

УДК 331.5(470.1/.22)

*Колосова О. Г.  
Kolosova O. G.*

## **РЫНОК ТРУДА СЕВЕРНОЙ ТЕРРИТОРИИ: ОБЩЕЕ И ОСОБЕННОЕ**

### **NORTHERN TERRITORY LABOR MARKET: GENERAL AND SPECIAL**

В статье содержательно рассматриваются общее и особенное для рынка труда в условиях Севера. Представлены результаты исследования происходящей переоценки ценностей при выборе работы среди молодых специалистов по профилю подготовки нефтяная и газовая промышленность. Выявлены основные тенденции в политике заработной платы на рынке труда Югры, где представлены все вертикально-интегрированные нефтяные и газовые компании России.

In the article general and special labor market conditions in the north meaningfully are considered. The results of the research ongoing reappraisal when choosing a job among young professional on the profile of training oil and gas industry are represented. The main tendencies in the policy of Ugra wage labor market are educed, all vertically integrated oil and gas companies of Russia are represented.

*Ключевые слова:* рынок труда, заработная плата, вахтовый метод, нефтегазовый комплекс, молодые специалисты.

*Keywords:* labor market; wages; method are certain; oil and gas complex, young professional.

Поскольку рынок труда функционирует в пределах определенной территории, для России неизбежна регионализация. В рамках данной статьи представим то общее, что присуще рынку труда как таковому, и особенное – характерное для него в северных условиях.

К общим чертам рынка относят:

- неотделимость прав собственности на товар/труд от его владельца;
- длительный контакт продавца и покупателя;
- важная роль широкого круга неденежных аспектов сделки;
- наличие большого числа институциональных структур особого рода;
- высокая степень индивидуализации сделок;
- наличие своеобразия в процессе обмена.

К особенным чертам рынка относят:

- способность к организации производства в неблагоприятных условиях только у крупных предприятий;
- монополия на рынке труда;
- структурный характер безработицы;
- открытый рынок труда.

Рынок труда деформирован и даже теоретически не может быть конкурентным. Из общих особенностей рынка труда акцентируем внимание на своеобразии процесса обмена, из которого вытекает зависимость спроса на труд от спроса на конечные товары и услуги. На величину совокупного спроса на труд влияют природно-климатические условия. Как показывают исследования [4], треть северных территорий, в том числе и Югра, имеет устойчивую систему регионального рынка труда. Они способны к саморегуляции, не требуют особых мер воздействия со стороны государства. При этом покупательная способность среднемесячной заработной платы не имеет принципиального значения, устойчивость предполагает превышение эластичности спроса по цене над ценовой эластичностью предложения труда. В силу технологических особенностей промышленного производства рынки труда на Севере

являются открытыми. Численность занятых вахтовым методом в целом по Ханты-Мансийскому автономному округу превышает численность безработного населения. Анализ профессионального состава вахтовиков показал, что учебно-материальная и кадровая база подготовки (в г. Сургуте) отсутствует по 37 % специальностей [5].

Переход к инновационной модели экономического роста предполагает инновации во взаимодействии работодателя с работниками, в том числе по оплате труда. За исключением предоставленных государством минимальных гарантий, основная часть условий оплаты труда устанавливается непосредственно работодателем или с учетом достигнутых соглашений. Вопросы оплаты труда регулируются:

- локальными нормативными актами (ст. 8 ТК РФ);
- коллективным договором (ст. 40 ТК РФ);
- соглашениями (ст. 45 ТК РФ).

Нефтегазодобывающая сфера в структуре региональной промышленной продукции Югры составляет 86,2 % [2]. В настоящее время действует «Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014–2016 годы» [6], в соответствии с которым работодатели обязались обеспечивать достойную и справедливую заработную плату; рост реальной заработной платы в соответствии с вкладом работников в конечные результаты деятельности (п. 2.2.3). В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводится ее ежегодная индексация. Порядок и размер индексации заработной платы устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте, организационно-распорядительном документе организации (п. 3.2). Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится по единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или по профессиональным стандартам (уровням, подуровням квалификации) (п. 3.3). Стандарты профессиональной деятельности включают исчерпывающее описание структуры и содержания профессиональной деятельности. Среди качеств-квалификаций могут быть выделены: функциональные, самоменеджмент, управленческие.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 40 % тарифной ставки за каждый час работы в ночное время, а работникам охраны – 35 % (п. 3.6). Продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ) должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учетный период (п. 4.2).

По мере повышения социальной ответственности бизнеса в России устанавливаются более высокие гарантии оплаты труда. Проблемы повышения гарантий по-разному решаются в соглашениях и коллективных договорах в зависимости от финансовых возможностей региона и предприятия. В рамках научного направления «Управление региональными социально-экономическими системами» [9] нами проанализирована политика заработной платы на предприятиях Югры, осуществляющих разведку, добычу, транспортировку, хранение, переработку нефти и газа, а также нефтегазохимии и сбыта нефтепродуктов, что позволило выявить современные тенденции. Интерес представляет то многообразие, которое мы наблюдаем на предприятиях нефтегазового комплекса в пределах общих договоренностей на отраслевом и региональном уровнях. Разнообразие связано с нахождением предприятий на разных этапах развития политики заработной платы, поэтому одновременно сосуществуют альтернативные подходы. Следовательно, имеется возможность проследить эволюцию и переход к инновациям в этой сфере.

В современной экономической ситуации на нефтегазодобывающих предприятиях реализуются две политики замораживания и выравнивания заработной платы. Первая относится к внешнему рынку труда, снижая стимулирующую функцию, негативно отражается на эф-

фактивности экономики в целом. Стремление к равной оплате за равный труд в основе политики выравнивания заработной платы. Условия ее успешного проведения – высокий уровень доходов и мобильность на рынке труда. При этом в 17 монопрофильных населенных пунктах региона проживают 73 % населения [2].

Поскольку работодателем востребована профессиональная поливалентность, заработная плата должна соответствующим образом управлять трудовым поведением. В нефтегазовом комплексе широко применяют тарифную систему, в том числе используют ее гибкий вариант. Диапазонные тарифные ставки актуальны при переходе от отдельных условий оплаты труда для рабочих и служащих к Единой тарифной сетке. Гибкая модель тарифной системы ПАО «Газпром» [7] эффективна при четко разработанной, обоснованной и справедливой системе оценки персонала. При этом должна быть исключена возможность произвола в оценке. Внедрение такой системы опасно при низких зарплатах на предприятии.

Согласно теории на предприятиях одновременно работают представители трех поколений, по-разному относящиеся к труду. По этой причине соотношение между индивидуализмом и коллективизмом на предприятиях постепенно меняется. При распределении коллективного заработка оценка персонала на предприятиях нефтегазового комплекса часто дополняется коэффициентами трудового участия, результатов труда. Назначение коэффициентов – количественно оценить реальный вклад каждого работника в текущие результаты деятельности коллектива. Анализ показывает, что они не имеют научного обоснования, являются субъективными, хотя на практике используются уже длительное время. В прошлом названные коэффициенты вводились для исключения «выгодных» и «невыгодных» работ в условиях низкого качества норм, а сейчас применяются как инструмент административного давления на работников.

Следовательно, оценка персонала в условиях гибкой тарифной оплаты труда в значительной степени определяет уровень заработной платы работников, в отличие от обычной системы, при использовании которой она влияет лишь на переменную часть заработка, а именно на величину надбавок и премий. В условиях нестабильности, жесткой конкуренции и глобализации традиционные системы не могут обеспечить конкурентное преимущество за счет стимулирования роста производительности труда, увеличения гибкости и расширения диапазона навыков работников.

Поэтому в настоящее время тарифную систему на российских предприятиях заменяет система грейдов. Так, например, для обеспечения конкурентоспособных условий стимулирования работников ПАО «НК «Роснефть» усиливает мониторинг регионального рынка труда, внедряя оплату труда на основе грейдов должностей. Для этого проводится оценка работ и рабочих мест. Современный тренд – использование в российском нефтегазовом комплексе ключевых показателей деятельности (*KPI*). Они позволяют оценить эффективность управления в целом и применяются для определения переменной части заработной платы. По данным исследований, проведенных в России, размер переменной части заработной платы должен быть не менее 25–30 % от постоянной ее величины [3, с. 29]. Оптимальной является 50 %-я вероятность получения максимальной величины премии.

Несмотря на снижающуюся престижность работы на предприятиях нефтегазового комплекса, их внутренние рынки труда сохраняют свою привлекательность, в том числе для молодых специалистов. В 2015 г. нами были исследованы ценностные ориентации при выборе работы выпускников Сургутского государственного университета профиля «Производственный менеджмент (нефтяная и газовая промышленность)». В опросе, который реализован методом попарных сравнений, принял участие 31 выпускник, из них мужчин – 13 человек (42 %), женщин – 18 (58 %). Количественные результаты значимости в порядке убывания представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Результаты опроса выпускников 2015 г. по ценностным ориентациям  
при выборе работы**

Ценностные ориентации при выборе работы	Номер в опросном листе	Количественная оценка, балл	Ранг
Иметь хорошее обеспечение в старости	16	21,0	1
Право принимать решения	11	20,3	2
<b>Хорошо зарабатывать</b>	<b>1</b>	<b>20,0</b>	<b>3</b>
Продвижение по службе	12	19,7	4
Более надежное рабочее место	10	18,4	5
Улучшить жилищные условия	5	18,3	6
Работать в нормальных санитарно-гигиенических условиях	3	17,7	7
Повышать свое профессиональное мастерство	6	16,7	8
Активно участвовать в управлении производством	9	15,8	9
Иметь спокойную работу с четко определенным кругом обязанностей	15	15,0	10
Работать в дружном, сплоченном коллективе	4	14,0	11
Наиболее полно использовать способности и умения	7	14,0	12
Получать, ощущать общественное признание за свои трудовые достижения	8	12,0	13
Получать отпуск в удобное время	2	11,3	14
Общаться с интересными знающими коллегами	14	11,1	15
Соответствие интересов на работе и вне ее	13	10,7	16

*Примечание:* приведенный перечень ценностных ориентаций при выборе работы заимствован нами, из учебно-практического пособия «Управление персоналом» [8, с. 166].

Для сравнения в прошлом подобный опрос выпускников специальности «Экономика и управление на предприятии нефтяной и газовой промышленности» продемонстрировал другие результаты (табл. 2) несмотря на то, что выпускники 2005–2015 гг. относятся к одному поколению Y (1980–2000 гг. р.).

Таблица 2

**Результаты опроса выпускников 2005 г. по ценностным ориентациям  
при выборе работы (количество опрошенных – 46 чел.)**

Ценностные ориентации при выборе работы	Номер в опросном листе	Количественная оценка, балл	Ранг
<b>Хорошо зарабатывать</b>	<b>1</b>	<b>21,9</b>	<b>1</b>
Продвижение по службе	12	21,6	2
Право принимать решения	11	19,9	3
Улучшить жилищные условия	5	19,5	4
Более надежное рабочее место	10	17,8	5
Работать в дружном, сплоченном коллективе	4	16,9	6
Иметь хорошее обеспечение в старости	16	16,9	7
Работать в нормальных санитарно-гигиенических условиях	3	15,8	8
Активно участвовать в управлении производством	9	15,5	9
Повышать свое профессиональное мастерство	6	15,4	10
Получать, ощущать общественное признание за свои трудовые достижения	8	15,1	11
Наиболее полно использовать способности и умения	7	14,6	12
Соответствие интересов на работе и вне ее	13	13,4	13
Общаться с интересными знающими коллегами	14	13,1	14
Иметь спокойную работу с четко определенным кругом обязанностей	15	8,9	15
Получать отпуск в удобное время	2	8,4	16

Прежде всего, обращает на себя внимание тот факт, что за десятилетие произошло сокращение значимости такой ориентации, как хорошо зарабатывать. Наблюдаемое снижение количественно составляет 8,7 % (с 21,9 до 20,0 балла). В общей структуре ориентаций произошёл сдвиг вниз с 1-го на 3-е место. Наглядно переоценка ценностей при выборе работы среди выпускников представлена в табл. 3.

Таблица 3

**Переоценка ценностей при выборе работы среди выпускников 2005-2015 гг.**

Ценностные ориентации при выборе работы	Ранг		Изменение количественной оценки	
	2005	2015	балл	%
Хорошо зарабатывать	1	3	-1,9	-8,7
Продвижение по службе	2	4	-1,9	-8,8
Право принимать решения	3	2	0,4	2,0
Улучшить жилищные условия	4	6	-1,2	-6,2
<b>Более надежное рабочее место</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0,6</b>	<b>3,4</b>
Работать в дружном, сплоченном коллективе	6	11	-2,9	-17,2
Иметь хорошее обеспечение в старости	7	1	4,1	24,3
Работать в нормальных санитарно-гигиенических условиях	8	7	1,9	12,0
<b>Активно участвовать в управлении производством</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0,3</b>	<b>1,9</b>
Повышать свое профессиональное мастерство	10	8	1,3	8,4
Получать, ощущать общественное признание за свои трудовые достижения	11	13	-3,1	-20,5
<b>Наиболее полно использовать способности и умения</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>-0,6</b>	<b>-4,1</b>
Соответствие интересов на работе и вне ее	13	16	-2,7	-20,1
Общаться с интересными знающими коллегами	14	15	-2,0	-15,3
Иметь спокойную работу с четко определенным кругом обязанностей	15	10	6,1	68,5
Получать отпуск в удобное время	16	14	2,9	34,5

Как показали исследования [1], представители поколения Y – контактны, уверены в себе, раскрепощены, нацелены на результат, ожидают немедленного вознаграждения, стремятся к разнообразию, новым впечатлениям, готовы одновременно к решению многих задач. Такие работники быстро принимают не всегда правильные решения, в то же время они готовы к продвижению новых идей, технологий. Основным стимулом к работе для поколения Y является ее содержание, полезность, им свойственна высокая скорость приобретения знаний, безразличие к иерархии, важно удовольствие от работы. Представители поколения Y – активны, причины их увольнения: интересное предложение, отсутствие перспектив увеличения дохода, некомфортная атмосфера в коллективе.

Предприятия больше всего интересуют способность персонала квалифицированно и эффективно выполнять порученную работу. Конечными результатами подготовки производственных менеджеров являются сформированные компетенции, которые важны с точки зрения их коммерческого применения в соответствии с общими целями и задачами предприятия. Большинство выпускников кафедры экономики и управления Сургутского государственного университета работают в отделах труда и заработной платы структурных подразделений ОАО «Сургутнефтегаз». Поэтому в ходе подготовки необходимо формировать понимание важности экономики труда для производственных менеджеров, передать знания и конкретные навыки для решения разных функциональных задач.

В нефтегазовом комплексе функционирует рынок труда, на котором доминируют коллективные договоры. Коллективный договор призван, с одной стороны, обеспечить защиту прав и социальные гарантии работников, а с другой – определить меры повышения эффективности работы предприятия, создать на этой основе финансовую и материальную базу для

социального развития. Интересы работника и работодателя в управлении предприятием согласуются через заключение коллективного договора.

Работодатель, наряду с колдоговорным регулированием, устанавливает с работниками индивидуальные условия оплаты и нормы труда, но не ниже чем в коллективном договоре (персональная оплата). Таким образом проявляется дифференцированный подход к различным категориям работников, связанный с наличием конкуренции на рынке труда Югры, где представлены все вертикально-интегрированные нефтяные компании России, в которых широко применяется вахтовый метод работы. Это заставляет работодателей бороться за квалифицированных специалистов, а работников – за хорошие рабочие места, снижая, с одной стороны, свои требования, а с другой стороны, совершенствуя свои деловые качества.

Обобщение российского и зарубежного опыта свидетельствует о распространении практики индивидуализированных отношений между работником и работодателем, большинство вопросов становятся предметом реальных переговоров. Работодатели имеют возможность гибко регулировать занятость работников. Основная задача профсоюзов – обеспечить занятость, поэтому они соглашаются на гибкие формы использования рабочего времени, стремясь использовать их в интересах работников. Антикризисными стратегиями занятости в современных условиях являются численная, функциональная, кадровая и финансовая гибкость. Гибкий график рабочего времени, дополнительные оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска, предоставляемые предприятиями наемным работникам, относятся к льготам в области рабочего и свободного времени. Условия работы в режиме гибкого рабочего времени определены в ст. 102 ТК РФ.

Подводя итог рассмотренному нами опыту, можно сделать следующие выводы:

1. Развитие в сфере оплаты труда происходит по спирали: от индивидуальных условий оплаты труда, которые соответствуют экономическим интересам работодателей, к индивидуализации в рамках тарифной системы через отрицание фиксированных норм оплаты за работу в пределах нормы труда к диапазонным тарифным ставкам.

2. Индивидуализация в оплате труда востребована в связи с происходящей на предприятиях сменой поколений. Традиционные системы оплаты не позволяют с достаточной полнотой учесть трудовые затраты и вклад каждого конкретного работника. Современные инновационные подходы предполагают оплату труда с учетом относительной ценности работ и показателей деятельности конкретных работников.

3. Рабочие места в нефтегазовом комплексе, представленные на региональном рынке, можно считать сравнимыми по уровню оплаты труда, хотя доля переменной части заработной платы имеет на разных предприятиях существенные различия.

Возможности же дальнейшего совершенствования оплаты труда во времена *VUCA* (*Volatility* – высокой динамики изменений, *Uncertainty* – неопределенности, *Complexity* – сложности, *Ambiguity* – туманной реальности, смещения причинно-следственных связей) требуют более глубокого исследования.

## Литература

1. Гусарова М. С. Теория поколений: возможности использования в HR-практике // Вестник Омского ун-та. Серия «Экономика». 2012. № 2. С. 25–26.
2. Динамика экономического развития ХМАО : единый официальный сайт государственных органов. URL: <http://www.admhmao.ru/economic/index.htm>. (дата обращения: 28.03.2016).
3. Ключков А. К. *KPI* и мотивация персонала: полный сборник практического инструментария. М. : Эксмо, 2010. 155 с.
4. Колосова О. Г. Особенности регулирования трудовых отношений на Севере // Проблемы современной экономики. Евразийский международный научно-аналитический журнал. 2011. № 3 (39). С. 214–217.

5. Крипакова Т. Ю. Основные тенденции развития системы профессионального образования города Сургута // Северный ун-т. 2003. Дайджест. С. 18.

6. Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014–2016 годы: утв. 13 дек. 2013 г.; регистрационный № 5/14–16 от 30 янв. 2014 г. 21 с.

7. Типовое положение об оплате труда работников организаций ПАО «Газпром»: утв. 03 нояб. 2012 г. 104 с.

8. Управление персоналом : учеб.-практ. пособие / под ред. А. Я. Кибанова, Л. В. Ивановской. М. : ПРИОР, 1999. 352 с.

9. Управление региональными социально-экономическими системами (2013–2016 гг.) Прикладная научно-исследовательская работа ГРНТИ 1201355129 (руководитель Э. Б. Воронина, д. э. н., профессор).

Статья поступила в редакцию 27.04.2016.