

УДК 331.2

*Бурханова Р.А.*

*Студент*

*II курс, магистерская программа «Корпоративное управление»*

*Финансовый университет при Правительстве РФ*

*Россия, г.Уфа*

*Burkhanova R.A.*

*Student*

*2 course, master's program «Corporate governance»*

*Financial University under the Government of Russian Federation*

*Russia, Ufa*

**МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ЧЕРЕЗ ОПЛАТУ ТРУДА В  
ОРГАНИЗАЦИЯХ ТРУБОПРОВОДНОГО ТРАНСПОРТА  
MOTIVATION OF EMPLOYEES THROUGH SALARY IN  
PIPELINE TRANSPORTATION ORGANIZATIONS**

*Аннотация:* В данной статье рассматриваются аспекты, формирующие заработную плату на предприятиях трубопроводного транспорта. Раскрывается важность материального стимулирования сотрудников.

*Ключевые слова:* оплата труда, трубопроводный транспорт, материальное стимулирование, рынок труда, мотивация персонала, премирование сотрудников.

*Annotation:* this article reviews aspects that form salary at the pipeline transportation organizations. The article explore importance of material motivation for employees.

*Key words:* wages, pipeline transport, material incentives, labor market, staff motivation, employee bonuses.

В условиях формирующейся рыночной экономики в Российской Федерации отношения между работниками и предприятием строятся на новой основе. Цель предприятия – это успех на рынке и, соответственно, получение прибыли. Цель работников – получить материальное вознаграждение и удовлетворение от работы. Предприятие старается получить максимум прибыли при минимуме издержек (в т.ч. и на персонал). Работники стараются получить большее материальное вознаграждение при меньшем объеме выполняемых работ. В нахождении компромисса между ожиданиями наемного работника и предприятия и состоит суть стимулирования работников в рыночной экономике.

Специфика организации оплаты труда в организациях трубопроводного транспорта заключается в том, что сам размер фонда оплаты труда в существенной степени находится в прямой зависимости от объема выполняемых работ. Индивидуальная оплата сотрудников зависит как от объема выполненных работ, так и от качества выполнения работы (от индивидуального вклада отдельного работника), при этом размер оплаты труда зависит от специфики выполняемых работ подразделения, общего уровня квалификации, срока и качества выполнения работ.

Так как в организациях трубопроводного транспорта довольно высокий уровень заработной платы, высока доля премий и доплат, поэтому у работника имеется прямая заинтересованность в конечных результатах и это является главным мотивационным стимулом деятельности сотрудников.

Высокая и достойная заработная плата на предприятиях трубопроводного транспорта стимулирует к качественному и эффективному выполнению работниками своих должностных обязанностей, благоприятной социальной атмосфере в коллективе, ведет к снижению текучки кадров, делает предприятие привлекательным на рынке труда и конкурентоспособным. [9]

В состав заработной платы работника включаются начисленные предприятием суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за

отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты. [1]

Заработная плата по своему составу делится на следующие элементы :

- основная заработная плата;
- дополнительная заработная плата.

Основная заработная плата - начисляется за фактически проработанное время и выполненные на предприятии работы. Она включает тарифную заработную плату, а также выплаты и доплаты компенсационного и стимулирующего характера. [7]

Дополнительная заработная плата это выплаты за неотработанное на предприятии время. Эти выплаты установлены в соответствии с трудовым законодательством. [8]

Дополнительная заработная плата включает оплату:

- отпусков (ежегодных и дополнительных, учебных);
- выходных при направлении работников на курсы повышения квалификации. [5]

Так же на предприятиях трубопроводного транспорта существует так называемая тринадцатая заработная плата. Это премия по итогам работы всего предприятия, то есть вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Размер премии определяется предприятием самостоятельно. Для каждого работника она зависит от его личных результатов, его вклада в общие результаты работы предприятия. [3]

Структура заработной платы работника состоит из двух частей - постоянной и переменной. Структура фонда оплаты труда складывается из затрат, которые выплачиваются из себестоимости и из прибыли. Постоянные затраты выплачиваются из себестоимости работ и услуг, а выплаты из прибыли ограничиваются выплатами социального характера и составляют 1% фонда оплаты труда. [10]

Фонд оплаты труда состоит из:

- оплаты за отработанное время - заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время; доплаты и надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, квалификационный разряд; премии и вознаграждения, имеющие систематический характер, независимо от источников их выплаты;

- оплаты за неотработанное время - оплата ежегодных основных и дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации; оплата дополнительных отпусков, предоставленных работникам в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами; оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях; оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям с отрывом от работы. [2]

- единовременные поощрительные выплаты - вознаграждение по итогам работы за год; дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска; поощрение к дню нефтяника.

- выплаты социального характера – к выплатам социального характера относятся единовременные пособия при выходе на пенсию; оплата путевок в детские лагеря; материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, погребение и т.п. [6]

Как правило, на предприятиях трубопроводного транспорта используется повременная - премиальная система оплаты труда, предусматривающая гарантированные выплаты в размере тарифных ставок с учетом отработанного времени и премировании работников в соответствии с утвержденным на каждом Положением о премировании работников. Помесячная оплата работникам начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и

количеству дней фактической явки на работу. Такая разновидность повременной оплаты труда называется окладной системой. Таким образом, на предприятиях трубопроводного транспорта оплачивается труд всех категорий работников. [4]

Аспектам, связанным со стимулированием, необходимо уделять особое внимание, для того чтобы находить новые способы работы с персоналом. В случае, когда речь идёт о человеческих ресурсах, важен нестандартный подход к данному вопросу, а также тщательный анализ проводимой деятельности с целью выявления путей её оптимизации. Можно добавить, что посредством стимулирования персонала, будет возможно раскрыть потенциал отдельных сотрудников, что будет крайне полезным для организации.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алле М. Условия эффективности в экономике. - М.: Наука для общества, 2018.- 304 с.
2. Бажин И.И. Информационные системы менеджмента. - М.: ГУ-ВШЭ, 2020.- 688 с.
3. Белоусова С.В., Корпоративное управление в непроизводственной сфере/ В.Г.Полонский, А.М Белоусов. Ростов на Дону: Феникс, 2017.- 416 с.
4. Ветлужских Е.И. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика.- М.: Альпина Бизнес Букс, 2017.- 149 с.
5. Дадашев А.И. Формирование условий занятости // Экономист- 2016 - № 6. - С.59-60.
6. Евсеева Т. Р. Организация и виды материального стимулирования работников. Спб.: Питер, 2020.- 65с.
7. Ежемесячный журнал «Трубопроводный транспорт нефти» №10.-М.,2019.- 78с.

8. Кашепов А. Рынок труда: регулирование, прогнозы / Дадашев А.И.// Экономист.- 2016.- № 3.- С.59.
9. Кибанов А.Я. Управление персоналом. - М.: ИНФРА-М, 2001, 638 с.
- 10.Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия.-Мн.:ООО «Новое знание»,2017.-685с.