

УДК 331.28

ТРУД, КАДРЫ И ОПЛАТА ТРУДА В ЭНЕРГЕТИКЕ
LABOR, STUFF AND REMUNERATION IN THE ENERGY SECTOR

Д.Р. Биктимирова

Научный руководитель – Ю.П. Васильева, к.э.н., доцент
Уфимский государственный нефтяной технический университет,
г. Уфа, Россия

vasilevajulia@bk.ru

D.R.Biktimirova

Supervisor- Y.P.Vasileva Docent, Candidate of Economic Sciences
Ufa State Petroleum Technical University, Ufa, Russia

***Аннотация:** В данной статье представлено содержательное описание кадрового состава энергопредприятия, их условия труда и формы его материального вознаграждения. Особенностью энергетических предприятий является наличие большого количества рабочего персонала, их разнообразие, все это детально раскрыто и описано в статье. Так же еще одной особенностью энергопредприятия можно назвать то, что для него не характерно привычное определение производительности труда ввиду некоторых особенностей в процессе производства. Именно поэтому в этой статье указана и выведена характерная именно для энергетики формула подсчета производительности труда, так как это является важным показателем в оценке работы всего предприятия.*

***Abstract:** This article presents a meaningful description of the personnel composition of the energy enterprise, their working conditions and the forms of its material remuneration. The peculiarity of energy enterprises is the presence of a large number of working personnel, their diversity, all this is disclosed in detail and described in the article. Also, another feature of the energy enterprise is that it is not characterized by the usual definition of labor productivity due to some features in the production process. That is why this article indicates and deduces a formula for calculating labor productivity that is characteristic of the energy sector, since this is an important indicator in evaluating the work of the entire enterprise.*

***Ключевые слова:** энергетика, энергопредприятие, труд, оплата труда, заработная плата, персонал, работники, работа.*

***Keywords:** energy, energy enterprise, labor, remuneration, wages, personnel, employees, work.*

Введение

Энергетические предприятия представляют собой коллективы трудящихся, организованные государством, которые используя выделенные им государственные средства, осуществляя под руководством вышестоящего органа свою производственную деятельность. К энергетическим предприятиям относят электростанции, котельные, предприятия тепловых и электрических сетей. Продукцией энергетического предприятия является электроэнергия и тепло, а главной задачей — бесперебойное снабжение потребителей электроэнергией и теплом в необходимом количестве.

В связи с этим энергетические предприятия в отличие от других промышленных отраслей обладают характерными особенностями:

- наличие большого количества сложного оборудования;
- большая изношенность фондов;
- особые условия труда - высокая и низкая температуры, высокие напряжения, электромагнитные излучения.

Как и любое другое промышленное и непромышленное предприятие энергопредприятие обладает кадровым потенциалом, без которого оно мертво и бесполезно. Однако энергопредприятия являются наукоемкими производствами, вследствие чего удельный вес персонала, имеющего среднее и высшее образование довольно высок, и составляет 50 и более процентов от числа всего персонала. Профессия энергетика в 2021 году такая же востребованная, как и много лет назад. Специалисты по электроэнергетике должны получать серьезное образование, чтобы работать с электрическими сетями.

Оплата труда в энергетике зависит от многих факторов: в первую очередь от образования и занимаемой должности, однако молодые специалисты в энергетической сфере при наличии нужных знаний и желания работать могут быстро продвигаться по карьерной лестнице; также от продолжительности работы на одной должности; руководства молодыми сотрудниками; общения с коллегами из других стран.

Затрагивая систему оплаты труда, нужно отметить что, оплата труда в энергетике строится так же, как и во всей промышленности, здесь применяются сдельная, повременная заработная плата. Однако в отрасли энергетики есть свои особенности.

Основная часть

Кадрами или персоналом организации являются работники, выполняющие различные производственно-финансовые функции.

Все работающие на всех промышленных, в том числе и энергетических, предприятиях подразделяется на две категории: промышленно-производственный персонал (ППП), который работает в основном, обеспечивая и обслуживая производство (работники основных и ремонтных цехов, аппарат управления), и непромышленный или по-другому персонал непромышленных организаций (ПНО). Непромышленный персонал включает работников, занятых в непромышленной сфере: в жилищно-бытовых, коммунальных, медицинских, продовольственных, пожарных службах, в столовых, военизированной охране и других подсобных подразделениях предприятия.

По сфере деятельности промышленно-производственный персонал энергопредприятия делится на эксплуатационный, занятый обслуживанием оборудования по выработке энергии, ремонтный - занятый ремонтом, техническим обслуживанием оборудования, и административно-управленческий - кадры предприятия, выполняющие управленческие функции, связанные с организацией работы предприятия.

Для успешной организации работы на энергопредприятиях, требуется большое количество различных профессий и специальностей. В зависимости от выполняемых функций все работающие промышленно-производственного персонала подразделяются на отдельные категории:

- рабочие, непосредственно обслуживающие производственные процессы;
- служащие, выполняющие преимущественно вспомогательные и административно-управленческие функции;
- инженерно-технические работники (ИТР), осуществляющие техническое, экономическое и организационное руководство производственно-хозяйственной деятельности всего энергопредприятия;
- младший обслуживающий персонал (МОИ), выполняющий простые вспомогательные работы, не требующие профессиональной подготовки – уборку, охрану и т.п.;
- ученики (стажеры) различных специальностей и профессий – лица, проходящие производственное обучение непосредственно на производстве.

Для определения эффективной общественного производства предприятия используют некоторые показатели, главным из которых является показатель производительности труда. Производительность труда – показатель, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве, и определяется количеством продукции, производимой единицу времени или затратами труда на производство единицы продукции.

Однако, в энергетике данное выше определение производительности труда не характерно, поскольку объем производства от рабочих-энергетиков практически не зависит. На условия труда влияет сезонность, то есть повышение нагрузок зимой и снижение их летом. Так, производительность труда работников отопительной котельной зимой будет гораздо выше, чем в к примеру осенью, хотя их фактические затраты труда практически не изменятся.

Более показательной для энергетической отрасли является оценка производительности труда по коэффициенту обслуживания (K):

$$K = \frac{Q}{L} \text{ или } K = \frac{E}{L},$$

где K – коэффициент обслуживания, ед. производительности/чел;

Q – часовая энергетическая производительность оборудования;

E – количество единиц обслуживаемого энергетического оборудования;

B в зависимости от условий, для других энергетических или неэнергетических объектов коэффициент обслуживания может рассчитываться с использованием других единиц.

Для соблюдения нормальных условий труда, поддержания эффективного уровня его производительности, планирования труда, правильного распределения рабочих сил и ресурсов труд должен нормироваться. Нормирование труда — элемент организации труда, процесс измерения затрат труда на изготовление единицы изделия или выполнение заданного объёма работы в определённых организационно-технических условиях. Применяются следующие виды норм:

Норма выработки – установленный объем работ, который работник должен выполнить в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Норма затрат труда – затраты рабочего времени установленные для выполнения единицы работы работником в определенных организационно-технических условиях.

Норма обслуживания – количество единиц оборудования, обслуживаемого одним работником в определенных организационно-технических условиях.

Любой труд должен быть правильно организован для эффективной и слаженной работы, от чего зависит успех всего энергопредприятия. Организация труда – вид деятельности, направленный на упорядочение элементов трудовых процессов.

Для нормирования управленческого труда применяется также норма управляемости – количество людей, которыми может эффективно управлять один руководитель. Это норма вычисляется исходя из психофизических возможностей человека эффективно руководить другими людьми. В среднем это составляет 7-8 человек, которые формируют собой одну бригаду.

Оплата труда в энергетике включает две формы заработной платы: сдельная и повременная.

Сдельная система оплаты труда применяется в тех случаях, когда для каждого отдельно взятого работника можно легко установить и проконтролировать его объем выполненной работы и ее результаты.

На энергопредприятиях сдельные формы оплаты труда применяются преимущественно в ремонтных работах, в строительном хозяйстве, в вспомогательных подразделениях, где объемы производства заранее известны или могут планироваться.

Сдельная оплата труда различает следующие системы: прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная и аккордная системы.

Повременная система оплаты труда, это способ расчета заработной платы, который определяется количеством отработанного времени. Данный вид заработной платы актуален в отрасли энергетике, так как основное энергетическое производство не зависит от объемов работы энергетика, и здесь трудно и почти невозможно определить вклад отдельно работника в процесс создания продукта, к тому же, в энергетике, продукта в традиционном понимании как такового нет.

Повременная система оплаты труда также имеет свои разновидности: система тарифных ставок и повременно-премиальная.

Система тарифных сеток недавно установилась единой для всех отраслей материального производства. В энергетике применяются свои тарифные сетки и коэффициенты. Единая тарифная сетка устанавливает для каждого разряда работников минимальный должностной оклад.

При повременной системе оплаты труда кроме основной заработной платы предусмотрена доплата за работу в ночные смены, в выходные и праздничные дни. Повременно-премиальная система имеет много разновидностей, различия

между которыми в основном составляет предмет премирования. Главным условием премирования, как и во всех предприятиях, является выполнение особых специально установленных заданий или перевыполнение плана. Так же премии начисляются должностному лицу, как и в большинстве предприятий, как надбавка за высокую квалификацию, доплата за совмещение профессий, выход на работу в внеурочное время, замещение других работников. Однако кроме традиционных условий премирования в энергетике можно выделить следующие показатели: освоение новой техники, экономия сырья, материалов, повышение качества продукции.

Заключение

Персонал является трудовым ресурсом и основой любого предприятия. Энергетические предприятия обладают их многообразной структурой и составом. Кадры можно оценить количественно и качественно. Количественными показателями учета и планирования кадров являются явочный, списочный и среднесписочный состав. Так же для расчета численности работников на энергопредприятии используются: нормы времени, нормы выработки, нормы управления, нормы численности работников. Для оценки качественного показателя рассматривают производительность труда в расчёте на одного работника и общую производительность, или коэффициент обслуживания.

Формы и системы оплаты труда являются необходимым элементом организации оплаты труда. Существуют две формы заработной платы — сдельная и повременная. Заработная плата как форма материального вознаграждения за труд в энергетике также имеет свои особенности. Она организована на основе тарифной системы. Ее нормативами являются квалификация работников, сложность выполняемой работы и ее условия, характер и интенсивность труда и т.п.

Литература

1. Экономика и управление нефтегазовым производством [Электронный ресурс]. - А.Е. Тасмуханова, Д.Р. Мусина, Д.В. Котов – Уфа: УГНТУ, 2019 – Режим доступа: Раздел 2 Факторы производственной деятельности предприятия.pdf
2. Экономика энергетике: учебное пособие [Электронный ресурс]. - Нагорная В.Н. – Владивосток, 2007- Режим доступа: http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/909/49909/24558?p_page=1
3. Электронный журнал «Ступопедия». Организация труда в энергетике. [Электронный ресурс].- Режим доступа: https://studopedia.ru/11_35248_organizatsiya-truda-v-energetike.html