

Глава 6. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

6.1. Содержание социальной политики

6.2. Социальная политика в Украине

6.3. Социальная защита населения

6.4. Обеспечивающие подсистемы социальной защиты

6.5. Минимальный потребительский бюджет

6.1. Содержание социальной политики *Социальная политика* – это совокупность принципов, решений, действий социальных субъектов, находящие отражение в социальных программах и социальной практике с целью удовлетворения социальных потребностей и интересов человека, социальных общностей и общества в целом. Социальная политика предполагает определение глубинных тенденций развития во всех сферах общественной жизни, обуславливающих процесс развития социального бытия и социальной безопасности человека и целенаправленное влияние на них субъектов регулятивной деятельности. Социальная политика направлена на укрепление прогрессивных тенденций в процессах и явлениях материальной и духовной сфер жизнедеятельности общества, влияющих на обогащение социального существования, формирование его ценностей.

Основным механизмом, инструментом социальной политики являются *социальное управление и социальное регулирование*.

Целью социальной политики является создание условий для развития и оптимального функционирования социальных отношений, всестороннего раскрытия творческого социального потенциала человека, личности, ее сущностных сил. Цель социальной политики – это достижение в обществе социальной стабильности и социальной целостности. В современных условиях цель социальной политики заключается в разрешении противоречий общественного, социального развития, которые тормозят процесс формирования социально ори-

ентированной экономики, становление среднего класса, социальной мобильности, утверждения действенных механизмов социального жизнеобеспечения человека как главного субъекта социального развития.

В связи с этим *задачами* социальной политики являются:

обеспечение четкого функционирования всей системы социально-политических институтов, являющихся субъектами этой политики;

осуществление координации, согласованной деятельности разных элементов системы;

формирование оптимального соотношения и поддержка необходимых пропорций между субъектами социальной политики;

приведение в систему разнообразных действий всех ее участников, ориентация разных форм, методов, средств на получение ожидаемых результатов.

Содержание и элементы социальной политики государства представлены в наглядной форме на рисунке 6.1.

Необходимым условием успешной реализации социальной политики является *социальный мониторинг* – систематический анализ объективной сферы общественной и социальной жизни, постоянно изменяющейся и определяющей содержание социального регулирования. Важным в социальной политике является своевременное внесение корректив в содержание и формы социального регулирования тех процессов развития общественной жизни, которые непосредственно или опосредованно влияют на удовлетворение социальных потребностей человека, гарантируют социальную безопасность личности.

Содержание государственной социальной политики определяется следующими ее структурными составляющими:

I. Политика распределения и перераспределения общественного продукта.

1. Политика формирования доходов населения:

а) политика стимулирования наемного труда;

б) политика формирования доходов собственников средств производства и капитала.

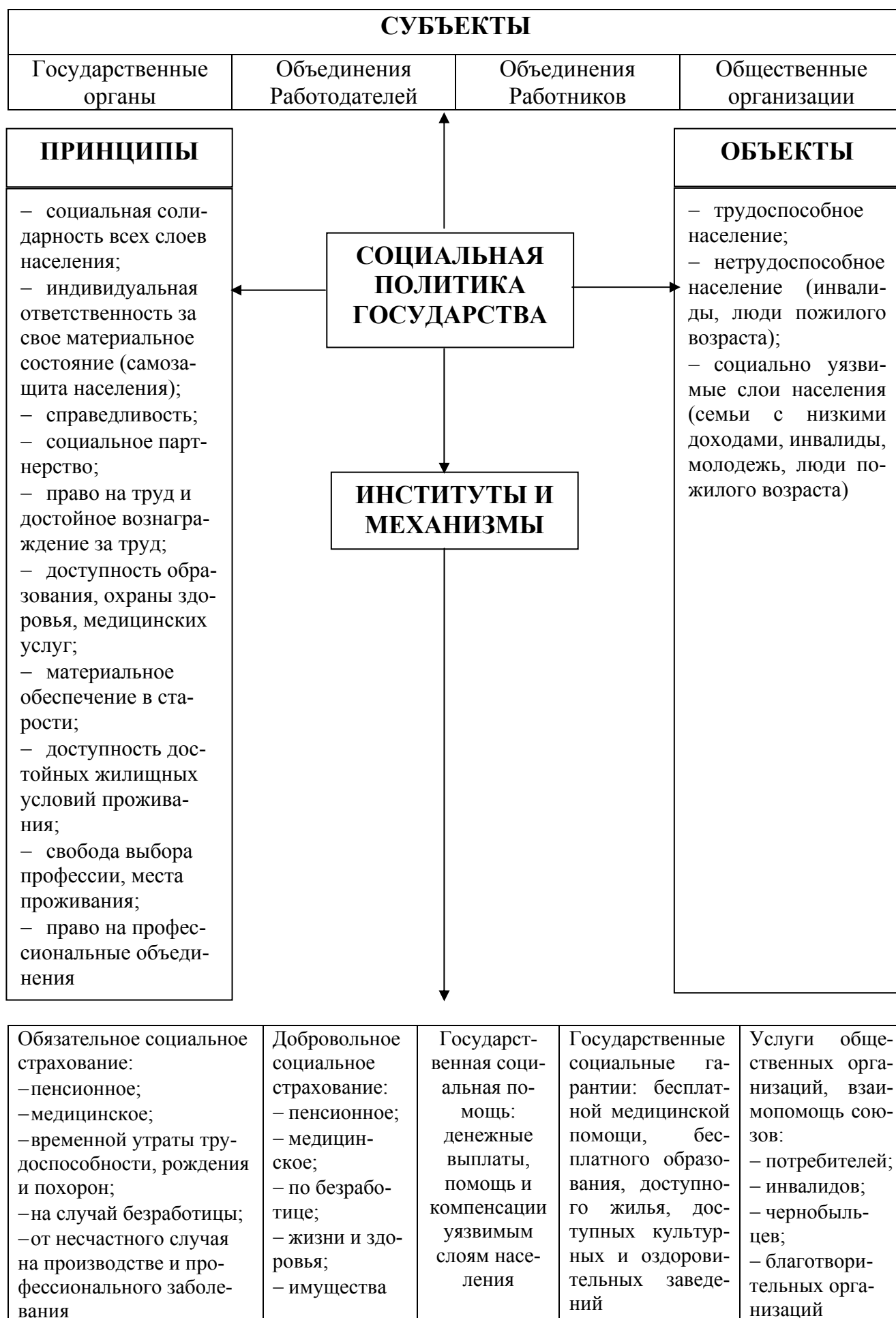


Рис.5.1. Элементы социальной политики государства

2. Политика налогообложения доходов и имущества населения:
 - а) политика прямого налогообложения доходов;
 - б) политика косвенного налогообложения доходов.
3. Политика налогообложения имущества населения (недвижимости).
4. Политика индексации доходов населения.
5. Политика предоставления льгот (компенсаций и привилегий).
6. Политика ограничения теневых доходов.

II. Демографическая политика.

1. Политика охраны материнства и детства.
2. Политика стимулирования непродуктивного возрастания населения.
3. Политика регулирования брачно-семейных отношений и государственной помощи семье.
4. Геронтологическая политика.
5. Миграционная политика.

III. Политика занятости и охраны труда.

1. Политика регулирования рынка труда и обеспечения эффективной занятости населения.
2. Политика организации и нормирования труда.
3. Политика обеспечения безопасных условий труда.
4. Политика страхования труда (в случае безработицы, болезни или увечья).
5. Политика обеспечения оптимального решения производственных коллективных споров и трудовых конфликтов.

IV. Политика социального обеспечения и социального страхования.

1. Пенсионная политика и обеспечение страхования пенсионных взносов.
2. Политика медицинского обеспечения и медицинского страхования.
3. Субсидиарная политика (политика предоставления адресной социальной помощи).
4. Политика минимальных социальных гарантий, стандартов и ликвидации бедности.

V. Политика обеспечения социальной безопасности.

1. Политика гармонизации социально-экологических интересов и обеспечения социального диалога.
2. Антимаргинальная политика.

VI. Функционально-целевые составляющие социальной политики.

1. Тендерная политика.
2. Молодежная политика.
3. Жилищная политика.
4. Политика развития социальной сферы села.
5. Рекреационная политика.
6. Политика защиты прав потребителей (консюмеризм).

6.2. Социальная политика в Украине С начала девяностых годов в Украине началось реформирование социальной сферы в соответствии с требованиями рыночной экономики. Развитие новых форм хозяйствования отрази-

лось ухудшением уровня и качества жизни большей части населения страны: появилась и стала расти безработица, приобрела угрожающий характер имущественная поляризация граждан, распространилась безработица и т.д. За несколько лет рыночных преобразований социальные проблемы настолько усложнились, что для их стабилизации и разрешения крайне необходимым стало обновление теоретических подходов к реализации стратегии реформирования, направленной на построение социального рыночного государства Украина.

Концептуальный подход к построению государственной украинской системы социальной политики, а также конкретное ее содержание регламентированы в Указе Президента Украины «Основные направления социальной политики на период до 2004 года», принятом в мае 2000 года.

В Указе *социальная политика Украины* определяется как совокупность научно сформулированных идей, положений и концептуальных подходов (как долгосрочного, стратегического, так и краткосрочного, тактического характера), которые объединяются с системой конкретных действий, мероприятий, ры-

чагов, стимулов и механизмов, с помощью которых практически регулируются социальные процессы.

Главными задачами украинской социальной политики названы:

ликвидация бедности, обеспечение динамического повышения уровня жизни населения;

обеспечение социальной направленности структурных составляющих экономической политики, реализуемой в государстве (структурной, инвестиционной, ценовой, бюджетной, денежно-кредитной, налоговой и прочих блоков экономической политики);

обеспечение условий максимально полной реализации принципов социальной справедливости и выполнения социальных прав, гарантий населения, которые определены конституционными нормами;

обеспечение социальной стабильности и социальной безопасности в стране.

В рассматриваемых «Основных направлениях социальной политики на период до 2004 года» определен курс развития социальной сферы на среднесрочную перспективу. В его основе – органическое объединение политики экономического роста с активной социальной политикой. Активная роль государства в реализации национальной социальной программы определяется следующими его функциями:

определение приоритетов в социальной сфере;

ответственность за установление минимальных социальных гарантий;

объединение общегосударственных механизмов с развитием инициативы местных органов власти.

Приоритеты социальной политики в Украине:

обеспечение достаточного жизненного уровня населения;

развитие трудового потенциала;

решение проблем народонаселения;

формирование среднего класса;

предотвращение чрезмерной дифференциации населения по уровню доходов;

проведение пенсионной реформы;

объединение адресной поддержки незащищенным слоям населения;

развитие системы образования, здравоохранения, культуры.

Согласно статистическим данным, доход от трудовой деятельности является основным в структуре доходов населения. При этом наметилась тенденция роста денежных затрат населения и снижения сбережений (табл. 6.1). Поэтому главным направлением социальной политики страны должно быть обеспечение нормального жизненного уровня населения Украины, формирование ситуации, когда средняя заработная плата сравнима с прожиточным минимумом.

Таблица 6.1 – Денежные доходы и расходы населения Украины, млн. грн.
[13]

	Годы					
	1995	1998	1999	2000	2001	2001 к 2000, %
Денежные доходы	26498	54379	61865	86911	108835	125,2
в том числе:						
оплата труда и доходы от предпринимательской деятельности	15641	26209	30657	42334	56162	132,7
поступления от продажи продуктов сельского хозяйства	671	1938	2845	4506	7560	167,8
пенсия, помощь и стипендия	5163	12710	14737	18199	22729	124,9
Денежные затраты и сбережения	24784	53376	59518	83777	102279	122,1
в том числе:						
покупка товаров и оплата услуг	20140	34867	41832	59024	78017	132,2
обязательные платежи и добровольные вклады	2156	5568	6750	9229	13977	151,5
прирост сбережений во вкладах и приобретение ценных бумаг	383	2523	4556	8611	5453	63,3
приобретение иностранной валюты	1997	9614	4864	3971	3535	89,0

Основные направления государственной политики в сфере оплаты труда:

обеспечение роста стоимости рабочей силы по сравнению с иными составляющими доходов населения;

разработка нового социального стандарта – регулируемой государством минимальной почасовой заработной платы с постепенным внедрением почасовой оплаты труда;

усиление государственного влияния на нормирование труда;

применение современных мотивационных и стимулирующих механизмов высокопроизводительного труда, в частности таких, как участие работающих в распределении доходов, акционировании предприятий, определении размеров заработной платы путем оценки персонального трудового вклада работника;

упорядочение условий оплаты труда работников бюджетной сферы с целью усиления мотивации к труду и обеспечение объективной оценки работников различных категорий;

обеспечение постоянного увеличения части оплаты труда в структуре валового внутреннего продукта;

создание механизма регулирования фонда оплаты труда в зависимости от результатов производственной и финансово-хозяйственной деятельности.

Также необходимо совершенствовать налоговое законодательство с целью уменьшения налоговой нагрузки, как на фонд оплаты труда, так и на фонды граждан, содействовать созданию хороших новых рабочих мест на базе широкого развития малого и среднего бизнеса и самозанятости, активизации инвестиционных проектов в экономике, реформирования земельных и имущественных отношений и обеспечить реализацию государственных гарантий относительно индексации заработной платы для поддержки ее стабильного реального уровня и ввести действующие механизмы погашения задолженности по выплате заработной платы, усилить ответственность руководителей и собственников предприятий за нарушение законодательства о труде.

Составляющая национальной социальной политики – политика регулирования рынка труда. Политика занятости на рынке труда должна отвечать национальной структуре общественных потребностей и решать задачи относительно трудоустройства граждан, повышения их мобильности и конкурентоспособности.

На улучшение материального положения части населения страны может значительно повлиять реформа системы пенсионного обеспечения. Главная цель реформирования пенсионной системы – повышение государственных гарантий, достижение более высоких социальных стандартов пенсионного обеспечения путем внедрения трехуровневой пенсионной системы. Первый уровень – солидарная система пенсионных затрат, которая должна быть обязательной и будет предусматривать постоянную оптимизацию соотношения между средней пенсией и средней заработной платой с учетом продолжительности страхового стажа, величины заработной платы и демографических показателей. Второй уровень – система накопительных индивидуальных пенсионных счетов в рамках всеобщего государственного пенсионного страхования, внедрение которой начнется в период роста экономики. Третий уровень – система негосударственного пенсионного страхования, которая будет обеспечивать выплату дополнительной пенсии за счет добровольных пенсионных взносов граждан.

В рассматриваемом документе сформулированы также направления развития системы социального страхования, гуманитарной сферы, даны принципы построения региональной социальной политики, приведен механизм реализации социальной политики Украины [приложение 5].

6.3. Социальная защита населения Важнейшей целью социальной политики страны является обеспечение качественной системы социальной защиты всех категорий населения страны – обеспечение всем гражданам, в том числе детям, инвалидам, пенсионерам и другим нетрудоспособным, дохода на уровне или выше прожиточного минимума. Потребность в социальной защите возникает при наличии *факторов риска*, имеющих различный характер возникновения (социальный, правовой, экономический, экологический, производственный и др.). Сегодня для работающих довольно часто возникают обстоятельства, угрожающие его возможности трудиться, становится реальным риск потерять работу. Это сопряжено с ухудшением условий существования работника и его семьи. Угроза потери работы вызывает, в свою очередь, новые факторы риска – чрезмерную эксплуатацию, проявляющуюся в несправедливой оценке и

оплате труда, в отсутствии здоровых и безопасных условий труда, в недостаточном времени для отдыха, восстанавливающего работоспособность и др.

Социальный риск для нетрудоспособных проявляется в резком снижении возможностей удовлетворения первоочередных потребностей за счет опережающего роста стоимости жизни по сравнению с ростом пенсий, пособий, стипендий.

Таким образом, необходимо различать социальную защиту работающих и слабозащищенных категорий населения.

Социальная защита – комплекс мер по выявлению причин, вызывающих социальный риск, по оценке и реализации возможностей воздействия на эти причины на различных этапах их возникновения и развития и по обеспечению социальных гарантий на уровне приемлемого риска для данных экономических условий общественного развития.

Социальная защита нетрудоспособного населения – система мер по формированию и реализации социально-экономических и правовых гарантий, обеспечивающих определенным экономическими возможностями государства уровень жизнеобеспечения этих категорий граждан.

Социальная защита работающих – система социально-экономических и правовых мер и средств, обеспечивающая условия и возможности реализации интересов работников за счет трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства и смягчающая (предупреждающая) факторы социального риска.

В основу построения системы социальной защиты должны быть положены следующие *принципы*:

ресурсное обеспечение социальной защиты. Для реализации этого принципа необходимо иметь мобильную систему учета меняющихся потребностей в социальной защите (минимальный потребительский бюджет, минимальная заработная плата, корректировка уровня доходов в условиях инфляции и др.) и экономических возможностей их удовлетворения;

дифференциация условий распространения – различие в выборе цели, предмета, форм, методов и источников финансирования механизмов социальной защиты в зависимости от степени экономической самостоятельности человека, уровня его трудоспособности и получения доходов. Для трудоспособных должны быть предоставлены равные условия для повышения благосостояния за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и инициативы. Для социально слабых и нетрудоспособных гарантируется доход за счет системы социального обеспечения, выплат из государственного и местного бюджетов;

сочетание дифференцированного и всеобщего подхода. Социальные гарантии имеют всеобщий характер: система охватывает все сферы жизнедеятельности, все социальные группы, осуществляется на всех стадиях жизненного цикла;

гибкий характер социальной защиты и социальных гарантий, предупредительный характер системы. Социальная защита должна строиться с учетом социально-экономического положения в стране, обеспечивать профилактику возникновения социальной напряженности, предупреждать социальные негативные явления и тенденции;

социальное партнерство. Политика социальной защиты должна вырабатываться на основе социального партнерства между основными группами населения, между социальными институтами, общественными организациями и движениями и т. д. Система, функционирующая на основе равноправного диалога, более приемлема в рыночной экономике и позволяет соблюсти баланс интересов;

формирование уровня социальных гарантий на основе социальных нормативов. Основным инструментом социальной защиты являются социальные нормативы, выражающие в количественной форме уровень социальных гарантий;

Социальные гарантии – обязательства государства по обеспечению комплекса элементарных условий жизнедеятельности, формирующих социально

равную доступность всех членов общества к получению гарантированных жизненно важных благ и услуг, производственной и экологической безопасности. Социальные гарантии обеспечивают воспроизводство и развитие трудового потенциала, всего населения. Суть социальных гарантий заключается в том, что, будучи минимально необходимыми при достигнутом уровне социально-экономического развития, они не могут быть снижены.

В систему социальных гарантий государства входят:

социальные гарантии материальной обеспеченности – минимальный размер заработной платы, прожиточный минимум, минимальный размер пособий, пенсий и др.;

социальные трудовые гарантии – максимальная граница рабочей недели, граница трудоспособного возраста (возраст выхода на пенсию), минимальный размер трудового стажа для получения права на пенсионное обеспечение;

социальные гарантии по безработице – минимальный размер пособий по безработице и срок его выплаты (должен быть не ниже минимального размера заработной платы);

социальные гарантии на охрану труда и здоровья – минимально допустимый уровень безопасности рабочего места, гарантии предоставления льгот и компенсаций за работу во вредных и тяжелых условиях труда, соответствие льгот и компенсаций воспроизводственным функциям работающих, минимальный объем бесплатных медицинских услуг, минимальный пенсионный возраст;

социальные гарантии условий проживания – минимально допустимый уровень экологической безопасности среды обитания, минимальный уровень обеспеченности жилой площадью, минимальный уровень комфортности жилья;

социальные гарантии на отдых – минимальная продолжительность оплачиваемого отпуска;

социальные гарантии на образование – минимальный уровень бесплатного образования, минимальный размер стипендий (на уровне минимальной заработной платы или минимального потребительского бюджета).

Уровень социальных гарантий в рамках любого звена социальной системы (от предприятия до государства в целом), должен определяться, прежде всего, реальными экономическими возможностями их выполнения. В этом случае создаются условия для дальнейшего роста производства и накопления средств, расходуемых на мероприятия по социальной политике. С ростом благосостояния общества в целом, стабильности экономических отношений неизбежно связан и рост уровня социальных гарантий, то есть обязательств государства по социальной защите членов общества. Высокий уровень социальной защиты – привилегия «богатого» и стабильного государства.

6.4. Обеспечивающие подсистемы социальной защиты	Комплекс обеспечивающих подсистем социальной защиты играет важную роль в достижении эффективного ее функционирования. Он является материальной (ресурсной) и информационной базой социальной защиты, а также содержит в себе инструментарий реализации социальной политики.
---	---

Финансовое обеспечение социальной защиты представляет собой совокупность источников финансирования мероприятий и программ по социальной защите. К ним относятся, прежде всего, бюджетные средства государства и местных органов управления, направленные на реализацию мероприятий в рамках социальной политики. Явный недостаток этих средств на покрытие первоочередных потребностей населения в какой-то мере призваны компенсировать создающиеся в последнее время специальные фонды социальной помощи. Средства этих источников в основном обеспечивают социальную поддержку нетрудоспособного населения. Источником, обеспечивающим реализацию социальных гарантий для экономически активного (трудоспособного) населения, являются собственные средства предприятий. Самостоятельным источником ресурсов в области социальной политики являются средства зарубежных целевых займов и кредитов, выделяемых под конкретные социальные программы.

Правовое обеспечение представляет собой механизм разработки и принятия законодательных актов в области социальной защиты. Механизм этот, как правило, формируется и функционирует на уровне государства и его структур,

занимающихся вопросами социального обеспечения и социальной политики в целом. Однако, в последнее время все более активную роль в этом процессе начинают играть различные общественные организации, профессиональные союзы. Они готовят альтернативные государственные варианты законодательных актов и документов по социальной защите трудящихся. Правовое обеспечение является одной из наиболее важных подсистем, обеспечивающих функционирование системы социальной защиты, так как, являясь исходным пунктом в формировании социальной политики, оно во многом предопределяет ее качество и результаты.

Кадровое обеспечение – это система подготовки кадров специалистов для реализации мероприятий по социальной защите. Сегодня это наиболее слабое звено в системе социальной защиты. Подготовка компетентных кадров для таких структур, как службы занятости, социальные службы на предприятиях и др., крайне необходима именно сегодня, так как их отсутствие существенно сказывается на эффективности работы этих служб. Необходима также специальная подготовка профсоюзных работников, которые должны аргументированно и профессионально представлять интересы трудящихся.

Научное обеспечение включает в себя всестороннее развитие различных направлений научных разработок, научных исследований, а также теоретической базы по проблематике социальной защиты. В Украине научная разработка вопросов социальной защиты ведется в рамках академических институтов (Институт философии, Институт социологии, Институт экономики, Институт экономики промышленности, Совет по изучению производительных сил Украины, научно-исследовательский институт труда и занятости населения Министерства труда и социальной политики и НАН Украины) и вузовской науки. С привлечением ученых, специалистов в области социальной защиты работают центры занятости, управления по социальной защите, советы профсоюзов и др.

Информационное обеспечение социальной защиты включает в себя систему социальной статистики в области доходов, потребления, уровня жизни, демографических показателей, тенденций развития рынка труда и пр., а также

проведение социального мониторинга. Эта подсистема нуждается в совершенствовании, так как от качества, достоверности и своевременности информации о доходах и потреблении во многом зависит формирование социальной политики в целом.

6.5. Минимальный потребительский бюджет Конкретной мерой социальной защиты населения является усиление обоснованности минимальных размеров заработной платы и пенсий с учетом минимального потребительского бюджета.

Минимальный потребительский бюджет начал рассчитываться с весны 1918 года. Его расчеты нужны были для ориентира в установлении зарплаты рабочим. Эта работа проводилась официальными статистическими органами с привлечением ученых. Достаточно подробные данные публиковались в ежемесячнике, издаваемом органами по труду. Затем стали проводить систематические исследования бюджетов семей по различным категориям населения: рабочим, служащим и крестьянским домохозяйствам. Практика расчетов минимального потребительского бюджета прекратилась в 1927 году. Это было связано с политическими и идеологическими мотивами, отрицавшими признание нищеты и бедности, а статистика минимального бюджета давала такую информацию. Лишь в конце 70-х годов было введено понятие малообеспеченных семей, а в конце 80-х стала идти речь о пороге и черте бедности. С началом рыночных преобразований, сопряженных с появлением факторов социального риска жизнеобеспечения, возникает острая необходимость в расчете минимального потребительского бюджета.

Минимальный потребительский бюджет – это объективная величина. Его размер на каждый данный момент времени фиксирует уровень малообеспеченности. Являясь инструментом социальной политики государства, минимальный потребительский бюджет определяет лиц с уровнем дохода ниже порога бедности, как имеющих право на помощь и социальную защиту общества. Он нужен для того, чтобы осуществлять социальное регулирование грамотно, адресно, в расчете на определенный эффект. Минимальный потребительский бюджет вы-

ражает сложившиеся в обществе представления о минимальном общественно необходимом уровне потребления, обеспечивающем удовлетворение основных потребностей. Он ложится в основу формирования системы социальных гарантий. К минимальному потребительскому бюджету должны быть привязаны размеры минимальной заработной платы, а к ней, в свою очередь, размеры пенсий, пособий, стипендий и прочих выплат. На нормы минимального потребительского бюджета должны ориентироваться учреждения непроизводственной сферы, действующие на бесплатной основе (больницы, детские дошкольные учреждения, учреждения социального обеспечения) при пересмотре норм потребления.

Минимальный потребительский бюджет необходим для построения прогноза уровня жизни, политики социальной защиты и поддержки населения. Средства, необходимые для обеспечения населения на уровне минимального бюджета, должны рассматриваться как минимальная граница необходимых для реализации социальной политики средств. Эта граница, по рекомендациям Международной организации труда, должна составлять не менее двух третей средней заработной платы.

В стоимостном выражении минимальный потребительский бюджет представляет собой прожиточный минимум. Прожиточный минимум – это стоимость всех товаров и услуг, входящих в состав минимального потребительского бюджета, исчисленная по средним ценам покупки, используемым в различных сферах торговли. Стоимостная величина минимального потребительского бюджета должна пересматриваться с учетом роста индекса цен на потребительские товары и услуги.

Отметим, что средняя заработная плата в Украине в 2000 г. составила 230 грн. [13] при принятом прожиточном минимуме на 2000 г., равном 270,1 грн. [10]. В 2001 г. размер среднемесячной номинальной заработной платы увеличился до 311 грн. [13] и практически достиг величины прожиточного минимума на 2001 г. – 311,3 грн. [10].

Натурально-вещественная структура минимального потребительского бюджета позволяет характеризовать реальное его наполнение. Структура минимального потребительского бюджета включает:

- продукты питания;
- одежду, белье, обувь;
- предметы санитарии, гигиены, медикаменты;
- мебель, посуду, культтовары и другие предметы культурно-бытового и хозяйственного назначения;
- расходы на бытовые услуги, транспорт, связь;
- расходы на пребывание детей в дошкольных учреждениях;
- расходы населения на ведение личного подсобного хозяйства в пределах, обеспечивающих удовлетворение личных потребностей;
- обязательные платежи.

Минимальный потребительский бюджет включает «потребительские корзинки» – продовольственную, непродовольственную, жилищно-коммунальных и бытовых услуг.

При формировании продовольственной корзинки используются нормы, разработанные специалистами по питанию и медиками. Соблюдение этих норм позволяет обеспечить рациональное питание детей и минимальное потребление отдельных видов продуктов взрослым населением в соответствии с физиологическими потребностями человека по калорийности и химическому составу. Потребление продуктов питания в соответствии с этими нормами обеспечивает покрытие энергетических затрат организма, необходимых для поддержания жизнедеятельности взрослых, для роста и развития детей, сохранения здоровья в пожилом возрасте. Потребность в калориях определяется характером занятий или возрастом потребителя и колеблется, в зависимости от тяжести труда, от 3,5 до 4 тыс. калорий в сутки.

Расчет стоимости «потребительской корзины» по продовольственным товарам в зависимости от интенсивности труда дает возможность сформировать минимальные потребительские бюджеты, являющиеся основой для установле-

ния заработной платы (минимальной тарифной ставки) работникам различных профессий. Что касается непродовольственной, жилищно-коммунальной и бытовой «потребительских корзин», то они одинаковы для работников различной интенсивности труда и видов работ.

При определении непродовольственной корзины и расчете бытовых и платных услуг используются нормы, разработанные специалистами научно-исследовательских институтов соответствующего профиля.

В *структуре минимального потребительского бюджета* расходы на питание составляют более половины суммы. Второе место в бюджете по удельному весу принадлежит расходам на непродовольственные товары, которые составляют 30-40% бюджета. Однако, следует отметить, что стремительный рост цен на непродовольственные товары первой необходимости обусловил превышение доли расходов семей на непродовольственные товары над продовольственными. 10-14% приходится на услуги. На удовлетворение культурных и духовных потребностей выделяется минимальная остаточная сумма. При ориентации в прожиточном минимуме на одиноких мужчин и женщин в трудоспособном возрасте следует учитывать, что их расходы примерно на 30% выше, чем проживающего в семье.

На сегодняшний день нет единого подхода к формированию минимального потребительского бюджета. Имеются альтернативные варианты, разработанные государственными органами, общественными структурами, научно-исследовательскими институтами, отдельными учеными. Причем размеры минимальных потребительских бюджетов колеблются в широком диапазоне.

6.6. Социальная политика предприятия	В рыночных условиях значительная часть услуг социального характера должна предоставляться предприятием, на котором работает гражданин. Но это не исключает государственной
---	--

помощи и самозащиты от безработицы, травматизма, пенсионного обеспечения и пр.

Социальная политика предприятия представляет собой управление процессом предоставления услуг социального характера сотрудникам организации и членам их семей. Под социальными услугами организации понимают набор всех услуг, предоставляемых организацией своим сотрудникам и членам их семей, кроме заработной платы. Эти услуги предоставляются организацией на основе соответствующих законов, тарифных соглашений, коллективного договора или добровольно в рамках специальных социальных планов и обязательств.

Цель и задачи социальной политики предприятия:

- создание нормальных условий труда и отдыха для работающих;
- обеспечение безопасности на производстве, в быту, месте отдыха;
- удовлетворение и развитие потребностей работника;
- укрепление здоровья и увеличение продолжительности жизни;
- сохранение экосистемы (воздушного бассейна, грунта, водных ресурсов, флоры и фауны).

Субъектами социальной политики предприятия являются, с одной стороны – собственник или уполномоченный им орган, с другой стороны – трудовой коллектив или орган, уполномоченный представлять интересы:

- работающих членов трудового коллектива;
- неработающих сотрудников, которые вышли на пенсию или находятся в отпуске (декретном, учебном и др.);
- членов семей работающих и неработающих сотрудников;
- других граждан, которым предоставляются социальные услуги на благотворительной основе.

Предмет социальной политики предприятия:

- предоставление денежных и равноценных им услуг работающим членам коллектива предприятия;

предоставление денежных и равноценных им услуг сотрудникам, вышедшим на пенсию или находящимся в отпусках;

предоставление денежных и равноценных им услуг членам семей работающих на предприятии и членам семей сотрудников, вышедших на пенсию или находящихся в отпуске;

предоставление добровольных социальных услуг на благотворительной основе другим гражданам.

Для эффективной реализации целей и задач социальная политика предприятия должна строиться на следующих принципах:

учет материальных и нематериальных потребностей и интересов сотрудников;

доступность и гласность расходов предприятия;

экономическая обоснованность относительно расходов и результатов;

отсутствие дублирования социальных потребностей, в достаточной мере удовлетворяемых государственными или другими социальными институтами;

учет растущих жизненных стандартов и развитие системы общественных ценностей.

Социальная политика предприятия, будучи частью политики управления персоналом (кадровой политики предприятия), призвана выполнять следующие функции:

профилактика и минимизация негативных последствий конфликтов;

улучшение отношений между работодателями и наемными работниками;

привлечение высококвалифицированных работников;

формирование благоприятного имиджа предприятия в глазах общественности;

закрепление персонала предприятия (предупреждение текучести кадров).

Разработка и проведение социальной политики в организации осуществляется по многим направлениям, важнейшими из которых являются:

политика доходов;

политика сотрудничества с профсоюзами;

политика социального обеспечения работающих;
политика повышения качества трудовой жизни.

Реализуется социальная политика организации как путем составления коллективного договора, так с помощью механизма социального планирования. Социальное планирование – научно обоснованное определение целей, показателей и задач (сроков, темпов и пропорций) развития социальных процессов и разработка основных мероприятий по их практической реализации в интересах данной организации. Формализуются все показатели и задачи в отдельном разделе коллективного договора или в социальном плане предприятия.

Социальный план организации должен иметь следующие разделы:

план добровольных инвестиций (накопление средств для защиты от инфляции и обесценивания трудовых доходов);
план содержания детей в детских дошкольных учреждениях;
план организации отдыха;
система планов медицинского страхования и обслуживания (заключение договоров с медицинскими и страховыми учреждениями);
план получения образования за счет предприятия;
план жилищного строительства и кредитования покупки жилья;
план дотирования затрат на питание сотрудников;
план дотирования затрат на транспорт и другие социальные услуги для работников;
план дополнительного пенсионного обеспечения.

Роль активного участника формирования социальной политики предприятия принадлежит представителям интересов трудящихся – профсоюзам.

Литература

1. Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» // Кодекс законов о труде Украины: Научно-практический комментарий. – Х.: ООО «Одиссей», 2002. – С. 644-655.
2. Закон України "Про мінімальний споживчий бюджет" // Закони України, т. 2. - К.: Упр. законодавства, 1996. - С. 89-90.

3. Закон України "Про оплату праці" // Закони про працю. - К., 1997. - С. 173-181.
4. Закон України "Про пенсійне забезпечення" [http // www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)
5. Антипов А.Г. Проблемы социальной защищенности населения при переходе к рынку // Социально-политические науки. – 1991. - №10. – С.92-99.
6. Казановський А.В., Колот А.М. Соціальне партнерство на ринку праці. – Краматорськ: Нац. центр продуктивності, 1995. - 126 с.
7. Новикова О.Ф. Социальная защита шахтеров (потребности и возможности): Препр. науч. докл. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1993. – 82 с.
8. Новикова О.Ф., Амоша А.И., Мартякова Е.В. и др. Основное направление социальной политики и социальной защиты в угольной промышленности. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1994. – 120 с.
9. Новикова О.Ф., Амоша А.И., Новак И.Н., Логачева Л.Н. Социальные проблемы: оценка и пути решения. – Кн. 1: Социальная защита трудящихся. – К.: Наукова думка, 1995. – 328 с.
10. Прожитковий мінімум: надія чи розчарування // Урядовий кур'єр. – 2001. - № 117. – С. 6.
11. Социальная защита: Курс лекций / Новикова О.Ф., Амоша А.И., Лукьянченко Н.Д. и др. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1992. – 177 с.
12. Теренс Г. Соціальна політика та соціальне забезпечення ринкової економіки. – К.: Соціальна політика і соціальна робота, 1997. - 93 с.
13. Україна в цифрах у 2001 р.: Короткий статистичний довідник / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2002. – 262 с.

◆ Вопросы для контроля и обсуждения

1. Назовите цели, основные элементы и структурные составляющие социальной политики государства.
2. Какой нормативный документ регламентирует содержание социальной политики в Украине? Какие основные направления государственной политики в социальной сфере он содержит?
3. Чем обусловлена потребность в социальной защите?
4. Какие принципы должны быть положены в основу построения системы социальной защиты?
5. Перечислите и охарактеризуйте обеспечивающие подсистемы социальной защиты.
6. В чем состоит основное предназначение социальных гарантий?
7. Перечислите виды социальных гарантий в Украине.
8. Расскажите об истории возникновения минимального потребительского бюджета.
9. Какие расходы занимают наибольшую часть в структуре минимального потребительского бюджета в Украине и почему?
10. Что представляет собой социальная политика предприятия и какие функции она выполняет? С помощью чего она реализуется?

Глава 7. ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

7.1. Сущность понятия «эффективность труда»

7.2. Современные подходы к трактовке понятия «производительность»

7.3. Социально-экономическое значение и сущность роста производительности труда

7.4. Факторы роста эффективности и производительности труда

7.5. Резервы роста эффективности и производительности труда

7.6. Методы измерения производительности труда

7.7. Управление производительностью и эффективностью труда

7.1. Успешность любой трудовой деятельности характеризуется ее
Сущность эффективностью. *Эффективность труда* – социально-
понятия экономическая категория, определяющая степень достижения
«эффектив- той или иной цели, соотнесенную со степенью рационально-
ность труда» сти расходования использованных при этом ресурсов. Качественная сторона

эффективности отражает соотношение между результативностью труда и экономичностью произведенных затрат. С количественной стороны понятие эффективности определяется как частное от деления полученного эффекта (результата) на понесенные при этом расходы. Стремление получить максимально возможные результаты при минимуме затрат – наиболее простое понимание сути эффективизации (эффективизация – процесс целенаправленной работы по повышению эффективности труда).

Эффективизация труда означает процесс поиска наилучших решений в той или иной сфере трудовой деятельности в целях достижения более высоких результатов при сокращении затрат на единицу этих результатов. На макроэкономическом уровне используется понятие *стратегии эффективизации*, которая предполагает определение основных направлений повышения эффективности труда на основе комплексного использования и развития всех факторов и ресурсов для быстрого преодоления кризисного состояния экономики. Так-

тика эффективизации (микроэкономический уровень) заключается в разработке и осуществлении текущих мероприятий по выявлению и использованию резервов повышения эффективности труда на основе устранения непроизводительных затрат. Эффективизация труда как на стратегическом, так и на тактическом уровне имеет своим результатом приращение эффективности труда, рассматриваемой в динамике.

Сущность эффективности труда выражается рядом характеризующих ее понятий. Проанализируем их коротко.

1. Производительность труда – определяется как отношение результатов производственной деятельности (объема выпущенной продукции) к затратам рабочего времени или численности работников. С понятием производительности труда тесно связано понятие *производительной силы труда*. Это – максимально возможный (расчетный) объем работы, который может выполнить один работник в единицу времени при сложившихся природных, организационно-технических и социально-экономических условиях. По существу, это потенциальная производительность труда. Разность между производительной силой труда и фактической производительностью определяет резервы роста последней.

2. Качество труда. Теоретически определяется как обобщенная характеристика квалификационной сложности труда в целях дифференциации уровня заработной платы путем построения тарифной системы.

Качество труда как характеристика эффективности труда должно рассматриваться с точки зрения двух критериев: результативности труда и экономичности затрат.

3. Результативность труда – степень достижения заданной цели. Цель – обеспечение конкурентоспособности продукции и высокого качества выполняемых работ и услуг по всей совокупности потребительских свойств (сверх тех требований, которые учтены в оценке производительности труда).

4. Экономичность затрат определяется интенсивностью труда и продуктивностью использования вещественных ресурсов.

5. Интенсивность труда – степень его напряженности в процессе производства, измеряемая затратами физической и нервной энергии человека в единицу времени. Интенсивность труда зависит от применяемой технологии, использования имеющихся возможностей производства и от отношения человека

к труду, в то же время прямо влияя на продуктивное использование природных, материальных и технических ресурсов.

Оценка эффективности труда основывается на стоимостной оценке объема работы (продукции, услуг) с учетом требований качества, отнесенной к приведенным затратам ресурсов (с учетом их удельного веса и срока окупаемости капиталовложений) или численности работников. Оценка эффективности и производительности труда в современных условиях нужна не для внешней отчетности, а для внутреннего анализа деятельности предприятия и разработки соответствующих мероприятий.

Понятие «эффективность труда» в практике соотносится с понятием «эффективность хозяйственной деятельности». Эффективность хозяйственной деятельности с количественной стороны оценивается как отношение прибыли к приведенным затратам ресурсов с учетом рациональности их использования. С качественной стороны она формируется как синтез эффективности труда и результатов усилий по созданию необходимых для этого организационных и экономических условий. Эффективность хозяйственной деятельности тесно связана и во многом зависит от стабильности труда. Стабильность труда – термин, ранее в экономике труда не применявшийся (как и эффективность труда в излагаемом варианте), однако полезный обобщающий показатель. *Стабильность труда* означает степень устойчивости, надежности, постоянства организационных и экономических условий, обеспечивающих эффективную работу персонала предприятия, использование его трудового потенциала, предотвращение скрытой безработицы.

Стабильность труда с точки зрения результативности труда и экономичности затрат характеризуется тем, что она оказывает прямое влияние на платежеспособность предприятия, на рациональность занятости работников и на продуктивность использования вещественных ресурсов.

7.2. Современные подходы к трактовке понятия «производительность» В условиях перехода к рыночным отношениям изменение содержания (а нередко и сущности) прежних понятий и экономических категорий, появление новых показателей происходит быстрее, чем развитие экономики в целом. Это в полной мере относится и к производительности труда.

Прежде, чем определить сущность производительности труда, охарактер-

ризуем содержание категории «производительность».

Под *производительностью* понимают эффективность использования различных ресурсов труда, капитала, земли, материалов, энергии, информации, которые применяются в ходе производства различных товаров и оказания услуг. Эта экономическая категория отражает взаимосвязь между количеством и качеством произведенных товаров или оказанных услуг и ресурсами, которые были затрачены на их производство.

Производительность дает возможность сравнить объемы выпуска продукции и оказанных услуг на различных уровнях экономической системы (отдельный работник, первичный трудовой коллектив, цех, предприятие или организация, отрасль, государство) с использованными ресурсами в соответствующих звеньях общественного производства. В процессе такого сравнения и оценки следует учитывать воздействие на производительность и чисто рыночных причин: рост стоимости энергии, ресурсов; увеличение затрат, связанных с безработицей, влияние форс мажорных обстоятельств (наводнение, засуха, коррумпированность власти и т.п.).

Более высокая производительность означает увеличение объемов продукции при тех же самых (неизменных) затратах. При этом необходимо учитывать потребность в той или иной продукции на рынке товаров или в обществе в целом. Следует также отметить, что на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой принимается к расчету производительности та продукция, которая уже продана, а не просто изготовлена.

Таким образом, производительность можно рассматривать как общий показатель, который характеризует эффективность использования различных ресурсов при производстве продукции. Однако, современная экономическая теория доказывает, что абсолютно точно роль и долю затрат тех или иных ресурсов, используемых на производство продукции, определить достаточно трудно. Например, почти невозможно полное, стопроцентное использование того или иного вида ресурсов (особенно это касается ресурса труда); неодинакова эффективность использования различных ресурсов или одних и тех же ресурсов в

разное время.

Поэтому для определения эффективности производства чаще всего используется показатель производительности труда; хотя это и не означает, что труд является единственным источником производительности. Рассчитываются и применяются такие показатели: производительность материалов, производительность капитала, энергии, информации.

Производительность труда (ПТ) – это эффективность затрат конкретного труда, которая определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени. С понятием производительности тесно связано понятие трудоемкости. *Трудоемкость* (Тр) – показатель, обратный производительности труда, характеризующий количество затрат труда (рабочего времени), приходящихся на единицу продукции.

Повышение производительности труда означает рост объема продукции, произведенной в единицу времени, или экономию рабочего времени, затраченного на единицу продукции:

$$ПТ = \frac{Q}{T}, \quad (7.1)$$

$$ПТ = \frac{1}{Тр}, \quad (7.2)$$

$$\Delta ПТ = \frac{ПТ^0}{ПТ^6} \cdot 100 - 100, \%, \quad (7.3)$$

где Q – объем произведенной продукции в натуральных, трудовых, стоимостных или условно-натуральных показателях;

T – количество времени, затраченного на производство данного объема продукции или количество занятых производством данного объема продукции;

ΔПТ – прирост производительности труда;

ПТ⁰, ПТ⁶ – уровень производительности труда в отчетном и базисном периодах.

В процессе производства функцией живого конкретного труда является создание новой стоимости, а также перенесение рабочего времени, материали-

зованного в вещественных элементах производства на вновь созданный продукт. В связи с этим производительность труда отражает эффективность как живого, так и овеществленного (прошлого) труда. По этой же причине выделяют понятие производительности индивидуального (живого) труда и производительности общественного труда.

Рассматриваемое определение производительности труда построено с использованием трех основных понятий:

эффективность труда;
 конкретный труд;
 рабочее время.

Конкретный труд определяется как целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ, результатом которой выступают определенные потребительные стоимости (письменный стол, авто-ручка, книга и т.д.). Содержанием конкретного труда является количественный и качественный состав трудовых функций, их взаимосвязи и взаимоотношения в реальном процессе труда, например, различия в профессиях, специальностях, уровнях квалификации работников. Кроме того, конкретный труд характеризуется и уровнем используемой техники, технологии производства, которые на каждом рабочем месте индивидуальны (различна техническая оснащенность токаря, фрезеровщика, водителя автомобиля).

В общей экономической теории выделяют и понятие абстрактного труда – затраты человеческой энергии (физического и умственного труда), безотносительно к той конкретной форме, в которой проявляется тот или иной вид конкретного труда. В теории производительности абстрактный труд характеризует интенсивную составляющую, то есть, уровень затрат человеческого труда в единицу времени или на единицу продукции.

Третье ключевое слово в определении производительности труда – рабочее время, его затраты.

Рабочее время – это установленная трудовым законодательством или собственником продолжительность текущего времени, в течение которого ра-

ботники должны заниматься выполнением определенных трудовых функций. Как правило, регламентируются такие промежутки времени (для выполнения работы): день, неделя, месяц, год.

С экономической точки зрения рабочее время регламентируется затратами труда определенного количества и качества в таких единицах, как минуты, часы, дни. То есть, зная затраты рабочего времени, можно судить об объемах произведенных товаров, производительности и эффективности труда.

Интенсивное развитие производства возможно на основе экономии рабочего времени, то есть при сокращении его затрат на изготовление единицы продукции. Таким образом, экономия рабочего времени является прямо противоположным явлением недоиспользованию рабочего времени. Если к экономии рабочего времени нужно всемерно стремиться, то величину неиспользованного рабочего времени нужно сводить к минимуму. Другими словами – экономия рабочего времени ведет к повышению производительности труда, а потерянное рабочее время всегда снижает его эффективность.

Своеобразный подход к определению производительности предлагается в работе Меликьяна Г.Г. [12] Здесь понятие производительности труда трактуется в узкой технической концепции и в широкой общественной концепции.

Под производительностью в узкой технической концепции понимается отношение выводимой продукции к вводимым ресурсам:

$$ПТ = \frac{Выход}{Ввод}, \quad (7.4)$$

где выход – товары, услуги, количество, качество, стоимость, поставка, добавленная стоимость;

ввод – труд, капитал, материалы, энергия, земля, информация.

Этот показатель, не являющийся единственным, выражает степень эффективности использования ресурсов в целом, или отдельного вида ресурсов, если к нему относят выход:

$$П_{труда} = \frac{Выход}{Труд}, \quad (7.5)$$

$$P_{\text{кап}} = \frac{\text{Выход}}{\text{Капитал}}. \quad (7.6)$$

Под производительностью в широкой общественной концепции понимается, прежде всего, то, что производительность – это умственная склонность человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует на производстве. Она основана на уверенности в том, что человек может работать сегодня лучше, чем вчера, а завтра еще лучше. Она требует постоянно совершенствовать экономическую деятельность с учетом меняющихся условий.

Авторы данного подхода выделяют понятие и производительности труда, определяя его отношением общего объема продукции к затраченному на его производство труду. Другое название показателя – реальная часовая выработка на одного занятого.

Генкин Б.М. считает [4], что следует использовать понятие продуктивности труда, а не производительности, поскольку правильный перевод английского слова *productivity* и немецкого *produktivität* – именно продуктивность. Продуктивность системы предлагается определять по формуле:

$$ПТ = \frac{Q}{T}, \quad (7.7)$$

где Q – объем продукции (услуг) за определенный период времени в различных измерителях;

T – затраты ресурсов, соответствующих данному объему продукции.

Наряду с категорией «производительность труда» выделяют и понятие

Производительность труда как показатель включает экстенсивную и интенсивную величины. Количество труда, затрачиваемого на производство продукции, зависит от времени труда (экстенсивная величина) и его интенсивности (интенсивная величина), так как в одну и ту же единицу времени может быть затрачено неодинаковое количество жизненной энергии. Таким образом, результат труда зависит от количества времени, затраченного на производство продукции, интенсивности труда и эффективности каждой единицы труда. По-

следняя, в свою очередь, зависит от степени использования производительной силы труда.

Интенсивность труда – степень напряженности труда в процессе производства, которая определяется уровнем расходования мускульной и нервной энергии человека, то есть затратами труда в единицу времени. Эти затраты жизненных сил (например в килокалориях) человека в единицу времени могут быть меньше или больше, что означает меньшую или большую напряженность труда при прочих равных условиях. В отличие от понятия «производительность труда», которое дает представление о том, сколько продукции производится при данном уровне затрат труда (в единицах времени, численности), понятие «интенсивность труда» - дает представление о том, сколько труда (физического и умственного) затрачивается в течение определенного отрезка времени.

В соответствии с определением интенсивность труда можно выразить в виде такой формулы:

$$И = \frac{M_m}{t} = \frac{T_{\phi} + T_{умс}}{t}, \quad (7.8)$$

где M_T – масса израсходованного труда;

T_{ϕ} – величина затрат физического труда;

$T_{умс}$ – величина затрат умственного труда;

t – время, в течение которого осуществлялись затраты труда.

Повышение интенсивности означает уплотнение труда, усиление его напряженности, что связано с увеличением затрат труда в единицу времени. Та или иная степень интенсивности труда присуща всякому труду, но величина ее может колебаться в зависимости от характера, условий труда, отношения к нему работника. Но для каждого уровня развития производительных сил существует особая, средняя степень интенсивности труда, которую еще называют общественно необходимой или нормальной интенсивностью труда. Такая степень напряженности труда должна обеспечивать производительное использование рабочего времени, не вызывать необратимых отрицательных явлений в орга-

низме человека, способствовать развитию физических и умственных способностей работника.

Нормальная интенсивность труда является необходимой предпосылкой устойчивого роста производительности труда. Интересам производства не отвечает повышение интенсивности труда сверх общественно-нормального уровня, так как при этом не только не происходит сокращение затрат труда на единицу продукции, но и возникают отрицательные последствия для воспроизводства рабочей силы, не обеспечивается восстановление затраченной в процессе производства жизненной энергии людей.

С другой стороны, снижение интенсивности труда по сравнению с объективно необходимым уровнем оказывает отрицательное влияние на объем выработанной продукции. Низкая интенсивность труда, являясь нередко следствием недостатков в организации труда, приводит к содержанию на предприятиях дополнительного количества работников, нерациональному использованию трудового потенциала и, в конечном счете, к снижению производительности труда.

Поэтому в каждый исторический период повышение общественно-нормальной интенсивности труда ограничено технологическими, физиологическими и социально-экономическими пределами. В силу этого решающую роль в обеспечении максимально высокой производительности труда играет рост его производительной силы.

Производительность труда и интенсивность труда связаны между собой: повышение производительности труда и увеличение его интенсивности (до определенных пределов) приводит к увеличению массы произведенной продукции в единицу времени; любой уровень производительности труда всегда включает в себя определенную степень его интенсивности.

При повышении интенсивности труда увеличиваются количество выпускаемой продукции и затраты рабочей силы (массы труда) в единицу времени. Поскольку на единицу продукции приходится столько же труда, сколько и до его интенсификации, то стоимость единицы продукции не изменяется, а стоимость всей выработанной продукции увеличивается прямо пропорционально

росту интенсивности труда. Если же количество продукции увеличивается без повышения интенсивности труда (а только за счет роста производительности труда или снижения трудоемкости), то общая стоимость продукции остается неизменной, а стоимость единицы продукции соответственно уменьшается. В этом заключается принципиальная разница в увеличении объема продукции за счет интенсификации труда и за счет уменьшения трудоемкости продукции.

7.3. Социально-экономическое значение и сущность роста производительности труда

Производительность является важнейшим показателем экономического роста, то есть показателем, обеспечивающим рост реального продукта и дохода.

Экономический рост – одна из основных целей в экономике государства с рыночной структурой хозяйствования. Увеличение общественного продукта на душу населения означает повышение уровня жизни. Рост реального продукта приводит к возрастанию материальных благ, предоставляемых государством своим работникам. Динамически развивающаяся экономика, в отличие от статической, позволяет обществу увеличивать реальный валовой национальный продукт или чистый национальный продукт.

Увеличение реального продукта и дохода может осуществляться двумя основными способами:

путем вовлечения в производство большого объема ресурсов, к примеру, затрат труда;

путем более производительного их использования.

Реальный валовой национальный продукт определяется как трудозатраты (в человеко-часах), умноженные на производительность труда. Отсюда производительность труда – общий объем продукции, деленный на количество затраченного на его производство труда, или реальная часовая выработка на одного занятого.

Рост производительности труда является неременным условием развития производства. Рост производительности труда – это выражение всеобщего экономического закона, это экономическая необходимость развития общества независимо от господствующей в нем системы хозяйствования.

Суть повышения производительности труда заключается в том, что доля затрат живого труда в продуктах уменьшается, а доля затрат прошлого труда

увеличивается, но при этом общая сумма затрат труда, заключенная в каждой единице продукта, уменьшается.

Рост производительности труда на предприятиях проявляется в виде:

увеличения массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;

повышения качества продукции при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени;

сокращения затрат труда на единицу производимой продукции;

изменения соотношения затрат живого и прошлого труда в сторону роста доли затрат прошлого труда при общем сокращении затрат труда;

сокращения времени производства и обращения товаров;

увеличения массы и нормы прибыли.

7.4. Факторы роста эффектив- ности и произ- водительности труда

Большое социально-экономическое значение роста производительности труда для отдельных предприятий и всего общества, определяет необходимость изучения всех факторов, влияющих на уровень производительности труда.

Применительно к производительности труда *факторами* называют движущие силы или причины, под влиянием которых изменяются уровень и темпы роста этого показателя.

Действие факторов роста производительности труда всегда происходит при определенных обстоятельствах, которые характеризуются различными естественно-природными, материально-техническими и общественно-экономическими особенностями, влияющими на развитие производства. Эти обстоятельства называют *условиями* повышения производительности труда. Естественно-природные условия характеризуются богатством и особенностями залегания полезных ископаемых, плодородием почвы, климатическими особенностями районов и тому подобное; материальные условия находят свое выражение в степени развития производительных сил общества, уровне жизни населения; общественно-экономические особенности определяются существующим общественным строем, развитием хозяйственного механизма, уровнем приро-

доохранной (экологической) деятельности.

В экономической литературе используется также и понятие *пути повышения производительности труда* – конкретные направления действия основных факторов роста производительности труда, методы использования их в процессе производства. Например, действие научно-технологических факторов проявляется путем механизации, автоматизации, роботизации производства.

Факторы роста производительности труда весьма многообразны и в совокупности представляют систему, элементы которой находятся в постоянном движении, изменении и взаимодействии.

Для планирования мероприятий по повышению уровня производительности труда традиционно используются различные классификации факторов роста данного показателя. Систематизация факторов роста производительности труда необходима также для анализа составляющих общего прироста производительности труда; для проведения факторного анализа производительности труда. Отметим, что воздействие разных факторов на выработку неодинаково: одни факторы дают устойчивый прирост и обладают существенным влиянием (их называют приоритетными), воздействие других – временно, незначительно. Кроме того, различные факторы требуют различных условий и затрат на приведение их в действие, поэтому для предприятий важно, за счет чего произойдет ускорение роста производительности труда. Таким образом, существует объективная необходимость расстановки приоритетов при выборе факторов роста производительности труда.

Классификация факторов является достаточно сложной задачей, так как их многочисленность и тесная взаимосвязь затрудняет определение границ и результатов действия каждого из них. Преимущество должны иметь факторы, обеспечивающие: выигрыш времени, более высокий уровень и темпы роста производительности труда, экономическую эффективность, то есть доходы от внедрения мероприятий должны превышать (причем, существенно) затраты на их внедрение. Важной проблемой становится процесс обеспечения односторонности, взаимной согласованности во влиянии различных факторов. Это

необходимо для того, чтобы предлагаемый набор факторов превратился в эффективно действующую систему. Только в этом случае можно говорить об обеспечении внутреннего единства и согласованности в принятии хозяйственных решений, касающихся вопросов увеличения производительности труда.

Значение классификации заключается в том, что она позволяет раскрыть природу производительности труда, определить соотношения между факторами; выявить специфические особенности в действии отдельных факторов. Классификация важна и потому, что она позволяет перейти от простой регистрации изменений в производительности труда к активному выявлению причин, обусловивших эти изменения.

Рассмотрим существующие классификации факторов роста производительности труда:

По характеру воздействия на динамику производительности труда все факторы подразделяются на две группы:

факторы, повышающие производительность труда (внедрение достижений научно-технического прогресса, улучшение организации труда);

факторы, приводящие к снижению производительности труда (неблагоприятные условия труда, плохая организация труда, несовершенство хозяйственного механизма).

На уровне отдельного предприятия по направленности влияния выделяют:

внутренние факторы производительности труда – уровень технической вооруженности предприятия, эффективность применяемой технологии производства, энерговооруженность труда, применяемые системы организации и стимулирования труда;

внешние факторы производительности труда – изменение государственного заказа на продукцию предприятия, динамика спроса и предложения на рынке товаров, социально-экономическая обстановка в стране или регионе, природные условия, уровень кооперации с другими предприятиями.

Рассмотрим наиболее универсальную и широко распространенную классификацию факторов роста производительности труда.

Факторы роста эффективности и производительности труда традиционно объединяют в следующие группы:

научно-технологические,
организационные,
структурные,
социально-психологические.

Каждая группа факторов оказывает воздействие на использование ресурсов, которые, в свою очередь, объединяются в следующие группы:

трудовые,
природные,
материальные,
технические,
финансовые.

Непосредственное воздействие факторов эффективности труда на использование ресурсов осуществляется на предприятии с учетом внешнего влияния на региональном, отраслевом и общегосударственном уровнях.

Научно-технологические факторы (материально-вещественные) играют решающую роль в обеспечении конкурентоспособности продукции и создании материально-технической базы эффективности труда. При этом ведущее место среди этой группы факторов занимает технология как связующее звено между человеком и используемыми предметами и средствами труда. Поэтому общепризнанно, что на основе использования достижений фундаментальной науки и открытий в области преобразования энергии, материалов и информации непосредственно формируются новые технологии, революционизирующие отдельные процессы.

Материально-технические факторы связаны с использованием новой техники, прогрессивных технологий, новых видов сырья и материалов. Решение

задач производства с использованием этой группы факторов достигается следующими путями:

модернизацией оборудования;

заменой морально устаревшего оборудования новым, более производительным;

повышением уровня механизации производства: механизацией ручных работ, внедрением средств малой механизации, комплексной механизацией работ;

автоматизацией производства: установкой станков-автоматов, автоматизированного оборудования, использованием автоматических линий, автоматизированных систем управления производством;

внедрением новых прогрессивных технологий;

использованием новых видов сырья, прогрессивных материалов.

Рассматриваемая группа факторов традиционно считается наиболее важной, поскольку обеспечивает экономию не только живого, но и овеществленного труда.

Научно-технический прогресс – главный источник всестороннего и последовательного роста производительности труда. Поэтому для внедрения в производственный процесс достижений научно-технического прогресса в современных условиях требуется направление инвестиций в первую очередь на реконструкцию и техническое перевооружение действующих производств, повышение доли затрат на активную часть основных производственных фондов – машин, оборудования.

Влияние комплекса материально-технических факторов на уровень производительности труда характеризуется следующими *показателями*:

энерговооруженностью труда – потреблением всех видов энергии на одного промышленного рабочего;

технической вооруженностью труда – объемом основных производственных фондов, приходящихся на одного работника;

уровнем механизации и автоматизации – долей рабочих, занятых механизированным и автоматизированным трудом.

Особое место в группе научно-технологических факторов принадлежит *автоматизации* как социально-ориентированному направлению повышения эффективности человеческой деятельности. Автоматизация – процесс применения технических средств, освобождающих человека от непосредственного участия в преобразовании предмета труда или в выполнении других трудовых функций, осуществляемых в рамках одной и той же технологии. Связь между технологией и автоматизацией проявляется в том, что при дискретном характере производственного процесса (то есть при изготовлении штучной продукции) человек контролирует и управляет работой отдельного агрегата, тогда как при непрерывном (аппаратурном) процессе предметом контроля со стороны человека является весь производственный (технологический) цикл. При выборе объектов автоматизации приоритетное значение придается необходимости исключения тех трудовых функций, которые отличаются тяжелыми и непривлекательными условиями выполнения. Базируясь на компьютеризации процессов труда и их программном обеспечении, автоматизация уменьшает численность работников, непосредственно занятых в производстве в единицу времени или на единицу продукции и открывает возможность оптимизации управленческих решений.

Таким образом, научно-технологические факторы оказывают прямое воздействие на качество продукции и производительность труда, а также на продуктивность использования материальных ресурсов. Следует отметить также их влияние на экономию топливно-энергетических ресурсов, использование и развитие эксплуатационных возможностей имеющихся технических ресурсов, повышение качества и продуктивности используемых природных ресурсов, рациональное использование финансовых ресурсов за счет высокой эффективности средств, вкладываемых в освоение конкурентоспособной продукции, новой технологии и оборудования.

Организационно-экономические факторы играют синтезирующую, координирующую роль в комплексном использовании всех факторов эффективности труда; определяются уровнем организации труда, производства и управления.

Сущность и содержание понятия организации определяются его двояким смыслом: как процесс создания системы и как сама система в процессе ее функционирования. Речь идет о следующих системах: взаимодействия человека с предметами и средствами труда; взаимодействия людей в процессе совместного труда; выполнения трудовых, производственных и хозяйственных функций во всех сферах деятельности; построения организационных структур; формирования эффективного использования трудовых и материально-вещественных ресурсов.

Организационные факторы реализуются путем разработки проектных и нормативных материалов, содержащих необходимые сведения по системам и процедурам работы всех звеньев предприятия. При этом предусматриваются новые подходы к решению наиболее принципиальных и проблемных участков организационных систем.

К организационно-экономическим факторам относятся:

1. Совершенствование *организации управления* производством:

совершенствование структуры аппарата управления;

совершенствование систем управления производством;

улучшение оперативного управления производственным процессом;

внедрение и развитие автоматизированных систем управления производством;

включение в сферу действия автоматизированной системы управления производством максимально возможного количества объектов.

2. Совершенствование *организации производства*:

улучшение материальной, технической и кадровой подготовки производства.

улучшение организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве;

улучшение организации вспомогательных служб и хозяйств – транспортного, складского, энергетического, инструментального, хозяйственного и других видов производственного обслуживания.

3. Совершенствование *организации труда*:

улучшение разделения и кооперации труда, внедрение многостаночного обслуживания, расширение сферы совмещения профессий и функций;

внедрение передовых методов и приемов труда;

совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;

внедрение научно и технически обоснованных норм затрат труда, расширение сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих;

внедрение гибких форм организации труда;

профессиональный подбор кадров, улучшение их подготовки и повышение квалификации;

улучшение условий труда, рационализация режимов труда и отдыха;

совершенствование систем оплаты труда, повышение их стимулирующей роли.

Без использования факторов этой группы невозможно получить полный эффект от факторов научно-технологических.

Структурные факторы – это изменения производственной программы по объему продукции и ее составу (номенклатуре и качеству), приводящие к изменению соотношений между различными видами продукции, то есть к структурным сдвигам в производстве. Эти изменения связаны с прекращением или уменьшением спроса на одни виды продукции и появлением или увеличением спроса на другие. При этом изменения могут носить локальный характер, когда касаются отдельного производства или подразделения, либо общий характер, когда речь идет, например, о конверсии, требующей перестройки работы всего предприятия. В этом случае структурные изменения в период их осу-

ществления могут оказывать отрицательное влияние на уровень производительности и эффективности труда.

Положительное воздействие на использование производственных мощностей и ресурсов предприятия оказывают структурные факторы, связанные с развитием социально-значимых производств (в частности, товаров народного потребления), на которые распространяются налоговые льготы.

Социально-психологические факторы отражают три важные характеристики: качественный уровень персонала, отношение работников к труду, социальные условия труда; определяются качествами трудового коллектива, его социально-демографическим составом, уровнем подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, системой ценностных ориентаций, стилем руководства в подразделениях и на предприятии в целом и др.

Повышение квалификации работников прямо влияет на производительность и эффективность труда. Известным ориентиром при определении степени этого повышения может служить повышение разрядного коэффициента работника или средней его величины для коллектива, поскольку качество труда, обусловленное квалификацией работника, отражается на интенсивности его труда и способности продуктивно использовать ресурсы. Тем самым достигается либо повышение качества продукции, что отражается на эффективности труда, либо сокращается требуемая численность работников, то есть повышается производительность труда при неизменном качестве продукции.

Отношение работников к труду, независимо от мотивов, которыми они руководствуются при определении своего трудового поведения, так или иначе отражается на трудовой дисциплине, использовании рабочего времени, интенсивности труда, включенности в дела коллектива подразделения предприятия и предприятия в целом. Влияние этих факторов на производительность и эффективность труда может быть установлено, исходя из сокращения потерь рабочего времени по причинам, зависящим от работников, из расширения объема ра-

бот, возлагаемых на работника, а также из степени его участия в творческой, инновационной работе на предприятии.

Социальные условия труда характеризуются степенью его безопасности, режимами труда и отдыха, социально-психологическим климатом в коллективе и потребностью в льготах и компенсациях для нейтрализации или ослабления влияния неблагоприятных условий труда и обеспечением работников социальными услугами. Влияние социальных условий труда на его производительность и эффективность отражается в потерях рабочего времени из-за временной нетрудоспособности и социально-трудовых конфликтов, в оплате сверхурочных работ, расходах на охрану труда, технику безопасности, улучшение условий труда и компенсационные выплаты работникам. Все это учитывается в затратах трудовых ресурсов, приходящихся на единицу объема продукции (работ).

Среди основных социально-психологических факторов роста производительности труда выделим:

формирование у работающих позитивного отношения к труду и высокого уровня удовлетворенности трудом;

использование методов мотивационного управления;

создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

профилактика и предотвращение негативных последствий трудовых конфликтов;

оптимизация стиля руководства трудовым коллективом.

В качестве заключения необходимо заметить, что все рассмотренные факторы роста производительности и эффективности труда взаимосвязаны и взаимозависимы, лишь комплексное их изучение и использование дает требуемый эффект.

7.5. Резервы роста эффективности и производительности труда

Резервы роста производительности и эффективности труда – неиспользованные возможности увеличения объема и повышения качества продукции (работ, услуг) за счет устранения всякого

рода потерь, экономного расходования материально-технических ресурсов и усиления творческого начала в труде работников; неиспользованные возможности экономии затрат труда (снижения трудоемкости и увеличения выработки). В отличие от факторов эффективности, носящих долговременный, перспективный характер, резервы носят текущий характер. Практически это означает, что факторы связаны с выработкой стратегии, а резервы – с тактикой развития в направлении повышения эффективности и производительности труда.

Различие между факторами и резервами можно продемонстрировать на следующем примере. Механизация и автоматизация производственных процессов – фактор повышения производительности труда, а создавшаяся, но нереализованная возможность полного использования оборудования (допустим, по каким-либо причинам не достигнуты паспортные режимы его работы) на каком-либо участке предприятия – резерв увеличения выработки на данном рабочем месте. Таким образом, использование резервов роста производительности труда – это процесс превращения реальной возможности в действительность.

Практически величину резервов роста производительности труда можно определить сопоставлением затрат труда (уровней производительности) при нормативном значении фактора и фактически достигнутом.

Количественно резервы роста производительности труда можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнями производительности труда за определенный промежуток времени.

Многообразие резервов роста производительности труда и их связей со всеми сторонами производства определяют особую необходимость в разработке их классификации по различным признакам.

Если в качестве такого признака принять структуру производственного процесса, то резервы роста производительности труда классифицируют по трем группам:

- резервы в использовании средств труда;
- резервы в использовании предметов труда;
- резервы улучшения использования рабочей силы.

Подобная классификация позволяет более полно выявить источники возникновения резервов и сводится к резервам экономии прошлого труда, овеществленных в средствах и предметах труда.

По времени использования различают текущие и перспективные резервы.

К текущим относятся резервы, которые могут быть использованы в пределах года, квартала, месяца. Они реализуются, главным образом, за счет организационно-технических мероприятий без серьезного технического переоснащения производства, коренного изменения технологического процесса, без дополнительных капиталовложений и без ввода в действие новых производственных мощностей.

Примеры таких резервов: устранение брака и потерь рабочего времени, совершенствование организации и нормирования труда.

Перспективные резервы роста производительности труда связаны с коренными изменениями в технике и технологии производства, что возможно в течение более продолжительного времени, чем год, и при соответствующих капиталовложениях.

По месту выявления и использования резервы подразделяются на народнохозяйственные, отраслевые, межотраслевые и внутрипроизводственные.

К народнохозяйственным относятся резервы, использование которых оказывает влияние на рост производительности общественного труда в целом по народному хозяйству страны. Конечно, при этом повышается и производительность индивидуального труда в отдельных отраслях. Народнохозяйственные ресурсы связаны с недоиспользованием научно-технического прогресса, нерациональным размещением производительных сил, несовершенством хозяйственного механизма, неправильной экономической политикой.

Например, сейчас остро стоит проблема создания техники новых поколений, которая давала бы увеличение роста производительности труда в несколько раз. Пока же зачастую новые машины повышают производительность труда всего на 10-15%.

Отраслевые резервы характеризуют возможности роста производитель-

ности труда работников той или иной промышленности. Эти резервы связаны с недостатками в специализации, концентрации и комбинировании производства в различных отраслях, использованием передового опыта ведущих предприятий.

Межотраслевые резервы связаны с использованием возможностей одной отрасли промышленности для роста производительности труда в другой. Например, повышение качества продукции в сырьевых отраслях дает значительную экономию и рост производительности труда в обрабатывающих. Так, в машиностроении рост производительности труда можно получить в результате расширения сортамента и улучшения качества проката в металлургической отрасли. При этом некоторое увеличение затрат живого труда в металлургии перекрывается его экономией в машиностроении. Кроме того, приближение форм и размеров проката к размерам готовых изделий обеспечивает большую экономию овеществленного труда.

В настоящее время к таким резервам можно отнести нарушение или разрыв межотраслевых производственных связей и между предприятиями, находящимися в различных странах СНГ.

Внутрипроизводственные резервы выявляются и реализуются непосредственно на предприятиях. Таким образом, резервы имеют важнейшее значение, так как, в конечном счете, все виды резервов реализуются на предприятиях.

Внутрипроизводственные резервы обусловлены недостаточно эффективным использованием техники и рабочей силы, наличием потерь рабочего времени, в том числе и в результате забастовочного движения.

По месту выявления внутрипроизводственные резервы можно подразделить на общезаводские, цеховые и резервы рабочего места.

Исходя из количественного содержания внутрипроизводственные резервы еще классифицируют на:

- резервы снижения трудоемкости продукции;
- резервы улучшения использования рабочего времени;
- резервы улучшения структуры кадров;

резервы лучшего использования рабочей силы, или их еще называют резервами лучшего использования личного (человеческого) фактора производства.

Наконец, с точки зрения эффективности воздействия на рост производительности труда, резервы подразделяются на экстенсивные и интенсивные. При росте производительности труда экстенсивным путем предполагается чисто количественное изменение, например, снижение потерь рабочего времени, увеличение численности основных рабочих, расширение производственных мощностей предприятия.

Интенсивный путь основан на снижении трудоемкости продукции за счет внедрения новой техники, повышении уровня квалификации работников.

**7.6.
Методы измерения
производительности
труда**

В общем плане измерение производительности труда – это сопоставление затрат труда и полученных результатов, что выражается соотношением: продукция / затраты. Однако, рассматриваемое соотношение это лишь принципиальная схема исчисления производительности труда, поскольку «продукция» и «затраты» могут быть представлены посредством системы отношений различных показателей.

Все разнообразие показателей, применяемых в расчетах производительности труда, может быть отражено в четырех схематических соотношениях:

1. $\frac{\text{Полная продукция}}{\text{Полные затраты}}$; 2. $\frac{\text{Полная продукция}}{\text{Неполные затраты}}$;
3. $\frac{\text{Неполная продукция}}{\text{Неполные затраты}}$; 4. $\frac{\text{Неполная продукция}}{\text{Полные затраты}}$.

Любой из применяемых в практических расчетах показателей производительности труда может быть отнесен к одному из приведенных соотношений.

В зависимости от способов определения объемов вырабатываемой продукции различают и методы измерения производительности индивидуального труда:

натуральный;

условно-натуральный;
 трудовой;
 стоимостной.

Натуральный метод. Сущность метода заключается в том, что объем выработанной продукции и показатели уровня производительности труда измеряются в натуральных единицах – тоннах, литрах, кубических метрах, штуках:

$$ПТ = \frac{Q}{T} = \frac{т., м., м^3, шт.}{чел., чел./час., чел./день} \quad (7.9)$$

Показатель производительности труда (выработки) в натуральном выражении широко применяется для измерения результативности труда внутри предприятия; на рабочих местах, в бригадах, цехах, когда вырабатывается однородная продукция (уголь, газ, руда).

Значение натурального метода заключается в следующем:

эффективность труда выражается прямо и непосредственно, без использования сложных расчетов;

показатели удобны для сравнения уровней производительности труда на родственных предприятиях;

возможность сопоставления производительности труда в одноименных отраслях различных стран.

Метод применяется при следующих условиях:

продукция должна быть одноименной и однородной по своим потребительским свойствам;

в расчет принимается один и тот же круг работников, одинаковые периоды времени;

объемы незавершенного производства не должны существенно изменяться.

Условно-натуральный метод. Полностью однородной продукции нет, даже в сырьевых отраслях промышленности: угольной, нефтяной, газовой, горнорудной и других. Неоднородность обусловлена различиями в потребительских свойствах сырья: калорийности, зольности, сернистости угля, процентном

содержании металла и т.д. Отсюда невозможность суммирования различной, даже однородной продукции.

Для решения такой проблемы применяется условно-натуральный метод, основанный на выделении из суммы свойств выпускаемой продукции такого признака, который может применяться для соизмерения различных видов однородной продукции.

Такой признак условно называют учетной единицей. Все разнообразие таких единиц подразделяется на три группы:

по полезности (например, уголь по теплотворной способности; мыло по содержанию жира);

по мощности (двигатели внутреннего сгорания тракторов разной мощности пересчитываются на 15-ти сильные тракторы);

по трудоемкости производства единицы продукции (обувь разных моделей в условных парах обуви, чугун в тоннах передельного чугуна).

Пересчет объема выпускаемой продукции в условно-натуральные измерители производится с помощью переводных коэффициентов, учитывающих различную трудоемкость продукции или другие потребительские свойства изделий:

$$\Pi_m = \frac{\sum Q_i \cdot K_n^i}{T}, \quad (7.10)$$

где Q_i - объем i -го вида продукции в натуральных измерителях, т., м., м³, шт.;

K_n^i - переводной коэффициент i - го вида продукции.

Переводной коэффициент определяется делением реального значения какого-либо признака (свойства) изделия на его условную величину:

$$K_n^i = \frac{X_p}{X_{усл}} \quad (7.11)$$

Трудовой метод. Существует и другое название рассматриваемого способа измерения производительности труда - метод нормированного времени. Сущность метода заключается в том, что выработка определяется через затраты

труда на изготовление продукции в нормо-часах. При этом количество нормо-часов, которые следовало бы затратить на производство продукции, относят к фактически отработанному времени.

$$ПТ_o = \frac{\sum Q_i^o \cdot t_{нi}}{\sum Q_i^o \cdot t_{oi}}, \quad (7.12)$$

$$Пб = \frac{\sum Q_i^{\bar{o}} \cdot t_{нi}}{\sum Q_i^{\bar{o}} \cdot t_{\bar{o}i}} = \frac{4 \text{ час.}}{1 \text{ час.}}, \quad (7.13)$$

где $Q_i^o, Q_i^{\bar{o}}$ - объем i-го вида продукции, изготовленной в отчетном и базисном периодах, натуральные измерители;

$t_{нi}$ - затраты труда на единицу продукции по норме, или норма времени на изготовление единицы продукции, нормо-часов;

$t_{oi}, t_{\bar{o}i}$ - фактические затраты труда на единицу продукции в отчетном и базисном периодах, час.

Если рассмотренные соотношения умножить на 100%, то получим другой показатель: процент выполнения норм времени:

$$\%H_o = \frac{\sum Q_i^o \cdot t_{нi}}{\sum Q_i^o \cdot t_{oi}} \cdot 100, \%, \quad (7.14)$$

$$\%H_{\bar{o}} = \frac{\sum Q_i^{\bar{o}} \cdot t_{нi}}{\sum Q_i^{\bar{o}} \cdot t_{\bar{o}i}} \cdot 100, \%. \quad (7.15)$$

Для расчета реального роста производительности труда нужно, чтобы в анализируемом периоде нормы времени были неизменными:

$$I_{nm} = \frac{ПТ_o}{ПТ_{\bar{o}}} = \frac{\%H_o}{\%H_{\bar{o}}}, \quad (7.16)$$

$$I_{nm} = \frac{I_{Q_{н.час.}}}{I_{tф}}, \quad (7.17)$$

где $I_{Q_{н.час.}}$ - индекс изменения объема продукции, измеренной в нормо-
часах;

$I_{tф}$ - индекс изменения затрат рабочего времени.

$$I_{Q_{н.час.}} = \frac{\sum Q_i^o \cdot t_{нi}}{\sum Q_i^б \cdot t_{нi}}, \quad (7.18)$$

$$I_{tф} = \frac{\sum t_{oi}}{\sum t_{би}}. \quad (7.19)$$

Расчеты можно вести с использованием затрат труда всех категорий работников предприятия или организации. Поэтому различают следующие виды трудоемкости продукции:

технологическая – T_{P_m} ;

трудоемкость обслуживания производства – T_{P_o} ;

производственная трудоемкость – $T_{P_{np}}$;

трудоемкость управления производством – T_{P_y} ;

полная трудоемкость – T_{P_n} .

Как видно из названий, они в основном соответствуют той категории персонала, затраты труда которой определяются.

Технологическая трудоемкость – это затраты труда основных рабочих, выполняющих производственный процесс.

Трудоемкость обслуживания – затраты труда рабочих, занятых на обслуживании основного производства и ремонте оборудования основных цехов.

Производственная трудоемкость – это сумма технологической и трудоемкости обслуживания:

$$T_{P_{np}} = T_{P_m} + T_{P_o} \quad (7.20)$$

Трудоемкость управления производством – это затраты труда руководя-

щих работников, специалистов и служащих, младшего обслуживающего персонала, учеников, охраны.

Полная трудоемкость – затраты труда всех категорий работников, ее еще называют трудоемкостью производственной программы:

$$T_{P_n} = T_{P_m} + T_{P_o} + T_{P_y} = T_{P_{np}} + T_{P_y} \quad (7.21)$$

Стоимостной метод. На практике наиболее распространенным является стоимостной метод измерения производительности труда, основанный на использовании стоимостных показателей объема произведенной продукции. Производительность труда по этому методу рассчитывается путем деления объема произведенной продукции (в грн.) на среднесписочную численность промышленно-производственного персонала предприятия.

Преимущество метода состоит, прежде всего, в возможности соизмерения разнородной продукции с затратами на ее изготовление как в масштабе отдельного предприятия, так и в масштабе всего народного хозяйства.

Цены, по которым соизмеряется продукция, дифференцированы в зависимости от вида продукции, ее качества, спроса и предложения. Благодаря этому стоимостные показатели производительности труда, в отличие от натуральных, учитывают не только разновидности производимой продукции, но в определенной мере отражают изменения ее качества, уровень потребности в обществе на данный вид товара или услуги.

Для расчетов производительности труда в стоимостном выражении могут быть использованы различные показатели оценки объема выпускаемой продукции:

- валовая продукция;
- валовый оборот;
- товарная, реализованная продукция;
- нормативная стоимость обработки;
- чистая (нормативно-чистая) продукция;
- условно-чистая продукция.

Валовая продукция – это общий объем производства предприятия за определенный период, выраженный в оптовых ценах, складывающийся из готовой продукции и остатков незавершенного производства. Валовая продукция состоит из вновь созданной на данном предприятии стоимости и материальных затрат, необходимых для изготовления данной продукции.

Валовый оборот представляет собой суммарную стоимость продукции всех цехов и участков предприятия, в отличие от валовой продукции, которая отражает стоимость продукции, являющейся конечным результатом труда предприятия в целом. Показатель валового оборота применяется только на предприятиях пищевой промышленности для характеристики производительности труда по отдельным цехам в условиях комбинированного производства, когда продукция различных участков складывается в конечную для предприятия. Например, на молочном заводе разные цеха выпускают: сливки, сметану, творог, кисломолочную продукцию.

Товарная продукция – учитывает стоимость произведенных изделий, готовых к продаже на сторону, плюс услуги промышленного характера. В товарную продукцию не включается стоимость незавершенного производства, полуфабрикаты, предназначенные для переработки на своем предприятии.

Реализованная продукция – отгруженная потребителю и оплаченная им продукция. Специфическим недостатком этого показателя объема продукции является несоответствие периодов реализации товаров с периодами их выпуска. Это затрудняет соизмерение количества изготовленной продукции с величиной затрат труда на ее производство.

Нормативная стоимость обработки (НСО) – отражает затраты на выпуск продукции, в которые включаются заработная плата основных производственных рабочих с отчислениями в фонд социального страхования плюс цеховые и общезаводские расходы:

$$НСО = Z_{посл} + P_{цех} + P_{общ} \quad (7.22)$$

Показатель нормативная стоимость обработки не включает прямые мате-

риальные затраты, поэтому в определенной мере свободен от влияния ассортиментных сдвигов, изменения удельного веса кооперированных поставок. Но и этот показатель имеет недостатки:

не отражает всей вновь созданной продукции, всего объема выполняемых работ;

цеховые и общезаводские расходы снижают точность расчета производительности труда.

Для расчета объема продукции по показателю «нормативная стоимость обработки» устанавливаются единые для предприятия нормы расхода сырья и материалов по статьям калькуляции (таблицы расчета стоимости изделия). В общезаводские и цеховые расходы включают следующие статьи:

заработная плата вспомогательных рабочих;

заработная плата управленческого и обслуживающего персонала предприятия;

топливо, электроэнергия;

вспомогательные материалы;

амортизационные отчисления.

Показатель «нормативная стоимость обработки» имеет ограниченную сферу применения и используется на предприятиях легкой промышленности: швейной, обувной и других.

Чистая продукция – это вновь созданная стоимость или часть стоимости продукции, созданная живым трудом коллектива данного предприятия. Величина чистой продукции определяется как разность между объемом валовой продукции и всеми элементами затрат овеществленного труда:

$$ЧП = ВП - М_з, \quad (7.23)$$

$$ЧП = ЗП + П_p, \quad (7.24)$$

где $М_з$ - материальные затраты (сырье, материалы, полуфабрикаты, топливо, электроэнергия, амортизационные отчисления);

$П_p$ - прибыль за отчетный период;

ЗП - зарплата основных производственных рабочих.

Условно-чистая продукция – это чистая продукция плюс величина амортизационных отчислений:

$$УЧП = ВП - М_з + А_м, \quad (7.25)$$

$$УЧП = ЗП + П_p + А_м, \quad (7.26)$$

$$УЧП = ЧП + А_м,$$

где A_m – сумма амортизационных отчислений за анализируемый период, грн.

Поскольку в объем условно-чистой продукции включены амортизационные отчисления, то с помощью показателя условно-чистой продукции отражается в определенной мере и эффективность использования техники и оборудования предприятия. Этот показатель применяется в отраслях промышленности с высоким уровнем применения техники: машиностроительная, горнодобывающая и другие.

7.7. Управление производительностью и эффективностью труда

Наиболее действенной формой обеспечения целенаправленной работы по повышению производительности и эффективности труда является создание системы разработки и осуществления программ, предусматривающих комплексное решение этой проблемы с выходом на эффективность хозяйственной дея-

тельности предприятия.

Подобные программы включают в себя макро- и микроэкономический подходы, причем имеется в виду, что и стратегия, и тактика эффективизации в равной мере относятся к компетенции всех уровней – от предприятия до государства, поскольку тактические решения должны идти в русле выработанной стратегии, обеспечивая ее реализацию.

На государственном уровне программа эффективизации труда предполагает следующие направления работы:

обеспечение социально-экономической ориентации научно-технической политики создания новых видов изделий, технологий и средств путем выработки и строгого соблюдения требований эффективного труда, привлекательного

для человека по содержанию и условиям, что должно найти отражение в инвестиционной политике и в стимулировании труда исследователей и разработчиков;

усиление роли организационных факторов в повышении эффективности труда на основе разработки нормативных актов, материалов и рекомендаций по комплексному решению вопросов организации и технологии трудовой деятельности в сфере исследований и разработок, в производстве и управлении;

определение социально-экономических приоритетов при выработке структурной политики и размещении производительных сил во взаимосвязи с политикой занятости в целях повышения эффективности труда предприятий в результате изменения их специализации с учетом наличных трудовых ресурсов, поддержки предпринимательства, развития кооперационных связей между отраслями и регионами, а также внешних экономических связей;

создание экономических и социальных условий: для обеспечения действенности систем повышения квалификации всех категорий работающих; для усиления мотивов и стимулов высокопродуктивного труда; для улучшения социальных условий труда и повышения на этой основе эффективности труда.

На региональном (отраслевом) уровне программа эффективизации труда включает следующие направления:

обеспечение гибкой научно-технической политики с учетом отраслевых особенностей, выделения приоритетных для экономики региона направлений развития технологии и средств производства;

координация и поддержка работы по улучшению организации труда;

формирование структурной политики, преобразование предприятий, содействие установлению и поддержанию кооперационных хозяйственных связей между предприятиями; финансовая политика стимулирования эффективной хозяйственной деятельности предприятий;

усиление роли социальных факторов: повышение квалификации работающих; развитие творческой активности работающих по выявлению резервов; улучшение социальных условий труда и развитие социальной инфраструктуры;

формирование механизма учета вклада работников в повышение производительности и эффективности труда при определении вознаграждения по результатам деятельности.

Основные направления такой программы применительно к конкретному предприятию разрабатываются исходя из номенклатуры и объема продукции, требований к ее конкурентоспособности, анализа и оценки результатов деятельности.

Литература

1. Адамчук В.В. и др. Экономика труда: Учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.Л. Яковлев. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. – 431 с.
2. Анализ трудовых показателей: Учебное пособие для вузов / А.В. Никитин, Н.А. Кольцов, И.А. Самарина и др., П.Ф. Петроченко. – 2-е изд., перераб. – М.: Экономика, 1989. – 288 с.
3. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навчальний посібник – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М, 1999. – 384 с.
5. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – 200 с.
6. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учебное пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.
7. Организация и нормирование труда: Учебное пособие для вузов / Под ред. В.В.Адамчука. – И.: Финстатинформ, 1999. – 301 с.
8. Поляков И.А., Ремизов К.С. Справочник экономиста по труду: (Методика экономических расчетов по кадрам, труду и заработной плате на промышленных предприятиях). – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономика, 1988. – 239 с.
9. Синавина В.С. Оценка эффективности и достоверности хозяйственной деятельности. – М.: Экономика, 1991. – 253 с.
10. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст. В.И. Данилова-Данильяка. – М.: Прогресс, 1999. – 528 с.
11. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.
12. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, изд. ЧеРо, 1996. – 623 с.

◇ *Вопросы для контроля и обсуждения*

1. Охарактеризуйте понятия производительности и эффективности труда. Какая категория является более общей, почему?
2. Назовите и дайте определение основным показателям эффективности труда.
3. В чем заключается экономическое значение роста производительности труда?
4. В чем состоят различия в воздействии на динамику производительности труда повышения его интенсивности и снижения трудоемкости продукции?
5. Объясните взаимосвязь между факторами и резервами роста производительности труда; опишите особенности их влияния на динамику эффективности труда.
6. Каковы основные критерии выбора метода измерения производительности труда в условиях конкретного предприятия. Целесообразно ли одновременное использование нескольких процедур исчисления производительности?
7. Охарактеризуйте содержание программ управления эффективностью и производительностью труда.

Глава 8. ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8.1. Содержание теории организации труда

8.2. Сущность, принципы и задачи нормирования труда

8.3. Виды норм труда

8.1. Содержание теории организации труда	Сегодня, как организация труда, так и нормирование труда представляют собой самостоятельные межотраслевые экономические дисциплины, имеющие значение для всех сфер хозяйственной деятельности.
--	--

Ведущим фактором роста производительности труда и эффективным способом снижения издержек производства является труд, организованный на научной основе. В связи с высокой степенью социально-экономической значимости эффективной организации труда и существенными экономическими и социальными выгодами от ее внедрения, система организации и нормирования труда на предприятиях является предметом изучения науки и практики.

Организация труда является составной частью организации производства и объединяет комплекс мероприятий по рациональному использованию рабочей силы.

Организация труда на предприятии – это конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда. Абсолютно необходимым требованием современного этапа развития производительных сил и производственных отношений является обеспечение научности системы организации труда на предприятии. *Научной* можно считать такую *организацию труда*, которая основывается на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемых в производство, позволяет наилучшим образом соединить технику и людей в едином производственном процессе, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывное повышение производительности труда, способствует сохранению здоровья человека.

Задачи научной организации труда:

экономические задачи – рациональное использование трудовых ресурсов, обеспечение сокращения трудовых и материальных затрат, что способствует росту производительности труда и повышению эффективности производства;

психофизиологические задачи – обеспечение благоприятных условий для нормального функционирования и воспроизводства рабочей силы, сохранения здоровья и работоспособности работников;

социальные задачи – создание условий для повышения степени содержательности, привлекательности труда, достижения заинтересованности в творческом отношении к труду, а также возможностей углубления подготовки и повышения квалификации работников.

Содержание организации труда определяют следующие ее направления (элементы).

1. Разделение и кооперация труда – научно-обоснованное распределение работников по объединенным в определенную систему трудовым функциям, машинам, механизмам и рабочим местам, группировка и комбинирование работников в производственных коллективах.

Разделение труда – это обособление различных видов трудовой деятельности, деление совокупного трудового процесса на части, каждая из которых выполняется определенными группами работников. Для упорядочения системы общественного разделения труда его рассматривают в трех видах: общее, частное и единичное.

Общее разделение труда – разделение трудовой деятельности в масштабах всего общества на такие крупные сферы, как производственная, непроизводственная, промышленная, сельскохозяйственная, строительная, транспортная, торговая, научная, сфера государственного управления и т.д.

Частное разделение труда – углубление процесса обособления труда внутри каждой сферы и отрасли на отдельные специализированные подотрасли и предприятия. Отдельное, обособленное предприятие является границей частного разделения труда.

Единичное разделение труда представляет собой разделение труда внутри предприятия: во-первых, между его структурными подразделениями; во-вторых, между профессиональными группами работников, а внутри групп – между работниками различного уровня квалификации; в-третьих, пооперационное разделение трудового процесса, которое может углубляться до отдельных трудовых приемов. Единичное разделение труда – объект анализа научной организации труда.

Сущность единичного разделения труда отражается в его следующих аспектах:

функциональное разделение труда между различными категориями работников предприятия;

профессиональное – разделение труда между группами рабочих по признаку технологической однородности выполняемых ими работ;

квалификационное – разделение труда между группами рабочих в зависимости от сложности выполняемых ими работ.

Кооперация труда – объединение различных видов труда в один непрерывный, планомерно функционирующий коллективный трудовой процесс, установление четких взаимосвязей между исполнителями и коллективами исполнителей. Кооперация труда является следствием его разделения и обязательным условием организации труда на любом уровне.

Между разделением и кооперацией труда существует теснейшая связь: чем детальнее и глубже разделение труда, тем сложнее его кооперация.

2. Нормирование труда – тщательный расчет норм затрат труда на производство продукции и услуг как основа системы организации труда и определения эффективности производственной системы.

3. Организация и обслуживание рабочих мест – рациональная планировка и оснащение рабочих мест в соответствии с антропометрическими и физиологическими данными человека, его эстетическим восприятием; эффективная система обслуживания рабочих мест, позволяющая устранить потери рабочего

времени и лучше использовать оборудование; аттестация и рационализация рабочих мест.

4. Организация подбора персонала и его развитие – планирование персонала, профориентация, профотбор, найм персонала, разработка концепции развития персонала и ее реализация (квалификационный рост, планирование карьеры и др.).

5. Улучшение условий труда – устранение вредных и опасных факторов производственной среды, тяжелых физических, психологических, эмоциональных нагрузок, внедрение эстетики в производственную среду, формирование системы охраны и безопасности труда.

6. Эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха.

7. Рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда – изучение трудовых процессов с применением различных способов и технических средств, отбор наиболее рациональных приемов и методов труда, их совершенствование и внедрение путем организации производственного инструктажа, обучения; расширение и обновление научно-технической информации.

8. Укрепление дисциплины труда – комплекс мер по усилению производственной и трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни предприятия.

Одно из современных направлений организации труда – это организация управления или *организация управленческого труда*. Управление, как трудовая функция, имеет своим содержанием рациональную организацию совместной деятельности людей и эффективного использования средств производства.

Итак, *организация труда* может рассматриваться как особый вид деятельности, направленный на решение общественно необходимых задач по регулированию и контролю социально-экономических процессов в сфере функционирования живого труда. Современными учеными *организация труда* рас-

считается как *социотехническая система*. В технической подсистеме особое значение придается повышению роли организации труда в более эффективном использовании технологии и оборудования, совершенствованию общей организации производства, компоновке и оснащению рабочих мест, использованию производственных площадей, применению современных средств связи транспорта, механизации и автоматизации процессов обслуживания производства. Социальная подсистема призвана обеспечить эффективное функционирование технической подсистемы; она включает управление персоналом, подбор, обучение и продвижение кадров, распределение функций и ответственности между участниками производства, применение более эффективных систем оплаты труда, планирование и др.

Взаимодействие указанных подсистем обеспечивается тем, что социальные элементы включаются в общую систему организации труда в соответствии с потребностями технической подсистемы, которая предполагает наилучшее использование человеческих ресурсов. Важнейшими элементами социальной подсистемы являются обеспечение высокой технической квалификации и способность работников к обучению, наличие у них опыта общения и готовность к сотрудничеству, формирование заинтересованности в конкретной работе при конкурентном отборе кандидатов на занятие рабочих мест. При этом особо учитывается владение работниками несколькими смежными специальностями и готовность повышать квалификацию.

**8.2.
Сущность,
принципы и
задачи нор-
мирования
труда**

Принцип распределения по труду обязательно предполагает учет и соизмерение меры труда и меры потребления путем установления между ними строгой зависимости. *Всеобщей мерой труда, измерителем затрат труда является рабочее время.*

Рабочее время учитывается в двух измерениях: *календарном* – годы, часы, минуты, секунды, их доли и *объемном* – количество рабочего времени, затраченного на производство продукции за определенный период календарного времени, рассчитывается умножением календарного времени на коли-

чество занятых в производстве работников (совокупный фонд рабочего времени в человеко-часах, человеко-днях и т. д.)

Сущность нормирования состоит в определении необходимых затрат времени на производство единицы продукции (выполнение работы) в запроектированных организационно-технических условиях. Посредством нормирования устанавливаются мера труда и ее конкретное выражение - норма труда.

Мера труда – общественно (объективно) необходимые затраты рабочего времени на производство законченной продукции при данном уровне производственного процесса. Мера труда отражает величину рыночных затрат и соответствует затратам абстрактного труда. Конкретные организационно-технические условия производства на предприятиях различны и фактические затраты рабочего времени могут быть ниже или выше меры труда.

Норма труда является конкретным выражением меры труда на каждом предприятии. По своей величине они могут быть больше или меньше меры труда. Первый вариант связан с недополучением (или неполучением) прибыли, второй – наоборот. Таким образом, предприятие всегда заинтересовано в снижении норм труда на изготовление продукции (выполнение работы), что дает возможность уменьшить издержки производства.

Для определения нормы труда на выполнение работы или изготовление продукции требуется обосновать норму, то есть учесть все факторы, влияющие на ее величину. Обоснование норм складывается из следующих компонентов:

техническое обоснование – технические характеристики имеющегося оборудования, свойства применяемого сырья, технология, организация и обслуживание рабочих мест;

экономическое обоснование – выбор наиболее эффективного варианта работы с учетом производительности оборудования, норм расхода сырья и материалов, загрузки рабочего в течение смены и др.;

психофизиологическое – определение оптимального уровня интенсивности труда с учетом влияния его на работоспособность человека, а также уменьшения влияния на человека неблагоприятных факторов;

социальное – учитывает и контролирует факторы, связанные с тем, что разделение труда ведет к росту его производительности, однако снижается содержательность труда, увеличивается монотонность, что плохо сказывается на качественных показателях работы.

Эти четыре компонента образуют научно обоснованные нормы. Научное обоснование норм дает возможность определить необходимый уровень производительности труда при рациональных производственных условиях, разработать обоснованные режимы труда и отдыха.

Нормирование труда представляет собой составную часть (функцию) управления производством и включает определение необходимых затрат труда в виде норм (времени, выработки, численности и обслуживания) на выполнение определенных операций (работ) в наиболее рациональных для данного предприятия организационно-технических условиях.

Главной *задачей* нормирования является установление необходимых научно обоснованных затрат труда с целью увеличения производительности труда. Научное нормирование должно учитывать все стороны трудового процесса (рабочую силу, средства труда и предметы труда в их взаимной связи и зависимости) и поэтому оно должно включать следующие элементы (*содержание нормирования труда*):

изучение методов и приемов выполнения операций производственного процесса;

определение факторов, влияющих на продолжительность отдельных элементов операции;

выбор условий, обеспечивающих повышение производительности труда;

проектирование на основе опыта работы передовиков наиболее целесообразных приемов, составляющих операцию;

рациональное оснащение рабочих мест, их организация и обслуживание;

определение норм времени для каждой операции производственного процесса, а также по каждому виду работ;

организация обучения и инструктажа рабочих для освоения установленных норм труда;

контроль за освоением и выполнением установленных трудовых норм и нормативов, выявление причин отклонений от них;

разработка организационно-технических мероприятий по улучшению трудовых норм и нормативов.

8.3. Виды норм труда

Норма труда определяет величину и структуру затрат рабочего времени, необходимых для выполнения данной работы и является эталоном, с которым сравниваются фактические затраты времени в целях установления их рациональности. На конкретную величину затрат времени, входящих в норму, влияет ряд факторов: характер применяемого оборудования, вид и физико-химические свойства предмета труда, организация труда и производства. Поскольку всеобщим измерителем затрат труда служит рабочее время, все нормы труда являются производными от нормы времени.

Норма времени – количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (одна операция, одно изделие, 1 м ткани, 1 км пробега) одним рабочим или группой рабочих соответствующей численности и квалификации в наиболее рациональных для данного предприятия организационных, технических и хозяйственных условиях с учетом передового производственного опыта. Исчисляется в человеко-часах, человеко-минутах. Чтобы установить норму времени, необходимо выяснить состав затрат рабочего времени и конкретные их величины для выполнения данной работы. Состав нормы времени можно представить в виде следующей формулы:

$$H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}, \quad (8.1)$$

$$T_{оп} = T_{ос} + T_{вс}, \quad T_{орм} = T_{то} + T_{оо}, \quad (8.2)$$

где $H_{вр}$ – норма времени,

$T_{пз}$ – время подготовительно-заключительной работы,

$T_{оп}$ – оперативное время,

$T_{ос}$ – основное время,

$T_{вс}$ – вспомогательное время,

$T_{орм}$ – время обслуживания рабочего места,

$T_{то}$ – время технического обслуживания,

$T_{оо}$ – время организационного обслуживания,

$T_{отл}$ – время на отдых и личные надобности,

$T_{пт}$ – перерывы, обусловленные технологией и организацией производства.

Затраты рабочего времени, входящие в состав нормы времени определяются на основании данных фотографии рабочего времени и по нормативам.

Все затраты рабочего времени (кроме подготовительно-заключительного) определяются на принятую для расчета единицу работы (операцию, штуку) и в сумме составляют *норму штучного времени* ($T_{шт}$). В нее входят следующие элементы:

$$T_{шт} = T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}. \quad (8.3)$$

Следовательно, норма времени состоит из двух основных частей – подготовительно-заключительного и штучного времени.

Для ручных и машинно-ручных работ, где время на обслуживание рабочего места, а также на отдых и личные надобности рабочего нормируется в процентах от оперативного времени, применяется формула:

$$T_{шт} = T_{оп} \left(1 + \frac{K}{100} \right), \quad (8.4)$$

где K – время на обслуживание рабочего места, отдых и личные надобности в процентах к оперативному времени.

На предприятиях часто необходимо знать полные затраты времени на производство продукции или выполнение операции, то есть калькуляцию всех затрат. С этой целью определяют *штучно-калькуляционное время*, в которое кроме штучного, входит часть подготовительно-заключительного времени, приходящаяся на единицу продукции:

$$T_{шт-к} = T_{шт} + \frac{T_{пз}}{n}, \quad (8.5)$$

где $T_{шт-к}$ – штучно-калькуляционное время;

n – количество изделий в партии.

Норму времени на изготовление всей партии изделий или выполнение всего задания определяют следующим образом:

$$T_{ПАРТ} = T_{ПЗ} + T_{шт} \cdot n, \quad (8.6)$$

или

$$T_{ПАРТ} = T_{шт-к} \cdot n, \quad (8.7)$$

где $T_{парт}$ – время на изготовление партии изделий.

Тогда

$$T_{шт-к} = \frac{T_{ПАРТ}}{n}. \quad (8.8)$$

Норма выработки – это объем работы в натуральных или условных единицах, который должен быть выполнен в единицу времени в определенных организационно-технических условиях одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации. Для расчета норм выработки применяется несколько формул. Наиболее общая формула имеет вид:

$$H_{выр} = \frac{T_{см}}{H_{вр}}, \quad (8.9)$$

где $H_{выр}$ – норма выработки,

$T_{см}$ – сменный фонд рабочего времени;

$H_{вр}$ – установленная норма времени на единицу изделия.

В тех производствах, где подготовительно-заключительное время, а также время на обслуживание рабочего места, личные надобности и отдых нормируются на смену, норма выработки рассчитывается по таким формулам:

$$H_{выр} = \frac{T_{см} - T_{пз}}{T_{шт}}; \quad (8.10)$$

$$H_{выр} = \frac{T_{см} - (T_{пз} + T_{орм} + T_{отл})}{T_{он}}. \quad (8.11)$$

Нормы выработки определяются как целые числа. Дробы округляются по общим правилам.

Между нормой времени и нормой выработки существует обратная зависимость, то есть с уменьшением нормы времени норма выработки увеличивается:

$$x = \frac{100 \cdot y}{100 - y}, \quad (8.12)$$

$$y = \frac{100 \cdot x}{100 + x}, \quad (8.13)$$

где x – процент увеличения нормы выработки,

y – процент уменьшения нормы времени.

Изменяются эти величины не в одинаковой мере: норма выработки увеличивается в большей степени, чем уменьшается норма времени. Эта взаимозависимость нормы времени и нормы выработки используется в практике, например, при пересмотре норм труда. С уменьшением норм времени на операцию или единицу продукции расценка снижается на ту же величину. Но увеличение норм выработки в большей степени по сравнению со снижением норм времени дает возможность сохранить дневную тарифную ставку на прежнем уровне.

В ряде производств устанавливают *норму производительности оборудования* – количество качественной продукции, которое необходимо получить за смену с каждой машины, аппарата и т. д.

По мере автоматизации и механизации производства все большее распространение получают нормы обслуживания и нормы численности.

Норма обслуживания – установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади и т.д.), которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены. Она является производной от нормы времени. Чтобы рассчитать норму обслуживания, надо определить норму времени обслуживания.

Норма времени обслуживания – это количество времени, необходимое в определенных организационно-технических условиях на обслуживание в течение смены единицы оборудования, квадратного метра производственной площади и т.д.

Определив норму времени на обслуживание по нормативам или с помощью хронометража, можно рассчитать норму обслуживания по формуле:

$$H_o = \frac{T_{см}}{H_{вр.о}} = \frac{T_{см}}{H_{вр} \cdot n \cdot K}, \quad (8.14)$$

где H_o – норма обслуживания,

$H_{вр.о}$ – норма времени на обслуживание единицы оборудования, производственных площадей и т.д.,

$H_{вр}$ – норма времени на единицу объема работы, выполняемую функцию,

n – количество единиц работы, выполняемых в течение определенного периода (смены, месяца);

K – коэффициент, учитывающий выполнение дополнительных функций, не учтенных нормой времени (учет, инструктаж), а также время на отдых и личные надобности.

В ряде производств норма обслуживания показывает, какое число работников необходимо для обслуживания единицы оборудования, агрегата или системы взаимосвязанных машин. Это по сути дела – явочная численность рабочих в смену.

Норматив численности – заранее установленная расчетная величина, выраженная в численности работников для выполнения единицы конкретной работы или для обслуживания определенных объектов.

Норма численности – численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания. Необходимая численность работников, занятых обслуживанием производства, определяется по формулам:

$$H_{ч} = \frac{O}{H_o}, \quad H_{ч} = \frac{O \cdot H_{вр.о}}{T_{см}}, \quad (8.15)$$

где $N_{\text{ч}}$ – норма численности,

O – общее количество обслуживаемых единиц оборудования, квадратных метров производственной площади,

N_0 – норма обслуживания.

Для нормирования труда руководителей, специалистов и служащих применяется разновидность норм обслуживания – *нормы управляемости*, то есть оптимальное число работников или структурных подразделений, которое следует закрепить за руководителем.

В целях повышения эффективности труда повременнo оплачиваемых работников им устанавливаются нормированные задания на основе норм труда.

Нормированное задание – установленный объем работы, который работник или группа работников должны выполнять за определенный период с соблюдением требований к качеству продукции. Нормированные задания могут устанавливаться обособленно, а в необходимых случаях – применяться в сочетании с нормами обслуживания или численности. С учетом специфики производства объем работы, устанавливаемый нормированным заданием, может быть выражен в трудовых (нормированные человеко-часы) или натуральных показателях.

Все нормы труда в зависимости от методов их разработки делятся на две группы:

научно-обоснованные – обоснованные с точки зрения наиболее эффективного использования технических, технологических и организационных возможностей производства, а также имеющие психофизиологическое и социально-экономическое обоснование;

опытно-статистические – определяются исходя из опыта нормировщика и статистических данных. Нормы времени и численности, установленные этим методом, как правило, завышены, а нормы выработки и обслуживания – занижены.

Современное нормирование труда совершенствуется по следующим направлениям.

1. Индивидуализация норм. До последнего времени нормы труда устанавливались на среднего работника (без учета пола, возраста, здоровья, производительности). Практика показывает, что учет индивидуальных норм позволяет более полно использовать человеческий потенциал предприятия и повысить эффективность производства.

2. Нормирование интенсивности труда и степени использования рабочего времени. Сложившаяся практика нормирования ориентируется преимущественно на установление затрат времени, необходимых для выполнения единицы работы или необходимого ее объема. Однако наряду с затратами времени любой процесс труда характеризуется также затратами физической и нервной энергии работающих. Эти затраты, зависящие от интенсивности, продолжительности и условий труда, еще не стали объектом нормирования.

3. Компьютеризация расчетов норм и нормативов.

4. Организационно-экономические предпосылки повышения качества нормирования и норм. Методика пересмотра норм, учитывающая объективный процесс закономерного снижения затрат времени на операцию по мере совершенствования навыков работы персонала, еще не разработана в достаточной мере, что является одним из препятствий для обоснованного снижения трудоемкости продукции.

Литература

1. Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М., Колот А.М., Чернов В.И. Нормирование труда. – К.: ВПОЛ, 1995. – 204 с.
2. Нормирование труда на металлургическом предприятии / Следнев В.П., Копытина Т.И., Беляев В.М. и др. – М.: Металлургия, 1991. – 144 с.
3. Организация и нормирование труда: Учебное пособие для вузов / Под ред. В.В. Адамчука. – М.: Финстатинформ, 2000. – 301 с.
4. Рофе А.И. Научная организация труда: Учебное пособие. – М.: МИК, 1998. – 320 с.
5. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.

6. Филипенко А., Годун С. Украина в международном разделении труда // Экономика Украины. – 1996. - №3. – С. 91-95.
7. Холодная Г.Н. Нормирование труда в промышленности. – М.: Экономика, 1969. – 272 с.

◇ Вопросы для контроля и обсуждения

1. Дайте характеристику понятия «организация труда». Какую организацию труда можно считать научной?
2. Охарактеризуйте структуру системы организации труда работников предприятия.
3. Какие виды разделения труда существуют в обществе, на предприятии?
4. Что представляет собой кооперация труда?
5. Для чего необходимо нормирование труда в сфере производства и управления?
6. Из каких компонентов складывается научное обоснование нормы?
7. Назовите и дайте определение основным видам норм труда.
8. Раскройте взаимосвязь и взаимозависимость нормы времени и нормы выработки.
9. Расскажите о важнейших направлениях совершенствования нормирования труда в рыночной экономике.

Глава 9. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СИСТЕМЕ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

9.1. Заработная плата как социально-экономическая категория

9.2. Тарифная система оплаты труда

9.3. Формы и системы заработной платы

9.4. Организация премирования персонала

9.1. Заработная плата как социально- экономическая категория

В современной науке заработная плата рассматривается как сложная социально-экономическая категория, выполняющая комплекс специфических функций макро- и микро-уровня экономического механизма. Значимость заработной платы заключается в том, что именно она занимает центральное место в структуре доходов населения. Основная часть населения (примерно 90%) удовлетворяет базисные и другие потребности, продавая свою способность к труду за заработную плату. Заработная плата сегодня занимает одно из первых, подчас первое место в структуре стимулов и мотивов, формирующих эффективное трудовое поведение.

В отечественной экономической теории и практике сегодня отсутствует единый подход к определению сущности заработной платы. Известными в украинской экономической науке являются фундаментальные исследования проблем теории и практики организации заработной платы доктора экономических наук А.М. Колота. Для определения сущности заработной платы в современных экономических условиях представляется целесообразным воспользоваться глубоким и разноаспектным определением А.М. Колота [8].

Заработная плата как категория рыночной экономики основывается на следующих принципиальных положениях:

заработная плата формируется на границе отношений сферы непосредственного производства и отношений обмена рабочей силы;

заработная плата должна обеспечивать объективно необходимый для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства объем жизненных благ, которые работник должен получить в обмен на свой труд;

заработная плата является одновременно макро- и микроэкономической категорией;

заработная плата – это важная составляющая производства, ее уровень связан как с потребностями работника, так и с процессом производства, его результатом, поскольку источники средств на воспроизводство рабочей силы образуются в сфере производства и их формирование не выходит за пределы предприятия.

Основанная на указанных принципиальных положениях, *современная сущность заработной платы* состоит в следующих пяти позициях [8]:

заработная плата – это экономическая категория, отражающая отношения между собственником производства (или его представителем) и наемным работником по поводу распределения вновь созданной стоимости (дохода);

заработная плата – это вознаграждение, выраженное, как правило, в денежной форме, которое согласно трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу; размер заработной платы в этом смысле зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия;

в современном товарном производстве, основанном на найме рабочей силы, заработная плата – это элемент рынка труда, выступающий в качестве цены товара, за которую наемный работник продает свою рабочую силу; в таком понимании заработная плата отражает рыночную стоимость использования наемной рабочей силы;

для наемного работника заработная плата – это его трудовой доход, который он получает в результате реализации способности к труду и который должен обеспечить объективно необходимое воспроизводство рабочей силы;

для предприятия заработная плата – это элемент затрат на производство, который включается в себестоимость продукции, работ (услуг), и, одновременно, главный фактор обеспечения материальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов труда.

Необходимо различать понятия номинальной и реальной заработной платы. *Номинальная заработная плата* (денежная) – сумма денежных средств, полученная работником за выполнение объема работ в соответствии с количеством, качеством затраченного труда и результатами труда. Более точной характеристикой доходов работающих является *реальная заработная плата*, она отображает совокупность материальных и духовных благ, а также услуг, которые может приобрести работник за номинальную заработную плату. Размер реальной заработной платы зависит от уровня номинальной заработной платы и уровня цен на предметы потребления и услуги.

Важная роль заработной платы в механизме функционирования рыночной экономики обусловлена тем, что она должна выполнять четыре основные *функции*, а именно:

воспроизводственная функция – заработная плата является источником средств для расширенного воспроизводства рабочей силы;

стимулирующая функция – заработная плата является основным звеном мотивации высокоэффективного труда, а также инструментом установления непосредственной зависимости трудового дохода от количества и качества труда каждого работника, его трудового вклада;

регулирующая функция – заработная плата является средством перераспределения рабочей силы с учетом рыночной конъюнктуры;

социальная функция – с помощью заработной платы обеспечивается социальная справедливость, реализуется принцип «одинаковое вознаграждение за одинаковый труд».

Указанные функции заработной платы тесно взаимосвязаны и только в их комплексной реализации достигается эффективная организация заработной платы. Противопоставление, а тем более гипертрофия какой-либо из них спо-

способствует, как свидетельствует мировой и отечественный опыт, кризисным явлениям в экономике.

Каждая функция заработной платы имеет так называемых *персонифицированных носителей*, то есть субъектов, которые наиболее заинтересованы в ее реализации. Так, в реализации воспроизводственной функции заработной платы наиболее заинтересованы наемные работники. К регулирующей функции заработной платы наиболее причастны государственные органы, которые заинтересованы в полноценном функционировании рынка труда. В реализации социальной функции заинтересованы преимущественно наемные работники, а также государство как гарант прав, свобод трудящихся и социальной справедливости в обществе. Эта функция важна и для работодателя, поскольку нарушение принципа социальной справедливости на практике становится существенным демотивирующим фактором и затрагивает интересы работодателя. В реализации стимулирующей функции заработной платы наиболее заинтересован работодатель, поскольку ему необходимо получить конкретный результат от использования наемной рабочей силы, что позволяет ему иметь ожидаемый доход и одновременно собственную выгоду – прибыль.

Заработная плата на современном этапе выполняет и другие функции [6]:
сохранения занятости, предотвращение безработицы ценой занижения уровня заработной платы;

обеспечения социальных гарантий;

удерживания инфляции (путем задолженности по заработной плате);

расширения нелегальной деятельности и вторичной занятости;

усиления мобильности рабочей силы.

Заработная плата функционирует путем ее *организации*, то есть приведения ее составляющих в определенную систему. Организация заработной платы, как свидетельствует опыт, всегда является отображением соответствующей экономической системы и политики властных структур в сфере определения целей и роли распределительных отношений.

В экономической системе, основанной на разнообразных формах собственности и хозяйствования, *регулирование заработной платы*, как свидетельствует мировой опыт, осуществляется путем объединения:

государственного регулирования;

договорного регулирования путем составления генерального, отраслевых, региональных (регионально-отраслевых) соглашений и коллективных договоров на уровне предприятий, трудовых договоров с наемными работниками;

механизма определения индивидуальной заработной платы непосредственно на предприятии (в структурном подразделении) с использованием таких элементов, как тарифная система предприятия, нормирование труда, формы и системы оплаты труда.

Сопоставление стоимости рабочей силы с мировыми показателями подтверждает её обесценивание в Украине. Так, в Украине стоимость рабочей силы составляет 45 центов в час, в Германии - 25 дол. в час, Японии - 16,5, США - 15,5, Франции - 15,5, Великобритании - 13, Южной Кореи - 7,5, Мексике - 3. Стоимость рабочей силы в Украине вдвое дешевле, чем в России. При этом величина ВВП на душу населения составляет 617 дол. США, что равносильно физиологической границе выживания. Для сравнения: среднемировой показатель ВВП на душу населения превышает 5 тыс. дол., в европейских странах - 25 тыс. дол. Производительность труда в сравнении с общемировым уровнем составляет на современном этапе 40%.

9.2. Тарифная система оплаты труда

С целью определения индивидуальной заработной платы работников предприятий всех форм собственности и хозяйствования наиболее часто используется тарифная система и это обусловлено теми важными причинами, что тарифная система представляет собой удобный вариант дифференциации как видов работ, так и категорий работников по ряду признаков.

Тарифная система – совокупность нормативных материалов, с помощью которых устанавливается уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от:

квалификации работника,
сложности выполняемой работы,
условий труда.

В свою очередь *сложность работы* определяется следующими факторами:

необходимость специальных знаний и умений (профессиональное образование, опыт работы, требования к умственным способностям);

нагрузка – влияние работы на организм человека;

ответственность – материальная ответственность, ответственность за персонал, за сохранение служебной тайны, за результаты производства.

Элементы тарифной системы:

тарифные сетки,

тарифные ставки и тарифные коэффициенты,

надбавки и доплаты к тарифным ставкам,

схемы должностных окладов,

тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная сетка – шкала квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных ставок (тарифных коэффициентов), с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость размера заработной платы работника от его квалификации. Каждому квалификационному разряду соответствует *тарифный коэффициент*, который показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда превышает тарифную ставку первого разряда. Тарифный коэффициент первого разряда всегда равен единице. Количество квалификационных разрядов и коэффициентов определяется сложностью производства и выполняемых работ и оговаривается в коллективном договоре.

Тарифная ставка – определяет размер заработной платы в денежных единицах за час, день или месяц работы. Ставка первого разряда – это минимальная заработная плата работника, определенная в коллективном договоре; она отражает законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может осуществляться оп-

лата труда. Установление тарифной ставки первого разряда зависит от экономического состояния предприятия, его финансовых возможностей и др. Тарифные ставки последующих разрядов определяются умножением тарифной ставки первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент:

$$T_C^V = T_C^I \cdot T_K^V, \quad (9.1)$$

где T_C^V – тарифная ставка пятого разряда;

T_C^I – тарифная ставка первого разряда;

T_K^V – тарифный коэффициент пятого разряда.

Надбавки и доплаты – определяются нормативными документами, которые регламентируются трудовым законодательством.

Надбавки связаны с качествами конкретного работника и носят четко выраженный стимулирующий характер. Основные виды надбавок:

за профессиональное мастерство,

за высокие достижения в труде,

за выслугу лет,

за выполнение особо важной работы и др.

Доплаты связаны с параметрами сферы трудовой деятельности и носят компенсационный характер. Основные виды доплат:

за высокую интенсивность труда,

за работу в сверхурочное время,

за совмещение профессий.

Схемы должностных окладов используются для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих. Размер оплаты зависит от должности, квалификации, условий труда, масштабов и сложности производства, сложности и важности работ. Схема должностных окладов строится на основе *штатного расписания* – внутреннего нормативного документа, в котором указан перечень должностей предприятия, численность работников на каждой должности и размеры месячных должностных окладов. *Должностной оклад* – это размер вознаграждения, который устанавливается служащему за работу в нормальных условиях труда в течение месяца на основе схем должностных окладов. Для долж-

ности может быть предусмотрено два размера оклада – минимальный и максимальный (так называемая «вилка окладов»); это дает возможность дифференцировать по оплате работников, выполняющих одинаковую работу с разными результатами.

Тарифно-квалификационные справочники – сборники нормативных документов, содержащих квалификационные характеристики работ и профессий. На основании справочников производится тарификация работ (установление разряда), присвоение разрядов работникам. *Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих* (ЕТКС) представляет собой систематизированный перечень работ и профессий рабочих, имеющих в национальной экономике. В ЕТКС приводятся характеристики работ и требования, которые предъявляются к выполняющим их рабочим. В справочнике указано число квалификационных разрядов по каждой профессии, на каждый из них приведена квалификационная характеристика. Наименования должностей руководителей, специалистов и служащих в схемы должностных окладов вносятся в соответствии с *Государственным классификатором профессий* (ГКП), утвержденным приказом Госстандарта Украины от 27.07.1995 г. №257.

В современных условиях каждое предприятие может самостоятельно разрабатывать тарифную систему, придерживаясь государственных гарантий и требований генерального, отраслевого и регионального соглашения.

9.3. Формы и системы заработной платы

Важным элементом механизма определения индивидуальной заработной платы являются формы и системы оплаты труда, выступающие, с одной стороны, связующим звеном между нормированием труда и тарифной системой, а с другой – средством достижения определенных качественных показателей. Эти элементы организации оплаты труда являются способом установления зависимости величины заработной платы от количества, качества труда и его результатов.

Выбирая определенную форму заработной платы и конкретную систему формирования заработка, предприниматель управляет интенсивностью и качеством труда конкретного работника или группы работников, связанных одним

производственным процессом и общими условиями труда. Известны и широко распространены в мировой практике две формы заработной платы: повременная и сдельная.

При *повременной форме* оплаты труда мерой труда выступает отработанное время, а заработок работнику начисляется в соответствии с его тарифной ставкой, должностным окладом за фактически отработанное время. При *сдельной форме* оплаты труда мерой труда является произведенная работником продукция (выполненный объем работ), поэтому его заработок прямо зависит от количества и качества произведенной продукции и начисляется за каждую единицу продукции, исходя из установленной сдельной расценки.

На основе как повременной, так и сдельной форм заработной платы построены разные способы связи трудового вклада работника с его заработком, которые называются *системами оплаты труда*.

В рамках повременной формы используются две системы заработной платы:

1. *Прямая повременная*

$$ЗП^{повр} = T_c \cdot t, \quad (9.2)$$

где $ЗП^{повр}$ – повременная заработная плата, грн.;

T_c – часовая тарифная ставка, грн.;

t – количество отработанных часов.

2. *Повременно-премиальная* – к прямому повременному заработку прибавляется премия, начисленная по показателям при соблюдении условий премирования:

$$ЗП^{повр} = T_c \cdot t + \text{премия (в грн)}, \quad (9.3)$$

$$\text{премия в \% к } ЗП^{повр}: \quad П_v + П_{\pi} \cdot П, \quad (9.4)$$

где премия в % - размер премии в процентах к прямой заработной плате;

$П_v$ – процент премии за выполнение показателей премирования;

$П_{\pi}$ – процент премии за перевыполнение показателей премирования;

П – процент перевыполнения показателей премирования.

Распространены следующие сдельные системы заработной платы.

1. *Сдельная прямая*

$$ЗП^{сд} = P_c \cdot n, \quad (9.5)$$

где $ЗП^{сд}$ – размер прямого сдельного заработка, грн.;

P_c – сдельная расценка, грн./изд.;

n – количество произведенной продукции в натуральных единицах.

Сдельная расценка – размер оплаты труда за единицу произведенной продукции, определяется как часть тарифной ставки, приходящаяся на единицу продукции:

$$P_c = \frac{T_c}{H_{выр}}, \quad (9.6)$$

где $H_{выр}$ – норма выработки в натуральных единицах.

2. *Сдельно-премиальная* – к прямому сдельному заработку прибавляется премия, начисленная по показателям при соблюдении условий премирования по формуле (9.4).

3. *Сдельно-прогрессивная* – сдельная расценка увеличивается за работу, выполняемую сверх нормы.

4. *Косвенная сдельная* – применяется для работников, труд которых не поддается нормированию (обслуживающий, вспомогательный персонал). Заработок вспомогательного рабочего зависит не от личной выработки, а от выработки основных рабочих, которых он обслуживает.

$$ЗП_{к-с} = P_{к-с} \cdot n_{осн+вспом.}, \quad (9.7)$$

где $ЗП_{к-с}$ – косвенно-сдельная заработная плата, грн.;

$P_{к-с}$ – косвенно-сдельная расценка, грн./изд.;

$n_{осн.+вспом.}$ – количество продукции, произведенной группой «основные рабочие + вспомогательные рабочие».

$$P_{к-с} = \frac{T_c^{вспом.р.}}{H_{выр}^{осн.р.}}, \quad (9.8)$$

где $T_c^{вспом.р.}$ – тарифная ставка вспомогательного рабочего, грн.;

$N_{\text{выр}}^{\text{осн.р.}}$ – норма выработки тех основных рабочих, которых обслуживает вспомогательный.

5. *Аккордная* – размер оплаты устанавливается не за каждую производственную операцию, а за весь комплекс работ в целом.

**9.4.
Организация
премирования
персонала**

Основой премиальной системы являются *показатели, условия и размеры премирования*. Формируя премиальную систему, прежде всего, необходимо определиться по таким вопросам, как источники выплаты премий, периодичность премирования, категории персонала, подлежащие премированию, порядок выплаты премий. Особенно важным является вопрос выбора и обоснования показателей и условий премирования.

Премирование всегда производится по конкретным показателям при соблюдении определенных условий. *Условия премирования* формируют возможность или невозможность начисления премии; *показатели* – определяют размер премии. Отличие условий от показателей премирования в том, что перевыполнение условий не может служить основанием для увеличения размера премии. Показатели и условия могут быть основными и дополнительными. При перевыполнении основных и дополнительных показателей размер премии повышается. При невыполнении основных показателей премия не выплачивается, невыполнение же дополнительных показателей служит основанием для снижения размера премии. При невыполнении основных условий премирования премия не выплачивается, а при невыполнении дополнительных условий премия выплачивается в уменьшенных (в пределах до 50%) размерах.

Главное требование к премиальной системе заключается в том, что показатели и условия премирования должны соответствовать задачам производства и реально зависеть от трудовых усилий коллектива или определенного работника.

Принципиально важно, чтобы показатели и условия премирования, которые закладываются в премиальную систему, не противоречили друг другу, а именно, чтобы мотивирующее влияние одних на улучшение отдельных резуль-

татов деятельности не вызывало ухудшения других. Если же противоречия между двумя показателями избежать нельзя, должны быть предусмотрены определенные условия, позволяющие согласовывать разнонаправленные интересы. Так, на предприятии одновременно необходимо стимулировать увеличение производительности труда и повышение качества продукции, но необходимо учитывать, что это по сути противоречащие друг другу показатели. Снять противоречие можно, предусмотрев соответствующие условия выплаты премии. Например, премия за перевыполнение норм выработки выплачивается при условии качественного выполнения работ. Другой вариант условий – премия за сдачу продукции с первого представления выплачивается при условии выполнения работником производственного задания по установленной номенклатуре. Возможны и другие варианты ранжирования, согласования условий и показателей премирования.

С учетом конкретных заданий производства показатели (условия) премирования могут быть:

направленными на поддержание уже достигнутого (предельно высокого, принятого или допустимого) уровня, например, выполнения производственного задания, обеспечения нормативного уровня качества и т. д.;

направленными на дальнейшее улучшение результатов деятельности – увеличение (прирост) по сравнению с предыдущим периодом прошлого года, превышением среднего уровня показателя на предприятии, перевыполнение производственного задания и др.

Важной составляющей построения премиальной системы является обоснование размеров премий. Его цель – обеспечить соответствие размера поощрения величине трудового вклада коллектива или работника. Для решения этой проблемы необходимо учесть множество факторов: значение конкретного показателя для решения производственных задач, количество одновременно стимулирующих показателей, их исходные уровни и возможности дальнейшего улучшения, трудоемкость единицы увеличения показателя или достижения определенного уровня показателя.

Обосновывая размеры премий, следует иметь в виду, что система премирования не выполняет стимулирующего назначения, если премии слишком низкие (меньше 10% тарифной ставки или должностного оклада).

В перечень трудящихся, которых следует премировать за определенные показатели, следует включать только тех работников, которые могут своими усилиями непосредственно повлиять на поддержание уже достигнутых (высоких, принятых) или дальнейшее улучшение исходных уровней показателей премирования.

При формировании премиальной системы предлагается основываться на следующих принципиальных положениях:

премия не должна начисляться за результаты и деятельность работника, являющиеся обязательными и оплачиваемые в пределах постоянной (тарифной) части заработной платы;

нельзя считать целесообразной выплату премии по причинам, не связанным с работой, например, из-за выхода на пенсию, неудовлетворительное материальное положение и т. д.;

незначительное по размерам, но широкое по охвату работающих и частое премирование превращается в стабильную форму выплат и теряет стимулирующую функцию.

Организация премирования разных функциональных групп специалистов и служащих имеет существенные различия. Так, специалистов основных производственных подразделений рекомендуется премировать исходя из конкретных задач, стоящих перед этими подразделениями, независимо от общих итогов работы предприятия в целом. Показатели премирования должны предусматривать достижение высоких конечных результатов работы подразделения, более интенсивное использование производственного потенциала, ускорение внедрения достижений науки и техники, прогрессивных методов организации производства, увеличения производительности труда, снижения себестоимости продукции, обеспечения ритмичности производства, повышения качества продукции.

Специалистов вспомогательных цехов и подразделений целесообразно премировать за показатели, характеризующие деятельность соответствующих подразделений, однако, с обязательным учетом общих результатов работы предприятия.

Составляющей механизма поощрения работников являются одноразовые премии и вознаграждения. Дополняя системы оценки трудового вклада работников, эти элементы значительно повышают гибкость и действенность организации оплаты труда. Внедряя выплату одноразовых премий и вознаграждений, работодатель может стимулировать и развивать в работающих качества, непосредственно влияющие на эффективность работы, но не имеющие четкой количественной оценки (авторитет в коллективе, преданность предприятию, творческое отношение к работе, общая и профессиональная культура).

Одноразовые премии и вознаграждения выступают как эффективная форма материального и морального поощрения еще по одной причине. Как свидетельствует практика и данные специальных социологических и психологических исследований, для людей характерна высокая адаптивность и быстрое привыкание к неизменной, стабильной системе премирования. Если позитивное подкрепление (поощрение) становится ожидаемым (предсказуемым), оно значительно утрачивает свою мотивирующую силу – работник просто перестает реагировать на него. Более того, отсутствие ожидаемого подкрепления причиняет негативные эмоции, неудовольствие, воспринимается как несправедливость, поэтому вместо мотивирующего фактора наблюдается демотивирующий.

Следует отметить также, что с помощью одноразовых премий и вознаграждений можно выправить перекосы в оплате труда, часто возникающие на производстве, ускорять решение срочных, непредусмотренных заданий, учитывать показатели и характеристики трудового вклада, не учтенные в постоянных премиальных системах.

 Литература

1. Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» // Кодекс законов о труде Украины: Научно-практический комментарий. – Х.: ООО «Одиссей», 2002. – С. 644-655.
2. Закон України "Про оплату праці" // Закони про працю. - К., 1997. - С. 173-181.
3. Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. – Одеса: ОКУА, 1995. – 96 с.
4. Адамчук В.В., Романов О.В. Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
5. Богиня Д.П, Грішнова О.А. Основи економіки праці. – К.: Знання – Прес, 2000. – 313 с.
6. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навчальний посібник - К.: КНЕУ, 2000.- 199 с.
7. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка. – К.: МАУП, 1997. – 300 с.
8. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення. – К.: Праця, 1997. – 192 с.
9. Україна в цифрах у 2001 р.: Короткий статистичний довідник / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2002. – 262 с.

◆ Вопросы для контроля и обсуждения

1. В чем заключается современная сущность заработной платы? Объясните различия в трактовке данного понятия с точки зрения работника, работодателя и государства?
2. В чем заключается отличие номинальной заработной платы от реальной?
3. Какие функции выполняет заработная плата в условиях рыночной экономики? Назовите функции, которые в настоящее время реализуются не в полной мере?
4. Что представляет собой тарифная система оплаты труда? Назовите ее основные элементы.
5. В чем отличие доплат от надбавок?
6. Какие вам известны формы оплаты труда?
7. Продемонстрируйте методику определения индивидуального сдельного и повременного заработка.
8. Как стимулировать творческую активность сотрудников предприятия?
9. Какие требования в современных условиях выдвигаются к системе премирования трудящихся?

Глава 10. АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

10.1. Цели, задачи и методы анализа

10.1. Цели, задачи и ме- тоды анали- за

10.2. Анализ основных трудовых показателей

Анализ трудовых показателей широко применяется в экономике труда. Он представляет собой метод экономического исследования, состоящий в том, что изучаемое явление (система показателей) расчленяется на составляющие элементы, каждый из

которых затем изучается в отдельности как часть целого для того, чтобы выделенные в ходе анализа элементы соединить с помощью другого логического приема – синтеза – в целое, обогащенное новыми знаниями.

Кроме того, в настоящее время анализ трудовых показателей превратился в одну из существенных функций управления трудом. Он служит инструментом при выработке и обосновании управленческих решений в сфере труда.

Анализ трудовых показателей – это система способов изучения (на основе данных учета, статистической отчетности, планов и других источников) достигнутых результатов трудовой деятельности, возможных вариантов ее улучшения в целях контроля за ходом производства и обоснования управленческих решений, направленных на повышение эффективности труда.

Содержанием анализа является комплексное изучение всех сторон деятельности персонала предприятия, его структурных подразделений, и на этой основе:

- выявление причин отклонений фактических показателей от плановых;
- поиск недостатков в процессе труда;
- исследование и измерение положительного или отрицательного влияния различных факторов на изучаемые показатели;
- соизмерение результатов работы с затратами;
- разработка конкретных мероприятий по повышению эффективности и качества работы.

Задача анализа состоит в том, чтобы на основе различного рода данных хозяйственного учета и отчетности составить целостную картину производственной деятельности предприятия, выявить имеющиеся тенденции и закономерности.

Значительную роль в решении задачи улучшения использования трудового потенциала предприятия играет анализ трудовых показателей, так как в системе основных элементов производства – средств труда, предметов труда и живого труда – последнему принадлежит решающее значение. То есть только живой труд может привести в движение прошлый, овеществленный в средствах и предметах труда.

На предприятиях анализ трудовых показателей проводится, как правило, специалистами отдела организации труда и заработной платы, однако, это не исключает, а наоборот, предполагает широкое участие и других категорий работников в процессе выявления и использования резервов повышения эффективности труда.

В основные задачи анализа входят:

соизмерение результатов производства с затратами труда;

обоснование плановых заданий по снижению трудоемкости продукции и росту производительности труда;

оценка сбалансированности и взаимоувязки трудовых показателей, обеспеченности их выполнения материальными и трудовыми ресурсами;

проверка выполнения плановых заданий по труду и выявление причин отклонений достигнутых показателей от установленных;

определение фактической эффективности мероприятий по внедрению новой техники, технологии, совершенствованию организации труда и производства;

оценка состояния организации труда и ее уровня;

выявление неиспользованных ресурсов улучшения трудовых показателей, определение их величины и влияния на объем производства;

анализ использования личного (человеческого) фактора производства;

анализ вариантов плана с целью выбора наилучшего из них с точки зрения минимизации затрат живого и овеществленного труда;

накопление материалов, необходимых для оперативного, текущего и перспективного планирования и принятия управленческих решений.

Предметом экономического анализа являются отклонения трудовых показателей деятельности предприятий от базового (планового) значения, рассматриваемые в статике (за один месяц, год) и в динамике (за ряд периодов), как следствие влияния общих и специфических факторов. Эти отклонения, сравниваемые с некоторым эталоном (нормативами, показателями зарубежных фирм и т.п.), служат основой для построения оценок и заключений о наличии резервов роста эффективности производства, лучшего использования производственных ресурсов.

Аналитическая работа предполагает соблюдение ряда *требований*, обеспечивающих ее эффективность. К ним относят следующие:

- систематичность проведения анализа;
- одновременность проведения;
- качество и достоверность исходной информации;
- правильный подбор исполнителей;
- организованность аналитической работы.

Систематичность проведения анализа трудовых показателей позволяет накапливать необходимые данные, выделять прогрессивные и отрицательные тенденции в динамике показателей; определить показатели, требующие постоянного, наибольшего внимания. Систематический оперативный подход позволяет проводить сбор материалов для комплексного анализа.

Анализ должен проводиться одновременно по всем направлениям хозяйственной деятельности: техническому, организационному, финансовому управлению, социальному развитию. Все указанные направления взаимосвязаны и оказывают друг на друга определенное влияние.

Особенно жесткие требования должны предъявляться к качеству и достоверности исходной информации. Она может содержаться в статистической и

оперативной отчетности, данных бухгалтерского учета, материалах общезаводских организаций и заводской печати. Нередко, сведения содержащиеся в этих источниках требуют существенного уточнения. Например, если основная часть выпуска продукции предприятия приходится на третью декаду месяца, а простои и сверхурочные часы в отчетности за прошедший месяц не показаны, то текущую информацию нельзя признать достоверной. Она должна быть проверена по данным бухгалтерского учета на предмет наличия выплат за работу во внеурочное время или время простоев, а по данным табельного учета выясняется, не предоставлялись ли в первой декаде отгулы за работу в выходные дни, за сверхурочные работы.

Достоверной можно назвать только такую информацию о результатах хозяйственной деятельности, которая отображает существующие явления или процессы полно и правильно.

Таким образом, подготовка исходных данных включает сбор необходимой информации, проверку достоверности данных и их группировку, а также построение аналитических таблиц. При этом в целях повышения достоверности отчетных данных часть информации получают в результате специальных исследований (анкетирование, собеседование, инструментальные замеры затрат рабочего времени и т.п.).

Под *методом анализа* понимается комплекс способов оценки функционирования производства в области эффективного использования трудового потенциала с учетом имеющихся организационно-технических условий.

Любая оценка, претендующая на объективность, должна опираться на строго фиксированный эталон. В зависимости от того, что применяется в качестве такого эталона, различают два метода: сравнительный и сопоставительный. В первом случае в качестве эталона используются плановые (или базовые) показатели. Сравнение фактических и плановых показателей позволяет определить величину плюсовых или минусовых отклонений. При этом в задачи анализа входят выявление причин минусовых отклонений и разработка мероприятий по устранению этих негативных явлений.

Практически *метод сравнения* реализуется в форме аналитических таблиц двух основных типов. Назначение первых – установить взаимосвязи показателей, отклонение их от плана, изменение по отношению к предыдущему периоду. В этих же таблицах приводятся индексные (процентные) отношения планового показателя к базисному, фактического к плановому и к базисному.

Таблица 10.1 –

№	Показатели	Ед. изм.	Периоды			Изменение показателей		
			базис	план	факт	план к базису	факт к плану	факт к базису
1	Объем производства							
2	Производительность труда							
3	Численность рабочих							

Назначение таблицы второго типа – установить размеры отклонений фактических показателей от плановых для выяснения причин таких отклонений.

Таблица 10.2 –

№ пп	Показатели	Ед. изм.	План	Факт	Отклонения, «+» «-»	
					абсолютное	относительное
1	Производительность труда					
2	Трудоемкость					
3	Численность персонала					

При использовании *сопоставительного метода* за эталон принимаются лучшие показатели по группе однородных предприятий, среднеотраслевые или расчетные прогрессивные показатели.

В анализе часто всего пользуются различными *относительными величинами* – коэффициентами, средними величинами, индексами.

Коэффициенты являются показателями достигнутого уровня (коэффици-

ент сменности) или соотношения каких-либо величин (коэффициент опережения роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы).

Средние величины используются для обобщения однородных показателей, таких как средняя заработная плата, выработка.

Индексы характеризуют динамику показателей. Индексы применяют цепные, когда каждый отчетный показатель сравнивается с показателем предыдущего периода, и базисные – для всего индексного ряда устанавливается один период, как база для сравнения.

Для наглядности динамики количественных показателей, выявления связи между ними строятся графики, диаграммы.

В анализе трудовых показателей используются также *приемы* (конкретные процедуры анализа, составляющие метод) или *методы* обработки данных: группировки; балансовые сопоставления; нахождения зависимостей и определение тесноты связей; цепные подстановки.

Группировка представляет собой сведение, классификацию по какому-либо признаку, например: группировка рабочих по уровню выполнения норм, по уровням выработки и заработной платы (15% рабочих выполняют норму выработки в диапазоне 100-105%).

Балансовые сопоставления (увязки) – это установление соответствия расходов имеющимся или нормативным ресурсам (баланс рабочего времени).

Нахождение зависимостей и определение тесноты связи показателей используются в тех случаях, когда она не является функциональной. Для этого предназначены: корреляция, математические модели, эмпирические формулы, индексы связи и др.

Кроме того, для анализа применяются *специальные приемы обработки информации*:

ранжирование - распределение по порядку, способам оценки показателя, когда его значению дается определенное место (ранг) во всей совокупности изучаемых величин;

элиминирование – прием, позволяющий исключить воздействие того или иного фактора при расчетах, влияния нескольких из них на один показатель (например, на рост производительности труда). Элиминирование связано с разложением сложного показателя, явления на части с целью отдельного изучения влияния каждого из них.

**10.2. Анализ
основных
трудовых
показателей**

Анализ трудовых показателей производится в следующем порядке:

сбор необходимой информации и ее систематизация;

выявление отклонений трудовых показателей от плана (базиса);

составление аналитических таблиц;

выявление резервов роста производительности труда, снижения трудоемкости продукции;

подготовка предложений по использованию выявленных резервов.

В ходе анализа дается оценка следующим основным трудовым показателям:

производительность труда;

использование рабочего времени;

изменения численности работающих;

расходование средств на оплату труда;

изменение удельного веса рабочих, не выполняющих нормы выработки.

Анализ *производительности труда* начинается с установления отклонений достигнутой его величины от плановых заданий, для чего можно использовать натуральные, трудовые и стоимостные измерители. Если фактическая выработка ниже плана, следует установить причины обнаруженного отклонения. Ими могут быть: увеличение трудоемкости продукции, нерациональное использование рабочего времени, изменение удельного веса основных рабочих и др.

В ходе анализа определяется изменение *трудоемкости продукции*, для

чего сравнивается нормативная и фактическая трудоемкость изделий по предприятию в целом и по отдельным цехам, сроки выполнения запланированных мероприятий по снижению трудоемкости, их расчетная и фактическая эффективность, изменение трудоемкости из-за нарушений технологии. Анализ использования рабочего времени заключается в выявлении целодневных и внутрисменных потерь, непроизводительных затрат.

Анализ *целодневных потерь рабочего времени* проводится следующим образом: по данным табельного учета определяют величину потерь каждого работника, сравнивают с аналогичными данными за предшествующий месяц и соответствующим периодом прошлого года для установления динамики показателя, выявляют причины неявок. Помимо данных табельного учета используются заявления работников на предоставление административных отпусков, отпусков без содержания, информация о количестве случаев и причинах травматизма, данные об освоении средств, выделенных на мероприятия по охране труда и т.п.

Для анализа *внутрисменных простоев* используются данные диспетчерского учета рабочего времени, хронометражных наблюдений и фотографий рабочего дня, простойные листки. Однако, в подобном учете, как правило, не фиксируются простои продолжительностью менее 20-30 минут, хотя они, по данным исследований, проводимых на предприятиях, составляют значительную долю внутрисменных потерь рабочего времени.

О нерациональном использовании рабочего времени свидетельствует наличие сверхурочных работ, которые вызываются, в основном, недостатками в организации производства и труда. Определяется количество сверхурочных часов, их удельный вес в общем балансе отработанного времени, проводится сравнение с показателями предыдущих месяцев. Выясняются причины сверхурочных работ и намечаются меры по их устранению.

Кроме прямых потерь рабочего времени при анализе определяется также величина и причины непроизводительных затрат труда, связанных с отклонениями от установленных технологических процессов и с дополнительными за-

тратами на устранение брака продукции. Составляется сводка таких затрат рабочего времени по неделям, декадам, за месяц с указанием доплат за дополнительные работы. Проверяется их обоснованность, устанавливается удельный вес в совокупном фонде рабочего времени и разрабатываются мероприятия по устранению таких затрат труда. Если учет непроизводительных затрат рабочего времени ведется неудовлетворительно или вообще отсутствует, то такие данные можно рассчитать, зная сумму доплат за работу в связи с изменением условий труда и на исправление брака, а также среднечасовую тарифную ставку, по следующей формуле:

$$t_{\text{сверхур.}} = \frac{D_{\text{ум,Бр}}}{\overline{T}_{\text{ст}}^{\text{час}}}, \text{час.}, \quad (10.1)$$

где $D_{\text{ум,Бр}}$ - доплаты за работу в измененных условиях труда и исправление брака грн.;

$\overline{T}_{\text{ст}}^{\text{час}}$ - среднечасовая тарифная ставка, грн.

Наличие брака наносит значительный экономический ущерб, вызывая не только снижение производительности труда, но и перерасход сырья, материалов, повышение себестоимости продукции. Брак различают окончательный и исправимый. Стоимость брака устанавливается по данным отдела технического контроля, для чего составляется соответствующий акт о браке, в котором указывается цех, дата, шифр или название изделия, причина и виновник брака. Причинами этого брака могут быть нарушение технологической дисциплины, низкая квалификация исполнителя, недоброкачественное сырье, полуфабрикаты по кооперативным поставкам.

Анализ потерь, непроизводительных затрат рабочего времени, брака позволяет дать количественную оценку резервов роста производительности труда по этим причинам:

рост производительности труда из-за снижения потерь рабочего времени:

$$\Delta_{\text{ПТ}}^{\text{рв}} = \frac{100 - \Pi_{\text{от}}^{\text{отч}}}{100 - \Pi_{\text{от}}^{\text{баз}}} \cdot 100 - 100, \%, \quad (10.2)$$

$$\Delta PPP_{pv} = \frac{\Pi_{от}^{баз} - \Pi_{от}^{отч}}{100 - \Pi_{от}^{баз}} \cdot 100, \% \quad (10.3)$$

где $\Pi_{от}^{отч, баз}$ - потери рабочего времени в отчетном и базисном периодах, %.

$$\Delta PPP_{pv} = \frac{t_{nom}}{T_{см} - t_{nom}} \cdot 100, \% \quad (10.4)$$

где t_{nom} - время потерь, мин., час.;

$T_{см}$ - продолжительность смены, мин., час.

рост производительности труда из-за снижения брака продукции:

$$\Delta PPP_{Br} = \frac{100 - Br^{отч}}{100 - Br^{баз}} \cdot 100 - 100, \% \quad (10.5)$$

В ходе анализа изучается *изменение численности работающих*. Для этого используются данные о плановом и достигнутом уровне производства продукции, плановом и фактическом уровне производительности труда. Далее анализируется соответствие запланированной и фактической профессионально-квалификационной структуры кадров на основе данных баланса рабочей силы, сведений отдела кадров о приеме и увольнении работников за месяц, отчета о выполнении плана подготовки и повышения квалификации кадров.

Кроме того, необходим анализ соответствия среднего разряда работ среднему разряду рабочих. В идеале, средний разряд рабочих должен несколько опережать средний разряд работ, или хотя бы быть равным ему. Об изменении среднего разряда работ можно судить по величине заработной платы, начисленной по прямым сдельным расценкам.

Целью анализа расходования средств на оплату труда является недопущение их перерасхода или необоснованных выплат, выявление ошибок в исчислении заработной платы и порядке ее выплаты.

Перерасход фонда оплаты труда может быть вызван невыполнением плана, содержанием излишней численности работников, необоснованным ростом средней заработной платы, повышением различных цен, инфляций, забастовоч-

ным движением трудящихся.

Сумма перерасхода по причине невыполнения плана определяется как разница между фактическим и уменьшенным на величину недовыполнения плановым фондом оплаты труда:

$$П_{зн} = \Phi ЗП_{ф} - ЗП_{п} \cdot K_{вп} \quad (10.6)$$

Перерасход из-за содержания излишней численности определяется умножением ее на плановую среднюю заработную плату по категориям персонала.

Перерасход, вызванный необоснованным ростом средней заработной платы, определяется умножением фактической численности на разность между фактической и плановой средней заработной платой. В последнем случае необходимо проверить наличие не планируемых выплат (оплата простоев, исправления брака продукции, сверхурочных работ, других доплат до среднего заработка).

Анализ завершается определением удельного веса рабочих, не выполняющих нормы. Подлежит изучению также и своевременность пересмотра норм. Итогом такого анализа является подтверждение (или не подтверждение) правильности применяемых норм и нормативов и выявление уровня их выполнения.

На основе анализа устанавливается правильность и своевременность пересмотра норм в связи с изменением условий труда, техники, технологии производства. При этом осуществляется контроль имеющихся на предприятии графиков пересмотра норм.

Далее определяется доля рабочих, не выполняющих нормы выработки, и сравнивается с аналогичными показателями за предшествующий период. Этот показатель подлежит оперативному контролю, так как связь между изменением производительности труда и изменением доли рабочих, не выполняющих нормы, прямо пропорциональна.

Если всех рабочих, не выполняющих нормы выработки, сгруппировать в

две группы:

не выполняющие нормы выработки от 80 до 90%,

не выполняющие нормы выработки от 90 до 100%,

то относительное изменение производительности труда за счет невыполнения норм можно определить по формуле:

$$\Delta ПП_{H_{выр}} = \frac{(x_1 - 100) \cdot Ч_1 + (x_2 - 100) \cdot Ч_2}{Ч_1 + Ч_2} \cdot d, \quad (10.7)$$

где x_1 - средний процент выполнения норм рабочими в группе от 80 до 90 %;

x_2 - средней процент выполнения норм выработки работниками в группе от 90 до 100 %;

d - удельный вес рабочих, не выполняющих нормы выработки.

Можно рассчитать и рост производительности труда за счет увеличения процента выполнения норм по группе рабочих:

$$\Delta ПП_{\%H_{выр}} = \left(\frac{x_{пл}}{x_{баз}} \cdot 100 - 100 \right) \cdot d \cdot 0,5, \% \quad (10.8)$$

где $x_{пл}, x_{баз}$ - процент выполнения норм выработки соответственно в плановом и базисном периоде, %;

d - удельный вес данной группы рабочих в общей численности рабочих;

0,5 - коэффициент неравномерности выполнения норм.

Литература

1. Адамчук В.В. и др. Экономика труда: Учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.Л. Яковлев. – М.: Финстатинформ, 1999. – 431 с.
2. Анализ трудовых показателей: Учебное пособие для вузов / А.В. Никитин, Н.А. Кольцов, И.А. Самарина и др. – 2-е изд., перераб. – М.: Экономика, 1989. – 288 с.
3. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навчальний посібник – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
4. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – 200 с.
5. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.

6. Организация и нормирование труда: Учеб. пособие для вузов / Под ред. В.В. Адамчука / ВЭФЭИ. – М.: Финстатинформ, 1999. – 301 с.
7. Поляков И.А., Ремизов К.С. Справочник экономиста по труду: (Методика экономических расчетов по кадрам, труду и заработной плате на промышленных предприятиях). – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономика, 1988. – 239 с.
8. Синавина В.С. Оценка эффективности и достоверности хозяйственной деятельности. – М.: Экономика, 1991. – 253 с.
9. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст. В.И. Данилова-Данильяка. – М.: Прогресс, 1999. – 528 с.
10. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.

◆ Вопросы для контроля и обсуждения

1. Место экономического анализа трудовых показателей в системе управления трудом на предприятии. Требования к проведению такого анализа.
2. Каким образом можно обеспечить качество и достоверность исходной экономической информации?
3. Сущность, значение и особенности применения методов сравнения и сопоставления экономических показателей.
4. Охарактеризуйте этапы анализа основных экономических показателей по труду.
5. Как рассчитать абсолютное и относительное изменение производительности труда?
6. В чем заключается анализ использования рабочего времени, его целодневных и внутрисменных потерь.
7. Какие данные используются при анализе изменения численности работающих?
8. Какие показатели рассчитываются в ходе анализа состояния нормирования труда?

Литература

1. Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» // Кодекс законов о труде Украины: Научно-практический комментарий. – Х.: ООО «Одиссей», 2002. – С. 644-655.
2. Закон України "Про мінімальний споживчий бюджет" // Закони України, т. 2. - К.: Упр. законодавства, 1996. - С. 89-90.
3. Закон України "Про оплату праці" // Закони про працю. - К., 1997. - С. 173-181.
4. Закон України "Про пенсійне забезпечення" [http // www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)
5. Закон України «Про зайнятість населення» // Кодекс законов о труде Украины: Научно-практический комментарий. – Х.: ООО «Одиссей», 2002. – С. 578-612.
6. Кодекс законов о труде Украины: Научно-практический комментарий. – Х.: ООО «Одиссей», 2002. – 864 с.
7. Указ президента України “Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року”.
8. Указ президента України «Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні».
9. Указ президента України «Про основні напрями соціальної політики на період до 2004 року».
10. Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М., Колот А.М., Чернов В.И. Нормирование труда. - К.: ВІПОЛ, 1995. – 204 с.
11. Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. – Одеса: ОКУА, 1995. – 96 с.
12. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда: Учебник. - М.: Финстатформ, 1999. – 431 с.
13. Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина М.Б. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
14. Анализ трудовых показателей: Учеб. пособие для вузов / А.В. Никитин, Н.А. Кольцов, И.А. Самарина и др. – 2-е изд., перераб. – М.: Экономика, 1989. – 288 с.
15. База нормативных актов Украины [http // www.nau.kiev.ua](http://www.nau.kiev.ua)
16. Байдук И.Ф. Управление трудовыми ресурсами в новых условиях хозяйствования. – М., 1990. – 165 с.
17. Бандур С.И. Ресурсы трудосбережения: территориально-отраслевой аспект. – К.: Наукова думка, 1990. – 289 с.
18. Библиотека управляющего персоналом: Мировой опыт. Менеджмент человеческих ресурсов / Под ред. Г.В. Генкина. – К.: МАУП, 1997. – 194 с.
19. Блейк Д., Моутон Д. Научные методы управления. – К.: Наукова думка, 1990. – 243 с.
20. Богатыренко З. С. Выявление и оценка резервов роста производительности труда на промышленных предприятиях (объединениях) / Методические рекомендации. – М.: Экономика, 1990. – 128 с.
21. Богиня Д.П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. – К.: Знання – Прес, 2000. – 313 с.
22. Богиня Д.П. Трудовий потенціал України: Соціально-демографічний аспект. – Львів, 1992. - 104 с.
23. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – М.: Фонд «Правовая культура», 1994. – 528 с.
24. Большой энциклопедический справочник: Пер. с англ. – М.: ООО «Издательство Артель», 2001. – 944 с.

25. Бондарь И.К. Производительность труда: Вопросы теории и практики. – К.: Наукова думка, 1991. - 152 с.
26. Весник В.Г. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. - М.: Юристъ, 1998. - 496 с.
27. Волгин Л.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. - М.: Экономика, 1998. - 225 с.
28. Гвишиани Д.И. Организация и управление. - М.: Изд-во МГТУ им. Баумана, 1998. - 332 с.
29. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник. - М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. -384 с.
30. Гупалов В.К. Управление рабочим временем. - М.: Финансы и статистика, 1998. - 248 с.
31. Демографический энциклопедический словарь / Под ред. Валентей Д.И. – М.: Советская энциклопедия, 1985. – 608 с.
32. Демографія, економіка праці та соціальна політика: Фаховий збірник науков. статей. Вип.5., Ч.2. - Кіровоград, 1998. - 244 с.
33. Дмитриченко Л.И. История экономических учений. – Донецк: КИТИС, ДонГУ, 1999. – 452 с.
34. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. - Н. Новгород: НИМБ, 2001. - 720 с.
35. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. - М.: Экономика, 1998. - 225 с.
36. Еськов А.Л. Управление рабочим временем на крупном промышленном предприятии. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. – 263 с.
37. Єременко В.Г. Основи соціальної економіки: Популярний курс. - К.: МАУП, 1997. - 168 с.
38. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – 200 с.
39. Законодательство Украины [http // www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)
40. Зубов В.М. Как измеряется производительность труда в США? / Под ред. Гаврилова Р.В. – М.: Финансы и статистика, 1990. - 143 с.
41. Казановський А.В., Колот А.М. Соціальне партнерство на ринку праці. – Краматорськ: Нац. центр продуктивності, 1995. - 126 с.
42. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка: Учебно-метод. пособие. - К.: МАУП, 1997. - 300 с.
43. Классификатор профессий ДК 003-95. – К.: Министерство труда Украины, 1996. – 320 с.
44. Книга работника кадровой службы: Учеб.-справ. пособие / Под ред. Е.В. Охотского и В.М. Анисимова. - М.: Экономика, 1998. - 496 с.
45. Ковалев С.Г., Тучков А.И. Рынок труда: понятие, закономерность, перспективы: Учебное пособие. – СПб: УЭФ, 1992. – 85 с.
46. Колосницяна М.Г. Экономика труда: Учебное пособие. - М.: Магистр, 1998. -238 с.
47. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібн. - К.: КНЕУ, 1998. - 224 с.
48. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення. – К.: Праця, 1997. – 192 с.
49. Колпаков В.М. Методы управления. - К.: МАУП, 1997. - 160 с.
50. Конвенции и рекомендации, принятые международной организацией труда: в 2т. - Изд. Междунар. бюро труда, 1991.-Т.1.- 1160 с.; Т.2. -2248 с.

51. Лукьянченко Н.Д. Управление трудом на промышленном предприятии: Монография. - Донецк: Донбасс, 1996. - 330 с.
52. Макконелл К.Р., Брю С.А. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. – В 2 т. – М.: Республика, 1992. – 436 с.
53. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 1999. -312 с.
54. Международная миграция рабочей силы / Сост. Куксина А.А., Шилец Е. С., Кисель Н.Ф. -Донецк: ДонГУ, 1998. - 93 с.
55. Менеджмент организаций / Под ред. Румянцевой З.П., Саломатина Н.А. – М.: ИНФРА-М, 1995. – 342 с.
56. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента.: Пер. с англ. – М.: Дело, 1992.- 702 с.
57. Население и трудовые ресурсы: Справочник / сост. А.Г. Новицкий. – М.: Мысль, 1990. – 398 с.
58. Никитин А.В. Сборник задач по экономике, реформированию и организации труда в промышленности. - М.: Экономика, 1990. - 271 с.
59. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения, 1991. – 180 с.
60. Новикова О.Ф. Социальная защита шахтеров (потребности и возможности): Препр. науч. докл. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1993. – 82 с.
61. Новикова О.Ф., Амоша А.И., Мартякова Е.В. и др. Основное направление социальной политики и социальной защиты в угольной промышленности. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1994. – 120 с.
62. Новикова О.Ф., Амоша А.И., Новак И.Н., Логачева Л.Н. Социальные проблемы: оценки и пути решения. – Кн.1: Социальная защита трудящихся. – К.: Наукова думка, 1995. – 328 с.
63. Нухович А. Трудовой договор (контракт) по законодательству Украины. – Харьков: НПСФ Консум, 1996. – 188 с.
64. Оникиенко В.В. Основные направления развития рынка труда на Украине и формирование механизма регулирования занятости // Материалы республиканской научно-практической конференции. – Ч.II. – К.: СОПС Украины НАН Украины, 1991. – С. 3.
65. Организация и нормирование труда: Учеб. пособие для вузов / Под ред. В.В. Адамчука. – М.: Финстатинформ, 2000. – 301 с.
66. Основы социальной работы: Учебник / Под ред. П.Д. Павленок. - М.: ИНФРА-М, 1998. -368 с.
67. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкина. – М.: Высшая школа, 1996. – 383 с.
68. Петрова Т.П. Механизм миграционного обмена: методы использования. - К.: Наукова думка, 1992. - 361 с.
69. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
70. Поляков И.А. Ремизов К. С. Справочник экономиста по труду. – 6-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономика, 1998. -239 с.
71. Проблема управления трудовыми ресурсами на современном этапе: Минвузовский сборник / Под ред. Э.Р. Саруханова. – Спб: УЭФ, 1992. - 159 с.
72. Прокопенко И.И. Управление производительностью. – К.: Техніка, 1990. - 166 с.
73. Пруссова Л.Г. Основы рыночной экономики. – К.: Полиграфкнига, 1993. – 304 с.
74. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 279 с.

75. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 3-е издание, перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2002. – 480 с.
76. Рофе А.И. и др. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие - М.: МИК, 1998. - 160 с.
77. Рофе А.И. Научная организация труда: Учебное пособие. - М.: МИК, 1998. - 320 с.
78. Рофе А.И. Экономика и социология труда. Учебное пособие. – М.: Изд-во МИК, 1996. – 122 с.
79. Рофе И.А. Научная организация труда: Учебное пособие. – М.: МИК, 1998. – 320 с.
80. Рохлин Н.П. Квалификационные характеристики должностей предприятий и хозяйственных обществ. – Харьков: Харьковский институт управления, 1998. – 150 с.
81. Синавина В. С. Оценка эффективности и достоверности хозяйственной деятельности. – М.: Экономика, 1991. – 253 с.
82. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.
83. Словарь-справочник по социальной работе / Под ред. Е.И. Холостовой. - М.: Юрист, 1997.-424 с.
84. СНГ и страны мира. Статистический сборник / Статкомитет СНГ. – М., 1999. – 528 с.
85. Современная экономика труда: Монография / Под ред. В.В. Кушкова. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 660 с.
86. Социальная защита: Курс лекций / Новикова О.Ф., Амоша А.И., Лукьянченко Н.Д. - Донецк: ИЭП НАН Украины, 1992. - 177 с.
87. Социально-экономические показатели развития Украины за 1995-2001 гг. и I квартал 2002 г. [http // www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
88. Социология труда / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. – М.: Изд-во МГУ, 1993. – 368 с.
89. Статистичний щорічник України за 1999 рік / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2000. – 648 с.
90. Статистичний щорічник України за 2000 рік / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2001. – 598 с.
91. Татарников А.А. Рекомендации по заключению контрактов руководителями, специалистами, служащими и рабочими. - Выпуск I. – М.: ИнформЭнерго, 1991. – 128 с.
92. Теория социальной работы / Под ред. Е.И. Холостовой. - М.: Юрист, 1998. - 334 с.
93. Теренс Г. Соціальна політика та соціальне забезпечення ринкової економіки. – К.: Соціальна політика і соціальна робота, 1997. - 93 с.
94. Україна в цифрах у 2001 р.: Короткий статистичний довідник / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2002. – 262 с.
95. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под ред. Марра Р., Шмидта Г. - М.: Моск. ун-т, 1997. - 480 с.
96. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 1997.-510 с.
97. Управление персоналом: Учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: Банки и биржи; ЮНИТИ, 1998. - 424 с.
98. Управление трудовыми ресурсами: Справ. пособие / Под ред. Л.А. Костина. – М.: Экономика, 1984.
99. Холодная Г.Н. Нормирование труда в промышленности. – М.: Экономика, 1969. – 272 с.
100. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. – М.: Бизнес-школа Интел-синтез, 1998. – 352 с.

101. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. – В 2 кн. – К.: ВЗУУП, 1993. – 196 с.
102. Щекин Г.В. Управление персоналом: Словарь-справочник. – К.: ВЗУУП, 1991. – 115 с.
103. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, изд. ЧеРо, 1996. – 623 с.
104. Экономика труда: Учебник / Под ред. В.В. Адамчука. - М.: Финстатинформ, 1999. - 423 с.
105. Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. Г.Р. Погосяна, Л.И. Жукова. - М.: Экономика, 1991.-304 с.
106. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности - М.: Бизнес-Информ, 1997. – 200 с.
107. Эренберг Р.Д., Смит Р. С. Современная экономика труда. - М.: Изд-во МГУ, 1996. - 778 с.

Периодические издания

1. Газета «Праця і зарплата».
2. Газета «Соціальна політика».
3. Газета «Урядовий кур'єр».
4. Журнал «Вопросы экономики».
5. Журнал «Економіка України».
6. Журнал «Общество и экономика».
7. Журнал «Персонал».
8. Журнал «Российский экономический журнал».
9. Журнал «Соціальний захист».
10. Журнал «США. Канада. Экономика. Политика. Культура».
11. Журнал «Україна: аспекти праці».
12. Журнал «Управление персоналом».
13. Журнал «Человек и труд».
14. Журнал «Экономист».
15. Статистичний бюлетень «Людина і праця».