

АНАЛИЗ СВЯЗИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГАЗОРАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Хомутова Татьяна Васильевна, соискатель

Саратовский государственный технический университет им. Ю.А. Гагарина
410054, Россия, г.Саратов, ул. Политехническая, 77
E-mail: tatiana.homutova@gmail.com

В статье рассматривается проблема связи заработной платы с рядом показателей функционирования газораспределительных организаций. По итогам проведенного корреляционного анализа (на примере ряда ГРО) показано, что оценка связи выделенных показателей деятельности и заработной платы дает неоднозначные результаты. Вместе с тем наиболее высокая зависимость отмечается между среднемесячной зарплатой работников, занятых на деятельности по транспортировке газа, и протяженностью газопроводов. Подчеркивается положение о том, что эффективная система стимулирования труда работников должна обязательно быть связана с целевыми показателями деятельности ГРО.

Ключевые слова: заработная плата, организации газораспределения, прибыль, доход, корреляционный анализ, структура персонала, эффективные системы стимулирования труда

ANALYSIS OF RELATION BETWEEN WAGE AND PERFORMANCE INDICATORS OF GAS DISTRIBUTION ORGANIZATIONS

Homutova Tatiana Vasilievna, applicant

Saratov State Technical University named after Yuri Gagarin
77 Polytechnicheskaya st., Saratov, 410054, Russia
E-mail: tatiana.homutova@gmail.com

The study tested the relation between wages and number of performance indicators for the gas distribution companies. Based on results of the correlation analysis (for example, the number of gas distribution organizations) showed that the evaluation of the performance of the selected communications and wages gives mixed results. However, the most celebrated high dependence between the average monthly wage of workers engaged in the transportation of gas, and the length of the pipeline. Effective system of incentives of workers must necessarily be associated with the target activities indicators of gas distribution organizations.

Keywords: wages, gas distribution organizations, profits, revenue, correlation analysis, personnel structure, effective incentive system

Модернизация системы газораспределения в современной России предполагает изменение в системе управления трудом. При этом необходимо учитывать специфику как кадрового состава организаций газораспределения, трудовых операций, так и специфику целей организаций и отдельных подразделений. На наш взгляд, ключевым компонентом системы управления трудов в организациях газораспределения сегодня выступает мотивация и стимулирование труда работников. В современной отечественной и зарубежной литературе проблема стимулирования всегда занимала одно из приоритетных мест в исследованиях [13, с. 54–55, 14, с. 116–124, 15, с. 308–312]. В данном контексте следует отметить разработанность как общих, так и отраслевых подходов к стимулированию труда. Вместе с тем в силу своей специфичности

сфера газораспределения не затрагивается с данных позиций в трудах ученых. На наш взгляд, это связано с рядом факторов, среди которых можно выделить следующие: долгое время принадлежность данной сферы к сектору естественных монополий¹; трансформации, происходящие в самой системе газораспределения в последние годы; сложность анализа трудовых процессов и устаревшие подходы к нормированию труда многих категорий работников данных организаций; закрытость информации о внутрифирменных процессах ценообразования на труд различных категорий работников; традиционные подходы к формированию фонда оплаты труда и т.д.

В последние годы во многих региональных газораспределительных организациях (ГРО) происходят интенсивные процессы развития. В частности, растет протяженность газопроводов по природному газу, как низкого давления, так и высокого давления; увеличивается количество газорегуляторных пунктов (блочных и газорегуляторных установок); происходит техническая модернизация, совершенствуется система управления и др. Названные процессы отражаются на структуре трудовых операций, выполняемых работниками ГРО, на новых требованиях к работникам. Следовательно, должны происходить и изменения в системе стимулирования их труда.

Высокая текучесть кадров, необоснованно высокая дифференциация оплаты труда ГРО в различных регионах России, наличие рамочных положений об оплате и недостаточный учет конечных показателей эффективности работы в оплате труда работников, – все эти причины актуализирует более детальный анализ вопросов взаимосвязи оплаты труда с показателями деятельности организаций. Недоучет данной взаимосвязи в практике формирования систем и моделей оплаты труда в ГРО негативно сказывается на заинтересованности работников в достижении целей организаций, на показателях эффективности труда, на мотивации к инновационному поведению на рабочих местах и т.д. Как показывает мировой опыт, значимым вектором в управлении вознаграждением труда в современных зарубежных компаниях является переход к оплате по эффективности труда. При этом одной из ключевых проблем состоит « в правильном определении эффективности, так, чтобы организация платила за результаты труда, а не за приложенные усилия» [17, с. 73].

При анализе проблемных полей и перспектив совершенствования системы стимулирования и оплаты труда в организациях газораспределения целесообразно рассмотреть характер взаимосвязи оплаты труда и показателей деятельности таких организаций в целом. Для реализации данной задачи мы использовали статистический инструментарий – корреляционный анализ [12], позволяющий установить наличие и тесноту связи между названными нами показателями.

В качестве показателей в корреляционном анализе, нами были использованы следующие:

- протяженность обслуживаемых газопроводов² (км) – D;
- объем полученного газа (млн м³) – Q;
- транспортировка природного газа потребителям (млн м³) – Tr;
- доходы (тыс. руб.) – R;
- прибыль (тыс. руб.) – P;
- средняя численность в целом по обществу (чел.) – L;
- среднемесячная зарплата (руб.) – W;
- средняя численность работников, занятых на деятельности по транспортировке газа (чел.) – Ltr;
- среднемесячная зарплата работников занятых на деятельности по транспортировке газа (руб.) – Wtr;

¹ Транспортировка природного газа относится к естественно-монопольным видам деятельности. Многие ГРО в регионах являются субъектами естественной монополии (согласно доле на рынке газоснабжения) на рынке обслуживания (технического) внутридомового газового обслуживания.

² В данном случае рассматривается только природный газ.

- протяженность на 1 работника, занятого транспортировкой газа – D/Ltr;
- объем полученного газа на 1 работника – Q/Ltr;
- транспортировка на 1 работника в целом – Tr/Ltr;
- транспортировка газа на 1 работника занятого транспортировкой газа – Tr/Ltr;
- доход на 1 работника, занятого транспортировкой, – R/Ltr;
- прибыль на 1 работника, занятого транспортировкой газа, – P/Ltr;
- прибыль на 1 руб. зарплаты работников по транспортировке газа – P/Wtr.

Преимуществом данного подхода является то, что, во-первых, данные показатели характеризуют результативность работы ГРО, во-вторых, они доступны на сайтах региональных ГРО в их годовых отчетах.

В нашем исследовании использованы данные из годовых отчетов по следующим организациям: ОАО «Саратовгаз», ОАО «Волгоградоблгаз», ОАО «Нижегородоблгаз», ОАО «Газ-Сервис (Уфа)», ОАО «Пензагазификация», ОАО «Оренбургоблгаз», ОАО «Астраханьоблгаз», ОАО «Чувашсеть газ», ОАО «Воронежоблгаз», ОАО «Ростовоблгаз» за 2010, 2011 гг. [2-11].

В результате проведенного нами анализа были получены следующие показатели коэффициентов корреляции, представленные в таблицах 1 и 2.

Таблица 1

Статистическая связь показателей, характеризующих деятельность ряда газораспределительных организаций

Показатели	D	Q	Tr	R	P	L	W	L tr	Wtr
D	1	0,037	0,019	0,747	0,413	0,970	0,457	0,938	0,336
Q	0,037	1	1	0,249	0,452	0,045	-0,188	-0,068	-0,323
Tr	0,019	1	1	0,246	0,451	0,0317	-0,267	-0,085	-0,386
R	0,747	0,249	0,245	1	0,765	0,804	0,617	0,733	0,369
P	0,413	0,452	0,450	0,765	1	0,449	0,1459	0,302	-0,074
L						1	0,491	0,980	0,396
W							1	0,520	0,458
L tr								1	0,458
Wtr									1

Таблица 2

Коэффициенты корреляции средних показателей с показателями деятельности ГРО

Показатели	D/Ltr	Q/Ltr	Tr/Ltr	Tr/Ltr	R/Ltr	P/Ltr	P/Wtr
D	0,138	-0,309	-0,198	0,034	-0,276	0,020	0,292
Q	0,349	0,349	0,352	0,9999	0,266	0,4802	0,607
Tr	0,341	0,352	0,538	0,9999	0,259	0,478	0,607
R	0,000	0,228	0,265	0,304	0,4354	0,63953	0,744
P	-0,008	0,139	0,148	0,454	0,462	0,889	0,975
L	-0,005	-0,296	-0,134	0,056	-0,262	0,0512	0,344
W	-0,3061	0,3664	0,3284	-0,26	0,322	0,049	0,006
L tr	-0,040	-0,293	-0,163	-0,083	-0,332	-0,126	0,155
Wtr	-0,3491	0,247	0,195	-0,381	0,1167	-0,182	-0,217

Оценка связи выделенных показателей деятельности ГРО и заработной платы дает неоднозначные результаты:

1. Протяженность обслуживаемых газопроводов имеет сильное влияние на величину дохода организаций, но не полное (коэффициент корреляции равен 0,747). При анализе проблем стимулирования труда работников ГРО необходимо учитывать наличие газопроводов высокого давления двух категорий, среднего и низкого давления.

2. На неполноту зависимости оказывают влияние другие виды услуг, не связанные с транспортировкой газа; либо структурный состав потребителей в различных ГРО сильно различается. К другим услугам, оказываемым ГРО, относятся следующие

щие: торговля, выполнение строительно-монтажных работ, техническое обслуживание и ремонт сетей, обслуживание и ремонт внутридомового газового оборудования и др. Причем доля доходов в общей структуре доходов по видам деятельности различается. Например, в структуре доходов ОАО «Газпром газораспределение» в 2011 г. от прочей деятельности наибольшую долю составили доходы от торговли газовым оборудованием (68,8 %) [1, с. 14].

3. Прибыль с величиной доходов тоже имеет тесную связь, но также, как и протяженность газопроводов с доходами, эта связь не функциональная (не единичная корреляция $-0,765$). По величине она близка к влиянию на доходы протяженности газопроводов (где корреляция составляет $0,747$). Этот факт, на наш взгляд, подтверждает ведение других работ и оказание услуг разными ГРО в регионах в разных объемах.

4. На доходы средняя численность работников в целом по обществу оказывает также сильное влияние (коэффициент корреляции $0,804$), но также – неполное. То есть по разным ГРО присутствует различная производительность работников по основному виду деятельности. Это подтверждается зависимостями удельных доходов (производительностью в доходах) и удельной прибылью (результативностью) на одного работника ГРО, занятого транспортировкой газа (коэффициент корреляции составил $0,639$). В последнем случае связь уже не столь высокая и значимая (средняя). Более ясную картину дает анализ взаимосвязи доходов со средней численностью работников, занятых транспортировкой газа в ГРО ($0,733$). Исходя из полученных нами результатов следует, что основная категория работников не полностью определяет объем услуг по доходам (практически на 50 % по коэффициенту детерминации).

5. Средняя заработная плата от доходов ГРО зависит лишь на 41 % (коэффициент корреляции $0,617$). В тоже время доход на одного работника, занятого транспортировкой газа, на 70 % определяется показателем транспортировки газа (коэффициент корреляции $0,831$). Интересно, что среднемесячную зарплату по ГРО определяет среднемесячная численность работников, транспортирующих газ на 28 % (коэффициент корреляции $0,524$). На 72 % складывается средняя заработная плата по ГРО не только от деятельности по транспортировке газа, но и от других видов деятельности ГРО.

6. Эффективность труда в среднем значении прибыли на одного работника, занятого транспортировкой газа, и его производительность в расчете на объем газа, связаны на 37 % (рассчитанный нами коэффициент корреляции $0,606$). Это свидетельствует о наличии средней тесноты связи (что также подтверждает прибыльность работы ГРО за счет других видов деятельности). Вместе с тем полная прибыль ГРО с прибылью на одного работника, занятого транспортировкой газа, коррелирует достаточно тесно ($0,889$), т.е. на 80 % определяет данный показатель. Это подтверждается высокой зависимостью общей массы прибыли от удельной прибыли на рубль заработной платы работника, занятого транспортировкой газа (коэффициент корреляции $0,975$). Соответственно прибыль ГРО «зарабатывается» основной категорией профильных работников, как далее будет показано за счет других видов услуг.

7. В ГРО строго придерживаются соответствующей структуры персонала. Численность работников ГРО находится в жесткой пропорции от основной категории работников, (занятых транспортировкой газа) (коэффициент корреляции $0,98$), т.е. на 96 %. А та, в свою очередь, определяется в соответствии с длиной газораспределительных труб (показатель коэффициента корреляции составляет $0,94$), к тому же общая численность работников полностью определяется протяженностью газопроводов (коэффициент корреляции $0,97$). Это оправдано целевой направленностью функционирования ГРО. Вместе с тем напряженность работы по ГРО очень сильно варьируется. Транспортировка на занятого транспортировкой газа персонала и объем полученного газа коррелируют в средней степени ($0,678$). И, как видно, загруженность транспортировкой может быть оценена на 46 %.

То обстоятельство, что численность работников определяется по протяженности газопроводов, а объем доходов определяется их длиной (коэффициент корреляции $0,747$), зарплату работников связывают с объемом транспортировки газа. В данном

случае связь между объемом доходов на 1 работника и объемом полученного газа на одного работника, высокая (0,831), т.е. определяется на 70 %.

7. Интересны показатели корреляции прибыли с заработной платой персонала, занятого транспортировкой газа. С ростом прибыли растет размер прибыли на рубль заработной платы (коэффициент корреляции 0,975). Выше было отмечена высокая корреляция прибыли с прибылью, зарабатываемой одним работником (0,889). Это подтверждает достаточно значимое влияние прибыли на зарплату работников.

Рассматривая взаимосвязь размера среднемесячной зарплаты работников занятых на деятельности по транспортировке газа с показателями результативности и объемом работы ГРО, следует констатировать незначительную отрицательную связь ее с такими показателями, как объем полученного газа и транспортировка природного газа потребителям (коэффициенты корреляции соответственно (-0,323) и (-0,386).

Анализ структур персонала ГРО (на примере «Газ-Сервис» (Уфа), 2011 и «Оренбургоблгаз») показывает, что значительную долю составляет персонал ремонтно-эксплуатационной службы (58 % в «Газ-Сервис» и 62 % в «Оренбургоблгаз»), работники аварийно-диспетчерской службы и общеэксплуатационный персонал составляют 27 % работников ГРО «Газ-Сервис» (рис. 1).

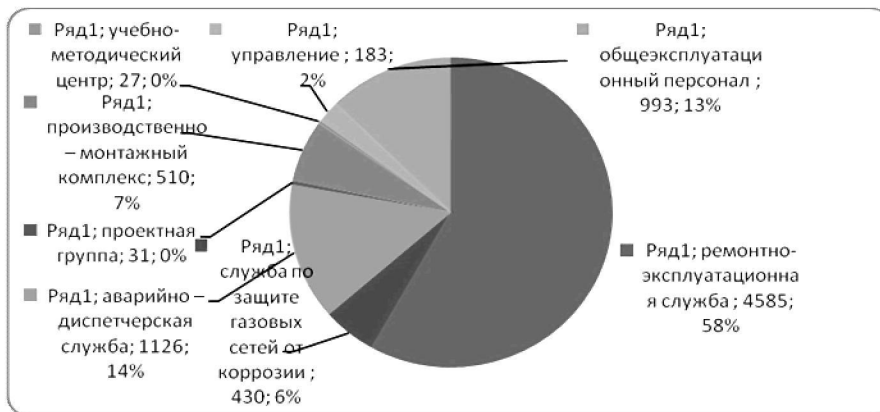


Рис. 1. Структура персонала в ОАО «Газ-Сервис», Уфа (2011) [4, с. 12]

Сравнительный анализ средних показателей, характеризующих деятельность ряда ГРО, позволяет констатировать высокую степень их дифференциации (см. рис. 2).

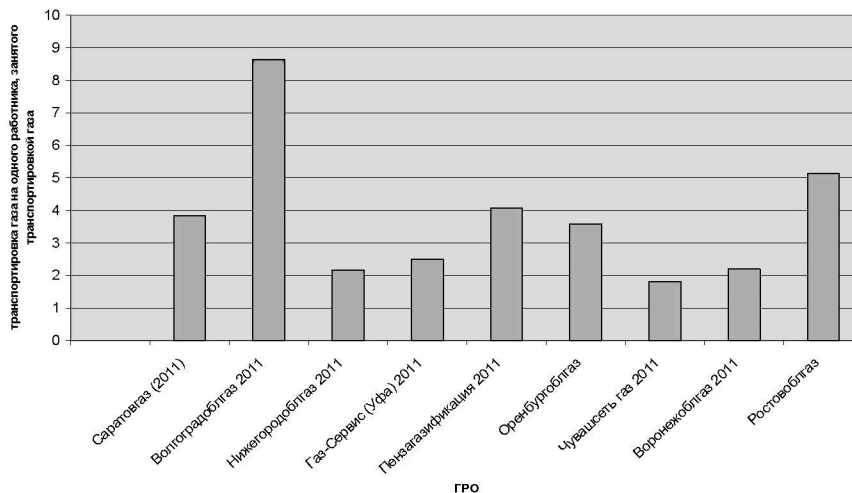


Рис. 2. Транспортировка газа на одного работника, занятого транспортировкой

В ОАО «Газпром газораспределение» доля ФОТ в структуре расходов составляла 11 %.

В каждой ГРО сложились определенные подходы к стимулированию и оплате труда, реализуемые в формате основных положений Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2011–2013 гг. В данном соглашении также отмечаются доплаты и надбавки компенсационного характера работникам. Однако единый, системный подход к осуществлению внутрифирменной политики оплаты труда отсутствует. Анализ структуры фонда заработной платы работников ОАО «Газпромрегионгаз» показывает, что более 40 % составляет «Заработная плата по должностным окладам, тарифным ставкам согласно штатного расписания», доля «премий за результаты производственно-хозяйственной деятельности» составляет порядка 10 %, несколько меньшая доля стимулирующих надбавок и доплат.

Анализ теории и российской практики в области формирования эффективных систем стимулирования труда работников показывает, что необходимо учитывать следующие аспекты. Во-первых, данная система должна быть действенной и экономически эффективной для организации; во-вторых, социальные и экономические цели работников и организации должны сочетаться; в-третьих, между системой оплаты труда и финансовой системой организаций необходим механизм взаимодействия; в-четвертых, система стимулирования труда работников должна обязательно быть связана с целевыми показателями деятельности подразделений ГРО. Проведенный нами анализ показал, что на сегодняшний день взаимосвязь недостаточная. Одна из значимых проблем, на наш взгляд, также состоит в недостаточном учете индивидуального подхода в управлении вознаграждением работников в организациях. Это в свою очередь предполагает не только учет вклада отдельных работников в результаты деятельности ГРО, но и формирование персонального вознаграждения с учетом компетентности работника и его мотивационных предпочтений.

Учитывая специфику монопольного положения газораспределительных организаций в регионах, отметим, что оптимизация оплаты труда, повышение ее прозрачности, обоснованности, обеспечение тесной взаимосвязи с результатами труда и результативностью работы ГРО являются одним из наиболее значимых резервов повышения эффективности работы данных организаций [16].

Список литературы

1. Годовой отчет «Газпром газораспределение» за 2011 г. – Режим доступа: <http://www.gazpromrg.ru/documents/>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
2. Годовой отчет ОАО «Воронежоблгаз» – Режим доступа: <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=5576>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
3. Годовой отчет ОАО «Ростовоблгаз». – Режим доступа: <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=2047>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
4. Годовой отчет ОАО «Газ-Сервис». – Режим доступа: gaz-service.ru/upload/iblock/4c0/OTCHET2011.pdf, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
5. Годовые отчеты ОАО «Астраханьоблгаз». – Режим доступа: <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=19799>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
6. Годовые отчеты ОАО «Волгоградоблгаз». – Режим доступа: <http://www.34gaz.ru/section.php?id=10162>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
7. Годовые отчеты ОАО «Нижегородоблгаз». – Режим доступа: <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=7475>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
8. Годовые отчеты ОАО «Оренбургоблгаз». – Режим доступа: <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=9608>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
9. Годовые отчеты ОАО «Пензагазификация». – Режим доступа: <http://www.penzaoblgaz.ru/toshareholder/annualreport>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
10. Годовые отчеты ОАО «Саратовгаз». – Режим доступа: http://www.oaosaratovgaz.ru/report_year.php, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
11. Годовые отчеты ОАО «Чувапсеть газ». – Режим доступа: <http://www.chsetgaz.ru/inform/documents.asp>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
12. Теория статистики / под ред. Г. Л. Громько. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 414 с.

13. Минева О. К. Можно ли преодолеть отчужденность труда? / О. К. Минева // Человек и труд. – 2008. – № 8. – С. 54–55.
14. Минева О. К. Управление карьерой в системе менеджмента современной организации / О. К. Минева // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2011. – № 1 (26). – С. 116–124.
15. Минева О. К. Менеджмент деловой карьеры в современном мире / О. К. Минева // Вестник СГТУ. – 2001. – № 4 (68). – С. 308–312.
16. Санкова Л. В. Проблемное поле построения системы стимулирования труда в организациях газораспределения / Л. В. Санкова, Т. В. Хомутова // Вестник Института дружбы народов Кавказа. – 2011. – № 4. – С. 180–186.
17. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда : пер. с англ. / под ред. Д. Бергер, Л. Бергера. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 761 с.

References

1. Godovoy otchet “Gazprom gazoraspredelenie” za 2011 g. – Rezhim dostupa: <http://www.gazpromrg.ru/documents/>, svobodnyy. – Zaglavie s ekrana. – Yaz. rus.
2. Godovoy otchet OAO “Voronezhoblgaz” – Rezhim dostupa: <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=5576>, svobodnyy. – Zaglavie s ekrana. – Yaz. rus.
3. Godovoy otchet OAO “Rostovoblgaz”. – Rezhim dostupa: <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=2047>, svobodnyy. – Zaglavie s ekrana. – Yaz. rus.
4. Godovoy otchet OAO “Gaz-Servis”. – Rezhim dostupa: gaz-service.ru/upload/iblock/4c0/OTCHET2011.pdf, svobodnyy. – Zaglavie s ekrana. – Yaz. rus.
5. Godovye otchety OAO “Astrakhanoblgaz”. – Rezhim dostupa: <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=19799>, svobodnyy. – Zaglavie s ekrana. – Yaz. rus.
6. Godovye otchety OAO “Volgogradoblgaz”. – Rezhim dostupa: <http://www.34gaz.ru/section.php?id=10162>, svobodnyy. – Zaglavie s ekrana. – Yaz. rus.
7. Godovye otchety OAO “Nizhegorodoblgaz”. – Rezhim dostupa: <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=7475>, svobodnyy. – Zaglavie s ekrana. – Yaz. rus.
8. Godovye otchety OAO “Orenburgoblgaz”. – Rezhim dostupa: <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=9608>, svobodnyy. – Zaglavie s ekrana. – Yaz. rus.
9. Godovye otchety OAO “Penzagazifikatsiya”. – Rezhim dostupa: <http://www.penzaoblgaz.ru/toshareholder/annualreport>, svobodnyy. – Zaglavie s ekrana. – Yaz. rus.
10. Godovye otchety OAO “Saratovgaz”. – Rezhim dostupa: http://www.oasaratovgaz.ru/report_year.php, svobodnyy. – Zaglavie s ekrana. – Yaz. rus.
11. Godovye otchety OAO “Chuvashset gaz”. – Rezhim dostupa: <http://www.chsetgaz.ru/inform/documents.asp>, svobodnyy. – Zaglavie s ekrana. – Yaz. rus.
12. Teoriya statistiki / pod red. G. L. Gromyko. – M. : INFRA-M, 2010. – 414 s.
13. Mineva O. K. Mozhno li preodolet otchuzhdennost truda? / O. K. Mineva // Chelovek i trud. – 2008. – № 8. – С. 54–55.
14. Mineva O. K. Upravlenie kareroy v sisteme menedzhmenta sovremennoy organizatsii / O. K. Mineva // Kaspiyskiy region: politika, ekonomika, kultura. – 2011. – № 1 (26). – С. 116–124.
15. Mineva O. K. Menedzhment delovoy karery v sovremennom mire / O. K. Mineva // Vestnik SGTU. – 2001. – № 4 (68). – С. 308–312.
16. Sankova L. V. Problemnoe pole postroeniya sistemy stimulirovaniya truda v organizatsiyakh gazoraspredeleniya / L. V. Sankova, T. V. Khomutova // Vestnik Instituta druzhby narodov Kavkaza. – 2011. – № 4. – С. 180–186.
17. Entsiklopediya sistem motivatsii i oplaty truda : per. s angl. / pod red. D. Berger, L. Bergera. – M. : Alpina Biznes Buks, 2008. – 761 s.