

- ВНР > d (ставка дисконтирования, равная 12%).
- Проверим выполнение данных условий при расчете экономической эффективности предлагаемого проекта:

Таблица 4

Выполнение условий экономической эффективности проекта

Показатель	Значение	Выполнение условия
ЧДД	125 млн.руб.	125 > 0
ИД	1,6	1,6 > 1
ВНР	26%	26% > 12%

Таким образом, все условия определения экономической эффективности проекта выполнены, и можно сделать вывод, что предлагаемый проект является инвестиционно привлекательным и рентабельным.

Итак, в данной работе было выполнено обоснование экономической эффективности ввода скважин в эксплуатацию. Получены следующие показатели: чистый дисконтированный доход от реализации разработанного проекта равен 125 млн. рублей, индекс доходности проекта – 1,6, а внутренняя норма рентабельности проекта – 26%. Также с помощью графика динамики изменения чистого дисконтированного дохода и накопленного денежного потока и произведенных расчетов выяснили, что срок окупаемости проекта составляет 5 лет, это значит, что по истечении данного периода проект будет приносить предприятию чистую прибыль.

Анализ экономических показателей (чистый дисконтированный доход, индекс доходности, внутренняя норма рентабельности, срок окупаемости проекта) позволяет сделать вывод, что предлагаемый проект является экономически эффективным и рекомендуется к внедрению.

Литература

1. Гладков Е.А. Геологическое и гидродинамическое моделирование месторождений нефти и газа: учебное пособие / Е.А. Гладков. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2012. – 84
2. Дунаев В.Ф. Тексты лекций по дисциплине «Налоговые системы». Москва: РГУ нефти и газа им. И.М.Губкина.
3. Отчёт о результатах гидродинамического моделирования и адаптации модели. Мегион, Геологический научно-аналитический центр, 2013 г.
4. Справочник капитальных и текущих затрат на строительство скважин. Отдел перспективного планирования и экономического анализа Департамента стратегического развития и инвестиционных проектов ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз», 2013г.

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В
ООО «МЕГИОНСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ БУРОВЫХ РАБОТ»**

Н.В. Сёмочкина

Научный руководитель профессор Е.В. Нехода

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, Россия, Томск

Одним из важнейших аспектов, влияющих на эффективность работы персонала, является стимулирование, определенная модель которого существует в любой организации. Она представляет собой взаимосвязанные элементы материального и нематериального стимулирования, которые побуждают работников к высокопроизводительной трудовой деятельности, обеспечивая тем самым продуктивную работу всей системы.

Установление оптимального уровня оплаты труда и стимулирования персонала в организации необходимо для обеспечения стабильности и конкурентоспособности деятельности предприятия, формирования стабильного состава персонала, привлечения квалифицированных кадров, повышения производительности труда работников, формирования лояльности сотрудников своей компании, оптимизации структуры затрат на персонал.

Руководство организации может разработать планы и стратегии, найти оптимальные структуры и создать эффективные системы передачи и обработки информации, установить в организации самое современное оборудование и использовать самые лучшие технологии. Однако все это будет сведено на нет, если члены организации не будут работать должным образом.

Для эффективной деятельности организациям необходимо очень обстоятельно прорабатывать вопросы организации труда в части их зависимости от результатов трудовой деятельности и индивидуального вклада работника.

Один из способов не допустить застоя в делах – введение системы КРІ для стимулирования сотрудников и контроля их деятельности.

Система КРІ является одной из новых систем стимулирования и вознаграждения персонала, которая позволяет привлечь и удержать ценных сотрудников, а также повысить их результативность.

Система ключевых показателей эффективности (КРІ) дает возможность измерить и оценить вклад отдельного сотрудника каждого структурного подразделения организации в результаты деятельности компании в целом за отчетный период.

Сущность данной системы премирования заключается в том, что ключевые показатели эффективности (Key Performance Indicator - KPI) разрабатываются путем постановки конкретных задач на год для всех подразделений компании и являются основой для начисления ежегодных индивидуальных премиальных выплат. При этом KPI должны отражать роль каждого подразделения в работе по достижению целей и задач, стоящих перед предприятием в целом.

Общество с ограниченной ответственностью «Мегионское управление буровых работ» старейшее в Западной Сибири буровое предприятие, в жизни которого наступил стабильный период: ясна стратегия развития бизнеса, наработаны необходимые связи с партнерами, а персонал прекрасно себя чувствует, занимаясь текущими проблемами. В то же время в Обществе прослеживается уравнильность в оплате труда и премировании персонала. В связи с этим существующая система оплаты труда и стимулирования персонала требует совершенствования в соответствии с современными тенденциями развития.

Целью исследования является разработка рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда и стимулирования персонала ООО «МУБР» на основе анализа и оценки уровня заработной платы, ее составляющих, исследования премиальной части заработной платы в Обществе.

Предметом исследования является механизм формирования заработной платы на предприятии. Объектом исследования – Общество с ограниченной ответственностью «Мегионское управление буровых работ».

Выбор организацией той или иной системы стимулирования персонала, формы оплаты труда зависит от многих факторов, но в любом случае выбранная система должна отражать стоящие перед предприятием стратегические цели, управленческую философию его руководителей, традиции, а также учитывать находящиеся в его распоряжении ресурсы и материальные интересы работников.

Анализ существующей системы оплаты труда и стимулирования в ООО «МУБР» показал, что в Обществе используются разнообразные инструменты материального и нематериального стимулирования, такие как: сдельная форма оплаты труда, доплата за работу в ночное время, за работу во вредных условиях труда, за работу в особых условиях труда; доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; надбавка за профессиональное мастерство; надбавка за наставничество; выплата ежемесячных и единовременных премий, вознаграждения по итогам работы за год; добровольное медицинское страхование; санаторно-курортное лечение; негосударственное пенсионное обеспечение; награждение работников знаками отличия в труде и др.

В целом можно отметить, что система оплаты труда и стимулирования персонала в ООО «МУБР» достаточно развита, но помимо достоинств есть и недостатки. К выявленным недостаткам, в частности, можно отнести следующее – распределение годовой премии на основе численности структурных подразделений и мнения руководителя, что при достаточно высоком удельном весе премии в общем объеме выплат снижает мотивацию сотрудников.

В связи с этим, в качестве направления совершенствования системы оплаты труда и стимулирования персонала была выбрана система распределения годового вознаграждения на базе KPI, поскольку разработанные в рамках системы KPI ключевые показатели эффективности позволяют объективно оценить эффективность работы каждого подразделения, и каждого отдельного работника.

Предлагаются следующие ключевые показатели эффективности на примере буровой бригады, так как данное подразделение вносит наибольший вклад в получение прибыли организации:

выполнение графика по проходке,

качественное обслуживание и правильная эксплуатация бурового оборудования,

нарушения правил охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности.

На сегодня система стимулирования персонала на базе KPI, считается одной из самых эффективных, так как позволяет подкрепить интерес сотрудников к достижению высоких индивидуальных результатов и решению поставленных задач только путем их привязки к денежному вознаграждению, выплачиваемому при достижении результатов.

Данная методика позволяет поощрять в большей степени тех сотрудников, которые уже добились существенных результатов - перевыполнение установленных показателей, и одновременно стимулирует остальных сотрудников прилагать больше усилий к достижению поставленных целей и задач, т.к. от этого зависит размер «тринадцатой зарплаты», которую они получают по результатам отчетного года

На основе опыта ряда российских организаций, внедривших в свою деятельность систему KPI, был спрогнозирован рост производительности труда на 1,5% за счет стимулирования трудовой активности персонала, снижения текучести кадров, закрепления высококвалифицированных специалистов.

Литература

1. Армстронг М. Оплата труда: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2009.
2. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы: учеб. пособие для вузов / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2009.
3. Исламгалиева Е.Р. Современные системы оплаты труда: уч. пособие. – М.: Нефтега, 2012.
4. Коллективный договор ООО «МУБР» на 2010 – 12 гг.
5. Положение об оплате труда работников ООО «МУБР».
6. Положение о дополнительном материальном стимулировании работников ООО «МУБР» премией руководителя.
7. Положение о ежемесячном премировании работников ООО «МУБР».