Постоянная часть заработной платы (оплата в результате должностных общностей).
- 2) Премияльная часть заработной платы (повышение эффективности сотрудников).
- 3) Акции (направление на стратегические цели компании).
- 4) Льготы (поддержка сотрудников).
- 5) Нематериальная мотивация (самореализация).

В результате исследования были рассмотрены основные критерии и характеристики совокупных доходов сотрудников. Поскольку система выплат является важнейшим управленческим инструментом, то синергетический

эффект возможен при наличии общей идеи и целей, объединяющих сотрудников и руководителей, которые в совокупности приведут к достижению конкурентоспособности предприятия.

Литература

1. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. М.: «Финансы и статистика», 2014. - 368 с.
2. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда. М.: «Альпина паблишер», 2011. - 150 с.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ДОБЫЧИ СУРЬМЫ В РОССИИ

Ю. О. Павлович

Научный руководитель – доцент М. Р Цибульников

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г.Томск, Россия

Сурьму называют металлом XXI века. Основное свойство сурьмы - придание огнестойкости материалам. На сегодняшний день сурьма находит широкое применение в стратегических областях промышленности, в частности военно-промышленном комплексе, при производстве, пластиков, полимерной, резинотехнической продукции, пигментов, керамики, стекла, аккумуляторных батарей.

По данным ГНПП «Аэрогеология» Министерства природных ресурсов РФ запасы составляют 6,3 млн т. Основная часть их сосредоточена в Китае (43 %), России (12 %), а также в Таджикистане, Таиланде, Боливии, ЮАР,

Мексике и Киргизии (27% суммарно). Общие мировые запасы сурьмы составляют 6,3 млн т, а подтвержденные – 4,6 млн т. [1]

Мировая добыча сурьмы по итогам 2013 года составила около 145 тыс. тонн. Вторичное производство сурьмы составило 35 тыс. тонн в 2013 году. [2] Первое место по добычи занимает Китай (65%), второе Россия (7%), третье Таджикистан (5%) и четвертое Боливия (4%).

Страны Азиат и Океании является крупными потребителями сурьмы. Например, потребление Китая составило около 60 тыс. тонн в 2013 году. Также значительные объемы потребления сурьмы приходятся на Японию, страны ЕС и США. Данные представлены на рис. 1



Рис. 1 Главные потребители сурьмы [2]

В 2016 году мировой спрос на сурьму увеличился, на что указывает рост цен, что связано с увеличением производства инфракрасных детекторов и аккумуляторных батарей. Это можно объяснить с выходом китайской фирмы «Хиаоми» на мировой рынок. (рис.2)

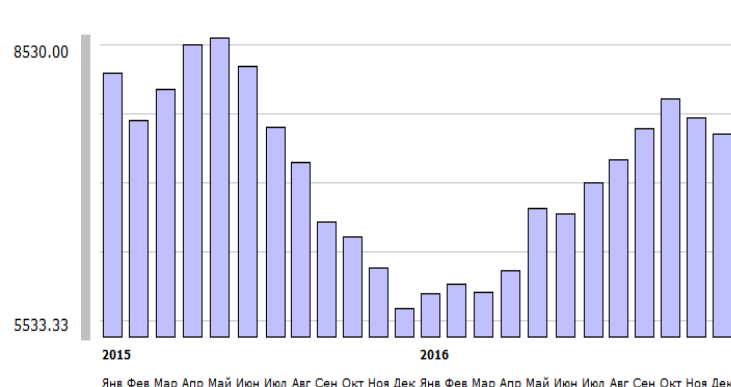


Рис. 2 Динамика изменения цен сурьмы на мировом рынке [4]

Практически все разведанные запасы сурьмы в России сконцентрированы на территории России, Республики Саха (Якутия) в рудах двух эксплуатируемых месторождений – Сарылахского и Сентачанского. Незначительная часть запасов находится в рудах Удережского месторождения в Красноярском крае. [3]

Рассмотрим одну из крупных компаний, ОАО «Сарылах-Сурьма» (Россия). Можно заметить, что предприятие добывает сурьму как попутный элемент, основной же целью их добычи является золото, на чем в