

вить детальный план денежных поступлений и выплат предприятия по всем видам деятельности, но и проведя прогнозирование в краткосрочном периоде, выявить необходимые мероприятия правильного распределения денежных средств и предотвратить неплатежеспособность предприятий.

Литература

1. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности / Под ред. В.И.Стражева. - Минск: Высшая школа. - 1995. - 116 с.
2. Баканов И.Т., Шеремет А.Д. Теория анализа хозяйственной деятельности. Учебник, 3-е переработанное и дополненное издание: - М.: Финансы и статистика. - 1994.
3. Балабанов И.Т. Анализ и планирование финансов хозяйствующего субъекта. - М.: Финансы и статистика. - 1994.
4. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / ИП: Экоперспектива. - 1997.
5. Барнгольц С.Б. Экономический анализ хозяйственной деятельности на современном этапе развития. - М.: Финансы и статистика. - 1984.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

ISBN 966-7418-41-3

Устинова Л.Н., к.э.н., доцент кафедры
менеджмента

На основі досліджень системи оплати праці на промислових підприємствах доведено об'єктивну необхідність соціального і економічного обґрунтування рівня заробітної плати з метою посилення мотивації праці і підвищення ефективності виробництва.

Objective necessity of social and economical substantiation of the wage and salary standards in view of raising the labour's motivation and increasing the efficiency of production has been considered in this paper.

Одним из важнейших факторов стабилизации экономики на этапе перехода к рыночным отношениям является прекращение спада производства и увеличение выпуска продукции. Для этого необходимо создание таких экономических условий, которые будут способствовать активизации производственного процесса на промышленных предприятиях. Прежде всего это связано с системой организации оплаты труда.

В конце 80-х – начале 90-х годов руководящими органами был принят ряд несогласованных между собой решений в области оплаты труда, в результате чего заработная плата стала расти более быстрыми темпами по сравнению с производительностью труда. С течением времени разрыв этих показателей увеличивался. Неконтролируемый рост денежных доходов населения на фоне одновременного спада производства потребительских товаров и услуг явился существенным инфляционным фактором и привел к разрушению потребительского рынка.

В то же время непродуманный механизм регулирования оплаты труда, инфляционный рост цен на потребительском рынке привели к тому, что заработная плата перестала выполнять свои важнейшие функции: воспроизводственную, стимулирующую, социальную. В таком виде она выступала не столько стимулом, сколько тормозом экономического развития, не создавала заинтересованности работников в повышении эффективности производства.

С изменениями в хозяйственном механизме, которые происходят в период перехода к рыночным отношениям, изменяется понимание сущности заработной платы. Этой важнейшей экономической категории возвращен ее истинный смысл денежного выражения стоимости рабочей силы. Как объективная основа воспроизводства рабочей силы, заработная плата не зависит непосредственно от созданного работником продукта. Ее размер определяется стоимостью рабочей силы, которая, в свою очередь, обусловлена стоимостью необходимых работнику и его семье материальных и духовных благ и услуг в конкретный период времени при определенных общественных условиях.

Правильное понимание сущности заработной платы способствует разработке стройной системы формирования и рационального расходования средств на оплату труда на отдельных предприятиях, в отраслях и в обществе в целом. Определение уровня заработной платы, в большей или меньшей степени соответствующего стоимости рабочей силы, – пока нерешенная задача экономической науки и практики. Для восстановления нормальных условий формирования заработной платы и денежных доходов работников сферы материального производства необходимо использование двух методических подходов к обоснованию уровня индивидуальных доходов.

С одной стороны, необходимо осуществить социальное обоснование размера минимальной заработной платы в полном соответствии с объективными требованиями простого воспроизводства. С другой стороны, на этапе формирования рыночных отношений для возрождения стимулирующей роли заработной платы и решения проблемы устойчивого увеличения объема производства продукции в натуральной форме обязательным явля-

ется экономическое обоснование базового уровня заработной платы и ее последующей динамики в перспективе.

Социальное обоснование предполагает установление размера минимальной заработной платы, исходя из реальных условий воспроизводства рабочей силы. В настоящее время заработная плата остается главным, хотя и не единственным источником формирования бюджета работника. Поэтому она должна быть достаточной для обеспечения потребностей не только самого работника, но и его семьи, а механизм определения минимальной заработной платы должен строиться с учетом этих потребностей. Утвержденные в настоящее время государственными органами минимальная заработная плата и прожиточный минимум намного ниже стоимости рабочей силы и не могут быть использованы для обоснования базовой величины заработной платы. Это обусловлено глубоким экономическим кризисом и спадом производства.

Мировой опыт обеспечения социально гарантированных условий для нормального существования и развития человека свидетельствует о наличии общих подходов к решению данной проблемы. В развитых западных странах широко практикуется исчисление стандартных (рациональных) бюджетов для трех доходных уровней: высокого, среднего и минимального достатка. Наибольшее распространение имеют бюджеты среднего уровня дохода. На их основе рассчитываются уровень малообеспеченности (60-70% от среднего) и уровень бедности (40%), то есть применяется подход «от среднего», поскольку средний уровень является той базой, от которой начинается оценка степени удовлетворения потребностей.

Рациональный потребительский бюджет (РПБ) позволяет обеспечить расширенное воспроизводство рабочей силы, удовлетворять на нормальном уровне традиционные материальные и духовные потребности и создавать необходимые накопления. РПБ целесообразно использовать для определения среднего уровня заработной платы.

Минимальный потребительский бюджет (МПБ) обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы, позволяет удовлетворять основные физиологические и социально-культурные потребности. МПБ следует использовать для определения минимальной заработной платы.

Прожиточный минимум (ПМ) не обеспечивает даже простое воспроизводство, позволяет удовлетворять минимум потребностей в питании, одежде, услугах. ПМ может быть положен в основу минимальных гарантированных государством социальных выплат.

Учитывая задачи социально-экономического обоснования величины заработной платы, целесообразно определять ее уровень на основе рационального потребительского бюджета. РПБ может быть определен для семьи любого состава.

Необходимый уровень средней заработной платы (*Знеобх.ср.*) рассчитывается по формуле:

$$Знеобх.ср. = \frac{РПБ}{n},$$

где: *РПБ* - рациональный потребительский бюджет, грн.;

n - количество работающих членов семьи, чел.

Учитывая нормальное соотношение между рациональным и минимальным потребительским бюджетом, можно определить величину *МПБ*, а также необходимый уровень минимальной заработной платы (*Знеобх.мин.*):

$$Знеобх.мин. = \frac{МПБ}{n},$$

Категории *РПБ*, *МПБ* необходимого уровня средней и минимальной заработной платы являются важнейшими элементами научного построения системы оплаты труда в условиях перехода к рыночным отношениям. Установление необходимого уровня средней и минимальной заработной платы, исходя из рационального потребительского бюджета или среднего, отвечает как требованиям социального обоснования, так и задачам повышения стимулов к труду, а значит, и эффективности производства.

В современных условиях заработная плата должна не только привлечь, но и удержать работника на рабочем месте. С целью усиления стимулирующей функции заработной платы обязательным является экономическое обоснование ее уровня. Оно предполагает установление зависимости между ростом оплаты труда и конечными результатами работы предприятия. Только активизация производственной деятельности, повышение производительности труда, рост физических объемов производства являются основными факторами, определяющими повышение доходов работников предприятий.

В качестве конечных результатов при формировании и регулировании средств, направляемых на оплату труда, следует использовать объем товарной (реализованной) продукции предприятия, что в полной мере соответствует пониманию сущности заработной платы как цены одного из ресурсов производства - труда.

При экономическом обосновании уровня заработной платы необходимо использовать комплексный подход, который предполагает соблюдение ряда обязательных требований:

во-первых, выбор базового периода для исчисления динамики объема производства;

во-вторых, обеспечение сопоставимости показателей объема производства в сравниваемых периодах;

в-третьих, соблюдение нормативного соотношения увеличения фонда оплаты труда в зависимости от увеличения объема производства;

в-четвертых, определение одного из двух методических подходов - приростного или уровневого при определении фонда оплаты труда;

в-пятых, обоснование нормативов зарплатоемкости продукции для перехода к оплате по результатам труда вместо традиционной оплаты по затратам.

В настоящее время на промышленных предприятиях фонд оплаты труда планируется по наличной численности и среднему уровню заработной платы. Фактический фонд оплаты труда корректируется на индекс выполнения плана выпуска товарной продукции или индекс изменения фактического объема по сравнению с базовым значением. При этом индекс изменения объема выпуска товарной продукции рассчитывается по показателям объема, исчисленным в сопоставимых ценах.

Для достижения сопоставимости показателей объема производства в сравниваемых периодах (или фактических показателей), кроме использования сопоставимых цен, необходим учет структурных сдвигов выпускаемой продукции, а также изменения объема производства за счет интенсивных (производительность труда) и экстенсивных (численность работающих) факторов.

Наибольшее влияние изменение структуры выпускаемой продукции оказывает на фонд оплаты труда основных производственных рабочих. Увеличение выпуска продукции, более трудоемкой по сравнению с базовым периодом, приводит к необоснованному занижению средств, направляемых на оплату труда, и, наоборот, увеличение выпуска продукции, менее трудоемкой, но дорогостоящей, влечет за собой рост фонда оплаты труда, не соответствующий изменению затрат труда. Это связано с тем, что цены на продукцию устанавливаются вне связи с ее трудоемкостью.

Установить количественное влияние структурных сдвигов на динамику стоимостных показателей конечных результатов можно с помощью введения в существующую систему планирования и анализа работы предприятий показателя удельной трудоемкости изготовления продукции. При этом прирост стоимостного показателя за счет структурно-стоимостных факторов (ΔB_{cc}), обусловленный изменениями в номенклатуре производимой продукции, может быть определен по следующей формуле:

$$\Delta B_{cc} = \frac{(t_o - t_b) \cdot B_o}{T_b},$$

где: t_b, t_o - средняя удельная трудоемкость по всей номенклатуре продукции, произведенной соответственно в базовом и отчетном периодах (или по плану и фактически), чел.-час/1000 грн;

B_o - объем товарной продукции (работ, услуг) в сопоставимых ценах в отчетном периоде, грн;

T_b - трудоемкость товарной продукции (работ, услуг) в базовом периоде (или по плану), чел.-час.

Этот расчет позволяет сопоставить фактический показатель товарного выпуска продукции в отчетном периоде с соответствующим базовым показателем.

Существующая на машиностроительных предприятиях система планирования и учета позволяет определить затраты труда на единицу произведенной продукции только по категории основных производственных рабочих, которые непосредственно заняты преобразованием предметов труда в готовый продукт. Для достижения сопоставимости трудовых затрат при планировании и анализе конечных результатов по выпуску продукции следует использовать нормированную трудоемкость с учетом ее снижения, т.е. нормированную трудоемкость в сопоставимом виде.

Нормированная трудоемкость производственной программы в базовом периоде (T_b) определяется по формуле:

$$T_b = \sum_{i=1}^n N_{bi} * T_{bi},$$

где: N_{bi} - количество изделий i -го наименования в базовом периоде, нормо-час;

T_{bi} - нормированная трудоемкость i -го изделия в базовом периоде;

n - количество номенклатурных позиций в базовом периоде.

В анализируемом периоде сопоставимая нормированная трудоемкость выпускаемой продукции (T_o) составит:

$$T_o = \sum_{i=1}^{n-s} N_{oi} * (T_{oi} + \Delta T_i) + \sum_{j=1}^m Q_{oj} * T_{oj},$$

где: N_{oi} - количество изделий i -го наименования в отчетном периоде;

T_{oi} - нормированная трудоемкость i -го изделия в отчетном периоде, нормо-час;

ΔT_i - снижение нормированной трудоемкости i -го изделия по сравнению с базовым периодом, нормо-час;

T_{oj} - нормированная трудоемкость новых изделий j -го наименования в отчетном периоде, нормо-час;

S - количество номенклатурных позиций, снятых с производства;

Q_{oj} - объем производства новых изделий по каждой позиции;

m - количество позиций новых изделий.

Среднее значение удельной трудоемкости по всей номенклатуре продукции, произведенной в базовом периоде, на основе нормированных затрат труда определяется по формуле:

$$\bar{t}_0 = \frac{\sum_{i=1}^n N_{6i} * T_{6i}}{\sum_{i=1}^n N_{6i} * C_{6i}},$$

и в отчетном периоде:

$$t_o = \frac{\sum_{i=1}^{n-s} N_{oi} * (T_{oi} + \Delta T_i) + \sum_{j=1}^m Q_{oj} * T_{oj}}{\sum_{i=1}^{n-s} N_{oi} * C_{6i} + \sum_{j=1}^m Q_{oj} * C_{oj}},$$

где: C_{6i} - сопоставимый стоимостной измеритель i -го вида продукции в базовом периоде, тыс. грн.;

C_{oj} - стоимостной измеритель нового изделия j -го наименования, тыс. грн.

Для осуществления расчетов необходимы данные системы учета первичной информации о натуральном выпуске продукции по позициям номенклатуры и ассортимента, который, как правило, по отдельным видам изделий имеет значительные колебания.

Изменение выпуска продукции за счет структурно-стоимостных факторов (ΔB_{cc}) может принимать как положительное, так и отрицательное значение. Отрицательное значение ($-\Delta B_{cc}$) является следствием изменения структуры производства в сторону повышения удельного веса продукции с относительно низкой трудоемкостью и, наоборот, при увеличении выпуска трудоемкой продукции ΔB_{cc} принимает положительное значение.

Индекс структурных сдвигов выпускаемой продукции в отчетном периоде по сравнению с базовым или с планом (J_{cc}) составит:

$$J_{cc} = 1 + \Delta B_{cc}$$

Объем производства в базовом периоде (или по плану) корректируется в соответствии с изменениями структуры:

$$B_6' = \frac{B_6}{J_{cc}},$$

где: B_6 - объем производства в базовом периоде в сопоставимых ценах, грн.

Увеличение объема производства за счет роста производительности труда основных рабочих создает реальные возможности повышения заработной платы, увеличение объема производства за счет роста численности приводит к пропорциональному увеличению фонда оплаты труда. Ввиду своего различного влияния на величину фонда оплаты труда, эти факторы при экономическом обосновании должны быть учтены раздельно.

Изменения объема производства за счет изменения численности ($\Delta B_{ч}$) и производительности ($\Delta B_{пт}$) рассчитываются по формулам:

$$\Delta B_{ч} = \frac{(Ч_0 - Ч_6) \cdot ПТ_6}{B_6'}$$

$$\Delta B_{пт} = \frac{(ПТ_0 - ПТ_6) \cdot Ч_0}{B_6'}$$

где: $Ч_0$ - численность основных рабочих в отчетном периоде, чел;
 $ПТ_0, ПТ_6$ - производительность труда основного рабочего в отчетном и базовом периодах (или по плану), грн.

Интегральный индекс корректировки фонда оплаты труда основных рабочих ($J_{в}$) рассчитывается по формуле:

$$J_{в} = 1 + \Delta B_{ч} + \Delta B_{пт} \cdot K,$$

где: K - коэффициент, учитывающий опережающий рост производительности труда по сравнению с заработной платой, $K < 1$.

Плановый (или расчетный) фонд оплаты труда основных рабочих ($\Phi OT_{n,p_i}$) определяется по формуле:

$$\Phi OT_{n,p_i} = \Phi OT_{б(о)} \cdot J_b \cdot J_u \cdot K_1,$$

где: $\Phi OT_{б(о)}$ - фонд оплаты труда основных рабочих в базовом (или в отчетном) периоде, грн.;

J_u - индекс инфляции в отчетном периоде;

K_1 - коэффициент возмещения инфляционного роста цен.

Такой подход к планированию и регулированию средств, направляемых на оплату труда основных рабочих, отвечает требованиям воспроизводства рабочей силы, стимулирования конечных результатов работы коллективов, а также позволяет глубоко проанализировать причины отклонений фактически начисленного фонда оплаты труда от его плановой (или расчетной) величины.

По мере формирования рыночных отношений будут создаваться новые условия, появятся новые критерии и механизм управления оплатой труда. На переходном этапе необходимо выработать принципиально новые подходы, обеспечивающие сбалансированность интересов, социальную защиту, активизацию мотивационных факторов трудовой деятельности.

С развитием рыночных отношений и по мере стабилизации экономической ситуации изменится порядок формирования фонда оплаты труда. Перспективным направлением является использование нормативов удельного расхода оплаты труда на единицу объема продукции. Это является гарантией того, что достижение высоких конечных результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия будет сопровождаться соответствующим увеличением средств для материального вознаграждения работников. Такой подход оказывает значительное стимулирующее воздействие на трудовой коллектив, соответствует экономическим требованиям рационального расходования средств, направляемых на оплату труда, что в рыночных отношениях является важнейшим требованием закона ценовой конкуренции.

Литература:

1. Ржаницына Л.С. Цена рабочей силы. - М.: Профиздат. - 1993. - 141с.
2. Серегин В. Право на достаточный жизненный уровень./ Бизнес-информ. - 1997. - №17. - С.11-14.
3. Жигирь А. Государственно-договорное регулирование оплаты труда./ Бизнес-информ. - № 19. - С.24-26.