

# ВЛИЯНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ

Чистяков Александр Евгеньевич

кандидат экономических наук, доцент,  
ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»,  
кафедра информационных и сетевых технологий,  
г. Ярославль, Российская Федерация.  
E-mail: alex-ch7@mail.ru

JEL L 94; J 31

## ВЛИЯНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ

**Аннотация:** В статье рассматриваются проблемы оплаты труда в компаниях электроэнергетики. Анализируется роль заработной платы в формировании финансовых показателей компании и их динамика. Моделируется ситуация, когда уровень заработной платы в энергокомпаниях будет на уровне лидеров отрасли по данному показателю.

**Ключевые слова:** фонд оплаты труда, EBITDA, динамика, моделировании ситуаций.

## THE IMPACT OF REMUNERATION ON PERFORMANCE INDICATORS IN THE POWER INDUSTRY

**Abstract:** The article deals with the problem of labor remuneration in electric power companies. Examines the role of wages in the formation of company financial indicators and their dynamics. Simulated the situation when the wage level in companies will be at the level of industry leaders on this indicator.

**Keywords:** payroll, EBITDA, dynamics, simulation.

Расходы на оплату труда являются значимым фактором в структуре себестоимости компаний электроэнергетики, несмотря на то, что электроэнергетика традиционно не относится к трудоемким отраслям. В контексте данной работы рассмотрим несколько аспектов, связанных с уровнем оплаты труда. Ключевой момент – это влияние расходов на оплату труда на формирование финансового результата. Данные показатели находятся в обратной зависимости по отношению друг к другу.

Для дальнейшего исследования среди генерирующих компаний выделим 3 компании ОГК: ОГК-2, ОГК-4, ОГК-5 и 9 компаний, сформированных по принципу ТГК: Мосэнерго, ТГК-1, ТГК-4, ТГК-10, ТГК-11, ТГК-14, Дальневосточная генерирующая компания (ДГК), ТГК-2, Генерирующая компания (Татэнерго).

В 2011 году компания ОГК-2 была объединена с ОГК-6. В данной работе показатели ОГК-2 рассматриваются суммарно с ОГК-6, начиная с 2009 года для сохранения преемственности показателей. Компания ТГК-11 в 2015 подверглась разделению, но вновь созданные компании остались в рамках Интер РАО, по этой причине и для сохранения преемственности показателей в данной работе показатели ТГК-11 за 2015-2016 гг. даны суммарно. Также необходимо отметить, что из Генерирующей компании (Татарстан) были выделены генерирующие мощности, что нарушило преемственность некоторых показателей.

В отношении сетевых компаний взято 9 компаний МРСК (МОЭСК, МРСК Центра, МРСК Сибири, МРСК Центра и Приволжья, МРСК Волги, Ленэнерго, МРСК Северо-Запада, МРСК Урала, Тюменьэнерго) и ФСК. ФСК имеет несколько иную технологическую структуру и соответственно экономику, поэтому сравнение с другими МРСК возможно с определенными оговорками.

На графиках (рисунки 1 и 2) указана доля ФОТ (фонд оплаты труда: расходы на оплату труда + страховые взносы) в выручке компаний.

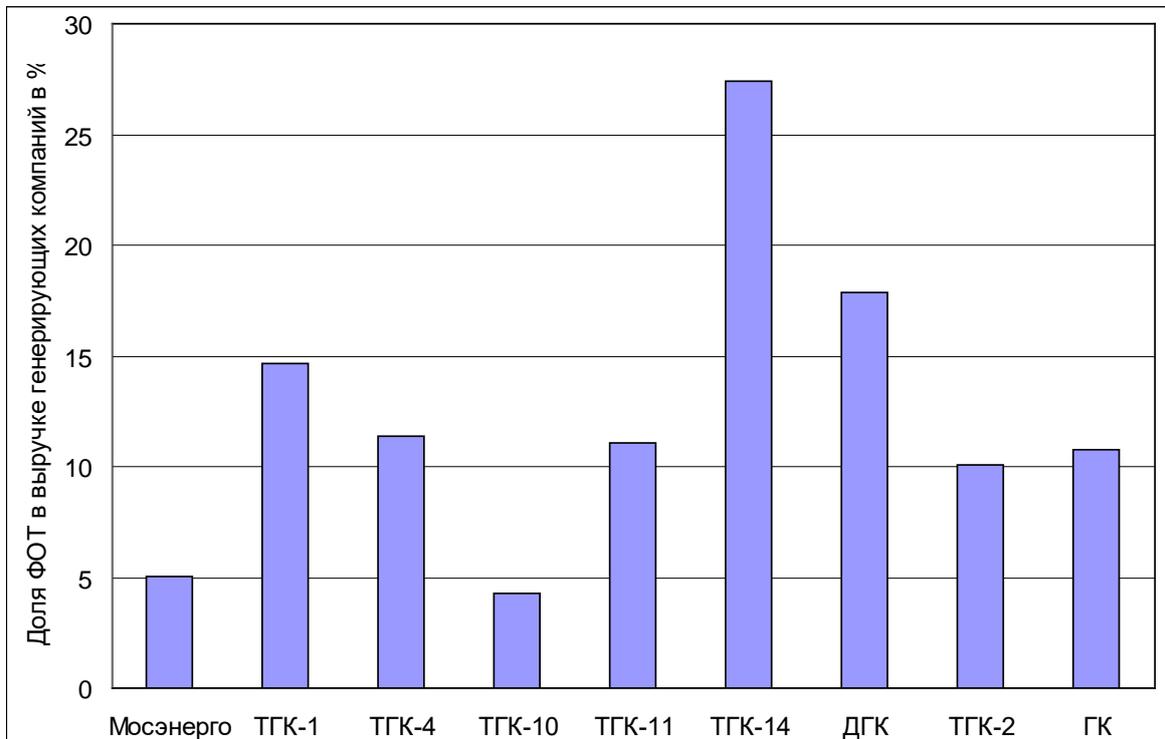


Рис. 1. Доля ФОТ в выручке генерирующих компаний

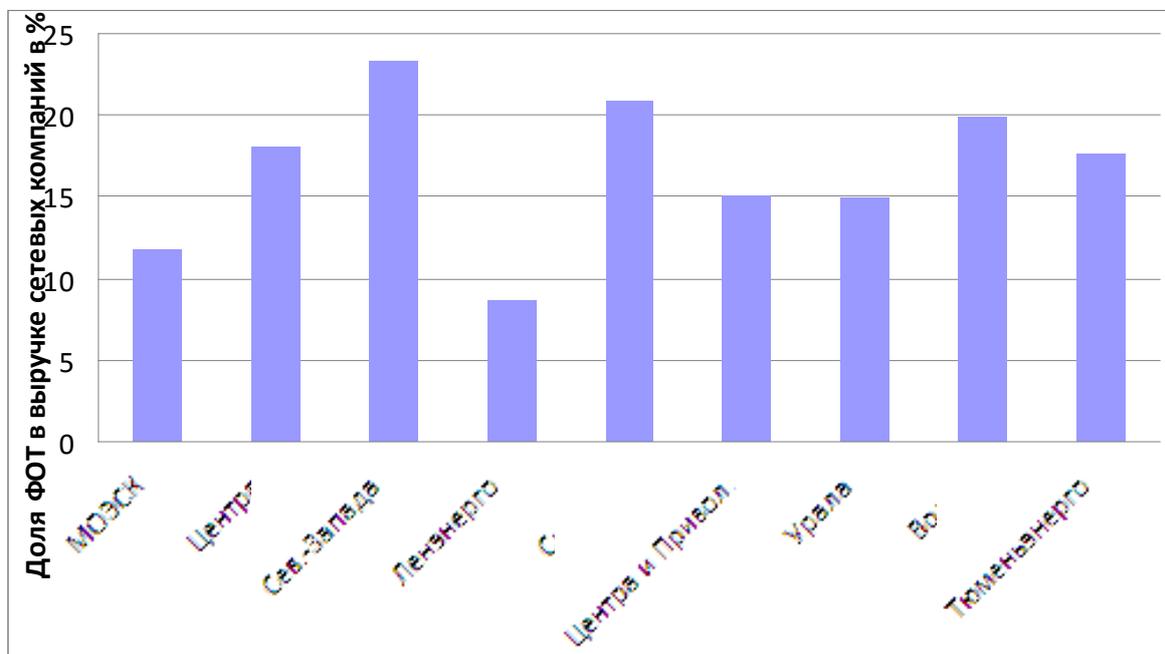


Рис. 2. Доля ФОТ в выручке сетевых компаний

Как видно из графиков, в генерирующих компаниях разброс показателей выше, чем в сетевых. В целом можно отметить, что доля ФОТ в генерирующих компаниях ниже, чем в сетевых, следовательно, при прочих равных условиях, сетевые компании более чувствительны к изменению ФОТ.

Рассмотрим динамику показателей EBITDA (для упрощения взята прибыль от продаж +

амортизация по РСБУ) и ФОТ. Показатель ЕВITDA характеризует в первую очередь производственную эффективность (без учета выплаченных и полученных процентов и пр.). Выплаты процентов по займам и кредитам уменьшают прибыль от продаж, а следовательно, и ЕВITDA (или наоборот получение процентов с других организаций и пр.), но в целом высокий размер ЕВITDA говорит о потенциале организации расплачиваться с долговыми обязательствами, налогами, а также финансировать инвестиционные программы. Также рост ФОТ увеличивает себестоимость и уменьшает прибыль от продаж.

Проанализируем динамику суммарных показателей ЕВITDA и ФОТ для девяти ТГК за 8 лет (рис. 3).

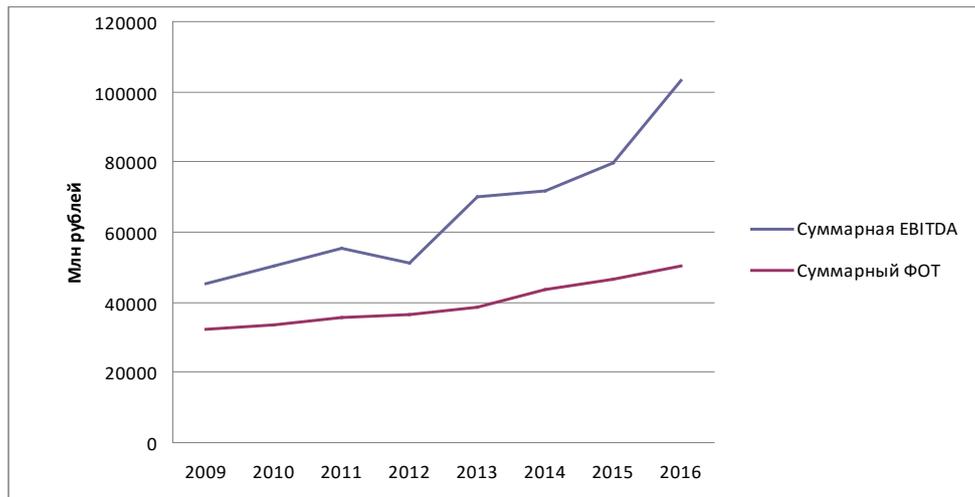


Рис. 3. Динамика суммарных показателей ЕВITDA и ФОТ для девяти ТГК за 2009–2016 гг.

На графике прослеживается определенная корреляция между динамикой ФОТ и ЕВITDA. При этом видно, что рост ФОТ идет более медленными темпами, чем рост ЕВITDA. За 8 лет ФОТ вырос в 1,4 раза, а ЕВITDA в 2, что говорит о положительных моментах в развитии компаний. Уровень ФОТ ниже уровня ЕВITDA, и разрыв увеличивается. Создается задел для повышения оплаты труда в будущем, и в то же время оплата труда «не давит» на ЕВITDA.

Однако ситуация, сложившаяся в компаниях, может носить несколько различный характер (рис. 4).



Рис. 4. Динамика суммарных показателей ЕВITDA и ФОТ для Мосэнерго и ТГК-1

На представленном графике видно, что в ДГК значительный рост оплаты труда сопровождается падением прибыли, при этом размер ФОТ значительно превышает размер по итогам 2017 г. (рис. 5). За последние 2 года у компании чистый убыток. Но, если бы даже размер прибыли от продаж совпадал с прибылью до налогообложения, то возможности финансировать увеличение ФОТ за счет

ЕВИТДА практически не осталось. К тому же компании необходимо инвестировать значительные средства в обновление мощностей. Однако надо отметить, что в ДГК довольно высокий уровень оплаты труда. В ТГК-2 ситуация несколько иная. С 2011 г. размер ЕВИТДА превысил уровень ФОТ, и в дальнейшем наблюдается небольшой рост обоих значений, т. е. для компании ТГК-2 по соотношению этих значений складывается оптимальная ситуация.

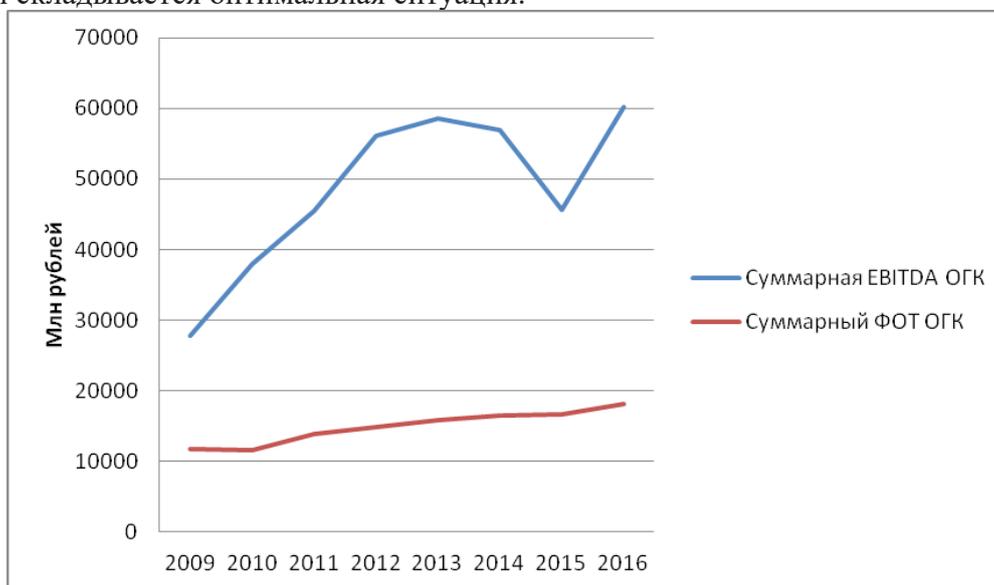


Рис. 6. Динамика суммарных показателей ЕВИТДА и ФОТ для ОГК

В компаниях ОГК мы видим гораздо больший разрыв между размером ФОТ и ЕВИТДА. Во многом этот разрыв обеспечила ОГК-4. У ОГК-2 данный разрыв в 2016 г. составил 2,75 (ЕВИТДА / ФОТ), в то время как в 2009 г. он составлял около 1,9.

Рассмотрим ситуацию для сетевых компаний (рис. 7).

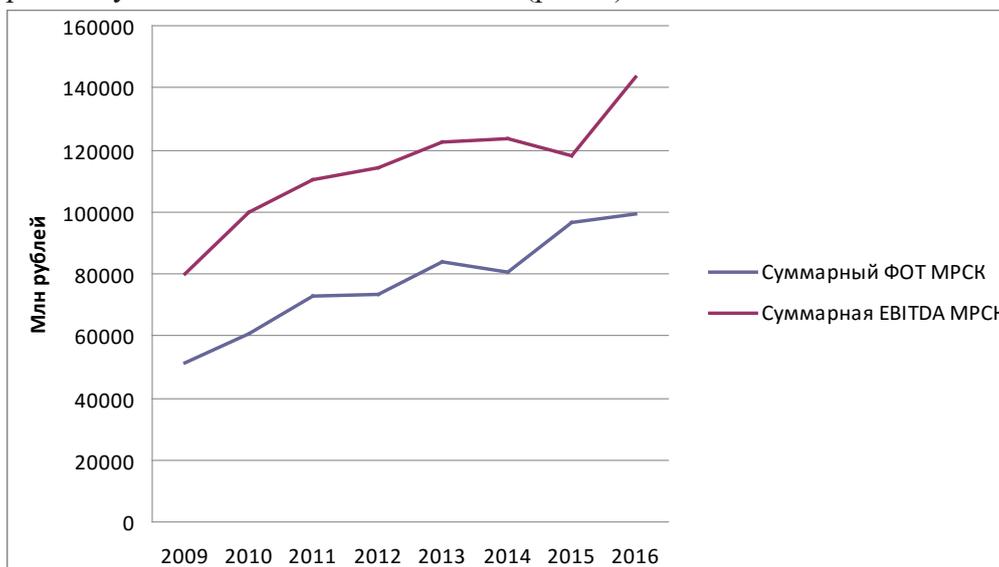


Рис. 7. Динамика суммарных показателей ЕВИТДА и ФОТ для девяти МРСК

Сравнивая ситуацию с ТГК, можно отметить различие в разнице превышения ЕВИТДА над ФОТ. У компаний МРСК она меньше и по итогам семи лет сокращается. Это объясняется тем, что уровень ФОТ в себестоимости МРСК выше, чем в генерирующих компаниях. Из этого можно сделать вывод, что изменение ФОТ в деятельности сетевых компаний играет большую роль, чем в генерирующих компаниях. Соответственно, сетевые компании более чувствительны к изменению ФОТ.

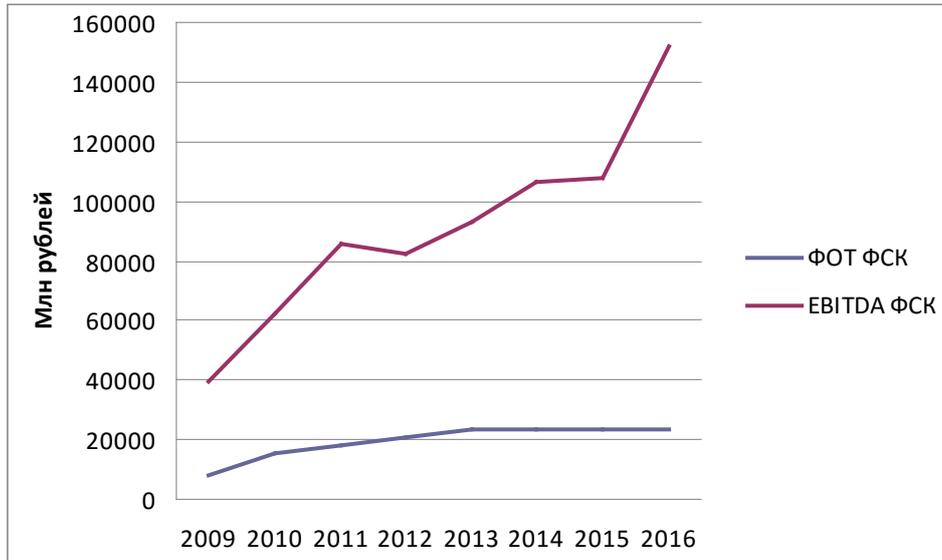


Рис. 8. Динамика суммарных показателей ЕБИТДА и ФОТ для ФСК за 2009–2016 гг.

Для ФСК ситуация противоположная: низкий уровень ФОТ по сравнению с ЕБИТДА и ее более быстрый рост по отношению к ФОТ (рис. 8).

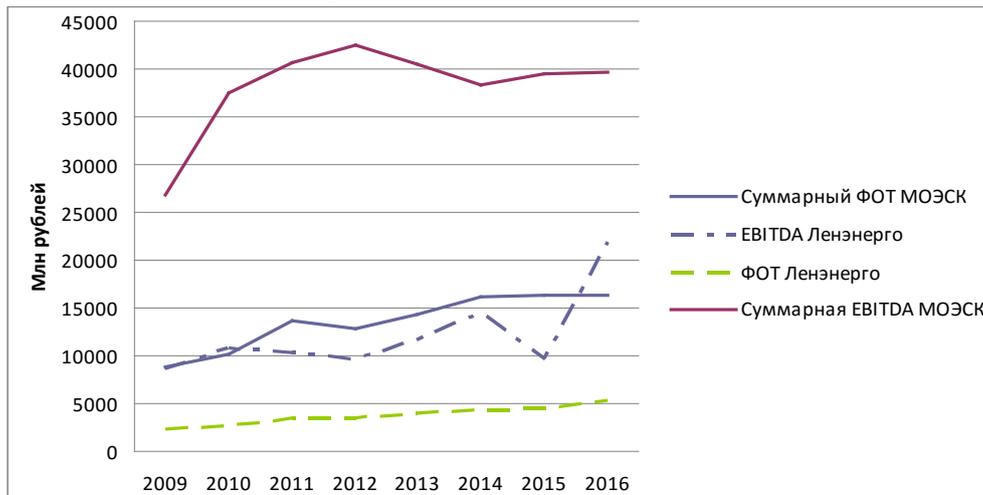


Рис. 9. Динамика суммарных показателей ЕБИТДА и ФОТ для МОЭСК и Ленэнерго

Для МОЭСК и Ленэнерго ситуация несколько отличается от суммарной МРСК (рисунки 7 и 9). Прежде всего, можно обратить внимание на большое превышение ЕБИТДА над ФОТ, притом что уровень зарплат выше, чем в других МРСК, что говорит о значительной потенциальной эффективности по сравнению с ними.

Важно рассмотреть уровень оплаты труда в компаниях электроэнергетики и возможности по его повышению. Это играет большую роль с точки зрения не только устойчивого и эффективного функционирования компаний, но и социально-экономического развития страны.

В настоящий момент в условиях стагнации обострились традиционные проблемы российской экономики, связанные в единый клубок, в частности проблема производительности труда как основа для повышения уровня оплаты труда. Данная проблема имеет не только общероссийскую, но и ярко выраженную региональную специфику. Проследим взаимосвязь данной проблемы на примере дочерних подразделений холдинга МРСК и генерирующих компаний. Так, компания МОЭСК (Московская объединенная электросетевая компания) имеет производительность труда (выручка/количество сотрудников) в три раза выше, чем, например, в МРСК Центра, МРСК Волги, МРСК

Сибири и др. Высокие показатели производительности также имеют Ленэнерго и Тюменьэнерго. Соответственно, это сказывается на оплате труда. В высокопроизводительных компаниях уровень оплаты труда примерно в 2,5 раза выше, чем в других сетевых компаниях. Складывается ситуация, когда предприятия регионов с высоким подушевым ВРП могут и платят своим сотрудникам, а другие не могут и не платят, т.е. происходит совпадение реального с возможным. В Москве предприятия вынуждены платить зарплату выше, чем в регионах, и у них есть для этого возможности. В регионах же предприятия могут ограничиться более низкими расходами на оплату труда, даже если имеют возможность. Однако все-таки ключевым фактором является именно невозможность большинства региональных предприятий платить зарплату на уровне Московского региона. Причины здесь разные, и одной из ключевых является аккумуляция средств Московским регионом. Тюменская область имеет высокие показатели благодаря нефтегазовым ресурсам. Однако надо признать, что многие предприятия Москвы имеют высокую производительность именно в силу технико-экономических преимуществ. Кроме сетевого комплекса, высокую производительность имеет Мосэнерго по сравнению с региональными ТГК-2, ТГК-4 – в 4 раза. Причиной является то, что в Мосэнерго входят крупные ТЭЦ, где количество персонала на единицу установленной мощности значительно меньше, чем в меньших по размерам ТЭЦ Ярославля и других относительно небольших городов. Как уже говорилось выше, в крупных городах, где имеется концентрация потребителей, строительство таких крупных ТЭЦ целесообразно. Таким образом, экономика Москвы основана не только на перераспределении финансовых потоков, но и собственных конкурентных преимуществ.

Насколько данные компании играют значимую роль в экономике Москвы? Например, Мосэнерго и МОЭСК, вместе взятые, насчитывают около 23000 сотрудников. В целом же подобные предприятия Москвы и Московской области в общей экономике региона могут не составлять значительной доли.

С точки зрения формирования региональных доходов компании можно разделить на тех, кто приносит доходы в регион, и те, кто в силу мультипликативного эффекта их перераспределяет. Например, машиностроительное предприятие продает продукцию за пределы региона; его сотрудники, получив зарплату, идут тратить ее в розничную сеть. В этом плане торговый центр в Москве несильно отличается от торгового центра в Ярославле.

Их доходы производны от других видов деятельности на территории области и не являются причинами региональной дифференциации. Предприятия энергетики финансируются либо из-за пределов региона напрямую (если электроэнергия поставляется на экспорт за пределы региона), либо косвенно: машиностроительное предприятие увеличило выпуск и стало больше закупать электроэнергии или за счет населения по первичному принципу как товары первой необходимости. Поэтому предприятия энергетики – это стабильный приток денег в регион.

Можно затронуть и такой аспект, как влияние фактора оплаты труда на эффективность компаний. В отчетах компаний электроэнергетики по итогам последних 8 лет финансовый результат, как правило, положительный. Особенно это касается прибыли от продаж. Чистая прибыль, как правило, значительно меньше, либо имеется убыток. Однако наличие прибыли от продаж у многих компаний обусловлено низкой оплатой труда. Если смоделировать ситуацию, когда уровень оплаты труда в компаниях МРСК будет на уровне МОЭСК, то тогда те компании, у которых имелась прибыль, будут иметь значительный убыток (рис. 10).

Например, МРСК Центра в настоящий момент имеет рентабельность продаж (прибыль от продаж/ выручка) около 12%, а МРСК Волги 5%. В случае установления расходов на оплату труда на уровне МОЭСК данный показатель будет составлять -15% у МРСК Центра и -28% у МРСК Волги.

Для многих других компаний МРСК показатели будут примерно такими же. В отношении генерирующих компаний установление расходов на оплату труда не приводит к такому изменению показателей, так как доля расходов на оплату труда меньше, чем в сетевых компаниях; они менее чувствительны к изменению расходов на оплату труда и, соответственно, больше возможностей для

повышения оплаты труда (рис. 11).

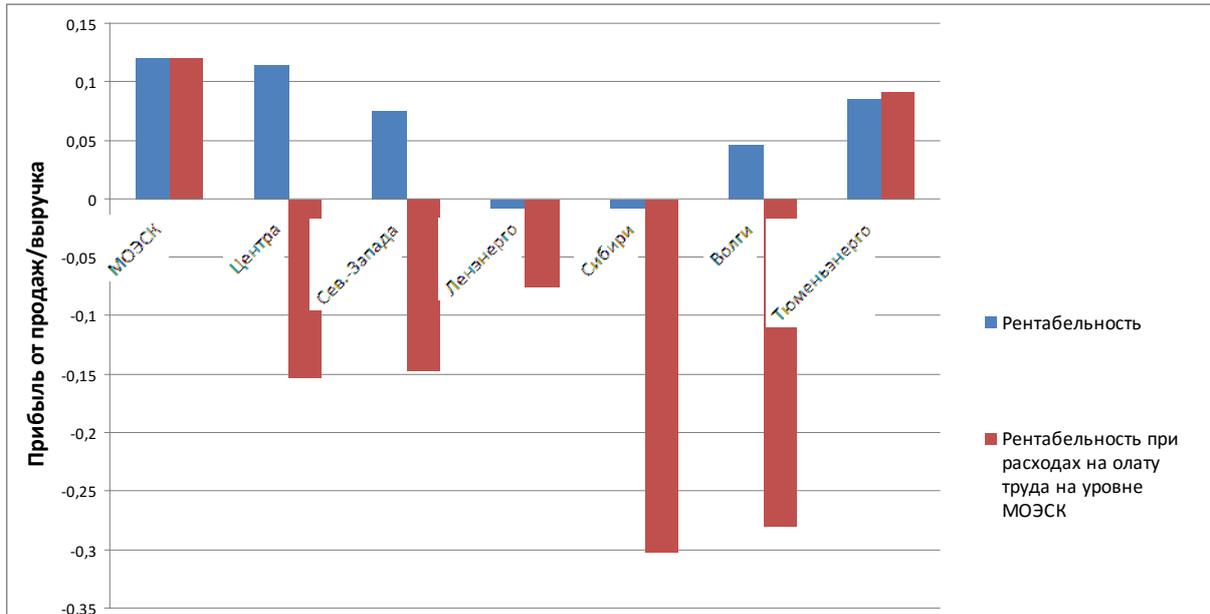


Рис. 10. Моделирование ситуации при разных уровнях оплаты труда (уровень оплаты труда в компаниях МРСК будет на уровне МОЭСК (рентабельность продаж = прибыль от продаж/выручка) (данные за 2015 г.))

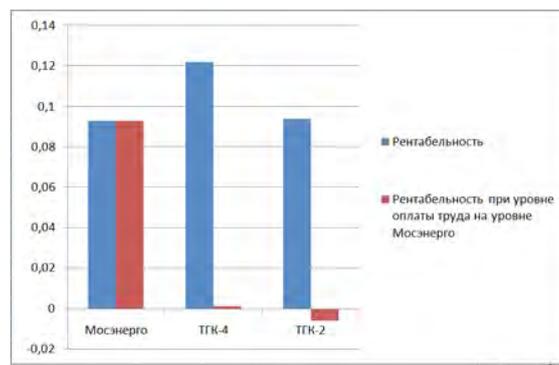


Рис.11. Моделирование ситуации при разных уровнях оплаты труда (уровень оплаты труда в компаниях ТГК будет на уровне Мосэнерго (данные за 2015 г.))

Как видно, ТГК-4 и ТГК-2 лишаются рентабельности, но критичных убытков не несут.

Моделирование ситуаций с разным уровнем оплаты труда, было бы неплохим нововведением для государственных компаний. С помощью данных показателей можно было бы рассмотреть возможности компаний по повышению оплаты труда, а также можно было бы видеть, за счет чего достигается положительная рентабельность (в случае низкого уровня оплаты труда). В качестве альтернативных значений по оплате труда можно взять лидера отрасли по данному показателю, либо среднюю оплату труда по отрасли, либо среднюю зарплату по региону присутствия компании и т.д.

Таким образом, можно констатировать, что региональная дифференциация доходов населения имеет несколько причин, дополняющих друг друга, и их устранение непосредственно связано с общими проблемами повышения эффективности экономики России. Компании же электроэнергетики, в свою очередь, являясь зеркалом экономики России и ее проблем, должны ставить своим приоритетом рост рентабельности в увязке с ростом оплаты труда. В противном случае будет иметь место скрытая неэффективность и убыточность.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. Корпоративный сайт ОГК-2. - [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.ogk2.ru> (дата обращения: 27.10.2017).
2. Корпоративный сайт ПАО «Юнипро» (ОГК-4). - [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.unipro.energy> (дата обращения: 27.10.2017).
3. Корпоративный сайт ПАО «Энел Россия» (ОГК-5). - [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <https://www.enelrussia.ru> (дата обращения: 27.10.2017).
4. Корпоративный сайт ТГК-1. - [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.tgc1.ru> (дата обращения: 27.10.2017).
5. Корпоративный сайт Мосэнерго. - [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.mosenergo.ru> (дата обращения: 27.10.2017).
6. Корпоративный сайт ТГК-2. - [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.tgc-2.ru> (дата обращения: 27.10.2017).
7. Корпоративный сайт «Квадра» (ТГК-4). - [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.quadra.ru> (дата обращения: 27.10.2017).
8. Корпоративный сайт «Т плюс». - [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.tplusgroup.ru> (дата обращения: 28.10.2017).
9. Корпоративный сайт ОАО «Фортум». - [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.fortum.com/countries/ru/pages/default.aspx> (дата обращения: 28.10.2017).
10. Корпоративный сайт ТГК-11. - [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.tgk11.com> (дата обращения: 28.10.2017).
11. Корпоративный сайт ТГК-14. - [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.tgk-14.com> (дата обращения: 28.10.2017). 192
12. Корпоративный сайт ДГК. - [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.dvgk.ru/ru> (дата обращения: 28.10.2017).
13. Корпоративный сайт ПАО «Россети». - [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.rosseti.ru> (дата обращения: 28.10.2017).