

УДК 331.214.2

Е. В. Пономарева

ФГБОУ ВО «Пермский государственный национальный исследовательский университет», г. Пермь, email: elizabett16@yandex.ru

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА В НЕФТЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Ключевые слова: фонд оплаты труда, заработная плата, производительность труда, нефтедобывающая отрасль, корреляционно-регрессионный анализ

В статье приведено использование методов экономического анализа для оценки эффективности использования средств фонда оплаты труда (ФОТ), на примере нефтедобывающих компаний ПАО «ЛУКОЙЛ» и ПАО «НК Роснефть». На основании изучения и обобщения методов формирования и использования фонда оплаты труда (в дальнейшем ФОТ) в нефтегазовой промышленности подготовлены предложения по повышению эффективности его использования в ПАО «ЛУКОЙЛ». Исследование выполнено на материалах открытых баз данных научных публикаций по теме исследования, статистической отчетности Федеральной службы государственной статистики, финансовой отчетности ПАО «ЛУКОЙЛ» и ПАО «НК Роснефть», а также Налогового и Трудового кодексов РФ. Результатом исследования является эконометрическая модель, демонстрирующая целесообразность использования предлагаемого подхода для значительного сокращения перерасхода средств в кризисные для предприятия периоды.

E. V. Ponomareva

FGBOU VO "Perm State National Research University", Perm, email: elizabett16@yandex.ru

EFFICIENCY ANALYSIS OF THE USE OF THE LABOR PAYMENT FUND IN THE OIL PRODUCTION INDUSTRY

Keywords: wage fund, wage, labor productivity, oil industry, correlation and regression analysis

The article describes the use of methods of economic analysis to assess the effectiveness of the use of funds from the wage fund (payroll), on the example of the oil producing companies PJSC «LUKOIL» and PJSC «Rosneft». The purpose of the study is to prepare proposals for improving the efficiency of its use in PJSC «LUKOIL» and PJSC «Rosneft» on the basis of studying and generalizing the methods of formation and use of the wage fund (hereinafter payroll) in the oil and gas industry. The study was carried out on materials from open databases of scientific publications on the topic of the study, statistical reports of the Federal State Statistics Service, financial statements of PJSC «LUKOIL» and PJSC «NK Rosneft», as well as the Tax and Labor Codes of the Russian Federation. These results showed the feasibility of using the proposed approach to significantly reduce cost overruns during periods of crisis for an enterprise.

Актуальность темы обусловлена снижением уровня жизни, общим низким уровнем доходов населения и снижением реальной заработной платы, в том числе в связи с пандемией. Также остро встает проблема роста производительности труда, которая не обеспечивает потребностей увеличения заработной платы даже в связи с инфляцией. Несмотря на высокий уровень рентабельности и финансовое благополучие, указанные проблемы обострились и в нефтегазовой отрасли России. Этим обусловлена практическая значимость выполненного исследования и предложений по совершенствованию формирования

и эффективности использования ФОТ на примере ведущих нефтедобывающих предприятий ПАО «ЛУКОЙЛ» и ПАО «НК Роснефть».

Цель исследования – подготовить предложения по повышению эффективности использования ФОТ в нефтегазодобывающих предприятиях.

Объект исследования – публичное акционерное общество ПАО «ЛУКОЙЛ» и ПАО «НК Роснефть» (далее для краткости «ЛУКОЙЛ» и «Роснефть») в нефтегазовой отрасли.

Предмет исследования – влияние заработной платы и производительности труда на экономию/перерасход денежных средств на предприятии.

Таблица 1

Определение «оплата труда» в нормативных документах

Название источника	Определения терминов
СНС	Оплата труда наемных работников – вознаграждение, выплачиваемое работодателем наемному работнику за выполненную работу. Она учитывается на основе начисленных сумм и включает в себя фактические и условно исчисленные отчисления на социальное страхование, НДФЛ и др. выплаты, которые подлежат уплате наемными работниками, даже если они фактически удерживаются нанимателями в административных интересах или по иным причинам и выплачиваются непосредственно органам социального страхования, налоговым службам от лица наемного работника.
Трудовой кодекс РФ ст.129	Заработная плата – доход работника, т.е. вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
Налоговый кодекс РФ	Заработная плата – составная часть расходов работодателя – это любые начисления работникам, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

Составлено автором на основе источников [1], [2], [3].

Материалы и методы исследования

Исследование выполнено на основе статистической отчетности Федеральной службы государственной статистики, финансовой отчетности ПАО «ЛУКОЙЛ» и ПАО «НК Роснефть», а также Налогового и Трудового кодексов РФ. Методы: сравнение, корреляционно-регрессионный анализ, бенчмаркинг, системный подход и структурный и факторный анализ показателей.

Анализ литературы

В рамках исследования понятие «оплата труда» приведено из трех основных нормативных источников: статистический (система национальных счетов СНС) [1], Налоговый кодекс РФ [2] и Трудовой кодекс РФ [3] (см.табл. 1).

Проведенный обзор трактовок понятий показал, что в нормативных источниках понятия «заработная плата» и «оплата труда» рассматриваются как синонимы, и между этими терминами не проводятся различия. В работах классиков в рамках теории трудовой стоимости используется именно термин «заработная плата», потому что труд рассматривали как товар, а заработную плату

в качестве цены труда. С течением времени появилась расширенная концепция трудовых законов, которая охватывает и методы распределения дохода, например, налогообложение, вознаграждения, тарифные нормы и нормативы, поэтому была сформулирована более широкая категория «оплата труда». Следует учесть тот факт, что некоторые авторы разделяют понятия «оплата труда» и «заработная плата» и не считают их синонимами, а соотносят их как процесс и результат. Так, например, А. И. Адова пишет: «Мы считаем, что они не являются синонимами: заработная плата – это сумма выплат, причитающаяся работнику, а оплата труда отражает процесс и результат этих выплат» [4]. Далее мы будем рассматривать «оплату труда», включая «заработную плату», а также механизмы ее формирования.

Правила ведения бухгалтерского учета (ПБУ) регулируют порядок отнесения расходов на оплату труда работников на себестоимость продукции, работ и услуг для целей определения прибыли/убытка, как основного финансового результата деятельности, отражаемого в финансовой отчетности предприятия,

предпринимателя. В системе национальных счетов помимо того, что отражены аспекты понятий данных в ТК и НК РФ, с акцентом на часть затрат на оплату труда, которая для работника не видна – отчисления в социальные государственные фонды. Таким образом, понятие «заработной платы» согласно методологическим положениям СНС в достаточной мере отражает аспекты, как со стороны работодателя, так и работника, а также те части, которые фактически удерживаются из заработной платы работника, уменьшая ее (НДФЛ и некоторые др. удержания).

Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) происходит за счет всех расходов на заработную плату работников, в том числе компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, и стимулирующих выплат в течение определенного времени (ст.129 Трудовой кодекс РФ) [3]. К этим выплатам относят: премии и единовременные поощрительные выплаты, натуральные выплаты, различного рода компенсации, расходы на экипировку, продукты, проживание работников и т.д., все виды отпускных компенсаций за неиспользованные отпуска, различные надбавки, вахтовые выплаты [5]. В фонд оплаты труда не входят следующие статьи: доходы от участия работников в собственности предприятия, обязательные страховые взносы в государственные социальные внебюджетные фонды и выплаты из этих фондов в части, относимой на чистую прибыль предприятия, взносы на добровольное страхование работников за счет средств предприятия, расходы на обучение сотрудников, так как они учитываются в другой группе издержек на рабочую силу согласно постановлению Федеральной службы государственной статистики от 20.11.2006 № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» [6].

В статьях Р.А. Иманова, В.И. и его коллег [7;8, с.104-105] обосновывается использование нормативного подхода к формированию ФОТ на предприятии обобщественного сектора экономики (государственные компании и предприятия). С их точки зрения наиболее обоснованным является определение

величины ФОТ наемных работников на государственном предприятии в виде остатка валового дохода (созданной на предприятии стоимости) после вычета из него суммы нормированной прибыли, которая может быть определена через среднюю норму прибыли в отрасли [9, с.105]. В качестве обоснования приводятся положения о том, что государственные корпорации и входящие в их состав предприятия – это новая организационно-правовая форма, отличная от ПАО (ОАО), которые соответствуют условиям частной, а не государственной формы собственности. Государственные предприятия, по их мнению, представляют собой новую элементарную экономическую клетку общества, что предопределяет необходимость применения для государственных предприятий новой модели хозяйствования [10,с.235].

На наш взгляд, этот подход представляет интерес для экономики и нефтегазовой промышленности России, в которой значительная часть активов в настоящее время находится в государственной собственности, например, 40,41% акций ПАО «НК»Роснефть» принадлежит АО «Роснефтегаз», который находится в 100%-ной федеральной собственности, в общей сложности 52,23% акций ПАО «Газпром» (включая АО «Роснефтегаз» и АО «Росгазификация») контролирует РФ. Такой подход позволит снизить конфликт интересов между собственником, менеджментом и другим наемным персоналом предприятия (агентский конфликт), возникающий при формировании основных результатов работы государственных и негосударственных корпоративных образований. Указанный конфликт обусловлен тем, что наемные работники, включая высший менеджмент госкорпораций заинтересованы в увеличении ФОТ из которого получают свои доходы в форме заработной платы в отличие от собственников, заинтересованных в росте прибыли. Предлагаемый авторами подход позволяет увязать интересы собственников и наемных работников корпорациях, такой подход частично был реализован в ходе экономического эксперимента в середине 80-х гг. в СССР на целом ряде крупных промышленных государственных предприятий [9, с.106-107; 10, с.236].

Для целей планирования, экономического анализа и управления фонд оплаты труда предприятия, как правило, делится на две части: постоянную и переменную. Переменная часть фонда заработной платы содержит в том числе зарплату рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и другие выплаты, которые изменяются пропорционально объему производства продукции (VBP), его структуры (УД_i), удельной трудоемкости (ТЕ_i) и уровня среднечасовой оплаты труда (ОТ_i) и рассчитывается по формуле (1):

$$\text{ФЗП} = \text{VBP} * \text{TE}_i * \text{OT}_i \quad (1),$$

Постоянная часть фонда заработной платы не изменяется при изменении объема производства – это заработная плата рабочих по тарифным ставкам, зарплата работников по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных. Она зависит от численности работников, количества отработанных дней одним работником в среднем за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой заработной платы и определяется по формулам (2-4):

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} * \text{ГЗП} \quad (2),$$

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{ДЗП} \quad (3),$$

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П} * \text{ЧЗП} \quad (4),$$

где: ЧР – среднегодовая численность работников; Д – количество отработанных дней одним работником за год; П – средняя продолжительность рабочего дня; ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника; ДЗП – среднедневная зарплата одного работника; ЧЗП – среднечасовая зарплата одного работника [11].

Следует отметить, что среднегодовая зарплата рабочих (ГЗП) зависит от количества отработанных дней каждым рабочим, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты и рассчитывается по формуле (5):

$$\text{ГЗП} = \text{Д} * \text{П} * \text{ЧЗ} \quad (5),$$

Среднедневная зарплата (ДЗП) – от продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты и определяется по следующей формуле (6):

$$\text{ДЗП} = \text{П} * \text{ЧЗП} \quad (6) \quad [17].$$

В экономической литературе для анализа эффективности использования фонда оплаты платы рекомендуется рассчитывать следующие показатели [38]:

а. Среднемесячная заработная плата одного работника;

б. Объем производства продукции на рубль заработной платы (VBP/ФОТ);

с. Выручка на рубль заработной платы (В/ФОТ);

д. Прибыль на рубль заработной платы (Пр/ФОТ)

е. Чистая прибыль на рубль заработной платы (ЧП/ФОТ)

В условиях рыночной экономики величина фонда оплаты труда устанавливается самим предприятием с учетом различных факторов: ситуация на рынке, соответствующая ей стоимость рабочей силы, а также уровня инфляции. Для нормального функционирования предприятия необходимо проводить оценку достаточности и обоснованности фонда оплаты труда. Излишек ФОТ переносится на себестоимость продукции, сокращает прибыль, снижает показатель рентабельности, так как источником фонда служит себестоимость и часть чистой прибыли. Однако, недостаток средств в ФОТ вызывает снижение выплат работникам, может привести к текучести кадров, дестабилизации рабочего коллектива [11]. Оптимальным является превышение темпов роста производительности труда (I_{пт}) над темпами роста средней заработной платы (I_{зн}). Коэффициент опережения (K_{оп}) показывает соотношение темпа роста производительности труда к темпу роста заработной платы и определяется по формуле (7):

$$K_{\text{оп}} = I_{\text{пт}} / I_{\text{зн}} \quad (7),$$

Изменение средней заработной платы работников за период (I_{зн}) определяется по формуле (8):

$$I_{\text{зн}} = \frac{\text{Средняя ЗП за отчетный период}}{\text{Средняя ЗП за предыдущий период}} \quad (8),$$

Изменение производительности труда определяется аналогично на основе индекса производительности труда (I_{пт}):

$I_{\text{шт}}$ = Средняя ПТ за отчетный период /
Средняя ПТ за предыдущий период (9).

Рассмотрены сложнейшие вопросы и тонкости определения величины ФОТ как с точки зрения бухгалтерского учета на предприятии, а также сформирован подход к возможной трансформации формирования ФОТ в корпоративных и государственных предприятиях.

Результаты и их обсуждение

Для проведения анализа эффективности использования фонда оплаты труда необходимо определить динамику и эффективность показателей и установить влияние факторов на эти показатели. Система показателей, характеризующих эффективность использования фонда оплаты труда включает показатели выручки по основной деятельности на рубль ФОТ, прибыли на рубль ФОТ, фонда оплаты труда на одного работника, соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы, относительной экономии (перерасхода) фонда оплаты труда и интегральных показателей эффективности использования ФОТ. К основным факторам, как правило, относят: объем выполненных работ, чистую прибыль, фонд оплаты труда и численность работников.

Компания ПАО «ЛУКОЙЛ» (далее – ЛУКОЙЛ) занимает лидирующую позицию в нефтегазовой отрасли в России: её доля в добыче нефти по России составляет около 16%, а в мире чуть больше – 2%. Для сравнительного анализа была выбрана компания ПАО «НК «Роснефть» (далее – Роснефть), которая является основным и крупнейшим конкурентом ЛУКОЙЛа в нефтегазовой промышленности России, так как лидирует по запасам и добыче жидких углеводородов, а её доля в добыче нефти в РФ составляет около 41%, в мировой добыче – 6%. Данные для сравнительного анализа ПАО «ЛУКОЙЛ» и ПАО «Роснефть» представлены в таблице 2.

Одним из основных принципов организации заработной платы является обеспечение опережающего роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы. Несоответствие темпов роста средней заработной платы и производительности труда является ключевой проблемой многих предпри-

ятий. Опережение темпов роста производительности труда в сравнении с темпами роста средней заработной платы определяют по коэффициенту опережения, который рассчитывается как отношение индекса роста производительности труда к индексу роста средней заработной платы. Коэффициент опережения больше единицы свидетельствует о том, что производительность труда растет более высокими темпами, чем средняя заработная плата. На основании таблицы 2 были рассчитаны изменения показателей (темпы роста) и проведен сравнительный анализ (таблица 3).

На основании полученных данных можно сделать следующие выводы: в ПАО «ЛУКОЙЛ» выручка в сегменте «разведка и добыча» ниже, чем в ПАО «Роснефть» и в целом здесь на протяжении анализируемого периода сохраняется положительная динамика год к году, кроме кризисного 2020 г. Однако в ПАО «ЛУКОЙЛ» данный показатель также снижен в 2016 и 2019-2020 г., что обусловлено увеличением расходов компании, ростом цен и снижением добычи углеводородов. Среднесписочная численность в ПАО «Роснефть» в 2 раза превышает численность персонала в ПАО «ЛУКОЙЛ» и год от года только растет. Производительность труда в абсолютном значении на протяжении всего анализируемого периода в ЛУКОЙЛе значительно выше, чем в Роснефти, и в 2018 г. опережала практически в 1,5 раза. За счет значительно большей численности персонала операционные расходы на оплату труда в ПАО «Роснефть» значительно больше, нежели в ПАО «ЛУКОЙЛ». Однако, в расчете на одного работника среднемесячная заработная плата в ЛУКОЙЛ выше чем в Роснефти от 16 тыс. руб. до 35 тыс. руб. Коэффициент опережения ниже нормального значения был достигнут в 2016 и 2019-2020 гг. что может свидетельствовать о недостаточно эффективном использовании на предприятии трудовых ресурсов и расходов на оплату труда, отставании процесса совершенствования трудовых операций и технологий от потребности роста заработной платы. Данная ситуация может быть объяснена частично тем, что 2016 и 2020 гг. для нефтегазодобывающей отрасли были кризисными в связи с соглашением ОПЕК и рядом стран о сокращении добычи нефти.

Таблица 2

Основные показатели ПАО «ЛУКОЙЛ» и ПАО «Роснефть»

ПАО «ЛУКОЙЛ»						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1. Выручка (разведка и добыча), млрд. руб.	1 877	1 603	1 714	2 392	2 364	1 542
2. Операционная прибыль, млрд. руб.	489	497	561	888	893,5	500
3. ССЧ (разведка и добыча), чел.	34 253	35 883	36 276	30 752	36 089	36 299
4. ПТ, млн. руб./чел. (стр.1/стр.3)	54,8	44,7	47,3	77,8	65,5	42,5
5. ФОТ*, млн.руб.	50 668	62 997	57 531	59 850	74 185	79 388
6. Среднемесячная зарплата, руб.	86 289	102 410	95 154	113 529	119 910	127 578
ПАО «Роснефть»						
1. Выручка от реализации, млрд. руб.	2 487	2 542	3 180	4 679	4 781	3 057
2. Операционная прибыль, млрд. руб.	598	646	642	1 312	1 309	502
3. ССЧ (разведка и добыча), чел.	65 286	68 364	81 567	83 160	85 158	92 529
4. ПТ млн. руб./чел. (стр.1/стр.3)	37,5	37,2	39	56,2	56,1	33,0
5. ФОТ*, млн. руб.	77 968	87 141	111 992	118 030	130 650	130 651
6. Среднемесячная зарплата, руб.	69 847	75 467	79 221	84 030	88 609	91 468

Составлено автором на основе данных источника [12], [13]

Таблица 3

Сравнительная характеристика показателей «ЛУКОЙЛ» и «Роснефть», %.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ПАО «ЛУКОЙЛ»						
1. Темп роста выручки	-	85,4	107	139,5	98,8	65,2
2. Темп роста ССЧ	-	104,8	101,1	84,8	117,4	100,6
3. Темп роста ПТ*	-	81,5	105,8	164,6	84,2	64,5
4. Темп роста ФОТ	-	124,3	91,3	104	124	107
5. Темп роста средней з/п	-	118,7	92,9	119,3	105,6	106,4
6. Коэффициент опережения	-	0,7	1,1	1,38	0,8	0,6
ПАО «Роснефть»						
1. Темп роста выручки	-	102,2	125,1	147,1	102,2	63,8
2. Темп роста ССЧ	-	104,7	119,3	102	102,4	108,7
3. Темп роста ПТ	-	99,2	104,8	144,1	99,8	58,8
4. Темп роста ФОТ	-	111,8	128,5	105,4	110,7	100
5. Темп роста средней з/п	-	108	105	106	105	103,2
6. Коэффициент опережения (стр.3/стр.5)	-	0,92	1,00	1,36	0,95	0,57

Примечание: *Производительность труда (ПТ); ** включая НДС и социальные взносы во внебюджетные фонды

Составлено автором на основе данных таблицы 2.

Таблица 4

Сравнительная характеристика средней заработной платы в Группе «ЛУКОЙЛ» и регионах России за 2019 гг., в руб. [12]

Существенные регионы деятельности	Средняя заработная плата на предприятиях в Российских организациях Группы «Лукойл»	Средняя заработная плата в регионе за 2019 г.
Астраханская область	63 877	35 792
Волгоградская область	74 919	32 737
Краснодарский край	61 633	36 155
Нижегородская область	82 664	35 692
Пермский край	83 730	38 562
Республика Коми	112 556	53 162
Саратовская область	57 996	28 503
Ставропольский край	60 614	31 867
Ханты-Мансийский АО-Югра	114 185	74 525

Следует также констатировать, что ПАО «ЛУКОЙЛ» старается сохранить заработную плату своих работников на уровне более высоком, чем средняя по региону базирования, поскольку компания преимущественно работает в регионах с высокой конкуренцией на рынке труда. Согласно годовому отчету за 2019 г. средняя заработная плата работников компании превышает в 1,5 раза среднюю заработную плату по регионам деятельности (см. табл. 4).

Размер средней заработной платы в компании Группы «ЛУКОЙЛ» выше средней региональной заработной платы примерно в 2 раза. Так, например, в Пермском крае она превышает в 2,2 раза средний уровень заработной платы: 83 730 руб. в «ЛУКОЙЛе», против 38 562 руб. в других организациях региона. Коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы показывает, что производительность труда возрастает быстрее, чем заработная плата, а, следовательно, средства расходуются более эффективно. В ПАО «ЛУКОЙЛ» коэффициент опережения в 2016 и 2019-2020 гг. имеет значения ниже 1, как и в ПАО «Роснефть», что показывает необоснованное распределение денежных средств на предприятиях. Данная ситу-

ация может быть обоснована тем, что 2016 и 2020 гг. для нефтегазодобывающей отрасли были кризисными в связи с соглашением ОПЕК и рядом стран о сокращении добычи нефти. Однако, если в ПАО «Роснефть» значения ниже в 2016 и 2019 гг. на 0,08 и 0,05 соответственно, то в ПАО «ЛУКОЙЛ» на 0,3 и 0,2, что свидетельствует о том, что в ПАО «ЛУКОЙЛ» затраты заработной платы были определены менее эффективно в сравнении с полученным результатом (производительностью труда). Однако, данный коэффициент не дает точной информации о взаимосвязи производительности и оплаты труда. Для получения конкретных значений следует провести корреляционно-регрессивный анализ, который позволяет выявить не только тесноту и направление взаимосвязи между показателями, но и прогнозировать значения одной переменной на основании других. Построим условную линейную модель зависимости среднемесячной заработной платы от производительности труда (ф.13):

$$СЗП = b_0 + b_1 * ПТ \quad (13),$$

где: b_0 и b_1 – коэффициенты регрессии; помимо этого, используется формула коэффициента корреляции r_{xy} (14):

$$r_{xy} = \frac{\sum (ПТ - ПТ') (СЗП - СЗП')}{\sqrt{\sum (ПТ - ПТ')^2} \sqrt{\sum (СЗП - СЗП')^2}} \cdot (14)$$

Для расчета применена программа Excel с использованием функций КОРРЕЛ и ЛИНЕЙН (см. табл. 5).

Таблица 5

Корреляционно-регрессионный анализ зависимости СЗП от ПТ в ПАО «ЛУКОЙЛ» и ПАО «Роснефть» за 2015-2020 гг. [12].

ПАО «ЛУКОЙЛ»					
год	Определяю- щий показа- тель	Зависи- мый	ЛИНЕЙНАЯ ФУНКЦИЯ:		
	X (ПТ)	Y (СЗП)		b0	b1
2015	54800000	86289	без 2020 г.	0,0006	66280,21
2016	44700000	102410	с 2020 г.	0,0002	97648,04
2017	47300000	95154	Регрессионная статистика		
2018	77800000	113529	Множественный R		0,646403
2019	65500000	119910	R-квадрат		0,42
2020	42500000	127578	Нормированный R-квадрат		0,22
Средние значения			Стандартная ошибка		11958
	58020000	103458			
К-т корреляции		0,65			
К-т корреляции с 2020 г.		0,16			

ПАО «Роснефть»					
год	Определяющий показатель	Зависимый	ЛИНЕЙНАЯ ФУНКЦИЯ:		
	X (ПТ)	Y (СЗП)		b0	b1
2015	37500000	69847	без 2020 г.	0,0006	50455,65
2016	37200000	75467	с учетом 2020 г.	0,0003	70344,03
2017	39000000	79221	Регрессионная статистика		
2018	56200000	84030	Множественный R		0,8
2019	56100000	88609	R-квадрат		0,637
2020	33000000	91468	Нормированный R-квадрат		0,52
Средние значения			Стандартная ошибка		5488
	45200000	79435			
К-т корреляции		0,88			
К-т корреляции с 2020 г.		0,32			

Таблица 6

Сравнение показателей эффективности использования ФОТ за 2015-2020 гг. [12], [13].

ПАО «Роснефть»						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1. Объем выполненных работ на 1 руб. оплаты труда (зарплатоотдача), руб.	31,90	29,17	28,39	39,64	36,59	23,40
2. Зарплатоёмкость одного рубля выполненных работ (услуг), руб.	0,031	0,034	0,035	0,025	0,027	0,043
3. Рентабельность заработной платы, руб.	7,7	7,4	5,7	11,1	10,0	3,8
4. Перерасход (+)/Экономия (-), млн. руб.	-	6 353,0	166,0	-40 253,7	5 845,3	56 209,9
ПАО «ЛУКОЙЛ»						
5. Объем выполненных работ на 1 руб. оплаты труда (зарплатоотдача), руб.	37,1	25,4	29,8	40,0	31,9	19,4
6. Зарплатоёмкость одного рубля выполненных работ (услуг), руб.	0,027	0,039	0,034	0,025	0,031	0,051
7. Рентабельность заработной платы, руб.	9,5	7,8	9,8	14,8	12,1	6,3
8. Перерасход (+)/Экономия (-), млн. руб.	-	15879,1	-8747,7	-21845,4	12128,69	29213,83

Значения коэффициента корреляции выше 0,3 с учетом кризисного 2020 г. означает достаточно слабую взаимосвязь двух переменных. Также был рассчитан показатель R-квадрат равный 0,64 или 64%, который показывает, что заработная плата на 64% зависит от производительности труда, поэтому производительность труда является значительным фактором, т.к. более чем на 64% определяет уровень среднемесячной заработной платы. Тем не менее величина изменений невысокая, так при росте производительности труда на 1 руб. заработная плата увеличится на 0,06 коп. (см. табл. 5).

О повышении эффективности использования фонда оплаты труда свидетельствует рост зарплатоотдачи в 2015, 2017-2019 гг., под которой понимается объем выполненных работ (услуг) на 1 руб. фонда оплаты труда. Положительным моментом в деятельности предприятия является снижение зар-

платоёмкости работ. Ежегодно помимо 2016 г. предприятию удавалось сэкономить денежные средства в ФОТ, эти суммы остались у компании, а не были распределены между работниками, так как темпы роста производительности труда опережали темпы роста среднемесячной заработной платы в 2015, 2017-2019 гг.

Согласно полученным данным следует заключить, что в ПАО «ЛУКОЙЛ» зависимость между производительностью и оплатой труда составляет 0,65 или 65% без учета показателей за 2020 г., а с учетом 2020 г. – 0,16, что в первом случае показывает среднюю связь, а во втором – низкую, и при повышении производительности труда на 1 руб. заработная плата вырастет на 0,06 коп. и 0,02 коп. соответственно, а в ПАО «Роснефть» зависимость показателей высокая, что подтверждает коэффициент корреляции 0,9 или 90% без учета 2020 г., а с учетом – 0,3 или 30%, при повышении производитель-

ности труда на 1 рубль заработная плата вырастет на 0,06 коп. и 0,03 коп. соответственно. Коэффициент детерминации (R-квадрат) в ПАО «Роснефть» высокий и равен 0,64 (64%), что свидетельствует о том, что заработная плата на 64% зависит от уровня производительности труда, а в ПАО «ЛУКОЙЛ» – 0,42, что еще раз подтверждает, что у предприятия есть резервы для усиления взаимосвязи данных показателей.

Тем не менее высокий уровень производительности труда в ПАО «ЛУКОЙЛ» подкреплен значительным весом заработной платы, так в ПАО «ЛУКОЙЛ» среднемесячная заработная плата составляет 103 458 руб., а в ПАО «Роснефть» – 79 435 руб.

В таблице 6 отражены результаты расчета показателей эффективности использования фонда оплаты труда, на предприятиях ПАО «Роснефть» и ПАО «ЛУКОЙЛ».[14]

Согласно полученным данным таблицы 6 видна следующая тенденция: в обеих компаниях на 1 руб. приходится наибольшая выручка в 2018 г. 39,6 в ПАО «Роснефть» и 40,0 руб. в ПАО «ЛУКОЙЛ», а наименьшее значение в 2020 г. 23,4 и 19,4 руб. соответственно. В кризисные для нефтегазовой отрасли 2016 и 2020 гг. показатель зарплатоотдачи в ПАО «Роснефть» выше, чем в ПАО «ЛУКОЙЛ», что свидетельствует о том, что несмотря на снижение выручки, объемы фонда оплаты труда в ПАО «ЛУКОЙЛ» различались не столь существенно.

Рентабельность заработной платы показывает сколько денежных средств приходится на 1 руб. ФОТ. В обеих организациях за три кризисных для нефтегазодобывающей отрасли 2016 и 2019-2020 гг. этот показатель имеет тенденцию снижения. В ПАО «ЛУКОЙЛ» показатель рентабельности выше, чем в ПАО «Роснефть». Благодаря тому, что в ПАО «ЛУКОЙЛ» и ПАО «Роснефть» темпы роста средней заработной платы ниже, чем по производительности труда в 2018 г. (а также в ПАО «ЛУКОЙЛ»-2017г.), у предприятий возникла относительная экономия средств, которая не была распределена между сотрудниками. В остальное время наблюдается относительный перерасход средств.

Выводы

На основании результатов проведенного анализа эффективности использования фонда оплаты труда в анализируемых предприятиях можно сделать следующие выводы: высокий уровень производительности труда обеспечивается за счет высокой заработной платы. Рост производительности труда в анализируемых нефтедобывающих компаниях не вызывает значительных изменений в заработной плате работников, поэтому необходимо увеличивать среднюю зарплату на большее значение нежели выявлено фактически. Кроме того, следует обратить внимание на наличие относительного перерасхода/экономии фонда оплаты труда. Так в кризисные годы был выявлен значительный перерасход средств, который в результате отрицательно сказался на общем финансовом состоянии предприятия.

Как следствие, требуется дополнительное обоснование возможности применения в нефтедобыче существующих методов сравнения темпов роста производительности и заработной платы, их соотношения и формирования на этом основании выводов о наличии относительного перерасхода/экономии фонда оплаты труда в отдельные годы. На наш взгляд, природоэксплуатирующий характер производства, убывающая производительность труда по мере завершения эксплуатации месторождений нефти обуславливают более сложную зависимость между производительностью труда и заработной платой на нефтедобывающих предприятиях.

Таким образом, можно сделать следующие выводы: предприятия ПАО «ЛУКОЙЛ» и ПАО «НК Роснефть» успешно осуществляют деятельность по добыче нефти и газа, выстроенная система оплаты труда позволяет сбалансировать работу, обеспечивает карьерный рост, персональное развитие работников. С помощью рассмотренных методов и подходов к оценке эффективности использования средств ФОТ было выявлено, что необходимо установить более тесную взаимосвязь конечных результатов работы предприятия и заработной платы, улучшать показатели эффективности формирования фонда оплаты труда на основе нормативного подхода.

Библиографический список

1. Система национальных счетов. Общие положения. [Электронный ресурс]. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/vvp/metod.htm (дата обращения: 21.11.2021).
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 09.11.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.11.2020).[Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/7b1ea255e5f4f1ac2bb055d2d61a28b4a03f6856/ (дата обращения: 15.11.2021).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 03.07.2016 с изменениями и дополнениями от 03.10.2016).[Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ec0a7a4cf2bbf1f8f89970fd480c3fc9ed860f82/ (дата обращения: 20.11.2021).
4. Адова И.Б. Социально-экономическая сущность вознаграждения персонала как предмета управления в организации // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 010. № 2 (10). С. 30–41.
5. Чекмарева Д.Д. Понятие организации оплаты труда и основные принципы формирования фонда оплаты труда на предприятии // Advanced science. 017. С. 102-108.
6. Афанасьева В.Я., Линник Ю.Н. Нефтегазовый комплекс: производство, экономика, управление: Учебник для вузов. М.: Экономика, 2014. 717 с.
7. Живица В.И., Иманов Р.А. Новая модель хозяйствования для государственных корпораций // ЭНСР. 2012. № 2 (57). С. 100-116.
8. Иманов Р.А., Бурилина М.А., Живица В.И. Модель для госсектора в экономике // Вестник ВГУ Серия: Экономика и управление. 2015. № 4. С. 100-117.
9. Ветлужских Е. Система вознаграждения: Как разработать цели и KPI.–5-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2017. С. 112-117.
10. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник. – 8-е изд. М.: Норма, 2009. 464 с.
11. Зубарева О.А. Анализ формирования и эффективность использования фонда заработной платы труда // Современное состояние и приоритетные направления развития аграрной экономики и образования. 2019. С. 234-237.
12. Годовой отчет ПАО «ЛУКОЙЛ» за 2015-2020 гг./ отчет «О финансовых результатах» и отчет «О движении денежных средств». [Электронный ресурс]. URL: <https://lukoil.ru/FileSystem/9/469460.pdf> (дата обращения: 21.11.2021).
13. Официальный сайт ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ». [Электронный ресурс]. URL: <https://perm.lukoil.ru/ru> // (дата обращения: 21.11.2021).
14. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие. -7-е изд., испр. Мн.: Новое знание, 2002. С. 704.